

Nezaměstnaní na trhu práce

dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání,
faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce

závěrečná zpráva

Petr Mareš
Jiří Vyhlídal
Tomáš Sirovátka

VÚPSV Praha
výzkumné centrum Brno

prosinec 2002

Obsah

Úvod.....	3
Kontext a metoda výzkumu.....	3
Výzkumné otázky.....	5
Model úspěšnosti návratu na trh práce.....	6
Základní informace o zkoumaných souborech.....	7
1. Povaha nezaměstnanosti a obavy z nezaměstnanosti - existují marginalizovaní na trhu práce?	9
1.1 Vývoj a struktura nezaměstnanosti v ČR.....	9
1.2 Jak ztratili naši respondenti zaměstnání.....	12
1.3 Marginalizace a diskriminace na trhu práce.....	13
1.3.1 Kumulace nezaměstnanosti v pracovních kariérách	14
1.3.2 Kumulace nezaměstnanosti v rodinách.....	16
1.4 Vnímání nezaměstnanosti zaměstnanou populací.....	18
1.5 Situace na zkoumaných lokálních trzích práce	19
2. Jaké je to ztratit zaměstnání - chudoba, deprivace, stigmatizace, aktivita a rezignace.....	22
2.1 Situace domácností - míra materiální deprivace	22
2.2 Obavy z budoucnosti a existenciální nebo jen existenční úzkost?.....	25
2.3 Sociální deprivace, stigmatizace, sociální vyloučení nezaměstnaných.....	26
3. Jak se nezaměstnaní chovají ve vztahu k trhu práce - strategie při hledání zaměstnání	28
3.1 Reflexe trhu práce nezaměstnanými a odhad návratu do zaměstnání.....	28
3.2 Skutečný návrat na trh práce	28
3.3 Úspěšné a neúspěšné strategie návratu na trh práce.....	30
3.3.1 Preferované způsoby chování a strategie	30
3.3.2 Úspěšnost jednotlivých strategií.....	34
3.3.3 Racionalizace neúspěchů a odmítnutá pracovní místa	35
3.4 Očekávání vztahená k úřadu práce	36
4. Sociální stát a nezaměstnanost	38
4.1 Obecné postoje	38
4.2 Etika práce a postoj k sociálnímu státu	39
4.3 Sociální stát a rodina	41
4.4 Sociální stát a efektivnost hledání zaměstnání.....	42
4.4.1 Náhrady mzdy	43
4.4.2 Vymíněné mzdy	44
Závěry.....	45
Lidský kapitál a nezaměstnanost.....	47
Odpovědi na výzkumné otázky	47
Nezaměstnanost a politické klima.....	50
Doporučení	51
Definice problému a cílů intervencí	52
Možnosti a směry aktivních opatření	53
Podpora příjmu v nezaměstnanosti	54
Literatura	56
Poznámky	59

Úvod

Kontext a metoda výzkumu

Tato zpráva shrnuje výsledky dlouhodobého výzkumu, který byl společně realizován brněnskou pobočkou Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí v Praze a Fakultou sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně v letech 2000-2002. [poznámka ¹] Výzkum byl podporován i Grantovou agenturou České republiky (grant č. 403/00/0420) a díky tomu se v jeho rámci podařilo realizovat víc kroků:

- Šetření „Lidé na trhu práce“ na výběrovém souboru reprezentativním pro ekonomicky aktivní populaci České republiky (sběr dat STEM Praha).
- Panel domácností postižených nezaměstnaností, šetření proběhlo ve třech vlnách.
 - **1. vlna (rok 2000):** Dotazníkové šetření v souboru osob, které v se průběhu šetření registrovaly na úřadu práce (kvótní výběr).
 - **2. vlna (rok 2001):** Dotazníkové šetření mezi těmi osobami, které v první vlně souhlasily se svou účastí ve výzkumu a byly v době sběru dat pro druhou vlnu zastiženy. Dotazovány byly 6-9 měsíců od prvního kontaktu, bez ohledu na to, zda zůstaly stále nezaměstnanými či si našly nové zaměstnání.
 - **3. vlna (rok 2002):** Hloubkové kvalitativní rozhovory s vybranými osobami, jež prošly oběma vlnami (teoretický výběr).

Panelové šetření dává na rozdíl od klasických survey jedinečnou možnost ověřit jednoznačně změny u identických respondentů v čase a identifikovat vlivy, které s těmito změnami souvisejí. Cenou, jež je za to obvykle placena, je organizační náročnost takového šetření a ztráta části panelu (a tím i reprezentativnosti) v průběhu času, jež je tím větší, čím delší je časový úsek mezi jednotlivými vlnami. V případě dotazování specifické skupiny nezaměstnaných je založení a udržení panelu ještě náročnější. Jednak jde o skupinu, jež je už při založení panelu obtížně dostupná a s průběhem času se stává dostupná ještě méně a náklady na šetření se pak neúměrně zvyšují. Situaci komplikovaly i požadavky zákona o ochraně osobních údajů, jimž jsme sice dostáli, znamenalo to ovšem získávat první kontakt s nezaměstnanými prostřednictvím úřadů práce a určitá selekce nastala i nutností získávat opakovaně jejich souhlas s účastí na dotazování v každé vlně. Zatímco dotazování první vlny probíhalo na úřadech práce, dotazování druhé vlny probíhalo při návštěvě tazatelů v domácnostech respondentů a tak další selekce šla na vrub osob, jež nebyly ani opakovanými návštěvami (po předchozím vyrozumění dopisem či telefonické domluvě) v místě bydliště zastiženy - opakované návštěvy měly své finanční a časové limity. Nicméně jsme, se všemi těmito problémy, získali v druhé vlně 62 % odpovědí respondentů, kteří se zúčastnili vlny první, což odpovídalo našemu původnímu výzkumnému záměru orientovanému především finančními možnostmi. Nebyly to ovšem jen tyto důvody, proč jsme třetí vlnu panelu realizovali nikoliv klasickým dotazníkem, ale **hloubkovými kvalitativními rozhovory** pouze s vybranými jedinci (kteří se účastnili předchozích dvou vln panelu).

Na výzkum dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice se náš zájem obrátil ze dvou důvodů, jimiž byly:

1. Nárůst počtu dlouhodobě nezaměstnaných a jejich podílu v celku nezaměstnaných osob, jak to signalizovaly rutinní statistiky nezaměstnanosti (Výběrová šetření zaměstnanosti, prováděná Českým statistickým úřadem).

2. Vědomí, že dlouhodobá nezaměstnanost představuje ekonomické a sociální ztráty pro jedince i společnost - především však jednu z hlavních a nejviditelnějších forem marginalizace na trhu práce ohrožující model inkluzivní společnosti [Giddens, 2001].

Naše klíčová výzkumná otázka zněla: „*Je nárůst dlouhodobé nezaměstnanosti provázen etablováním se marginalizované pracovní síly na trhu práce v České republice?*“ Jestliže ano, jaké má sociální charakteristiky, jak ji její marginalizace ovlivňuje, jaké strategie volí na trhu práce a jak jsou tyto strategie úspěšné?

Z hlediska *pozitivní definice* (co marginalizace je - jaké jsou její distinktivní rysy) představuje marginalizace na trhu práce přiřazování určitých osob takovým pracovním pozicím, které jim neumožňují jejich plnou integraci na tomto trhu (drží je na sekundárním trhu práce, v nestandardních pracovních poměrech, nutí je fluktuovat mezi oficiální a šedou ekonomikou apod.) a redukuje podstatně jejich šance výběru pracovních příležitostí co se týče žádoucí stability zaměstnání, výše mzdy, osobního růstu a ostatních výhod [Sirovátka, 1997]. Pro marginalizované osoby to znamená také zvýšené riziko (dlouhodobé) nezaměstnanosti a riziko fragmentarizace jejich pracovních kariér opakovanou nezaměstnaností (v jejich pracovní anamnéze se krátká období zaměstnání střídají s postupně se prodlužujícími obdobími nezaměstnanosti). V případě *negativní definice* (co není, respektive čeho je protikladem) marginalizace je kladen důraz na to, že představuje protiklad či omezení participace [Møller, 1996] na trhu práce, se všemi konsekvencemi - jako jeden z hlavních faktorů sociální exkluze působící zejména skrze pokles příjmů a omezení životních šancí. To vede sekundárně k omezení potence marginalizovaných participovat *celkově* na životě společnosti a ke ztrátě statusu aktivního občana (nebo rezignaci na tento status). [poznámka ²] Osobními konsekvencemi marginalizace jsou pro postižené jedince obecně nejistota, omezený přístup ke službám a infrastruktuře společnosti, vázanost na sekundární trh práce, na neformální (mimo oficiální trh práce) nebo nestandardní či příležitostné, popřípadě krátkodobé pracovní poměry [Jordan, 1992] a zejména pak chudoba jako fatální stav (vnímaná nejen jako deprivace, ale i jako překážka možností a pokles motivace dostat všem povinnostem aktivního občanství). Zvrátit tento stav je pro mnohé z marginalizovaných osob (sekundárně i pro jejich blízké) s ohledem na jejich nedostatečný lidský kapitál a na převis nabídky pracovní síly podobného charakteru na trhu práce obtížné. Obtížné je to i proto, že sociální sítě těchto osob tvoří lidé s podobným osudem a marginalizace se šíří v jejich nukleárních i širších rodinách.

Marginalizace je pro postižené osoby s ohledem na jejich nedostatečný lidský kapitál a na převis nabídky pracovní síly podobného charakteru na trhu práce obtížně překonatelná. Existuje-li přitom navíc jen malý rozdíl mezi celkovým příjmem, jež mohou marginalizované osoby získat za pomoci dávek podpory v nezaměstnanosti, sociální podpory a sociální pomoci a na druhé straně příjmem, jež jim nabízejí dostupná místa na trhu práce, nemotivuje je nic k rychlému přijetí nového zaměstnání a vyčkávají lepších příležitostí, čímž vzniká klasická **past nezaměstnanosti**. Tato situace:

1. Ničí jejich pracovní etiku a motivaci hledat dále své místo na trhu práce, což nakonec vede k definitivnímu vyloučení z tohoto trhu.

2. Devastuje jejich lidský kapitál, neboť nemohou udržovat, natož inovovat své pracovní dovednosti, svou kvalifikaci ani pracovní návyky.

3. Stigmatizuje je a budí vůči nim nedůvěru zaměstnavatelů, kteří mohou instinktivně chápat fakt, že tyto osoby jsou tak dlouho bez práce jako důsledek jejich osobního defektu (nepoužitelná kvalifikace, nedostatečné pracovní návyky, nespolehlivost, kverulantství, lenost či jiné problémové charakteristiky).

4. Mění jejich identitu a může být i příčinou jejich sociální exkluze.

Z odborné literatury, řady empirických studií i z rutinních statistik je zřejmé, jaké sociální kategorie jsou marginalizací na trhu práce a zejména dlouhodobou nezaměstnaností ohroženy. Jsou to především osoby a sociální kategorie s nízkým lidským kapitálem (především nízkým vzděláním, malou či žádnou kvalifikací, ale i s nedostatečnými pracovními návyky, neschopné požadované flexibility apod.). Giddens [2001] upozorňuje na to, že u lidí bez kvalifikace je ve Velké Británii pětkrát větší pravděpodobnost ztráty zaměstnání než u lidí s vyšší úrovní vzdělání a že nové zaměstnání po ztrátě starého získají nakonec jen ti, kdo jsou „zaměstnatelní“. Jejich nízký lidský kapitál je ovšem příčinou, že většinou nacházejí jen hůře placená, ale zejména opět málo jistá zaměstnání. Marginalizovány jsou též celé sociální kategorie, jejichž členové jsou z různých důvodů buď přímo na trhu práce nebo v přípravě na působení na tomto trhu diskriminováni. Mohou to být příslušníci jiných etnik, která mají kulturní kapitál odlišný od hlavního proudu společnosti a jsou podezírána z nedostatečných pracovních návyků, nespolehlivosti apod., mohou to ovšem také být například ženy (zejména matky samoživitelky s malými dětmi), zdravotně handicapované osoby či mladí lidé. Espign-Andersen [1999] zdůrazňuje, že je stále obtížnější na trh práce vůbec vstoupit než se pak na něm udržet. Nasvědčují tomu i data z našeho výběrového souboru reprezentativního pro ekonomicky aktivní populaci ČR, neboť v něm je mezi osobami věkové kategorie 18-24 let podíl těch, kdo mají zkušenost s nezaměstnaností, vyšší, než by se dalo očekávat vzhledem k jejich velmi krátkému pobytu na trhu práce.

Výzkumné otázky

- 1) *Dochází v České republice k marginalizaci na trhu práce (postihující konkrétní jedince, ale koncentruje se do určitých sociálních kategorií a prostředí) a pokud ano, jakou má podobu?*
- 2) *Jaký má (dlouhodobá) nezaměstnanost dopad na nezaměstnané osoby a jejich domácnosti (především co se týče chudoby, ale i psychické deprivace a pocitu stigmatizace)?*
- 3) *Jak silná je motivace nezaměstnaných osob hledat nové zaměstnání a jaká očekávání při jeho hledání mají (včetně toho, zda a jak se tato očekávání s prodlužující se dobou nezaměstnanosti mění)?*
- 4) *Jaké strategie volí nezaměstnaní při řešení své situace a při hledání zaměstnání, jak jsou přitom flexibilní a jak jsou jejich strategie úspěšné (obecně i specificky, zejména v závislosti na jejich lidském kapitálu indikovaném vzděláním a na konkrétním trhu práce)?*
- 5) *Jak nezaměstnaní reflektují povahu trhu práce, na němž se pohybují (zejména jaké jsou jejich racionalizace neúspěchu při hledání zaměstnání)?*
- 6) *Jakou roli, s ohledem na dopady nezaměstnanosti na postižené jedince a rodiny, tak i v jejich strategiích hraje sociální politika státu (zejména podpory v nezaměstnanosti a sociální dávky)?*

Východiskem pro tyto otázky byla hypotéza, podle níž rozhoduje o úspěchu či neúspěchu jedince na trhu práce souhra 4 skupin faktorů, jimiž jsou:

- **Situace na lokálním trhu práce.** Jde o výši a strukturu poptávky po pracovní síle i o velikost a strukturu nabídky pracovní síly na trhu práce, kde se jedinec pohybuje a na který je vázán. Obojí pro něho spoluvytváří konkurenční prostředí, v němž se musí prosadit a ovlivňuje jeho motivaci k tomu.
- **Hodnota lidského kapitálu jedince.** Je indikovaná především jeho vzděláním, ale také jeho pracovními zkušenostmi a jeho předchozí pracovní kariérou. Dlouhodobá nezaměstnanost nebo fragmentarizovaná pracovní kariéra jedince, přerušovaná často ztrátou zaměstnání, je v tomto ohledu většinou současně jak důsledkem, tak i indikátorem jeho malého lidského kapitálu.
- **Strategie, které nezaměstnaný volí při hledání zaměstnání** na trhu práce (mohou být ovšem obráceny i mimo trh práce). Jsou založeny na jím socializovaných hodnotách a ovlivňovány jeho sociálním okolím. Lidé nevstupují na trh práce a nepřijímají tam zaměstnání jako náhodní, individualizovaní jedinci, ale přinášejí si s sebou zamlčené výklady situací, kulturní předpoklady, vazby na řadu sociálních sítí apod. [Crompton et al., 1995].
- **Prostor, který je dán pro tyto strategie.** Ten je vymezen na jedné straně mírou deprivace jedinců (ale i mírou jejich stigmatizace) a jejich potřebností získat co nejrychleji placené zaměstnání a na druhé straně mírou, v níž intervence sociálního státu tuto deprivaci tlumí, činí ji snesitelnou a dovoluje nezaměstnané osobě volit vyčkávací a kalkulující strategie [Engbersen et al., 1990].

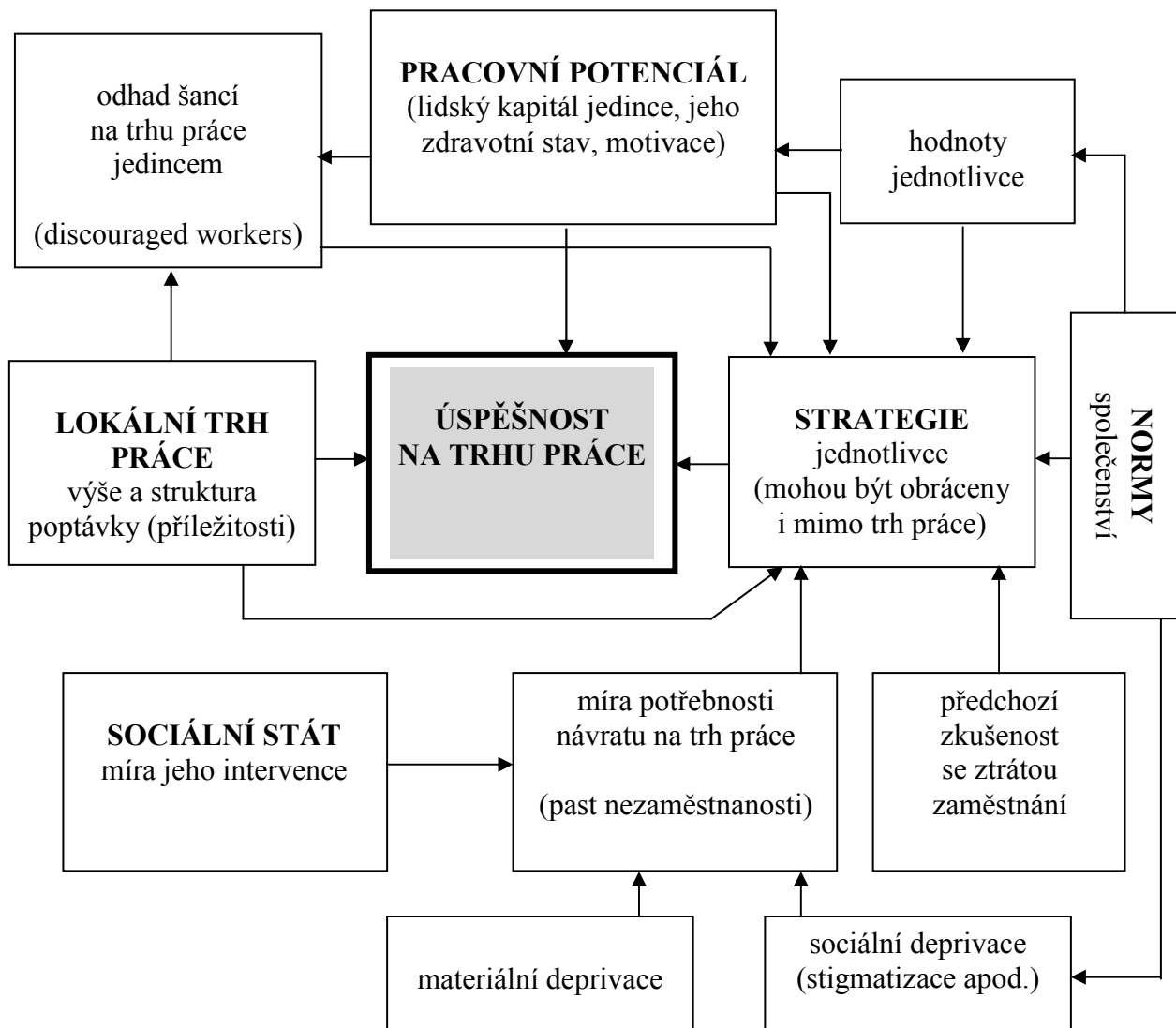
Zvláště nás zajímala právě úspěšnost osob, které ztratily zaměstnání, na pracovním trhu jako důsledek jejich individuálních strategií ovlivněný prostorem, jež pro tyto strategie vytváří sociální stát.

Model úspěšnosti návratu na trh práce

Definujeme-li úspěšnost jedince na trhu práce (v našem případě znovu zaměstnání po ztrátě původního zaměstnání) jako funkci jeho lidského kapitálu, poptávky po tomto typu lidského kapitálu na lokálním trhu práce, strategií volených tímto jedincem při hledání nového zaměstnání a prostoru, jež mu pro jejich volbu vytvářejí rodina a sociální stát, můžeme vztahy (vzájemný vliv) mezi těmito prvky znázornit v podobě jednoduchého modelu.

S c h é m a 1 Model úspěšnosti na trhu práce

Kontext: sociální sítě a sociální prostředí



Kontext: sociální sítě a sociální prostředí

Jde tedy především o to, jaký je poměr mezi poptávkou po pracovní síle a její nabídkou na lokálním trhu (kde se nezaměstnaný pohybuje), i o to, jak přitom navzájem korespondují struktury této poptávky a nabídky (zejména z hlediska lidského kapitálu), jak efektivní strategie nezaměstnaní volí i jak silný je tlak jejich sociálního okolí a sociálního státu na rychlé nalezení nového zaměstnání.

Základní informace o zkoumaných souborech

Panelové šetření

Panelové šetření bylo realizováno v letech 2000 a 2001 ve vybraných typových okresech ČR (podle míry a struktury jejich nezaměstnanosti). *Nejpostiženější* okresy s převahou průmyslu reprezentovaly Chomutov a Karviná, nejpostiženější zemědělské okresy okres Louny. *Okresy se střední mírou nezaměstnanosti* jsou Břeclav a Vsetín (spíše zemědělský charakter) a Brno (průmyslový charakter). *Okresy s nízkou mírou nezaměstnanosti* pak Mladá Boleslav. **První vlna panelu** byla realizována na výběrových souborech osob, které se v té době registrovaly na úřadech práce po ztrátě svého zaměstnání. Celkem bylo v první vlně, která

probíhala od května do listopadu 2000, získáno 1 321 dotazníků (Karviná 172, Chomutov 181, Louny 195, Břeclav 186, Vsetín 185, Brno-město 208 a Mladá Boleslav 194). Struktura souboru dotázaných nekopírovala přesně strukturu nezaměstnaných v okresech, ale neodlišovala se od ní příliš (jednalo se o kvótní výběr dle pohlaví, věku a vzdělání - usilovali jsme především o reprezentativnost typovou, umožňující alespoň vzájemné srovnání osob s různým vzděláním). **Druhá vlna panelu** proběhla po 6-8 měsících a z původního souboru první vlny v ní vypovídalo o svých zkušenostech s nezaměstnaností a o svých strategiích celkem 817 osob (ztráty nešly na vrub odmítání rozhovorů, ale byly dány spíše opakovaným nezastižením respondenta - limitem důsledného dohledání zde byly především vysoké náklady na tuto etapu sběru dat). Selektivita návratnosti v panelu ovlivnila analýzu dat z druhé vlny panelu, i když jsme se jí snažili čelit stanovením kvót. Protože první vlna ukázala **rozhodující význam lidského kapitálu** indikovaného vzděláním pro námi sledované skutečnosti, byly v druhé vlně porovnávány vzájemně výsledky jednotlivých vzdělanostních kategorií. Představovalo to jediné řešení problému reprezentativity, které sice vylučuje možnost hovořit o dlouhodobě nezaměstnaných jako celku, umožňuje však hovořit o dlouhodobé nezaměstnanosti vzdělanostních kategorií.

Riziko nezaměstnanosti se diferencuje, přičemž hlavní roli při této diferenciaci hraje kvalita lidského kapitálu, jež ovlivňuje produktivitu a adaptabilitu pracovní síly. A to i přes fakt, že i ostatní „sociální charakteristiky“ (zejména etnický původ, pohlaví, věk a zdravotní stav) pracovní síly jsou ve vztahu k marginalizaci na trhu práce obecně a ve vztahu k dlouhodobé nezaměstnanosti specificky důležité. Je příznačné, že proces „kumulace handicapů“ pracovní síly spočívá typicky v **průniku „nevýhodných“ sociálních charakteristik pracovníků s jejich nízkým lidským kapitálem**. Právě v tomto překrytí obou typů znevýhodnění osob i celých sociálních kategorií dochází k výrazné diferenciaci jejich šancí uplatnit se na trhu práce.

Postavení na trhu práce

Postavení osob na trhu práce bylo zkoumáno na výběrovém souboru, reprezentativním pro českou populaci v ekonomicky aktivním věku. Tvořilo ho celkem 1 350 respondentů vybraných na základě kvótního výběru (ekonomické postavení, pohlaví, věk a vzdělání) z ekonomicky aktivní populace České republiky (sběr dat byl realizován na podzim roku 2001). Dotazník, který byl v tomto reprezentativním výběrovém souboru distribuován prostřednictvím tazatelské sítě Střediska empirických výzkumů (STEM Praha), se soustředil zejména na (1) otázky pracovních anamnéz, (2) otázky obav z nezaměstnanosti a (3) postoje veřejnosti k nezaměstnaným a k sociální politice, především k té její části, jež se týká nezaměstnanosti a nezaměstnaných. Tři čtvrtiny respondentů (74%) byli zaměstnanci, kteří mají se svým zaměstnavatelem uzavřenu písemnou pracovní smlouvu. Přibližně každý sedmý občan podnikal nebo měl živnostenský list (13%). Asi 5% respondentů nepatřilo ani do jedné z předchozích skupin (jedná se o ženy na mateřské dovolené či v domácnosti, o invalidní důchodce apod.). Dále bylo v našem výběrovém souboru 8% nezaměstnaných, což přibližně odpovídá jejich podílu v ekonomicky aktivní populaci v době sběru (zvláště vezmeme-li navíc v úvahu to, že v našem souboru jsou i osoby nezahrnované běžně do celkové pracovní síly).

1. Povaha nezaměstnanosti a obavy z nezaměstnanosti - existují marginalizovaní na trhu práce?

1.1 Vývoj a struktura nezaměstnanosti v ČR

Nezaměstnanost, a dlouhodobá nezaměstnanost zvláště, se dnes stala nezanedbatelnou součástí české reality a zákonitě se proto stává i předmětem pozornosti jak politiků a exekutivy sociálního státu, tak i sociální vědy. Česká republika prošla zatím ve vývoji trhu práce a nezaměstnanosti třemi prolínajícími se vlnami. **První vlnu**, po roce 1990, lze z hlediska trhu práce označit za etapu částečné a *kontrolované deregulace* (byl regulován zejména mzdový vývoj) a lze ji charakterizovat spíše jako *opouštění původních pracovních pozic pracovníky než propouštění pracovníků*. Vedle vytlačení pracujících důchodců z trhu práce šlo z větší části o odchod aktivnějších a flexibilnějších osob do nově rozvíjejících se sektorů, za samostatným podnikáním, do soukromých podniků a do šedé ekonomiky. Přitom rostl zejména do té doby nerozvinutý sektor služeb. Nezaměstnanost byla převážně frikční [Mareš a Raabušic, 1994] a míra nezaměstnanosti nízká, s malým podílem dlouhodobé nezaměstnanosti: osoby nezaměstnané déle jak 1 rok představovaly tehdy jen asi 16% z celku nezaměstnaných. **Druhou vlnu**, počínající někdy kolem roku 1993 a trvající do roku 1997, lze pak s jistotou nadsázkou označit za *deregulaci strany nabídky trhu práce celkovou flexibilizací pracovní síly* v důsledku tlaku zaměstnavatelů na omezení růstu mezd, jejich zvyšujících se nároků na pracovní výkon a požadavků na přizpůsobení se pracovníků pracovnímu režimu a pracovním podmínkám, jež zaměstnavatelům lépe vyhovovaly, a **eliminací vyjednávací síly odborů** (v roce 1996 byla dokonce z podnětu vlády přerušena jednání v tripartitě). V tomto období byla využita také mnohá opatření na ochranu zaměstnavatelů (a současně na ochranu pracovních míst „insiderů“ - osob pohybujiících se v „jádro“ vnitřních pracovních trhů): poskytnutím snadných úvěrů na velkou privatizaci a následným tolerováním zadluženosti podniků vůči bankám a obchodním partnerům, tolerováním nekázně vůči státu v platbě pojistného za zaměstnance či při splácení privatizačních závazků vůči Fondu národního majetku.

Na trhu práce byla stále více požadována schopnost adaptace pracovní síly na zvýšenou soutěživost a její flexibilita - prozatím spíše nominální než funkcionální. [poznámka ³] **Třetí vlnu**, charakteristickou pro období od roku 1998 do současnosti (která se však prolíná již se závěrem předchozí vlny), lze pak označit za *deregulaci strany poptávky pracovního trhu*, respektive za etapu postupného odstraňování ochranných opatření státu ve vztahu k zaměstnavatelům. Lze takto hovořit o *druhé vlně marketizace*. Jestliže předtím zaměstnavatelé využívali výhodu flexibilizace pracovní síly a ochranu své pozice státem mj. i k udržení přezaměstnanosti, nyní zaměstnanost - v důsledku rostoucích tržních tlaků - výrazně omezují. Od roku 1997 dopadaly ve větší míře na všechny segmenty pracovního trhu tržní tlaky a požadavky soutěživosti. Recese v letech 1997-1999 odstartovala další vlnu strukturální změny a trh práce se kvalitativně změnil - a nezaměstnanost narostla více, než by se dalo z mírného zpomalení růstu předpokládat. Rizika nezaměstnanosti se diferencovala, a na konci období se projevíly *efekty hystereze (strnulosti) trhu práce* a narostl výrazně podíl dlouhodobě nezaměstnaných. Nezaměstnanost se v České republice etablovala jako sociální jev s výrazným podílem dlouhodobě nezaměstnaných a se zárodky osob i sociálních kategorií na trhu práce marginalizovaných. I když byl v posledním období ekonomický růst obnoven a zesílil příliv zahraničních investic a s ním i růst produktivity práce, může se jednat o počátek nového období „*ekonomického růstu bez nárůstu počtu pracovních míst*“, jenž je znám z vyspělých ekonomik světa.

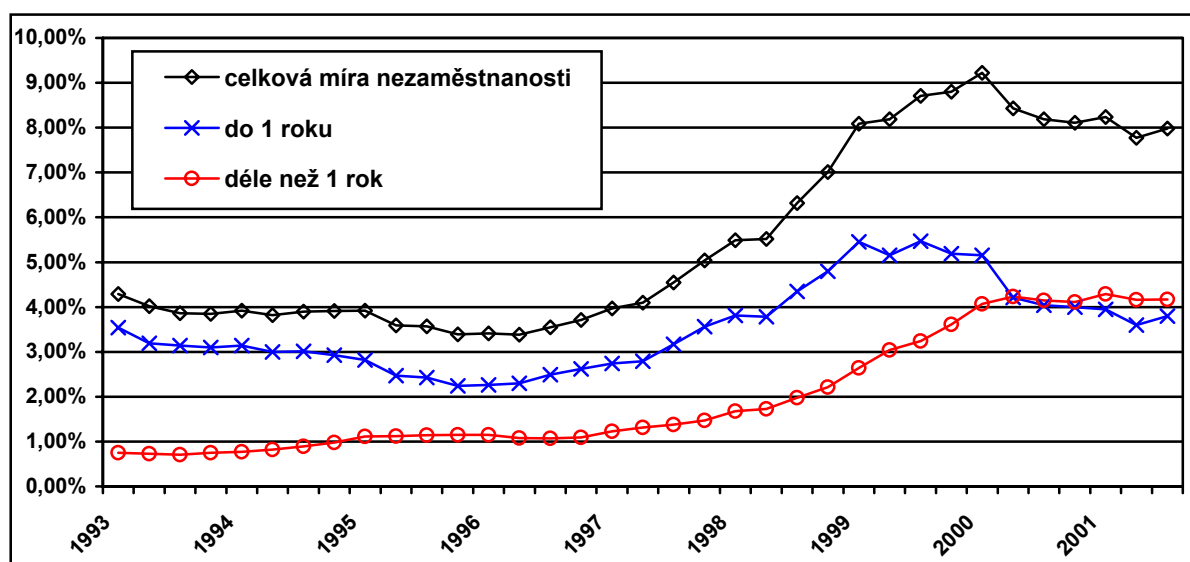
Tato třetí vlna byla charakterizována výrazným nárůstem celkové míry nezaměstnanosti téměř na 10% (během tří let, v období mezi léty 1997 a 2000, se tak více než zdvojnásobila), přičemž se v exponovaných okresech severočeského regionu přiblížila až k magické

hranici 20%. Procesy změn na pracovním trhu spojené s propouštěním či snižováním zaměstnanosti se dotkly nejen jednotlivců, ale i celé řady odvětví, profesí, kvalifikačních kategorií a sociálních skupin. Český pracovní trh se v tomto období stal více soutěživým, primární segmenty pracovního trhu reprezentované dříve ochraňovanými podniky byly z větší části deregulovány a většina profesí i odvětví, jež byla před rokem 1990 uměle udržovaná na primárním trhu práce (profese v hornictví, hutnictví a těžkém průmyslu a obecně fyzicky namáhavé, ale málo kvalifikované profese), prožila statusový pád. Tento proces „statusové degradace“ započal ovšem již na počátku devadesátých let, ve druhé polovině tohoto období se však jeho dosah a intenzita prohloubily.

„Tatík tady tenkrát za komunistů jako horník sebral 6 000 výplatu a chodil po Karviné a tak si mohl roztahovat ruce, jo. V té době 6.000 bylo... to byly peníze a dneska dostanou chlapi osm a... Když Vám to řeknu, že tam udělal rekord, kdysi se tady hodně dělaly rekordy, udělal rekord, přišel domů, řekl mojí matce, vem si doklady, jdeme nakupovat a z jedné výplaty koupil auto, jo, Škodovku 105. Teď zkuste z jedné výplaty koupit auto.“

Muž, 33 let, vyučený, ženatý, jedno dítě, nezaměstnaný, horník

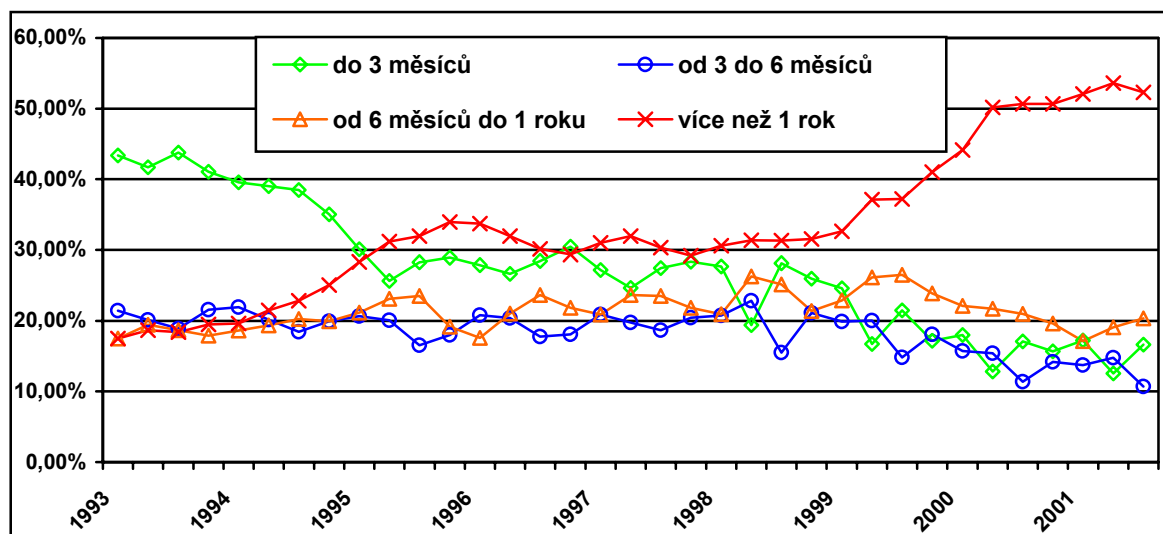
Graf 1 Míra nezaměstnanosti v ČR po čtvrtletích 1993–2001



Pramen: Výběrová šetření pracovních sil, ČSÚ (vlastní propočty)

Prvním významným rysem třetí vlny nezaměstnanosti je, že „nové zaměstnání je stále obtížnější získat než udržet“, což se projevilo tím, že spolu s nárůstem nezaměstnanosti rostl v tomto období i počet osob, které zůstávaly bez zaměstnání déle než 1 rok.

Graf 2 Vývoj podílu různých délek nezaměstnanosti v celku nezaměstnaných 1993 -2001



Pramen: Výběrová šetření pracovních sil, ČSÚ (vlastní propočty)

Jak je zřejmé z výše uvedených grafů, do roku 1996 jsme dosáhli stavu, kdy 30% nezaměstnaných je bez zaměstnání déle než 1 rok a dnes tyto osoby představují více než polovinu z celkového počtu nezaměstnaných (viz graf 2). Znamená to, že *dlouhodobá nezaměstnanost* se stává vážným sociálním problémem, jež má konsekvence jak **pro postižené jedince**, tak i **pro sociální stát**. Je přitom třeba upozornit na skutečnost zvýšení a trvalého udržování vysokého podílu dlouhodobé nezaměstnanosti i při dočasných poklesech nezaměstnanosti, jež provázely hospodářské oživení v letech 2000-2001. Lze to vnímat jako *jev nežádoucí, i když v evropském kontextu ne výjimečný*. V zemích EU představovaly osoby nezaměstnané déle než 1 rok po roce 1989 něco mezi 41-76% všech nezaměstnaných (podle síly a struktury ekonomik jednotlivých zemí), přičemž ještě na počátku 70. let tento podíl činil jen 12% a v 80. letech kolem 35% [Benoit-Guilbot a Gallie, 1994:2]. [poznámka ⁴]

Existují dvě protichůdná vysvětlení zvyšování podílu dlouhodobě nezaměstnaných i prodlužování délky případů nezaměstnanosti a tím i průměrné délky nezaměstnanosti. Podle prvního vysvětlení roste s počtem nezaměstnaných i obtížnost jejich návratu do placeného zaměstnání (konkurence mezi nezaměstnanými v soutěži o existující pracovní místa). Platí to ovšem jen když je „outflow“ značně nižší než „inflow“ a tvorba nových pracovních příležitostí nestačí uspokojit poptávku. Podle druhého vysvětlení je dlouhodobá nezaměstnanost dána postupným nahromaděním nezaměstnaných v předchozích obdobích a jejich setrváním v nezaměstnanosti díky jejich nízkému lidskému kapitálu a růstu poptávky spíše po kvalifikované síle (strukturální nezaměstnanost), zčásti díky silnému sociálnímu státu a výši jeho podpor konkurující výši dosažitelné mzdy (past nezaměstnanosti).

Druhým významným rysem třetí vlny nezaměstnanosti je marginalizace na trhu práce, která se týká jak jedinců, tak i celých sociálních kategorií a komunit. **Geograficky** tak dochází k *etablování se „kapes chudoby“*, postižených regionů, jimž nepomáhají krátkodobá opatření aktivní zaměstnanecké politiky, neboť důvody zvýšené nezaměstnanosti jsou hlubšího strukturálního charakteru - ať se to již týká poptávkové (nevýhodná odvětvová struktura

ekonomiky regionu, nedostatečná infrastruktura apod.) či nabídkové strany (převaha nekvalifikované nebo vysoce specializované pracovní síly) trhu práce.

„Ta situace na Karvinsku je podle mě jako příšerná. Tady koho najdete u tý vývěsný tabule z pracáku, to je samej horník.“

muž, 33 let, vyučený, ženatý, jedno dítě, nezaměstnaný, horník (úraz a renta)

Popřípadě minulých opatření sociální politiky (nepoměr zejména výše dlouhodobých sociálních dávek a úrovně nabídky mezd na lokálním trhu práce jako je tomu na Ostravsku). V **sociálním prostoru** se jedná o **marginalizaci určitého typu pracovní síly** na trhu práce (samotná dlouhodobá nezaměstnanost je jen jedním, i když významným projevem této marginalizace). Tato marginalizace se projevuje především nejistotou zaměstnání (často explicitně danou pracovní smlouvou na dobu určitou či zkrácenou) a způsobem jak své zaměstnání lidé ztrácejí, kumulací nezaměstnanosti v pracovní kariéře a tím i fragmentarizací této kariéry (jejím přerušováním - často stále delšími - obdobími nezaměstnanosti) a vysokým rizikem dlouhodobé nezaměstnanosti s obtížným návratem k placené práci.

1.2 Jak ztratili naši respondenti zaměstnání

Klasické zjevné i skryté propouštění (včetně ztráty zaměstnání v důsledku reorganizací - možná z větší části účelových nebo v důsledku zániku zaměstnavatelské organizace) postihlo asi 59% dotázaných.

T a b u l k a 1 Způsob ukončení posledního zaměstnání před nynější registrací na ÚP

	četnost	%	validní %
přestal/a jsem podnikat, ukončil/a jsem živnost	60	4,5	5,1
ukončení pracovního poměru na dobu určitou	185	14,0	15,6
zaměstnání skončilo výpovědí z mé strany	202	15,3	17,0
byl/a jsem propuštěn/a	536	40,6	45,1
místo zrušeno jako nadbytečné nebo v reorganizaci	134	10,1	11,3
organizace, živnost zanikla či šla do konkursu	27	2,0	2,3
zaměstnání jsem ztratil/a z jiných důvodů	44	3,3	3,7
neuvedeno	133	10,1	-
celkem	1 321	100,0	100,0

Pramen: Data z panelu domácností postižených nezaměstnaností v 7 vybraných okresech ČR.

Zajímavá je informace o 16% osob, které se mezi nezaměstnané dostaly „*ukončením pracovního poměru na dobu určitou*“, což představuje realizaci jejich nejistého postavení na trhu práce. Více než ostatních se to týkalo osob se základním vzděláním a nevyučených - speciálně to nejvíce postihovalo muže z této vzdělanostní kategorie. Méně často, ve vztahu k ostatním, se to týkalo vyučených osob - bez ohledu na jejich pohlaví. Mezi těmi, kdo ukončili pracovní poměr na dobu určitou, byl vyšší podíl osob s více než jednou nezaměstnaností (50%) nebo alespoň s jednou nezaměstnaností (81%) v pracovní kariéře než v případech, kdy byl ukončen pracovní poměr na dobu neurčitou. Nasvědčovalo by to tomu, že přijímání pracovních poměrů na dobu určitou představuje pro málo kvalifikovanou pracovní sílu určité řešení problému „jak se dostat z nezaměstnanosti“, které má však **nezamýšlený důsledek - její opakování**. „*Rušení pracovních míst a reorganizace*“ jako důvod propouštění se patrně více dotýká do té doby stabilizované pracovní síly (mezi těmi, kdo dosud s nezaměstnaností neměli žádnou zkušenost, uvedlo tento důvod propouštění 21% osob, mezi těmi, pro které nezaměstnanost již nebyla novou situací, pak jen 6%). Nejvyšší podíl mezi těmi, kdo „*byli propuštěni*“, představovali kvalifikovaní dělníci (30%) a nekvalifikovaní dělníci (19%), dále nižší rutinní nemanuální pracovníci v prodeji a ve službách (17%) a vyšší rutinní nemanuální pra-

covníci v administrativě a v obchodě (12%), nižší techničtí pracovníci (8%), mistři (8%) a nižší techničtí odborníci (5%). Nejvíce osob v našem souboru bylo popuštěno z peněžnictví a pojišťovnictví (17%), obchodu, oprav motorových vozidel a spotřebního zboží (12%), dále stejným podílem (5%) z dobývání nerostných surovin, zemědělství, stavebnictví a veřejné správy.

1.3 Marginalizace a diskriminace na trhu práce

V podmínkách rostoucí soutěživosti se na českém trhu práce diferencovaly možnosti konkrétních osob, jako jednotlivců i jako příslušníků určitých sociálních kategorií, udržet si své zaměstnání a po jeho ztrátě rychle získat zaměstnání nové. To se projevilo v odlišných specifických mírách jak v případě krátkodobé, tak i v případě dlouhodobé nezaměstnanosti. Zvláštní situace se vytváří na sekundárním pracovním trhu, kde dochází k mimořádně silné soutěži mezi nízkými náklady na pracovní sílu a nominální flexibilitou, což je zesilováno i konkurencí zahraniční pracovní síly, zejména z Ukrajiny a ze Slovenska, jež těží z nízkých životních nákladů svých rodin v zemi svého původu. Předpokládáme, že v důsledku tlaku mezd směrem dolů se na českém trhu práce etablovala *demotivovaná pracovní síla, jež rezignuje na málo placené pracovní příležitosti*. I na českém trhu práce tak dochází k **marginalizaci** části pracovní síly: vytvořila se zde specifická kategorie osob, které většinou přináležejí k nižší společenské třídě, mají nižší vzdělání či jsou nekvalifikované (malý lidský kapitál) a často byly dříve zaměstnány v utlumovaných odvětvích národního hospodářství, pro něž je charakteristické zvýšené riziko dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti. *Nerovnost v rozložení rizika nezaměstnanosti podle kvalifikační úrovně je u nás vyšší než na pracovních trzích zemí EU*, což souvisí s procesem restrukturalizace a modernizací české ekonomiky, respektive s její „de-industrializací“ a s rostoucí rolí lidského kapitálu. Konkrétně, jestliže v zemích EU byla v roce 2001 průměrná míra nezaměstnanosti 7,6 % a dále pak byla pro pracovníky se základním vzděláním 10,6 %, pro pracovníky se středním vzděláním 6,5 % a pro pracovníky s vysokoškolským vzděláním 4,3 %, pak v ČR byl průměr 8,2 %, ale s mnohem většími rozdíly mezi kategoriemi: 19,3 % pro pracovníky se základním vzděláním, 6,7 % pro pracovníky se středním vzděláním a 2,5 % pro pracovníky s vysokoškolským vzděláním. Nebyla žádná země EU, jež by měla vyšší specifickou míru nezaměstnanosti pro pracovníky se základním vzděláním než Česká republika - nejvyšší měli tito pracovníci ve Španělsku, v Německu - 13,7 % a ve Francii - 13,6 %. (OECD 2002: 317-318).

Podle teorie fronty [Granovetter a Tilly, 1988] odhadují zaměstnavatelé lidský kapitál (vědomosti, zkušenosti, kvalifikaci, spolehlivost, výkonnost ap.) žadatelů o práci a seřazují si je podle odhadovaného potenciálního přínosu. Ti, kdo jsou v tomto ohledu hodnoceni nízko nebo negativně (ať již reálně nebo na základě stereotypů a předsudků), se dostávají na konec fronty a mají jen malou šanci na získání pracovního místa, o které se ucházejí (blíže též [Sirovátka, 1995]). I tam, kde nejsou velké nároky na lidský kapitál, řadí se na konec této fronty ti, u nichž se předpokládají nespolehlivost, nepřizpůsobivost, neloajalita vůči zaměstnavateli či existence jakýchkoliv překážek, jež mohou zaměstnavateli bránit plně disponovat najímanou pracovní silou (zhoršený pracovní stav, malé děti o něž žadatel/ka o zaměstnání pečuje apod.). Navíc představa části podnikatelů a manažerů nadnárodních obchodních řetězců jako by pocházela z období kořistnického kapitalismu 19. století a chápe tuto loajalitu jen jako akceptaci jejich požadavku, aby se pracovníci „dobrovolně“ vzdali legislativou jim garantované ochrany pracovního poměru a práce.

Větší riziko, že se mezi marginalizované zařadí, hrozí tedy nejen spíše nekvalifikované než kvalifikované pracovní síle, ale také spíše ženám než mužům, neboť jejich pracovní kariéry jsou přerušovány mateřstvím a péčí o děti vůbec (obojí lze svým způsobem chápat i jako určitý typ skryté nezaměstnanosti), a spíše starším osobám - zejména *osobám starším padesáti let*. Ve srovnání se zdravou populací jsou marginalizací, speciálně dlouhodobou nezaměstnaností, více ohroženy *zdravotně postižené osoby*. Dlouhodobá nezaměstnanost je také charakteristická pro určitá *etnika*. Postihuje v České republice většinu Romů, což je dáno jejich nízkým vzděláním, odlišným kulturním kapitálem, než jaký trh vyžaduje, ale i diskriminací pro etnický původ. Velkou roli hraje právě to, že je potenciální zaměstnavatelé neposuzují jako individuality, ale skrze stereotypy vytvořené majoritní populací o příslušnících tohoto etnika jako nespolehlivé pracovní síle. Bez vlivu na to, že jsou Romové řazeni na konec fronty, není ani fakt, že pod tlakem diskriminace se část Romů orientuje na záměnu příjmu z placené práce příjmem od sociálního státu - a tím svou diskriminaci v očích majoritní populace „legitimují“.

„Možu říct přesně datумы, co se tady děje. To jsou datумы, kdy přicházejí sociálky, dvacátého, co tam se děje dvacátého, to by, sami by se divili. Taxíky tu jezděj, to se vozi chlasty, čtyřadvacet hodin v kuse, běhá se do zastavárny, vytahují se věci ze zastavárny, takhle se žije bohémským životem tři dny a pak je to nanovo.“

muž, 33 let, vyučený, ženatý, jedno dítě, nezaměstnaný, horník (úraz a renta)

To, že se často ocitají v rukou lichvářů a v kolotoči sekundární chudoby [poznámka⁵] je však primárně dáno právě diskriminací na trhu práce - jak konstatuje Hübschmannová [1995], pro mnoho Romů je dosud pravidelná mzda nezvyklá a romský model tradičních odměn nevyžaduje a ani neumožňuje hospodaření založené na plánování, kalkulaci, na perspektivním rozvržení útraty a spoření (za peníze se odjakživa mezi Romy kupovalo statusové, prestižní zboží - maso a alkohol).

1.3.1 Kumulace nezaměstnanosti v pracovních kariérách

Relativně vysoká frekvence osob, jež vystřídaly v průběhu posledních deseti let velký počet zaměstnání, zjištěná mezi respondenty v našem panelu nezaměstnaných a také krátká délka jejich posledního zaměstnání (tedy krátkost období jejich posledního zaměstnání mezi dvěma obdobími nezaměstnanosti) nasvědčují tomu, že **pro značnou část z nich se stal život bez placené práce známou zkušeností**. Zkušenost s předchozí nezaměstnaností (byli již v minulosti bez zaměstnání) má v našem souboru téměř 800 osob, nebereme-li v úvahu absolventy škol a další osoby bez dosavadní pracovní kariéry, sdílí zkušenost alespoň jednoho období bez placené práce ve své pracovní anamnéze 61% respondentů! Pro 32% to byla zkušenost vícekrát opakovaná (často jde dokonce již přinejmenším o třetí nezaměstnanost)!

T a b u l k a 2 Zkušenost s nezaměstnaností

	počet	%	validní %	kumulativní %
ano, více než jednou	416	31,5	31,8	31,8
jednou	382	28,9	29,2	61,0
ne	474	35,9	36,2	97,2
nehodí se	36	2,7	2,8	100,0
neuveдено	13	1,0	-	-
celkem	1 321	100,0	100,0	-

Pramen: Data z panelu domácností postižených nezaměstnaností v 7 vybraných okresech ČR.

Podíl osob s nezaměstnaností v pracovní kariéře mezi těmi, kdo ve sledovaném období ztratili zaměstnání, je tedy vysoký - stále častěji se setkáváme s osobami, jejichž pracovní kariéra je v posledních 10 letech (dříve to ostatně nepřípadalo v úvahu) fragmentarizována. **Úseky placené práce jsou střídány s obdobími nezaměstnanosti a celková délka nezaměstnanosti v jejich pracovní kariéře je nezanedbatelná** (u 34% dotázaných byl při registraci na úřadu práce součet všech období nezaměstnanosti v jejich pracovní kariéře delší jak 1 rok, u 14% dokonce delší jak 2 roky). V našem výběrovém souboru, reprezentativním pro ekonomicky aktivní populaci ČR, byla do roku 1997 průměrná délka nezaměstnanosti asi 6 měsíců (nesmíme zapomínat, že tehdy u většiny respondentů šlo o jejich první nezaměstnanost v pracovní anamnéze), po roce 1998 se pak tato délka u mužů prodlužuje na 7 měsíců, ale u žen až na 12 měsíců. Bylo zde také možno identifikovat typ člověka, který má větší než obvyklé problémy s tím, získat zaměstnání, respektive si ho udržet. Jeho průměrná délka celkové nezaměstnanosti byla 15 měsíců. S tím koresponduje i zjištění, že déle než dva roky pracovalo ve svém posledním zaměstnání jen 12% dotazovaných a polovina z dotazovaných osob své poslední zaměstnání ztratila do dvanáctého týdne od uzavření pracovní smlouvy (a nešlo jen o krátkodobé pracovní poměry, 3 měsíce je mimochodem obvyklá délka zkušební doby). Jak se dalo očekávat, představuje výraznou determinantu výskytu nezaměstnanosti v pracovní kariéře lidský kapitál indikovaný vzděláním. [poznámka ⁶] Opakovaně již byly nezaměstnané zejména osoby se základním vzděláním a nevyučené, jen asi pro čtvrtinu z nich je sledované období jejich první nezaměstnaností. V případě osob s vysokoškolským vzděláním je opakovaně postiženo jen 13% (poprvé téměř polovina).

T a b u l k a 3 Souvislost zkušenosti s nezaměstnaností a dosaženého vzdělání (%)

	základní, nevyučení	základní, vyučení	středoškolské	VŠ
ano, více než jednou	46	28	30	13
jednou	27	28	34	32
ne	27	44	36	55
celkem	100,0	100,0	100,0	100,0

Pramen: Data z panelu domácností postižených nezaměstnaností v 7 vybraných okresech ČR.

Poznámka: Netýká se absolventů škol ztrácejících své první zaměstnání

Analogická je i situace při sledování vztahu mezi výší dosaženého vzdělání a celkovou dobou nezaměstnanosti v pracovní kariéře.

T a b u l k a 4 Vzdělání a celková doba nezaměstnanosti (%)

celková doba nezaměstnanosti	vzdělání								celkem
	základní, nevyučen/a		základní, vyučen/a		středoškolské		VŠ		
do 0,5 roku	26,4	61,8	49,1	73,2	49,0	74,7	61,8	94,2	41,5
od 0,5 do 1 roku	25,4		24,1		25,7		32,4		25,4
od 1 do 1,5 roku	15,4	25,4	11,8	18,8	10,7	17,7	2,9	5,8	12,3
od 1,5 do 2 let	10,0		7,0		7,0		2,9		8,0
od 2 do 3 let	11,4	22,8	4,7	8,0	4,8	7,6	0,0	0,0	7,0
více než 3 roky	11,4		3,3		2,8		0,0		5,9
celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pramen: Data z panelu domácností postižených nezaměstnaností v 7 vybraných okresech ČR.

Poznámka: Jde jen o osoby, které již měly v minulosti zkušenost s nezaměstnaností.

Největší pravděpodobnost opakované nezaměstnanosti je mezi kvalifikovanými dělníky (76%, přitom 35% již před touto nezaměstnaností více než jednou), nekvalifikovanými dělníky (80%, přitom 46% již před touto nezaměstnaností více než jednou) a zemědělskými dělníky a ostatními manuálními pracovníky v prvovýrobě (80%, přitom 58% již před touto nezaměstnaností více než jednou). [poznámka ⁷]

1.3.2 Kumulace nezaměstnanosti v rodinách

Marginalizace jedinců na trhu práce je i v České republice **provázena i kumulací nezaměstnanosti v některých konkrétních typech domácností a rodin**. [poznámka ⁸]. Dvoji nezaměstnaností bylo postiženo téměř 30% domácností dotazovaných v našem panelu, pro něž je tento dotaz relevantní. Z poloviny šlo přitom o osoby, jejichž současná vlastní nezaměstnanost je již třetí a další v řadě! Tento podíl kumulovaných nezaměstnaností v rodině je vysoký a identifikuje velmi specifickou skupinu párů (nejčastěji mají oba partneři jen základní vzdělání bez vyučení, často objektivní nebo jen subjektivní zdravotní potíže).

S c h é m a 2 Typologie postižení domácností

dotazovaný/á již více než 1x ztratil/a zaměstnání partner/ka nemá stálé zaměstnání	11%	dotazovaný/á již více než 1x ztratil/a zaměstnání partner/ka má zaměstnání	33%
dotazovaný/á již alespoň 1x ztratil/a zaměstnání partner/ka nemá stálé zaměstnání	11%	dotazovaný/á již alespoň 1x ztratil/a zaměstnání partner/ka má stálé zaměstnání	17%
dotazovaný/á poprvé ztratil/a zaměstnání partner/ka nemá stálé zaměstnání	6%	dotazovaný/á poprvé ztratil/a zaměstnání partner/ka má stálé zaměstnání	28%

Pramen: Data z panelu domácností postižených nezaměstnaností v 7 vybraných okresech ČR.

Poznámka: Podíly jsou počítány pouze z těch domácností, pro něž je tento dotaz relevantní (dotázaní mají partnera/partnerku a ztracené zaměstnání nebylo jejich prvním zaměstnáním).

Také výsledky z výběrového souboru reprezentativního pro ekonomicky aktivní populaci ČR naznačují, že souběh nezaměstnanosti obou partnerů v rodině v celku této populace je z hlediska svého výskytu jevem sice řídkým, avšak **vydělujícím určitou kategorii osob, jež je tomuto riziku vystavena ve výrazně vyšší míře než zbytek populace**. Není to jen otázka zvýšeného rizika uvnitř nukleárních rodin. Data z našeho panelu ukazují, že vyšší podíl nezaměstnanosti lze nalézt i v širších rodinách dlouhodobě nezaměstnaných osob (31% rodičů a 34% sourozenců dlouhodobě nezaměstnaných osob mladších 35 let má zkušenost s nezaměstnaností). To jen dokumentuje jak homogenní je sociální prostředí, z kterého dlouhodobě nezaměstnaní v našem panelu pocházeli.

T a b u l k a 5 Nezaměstnanost rodinných příslušníků dlouhodobě nezaměstnaných osob

	nezaměstnanost partnera/ky		nezaměstnanost dítěte		nezaměstnanost sourozence		nezaměstnanost rodičů	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
v době registrace	204	28,9	79	11,5	163	14,8	107	10,7
v posledních 10 letech	-	-	518	77,0	765	69,6	810	78,5

Pramen: Data z panelu domácností postižených nezaměstnaností v 7 vybraných okresech ČR.

Poznámka: Jde jen o případy, kdy tato možnost přichází v úvahu (např. mají sourozence, dospělé dítě apod.)

Na zajímavosti tato data dále získají, jestliže přihlédneme ke vzdělání našich respondentů. Vysoká koncentrace nezaměstnanosti v jejich širších rodinách je charakteristická právě pro ty osoby, které jsou samy vystaveny nejvyššímu riziku nezaměstnanosti. Ti, kdo měli jen základní vzdělání bez výučního listu, deklarovali zkušenost s nezaměstnaností svých dětí ve

20% případů, u svých sourozenců ve 30% případů a u svých rodičů ve 25% případů. Osoby s vysokoškolským vzděláním deklarovaly nulovou zkušenost svých dětí, ve 20% případů zkušenost u svých sourozenců a v 10% u svých rodičů (všechna % byla počítána z relevantního základu - například jen z těch, kdo měli ekonomicky aktivní děti, sourozence či rodiče).

Rýsuje se tak **kategorie marginalizovaných** osob, jejichž pracovní kariéra je **fragmentarizována** opakovanou nezaměstnaností a **celková délka nezaměstnanosti** v jejich pracovní kariéře je již dnes nezanedbatelná. [poznámka ⁹] Vyšší podíl nezaměstnanosti lze nalézt také v jejich širších rodinách.

„Já mám teďkom kluka, asi sedmadvacet roků má už, šikovný, též práci nemá, též je po vyučení. ... Vyučil se, strojař jako. Už to bude teďkom rok, co vlastně skončil školu, že.“

žena, 56 let, základní vzdělání, vdaná, invalidní důchodkyně

„Manžel to totiž prožil dvakrát, že přišel o práci. A dcera taky ztratila práci, zeť v té době taky byl nezaměstnaněj chvílami, vždycky něco našel, ale pak zase ne, jo, teprve až teďka dělá rok, takže prostě takhle nějak to bylo, no.“

žena, 52 let, vyučená, vdaná, neaktivní v domácnosti

Největší pravděpodobnost opakované nezaměstnanosti je mezi nekvalifikovanými dělníky (80% alespoň jednou, 46% více než jednou), zemědělskými dělníky a ostatními manuálními pracovníky v prvovýrobě (80% alespoň jednou, 58% více než jednou), ale i mezi dělníky kvalifikovanými (76% alespoň jednou, 35% více než jednou). [poznámka ¹⁰] Osoby s vysokoškolským vzděláním měly v anamnéze průměrnou dobu celkové nezaměstnanosti 10 týdnů. Průměrná délka celkové nezaměstnanosti u osob pouze vyučených byla ve vztahu k nim trojnásobná a mezi osobami jen se základním vzděláním a bez vyučení dokonce šestnásobná (60 týdnů).

Osoby, jež jsou opakovaně nezaměstnanými, jsou vystaveny vyššímu **riziku nezaměstnanosti dlouhodobé**. Jak to zachycují údaje následující tabulky, ještě 42% z těch, kdo vypovídali v druhé vlně našeho panelu (tedy po 6-8 měsících od ztráty svého původního zaměstnání), bylo dosud bez zaměstnání. Z větší část to byli lidé, kteří již měli v pracovní kariéře nezaměstnanost (převážně opakovanou), respektive lidé s větší celkovou délkou nezaměstnanosti v pracovní kariéře.

T a b u l k a 6 Vztah respondentů k trhu práce po 6-8 měsících od ztráty zaměstnání

(Otázka: „Jste v současné době zaměstnán/a nebo ne? Pokud pracujete v několika zaměstnáních, uveďte pouze pro hlavní zaměstnání.“)

	počet	%	validní %
na 30 nebo více hodin týdně	348	26,3	42,6
na méně než 30 hodin týdně	28	2,1	3,4
samostatná výdělečná činnost, živnost	20	1,5	2,5
podnikatel se zaměstnanci	2	0,2	0,3
důchod, penze	13	1,0	1,6
žena v domácnosti	11	0,8	1,3
studující	10	0,8	1,2
bez zaměstnání	348	26,3	42,7
ostatní	36	2,7	4,4
neuvedeno (nezastižen/a)	505	38,2	-
celkem	1 321	100,0	100,0

Pramen: Data z panelu domácností postižených nezaměstnaností v 7 vybraných okresech ČR.

I v našem šetření se tedy ukazuje, že - stejně jako v zemích Evropské unie - pro některé sociální kategorie představuje nezaměstnanost výrazně větší riziko než pro jiné. Jak

ovšem dále ukážeme, *není v našich datech prokazatelné, že by v České republice zkušenost s předchozí nezaměstnaností* - na rozdíl od informací ze zemí EU - *podstatně ovlivňovala chování a strategie nezaměstnaných!*

1.4 Vnímání nezaměstnanosti zaměstnanou populací

Fakt, že se v České republice etabloje nezaměstnanost, je většině obyvatelstva nejen obecně znám, ale je pro ni i zdrojem znepokojení. Nevnímají tento fakt jen jako ohrožení společnosti, v níž žijí, ale i jako své vlastní ohrožení a ohrožení budoucnosti svých dětí.

„Já nevím, jestli se dá něco dělat nebo ne, ale, co vidím? Prostě vidím, no hrůzu, dopředu už pro ty mladé. Já už tu třeba nebudu za deset, dvacet roků. Ale co teďkom ty moje děti? Ty nebudou mít ani na důchod ani tu práci. Kdo na nich bude dělat? Kde ty peníze seberu na ten důchod? A z čeho ti mladí mají dát na ten důchod, aby si založili ten důchodový ten, jako že... Z čeho to, když nemají zaměstnání? A nemají stále zaměstnání. Nemožou tam, jak tě přijmou, nemožeš tam být třicet roků v tom podniku, aby sis na ten důchod vydělal. Tak to už aspoň vidím já.“

žena, 56 let, základní vzdělání, vdaná, invalidní důchodkyně

V našem výběrovém souboru, reprezentativním pro obyvatelstvo v ekonomicky aktivním věku, souhlasilo 76% dotázaných s *názorem, že se nezaměstnanost v blízké budoucnosti stane pro společnost vážným problémem* (25% dotázaných je o tom zcela přesvědčeno). Nakloněny tomuto názoru jsou spíše osoby se základním vzděláním. Jaké povahy jsou konkrétní obavy lze dovodit z předpokládaných vyhlídek zaměstnavatele, které zjišťovala otázka *„Jaké jsou budoucí vyhlídky fungování podniku, instituce nebo firmy, kde v současnosti pracujete?“*. Téměř dvě třetiny dotázaných (63,8%) vidí situaci optimisticky. Alespoň v roční (ale i v pětileté) perspektivě považují své zaměstnání za vcelku jisté - jsou přesvědčeni minimálně o tom, že jejich zaměstnavatel nebude snižovat stav zaměstnanců (11,5% námi dotázaných osob dokonce očekává, že se počet pracovníků v jejich firmě či organizaci bude zvyšovat). Na druhé straně je zde asi pětina dotázaných, jimž jejich současné zaměstnání neskýtá - a to ani v horizontu tohoto roku ani v horizontu pěti let - do budoucna jistotu placené práce a očekávají, že jejich zaměstnavatel bude muset propouštět (ze dvou třetin očekávají propouštění individuální, z celé jedné třetiny však propouštění hromadné).

Možná ztráta zaměstnání v takovém případě je dotazovanými vnímána jako *silný zásah do osobního života*, i když ne pro všechny a pro většinu nikoliv zásah fatální: *pro třetinu z nich by ztráta zaměstnání nebyla žádným výrazným traumatem* a nepovažovali by tuto situaci za nijak zvláštní. Vzdělání zde nehraje žádnou diferenciací roli, všechny vzdělanostní kategorie v tomto ohledu reagují stejně a to se týká nejen hypotetické situace, ale shodně se vyjadřují všechny vzdělanostní kategorie i o své reálné zkušenosti (pokud již dotazovaná osoba byla někdy nezaměstnána, byla dotázána na své pocity při ztrátě zaměstnání). **Otázkou je, zda je tomu tak proto**, že (1) lidé věří ve svou schopnost rychlého návratu do placeného zaměstnání, nebo proto, že (2) tuto situaci považují fatálně za součást svého života, popřípadě proto, že (3) důvěřují sociálnímu státu - že je v takovém případě „podrží“. Ne všichni ovšem považují pomoc sociálního státu nezaměstnaným za dostačující: jako nedostatečnou ji posuzuje 40% dotázaných, a to jak z hlediska výše podpůrné dávky, tak i z hlediska délky podpůrného období. Tato skepse k možnostem sociálního státu pomoci nezaměstnaným je frekventovanější mezi osobami se základním vzděláním.

V panelu i ve výběrovém souboru platí, že s *rostoucím vzděláním respondentů roste i jejich důvěra v potenciální schopnost získat nové zaměstnání*. Majitelé vysokoškolských diplomů v našem reprezentativním výběrovém souboru většinou (65%) věřili, že by se jim podařilo po eventuální ztrátě zaměstnání získat nové zaměstnání nejdéle do tří měsíců. O něco méně důvěry v tak rychlý návrat do placeného zaměstnání, pokud by ztratili to nynější, mají

osoby se středoškolským vzděláním a vyučené osoby (50%), nejméně pak ji mají osoby jen se základním vzděláním, bez vyučení (34%), mezi nimiž se také častěji objevuje totální skepse (24% z nich si myslí, že by v případě ztráty svého nynějšího zaměstnání neměli žádnou šanci získat zaměstnání nové). Zajímavé je, že ti, kdo odhadují dobu, po kterou by zůstali nezaměstnanými, na více než 6 měsíců či dokonce se - v takovém případě - obávají trvalé nezaměstnanosti, se vyskytují i mezi osobami s vysokoškolským vzděláním. I když je mezi nimi takových skeptiků jen poloviční podíl (10%) ve srovnání s osobami se základním vzděláním. Napovídá to, že ve všech vzdělanostních kategoriích jsou **osoby, z nichž by se mohli rekrutovat „discouraged workers“**. Pesimističtí jsou v tomto ohledu lidé předdůchodového věku, v našem výběrovém souboru má více než polovina respondentů starších 55 let za to, že by po ztrátě současného zaměstnání již nové zaměstnání zřejmě nesehnala. Pesimismus je zde ovšem charakteristický i pro osoby, které mají opakovanou zkušenost s nezaměstnaností. a je rozšířenější mezi ženami více než mezi muži.

1.5 Situace na zkoumaných lokálních trzích práce

Nejméně **fragmentarizovanou pracovní kariéru** nacházíme častěji u dotazovaných v okresech Brno-město a Mladá Boleslav, ale také Louny. Nejčastěji mají **zkušenost s nezaměstnaností** obecně, ale i s opakovanou nezaměstnaností v pracovní kariéře, dotazované osoby v okresech Břeclav a Vsetín (okresy se střední nezaměstnaností, nikoliv jak by se mohlo očekávat v okresech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti), ale částečně také v okrese Chomutov. Pozice okresu Louny s tradičně vysokou mírou nezaměstnanosti mezi dvěma okresy vykazujícími tradičně střední (Brno) nebo nízkou (Mladá Boleslav) mírou nezaměstnanosti je jistě hodna pozornosti. **Způsob absorbování pracovní síly** pracovními trhy jednotlivých okresů se v našem panelu lišil. Pracovní trh okresu Mladá Boleslav absorboval z našeho souboru dobře osoby se všemi typy vzdělání, nejlépe pak osoby vyučené (vyučené osoby se lépe uplatňovaly ve srovnání s ostatními okresy i v okrese Břeclav) a představoval klasický příklad vysoké poptávky po pracovní síle různého typu. Poněkud podobná, ale méně příznivá byla v době sběru dat i situace v okrese Brno-město, kde byla ovšem relativně nižší poptávka po vyučených osobách a proto i jejich horší absorpce (relativně lépe se zde naopak prosazovaly osoby se středoškolským a vysokoškolským vzděláním). Na pracovních trzích okresů Chomutov a Karviná se hůře prosazovaly nevyučené osoby (v okrese Karviná i vyučené). I když je zde patrně pro ně pracovních příležitostí stejně nebo i relativně více než v jiných okresech, lze to vysvětlit velkým převisem nabídky tohoto typu pracovní síly nad poptávkou po ní. Relativně nejlépe tento typ pracovníků absorbovaly trhy práce okresů Vsetín a Louny, kde se naopak relativně hůře prosazovaly osoby se středoškolským vzděláním a s vysokoškolským vzděláním - ty poslední též v okrese Chomutov.

Trhy práce všech okresů se zdály být obecně diskriminující určité typy pracovníků. Jak ukázaly výpovědi našich respondentů, jde zejména o diskriminaci na základě **pohlaví**, což je násobeno diskriminací matek s malými dětmi - setkalo se s ní asi 25% žen a stejný podíl matek se závislými dětmi. Dále jde o diskriminaci **zdravotně handicapovaných**. Setkaly se s ní ovšem i osoby se zdravotními potížemi - objektivními i subjektivními (asi v 50% případech).

„No a ona zkrátka potom přišla a říkala vy a vy jste jako propuštění. No a když jsme se ptaly na důvod, tak řekla, byly jste na nemocenské. To znamená 14 dnů na nemocenské a ztratíte práci. Rozhodnuto, rozhodnuto. Pak jsem zůstala doma, do devadesátého šestého, do Nového roku, no a s pomocí manžela jsem sehnala práci na šachtě ve skladovém hospodářství. ... Tam jsem místo ztratila jinak, tam jsem byla dlouhodobě nemocná, no a tu práci přebíral PEREX. ... Nabídli mně práci, kde je třídiřna, úpravna jako uhlí. No, ale musela jsem jako mít papír k tomu, no a závodní doktor, neexistovalo, že já s tymba kloubama, tam to jako neexistuje.“

žena, 55 let, vdaná, základní vzdělání, předčasný důchod

Často se objevovala i diskriminace na základě věku - zejména se jednalo o diskriminaci starších osob (setkalo se s ní asi 40% osob starších 40 let a téměř všichni starší 55 let).

„Když jsem teďka byla víc jak rok nezaměstnaná, tak jsem toho prošla hodně, samozřejmě napřed telefonicky, tak po telefonu okamžitě - přijďte, přijďte, když jsem tam přišla, zjistili kolik mi už je, tak - je výběrový řízení, budeme dělat takový a takový opatření, budeme ještě dělat postupy a posudky a to, a tím bylo jasné, prostě že já už nemám nárok... Rozumíte, když jdete na druhý, na třetí, na čtvrtý, na desátý místo a pořád Vám říkají výběrový řízení a končí zakázky nebo zrušili zakázky nebo zakázky nepřišly, tak ono vám to dojde, jo, proč to je.“

žena, 52 let, vdaná, vyučená, neaktivní v domácnosti

Diskriminace se ovšem v menší míře dotýkala i absolventů škol, šlo zejména o necht' přijímat pracovníky bez praxe.

„Mám vysokou školu, matematika - ekonomie. Všechno ale stojí a padá praxí... Obvykle zjistili co mám za školu, co umím za jazyky, co umím s počítačem, a řekli - no to je výborný a kolik máte praxe? A tím to skončilo. Řekli - bohužel, my potřebujeme někoho s praxí, nezlobte se.“

muž, 25 let, svobodný, vysokoškolák

V celku je tedy odmítání přijmout nezaměstnanou osobu dáno na jedné straně jejím lidským kapitálem (**kvalifikace a praxe**) a výší nabídky pracovní síly (vhodnější uchazeči) a na druhé straně jejími charakteristikami jako jsou **etnický původ, pohlaví, nebo věk a zdravotní stav** - což může mít velmi blízko k diskriminačním praktikám, ale může být také dáno jen posouzením míry flexibility a disponibility pracovní silou. Celkově to koresponduje se zmíněnou strategií zaměstnavatelů řadících si uchazeče o místo do pomyslné fronty podle jejich předpokládaného přínosu či opačně podle předpokládaných problémů, jež s nimi jako zaměstnavatelé mohou mít (teorie fronty).

T a b u l k a 7 Situace na trhu práce šetřených okresů v době sběru dat

okres	míra nezaměstnanosti	počet nezaměstnaných na 1 pracovní místo	nezaměstnaní déle než 1 rok v celku nezaměstnaných
Karviná	18,0	56,6	51,5
Chomutov	16,9	31,3	44,9
Louny	17,1	21,9	42,6
Břeclav	10,1	16,7	32,8
Vsetín	9,5	11,4	41,2
Brno-město	7,9	12,6	38,9
Mladá Boleslav	3,2	1,8	29,1

Pramen: Výpočty dle dat MPSV

Rozdílnost trhů práce se odráží i v tom, že mezi nezaměstnanými v jednotlivých okresech jsme nacházeli při jejich registraci na úřadech práce odlišné *hodnocení vlastní šance získat nové zaměstnání*. Na jedné straně se v tomto ohledu ocitají okresy Brno-město (do měsíce 17%, do 3 měsíců 70%, do půl roku 91%) a Mladá Boleslav (do měsíce 22%, do 3 měsíců 81%, do půl roku 91%). Na druhé straně okresy Karviná (do měsíce 3%, do 3 měsíců 32%, do půl roku 67%), Chomutov (do měsíce 8%, do 3 měsíců 50%, do půl roku 74%), Louny (do měsíce 7%, do 3 měsíců 42%, do půl roku 76%), Břeclav (do měsíce 14%, do 3 měsíců 57%),

do půl roku 83%) a Vsetín (do měsíce 13%, do 3 měsíců 60%, do půl roku 79%). Tyto odhady návratu do placeného zaměstnání při vstupu do nezaměstnanosti se ovšem obecně ve světle zjištění druhé vlny panelu (po 6-8 měsících) u značné části nezaměstnaných ukázaly jako nepřiměřeně optimistické.

2. Jaké je to ztratit zaměstnání - chudoba, deprivace, stigmatizace, aktivita a rezignace

Jak posuzují svoji situaci ti, kdo byli po 6-8 měsících od své registrace na úřadu práce zastiženi stále bez zaměstnání a jaké pocity v nich tato situace vyvolává? Lze předpokládat, že se prohloubily jejich finanční těžkosti, zvýšila se míra jejich anomie a roste mezi nimi pocit beznaděje co se týče možnosti získat znovu práci. Je tomu však skutečně tak? I když nelze ztratit ze zřetele otázky sociální deprivace a psychických traumat, zůstává základní otázkou problém materiální deprivace nezaměstnaných osob a míra intervence sociálního státu.

2.1 Situace domácností - míra materiální deprivace

Nezaměstnanost je v „pracovní společnosti“, kde hlavní zdroj příjmu pro většinu osob a domácností plyne z placené práce, pokládána za hlavní příčinu utváření „**nové chudoby**“ a skrze ní i sociální exkluze (např. Bauman [1999]). Zkušenost evropských zemí z období růstu nezaměstnanosti v osmdesátých letech ukázala, že dlouhodobá nezaměstnanost zvyšuje riziko chudoby a sociálního vyloučení.

Vztah mezi nezaměstnaností a chudobou není však zcela fatální a jednoznačný, protože příjem a životní standard lidí podporuje vedle příjmů z placené práce také rodina a sociální stát. Lze předpokládat, že specificky „přísná“ konstrukce podpory příjmu v nezaměstnanosti bude mít dopad na ochranu příjmu domácností, v nichž zaměstnání ztratil živitel - tedy ten člen, jehož příjem byl nejvyšší, a pak v domácnostech, kde je jen jeden dospělý, který práci ztratil. Na druhé straně to nemusí platit pro všechny domácnosti s nezaměstnaným členem, pokud je člen domácnosti s vyšším příjmem dále zaměstnán. Krom toho dávky systému státní sociální podpory (přídavek na dítě, sociální příspěvek, příspěvek na bydlení a další) navyšují příjem domácností, kde je alespoň jeden pracující člen a k poklesu pod životní minimum v podstatě v takových domácnostech nedochází.

Některé analýzy (Hagenaars et al. [1994] či Atkinson [1998: 74]) ukazují, že se míry chudoby mezi zeměmi odlišují (s ohledem na štedrost systémů kompenzací příjmu v nezaměstnanosti i na dostatečnosti příjmu partnera), nicméně ve většině zemí jsou nezaměstnaní mnohem více ohroženi chudobou: v Belgii více než čtyřikrát, v Nizozemí více než třikrát, v Irsku, Velké Británii a Francii více než dvakrát. Česká situace je analogická, specifická je v tom smyslu, že **domácnosti nezaměstnaných jsou chudobou, v porovnání s ostatními typy domácností, postiženy ještě více než je tomu v zemích EU**. Provedené studie [Vavrečková a Kotíková, 1998] ukázaly, že příjemci dávek sociální péče jsou z 80 procent právě nezaměstnaní. Lze proto dovodit, že rozsah chudoby v jednotlivých regionech ČR proto s mírou nezaměstnanosti úzce souvisí. [poznámka ¹¹]

T a b u l k a 7 Riziko chudoby v dle postavení přednosti domácnosti na trhu práce

	ČR 1996	Belgie 1985	Nizozemí 1986	Irsko 1987	Řecko 1988
všechny domácnosti	4,7	6,1	7,2	17,2	19,9
nezaměstnaní	57,0	26,5	19,5	58,9	36,4
zaměstnanci	2,7	2,9	5,2	11,9	19,1
důchodci	3,9	6,6	2,4	7,9	21,7

Poznámka: Chudoba podle 50 % průměrného příjmu na spotřební jednotku (ekvivalenční škála 1,0, 0,7, 0,5)

Pramen: De Lathouwer [1993], ČSÚ - speciální analýzy

Příjmová deprivace nezaměstnaných osob byla v našem panelu značná a v čase se prohlubovala. Mezi respondenty žijícími v manželství či nesezdaném soužití deklarovalo 41% z nich ztrátu hlavního příjmu - výrazně častěji muži než ženy (24% příjmu rovnocenného s příjmem partnera, respektive partnerky a 35% doplňkového příjmu). [poznámka ¹²] Nesmíme také zapomínat, že asi ve 30% námi sledovaných domácností neměl příjem z placené práce ani partner/ka (viz schéma 2), přičemž podíly těch, kdo to avizovali, byly téměř vyrovnané, co se týče pohlaví. Převážně šlo o partnerské dvojice ze základním vzděláním (ze dvou třetin nebyli oba vyučeni). Tato zjištění dokumentuje i pokles příjmů v době nezaměstnanosti našich respondentů, jenž činil po 6 měsících od registrace na úřadu práce v průměru kolem 25% celkového původního příjmu domácnosti. [poznámka ¹³] Není proto divu, že po 6-8 měsících **posuzovalo svou finanční situaci jako velmi zhoršenou** 82% dotázaných.

„Většinou se šetří na oblečení, většinou se šetří na stravě, protože na ničem jiným se nedá ušetřit. Jedině na tom, to je... Byt musíte zaplatit, nájem musíte zaplatit, poplatky, inkaso, elektřina se musí zaplatit. Stávalo se nám, že jsem třeba měl někdy i dluh na elektřině a vyplí nám elektřinu, tak jsem musel zase našetřit na to, abych ten dluh vyplatil.“

muž, 55 let, ženatý, středoškolák, nezaměstnaný s ČID

Máme-li sdělením dotazovaných věřit, pak v současné době pobírá 23% z nich vyrovnaní do životního minima (s těmi, kdo jej v okamžiku dotazování nepobírali, ale dříve již ano, má s touto dávkou zkušenost 28% domácností z našeho souboru. [poznámka ¹⁴] Přitom se příliš nezlepšila ani příjmová situace těch, kdo již získali nové zaměstnání a nedostala se na úroveň stavu před ztrátou zaměstnání. Není vyloučeno, že je to dáno zátěží jejich domácností zadlužením se v nezaměstnanosti, vše ale nasvědčuje i tomu, že u mnohých je to výsledek nižšího výdělku v novém zaměstnání. **Dlouhodobě nezaměstnaní nacházejí, stejně jako je tomu v zemích EU, nová zaměstnání obvykle ve firmách s nižšími mzdami, kde jsou pracovní poměry nestandardní, pracovní místa málo stabilní a práce nekvalifikovaná** (marginalizace části z nich na pracovním trhu). S těmito údaji koresponduje i rozsah subjektivní chudoby v našem panelu, která byla indikována jednak jako celkový pocit chudoby („Kam byste se dnes zařadil/a na stupnici chudý-bohatý?“), jednak jako pocit příjmové chudoby („Jak vycházíte se svými příjmy?“).

T a b u l k a 8 Subjektivní míra chudoby nezaměstnaných osob v 1. a 2. vlně panelu (%)

(Otázka v první vlně šetření: „Než jste ztratil/a zaměstnání, kam byste se v té době zařadil/a na této stupnici?“
Otázka ve druhé vlně šetření: „Kam byste se dnes zařadil/a na této stupnici?“).

	základní, nevyučen		základní, vyučen		středoškolské	
	1. vlna	2. vlna	1. vlna	2. vlna	1. vlna	2. vlna
nízká (1-3)	9	-	10	-	4	-
střední (4-6)	64	38	70	60	70	44
vysoká (7-9)	27	62	20	40	26	56
celkem	100	100	100	100	100	100

Pramen: Data z panelu domácností postižených nezaměstnaností v 7 vybraných okresech ČR.

Poznámka: Subjektivní míra chudoby byla v obou vlnách šetření měřena na devítistupňové škále. Jako nízkou míru subjektivní chudoby jsme kódovali první tři body stupnice, jako střední následující tři body a jako vysokou její poslední tři body. Skupina osob s vysokoškolským vzděláním nebyla (pro svůj malý počet v druhé vlně) do tabulky zahrnuta.

Podíl subjektivně chudých se za 6 měsíců nezaměstnanosti ve všech vzdělanostních kategoriích zdvojnásobil. Nejvyšší zátěž přitom cítily osoby se základním vzděláním (nevyučené i vyučené). Může to být projevem jak sekundární chudoby v důsledku jejich nízké sociální kompetence, ale též faktu, že jim vznikají nejnižší nároky v systému ochrany příjmů v nezaměstnanosti, stejně jako to může být důsledkem jejich menších úspor apod. Analýza materiálních dopadů nezaměstnanosti prokázala, že jsou diferencovány nejen pro různé vzdělanostní kategorie, ale závisejí i na roli nezaměstnaného v jeho rodině či domácnosti (míra očekávání vůči roli živitele) a na materiální podpoře ze strany nukleární i širší rodiny.

T a b u l k a 9 Srovnání hodnocení příjmové situace v době nezaměstnanosti v první a druhé vlně šetření v souvislosti se vzděláním (v procentech), pouze nezaměstnaní

(Otázka v první vlně šetření: „Jak v současné době vycházíte s Vašimi příjmy?“ Otázka ve druhé vlně šetření: „Jak v současné době vycházíte se svými příjmy?“).

	základní, nevyučen/a		základní, vyučen/a		středoškolské		vysokoškolské	
	1. vlna	2. vlna	1. vlna	2. vlna	1. vlna	2. vlna	1. vlna	2. vlna
s obtížemi	68	77	50	70	35	59	nehod- noceno	nehod- noceno
s jistými obtížemi	27	14	40	20	39	27		
poměrně snadno či snadno	5	9	10	10	26	14		
celkem	100	100	100	100	100	100		

Pramen: Data z panelu domácností postižených nezaměstnaností v 7 vybraných okresech ČR.

Poznámka: Skupina osob s vysokoškolským vzděláním nebyla pro malý počet zahrnuta

Tento předpoklad se potvrzuje i na datech, jež máme k dispozici. Zatímco zjištění o příjmové chudobě nezaměstnaných z dat Mikrocenzu podle definice nezaměstnaných domácností metodikou Eurostatu jednoznačně ukazuje na mimořádně **vysoké riziko příjmové chudoby nezaměstnaných v ČR (čtyřikrát vyšší ve srovnání s průměrem české populace)**, subjektivní chudoba testovaná otázkou Centre for Social Policy u panelu nezaměstnaných byla u nás ve srovnání s průměrem zemí EU nižší.

T a b u l k a 10 Subjektivní „příjmová“ chudoba nezaměstnaných v zemích EU a v ČR.

(Otázka: „Jak vycházíte se svými příjmy?“, respektive „Jak jste vycházeli se svými příjmy předtím než jste získal/a zaměstnání (tedy v nezaměstnanosti)?“).

	s velkými obtížemi	s obtížemi	s jistými obtížemi	poměrně snadno	(velmi) snadno	celkem
Dánsko	22,6	36,1	26,3	13,2	1,8	100
		58,7			15,0	
Německo (Západ)	23,6	40,3	31,7	3,8	0,6	100
		63,9			4,4	
Německo (Východ)	23,7	48,9	26,0	1,4	0	100
		82,6			1,4	
Velká Británie	37,3	40,7	11,5	9,6	0,9	100
		78,0			10,5	
Portugalsko	36,1	37,0	24,6	1,7	0,6	100
		73,1			2,3	
EU 15	26,8	37,5	28,0	6,5	1,2	100
		64,3			7,7	
ČR (panel)	27,5	28,4	27,9	11,9	4,6	100
		55,9			16,5	

Poznámka: Ve srovnávacím výzkumu evropských zemí (rok 1996, reprezentativní výběrový soubor 1000 respondentů za každou zemi doplněný vzorkem 300 nezaměstnaných) zněla otázka „Thinking about your current financial situation would you say it is very difficult, quite difficult, neither easy nor difficult, quite easy or very easy to make ends meet?“

Pramen: Gallie [1999] a vlastní výpočty z dat panelu.

Pokud ovšem považujeme za významnou indikaci pouze podíl těch, kteří vycházejí s příjmy se značnými obtížemi - a kloníme se k tomuto užšímu pojetí subjektivní chudoby - pak je subjektivní chudoba nezaměstnaných v ČR mírně nad průměrem zemí EU, avšak stále pod úrovní chudoby v zemích, jako je Velká Británie nebo Portugalsko.

2.2 Obavy z budoucnosti a existenciální nebo jen existenční úzkost?

Obavy z budoucnosti byly frekventovány v našem panelu při vstupu do nezaměstnanosti spíše mezi osobami se základním vzděláním (40%) než se vzděláním středoškolským (35%) či vysokoškolským (15%). Osoby s vysokoškolským vzděláním si starosti s tím, jak se vrátí do placeného zaměstnání, připouštějí daleko méně než ostatní. Relativně nejfrekventovanější byly v našem panelu „obavy z budoucnosti“ v domácnostech postižených nezaměstnaností obou partnerů. Jejich míru však nad očekávání neovlivňuje minulá zkušenost s nezaměstnaností (jsou stejnou měrou zastoupeny mezi těmi, pro něž jde o první nezaměstnanost jako mezi těmi, pro něž je současná nezaměstnanost nezaměstnaností opakovanou). Kvalitativní rozhovory dokonce odhalily, že **při opakování ztráta zaměstnání spíše zevšední**. Celkové dopady nezaměstnanosti nebyly, na rozdíl od materiální deprivace, hodnoceny postiženými osobami tak výrazně negativně. Pro 60% dotázaných osob byla jejich nezaměstnanost velmi tíživou zkušeností - a to bez ohledu na to, zda šlo o první či opakované období bez zaměstnání (pro 39% je/byla nezaměstnanost jen obtížně snesitelná a pro 20% nesnesitelná), dalších 35% se vyjádřilo, že se dá/dala jakž takž snášet a jen pro 6% byla vítanou změnou. **Významnou roli přitom hraje vzdělání**. Lépe nezaměstnanost snášejí osoby s vysokoškolským vzděláním, pro které je to trauma jen v 36% případů, či se středoškolským vzděláním, pro které je to trauma v 56% případů, než osoby se základním vzděláním, pro které je to trauma v 70% případů. Částečně se projevuje i **vliv věku** - výrazně vyšší podíl vnímání nezaměstnanosti jako tíživé situace je patrný u osob starších 50 let (75%). Naopak **neintervenuje pohlaví**, a to ani když přihlídneme jak mezi muži, tak i mezi ženami k jejich rodinnému stavu. Co se týče jednotlivých sledovaných položek, nezaměstnaní deklarovali ve velké většině v

průběhu nezaměstnanosti zhoršení svého **psychického stavu** (u 53%), zatímco ke zhoršení zdravotního stavu či sociálních vztahů (vztahů s partnerem či s lidmi v nejbližším okolí) dochází jen u malé menšiny z nich (10–15%). Naopak, pozitivně je vnímán nárůst času, který člověk získá pro sebe a pro svou rodinu. Významné je, že všechny deklarované psychické, zdravotní a sociální potíže i celkové hodnocení vlastní situace v nezaměstnanosti koreluje silně s indikátory materiální deprivace. Zdá se, že právě materiální deprivace, či chcete-li chudoba vyvolaná nezaměstnaností, je základním traumatem.

Překvapující bylo zjištění, ke kterému jsme v našem panelu dospěli při měření **anomie**. [poznámka ¹⁵] Teoreticky by míra (síla) anomie měla korespondovat s mírou nejistoty postavení člověka. V našem případě bychom mohli hypoteticky předpokládat, že osoby propuštěné ze zaměstnání by měly mít zvýšenou míru anomie. Ve skutečnosti se rozložení míry anomie sledovaných osob, poté co ztratily svoje zaměstnání, neliší statisticky významně od rozložení, jež jsme našli v roce 1995 v reprezentativním souboru dospělé populace ČR (a k němuž dospělo i reprezentativní šetření IVVM, jež naše otázky opakovaně položilo svým respondentům o dva roky později). Zdá se, že nezaměstnanost neovlivňuje existenciální úzkost nejen obecně, ale ani mezi těmi, kdo jí již prošli - ať zatím jen jednou nebo i opakovaně. Výrazně vyšší míra anomie je i u osob starších 40 let (50%), u osob majících rodinu (40%) i u osob zdravotně postižených (50%). Asi jen u poloviny osob s vysokou mírou anomie tento stav koresponduje s tím, že pociťují velmi intenzivně ztrátu svého zaměstnání jako existenciální ohrožení. ***Část marginalizované pracovní síly je tedy patrně charakterizována hlubším pocitem anomie, jež ovšem není spojen pouze s jejich konkrétní situací (ztrátou zaměstnání), ale je trvalejší povahy.*** Její zvýšená anomie je patrně výsledkem obecnější reflexe vlastního postavení ve společnosti, založeným na řadě handicapujících sociálních charakteristik.

2.3 Sociální deprivace, stigmatizace, sociální vyloučení nezaměstnaných

Podle řady autorů (Clasen et al. [1998] a další) vede nezaměstnanost k poklesu sebeúcty postižených osob, k jejich sociální izolaci, ztrátě sociálních kontaktů, k destrukci struktury času každodennosti a k dalším negativním dopadům na jejich osobní situaci i situaci jejich rodin. Řada z nich pociťuje kumulaci nevýhod [Gallie, March a Vogler, 1994] od těch, které na ně dopadají na trhu práce, po ty, jež se týkají jejich života a životních šancí. Míra této sociální deprivace jde ruku v ruce s mírou stigmatizace nezaměstnaných, jež je ovšem v různých prostředích odlišná. Nejmenší jsou stigmatizace a sociální deprivace pochopitelně v komunitách a mezi osobami těch sociálních kategorií, kde je nezaměstnanost spíše pravidlem než výjimkou - kde je její riziko vysoké a kde tvoří nezaměstnaní nezanedbatelný podíl populace.

„Myslím, že vůbec, protože v dnešní době, když je člověk bez práce, tak je to úplně normální. Je to tak normální člověk, jako ten, co pracuje. Dneska může každý přijít o práci. Kdysi možná, člověk, když byl bez práce, tak to byla hanba, tak ho každý odsuzoval. Dneska už, dneska to každý bere normálně.“

žena, 26 let, žije s druhem, vyučená, na mateřské dovolené

Sociální deprivace a stigmatizace nezaměstnaností nejsou v našem panelu, na rozdíl od zjištění v zemích EU, tak významné. Také dopad nezaměstnanosti na identitu člověka není ve většině případů katastrofický. Asi polovina nezaměstnaných osob, bez rozdílu toho, zda a jakou již tyto osoby měly s nezaměstnaností zkušenost (bez ohledu na počet propuštění a celkovou délku nezaměstnanosti), konstatovala, že se jich ztráta zaměstnání dotkla jen málo. Větší odolnost v tomto ohledu mají osoby s vysokoškolským vzděláním (obvykle jde o první nezaměstnanost, svou roli hrají i lepší vyhlídky na trhu práce, větší sebedůvěra apod.). Významně roste podíl těch, pro které je ztráta zaměstnání trauma, snad jen s věkem (z 30% mezi osobami mezi 20 až 35 lety věku až na 70% mezi těmi, kdo jsou starší 50 let). Je to dáno mimo jiné i homogenním sociálním prostředím, z kterého nezaměstnaní v našem panelu pochá-

zejí, jak ukazují i již zmíněné údaje o vysokém riziku výskytu nezaměstnanosti v jejich příbuzenských a sociálních sítích.

3. Jak se nezaměstnaní chovají ve vztahu k trhu práce - strategie při hledání zaměstnání

3.1 Reflexe trhu práce nezaměstnanými a odhad návratu do zaměstnání

To, jak se nezaměstnaná osoba na trhu práce chová, souvisí mimo jiné i s jejím odhadem šancí, které na něm má. Ve výběrovém souboru, reprezentativním pro celou ekonomicky aktivní populaci, *lidé byli spíše optimističtí pokud se týče vlastních možností jak zvládnout svou případnou nezaměstnanost*. Většina respondentů (70%) předpokládala, že by jim nedělalo velké problémy opět získat zaměstnání ve svém oboru, a jen o něco menší podíl osob (62%) má za to, že by v tomto novém zaměstnání vydělávaly alespoň tolik jako v současném. To je, mimochodem, také zdrojem malé mzdové flexibility po skutečné ztrátě zaměstnání. Také čtyři pětiny dotázaných v našem panelu (80%) předpokládají - ve výchozí situaci, krátce po ztrátě práce - že nejpozději do 6 měsíců najdou práci (je to tedy dokonce o něco více než v našem výběrovém souboru) a pouze 7% odpovídá, že nemá žádnou šanci práci najít (v našem výběrovém souboru reprezentativním pro ekonomicky aktivní populaci ČR to bylo 13%).

Největší skepsi pokud jde o rychlost získání nového zaměstnání vykazují v našem panelu nezaměstnaných ty osoby, které mají jen základní vzdělání (nevyučené). Čtvrtina z nich předpokládá, že bude bez zaměstnání alespoň půl roku a 16% dokonce předpokládá dlouhodobou nezaměstnanost (delší 1 roku). *Kupodivu není míra optimismu či pesimismu, co se týče šance získat nové zaměstnání, významně závislá na tom, zda jde o první či druhou nezaměstnanost*. [poznámka ¹⁶] Po půl roce nezaměstnanosti ovšem značná část těch, kdo dosud nezískali nové zaměstnání, propadá pesimismu. Konec konců i nejoptimističtější odhad, že získají práci do 3 měsíců, znamená celkově 9 měsíční nezaměstnanost a to asi 30% očekává další rok bez placené práce (výjimkou je jen 6% takových pesimistů mezi osobami s vysokoškolským vzděláním). Pesimistů je více nejen mezi osobami se základním vzděláním (více je jich mezi nevyučenými než mezi vyučenými), ale i mezi ženami, osobami staršími 50 let (polovina dosud nezaměstnaných tohoto věku již prakticky v získání nového zaměstnání nedoufá), osobami se zdravotními potížemi - to je spojeno silně s věkem (zejména osoby s částečným invalidním důchodem).

3.2 Skutečný návrat na trh práce

V našem panelu bylo mezi osobami zastiženými v druhé vlně (v rozmezí 6-9 měsíců po jejich registraci) 43% stále ještě bez nového placeného zaměstnání. Odpovídá to zhruba situaci mezi nezaměstnanými v České republice v daném období. Z nezaměstnanosti se dostalo asi 49% osob (46% jako zaměstnanci a 3% jako podnikatelé či živnostníci), asi 4% unikla do starobního důchodu, do domácnosti (ženy) či na studia a u 4% údaj chybí. *Významně negativně ovlivňuje úspěšnost (návrat do placeného zaměstnání) etnický původ či zdravotní stav osob - a to i jejich subjektivní zdravotní problémy, jež nejsou provázeny statusem „změněné pracovní schopnosti“*. *Dominantní charakteristikou ovlivňující úspěšnost osob při hledání nového zaměstnání je však především jejich vzdělání*.

„Všude, kde je vypsáné, samé kvalifikované. Já žádnou kvalifikaci nemám, poněvadž já jsem vyšla školu a hned jsem šla pracovat. Na pracovním úřadě mi řekla: A Vy si nehledáte práci? Já povídám jak nehledám, hledám a přijdu tam a oni mě nechcú, oni chcú vyučené, vždyť to tady máte všude napsané, kvalifikované, tak co to je jako tady, no. No tak si udělejte školu. Já v padesáti letech že si mám dělat nějakou školu?“

žena, 55 let, vdaná, základní vzdělání, předčasný důchod

V žádné ze vzdělanostních kategorií ovšem *nelze vysledovat výraznější vliv předchozí zkušenosti s nezaměstnaností* na úspěšnost návratu na trh práce. Snad s výjimkou „osob ze základním vzděláním a nevyučených“, kde je u osob s fragmentarizovanou pracovní kariérou (**marginalizovaných na trhu práce**) přece jen nižší míra úspěšnosti návratu na trh práce. Jmenovitě bylo v této kategorii po cca 6 měsících po ztrátě zaměstnání bez nového zaměstnání nadále 58% osob, zatímco mezi osobami, pro něž byla tato ztráta zaměstnání první či maximálně druhou, bylo stále bez zaměstnání jen 48%.

Tabulka 11 Pozice na trhu práce ve druhé vlně šetření (v %).

	placené zaměstnání	mimo trh práce	bez zaměstnání	ostatní	celkem
pohlaví					
muž	51,1	3,8	39,2	5,9	100
žena	46,9	4,5	45,5	3,1	100
vzdělání					
neúplné, nevyučen	41,7	3,0	53,0	2,4	100
vyučen	52,1	4,2	40,7	3,0	100
střední s i bez mat.	48,4	4,8	42,2	4,6	100
vysokoškolské	61,5	3,1	24,6	10,8	100
věk					
15 - 26 let	48,4	5,0	39,1	7,4	100
27 - 35 let	53,5	2,7	42,1	1,6	100
36 - 50 let	50,4	1,1	46,0	2,5	100
51 a více let	35,7	13,3	43,9	7,1	100
zdravotní stav					
dobry	54,0	3,3	38,4	4,3	100
handicapující zdravotní potíže	25,2	6,5	65,8	2,4	100
ZPS, ZPS-T, ČID	42,9	7,1	41,1	8,9	100
invalidní důchod	50,0	0,0	50,0	0,0	100
rodinný stav					
svobodný, svobodná	48,2	3,9	42,2	5,6	100
ženatý, vdaná	51,5	5,3	39,3	3,8	100
druh, družka	46,4	7,1	35,7	10,7	100
rozvedený, rozvedená	39,8	0,0	59,1	1,1	100
vdovec, vdova	46,7	0,0	53,3	0,0	100

Pramen: Data z panelu domácností postižených nezaměstnaností v 7 vybraných okresech ČR.

Celkově jsou na tom, z hlediska rizika dlouhodobé nezaměstnanosti, nejlépe osoby s vyšším vzděláním, zejména se vzděláním vysokoškolským, což koresponduje i se známou situací v zemích EU. Část respondentů získala v průběhu sledování **krátkodobé zaměstnání**, po němž následoval návrat do nezaměstnanosti: z těch, kdo jsou po půl roce stále nezaměstnaní, jich 14% v tomto období našlo a opět ztratilo práci (viz následující tabulka). Frekventovanější jsou tyto případy mezi vyučenými a osobami se středoškolským vzděláním - kolem 16%.

T a b u l k a 12 Vývoj pracovní kariéry mezi 1. a 2. vlnou šetření

	počet	%	validní %	%
nezaměstnaný/á - nepřerušená nezaměstnanost	299	22,6	36,6	85,9
nezaměstnaný/á - přerušená nezaměstnanost	49	3,7	6,0	14,1
má zaměstnání	398	30,2	48,8	-
jiné řešení	70	5,3	8,6	-
neuveдено (nezastižen/a)	505	38,2	-	-
celkem	1 321	100,0	100,0	100,0

Pramen: Data z panelu domácností postižených nezaměstnaností v 7 vybraných okresech ČR.

3.3 Úspěšné a neúspěšné strategie návratu na trh práce

Více než notoricky známý vliv nedostatku lidského kapitálu na zvýšené riziko déletrvající nezaměstnanosti nás však zajímal jeho vliv na situaci nezaměstnaných osob, na jimi zvolené strategie a na úspěšnost jednotlivých strategií při hledání nového zaměstnání osobami s konkrétním vzděláním. Podle našeho mínění **strategie, jež nezaměstnaní uplatňují na trhu práce, jsou důležité zejména v prvním období** jejich nezaměstnanosti - tedy v prvním půl roce jejího trvání. Toto období je svým způsobem klíčové, neboť v jeho průběhu dochází k první selekci na pracovním trhu včetně selekce dané mírou flexibility nezaměstnaných jedinců a povahou jejich (ne)efektivních strategií hledání zaměstnání. Zkušenosti z tohoto období také podstatným způsobem ovlivňují chování a strategie nezaměstnaných na trhu práce v dalších obdobích nebo dokonce i v dalších případech jejich nezaměstnanosti. Ze stejného důvodu některé instituce veřejných služeb zaměstnanosti (zejména ve Velké Británii, v Kanadě a Austrálii) experimentují opakovaně s technikami včasného rozpoznání skupin ohrožených trvalou nezaměstnaností už ve vstupních obdobích nezaměstnanosti („early assessment techniques“).

3.3.1 Preferované způsoby chování a strategie

Obecně můžeme říct, že v první vlně panelu nezaměstnané osoby „co nejdříve získat jakékoliv nové zaměstnání“ nedeklarovaly jako primární cíl. V druhé vlně se sice podíl těch, kdo tak činili, zdvojnásobil, dosáhl však mezi osobami se základním vzděláním stále jen 46%, mezi osobami se středoškolským vzděláním 35% a mezi osobami s vysokoškolským vzděláním dokonce jen 24%! Svě šance dosáhnout tohoto cíle navíc nezaměstnané osoby již od začátku posuzovaly spíše skepticky a skepse těch, kdo zůstali nezaměstnanými i po 6-8 měsících, se dále prohloubila (30% z nich by bylo možno označit jako stahující se z trhu práce nebo rezignující) [poznámka ¹⁷]. Přitom však mezi nimi nadále zůstával stejný, a podle našeho názoru vysoký, podíl (asi 40%, jak tomu bylo i při vstupu do nezaměstnanosti) těch, **kdo chtěli i po šestiměsíční nezaměstnanosti stále vyčkávat, zda se nenajde zaměstnání alespoň stejně dobré jako to, jež ztratili** (zejména co se týče příjmu, ale i co se týče dalších charakteristik). Byť se, oproti výchozímu stavu po ztrátě zaměstnání, jak jsme již zmínili, zdvojnásobil podíl těch, kdo by chtěli získat nové zaměstnání „co nejdříve“ a prohlašovali, že vezmou „vše“, co se jim naskytne (bylo tomu tak mezi osobami se základním vzděláním, nikoliv však mezi osobami se vzděláním středoškolským a vysokoškolským), v konkrétních situacích se ukazovalo, že tomu tak zdaleka není. Celkově ve skutečnosti není ochota brát jakékoliv zaměstnání, jen aby člověk unikl z nezaměstnanosti, pro nezaměstnané ani po 6-8 měsících bez placené práce příliš typická - i ti, kdo ji proklamovali, měli mnohdy „dobré“ odůvodnění, proč tak neučinili, když se jim konkrétní možnost naskytl.

„Sundávat normálně horký pneumatiky z lisu. To si nedovedete představit, co je to za práci. Přiznám se Vám, že jsem to nezkoušel. Jen jsem tam jenom nakoukl a votočil jsem se na podpatku a pelášil jsem vodtád, nehledě na to, že jako to ohodnocení těch peněz, bylo natolik směšný, že to je novodobý otroctví a vykořisťování.“

muž 55 let, nezaměstnaný

Jak spolu souvisejí některé možné reakce na nezaměstnanost, ukazuje následující faktorová analýza položek použitých k zjišťování způsobu reakce jednotlivců na ztrátu zaměstnání. Tato analýza nám dovolila spojit jednotlivé položky představující konkrétní dílčí reakce do obecnějších faktorů, které pak lze pojmenovat podle toho, co mají společného.

S c h é m a 3 Faktorová analýza položek způsobu chování

FAKTOROVANÉ POLOŽKY	FAKTOROVÉ ZÁTĚŽE			FAKTORY
	1	2	3	
Chci co nejdříve získat jakékoli nové zaměstnání	0,779	-0,051	-0,110	FAKTOR RYCHLÉ REAKCE
Mám práci, jen nástup je stanoven na pozdější dobu	-0,680	0,150	-0,111	
Než najdu něco stálého, pracovat dočasně, nepravidelně	0,599	0,306	0,031	
Odejdu pracovat (žít) do zahraničí	-0,047	0,637	0,067	FAKTOR KREATIVNÍ REAKCE
Uvažuji o tom, že začnu podnikat	-0,114	0,607	-0,060	
Budu studovat, nastoupím rekvalifikaci	0,283	0,590	0,062	
Odejdu do předčasného starobního důchodu	-0,022	-0,288	0,619	FAKTOR ÚNIKOVÉ REAKCE
Pokusím se získat invalidní důchod	0,024	-0,082	0,608	
Budu pečovat o příbuzného nebo o jinou blízkou osobu	0,021	0,147	0,573	
Odejdu na mateřskou dovolenou, věnovat se péči o děti	0,007	0,202	0,473	

Pramen: Data z panelu domácností postižených nezaměstnaností v 7 vybraných okresech ČR.

Poznámka: Hodnota KMO = .650 a signifikance Bartlettova testu = .0000, přičemž všechny použité položky mají relativně vysokou MSA, použita byla jako metoda extrakce Principal Component Analysis, rotace Varimax. První faktor vysvětluje 15% variance, druhý 14%, třetí 14% - celkem tedy 43% variance.

- „**Rychlá reakce**“ je preferována více osobami se základním vzděláním i vyučenými (muži i ženami), ale také nejmladší a nejstarší věkovou kategorií (bez ohledu na vzdělání a pohlaví). Preferují ji více i ti, kdo pocítují zdravotní potíže, které je na trhu práce handicapují (ne ovšem ti, kdo mají status „změněné pracovní schopnosti“ nebo částečný invalidní důchod).
- „**Kreativní reakce**“ je nejcharakterističtější pro muže s vysokoškolským vzděláním, spíše pro osoby zdravé než se zdravotním handicapem a nejméně charakteristická pro nevyučené ženy se základním vzděláním (ale také pro osoby nad 50 let bez ohledu na pohlaví, či pro osoby rozvedené).
- „**Úniková reakce**“ byla tak málo frekventovaná, že analýza toho, které kategorie osob ji preferují, nebyla možná (je však zřejmé, že se týká jen určitých specifických kategorií osob).

Podobný obraz získáme na základě toho, mají-li samy dotazované osoby po 6-8 měsících od ztráty zaměstnání vysvětlit, **proč dosud nemají nové zaměstnání**, seskupily se jednotlivé položky do 4 faktorů. **První faktor** předpokládá, že je vinen **charakter nabízených pracovních míst** (jsou špatně placená - to je doména vyučených a osob se středoškolským vzděláním; nemají perspektivu nebo jsou pod kvalifikační úrovní dotazovaných - to je doména osob s vysokoškolským vzděláním). **Druhý faktor** viní **charakter lokálního trhu práce - deficit příležitostí na tomto trhu** (v místě bydliště a jeho okolí nejsou vhodné příležitosti, zaměstnavatelé nepřijímají takové lidi jako jsou dotazovaní, žádají vysokou či jinou kvalifikaci než tito lidé mají - to vše je doména osob jen se základním vzděláním). **Třetí faktor** bychom mohli nazvat **ochota přizpůsobit se** a **čtvrtý faktor** představuje **schopnost přizpůsobit se** požadavkům (dotazovaným nevyhovuje dojíždění - z čehož se vymykají jen osoby s vysokoškolským vzděláním - nebo práce na směny, popřípadě konstatují, že je handicapují zdravotní důvody či jsou nabízená zaměstnání příliš namáhavá - doména osob jen se základním vzděláním a vyučených osob). Oba poslední faktory tedy představují charakter a míru flexibility pracovní síly.

Pomocí další baterie položek jsme zjišťovali jakým řešením své situace dávají nezaměstnaní přednost a sesbíraná data jsme opět podrobili faktorové analýze, abychom seskupili položky, které představují určitý typ preferované reakce. [poznámka¹⁸]

S c h é m a 4 Faktorová analýza položek charakterizujících způsoby řešení situace

FAKTOROVANÉ POLOŽKY	FAKTOROVÉ ZÁTĚŽE				FAKTORY: Ochota:
	1	2	3	4	
Přestěhovat se i do jiného okresu	0,791	0,018	0,048	-0,072	K MIGRACI ZA PRACÍ
Pracovat přes týden mimo místo bydliště	0,776	0,050	-0,010	0,211	
Dojíždět do zaměstnání (více než 30 km)	0,565	0,088	-0,153	0,441	
Přijmout i nejisté zaměstnání	0,137	0,715	0,081	-0,036	ZMĚNIT
Přijmout i zaměstnání jen na dobu určitou	0,197	0,648	0,253	-0,003	PODMÍNKY
Přijmout i horší platové podmínky než dosud	-0,236	0,628	-0,129	0,288	PRACOVNÍHO
Přijmout i zaměstnání na částečný úvazek	-0,074	0,473	0,435	-0,083	POMĚRU
Změnit druh pracovní činnosti	0,069	0,030	0,761	0,338	ZMĚNIT
Přijmout práci pod úroveň své kvalifikace	-0,066	0,157	0,743	-0,128	OBSAH PRÁCE
Začít podnikat či zřídit si živnost	0,103	-0,037	-0,092	0,715	BÝT
Podstoupit rekvalifikaci	0,098	0,107	0,325	0,695	INICIATIVNÍ

Pramen: Data z panelu domácností postižených nezaměstnaností v 7 vybraných okresech ČR.

Poznámka: Hodnota KMO = .682 a signifikance Bartlettova testu = .0000, přičemž všechny použité položky mají relativně vysokou MSA, použita byla jako metoda extrakce Principal Component Analysis, rotace Varimax. První faktor vysvětluje 15% variance, druhý 15%, třetí 14% a čtvrtý 13% - celkem tedy 57% variance. Ve sloupcích jsou uvedeny faktorové zátěže - koeficienty korelace položky s faktorem.

Co se týče preferovaných a odmítaných strategií, nacházíme obecně u osob, které zůstaly i po půl roce bez placené práce, jen málo změn oproti původním zjištěním při jejich vstupu do nezaměstnanosti. *Empirické výzkumy v Británii, Spolkové republice Německo a Švédsku* [Clasen et al., 1998] ukázaly připravenost dlouhodobě nezaměstnaných přijmout méně výhodná zaměstnání s nižším výdělkem - pokud pokrývá nejnižší osobní akceptovatelnou úroveň životního standardu. Nezaměstnaní v nich byli také ochotni přistoupit na méně výhodné podmínky ohledně dojíždění, charakteru pracovního poměru i délky pracovní doby. **Mezi nezaměstnanými v našem panelu rozhodně jasná vůle přizpůsobit se nabídce - přijmout méně výhodná zaměstnání s nižším výdělkem - nebyla.**

Přizpůsobení se pracovnímu trhu je i v České republice stále více spojováno s konceptem „flexibility pracovní síly“. Na jedné straně jde o **nominální nebo též numerickou či externí flexibilitu** (employment flexibility) pracovní síly, která představuje schopnost adaptace pracovní síly na měnící se poptávku a technologické inovace - zejména o mzdovou přizpůsobivost, případně ochotu pracovníků k prostorové mobilitě, ochotu k přijetí netradičních typů a forem pracovních činností, pracovních poměrů, pracovní doby a organizace práce. Na druhé straně jde o **funkční nebo též interní či technickoorganizační flexibilitu** (functional flexibility) jinak řečeno zaměstnatelnost pracovní síly. Je to schopnost adaptace pracovníka na změnu poptávky na trhu, jeho schopnost reorganizovat a rozvíjet svoji pracovní sílu, přecházet mezi různými typy prací, adaptovat se na povahu změněné práce, uplatnit a využít lidský kapitál a znásobit produktivitu práce. Zatímco v prvních dvou etapách vývoje českého trhu práce byla pro přizpůsobení pracovní síly významná ve větší míře nominální flexibilita, se zvýšenými tlaky na konkurenceschopnost a s postupem modernizací uvnitř odvětví ekonomiky rostou dále - aniž by polevil tlak na flexibilitu nominální - zejména požadavky na funkční flexibilitu - zaměstnatelnost.

Mezi nezaměstnanými v našem panelu nenacházíme příliš velkou ani **nominální flexibilitu**. Zejména *mzdová flexibilita* je i po 6-8 měsících nezaměstnanosti minimální a mzdová očekávání jsou mezi dosud nezaměstnanými osobami stále optimistická.

„Pokud by mně někdo nabídl jakýkoliv zaměstnání, tak ho nevodmítinu. Je to ale otázka pochopitelně, je to záležitost fondu pracovní doby, výše odměny, normálně úměrně k tomu fondu pracovní doby, jo, protože pokud vám někdo nabídne zaměstnání, kde je řádově 250 hodin a máte za to 7.000 hrubého, tak to jako je vo ničem.“

muž, 55 let, nezaměstnaný

Polovina z dotazovaných osob nebyla ochotna přijmout nižší mzdu než měla v zaměstnání, o které přišly [poznámka ¹⁹] a ve všech vzdělanostních kategoriích respondentů se setkáváme se shodou mezi průměrnou hranicí jimi akceptovatelného příjmu (minimálního příjmu, jímž by podmínili přijetí nového zaměstnání) a příjmu jež dle svého názoru mohou reálně v novém zaměstnání dosáhnout. Jinak řečeno, ***tyto osoby, které chtějí nejméně tolik, kolik měly v posledním zaměstnání, považují za reálné, že toho i dosáhnou, a odkládají přijetí nového zaměstnání na dobu, kdy jim tato částka bude nabídnuta***. Mzdová flexibilita není závislá na faktorech ovlivňujících šance na trhu práce, jako jsou vzdělání [poznámka ²⁰] a kvalifikace, ale i délka trvání nezaměstnanosti, ani na faktorech ovlivňujících životní úroveň, jako jsou rodinný stav, počet dětí nebo zdravotní stav (lze vyslovit hypotézu o dostatečné kompenzaci ztrát příjmu dávkami sociálního státu) ani na minulé zkušenosti s nezaměstnaností ani na charakteristikách trhu práce, na němž se dotazovaná osoba pohybuje, jako jsou velikost obce, okres a odhad vyhlídek získání nového zaměstnání.

Zvláštní situace je zejména na sekundárním pracovním trhu, kde dochází k mimořádně silné soutěži nízkými náklady na pracovní sílu a nominální flexibilitou. Je zde silná konkurence zahraniční pracovní síly, zejména z Ukrajiny a ze Slovenska, jež těží z nízkých životních nákladů svých rodin v zemi původu. Předpokládáme, že etablování se marginalizované a demotivované nekvalifikované pracovní síly, jež rezignuje na málo placené pracovní příležitosti, bylo na pracovním trhu v České republice dáno i tlakem mezd směrem dolů v důsledku této konkurence. Obecně jsou nezaměstnané osoby v obou vlnách ochotny k jisté nominální flexibilitě spíše co se týče zhoršení svého pracovního zařazení nebo formy pracovního poměru: jsou ochotny přijmout zaměstnání pod úroveň své kvalifikace (i když u nekvalifikovaných osob to zní paradoxně), práci na dobu určitou nebo jen na částečný pracovní úvazek (méně jsou však připraveny přijmout zaměstnání „nestandardní a nejisté“).

Do pracovních poměrů s nestandardními pracovními smlouvami jsou obecně vytlačeny zejména nekvalifikované osoby [Galie et al., 1998]. Bývají vnímány v politickém diskurzu jedněmi jako možnost zaměstnat větší počet osob a tak nadějí pro nezaměstnané, druhými naopak jako nová forma vykořisťování pracovní síly, která omezuje ochranu práce a zvyšuje nejistotu v zaměstnání, brání růstu lidského kapitálu (ani zaměstnavatelé ani zaměstnanci nemají zájem investovat do nejistoty), je spojena s nízkými výdělky, neposkytuje příležitosti ke kariéře a omezuje sílu odborů [White a Forth, 1998]. V našem souboru se nezaměstnaní kloní spíše k druhému výkladu, což můžeme ilustrovat jednou z řady výpovědí, získaných kvalitativními rozhovory: *„Vona ta brigádnická taková ta činnost, taková ta krátkodobá je směřována vod těch firem, vod těch zaměstnavatelů, je směřována na práci, kterou nikdo nechce dělat. Jo ať je to třeba práce krátkodobá, na záskok... Je to jen o to jak odřít lidi.“*

Ani po 6 měsících nezaměstnanosti nejsou nezaměstnané osoby svolné k prostorové mobilitě (stěhováním, dojížděním, turnusovou prací - dokonce ani profesní kategorie, pro něž byla v minulosti turnusová práce typická, neprojevují velkou ochotu takovou práci přijmout). Z této mobilitní strnulosti se vydělují pouze osoby s vyšším vzděláním hlavně svou větší ochotou akceptovat zaměstnání i mimo místo bydliště. Platí to však výrazně pouze o osobách s vysokoškolským vzděláním. Za zmínku stojí relativně větší ochota osob s vysokoškolským vzděláním pustit se do podnikání či zřízení živnosti, i když podíl takto rozhodnutých osob nebyl ani na začátku nezaměstnanosti velký a po 6 měsících nezaměstnanosti klesl o polovinu.

Funkcionální flexibilita není také příliš vysoká. I když ve většině případů jsou nezaměstnaní v našem panelu ochotni podstoupit jednoduchou rekvalifikaci, prakticky neuvažují o aktivitách, jež by změnily hluboce jejich profesionální orientaci a podstatněji zvýšily jejich lidský kapitál. Rekvalifikace je v našem panelu, stejně jako v zemích EU [Clasen et al., 1998], přijímána rozporně. Na jedné straně s nadějí jako možný krok k reintegraci na trhu práce, na druhé straně skepticky co se týče jejího efektu i její kvality. Větší ochota a větší očekávání jsou k rekvalifikaci vztaženy ze strany osob se středoškolským vzděláním, osoby s vysokoškolským vzděláním jsou v tomto ohledu skeptičtější k jejímu smyslu, respektive efektu pro svou osobu.

3.3.2 Úspěšnost jednotlivých strategií

Ochota *změnit druh pracovní činnosti, přijmout jiný druh zaměstnání* se jeví jako obecně úspěšná strategie (80% těch, kdo získali zaměstnání, tvrdí, že ji uplatnili). Sama o sobě však patrně nestačí, neboť ochota k tomuto kroku je stejně vysoká i mezi těmi, kdo zůstali bez zaměstnání. Ochota *přijmout práci pod úrovní své kvalifikace* je strategie úspěšná zejména u vyučených pracovníků (50%), menší vliv měla na získání nového zaměstnání u osob se středoškolským a vysokoškolským vzděláním. Ochota *dojíždět do zaměstnání* byla uplatňovanou a současně i úspěšnou strategií zejména u osob s vysokoškolským vzděláním (60%), jiné kategorie nezaměstnaných se k ní stavěly zdrženlivě či dokonce odmítavě (v kvalitativních rozhovorech docházelo na vypočítávání nákladů, které znehodnocují její přínos). Ochota *podstoupit rekvalifikaci byla charakteristická a úspěšná zejména pro osoby se středoškolským vzděláním*, podpořila zde získání nového zaměstnání v 60% případů. Zanedbatelná nebyla ovšem ani u ostatních respondentů. Ochota *přestěhovat se, stejně jako ochota pracovat přes týden mimo bydliště* měla ve všech vzdělanostních kategoriích na získání nového zaměstnání malý vliv (nebyla obecně uplatňována), s výjimkou osob s vysokoškolským vzděláním. Ochota *přijmout i nejisté zaměstnání* nebyla vysoká, ale přesto se musela zanedbatelná část dotázaných spokojit právě se zaměstnáním nejistým (50% v případě nevyučených, 43% v případě vyučených, ale i v případě osob s vysokoškolským vzděláním a 35% v případě osob se středoškolským vzděláním: paradoxně bychom mohli, v případě osob s nižším vzděláním, hovořit o největší úspěšnosti nejméně nepreferované strategie). Velmi významná pro úspěch byla ochota *přijmout zaměstnání jen na částečný úvazek* (hrála roli asi u třetiny těch, kdo získali nové zaměstnání) i ochota *přijmout zaměstnání na dobu určitou* (většina zaměstnání nově získaných osobami s nižším vzděláním byla tohoto charakteru).

Jak je zřejmé, *úspěšnost nezaměstnaných při hledání nového zaměstnání zvyšuje obecně jejich flexibilita, ochota přizpůsobit se požadavkům trhu*. Tato úspěšnost je však korigována dostupností pracovních míst (povaha lokálního trhu práce), povahou lidského kapitálu (úspěšnost jednotlivých strategií je v různých vzdělanostních kategoriích rozdílná) a diskriminací ze strany zaměstnavatelů (pocíťovali ji starší lidé a ženy, ale i osoby se zdravotními problémy a osoby jiného etnického původu). Zdá se, jako by s rostoucí délkou nezaměstnanosti klesaly nároky na nové zaměstnání a lidé jsou ochotni přijmout i zaměstnání, které by dříve odmítli. Jde však možná jen o efekt zdánlivé korelace - takto postižena je totiž především marginalizovaná pracovní síla. *Průměrné, případně reálně na trhu práce nabízené*

mzdy se, zejména pro nižší vzdělanostní kategorie, stále více vzdalují představám těch, kteří jsou dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnaní a jejichž mzdová flexibilita je i po 6 měsících trvání nezaměstnanosti malá. Pozorujeme tedy opět situaci, která se zdá být analogická definici pasti dlouhodobé nebo opakované nezaměstnanosti. Otázkou ovšem je, nakolik do toho intervenuje fakt, že již ztracená mzda byla tak nízká, že není ochota jít v novém zaměstnání ještě níže. Předpokladem získání zaměstnání je ochota a schopnost jednat v souladu s teorií hledání práce, to znamená akceptovat mzdu nabízenou zaměstnavatelem, která je v našich podmínkách obvykle nižší než mzda vymíněná. Pro mnohé respondenty, kteří však již dnes svůj společensky definovaný standard udržují pomocí pobírání sociálních dávek, to znamená perspektivu zaměstnání, které neplní svou základní funkci: zajistit životní standard jednotlivce nebo rodiny bez asistence sociálního státu – jednak proto, že nabízená mzda příliš nepřevyšuje sociální dávky, jednak proto, že tato místa jsou hodnocena jako nejistá (tato nejistota atraktivitu „jistých“ sociálních dávek zvyšuje).

3.3.3 Racionalizace neúspěchů a odmítnutá pracovní místa

Mají-li dotazovaní vysvětlit, proč dosud nemají nové zaměstnání, volí nejčastěji položky „v mém bydlišti a jeho blízkém okolí nejsou pro mne vhodné pracovní příležitosti“ (bez rozdílu vzdělání asi 70%) a „žádá se příliš vysoká nebo jiná kvalifikace“ (bez rozdílu vzdělání asi 40-50%), ale také „nabízená zaměstnání jsou špatně placená“ (mezi vyučenými a osobami se středoškolským vzděláním 60%, mezi osobami s pouhým základním vzděláním 40%, ale mezi osobami s vysokoškolským vzděláním jen 20%). Významným uváděným důvodem trvání nezaměstnanosti je také *neochota* či *nemožnost dojíždění do zaměstnání*. Důvod „nevyhovuje mi dojíždění nebo nemohu dojíždět“ uvádí cca 40% respondentů s nižším vzděláním a pouze mezi osobami s vysokoškolským vzděláním klesá četnost tohoto důvodu na cca 17%. Celkově se důvody seskupily do 4 faktorů.

- První popisuje **charakter nabízených pracovních míst** (jsou špatně placená, nemají perspektivu nebo jsou pod kvalifikační úrovní dotazovaných).
- Druhý popisuje **dostupnost příležitostí na lokálním trhu práce a charakter požadavků nabízených pracovních míst** (v místě bydliště a jeho okolí nejsou vhodné příležitosti, zaměstnavatelé nepřijímají takové lidi, jako jsou dotazovaní, žádají vysokou či jinou kvalifikaci než tito lidé mají).
- Třetí a čtvrtý pak **ochotu a schopnost přizpůsobit se charakteru nabízených míst** (dotazovaným nevyhovuje dojíždění nebo práce na směny, popřípadě konstatují, že je handicapují zdravotní důvody či jsou nabízená zaměstnání příliš namáhavá).

Zajímavý je pohled, který bere v úvahu vzdělání respondentů. Podíváme-li se na výsledky korelační a faktorové analýzy, můžeme porovnat souvislosti uváděných důvodů.

- **Osoby s vysokoškolským vzděláním** mají nejkonzistentnější volby, volba jedné položky silně koreluje s volbou jiných konkrétních položek. [poznámka ²¹] Centrálním odůvodněným neúspěchem je pro ně **charakter nabízených zaměstnání** - dostupná místa jsou špatně placená (souvisí to s tím, že jsou pod kvalifikační úrovní respondentů) a nejistá. Tyto osoby též často argumentují nedůvěrou k organizacím nabízejícím pracovní místo či k jejich vedoucím pracovníkům a existuje i menší skupina osob s vysokoškolským vzděláním, která si na nabídnutá místa netroufala.
- **Osoby se středoškolským vzděláním** akcentují spíše menší ochotu přizpůsobit se a dostupnost. Centrálním odůvodněním je pro středoškolsky vzdělané osoby spíše to, že nabízená zaměstnání požadují vyšší nebo jinou kvalifikaci (podnikatelé nepřijímají lidi jako jsou oni) nebo naopak nižší kvalifikaci a nabízená zaměstnání neposkytují pracovní jistotu a hlavně jsou namáhavá, vyžadují pracovat na směny či dojíždět - tomu brání zdravotní důvody.

- **Osoby se základním vzděláním, vyučené** se vyznačují nižšími mírami asociace mezi položkami. Centrálním odůvodněním je pro ně to, že zaměstnavatelé hledají spíše někoho s nižší kvalifikací, ale především nabízená místa těmto osobám nevyhovují ze zdravotních důvodů, pro jejich namáhavost (mezi těmito dvěma položkami je výrazně vyšší míra asociace než ve všech ostatních případech, jmenovitě 0,721), nutnost pracovat na směny a nutnost dojíždět.
- **Osoby se základním vzděláním, nevyučené** se též vyznačují nízkými mírami asociace mezi položkami. Centrálním odůvodněním je pro ně to, že nabízená pracovní místa jsou namáhavá a nemohou je přijmout především pro své zdravotní problémy (mezi těmito dvěma položkami je výrazně vyšší míra asociace než ve všech ostatních případech, jmenovitě 0,609), stejně tak jim různé překážky brání pracovat na směny či dojíždět. Menší roli zde, ve srovnání s předchozími skupinami, hraje to, že jsou nabízená zaměstnání špatně placená.

Nezaměstnaní pochopitelně některá z nabízených míst i konkrétně odmítli. Na jedné straně uvádějí jako důvod *povahu nabízeného pracovního místa* - **univerzálním důvodem odmítání, jež je nejfrekventovanější ve všech vzdělanostních kategoriích, je nízká nabízená mzda** (souvisí to jak s reálně nízkými nabídkami ze strany potenciálních zaměstnavatelů, tak i s nízkou mzdovou flexibilitou nezaměstnaných), vedle toho existuje **nedůvěra k zaměstnavateli, který ho nabízí**.

- **Osoby s vysokoškolským vzděláním** často odmítaly nabízené zaměstnání jako nezajímavé a pro špatný přístup zaměstnavatele k lidem, ale též z nedůvěry ve své schopnosti zvládnout jeho požadavky.
- **Osoby se středoškolským vzděláním** často odmítaly nabízené zaměstnání kvůli obavám z nejistoty v tomto zaměstnání a nízké mzdě.
- **Osoby se základním vzděláním, vyučené i nevyučené**, často odmítaly nabízené zaměstnání pro nízkou mzdu, namáhavost práce, dojíždění a nevhodný pracovní režim.

3.4 Očekávání vztahená k úřadu práce

Nejobecněji mohou lidé při hledání svého zaměstnání spoléhat buď na instituce trhu práce (úřady práce), na vlastní iniciativu nebo na své sociální sítě.

T a b u l k a 13 **Jakým způsobem jste získal/a Vaše současné zaměstnání?**

	počet	%	validní %
prostřednictvím úřadu práce	49	3,6	4,2
soukromé zprostřed. práce, inzeráty, dopisy	162	12,0	13,8
osobně jsem budoucího zaměstnavatele navštívil/a	395	29,2	33,7
prostřednictvím rodiny, příbuzných, přátel apod.	406	30,0	34,6
jiným způsobem	161	11,9	13,7
bez vyjádření	180	13,3	-
celkem	1 353	100,0	100,0

Pramen: Data z celostátního survey „Pracovní anamnéza“.

Podle výsledků získaných v souboru reprezentativním pro ekonomicky aktivní populaci je více než třetina nových zaměstnání získána skrze sociální síť (prostřednictvím rodiny, příbuzných, přátel), třetina osobním kontaktem s budoucím zaměstnavatelem, asi 15% přes soukromé zprostředkovatelné práce, inzeráty či dopisy a kolem 5% nových zaměstnání zprostředkují úřady práce (pozor, zde nejde jen o nezaměstnané - v přepočtu by to znamenalo, že pro nezaměstnané zprostředkují úřady práce nové zaměstnání v cca 20-30%). Jak v tomto souboru, tak i v panelu nezaměstnaných je zřejmé, že lidé s nejnižším vzděláním mají nejčastěji tendenci mobilizovat své sociální sítě, navštěvovat osobně své budoucí zaměstnavatele a spoléhat se na zprostředkování úřadem práce. Naproti tomu středoškoláci a vysokoškoláci

častěji využívají soukromých zprostředkovatelů práce, častěji podávají a čtou inzeráty nebo píšou dopisy svým budoucím zaměstnavatelům a v menší míře se spoléhají na pomoc ze strany úřadů práce.

T a b u l k a 14 Co očekávají od úřadu práce (%)

	nezaměstnaní	zaměstnaní
finanční podporu	28,1	24,9
přidělení či doporučení k zaměstnavateli	21,9	23,6
pomoc při orientaci na trhu práce	22,8	22,9
podporu rozvoje schopností	5,3	5,2
nic nebo neví	21,9	26,3
celkem	100,0	100,0

Pramen: Data z panelu domácností postižených nezaměstnaností v 7 vybraných okresech ČR - 2. vlna.

V první vlně panelu dotazování v zásadě věřili tomu, že úřad práce je schopen jim mimo pouhé vyplacení peněžní podpory v nezaměstnanosti poskytnout i jinou pomoc při hledání zaměstnání (76% z nich - a nelišili se vzájemně mezi sebou ti, kdo *nakonec* zaměstnání našli, a ti, kdo byli i v druhé vlně zastiženi jako nezaměstnaní). Ve druhé vlně, kdy byla tato otázka položena pouze aktuálně nezaměstnaným respondentům, se situace výrazně mění. *Po půl roce nezaměstnanosti již více než dvě třetiny osob (65,1%) nevěří, že mimo poskytnutí podpory v nezaměstnanosti pro ně může úřad práce něco udělat. Dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnaní tak s postupem času ztrácejí důvěru v účinnou pomoc ze strany úřadů práce* (jak ukazují kvalitativní rozhovory, je s tím velmi často spojeno přesvědčení, že ve hře jsou mocnější síly, proti nimž je konec konců i úřad práce bezmocný - „*kde nic není, ani úřad práce nepomůže*“). Struktura požadavků na služby úřadu práce ze strany nezaměstnaných se ovšem změnila v průběhu jejich nezaměstnanosti jen minimálně. Na prvním místě, vedle finanční podpory, zůstává požadavek přímého kontaktu na potenciálního zaměstnavatele a orientace na trhu práce, případně na rekvalifikaci nebo jiný druh pracovní přípravy. Menší zájem je o služby psychologického charakteru (to pochopitelně nevypovídá o jejich užitečnosti, pouze o míře poptávky po nich).

Přes skepsi k výsledku bylo hledání práce přes úřady práce nejfrekventovanějším způsobem - není to výraz určité pasivity? Nasvědčovalo by tomu to, že více se na ně ve všech vzdělanostních kategoriích spoléhali ti, kdo nakonec zůstali bez zaměstnání (úspěšnost byla spojena s vlastní iniciativou nezaměstnaných). Na druhé straně je to možná výraz skutečnosti, že se na úřady práce spoléhají zejména ti, kdo mají obecně omezené možnosti a dispozice (jsou na trhu práce nejméně žádáni). Účast na programech aktivní politiky zaměstnanosti byla malá, nejvíce na rekvalifikaci (9% mezi osobami se základním vzděláním a nevyučenými, 10% mezi osobami se základním vzděláním a vyučenými a 18% mezi osobami se středoškolským vzděláním) a na veřejně prospěšných pracích (5% mezi osobami se základním vzděláním a nevyučenými). Ale i využívání poradenských služeb úřadu práce uvedl jen malý podíl dotázaných (6% mezi osobami se základním vzděláním a nevyučenými, 4% mezi osobami se základním vzděláním a vyučenými a 9% mezi osobami se středoškolským vzděláním). Celkově však ti, kdo se některého z programů aktivní politiky zaměstnanosti zúčastnili (bez ohledu na to, o který se jednalo), jej pro sebe **hodnotili jako užitečný**. Zejména osoby vyučené a osoby se středoškolským vzděláním (podle vlastního vyjádření polovina z nich jim pomohl získat nové zaměstnání, získat či udržet sociální kontakty a lépe využít čas).

4. Sociální stát a nezaměstnanost

Politika zaměstnanosti zemí Evropské unie je v posledních letech založena na **integrovaném a komplexním přístupu** při snižování nezaměstnanosti a podpoře vytváření pracovních míst, který je konzistentní s makroekonomickou a strukturální politikou a ovlivňující i další oblasti (vzdělávání, daně, průmyslovou, sociální a regionální politiku). Akcent je přitom kladen na vzájemný vztah mezi hospodářskou politikou, politikou nezaměstnanosti a sociální politikou. Sociální politika výrazně **zlepšuje situaci nezaměstnaných** a mírní jejich materiální deprivaci - řada autorů totiž konstatuje (např. Gallie [1999]), že zatímco se neprojevuje jasně výrazný vliv nezaměstnanosti na sociální izolaci a exkluzi nezaměstnaných, dopad na jejich ekonomické strádání je nesporný. Tato skutečnost ovšem může být interpretována na dvě odlišné způsoby:

- Na jedné straně jako významná pomoc pro jejich přežití postižených osob a jejich rodin a jako základna jejich návratu na pracovní trh.
- Na druhé straně jako zdroj demotivace k práci, neboť umožňuje dlouhodobě přežívat mimo placené zaměstnání a poskytuje příjem v řadě případů úspěšně reálně konkurující dosažitelným příjmům z placené práce.

Negativní vliv různých sociálních dávek kompenzujících dřívější pracovní příjmy nezaměstnaných na pracovní pobídky je obecně pokládán za jeden z klíčových faktorů způsobujících **nepružnost trhu práce** a vytvářejících **past nezaměstnanosti**, což je metaforické pojmenování situace, kdy je nárůst příjmu nezaměstnané osoby po přijetí zaměstnání ve srovnání s pobíranými sociálními dávkami tak malý, že pro ni není racionální zaměstnání přijmout. Nutné investice spojené se zaměstnáním a nepříjemnosti s výkonem zaměstnání spojené (velmi často je nabízená práce nezajímavá, namáhavá, nejistá apod.) totiž nárůst příjmu zcela znehodnocují.

Na jedné straně růst nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti zvyšuje potřebu účinné ochrany populace ohrožené zvýšeným rizikem chudoby sociálními dávkami, na druhé straně tyto dávky snižují pracovní pobídky v některých segmentech (zejména nekvalifikované) pracovní síly a strnulosti trhu práce, což má negativní dopady na efektivitu hledání zaměstnání. Zhoršením šancí dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce ale rostou mzdové tlaky a stejně tak rostou i výdaje sociálního státu. Tyto procesy mají potenciální inflační účinky a dlouhodobě by mohly destabilizovat ekonomiku. **Problém vyváženosti sociálních dávek a možných příjmů ze zaměstnání (včetně takových institutů, jako je minimální mzda) si proto zaslouží větší pozornost, než mu byla dosud věnována.** Podívejme se proto, jak je to se vztahem některých momentů sociální politiky a dlouhodobé nezaměstnanosti v našem panelu i se vztahem české populace k sociální politice týkající se nezaměstnanosti.

4.1 Obecné postoje

V našem výběrovém souboru reprezentativním pro ekonomicky aktivní populaci České republiky očekávají téměř všichni respondenti od vlády, že nejen „**zajistí práci pro každého, kdo chce pracovat**“, ale i to, že „**zabezpečí slušnou životní úroveň těm, jimž tuto práci zajistit nedokáže**“. Podíl souhlasu s těmito požadavky je tak vysoký, že prakticky neumožňuje, aby se projevily výraznější rozdíly mezi lidmi v závislosti na jejich sociálních charakteristikách. V celém komplexu posuzovaných „povinností vlády“ se pak tyto dvě položky připojují do faktoru, který bychom mohli pojmenovat „zajištění rovnosti životních podmínek“ (spolu se snižováním rozdílů v příjmech a zajištění bydlení všem).

T a b u l k a 15 Souhlas s tvrzením „Vláda by měla mít za povinnost“:

	% souhlasu
zajistit práci pro každého, kdo chce pracovat	81,4
zabezpečovat slušnou životní úroveň nezaměstnaným	70,6
snižovat rozdíly v příjmech mezi bohatými a chudými	58,4

Poznámka: Pro každé tvrzení je uveden součet souhlasných odpovědí (určitě ano a spíše ano).

Pramen: Data z celostátního survey „Pracovní anamnéza“

Populace je přitom ale názorově rozštěpena. Polovina našeho výběrového souboru se přiklání k sociálně-demokratickému modelu vyšších sociálních dávek („zvýšit výdaje na sociální účely, i kdyby to znamenalo vyšší daně“), druhá polovina zastává spíše liberální názor a preferuje nižší daňovou zátěž („snižit daně, i kdyby to znamenalo menší výdaje na sociální účely“). V tomto ohledu není rozdílu mezi muži a ženami a významněji se neprojevuje ani vliv počtu nezaopatřených dětí. Podstatným se však v této souvislosti jeví *vnímání vlastní sociální pozice* (subjektivní chudoba) člověkem, případně jeho politické preference a zejména jeho subjektivní socioekonomický status, respektive subjektivní třída (sebezařazení se do společenské třídy).

T a b u l k a 16 Podíl souhlasu s výroky podle subjektivní společenské třídy

	subjektivní třída					celkem
	vyšší	vyšší střední	střední	nižší střední	nižší	
snižit daně, i kdyby to znamenalo menší výdaje na sociální účely	80,0	69,8	60,7	47,2	30,1	51,9
zvýšit výdaje na sociální účely, i kdyby to znamenalo vyšší daně	20,0	30,2	39,3	52,8	69,9	48,1
celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pramen: Data z celostátního survey „Pracovní anamnéza“

Souhlas či nesouhlas s těmito výroky souvisí pochopitelně i s voličskými preferencemi (ty totiž také silně souvisejí se subjektivním statutem). Voliči pravicových stran - ODS a Čtyřkoalice - preferují snížení daní i za cenu krácení sociálních výdajů, zatímco zvyšování výdajů na sociální účely i za cenu zvyšování daní svorně preferují voliči levicových stran - ČSSD (63%) a KSČM (75%).

4.2 Etika práce a postoj k sociálnímu státu

Tradičně se v naší civilizaci předpokládá, že práce má vysokou hodnotu sama o sobě, i hodnotu instrumentální (odvozuje se z ní sociální status a životní úroveň), ale jsou s ní spojena i mnohá oprávnění vztahovaná k sociálnímu státu. Protože je placená práce považována za významnou hodnotu a na nezaměstnané se část společnosti dívá s jistým despektem (jsou podezírání, že nechtějí pracovat nebo investovat do svého lidského kapitálu, což by jim mělo práci zajistit), nemít práci by mělo být zdrojem frustrace a anomie nezaměstnaných. [poznámka ²²] Mezi dotazovanými v panelu nezaměstnaných jsme získali na otázku „Jaký to byl pro Vás pocit ztratit zaměstnání?“ následující rozložení odpovědí.

T a b u l k a 17 Pocit ze ztráty zaměstnání

	četnost	%	validní %	kumulativní %	
jako by se zhroutil dosavadní svět	66	5,0	5,4	5,4	100,0
velmi mne to sebralo	493	37,3	40,2	45,6	94,6
dotklo se mne to jen málo	410	31,0	33,4	79,0	54,4
neznamenal to pro mne nic zvláštního	257	19,5	21,0	100	21,0
neuveдено	95	7,2	-	-	-
celkem	1 321	100,0	100,0	-	-

Pramen: Data z panelu domácností postižených nezaměstnaností v 7 vybraných okresech ČR.

Podíly frustrovaných ztrátou zaměstnání jsou v našem panelu nezaměstnaných nižší než ve výběrovém souboru reprezentativním pro ekonomicky aktivní populaci (zde by ztrátou zaměstnání dle svého vyjádření bylo frustrováno 70% dotázaných oproti 46% v panelu nezaměstnaných). Platí zde pravděpodobně to, co ilustruje následující výrok z kvalitativního rozhovoru.

„Přežít nezaměstnanost. Já nevím... přežít. Já si myslím, že přežít se to dá celkem dobře, když si člověk zvykne a časem si zvykne, ale je to dlouhodobá záležitost. Asi taky, kdybych byl deset let nezaměstnaný, tak si zvyknu. Abych to přežil...“

muž, 25 let, svobodný, vysokoškolák

V tomto ohledu není v panelu rozdíl mezi těmi, kdo již měli s nezaměstnaností zkušenost (i těmi, kdo ji měli opakovaně a bez ohledu na celkovou délku nezaměstnanosti v pracovní kariéře), a těmi, pro které šlo o první ztrátu zaměstnání. Rozdíly ovšem nacházíme přihlídneme-li ke vzdělání dotazovaných osob. Ztráta zaměstnání je výrazným traumatem pro 21% mezi osobami s vysokoškolským vzděláním, ale pro 40% těch, kdo mají střední vzdělání, a pro 50% z těch osob, které mají základní vzdělání (vyučenými i nevyučenými shodně). Významně roste podíl traumatizovaných ztrátou zaměstnání též s věkem (z 30% mezi osobami mezi 20 až 35 lety věku přes 60% mezi osobami ve věku od 35 do 50 let až na 70% mezi těmi, kdo jsou starší 50 let).

T a b u l k a 18 Do jaké míry souhlasíte nebo nesouhlasíte s následujícími výroky?

	aby si člověka jeho bližní vážili, musí mít zaměstnání			pokud je člověk bez práce, je jeho život neužitečný		
	počet	validní %		počet	validní %	
rozhodně souhlasím	213	16,2	53,7%	195	14,9	48,7%
spíše souhlasím	493	37,5		442	33,8	
spíše nesouhlasím	393	29,9	46,3%	420	32,1	51,4%
rozhodně nesouhlasím	215	16,4		252	19,3	
celkem	1 314	100,0	100,0	1309	100,0	100,0

Pramen: Data z celostátního survey „Pracovní anamnéza“.

Míra souhlasu či nesouhlasu s jedním z výroků do značné míry predikuje respondentův postoj u druhého z výroků. To znamená, že ti respondenti, kteří mají za to, že život člověka bez práce je neužitečný, si ve velké většině také myslí, že (placené) zaměstnání je důležitou podmínkou toho, aby si člověka jeho bližní vážili (Pearson's R = 0,518, sig. 0,000). Především se zdá, že **u nejmladších respondentů (18 až 24 let) slábne vnímání práce jako centra sociálního života, zdroje úcty ostatních a užitečnosti ve společnosti**. Naopak k souhlasu s oběma tvrzeními tíhnou především lidé starší (od 45 let výše). Toto vědomí slábne také u příslušníků střední třídy (resp. u těch, kteří sami sebe jako příslušníky střední třídy definovali), zvláště pak u těch, kteří mají zkušenost s opakovanou nezaměstnaností. Překvapující v této

souvislosti je to, že se v názorech na roli práce neprojevuje vliv vzdělání: v případě práce jako zdroje úcty okolí ve všech vzdělanostních kategoriích mírně převažuje souhlas s tímto tvrzením, v případě práce jako podmínky užitečnosti lidského života jsou názory spíše půl na půl. Na druhé straně je jistě významné, že **práce je nutným předpokladem pro to, aby si jich bližní mohli vážít především právě pro ty, jimž se nedostává, jsou marginalizováni na trhu práce, považují se za chudé a mají vyšší míru anomie**. Naznačují to i jiné prameny, podle nichž sice na jedné straně většina ekonomicky aktivních osob v České republice hodnotí práci ve svém životě jako důležitou (96,8%) a z toho značná část jako velmi důležitou (59,5%). Na druhé straně ovšem jen 47% z nich konstatuje, že „je ponižující dostávat peníze, aniž by si je člověk musel vydělat“ (30% to naopak odmítá, zbytek jsou váhající mezi oběma postoji). Korespondenční analýza přitom ukazuje, že spojení mezi příjmem a placenou prací je dnes krédo spíše pro ženy patřící k nižší třídě (63% z nich s výrokem souhlasí). Muži z nižší třídy s nimi tento názor nesdílejí (souhlasilo s ním jen 33% z nich). [Mareš, 2001]

4.3 Sociální stát a rodina

Řada autorů konstatuje, že míra materiální deprivace dlouhodobě nezaměstnaných v jednotlivých evropských zemích je ovlivňována nejen charakterem konkrétního sociálního státu a jeho štěrností (Gallie [1994] či Clasen et al. [1998] nebo Reissert [1994], popřípadě Plough a Kvist [1996] a další), ale i povahou rodiny, postavením nezaměstnaného v ní a jejími dalšími příjmy a zdroji [Bison a Esping-Andersen, 2000].

Poukazuje se přitom na provázanost obou [Gallie a Paugam 2000]. **Sub-protektivní režim** sociálního státu (běžný zejména v zemích jihu Evropy) spoléhá na rozšířenou závislost na rodině a s odkazem na primární význam těchto rodinných vazeb nepokrývá ani všechny kategorie klientů podporami (např. mladé lidi a ženy). **Univerzalistický režim** (typický pro Skandinávii), podobně jako **režim liberální** (typický pro anglosaské země), podporují plnou intergenerační autonomii - v liberálním režimu se však tato autonomie váže k účasti na trhu a proto jsou poskytovány relativně nízké podpory v nezaměstnanosti po krátkou dobu. V univerzalistickém režimu je tato autonomie spojena především s dekomodifikací ze strany sociálního státu, jejímž předpokladem je poskytování spíše vysokých podpor nezaměstnaným po středně dlouhou dobu. Vedle toho se skandinávské země také snaží nezaměstnané směřovat do programů aktivní politiky zaměstnanosti. **V režimu založeném na zaměstnanosti** (běžný v zemích evropského kontinentu) je tradičně podporována nejvýše relativní intergenerační autonomie (Francie, Belgie), některé země už nicméně prosazují plnou intergenerační autonomii (Nizozemí, Německo). Doba, po kterou jsou podpory poskytovány a jejich výše jsou vztaženy k dřívější mzdě, délce zaměstnání a roli živi-tele.

Zdá se, že **Česká republika** leží někde mezi sub-protektivním režimem a režimem založeným na zaměstnanosti. Paradoxem českého systému kompenzace příjmů v nezaměstnanosti je spojení spíše liberálního režimu nezaměstnanosti poskytujícího nízké podpory v nezaměstnanosti, s malým ohledem na dřívější pracovní zásluhy a akcentujícího spíše jiné, příjmově-testované dávky s více méně „tradičním modelem rodiny“ zdůrazňujícím extendovanou mezigenerační závislost. **Takto jsou v konečném výsledku výrazně znevýhodněni živi-tele rodin s dětmi a relativně zvýhodněni mladí nezaměstnaní žijící v domácnostech jejich rodičů.**

V našem panelu byly dopady příjmové a materiální deprivace nezaměstnaných značně diferencované (podobně jako jejich příjmy) a rodina přitom byla významným faktorem, jenž ovlivňoval jak rozsah poklesu příjmů respondentů, tak i zajištění jejich materiálního standardu v průběhu nezaměstnanosti. Ilustrují to i kvalitativní rozhovory s nezaměstnanými.

„Tak přežít. Mně vlastně hodně rodiče pomohli, v tom, že vlastně kdyby to byl někdo jiný, tak bych asi zůstala úplně holá, zaplatila bych já nevím polovinu na nájem, polovinu na jídlo a byla bych úplně bez peněz. Takže mně hodně rodiče pomohli, takže jsem to přežila... Nemít rodiče, a představa, to je něco úplně šíleného. Já si to ani nedovedu představit jako.“

žena, 26 let, žije s druhem, vyučená, na mateřské dovolené

Tři čtvrtiny nezaměstnaných mladších 25 let v našem panelu žilo s rodiči (ve skupině od 25 do 45 let je to ještě 19 procent) [poznámka ²³]. Nejedná se přitom pouze o jednotlivce, ale také o „osamělé matky“. Nepřekvapuje, že ti, kdo žijí s rodiči, jsou mnohem méně deprivováni svou finanční situací než ti, kteří s rodiči nežijí. **Podpora ze strany rodičů zmírňuje mladým lidem významným způsobem materiální dopady nezaměstnanosti**, ať jde již o zisky na straně jejich příjmů nebo o úspory na straně jejich výdajů (sub-protektivní režim). Příjem pod životním minimem deklaruje jen 30% nezaměstnaných, kteří žijí s rodiči, zatímco téměř polovina z těch, kteří s nimi nežijí. Materiální deprivaci našich respondentů v průběhu nezaměstnanosti tak ovlivňují nejen jejich lidský kapitál (indikovaný především jejich vzděláním) a sociální stát, ale také míra podpory, jíž se jim dostává ze strany jejich rodiny a očekávání ze strany této rodiny k nim vztažená pokud se týče jejich reintegrace na trhu práce.

4.4 Sociální stát a efektivnost hledání zaměstnání

Podle teorie hledání práce (Job-Search Theory: viz Mortensen [1970] a [1986], McKenna [1990] a Layard et al. [1994]) lze na hledání zaměstnání nahlížet jako na výsledek procesu přiřazování nezaměstnaných k pracovním místům. Hodnota přiřazovací funkce (H) roste s počtem pracovních míst (V), s počtem nezaměstnaných (U) a konečně s efektivností hledání zaměstnání nezaměstnanými (c) a lze ji tedy vyjádřit jako $H = f(V, c, U)$. **Efektivnost hledání zaměstnání (c)** závisí pak zejména na třech faktorech: (1) na vyrovnanosti poměru mezi počtem nezaměstnaných a volných pracovních míst a podobnosti struktury nezaměstnaných a pracovních míst podle kvalifikace, profese, odvětví, prostorového rozložení atp., (2) na dostupnosti pracovních míst ovlivněné především „vybíravostí“ zaměstnavatelů posuzujících kvalitu lidského kapitálu pracovní síly, i jinými sociálně definovanými kritérii výběru a na (3) motivaci pracovní síly, která je dána zvažováním nákladů (finanční ztráty, ztráta volného času, psychické náklady v důsledku odmítnutí ze strany zaměstnavatelů apod.) a zisků (mzda, identita, integrace apod.) hledání zaměstnání. Motivace k hledání zaměstnání, respektive očekávané zisky z hledání zaměstnání jsou vyjádřeny výší **vymíněné mzdy** (reservation wage). Jde o nejnižší úroveň mzdy, která působí jako pobídka k hledání zaměstnání a za kterou je nezaměstnaný ochoten nastoupit do zaměstnání. Nejvýznamnějším ekonomickým faktorem, který ji ovlivňuje jsou **alternativní zdroje příjmu** (nejde jen o sociální dávky, ty jsou však přesto alternativním zdrojem nejpodstatnějším). **Při delším trvání nezaměstnanosti postižený jedinec postupně očekává klesající mzdové nabídky, což snižuje i jeho motivaci hledat zaměstnání.** Teorie hledání práce tvrdí, že pokud se finanční kompenzace v nezaměstnanosti souběžně nesnižují, způsobují reprodukci nezaměstnanosti a

„závislost“ (welfare dependency: viz Minford [1983]; Lindbeck [1995]; OECD [1994]). [poznámka ²⁴]

Ze srovnávací studie OECD [1999] je zřejmé, že *Česká republika patří k zemím, kde je poměr náhrady pro skupiny s podprůměrným příjmem relativně vysoký*. To platí i (a zejména) pro dlouhodobě nezaměstnané, kteří mají děti - méně štědrý je však systém dávek k jednotlivcům. Je to důsledek tzv. „skladebné konstrukce“ životního minima s nízkou vahou nákladů na bydlení. Jiná studie OECD si povšimla, že výše životního minima v České republice v roce 2000 pro pár se dvěma dětmi činila 70 % průměrné mzdy dělníka ve výrobě a 105 % v případě mzdy na úrovni 2/3 průměru, a konstatovala, že „i přes nízkou úroveň dávek v nezaměstnanosti a krátkou dobu jejich vyplácení je v České republice úhrnná čistá náhrada z této podpory, kombinovaná s časově neomezenou a vzhledem ke mzdám (v mezinárodním srovnání) velkorysou pomocí“ [OECD, 2001: 121]. Bronchi a Burns [2001] si kromě toho všímají vysoké mezní míry zdanění při přechodu do zaměstnání a konstatují, že „Kombinace vysokých daní a štědrých sociálních dávek vede rodiny s dětmi do pasti nezaměstnanosti, neboť efektivní mezní daňové sazby (počítáno včetně ztráty nároku na sociální dávky) se často pohybují blízko úrovně nebo dokonce nad úroveň 100 % (například při přechodu z 0 na 55 % průměrného pracovního příjmu u různých typů domácností s dětmi mezní sazba daně přesahuje úroveň 80 %).

Výpočet poměrů náhrady vycházející z průměrných mezd v ČR za rok 2000 pro různé kvalifikační kategorie zaměstnanců s plným úvazkem (odpracovaných 1700 hodin ročně a více) podle Českého statistického úřadu vypovídá o tom, že *poměry náhrady vůči dřívějším pracovním příjmům nezaměstnaných vycházejících z průměrných mezd jsou silně závislé na typu domácnosti, na tom, který ze členů domácnosti (muž, žena) je nezaměstnaný, na kvalifikační úrovni nezaměstnaných a na trvání nezaměstnanosti*. [poznámka ²⁵] V našem panelu byly nejvyšší poměry náhrady zjištěny **v rodině se dvěma dětmi, kde nezaměstnaná je žena** (člen domácnosti s nižším příjmem). Při námi uvažovaných úrovních mezd (mezi 50 až 100 % průměrné mzdy) přesahují poměry náhrady v takovém případě v prvních třech měsících nezaměstnanosti 80 % a po šesti měsících nezaměstnanosti klesají na 60 až 78 % (vyšší jsou poměry náhrady u nižších úrovní příjmů a méně kvalifikovaných nezaměstnaných). **V domácnosti samoživitelky** s jedním dítětem - se základním vzděláním nebo se středním odborným vzděláním (vyučené) - přesahují poměry náhrady v prvních třech měsících nezaměstnanosti 70 %, a to do příjmových úrovní 3/4 průměrných mezd. Trvání nezaměstnanosti mění přitom poměry náhrady pouze nepatrně. **V úplné rodině se dvěma dětmi, kde oba partneři ztrácejí zaměstnání**, je poměr náhrady přes 70 % zjištěn jen u mezd kolem 1/2 až 3/4 průměru mezd u partnerů se základním vzděláním či vyučených. **U ostatních typů domácností** nejsou počáteční poměry náhrady tak vysoké a jsou také více diferencované podle kvalifikace a úrovně příjmu.

4.4.1 Náhrady mzdy

Do vysokých poměrů náhrad pro domácnost se dvěma dětmi se zaměstnaným mužem a nezaměstnanou ženou se promítá především nízká mzda ženy, která představuje z pohledu domácnosti nízký obětovaný náklad, respektive nízký přínos k celkovým příjmům domácnosti. Podívejme se v tomto případě podrobněji na skladbu poměrů náhrady pro domácnosti v pásmu 2/3 až 3/4 průměrné mzdy ve všech kvalifikačních kategoriích. Do třetího měsíce ženiny nezaměstnanosti činí částka jejího hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti 19 až 25 % celkového příjmu domácnosti v době její nezaměstnanosti. Další až 22 % příjmu domácnosti představují dávky státní sociální podpory. S rostoucí kvalifikací partnerů (předpoklad kvalifikačně homogenních párů) se zvyšuje podíl manželovy mzdy na příjmu domácnosti (od 52 % do 73 %) a současně klesá podíl finančně nejvýznamnějších dávek státní sociální

podpory jako jsou přídavky na děti, sociální přídavek a příspěvek na bydlení (z 22 % na 3 %). Je-li však žena nezaměstnaná 7 měsíců a déle a nepobírá tedy hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti, nabývají v nahrazeném příjmu domácnosti na váze dávky státní sociální podpory. Jejich souhrnný podíl dosahuje v případě méně kvalifikovaných až 39 % příjmu domácností. Opět se významně zvyšuje spolu s rostoucí kvalifikací dospělých členů rodiny podíl manželovy mzdy, a to z 61 % na 93 % příjmu rodiny.

Vysoké poměry náhrady vyplývající z kombinace malého přínosu dřívějších výdělků k celkovému příjmu domácnosti nezaměstnaných a z „kompenzujícího charakteru“ příjmově testovaných dávek státní sociální podpory (tato kombinace nastává u nezaměstnaných žen v rodinách, kde pracuje muž, případně u nezaměstnaných samoživitelek s nízkou kvalifikací) **nevytvářejí dostatečné pobídky k tomu, aby nezaměstnaná žena začala pracovat**, a to navzdory nízkým hodnotám mezní míry efektivního zdanění od šestého měsíce ženiny nezaměstnanosti (15 až 21 %). Poměry náhrady jsou totiž v pásmu podprůměrných mezd vysoké: jednak v důsledku toho, že přínos dřívějších pracovních příjmů ženy k rodinnému příjmu byl malý, jednak v důsledku kompenzace jejího příjmu nejen hmotným zabezpečením v nezaměstnanosti, ale zejména i příjmově testovanými dávkami státní sociální podpory, jež se zvyšují tou měrou, jak klesá příjem domácnosti. [poznámka ²⁶]

Přejdeme-li od modelu založeného na průměrných mzdách ke skutečně zjištěným dřívějším mzdám nezaměstnaných, pak konstatujeme, že se zjištěné mzdy pohybují pro nezaměstnané se základním vzděláním a vyučené v průměru kolem 70 % průměrné vyplácené mzdy dané kategorie a pro středoškoláky a vysokoškoláky na úrovni mezi 60 až 65 % průměrné vyplácené mzdy dané kategorie. Dosazením těchto úrovní zjištěných mezd do modelu výpočtů poměrů náhrady zjistíme, že **v případech úplné rodiny, kdy nezaměstnaná je žena**, bude poměr náhrady v prvních třech měsících nezaměstnanosti přesahovat 80 %, od šestého měsíce poklesne asi na 70 %. **V případech neúplné rodiny s jedním dítětem** je pak poměr náhrady něco přes 70 % pro nekvalifikované a vyučené ženy, s trváním nezaměstnanosti klesá poměr náhrady jen málo. **Pro samoživitelky s vyšším vzděláním** je poměr náhrady na počátku nezaměstnanosti kolem 60 % a pak klesá k 50 % a níže. Podobně **pro úplnou rodinu dvou nezaměstnaných partnerů s dětmi** je poměr náhrady mírně přes 60 %, po 6 měsících nezaměstnanosti však klesá. **Pro nezaměstnané muže (jednotlivce)** je poměr náhrady v průměru kolem 50–60 % dřívějšího výdělku a s trváním nezaměstnanosti klesá. **Relativně vysoké poměry náhrady se reálně zjišťují v domácnostech, kde nezaměstnaná je žena a v domácnostech samoživitelek a obecně osob s nižší kvalifikací, spíše však na počátku nezaměstnanosti.** V případě méně kvalifikovaných jsou však navíc zjištěny i vysoké hodnoty mezní míry efektivního zdanění.

4.4.2 Vymíněné mzdy

Pokud přihlížíme k úrovni průměrných mezd v České republice, pak lze konstatovat, že vymíněné mzdy nezaměstnaných jsou v případě nezaměstnaných se základním vzděláním a vyučených asi 25 %, u středoškoláků 36 až 38 % a u vysokoškoláků 40 % (ženy) či 50 % (muži) pod úrovní průměru mezd těchto vzdělanostních kategorií. Na druhé straně jsou u všech kategorií nezaměstnaných vysoko nad úrovní minimální mzdy. **U mužů i u žen se projevuje výrazná diference vymíněných mezd jednak podle vzdělání, ale i podle postavení v domácnosti** (jde o to, zda dotázaná osoba poskytuje hlavní či doplňkový příjem domácnosti) a tudíž i podle věku. [poznámka ²⁷] **Vymíněné mzdy mužů přitom jsou vždy nad úrovní životního minima domácnosti** (jen u nezaměstnaných do 25 let jsou v průměru nižší). Jsou zhruba na úrovni životního minima domácností těch nezaměstnaných, jejichž příjem je jen doplňkovým příjmem k hlavnímu příjmu partnera/partnerky. Nejsou v průměru ani příliš vysoko nad životním minimem domácnosti u nezaměstnaných se základním vzděláním. Vymíněná mzda žen se v průměru pohybuje kolem životního minima jejich domácností - a klesá pod jeho úro-

veň u žen se základním vzděláním a vyučených - a také u žen, jejichž příjem není hlavním příjmem rodiny (těch je ovšem u nás většina).

Vymíněné mzdy ovlivňuje tedy **výše životního minima**. Variabilita vymíněných mezd v relaci k životnímu minimu domácností nezaměstnaných je v závislosti na pohlaví, věku, postavení v domácnosti a kvalifikaci nezaměstnaných vcelku značná. Je tak zřejmé, že **garantovaná úroveň sociálních dávek (reprezentuje ji životní minimum domácností jako garantovaný sociální příjem) ovlivňuje vymíněné mzdy jen zčásti**. Dále je totiž ovlivňují **atributy pracovního a sociálního postavení nezaměstnaných** (vzdělání - kvalifikace; postavení v domácnosti - role živitele a tedy věk a pohlaví). Požadované mzdy rostou významně nad úroveň životního minima u kvalifikovaných mužů, ve věku nad 25 let a také u žen s vysokoškolským vzděláním, jež se požadavkům mužů-živitelů přibližují. A konečně, významné jsou i **jiné typy kompenzací příjmu** jako je hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti a dávky státní sociální podpory, jež vytlačují vymíněné mzdy nad úroveň životního minima. Porovnání mezd dosažených v posledním zaměstnání a vymíněných mezd přitom ukazuje, že **nezaměstnaní zřejmě odvozují své mzdové požadavky z úrovně předchozí mzdy**, avšak nezaměstnaní se základním vzděláním a vyučení přitom zamýšlejí získat zaměstnání spíše lépe placené, pouze vysokoškoláci jsou ochotni značně slevit z úrovně dřívějších mezd. Nebyly pak zjištěny významnější rozdíly v odchylkách vymíněných mezd proti dřívější mzdě podle jiných znaků - například podle věku.

Naše zjištění dovolují učinit **závěr o prokázaném vlivu sociálních dávek na vymíněné mzdy v nízkém příjmovém pásmu** - míra tohoto vlivu ovšem variuje v závislosti na pohlaví, kvalifikaci a na postavení nezaměstnaného v domácnosti. Konkrétně, nezaměstnaní muži i ženy bez kvalifikace a vyučení/vyučené, dokonce i ženy s maturitou, stanovují výši své vymíněné mzdy dokonce nad úroveň své mzdy v dřívějším zaměstnání. Nejen životní minimum, ale zejména další sociální dávky (státní sociální podpory) zde totiž sehrávají svou roli a zvyšují jak poměry náhrady, tak i vymíněné mzdy v případě nezaměstnaných, kteří živí děti a jejichž mzdy byly dříve nízké, a to nad úroveň životního minima těchto domácností, a také nad úroveň jejich dřívějších mezd. **Obecně nízká úroveň mezd v České republice a relativně malé mzdové rozpětí v závislosti na příslušnosti k rozdílným sociálním vrstvám objektivně přibližují očekávané mzdy ze zaměstnání hladině životního minima. Projevuje se to i v našem panelu jako demotivace k práci.** Náhrada sociálních dávek očekávanou mzdou v přijatém zaměstnání není často nezaměstnanými chápána jako adekvátní impuls k přijetí zaměstnání (ani ne tak díky nepřiměřené výši dávek jako spíše pro nízkou úroveň očekávané mzdy) a umožňuje jim vyčkávat „dokud se nenajde alespoň stejně výhodné zaměstnání jako bylo to ztracené“. U respondentů pobírajících některou dávku pozorujeme dokonce nárůst vymíněné mzdy ve druhé vlně oproti vlně první. Aktuální situace na trhu práce však spíše předpokládá, že tito nezaměstnaní, pokud chtějí opravdu zaměstnání získat, budou svá mzdová očekávání naopak redukovat. Část dlouhodobě nezaměstnaných se tak ocitá v pasti nezaměstnanosti (příjmy, o nichž jsou přesvědčeni, že je mohou v nových zaměstnáních reálně dosáhnout, nejsou příliš vzdáleny těm, které mohou získat od sociálního státu). Možná i proto po 6-8 měsících bez zaměstnání se v našem panelu postojí k nezaměstnanosti, obavy z budoucnosti ani strategie hledání nového zaměstnání příliš nemění. A to bez ohledu na lidský kapitál indikovaný vzděláním. I když vyšší vzdělání (popravdě řečeno je to markantní teprve u osob s vysokoškolským vzděláním) vede přece jen k aktivnějším strategiím (zejména je zde vyšší flexibilita mobilitou a flexibilita aktivitou). **Teprve dlouhodobá nezaměstnanost a silný existenční tlak je vede k tomu, že slevují ze svých požadavky na obsah a charakter a práce či povahu pracovního poměru, i na výši očekávané mzdy.** [poznámka ²⁸]

Závěry

Diferenciace rizik nezaměstnanosti má výrazné sociální důsledky pro sociální diferenciaci a pro míru chudoby a její rozvrstvení v české populaci. I když nemáme o současnému rozsahu příjmové chudoby spolehlivé údaje, existující zdroje informací ukazují, že nezaměstnanost je hlavním zdrojem chudoby a závislosti na sociálních dávkách. Stejně tak je zřejmé, že riziko nezaměstnanosti je výrazně sociálně diferencováno, výrazně více jsou mu vystaveny konkrétní sociální vrstvy, kategorie či skupiny. Větší koncentraci rizika nezaměstnanosti nacházíme u Romů, mladých lidí a naopak u osob předdůchodového věku, osob zdravotně postižených, v rodinách neúplných i v rodinách s více dětmi. V důsledku zvýšení úrovně nezaměstnanosti, zejména dlouhodobé, se stále více projevuje strnulost trhu práce, což má negativní dopady na efektivitu hledání zaměstnání. Zhoršením šancí dlouhodobě nezaměstnaných na trhu práce rostou mzdové tlaky, stejně jako výdaje sociálního státu. Tyto procesy mají potenciální inflační účinky a dlouhodobě by mohly destabilizovat ekonomiku. Proto je dlouhodobá nezaměstnanost jako specifická forma marginalizace pracovní síly hodna opatření sociální, ale i hospodářské politiky, politiku zaměstnanosti nevyjímaje. Znamená to, že v současnosti stojíme před výzvou nalezení odpovídající strategie pro řešení a budoucí minimalizaci problému dlouhodobé nezaměstnanosti. Zvláště pak za předpokladu, že „Česká republika bude stát v průběhu příštích pěti let před zásadní restrukturalizací své ekonomiky, možná hlubší než jakou přineslo předchozích deset let“, jak tvrdí autoři Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku [2000:16].

Sledujeme-li vývoj struktury nezaměstnanosti v České republice od roku 1990, stojí za zmínku zejména tyto trendy, které jsou **potvrzovány i v našich datech**:

- Diferenciace lokálních trhů práce, jež jsou charakterizovány nejen různou mírou nezaměstnanosti, ale i rozdíly ve struktuře nezaměstnaných osob (zejména co se týče průměrné délky nezaměstnanosti) a různými kritérii úspěšnosti strategií nezaměstnaných při hledání nového zaměstnání. To vede k nutnosti diferencovat zaměstnanecké politiky lokálních trhů práce s ohledem na strukturu nabízených a vytvářených míst i s ohledem na strukturu disponibilní pracovní síly.
- Vznik kapes nové chudoby v prostoru Českého státu, jež tvoří regiony s nejvyšší mírou nezaměstnanosti a vznik kapes nové chudoby v sociálním prostoru: marginalizace jedinců i celých sociálních kategorií na trhu práce, jež je spojena s malou flexibilitou pracovní síly, zejména těch, kdo jsou marginalizováni nebo vystaveni vyššímu riziku marginalizace a poměrem mezi na pracovním trhu reálně dosažitelným příjmem a jeho sociálním státem garantovanými náhradami držení v pasti nezaměstnanosti.

Fakt, že dlouhodobá nezaměstnanost postihuje více nižší a méně vzdělané vrstvy, lze ovšem vyčíst i z rutinních statistik. Novým zjištěním ovšem je, že nezaměstnanost postihuje v těchto vrstvách určité osoby opakovaně a *že část pracovní síly je tak na trhu práce marginalizována nejen dlouhodobou nezaměstnaností, ale i přerušovanou pracovní kariérou.* Jejich nevýhody jsou znásobeny i tím, že podobně jsou na tom i jejich širší rodiny. Lidé, kteří tvoří jádro dlouhodobě nezaměstnaných, mají v pracovní anamnéze ve svém součtu relativně dlouhou délku nezaměstnanosti nasbíranou po opakovaných propuštěních. Nepřehlédnutelnou informací pak je, že *jejich zkušenost s marginalizací (speciálně s opakovanou či dlouhodobou nezaměstnaností) se nepromítá výrazně do jejich životních postojů a strategií.* Nezaměstnanost se sice jeví jako zdroj jejich obav a potíží a způsobuje jim výraznou materiální deprivaci (v České republice byla v roce 1996 asi polovina domácností, kde přednostou byl nezaměstnaný, pod hranicí příjmové chudoby, zatímco v celku české populace to bylo jen 7% domácností - viz Zelený [2001]), ale stres a obavy se ztrátou zaměstnání spojené nejsou příliš velké. *Nezaměstnanost většinu postižených jedinců nestigmatizuje a nevede k aktivním strategiím při hledání nového zaměstnání.* Důvody, jimiž respondenti po půl roce od ztráty za-

městnání svoji stálou nezaměstnanost vysvětlují, hledají především v povaze trhu práce, respektive v disproporci mezi jeho požadavky a tím, co mohou nabídnout („v bydlišti a jeho okolí nejsou vhodné pracovní příležitosti“ a pokud jsou, „žádá se příliš vysoká nebo jiná kvalifikace“), a v nevýhodnosti míst, které lze přece jen nalézt („nabízená místa jsou špatně placená“, popřípadě „nemají perspektivu, jsou nejistá“). Deklarují sice ochotu změnit obsah práce a charakter pracovního poměru, ale nikoliv ochotu ke mzdové flexibilitě.

Lidský kapitál a nezaměstnanost

Analýza ukazuje, *jak heterogenní skupinou nezaměstnaní jsou*, jak diferencované jsou dopady nezaměstnanosti i strategie, jež nezaměstnaní volí při řešení své situace, a jak rozdílné jsou přitom jejich šance uspět - a jak diferencována proto musejí být i opatření směřující k redukci podílu dlouhodobé nezaměstnanosti. *Klíčovou diferencující charakteristikou je lidský kapitál*, nebo chcete-li vzdělání (nejde ovšem jen o vzdělání samotné) člověka, který nejsilněji ovlivňuje:

- **Riziko nezaměstnanosti.** Nezaměstnanost nejen, že postihuje častěji nižší a méně vzdělané vrstvy, ale postihuje tyto osoby také opakovaně.

Jak lze vyčíst s rutinních statistik, také v našem souboru zůstalo po půl roce mezi těmi, kdo byli dotazováni v obou vlnách, bez zaměstnání 50% ve skupině osob jen se základním vzděláním, 40% ve skupině osob vyučených a ve skupině osob se středoškolským vzděláním, ale jen 24% ve skupině osob se vzděláním vysokoškolským.

Respondenti s nejnižším vzděláním jsou také nejčastěji respondenty s nejdelší dobou nepřetržité nebo kumulované nezaměstnanosti, což vytváří stále větší tlak na okamžité řešení situace.

- Rychlost nalezení nového zaměstnání, neboli dobu nezaměstnanosti - osoby s nízkým vzděláním jsou postihovány častěji než ostatní dlouhodobou nezaměstnaností

V našem souboru zůstala ještě polovina dotazovaných osob se základním vzděláním po půl roce bez nového zaměstnání, ale jen čtvrtina dotazovaných osob se vzděláním vysokoškolským.

- **Volené strategie návratu na trh práce** a úspěšnost této snahy. Osoby s nižším vzděláním přijímají při pokusech najít nové zaměstnání spíše pasivní strategie (nominální flexibilita), které je fatálně vedou na sekundární trh práce [poznámka ²⁹]. *Jejich situaci zhoršuje, vedle substituce jejich práce technologiemi, ochota osob s vyšším vzděláním přijímat pracovní místa pod úroveň vlastní kvalifikace.* Dochází tak souběžně též k substituci nekvalifikované práce prací kvalifikovanou, což je obecný trend dnešní ekonomiky [Gual, 1996]. Jedním z řešení, která přijímají, jsou krátkodobé či nejisté pracovní poměry, tím se ovšem jejich dlouhodobá nezaměstnanost vlastně jen mění v nezaměstnanost opakovanou. V této souvislosti se proto znovu „nabízí otázka, zda ohniska dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice vznikají jen jako důsledek regionálních či mikroregionálních problémů vyplývajících z minulého vývoje odvětvové struktury, nebo zda je dlouhodobá nezaměstnanost převážně záležitostí rizikových skupin obyvatelstva bez ohledu na charakter lokálního trhu práce.“ [Frýdmanová a Janáček, 1997].

Odpovědi na výzkumné otázky

Dopad dlouhodobé nezaměstnanosti na nezaměstnané osoby a jejich domácnosti.

Celkově je dlouhodobá nezaměstnanost traumatizující záležitostí zejména díky chudobě a materiální deprivaci, kterou vyvolává. Tato materiální deprivace je poměrně vysoká a roste s délkou nezaměstnanosti a částečně (nikoliv však v rozsahu, jež by se dal předpokládat) zvyšuje nominální flexibilitu nezaměstnaných - zejména jejich ochotu přijímat méně výhodné pracovní poměry, méně již horší mzdové podmínky (ve srovnání s vymíněnou mzdou, ale i s příjmem ze ztraceného zaměstnání). Lze ji identifikovat v tvrdých datech, ale i v subjektivních pocitech chudoby postižených osob. Do míry deprivace intervnuje podpora rodiny (u jednotlivců) a podpora sociálního státu (u rodin s dětmi).

Motivace nezaměstnaných hledat si zaměstnání a jejich očekávání při jeho hledání, flexibilita nezaměstnaných, volené strategie a jejich úspěšnost

Hledání nového zaměstnání není u většiny postižených osob tak aktivní jak by se mohlo odvozovat od signalizované materiální deprivace. Podepisuje se na tom také relativně malá stigmatizace nezaměstnaných v jejich přirozeném sociálním prostředí, ale i v celé společnosti, která je - konec konců - přesvědčena, že je věcí státu zajistit zaměstnání pro ty, kdo ho potřebují. Zejména u málo kvalifikované pracovní síly převažují spíše pasivní strategie a její flexibilita je nominálního typu. Spolu s dalšími zjištěními by to mohlo nasvědčovat, že v České republice existuje tzv. „marriage labour market“, na němž existují analogické mechanismy jako na trhu sňatkovém: tak jako si lidé neberou prvního partnera, s nímž se setkají, tak nepřijímají ani první pracovní příležitost, která se jim naskytne. ***Vyčkávají na nejvýhodnější nabídku, respektive na nabídku splňující jejich očekávání*** (není to jen otázka vymíněné mzdy, ale i dalších charakteristik pracovního místa: namáhavost, dojíždění, délka pracovní doby apod.) - což je z jejich strany racionální volba, ale také důsledek pasti nezaměstnanosti, v níž se ocitají. Zdá se, jako by nezaměstnaní v průběhu své nezaměstnanosti trvali na svých zaběhaných či naučených strategiích a odmítali je změnit. Deklarují především ochotu změnit druh pracovní činnosti, přijmout zaměstnání pod úroveň své kvalifikace a teprve posléze také ochotu podstoupit rekvalifikaci. Naopak odmítají strategie spojené s mobilitou nebo soukromým podnikáním.

Reflexe trhu práce nezaměstnanými a jejich racionalizace vlastního neúspěchu

Trh práce je vnímán, zejména lidmi s malým lidským kapitálem, jako místo malých šancí, kde většina dostupných pracovních míst „není pro ně“. Odhady vlastních vyhlídek korespondují se zkušenostmi, které tato skupina získala během svého přerušovaného pobytu na trhu práce, respektive celkově dlouhého pobytu mimo tento trh. Obecně se lidé setkávají při hledání zaměstnání s vícenásobným odmítáním. Nejčastěji odmítanými nejsou respondenti s nejnižším vzděláním - což především platí u těch, kteří v době mezi první a druhou vlnou šetření zaměstnání získali. Samotné vzdělání je jen jedním faktorem ovlivňujícím míru odmítání potenciálními zaměstnavateli. Mají-li samotní nezaměstnaní vysvětlit, proč dosud nemají zaměstnání, volí nejčastěji položku „v mém bydlišti a jeho blízkém okolí nejsou pro mne vhodné pracovní příležitosti“ a „žádá se příliš vysoká nebo jiná kvalifikace“, ale také „nabízená zaměstnání jsou špatně placená“ (mezi vyučenými a osobami se středoškolským vzděláním 60%, mezi osobami s pouhým základním vzděláním 40%, ale mezi osobami s vysokoškolským vzděláním jen 20%). Významným důvodem trvání nezaměstnanosti je také „neochota či nemožnost dojíždění do zaměstnání“ (40% respondentů s nižším vzděláním a pouze mezi osobami s vysokoškolským vzděláním klesá četnost tohoto důvodu na cca 17%).

Dlouhodobá nezaměstnanost versus sociální stát

Nezaměstnanost, zejména dlouhodobá nezaměstnanost dopadá na ty skupiny populace, jež mají nižší kapacitu lidského kapitálu a také (v souvislosti s tím) méně materiálních zdrojů. Vývoj na trhu práce a diferenciací rizik nezaměstnanosti je odkazuje k systému dávek sociální pomoci - a k neformálním příjmům z šedé ekonomiky. Předpokladem získání zaměstnání je ochota a schopnost jednat v souladu s teorií hledání práce, to znamená akceptovat mzdu nabízenou zaměstnavatelem, která je v našich podmínkách obvykle nižší než mzda vymíněná. Pro respondenty, kteří však svůj společensky definovaný standard udržují díky pobírání některé nebo několika sociálních dávek, to znamená perspektivu zaměstnání, které neplní svou základní funkci: zajistit životní standard bez asistence sociálního státu. Je zde **reálné riziko pastí nezaměstnanosti znásobené i tím, že nezaměstnanost pobírání sociálních dávek legitimizuje** a v důsledku toho klesají - především ve skupině dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaných - i obavy z reakcí blízkých osob (tlak okolí). Život se sociální dávkou (případně dávkami, či expresivně „na sociálních dávkách“) se pro tyto osoby stává sociální normou akceptovanou i jejich okolím.

Nízké pracovní pobídky jsou však důsledkem nejen z tlaků vycházejících ze systému sociálních dávek, ale i důsledkem tlaků vyplývajících z celkového zhoršení postavení pracovníků sekundárního segmentu trhu práce. Jedná se o výsledek kombinace relativně vysokých kompenzací z dávek státní sociální podpory a sociální péče s nízkou výdělkovou schopností některých kategorií nezaměstnaných. Zvyšování minimálních mezd patrně nepřineslo očekávané zlepšení pracovních pobídek - vymíněné mzdy nekvalifikovaných v průměru stále výrazně převyšují výši minimálních mezd. Sociální dávky jsou přitažlivé - ne až tolik svou výší (poměry náhrady jsou vysoké jen u některých typů domácnosti a u nízké úrovně mezd) - ale spíše zdánlivou jistotou ve srovnání s riziky, která s sebou přináší dočasné zaměstnání v sekundárním segmentu trhu práce. Ke zlepšení pobídek nebude proto patrně dostačující změna v nastavení systému dávek, bude nezbytné tuto změnu doprovodit aktivní podporou zaměstnanosti a zaměstnatelnosti/employability, tedy zlepšením šancí nezaměstnaných na přístup k lépe placenému zaměstnání a jejich schopnosti si takové zaměstnání déle podržet, stejně jako zlepšením atraktivity nezaměstnaných pro tuzemské i zahraniční zaměstnavatele.

Marginalizace na trhu práce

Nedostatečné vzdělání a kvalifikace, malé pracovní zkušenosti, různé zdravotní handicap, vysoký věk, pečovatelské závazky (hlavně žen s předškolními dětmi, zejména žen v domácnostech bez partnera) marginalizují část pracovní síly jak **vyšším rizikem dlouhodobé nezaměstnanosti**, tak i **opakovanou nezaměstnaností**. Jejich marginalizace je často podtržena tím, že postižené osoby sdílejí se svými příbuznými a známými v sociálních sítích podobný osud (tyto sítě mají také, díky tomu, malý dosah a jejich možnosti pomoci při zvládnutí obtížné životní situace nezaměstnaných i při jejich hledání nového zaměstnání jsou proto omezené) a jejich strategie nejsou dostatečně flexibilní (malá ochota a malá schopnost rekválifikovat se či dojíždět, popřípadě přistupovat na podmínky, které tyto osoby považují za nevhodné). Situaci zhoršuje i jejich nízká motivace související se socializovanými hodnotami, ale i s možnostmi alternativního příjmu (viz pasáž „dlouhodobá nezaměstnanost a sociální stát“), který může být výhodnější než příjem z placené práce. Marginalizaci určitých segmentů pracovní síly paradoxně posiluje to, že **nezaměstnanost nemá v ČR výrazně stigmatizující charakter** a nevzbuzuje přílišné obavy ani u potenciálně ani u reálně marginalizovaných osob. Domněnku, že na trhu práce v České republice dochází k marginalizaci jedinců i celých sociálních kategorií prostřednictvím většího rizika nezaměstnanosti, potvrzuje v našich datech několik skutečností:

- Zaměstnání mezi námi sledovanými osobami znovu získávají především ti, pro které jde o nezaměstnanost první). Značná část sledovaných osob však „nestihla“ vrátit se do tří mě-

síců do placeného zaměstnání a uvázla v dlouhodobé nezaměstnanosti, kde „sedimentují“ jedinci i určité kategorie osob a překročení určité hranice délky nezaměstnanosti je jednou z příčin, jež vedou k jejich „vyloučení“ bránící jim opětovně získat zaměstnání.

Tyto osoby jsou i častěji diskriminovány. I když mnohé výpovědi o diskriminaci, s níž se nezaměstnaní setkali, mohou být racionalizacemi vlastního „neúspěchu“ při hledání zaměstnání, zdá se, že se „na konci fronty“ při obsazování konkrétních míst ocitají vedle Romů i osoby starší 55 let, ženy s malými dětmi a osoby se zdravotními potížemi (v menší míře i mladí, handicapovaní nedostatkem zkušeností). Důvodem odmítání (diskriminace?) je často i „nedostatek praxe a zkušeností“ mladých lidí.

- Nezanedbatelný podíl sledovaných nezaměstnaných osob má fragmentarizovanou pracovní kariéru, v níž se střídají období placené práce s obdobími nezaměstnanosti (sledovaná nezaměstnanost není u mnoha osob zdaleka první a celkový součet období nezaměstnaností je u nich vyšší - tři roky nezaměstnanosti zde nejsou výjimečné). Tyto osoby jsou ochotnější přijímat krátkodobé a nejisté pracovní poměry a také tak častěji činí.
- Dochází ke kumulaci nezaměstnanosti v určitých rodinách, zejména mají-li oba partneři nízké vzdělání nebo zdravotní potíže (může jít i jen o subjektivní potíže nebo potíže objektivní, ale bez statusu změněné pracovní schopnosti) nebo ještě častěji při souběhu těchto handicapů.

Nezaměstnanost a politické klima

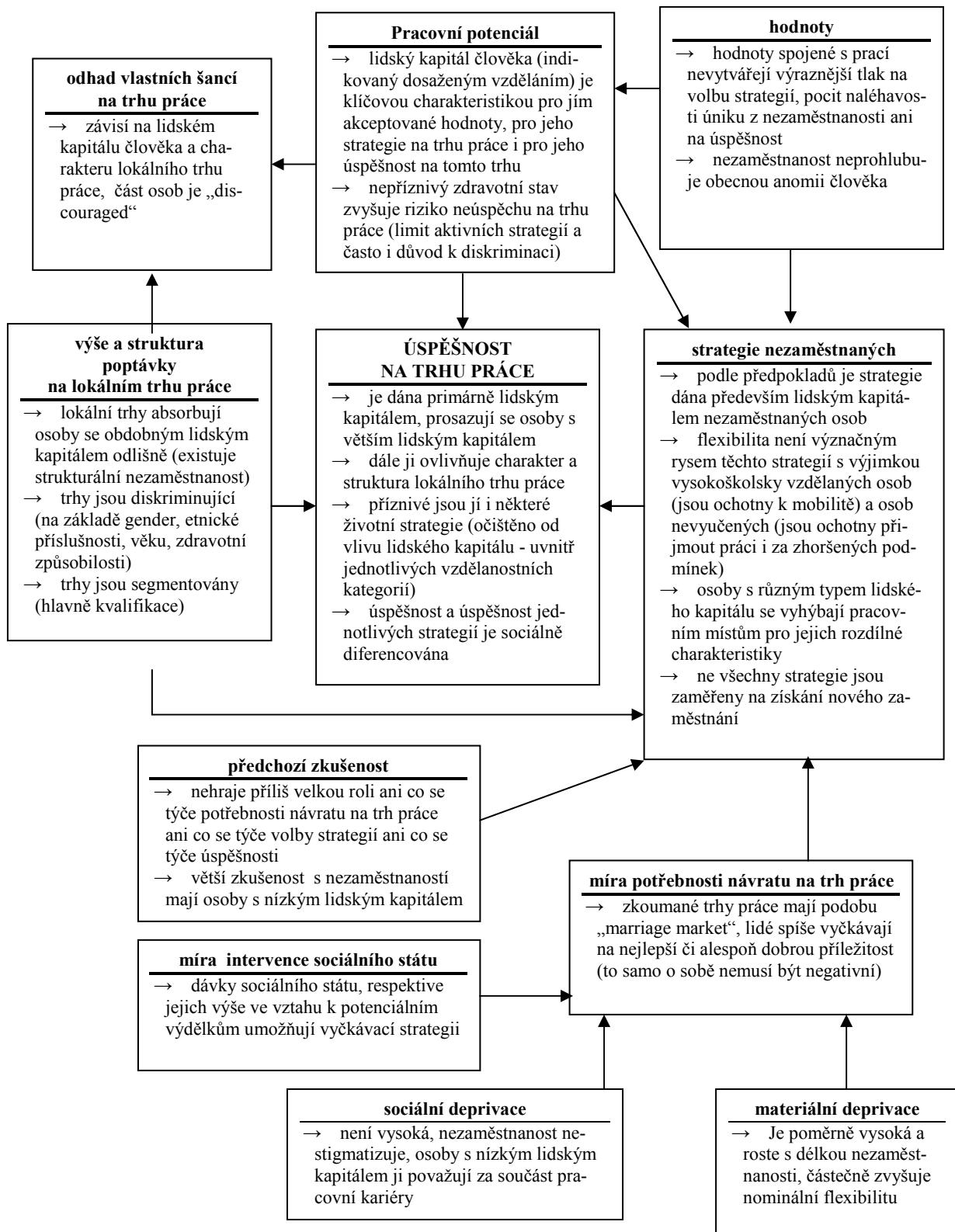
Z dat, které jsme získali v našem panelu, je zřejmé, že se **situace nezaměstnaných promítá do jejich politických postojů**. Výsledkem je především apatie a bezradnost, neboť asi 45% z osob dotázaných v druhé vlně by vůbec nešlo k volbám, a dalších přibližně 25% by sice k volbám šlo, ale neví, koho by volili. V tomto ohledu nejsou velké rozdíly mezi těmi, kdo již zaměstnání získali, a těmi, kdo je dosud nemají. Mezi rozhodnutými dominují voliči levicově zaměřených stran. Celkově sice podíly potenciálních voličů jednotlivých stran odpovídají preferencím těchto stran jak je zjišťují šetření reprezentativní pro celou dospělou populaci České republiky, Komunistická strana by však mezi osobami rozhodnutými volit získala oproti těmto preferencím dvakrát více hlasů než v posledních parlamentních volbách. Spojíme-li politické preference a míru anomie, potvrzuje se, že se mezi nezaměstnanými profilují dvě základní skupiny se zvýšenou mírou frustrace. Jsou to jednak respondenti rezignující na politickou participaci, tedy respondenti, kteří vůbec nehodlají jít k volbám, a dále voliči KSČM. Obě tyto skupiny již v první vlně vykazují statisticky významně vyšší míru anomie než voliči pravice. Společnost se tak silně polarizuje, objevují se klasické postoje „losers“ - pocity fatálních ztrát v důsledku sociální změny:

„... A není na nic metru. Čím větší zloduch, čím větší sebral peníze, není pána. ... A ne, že závidím, bože chraň, ale za co ty peníze berou? Dyt' oni mají statisíce a my nemáme kurník šopa dvacetník. Tak proč to vůbec dávají do toho éteru a proč ty lidi takhle dráždijou a mučijou. Dyt' oni nás chtěou nenávisť a já nevím čím všim, nás chtěou úplně zničit.“

žena, 56 let, vdaná, základní vzdělání, invalidní důchodkyně

A také silné resentimenty, vzpomínky na jistoty reálného socialismu, zejména u příslušníků profesí, které prošly statusovým pádem (markantní je to v případě horníků).

S c h é m a 5 Model úspěšnosti na trhu práce



Poznámka: Jednotlivé faktory jsou v práci rozpracovány a schéma, doplněné o základní výsledky výzkumu, je uvedeno v závěrečné kapitole (schéma 5).

Doporučení

V nejobecnější rovině empirická zjištění, k nimž jsme dospěli, korespondují v hlavních rysech s poznatky, k nimž došly některé výzkumy v jiných evropských zemích a nerozcházejí se ani zásadně s poznatky či hypotézami, které jsme již zachytili z praxe našich kolegů z úřadů práce. Ani záměry a doporučení, která vyplývají z tohoto šetření, nejsou v kontextu doporučení a priorit Evropské komise k Národním plánům zaměstnanosti novináři a jdou podobným směrem jako opatření, jež například koncipoval český Národní plán zaměstnanosti. Domníváme se však, že předložená zjištění napomáhají lépe zvážit a posoudit význam problémů a potřeby intervencí, stejně jako rozlišit klíčové směry a typy vhodných opatření. Doporučení, která zde předkládáme, usilují proto o vymezení hlavních akcentů, aniž by věnovaly podrobnou pozornost instrumentům (vycházíme z toho, že NAPZ zahrnuje vcelku bohatý repertoár nástrojů a politik, řada nových nástrojů je testována v rámci programů PALMIF a EQUAL).

Definice problému a cílů intervencí

Analýza ukazuje, jak heterogenní skupinou nezaměstnaní jsou, jak diferencované jsou dopady nezaměstnanosti i strategie, jež nezaměstnaní volí, a stejně tak i jejich flexibilita na trhu práce. Ukazuje rovněž, že pro velkou část nezaměstnaných (zejména pro ty, kteří jsou hlavními živiteli a ve vyšším věku) jsou materiální dopady nezaměstnanosti už od jejího počátku značné a navozují u nich pocity silné materiální deprivace - ta je obecně hlavním problémem života nezaměstnaných. Ačkoliv velká část nezaměstnaných chce proto získat zaměstnání za každou cenu, je bez ohledu na stupeň materiální deprivace současně vysoký podíl těch, kteří volí „vyčkávací nezaměstnanost“, když dlouho čekají na pracovní nabídku, která jim bude lépe vyhovovat než ty dosavadní. Vyhraňují se tak dvě skupiny nezaměstnaných - obě se ovšem pohybují na sekundárním trhu práce: první, která je vcelku aktivní a střídá často zaměstnanost a nezaměstnanost (také se ukazuje, jak frekventovaná je nezaměstnanost v anamnéze nezaměstnaných, stejně jako se ukazuje, že velká část nezaměstnaných získá zaměstnání na dočasný úvazek), a druhá skupina, která neriskuje nejistoty s touto strategií spojené a zůstává v nezaměstnanosti v delších obdobích.

Už v průběhu prvních období nezaměstnanosti dochází však u nezaměstnaných k jedné podstatné změně: roste výrazně jejich skepse pokud jde o možnosti získat zaměstnání, klesá jejich otevřenost spolupráci s úřady práce a slábne přesvědčení o tom, že jim tato spolupráce přinese pozitivní výsledek. Ve strategiích na trhu práce se projevuje určitá „strnulost“ - ta se s trváním nezaměstnanosti příliš nemění - klesá ale význam aktivních strategií. Stabilně je nízká ochota nezaměstnaných k prostorové mobilitě a ještě nižší mzdová flexibilita. Naopak, vymíněné mzdy časem spíše narůstají, zatímco očekávané a reálně nabízené mzdy jsou vůči nim stále nižší, a mnozí z nich ani nechtějí přijmout zaměstnání, jež se jim jeví nejisté. Zmíněná problematika vystupuje se zvláštním důrazem do popředí právě u nekvalifikované pracovní síly, která je přitom postižena největším objektivním znevýhodněním v možnostech zaměstnání. Potvrzuje se totiž, že vybíravost zaměstnavatelů motivovaná jak hlediskem kvalifikace a praxe (lidský kapitál), tak kritérii sociální povahy (diskriminující hlediska) hraje značnou roli ve vztahu k objektivně handicapovaným skupinám - a přinejmenším navozuje pocity opomíjení a osobní křivdy u řady nezaměstnaných.

Konfrontováni s těmito poznatky, chceme zdůraznit, jak komplexní je koncept zaměstnatelnosti, jenž je klíčovým pro koncipování soudobě efektivní politiky na trhu práce (viz první pilíř NAPZ a Objective 3 Evropského sociálního fondu). Tento koncept zahrnuje řadu vzájemně propojených prvků, které se doplňují a podmiňují:

- mzdovou přizpůsobivost a ochotu pracovníků k prostorové mobilitě i ochotu k přijetí ne-tradičních typů a forem pracovních činností, pracovní doby a organizace práce (nominální flexibilita),
- určitou úroveň kvalifikace, schopnost uplatnit a využít lidský kapitál a schopnost znásobit produktivitu práce (funkční flexibilita),
- stabilní úroveň motivace k hledání zaměstnání, sebedůvěru a otevřenost ke spolupráci s úřady práce a zaměstnavateli,
- schopnost udržet si získané pracovní místo, dosahovat dostačující produktivity práce a výkonnosti.

Ponecháváme přitom stranou roli zaměstnavatelů, která spočívá zase v jejich schopnosti přizpůsobit se požadavkům trhu a přitom efektivně využívat pracovní sílu, a udržovat relativně stabilní výkonnost firmy a její prosperitu - mimo jiné i podporou adaptability vlastních pracovníků. Zatímco v prvních dvou etapách vývoje českého trhu práce byla pro přizpůsobení pracovní síly významná ve větší míře nominální flexibilita, se zvýšenými tlaky na konkurenceschopnost a s postupem modernizace uvnitř odvětví rostou dále požadavky i na funkční flexibilitu. Možnosti nominální flexibility jsou mimo to dnes do určité míry omezené. Postupný růst reálných mezd (včetně zvyšování minimální mzdy) a relativně vysoké zatížení pracovní síly odvody na sociální pojištění z jedné strany omezují poptávku zaměstnavatelů po pracovnících, s největším dopadem na pracovní místa pro pracovníky s nižší produktivitou. Z druhé strany systém sociálních dávek, jenž je cílen především k nízkopříjmovým skupinám, omezuje nabídku práce ze strany této kategorie pracovní síly a omezuje i její motivaci zvyšovat produktivitu. V souhrě těchto faktorů pracovní síla, která není s to anebo není motivována k tomu, aby vyhověla rostoucím požadavkům funkční flexibility, se dostává na sekundární pracovní trh, případně na neformální trh práce.

Možnosti a směry aktivních opatření

Ze získaných poznatků vidíme v kontextu vývojových trendů na trhu práce pro oblast politiky jako velmi problémové a obtížné k řešení tyto okolnosti:

1. "Past nezaměstnanosti" se projevuje až příliš často, u nevyučených a také u vyučených či dokonce středoškoláků docela pravidelně, a to navzdory tomu, že materiální dopady nezaměstnanosti jsou vcelku znatelné. Trvá v podstatě stabilně po celou dobu nezaměstnanosti. Má do značné míry strukturální povahu: pramení v nízké produktivitě a nízkých mzdách, zejména v sekundárním segmentu pracovního trhu, stejně jako v nejistém charakteru pracovních míst a jejich neatraktivní povaze (odrazuje obtížný pracovní režim, namáhavost či zdravotní nevhodnost, nespolehlivost zaměstnavatelů). Sociální dávky se pak jeví být až příliš často docela přijatelnou alternativou.
2. Strnulost strategií nezaměstnaných, jejich klesající sebedůvěra i důvěra v úřady práce s trváním nezaměstnanosti, stejně jako okolnost, že úspěch na trhu práce příliš nesouvisí s jejich počáteční flexibilitou, nedávají příliš možností efektivně rozlišit na vstupu spolehlivě ty nejvíce ohrožené případy a současně naznačují pracnost řešení problému v pozdějším období.

Určitým pozitivním signálem je snad na druhé straně okolnost, že většina nezaměstnaných si uvědomuje význam rekvalifikací a je k nim docela ochotná, problém je pak ale často v tom, že je jim zapotřebí alespoň trochu reálná perspektiva pracovního uplatnění. V tomto kontextu budou podle našeho názoru pro budoucí úspěch intervencí významné možnosti překonat kapacitní a finanční bloky, jež jsme konstatovali v jiné zprávě [Sirovátka a Rákoczyová 2001]. I když je totiž rozvoj aktivní politiky zaměstnanosti u nás v posledních pěti letech výrazný a podstatně přispěl k redukci nezaměstnanosti, zmíněné tlaky nelze přehlížet - vedou totiž k orientaci na úsporná, méně nákladná opatření. To je na jedné straně pozitivní, na druhé

straně činí obtížné koncipovat náročnější intervence v případech, kdy je zapotřebí podporovat “zaměstnatelnost” nezaměstnaných, a to ve více dimenzích současně.

To je ale právě případ a potřeba nezaměstnaných, s nimiž jsme konfrontováni v našem šetření a úřady práce v jejich praxi. Je zřejmé, že práce s nimi je a bude pro úřady práce stále náročnější. Důležitým strategickým postupem bude zvýšená rozlišovací schopnost umožňující na jedné straně zachovat hledisko nákladové efektivity, na druhé straně volit v případech, kdy je to potřeba a kdy to má reálnou vyhlídku na úspěch, náročnější intervenci s “vysokou přidanou hodnotou.”

Hlavní zásady strategie, jež vyplývá z takového pohledu na nezaměstnanost, jsou zcela dobře vyjádřeny zejména prvními dvěma prioritami Evropské komise pro Národní akční plány zaměstnatelnosti - viz první pilíř zaměstnatelnost, první dvě zásady - zaměstnatelnost mladých lidí a zaměstnatelnost dlouhodobě nezaměstnaných. Tyto dvě priority mohou být doporučeny i v případě České republiky. Z hlediska opatření je pak kladen důraz na:

1. systematickou, intenzivní individuální poradenskou práci a kontinuální podporu, např. zásada “individuálního akčního plánu” (kontraktu) obligatorně s každým nezaměstnaným do 25 let před dovršením 6. měsíce, s ostatními před dovršením 12. měsíce trvání nezaměstnanosti;
2. návazně výraznou cílenost opatření pracovní přípravy a subvencovaných míst či míst pro pracovní praxi pro výše uvedené kategorie nezaměstnaných podle individuálně posouzených potřeb, jež z individuálních akčních plánů vyplývají;
3. obligatornost aktivit vyplývajících z individuálního kontraktu je zejména u mladých lidí v řadě zemí EU podpořena důsledným požadavkem na přijetí možnosti zaměstnání či účasti v programech aktivní politiky, například účasti v rekvalifikačních, a to pod tlakem sankce ve vztahu k dávkám sociální pomoci (snížení, hrozba odebrání) - strategie „work-fare“, „learning-fare“. Negativní sankce bývají doprovázeny pozitivními pobídkami ve smyslu „making work pay“ formou „in-work benefits“ tedy finančním zvýhodněním těch, kteří jsou aktivní v málo placených zaměstnáních nebo v programech;
4. je zřejmé, že důsledná aplikace takových postupů vyžaduje pevnou oporu v možnostech nabízených programů aktivní politiky a v možnostech intenzivní práce s nezaměstnanými.

Pro realizaci výše uvedených opatření by bylo podle našeho názoru potřebné přece jen zlepšit finanční, kapacitní, i personální (včetně profesionálních parametrů) podmínky úřadů práce. Prokázalo se jak významné je zvyšovat intenzitu práce s nezaměstnanými různými formami s tím jak se prodlužuje doba trvání nezaměstnanosti. Přínosné jsou v tomto směru například motivační kurzy, které se v rostoucí míře prosazují v praxi úřadů práce, je ale žádoucí zvyšovat důraz i na další formy: zejména na individuální poradenství a pracovní přípravu - rekvalifikace.

Podpora příjmu v nezaměstnanosti

Aktuální jsou změny v nastavení parametrů dávek v nezaměstnanosti a sociálních dávek. Pracovní pobídky pro velkou část nezaměstnaných nejsou sice dostatečné, ale na druhé straně ani ochrana životního standardu v době nezaměstnanosti zdaleka neuspokojuje. Máme tyto náměty:

- Domníváme se, že zvýšení minimálních mezd přineslo jisté zlepšení pobídek v sekundárním segmentu na trhu práce, naráží však na bariéry nízké produktivity nekvalifikované práce a jejich další zvyšování může proto snižovat poptávku po práci (vede též k růstu šedé ekonomiky a zaměstnávání zahraničních pracovníků zejména z Ukrajiny).
- Domníváme se dále, že zvýšení poměru náhrady podpor v nezaměstnanosti na úroveň roku 1997 (60 % a 50%) by poněkud zlepšilo ochranu životního standardu zvláště u živi-
telů rodin, kde není dostačující, a nemělo by přitom negativní vliv na pobídky. Naopak by mohlo přispět k větší mobilitě na trhu práce: jak ukazuje řada zkušeností ze zahraničí, lidé

jsou obecně více ochotni riskovat odchody z upadajících podniků, když jsou systémy podpor kvalitnější. Také by to mohlo snížit zájem o aktivity v šedé ekonomice, do níž se uchylují ti, pro které formální trh práce a nároky ze sociálního pojištění přestávají být zajímavé.

- Současně je ale potřeba podmínit a ještě více zpřísnit přístup k podporám (požadavky aktivního hledání práce včetně účasti v aktivních programech, viz výše).

Hlavní problém pobídek je spíš v oblasti sociálních dávek - státní sociální podpory a sociální péče. Tam je třeba zvýšit pobídky, nejlépe uplatněním principu „in-work“ benefits, rozlišit tedy úroveň sociálních dávek pro zaměstnané (vyšší) a pro nezaměstnané (nižší). Některé z dřívějších návrhů MPSV, které by nebylo podle našeho názoru prakticky obtížné realizovat, například uvažují o 20 až 30% snížení započitatelné výše příjmu ze zaměstnání pro stanovení nároku na sociální dávky v případě přechodu nezaměstnaných s nízkými nástupními příjmy do zaměstnání. To je, domníváme se, dokonce lepší, protože přímočará strategie než tzv. „earned income tax credit“, kterou výrazně doporučují odborníci OECD. Jiná možnost byla definována jako odhlížení od výdělků z dočasných zaměstnání v průběhu nezaměstnanosti (to by mělo navíc dopad na eliminaci šedé ekonomiky) - vždyť jak jsme viděli, sekundární pracovní trh nabízí nejčastěji právě dočasná pracovní místa. Tato místa, při nichž by byl výdělek „tolerován“, mohou však také být cestou k trvalejšímu zapojení na trhu práce.

Literatura

- Atkinson A. B. 1998. *Poverty in Europe*. Oxford, Mass.: Blackwell.
- Atkinson, J. 1984. „Manpower Strategies for Flexible Organisations“. *Personnel Management*, 15(8): 28-31.
- Bauman Z. 1999. *Work, Consumerism and the New Poor*. Oxford University Press.
- Beck, U. 2000. *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Benoit-Guilbot, O. & D. Gallie (ed.). 1994. *Long-Term Unemployment*. London: Pinter Publishers.
- Berger, S. & M. J. Piore. 1980. *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*. Cambridge University Press.
- Bisson I. & G. Esping-Andersen. 2000. „Unemployment, Welfare Regimes and Income Packaging“ Pp. 69-86 in *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe* ed by D. Gallie and S. Paugam. Oxford: Oxford University Press.
- Bronchi, Ch. & A. Burns. 2001. „Daňový systém v České republice“. *Finance a úvěr*. (12): 618–638.
- Clasen, J., A. Gould & J. Vincent. 1998. *Voices Within and Without. Responses to Long-Term Unemployment in Germany, Sweden and Britain*. Bristol: The Policy Press, University of Bristol.
- Crompton, R., D. Gallie & K. Purcell (eds.). 1995. *Changing forms of Employment. Organisations, Skills and Gender*. London: Routledge.
- Crompton, R., D. Gallie & K. Purcell. 1995. „Work, Economic Restructuring and Social Regulation“. Pp. 1-20 in *Changing forms of Employment. Organisations, Skills and Gender*. Ed. by R. Crompton, D. Gallie & K. Purcell. London: Routledge.
- ČSÚ 2001. *Příjmy, vydání a spotřeba domácností statistiky rodinných účtů za rok 2000. 1. díl*. Praha: Český statistický úřad.
- Daniel, W. W. 1990. *The Unemployed Flow*. London: Policy Studies Institute.
- De Lathouwer, L. 1993. „Universalism versus selectivity in unemployment schemes.“ Pp. 122-144 in *The European Face of Social Security*. Ed. by J. Berghman & B. Cantillon. Aldershot: Avebury.
- Engbersen, G., K. Schuyt & J. Timmer. 1990. *Cultures of Employment: Long-term Unemployment in Dutch Inner Cities*. Leiden: Working Papers of Department of Sociology at the University of Leiden.
- Esping-Andersen, G. 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. Oxford: Oxford University Press.
- Forresterová, V. 2001. *Hospodářská hrůza*. Brno: Doplněk.
- Frýdmanová, M. & K. Janáček. 1997. „Trh práce: dosavadní vývoj a česká specifika.“ *Sociální trendy*, 1 (7).
- Gallie D. & S. Paugam (eds.) 2000. *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, D. 1994. „Towards a New Underclass?“ Pp. 165-173 in *Long-Term Unemployment*, Ed. by O. Benoit-Guilbot, O. & D. Gallie. London: Pinter Publishers.
- Gallie, D. 1999. „Unemployment and Social Exclusion in the European Union.“ *European Societies* 1 (2), pp. 139 – 168.
- Gallie, D., K. Marsh K. & C. Vogler. 1994. *Social Change and the Experience of Unemployment*. Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, D., M. White, Y. Cheng & M. Tomlinson. 1998. *Restructuring the Employment Relationship*. Oxford: Clarendon Press.
- Gallie, D., & C. Vogler 1993. „Unemployment and Attitudes to Work.“ Pp. 115-153 in *Social Change and the Experience of Unemployment* ed. by D. Gallie, C. Marsh & C. Vogler. Oxford: Oxford University Press.
- Giddens, A. 1994. *Beyond Left and Right. The Future of Radical Politics*. Cambridge: Polity Press.
- Giddens, A. 2001. *Třetí cesta. Obnova sociální demokracie*. Praha: Mladá fronta.
- Giddens, A. 1989. *Sociology*. Oxford: Polity Press.

- Granovetter M. S. & Ch. Tilly 1988. „Inequality and Labour Processes“. Pp. 175-222 in *Handbook of Sociology*. Ed. by N. J. Smelser. London: Sage.
- Gual J. 1996. *The Social Challenge of Job Creation*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Hagenaars A., K. de Vos & A. Zaidi 1994. *Poverty Statistics in the Late 1980s*. Luxembourg: Eurostat.
- Hübschmannová, M. 1995. *Šaj pes dovakeras. Můžeme se domluvit*. Olomouc: Vydavatelství Univerzity Palackého.
- Jordan, B. 1992. *Trapped in Poverty? Labour Market Decisions in Low Income Household*. London: Routledge.
- Layard, R., S. Nickell & R. Jackman 1994. *The Unemployment Crisis*. Oxford: Oxford University Press.
- Layte, R. et. al. 2000. „Unemployment and Cumulative Disadvantage in the Labour Market“. Pp. 153-174 in *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe* ed. by D. Gallie & S. Paugam. Oxford: Oxford University Press.
- Lindbeck, A. 1995. „Welfare State Disincentives with Endogenous Habits and Norms.“ *Scandinavian Journal of Economics*, (97): 477-494.
- Mareš, P. 2001. „The Czechs: Jobs and Work“ *Czech Sociological Review*, 9 (1): 69-84.
- Mareš, P. & L. Rabušic. 1994. „Nezaměstnanost v České republice na počátku 90. let v regionálním pohledu.“ *Sociologický časopis*, 30:475-498.
- McKenna, A. J. 1990. „The Theory of Search in Labour Markets. Pp. 33-62 in *Current Issues in Labour Economics*. Ed. by D. Sapsford & Z. Tzannatos. London: Macmillan.
- Minford, P. 1983. *Unemployment: Cause and Cure*. Oxford: Robertson.
- Møller, I. H. 1996. „Some Theoretical and Empirical Perspectives of Labour Market Marginalisation“. Pp. 114-146 in *Social Integration and Marginalisation*. Ed. by N. Mortensen. København: Samfundsliteratur.
- Morris, L. 1992. „The Social Segregation of Long-term Unemployed in Hartlepool.“ *The Sociological Review*, 40(2): 344-369.
- Mortensen, D. T. 1986. „Job Search and Labour Market Analysis“. Pp. 848-919 in *Handbook of Labour Economics. Vol. II. ed. by O. Ashenfelter & R. Layard*. Amsterdam: Elsevier.
- Mortensen, D. T. 1970. „Job Search, the Duration of Unemployment and the Phillips Curve“. *American Economic Review*, (6): 847-862.
- OECD. 1994. *The Jobs Study*. Paris: OECD.
- OECD. 1999. *Benefit Systems and Work Incentives*. Paris: OECD.
- OECD. 2000. „Česká republika. OECD: Zprávy o ekonomickém rozvoji“. *Finance a úvěr*, 2001(11): mimořádná příloha.
- OECD. 2002. *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- Plough, N. & J. Kvist. 1996. *Social Security in Europe*. The Hague: Kluwer Law International.
- Reissert, B. 1994. „Unemployment Compensation and the Labour Market: An European Perspective. In *Unemployment, the Informal Economy and Entitlement to Benefits*. Ed. by S. Mangen & L. Hantrais. Loughborough: European Research Centre, Loughborough University.
- Rowntree, B. S. 1901. *Poverty: a Study of Town Life*. London: Macmillan.
- Sirovátka, T. 1995. *Politika pracovního trhu*. Brno: Masarykova univerzita.
- Sirovátka, T. 1997. *Marginalizace na pracovním trhu*. Brno: Masarykova univerzita.
- Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*. 2000. Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s.
- Vavrečková J. & J. Kotíková 1998. Nižší příjmové skupiny obyvatelstva a možné ovlivňování jejich příjmových zdrojů se zvláštním zřetelem na nejnižší úroveň mezd a příjmy z jednotlivých systémů zabezpečení. Část IV. Praha: VÚPSV ČR, nepublikováno. *Citace dle Sirovátka, T. 2000. Česká sociální politika na prahu 21. století: efektivnost, selhávání, legitimita*. Brno: Masarykova univerzita.
- Walker R., D. Goodwin & E. Cornwell 2000. „Work Patterns in Europe and Related Social Security Issues: Coping with the Myth of Flexibility.“ In *Changing Work Patterns and Social Security*. Ed. by D. Pieters. London, Hague, Boston: Kluwer Law International. EISS 1999 Yearbook.

- Warr, P. B. 1983. "Work, Jobs and Unemployment." *Bulletin of the British Psychological Society*, (36): 305–311.
- White, M. & J. Forth 1998. *Pathways through Unemployment. The Effects of a Flexible Labour Market*. London: Joseph Rowntree Foundation.
- Zelený, M. 2001. „Pohled na příjmovou chudobu v České republice metodikou Evropské unie.“ *Statistika* 11: 458 – 467.

Poznámky

¹ Na řešení se podíleli, vedle hlavních řešitelů Prof. Petra Mareše a Doc. Tomáše Sirovátky, Mgr. Jiří Vyhlídal, Mgr. Mirka Rakoczyová a Mgr. Václav Kulhavý.

² Placená práce představuje hlavní zdroj příjmů většiny jedinců či rodin nebo jsou jejich příjmy přímo či nepřímo od institutu placené práce odvozeny, a proto je jedním z důsledků marginalizace na pracovním trhu chudoba marginalizovaných. Je i osou jejich života a identity, za níž dosud nebyla nalezena uspokojivá náhrada, i když někteří autoři upozorňují na množení jejích mutací, jako jsou pracovní poměry na dobu určitou či se zkrácenou pracovní dobou, dobrovolná přerušování pracovní kariéry, samostatná výdělečná činnost a práce doma [Giddens, 1994] a růst váhy jiných alternativních aktivit jako je veřejně prospěšná neplacená práce [Beck, 2000].

³ V literatuře se obvykle zmiňuje flexibilita práce nebo také trhu práce (labour flexibility or labour market flexibility) či zaměstnavatelů [Atkinson, 1984] a rozlišuje se flexibilita: (1) numerická (přizpůsobování se podniku najímáním nových či odchodem části stávajících pracovníků (labour input a output); (2) flexibilita pracovní doby (přizpůsobování velikosti pracovního vstupu změnami délky pracovní doby a charakteru pracovních poměrů); (3) mzdová flexibilita (přizpůsobování rozsahu pracovních nákladů změnami nominální mzdy, často v závislosti na vývoji cenové hladiny); (4) funkční flexibilita (přizpůsobování se rozšiřováním či prohlubováním kvalifikace pracovníků, ale i vnitřní restrukturační pracovní síly, tj. vnitropodnikovými přesuny pracovníků, změnami v popisu jejich práce apod.). Toto schéma lze přenést i na pracovní sílu jako typy její reakce na požadavek flexibility. V našem případě jsme toto schéma zjednodušili na: (A) Flexibilitu nominální: míní se tím zejména akceptace nižších mezd, změna druhu práce, přijetí práce i pod úrovní kvalifikace, přijetí nejistého či dočasného či zkráceného úvazku a konečně i smíření se s horšími pracovními podmínkami či prostorovou mobilitou. (B) Flexibilitu funkční: míní se tím zejména přizpůsobení se požadavkům na soutěživost zvýšením produktivní síly práce, a tedy i kvality vlastního lidského kapitálu [Walker et al., 2000]. Mluví se i o funkční flexibilitě jako o schopnosti jedince řešit pracovní úkoly, jež nejsou omezeny hranicemi jeho profese, mzdové flexibilitě jako ochotě pracovníků přistoupit na nižší mzdu nejen při nástupu do nového zaměstnání, ale i dostane-li se podnik například do odbytových potíží a numerické flexibilitě jako o ochotě přistoupit na omezený úvazek [Gallie et al., 1998:165]. V České republice je dnes možné pozorovat jistou segmentaci v procesu přizpůsobení požadavkům trhu. V sektorech s vyšší účastí zahraničního kapitálu, vyšším tempem modernizací a růstem produktivity dochází k růstu požadavků na lidský kapitál a funkční flexibilitu. Nominální flexibilizaci pracovní síly, to znamená snížení mzdových nabídek ze strany zaměstnavatelů, umožnil stát zavedením specifického systému sociálních transferů. Systém sociálních dávek nazvaný státní sociální podpora je založen zejména na testování příjmů (přídavek na dítě, sociální příspěvek, příspěvek na bydlení, na teplo a na nájemné) a představuje tak de facto dotace státu k nízkým mzdám a specifický nástroj nivelizace příjmů. Zavedení tohoto systému bylo tak jednak nástrojem eliminace chudoby u ekonomicky aktivních domácností s nízkými pracovními příjmy, jednak to umožnilo zaměstnavatelům udržovat nízké mzdy (příjmy domácností doplňuje stát) a flexibilizovat pracovní sílu mimořádným způsobem.

⁴ Dlouhodobá nezaměstnanost se v zemích EU týká nejen osob neschopných po ztrátě svého zaměstnání najít znovu placenou práci, ale i nově přichozích na trh práce neschopných se do něj integrovat. Ve Francii v posledních letech uvázne v dlouhodobé nezaměstnanosti cca 13% nově přichozích na trh práce [Benoit-Guilbot, 1994], ve Velké Británii asi 33% [Daniel, 1990].

⁵ Sekundární chudoba [Rowntree, 1901] je pojmenování pro stav, jenž je způsoben ani ne tak nedostatečnými příjmy, ale neschopností s nimi racionálně zacházet nebo okolnostmi, nad nimiž nemá jedinec či domácnost vládu (onemocnění, nutnost diety apod.).

⁶ V našem souboru, reprezentativním pro ekonomicky aktivní populaci, není velkého rozdílu mezi osobami s různým vzděláním co se týče jedné nezaměstnanosti v anamnéze (35% mezi osobami se základním vzděláním, nevyučenými a 22% mezi osobami s vysokoškolským vzděláním). Jiná situace je ovšem v případě výskytu opakované nezaměstnanosti, která je charakteristická zejména pro kategorii málo vzdělaných osob.

⁷ Z posledního zaměstnání odešlo do 12. týdne 53% dotazovaných osob (nepochybně se zde projevuje vliv pracovního zákonodárství - 12 týdnů, neboť 3 měsíce je obvyklá délka zkušební doby), do jednoho roku cekem 77,8%. Déle než dva roky v posledním zaměstnání pracovalo jen 12% dotazovaných. Analogické to bylo i v předposledním zaměstnání. Do 12. týdne odešlo 53,1% dotázaných, do jednoho roku pak 76,2%. Déle než dva roky ve svém předposledním zaměstnání pracovalo 13% dotázaných.

Mezi osobami s pouze základním vzděláním (nevyučenými) je nejen největší průměrná délka nezaměstnanosti, ale také největší rozptyl této délky a nejvíce osob s odlehlými hodnotami celkové délky nezaměstnanosti převyšujícími výrazně i průměr této nejvíce postižené skupiny.

⁸ Informace o situaci v takových domácnostech lze nalézt zatím jen v zahraničních publikacích, např. Morris [1992]. Jak však ukazují dále prezentovaná data z našeho výzkumu, existuje kumulace nezaměstnanosti v domácnostech i v České republice (zejména mají-li oba partneři nízké vzdělání, jsou-li bez kvalifikace nebo jsou oba zdravotně postižení).

⁹ Gallie [1994] konstatuje, že dlouhodobě nezaměstnaní se rekrutují většinou z osob uvězněných na sekundárním trhu práce, které opakovaná ztráta zaměstnání stejně jako prodlužující se délka jejich nezaměstnanosti deprivuje a demoralizuje.

¹⁰ Mezi osobami s pouze základním vzděláním (nevyučenými) je nejen největší průměrná délka nezaměstnanosti, ale také největší rozptyl této délky a nejvíce osob s odlehlými hodnotami celkové délky nezaměstnanosti převyšujícími výrazně i průměr této nejvíce postižené skupiny.

¹¹ I když o chudobě v jednotlivých regionech nejsou k dispozici spolehlivá data, můžeme orientačně vycházet z počtů klientů sociálních referátů. Podle našich výpočtů provedených na datech z úřadů práce a ze speciálního šetření MPSV ČR měl v tomto případě koeficient korelace mezi mírou registrované nezaměstnanosti v okresech ČR na konci roku 1999 a podílem příjemců opakovaných dávek sociální pomoci na referátech sociální péče na počtu obyvatel okresu nad 15 let (v průměru šlo o 10,7 % populace nad 15 let, nejde však o stav k datu, ale o všechny registrované za účelem získání opakované dávky sociální péče v průběhu roku 1999) hodnotu 0,400 (hladina významnosti 0,01). Tato středně silná korelace hypotézu o souvislosti mezi nezaměstnaností a chudobou vcelku potvrzuje.

¹² Mezi muži byla deklarována ztráta hlavního příjmu v 75% případů, mezi ženami ve 14% případů (příjmů označených jako doplňkové v 55% případů). Je to odraz postavení žen na českém trhu práce, ale naznačuje to i možné rozdíly ve strategiích, které muži a ženy na tomto trhu uplatňují.

¹³ Nezapomínejme, že 25% příjmu představuje v souboru domácností s dětmi a s nízkými příjmy (do 1,3 životního minima) skoro celý objem výdajů na bydlení nebo 80% výdajů domácnosti na potraviny ČSÚ [2001].

¹⁴ Reálná čísla budou o něco málo nižší, neboť existuje určitá pravděpodobnost, že se v našem souboru mohli ocitnout i členové stejných domácností a vykázat tak dávku pro jednu domácnost dvakrát.

¹⁵ Koncept anomie byl Durkheimem použit k označení stavu „beznormoví“ v důsledku rozkladu a zhroucení normativního řádu společnosti. Merton se držel v této rovině, ale přenesl pozornost na jednání jedinců jakožto reakci na neschopnost dosáhnout legitimními prostředky toho, co je ve společnosti považováno za žádoucí standard. Srole tento koncept ještě více zpsychologizoval jako kontinuum určitého psychického stavu jedince, jeho psychické izolace a sociální marginalizace, v němž má na jednom pólu jedinec pocit sounáležitosti s jinými, a na opačném pólu pocit bezmocnosti, pocit izolace a vzdálenosti od jiných a pocit odcizení od společnosti. Srole měřil anomii sumačním indexem vytvořeným z odpovědí na 4 položky a v této podobě jsme ji měřili i my. Jde o souhlas či nesouhlas s těmito výroky: (1) Nemá cenu obracet se na úřady, protože ty se o problémy obyčejného člověka příliš nezajímají. (2) Člověk dnes musí žít jen pro přítomnost, budoucnost se o sebe bude muset postarat sama. (3) Ať si říká kdo chce, co chce, průměrný člověk se má stále hůře. (4) Není příliš poctivé přivádět děti na svět, když budoucnost je tak nejistá. (5) Dnes člověk vskutku neví, na koho se může spolehnout. Tento index byl validizován na populaci ČR [Rabušic a Mareš, 1996].

¹⁶ Nepříznivě své vyhlídky na získání nového zaměstnání v oboru vidí při vstupu do nezaměstnanosti v našem panelu zemědělství dělníci a manuální pracovníci v prvovýrobě (vidí je spíše mimo svůj obor). Výrazně pesimističtí jsou co do šancí získat nové zaměstnání osoby se zdravotními potížemi (60% pesimistů mezi osobami se změněnou pracovní schopností, ale stejný podíl i u těch, kteří sice nejsou takto klasifikováni, ale deklarují zdravotní potíže, 70% u osob pobírajících částečný invalidní důchod). Podíl pesimistů je zhruba stejný ve všech věkových kategoriích (do 20%) až po završení 50. roku věku, pak prudce vzrůstá (mezi osobami ve věku 50-55 let dosahuje 33% a mezi osobami nad 55 let pak 50%). Výrazného rozdílu v podílu pesimistů a optimistů není mezi muži a ženami a - což je poněkud překvapivé - tento podíl nezávisí ani na dosaženém vzdělání (s výjimkou přece jen méně pesimistických osob mezi těmi, kdo mají vysokoškolské vzdělání). Optimističtější jsou osoby s vysokoškolským vzděláním (věří v to 40% z nich) než ostatní (u osob se základním i středním vzděláním v to věří jen 20%).

¹⁷ Představují to, co anglosaská literatura označuje jako „discouraged workers“. Jde častěji o ženy, o osoby se základním vzděláním (hlavně nevyučené), o osoby starší 50 let a o osoby se zdravotními potížemi - což je většinou spojeno silně s jejich věkem.

¹⁸ Námi nabídnutá škála možností nepostihuje samozřejmě celou šíři (alespoň potenciálních) možností. Tento typ výzkumu není například vhodný k testování ilegální (z hlediska placení daní a oprávnění k sociálním dávkám) práce. Námi nabízené strategie se snažily postihnout možné legální postupy řešení situace, i když pochopitelně ani zde nevyčerpaly všechny reálné možnosti.

¹⁹ S odkazem na Forresterovou [2001] je ovšem možno položit si otázku, zda vůbec, a když, tak jaký prostor pro mzdové ústupky mají dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnaní lidé s nejnižším vzděláním a nejnižšími příjmy. Musíme si uvědomit, že mzdová očekávání jsou již tak relativně nízká a není moc kam ustupovat (zvláště když zespodu tlačí relativně vysoké sociální dávky).

²⁰ Mezi jednotlivými vzdělanostními kategoriemi jsou rozdíly jen v absolutní výši očekávaných, respektive akceptovatelných mzdových úrovních, nikoliv však v ochotě jít pod příjem v posledním zaměstnání.

- ²¹ Koeficienty nejsilnějších asociací (Kendalovo tau) se pohybují mezi 0,400 a 0,650.
- ²² Je to psychologizovaný koncept anomie - blíže o posunu od pojetí anomie jako stavu bez-normoví jako charakteristiky společnosti u Durkheima přes její pojetí u Mertona jako stavu jedince, před něhož společnost staví žádoucí cíle, aniž by je mohl legitimně dosáhnout, po pojetí anomie jako stavu bezmoci z této situace například Rabušic a Mareš [1996].
- ²³ Jde přitom obecně o početnou kategorii osob: Nezaměstnaní do 25 let reprezentují přitom zhruba 28 procent celkové nezaměstnanosti v ČR [ČSÚ 2001].
- ²⁴ Nezaměstnaní sice zvažují při hledání zaměstnání i další hlediska: stabilitu zaměstnání, výhody s ním spojené (fringe benefits), pracovní režim a hlavně povahu práce samotné (širší význam práce: viz Warr [1983]; Giddens [1989]; Gallie a Vogler [1993]), ale pokud pracovní trh nabízí většinou nejistá, špatně placená pracovní místa s malou pracovní autonomií a pracovní satisfakcí, pak skutečně bude při posuzování jejich přínosu kladen důraz na instrumentální funkci (mzdu) a role finančních pracovních pobídek pro hledání zaměstnání naroste.
- ²⁵ Trvání nezaměstnanosti ovlivňuje poměry náhrady ovšem jen částečně: konkrétně je patrné jejich výraznější snížení s trváním nezaměstnanosti pouze pro výdělkové úrovně dosahující 3/4 průměrných mezd a více, ovšem s výjimkou nezaměstnaných se základním vzděláním.
- ²⁶ Dávky sociální pomoci (do životního minima) v podstatě nejsou vypláceny (příjem rodiny neklesá pod životní minimum).
- ²⁷ Výsledky analýzy vymíněných mezd, jež je založena na průměrech, je jistě třeba brát s rezervou - naznačuje spíš celkové tendence než nejčtenější reálné situace.
- ²⁸ Celkově je, v mezinárodním srovnání, systém podpor v nezaměstnanosti v České republice relativně „přísný“, neboť poskytuje nízký poměr náhrady, po krátkou dobu. Na druhé straně systém dávek sociální péče, do kterého nezaměstnaní po 6 měsících přecházejí a který se opírá o koncept garantovaného životního minima, umožňuje dosažení příjmu převyšujícího například v případě čtyřčlenné rodiny čistou průměrnou mzdu.
- ²⁹ Trh práce segmentuje pracovní místa podle kvality: mezd, stability zaměstnání, pracovních podmínek (srovnej zvláště Berger, Piore 1980).