

žeb a svobodu usazování v EU [online]. Dostupné z: [http://www.crr.cz/Files/Docs/EEN/EEN\\_staty/de.pdf](http://www.crr.cz/Files/Docs/EEN/EEN_staty/de.pdf)

ČSSZ. Počet OSVČ v ČR [online]. Dostupné z: <https://data.cssz.cz/web/otevrena-data/graf-pocet-osvc-v-cr>

ČSÚ (2016). *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - Metodika* [online]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zam\\_vsps](https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps)

ČSÚ. *Pracovní síla podle regionů soudržnosti a krajů* [online]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/103r-pracovni-sila-podle-regionu-soudrznosti-a-kraju-q5ct0i1d5h>

ČSÚ. *Projekce obyvatelstva*. [online]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/staticke/animgraf/projekce\\_1950\\_2101/index.html?lang=cz](https://www.czso.cz/staticke/animgraf/projekce_1950_2101/index.html?lang=cz)

Dušek, L. a Šatava, J. (2015): *Zdanění vysokopříjmových osob v České republice: IDEA pro reformu*. Praha: Národohospodářský ústav AV ČR. ISBN: 978-80-7344-362-7

Finanční správa. *Etržby (EET)* [online]. Dostupné z: <http://www.financnisprava.cz/cs/financni-sprava/eet>

Finanční správa. *Údaje z výběru daní* [online]. Dostupné z: <http://www.financnisprava.cz/cs/dane-a-pojistne/analyzy-a-statistiky/udaje-z-vyberu-dani>

Hamerníková, B., Maaytová, A. a kol. (2007): *Veřejné finance*. Praha: ASPI. ISBN 978-80-7357-301-0

Hayo, B. a Uhl, M. (2014). *Taxation and Labour Supply: Evidence from a Representative Population Survey*. MAGKS Papers on Economics. Volume 201438. Pages 1–19

Holman, R. a kol. (2005). *Dějiny ekonomického myšlení*. 3. vyd. Praha: C.H. Beck. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 80-7179-380-9

Holmlund, D. a Engström, P. (2009). *Tax evasion and self-employment in a high-tax country: evidence from Sweden*. Applied Economics. Volume: 41. Pages: 2419–2430.

Microsoft (2016). *Informace o prognózování a znázornění trendů v grafech*. [online]. Dostupné z: <https://support.office.com/cs-cz/>

Ministerstvo financí ČR. *Generální finanční ředitelství* [online]. Dostupné z: <http://monitor.statnipokladna.cz/2015/statni-rozpocet/oss-sf/72080043#tab-incomes-budget-items>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (2012). *Nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR*. [online]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/13857/podil\\_nezamestnanych.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/13857/podil_nezamestnanych.pdf)

Průša, L. et al. (2008). *Sociálně ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných v české společnosti*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN 978-80-7416-011-0

Průša, L. et al. (2013). *Sociálně ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných v ČR v hospodářské krizi a souvislosti se systémem sociálního zabezpečení*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Weber, J. a Srpová, J. (2012). *Podnikání malé a střední firmy*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4520-6

Vlach, J.; Průša, L.; Szabo, J.; Pavlíček, T. (2013): *Sociální a ekonomické postavení osob samostatně výdělečně činných v roce 2012 v ČR*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i. ISBN: 978-80-7416-116-2

Vrábliková, V. (2016). *Vliv nepřímých daní na dlouhodobý ekonomický růst*. Politická ekonomie. Volume 64 No. 2, Pages 145–160

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů

Zákon č. 456/2011 Sb., o Finanční správě České republiky

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve všech úplných zněních od roku 1992 podle stavu k 1.1.2002.

Článek byl zpracován v rámci projektu č. 7427/2017/3 Fiskální politika po ekonomické krizi.



*Autorka Ing. Lenka Říhová (lenka.rihova@vupsv.cz) působí jako výzkumná pracovníce Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. (Research Institute for Labour and Social Affairs - RILSA), Dělnická 213/12, Praha 7, Česká republika. Autorka je Ph.D. studentkou na Vysoké škole finanční a správní, a.s., studijního programu Hospodářská politika a správa*

## Poznatky z praxe

# Informace VÚPSV o projektech realizovaných v roce 2017

Helena Vychová

**Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. (VÚPSV) zahájil v roce 2017 řešení významných systémových projektů, realizovaných v rámci výzvy č. 03\_15\_122 (Rozvoj služeb zaměstnanosti) Operačního programu Zaměstnanost vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR. Řešitelský tým VÚPSV je tvořen pracovníky výzkumného Týmu trhu práce, do jehož odborného zaměření problematika níže uvedených řešených projektů spadá.**

Projekt „Vyhodnocování účinnosti a efektivity realizace APZ“, reg. číslo CZ.03.1.54/0.0/0.0/15\_122/0006089.

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i. je příjemcem projektu „Vyhodnocování účinnosti a efektivity realizace APZ“, na jehož řešení se dále podílí partneri projektu Úřad práce ČR (ÚP ČR) a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV). Projekt je realizován v období od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2020 za finanční podpory EU.

Projekt je zaměřen na vyhodnocení efektivity veřejných služeb zaměstnanosti (VSZ), tj. zprostředkování, poradenství a jednotlivých nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), a to jak se zaměřením na hodnocení dopadů APZ na zaměstnanost a zaměstnatelnost účastníků daných opatření a nástrojů, tak také prostřednictvím hodnocení faktorů majících vliv na sledované dopady APZ.

Aktivní politika zaměstnanosti zásadním způsobem přispívá ke stabilizaci trhu práce a rozhodným způsobem umožňuje klientům

ÚP ČR návrat do pracovní činnosti a k aktivnímu zapojení se na pracovním trhu. MPSV ČR je spolu s ÚP ČR gestorem realizace aktivní politiky zaměstnanosti, přičemž efektivní nastavení využívání APZ je jejich stěžejní prioritou. Na realizaci APZ jsou z prostředků státního rozpočtu i z evropských zdrojů vynakládány značně rozsáhlé prostředky. Je tedy žádoucí, aby byl zaveden nástroj, který umožní sledovat efektivitu vynakládaných prostředků, tedy to, jak se jednotlivé programy APZ osvědčují v praxi, jaký je jejich efekt při navracení pracovníků do aktivního pracovního života. Současně je nutné také sledovat, jaký má aktivní politika zaměstnanosti význam z hlediska investic do lidského kapitálu, neboť doposud APZ řeší především potřeby zaměstnanosti na straně zaměstnavatelů. Je tedy vhodné zjistit, jakou roli hraje v naplňování potřeb samotné pracovní síly, což je důležitý rozměr implementace APZ. Předpokladem efektivního výkonu činnosti veřejných služeb zaměstnanosti je zajištění pravidelné evaluace uplatňování

aktivní politiky zaměstnanosti, jejich dopadů na nezaměstnanost účastníků, průběžně kontrolovat a vyhodnocovat efektivitu jednotlivých nástrojů a opatření APZ, dosažených výsledků ve vazbě k cílům, nákladům a na základě výsledků operativně upravovat jejich parametry tak, aby napomohly klientům v návratu na trh práce a také motivovaly zaměstnavatele k vytváření pracovních příležitostí, zejména pak nejvíce žádoucích trvalých pracovních příležitostí. Pilotní fáze hodnocení projektů APZ byly realizovány již od roku 2001, provedené analýzy z dlouhodobého hlediska ale nenaplnovaly principy systematického přístupu, neboť každá z nich sledovala jiný cíl hodnocení (nejedná se tedy o dlouhodobé sledování stejných údajů a přítomnost jednotlivých analýz, byť přináší nová zjištění, je tedy poněkud nahodilá). Dopadové hodnocení české aktivní politiky zaměstnanosti tak není zatím systémově realizováno.

Záměrem realizovaných aktivit projektu je nastavit postup, který dokáže spolehlivě

identifikovat dopady programů APZ na zaměstnanost v krátkém, středním i delším časovém období, ale také identifikovat, které vlastnosti programů či jiné okolnosti (například individuální charakteristiky účastníků, širší kontext lokálních trhů práce atd.) ovlivňují dosažené výsledky. V projektu budou sledovány i tzv. „měkké dopady“ nástrojů a opatření na zaměstnatelnost účastníků programů, kdy se bude pozornost soustředit na zlepšení jejich orientace a získání kontaktů na trhu práce, schopnosti hledat si zaměstnání, získání či zlepšení sociálních dovedností. Projekt tak v sobě kombinuje využití kvantitativních i kvalitativních metod, přičemž k příslušným analýzám bude využívat různých (avšak spolehlivých) zdrojů dat. Z hlediska datové potřeby bude vycházet zejména z dostupných databází, které využívá Úřad práce ČR, včetně nově vytvářeného informačního systému ÚP ČR. Dále bude využívat dat získaných z dotazování realizátorů implementace programů včetně pracovníků poboček Úřadu práce ČR a dalších zainteresovaných subjektů. Stejnými používanými metodami budou i hloubkové rozhovory a technika focus groups, které umožní získání detailního pohledu a relevantních informací využitelných pro zvýšení kvality následného výstupu. V oblasti statistického sledování dat projekt konkrétně přispěje k tvorbě databáze (zprecizování potřebných doplnění dat, či úprav vkládání a organizace dat v databázi, návazné úpravy výtahu dat z databáze) a obohacení Informačního systému ÚP ČR, rozvoji postupů hodnocení na úrovni programů, projektů, atd., k specifikaci obsahu hodnocení programů a k rozvoji metod zpracování dat k hodnocení programů, zejména v oblasti jejich efektivity, možnosti srovnávání efektivity sledovaných nástrojů a opatření a možnosti odhadu této efektivity v následném období.

Hlavním cílem projektu je tak vypracovat a nastavit komplexní a vnitřně provázaný informační, analytický a monitorovací systém vyhodnocování nástrojů a opatření APZ pro veřejné služby zaměstnanosti, který postihne především dopady implementace jednotlivých nástrojů a opatření na zaměstnanost a zaměstnatelnost účastníků APZ. Systém umožní pravidelné měření a vyhodnocování nástrojů a opatření APZ a cílených programů, dále pak efektivity dopadů na klienty, a to s ohledem na požadavky hospodárnosti, efektivity a účinnosti. Cílem hodnocení je zjistit, zda programy dosáhly očekávaného efektu, a zda je tedy jejich další realizace účelná, smysluplná, žádoucí, případně i hospodárná atd.

Hlavní cílovou skupinu projektu představují instituce trhu práce a jejich zaměstnanci, tedy pracovníci MPSV, kteří se ve své pracovní činnosti zabývají aktivní politikou zaměstnanosti, zejména jejím nastavením a propojením na další související oblasti a pracovníci ÚP ČR, kteří jsou praktickými realizátory APZ a jsou jediní, kteří mohou hodnotit APZ z kvalitativního pohledu. Pracovníkům MPSV (zejména Sekci

4) projekt umožní cílenější práci při nastavování programů APZ, kdy jim vypracovaný systém poskytne ucelené informace o efektivnosti sledovaných nástrojů a opatření a jejich přínosu pro realizaci APZ. Pracovníkům ÚP ČR (včetně pracovníků na pobočkách a pracovištích ÚP ČR) projekt poskytne informace pro kvalifikované rozhodování o využívání nástrojů a opatření APZ při její realizaci. Výstupy projektu tak budou představovat spolehlivé informační zázemí pro kvalifikované rozhodování v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Další cílovou skupinu představují relevantní aktéři trhu práce, jimiž jsou zde poskytovatelé vzdělávacích programů/akcí pro nezaměstnané evidované na ÚP ČR a zaměstnavatelé. Výstupy projektu jim umožní komplexnější a kvalitnější přístup v procesu nastavení a využívání APZ.

Výsledkem projektu bude vyvinutí nástroje - **komplexního a vnitřně provázaného informačního, analytického a monitorovacího systému vyhodnocování nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti**, který umožní komplexní hodnocení efektivity aplikace nástrojů a opatření APZ a následně pak lepší zacílení nástrojů a opatření APZ tak, aby se navýšila efektivita APZ při zachování co nejvyšší míry ekonomické racionality. Výstupy projektu podpoří efektivní řízení oblasti APZ, kdy získané výsledky projektu přispějí k tvorbě účinné koncepce aktivní politiky zaměstnanosti, k formování a implementaci APZ i dalších aktivních programů. Výsledky projektu (zejména systém a metodický materiál) umožní průkazné hodnocení programů a projektů APZ na národní, regionální a lokální úrovni.

Projekt ve své činnosti čerpá či navazuje na výsledky dosud uskutečněných projektů orientovaných na danou problematiku, realizovaných zejména VÚPSV, v. v. i. (například projekt TAČR „Nové postupy a využití databáze nezaměstnaných k hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti dalších opatření k začlenění na trhu práce“). Současně je však nutné zdůraznit, že při přípravě projektu byly sledovány plánované záměry MPSV tak, aby jednotlivé klíčové aktivity nebyly duplicitní s jinými, v současnosti existujícími či nově připravovanými aktivitami MPSV.

Projekt **„Predikce trhu práce“** (zkráceně KOMPAS), reg. č. CZ.03.1.54/0.0/0.0/15\_122/0006097.

VÚPSV se jako partner podílí na řešení a realizaci projektu KOMPAS. Příjemcem projektu je Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), které realizuje projekt ve spolupráci s partnery projektu Úřadem práce ČR (ÚP ČR), VÚPSV, v. v. i., Národním vzdělávacím fondem (NVF) a krajskými platformami. Projekt je realizován od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2020 za finanční podpory EU.

Projekt je zaměřen na vytvoření udržitelného systému spolehlivých predikcí a monitoringu trhu práce, který bude propojovat národní a regionální úroveň a jehož výsledky budou reflektovat podstatné dopady technologických trendů na trh práce a specifika regionálního vývoje.

Předvídání změn na trhu práce včetně kvalifikačních potřeb je jedním z významných nástrojů podpory fungování trhu práce v prostředí tržní ekonomiky. Navíc, je potřeba respektovat, že globální ekonomika současného světa se vyvíjí velmi dynamicky a nástup čtvrté průmyslové revoluce, a s tím spojené změny v zaměstnanosti, jsou nevyhnutelné. Řešení nesouladů na trhu práce však obvykle vyžaduje delší čas, což si vynucuje mít v dostatečném předstihu k dispozici informace o očekávaném vývoji. Tyto informace jsou tak důležitým zdrojem pro kvalifikované a zodpovědné rozhodování subjektů, kteří se na trhu práce jednak pohybují, a jednak ovlivňují probíhající procesy. Jedná se nejen o státní správu a samosprávu (včetně veřejných služeb zaměstnanosti, a odborů/oddělení regionálního rozvoje), ale i např. o zaměstnavatele (zaměstnavatelská a profesní sdružení), vzdělávací instituce, subjekty zabývající se personální činností a poradenská pracoviště.

V oblasti předvídání potřeb trhu práce byly v ČR v minulých letech učiněny kroky, které se pokusily vytvořit jednotlivé prvky systému předvídání potřeb trhu práce v ČR. Od roku 1999 byly v ČR vytvářeny kvantitativní modely (podle nizozemského vzoru), které porovnávají nabídku pracovní síly s její poptávkou. Podstatou kvantitativních modelů je, že pracují s časovými řadami dat o struktuře zaměstnanosti a vzdělání pracovní síly. Vyhodnocují tak vývojové trendy ve struktuře zaměstnanosti podle skupin profesí i vzdělání. Modely na základě vývojových trendů zaměstnanosti, věkových struktur zaměstnaných a dalších faktorů odhadují celkovou poptávku po práci ve střednědobé perspektivě. Odhadnutou poptávku v zaměstnáních transformují na poptávku po vzdělání, porovnávají ji s přílivem absolventů a krátkodobě nezaměstnaných a vyhodnocují napětí na trhu práce pro definované vzdělanostní skupiny. Kvantitativní modely jsou tak významně závislé na vysoké kvalitě vstupních dat a předpokladu neměnnosti (zachování) podmínek. Kvalitou zde tak rozumíme nejen počet proměnných a rozsah znaků, ale zejména počet případů, které tato data zahrnují. Jedná se tedy o statistický model, jehož validita výstupů je přímo úměrná velikosti vzorku vstupních dat. Přestože byla získána řada zkušeností a výstupů v oblasti vytváření predikčních modelů trhu práce, nebyl zatím v ČR nastaven dlouhodobě udržitelný systém predikcí trhu práce, který by umožňoval anticipovat budoucí trendy a potřeby trhu práce. V oblasti predikcí trhu práce byly získány výsledky pro národní úroveň, avšak na regionální úrovni nebyl tento problém doposud komplexně řešen, i když ze strany představitelů regionů je dlouhodobě poukazováno na potřebnost zajištění informací o budoucím vývoji trhu práce a jeho kvalifikačních požadavcích pro potřeby optimálního nastavení systému regionálního rozvoje kraje, včetně strategií jeho hospodářského a vzdělanostního rozvoje.

Z dosud dosažených výstupů vyplynulo, že pro ČR je v oblasti predikcí vhodné použít **kombinovaný kvantitativně-kvalitativní prognostický postup zjišťování budoucích kvalifikačních potřeb podpořený monitoringem trhu práce**. Projekt KOMPAS nestaví „na zelené louce“, ale vychází z doposud získaných informací, a to jak pozitivních zjištění, tak identifikovaných nedostatků. I když predikce na národní úrovni jsou v ČR rozvinuty lépe ve srovnání s predikcemi na regionální úrovni, je nezbytné práce zaměřit i na zdokonalení této úrovně. Současně je však třeba dosáhnout výstupů platných i pro regionální úroveň, neboť dosavadní výstupy ukazují, že národní úroveň predikcí je nedostatečná pro kvalifikovaná rozhodnutí činěná na regionální úrovni. Tato skutečnost vyžaduje vedle **užití kvantitativní metody i uplatnění kvalitativních metod doplněných vhodně nastaveným monitoringem trhu práce**.

Hlavním cílem projektu je tvorba predikcí trhu práce na národní a regionální úrovni a rozšíření odborného pracoviště pro monitorování a predikce trhu práce na MPSV. Při tvorbě modelů bude využito doposud vytvořených modelů, které budou zdokonaleny tak, aby jejich výstupy jednak splňovaly nároky, které jsou na predikce kladeny a aby dále umožnily predikce na regionálních úrovních. V rámci projektu bude zdokonalen predikční model předvídaní potřeb trhu práce pro národní úroveň a vytvořen model pro úroveň regionů. Vytvořené modely predikcí trhu práce budou založeny na datech a postupech, které budou dosažitelné a udržitelné i v dlouhodobé perspektivě a tím umožní udržitelnost výstupů i po skončení projektu. Plánovaný predikční systém bude založen na promítání minulých a současných trendů do budoucna. Předpokladem kvalitních výstupů je znalost změn podmínek, za jakých očekávané trendy budou probíhat. Tato skutečnost vyžaduje, aby se do tvorby predikčního modelu zapojily i regiony. Regiony díky čtyřletému projektu získají možnost vytvořit si metodiku a krajskou strukturu, která bude identifikovat potřebné faktory ovlivňující změny trendů a podmínek trhu práce. Spolupráce regionů se očekává především na kvalitativní úrovni, kdy z krajů budou získávány informace o plánovaných změnách dosavadních podmínek, které mají signifikantní vliv na vývoj trendů na trhu práce, jedná se zejména o plánované změny v oblasti vzdělávací soustavy (nová školská zařízení, podpora vybraných oborů vzdělání, optimalizace sítě škol apod.), o plánovaný regionální rozvoj/útlum (především plánované investiční akce), o plánované řešení terciálního vzdělávání v regionu a o změny v odhadech meziregionálních trendů pracovní síly. Jednotlivé kraje jako partneři projektu získají vstupem do projektu možnost ovlivňovat tvorbu predikčního modelu trhu práce a jeho výstupy a v neposlední řadě i přístup k veškerým výstupům predikčního modelu. Vytvořená síť a metodika umožní krajům bez větších finančních nákladů tyto infor-

mace poskytovat i po skončení projektu, čímž bude zajištěna udržitelnost vytvořených výstupů a dosažených výsledků. Navíc, díky účasti v projektu dojde k prohloubení vzájemné spolupráce mezi všemi partnery projektu a MPSV. Do národního modelu v současné době vstupují údaje z databáze VŠPS, které však pro regionální úroveň nejsou dostačující. Projekt KOMPAS problémem nedostatečné datové základny, zejména pro potřeby tvorby regionálních predikcí, odstraňuje, neboť jako datovou základnu bude využívat datové zdroje, které umožní jít na vysokou úroveň podrobnosti a umožní modelu vytvářet predikce na regionální úrovni se značnou mírou spolehlivosti. Projekt KOMPAS předpokládá využití dat šetření ISPV (MPSV), která jsou díky svému rozsahu (2,5 mil. zaměstnanců) i metodice dopočtů regionálně reprezentativní. Protože prognostický model potřebuje delší časové řady, bude nutné data upravit a zpětně přepočíst.

Hlavní cílové skupiny projektu představují instituce trhu práce a jejich zaměstnanci, mezi které patří MPSV a ÚP ČR a dále relevantní aktéři na trhu práce a jejich zaměstnanci. Výstupy projektu napomohou státní správě při tvorbě strategických materiálů jak dlouhodobého tak i krátkodobého charakteru; veřejným službám zaměstnanosti při koncipování a realizaci efektivní APZ, zejména v oblasti rekvalifikací; samosprávě při tvorbě strategických materiálů jak dlouhodobého tak i krátkodobého charakteru na regionální a lokální úrovni; odborům/oddělením regionálního rozvoje při rozhodování v oblasti investic a plánovaného rozvoje na regionální a lokální úrovni; odborům/oddělením vzdělávání při plánování vzdělávací politiky a tvorbě opatření na podporu oborů vzdělání s předpokládanou vyšší mírou uplatnitelnosti na trhu práce; vzdělávacím institucím při aktualizaci vzdělávacích programů zohledňujících výsledky predikcí z hlediska obsahu vzdělávání a kompetencí nezbytných pro uplatnění na trhu práce; zaměstnavatelům (zaměstnavatelská a profesní sdružení) při plánování svého rozvoje, zejména v oblasti nábory nových pracovníků a personálního rozvoje zaměstnanců; subjektům, které se zabývají personální činností a poradenstvím při práci s klienty a formulaci doporučení pro perspektivní kariérní rozvoj klientů. Výstupy predikčních modelů využijí všichni, kteří na trh práce vstupují, či se na něm potřebují lépe orientovat. Výsledky budou sloužit decizní sféře k tvorbě opatření na odstranění nerovnováhy na trhu práce, pomáhat s volbou oboru studia žákům a studentům. Odhad budoucí poptávky po práci v definovaných zaměstnaneckých a vzdělanostních skupinách přináší cenné informace pro pracovníky v rozhodovací sféře, zaměstnavatele a i pro uživatele, kteří se v zaměstnaneckých skupinách nacházejí. Model také popisuje trh práce z hlediska specificky vzdělaných příchozích. Pro ně se odhaduje šance pro získání vhodného zaměstnání a šance zaměstnavatelů specificky vzdělané

pracovníky najít. Mít možnost využívat výstupy modelů potřeb trhu práce na regionální úrovni deklarují velmi silně zástupci krajů, kdy mezi jejich hlavní důvody patří nejen nutnost znalosti předpokládané struktury trhu práce ve střednědobém horizontu, ale též nutnost nastavení podpory rozvoje vzdělávací nabídky tak, aby odpovídala potřebám regionu v širších souvislostech. V současné době jsou pobídky ke vzdělávání v preferovaných oborech vzdělávání v některých krajích sice realizovány, ale jsou nastaveny zejména na základě poptávky zaměstnavatelů. Tato poptávka však má ad hoc charakter, na kterou standardní systém počátečního vzdělávání není schopen reagovat (vzdělávací systém má i při rychlé reakci dopad až po 3–4 letech). Na tuto poptávku by tak spíše měl odpovídat segment dalšího vzdělávání (včetně rekvalifikačních kurzů), kdežto počáteční vzdělávání nutně potřebuje znát minimálně střednědobý výhled poptávky po pracovní síle. Při znalosti potřeb trhu práce v delším časovém horizontu tak kraje mohou pobídky ke vzdělávání v preferovaných oborech lépe zacílit a dá se předpokládat, že i návratnost takto cílených pobídek bude vyšší než za současného stavu. Dobře nastavený systém podpory vzdělávání v kraji a jeho propojení na trh práce také může pozitivně ovlivnit i udržení mladých lidí v regionu a tím i podpořit jeho další růst.

V rámci projektu bude na MPSV rozšířeno odborné pracoviště, které bude dohlížet na fungování systému, zajišťovat jednotlivé procesy a spravovat jejich kvalitu, a to nejen na národní, ale i regionální úrovni. Toto rozšířené pracoviště po skončení projektu převezme všechny jeho výstupy a bude pokračovat v odborné činnosti v oblasti predikcí trhu práce a jejich analytické interpretaci. Činnost tohoto pracoviště zajišťuje udržitelnost výstupů projektu i po jeho skončení a současně bude nadále přispívat ke zkvalitňování strategických dokumentů (ať na národní či regionální úrovni), které budou mít dopad do oblasti trhu práce. Fungování trhu práce má multidimenzionální symetrický rozměr - vstupuje do rozhodovacích procesů na nejrůznější úrovni, v nejružnějších oblastech. Není tak možné uvažovat o tom, že by si jednotlivé resorty pro své účely zřizovaly samostatná pracoviště vytvářející „svoje“ predikce trhu práce pouze z jejich úhlu pohledu. Je proto nezbytné zachovat multidimenzionální symetrický rozměr i v predikcích. To předpokládá spolupráci dotčených resortů, resp. subjektů jak na straně vstupu tak i výstupu, nicméně se zajištěním jednoho odborného garanta. Pracovníci rozšířeného odborného pracoviště MSPV, kteří v rámci projektu získají odborné kompetence v problematice předvídaní potřeb trhu práce, budou schopni vykonávat činnosti vedoucí k vytváření spolehlivých predikcí trhu práce, čímž bude zajištěna dlouhodobá perspektiva rozvoje v této oblasti. Uvedeným dojde v souladu s příslušnou výzvou a specifickým cílem 1.4.1 OPZ k posílení analytické, metodické

a řídicí schopnosti MPSV, GR ÚP ČR a dalších institucí trhu práce při realizaci politiky zaměstnanosti. Plánovanými klíčovými aktivitami, výstupy a zapojením regionálních aktérů na trhu práce jako partnerů projektu bude posílena jejich schopnost při navrhování a realizaci záměrů regionálního a lokálního rozvoje zaměstnanosti. Zdokonalení a tvorba predikčních modelů na národní a zejména regionální úrovni včetně zajištění jejich kontinuity po systémové, technické i personální stránce podpoří schopnost ÚP ČR implementovat nové způsoby práce

s uchazeči o zaměstnání a umožní jim lépe cílit jednotlivé nástroje a služby a optimálně distribuovat čas věnovaný práci s klienty zejména na nejvíce ohrožené skupiny. Produkty projektu budou vytvářet integrovaný nástroj APZ pro predikování trhu práce až na regionální úroveň a tím přispějí ke schopnosti ÚP ČR zabezpečit realizaci APZ a cíleně a individualizovaně poskytovat služby zejména pro nejvíce ohrožené uchazeče o zaměstnání. Spolu s MPSV pak budou mít k dispozici funkční informační, analytický a monitorovací systém pro sle-

dování současných i budoucích trendů trhu práce, což umožní jejich promítnutí do realizované politiky zaměstnanosti.

*Autorka Ing. Helena Vychová, Ph.D. (helena.vychova@vupsv.cz) působí jako výzkumná pracovníce Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. (Research Institute for Labour and Social Affairs - RILSA), Dělnická 213/12, 170 00 Praha 7, Holešovice, Česká republika.*

## Sociokulturní problematika žen v managementu hotelových služeb se zaměřením na rovné příležitosti

Marek Merhaut

**Cílem předloženého článku je na základě empirických šetření a analýz zhodnotit specifika managementu hotelových zařízení ve vztahu k ženám za podmínek, kdy se na jedné straně globalizace hotelového průmyslu projevuje akcelerací nové techniky (nových technologií, automatizací, elektronizací), na druhé straně se musí vyrovnávat s dopady ekonomické krize a překonávat její důsledky v době ekonomické recese. Předložený článek se zabývá problematikou postavení žen v odvětví hotelnictví a gastronomie na základě provedeného empirického šetření. Předmětné empirické šetření zaměřené na genderovou politiku probíhalo v průběhu let 2012–2015, kdy jsem svoji pozornost zaměřil na primární a sekundární zdroje získané od personálních manažerů dotazovaných hotelových zařízení.**

### Stav zkoumané předmětné problematiky

„Téma žen na řídicích postech není úplně neprobádaným empirickým polem. První literatura na toto téma byla napsána v 70. letech v USA a dělí se do dvou hlavních směrů. Prvním je literatura věnující se průzkumu trhu z genderového hlediska. Vychází především ze studií politické ekonomie a textů ovlivněných marxistickým a socialistickým feminismem. Druhým zdrojem literatury pocházející ze 70. let jsou texty věnující se přímo ženám v managementu. Tyto studie otevřely téma genderu v managementu, který byl do té doby považován za neutrální. Počáteční teorie se však podle Anny Wahl soustředily především na jednotlivce, na absenci určitých (mužských) kompetencí, které byly vyžadovány pro vedoucí funkce, a ne na širší souvislosti“ (Wahl, 1995). Vysvětlení disproporcí v zastoupení pohlaví na vedoucích postech vycházelo ze samotných žen. Ženy, které byly ve vedoucích pozicích, byly chápány jako výjimky kompenzující si nějaké nedostatky, kterými trpí v důsledku své výchovy. „Až studie z 90. let začaly nahlížet na nerovnováhu mezi pohlavími v managementu jako na důsledek strukturálních překážek, s nimiž se ženy střetávají pouze kvůli svému pohlaví. Struktury v organizacích opisují vztahy ve společnosti jako celku. Problematika genderové rovnosti v podnikatelské sféře se nejvýrazněji projevuje v oblasti individuálně smluvních vyjednávání o zaměstnání a výdělku, tj. v segmentu manažerského trhu práce, kterého se účastní vysoce kvalifikované pracovní síly“ (Broadbridge, Hearn, 2008). Gender je, ře-

čeno terminologií společenských věd, sociálním konstruktem. To znamená, že společnost vytvořila soubor očekávání a norem, které jsou jiné pro muže a jiné pro ženy, a podle kterých se jednotlivé „gendery“ budou podle očekávání chovat.

Existuje celá řada genderových teorií. Mezi ty nejdůležitější patří:

- Barrie Thorne - Gender play
- Bob Conell - Hegemonní mužství
- Candace West a Don H. Zimmerman - Doing gender
- Judith Butler - Personifikace genderu
- Nancy Chodorow - Reprodukce mateřství
- Sandra Bem - Teorie genderových skel
- Susanne J. Kessler a Wendy McKenna - Gender display

Důraz zaměření předmětného článku k problematice sociální práce, je kladen především na oblast diversity mužů a žen v manažerských pozicích v hotelovém průmyslu, se zaměřením na „znevýhodněné“ pracovní prostředí a podmínky žen. Předmětný článek je orientován na konkrétní sociální situaci, která se může stát cílem intervence sociálních pracovníků a pracovníků jak zlepšit sociální klima v zaměstnání a pracovní podmínky žen, které zamýšlejí přerušit pracovní-právní vztah se svým zaměstnavatelem z důvodu odchodu na mateřskou dovolenou. Uvědomění si existence pohlavní odlišnosti je jedním z prvních vzorců, které si člověk v rámci socializace osvojí. Mužům a ženám jsou připisovány odlišné role, každý z nich se orientuje na jiné hodnoty a zaujímá také jiné postavení ve společnosti. V procesu socializace dochází k rozvoji tzv. genderové identity jedince, se kterou jsou spjaty nejrozumnější očekávání a role. Genderová sociali-

zace probíhá ve všech společnostech. Přestože se rodíme s určitou genetickou výbavou a předpoklady, vědci se shodují, že zásadní vliv na to, jaké role budeme v našem životě plnit, má proces socializace (Křížková a Pavlica, 2004).

Sociální zkušenost má velmi silný vliv na naše biologické dispozice. Někteří vědci zastávají názor, že genderové role mají biologický základ, tedy že jsou přirozené a vrozené. Toto tvrzení stojí ale v protikladu ke stanovisku většiny členů společnosti, kteří lpí na výchově a učení se těmto rolím již od narození - na základě pohlaví je dítěti vybrána barva oblečení, určen typ hraček, přiřazovány typické vlastnosti atd. Pokud by sociobiologové měli pravdu, těchto sociálních procesů a opatření by nebylo zapotřebí. Prevenci růstu nerovností a posilování soudržnosti se snaží zabezpečit stát v partnerství veřejné správy, neziskového a soukromého sektoru při aplikaci sociálních inovací, decentralizace a lokalizace sociálních politik a služeb v rámci víceúrovňové správy. Narůstající význam mají sociální inovace zejména při prevenci sociálního vyloučení a integraci sociálně znevýhodněných skupin, kterými jsou manažerky v hotelovém průmyslu v některých případech bezpochyby jsou.

Hotelové společnosti potřebují do svých týmů přijímat a rozvíjet lidi z různých etnických skupin s odlišným společenským postavením a vzděláním, s odlišnými zkušenostmi a z různých věkových kategorií. Již řada výzkumů v sociálních vědách poukázala na důležitost pohlaví a genderu v oblasti dělby práce, popisu pracovního místa, procesů přijímání uchazečů, jejich hodnocení