

**Ztráta zaměstnání:
reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných**

1. vlna panelového šetření

Mareš Petr
Jiří Vyhlídal
Tomáš Sirovátka

VÚPSV Praha
výzkumné centrum Brno

únor 2002

Obsah

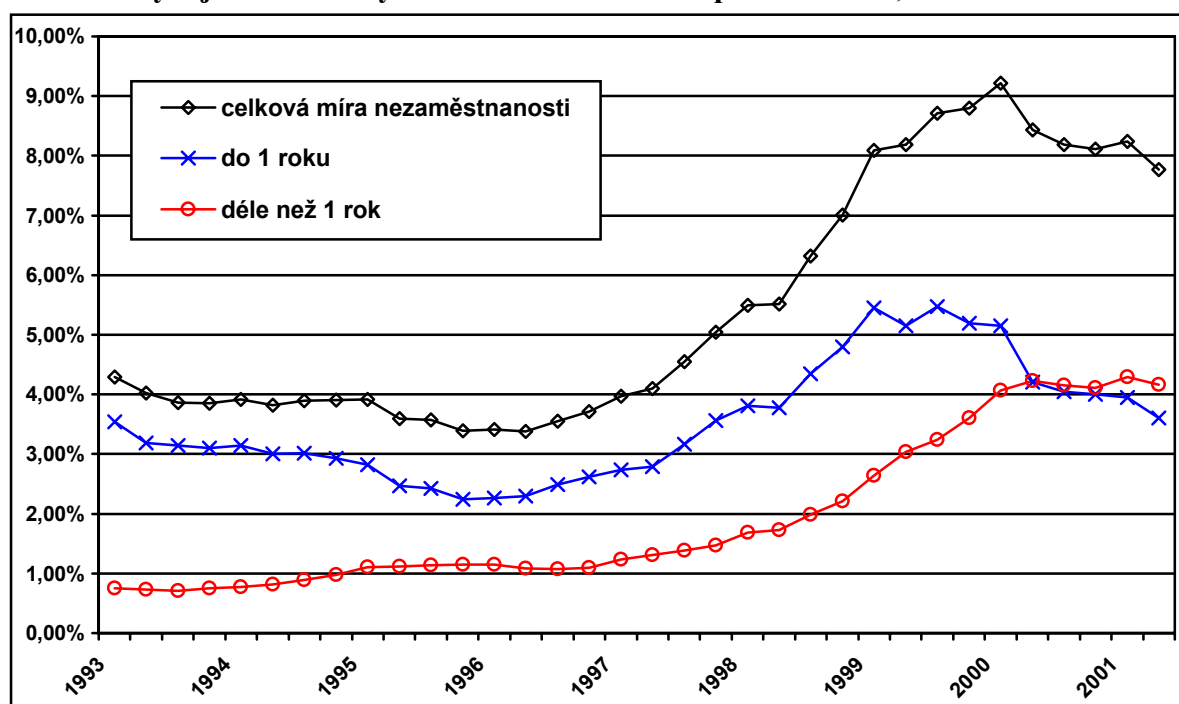
1. Identifikace problému	3
1.1 Co je jádrem problému	3
1.2 Panelové šetření strategií nezaměstnaných - základní informace	6
1.3 Teoretický rámec	9
2. Pracovní kariéra	12
2.1 Základní charakteristiky	12
2.2 Zkušenost s nezaměstnaností	13
3. Sociální prostředí a situace nezaměstnaných	17
3.1 Zdravotní stav	17
3.2 Situace domácností	18
3.3 Chudoba	21
4. Co pro dotazované znamenala ztráta práce	23
4.1 Co pro člověka znamená ztráta práce	23
4.2 Anomie, obavy z budoucnosti, stigmatizace?	23
5. Plány, strategie, jednání a jeho determinanty	27
5.1 Reflexe vyhlídek	27
5.2 Plány	29
5.3 Mzdové výhledy	31
5.4 Manifestovaný příklon nezaměstnaných k určité strategii řešení své situace	37
5.5 Pasivita	41
5.6 Nezaměstnaní a služby zaměstnanosti	42
5.7 Jak získat nové zaměstnání?	44
6. Závěry	48
7. Doporučení	50
Poznámky	51
Literatura	52

1. Identifikace problému

1.1 Co je jádrem problému

Nezaměstnanost, která byla v České republice v první etapě transformace společnosti nejnižší v postkomunistických zemích, se během tří let, v období mezi léty 1997 a 2000, více než zdvojnásobila. Procesy změn na pracovním trhu, spojené s propouštěním či snižováním zaměstnanosti se dotkly celé řady odvětví a profesí, kvalifikačních kategorií i sociálních skupin. Nové zaměstnání bylo stále obtížnější získat, což se projevilo růstem podílu dlouhodobé nezaměstnanosti. Současně se v podmínkách rostoucí soutěživosti diferencovaly možnosti zaměstnání znovu získat. To se projevilo ve specifických mírách nezaměstnanosti (krátkodobé i dlouhodobé).

Graf 1 Vývoj celkové míry nezaměstnanosti v ČR po čtvrtletích, 1993 – 2001

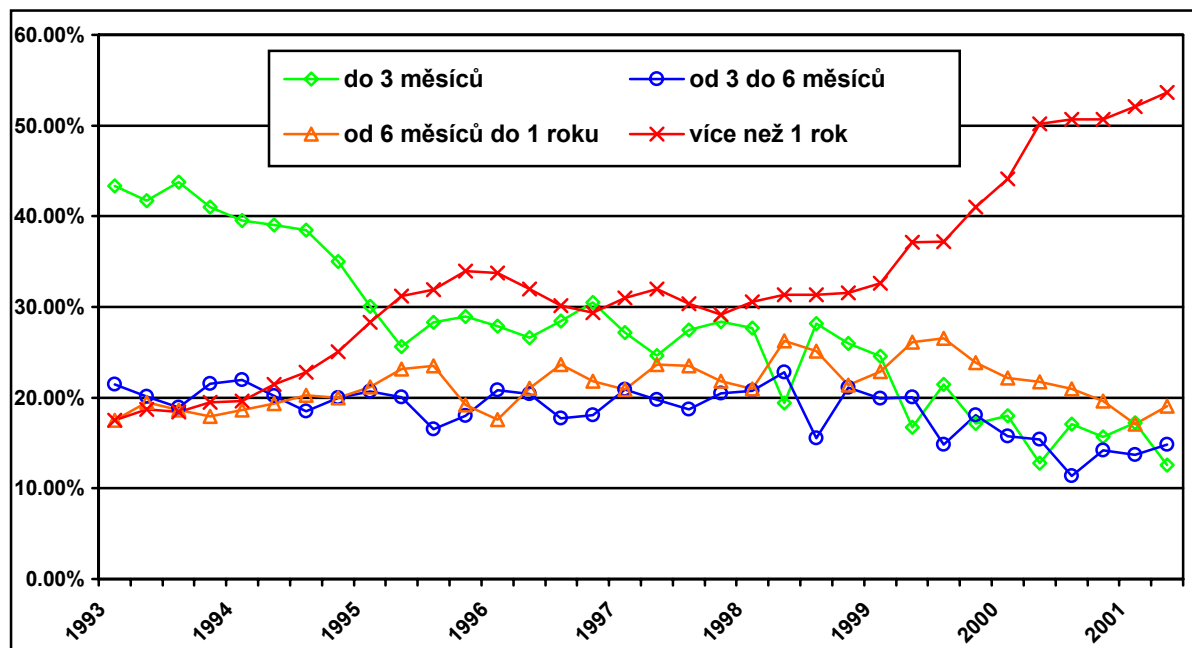


Pramen: Výpočty založeny na údajích publikací ČSÚ - Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil.

Po období poměrně strmého růstu míry nezaměstnanosti v letech 1997 a 1998 došlo v roce 1999 k jejímu zpomalení a v roce 2000 míra nezaměstnanosti dokonce poklesla. K dalšímu snížení celkové míry nezaměstnanosti vzhledem k předchozímu čtvrtletí došlo ve 2. čtvrtletí roku 2000. [pozn. 1] Při podrobnějším pohledu na vývojové trendy však optimismus není zcela na místě. Od druhého čtvrtletí roku 2000 je podíl dlouhodobě nezaměstnaných (déle než jeden rok) vyšší než podíl krátkodobě nezaměstnaných. Riziko setrvání v nezaměstnanosti vyjádřené mírou dlouhodobé nezaměstnanosti se zvýšilo vyšším tempem než míra obecné nezaměstnanosti, a to u všech kategorií nezaměstnaných. Znamená to, že v současnosti **stojíme před výzvou nalezení odpovídající strategie pro řešení a budoucí minimalizace 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].

Od roku 1993 až do současnosti se situace výrazně měnila, jak dokládají grafy 1 a 2. Z grafu 1 je zřejmé absolutní i relativní zvýšení počtu nezaměstnaných od roku 1993 do současnosti. Graf 2 pak dokumentuje, že vývoj celkové míry nezaměstnanosti byl výrazně sycen rostoucím počtem osob, které zůstávaly bez zaměstnání déle než jeden rok. Jejich podíl na počtu všech nezaměstnaných překročil ve druhém čtvrtletí roku 2000 hranici 50%.

G r a f 2 Vývoj podílu různých délek období nezaměstnanosti na celkové míře nezaměstnanosti (1993 – 2001)



Pramen: Výpočty založeny na údajích publikací ČSÚ - Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil.

V roce 1995 poprvé podíl nezaměstnaných déle než jeden rok prolomil hranici 30% a zároveň byl vyšší než podíl nezaměstnaných méně než tři měsíce. Kvalitativní změna však nastává v průběhu roku 1999. Podíl nezaměstnaných déle než jeden rok strmě roste a naopak podíly období nezaměstnanosti do jednoho roku mají dlouhodobě klesající tendenci. Celková míra nezaměstnanosti [pozn. 2] rychle rostla od druhé poloviny roku 1996 až do prvního čtvrtletí roku 2000, růst podílu dlouhodobě nezaměstnaných vyjádřený v absolutních číslech však byl ještě rychlejší. V prvním čtvrtletí 1993 bylo v České republice podle údajů ČSÚ 37,9 tisíce osob nezaměstnaných déle než 12 měsíců. O pět let později, v prvním čtvrtletí roku 1998, to bylo již 87 tisíc osob. Již ve třetím čtvrtletí 1998 počet osob, které ztratily poslední zaměstnání před více než 12 měsíci, překročil hranici 100 tisíc osob. V prvním čtvrtletí roku 2000 bylo déle než 12 měsíců bez zaměstnání 211,9 tisíce osob! Na tomto trendu nic nemění ani to, že pokles celkové míry nezaměstnanosti, k němuž došlo v průběhu roku 2000, měl za následek zpomalení růstu a na krátký čas také snížení absolutního počtu dlouhodobě nezaměstnaných. Podíl těchto osob na celkové míře nezaměstnanosti totiž i nadále rostl a na počátku roku 2001 ve srovnání s posledními třemi čtvrtletími roku 2000 mírně akceleroval. V prvním čtvrtletí roku 2001 bylo bez zaměstnání déle než 12 měsíců 222,3 tisíce osob. Jejich růst se tedy v absolutních číslech zpomalil, ale v meziročním pohledu, srovnáme-li první čtvrtletí roku 2000 a 2001, nezastavil. I když se snížil absolutní počet nezaměstnaných déle než 1 rok (z 222,3 tisíce osob v prvním čtvrtletí 2001 na 214,3 tisíce osob ve čtvrtletí druhém), jejich podíl na počtu všech nezaměstnaných ve skutečnosti vzrostl (viz graf 2).

V letech 1996-1999 došlo v důsledku zesílení tržních tlaků ke klasické recesi, jež se projevila růstem nezaměstnanosti v důsledku úbytku nabízených pracovních míst a v důsled-

ku propouštění, jež bylo do jisté míry nejen reakcí na hospodářský pokles, ale i eliminací dříve udržované přezaměstnanosti. Pracovní trh se tak stal více soutěživým a primární segmenty reprezentované dříve ochraňovanými podniky byly deregulovány a staly se součástí soutěživého trhu. Základním požadavkem se stala **adaptace** na zvýšenou soutěživost trhu a flexibilita pracovní síly. Obecně lze rozlišit dva způsoby reakce pracovní síly na požadavky flexibility: za prvé **flexibilitu nominální** (akceptací nižších mezd, změnou druhu práce, i pod úrovní kvalifikace, přijetím nejistého či dočasného či zkráceného úvazku a konečně i horších pracovních podmínek, případně prostorovou mobilitou pracovní síly). [pozn. 3] Za druhé jde o **flexibilitu funkční**, tj. přizpůsobením se požadavkům na soutěživost zvýšením produktivní síly práce, a tedy i kvality lidského kapitálu - srovnej Walker, Goodwin a Cornwell [2000]. V tomto ohledu lze říci, že i v České republice přinejmenším v soukromém sektoru narostla role lidského kapitálu (obecného i specifického) při soutěži o pracovní místa, což mělo významný dopad na růst a na diferenciaci rizika nezaměstnanosti. Zvýšil se tím též význam funkční flexibility pracovní síly a schopnost konkurence osob, které jí byly schopné.

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. Sociální charakteristiky pracovní síly jsou přitom rovněž důležité. Je typické, že proces *kumulative handicapů* na straně dlouhodoběji nezaměstnaných spočívá v průniku sociálních charakteristik či *identit s nízkým lidským a sociálním kapitálem*. Na sekundárním pracovním trhu dochází k mimořádně silné soutěži nízkými náklady na pracovní sílu a nominální flexibilitou. Silná je zde konkurence zahraniční pracovní síly, zejména z Ukrajiny a ze Slovenska, jež těží z nízkých životních nákladů svých rodin v zemi původu pracovníka. Předpokládáme, že v důsledku tlaku mezd směrem dolů se na českém trhu práce etablovala demotivovaná pracovní síla, jež rezignuje na málo placené pracovní příležitosti. Marginalizace na pracovním trhu se týká nejen nedisponovaných jedinců, ale i celých sociálních kategorií, jež v lepším případě jsou schopny nominální flexibility, v horším případě nejsou flexibilní vůbec (což může podporovat i systém sociálního státu).

Pro riziko ohrožení nezaměstnaností a hlavně pro dlouhodobé setrvání v ní sehrává nejvýznamnější roli - jak u mužů, tak u žen - *zdravotní postižení* (riziko nezaměstnanosti zde přesahuje 30% a riziko dlouhodobé nezaměstnanosti pro zdravotně postižené ženy 25 %, pro muže pak 20 %). Totéž platí o pracovnících *bez kvalifikace*, zejména o mužích, jejichž specifická míra nezaměstnanosti dosahuje 25 %, dlouhodobá nezaměstnanost 13 %. Je třeba říci, že značnou část z nich představují *Romové*, kteří jsou tak stabilně na trhu práce marginalizováni. Hlavně díky svému nízkému lidskému kapitálu, částečně pak díky diskriminaci na trhu práce. [pozn. 4] Vysoké je riziko nezaměstnanosti u *mládeže do 19 let*, ale k marginalizovaným patří i starší pracovníci, kteří ztratili kontakt se světem práce dlouhodobým připoutáním k takovému druhu činnosti, jenž je v procesu modernizace vytlačován z pracovního trhu, a nemají už zdravotní, kvalifikační či obecně sociální předpoklady potřebné k přizpůsobení se novým požadavkům pracovního trhu. Vystaveny vyššímu riziku nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti jsou také všechny vzdělanostní i věkové kategorie *žen* (dlouhodobá nezaměstnanost u nich narostla více než trojnásobně). Rozdíl je patrný zejména v kategorii věku od 25 do 40 let, kde roli hraje povinnost péče o malé děti, jež přerušuje pracovní kariéru - při hledání nového pracovního místa dochází k diskriminačnímu odmítání ze strany zaměstnavatelů. Podstatně vyšší je však u nás, v porovnání s pracovními trhy jiných zemí v EU, zvláště nerovnost v rozložení rizika nezaměstnanosti podle kvalifikační úrovně. Výrazný dopad na nekvalifikované (v menší míře i na vyučené) pracovníky v České republice souvisí s procesem restrukturalizace a modernizace, respektive deindustrializace, a s nastupující rolí lidského kapitálu.

Vytváří se v jistém smyslu homogenní skupina dlouhodobě nezaměstnaných, k jejichž hlavním společným znakům patří jejich příslušnost k nižší společenské třídě, nižší vzdělání a nízká kvalifikace (postrádající navíc prvky výlučnosti a často spojená s utlumovanými odvětvími národního hospodářství) a v řadě případů etnický původ (lze sem zařadit většinu Romů). Jsou to přitom spíše ženy než muži, které jsou primárně ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností. Jejich pracovní kariéry jsou častěji než u mužů přerušovány - především ma-

teřstvím a péčí o děti vůbec (tato přerušeni jsou navíc určitým typem skryté nezaměstnanosti). Zmíněná data ukazují na jisté vývojové trendy českého trhu práce a lze je doprovodit několika hypotézami.

- Zaměstnání získávají především krátkodobě nezaměstnaní. To nakonec potvrzuje i graf 2.
- Překročení určité hranice délky nezaměstnanosti (zdá se že touto hranicí je jeden rok) je jednou z příčin, jež vedou k vyloučení, které brání opětovnému získání zaměstnání.
- Určité skupiny dnešních stále ještě zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání jsou de facto předem z budoucích šancí na trhu práce vyloučeny. Buď kvůli:
 - nedostatečné kvalifikaci a pracovní zkušenosti,
 - malému dosahu svých sociálních sítí a kontaktů,
 - diskriminaci na trhu práce,
 - nízké motivaci (související se socializovanými hodnotami, ale i s možnostmi alternativního příjmu - např. od sociálního státu - výhodnějšími než příjem z placené práce),
 - nedostatečné flexibilitě,
 - různým zdravotním handicapům, věku, pečovatelským závazkům atd.nebo díky kombinaci těchto příčin.

Tuto marginalizaci určitých segmentů pracovní síly paradoxně posiluje to, že nezaměstnanost nemá v ČR výrazně stigmatizující charakter [pozn. 5] a nevzbuzuje přílišné obavy ani u potencionálně ani u reálně marginalizovaných osob. Výsledky z první vlny našeho panelového šetření jsou v této souvislosti zajímavé: Téměř tři čtvrtiny respondentů (71,9%) se před svým okolím nijak netajily tím, že přišly o zaměstnání. Více než dvě třetiny (67,6%) nemají žádné, nebo jen malé obavy z budoucnosti. To příliš aktivní strategie hledání zaměstnání nepodporuje.

V této situaci je jistě relevantní položit si řadu otázek, které se týkají způsobu, jak lidé, kteří ztratili své zaměstnání, vnímají svoji situaci a své šance na trhu práce a jaké v závislosti na tom volí strategie, a to, nakolik jsou tyto strategie úspěšné a na čem je jejich úspěšnost založena. K tomu slouží i naše šetření, které je složeno:

- Ze dvou vln panelového šetření mezi nezaměstnanými osobami ve vybraných okresech ČR. První vlna v okamžiku jejich registrace na úřadech práce po tom, co ztratili zaměstnání a druhá vlna po 6 měsících od toho okamžiku (kdy někteří z nich jsou již opět zaměstnaní, zatímco jiní nové zaměstnání dosud nezískali).
- Reprezentativního dotazníkového šetření, které se snaží zjistit typickou pracovní kariéru pro určité socio-demografické kategorie, ale také obavy z nezaměstnanosti a potenciální strategie na trhu práce, které v těchto socio-demografických kategoriích převládají.

1. 2 Panelové šetření strategií nezaměstnaných - základní informace

Tato zpráva představuje **výsledky analýzy první vlny panelového šetření** osob, jež ztratily zaměstnání a registrovaly se na úřadech práce, zaměřeného zejména na:

- sociálně demografické charakteristiky těchto osob a jejich rodin,
- životní strategie (spojené s adaptací na ztrátu práce a na získání nového zaměstnání) nezaměstnaných osob: jak jsou manifestovány v první fázi po ztrátě zaměstnání, jak se v průběhu nezaměstnanosti modifikují a k jakým výsledkům vedou,
- faktory ovlivňující volbu strategií, které nezaměstnaní při hledání zaměstnání používají, a to jak na straně nabídky (charakteristiky nezaměstnaných a jejich rodin), tak na straně poptávky (situace na trhu práce).

Výběr okresů byl dán teoretickou úvahou: zahrnuli jsme mezi zkoumané okresy ty, jež reprezentovaly odlišné situace na trhu práce (vysoká, střední a nízká míra nezaměstnanosti). Museli jsme přitom přihlížet i k situaci úřadů práce, bez jejichž spolupráce jsme se nemohli obejít. Jejich pracovníci totiž sbírali dotazníky první vlny (dotazníky druhé vlny sbírali stu-

denti fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity). Z tohoto důvodu jsme se museli vzdát nejhůře postiženého okresu Most - byla na něj soustředěna příliš velká pozornost. Panelové šetření bylo realizováno v okresech s vysokou mírou nezaměstnanosti jako jsou Karviná, Chomutov, Louny, střední mírou nezaměstnanosti jako jsou Břeclav, Vsetín a nízkou mírou nezaměstnanosti jako jsou Brno-město a Mladá Boleslav.

Celkem bylo od května do listopadu 2000 získáno 1321 dotazníků (Karviná 172, Chomutov 181, Louny 195, Břeclav 186, Vsetín 185, Brno-město 208 a Mladá Boleslav 194). Soubor dotázaných nekopíroval přesně strukturu nezaměstnanosti v okrese, ale neodlišoval se od ní příliš. Byl tvořen tak, aby byly zastoupeny relativně rovnoměrně kategorie nezaměstnaných: polovina žen a mužů, zhruba 25 procent do 25 let a nad 45 let, polovina mezi 25 až 45 lety, po třetině zastoupení nevyučení, dále vyučení a konečně s maturitou či vyšším vzděláním. Jsme si ovšem vědomi, že náš soubor není reprezentativní - závisí na ochotě registrovaných osob, zda na účast v panelovém šetření přistoupí. Účast respondentů na této akci byla dobrovolná a reprezentativnost je tak ovlivněna samovýběrem. V některých okresech byla ovšem míra odmítání respondenty velmi nízká až zanedbatelná, jinde přesahovala polovinu oslovených. Usilovali jsme proto především o reprezentativnost typovou, umožňující alespoň vzájemné srovnání.

Výhodou panelového šetření je možnost sledovat dynamiku jevu a úspěšnost či neúspěšnost určitých strategií nezaměstnaných při hledání nového zaměstnání. Proto byla tato výzkumná strategie zvolena i s vědomím toho, že je provázena rezignací na reprezentativnost některých údajů, zejména o struktuře zkoumaného souboru (to však neplatí o vztazích mezi jednotlivými sledovanými proměnnými). Regionální aspekt byl pro nás nezbytný, neboť trhy práce jednotlivých regionů mají svoji specifickou podobu i historii a vytváří pro totožné strategie odlišná prostředí. Ukazují to hned informace o stavu nezaměstnanosti v jednotlivých okresech, ale i informace o pracovní kariéře našich respondentů v jednotlivých okresech.

T a b u l k a 1 Situace na trhu práce v šetřených okresech (konec roku 1999)

okres	míra nezaměstnanosti	počet nezaměstnaných na 1 pracovní místo	průměrná délka nezaměstnanosti (ve dnech)	podíl nezaměstnaných déle než 1 rok
Karviná	18,2	58,8	461	40,6
Chomutov	17,9	41,5	425	38,4
Louny	17,5	28,8	414	36,6
Břeclav	10,7	29,2	310	27,1
Vsetín	10,5	21,4	385	33,2
Brno-město	8,1	29,3	322	28,8
Mladá Boleslav	4,5	4,3	222	16,2
celkem ČR	9,4	13,9	339	29,7

Pramen: Výpočty dle dat MPSV

Následující tabulky dávají určitou představu o stavu v jednotlivých okresech a o případných podobnostech a rozdílech mezi nimi.

T a b u l k a 2 Předchozí nezaměstnanost v pracovní kariéře dle okresů

okres		dřívější nezaměstnanost			celkem
		žádná	jednou	vícekrát	
Karviná	počet	64	51	54	169
	%	37,9	30,2	32,0	100
Chomutov	počet	64	49	65	178
	%	36,0	27,5	36,5	100
Louny	počet	86	57	51	194
	%	44,3	29,4	26,3	100
Břeclav	počet	46	47	77	170
	%	27,1	27,6	45,3	100
Vsetín	počet	57	54	74	185
	%	30,8	29,2	40,0	100
Brno - město	počet	108	56	41	205
	%	52,7	27,3	20,0	100
Mladá Boleslav	počet	79	65	48	192
	%	41,1	33,9	25,0	100
celkem	počet	504	379	410	1293
	%	39,0	29,3	31,7	100

Nejčastěji mají zkušenost s nezaměstnaností obecně, ale i s opakovanou nezaměstnaností v pracovní kariéře dotazované osoby v okresech Břeclav a Vsetín (intervenuje zde větší výskyt sezónních prací). Nejméně fragmentovanou pracovní kariéru nacházíme častěji u dotazovaných v okresech Brno-město, Louny a Mladá Boleslav. Z druhého pohledu ji nejvíce fragmentovanou nacházíme nejčastěji v okresech Břeclav, 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 vykazující tradičně nízkou míru nezaměstnanosti je jistě hodna pozornosti.

Informace o délce celkové nezaměstnanosti dotazovaných osob již Louny z trojice Brno, Mladá Boleslav a Louny vyřazuje. Mohlo by to naznačovat pohyb rizika nezaměstnanosti v širší populaci - při existenci stabilně marginalizovaného jádra s vícečetnou frekvencí nezaměstnanosti (menšího než v ostatních sledovaných okresech s vysokou mírou nezaměstnanosti). Vezmeme-li v úvahu jen osoby, jež již dříve alespoň jednou ztratily zaměstnání, pak v okresech Brno a Mladá Boleslav je mezi našimi dotazovanými 45% osob, u nichž je součet jejich celkové doby nezaměstnanosti vyšší jak 1 rok, v ostatních okresech kolísá jejich podíl v rozmezí 65-73% (Karviná 73%, Chomutov 72%).

T a b u l k a 3 Předpokládaná doba získání zaměstnání dle okresů

		Jak dlouho podle Vás bude trvat získání nového zaměstnání ?						celkem
okres		pár týdnů, ale méně než měsíc	1-3 měsíce	více jak 3, ale méně než 6 měsíců	více jak 6 měsíců, ale méně než 1 rok	více než 1 rok	žádná či nepatrná šance	
Karviná	počet	6	49	60	24	12	21	172
	%	3,5	28,5	34,9	14,0	7,0	12,2	100
Chomutov	počet	16	76	43	25	9	12	181
	%	8,8	42,0	23,8	13,8	5,0	6,6	100
Louny	počet	13	70	66	22	14	10	195
	%	6,7	35,9	33,8	11,3	7,2	5,1	100
Břeclav	počet	23	74	44	11	3	14	169
	%	13,6	43,8	26,0	6,5	1,8	8,3	100
Vsetín	počet	23	87	35	24	6	9	184
	%	12,5	47,3	19,0	13,0	3,3	4,9	100
Brno - město	počet	34	102	42	6	5	7	196
	%	17,3	52,0	21,4	3,1	2,6	3,6	100
Mladá Boleslav	počet	42	114	19	4	5	9	193
	%	21,8	59,1	9,8	2,1	2,6	4,7	100
celkem	počet	157	572	309	116	54	82	1290
	%	12,2	44,3	24,0	9,0	4,2	6,4	100

Rozdílnost ve zkušenosti s nezaměstnaností se odráží i v rozdílech hodnocení šancí získat nové zaměstnání. Na jedné straně jsou 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 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%). Celkově lze ovšem, a v nezaměstnanosti nejpostíženějších okresech zejména, očekávání poměrně rychlého návratu na trh práce považovat za poněkud nepřiměřené.

1.3 Teoretický rámec

Způsoby, jakými se pracovní síla přizpůsobuje požadavkům soudobých pracovních trhů a diferencovaným rizikům nezaměstnanosti závisí na:

- diferencovaných potřebách adaptace, respektive na požadavcích vyplývajících ze situace konkrétních jednotlivců a kategorií pracovní síly na trhu práce,
- možnostech, které se účastníkům pracovního trhu naskýtají - tedy na zdrojích, které mohou využít (jde zejména o jejich lidský, sociální a kulturní kapitál).

Toto přizpůsobení se přitom opírá o sociálně a institucionálně determinované způsoby jednání a nabývá podoby určitých **preferovaných životních strategií**. V jejich rámci pak specifických strategií vyvolaných potřebou adaptace na ztrátu zaměstnání a mezi nimi i strategií, **jejichž cílem je návrat na trh práce** - získání nového zaměstnání. Poslední z nich nemusí být dominantní, neboť mohou být přijímány i alternativní strategie (kalkulující se sociálními dávkami, únikem do legitimních statusů mimo trh práce jako jsou studium či péče o děti, eventuálně invalidní či starobní důchod nebo opírající se o příjem z nelegálních činností - zejména z nezdaněné práce). Do jisté míry lze přijímání těchto strategií modelovat dle teorie racionální volby (rational choice), na níž je založena teorie hledání práce. Srovnej zvláště [Holt a David 1966], [Mortensen 1986], [McKenna 1990], [Layard, Nickell, Jackman 1994].

"Přiřazovací funkce" (výsledek procesu přiřazení nezaměstnaných k pracovním místům) roste s počtem pracovních míst a počtem nezaměstnaných efektivně hledajících zaměstnání. Efektivní hledání zaměstnání pak závisí na třech faktorech, a to na:

- **situaci na trhu práce** (jde například o poměr mezi rozsahem nezaměstnanosti a volných pracovních míst a o vztah v jejich strukturách podle kvalifikace, profese, odvětví, v prostoru atp.)
- **přístupnosti pracovních míst**, jež je interpretována v rámci:
 - (neo)klasické ekonomické teorie jako závislá na "lidském kapitálu", jímž pracovní síla disponuje
 - institucionálních - segmentačních teorií pracovního trhu [Kerr 1954], [Doeringer a Piore 1971]
 - sociologických teorií pracovního trhu [Athauser a Kalleberg 1980] v závislosti na sociálně determinované vybíravosti (selektivitě) a preferencích zaměstnavatelů a na sociální diferenciaci přístupu k pracovním místům (teorie diskriminace)
- **motivaci pracovní síly**, jež má interpretaci ekonomickou, sociálně psychologickou a kulturně-sociologickou.
 - *Ekonomický model* spočívá na odhadu motivace k hledání zaměstnání podle tzv. poměru náhrady. Jde o poměr mezi sociální dávkami, jež nezaměstnaný přijímá v době nezaměstnanosti a mzdou, jež je mu nabízena nebo kterou pobíral na pracovním trhu (za předpokladu racionálně jednajícího jedince). Úroveň motivace spočívá ve vztahu mezi sociálními dávkami a mzdovými nabídkami na pracovním trhu. Do tohoto vztahu vstupují ovšem i další proměnné, jako je rodinný stav a počet dětí, pracovní postavení a partnera, trvání nezaměstnanosti, lidský kapitál, zejména vzdělání, zdravotní stav, věk a pohlaví, i kvality systému sociální ochrany, aj.
 - *Psychologický model* vychází z Festingerovy [1962] teorie kognitivní disonance a z Bandurova [1986] konceptu „*feeling of efficacy*“. Předpokládá, že aktuální motivace k hledání zaměstnání souvisí těsně s hodnocením možnosti docílit výsledky při tomto hledání, a proto i s minulou zkušeností při hledání zaměstnání.
 - *Sociologický kulturní model* vychází z hypotézy o „*kultuře závislosti*“ [Lewis 1965] rezignující na normy „*pracovní etiky*“ a přizpůsobení životu na dávkách [Mead 1986 nebo Engbersen, Schuyt a Timmer 1990] a o vzniku „*kultury underclass*“. Tento model byl ovšem mnohokrát zpochybňován a diskutován. Srovnej Wilson [1987], Ellwood [1992], Jordan [1992], Dean a Taylor-Gooby [1992].

Kultura chudoby je chápána jako způsob života představující adaptaci chudých na jejich marginální postavení v třídně rozvrstvené, vysoce individualizované kapitalistické společnosti. Představuje snahu nějak se vyrovnat s pocity bezmoci a beznaděje, které vyrůstají z vědomí, že je nemožné dosáhnout úspěchu z hlediska hodnot a cílů širší společnosti. Má tendenci se skrze svůj účinek na děti přenášet z generace na generaci. Když je dětem ze slumů šest, sedm let, obvykle už stačily vstřebat základní hodnoty a postoje své subkultury a nejsou psychicky vybaveny k tomu, aby plně využily změněných podmínek či nových příležitostí, které se mohou v jejich dalším životě vyskytnout [Lewis, 1965:xli]. Obvykle se konstatuje, že se kultura chudoby daří zejména při trvale vysoké míře nezaměstnanosti a štědrém sociálním státu, který malými rozdíly mezi příjmy z placené práce a příjmy, jež jsou založeny na redistribuci prostřednictvím sociálních dávek, vytváří tzv. past nezaměstnanosti (zisk získaný přijetím placené práce oproti sociálním dávkám není úměrný investicím, jež do jejího výkonu člověk musí vložit).

Mezi jednotlivými faktory ovlivňujícími hledání zaměstnání jsou ovšem těsné souvislosti a interakce. **Na jedné straně** je sice požadovaná mzda na pracovním trhu ovlivňována (mimo jiné) do značné míry úrovní sociálních dávek, důležitější pro pobídku k hledání zaměstnání je však subjektivně očekávaná mzda. Ta je určována zejména hodnocením situace na pracovním trhu a hodnocením vlastních možností. Pak například při trvání zaměstnání re-

flektuje nezaměstnaný postupnou ztrátu svého lidského kapitálu a negativní signalizační efekt pro zaměstnavatele a očekává nižší mzdu, což jeho motivaci hledat zaměstnání snižuje.

Na druhé straně získání zaměstnání není jen otázkou finanční pobídky, ale je též otázkou snahy o sociální znovuzačlenění a kalkulace poměrem náhrady nemusí být hlavním hlediskem při rozhodování postižené osoby či domácnosti a nemusí odpovídat její objektivní situaci. Důležité je pak hodnocení situace nezaměstnanosti, její prožitek a subjektivní význam získání zaměstnání. Ve snaze o sociální znovu začlenění volí nezaměstnaní strategie, jež se jim jeví dostupné a schůdné (odhadují stav trhu práce i své možnosti na něm). Motivaci rovněž ovlivňuje předpokládaná efektivita nabízejících se strategií a hodnocení „nákladů“ (ekonomických, sociálních i psychických) spojených s jejich uplatněním. Základem strategií vztažených k trhu práce jsou dnes zejména nominální a funkční flexibilita (blíže viz v kapitole 5).

V tomto širším kontextu jsme si položili několik otázek, jež mohou být částečně zodpovězeny již v první vlně panelového šetření. Konečnou odpověď na ně může dát až porovnání úspěšných a neúspěšných strategií a charakteristik jejich nositelů po půl roce, v druhé vlně panelového šetření.

- Nakolik a jak jsou diferencovaná rizika nezaměstnanosti pracovní silou reflektována?
- Jaký mají dopad na různé kategorie pracovní síly?
- Jaké jsou strategie adaptace na takto diferencovaná rizika a jakými faktory jsou tyto strategie ovlivněny?
- Jak a proč jsou tyto strategie úspěšné či neúspěšné?

Tato zpráva se zabývá deskripcí situace osob v okamžiku, kdy se po ztrátě svého zaměstnání registrují na úřadech práce. Zajímají nás zejména předchozí vývoj jejich pracovní kariéry (především minulá zkušenost s nezaměstnaností), sociální prostředí a sociální situace nezaměstnaných osob jako determinující faktory jejich percepce vlastní situace, obav jimiž je jejich nezaměstnanost provázena, reflexe vlastních vyhlídek na trhu práce při hledání nového zaměstnání, míra jejich flexibility a míry, do jaké jsou tyto osoby ochotny přizpůsobit se požadavkům trhu práce i předjímané aktivity při hledání nového zaměstnání i úloha, jakou v tomto procesu přisuzují institucím trhu práce.

2. Pracovní kariéra

2.1 Základní charakteristiky

Mnohé nasvědčuje, že pro část nezaměstnaných se stal život bez placené práce známou zkušeností. Na jedné straně tomu nasvědčuje relativně vysoká frekvence osob, jež vystřídalaly velký počet zaměstnání, na druhé straně délka jejich posledního zaměstnání. 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 celkem 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.

T a b u l k a 4 Způsob ukončení posledního zaměstnání před nynější registrací na ÚP

	četnost	%	validní %	kumulativní %
přestal/a jsem podnikat, ukončil/a jsem živnost	60	4,5	5,1	5,1
ukončení pracovního poměru na dobu určitou	185	14,0	15,6	20,6
zaměstnání skončilo výpovědí z mé strany	202	15,3	17,0	37,6
byl/a jsem propuštěn/a	536	40,6	45,1	82,7
pracovní místo bylo zrušeno jako nadbytečné nebo v reorganizaci	134	10,1	11,3	94,0
organizace, živnost zanikla či šla do konkurzu	27	2,0	2,3	96,3
zaměstnání jsem ztratil/a z jiných důvodů	44	3,3	3,7	100
neuveďeno	133	10,1	-	-
celkem	1321	100	100	-

Převážná část dotazovaných ztratila práci nedobrovolně: byli propuštěni (41%), skončil jejich pracovní poměr na dobu určitou (14%), jejich místo bylo zrušeno (11%) či jejich zaměstnavatel šel do konkurzu (2%). Nejvyšší podíl osob s více než jednou nezaměstnaností v pracovní kariéře byl mezi těmi, kdo nyní ztratili své zaměstnání „*ukončením pracovního poměru na dobu určitou*“ (50%, přičemž alespoň s jedním obdobím nezaměstnanosti mělo zkušenost 81%). Nejnižší mezi těmi, jejichž „*pracovní místo bylo zrušeno*“ (18%) nebo „*jejich organizace zanikla či šla do konkursu*“ (15%). Muži a ženy se způsobem ukončení svého zaměstnání neliší (jen muži se relativně více do nezaměstnanosti dostávají tak, že „*končí s podnikáním nebo se živností*“ - také jich však v populaci více podniká či vede živnost).

Vezmeme-li v úvahu jen skupinu zaměstnanců, pak osoby se základním vzděláním častěji než osoby se středoškolským a vysokoškolským vzděláním ztrácely své zaměstnání „*zrušením pracovního místa*“. Na druhé straně tento způsob ztráty práce postihoval ve sledovaném období daleko více osoby, které neměly dosud nezaměstnanost v pracovní kariéře (třikrát častěji než osoby již v minulosti opakovaně nezaměstnané). Obecně častěji „*ukončením pracovních poměrů na dobu určitou*“ ztráceli své zaměstnání nevyučené osoby se základním vzděláním (21% z nich), z *trvalých pracovních míst* se rekrutoval větší podíl osob ve skupině vyučených (jen 9% ztratilo zaměstnání ukončením pracovního poměru na určitou dobu). Vyšší podíl „*ukončení pracovních poměrů na dobu určitou*“ byl i mezi těmi, kdo již měli s nezaměstnaností alespoň jednu zkušenost (16%) nebo zkušenost opakovanou (23%). „*Rušení pracovních míst a reorganizace*“ jako důvod propouštění se patrně více dotýká dosud 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 propuštěnými představovali kvalifikovaní dělníci (30%) a nekvalifikovaní dělníci (19%), dále nižší rutinní nemanuální pracovníci v prodeji a ve službách

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

2.2 Zkušenost s nezaměstnaností

Zkušenost s předchozí nezaměstnaností (byli již v minulosti bez zaměstnání) má v našem souboru téměř 800 osob (61%).

T a b u l k a 5 **Zkušenost s nezaměstnaností**

	četnost	%	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
neuvedeno	13	1,0	-	-
celkem	1321,00	100,00	100	-

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 63% respondentů! Pro 33% to byla zkušenost vícekrát opakovaná! Je to velmi vysoký podíl osob s nezaměstnaností v pracovní kariéře. Naznačuje to, že se stále častěji setkáváme s osobami, jejichž pracovní kariéra je v posledních 10 letech (dříve to ostatně nepřipadalo v úvahu) **fragmentarizována** - úseky placené práce jsou střídány s obdobími nezaměstnanosti. Data ukazují, že velká část těch, kdo mají v pracovní kariéře opakovanou nezaměstnanost, vystřídalala v životě relativně výrazně více zaměstnání než ti, pro které je tato nezaměstnanost první či druhá. Z části je to vysvětlitelné ztrátami zaměstnání, ale je to více i kdybychom od tohoto faktoru odhlédli. Rozložení délky nezaměstnanosti v souboru ukazuje, že pro 35% respondentů je součet všech období jejich nezaměstnanosti delší než 1 rok a 15% z nich prošlo celkovým obdobím nezaměstnanosti delším než 2 roky. **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), zemědělskými dělníky a ostatními manuálními pracovníky v prvovýrobě (80%, přitom 58% již před touto nezaměstnaností více než jednou).

Dle vlastních výpovědí nezaměstnaných se na trhu práce rýsuje skupina marginalizovaných osob. Jejich pracovní kariéra je fragmentarizována a celková délka nezaměstnanosti v jejich pracovní kariéře je nezanedbatelná (u 34% dotázaných byl součet všech období nezaměstnanosti v jejich pracovní kariéře delší jak 1 rok, u 14% dokonce delší jak 2 roky).

T a b u l k a 6 Celkový součet doby všech období nezaměstnanosti v pracovní kariéře

	četnost	%	validní %	kumulativní %
do 0,5 roku	323	40,5	41,1	41,1
do 1 roku	198	24,8	25,2	66,3
do 1,5 roku	96	12,0	12,2	78,5
do 2 let	62	7,8	7,9	86,4
do 2,5 let	30	3,8	3,8	90,2
do 3 let	24	3,0	3,1	93,3
více než 3 roky	53	6,6	6,7	100
neuvedeno	12	1,5	-	-
celkem	798	100	100	-

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

T a b u l k a 7 Zkušenost s nezaměstnaností podle vzdělání

vzdělání		Byl/a jste již v minulosti nezaměstnaný/á?				celkem
		více než jednou	jednou	ne	nehodí se	
základní, nevyučen/a	počet	180	108	112	9	409
	%	44,0	26,4	27,4	2,2	100
základní, vyučen/a	počet	104	111	170	7	392
	%	26,5	28,3	43,4	1,8	100
vyučen/a s maturitou	počet	14	18	8	0	40
	%	35,0	45,0	20,0	0,0	100
středoškolské bez maturity	počet	13	6	16	0	35
	%	37,1	17,1	45,7	0,0	100
středoškolské s maturitou	počet	95	114	124	7	340
	%	27,9	33,5	36,5	2,1	100
vysokoškolské	počet	10	25	44	13	92
	%	10,9	27,2	47,8	14,1	100
celkem	počet	416	382	474	36	1308
	%	31,8	29,2	36,2	2,8	100

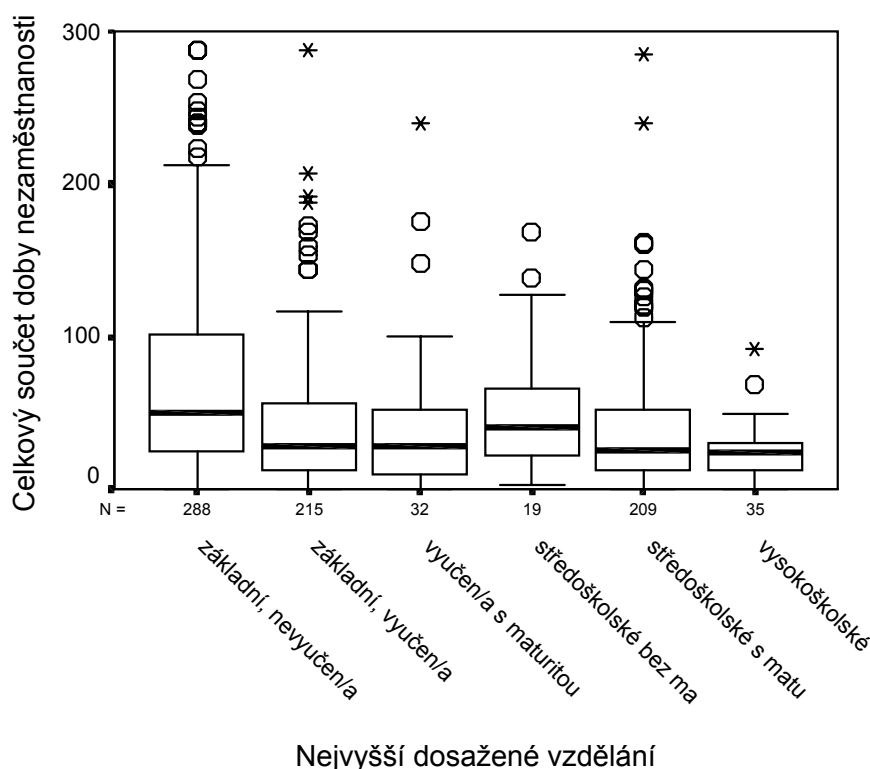
Jak se dalo očekávat, **vzdělání představuje výraznou determinantu výskytu nezaměstnanosti v pracovní kariéře**. Opakovaně již byly nezaměstnány zejména osoby se základním vzděláním a nevyučené (44%), jen asi pro čtvrtinu z nich je sledované období jejich první nezaměstnaností. V případě osob s vysokoškolským vzděláním je opakovaně postiženo jen 11% (poprvé téměř polovina). U ostatních vzdělanostních kategorií nebyly nalezeny výraznější rozdíly - o něco lépe jsou na tom spolu s těmi, kdo dosáhli vysokoškolského vzdělání i ti, kdo alespoň maturovali na střední škole. Také sledujeme-li celkovou uváděnou dobu došavadní nezaměstnanosti v jednotlivých vzdělanostních kategoriích, nacházíme určité rozdíly.

T a b u l k a 8 Celkový součet doby nezaměstnanosti pro jednotlivé vzdělanostní kategorie

vzdělání	N	průměr	směrodatná odchylka
základní, nevyučen/a	288	79,98	92,54
základní, vyučen/a	215	41,94	43,38
vyučen/a s maturitou	32	44,09	55,32
středoškolské bez maturity	19	51,89	46,14
středoškolské s maturitou	209	42,20	52,31
VŠ	35	25,0	19,04
celkem	798	55,32	69,60

Poznámka: Průměr je pochopitelně počítán jen u těch, kdo uvedli, že byli již v minulosti nezaměstnání.

G r a f 3 Celková doba nezaměstnanosti podle vzdělání



Jak je z tabulky a grafu zřejmé, mezi osobami s pouze základním vzděláním (nevyučeními) je nejen největší průměrná délka nezaměstnanosti, ale také největší rozptyl. Analýza variancí však potvrzuje statisticky významný rozdíl jen:

- na jedné straně mezi osobami se základním vzděláním a nevyučeními a ostatními
- na druhé straně mezi osobami se středoškolským vzděláním s maturitou a vysokoškolským vzděláním a ostatními.

Vezmeme-li v úvahu pohlaví bez přihlednutí ke vzdělání, pak mezi ženami a muži není žádného rozdílu v délce dosavadní celkové doby nezaměstnanosti.

T a b u l k a 9 Souvislost vzdělání a celkové doby nezaměstnanosti do současnosti (podíl dlouhodobé nezaměstnanosti v jednotlivých vzdělanostních kategoriích)

celkový součet doby nezaměstnanosti		vzdělání				celkem
		základní, nevyučen/a	základní, vyučen/a	středoškolské	VŠ	
do 0,5 roku	počet	74	104	124	21	323
	%	26,4	49,1	49,0	61,8	41,5
od 0,5 do 1 roku	počet	71	51	65	11	198
	%	25,4	24,1	25,7	32,4	25,4
od 1 do 1,5 roku	počet	43	25	27	1	96
	%	15,4	11,8	10,7	2,9	12,3
od 1,5 do 2 let	počet	28	15	18	1	62
	%	10,0	7,1	7,1	2,9	8,0
od 2 do 2,5 roku	počet	15	7	8	0	30
	%	5,4	3,3	3,2	0,0	3,9
od 2,5 do 3 let	počet	17	3	4	0	24
	%	6,1	1,4	1,6	0,0	3,1
více než 3 roky	počet	32	7	7	0	46
	%	11,4	3,3	2,8	0,0	5,9
celkem	počet	280	212	253	34	779
	%	100	100	100	100	100

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

Vezmeme-li vedle vzdělání v úvahu navíc pohlaví, pak mezi osobami se základním vzděláním a současně nevyučenými je větší podíl těch, kdo mají zkušenost s opakovanou nezaměstnaností mezi muži (54%), než mezi ženami (35%), v případě osob vyučených a osob se středoškolským vzděláním je podíl opakované zkušenosti s nezaměstnaností mezi muži a ženami vyrovnaný (v prvním případě je to cca 26%, v druhém 29%) a mezi osobami s vysokoškolským vzděláním se tento poměr obrací. Podíl osob s opakovanou zkušeností nezaměstnanosti je zde vyšší mezi ženami (15%) než mezi muži (7%).

T a b u l k a 10 Celkový součet doby nezaměstnanosti (v týdnech)

vzdělání	pohlaví	N	průměr	směrodatná odchylka
základní, nevyučen/a	muž	145	79,05	76,25
	žena	143	80,92	106,82
	celkem	288	79,98	92,54
základní, vyučen/a	muž	104	40,28	45,74
	žena	111	43,50	41,20
	celkem	215	41,94	43,38
středoškolské	muž	118	39,73	43,09
	žena	142	45,98	58,60
	celkem	260	43,14	52,13
VŠ	muž	18	23,56	14,07
	žena	17	26,53	23,56
	celkem	35	25,00	19,04
celkem	muž	385	53,93	60,91
	žena	413	56,61	76,88
	celkem	798	55,32	69,60

Poznámka: Průměr je pochopitelně počítán jen u těch, kdo uvedli, že byli již v minulosti nezaměstnaní.

3. Sociální prostředí a situace nezaměstnaných

Nezaměstnanost představuje pro některé sociální kategorie větší riziko než pro jiné (osoby s nízkým vzděláním či obecněji malým lidským kapitálem, pro ženy, pro příslušníky etnických skupin, osoby se zdravotním handicapem apod.). Takto charakterizované osoby nejenže snadněji ztrácejí svá zaměstnání, ale po jejich ztrátě obtížně hledají nová. Nezaměstnanost také drží domácnosti v chudobě, zejména když jde o domácnosti v nichž jsou bez placené práce oba partneři. Těmto problémům se věnuje následující kapitola.

3.1 Zdravotní stav

Mezi těmi, kdo ztratili práci, je relativně vysoký podíl osob se změněnou pracovní schopností (2,1%) či částečným invalidním důchodem (3,8%). Další osoby pak tvrdí, že jejich zdravotní potíže ovlivňují jejich možnost zaměstnání (15%). **Osoby se změněnou pracovní schopností mají oproti osobám deklarujícím dobrý zdravotní stav větší zkušenost s opakovanou nezaměstnaností.** Zejména je tomu u opakované nezaměstnanosti. Mezi osobami se změněnou pracovní schopností i mezi osobami deklarujícími dobrý zdravotní stav bylo shodně 62% těch, kdo již v minulosti byli nezaměstnanými. Vícečetnou opakovanou nezaměstnanost mají však v pracovní kariéře spíše osoby se změněnou pracovní schopností (54% z nich) než s částečným invalidním důchodem (22% s vícečetnou nezaměstnaností) - kde je podíl vícečetné nezaměstnanosti dokonce nižší než u osob deklarujících se bez zdravotních problémů (30% s vícečetnou nezaměstnaností). Téměř všechny osoby se změněnou pracovní schopností, pro něž tato nezaměstnanost nebyla první, ovšem deklarovaly, že v minulosti ztratily práci již vícekrát než jednou. U osob s dobrým pracovním stavem, pro něž tato nezaměstnanost nebyla první, byla již vícekrát nezaměstnána jen polovina a pro druhou polovinu je tato nezaměstnanost teprve druhou zkušeností.

Podíl osob v dolním decilu trvání nezaměstnanosti (10% souboru s nejdelším součtem všech dob nezaměstnanosti) - je u osob se změněnou pracovní schopností relativně vysoký. Stejný je však i u osob, které sice status ZPS nemají, ale deklarují svůj zhoršený zdravotní stav a zdravotní problémy (v obou skupinách je podíl osob, jejichž součet délek jednotlivých nezaměstnaností je řadí do dolního decilu 14%). Zajímavé ovšem je, že zdravotní stav neovlivňuje příliš průměrnou celkovou délku nezaměstnanosti, což by napovídalo tomu, že tyto osoby rychleji nacházejí opět nové zaměstnání. Ani své vyhlídky získat nové zaměstnání neposuzují osoby se změněnou pracovní schopností a ani ti, kdo deklarují zdravotní potíže ovlivňující možnost zaměstnání, nijak méně příznivě než osoby deklarující dobrý zdravotní stav. Jsou ovšem skeptické co se týče možnosti pomoci ze strany úřadu práce. Nejskeptičtější jsou v tomto ohledu osoby s částečným invalidním důchodem (32% z nich si myslí, že pro ně úřad práce nemůže nic udělat), méně skeptické jsou zdravé osoby, ale i osoby se subjektivně zhoršeným zdravím. Nejvíce od úřadu práce očekávají osoby se změněnou pracovní schopností (jen 14% z nich si myslí, že pro ně úřad práce nemůže nic udělat). Co se týče konkrétních očekávání, informuje o nich následující tabulka.

T a b u l k a 11 Co rozhodně očekávají nezaměstnaní od úřadu práce (%)

	dobrý zdravotní stav	potíže, které ovlivňují možnost zaměstnání	změněná pracovní schopnost	částečný invalidní důchod
přímé zprostředkování kontaktu s budoucím zaměstnavatelem	55	56	52	61
informace, které lze využít k získání nového zaměstnání	64	55	76	78
rekvalifikaci, pracovní přípravu zvyšující šanci na trhu práce	47	35	40	42
radu jak nejlépe místo hledat a jak se o ně úspěšně ucházet	41	43	40	44
pomoc do nalezení zaměstnání vyrovnat se s tím, že jsem nezaměstnaný/á	28	33	40	58

Jak je z tabulky zřejmé, je mezi osobami s částečným invalidním důchodem větší zájem o pomoc při zvládnutí situace (vyrovnat se s tím, že je člověk nezaměstnaný), ale i o informace, které lze využít k získání nového zaměstnání. Mezi osobami s částečným invalidním důchodem navíc i o přímé zprostředkování kontaktu s potenciálním zaměstnavatelem.

3.2 Situace domácností

Vedle zdravotního stavu osob, které ztratily zaměstnání, jsme sledovali i jejich rodinnou situaci. Především šlo o to, zda jejich příjem ze ztraceného zaměstnání byl pro jejich domácnost příjmem hlavním či doplňkovým, dále pak jak je tato domácnost charakterizována nezaměstnaností svých členů.

Celkem 35% dotázaných deklarovalo, že jejich příjem byl hlavním příjmem a 14% ho označilo za rovnocenný s ostatními příjmy v domácnosti. Protože do těchto čísel intervenovaly i jednočlenné domácnosti, omezili jsme výpočet jen na osoby žijící v manželství či nesezdaném soužití.

T a b u l k a 12 Představoval příjem ze ztraceného zaměstnání hlavní příjem domácnosti?

	četnost	%	validní %	kumulativní %
ano, šlo o hlavní příjem	256	40,0	40,5	40,5
ne, byl asi stejný jako příjem partnera/ky	148	23,1	23,4	63,9
Váš příjem byl jen doplňkový	211	33,0	33,4	97,3
nehodí se	17	2,7	2,7	100
neuveдено	8	1,3	-	-
celkem	640	100	100	-

Jak je vidět, z takto vymezeného souboru deklaruje 41% domácností ztrátu hlavního příjmu a 23% domácností příjmu rovnocenného s příjmem partnera/partnerky. Výrazně do toho intervenuje pohlaví. Mezi muži byl podíl ztracených hlavních příjmů 75% (příjmů označených jen jako doplňkové 5%), mezi ženami 14% (příjmů označených jen jako doplňkové 55%). Je to odraz postavení žen na českém trhu práce, ale naznačuje to také možné rozdíly ve strategiích, které muži a ženy na tomto trhu uplatňují.

T a b u l k a 13 Představoval příjem ze ztraceného zaměstnání hlavní příjem domácnosti? (dle pohlaví)

typ příjmu		pohlaví		celkem
		muž	žena	
ano, šlo o hlavní příjem	počet	205	51	256
	%	75,4	14,2	40,5
ne, byl asi stejný jako příjem partnera/ky	počet	46	102	148
	%	16,9	28,3	23,4
Váš příjem byl jen doplňkový	počet	13	198	211
	%	4,8	55,0	33,4
nehodí se	počet	8	9	17
	%	2,9	2,5	2,7
celkem	počet	272	360	632
	%	100	100	100

Poznámka: Počítáno jen pro osoby žijící v manželství či nesezdaném soužití.

Z hlediska rodinného stavu se 38% dotázaných označilo za svobodné, 44% za ženaté či vdané, 4% za družku či druha, 12% za rozvedené a 2% za vdovce či vdovu. V celém souboru deklarovali nezaměstnaní 1 039 nezaopatřených dětí, které tak sdílejí spolu s rodiči jejich životní situaci (charakterizovanou zejména poklesem životní úrovně). Rodinný stav ovlivňuje pocity spojené s nezaměstnaností i volené strategie. Jde však současně o intervenci věku - specifickou skupinu totiž tvoří svobodní/svobodné. Jejich pocity jsou méně tíživé a strategie volnější, více si věří a jsou více ochotni vyčkávat na lepší příležitost.

T a b u l k a 14 Zaměstnání partnera/partnerky

	četnost	%	validní %	kumulativní %
ano, stále	466	35,3	66,1	66,1
ano, ale ne stále	35	2,6	5,0	71,1
ne	204	15,4	28,9	100
neuvedeno	616	46,6	-	-
celkem	1321	100	100	-

Jen polovina z 204 osob, které konstatovaly, že jejich partner/ka nemá v současnosti zaměstnání, uvedlo i délku této jeho/její nezaměstnanosti. Podíly těch, kdo avizovali nezaměstnanost svého partnera/své partnerky, byly téměř vyrovnané co se týče pohlaví (57% mužů a 43% žen). Převážně jde o partnerské dvojice ze základním vzděláním (z toho ze dvou třetin nejsou oba vyučeni). Zajímavá informace vzniká, jestliže zkombinujeme výskyt nezaměstnanosti v pracovní kariéře dotazované osoby a pracovní status jeho partnera/partnerky (výskyt nezaměstnanosti v jeho/její pracovní kariéře jsme bohužel nezískali).

S c h é m a 1 Typologie postižení domácností

dotazovaná osoba již více než jednou ztratila zaměstnání partner/ka nemá stálé zaměstnání 11%	dotazovaná osoba již více než jednou ztratila zaměstnání partner/ka má zaměstnání 33%
dotazovaná osoba již alespoň jednou ztratila zaměstnání partner/ka nemá stálé zaměstnání 11%	dotazovaná osoba již alespoň jednou ztratila zaměstnání partner/ka má stálé zaměstnání 17%
dotazovaná osoba poprvé ztratila zaměstnání partner/ka nemá stálé zaměstnání 6%	dotazovaná osoba již alespoň jednou ztratila zaměstnání partner/ka má stálé zaměstnání 28%

Jak je zřejmé, je dvojnásobně nezaměstnaností postiženo 30% dotazovaných, pro něž je tento dotaz relevantní (mají partnera/partnerku a zaměstnání a ztracené zaměstnání nebylo jejich prvním zaměstnáním). Z poloviny jde o osoby, jejichž současná vlastní nezaměstnanost je třetí a další v řadě. Těchto 30% je relativně vysoký podíl a ukazuje na specifickou skupinu domácností, jež jsou postiženy nezaměstnaností obou partnerů. Je to též jev, na který počátkem 90. let svými výzkumy upozornili zejména britští autoři - viz Morris [1992]. Nejčastější je tato situace v domácnostech osob se základním vzděláním (výrazně více tam, kde jde o muže navíc nevyučeného - 67% jejich partnerek je současně též bez zaměstnání, ale i v případě vyučených mužů - 41% jejich partnerek je současně též bez zaměstnání). Relativně častěji jsou také postiženy vícečetné domácnosti (s 3 a více dětmi).

Jinou představu o míře postižení domácností dotazovaných osob nezaměstnaností poskytují následující tabulky.

T a b u l k a 15 Nezaměstnanost rodinných příslušníků

	nezaměstnanost partnera/ky		nezaměstnanost dítěte		nezaměstnanost sourozence		nezaměstnanost rodičů	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
ano	204	28,9	79	11,5	163	14,8	107	10,7
ne	501	71,1	609	88,5	940	85,2	893	89,3
součet	705	100	688	100	1103	100	1000	100

Poznámka: Jde jen o případy, kdy tato možnost přichází v úvahu

První údaj ve výše uvedené tabulce potvrzuje předchozí typologii. Nezaměstnanost dětí, sourozenců či rodičů je přece jen nižší než by dovolilo potvrdit hypotézu o tom, že nezaměstnanost postihuje nejen určitý typ nukleárních rodin, ale i jejich širší rodinné sítě. Poněkud jiná je situace, vezmeme-li v úvahu delší období. Zde se platnost tohoto předpokladu potvrzuje.

T a b u l k a 16 Postižení domácností dotazovaných a jejich rodinných sítí nezaměstnaností jejich členů za posledních 10 let

	nezaměstnanost dítěte		nezaměstnanost sourozence		nezaměstnanost rodičů	
	počet	%	počet	%	počet	%
ano	155	23,0	334	30,4	222	21,5
ne	518	77,0	765	69,6	810	78,5

Poznámka: Jde jen o případy, kdy tato možnost přichází v úvahu

Důležitou informací je i životní situace dotazovaných charakterizovaná pobíráním sociálními dávkami a subjektivní chudobou.

3.3 Chudoba

Zkušenost evropských zemí z období růstu nezaměstnanosti v osmdesátých letech ukázala, že dlouhodobá nezaměstnanost zvyšuje riziko chudoby a sociálního vyloučení. Riziko chudoby mezi domácnostmi s nezaměstnaným přednostou domácnosti bylo už v té době mnohonásobně vyšší než u ostatních domácností. Dopad nezaměstnanosti na chudobu přitom závisel zejména na trvání nezaměstnanosti, na štedrnosti systémů kompenzací příjmu v nezaměstnanosti i na zaměstnanosti a dostatečnosti příjmu partnera (proto rozdíl například mezi zeměmi Beneluxu na jedné straně a Irsko či Řecko na straně druhé). Pozdější analýzy [Hage-naars et al. 1994], [Atkinson 1998: 74] ukazují, že se sice míry chudoby mezi zeměmi odlišují, nicméně ve většině zemí jsou nezaměstnaní mnohem více ohroženi chudobou v porovnání proti souhrnu všech domácností: v Belgii více než čtyřikrát, v Nizozemí více než třikrát, v Irsku, Velké Británii a Francii více než dvakrát. Dosti pregnantní výsledky ukazuje analýza na datech z Mikrocenzu 1996 v ČR. Česká situace se jeví být specifická v tom smyslu, že rozdíl v postižení chudobou ve spojení s nezaměstnaností je v porovnání s ostatními typy domácností velmi výrazný.

T a b u l k a 17 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*

V letech 1996 až 1999, kdy došlo v ČR k růstu míry registrované nezaměstnanosti z 3,5 na 9,4 %, se souběžně výrazně zvýšil počet příjemců dávek sociální péče: z 279 tis. na konci roku 1996 na 491 tis. na konci roku 1999 [MPSV ČR 1999, 2000]. 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. 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.

Ve všech devíti okresech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti (přesahující 15 procent) byl podíl registrovaných příjemců opakované dávky sociální péče na dospělé populaci vyšší než 10 procent, zatímco v deseti okresech průměrných z hlediska míry nezaměstnanosti přesáhl tento podíl hranici 10 procent jen čtyřikrát, a konečně v deseti okresech s nejnižší nezaměstnaností to bylo jen v jediném případě (a jen ve dvou dalších přesáhl tento podíl příjemců dávek sociální pomoci podíl 5 procent).

Dopad nezaměstnanosti na chudobu závisí ovšem do značné míry na výkonnosti sociálního systému ochrany příjmu. Podpory v nezaměstnanosti jsou v České republice poskytovány na evropské standardy relativně krátkou dobu (6 měsíců) a jsou na evropské standardy spíše nízké (50 % a 40 % předchozí mzdy). I tato okolnost hraje roli pro koincidenci fenomé-

nu déle trvající nezaměstnanosti a chudoby. S ohledem na narůstající míru a diference dlouhodobé nezaměstnanosti lze očekávat, že i sociální dopady nerovnoměrného rizika nezaměstnanosti se budou nadále prohlubovat. Nezaměstnanost, zejména dlouhodobá nezaměstnanost dopadá totiž právě na ty skupiny populace, jež mají i tak nižší kapacitu lidského kapitálu a také (v souvislosti s tím) méně materiálních zdrojů. Delší období nezaměstnanosti a její opakování je pak postupně vylučují z nároků na dávky ze sociálního pojištění. [pozn. 6] Vývoj na trhu práce a diferenciaci rizik nezaměstnanosti odkazuje právě jimi ohrožené kategorie pracovní síly přímo k systému dávek sociální pomoci - a k neformálním příjmům z šedé ekonomiky.

Výchozí stav subjektivní chudoby v našem souboru zachycuje následující tabulka, jež je výsledkem odpovědi na otázku „*Než jste ztratil/a zaměstnání, kam byste se v té době zařadil/a na této stupnici?*“ (předložena byla 9 stupňová škála).

Tabulka 18: Subjektivní chudoba

	četnost	%	validní %	kumulativní %
bohatý (1, 2, 3)	24	1,9	1,9	1,9
střed (4, 5, 6)	981	77,1	78,0	79,9
chudý (7, 8, 9)	253	19,9	20,1	100
neuvedeno	14	1,1	-	-
celkem	1272	100	100	-

Poznámka: Soubor byl omezen jen na osoby, které již měly zaměstnání.

Tento údaj koresponduje s daty, které jsme získali v roce 1995 na vzorku reprezentativním pro českou populaci starší 18 let (6,8% blízko pólu bohatství, 19,7% blízko pólu chudoby a 73,5% ve středu škály). Odhad svého vlastního postavení na škále subjektivní chudoby je pochopitelně různý pro rozdílné sociální kategorie, nebudeme se tím ovšem nyní zabývat. Jde jen o zachycení výchozího stavu - zajímavý bude teprve případný posun v subjektivní chudobě u těch, které v druhé vlně panelu zastihneme ještě stále jako nezaměstnané.

Informace, jež máme o pobíraných sociálních dávkách v souboru, zesiluje podezření, že v nezanedbatelné míře máme co do činění s marginalizovanou pracovní silou. Máme-li sdělením dotazovaných věřit, pak v současné době pobírá 23% z nich vyrovnání do životního minima (s těmi, kdo ji v okamžiku dotazování nepobírali, ale dříve již ano, má s touto dávkou zkušenost 28% domácností z našeho souboru. [pozn. 7] Pokud je tomu skutečně tak, jde o dvojnásobek proti průměru ČR.

4. Co pro dotazované znamenala ztráta práce

4.1 Co pro člověka znamená ztráta práce

Tradičně se v naší civilizaci předpokládá, že práce má vysokou hodnotu sama o sobě a 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.[pozn. 8]

T a b u l k a 19 P o c i t z e z t r á t y z a m ě š t n á n í

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

Co se týče pocitu z nezaměstnanosti, asi polovina respondentů konstatovala, že se jich ztráta zaměstnání dotkla jen málo nebo vůbec ne. Ukázalo se, že v tomto ohledu není rozdílu 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 placené práce. Větší odolnost v tomto ohledu mají osoby s vysokoškolským vzděláním (obvykle jde o první nezaměstnanost, což - jak jsme konstatovali - samo o sobě moc neznamená, ale spolu s dalšími faktory, jako jsou lidský kapitál, lepší situace na trhu práce pro tyto osoby etc. ano). Mezi nimi je ztráta zaměstnání výrazným traumatem pro 21%, zatímco mezi osobami se středním vzděláním pro 40% a mezi osobami se základním vzděláním (vyučenými i nevyučenými shodně) pro 50%. O něco méně také ztráta zaměstnání znamená pro muže (pro 62% to neznamenal nic tak zvláštního nebo se jich to dotklo jen málo) než pro ženy (47%). Významně roste podíl těch, pro které je ztráta zaměstnání trauma 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). Jak se dá předpokládat, nižší podíl traumatizovaných ztrátou zaměstnání je mezi svobodnými (30%) a tam, kde ztracený příjem nebyl pro domácnost příjmem hlavním, naopak vyšší (v podstatě shodný) podíl takto postižených bylo mezi ženatými a vdanými, respektive žijícími jako druh a družka, i mezi rozvedenými. Výrazně vysoký podíl jich pak byl mezi vdovami a vdovci (80%), což souviselo i s jejich vyšším věkem.

4.2 Anomie, obavy z budoucnosti, stigmatizace?

Stigmatizace nezaměstnaností není příliš vysoká a asi tři čtvrtiny dotázaných, podle svého vyjádření, nijak ztrátu svého zaměstnání netajily, aniž bychom našli jakékoliv rozdíly v běžných sociálních kategoriích (například dle vzdělání, pohlaví, věku etc.). Výjimku tvoří osoby, pro které byla ztráta zaměstnání psychickým traumatem. Mezi osobami, pro které se tím metaforicky „zhroutil jejich dosavadní svět“, představovali ti, kdo ztrátu svého zaměstnání netajili, jen polovinu. Protože, jak jsme se zmínili, je nezaměstnanost považována za klasickou anomickou situaci, měřili jsme **anomie** v souboru prostřednictvím „Sroleho“ indexu anomie.

Koncept anomie byl Durkheimem použit k označení rozkladu a zhroucení normativního řádu společnosti (stav beznormoví). Merton se držel v této rovině, ale přenesl pozornost na jednání jedinců jakožto reakci na

stav beznormoví. V 50. letech minulého století 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. 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. 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].

Výsledek byl celkem překvapující. Rozložení míry anomie sledovaných osob, poté co ztratily svoje zaměstnání, je prakticky normálním rozložením (v statistickém slova smyslu) a neliší se statisticky významně od rozložení, jež jsme našli v roce 1995 v reprezentativním souboru dospělé populace ČR (a analogického rozložení, k němuž dospělo i reprezentativní šetření IVVM, jež naše otázky opakovaně položilo svým respondentům o dva roky později).

T a b u l k a 20 Míra anomie dle hodnot skóre Sroleho indexu anomie po ztrátě zaměstnání

	četnost	%	validní %	kumulativní %
žádná	85	6,4	6,6	6,6
velmi nízká	196	14,8	15,2	21,8
nízká	296	22,4	23,0	44,8
střední	351	26,6	27,3	72,1
vysoká	258	19,5	20,0	92,2
velmi vysoká	101	7,6	7,8	100
neuvedeno	34	2,6	-	-
celkem	1 321	100	100	-

Co to může znamenat? Blíže nás k odpovědi dovedou údaje z druhé vlny. Nyní můžeme jen hypoteticky konstatovat, že pocit anomie je patrně hlubší psychickou charakteristikou spojenou s celkovou reflexí vlastního postavení ve světě a nikoliv atributem určité situace, byť by šlo o tak závažnou situaci jako je ztráta placené práce a následná nezaměstnanost. Navíc se zdá, že nezaměstnanost skutečně nevzbuzuje takové obavy nejen obecně, ale ani mezi těmi, kdo již jí prošli - ať již zatím jen jednou nebo opakovaně. Není to jen otázka silného sociálního státu, na jehož pomoc lidé spoléhají, ale i malé stigmatizace statusu nezaměstnaných ve společnosti apod.

Situace se nezmění ani když spočítáme výskyt různé míry anomie jen v podsouboru těch, jejichž výdělků byly pro jejich domácnosti hlavními nebo byly rovnocenné výdělkům partnera/partnerky. Míra anomie v tomto stadiu souvisí pouze se vzděláním. A to analogicky jako v celé populaci: čím nižší dosažené vzdělání, tím vyšší pravděpodobnost výskytu zvýšeného pocitu anomie.

T a b u l k a 21 Souvislost vzdělání a míry anomie

míra anomie		vzdělání				celkem
		základní, nevyučen/a	základní, vyučen/a	středoškolské	VŠ	
žádná	počet	14	19	29	23	85
	%	3,5	4,9	7,1	25,6	6,6
	adjustovaná residua	-3,0	-1,7	0,5	7,5	
velmi nízká	počet	38	51	82	25	196
	%	9,5	13,1	20,2	27,8	15,2
	adjustovaná residua	-3,9	-1,4	3,4	3,4	
nízká	počet	88	80	109	19	296
	%	21,9	20,5	26,8	21,1	23,0
	adjustovaná residua	-0,6	-1,4	2,2	-0,4	
střední	počet	114	118	108	11	351
	%	28,4	30,3	26,6	12,2	27,3
	adjustovaná residua	0,6	1,6	-0,4	-3,3	
vysoká	počet	103	91	54	10	258
	%	25,7	23,3	13,3	11,1	20,0
	adjustovaná residua	3,4	1,9	-4,1	-2,2	
velmi vysoká	počet	44	31	24	2	101
	%	11,0	7,9	5,9	2,2	7,8
	adjustovaná residua	2,8	0,1	-1,8	-2,1	
celkem	počet	401	390	406	90	1287
	%	100	100	100	100	100

Poznámka: Statisticky významné na nižší HV než 0,001, Somersovo $d = -0,221$.

Jak v celém souboru, tak i v podsouboru těch, jejichž výdělků byly pro jejich domácnosti hlavními nebo byly rovnocenné výdělkům partnera/partnerky, byla mezi vzděláním a mírou anomie shodná hodnota Spearmanova koeficientu pořadové korelace (-0,247). Vysoká míra anomie byla charakteristická pro osoby se základním vzděláním (nevyučené i vyučené), od nichž se výrazněji odlišovaly především osoby s vysokoškolským vzděláním. Pokud se omezíme jen na nezaměstnané osoby se základním vzděláním, pak je podíl osob s vysokou mírou anomie relativně vyšší v domácnostech, kde jsou oba partneři bez zaměstnání oproti těm, kde jeden z partnerů má placenou práci. 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 není spojen jen s konkrétní situací (ztrátou zaměstnání), ale je trvalejší povahy. Její zvýšená anomie je patrně založena na řadě handicapujících sociálních charakteristik.

Obavy z budoucnosti jsou frekventovány spíše mezi osobami se základním vzděláním (40%) než se vzděláním středoškolským (35%) či vysokoškolským (15%). Stejně tak jako v případě anomie jsou i obavy z budoucnosti více zastoupeny v domácnostech postižených nezaměstnaností obou partnerů. Neovlivňuje je však 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). Právě budoucnost je pro nás zajímavá. Sama ztráta nezaměstnanosti ještě anomickou situaci nevyvolala - dokonce ani u těch, kdo své zaměstnání neztratili po prvé. Jak spolu anomie a obavy z budoucnosti souvisejí ukazuje následující tabulka.

T a b u l k a 22 Souvislost míry anomie a obav z budoucnosti

míra anomie		obavy z budoucnosti					celkem
		žádné	malé	střední	větší	velké	
žádná	počet	17	19	37	4	5	82
	%	20,7	23,2	45,1	4,9	6,1	100
velmi nízká	počet	28	44	82	19	13	186
	%	15,1	23,7	44,1	10,2	7,0	100
nízká	počet	36	39	129	48	27	279
	%	12,9	14,0	46,2	17,2	9,7	100
střední	počet	22	48	146	57	68	341
	%	6,5	14,1	42,8	16,7	19,9	100
vysoká	počet	22	28	90	51	62	253
	%	8,7	11,1	35,6	20,2	24,5	100
velmi vysoká	počet	8	10	30	27	24	99
	%	8,1	10,1	30,3	27,3	24,2	100
celkem	počet	133	188	514	206	199	1240
	%	10,7	15,2	41,5	16,6	16,0	100

Poznámka: Soubor byl omezen jen na osoby, které již měly v minulosti zaměstnání.

V tomto případě jsou ovšem rozhodující adjustované residuály (nikoliv relativní četnosti, mohli bychom totiž logiku obrátit a považovat za nezávisle proměnnou obavy z budoucnosti). Vysoká anomie a obavy z budoucnosti spolu souvisejí. Zejména v krajních polohách (celkově je souvislost slabší - Kendallovo tau-b je 0,209), to znamená, že osoby s krajními hodnotami vysoké anomie mají i velké obavy z budoucnosti. Jaký je ovšem vliv nezaměstnanosti na obě položky a na korelaci mezi nimi, to ukáže teprve druhá vlna dotazování.

5. Plány, strategie, jednání a jeho determinanty

Tato kapitola je pro nás v obou vlnách, ale zejména ve srovnání mezi vlnami vlastně nejdůležitější. Jde o to, jak odhadují lidé po ztrátě svého zaměstnání své šance získat znovu placenou práci, jak - v intencích modelu racionální volby zvažují míru a případnou efektivitu úsilí získat ji a jaké k tomu volí strategie. V druhé vlně půjde navíc i o úspěšnost určitých typů strategií obecně i v závislosti na sociálním prostředí, v němž jsou aplikovány. Dotýká se to pochopitelně i aktivit institucí služeb zaměstnanosti (konkrétně úřadů práce a jejich projektů) a zájmu nezaměstnaných osob o tyto aktivity.

T a b u l k a 23 Máte již nějakou představu či plány o tom, co hodláte nyní dělat?

	četnost	%	validní %	kumulativní %
ano	499	37,8	39,1	39,1
spíše ano	409	31,0	32,0	71,1
spíše ne	259	19,6	20,3	91,4
ne	110	8,3	8,6	100
neuvedeno	44	3,3	-	-
celkem	1321	100	100	-

Počet i podíl osob, které jsou při vstupu do nezaměstnanosti bez představy o tom, co dál, je relativně vysoký. Jak tedy lidé vnímají svoji situaci? Asi 40% osob tvrdí, že mají představu či plány o tom, co budou dělat, a dalších 30% si v tomto ohledu nejsou tak jisti (jistota představ roste se vzděláním jak u mužů, tak i u žen, jistota představ žen je ovšem mírně nižší než jistota představ mužů)

5.1 Reflexe vyhlídek

Pouze 7% respondentů vidí své vyhlídky ohledně budoucího získání zaměstnání v oboru jako velmi dobré. Naproti tomu 48% nevidí žádnou nebo jen velmi malou šanci na získání zaměstnání v oboru, v němž pracovali. A jen o málo méně početná je skupina těch, kdo nevidí žádné nebo jen velmi malé šance na získání zaměstnání i v jiném oboru (44%).

T a b u l k a 24 Vyhlídky na získání zaměstnání ve svém nebo v jiném oboru

	vyhlídky získat zaměstnání ve svém oboru		vyhlídky získat zaměstnání v jiném oboru	
	počet	%	počet	%
žádné, velmi špatné	239	18,3	145	11,1
spíše špatné	391	29,9	392	30,0
průměrné	402	30,7	528	40,5
spíše dobré	191	14,6	190	14,6
velmi dobré (má příslib zaměstnání)	86	6,6	50	3,8
součet	1 309	100	1 305	100

Kupodivu není míra optimismu či pesimismu, co se týče šance získat nové zaměstnání, významně závislá na tom, zda jde o první či druhou nezaměstnanost. Dokonce i mezi osobami s vícečetným výskytem nezaměstnanosti v pracovní kariéře je poměr optimistů a pesimistů přibližně stejný. Určitý rozdíl však zde je. S rostoucí celkovou délkou nezaměstnanosti klesá víra ve vyhlídky na získání zaměstnání v oboru, nikoliv mimo obor. 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.

Nepříznivě své vyhlídky na získání nového zaměstnání v oboru vidí 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%).

Přesto, že možnost získat nové zaměstnání je posuzována tak pesimisticky, více než dvě třetiny respondentů (67,6%) nemá žádné, nebo má malé, případně střední obavy z budoucnosti. Čtyři pětiny respondentů (80,4%) předpokládají, že nejpozději do 6 měsíců najdou práci. Pouze 6,5% odpovídá, že nemá žádnou šanci práci najít. Nabízí se otázka, zda je tato relativně vysoká míra důvěry v kontrastu s vyhlídkami na získání zaměstnání, důvěrou v sociální stát nebo důvěrou ve vlastní schopnosti. Největší skepsi k rychlosti získání nového zaměstnání vykazují osoby jen se základním vzděláním (nevyučené). Čtvrtina z nich předpokládá, že bude bez zaměstnání alespoň půl roku a 16% dokonce předpokládá dlouhodobou nezaměstnanost (delší 1 roku).

T a b u l k a 25 Souvislost vzdělání a odhadu doby hledání nového zaměstnání

odhad doby hledání zaměstnání		vzdělání				celkem
		základní, nevyučen/a	základní, vyučen/a	středoškolské	VŠ	
pár týdnů, ale méně než měsíc	počet	51	51	44	12	158
	%	12,6	12,8	10,7	13,2	12,1
1 až 3 měsíce	počet	141	186	196	55	578
	%	34,7	46,9	47,6	60,4	44,3
déle než 3, ale méně než 6 měsíců	počet	111	86	102	15	314
	%	27,3	21,7	24,8	16,5	24,0
déle než 6 ale méně než rok	počet	40	38	35	4	117
	%	9,9	9,6	8,5	4,4	9,0
déle než jeden rok	počet	22	14	14	4	54
	%	5,4	3,5	3,4	4,4	4,1
nemám žádnou nebo jen nepatrnou šanci získat nové zaměstnání	počet	41	22	21	1	85
	%	10,1	5,5	5,1	1,1	6,5
celkem	počet	406	397	412	91	1306
	%	100	100	100	100	100

Tabulka 26 Souvislost vzdělání a odhadu (redukované) doby hledání nového zaměstnání

odhad (redukované) doby hledání zaměstnání		vzdělání				celkem
		základní, nevyučen/a	základní, vyučen/a	středoškolské	VŠ	
méně než 6 měsíců	počet	303	323	342	82	1050
	%	74,6	81,4	83,0	90,1	80,4
od 6 do 12 měsíců	počet	40	38	35	4	117
	%	9,9	9,6	8,5	4,4	9,0
déle než 12 měsíců	počet	63	36	35	5	139
	%	15,5	9,1	8,5	5,5	10,6
celkem	počet	406	397	412	91	1306
	%	100	100	100	100	100

Poslední vykonávaná profese (obor) nehraje v tomto ohledu významnou roli, jen zemědělní dělníci a manuální pracovníci v prvovýrobě vidí možnosti spíše mimo svůj obor. Hodnocení vyhlídek v oboru jako špatných a spíše špatných je 60%, zatímco průměr u ostatních skupin je kolem 30-40%, tedy poloviční (v hodnocení vyhlídek mimo svůj obor se zemědělní dělníci a manuální pracovníci v prvovýrobě od ostatních příliš neliší).

5.2 Plány

Tabulka 27 Jaké možnosti by dal/a přednost?

	četnost	%	validní %	kumulativní %
získat nové zaměstnání co nejdříve za každou cenu	112	17,9	18,1	18,1
počkat nějakou dobu, zda nenajdu zaměstnání alespoň stejně dobré jako předešlé	397	63,5	64,0	82,1
počkat tak dlouho, dokud nenajdu zaměstnání alespoň stejně dobré jako předešlé	72	11,5	11,6	93,7
mohu situaci vyřešit i na delší dobu jinak než zaměstnáním	39	6,2	6,3	100
neuvedeno	5	0,8	-	-
celkem	625	100	100	-

Poznámka: Tabulka se týká těch, kdo svůj příjem ze ztraceného zaměstnání deklarují pro svoji domácnost jako hlavní či paritní.

Asi 60% osob se orientuje na rychlý návrat na trh práce (nejvíce osoby se základním vzděláním). Přesto by, podle předcházející tabulky, okamžitě a bez ohledu na podmínky do nového zaměstnání chtělo nastoupit necelých 20% osob (častěji muži i ženy se základním vzděláním a současně bez vyučení), počkat nějakou dobu asi 60% a počkat tak dlouho dokud nenajdou alespoň tak dobré zaměstnání jako bylo to, co ztratily 11% (méně často chtějí čekat ženy se středním vzděláním).

Asi 15% osob by bylo ochotno řešit situaci i přechodně, krátkodobým pracovním poměrem (častěji než ostatní muži se základním vzděláním a současně nevyučení), více než polovina osob se však k této možnosti staví negativně (zbytek to v krajním případě připouští).

T a b u l k a 28 Další plány

		mám to v plánu	neplánuji to, ale ani nevyklučuji	nemám to v plánu
Mám již práci, jen nástup je stanoven na pozdější dobu	počet	290	116	914
	%	22,0	8,8	69,2
Zatím práci nemám, ale chci co nejdříve získat jakékoli nové zaměstnání	počet	766	232	319
	%	58,2	17,6	24,2
Uvažuji o tom, že začnu podnikat nebo pomáhat v rodinném podnikání	počet	109	220	991
	%	8,3	16,7	75,1
Než najdu něco stálého, budu asi pracovat dočasně, nepravidelně	počet	191	456	673
	%	14,5	34,5	51,0
Odejdu na rodičovskou/mateřskou dovolenou, budu se věnovat péči o děti	počet	19	42	1258
	%	1,4	3,2	95,4
Pokusím se získat invalidní důchod	počet	15	23	1282
	%	1,1	1,7	97,1
Odejdu do předčasného starobního důchodu	počet	37	21	1258
	%	2,8	1,6	95,6
Budu pečovat o příbuzného nebo o jinou osobu	počet	18	76	1226
	%	1,4	5,8	92,9
Budu studovat, nastoupím rekvalifikaci	počet	151	440	728
	%	11,4	33,4	55,2
Odejdu pracovat (žít) do zahraničí	počet	45	217	1058
	%	3,4	16,4	80,2

Podíl těch, kdo tvrdili, že buď již mají stanovený nástup do nového zaměstnání a nebo to v dohledné době nevyklučují, nezávisel na vzdělání (byl ve všech vzdělanostních skupinách přibližně shodný). Rozdíly v pocitu akutnosti řešení však mezi vzdělanostními kategoriemi existují. Celkem 66% osob se základním vzděláním by chtělo práci získat co nejdříve, mezi osobami s vysokoškolským vzděláním takto uvažuje jen 45% (nespěchá naopak 19% osob se základním vzděláním, 25% osob vyučených či se středoškolským vzděláním, ale 32% osob se vzděláním vysokoškolským). Tento trend potvrzují i odpovědi na přímo cílenou a vyhoceněji položenou otázku. „Za každou cenu co nejdříve“, by chtělo získat zaměstnání 26% mezi osobami se základním vzděláním, ale jen 14% mezi osobami se vzděláním vysokoškolským. Spěch při hledání zaměstnání však neovlivňuje ani pohlaví ani věk ani rodinný stav dotázaných. Do určité míry ovšem nutí ke spěchu k hledání nového zaměstnání finanční situace rodiny (menší spěch je tam, kde je finanční situace lepší, kde zůstává přiměřený příjem partnera).

Úvahy o řešení vlastním podnikáním nejsou příliš zastoupeny, ale představují menší podíl mezi osobami se základním (5%) a středním vzděláním (9%) než mezi osobami s vysokoškolským vzděláním (16%). Únikové strategie (invalidní a starobní důchod, mateřská dovolená či péče o blízkou osobu) jsou početně zanedbatelné, i tak jsou doménou spíše osob s nižším vzděláním. O práci v zahraničí uvažují spíše osoby s vysokoškolským vzděláním, o rekvalifikaci vážněji uvažují spíše osoby se základním vzděláním (i když po zahrnutí těch, kdo to sice neplánují, ale ani nevyklučují, se podíly ve všech vzdělanostních skupinách vyrovnají).

S c h é m a 2 Výsledky faktorové analýzy (sloupce = faktorové zátěže - koeficienty korelace položky s faktorem).

	komponenty			
	1	2	3	
Zatím práci nemám, ale 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, budu asi 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 nebo pomáhat v rodinném podnikání	-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 osobu	0,021	0,147	0,573	
Odejdu na rodičovskou/mateřskou dovolenou, budu se věnovat péči o děti	0,007	0,202	0,473	

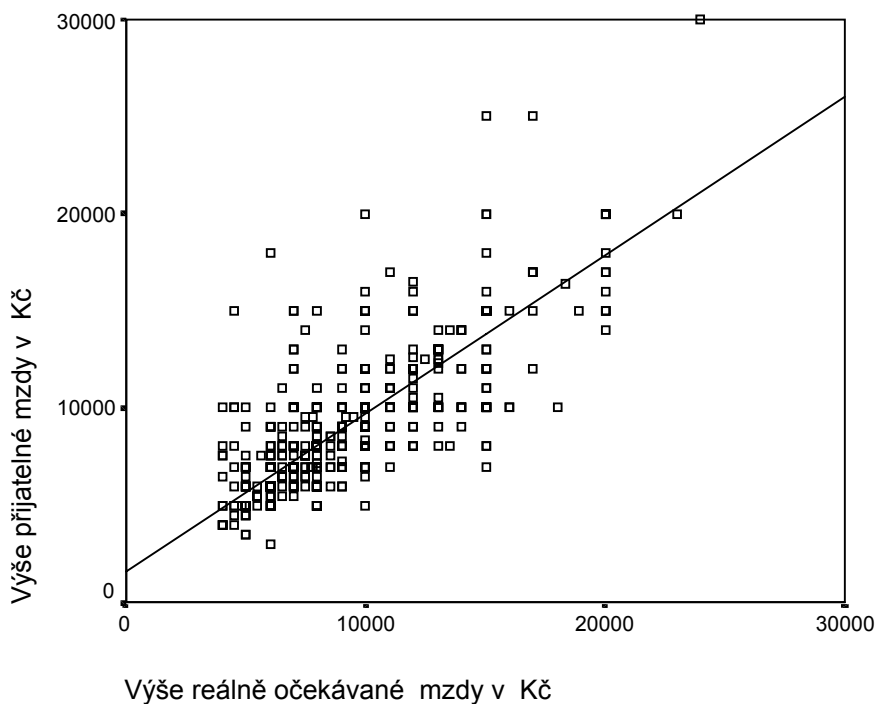
Poznámka: Data jsou pro model faktorové analýzy ještě vhodná (hodnota KMO = .600 a signifikance Bartlettova testu = .0000, přičemž všechny použité položky mají relativně vysokou MSA), použita byly jako metoda extrakce Principal Component Analysis, rotace Varimax. První faktor vysvětluje 15% variance, druhý 14%, třetí 14% - celkem tedy 43% variance (není to pochopitelně příliš).

„**Rychlá reakce**“ je preferována více osobami se základním vzděláním bez výučního listu (muži i ženami) a v oslabenější formě i vyučenými, ale také nejmladší a nejstarší věkovou kategorií (bez ohledu na vzdělání a pohlaví). Preferují ji více i ti, kdo mají zdravotní potíže, které je na trhu práce handicapují (ne ovšem ti, kdo mají status ZPS 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.

5.3 Mzdové výhledy

Dalo by se předpokládat, že výše mzdy v novém zaměstnání bude jedním z klíčových faktorů pro rozhodování o tom, zda toto zaměstnání přijmout. Současně je třeba uvažovat o její přijatelné výši i o výši reálně očekávané. V našem souboru existuje relativně silná korelace mezi očekávanou mzdou v novém zaměstnání a nejnižší mzdou, za níž je člověk ochoten nové zaměstnání přijmout. To může mít různý výklad. Ten nejpřímochařejší je, že lidé věří, že jejich odhad mzdy, kterou mohou v novém zaměstnání získat, je reálný, respektive mohou získat to, co si přejí.

Graf 4 Vztah mezi očekávanou mzdou v novém zaměstnání a nejnižší mzdou, za níž je člověk ochoten nové zaměstnání přijmout



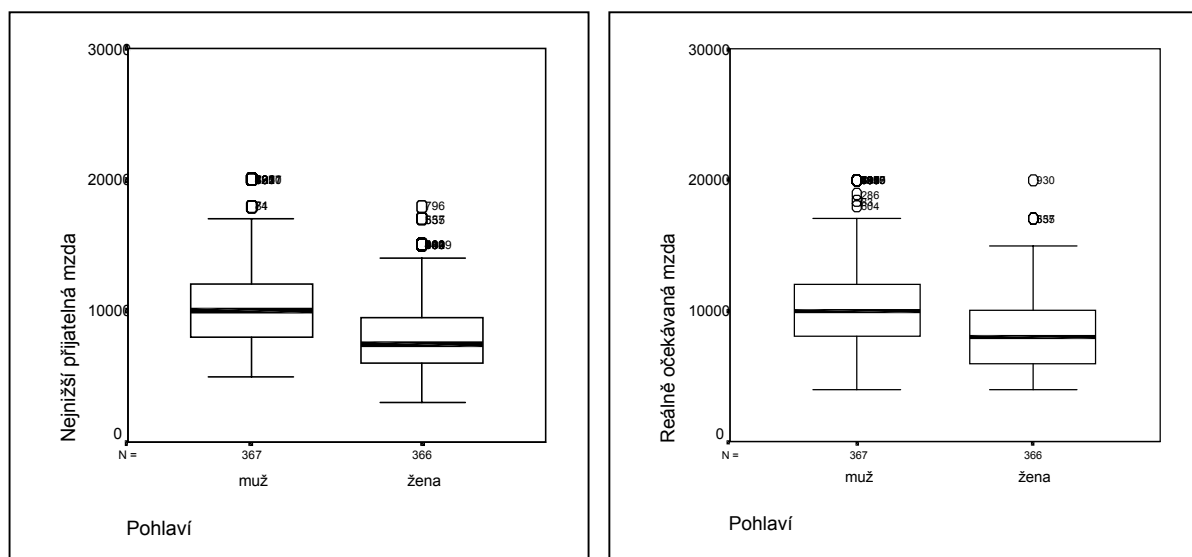
Zhruba 9 000 Kč je v průměru hranice hrubé mzdy, za níž jsou nezaměstnaní ochotni přijmout nové zaměstnání, a stejná suma je průměrem mzdy, jež reálně očekávají. V průměru jsou ochotni jít s výší své mzdy dolů asi o 2 000 Kč (ve skutečnosti je průměrná nejnižší přijatelná mzda v novém zaměstnání a průměrná mzda v posledním zaměstnání shodná). Jak se ovšem ukazuje, existují v tomto ohledu rozdíly v jednotlivých sledovaných sociálně-demografických kategoriích. Ve všech případech je ovšem naznačen stejný trend jako v předcházejícím grafu. Nejnižší přijatelná mzda pro dotázaného v případném budoucím zaměstnání silně koreluje se mzdou jež dotázaný považuje v novém zaměstnání za reálnou, stejně jako s průměrnou měsíční mzdou v jeho posledním zaměstnání. Znamená to, že nezaměstnaní doufají v návrat na trh práce za týchž podmínek, za jakých ho opustili? Jaké jsou v tomto ohledu rozdíly mezi nimi v závislosti na jejich sociálně demografických charakteristikách? Požadovaná i reálně očekávaná mzda koreluje silně s pohlavím, se vzděláním a s postavením živatele rodiny. Věk, zdravotní stav a sociálně ekonomický status sehrávají rovněž určitou roli. Dřívější zkušenost s nezaměstnaností nemá na flexibilitu pracovní síly výraznější dopad - mzdové požadavky příliš nesnižuje.

T a b u l k a 29 Průměrné mzdové předpoklady návratu na trh práce pro jednotlivá pohlaví

pohlaví		reálně očekávaná mzda	nejnižší přijatelná mzda	mzda v posledním zaměstnání
muž	průměr	10664,40	10337,83	10301,40
	N	389	567	542
	S.D.	3500,82	3288,96	4994,87
žena	průměr	7916,03	7679,32	7363,24
	N	393	619	597
	S.D.	2569,40	2325,69	3417,75
celkem	průměr	9283,18	8950,30	8761,38
	N	782	1186	1139
	S.D.	3360,50	3122,91	4487,00

Poznámka: S.D. – Směrodatná odchylka.

G r a f 5: Průměr nejnižší požadované mzdy **G r a f 6: Průměr „reálně“ očekávané mzdy**
v novém zaměstnání (pohlaví) **v novém zaměstnání (pohlaví)**



Ženy jsou sice ochotny pracovat za nižší mzdu, ale také jejich průměrná mzda v posledním zaměstnání je nižší. V obou případech - jak u mužů tak i u žen opět koresponduje průměrná výše mzdy, na niž jsou v novém zaměstnání ochotni nastoupit, s jejich průměrnou výší mzdy v posledním zaměstnání.

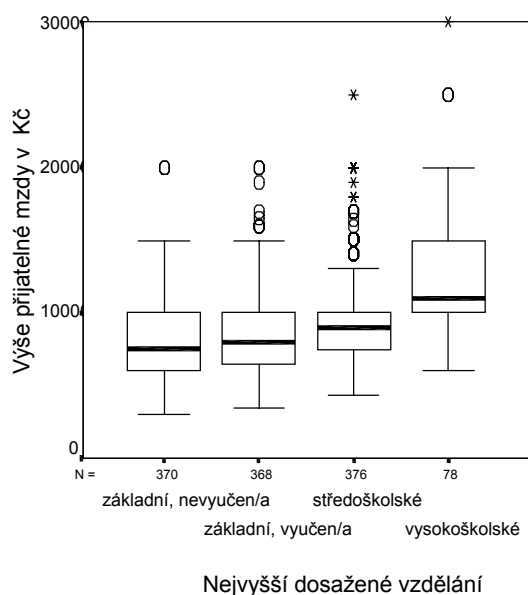
Analogickou situaci vidíme v případě, že vezmeme v úvahu vzdělání dotazovaných osob. I zde je na vstupu do nezaměstnanosti ve všech vzdělanostních kategoriích modelována mzdová hladina akceptovatelná pro přijetí nového zaměstnání podle výdělku ve ztraceném zaměstnání a předpokládá se, že je reálné takovou nabídku očekávat. Jistá skepse je v tomto ohledu jen u osob s vysokoškolským vzděláním (vezmeme-li do úvahy společně pohlaví a vzdělání, pak se ukazuje, že tato skepse je charakteristická spíše pro muže s vysokoškolským vzděláním). Stejně relace dostáváme, i když vezmeme v jednotlivých vzdělanostních kategoriích v úvahu výskyt nezaměstnanosti v pracovní kariéře. Těsnou relaci mezi průměrnou mzdou v posledním zaměstnání a průměrnou akceptovatelnou mzdou v novém zaměstnání nacházíme jak u těch, kdo nebyli dosud nezaměstnanými, tak i u těch, kdo již zkušenost s nezaměstnaností mají (ať již jednu nebo opakovanou).

T a b u l k a 30 Průměrné mzdové předpoklady návratu na trh práce pro jednotlivé vzdělanostní kategorie

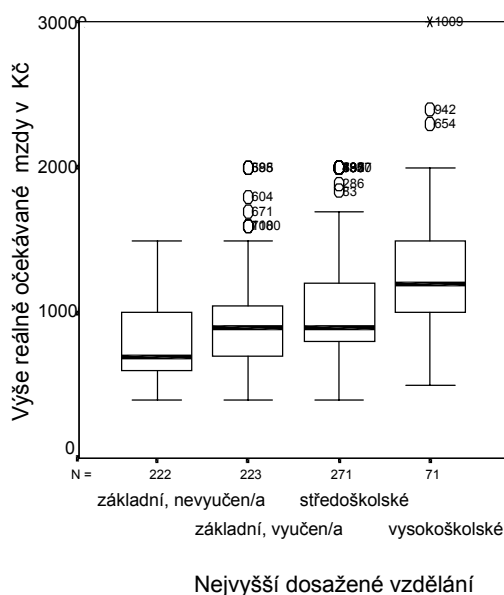
nejvyšší dosažené vzdělání		reálně očekávaná mzda	nejnižší přijatelná mzda	mzda v posledním zaměstnání
základní, nevyučen/a	průměr	7690,99	7904,86	7482,93
	N	222	370	353
	S.D.	2598,80	2646,62	3574,67
základní, vyučen/a	průměr	9168,47	8785,87	8303,57
	N	222	368	359
	S.D.	3044,41	2966,12	3919,06
středoškolské	průměr	9869,56	9616,44	9698,91
	N	271	374	372
	S.D.	3266,28	3191,05	4817,33
VŠ	průměr	12567,16	11628,38	13613,91
	N	67	74	55
	S.D.	3925,34	3380,10	6133,06
celkem	průměr	9283,18	8950,30	8761,38
	N	782	1186	1139
	S.D.	3360,50	3122,91	4487,00

S.D. – Směrodatná odchylka

G r a f 7: Minimální průměrná mzda v novém zaměstnání (vzdělání)



G r a f 8: Očekávaná průměrná mzda v novém zaměstnání (vzdělání)



Nezanedbatelný vliv na očekávání ohledně budoucí minimální mzdy mají také vzdělání a region, v němž respondent bydlí. Co se týče vzdělání, jde zejména o to, že nezaměstnaní s nižším vzděláním neslevují nic ze svých mzdových požadavků - a to prakticky v žádném z okresů, bez ohledu na míru nezaměstnanosti v něm (a tak bez ohledu na šance, jež se na jeho trhu práce otevírají, respektive zavírají).

T a b u l k a 31 Průměrné mzdové předpoklady návratu na trh práce pro jednotlivé vzdělanostní kategorie a pohlaví

pohlaví	nejvyšší dosažené vzdělání		reálně očekávaná mzda	nejnižší přijatelná mzda	maximálně přijatelný pokles mzdy	mzda v posledním zaměstnání
muž	základní, nevyučen/a	průměr	9056,19	9249,11	1541,82	8642,52
		N	105	169	55	162
		S.D.	2717,29	2835,43	1073,02	4360,50
	základní, vyučen/a	průměr	10582,61	10326,20	2128,79	9922,73
		N	115	187	66	186
		S.D.	3095,65	3038,38	1365,26	4058,46
	středoškolské	průměr	11098,86	10914,91	2473,33	11458,79
		N	132	171	75	165
		S.D.	3563,37	3523,20	1442,35	5421,36
	VŠ	průměr	13932,43	12525,00	3166,67	15411,79
		N	37	40	15	29
		S.D.	3869,69	3566,13	1496,03	6318,44
	celkem	průměr	10664,40	10337,83	2172,04	10301,40
		N	389	567	211	542
		S.D.	3500,82	3288,96	1401,06	4994,87
žena	základní, nevyučen/a	průměr	6465,81	6774,63	1491,94	6499,40
		N	117	201	62	191
		S.D.	1745,35	1832,87	934,28	2332,96
	základní, vyučen/a	průměr	7648,60	7194,48	1261,54	6562,73
		N	107	181	52	173
		S.D.	2125,11	1840,37	906,22	2892,93
	středoškolské	průměr	8702,16	8522,66	1869,63	8296,10
		N	139	203	89	207
		S.D.	2449,83	2393,08	1266,12	3733,29
	VŠ	průměr	10883,33	10573,53	2772,73	11608,58
		N	30	34	11	26
		S.D.	3341,70	2850,13	1252,27	5348,07
	celkem	průměr	7916,03	7679,32	1670,09	7363,24
		N	393	619	214	597
		S.D.	2569,40	2325,69	1147,50	3417,75

S.D. – Směrodatná odchylka

Co se týče diferenciací dle okresů, lidé s neúplným vzděláním a lidé nevyučení mají nejnižší očekávání vůči budoucí mzdě (nejnižší průměr úrovně mzdy, za niž jsou ochotni nastoupit do nového zaměstnání) v okrese Karviná. V okrese Louny nejvíce slevují s požadované úrovně mzdy v budoucím zaměstnání držitelé výučních listů. Totéž však nelze říci o osobách se středním a vysokoškolským vzděláním. Co se týče osob se středním vzděláním, mají, v porovnání s ostatními okresy našeho výběrového souboru, nejnižší očekávání vůči minimální nástupní mzdě nezaměstnaní v okrese Brno-město. A stejně tomu tak je tak v případě nezaměstnaných vysokoškoláků. Hypoteticky lze předpokládat, že jde o důsledek tvrdší konkurence na trhu práce tohoto okresu pro osoby se středním a vysokoškolským vzděláním. Nasvědčovalo by tomu i to, že nezaměstnaní v okrese Brno-město mají obecně, po nezaměstnaných z okresu Vsetín, nejnižší mzdová očekávání. Na opačném pólu kontinua budoucích příjmových očekávání leží okres Mladá Boleslav. Jedinou výjimkou jsou mzdová očekávání nezaměstnaných středoškoláků v okrese Karviná, která převyšují i očekávání nezaměstnaných této vzdělanostní kategorie v okrese Mladá Boleslav. Mimo absolventy VŠ nejsou rozdíly v mzdových očekáváních mezi nejvyšší a nejnižší hodnotou nijak dramatické a pohybují se v

řádech stokorun. Ovšem u absolventů VŠ z okresu Mladá Boleslav překračují mzdová očekávání více než dvojnásobně očekávání absolventů VŠ z okresu Brno-město.

T a b u l k a 32 Výše přijatelné mzdy podle vzdělání a okresů

vzdělání	okres	průměr	N	standardní odchylka
neúplné, nevyučen/a	Břeclav	8120,00	50	2606,04
	Chomutov	8000,00	49	2472,77
	Brno – město	7585,48	62	2161,58
	Karviná	7424,44	45	2882,17
	Vsetín	7553,70	54	2613,30
	Louny	7810,34	58	3041,85
	Mladá Boleslav	8875,00	52	2593,12
	celkem	7904,86	370	2646,62
vyučen/a	Břeclav	9032,61	46	2646,60
	Chomutov	9125,00	52	2602,55
	Brno – město	8578,43	51	2407,02
	Karviná	8495,45	44	3668,66
	Vsetín	8218,00	50	2693,28
	Louny	8158,33	60	3277,42
	Mladá Boleslav	9715,38	65	3061,82
	celkem	8785,87	368	2966,12
střední s maturitou, bez maturity, učňovské s maturitou	Břeclav	9179,25	53	3626,63
	Chomutov	10111,1	63	3465,78
	Brno – město	9077,78	45	2652,09
	Karviná	10353,9	64	5050,69
	Vsetín	9156,86	51	3225,66
	Louny	9786,54	52	3332,37
	Mladá Boleslav	10229,2	48	2998,15
	celkem	9738,16	376	3634,07
vysokoškolské	Břeclav	12111,1	9	2522,12
	Chomutov	12000,0	5	2449,49
	Brno – město	11333,3	24	4922,59
	Karviná	12857,1	7	6335,84
	Vsetín	11678,6	14	4737,77
	Louny	13800,0	10	3521,36
	Mladá Boleslav	23111,0	9	29182,05
	celkem	13339,7	78	10877,16
celkem	Břeclav	8968,35	158	3101,49
	Chomutov	9251,48	169	3056,57
	Brno – město	8726,92	182	3057,46
	Karviná	9128,44	160	4439,62
	Vsetín	8575,74	169	3222,18
	Louny	8830,00	180	3522,52
	Mladá Boleslav	10298,8	174	7520,02
	celkem	9110,78	1192	4297,49

Podívejme se ještě souhrnně na jednotlivé determinanty mzdové flexibility, jak jsou naznačeny v síle asociací.

T a b u l k a 33 Koeficienty asociace

položka	nejnižší přijatelná mzda	reálně očekávaná mzda	max. přijatelný pokles mzdy
celková doba nezaměstnanosti v pracovní kariéře	.120 (.106)	.192 (.237)	.082 (.104)
hodnocení vyhlídek získat zaměstnání	.088 (.039)	.208 (.223)	.038 (.033)
jak vychází se svými příjmy	.041 (.105)	.098 (.162)	.203 (.248)
obavy z budoucnosti	.024 (.055)	.123 (.157)	.162 (.220)
nejvyšší dosažené vzdělání	.300 (.264)	.372 (.376)	.325 (.289)
pohlaví	.441 (.451)	.424 (.401)	.194 (.202)
frekvence nezaměstnanosti	.115 (.207)	.105 (.144)	.084 (.140)
je živitelem/živitelkou rodiny?	.442	.406	.227

Poznámka: Mzdové údaje jsou v Kč, použity Spearmanovy koeficienty pořadové korelace, u celkové doby nezaměstnanosti Pearsonovy korelační koeficienty. V tabulce jsou hodnoty uvedeny v absolutních hodnotách - smysl závisí na orientaci dané škály. Hodnoty v závorkách jsou spočítány pro podsoubor těch, kdo svůj ztracený příjem deklarovali jako hlavní pro svou domácnost. HV je ve všech případech alespoň .05.

Jak je zřejmé, mzdová flexibilita není příliš závislá na minulých zkušenostech ani na předpokládaném trvání nezaměstnanosti, ale ani na rodinném stavu či počtu dětí nebo zdravotním stavu (tedy na faktorech ovlivňujících teoreticky životní úroveň - lze vyslovit hypotézu o kompenzaci ztrát dávkami sociálního státu), ani na velikosti obce či okresu a odhadu vyhlídek získat nové zaměstnání (tedy na charakteristikách trhu práce, na němž se dotazovaná osoba pohybuje).

5.4 Manifestovaný příklon nezaměstnaných k určité strategii řešení své situace

Pokoušeli jsme se zjistit jakým strategiím dávají nezaměstnaní přednost po ztrátě práce. Je však třeba poznamenat, že námi nabídnutá škála možností nepostihuje celou šíři možností, jakou, alespoň potenciálně, nezaměstnaní mají k dispozici. Tento typ výzkumu například není vhodný k testování možností ilegálního zaměstnávání a tendence k využívání této nezákonné strategie. Námi nabízené strategie se snažily postihnout možné legální postupy při hledání nového zaměstnání, i když pochopitelně nevyčerpaly všechny reálné možnosti.

Jak je vidět z následující tabulky, při vstupu do nezaměstnanosti není velká ochota přijmout nové zaměstnání za nevýhodných podmínek (spíše než jít dolů s platem, nemít jistotu, vykonávat práci, na níž stačí nižší kvalifikace než osoba dosáhla, či spokojit se jen s částečným úvazkem je akceptovatelnější přijmout přechodné řešení - pracovní poměr na určitou dobu). Malá ochota je k mobilitě (nejen co se týče stěhování, ale i přijetí práce celotýdenně člověka vzdalující místo bydliště a tím i rodině, ale i přijetí zaměstnání vyžadujícího denní dojíždění). Méně významná je, což je pochopitelné, ochota řešit svoji situaci zřízením vlastní živnosti či podnikatelskými aktivitami. Relativně vysoká je naopak ochota změnit pracovní činnost či ochota podstoupit rekvalifikaci.

T a b u l k a 34 Deklarovaná ochota k jednotlivým strategiím

strategie		ano	spíše ano	spíše ne	ne	nevím
změnit druh pracovní činnosti	počet	878	218	82	57	56
	%	68,0	16,9	6,4	4,4	4,3
přijmout zaměstnání pod úroveň své kvalifikace	počet	480	211	236	305	74
	%	36,8	16,2	18,1	23,4	5,7
dojíždět do zaměstnání (více než 30 km)	počet	289	160	219	609	42
	%	21,9	12,1	16,6	46,2	3,2
podstoupit rekvalifikaci	počet	766	224	95	170	64
	%	58,1	17,0	7,2	12,9	4,9
přestěhovat se i do jiného okresu	počet	169	98	141	870	42
	%	12,8	7,4	10,7	65,9	3,2
pracovat přes týden mimo místo bydliště	počet	314	166	143	618	35
	%	24,6	13,0	11,2	48,4	2,7
začít podnikat či zřídit si živnost	počet	226	150	176	643	77
	%	17,8	11,8	13,8	50,6	6,1
přijmout zaměstnání i za horších platových podmínek než dosud	počet	142	179	229	599	82
	%	11,5	14,5	18,6	48,7	6,7
přijmout i nejisté zaměstnání	počet	211	200	238	568	58
	%	16,5	15,7	18,7	44,5	4,5
přijmout i zaměstnání na částečný úvazek	počet	368	267	181	393	67
	%	28,8	20,9	14,2	30,8	5,3
přijmout i zaměstnání jen na dobu určitou	počet	709	300	92	134	41
	%	55,6	23,5	7,2	10,5	3,2

Faktorová analýza ovšem překvapivě odhaluje souvislost ochoty ke změně pracovní činnosti spíše s ochotou přijmout práci k níž vystačí nižší kvalifikace. Pokusme se nyní o uspořádanější pohled.

S c h é m a 3 Výsledky faktorové analýzy

	komponenty				
	1	2	3	4	
přestěhovat se i do jiného okresu	0,791	0,018	0,048	-0,072	FAKTOR MOBILITY flexibilita mobilitou
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	FAKTOR ÚSTUPU flexibilita ochotou změnit formu pracovního poměru
přijmout i zaměstnání jen na dobu určitou	0,197	0,648	0,253	-0,003	
přijmout zaměstnání i za horších platových podmínek než dosud	-0,236	0,628	-0,129	0,288	
přijmout i zaměstnání na částečný úvazek	-0,074	0,473	0,435	-0,083	FAKTOR PŘIZPŮSOBENÍ flexibilita ochotou změnit obsah práce
změnit druh pracovní činnosti	0,069	0,030	0,761	0,338	
přijmout zaměstnání pod úroveň své kvalifikace	-0,066	0,157	0,743	-0,128	
začít podnikat či zřídit si živnost	0,103	-0,037	-0,092	0,715	FAKTOR INICIATIVY flexibilita iniciativou
podstoupit rekvalifikaci	0,098	0,107	0,325	0,695	

Poznámka: Data jsou pro model faktorové analýzy vhodná (hodnota KMO = .682 a signifikance Bartlettova testu = .0000, přičemž všechny použité položky mají relativně vysokou MSA), použity byly 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.

Jak již bylo řečeno, pro teorii a praxi politiky pracovního trhu se v současné době klíčovým konceptem a základním požadavkem pro pružnost přizpůsobení pracovního trhu stal koncept nominální a funkční flexibility pracovní síly a její zaměstnatelnosti (nejde zdaleka o totožné termíny). K **nominální flexibilitě** přiřazujeme položky: ochotu přijmout nižší mzdy, jiný druh zaměstnání, i méně kvalifikovaného (flexibilita ochotou změnit obsah práce), ochotu k přijetí nestabilního, dočasného zaměstnání či částečného úvazku (flexibilita ochotou změnit formu a podmínky pracovního poměru), ochotu stěhovat se, pracovat přes týden mimo bydliště, dojíždět na delší vzdálenost denně (flexibilita mobilitou). K **funkční flexibilitě** jsme přiřadili ochotu podstoupit rekvalifikaci a založit si živnost (flexibilita projevením iniciativy). Z odpovědí nezaměstnaných při vstupu do nezaměstnanosti vyplývá, že relativně vysoká je flexibilita ochotou změnit obsah práce a flexibilita projevením iniciativy (zejména ochota podstoupit rekvalifikaci). Naproti tomu je nápadná malá ochota slevit ze mzdových požadavků, malá ochota ke stěhování (flexibilita mobilitou) a malá ochota k přijetí nejistého zaměstnání, zatímco přijmout dočasné zaměstnání je přijatelnou strategií (flexibilita ochotou změnit formu a podmínky pracovního poměru).

T a b u l k a 35 Flexibilita pracovní síly

	ano	spíše ano
flexibilita mobilitou		
stěhovat do jiného okresu	12,8	7,2
pracovat přes týden mimo bydliště	23,8	12,4
dojíždět více než 30 km	21,9	11,9
flexibilita ochotou změnit formu a podmínky pracovního poměru		
přijmout nejisté zaměstnání	16,1	15,1
přijmout částečný úvazek	28,2	20,3
přijmout dobu určitou	53,9	22,5
horší platové podmínky	10,9	13,6
flexibilita ochotou změnit obsah práce		
změnit druh práce	66,4	16,6
práce s nižší úrovní kvalifikace	36,5	15,9
flexibilita projevením iniciativy		
podnikat, zřídit si živnost	17,3	11,2
podstoupit rekvalifikaci	58,2	17,2

Poznámka: Otázka zněla: "Byl byste ochoten.....?" Zbývající odpovědi "(spíše) ne".

Nezaměstnaní se ovšem nápadně diferencují podle typů flexibility, jež vymezují jejich strategie na pracovním trhu. Pro muže a věkově "mladší" skupiny je schůdná zejména flexibilita mobilitou, zejména dojížděním a prací přes týden mimo bydliště. Častěji tuto strategii přijímají i méně kvalifikovaní (jiné strategie jsou jim totiž méně dostupné). Pro ženy se nabízí častěji flexibilita ochotou změnit formu pracovního poměru - přijetím částečného či dočasného úvazku. *Kvalifikovanější* kategorie nezaměstnaných nejsou tolik nakloněny flexibilitě ochotou změnit obsah práce, ale zaměřují se na flexibilitu iniciativou, což platí též pro mladší věkové skupiny a pro muže.

T a b u l k a 36 Vztah typů flexibility a charakteristik nezaměstnaných

	pohlaví	věk	vzdělání
flexibilita mobilitou	- .276	- .216	.069
flexibilita ochotou změnit formu a podmínky pracovního poměru	.108	(- .048)	(.023)
flexibilita ochotou změnit obsah práce	(.036)	(.043)	-.144
flexibilita projevením iniciativy	-.126	-.216	.246

Poznámka: (korelační koeficienty Rho) - na hladině významnosti .01 nebo v závorce uváděná na hladině významnosti .05

V nevýhodě jsou věkově starší a ženy, neboť je pro ně málo schůdná „flexibilita mobilitou“ a musejí spoléhat na méně výhodná řešení: snížené či dočasné a nejisté úvazky („flexibilita ochotou změnit formu pracovního poměru“) či méně kvalifikované činnosti. Pro věkově starší nezaměstnané (na rozdíl od mladších ročníků) je status takto flexibilizované pracovní síly stigmatizující. Rozhodujícími determinantami pro volbu strategie jak se vyrovnat s nezaměstnaností jsou především vzdělání a v menší míře pohlaví a věk. Délka nezaměstnanosti nemá vliv na strategie, které respondenti volí. Bez ohledu na vzdělání, subjektivní zařazení do některé ze společenských tříd, deklarovaný zdravotní stav, to, jak vychází s příjmy nebo na obavy z budoucnosti respondenti preferují přede všemi ostatními možnostmi změnu druhu pracovní činnosti nebo zaměstnání pod úrovní své kvalifikace („flexibilita ochotou změnit formu a podmínky pracovního poměru“). Tento výsledek konečně naznačují průměrné hodnoty sumačních indexů pro jednotlivé faktory, kdy tento dosahuje nejnižší hodnoty indexu - a čím nižší je hodnota průměru, tím ochotnější jsou respondenti volit danou strategii.

T a b u l k a 37 Průměry sumačních indexů faktorů jak je vymežila faktorová analýza (schéma 3)

faktory	N	průměr	směrodatná odchylka
flexibilita mobilitou	1179	3,048	0,833
flexibilita ochotou změnit formu a podmínky pracovního poměru	1037	2,598	0,530
flexibilita ochotou změnit obsah práce	1168	1,855	0,698
flexibilita projevením iniciativy	1142	2,392	0,831

Poznámka: Sumační indexy varíují po úpravě v oboru hodnot <1;4>

Z hlediska vzdělání volí „flexibilitu ochotou změnit formu a podmínky pracovního poměru“ častěji osoby s nejnižším vzděláním - a to jak změnu druhu pracovní činnosti, tak i přijetí zaměstnání pod úrovní své kvalifikace. S rostoucím vzděláním ochota přijmout právě tuto strategii k získání zaměstnání klesá (rozdíly jsou v případě ochoty přijmout zaměstnání pod úrovní kvalifikace - 80% v případě osob se základním vzděláním a 40-45% v případě osob se vzděláním vysokoškolským). Zdá se, že strategie „přizpůsobení se“ je alternativou „mobilitní flexibility“ (dojíždění do zaměstnání na vzdálenost větší než 30 km, práce přes týden mimo bydliště nebo stěhování se za prací do jiného okresu).

Tato hypotéza nepochybně platí pro kategorii žen ve věku 35 let a více bez maturity, pro kterou je charakteristická nejmenší ochota k „mobilitní flexibilitě“, ale která naopak vykazuje vysokou ochotu změnit druh pracovní činnosti, přijmout zaměstnání pod úrovní své kvalifikace a dokonce si i pohoršit z hlediska platu (flexibilita ochotou změnit formu a podmínky pracovního poměru). Není to ovšem otázka jen pohlaví a věku, ale i vzdělání. Ženy s vyšším vzděláním inklinují, stejně jako takto vzdělání muži, ve větší míře k „flexibilitě ochotou změnit formu a podmínky pracovního poměru“ (akceptace zaměstnání na částečný úvazek, nejistá zaměstnání a zaměstnání na dobu určitou). Poslední varianta je preferována nejen ženami s vyšším vzděláním, ale ženami vůbec. V každé z věkových a vzdělanostních skupin jsou to právě ženy, kdo tento typ pracovního úvazku preferuje více.

Chtělo by se proto říci, že se v případě „flexibility ochotou změnit obsah práce“ skutečně jedná o strategii, kterou nezaměstnaní nejčastěji sledují a která jim přináší maximální satisfakci ve smyslu teorie racionální volby (tedy na základě alespoň zevrubné *cost/benefit* analýzy). To znamená pro aktéry nejvyšší užitek v porovnání s vynaloženým výkonem. Spadají sem tři konkrétní nabídnuté způsoby jednání: 1) změna druhu pracovní činnosti, 2) přijetí zaměstnání pod úrovní své kvalifikace a 3) přijetí zaměstnání za horších platových podmínek než doposud. Podrobnější pohled říká, že ve skutečnosti nezaměstnaní preferují především

změnu druhu pracovní činnosti. V daleko menší míře by vzali práci, která by byla pod jejich kvalifikaci, nebo pracovali za menší odměnu než v minulém zaměstnání.

Také u „*flexibility mobility*“ je rozhodující vzdělání. Zatímco respondenti s nižším vzděláním jsou ochotni se přizpůsobit, osoby s vyšším vzděláním jsou výrazně ochotnější k mobilitě (denní dojíždění, práce přes týden mimo místo bydliště i přestěhování se za prací). Neochota k mobilitě neroste primárně s věkem, ale podstatnou roli zde hraje pohlaví: nejméně ochotné dojíždět, pracovat přes týden mimo bydliště nebo se dokonce stěhovat jsou ženy. A to především ženy s nižším vzděláním (bez maturity) - v obou věkových kategoriích -, ale i ženy s maturitou nebo s vysokoškolským vzděláním ve věku nad 35 let. Muži jsou k mobility strategii ochotnější, zvláště muži mladší a vzdělanější.

Příliš velký rozdíl mezi vzdělanostními kategoriemi není ve schopnosti či spíše ochotě volit „**flexibilitu ochotou změnit formu a podmínky pracovního poměru**“ (zaměstnání jen na dobu určitou, částečný úvazek nebo nejisté zaměstnání). Rozhodně se nejedná o strategii, která by byla respondenty favorizována, ale jako nouzové východisko je pro všechny kategorie zhruba stejně (ne)přijatelná.

Flexibilita nazvaná "*projevení iniciativy*" je charakteristická pro vyšší vzdělanostní kategorie: čím vyšší vzdělání, tím vyšší ochota začít podnikat, zřídit si živnost nebo podstoupit rekvalifikaci. Strategie aktivní adaptace je nejbližší mužům do 35 let s maturitou nebo VŠ. Naopak muži i ženy nad 35 let bez maturity tuto strategii nejvíce odmítali. Pokud jdeme do podrobností, pak data ukazují také to, že zřídit si živnost či začít podnikat a podstoupit rekvalifikační kurz jsou co do schopnosti projevit vlastní iniciativu a mobilizovat sociální i ekonomický kapitál kvalitativně odlišné strategie. Varianta podnikání je spíše výjimečnou strategií a není příliš zastoupena (kolem 5%), zatímco ochotu k rekvalifikaci projevuje ve všech vzdělanostních kategoriích asi 70% respondentů.

Zajímavá je souvislost mezi jednotlivými strategiemi a očekávanými vyjádřenými jako nejnižší přijatelná mzda pro přijetí nabízeného zaměstnání. S klesající ochotou k mobilitě klesají také očekávání vůči budoucí minimální přijatelné mzdě. U "flexibility ochotou změnit formu a podmínky pracovního poměru" je to naopak - čím méně jsou respondenti ochotni přijmout zaměstnání na částečný úvazek nebo nejisté zaměstnání, tím větší jsou jejich očekávání vůči minimálnímu příjmu v budoucím zaměstnání. Podobně je tomu i u „flexibility ochotou změnit obsah práce“ - čím vyšší je ochota změnit druh pracovní činnosti nebo přijmout zaměstnání za horších platových podmínek, případně pod úrovní své kvalifikace, tím nižší jsou očekávání ve vztahu k budoucí minimální přijatelné mzdě.

Podobně jednoznačný a téměř lineární vztah však neplatí pro „flexibilitu projevením iniciativy“. Příčinou je zřejmě složení tohoto faktoru. Vedle ochoty začít podnikat nebo si zřídit živnost sem patří také podstoupení rekvalifikace. Zatímco ochota k soukromému podnikání se opět diferencuje ve vztahu k minimálním očekávaným příjmům v budoucnosti (je pochopitelně obecně méně frekventovanou volbou), totéž nelze říci o rekvalifikaci. Vliv ochoty podstoupit rekvalifikační kurz na budoucí nejnižší očekávanou mzdu je pouze minimální. Respektive, neexistuje významný rozdíl v očekávané minimální mzdě v budoucím zaměstnání mezi těmi, kdo jsou ochotni rekvalifikaci podstoupit, a těmi, kteří nikoli.

5.5 Pasivita

Již na první pohled je zřejmé, že část nezaměstnaných si ve sledované době své registrace na úřadu práce ještě nehledala nové zaměstnání (konkrétně se tak vyjádřilo 30% dotázaných osob). Důvody byly uváděny různé.

T a b u l k a 38 Důvody proč si aktivně nehledá zaměstnání

důvody		ano	ne
čekám na vyřízení žádosti o zaměstnání, mám příslib	počet	184	211
	%	46,6	53,4
jsem v programu aktivní politiky ÚP a mám málo času	počet	41	354
	%	10,4	89,6
důvody nehledání zaměstnání – řeším situaci jinak: důchod, MD, denní studium apod.	počet	73	322
	%	18,5	81,5
nevěřím v možnost získání místa (zaměstnavatelé mne odmítají)	počet	101	292
	%	25,7	74,3
nemám na to čas, starám se o děti, domácnost apod.	počet	27	368
	%	6,8	93,2
nemám možnost vyjždět z bydliště, nemám dost prostředků	počet	92	303
	%	23,3	76,7
nestojí za to hledat zaměstnání, špatné nabídky	počet	58	337
	%	14,7	85,3

Příslib nového zaměstnání postrádají zejména osoby se zdravotními problémy, osoby starší 50 let (dvojnásobný podíl jako u mladších osob) a absolventi. S příslibem jsou na tom stejně všechny vzdělanostní kategorie, muži i ženy (v tomto ohledu shodná startovací čára).

T a b u l k a 39 Souvislost zdravotního stavu a nehledání zaměstnání z důvodu příslibu zaměstnání

nehledám zaměstnání, protože čekám na vyřízení žádosti o zaměstnání, mám příslib		zdravotní stav				celkem
		dobry	potíže, které ovlivňují možnost zaměstnání	ZPS	částečný invalidní důchod	
ano	počet	159	15	6	4	184
	%	51,8	22,7	60,0	33,3	46,6
ne	počet	148	51	4	8	211
	%	48,2	77,3	40,0	66,7	53,4
celkem	počet	307	66	10	12	395
	%	100	100	100	100	100

V programu aktivní politiky zaměstnanosti jsou častěji osoby s dobrým zdravotním stavem (cream effect), absentují tam zcela osoby se změněnou pracovní schopností a částečným invalidním důchodem. Méně často jsou tam osoby se základním vzděláním a ženy (poloviční podíl oproti mužům). Co se týče rezignace na hledání nového zaměstnání z důvodů skepse k efektu (discourage workers) - „nevěřím v možnost získání místa, zaměstnavatelé mne odmítají“ - vyjadřuje ji 40% osob se zdravotními problémy (ZPS a ČID) oproti 20% mezi těmi, kdo je nedeklarují (většinu z nich představují osoby s jiným handicapem - mající pouze základní vzdělání bez výučního listu). Dále osoby se základním vzděláním bez výučního listu a osoby starší 50 let (40% z nich). Rozdíl na druhé straně není v tomto bodě mezi muži a ženami. Méně vzdělané osoby, osoby se zdravotními potížemi a osoby deklarující se již před nezaměstnaností jako chudé, častěji než ostatní uvádí jako překážku aktivního hledání nového zaměstnání nedostatek finančních prostředků.

5.6 Nezaměstnaní a služby zaměstnanosti

Většina osob (je více než tři čtvrtiny dotázaných) se na úřad práce obrací s důvěrou, že pro ně může udělat i něco více než vyplácet jim finanční podporu. Největší očekávání se vztahují k získání informací o trhu práce (64%) a k přímému zprostředkování zaměstnání

(55%). Očekávání, jež se smršlo jen na finanční podporu v nezaměstnanosti, je jen málo početně zastoupeno (kolem 4%) a toto malé zastoupení již předem vylučuje jakékoliv rozdíly mezi sociálními kategoriemi v tomto ohledu

T a b u l k a 40 Co, mimo poskytnutí podpory, pro Vás úřad práce může udělat? Co od něj konkrétně očekáváte?

opatření aktivní politiky zaměstnanosti		rozhodně ano	spíše ano	ne
přímé zprostředkování kontaktu na budoucího zaměstnavatele	počet	567	346	111
	%	55,4	33,8	10,8
informace, které mohu využít k získání zaměstnání	počet	653	324	48
	%	63,7	31,6	4,7
radu, jak nejlépe místo hledat a úspěšně se o ně ucházet	počet	457	322	244
	%	44,7	31,5	23,9
rekvalifikaci, pracovní přípravu, aby se zvýšily moje šance	počet	419	383	219
	%	41,0	37,5	21,4
pomoc, než zaměstnání najdu, vyrovnat se s tím, že jsem nezaměstnaný/á	počet	309	314	400
	%	30,2	30,7	39,1

Poznámka: Jde o validní procenta (z celku těch, kdo na otázku odpověděli)

Detailnější článková analýza ukazuje v těchto položkách dvě uskupení. Na jedné straně se častěji vyskytují společně očekávání: „informace, které mohou být využity k získání nového zaměstnání“ a „přímé zprostředkování kontaktu na budoucího zaměstnavatele“. Na druhé straně se vyskytuje častěji společně „rekvalifikace a pracovní příprava zlepšující šance na trhu práce“ a „poradenství - pomoc vyrovnat se s nezaměstnaností“. Rozlišuje se tak zde dvojitá dominance v orientaci klientů. Jedni kladou více důraz na rychlý pohyb na trhu práce, druzí na zvýšení kvality svého lidského kapitálu. Ve skutečnosti jde o komplementární očekávání jen s akcentem na jednu či druhou složku. Celkově je největší očekávání vztaheno k přímému zprostředkování kontaktů s potenciálními zaměstnavateli (více na to spoléhají osoby se základním vzděláním - 60% než se středním či vysokoškolským - 47%) a k možnosti získat informace, jež lze využít pro získání zaměstnání (shodně, bez ohledu na vzdělání 60%). Rekvalifikaci očekávají spíše osoby se středoškolským vzděláním (51%), ale vysoká očekávání, co se týče možnosti rekvalifikace, jsou i mezi osobami se základním vzděláním (40%) a vysokoškolským vzděláním (38%). Poradenství a pomoc vyrovnat se s tím, že je člověk nezaměstnaným, očekávají méně vysokoškoláci (12%) než ostatní (30%). Rozdíly v míře očekávání řešení situace od úřadu práce nenacházíme ani mezi těmi, kdo ztratili zaměstnání poprvé, podruhé či opakovaně.

Ukazuje se jen velmi nízká úroveň informovanosti o aktivitách úřadů práce, snad s výjimkou rekvalifikace a částečně i veřejně prospěšných prací. Největší neznámou jsou kluby práce. Je ovšem nutné vzít v úvahu, že řada z těchto aktivit je specifická, úzce zaměřená na konkrétně vymezené skupiny osob. Co se týče možnosti rekvalifikace, jež se týká potenciálně nejširší populace, existují mezi dotázanými určité rozdíly v informovanosti. Výrazně častěji se označují za neinformované osoby, které posuzují nepříznivě své postavení na trhu práce (očekávají dlouhodobou nezaměstnanost). Méně informovaných je mezi osobami se základním vzděláním (zejména mladými, ve věku do 25 let), nejlépe jsou informovány osoby se středoškolským vzděláním.

T a b u l k a 41 Informovanost o opatřeních aktivní politiky zaměstnanosti

opatření aktivní politiky zaměstnanosti		nejsem infor- mován/a	jen málo	jsem dostatečně informován/a
rekvalifikace, kurzy pracovní přípravy	počet	330	535	454
	%	25,0	40,6	34,4
využití podpory pro samostatnou výdělečnou činnost	počet	793	318	207
	%	60,2	24,1	15,7
veřejně prospěšné práce	počet	591	363	364
	%	44,8	27,5	27,6
podpora nástupní praxe absolventů, praktikantská místa	počet	838	257	212
	%	64,1	19,7	16,2
práce v chráněných dílnách (pro zdravotně handicapované)	počet	856	238	209
	%	65,7	18,3	16,0
účast v klubech práce	počet	1111	125	79
	%	84,5	9,5	6,0

O co konkrétně mají nezaměstnaní z nabídky úřadů práce větší a o co menší zájem ukazuje následující tabulka.

T a b u l k a 42 Zájem o vybraná opatření aktivní politiky zaměstnanosti

opatření aktivní politiky zaměstnanosti		nemám zájem	mám jen malý zájem	mám rozhodně zájem
rekvalifikace, kurzy pracovní přípravy	počet	343	310	665
	%	26,0	23,5	50,5
využití podpory pro samostatnou výdělečnou činnost	počet	887	194	235
	%	67,4	14,7	17,9
veřejně prospěšné práce	počet	1032	188	97
	%	78,4	14,3	7,4
podpora nástupní praxe absolventů, praktikantská místa	počet	1107	58	130
	%	85,5	4,5	10,0
práce v chráněných dílnách (pro zdravotně handicapované)	počet	1170	57	58
	%	91,1	4,4	4,5
účast v klubech práce	počet	1095	126	89
	%	83,6	9,6	6,8

5.7 Jak získat nové zaměstnání?

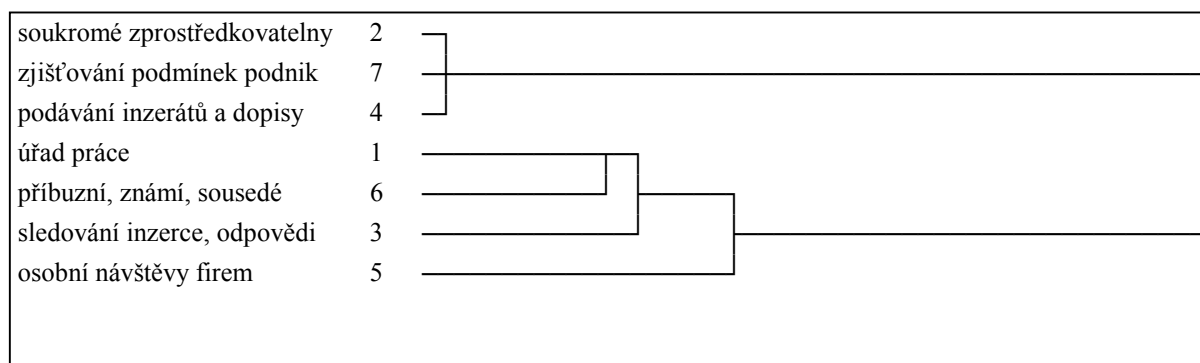
V souvislosti s vývojem dlouhodobé nezaměstnanosti bude zajímavé u panelu sledovat, jak se bude pohybovat důvěra při hledání práce u ÚP a sociálních sítí. Hypotéza o zavírání pracovního trhu předpokládá, že nezaměstnaní rezignují na institucionální prostředky (ÚP, soukromé zprostředkovatelny) a spoléhají pouze na své sociální sítě. Jiné cesty k zaměstnání se postupně uzavírají. Jak je zřejmé z následující tabulky, při vstupu do nezaměstnanosti jsou běžně využívány služby úřadů práce, ale i sociální sítě a nabídka (sledování inzerce). Méně frekventováno je využívání soukromých zprostředkovatelen práce (specializují se na specifický typ pracovní síly), ale i podávání inzerátů a zaslání nabídek firmám či zjišťování podmínek pro podnikání.

T a b u l k a 43 Způsob hledání zaměstnání

způsob hledání zaměstnání		ano	ne
prostřednictvím ÚP (návštěva z vlastní iniciativy)	počet	1127	192
	%	85,4	14,6
prostřednictvím soukromých zprostředkovatelen práce	počet	160	1159
	%	12,1	87,9
sledováním inzerátů a odpověďmi na ně	počet	892	427
	%	67,6	32,4
podáváním inzerátů a dopisy firmám	počet	162	1157
	%	12,3	87,7
osobními návštěvami podniků a firem	počet	817	501
	%	62,0	38,0
prostřednictvím příbuzných, přátel, známých, sousedů	počet	999	320
	%	75,7	24,3
zajišťují podmínky pro podnikání (finance, prostory apod.)	počet	70	1249
	%	5,3	94,7

Podívejme se nyní jak spolu tyto aktivity navzájem souvisejí a jak jsou ovlivňovány charakteristikami nezaměstnaných osob.

S c h é m a 4 Výsledky hierarchické clusterové analýzy proměnných charakterizujících způsob hledání nového zaměstnání



Poznámka: Protože šlo o dichotomické škály, bylo použito raději clustrování proměnných (Dendrogram using Average Linkage (Between Groups); Rescaled Distance Cluster Combine) než faktorové analýzy. Osobní návštěvy firem se myslí z vlastní iniciativy, nikoliv na základě adres získávaných na úřadu práce.

Spoléhání se na úřad práce, sociální sítě (příbuzní, známí a sousedé) a sledování inzerce patří zejména ke klasické strategii osob s menším lidským kapitálem (vzděláním). Na úřad práce se ovšem spoléhají všichni, bez rozdílu vzdělání. Regionální aspekt se promítá i do vztahů nezaměstnaných s úřadem práce, a to hned v několika dimenzích. Nejskeptičtější jsou k možné pomoci ze strany ÚP nezaměstnaní v Brně-městě (také ovšem vykazují prakticky u všech položek aktivní politiky nezaměstnanosti menší zájem).

T a b u l k a 44 Může kromě poskytnutí podpory UP udělat něco navíc? (podle okresů)

okres		může kromě poskytnutí podpory UP udělat něco navíc?				celkem
		rozhodně ano	spíše ano	spíše ne	rozhodně ne	
Karviná	počet	48	97	25	2	172
	%	27,9	56,4	14,5	1,2	100
Chomutov	počet	45	96	31	8	180
	%	25,0	53,3	17,2	4,4	100
Louny	počet	50	94	40	11	195
	%	25,6	48,2	20,5	5,6	100
Břeclav	počet	46	88	33	3	170
	%	27,1	51,8	19,4	1,8	100
Vsetín	počet	45	109	30	0	184
	%	24,5	59,2	16,3	0,0	100
Brno – město	počet	29	80	84	14	207
	%	14,0	38,6	40,6	6,8	100
Mladá Boleslav	počet	62	98	33	1	194
	%	32,0	50,5	17,0	,5	100
celkem	počet	325	662	276	39	1302
	%	25,0	50,8	21,2	3,0	100

Nejvyšší podíl těch, kdo se registrují na úřadu práce bez větší prodlevy, je v nezaměstnanostech nejpostiženějších okresech. Tam, kde je pracovní trh pod menším tlakem, je nopak značný podíl registrací se zpožděním. Je pravděpodobné, že se zde lidé na úřady práce obracují mnohdy až když neuspějí ve snaze najít si rychle nové zaměstnání vlastními silami. Zatímco podíl okamžitých registrací dosahuje v okrese Louny 84%, v okrese Karviná 76% a v okresech Chomutov, Břeclav či Vsetín 67%, pak v okrese Brno-město jen 58% a v okrese Mladá Boleslav jen 50% (víme, že s mírou nezaměstnanosti v okrese roste, celkem logicky, skepse nezaměstnaných k rychlému získání nového zaměstnání). V okresech s nižší mírou nezaměstnanosti je menší zájem o rekvalifikaci (nezájem o ní v okrese Mladá Boleslav dosahuje 37%, v Karviné, Chomutově či Vsetíně se pohybuje kolem 20%), ale i o veřejné práce (nezájem v Brně-městě dosahuje 93%, v okrese Mladá Boleslav 83% - jinde, s výjimkou okresu Břeclav, nedosahuje 75%), ale i o další aktivity aktivní politiky zaměstnanosti. Největší je obecně skepse k pomoci ze strany úřadu práce mezi nezaměstnanými v Brně-městě.

T a b u l k a 45 Souvislost vzdělání a hledání nového zaměstnání prostřednictvím soukromých zprostředkovatelen práce

hledání zaměstnání prostřednictvím soukromých zprostředkovatelen práce		vzdělání				celkem
		základní, nevyučen/a	základní, vyučen/a	středoškolské	VŠ	
ano	počet	32	34	61	33	160
	%	7,8	8,5	14,7	35,5	12,1
ne	počet	380	365	354	60	1159
	%	92,2	91,5	85,3	64,5	87,9
celkem	počet	412	399	415	93	1319
	%	100	100	100	100	100

Poznámka: Statisticky významné na nižší HV než 0,001, Somersovo d = -0,221.

Se vzděláním roste i frekvence hledání nového zaměstnání monitorováním inzerce a odpověďmi na nabídky práce v inzerátech. Výraznější je rozdíl v aktivním využívání inzerce - vlastní inzeráty jsou spíše doménou osob s vysokoškolským vzděláním (32%) než osob se vzděláním středoškolským (18%) či základním (6%). Rozdíl není ani co se týče hledání zaměstnání prostřednictvím sociálních sítí (rodina, příbuzní a přátelé). Osoby s vysokoškolským vzděláním častěji uvažují o řešení své situace vlastním podnikáním (12% oproti 4% mezi osobami se vzděláním středoškolským a 2% se vzděláním základním).

6. Závěry

Výsledky první vlny panelu nemohou být jiné než deskriptivní a svoji cenu získají porovnáním v čase (stav týchž subjektů po půl roce od ztráty zaměstnání). Poslední korekci pak přinese survey v souboru reprezentativním pro ekonomicky aktivní populaci České republiky, jenž umožní sledovat typické zaměstnanecké kariéry v české populaci. I přes jistou metodologickou skepsi, která musí vždy počítat s určitou mírou stylizace respondentů a s jejich sociální citlivostí k tomu, „co chtějí výzkumníci slyšet“, lze z analýzy dat, jež máme v současnosti k dispozici, získat základní představu o povaze současné nezaměstnanosti ve sledovaných okresech.

- Růst podílu nezaměstnaných déle než půl roku a déle než 1 rok, jenž je zřejmý ze statistických dat, je doprovázen růstem počtu osob s fragmentarizovanou pracovní kariérou (opakovaná nezaměstnanost). Pro značnou část souboru současná nezaměstnanost není první, dokonce ani druhá, a celková délka nezaměstnanosti části z nich již přesáhla 2 roky.
- Zkušenost nezaměstnanosti se koncentruje do konkrétních sociálních kategorií, jež lze označit jako marginalizovanou pracovní sílu (jde zejména o osoby s nízkým lidským kapitálem - jen se základním vzděláním a nevyučené, ale i osoby handicapované zhoršeným zdravotním stavem a osoby předdůchodového věku).

Dlouhodobá nezaměstnanost se jeví jako kumulace více nepříznivých a navzájem se podmiňujících faktorů. Jakkoli vzdělání není dokonalou pojistkou proti nezaměstnanosti, výrazně brání dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti. S rostoucím vzděláním výrazně klesá frekvence a (tím také) celková délka nezaměstnanosti.

- Marginalizace této pracovní síly na trhu práce je i marginalizací v osobním životě. Nemáme tím na mysli jen výrazně vyšší riziko nezaměstnanosti - zejména dlouhodobé a opakované - dané osoby, ale i výrazně vyšší riziko souběhu (nebo střídání) období nezaměstnanosti u obou partnerů v postižených domácnostech. Napovídá tomu i vysoké čerpání sociálních dávek a subjektivní chudoba.
- Ohrožení jsou především ti, kdo pracují v primárním sektoru, z něho také plynuly do našeho souboru právě osoby s nejnižším lidským kapitálem (jen základní vzdělání bez vyučení).
- Při registraci na úřadech práce dochází s jistým zpožděním (jen 67% dotázaných osob se registrovalo bez prodlení, do 1 týdne po ztrátě zaměstnání to bylo 77%, do 14 dnů 82%, do 1 měsíce 88%). Nejkratší prodlevu mají muži s vysokoškolským vzděláním, největší ženy se základním vzděláním. Obecně, bez přihlídnutí k pohlaví roste prodleva úměrně poklesu úrovně vzdělání.

Co se týče způsobů deklarovaných jako strategie vymanění se z nezaměstnanosti, existují nejvýraznější rozdíly mezi jednotlivými vzdělanostními kategoriemi.

- Celkově není velká ochota přijmout nové zaměstnání za méně výhodných podmínek (spíše než jít dolů s platem, nemít jistotu, vykonávat práci, na niž stačí nižší kvalifikace než osoba má, či spokojit se jen s částečným úvazkem, je akceptovatelné jen přechodné řešení - pracovní poměr na určitou dobu).
- Rozhodujícími determinanty pro volbu strategie jak se vyrovnat s nezaměstnaností jsou především vzdělání (získaný status) a v menší míře pohlaví a věk (připsaný status). [pozn. 9] Celková délka dosavadní nezaměstnanosti nemá na strategie, které respondenti volí, příliš velký vliv. Zvyšuje však skepsi vůči vlastní schopnosti prosadit se na trhu práce, a to jak ve vlastním oboru, tak případně v jiném (ne však markantně).
- Flexibilita osob se základním vzděláním je spíše nominální (připouštějí možnost přijetí nového zaměstnání i za zhoršených podmínek co se týče charakteru vykonávané práce, charakteru pracovní smlouvy i příjmu), u osob s vysokoškolským vzděláním jde na první pohled více o funkční flexibilitu (flexibilita iniciativou: podnikáním či rekvalifikací).

V nevýhodě jsou věkově starší a ženy, neboť méně využívají flexibility iniciativou a mobilitou a musejí spoléhat na méně výhodná řešení: snížené či dočasné a nejisté úvazky, jiné i méně kvalifikované činnosti. Pro věkově starší nezaměstnané je status takto flexibilizované pracovní síly stigmatizující.

- Mezi osobami s vyšším vzděláním je také větší ochota k mobilitě za prací (od denního dojíždění přes týdenní až k stěhování za prací).
- Mzdová flexibilita není příliš vysoká, lidé - bez ohledu na úroveň svého lidského kapitálu, míru dosavadní zkušenosti s nezaměstnaností či věk - očekávají, že v novém zaměstnání dostanou mzdu ve stejné výši jako měli v zaměstnání, které ztratili, a tato výše je pro ně podmínkou akceptace nového zaměstnání. To znamená, že očekávání vůči mzdě v příštím zaměstnání se do značné míry odvozuje od příjmu v posledním zaměstnání. Tento mzdový optimismus koresponduje s jistou bezstarostností co se týče předpokládané délky nezaměstnanosti u většiny osob.

I v případě osob se základním vzděláním a bez vyučení převyšuje jejich očekávání minimální mzdu v průměru o téměř 3 000 Kč, u mužů dokonce o 4 000 Kč (u žen jen o necelé 2 000 Kč!). Je to jen o málo (řádově stovky Kč) méně než v případě vyučených osob, ale i osob se středoškolským vzděláním. Osoby s vysokoškolským vzděláním očekávají sice dvojnásobek minimální mzdy (muži cca 12 500 Kč, ženy pouze 8 500 Kč!), rozhodně však stále méně než činí průměrná mzda.

Postoje většiny respondentů spíše ukazují, že nezaměstnanost se v širším povědomí stává běžnou součástí pracovní kariéry. Těžce ji nese jen ta část dotázaných, která je v objektivně bezvýhodné situaci (zdravotní postižení, vysoký věk, nikoliv však již velmi nízká kvalifikace) nebo svou situaci jako bezvýhodnou vidí. Část nezaměstnaných příliš nevěří, že získají v krátké době nové zaměstnání (zejména osoby s nízkou úrovní vzdělání, zdravotně handicapované a lidé předdůchodového věku). Zdá se, že subjektivní pocit bezvýhodnosti situace může hrát důležitější roli než sám objektivní fakt ztráty zaměstnání.

Ztrátu zaměstnání pociťuje jako psychické trauma jen velmi malá část respondentů. A právě pro tyto respondenty je typická vyšší míra anomie (průměrný věk u této skupiny respondentů překračuje 40 let), stejně jako vyšší míra obav z budoucnosti a snaha, aby tato skutečnost zůstala známá jen nejbližším příbuzným.

Přesto ani mezi zmíněnými osobami nenacházíme zvýšený podíl deprimovaných či anomických osob a ani míra obav z budoucnosti zde není oproti ostatním zvýšená. To vše v situaci, kdy ztráta zaměstnání není většinou vnímána jako stigmatizující ani příliš frustrující, bez ohledu na charakteristiky nezaměstnaných.

7. Doporučení

Je předčasné v první etapě výzkumu formulovat z předložených zjištění ucelený soubor doporučení pro politiku ve vztahu k problému nezaměstnanosti. Nicméně, mnohá z těchto zjištění zaslouží v kontextu politik určitou pozornost a domníváme se, že je přinejmenším možné již nyní jasně definovat základní prioritu politiky na trhu práce.

Absolutně i relativně roste počet dlouhodobě nezaměstnaných, stejně jako počet osob s přerušovanou a nestabilní pracovní kariérou a s opakovanými vstupy do nezaměstnanosti.

Marginální postavení na trhu práce se propojuje u významné části těchto nezaměstnaných či „nedostatečně zaměstnaných“ s materiální deprivací a chudobou. Nejvíce ohroženy jsou nezaměstnaností i materiální deprivací skupiny osob s nízkým lidským, ale také s nízkým sociálním kapitálem. U nemalé části z nich se nezaměstnanost kumuluje v rodinách. Je pak poněkud paradoxní, že nezaměstnanost není u těchto skupin vždy zvláštním či výjimečným zdrojem frustrace, stigmatizace a obav z budoucnosti; spíše se zdají očekávání těchto nezaměstnaných navzdory jejich zkušenostem na trhu práce poněkud „optimistická“ či „bezstarostná“. Ukazuje se totiž, že u osob, které se pohybují v „nižších“ segmentech trhu práce, není vždy vstup do nezaměstnanosti významnou negativní životní změnou – pokud jsme zmínili jejich frustraci a materiální deprivaci, je tato spíše trvalejšího charakteru. Zmíněná skupina pak není příliš flexibilní ani pokud jde o úroveň pro ni přijatelných mezd, ani pokud jde o ochotu k mobilitě za prací. Je sice ochotna změnit pracovní činnost, to ale s ohledem na nízkou kvalifikaci nepříliš rozšiřuje možnosti uplatnění těchto osob na trhu práce. Ekonomické oživení je k tomu sice nezbytnou podmínkou, není však dostatečným řešením k zajištění zaměstnanosti této dále narůstající skupiny marginalizované pracovní síly.

Role aktivní politiky na trhu práce je proto už dnes klíčová a bude ještě narůstat. Její opatření by se měly orientovat především na skupinu, kterou jsme výše charakterizovali. Je především zapotřebí propojení dvou prvků politiky: za prvé kvalifikované individuální a skupinové poradenské práce a za druhé na ni navazujících diferencovaných programů aktivní politiky zaměstnanosti co nejlépe přizpůsobených právě potřebám i možnostem těch nejvíce na trhu práce znevýhodněných osob. Je třeba pracovat u osob, které se dostávají do dlouhodobější a opakované nezaměstnanosti, v co největším rozsahu s „individuálními akčními plány“ či „kontrakty“ vedoucími k pracovní aktivitě, podobně jako je tomu ve Velké Británii a v dalších evropských zemích. Musíme si uvědomit a akceptovat, že tato strategie je velmi náročná. Jde přitom dnes už o velmi početnou skupinu. Přes vyvinuté a dobře míněné úsilí bude její část (jak už se mnohdy ukázalo) na otevřeném trhu práce jen obtížně zaměstnatelná. Při důsledném uplatnění dobře cílené naznačené strategie se však může větší část z této skupiny na trhu práce dobře uplatnit.

Zkušenosti z jiných zemí, ale také od nás ukazují, že „aktivita“ plodí „aktivitu“. Pokládáme za pozitivní zjištění zájem a vstřícnost všech skupin nezaměstnaných, včetně těch, kteří mají nejnižší kvalifikaci, k výcvikovým a rekvalifikačním programům. Programů, které jsou vhodné právě pro osoby s nízkým lidským a sociálním kapitálem, není však přes pozitivní vývoj v posledních letech zatím stále dostatek (srovnej Sirovátka, Rákoczyová 2001).

Očekávání nezaměstnaných vůči úřadům práce jsou docela značná: zaměstnání chtějí totiž získat především s přispěním úřadů práce. Poněkud nedoceněným problémem je krom toho skupina osob se zdravotním omezením (avšak bez průkazu ZPS): je jich dost, a jak ukazují jejich očekávání, zjevně potřebují individuální poradenský přístup a zvláštní ohledy. Podobně všestrannou podporu a poradenskou pomoc potřebují zejména starší pracovníci, kteří přicházejí o zaměstnání a jsou při vstupu do nezaměstnanosti značně frustrováni a dezorientováni.

Poznámky

1 - Vycházíme z časové řady na základě dat bulletinu ČSÚ *Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil*.

2 - Znovu připomínáme, že vycházíme z dat bulletinu ČSÚ *Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků výběrového šetření pracovních sil*, které se mohou lišit od údajů publikovaných MPSV získávaných od úřadů práce. Vzhledem ke změně metodiky měření míry nezaměstnanosti MPSV v roce 1998 jsou pro dlouhodobější časové řady vhodné údaje VŠPS.

3 - Nominální flexibilizaci pracovní síly, to znamená zejména 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 umožnilo zaměstnavatelům udržovat nízké mzdy (příjmy domácností doplňuje stát) a flexibilizovat pracovní sílu mimořádným způsobem. Až od roku 1998 dochází postupně ke zvyšování minimální mzdy.

4 - Jestliže u nás je v pracovní síle asi 400 tisíc pracovníků bez kvalifikace a asi 150 tisíc nezaměstnaných bez kvalifikace, za předpokladu, že u nás žije kolem 200 tisíc Romů a skoro polovina z nich patří k ekonomicky aktivním, pak Romové mohou odhadem představovat 15 až 20 procent nekvalifikované pracovní síly. Vyšší podíl mají ovšem mezi nekvalifikovanými nezaměstnanými - půjde odhadem snad o třetinu až polovinu nezaměstnaných bez kvalifikace.

5 - Nasvědčují tomu nejen výsledky řady reprezentativních surveys, provedených CVVM a dalšími agenturami výzkumu veřejného mínění, ale i data z našeho panelového šetření (viz další text).

6 - Ke snížení výše podpor v nezaměstnanosti ze 60 % a 50 % došlo v roce 1997 v souvislosti s tzv. "balíčky" úsporných opatření. V roce 2000 došlo ke zpřísnění nároku na podporu v nezaměstnanosti v tom smyslu, že pro obnovu nároku v případě opakované nezaměstnanosti musí být odpracováno žadatelem 6 měsíců mezi oběma registracemi (vedle požadavku odpracování 12 měsíců v posledních třech letech).

7 - 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. Tyto informace ovšem nabudou na zajímavosti teprve v porovnání s údaji z druhé vlny panelu.

8 - 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 [Rabušic, Mareš, 1996].

9 - I naše data ukazují na zřejmé horší postavení žen na trhu práce.

Literatura

- Atkinson A. B. 1998. *Poverty in Europe*. Oxford, Mass.: Blackwell.
- Bandura A. 1986. *Social Foundation of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice Hall: Englewood Cliffs.
- Becker G. 1957. *The Economics of Discrimination*. Chicago: Chicago Univ. Press (2. vyd. 1971).
- Dean H., Taylor-Gooby P. 1992. *Dependency Culture: The Explosion of a Myth*. New York, London: Harvester Wheatsheaf.
- Doeringer P., Piore M. J. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass." Lexington Books.
- Ellwood D. T. 1992. "Understanding Dependency.": In: Bane M.J., Ellwood D. T. *Welfare Realities*. Harvard: Harvard University Press.
- Engbersen G., Schuyt K. a Timmer J. 1990. *Cultures of Unemployment. Long-term Unemployment in Dutch Inner Cities*. Working Papers of the Department of Sociology, University of Leiden.
- Festinger L. 1957. *A Theory of Cognitive Dissonance*. Evanston, Ill.: Row, Peterson.
- Hagenaars A., de Vos K., Zaidi A. 1994. *Poverty Statistics in the Late 1980s*. Luxembourg: Eurostat.
- Holt C. C., David M. H. 1966. "The Concept of Job Vacancies in a Dynamic Theory of the labour Market." In: *The Measurement and Interpretation of Job Vacancies*. New York: National Bureau of Economic Research.
- Jordan B. 1992. *Trapped in Poverty? Labour Market Decisions in Low Income Households*. London: Routledge.
- Jordan B. 1998. *The New Politics of Welfare. Social Justice in a Global Context*. London: Sage.
- Kerr C. 1954. "Balkanization of Labour Market." In: Bakke E.W. *Labour Mobility and Economic Opportunity*. London, New York: MIT Press.
- Layard R., Nickell S., Jackman R. 1994. *The Unemployment Crisis*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Lewis O. 1965. *La Vida: A Puerto Rican Family in the Culture of Poverty*. New York: Random House.
- Mareš P. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON.
- McKenna C. J. 1990. "The Theory of Search in Labour Markets." In Sapsford D. , Tzannatos Z. (eds). *Current Issues in Labour Economics*. London: Macmillan. pp. 33-52.
- Mead L. 1986. *Beyond Entitlement. The Social Obligations of Citizenship*. New York: Free Press.
- Morris L. 1992. „The Social Segregation of Long-term Unemployed in Hartlepool.“ *The Sociological Review*, 40 (2): 344-369 .
- MPSV ČR. 1999. *Statistická ročenka sociálního zabezpečení*. Praha: MPSV ČR.
- MPSV ČR. 2000. *Statistická ročenka sociálního zabezpečení*. Praha: MPSV ČR.

- Premusová J., Sirovátka T. 1996. K formování dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice. *Sociologický časopis*, 32, 39 – 50.
- Rabušic L., Mareš P. 1996. „Je česká společnost anomická?“ *Sociologický časopis*, 32: 175-188.
- Rákoczyová M. 2001. Vliv redistribuce v rámci sociální politiky na vztah mezi marginalizací na trhu práce a chudobou v ČR. *Sociální politika*, 2001, 6, 6 – 8.
- Sirovátka T. 2001. Mění se trh práce: Problémy a priority. *Sociální politika*, 1, 12 – 13.
- Strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku*. 2000. Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s.
- Sirovátka T., Rákoczyová M. 2001. Analýza cílenosti rekvalifikací v roce 2000. Interní materiál VÚPSV ČR a Správy služeb zaměstnanosti.
- Vavrečková J., Kotíková J. 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., Goodwin D., Cornwell E. 2000. "Work Patterns in Europe and Related Social Security Issues: Coping with the Myth of Flexibility." In: Pieters D. (ed): *Changing Work Patterns and Social Security*. London, Hague, Boston: Kluwer Law International. EISS 1999 Yearbook.
- Wilson W. J. 1987. *The Truly Disadvantaged*. Chicago: University of Chicago Press.