

Stárnutí a flexibilizace*

Hrozba nebo výzva pro sociální stát?

RUUD J. A. MUFFELS**

Tilburská univerzita, Nizozemí

Ageing and Flexibilisation

Caveats or Challenges for the Welfare State

Abstract: The process of ageing is commonly associated with a drop of productivity and flexibility and increased labour costs. In a rapidly changing economy with increasing demands on flexibility, the demographic trends of population ageing thus represent a serious threat to the economic performance of European economies and their international competitiveness. The author suggests that this view has little empirical evidence and rests on a traditional conception of the labour market and welfare state policies in the modern welfare state. He analyses the current pension, social security, and employment policies in Europe and the United States with respect to the position of ageing employees on the job market, and identifies welfare state strategies which would contribute to reducing retirement costs and increasing flexibility and thus productivity and competitiveness of the ageing labour force. The author also briefly discusses the differences between Western and Eastern Europe.

Sociologický časopis, 1998, Vol. 34 (No. 3: 283-302)

1. Úvod

Proces stárnutí bývá obecně spojován s úbytkem produktivity a flexibility. Stárnutí a flexibilizace¹ jsou tedy vnímány jako protichůdné tendence. Cílem statí je vztah mezi těmito jevy blíže osvětlit a jejich zdánlivé protiklady překlenout. Zaměříme se především na to, jakým způsobem mohou opatření moderního sociálního státu na tyto tendence reagovat. Vzájemná spjatost flexibility a stárnutí vyplývá z definice flexibility formulované přibližně před deseti lety ve zprávě OECD [*Labour...* 1986], která ji chápe jako schopnost systémů, organizací a jednotlivců úspěšně se přizpůsobovat změněným podmínkám osvojením si nových struktur nebo vzorců chování. Flexibilita v tomto smyslu je ovšem obecně považována za vlastnost, která s věkem slábne.

Mnozí autoři předpovídají do budoucnosti rozmach „flexibilních firem“, které by měly být schopny dobře reagovat na měnící se podmínky ve vnějším světě. Pokud negativní vztah mezi stárnutím a flexibilizací platí, je možné v takovém případě očekávat, že se postavení starších zaměstnanců bude zhoršovat. „Flexibilní firmy“ by měly v zájmu udržení konkurenceschopnosti propouštět starší a domněle méně přizpůsobivé a náklad-

*) Česká verze příspěvku byla z důvodů poměrně značného rozsahu anglického originálu redakčně upravena a zkrácena.

**) Veškerou korespondenci posílejte na adresu: Ruud J. A. Muffels, Tilburg University, Warandelaan 2, P.O. Box 90153, 5000 LE Tilburg, The Netherlands, e-mail Ruud.J.Muffels@KUB.NL

1) Vzhledem k tomu, že autor ve své statí používá anglického neologismu „flexibilization“, rozhodli jsme se, že v českém překladu jeho styl dodržíme. Proto jsme jako jeho český ekvivalent zavedli i my neologismus – „flexibilizaci“. (Pozn. překl.)

nější zaměstnance a měly by přednostně zaměstnávat mladší, přizpůsobivější a levnější pracovníky.

Předpokládá se, že stejně jako existuje směna mezi stárnutím a flexibilitou, existuje i směna mezi stárnutím a produktivitou. Produktivita pracovníka nejprve s jeho věkem stoupá, aby od určitého věku začala klesat. Zisky z produktivity skrze navýšení lidského kapitálu se začínají snižovat mezi 45. až 55. rokem věku. Tato skutečnost bývá podkladem pro diskriminační politiku najímání a propouštění zaměstnanců na základě věku. V osmdesátých letech a na počátku let devadesátých podporovala tuto firemní praxi ve většině zemí i velkorysá důchodová politika umožňující předčasný odchod do důchodu, prosazovaná odborovými svazy, organizacemi zaměstnavatelů a vládními institucemi. Měla řešit nadbytek pracovní síly, zajistit uplatnění pro mladou pracovní sílu, přizpůsobit se snižující se poptávce v obdobích recese a nahradit nákladnou starou pracovní sílu levnější pracovní silou mladou [srv. Johnson a Zimmermann 1993]. Z ekonomického hlediska jsou tedy procesy stárnutí a flexibilizace nahlíženy jako *protichůdné tendence*. V logice těchto úvah se také předpokládá, že stárnutí ohrozí modernizaci průmyslu, zvýší nákladnost pracovní síly (vzhledem ke zhodnocování zkušenosti ve většině mzdových tabulek) a sníží konkurenceschopnost ekonomiky. I těmito předpoklady se budu v tomto příspěvku podrobněji zabývat. Rovněž se dotknu možných reakcí sociálního státu na předpokládanou směnu mezi stárnutím a prosperitou. Pojedu také o některých způsobech vyrovnání nákladů a výnosů stárnutí během životního cyklu.

Demografické trendy v tzv. transformujících se ekonomikách střední a východní Evropy jsou si více či méně podobné: klesající porodnost, prodlužující se pravděpodobnost dožití,² stárnutí populace v produktivním věku. Ve fázi budování nové ekonomiky a zavádění nového systému sociálních opatření mají tyto země jedinečnou příležitost obejít problém směny mezi stárnutím a ekonomickou prosperitou a vyhnout se omylům firemních strategií najímání a propouštění zaměstnanců i exkluzivních vládních sociálních opatření v takzvaných vyspělých ekonomikách. Mají tedy větší šanci předejít poklesu výkonnosti a sociálním ztrátám způsobeným procesem stárnutí.

V tomto příspěvku tedy nejdříve popíši převládající přístupy ke stárnutí a flexibilizaci. Zaměřím se především na vztah mezi stárnutím a *flexibilizací pracovních vzorců v průběhu životního cyklu*. Zajímá mne budou zejména vzorce přechodu z produktivního do postproduktivního věku, v nichž se odráží flexibilizace důchodových systémů. Ve druhé části se soustředím na vztah mezi stárnutím a *flexibilitou trhu práce*. Stručně zde pojednávám o výsledcích některých výzkumů a o důsledcích, které z daných skutečností plynou pro koncepcce a opatření sociálního státu. Zmíním se také o specifické problematice koncepcce sociálních opatření v transformujících se ekonomikách střední a východní Evropy.

²) Vývoj pravděpodobnosti dožití (střední délky života) dospěl ve většině postkomunistických zemí v průběhu 90. let k negativnímu trendu s výrazným zhoršením úmrtnostních ukazatelů. Pouze v České republice, Polsku, Slovensku a Slovinsku bylo zaznamenáno snižování úmrtnosti s prodlužující se střední délkou života. (Pozn. překl.)

2. Stárnutí a flexibilizace v průběhu života

2.1 Stárnutí v perspektivě životního cyklu

Demografické aspekty stárnutí

Ekonomové již dlouho upozorňují na důsledky stárnutí populace pro plánování sociální a ekonomické politiky. Kořeny měnícího se věkového složení populace je třeba hledat v babyboomu po 2. světové válce a v ubývání počtu rozených dětí od konce 60. let. Stárnutí populace a pracovní síly může značně zvýšit státní výdaje v podobě rostoucích důchodových nároků a vzrůstajících nákladů na zdravotní péči [Johnson a Falkingham 1992, Johnson a Zimmermann 1993]. Trend ke „dvojí generaci starých“, tedy ke vzrůstajícímu podílu starých a „starších starých“ osob (osoby nad 75 let) v populaci, představuje pro generaci mladých těžké břemeno, které bude tím těžší, čím větší bude relativní pokles počtu mladých lidí vzhledem k počtu lidí starých. Taková situace bude silně apelovat na mezigenerační solidaritu, protože mladá generace bude muset prostřednictvím daní nebo příspěvků na důchodové pojištění hradit nákladné důchodové zabezpečení a zdravotní péči starých občanů.

Břemeno penzijních výdajů závisí kromě demografických faktorů také na institucionálních rysech penzijního systému. Mnohé penzijní systémy neskytají příliš pevné záruky, neboť jsou založeny na systému průběžného financování. Důchodové dávky vyplacené v určitém roce jsou financovány z příspěvků na důchodové pojištění nebo daní ze mzdy vybraných v témže roce. V okamžiku, kdy zestárne silná poválečná generace, se tedy finanční břemeno naložené na generaci mladou výrazně zvýší. Většina zákonných penzijních systémů je koncipována právě zmíněným způsobem. Vedle nich existující doplňkové zaměstnanecké penzijní systémy bývají financovány kapitálově. Jsou založeny buď na *dávkově definovaném plánu* (*defined benefit plan*), kde je garantována výše důchodových dávek (ve většině případů přímo odvozená z posledního platu), nebo na *plánu definovaném příspěvkově* (*defined contribution plan*), kde je výše dávek plně závislá na nastřádané sumě.

V případě dávkově definovaného plánu, platného v řadě západoevropských zemí, je břemeno nedostatečné výše vybrané sumy (způsobené obdobími nezaměstnanosti, nemoci, invalidity nebo trvalým pobytem v cizině) přenášeno na mladou generaci, což opět apeluje na silnou mezigenerační solidaritu. Míra mezigenerační redistribuce významně závisí na úrovni reálného ekonomického růstu nebo růstu HDP. Úroveň zaměstnaneckých důchodových dávek roste s příjmem, a proto čím vyšší je HDP, tj. příjem na jednu osobu, tím vyšší částku představují dávky, které nejsou hrazeny z příspěvků zaplacených v minulosti, a tím silnější mezigenerační solidarity je zapotřebí. Čím méně se důchodový systém opírá o kapitálové financování, tím citlivější je na demografický vývoj. Narůstání penzijních nákladů má tedy na svědomí společný vliv demografických, ekonomických a institucionálních faktorů, ne proces stárnutí jako takový. Efekty zmíněných faktorů nicméně zlákal některé autory k výrokům o demografické časované bombě [Kam 1995], která vážně ohrožuje ekonomický blahobyt zemí se stárnoucí populací.

Podobně pesimistický náhled na důsledky stárnutí populace zastává *politicko ekonomická teorie*, která říká, že v mnoha zemích bylo v 80. letech najímání a propouštění zaměstnanců na základě jejich věku podporováno velkorysou důchodovou politikou umožňující předčasný odchod do důchodu, což vedlo k obrovskému růstu počtu důchodců a zvýšení penzijních výdajů. Vzrůstající náklady na starou generaci povedou následně

ke zpomalení ekonomického růstu, zvýšení daní, poklesu životní úrovně a slábnutí sociální soudržnosti mezi starými a mladými [srv. Johnson a Falkingham 1992].

Ekonomická literatura poslední doby již nenahlíží na demografické rozhodování týkající se rozvodů, sňatků a počtu i časování porodů jako na jevy exogenní, nýbrž stále více je chápe jako jevy endogenní. Roste přesvědčení, že demografická rozhodnutí na mikroúrovni mají významný vliv na ekonomické chování a prosperitu – ve smyslu ekonomických zdrojů – jednotlivců a domácností v průběhu jejich životního cyklu. I z hlediska makroekonomického jsou zmíněné demografické procesy chápány jako důležité pro ekonomický výkon společnosti. Z empirických studií vyplývá, že tento náhled je pro analýzu socioekonomických efektů stárnutí velmi užitečný [Falkingham a Hills 1995].

Ekonomická *teorie životního cyklu* se týká alokace a distribuce ekonomických prostředků v průběhu životního cyklu. Tato teorie předpokládá, že ekonomická rozhodnutí, která se týkají investic do lidského kapitálu, přijímání pracovních nabídek a míry spoření, se přijímají v horizontu celého života. Na tato rozhodnutí má vliv i věk nebo životní etapa, ve které se lidé nacházejí. Mladí lidé se chovají jinak než lidé v pozdějších životních stádiích (např. ve smyslu přijímání pracovních nabídek, spotřeby a spoření). Produkce a distribuce prostředků během života je ovlivněna také životními událostmi, které působí jako spouštěcí mechanismy, jimiž se rozhodujeme pro přechod z jednoho stadia do dalšího, například z práce do důchodu.

Sociologická *teorie životních drah* vychází z podobných předpokladů. Také věnuje velkou pozornost vlivu životních událostí na přechody z jedné etapy života do druhé. Opírá se o princip heterogenity či diferenciací, tj. názoru, že zkušenost členů jednotlivých věkových kohort se od sebe liší kvůli rozdílným událostem, k nimž během života daných kohort došlo (např. válka, určitá zdravotní politika, vzdělávací politika atp.). To platí i o odlišnosti životních drah jednotlivých členů věkové kohorty [Marshall 1995].

Politická ekonomie stárnutí [Estes, Swan a Gerard 1982, Phillippson 1982] navazuje na sociologickou teorii životní dráhy a vysvětluje masový odchod starších pracujících do důchodu, ke kterému došlo ve vyspělých průmyslových ekonomikách v šedesátých a sedmdesátých letech. Důchod je vnímán jako „sociálně konstruovaný“, institucionalizovaný způsob masové exkluze seniorů z trhu práce a jejich uvržení do závislosti na sociálním státě [Walker 1990]. Stát sehrál v tomto procesu zásadní roli [Laczko a Phillippson 1991].

Od věkové diferenciací k věkové integraci

Optika životní dráhy je obzvlášť zajímavá z hlediska sociální politiky. Vede ke zpochybnění kategorizace života do tří období – předpracovního neboli školního, pracovního a popracovního neboli důchodového. Jinými slovy zpochybňuje dělení do tří etap: na práci příliš mladý, na práci věkově způsobily a na práci příliš starý [Krain 1995]. Základním rysem změn na trhu práce je zkracování produktivní fáze života dané prodloužováním studií a předčasným odcházením do důchodu nebo opouštěním zaměstnání. Teorie životního cyklu považuje tuto triangularizaci za anachronismus, a to kvůli strukturálním změnám probíhajícím ve většině západních sociálních států. Ty se dotýkají nejen stárnutí a flexibilizace v produktivním věku, ale také zvyšování dlouhověkosti a prodloužování zdravotních potíží ve vyšším věku. Souvisí také s růstem průměrného životního standardu, dále se strukturálním poklesem porodnosti, s proměnami ve složení pracovní síly podle pohlaví a se slábajícími rodinnými sítěmi. Náplň životních drah se mění a přestává vyhovovat konvenční představě o „třech životních škatulkách“. Podle Kraina [1995] je

třeba tuto konvenční představu nahradit koncepcí „kvalitního stárnutí“ (*ageing well*), která je založena na permanentním prolínání vzdělávání, práce a zájmových aktivit. Model *věkové diferenciacce* je třeba nahradit modelem *věkové integrace* [srv. Riley, Kahn a Foner 1994], podle něhož nejsou období vzdělávání, práce a volného času řazeny v posloupnosti za sebou, ale průběžně vedle sebe. To znamená, že hranice mezi prací, vzděláním a volným časem se budou uvolňovat a prosadí se představa o celoživotním vzdělávání, propojeném s celoživotní prací a celoživotním provozováním zájmových činností. O důsledcích tohoto přístupu pro individuální blahobyt a výkon ekonomických systémů není mnoho známo. Nepochybně ovšem představuje výzvu pro tvorbu sociální politiky, která by mohla realizaci koncepce „kvalitního stárnutí“ napomoci.

Stárnutí, lidský kapitál a produktivita

Teorie životního cyklu upozorňuje na vliv věkových kohort na vývoj ekonomického statusu v průběhu života. Opírá se zde o *teorii lidského kapitálu* [Becker 1964; Mincer 1974, 1993]. Výdělky jedince se v průběhu života zvyšují díky růstu jeho lidského kapitálu danému kumulující se pracovní zkušeností a dovednostem získaným v zaměstnání nebo dalším vzděláváním a školením. Teorie lidského kapitálu proto předvídá, že stárnutí populace povede k vyšším nákladům na pracovní sílu. Starší lidé, kteří ztratí práci kvůli snižování stavů či kvůli svému zdravotnímu stavu, budou mít jen velmi malé šance na získání nového zaměstnání. Toto nejisté postavení seniorů vyplývá z přílišné specializace v rámci jednotlivých firem, ze zastaralé struktury jejich zkušeností, dále z toho, že se do jejich lidského kapitálu již nevyplatí investovat a konečně také z negativních představ zaměstnavatelů o jejich potenciální produktivitě.

Vliv stárnutí na produktivitu je způsoben právě všeobecně sdílenými názory o negativních efektech stárnutí na produktivitu. Doeringer [1990] dospěl na základě analýz dvaceti osmi studií k závěru, že výkon starších zaměstnanců není nutně ani lepší, ani horší než výkon zaměstnanců mladších a že může být ovlivňován také jinými faktory, jako je motivace, sebedůvěra, uznání, zkušenosti a náročnost práce. Také výzkumy v oblasti průmyslové a sociální psychologie [Warr 1996] naznačují, že vztah mezi věkem a produktivitou je složitý a nejednoznačný. Jeden z mála výzkumů provedených na toto téma v Nizozemí a realizovaný Organizací pro strategický výzkum trhu práce [Gelderblom a de Koning 1992] pracoval s rozsáhlým souborem firemních dat. Dospěl k závěru, že produktivita roste až do určité věkové hranice, která je závislá na rozsahu a kvalitě „investic do lidského kapitálu uvnitř firmy“. Firmy, které věnují více času a úsilí rozvoji starších zaměstnanců, zaznamenávají vyšší produktivitu, neboť tak tlačí tuto hranici snižujícího se výkonu směrem vzhůru.

Stárnutí a příjmy

O vlivu velikosti kohorty na příjmy vypovídá známá Easterlinova hypotéza [Easterlin 1987]. Celoživotní příjmy členů silných věkových kohort (*babyboomers*) jsou nižší, což je dáno větší konkurencí na pracovním trhu uvnitř jejich věkové kohorty. Tuto hypotézu potvrzuje řada studií z USA, nikoliv však z Evropy. Zimmermann [1991] a Klevmarken [1993], kteří pracovali s daty z osmdesátých let ze Švédska a Německa, nezaznamenali např. v tomto ohledu žádnou významnou souvislost. Hartog, Oosterbeek a Teulings [1993] dospěli dokonce k opačnému závěru: silné kohorty mají při vstupu na trh práce vyšší příjmy. Také Johnson a Zimmermann [1993] berou v potaz, zda negativní dopad na příjmy přetrvá, když bude proces stárnutí pokračovat. Upozorňují na skutečnost, že platy

postupně stárnoucích zaměstnanců se stále více řídí pravidly interního trhu práce, kde mívají konkurenční tlaky na příjmy nižší vliv než na trhu práce externím. Tendence k flexibilizaci tedy v budoucnosti nemusí nutně tláčit příjmy silných věkových kohort směrem dolů.

2.2 Flexibilizace důchodových vzorců

Klesající participace na trhu práce v osmdesátých a devadesátých letech

Participace mužů a žen starších 55 let na trhu práce doznala od konce sedmdesátých let do počátku let devadesátých prudkého poklesu. Významný byl zejména v Německu, Nizozemí, Francii a Velké Británii. Na druhé straně ve Švédsku, Spojených státech a Japonsku byl pokles míry participace jen mírný. V Nizozemí klesla od konce sedmdesátých let do počátku let devadesátých míra participace mužů ve věkové skupině 60-65 let ze 60 % na 25 %. V Japonsku poklesla z 80 % pouze na 75 %, ve Spojených státech ze 60 % na 55 % a ve Švédsku ze 65 % na 60 % [Clark a Anker 1992; *Labour...* 1994].

Tento trend lze nejlépe objasnit pomocí faktorů, které mají vliv na rozhodování o odchodu do důchodu. Na jedné straně jsou to faktory vyplývající ze samotné koncepce důchodové politiky. Ta může velkorysým systémem dávek stimulovat zaměstnance k předčasnému odchodu do důchodu. Například vysokou míru pracovní participace mužů mezi 55 a 65 lety ve Švédsku lze přičíst švédskému systému důchodové politiky. Švédsko má ze zákona flexibilní schéma postupného odchodu do důchodu, které umožňuje jak předčasný odchod do důchodu, tak i odchod odložený až do věku 70 let. Dále sem patří institucionální překážky a předpisy, které na trhu práce zabrahňují diskriminaci z hlediska věku, jak je například známe ze Spojených států. Participace osob starších 65 let je proto mnohem vyšší ve Spojených státech než v Evropě.

Na straně druhé to jsou faktory, jež se týkají strukturálních příčin, jako je nárůst strukturální nezaměstnanosti, proces racionalizace v industriálních společnostech a růst flexibilní pracovní síly. Podle zastánců strukturálního hlediska nemohou sociální opatření zastavit rozvoj mnoha různých modelů odchodu do důchodu právě kvůli jeho strukturálním příčinám.

Modely odchodu do důchodu

Faktory ovlivňující odchod do důchodu byly předmětem zkoumání celé řady amerických i evropských empirických studií [Kemp 1992]. Většina z nich se zabývala vztahem mezi koncepcí sociální politiky a předčasným odchodem do důchodu. Studie ukazují, že čím vyšší jsou důchodové dávky, tím pravděpodobnější je odchod do důchodu. Do hry zde totiž vstupují výše platu a přísnost adresnosti dávek. Čím je systém adresnosti striktnější, a důchody velkorysejší, tím vyšší je pravděpodobnost, že se člověk rozhodne pro odchod do důchodu. To ovšem také znamená, že zavedením stimulačních opatření by bylo možné participaci na trhu práce zvýšit, jako například ve švédském nebo americkém systému. [Atkinson a Rein 1993, Rein a Jacobs, 1993].

Rozmach flexibilních modelů odchodu do důchodu

Strukturální přístup byl v posledních letech kritizován Kohlim [Kohli et al. 1991, Kohli 1992] za to, že opomíjel pozitivní aspekty proměn v praktikách odchodu do důchodu, jako je více volného času a příležitost svobodně se rozhodnout pro pohodlný život v penzi.

Rozvoj škály variant odchodu do důchodu byl umožněn růstem ekonomického blahobytu. Osmdesátá a devadesátá léta představují v historii důchodového chování zcela novou etapu [Heuvel et al. 1992, Johnson, Zimmermann a Carroll 1995]. Došlo k trojímu posunu:

- (1) K posunu od pevně daných či *fixních* vzorců odchodu do důchodu k flexibilnímu systému.
- (2) K posunu od *předčasného* odchodu do *plného důchodu* k *předčasnému částečnému* (postupnému) důchodu a k důchodu *odloženému*.
- (3) K posunu od *kolektivních* či pseudokolektivních opatření k *individualizovaným* a plně *soukromým* opatřením ve formě životního pojištění a privátního spoření.

První dva posuny se vztahují k flexibilizaci důchodových schémat, jako je např. schéma předčasného odchodu do důchodu, flexibilních modelů postupného odchodu do důchodu, schéma výplaty odstupného, schéma přeměny nezaměstnanosti nebo dlouhodobé pracovní neschopnosti v důchod. Třetí posun je spojen s trendem k individualizaci současných zaměstnaneckých evropských důchodových systémů. Zákonné penzijní systémy založené na průběžném financování a prvky průběžného financování v systémech hrazených fondově jsou stále častěji nahrazovány systémy, kde nárok na penzi je těsněji spjat s vyšší individuálně odvedených příspěvků. To znamená posun od dávkově definovaného plánu k plánu definovanému příspěvkově.

Proces flexibilizace důchodových modelů pozorujeme od osmdesátých let [Hayward, Crimmins a Wray 1994]. Ústřední role závazných důchodových modelů byla překonána rozvojem různých způsobů ukončení pracovní dráhy. Přechod z práce do důchodu se tak stal mnohem plynulejším než v minulosti. Pollan a Levine [1995] hovoří z tohoto důvodu o „pádu důchodu“ (*fall of retirement*), neboť podmínky pro konvenční důchod zmizely. Podle Guillemara [1989] lze tento vývoj chápat jako proces destandardizace či *flexibilizace životních drah*.

3. Stárnutí, flexibilizace a regulace trhu práce

3.1 Flexibilizace pracovních vzorců

Předčasné odchody do důchodu se vyvinuly v kontextu obecného trendu k větší rozmanitosti (flexibilitě) pracovních podmínek, pracovní doby a pracovních poměrů. Odrážejí se v něm změny v tržních podmínkách, globalizaci trhu a silnější konkurenci na regionální i globální úrovni. Souvisí také s posunem od trhu prodávce k trhu spotřebitele, s dynamickými proměnami výrobních, informačních i komunikačních technologií a změnami ve spotřebitelské poptávce. Růst prosperity vede například k růstu poptávky po diferencovanějších výrobcích a službách [Maier, Edelmann a Hirning 1995]. Tyto dramatické změny ekonomického prostředí také značně ovlivnily pojetí modelu ideální firmy nebo podniku budoucnosti. Ideálem je štihlá a adaptabilní organizace, jejímž klíčovým rysem je právě schopnost rychlé změny, což je vnímáno jako základní požadavek přežití a úspěchu. Strnulost a neschopnost přijímat změny jsou považovány za smrtící [Krain 1995]. Symbolem takovéto firmy by byla nejlépe „gazela“, namísto „korporativního dinosaura“ [Hof 1992]. Nabízí se ovšem otázka, jak se firmy adaptují na nový požadavek flexibility daný změnou tržních podmínek a změnami ekonomického a technologického prostředí. Odpovědí je, že tlak na vytvoření pružnější organizace práce vede k celé škále nových forem práce, které poměrně dramaticky změnily tradiční představy o místě práce v životě jedince ve většině západních průmyslových ekonomik [Bosch 1995]. Popis jednotlivých forem

v celé jejich pestrosti by byl pro účely této stati časově i prostorově příliš náročný. Ve zkratce zde rozlišíme jen následující typy flexibility ve vztahu k práci:

1. časová flexibilita (práce na částečný úvazek, práce přesčas, smlouva určující počet pracovních hodin za rok nebo dokonce za celou pracovní kariéru, s možností předčasného odchodu do důchodu anebo průběžného čerpání rodičovského nebo vzdělávacího volna);
2. flexibilní pracovní poměry (příležitostná práce, termínované pracovní poměry, krátkodobé pracovní poměry nebo poměry na dobu určitou, pracovní poměry sjednané prostřednictvím soukromých zprostředkovatelských kanceláří, práce samostatně výdělečně činných osob);
3. flexibilní pracovní náplň (rozmanitě a měnící se pracovní úkoly);
4. flexibilní pracovní prostor (práce vykonávaná prostřednictvím telekomunikačních systémů, práce doma, mobilní práce);
5. flexibilní mzda (úkolová mzda, mzda odvozená z hodnocení výkonu pracovníka).

Náplň konkrétní práce a stupeň její flexibility, jsou dány kombinací výše zmíněných dimenzí. První dvě, časová flexibilita a flexibilní pracovní poměry, jsou již v mnoha organizacích běžné, zatímco flexibilní pracovní náplň, pracovní prostor a mzda jsou dosud méně obvyklé [viz také Gravesteijn-Ligthelm, de Koning a Koss 1990]. Z toho, co již bylo řečeno, vyplývá, že stárnutí pracovní síly a rozvoj flexibilních forem práce jsou vzájemně provázány.

3.2 Stárnutí, ochrana práce a rigidita mezd

V předcházející kapitole jsme pojednali o vztahu mezi stárnutím populace a flexibilizací modelů odchodu do důchodu, v té následující se budeme věnovat dalším dvěma příbuzným tématům. Nejprve dopadu institucionálních překážek a byrokratických předpisů *na trh práce*, které jsou důsledkem právních postupů, fungování trhů a institucí a existence formálních i neformálních pravidel, jako jsou pravidla pro najímání a propouštění zaměstnanců a pravidla na ochranu práce [Emerson 1988, Droit a Guerin 1992, Betten 1995, Danner 1996, Hylton 1996]. Dále se zaměříme na současné trendy ve flexibilizaci práce a na to, jak tyto trendy ovlivňují mobilní vzorce na pracovním trhu a pozici starších zaměstnanců.

Pravidla pro najímání a propouštění zaměstnanců

Někteří odborníci se domnívají, že zavádění restriktivních pravidel pro propouštění zaměstnanců přiměje firmy tyto restriktce obcházet vytvářením dočasných pracovních míst, což povede k relativnímu poklesu stálých pracovních míst [Grubb a Wells 1993]. Čím více časově omezených pracovních nabídek bude vytvořeno, tím menší šanci takovouto práci získat budou mít starší nezaměstnané osoby, které kvůli své vysoké *vymíněné mzdě* (*reservation wage*), tj. představě o výši mzdy, za kterou jsou ochotni přijmout pracovní nabídku, budou usilovat spíše o stálé zaměstnání. Čím rychlejší budou procesy flexibilizace pracovního trhu a stárnutí populace, s tím menší pravděpodobností se rostoucí počty starých nezaměstnaných osob na trh práce vrátí. Tento trend, *ceteris paribus*, povede v budoucnosti k růstu podílu starých nezaměstnaných osob a k růstu dlouhodobé nezaměstnanosti, neboť, jak známo, délka období nezaměstnanosti je u starých osob mnohem vyšší než u osob mladších. Nárůst dlouhodobé nezaměstnanosti by mohl být vyrovnáván růstem pracovní poptávky v obdobích ekonomické konjunktury nebo demograficky pro-

střednictvím poklesu počtu mladých zaměstnanců. Není ovšem příliš jasné, zdali tento demografický efekt nastane, neboť pokles mladých pracovníků na trhu práce může být kompenzován vyšší nabídkou ženské a přistěhovalecké práce. Obecně se ale soudí, že nedostatek mladé pracovní síly a přebytek starších pracujících nelze zcela vyloučit, a to díky restriktivní migrační politice v řadě evropských zemí. Zda dojde k ekonomickému růstu a do jaké míry by přinesl pracovní příležitosti pro starší osoby, závisí na řadě dalších faktorů, které lze jen obtížně předpovídat. Situaci, kdy by docházelo k ekonomickému růstu bez současného růstu pracovních příležitostí, není ovšem možné úplně vyloučit.

Ochrana práce

Podle Emersona [1988] je diskuse o kladech a záporech flexibilizace odrazem hlubší transatlantické a transpacifické polemiky o obsahu a strategii politiky zaměstnanosti. Obecně lze říci, že pravidla pro najímání a propouštění zaměstnanců nejsou ve Spojených státech, na rozdíl od Evropy a Japonska, v podstatě nijak regulována. Liberální systém Spojených států nemá ani žádné regulace dočasných pracovních poměrů a poměrů na dobu určitou. Zastánci liberální politiky zaměstnanosti tvrdí, že přísně regulovaný evropský trh práce velmi negativně ovlivňuje účinnost evropské politiky zaměstnanosti. Tato teze se opírá o tradiční neoklasickou ekonomickou teorii, podle níž lze dosáhnout optimální účinnosti pouze v podmínkách volného trhu, kde ekonomičtí aktéři nejsou omezováni žádnými předpisy, které by limitovaly jejich přirozeně optimální chování. Zaměstnanost ve Spojených státech od počátku devadesátých let prudce vzrůstá, zatímco v Evropě stagnuje. Na druhé straně Japonsko, jehož trh práce je rovněž silně regulovaný, řeší pouze minimální problémy s nezaměstnaností. Japonská tradice pracovních jistot (tradice zaměstnání na celý život) je spojována se značnými investicemi do vzdělávání a školení, které vedou k vysoké produktivitě práce. Brzdící efekt regulovaného trhu byl v Japonsku vyvážen vysoce produktivní pracovní silou.

Ze závěrů mnoha různých evropských studií o předpisech regulujících propouštění zaměstnanců vyplývá, že nejsilnější ochrany se dostává zaměstnancům v Itálii, Francii, Belgii a Španělsku. Naopak v Nizozemí, Velké Británii a Dánsku je míra ochrany velmi nízká.

V zemích, které trh práce silně regulují, je podíl flexibilní práce relativně vysoký, zatímco ve státech s malou regulací trhu práce, je tento podíl mnohem menší. Nizozemí zaujímá zvláštní postavení. Přestože uplatňuje podprůměrnou míru regulace, má velký podíl flexibilní práce. Vysvětlení můžeme hledat v měnícím se rozsahu regulace v jednotlivých segmentech trhu práce. Existence zákonné minimální mzdy, kterou má Nizozemí, má vliv především na podíl flexibilních pracovních příležitostí na okraji trhu práce. Největší podíl flexibilní práce nalezneme v kategorii nekvalifikované manuální práce, kde je zastoupeno více než 50 % flexibilních pracovních příležitostí [Delsen a Hijgen 1994].

Pracovní jistoty a rigidita mezd

Ekonomické teorie *efektivnostní mzdy a implicitního kontraktu* tvrdí, že pracovní jistoty a rigiditu mezd lze zachovat, aniž by byla snížena produktivita [Lazear 1981, Hutchens 1989, Wolfs 1992]. Teorie efektivnostní mzdy vypovídá o stanovování výše mezd nad hodnotu odpovídající tržní mzdy tak, aby mzda motivovala k loajalitě k firmě a k udržení pracovního výkonu. Takto stanovená vyšší mzda může za určitých podmínek produktivitu práce i zvýšit. Platí to zejména pro méně rozvinuté země s extrémně nízkými mzdami. I v rozvinutých ekonomikách by tato teorie mohla platit na okraji trhu práce, kde se

mzdy pohybují na hranici přežití nebo pod ní. Platí také pro řadu západních ekonomik, které zavádějí jen malé regulace trhu práce, nemají zákonem stanovenou minimální mzdu a nabízejí jen slabé pracovní jistoty. Mohla by rovněž platit pro některé transformující se ekonomiky, kde jsou mzdy na okraji trhu práce rovněž extrémně nízké.

V kontextu procesu stárnutí se teorie implicitního kontraktu jeví jako adekvátnější. Říká, že předpisy pro ochranu práce mohou vytvářet tlak na snižování mezd, protože zaměstnanci přijmou i nižší mzdu v zájmu větších pracovních jistot včetně jistoty stálého příjmu. V důsledku toho může obecně růst zaměstnanost. Kritici ovšem argumentují tím, že nižší pravděpodobnost propouštění zaměstnanců kvůli zákonům na ochranu práce může mít negativní dopad na pracovní úsilí, právě díky ztížené možnosti sankcionovat nequalitní zaměstnance [Emerson 1988]. Tato teorie vysvětluje i zohlednění zkušenosti a věku ve mzdovém ohodnocení. Předpokládá totiž, že mladší osoby přijmou nižší mzdy než mzdy odpovídající jejich pracovní produktivitě, protože vědí, že ve vyšším věku dostanou mzdy, které budou jejich produktivitu naopak nadhodnocovat. Platnost této teorie dokládá popularita modelů závazného a předčasného odchodu do důchodu a fakt, že zaměstnavatelé upřednostňují mladší, levnější pracovní sílu, což na druhé straně snižuje šanci starších nezaměstnaných osob znovu se na trhu práce uplatnit.

Poslední příspěvek do diskuse o zaměstnanosti je vyvozen z *teorie segmentovaného trhu práce* [Doeringer a Piore 1971, Vietorisz a Harrison 1973, Taubman a Wachter 1993]. Nezaměstnanost způsobená vysokými přímými i nepřímými náklady na pracovní sílu by mohla být účinněji vyřešena spíše vytvářením méně nákladných pracovních příležitostí na sekundárním trhu než celkovým snižováním úrovně mezd na primárním trhu práce. Americký a japonský trh práce mají dvojí neboli segmentovanou strukturu. Rozsáhlý segment tvoří špatně placení zaměstnanci s mizivými pracovními jistotami. Proto ve Spojených státech žije velké množství pracujících v chudobě, zatímco v Evropě je tato skupina poměrně malá. Ve Spojených státech a Japonsku byla tedy vytvořena řada pracovních příležitostí na úkor nízkých pracovních jistot a obrovského počtu chudých pracujících. I tato situace má souvislost s procesem stárnutí – starší osoby nemají jinou možnost než přijímat špatně placené práce na samém okraji trhu práce. Dobrým příkladem je Japonsko, kde lidé odcházejí do důchodu ve věku 55 nebo 60 let a pobírají relativně nízký důchod, z něhož je obtížné vyžít. Proto se mnozí snaží hledat práci v sekundárním sektoru, často pracují pro firmu, u které byli dříve zaměstnáni [Trommel 1993], nyní ovšem za velmi nízkou mzdu a s malými pracovními jistotami.

3.3 Stárnutí a rozmach flexibilní práce

V mnoha evropských zemích se podíl flexibilní práce od poloviny 80. let zvyšoval, byť ne všude stejným tempem. V některých zemích, například v Belgii, Lucembursku a Německu, zůstal zhruba konstantní, významně vzrostl ve Španělsku, Francii, Nizozemí, Velké Británii a Itálii. Zvláště francouzská a španělská data jsou pozoruhodná: ve Francii se podíl flexibilní práce na celkové zaměstnanosti ztrojnásobil, ve Španělsku se zhruba zdvojnásobil. Ale také v Nizozemí vzrostl za stejné období podíl flexibilní práce z 6 % na téměř 11 %. Zpráva OECD z roku 1996 uvádí dokumentaci o přechodu z nezaměstnanosti do stálého nebo dočasného zaměstnání a z dočasného zaměstnání do stálého pracovního poměru v některých evropských zemích, jako je Velká Británie, Německo, Francie a Španělsko. Vyplývá z ní, že podíl nezaměstnaných, kteří si najdou dočasné zaměstnání do jednoho roku, se v jednotlivých zemích značně liší. Nejúspěšnější jsou nezaměstnaní ve věkových kategoriích 15-19 let a 19-24 let. Ale i v kategorii od 25 let si

ve Španělsku našlo flexibilní práci 90 % nezaměstnaných a ve Francii 52 % nezaměstnaných, zatímco ve Velké Británii činil tento podíl pouhých 23 % a v Nizozemí 37 %. Úspěšnost přechodu z dočasného zaměstnání do zaměstnání stálého není příliš vysoká. Do jednoho roku se to zdaří 25-30 % osob ve Velké Británii a Francii, ale pouze 15 % v Německu a 9 % ve Španělsku. Do dvou let činí tato míra méně než 40 % ve Velké Británii a necelých 30 % v Německu. V Německu pak je tento podíl nižší než 40 % dokonce i po čtyřech letech. V Nizozemí jsme zaznamenali o něco vyšší míru přechodu z flexibilního do stálého zaměstnání po třech letech: 48 % [Muffels, Dekker a Stancanelli 1997].

Rozmach flexibilní práce má své důsledky i pro starší osoby. Zdá se, že mezi množstvím zaměstnanců ve stálých a ve flexibilních zaměstnáních existuje nepřímá úměra. Už dříve jsme konstatovali, že v zemích s vysoce regulovaným trhem práce je podíl flexibilních zaměstnání větší. V dobách ekonomické prosperity vznikají v těchto zemích nejprve dočasné pracovní příležitosti namísto stálých. Dojde-li pak k ekonomickému propadu, jsou tato flexibilní místa rušena jako první. Dočasné pracovní pozice zastávají obvykle ženy nebo mladí lidé. Postavení starších osob na trhu práce je tedy tím horší, čím větší je podíl flexibilních zaměstnání. Zvláště je-li podíl flexibilní práce z celkového počtu nových pracovních příležitostí tak vysoký jako například ve Francii, Irsku nebo Španělsku, perspektivy starých osob na získání zaměstnání se zhoršují. Pokud jsou v těchto zemích zároveň uplatňovány i věkově diskriminující praktiky najímání a propouštění zaměstnanců, rozvoj flexibilních pracovních příležitostí zosťví vytlačování starších zaměstnanců z trhu práce.

4. Ponaučení pro politiku sociálního státu

Konvenční systém sociálního státu nenabízí jasné odpovědi na základní otázky, které vyvstávají v souvislosti se stárnutím a flexibilizací. Abychom našli řešení problémů, které s sebou zmíněné trendy přinášejí, potřebujeme zaujmout perspektivu nezatíženou vžitými představami o stárnutí. Tuto novou perspektivu může poskytnout *teorie životního cyklu*, která nabízí dynamičtější pohled na sociální stát. Její hlavní rysy můžeme shrnout do následujících tří bodů:

- 1) Reforma důchodového systému směřující k ustanovení systému opřené o tři pilíře: o dostatečný základní důchod garantovaný státem, o zaměstnanecký důchod založený na příspěvkově definovaném plánu s větším prostorem pro individuální přístup a konečně o systém privátního penzijního připojištění.
- 2) Větší důraz na firemní investice do lidského kapitálu starších zaměstnanců za účelem zvýšení jejich produktivity. To znamená vytváření příležitostí pro celoživotní profesní vzdělávání, pro orientaci na pracovní kariéru a pro individuální školení.
- 3) Rozložení práce, vzdělávání a volného času do všech etap životního cyklu vytvořením příležitostí pro přerušení kariéry, poskytováním badatelského volna (*sabbatical leave*) či pečovatelského volna.

Ad 1) Důchodová politika

Aby bylo možné v budoucnosti penze vůbec vyplácet, je potřeba změnit koncepci důchodové politiky. Dávkově definovaný plán (vztahený k poslednímu platu) zavedený v řadě evropských zemí je překážkou pružnosti trhu práce a brání zaměstnancům přijímat méně náročné a hůře placené práce v pozdějších stádiích jejich produktivního věku. Důchodový systém tak představuje vážnou bariéru pro tvárnější organizaci práce v průběhu celého

produktivního života [Muffels 1993]. Proto jsou nutné takové reformy stávajících důchodových systémů, které by ke zvýšení pružnosti přispěly.

V Nizozemí, stejně jako v mnoha dalších evropských zemích, vzrůstá přesvědčení, že je třeba přejít od důchodů odvozených od posledního platu k důchodům odvozeným od platu průměrného, aby se snížily budoucí důchodové výdaje způsobené stárnutím populace. Systém důchodů odvozený od posledního platu je považován za nesmírně nákladný, především v obdobích velkého ekonomického růstu. Navíc přispívá k perverzní redistribuci penzí od zaměstnanců, kteří za svou pracovní kariéru dosáhli jen minimálního vzestupu, k osobám s prudkým pracovním vzestupem (a tudíž i značně vysokým posledním platem). Znamená rovněž vysokou příjmovou nerovnost mezi důchodci, která bude tím vyšší, čím více poroste reálná mzda. Tento systém dále motivuje seniory k odkládání odchodu do důchodu, neboť si tak zvyšují své penzijní nároky. Tato skutečnost pravděpodobně významně přispěla k rozvoji velkorysých důchodových plánů, které měly v nedávné minulosti motivovat starší zaměstnance k odchodu do důchodu.

V důchodových systémech, které berou v úvahu relace k průměrné mzdě, je pro starší pracující mnohem přijatelnější přijmout práci na nižší úvazek nebo práci, která tak úplně neodpovídá jejich dosavadní kariéře, popřípadě práci za nižší mzdu. Takové rozhodnutí bude mít totiž nižší dopad na výši jejich důchodu. Tento systém proto skýtá více prostoru pro flexibilizaci a individualizaci důchodových vzorců. Umožňuje celkově volnější výběr způsobu odchodu do důchodu podle možností a priorit zaměstnavatelů i zaměstnanců.

Holandská diskuse o důchodové politice přinesla několik dalších návrhů, jejichž cílem je omezit vzrůstající náklady na veřejné a zaměstnanecké důchody:

- 1) Posílit roli striktně privátních důchodových fondů snížením zaměstnaneckých penzijních dávek (třeba snížením procenta z posledního nebo průměrného platu, jímž se stanovuje výše penze).
- 2) Zvýšit počet poplatníků navýšením účasti starších zaměstnanců na pracovním procesu, a to jednak zvýšením věkové hranice odchodu do důchodu (např. ze 65 na 67 let), nebo prostě tím, že si každý bude prostřednictvím vlastního penzijního pojistného hradit svůj důchod sám.
- 3) Nahradit příspěvky na důchodové pojištění daněmi potřebnými na financování veřejných důchodů. Jednou z možností je založit vládní penzijní fond financovaný z rozpočtu (jako například v Nizozemí).
- 4) Snížit budoucí objemy dávek nebo udržet roční reálný růst veřejných důchodů pod růstem reálných cen a mzdového indexu. Budoucí náklady spojené se stárnutím populace mohou být částečně hrazeny z budoucích příspěvků na penzijní pojištění, a to jednak díky plné vázanosti těchto příspěvků na index reálných mezd, jednak díky omezené vázanosti vyplácených důchodů na tento index.
- 5) Nahradit dávkově definovaný plán plánem definovaným příspěvkově s cílem zabránit přesunu vzrůstající zátěže důchodových nákladů ze starší generace příjemců dávek na mladší generaci.

Obecně je podporována myšlenka vytvořit v blízké budoucnosti důchodový systém, který bude opřen o tři pilíře zmíněné výše.

Ad 2) Investice do lidského kapitálu a řízení lidských zdrojů

Závěry řady studií dosvědčují nevýhodné postavení starších osob jak na interním, tak i na externím trhu práce. Na interním trhu práce jsou starší osoby kvůli nepoměru mezi nabídkou a poptávkou prvními, kteří doplatí na snižování stavů ve firmách. Na externím trhu práce je pracovní mobilita starších zaměstnanců nízká a je velmi nepravděpodobné, že po ztrátě zaměstnání získají novou práci. Vzrůstající podíl flexibilní práce na úkor podílu stálých zaměstnání umocňuje vytlačování starších zaměstnanců z trhu práce, protože flexibilní pracovní místa zastávají většinou mladší zaměstnanci. Výsledkem je vyšší podíl dlouhodobé nezaměstnanosti u starších osob.

Z důvodů populačního stárnutí se pozice staršího pracovníka stane silně závislou na nabídce mladé pracovní síly. Pokud se počet mladých na pracovním trhu bude snižovat kvůli klesající porodnosti, jež nebude kompenzována vzrůstající imigrací, postavení starších osob na pracovním trhu se zlepší. Pokud počty mladých zůstanou stejné či mírně porostou díky příznivé imigrační politice a za předpokladu, že množství pracovních příležitostí zůstane na konstantní úrovni, pozice starších zaměstnanců se zhorší. Stárnutí pracovní síly pak může představovat vážnou hrozbu pro sociální stát. Jak jsme již vysvětlili dříve, tento pesimismus vychází z obecných představ o potenciálně nižší produktivitě starších zaměstnanců.

Stárnutí populace proto vyžaduje zásadní změny ve firemní politice lidských zdrojů. Pro firmy bude nejvýhodnější investovat do celoživotního rozvoje zaměstnanců, tj. do vzdělávání, praktické přípravy a individualizovaného odborného vedení. Stárnutí populace tak volá po preventivní věkově zaměřené politice lidských zdrojů, která může přispět ke zvýšení pracovní produktivity starších zaměstnanců. Sociální stát by měl firmy k takovému personální politice motivovat např. prostřednictvím daňového systému, který by je stimuloval k investicím do vzdělávání a školení v průběhu celé pracovní kariéry zaměstnanců. Měl by rovněž rozvíjet nástroje pro rozložení pracovní aktivity na celý produktivní věk a měl by umožnit zpružnění a individualizaci zaměstnaneckých důchodových systémů. Navíc by měl motivovat k odkládání odchodu do důchodu a měl by vytvářet příležitosti pro částečný nebo fázovaný odchod do důchodu, jak je tomu ve Švédsku či v USA.

Ad 3) Rozložení vzdělávání, práce a volného času do všech etap života

Třetím aspektem změny v praktikách sociálního státu by měl být přechod od statického, nárazového přístupu k přístupu dynamickému, dlouhodobému. Sociální stát by se měl soustředit na rozložení ekonomických zdrojů do všech fází životního cyklu. Tato optika si vyžádá přehodnocení nástrojů, které sociální stát má nebo které může rozvinout. Jedním z ústředních bodů je zde koncept „generační smlouvy“ [Walker 1996], tj. smlouvy mezi generacemi, která je „sociálně“ definovaná a modifikovaná. Jde o přechod od modelu „věkové diferenciaci“ k modelu „věkové integraci“, podle kterého se vzdělávání, práce a volný čas, namísto posloupného uspořádání, vzájemně prolínají. Sociální stát by tak měl vytvářet pracovní příležitosti pro podzaměstnané osoby a vzdělávací a zájmové aktivity pro osoby přezaměstnané. Měl by podporovat rodičovská či pečovatelská volna (péče o děti a o staré osoby) i vzdělávací volna (na studium, školení či stáže) v kterékoliv fázi životního cyklu. Jedním z možných řešení, jak tuto optiku životního cyklu aplikovat, jak se o nich zmiňuje odborná literatura, je tzv. systém kupónů. Podle něj by si lidé skrze své pracovní aktivity vydělávali kupóny na vzdělávání či volno. Kupóny zaručující právo pracovat by si lidé zasloužili přes vzdělávání a volnočasové aktivity. Tento systém by ve vztahu ke stárnutí a flexibilizaci nepochybně napomohl rovnoměrnějšímu rozložení příle-

žitostí ke školení a vzdělávání na generace mladých i starých. Zatím toho žel o behaviorálních reakcích na takovýto systém a o jeho ekonomických důsledcích víme jen velmi málo. Bude záležet především na konkrétní podobě takového systému.

Nicméně je zcela zřejmé, že tendence ke stárnutí a flexibilizaci vyžadují ve většině evropských sociálních států reformu stávajících systémů sociálního zabezpečení. Cílem musí být vytvoření širších a pružnějších systémů, v nichž by se příjem sociálních dávek nevylučoval, alespoň dočasně, se mzdou nebo platem. Jelikož žádoucí je dosažení vyšší zaměstnanosti prostřednictvím práce na částečný úvazek, práce termínované nebo zakázkové, musí být součástí systému i motivace k tomu, aby zaměstnanci takovou práci přijímali. V současnosti jsou totiž tyto práce velice neatraktivní, neboť mzdy zde nedosahují úrovně minimálních sociálních dávek, což v zásadě znamená, že výdělky zde mohou být implicitně daněny téměř ve výši 100 %. To volá po uvolnění v systému adresnosti dávek (*means-test*) a po snižování míry redukce dávek v případě souběhu dávky a (částečného) výdělku. Systém by měl rovněž motivovat zaměstnavatele (pomocí dotací mezd nebo daňových úlev) k vytváření stálých zaměstnání nebo k transformaci dočasných pracovních míst na stálá. Tato navrhovaná opatření představují zcela zásadní změnu a pokud by byla realizována, znamenala by kýžený posun k dynamické a dlouhodobé verzi sociální politiky. Trendy ke stárnutí a flexibilizaci jsou skutečností, kterou nelze popřít. Aby přestaly být vzájemně konfliktní, je třeba fundamentální změny politiky.

5. Závěry a výzkum

Shrnuto tedy, jaká ponaučení o vztahu mezi stárnutím a flexibilizací si můžeme odnést? Vžité představy o negativním vlivu stárnutí na produktivitu, na náklady na pracovní sílu a na pracovní mobilitu se potenciálně mohou stát sebenaplňujícím se proroctvím a mohou ohrozit mezinárodní konkurenceschopnost a výkon evropských ekonomik. Převládá názor, že stárnutí a flexibilizace jsou konfliktní a obtížně slučitelné tendence. Tato stať se snažila ukázat, že chmurná vize o vlivu stárnutí na ekonomiku je jen slabě podložena empirickými důkazy a že se opírá o tradiční pohled na roli trhu práce a sociální politiky v moderním sociálním státě. Ve flexibilních a dynamicky se měnících ekonomikách je potřeba tuto směnu mezi stárnutím a prosperitou překonat zásadním krokem: strukturální reformou důchodového systému, přechodem k aktivnějšímu, preventivnímu a pružnějšímu modelu sociálního zabezpečení; investicemi do lidského kapitálu prostřednictvím vzdělávání a školení, jakož i prostřednictvím vyvážené redistribuce práce, vzdělávání a volného času do celého průběhu životního cyklu („generační smlouva“). Dá se očekávat, že tento dynamický, „generační“ přístup zlepší rovnováhu mezi náklady a výnosy stárnutí. Z tohoto úhlu pohledu nepředstavují procesy stárnutí a flexibilizace hrozbu, ale výzvu pro sociální státy 21. století.

Sociální politiky transformujících se ekonomik střední a východní Evropy stojí před stejnými úkoly jako ekonomiky západoevropské. Obě skupiny zemí musí řešit důsledky stárnutí populace. Přesto zde existují některé významné rozdíly. Růst populace ve střední a východní Evropě bude v několika příštích dekáдах mnohem vyšší než na Západě. Babyboom zde nastal později a trval déle, v důsledku čehož se stárnutí pracovní síly, ke kterému již v západní Evropě dochází, projeví v Evropě střední a východní teprve po roce 2000 [Golinowska 1993]. Zatímco na Západě již v řadě zemí podíl mladších vě-

kových skupin klesá, ve východní Evropě zůstává v podstatě stejný.³ Demografický vývoj je tedy poněkud rozdílný, otázka stárnutí pracovní síly je ovšem jen odsunuta do dalšího tisíciletí. Hlavním problémem, který budou státy střední a východní Evropy nuceny řešit do roku 2015, je relativně velký nárůst pracovní síly, která si bude vyžadovat růst zaměstnanosti. Bude-li jejich ekonomický růst nízký, což je dáno dobře známými transformačními problémy, nezaměstnanost vzroste a budou to především starší osoby, které budou čelit propouštění ze zaměstnání. Tyto země se pak budou potýkat se stejnými potížemi nadbytku pracovních sil, jaké zažívaly západní státy na počátku osmdesátých let. Jasnou výhodou transformujících se ekonomik je jejich možnost poučit se z omylů západních států. Mnohé ze sociálních systémů ve střední a východní Evropě jsou navíc stále ještě nezralé a je potřeba je dobudovat. Prosazení zásadních změn politiky zde tedy bude v určitém směru snazší než v západních ekonomikách.

Výzkumné otázky

Co z těchto skutečností vyplývá pro sociálně vědní výzkum? Empirický výzkum zaměřený na otázky flexibilizace a stárnutí a jejich vzájemných efektů není dosud příliš rozvinut. Podle mého názoru si tato oblast zaslouží větší pozornost, především s ohledem na výzvu, kterou oba trendy představují pro budoucí sociální politiku. Považujeme za důležité zkoumat společný dopad stárnutí a flexibilizace v kontextu ekonomických a politických změn na národní i mezinárodní úrovni. Pro vědce jsou tato témata velkou výzvou, neboť dosud toho o důsledcích flexibilní a stárnoucí společnosti víme poměrně málo. Kvalitní výzkum by tak mohl politikům velmi napomoci v tom, aby jejich reakce na zmíněné trendy byly adekvátní a správné.

Přeložili Kateřina Kepáková a Ladislav Rabušic

RUUD J. A. MUFFELS je profesorem sociální ekonomiky stárnutí na Tilburském institutu pro výzkum sociálního zabezpečení (TISSER) a členem Výzkumného centra pro zkoumání práce a organizací (WORC). Obě pracoviště patří k Tilburské univerzitě v Nizozemí.

Literatura

- Atkinson, A. B., M. Rein (eds.) 1993. *Age, Work and Social Security*. New York: St. Martin's Press.
- Becker, G. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Betten, L. 1995. *The employment contract in transforming labour relations*. The Hague: Kluwer Law International.
- Bosch, G. 1995. „Flexibility and work organisation: follow up to White Paper Growth, Competitiveness, Employment.“ Report of Expert Working Group. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Clark, R. L., R. Anker 1992. *Recent trends in labor force participation of older persons*. Geneva: International Labour Office.

³) Demografický vývoj ve střední a východní Evropě nabral v průběhu 90. let nebyvalou dynamiku a autorem zmiňované trendy přestávají platit. Ve většině zemí postkomunistického bloku dochází k úbytku obyvatel. Nízká porodnost ve velké části těchto zemí vede také k proměně struktury hlavních věkových skupin, kdy se snižuje podíl mladé populace. Pravda ovšem je, že díky setrvačnosti, která je imanentní součástí demografických procesů, se stárnutí pracovní síly v žádné z těchto zemí zatím neprojevuje. (Pozn. překl.)

- Danner, D. A. 1996. „The Flexible Work Force.“ *Journal of Labor Research* 18, no. 4.
- Delsen, L., F. Hijgen, 1994. *Analysis of part-time and fixed-term employment in Europe using establishment data*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions.
- Doeringer, P. 1990. „Economic security, labor market flexibility, and bridges to retirement.“ In *Bridges to retirement*, ed. by P. Doeringer. Ithaca, NY: ILR/Cornell University Press.
- Doeringer, P. B., M. J. Piore 1971. *Internal Labor markets and manpower analysis*. Lexington, MA: D. C. Heath.
- Droit, S., F. Guerin 1992. *Ageing at work: proceedings of a European Colloquium*. Luxembourg: Office for official Publications of the European Communities.
- Easterlin, R. A. 1987. *Birth and Fortune: The impact of numbers on personal welfare* (2nd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Emerson, M. 1988. „Regulation or Deregulation of the Labour Market. Policy Regimes for the Recruitment and Dismissal of Employees in the Industrialised Countries.“ *European Economic Review* 32.
- Estes, C., C. L. Swan, L. Gerard 1982. „Dominant and competing paradigms in gerontology: towards a political economy of old age.“ *Ageing and Society* 2: 151-164.
- Falkingham, J., J. Hills 1995. *The dynamic of Welfare. The Welfare State and the Life Cycle*. New York: Prentice Hall, Harvester Wheatsheaf.
- Gelderblom, A., J. de Koning 1992. „Meerjarig, minder-waardig'een onderzoek naar de invloed van leeftijd op produktiviteit en beloning.“ *OSA-voorstudie V39*. Leiden: Sdu-DOP.
- Golinowska, S. 1993. „Ageing and the labour market in Poland and Eastern Europe.“ Pp. 79-98 in *Labour markets in an Ageing Europe*, ed. by P. Johnson and K. F. Zimmerman. Cambridge (UK): Cambridge University Press.
- Gravesteijn-Ligthelm, J. H., J. de Koning, M. Koss 1990. *Flexibele arbeid: vormen, motieven en effecten*. 's-Gravenhage: Distributie, Overheid en Particulieren.
- Grubb, D., W. Wells 1993. „Employment regulation and patterns of work in EC countries.“ *OECD Economic Studies* 21.
- Guillemard, A. M. 1989. „The trend towards early labour force withdrawal and the reorganisation of the life course: a cross-national analysis.“ Pp. 163-180 in *Workers Versus Pensioners*, ed. by P. Johnson, C. Conrad and D. Thomson. Manchester: Manchester University Press.
- Hartog, J., H. Oosterbeek, K. Teulings 1993. „Age, wage and education in The Netherlands.“ In *Labour markets in an Ageing Europe*, ed. by P. Johnson and K. F. Zimmerman. Cambridge (UK): Cambridge University Press.
- Hayward, M. D., E. M. Crimmins, L. A. Wray 1994. „The Relationship Between Retirement Life Cycle Changes and Older Men's Labor Force Participation Rates.“ *Journal of Gerontology* 49, no. 5.
- Heuvel, W. van den, R. Illsey, A. Jamieson, C. Knipscheer (eds.) 1992. *Opportunities and challenges in an ageing society*. Amsterdam: KNAW, Nieuwe Reeks, part 151.
- Hof, D. 1992. „From dinosaur to gazelle.“ *Business Week* (Bonus Issue).
- Hutchens, R. 1989. „Seniority, Wages and Productivity: A Turbulent Decade.“ *Journal of Economic Perspectives* 3: 49-64.
- Hylton, M. O'Brien 1996. „Legal and Policy Implications of the Flexible Employment Relationship.“ *Journal of Labor Research* 18, no. 4.
- Johnson, P., J. Falkingham 1992. *Ageing and Economic Welfare*. London: SAGE Publications.
- Johnson, P., K. F. Zimmerman 1993. *Labour markets in an Ageing Europe*. Cambridge (UK): Cambridge University Press.

- Johnson, P., K. F. Zimmerman, E. Carroll 1995. „Labour markets in an Ageing Europe.“ *Acta Sociologica: Scandinavian review of sociology* 38, no. 1.
- Kam, F. de 1995. *Tijdbom*. Amsterdam/Antwerpen: Contact.
- Kemp, A. A. M. de 1992. *Ouderen tussen bijstand en pensioen*. Den Haag: VUGA, Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Klevmarken, N. A. 1993. „On ageing and earnings.“ Pp. 26-53 in *Labour markets in an Ageing Europe*, ed. by P. Johnson and K. F. Zimmerman. Cambridge (UK): Cambridge University Press.
- Kohli, M. 1992. „Altern in soziologischer Perspektive.“ In *Forschungsbericht 5*, Akademie der Wissenschaften zu Berlin. Berlin: Walter de Gruyter.
- Kohli, M., M. Rein, A. M. Guillemard, H. van Gunsteren (eds.) 1991. *Time for retirement. Comparative studies of early exit from the labor force*. Cambridge (UK): Cambridge University Press.
- Krain, M. A. 1995. „Policy Implications for a Society Aging Well.“ *American Behavioral Scientist* 39, no. 2.
- Labour Force Statistics*. 1994. Paris: OECD.
- Labour market flexibility*. 1986. Paris: OECD.
- Laczko, F., C. Phillippon 1991. *Changing work and retirement – social policy and the older worker*. Philadelphia: Open University Press.
- Lazear, E. 1981. „Agency, Earnings Profiles, Productivity and Hours Restrictions.“ *American Economic Review* 71: 606-620.
- Maier T., C. Edelman, S. Hirning 1995. *Flexispace/mobility of work: a problem study on the future of spatially flexible forms of work*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Marshall, V.W. 1995. „The State of Theory in Aging and the Social Sciences.“ Pp. 12-30 in *Handbook of Ageing and Social Sciences*, ed. by R. H. Binstock and L. K. George. London: Academic Press.
- Mincer, J. 1974. *Schooling, Experience and Earnings*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Mincer, J. 1993. *Studies in Human Capital*. Aldershot: Elgar Publishers.
- Muffels, R. J. A. 1993. *Staat de tijd gelijk' Ouderen tussen differentiatie en integratie* (inaugural address). Tilburg: Tilburg University Press.
- Muffels, R., R. Dekker, E. Stancanelli 1997. *Moving into and out of flexible and permanent jobs: an empirical analysis of labour market mobility patterns in the Netherlands using Dutch panel-data* (mimeo). TISSER/WORC, Tilburg University, January 1997.
- Phillippon, C. 1982. *Capitalism and the Construction of Old Age*. London: Macmillan Press.
- Pollan S. M., M. Levine 1995. „The rise and fall of retirement.“ *Worth*, December/January: 64-74.
- Rein, M., K. Jacobs 1993. „Ageing and employment trends: a comparative analysis for OECD countries.“ In *Labour markets in an Ageing Europe*, ed. by P. Johnson and K. F. Zimmerman. Cambridge (UK): Cambridge University Press.
- Riley, M. W., R. Kahn, A. Foner 1994. *Age and structural lag: The mismatch between people's lives and opportunities in work, family and leisure*. New York: Wiley and Sons.
- Taubman, P., M. L. Wachter 1993. „Segmented Labor Markets.“ In *Handbook of Labor Economics*, Vol. 2, ed. by O. Aschenfelter and R. Layard. Amsterdam: North-Holland.
- Trommel, W.A. 1993. *Eigentijds met pensioen. Een beschouwing over flexibele pensionering en arbeidsdeelname in Nederland, aan de hand van Amerikaanse, Zweedse en Japanse voorbeelden*. Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. The Hague: VUGA.

- Vietoriz, T., B. Harrison 1973. „Labor market segmentation: positive feedback and divergent development.“ Papers and Proceedings of the Eighty-fifth Annual Meeting. *American Economic Review* 63: 366-376.
- Walker, A. 1990. „The economic ‚burden‘ of ageing and the prospect of intergenerational conflict.“ *Ageing and Society* 10: 377-399.
- Walker, A. 1996. *The new generational contract. Intergenerational relations, old age and welfare*. London: UCL Press.
- Warr, P. 1996. *Psychology at work*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Wolfs, G. L. M. 1992. *Firm internal labour markets in the Netherlands: a contract-theoretical approach*. Maastricht: Universitaire Pers Maastricht.
- Zimmerman, K. 1991. „Ageing in the labor market.“ *Journal of Population Economics* 4. Berlin: Springer International.