

### 3. Diferencovaná rizika nezaměstnanosti

Tomáš Sirovátka

#### *Differentiated Unemployment Risks*

*Abstract: Economic recession in the Czech republic between 1997–1999 created conditions for the process of „forced restructuring“ and for the shedding of over-employment. The developments of the labour market differentiated the risks of unemployment according to the quality of human capital as well as according to individual social backgrounds. Remarkable impacts on the regional disproportions in the distribution of labour market risks corresponded well to the above features of economic developments and of the labour force. These differences seem to be more distinctive compared to their picture in other European labour markets due to a higher degree of labour market segmentation of the Czech labour market. In spite of economic recovering and a decrease in the general unemployment rate in 2000, long-term unemployment continues to grow. The consequences would include an increase in poverty, dependency on social benefits and/or on the shadow economy, and social exclusion of people exposed to the greatest risk of long-term unemployment.*

#### Úvod

Po dlouhém období stagnace trhu práce v České republice zrychlila nová vlna recese v letech 1997–1999 strukturální změny ekonomiky a uvolňování přežaměstnanosti. Přinesla tak výrazný růst nezaměstnanosti: registrovaná nezaměstnanost se zvýšila z 3,5 % na konci roku 1996 na 9,4 % na konci roku 1999. Tato úroveň představuje dosud maximum, jehož bylo v České republice dosaženo.<sup>1</sup> Sociální dopady byly průvodním jevem tohoto procesu.

V transformující se společnosti je přechodný růst nezaměstnanosti nevyhnutelně spojen se změnou ekonomické struktury. Pokud takováto změna přinese zrychlení dynamiky ekonomického růstu a ekonomický prospěch, nemusí mít nezaměstnanost, je-li ovšem krátkodobá a přechodná, negativní sociální dopady. Jestliže se však rizika nezaměstnanosti výrazně diferencují a na trhu práce se formují skupiny lidí nedobrovolně odloučených od možnosti se zaměstnat po delší dobu, roste chudoba i rizika sociálního vyloučení. Také se zhoršuje možnost efektivního využití lidských zdrojů, se všemi nepříznivými ekonomickými důsledky.

V této stati zkoumáme otázku, do jaké míry se v období druhé poloviny devadesátých let v České republice rizika nezaměstnanosti diferencovala, a nakolik tato diferenciací rizik nezaměstnanosti souvisí s dalšími projevy sociální exkluze.

#### Modernizace, globalizace, transformace: diferenciací rizik na trhu práce

Novější studie o vývoji trhu práce v ekonomicky vyspělých tržních demokraciích věnovaly pozornost především procesům de-industrializace a přechodu ke

<sup>1</sup> Na konci května 2001 již klesla míra nezaměstnanosti na 8,1 %.

společnosti služeb (service society) či k informační společnosti (information society) (srovnej OECD 1994a, OECD 1994b, OECD 1995–2000). Zmíněné procesy jsou součástí pohybu od industriální k post-industriální ekonomické struktuře; takto je charakterizoval už Esping-Andersen ve své klasické práci o smíšených ekonomických systémech moderního kapitalismu (1990).

Ohnisko pozornosti se později přesunulo ke studiu dopadů globalizace na pracovní trhy (srovnej např. Walker, Goodwin a Cornwell 1999, Jordan 1998, Beck 2000). Jedním z určujících prvků globalizace je fenomén „globální generalizace trhu“,<sup>2</sup> tedy rozšíření tržní soutěže v celosvětovém prostoru, jež vystavuje ekonomicky méně rozvinuté země konkurenci ekonomik s mnohonásobně vyšší produktivitou práce a přidanou hodnotou, a naopak vyspělé ekonomiky vystavuje konkurenci zemí s pěti až desetinásobně nižšími náklady na pracovní sílu. Finanční kapitál se totiž stává natolik mobilním, že dokáže využívat různé kompetitivní výhody v této globální konkurenci, aniž by byl, na rozdíl od pracovní síly, teritoriálně vázán.

Procesy globalizace a „post-industrializace“ mají fatální dopady do struktury a fungování pracovního trhu. Řada autorů se už dříve věnovala sociálním důsledkům „růstu bez pracovních míst (jobless growth)“. V jiné klasické práci R. Dahrendorf (1991) ukazuje v širokém sociálním kontextu dopady novějšího ekonomického vývoje pro sociální strukturu moderní společnosti a chápe přitom zejména dlouhodobou nezaměstnanost jako klíčový faktor rizika sociálního vyloučení a vzniku „dvoutřetinové společnosti“. Bauman (1998) podstatu sociální exkluze spojované s novou chudobou (new poverty) shledává ve skutečnosti, že chudí postupně ztratili v (post)moderní společnosti svou ekonomickou i sociální funkci, ať už jde o funkci producentů či o funkci konzumentů.

Trvalejší odlučení od účasti na pracovním trhu nemusí však nutně znamenat riziko chudoby či sociálního vyloučení, pokud existují jiné přijatelné způsoby a formy sociální participace a začlenění. Toto začlenění umožňují například adekvátní systémy sociální ochrany pomocí transferů a služeb.<sup>3</sup> V (post)moderní společnosti má ovšem účast na pracovním trhu, i přes trvale klesající míry participace na něm pro život lidí a pro jejich sociální postavení, i nadále rozhodující roli, ať už je chápána převážně instrumentálně, tedy jako zajištění prostředků k obživě a ke konzumu (což převažuje typicky u méně kvalifikovaných a méně přitažlivých zaměstnání, vystavených přímému dohledu a kontrole), či spíše (nebo současně) jako seberealizace a sebenaplnění (to pak převažuje nejspíše u vysoce kvalifikovaných a tvůrčích činností, s vyšší mírou odpovědnosti a nezávislých na dohledu). Restrikce v oblasti sociální ochrany dopadly navíc v průběhu osmdesátých a devadesátých let citelně na systémy sociální politiky a v nejvyšší míře pak zejména na systémy podpor v nezaměstnanosti a na systémy sociální pomoci

<sup>2</sup> Zdá se mi příhodné využít parafrázi Polányiho termínu (1957).

<sup>3</sup> K těmto formám sociálního začlenění může patřit i práce v domácnosti, dobrovolná práce, domácí práce či jiné formy neformálních pracovních aktivit. Patrně ale není adekvátní přiřadit k nim i práci v šedé ekonomice a zaměstnávání „načerno“, zejména při souběhu s pobíráním sociálních dávek. Tyto formy totiž představují sociálně „nesolidární řešení“ na účet jiných členů společnosti, a porušují tak nepsaný sociální kontrakt, solidaritu i důvěru v instituce a podporují procesy sociální anomie.

(srovnej Ploug a Kvist 1997, Daly 1997 aj.). Rozsah dekomodifikace se tak snížil a instrumentální role placené práce spíše posílila.

Pro většinu členů (post)moderní společnosti platí norma, kterou Bauman (2000: 75) vyjadřuje těmito slovy: „Být bohatý znamená těšit se ze souladu mezi záměry a prostředky k jejich dosažení, být chudý ... znamená toužit po tom, co prostředky, jež jsou k dispozici, neumožňují dosáhnout, a přitom není možnost této touze odolat.“ Převládající vzorec norem „konzumních standardů“ ovládá totiž i ty, kteří strádají v důsledku neúčasti na pracovním trhu, ať v oblasti osobního naplnění, či pokud jde o dosažení konzumních standardů a cílů. Chudí „...musí žít ve světě, jenž byl vybudován ke prospěchu těch, kteří mají peníze“ (Bauman, *ibid.*: 76).<sup>4</sup>

V transformujících se postkomunistických společnostech se proces tržní transformace prolíná s procesy de-industrializace a ekonomické modernizace, jež proběhly v zemích Evropské unie už v osmdesátých letech, a stejně tak i s novějším procesem globalizace, který se těmito společnostem postupně zapojujícím do globální tržní soutěže nemůže samozřejmě vyhnout. Celkově jde o masivní sociální změnu, jež generuje z paralelních, ale propojených procesů tržní transformace, de-industrializace a globalizace,<sup>5</sup> odehrávajících se víceméně v jednom časovém období.

Marketizace a globalizace s sebou přinášejí tržní fluktuace a nejistoty. Vedle ekonomických faktorů působí na prohloubení těchto nejistot i mechanismy sociální. Zejména adaptační strategie zaměstnavatelů a zaměstnanců představují způsoby, jak se tyto aktéři vyrovnávají s rychle narůstajícími ekonomickými nejistotami dotýkajícími se jejich pozic na pracovním trhu. Ony strategie mohou dále formovat trh práce. Vnášejí totiž do něj nové prvky diskontinuity či „dualismu“ (srovnej Berger a Piore 1980). Ta část pracovní síly, která má k tomu dostatečné zdroje<sup>6</sup>, se obvykle snaží v situaci narůstající nejistoty zlepšit svou pozici, aniž by brala v potaz zájmy ostatních, kteří tak učinit nemohou. Tento konflikt byl charakterizován jako „insider-outsider dilemma“ (srovnej zvláště Lindbeck a Snower 1989). Tzv. „insiders“ se snaží etablovat na *primárních pracovních trzích* jako „quasi-fixní výrobní faktor“ a získat v soutěži s ostatními účastníky pracovního trhu výhodu jistějšího zaměstnání i vyšších mezd současně. Situaci „outsiderů“ a „entrants“ tato strategie ovšem zhoršuje, a ti jsou pak odkázáni na horší druhy prací, horší pracovní podmínky a nižší mzdy, nestabilní a nejistá, legislativně méně chráněná pracovní místa s minimálními možnostmi pracovního postupu, práce vykonávané pod přímým dohledem. Tato místa nejsou často pro valnou část z nich přitažlivá a mnozí z nich na tato místa rezignují. Výsledkem procesu dualizace trhu práce může být proto i výrazná diferenciací rizika nezaměstnanosti a sociálního vyloučení.

<sup>4</sup> Příklad autora.

<sup>5</sup> Například i nezaměstnanost v některých transformujících se ekonomikách dosahovala již v prvních letech transformace hodnot téměř dvojnásobných oproti průměru zemí EU.

<sup>6</sup> Patří k nim lidský, sociální i kulturní kapitál a politický vliv, vykonávaný prostřednictvím odborových či profesních uskupení a také formálních i neformálních lobby.

Nejvyšší míře rizika či nejistoty na pracovním trhu a odsunutím do jeho sekundárních segmentů jsou vystaveny zejména ty sociální skupiny, jež svou základní identitu vyvozují ze svého postavení mimo svět práce (Berger, Pierre 1980: 18). Patří k nim typicky ženy, hlavně ženy s dětmi, dospívající mládež, migranti či příslušníci etnických menšin, lidé zdravotně handicapovaní. Patří k nim ale také například starší pracovníci, kteří ztratili kontakt se světem práce dlouhodobým připoutáním k takovému druhu činnosti, jenž je později v procesu modernizace vytlačován z pracovního trhu, a nemají už později zdravotní, kvalifikační či obecně sociální předpoklady potřebné k přizpůsobení se nově vznikajícím požadavkům.

V důsledku procesu deindustrializace a narůstající intenzity globální soutěže roste tlak na soutěžeschopnost, i rizika nezaměstnanosti se pak diferencují především podle kvality lidského kapitálu, jenž určuje produktivitu a adaptabilitu. Sociální charakteristiky pracovní síly jsou přitom rovněž důležité: je příznačné, že proces kumulace handicapů na straně dlouhodobě nezaměstnaných spočívá v průniku sociálních charakteristik či sociálních „identit“ s jejich nízkým lidským a sociálním kapitálem. V tomto překrytí obou typů znevýhodnění dochází k výrazné diferenciaci šancí na trhu práce a k diferenciaci rizika ekonomického a sociálního vyloučení.

Pracovní trh se tak rozčleňuje do několika segmentů, jež mohou být charakterizovány následovně (srovnej Jordan 1998: 65): v prvním segmentu jsou „insiders“ (jedině těmto se daří snižovat tržní rizika nejistoty), ve druhém „outsiders“ (ti jsou nuceni pracovat za podmínek a mezd, jež umožňují zaměstnavatelům využívat vcelku neefektivně jejich pracovní potenciál), ve třetím segmentu jsou „claimants“ (lidé uplatňující nároky na různé sociální dávky a usilující vyhnout se některým formám exploatace, jimž jsou vystaveni outsiders), ve čtvrtém jsou „forced labourers“ (lidé donucení k práci zařazením do státních programů veřejných prací či výcviku a jsou placeni na nízké úrovni, která neodpovídá ani jejich produktivitě, ani principům sociální spravedlnosti). Konečně v pátém segmentu pracovního trhu jsou „opportunists“ či „fiddlers“ – podvodníci, kteří nabízejí práci načerno nezaměstnaným „claimants“ pobírajícím sociální dávky a vyhýbající se platbám sociálního zabezpečení a daní. Diskontinuita v pracovních příležitostech a v riziku nezaměstnanosti se na soudobých pracovních trzích stává fundamentální výzvou principu sociální spravedlnosti. Chudobu a sociální vyloučení nedefinují primárně příjmy a majetek, ale v životní šance (Dahrendorf 1991) či přesněji schopnost a současně i možnost uplatnit se v daných sociálních a institucionálních strukturách. Kvalitami, jež určují tyto šance v daných společenských strukturách, jsou jisté schopnosti a potence (capabilities, functionings), jimiž lidé disponují v různé míře (Sen 1992).

### Trh práce v České republice v devadesátých letech

V období 1996–1999 došlo v České republice s ekonomickým poklesem k prudkému růstu míry nezaměstnanosti (v roce 2000 pak nezaměstnanost s oživením ekonomiky mírně poklesla). Jaké měl tento vývoj důsledky pro sociální diferenciaci rizik nezaměstnanosti?

#### a) změny ve struktuře zaměstnanosti a dopady na strukturu nezaměstnanosti

Dopad recese, vyvolané racionalizace a de-industrializace v letech 1997–1999 nebyl rovnoměrný v celé struktuře ekonomiky a v celé struktuře pracovní síly. Nejvíce byla poklesem zaměstnanosti zasažena tradiční odvětví: zemědělství, dobývání surovin, zpracovatelského průmyslu, stavebnictví, dopravy a spojů. V důsledku škrtů ve státním rozpočtu se sice snižovala zaměstnanost ve školství, ale naopak rostla ve státní správě (srovnej přílohu, tabulky P1 a P2).

Růst nezaměstnanosti předešel v těchto letech pokles zaměstnanosti (260 tis. osob proti 215 tis. osob), což bylo částečně způsobeno příchodem nových uchazečů, kteří dříve nepracovali, na trh práce – tito představovali přes 90 tisíc z celkového počtu 470 tis. nezaměstnaných v roce 1999, především pak rychlým nárůstem počtu nezaměstnaných uvolňovaných zejména z odvětví zpracovatelského průmyslu, jenž se stal na rozdíl od první poloviny devadesátých let nyní rozhodujícím zdrojem růstu nezaměstnanosti. Mimo to měl pokles jeho produkce dopad i do jiných sektorů: například v odvětví obchodu a oprav motorových vozidel byl růst počtů nezaměstnaných (v důsledku mezisektorové mobility na trhu práce) dokonce vyšší než pokles zaměstnanosti v těchto odvětvích<sup>7</sup>.

Výraznější pokles zaměstnanosti se dotkl v relativním vyjádření pomocných a nekvalifikovaných profesí a také pracovníků při obsluze strojů a zařízení, v absolutních počtech však nejvíce zasáhl kvalifikované dělníky a také nižší administrativu. Nárůst nezaměstnanosti spojené s de-industrializací byl ovšem nejvýraznější u kvalifikovaných dělnických profesí, u provozních pracovníků v službách a v obchodě, dále zasáhl i nižší administrativu, techniky, a dokonce i řídicí pracovníky (srovnej tabulky P3 a P4).

Nadále je však struktura české ekonomiky a zaměstnanosti ve smyslu silnější orientace na výrobní odvětví a dělnické profese v mezinárodním srovnání relativně „zaostalá“ a trpí současně výraznější segmentací povolání na „mužská“ a „ženská“. Lze očekávat, že s přibližováním se standardní ekonomické struktury vyspělých tržních ekonomik bude proces změn dále pokračovat v souladu s trendem, který se utvářel zejména v druhé polovině devadesátých let.

V roce 2000 došlo k hospodářskému mírnému oživení a nezaměstnanost klesla o 40 tisíc osob (míra nezaměstnanosti poklesla z 9,0 na konci roku 1999 na 8,3 na konci roku 2000). Mírně však poklesl počet zaměstnaných (o necelých 15 tis. osob) a došlo k další diferenciaci vývoje zaměstnanosti podle odvětví. Pokles zaměstnanosti nadále pokračoval v „tradičních odvětvích“: v zemědělství (o 5 tis. osob), v dobývání nerostných surovin (o 7 tis. osob), v zpracovatelském průmyslu (o 13 tis. osob) a v odvětví obchodu a oprav motorových vozidel (o 22 tis. osob). Naproti tomu zaměstnanost mírně narostla ve státní správě, v peněžnictví, ve školství, ve zdravotnictví, v osobních a sociálních službách (celkem o více než 30 tis. osob). Narostl přitom celkově počet pracovníků nižší administrativy (o 27 tis. osob), ale také poněkud překvapivě počet nekvalifikovaných zaměstnanců a pomocných pracovníků (o 13 tis. osob), zatímco počet kvalifikovaných dělníků a řemeslníků dále klesal (o 39 tis. osob). Klesal i počet řídicích pracovníků (o 10 tis.

<sup>7</sup> Je to důsledek vyššího obratu pracovníků, kteří daným odvětvím procházejí, včetně obměny samostatně hospodařících.

osob). Hlavně však dále poklesl počet vyučených zaměstnaných (asi o 75 tis. osob), zatímco počet vysokoškoláků a překvapivě i nekvalifikovaných pracovníků vzrostl v porovnání s rokem 1999 (o 4 tis. osob, resp. o 33 tis. osob).

Shrnuto, recese vyvolala ve výrobním sektoru procesy restrukturalizace a oživení v roce 2000 nemělo pro zpracovatelský či těžební průmysl z hlediska zaměstnanosti příliš velký význam. Avšak nezaměstnanost ve zpracovatelském průmyslu, stejně jako nezaměstnanost vyučených, v roce 2000 mírně poklesla (o 30 tis. osob), a to i při poklesu zaměstnanosti této kategorie pracovní síly. Tento vývoj je pravděpodobně důsledkem přirozené obměny pracovníků, kteří už nejsou dále nahrazováni (jobless growth).<sup>8</sup>

#### **b) mění se role lidského kapitálu**

Nejvýznamnější změnou ve struktuře zaměstnanosti byla však změna kvalifikační struktury zaměstnanosti. Z pracovního trhu odešlo během tří let skoro 30 % z původního počtu pracovníků nekvalifikovaných a 10–20 % vyučených a pracovníků se středním vzděláním bez maturity. Rostl naopak počet pracovníků se středním odborným vzděláním s maturitou a vysokoškoláků. Právě ve změnách kvalifikační struktury zaměstnanosti i nezaměstnanosti se projevila podstata druhé vlny transformace ekonomiky: tržní tlaky na výkonnost zvýhodnily ve struktuře zaměstnanosti kvalifikovanou pracovní sílu, zesílily však obtíže v uplatnění méně kvalifikované pracovní síly.

Úbytek počtu zaměstnaných nekvalifikovaných pracovníků se nepromítl náštěstí v celém rozsahu nárůstem počtu nezaměstnaných této kategorie, částečně i proto, že kvalifikační struktura pracovní síly se dlouhodobě zlepšila.<sup>9</sup> Jen třetina poklesu zaměstnanosti osob se základním vzděláním se promítla do růstu nezaměstnanosti této kategorie, ale už dvě třetiny poklesu zaměstnanosti vyučených se promítly do růstu jejich nezaměstnanosti. Ovšem při růstu počtu zaměstnaných středoškoláků ať s odborným vzděláním či se všeobecným vzděláním docházelo dokonce i k růstu jejich nezaměstnanosti (srovnej tabulky P5 a P6).

Odliv osob bez kvalifikace a také vyučených do ekonomické neaktivity (zejména šlo o odchody do důchodu včetně předčasných důchodů) však znamenal zlepšení pozice těch pracovníků zmíněných kategorií, kteří zůstali na trhu práce. Pokles poptávky po této pracovní síle byl totiž ještě rychlejší. Zejména poměr zaměstnaných a nezaměstnaných pracovníků bez kvalifikace se zhoršil natolik, že tato kategorie nezaměstnaných představovala na konci roku 1999 asi čtvrtinu nezaměstnaných, zatímco její podíl na zaměstnanosti byl asi 8 %. Přes nárůst zaměstnanosti této kategorie po oživení v roce 2000 vzrostl i počet nezaměstnaných (o 8 tis. osob), stejně jako vzrostla míra nezaměstnanosti kategorie nevyučených.

<sup>8</sup> V rostoucí míře byly využívány předčasné starobní důchody (více než jedno procento pracovní síly v průběhu roku 2000).

<sup>9</sup> Počet dospělých osob se základním vzděláním (ve věku nad 15 let) poklesl u nás za toto období tří let o více než 300 tisíc osob. Počet osob vyučených se v podstatě neměnil, ale rostl výrazně počet středoškoláků a vysokoškoláků.

#### **c) důsledky vývoje trhu práce pro postavení pracovní síly**

Shrnuto, v letech 1996–1999 došlo ke klasické recesi, jež se projevila úbytkem nabízených pracovních míst a růstem nezaměstnanosti v důsledku propouštění, jež bylo do jisté míry nejen reakcí na hospodářský pokles, ale také eliminací dříve udržované přezaměstnanosti. Tak se „primární segmenty“ reprezentované dříve ochraňovanými podniky zpracovatelského průmyslu staly součástí soutěživého trhu.

#### **Diferencovaná rizika nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost se během tří let více než zdvojnásobila. Procesy změn na pracovním trhu spojené s propouštěním či snižováním zaměstnanosti se dotkly celé řady odvětví a profesí či kvalifikačních kategorií. V podmínkách rostoucí soutěživosti se ale současně diferencovaly možnosti zaměstnání znovu získat. To se projevilo ve změnách míry nezaměstnanosti a míry dlouhodobé nezaměstnanosti.<sup>10</sup>

V roce 2000 více než čtyři pětiny nezaměstnaných tvořili ti, kteří dříve pracovali, zbytek ti lidé, kteří nově vstoupili na pracovní trh. Z celkového počtu nezaměstnaných pak 61 % ztratilo zaměstnání propuštěním nebo tím, že zaměstnavatel ukončil činnost, případně sami přestali podnikat, pro dalších 7 % skončil dočasný pracovní poměr a v 5 % šlo o zdravotní důvody. Lze říci, že asi tři čtvrtiny z celkového počtu se stali nezaměstnanými v důsledku ztráty svého dřívějšího zaměstnání. Možnost získat zaměstnání se však pro ně značně diferencovala. To se projevilo v různé době jejich setrvávání v nezaměstnanosti. Dlouhodobě nezaměstnaných bylo v České republice podle výsledků VŠPS na konci roku 1999 celkem 40,2 % z celkového počtu nezaměstnaných a jejich počet byl tak téměř třikrát vyšší než v roce 1996, na konci roku 2000 již byl (při poklesu míry nezaměstnanosti) podíl dlouhodobě nezaměstnaných na úrovni 50 % počtu nezaměstnaných, což přesahuje evropský průměr.

<sup>10</sup> Tu jsme v souladu s převládající konvencí definovali jako nezaměstnanost trvající déle než jeden rok.

**Tab. 3.1: Počet nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti (konec roku)**

	1996	1997	1998	1999	2000
nezaměstnaní celkem (tis.)	210,3	280,7	379,6	470,4	430,4
muži	97,5	122,7	165,4	222,3	196,5
ženy	112,8	168,0	214,2	248,1	233,9
míra nezaměstnanosti (%)	4,1	5,4	7,3	9,0	8,3
muži	3,4	4,2	5,7	7,6	6,8
ženy	4,9	6,9	9,3	10,7	10,2

**Tab. 3.2: Počet dlouhodobě nezaměstnaných a míra dlouhodobě nezaměstnanosti (konec roku)**

	1996	1997	1998	1999	2000
nezaměstnaní déle než rok (tis.)	56,6	76,8	115,8	188,8	213,0
muži	26,8	35,4	47,0	81,9	96,7
ženy	29,8	41,4	68,8	107,1	116,3
míra dlouhodobě nezam. (%)	1,2	1,6	2,4	3,8	4,1
muži	1,0	1,3	1,7	2,9	3,5
ženy	1,5	2,0	3,2	5,0	5,4

Pramen: ČSÚ, Zaměstnanost a nezaměstnanost (výběrová šetření pracovních sil a zvláštní výpočty)

Riziko setrvání v nezaměstnanosti vyjádřené mírou dlouhodobě nezaměstnanosti rostlo daleko rychleji než míra obecné nezaměstnanosti, a to u všech kategorií nezaměstnaných. Podobně i dále uvedené údaje o registrované nezaměstnanosti<sup>11</sup> ukazují alarmující skutečnost: v letech 1996–1998 se udržoval podíl nezaměstnaných déle než rok kolem 20 % z celkového počtu nezaměstnaných, v roce 1999 se zvýšil na 30 % a v roce 2000, kdy nezaměstnanost po třech letech poprvé poklesla (z 9,4 na 8,8 %), se podíl dlouhodobě nezaměstnaných dále zvýšil až na 40 % počtu nezaměstnaných.

V souladu s teorií lidského kapitálu a s teorií dualismu trhu práce je v důsledku zvýšené soutěživosti na trhu práce riziko dlouhodobě nezaměstnanosti extrémní tam, kde schází obecný lidský kapitál (u zdravotně postižených a nekvalifikovaných pracovníků) či specifický kapitál související s praxí (u absolventů základních škol, učilišť, středních a případně vysokých škol), zejména pak když se „překrývají“ s těmito základními handicapami i určité „sociální“ identity (viz tabulky P7 a P8).

Pro riziko ohrožení nezaměstnaností a hlavně pro setrvání v ní sehrává zdravotní postižení nejvýznamnější roli jak u mužů, tak u žen. Právě dlouhodobou nezaměstnaností jsou nejvíce ohroženi zdravotně postižení: riziko nezaměstnanosti přesahuje u nich 30 % a riziko dlouhodobě nezaměstnanosti představuje pro zdravotně postižené ženy 25 %, pro muže 18 %. Totéž platí o pracovnících bez kvalifikace, zejména o mužích, jejichž specifická míra nezaměstnanosti přesahuje

<sup>11</sup> V té je podíl dlouhodobě nezaměstnaných vzhledem ke zpožděním registrací nezaměstnaných na úřadu práce a vzhledem k určitému podílu sankčních vyřazení nezaměstnaných, jež nezaměstnanost z hlediska registrace přerušují, výrazně nižší.

20 %, míra dlouhodobě nezaměstnanosti dosahuje přitom 15 %.<sup>12</sup> Vysoké je riziko nezaměstnanosti u *mládeže do 19 let*, riziko dlouhodobě nezaměstnanosti se blíží k 12 %. Všechny vzdělanostní i věkové *kategorie žen* jsou vystaveny vyššímu riziku nezaměstnanosti a také dlouhodobě nezaměstnanosti. Rozdíl je patrný zejména v kategorii věku *od 25 do 40 let, kde zvláštní roli hraje povinnost péče o malé děti*: přerušuje pracovní kariéru a vyvolává nutnost znovu hledat místo. Přitom dochází k častému odmítání ze strany zaměstnavatelů s ohledem na pečovatelské závazky matek vůči dětem.

### Mezinárodní srovnání a některá „česká specifika“

Míra diferenciací rizika nezaměstnanosti a dlouhodobě nezaměstnanosti mezi lety 1996–2000 značně narostla. Prolíná se tak vliv zvýšené soutěživosti pracovního trhu na jedné straně, ale i specifický vliv segmentace, selektivity a diskriminace vůči určitým kategoriím pracovní síly na straně druhé. Mezinárodní komparace dobře ukazuje, že riziko nezaměstnanosti se u nás rozkládá mezi věkové skupiny dost podobně, jako je tomu v zemích EU: nejvyšší nezaměstnanost je ve věkové skupině do 25 let, kde postihuje ve vysoké míře zejména nově vstupující na pracovní trh a pracovní sílu s krátkou pracovní historií (tzv. „entrants“).

**Tab. 3.3: Míry nezaměstnanosti podle věku v roce 1999 ve vybraných zemích a v ČR (roční průměry)**

	do 25	26–54	55–64	celkem
ČR	17,0	7,5	4,8	8,8
Německo	8,5	7,9	13,9	8,7
Belgie	22,6	7,4	5,7	9,0
Švédsko	14,2	6,2	6,6	7,2
Maďarsko	12,4	6,2	2,7	7,1
průměr v EU	16,3	7,7	7,5	9,2

Pramen: OECD 2000 (upraveno)

Jde o model diferenciací rizika nezaměstnanosti, typický právě pro evropské pracovní trhy značně segmentované podle osy „interní-externí“ pracovní trh a při uplatnění principu seniority. Zejména vyšší věkové kategorie jsou na těchto trzích lépe postaveny na interním pracovním trhu firem nebo jsou lépe chráněny systémy sociálního zabezpečení, tedy předčasnými důchody či podporami v nezaměstnanosti, jakmile se dostávají na externí pracovní trhy.<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Je třeba říci, že značnou část z nich představují Romové. 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, mohou Romové odhadem představovat 15 až 20 procent nekvalifikované pracovní síly u nás. Ještě vyšší podíl mají ovšem mezi nekvalifikovanými nezaměstnanými; půjde odhadem snad o třetinu až polovinu nezaměstnaných bez kvalifikace.

<sup>13</sup> V České republice byly v letech 1998–2000 velice rozsáhlé (podobně jako v první polovině devadesátých let při růstu nezaměstnanosti v Polsku) využity předčasné důchody. Od roku 2000 byl zvýšen podstatně strop podpory v nezaměstnanosti, což je příznivé pro pracovníky s lepším postavením na pracovním trhu; naopak byly zpřísněny podmínky poskytování podpor pro ty kategorie, které častěji opakují nezaměstnanost (sekundární pracovní trh).

Podstatně vyšší je však u nás v porovnání s pracovními trhy jiných zemí v EU nerovnost v rozložení rizika nezaměstnanosti podle kvalifikační úrovně. Výrazný dopad nezaměstnanosti na nekvalifikované a také, i když v menší míře, na vyučené pracovníky v České republice souvisí s rychlým procesem restrukturalizace a modernizace, resp. s de-industrializací<sup>14</sup>, a s rychle narůstající rolí kvality lidského kapitálu. Vzhledem k tomu, že tento proces bude podle všeho pokračovat i po obnovení ekonomického růstu, budou nerovnosti v rozložení rizika podle kvalifikační úrovně zřejmě trvale přetrvávat.

**Tab. 3.4: Míry nezaměstnanosti podle dosaženého vzdělání (u osob ve věku 25–64) v roce 1998 (průměr za rok)**

	zákl., vyučen	střední	vyšší	celkem
ČR	14,5	4,6	1,9	6,5
Německo	16,6	10,8	5,6	9,3
Belgie	13,1	7,4	3,2	9,4
Švédsko	11,1	6,6	3,0	8,4
Maďarsko	9,9	5,8	1,5	7,8
EU průměr	12,2	10,5	7,2	10,0

Pramen: OECD 2000 (upraveno)

### Regionální diference rizika nezaměstnanosti

Nezaměstnanost v ČR se již na počátku devadesátých let výrazně regionálně diferencovala. Proces uvolňování přebytečné pracovní síly v druhé polovině devadesátých let měl v důsledku rozdílné ekonomické struktury regionů v ČR i rozdílné účinky na vývoj nezaměstnanosti. Nezaměstnanost rostla téměř všude a rozdíly mezi regiony v míře nezaměstnanosti (a následně i v míře dlouhodobé nezaměstnanosti) se zvětšily.

**Tab. 3.5: Nezaměstnanost v regionech ČR (údaje ke konci roku)**

Region	1996	1999	2000	2000
	MN	MN	MN	MDN
Celkem	4,1	9,0	8,3	4,3
Praha	2,2	4,2	4,5	1,2
Střední Čechy	3,2	8,0	7,2	3,4
Jihozápad	2,8	6,7	5,5	2,3
Severozápad	7,3	13,6	12,5	8,1
Severovýchod	3,5	8,6	6,4	2,8
Jihovýchod	3,3	8,6	7,7	4,0
Střední Morava	4,4	10,2	9,8	5,1
Ostravsko	6,2	13,9	14,0	8,6

Vysvětlivky: míra nezaměstnanosti (MN), míra dlouhodobé nezaměstnanosti (MDN)

Pramen: ČSÚ, Zaměstnanost a nezaměstnanost... (zvláštní výpočty)

Na rozdíl od první vlny nezaměstnanosti, která postihla především oblasti těžebního a těžkého průmyslu na jedné straně, a průmyslově nerozvinuté oblasti

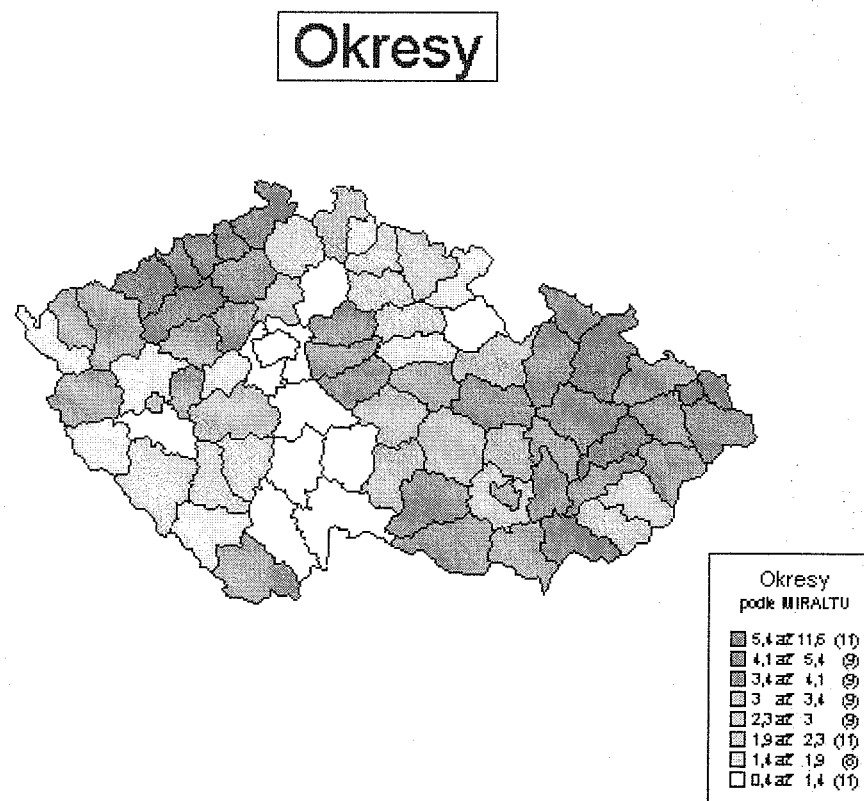
<sup>14</sup> Její hlavní fáze proběhla v západní Evropě už v osmdesátých letech.

s vysokým podílem zemědělské výroby na straně druhé, se nyní dopad rizika nezaměstnanosti promítl v širším spektru odvětví zejména zpracovatelského průmyslu: přezaměstnanost musela být uvolněna ve všech odvětvích zaostávajících ve výkonnosti. Více byly přitom zasaženy podniky s větším počtem zaměstnanců. Současně však trpělo celkovým poklesem koupěschopnosti obyvatel i drobné podnikání, obchod a služby.

Rozdíly v míře nezaměstnanosti mezi mikroregiony, resp. okresy byly nadále výrazné: registrovaná nezaměstnanost dosahovala na konci roku 1999 v sedmi okresech ze 77 mezi 15 až 20 % (jednalo se o okresy severních Čech a severní Moravy), v dalších 24 okresech 10 až 15 %, naopak v sedmi okresech méně než 5 % (patří k nim tradičně Praha) při průměrné míře nezaměstnanosti 9,4 %.<sup>15</sup>

V regionální diferenciaci míry nezaměstnanosti se projevil kombinovaný efekt ekonomické recese a strukturální změny – šlo zejména o souběh dvou okolností: o rozsah snížení poptávky po práci a současně o rozdíly v úrovni kvalifikace pracovní síly. K největšímu omezení primárních pracovních trhů došlo totiž právě tam, kde byly tyto primární trhy tradičně nejrozsáhlejší. Z těchto trhů byly uvolněny největší počty nekvalifikované či nevhodně kvalifikované pracovní síly.

**Mapa 1: Míra dlouhodobé nezaměstnanosti v okresech (1999)**



<sup>15</sup> Data z Výběrových šetření pracovních sil nedovolují sledovat nezaměstnanost na úrovni okresů.

Z hlediska regionální diferenciacie míry nezaměstnanosti a podílu dlouhodobé nezaměstnanosti byla proto v České republice v druhé polovině devadesátých let stejně významnou determinantou rozdílů mezi okresy právě strana nabídky práce (konkrétně rozdíl v úrovni kvalifikace nezaměstnaných) jako strana poptávky po práci (konkrétně jde o rozdíl v počtu volných pracovních míst).

**Tab. 3.6: Korelace vybraných charakteristik pracovního trhu a míry nezaměstnanosti v 77 okresech v letech 1995–2000**

(koeficienty PEARSON, data podle MPSV ČR)

**Korelační koeficienty k proměnné: míra nezaměstnanosti v okrese<sup>16</sup>**

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Míra VPM	-.255	-.246	-.285	-.390	-.477	-.488
Index vzdělání nezam.	-.443	NV	-.587	-.541	-.494	-.437
Podíl nez. bez kvalifikace	.315	.373	.450	.444	.395	.321
Podíl dlouhodobé nezam.	.477	.562	.746	.827	.852	.793

**Korelační koeficienty k proměnné: podíl dlouhodobě nezaměstnaných v okrese**

proměnná	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Míra VPM	NV	NV	NV	-.294	-.344	-.323
Index vzdělání nezam.	-.351	-.289	-.494	-.571	-.520	-.391
Podíl nez. bez kvalifikace	.316	.567	.415	.528	.476	.376

Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti koreluje s indexem vzdělání nezaměstnaných a také s podílem nekvalifikovaných nezaměstnaných silněji než s nabídkou volných pracovních míst v daném okrese.

Předpokládáme, že vedle kvality lidského kapitálu dalším významným faktorem diferenciacie rozdílů rizika nezaměstnanosti byl i stupeň segmentace pracovního trhu. Ten je obtížné odhadovat z dostupných statistických dat, podle mnohých příznaků je ale patrné, že byl výraznější právě tam, kde byly primární trhy více postiženy recesí. Segmentace pracovního trhu totiž vyplývá do značné míry z reakce aktérů na pracovních trzích na rostoucí ohrožení nezaměstnaností.

### Některé sociální důsledky diferencovaného rizika nezaměstnanosti

Zkušenosti evropských zemí z období růstu nezaměstnanosti v osmdesátých letech ukazují, že především dlouhodobá nezaměstnanost zvyšuje rizika chudoby a sociálního vyloučení. Riziko chudoby mezi domácnostmi nezaměstnaných bylo mnohonásobně vyšší než u ostatních domácností.<sup>17</sup> Analýzy z devadesátých let

<sup>16</sup> Vysvětlivky: Všechny korelační koeficienty na hladině významnosti .05 či nižší.

NV – není významné na dané hladině významnosti. Index vzdělání nezaměstnaných jako suma podílů nezaměstnaných daného kvalifikačního stupně, přičemž vyšší kvalifikační stupeň má vždy vyšší váhu.

<sup>17</sup> Dopad nezaměstnanosti na chudobu závisel zejména na trvání nezaměstnanosti, na štěrnosti systémů kompenzací příjmu v nezaměstnanosti a současně i na zaměstnanosti a příjmu partnera (proto jsou značné rozdíly například mezi zeměmi Beneluxu na jedné straně a Irsku či Řecku na straně druhé).

(Hagenaars et al. 1994, Atkinson 1998: 74) ukazují, že sice se míry chudoby mezi různými zeměmi odlišují, nicméně ve většině zemí domácnosti nezaměstnaných jsou mnohem více ohroženy chudobou v porovnání s ostatními domácnostmi: v Belgii více než čtyřikrát, v Nizozemí více než třikrát, v Irsku, Velké Británii a Francii více než dvakrát, v Německu byl rozdíl v chudobě nezaměstnaných proti celku domácností sice jen mírný (ale stále více než dvojnásobný proti domácnostem zaměstnaných), pouze v Dánsku byla incidence chudoby nezaměstnaných pod průměrem všech domácností, byly ovšem stále vyšší než v domácnostech zaměstnanců.

Podobně velmi přesvědčivé výsledky ukazuje také analýza provedená na datech z Mikrocenzu 1996. Česká situace je dokonce specifická v tom smyslu, že postižení chudobou ve spojení s nezaměstnaností je v porovnání s ostatními typy domácností výrazně vyšší (přesněji víc než desetkrát vyšší).

**Tab. 3.7: Riziko chudoby v závislosti na postavení přednosty 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

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

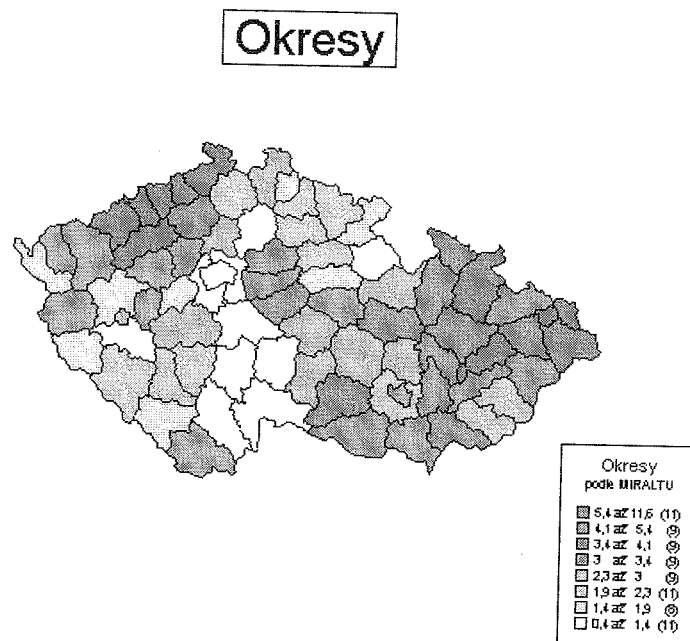
Pramen: de Lathouwer (1993), ČSÚ – zvláštní výpočty z dat Mikrocenzu 1996

V letech 1996 až 1999, kdy došlo v ČR k růstu míry nezaměstnanosti z 3,5 na 9,4 % (registrovaná nezaměstnanost podle dat úřadů práce), 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 % právě nezaměstnaní. Nepřekvapuje proto, že rozsah chudoby v jednotlivých regionech ČR 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 roce 1999 koeficient korelace (PE) mezi mírou registrované nezaměstnanosti v okresech ČR na konci roku 1999 a podílem příjemců opakovaných dávek sociální pomoci na referátech sociální péče v relaci k počtu obyvatel okresu nad 15 let<sup>18</sup> hodnotu 0,400 (hladina významnosti 0,01).<sup>19</sup>

<sup>18</sup> V průměru šlo o podíl 10,7 % příjemců dávky sociální péče v poměru k dospělé populaci nad 15 let (jde o všechny registrované za účelem získání opakované dávky sociální péče v průběhu roku 1999, nikoliv o stav k datu).

<sup>19</sup> 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 například 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

Mapa 2: Podíl příjemců dávek sociální péče na dospělé populaci v okresech (1999)



Dopad nezaměstnanosti na chudobu závisí ovšem do značné míry na výkonnosti systémů ochrany příjmu. Podpory v nezaměstnanosti v ČR jsou poskytovány v porovnání s evropskými standardy relativně krátkou dobu (6 měsíců) a jsou nízké (50 % a 40 % předchozí mzdy první tři měsíce a druhé tři měsíce trvání nezaměstnanosti).<sup>20</sup> Pak přecházejí nezaměstnaní do systému dávek sociální péče, což znamená, že jejich příjmy jsou dopláceny (je-li to třeba) do výše životního minima. I tyto okolnosti hrají roli pro koincidenci déle trvající nezaměstnanosti a chudoby. S ohledem na narůstající míru a diferenciaci dlouhodobé nezaměstnanosti lze očekávat, že i sociální dopady nerovnoměrného rizika nezaměstnanosti se budou nadále prohlubovat.

bylo jen v jediném případě (a jen ve dvou dalších okresech s nejnižší mírou nezaměstnanosti přesáhl tento podíl příjemců dávek sociální pomoci podíl 5 procent).

<sup>20</sup> K snížení z 60 % a 50 % došlo v roce 1997 v souvislosti s tzv. „balíčky“ úsporných opatření.

Tab. 3.8: Poměry náhrady u životního minima a minimálních příjmových veličin (k průměrné čisté mzdě)

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Minimální mzda	52.8	47.1	32.7	31.4	26.9	25.8	24.8	22.7	28.4	33.3
Minimální důchod	58.3	53.3	46.3	45.6	42.9	38.3	36.3	37.5	34.6	35.6
Dávka v nezaměstnanosti	56.7	37.8	35.9	29.4	32.4	30.6	30.7	25.4	27.2	26.3
<b>Životní minimum</b>										
Jednotlivec	55.1	45.8	42.5	40.0	38.5	38.3	36.4	37.5	34.6	35.6
Čtyřčlenná rodina	184.6	166.1	147.4	140.4	129.2	117.0	111.0	111.0	102.5	102.4

ŽM = životní minimum, hrubá minimální mzda srovnána k hrubé průměrné mzdě, sociální dávky k čisté mzdě

Dlouhodobá nezaměstnanost dopadá totiž právě na ty skupiny populace, jež mají i tak nižší kapacitu lidského kapitálu a v souvislosti s tím také méně materiálních zdrojů. Delší období nezaměstnanosti a její opakování je navíc postupně vylučují z nároků na dávky ze sociálního pojištění.<sup>21</sup> Vývoj na trhu práce a diferenciaci rizik nezaměstnanosti odkazuje takto ohrožené kategorie pracovní síly přímo k systému dávek sociální pomoci. S ohledem na jejich klesající úroveň (srovnej tabulku 3.8) a také s ohledem na poptávku zaměstnavatelů po neformální práci (jež je výsledkem obecné flexibilizace pracovního trhu na jedné straně, a na straně druhé koresponduje možnostem daným nedostatečně kontrolovaným prostředím transformační české ekonomiky) využívají nezaměstnaní, zejména ti, pro které je formální trh práce obtížně dostupný, dost běžně i neformální příjmy z šedé ekonomiky.<sup>22</sup> Role žadatele dávek, jež kombinuje sociální příjmy s příjmy z neformálních zaměstnání, se jim jeví být vhodným způsobem, jak uniknout pozici „outsiderů“, kteří jsou přijímáni za nízké mzdy na nejistá pracovní místa. Tato role ale současně spoluvytváří i specifický vzorec vyloučení z formálního pracovního trhu, který bude odolný vůči nabídkám nejistých pracovních míst s nízkými mzdami.

## Závěr

Vyloučení na trhu práce souvisí především s flexibilizací pracovního trhu, s jeho segmentací a diferenciací rizik nezaměstnanosti, dílem i s oslabováním nároků na některé z dávek sociálního zabezpečení v důsledku fragmentace pracovní kariéry u části pracovní síly. Jednou z možných alternativ vyhnutí se rizikům nezaměstnanosti může být – zejména pro pracovní sílu v sekundárních segmentech trhu práce, jež je riziky nezaměstnanosti nejvíce ohrožená v důsledku nedostatečné vybavenosti lidským a sociálním kapitálem – oblast „šedé zóny“

<sup>21</sup> Od roku 2000 došlo ke zpřísnění nároku na podporu v nezaměstnanosti v tom smyslu, že pro obnovu nároku v případě opakované nezaměstnanosti musí být žadatel zaměstnán vcelku 6 měsíců mezi oběma registracemi (vedle dřívější podmínky 12 měsíců zaměstnání v posledních třech letech).

<sup>22</sup> Při reprezentativním výzkumu „Legitimita sociální politiky“ (léto 1999, n = 1.319) více než polovina respondentů (z dospělé populace) uvedla, že nezaměstnaní „často“ nebo dokonce „velmi často“ pracují na černo“ (další čtvrtina dotazovaných uvedla, že „občas pracují na černo“).



pololegálních pracovních aktivit<sup>23</sup> jako nejpřístupnější odpověď na tato rizika. Taková alternativa může sice snížit aktuální rozsah faktické ne-zaměstnanosti, nezmění však podstatně míru dlouhodobých životních nejistot a sociálního vyloučení těch, kteří ji zvolí jako východisko. Pro eliminaci rizik vyloučení na trhu práce je klíčová jiná strategie – a sice zlepšování lidského kapitálu a zaměstnatelnosti těch, kteří jsou jimi nejvíce ohroženi.

Proces růstu a diferenciací rizik nezaměstnanosti v České republice je, jak jsme ukázali, těsně spojen s procesy transformace, modernizace a dopady globální ekonomické soutěže. Procesy, z nichž rizika vyloučení na trhu práce i sociálního vyloučení vyplývají, jsou ovšem trvalejší povahy a jejich vliv zesiluje. Postupující integrace České republiky do Evropské unie a také do globální ekonomiky v blízké budoucnosti požadavky na konkurenceschopnost a tlaky na trh práce ještě zvýší. Nelze ani očekávat, že by je oslabil proces stárnutí populace či delší účast mladých lidí ve vzdělávacím systému. Demografická změna vyvolává totiž sociálně politické reakce, jako je zvyšování důchodového věku a zpříšňování podmínek pro odchod do důchodu, při snaze udržet a zvyšovat pracovní participaci mužů i žen. Právě lidský a sociální kapitál bude o možnosti zapojení lidí do světa práce rozhodovat.

## Příloha

**Tab. P1: Změny zaměstnanosti podle odvětví v letech 1996–2000**

Odvětví	1996 (v tis.)	1999 (v tis.)	2000 (v tis.)	změna (v tis.)	změna (v %)	2000 (v %)
Zemědělství, myslivost	241,2	191,6	186,4	- 54,8	- 22,7	3,9
Lesní hospodářství, rybolov	51,7	50,5	50,7	- 1,0	- 1,9	1,1
Dobývání nerost. surovin	89,6	75,0	67,6	- 22,0	- 24,6	1,4
Zpracovatelský průmysl	1402,1	1302,0	1288,8	- 113,3	- 80,1	27,1
Výr. elektřiny, plynu, vody	100,1	80,4	80,4	- 19,7	- 19,7	1,7
Stavebnictví	467,2	444,5	442,4	- 24,8	- 5,3	9,3
Obchod, opravy motorových vozidel	652,5	636,6	614,5	- 38,0	- 5,8	12,9
Pohostinství, ubytování	159,1	158,7	155,5	- 3,6	- 2,3	3,3
Doprava, telekomunikace	392,7	369,9	372,6	- 20,6	- 5,2	7,8
Peněžnictví a pojišťovnictví	95,5	99,2	103,0	+ 7,5	+ 7,9	2,2
Nemovitosti, služby pro podniky, výzkum	259,6	262,2	265,8	+ 6,2	+ 2,4	5,6
Veřejná správa, sociální zabezpečení	321,9	336,3	340,7	+ 18,8	+ 5,8	7,2
Školství	311,6	296,4	300,2	- 11,4	- 3,7	6,3
Zdrav., veterinární a soc. činnosti	266,2	287,5	293,6	+ 27,4	+ 10,3	6,2
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	163,1	169,1	183,8	+ 20,7	+ 12,7	3,9
Soukromé domácnosti s pomocným personálem	1,7	2,0	1,7	0	0	0,0
Exteritoriální organizace	2,2	2,4	2,1	- 0,1	- 4,5	0,0
Nezjištěno	2,3	0,7	1,4	- 0,7		
<b>Celkem</b>	<b>4980,3</b>	<b>4765,4</b>	<b>4751,0</b>	<b>- 229,3</b>	<b>- 4,6</b>	<b>100,0</b>

Pramen: ČSÚ 1996–2000, Zaměstnanost a nezaměstnanost (údaje ke konci roku)

<sup>23</sup> Beck (2000) hovoří o v této souvislosti o nebezpečí „brazilianizace Západu.“

Tab. P2: Nezaměstnanost podle odvětví v letech 1996–2000

Odvětví	1996 (v tis.)	1999 (v tis.)	2000 (v tis.)	změna (v tis.)	změna (v %)	2000 (v %)
Zemědělství, myslivost	8,4	17,7	13,0	4,6	+ 54,8	3,0
Les.hospodářství, rybolov	1,9	4,8	5,7	3,8	+ 200,0	1,3
Dobývání nerostných surovin	6,1	11,7	8,2	2,1	+ 34,4	1,9
Zpracovatelský průmysl	48,4	133,2	109,7	61,3	+ 126,7	25,5
Výroba elektřiny, plynu, vody	1,8	3,9	2,8	1,0	+ 55,5	0,7
Stavebnictví	17,8	36,7	31,6	13,8	+ 77,5	7,4
Obchod, opravy motorových vozidel	27,1	61,8	52,9	25,8	+ 95,2	12,3
Pohostinství, ubytování	11,7	24,5	21,4	9,7	+ 82,9	5,0
Doprava, telekomunikace	7,0	19,1	19,1	12,1	+ 172,9	4,4
Peněžnictví a pojišťovnictví	1,0	3,4	6,4	5,4	+ 540,0	1,5
Nemovitosti, služby pro podniky, výzkum	5,7	13,8	13,1	7,4	+ 229,8	3,1
Veřejná správa, sociální zabezpečení	6,7	12,5	11,3	4,6	+ 68,6	2,6
Školství	5,2	7,9	8,3	3,1	+ 59,6	1,9
Zdrav., veterinární a soc. činnosti	5,2	12,9	11,5	6,3	+ 121,2	2,7
Ostatní veřejné, sociální a osobní služby	6,7	12,5	14,1	7,4	+ 110,4	3,3
Soukromé domácnosti s pomocným personálem	0,3	0,9	0,2	- 0,1	- 33,3	-
Exteritoriální organizace	-	-	-	-	-	-
Nezjištěno	-	0,8	0,5	-	-	-
Jiné (neměli zaměstnání v posledních pěti letech)	56,0	92,4	100,5	+ 44,5	+ 79,5	23,5
<b>Celkem</b>	<b>210,3</b>	<b>470,4</b>	<b>430,4</b>	<b>+ 220,1</b>	<b>+ 104,7</b>	<b>100,0</b>

Pramen: ČSÚ 1996–2000, Zaměstnanost a nezaměstnanost

Tab. P3: Změny zaměstnanosti podle kategorie zaměstnání v letech 1996–2000

	1996 (v tis.)	1999 (v tis.)	2000 (v tis.)	změna (v tis.)	změna (v %)	2000 (v %)
Zákonod., ved.a říd. prac.	331,8	298,4	288,2	- 43,4	- 13,1	6,1
Vědecká a odb. dušev. prac.	475,4	498,5	500,1	+ 24,7	+ 5,2	10,5
Techn., zdrav. a pedagog. prac.	895,9	891,4	897,7	+ 3,8	+ 0,05	18,9
Nižší administrativní prac.	397,3	357,0	383,6	- 13,7	- 3,4	8,1
Provoz. prac. v služ. a obch.	570,1	573,1	574,3	+ 4,2	+ 0,07	12,1
Kvalif. dělníci v zem., les.	114,1	99,2	93,0	- 21,1	- 0,2	2,0
Řemesl., kvalif. výrobci, opr.	1051,3	990,9	951,9	- 99,4	- 9,5	20,0
Obsluha strojů a zařízení	643,7	609,9	606,3	- 37,4	- 5,8	12,8
Pomocní a nekval. prac.	442,8	388,1	400,7	- 42,1	- 9,5	8,4
Příslušníci armády	55,2	57,4	52,7	- 2,5	- 4,5	1,1
Nezjištěno	2,9	1,6	2,5	-	-	0,1
<b>Celkem</b>	<b>4980,3</b>	<b>4765,4</b>	<b>4751,0</b>	<b>- 229,3</b>	<b>- 4,6</b>	<b>100,0</b>

Pramen: ČSÚ 2000, Zaměstnanost a nezaměstnanost (údaje ke konci roku)

Tab. P4: Nezaměstnaní podle kategorie předchozího zaměstnání v letech 1996–2000

	1996 (v tis.)	1999 (v tis.)	2000 (v tis.)	změna (v tis.)	změna (v %)	2000 (v %)
Zákonod., ved.a říd. prac.	3,4	8,9	4,8	+ 1,4	+ 41,1	1,1
Vědecká a odb. dušev. prac.	5,1	11,2	12,7	+ 7,6	+ 149,0	3,0
Techn., zdrav.a pedagog. prac.	13,4	37,4	34,4	+ 21,0	+ 156,7	8,0
Nižší administrativní prac.	10,1	27,9	28,1	+ 18,0	+ 178,2	6,5
Provoz.prac. v služ. a obch.	30,0	68,5	62,2	+ 32,2	+ 107,3	14,5
Kvalif. dělníci v zem., les.	4,3	11,7	8,4	+ 4,1	+ 95,3	2,0
Řemesl., kvalif. výrobci, opr.	28,0	81,7	65,4	+ 37,4	+ 133,6	15,2
Obsluha strojů a zařízení	22,4	53,9	42,2	+ 19,8	+ 88,4	9,8
Pomocní a nekval. prac.	43,9	75,2	70,3	+ 26,4	+ 60,1	16,3
Příslušníci armády	0,3	1,1	0,9	+ 0,6	+ 200,0	0,2
Jiné (neměli zaměstnání)	49,3	92,9	100,1	+ 50,8	+ 103,0	23,5
<b>Celkem</b>	<b>210,3</b>	<b>470,4</b>	<b>430,4</b>	<b>+ 220,1</b>	<b>+ 104,7</b>	<b>100,0</b>

Pramen: ČSÚ 1996–2000, Zaměstnanost a nezaměstnanost (údaje ke konci roku)

Tab. P5: Změna zaměstnanosti podle vzdělání v letech 1996–2000

	1996 (v tis.)	1999 (v tis.)	2000 (v tis.)	změna (v tis.)	změna (v %)	2000 (v %)
Základní (a bez vzdělání)	541,6	397,8	427,6	- 114,0	- 21,0	9,0
Vyučen (a SO)	2376,4	2115,8	2038,9	- 337,5	- 14,2	42,9
Úplně střední odborné	1399,3	1479,1	1497,9	+ 98,6	+ 7,0	31,5
Úplně střední všeobecné	216,3	176,5	182,4	- 33,9	- 15,7	3,8
Vysokoškolské	503,5	596,2	604,9	+ 101,4	+ 21,4	12,7
<b>Celkem</b>	<b>4980,3</b>	<b>4765,4</b>	<b>4751,0</b>	<b>- 229,3</b>	<b>- 4,6</b>	<b>100,0</b>

Pramen: ČSÚ 1996–2000, Zaměstnanost a nezaměstnanost (údaje ke konci roku)

Tab. P6: Nezaměstnanost podle vzdělání v letech 1996–2000

	1996 (v tis.)	1999 (v tis.)	2000 (v tis.)	změna (v tis.)	změna (v %)	2000 (v %)
Bez školního vzdělání	0,3	4,9	4,3	+ 4,0	-	1,2
Základní	65,3	109,0	112,9	+ 47,6	+ 72,9	20,2
Vyučen	81,4	192,8	172,0	+ 90,6	+ 111,3	41,7
Střední odborné	9,7	22,9	12,5	+ 2,8	+ 28,9	4,2
Vyučen s maturitou	1,2	7,0	8,5	+ 7,3	+ 608,3	2,4
Úplně střední odborné	36,3	96,8	88,7	+ 52,4	+ 144,4	21,3
Úplně střední všeobecné	9,1	19,7	16,2	+ 7,1	+ 78,0	5,7
Vysokoškolské	7,0	17,4	15,3	+ 8,3	+ 118,6	3,3
<b>Celkem</b>	<b>210,3</b>	<b>470,4</b>	<b>430,4</b>	<b>+ 220,1</b>	<b>+ 104,7</b>	<b>100,0</b>

Pramen: ČSÚ 1996–2000, Zaměstnanost a nezaměstnanost (údaje ke konci roku)

Tab. P7: Míry nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti podle vzdělání v letech 1996–2000

Vzdělání, věk, zdravotní stav nezam.	1996 MN	MDN	1999 MN	MDN	2000 MN	MDN
Základní	11,1	5,1	22,0	12,1	21,1	14,5
Vyučen	3,9	0,9	9,2	3,8	8,1	4,1
Střední odborné	3,5	0,8	9,3	3,8	11,4	6,0
Vyučen s maturitou	1,9	0,4	8,0	2,4	8,2	3,3
Úplně střední odborné	2,6	0,5	6,4	2,2	5,8	2,5
Úplně střední všeobecné	4,1	1,0	10,0	4,0	8,2	2,9
Vysokoškolské	1,3	0,2	3,0	1,0	2,6	0,9
Bez školního vzdělání	9,9	6,1	31,0	21,5	44,3	29,0
15–19 let	13,3	1,7	33,0	8,3	35,8	11,4
20–24 let	5,3	1,1	14,8	4,6	14,4	6,4
25–29 let	5,2	1,7	9,6	3,8	8,8	4,4
30–39 let	3,8	1,4	8,2	4,0	7,6	4,1
40–49 let	2,8	0,9	7,1	3,6	6,4	4,1
50+	3,0	1,1	5,7	2,9	5,7	3,2
ZPS <sup>24</sup>	16,1	7,2	31,8	22,5	29,8	20,9
ZPS-T <sup>25</sup>	11,7	5,8	25,7	19,3	26,7	20,9
NE	3,8	1,0	8,4	3,3	7,8	3,9
<b>Celkem</b>	<b>4,1</b>	<b>1,2</b>	<b>9,0</b>	<b>3,8</b>	<b>8,3</b>	<b>4,3</b>

Vysvětlivky: MN – míra nezaměstnanosti, MDN – míra dlouhodobé nezaměstnanosti

Pramen: ČSÚ 2000, zvláštní výpočty (údaje ke konci roku)

<sup>24</sup> Změněná pracovní schopnost

<sup>25</sup> Změněná pracovní schopnost – těžší postižení

Tab. P8: Míry nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti na konci roku 2000

	MN – celkem	muži	ženy	MDN – celkem	muži	ženy
Základní	21,2	22,9	19,8	14,5	16,1	13,4
Vyučen	8,8	6,6	11,3	4,1	3,2	5,8
Střední odborné	11,4	7,1	14,9	6,0	3,8	7,9
Vyučen s maturitou	8,2	7,4	10,1	3,3	2,6	4,7
Úplně střední odborné	5,8	4,0	7,3	2,5	1,3	3,4
Úplně střední všeobecné	8,2	7,0	8,7	2,9	2,5	3,1
Vysokoškolské	2,6	2,2	3,3	0,9	0,8	1,1
Bez školního vzdělání	44,3	56,7	27,3	29,0	42,5	10,5
15–19 let	35,8	31,3	41,0	11,4	10,4	12,6
20–24 let	14,4	14,9	13,7	6,4	6,6	6,0
25–29 let	8,8	6,0	13,3	4,4	2,7	7,2
30–39 let	7,6	5,1	10,7	4,1	2,6	5,9
40–49 let	6,4	5,1	7,7	4,1	3,6	4,7
50+	5,6	4,9	6,7	3,2	2,6	4,0
ZPS	29,8	26,0	34,2	20,9	18,0	24,4
ZPS-T	26,7	27,7	25,3	20,9	24,4	15,9
NE	7,8	6,3	9,6	3,9	3,1	5,0
<b>Celkem</b>	<b>8,3</b>	<b>6,8</b>	<b>10,2</b>	<b>4,3</b>	<b>3,5</b>	<b>5,4</b>

Pramen: ČSÚ 2000, zvláštní výpočty

### Literatura:

- Atkinson, A. B. 1998. *Poverty in Europe*. Oxford, Mass: Blackwell.
- Bauman, Z. 1998. *Work, Consumerism and the New Poor*. Buckingham, Philadelphia: Open University Press.
- Bauman, Z. 2000. *What it Means „To be Excluded“: Living to Stay Apart – or Together?* In *Askonas*.
- P., Stewart A. *Social Inclusion. Possibilities and Tensions*. New York: St. Martin's Press.
- Beck, U. 2000. *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Berger, S., M. J. Piore. 1980. *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*. Cambridge, London: Cambridge University Press.
- ČSÚ. 1996–2000. *Zaměstnanost a nezaměstnanost v České republice podle výsledků Výběrového šetření pracovních sil*. Praha: Český statistický úřad (čtvrtletní publikace za uvedené roky).
- Esping-Andersen. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Oxford: Oxford University Press.
- Dahrendorf, R. 1991. *Moderný sociálny konflikt*. Bratislava: Archa.
- Daly, M. 1997. „Welfare states under pressure: cash benefits in European welfare states.“ *Journal of European Social Policy* 7 (2), pp. 129–146.

- De Lathouwer, L. 1993. „Universalism versus selectivity in unemployment schemes.“ Pp. 122–144 in Bergman J., B. Cantillon. *The European Face of Social Security*. Aldershot: Avebury.
- Hagenaars, A., Zaidi A. de Vos K. 1994. *Poverty Statistics in the Late 1980s*. Luxembourg: Eurostat.
- Jordan, B. 1998. *The New Politics of Welfare. Social Justice in a Global Context*. London: Sage.
- Lindbeck, A., D. J. Snower. 1989. *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*. Cambridge, Massachusetts: MIT Press.
- MPSV ČR 1999, 2000. *Statistická ročenka z oblasti práce a sociálního zabezpečení*. Praha: MPSV ČR.
- OECD 1994a. *The OECD Jobs Study*. Paris: OECD.
- OECD 1994b. *Societies in Transition. The Future of Work and Leisure*. Paris: OECD.
- OECD 1995–2000. *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- Ploug, N., J. Kvist. (eds.) 1997. *Social Security in Europe: development or dismantlement?* The Hague: Kluwer Law International.
- Polányi, K. 1957. *The Great Transformation. The Political and Economic Origins of Our Time*. Boston: Beacon Press.
- Sen, A. 1992. *Inequality Re-examined*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- Vavrečková, J., J. Kotíková. 1998. *Nižší příjmové skupiny obyvatelstva a možné ovlivňování jejich příjmových zdrojů se zvláštním zřetelem na nejnižší úroveň mezd a příjmy z jednotlivých systémů zabezpečení. Část IV*. Praha: VÚPSV ČR, nepublikováno. Citace dle Sirovátka, T. 2000. *Česká sociální politika na prahu 21. století: efektivnost, selhávání, legitimita*. Brno: Masarykova univerzita.
- Walker, R., D. Goodwin, E. Cornwell. 2000. „Work Patterns in Europe and Related Social Security Issues: Coping with the Myth of Flexibility.“ Pp. 5–43 in *Changing Work Patterns and Social Security*, ed. by D. Pieters. London, Hague, Boston: Kluwer Law International. EISS 1999 Yearbook.

## 4. Možnosti a strategie nezaměstnaných při hledání práce\*

Tomáš Sirovátka

*The Possibilities and Strategies of the Unemployed in Searching for a Job*

*Abstract: In this paper we pay attention to the strategies of the unemployed in the Czech labour market and to the factors which influence these strategies. We start from the hypothesis of a multi-dimensional determination of these strategies (rational choice theory, human capital and social capital theory, psychological and sociological explanations). We use the data from a survey conducted on a sample of 1.321 unemployed who entered unemployment registers in 2000). We have identified four strategies of flexibility which correspond with different groups of the unemployed. We have also identified that psychological impact of unemployment is associated with the perception of availability of these strategies. In any case, this impact, which is usually negative, represents also a contribution to the effectiveness of job search (particularly with older unemployed persons). Reservation wages are not too high but they seem to be determined mainly by attributed features of social status – hence incentives are low with the unskilled.*

### Úvod

V této stati se budeme věnovat jednomu z důležitých aspektů přizpůsobení pracovní síly na trhu práce: konkrétně preferovaným strategiím k získání zaměstnání na trhu práce u různých skupin nezaměstnaných, se snahou o identifikaci faktorů, jež tyto preference ovlivňují. Pozornost budeme věnovat především těm skupinám, které jsou na trhu práce nejvíce znevýhodněné vzhledem k riziku nezaměstnanosti.

### Teoretický rámec

Vycházíme z hypotézy multifaktorově podmíněného přizpůsobení požadavkům trhu práce. Způsoby, jakými se lidé přizpůsobují stále rychleji se měnícím požadavkům soudobých pracovních trhů a stále více diferencovaným rizikům nezaměstnanosti, závisí z jedné strany na diferencovaných potřebách adaptace, tedy na požadavcích vyplývajících ze situace konkrétních jednotlivců či kategorií pracovníků na trhu práce, z druhé strany pak na možnostech, které se účastníkům pracovního trhu naskýtají. Tyto možnosti jsou dány jednak příležitostmi, jež trh práce nabízí, a současně zdroji, které mohou lidé využít, aby na tyto příležitosti dosáhli: jde zejména o jejich lidský, sociální a kulturní kapitál. Strategie adaptace vycházejí ovšem nejen z těchto možností, ale odrážejí současně sociálně a kulturně zakotvené vzory jednání. Souhrnem: strategie adaptace na trhu práce je výsledkem konfrontace požadavků trhu práce, možností, jež trh práce nabízí, „kapitálu“, jímž (potenciální) pracovníci disponují, a vzorů jednání, jimiž jsou ovlivněni.

\* Tato stat' byla podpořena grantem č. 403/00/0420 Grantové agentury České republiky.

Jedním z klíčových konceptů vysvětlujících tento proces je teorie racionálního jednání (rational choice). Ekonomická teorie formulovala *teorii hledání práce* (srovnej zvláště Mortensen 1986, McKenna 1990, Layard, Nickell, Jackman 1994). Shrneme-li tento koncept, pak lze hledání zaměstnání chápat jako „přirazovací funkci“ (tedy proces a současně výsledek procesu přirazování nezaměstnaných k pracovním místům). Hodnota této funkce roste s počtem pracovních míst, s počtem nezaměstnaných, a hlavně s tím, jak efektivně nezaměstnaní hledají práci. Efektivnost hledání zaměstnání závisí zejména na třech faktorech. Za prvé na objektivní situaci na trhu práce (jde zvláště o poměr mezi počtem nezaměstnaných a volných pracovních míst a současně o podobnost struktury nezaměstnaných a pracovních míst: zvláště podle kvalifikace, profese, odvětví, prostorového rozložení ap.). Za druhé efektivnost hledání práce závisí na dostupnosti pracovních míst. Tato dostupnost je interpretována jednak v rámci neoklasické ekonomické teorie jako funkce kvality „lidského kapitálu“, jímž pracovní síla disponuje, jednak jako funkce nákladů na hledání zaměstnání, jež souvisejí s „nedokonalou informovaností“<sup>1</sup> na straně hledajících subjektů<sup>2</sup>. Jinak je ovšem dostupnost míst interpretována v rámci tzv. institucionálních či segmentačních teorií pracovního trhu (srovnej zvláště Kerr 1950, Doeringer a Piore 1971); je totiž posuzována v závislosti na sociálně zakořeněné vybíravosti (selektivitě) a preferencích zaměstnavatelů a na vyplývající sociální diferenciaci přístupu k pracovním místům, zejména jde o diskriminaci (srovnej zvláště Becker 1957). Za třetí závisí efektivita hledání zaměstnání na motivaci pracovní síly. Ekonomové a tvůrci systémů dávek odvozují v rámci opatření sociální politiky motivaci k hledání zaměstnání z tzv. „vymíněné mzdy“ (reservation wage). Výše vymíněné mzdy je ovšem ovlivněna zkušenostmi pracovníků při hledání zaměstnání. Odvíjí se z počtu nabídek zaměstnání v minulosti („job offer arrival rate“), od výše průměrné mzdové nabídky i od disperze nabídek. Konečně závisí i na ceně, kterou jednotlivci přičítají volnému času. Z toho důvodu je významným konceptem tzv. „replacement rate“ (poměr náhrady), resp. míra, v níž dávky v nezaměstnanosti a sociální dávky nahrazují mzdu. Mortensen (1986) k tomu například uvádí, že vyšší podpory v nezaměstnanosti zvyšují vymíněnou mzdu, ale toto zvýšení není v přímé úměře zvýšení podpor.

Analýzy vztahu mezi výší podpor v nezaměstnanosti či poměrem náhrady a mírou nezaměstnanosti či odtokem nezaměstnaných na pracovní místa však neprokázaly jednoznačné výsledky. Teorie hledání práce proto připouští, že výše mzdy a ekonomický prospěch není jedinou charakteristikou práce, ale že jednotlivci sledují při hledání zaměstnání též další hlediska: zvažují stabilitu zaměstnání, výhody s ním spojené (například tzv. „fringe benefits“), pracovní režim, povahu práce. Ani poměr náhrady nevyjadřuje plně problém pobídek: vedle něj jde také o sociálně determinované postoje k práci, o stigma spojené s nezaměstnaností, o postoje zaměstnavatelů (a diskriminaci z jejich strany).

<sup>1</sup> Jedním z důležitých problémů je okolnost, že získání informace o všech volných místech a s nimi spojených mzdových nabídkách vyžaduje náklady finanční i časové, mimo jiné z důvodu prostorového rozložení nabídek pracovních míst. Z toho důvodu trh práce trpí významnými nepružnostmi.

<sup>2</sup> Proces hledání práce spočívá v posuzování zisků z hledání zaměstnání a nákladů na toto hledání. Nedokonalá informovanost ovšem zvyšuje jeho náklady a naopak snižuje jeho zisky.

V této souvislosti hovoří Offe (1985) o strukturálních nevýhodách na straně pracovní síly. Podle něj nemůže pracovní síla vždy racionálně volit v procesu hledání zaměstnání podle předpokládané maximalizace zisku, ale vstupuje na pracovní trh zejména pod tlakem zajištění prostředků k obživě a k obživě své rodiny. Proto je z hlediska pobídky k hledání zaměstnání významná například role živitele rodiny a stejně tak jsou významné aktuální materiální tlaky spojené s nezaměstnaností.

Do procesu volby strategií v rámci hledání zaměstnání vstupují tedy vedle kvalít lidského kapitálu (jde zejména o vzdělání, zdravotní stav, věk a pohlaví) či kvalít systému sociální ochrany a jeho interakce se mzdovými nabídkami i další proměnné související se sociální rolí nezaměstnaných, jako je rodinný stav a počet dětí, role přednosti domácnosti, pracovní postavení partnera, trvání nezaměstnanosti, celková ekonomická situace domácnosti, životní plány jejích členů ap.

Proces hledání zaměstnání a motivace při hledání zaměstnání musí být proto studován jako psychologicky, sociálně, i kulturně podmíněný fenomén. Psychologický „model očekávání“ vychází z Festingerovy teorie kognitivní disonance (1957) a z Bandurova konceptu „feeling of efficacy“ (sebehodnocení, 1986). Předpokládá, že motivace k hledání zaměstnání souvisí velice těsně s hodnocením aktuální možnosti docílit požadované výsledky při tomto hledání, a že proto souvisí i s minulou zkušeností při hledání zaměstnání (to je ostatně v souladu i s ekonomickou teorií job-search). Sociologický kulturní model věnuje zase pozornost pracovním postojům, úrovni pracovní etiky a testuje dost často hypotézu o kultuře závislosti, o rezignaci na normy pracovní etiky, o přizpůsobení životu na dávkách a vzniku „kultury underclass“. Takové postoje vysvětluje mnohdy jako racionální reakci na štědré sociální systémy (srovnej Murray 1984, Mead 1986). Sociologické studie o problému motivace k hledání zaměstnání (srovnej zvláště Ellwood 1992, Jordan 1992, Dean a Taylor-Gooby 1992, Engbersen, Schuyt a Timmer 1990) však ukázaly na složitost spolupůsobení různých faktorů, jež ovlivňují strategie pracovní síly či nezaměstnaných na trhu práce. Jak „racionální model“, tak i „model očekávání“, „model sociálních rolí a institucí“ či „kulturní model“ prokazují svou relevanci (Ellwood 1992).

Složitě interakce mezi jednotlivými faktory ovlivňujícími proces hledání zaměstnání se projevují už při formování konceptu tzv. vymíněné mzdy. Na jedné straně je sice požadovaná mzda na pracovním trhu ovlivňována mj. úrovní sociálních dávek, roli však hrají i zkušenosti na trhu práce a z nich vyplývající *subjektivně očekávaná mzda*. Ta odpovídá zhodnocení vlastních možností v dané situaci na trhu práce. Například při delším trvání nezaměstnanosti reflektuje nezaměstnaný jak postupnou ztrátu svého lidského kapitálu, tak i negativní signalizační efekt pro zaměstnavatele s ní spojený, případně i minulé neúspěchy při hledání zaměstnání. Proto očekává stále klesající mzdové nabídky. To ovšem dále snižuje jeho motivaci hledat zaměstnání.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Z tohoto důvodu tvůrci systémů dávek, jež mají být „employment friendly“, postulují požadavek snižování celkové výše sociálních dávek tak, aby nedocházelo k růstu poměru náhrady při snižující se očekávané mzdě.

Na druhé straně je získání zaměstnání pro nezaměstnané též „sociální výzvou“ jako způsob sociálního znovuzačlenění a znovuzískání sociálního statusu.<sup>4</sup> Kalkulace poměrem náhrady nemusí proto spolehlivě vystihovat hlediska či parametry ovlivňující rozhodování nezaměstnaných. Důležitý je jejich vztah k životu v nezaměstnanosti, prožitek této zkušenosti a subjektivní význam získání zaměstnání. Při snaze o sociální znovuzačlenění volí nezaměstnaní strategie, jež se jim jeví nejen dostupné, schůdné, efektivní, ale současně i smysluplné z hlediska vzorů jednání, s nimiž se mohou a chtějí ztotožnit.

### Výzkumné otázky a data

Položili jsme si otázku, nakolik se projevují diferencovaná rizika nezaměstnanosti v preferovaných strategiích různých kategorií pracovní síly při adaptaci na tato rizika a jakými faktory jsou tyto strategie ovlivněny.

Zjištění se opírají o výsledky výzkumu nezaměstnaných vstupujících do evidence úřadů práce, který se uskutečnil v okresech Brno-město, Břeclav, Chomutov, Louny, Karviná, Mladá Boleslav a Vsetín; tedy v okresech s vysokou, průměrnou i nízkou mírou nezaměstnanosti.

V období květen až listopad 2000 bylo snímáno celkem 1321 dotazníků (tj. 180-190 dotazníků na jeden okres). Účast respondentů na této akci byla dobrovolná, a reprezentativnost je proto ovlivněna samovýběrem. V některých okresech či lokalitách uvnitř okresů odmítlo rozhovor minimum oslovených, někde však odmítla až polovina oslovených. Usilovali jsme především o reprezentativnost typovou:<sup>5</sup> na jejím základě lze porovnávat strategie různých kategorií nezaměstnaných.

**Tab. 4.1: Přehled situace na pracovním trhu v okresech, kde bylo provedeno dotazování**

(konec roku 1999)

OKRESY	MÍRA NEZ.	POČET NEZAM. NA 1 VPM	DĚLKA NEZ. (v průměru – dny)	NEZAM. NAD 12 MĚS. (%)
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
<b>Celkem ČR</b>	<b>9,4</b>	<b>13,9</b>	<b>339</b>	<b>29,7</b>

Pramen: výpočty podle dat MPSV ČR

<sup>4</sup> Etika práce je převažující normou a vzorem jednání, byť je do budoucna důležitou otázkou, nakolik musí být vázána na placenou práci.

<sup>5</sup> Soubor dotázaných byl tvořen tak, aby byly zastoupeny relativně rovnoměrně kategorie nezaměstnaných: polovina žen a mužů, zhruba 25 procent nezaměstnaných do 25 let a podobně i nad 45 let, polovina po mezi 25 až 45 lety, po jedné třetině byli zastoupeni nevyučení, dále třetina vyučených, a konečně třetina kategorie nezaměstnaných s maturitou či vyšším vzděláním. Tyto relace vcelku dobře odpovídají struktuře nezaměstnanosti v ČR.

### Flexibilita pracovní síly

Přizpůsobení pracovního trhu je v „globalizované ekonomice“<sup>6</sup> spojováno s konceptem flexibility pracovní síly, případně s konceptem zaměstnatelnosti. Původně byl koncept flexibility ztotožňován zejména se mzdovou pružností pracovního trhu, respektive s ochotou pracovníků přijmout mzdy, které umožňují přizpůsobení pracovního trhu (market cleaning wages), případně s jejich ochotou k prostorové mobilitě či ochotou k přijetí netradičních typů a forem pracovních činností, pracovní doby a organizace práce. Flexibilizace pak může znamenat též oslabení vlivu odborů, obecně pak i oslabení legislativní a sociální ochrany pracovní síly (pokud jde o stabilitu zaměstnání, pracovní podmínky a mzdy) a bezpodmínečnou vstřícnost požadavkům zaměstnavatelů.

Ukázalo se však, že pro přizpůsobení pracovního trhu je v globální soutěži významná i flexibilita uvnitř firem, respektive schopnost zaměstnavatelů reagovat na změny požadavků trhu nejen náklady, ale i kvalitou a produktivitou (tedy vedle externí flexibility i flexibilita interní). V centru pozornosti proto nyní stojí koncept zaměstnatelnosti (employability) pracovní síly. Ten má ovšem daleko širší význam než jen mzdovou flexibilitu. Zahrnuje totiž, vedle ochoty a motivace pracovníků přistoupit na požadavky zaměstnavatelů (předpokládá se poněkud naivně, že tito věrně tlumočí požadavky trhu, což se například v privatizovaných podnicích v České republice potvrdilo spíše výjimečně), i další důležitější kvality: jejich lidský kapitál a schopnost znásobit produktivitu, je-li toho třeba. Taková deviza ovšem může nutnost přizpůsobovat se požadavkům zaměstnavatelů významně korigovat, a to rovněž ve prospěch pracovníků. Proto byla rozlišena tzv. nominální a tzv. funkční flexibilita pracovní síly (srovnej Walker, Goodwin, Cornwall 2000).

Koncept flexibility jsme v návaznosti na tyto úvahy operacionalizovali následovně: k nominální flexibilitě přiřazujeme ochotu nezaměstnaných přijmout nižší mzdy (mzdová flexibilita), ochotu přechodu na jiný druh zaměstnání, i méně kvalifikovaného (flexibilita činností), ochotu k přijetí nestabilního, dočasného zaměstnání či částečného úvazku (časová flexibilita), ochotu stěhovat se, pracovat během týdne mimo bydliště, dojíždět na delší vzdálenost denně (flexibilita mobilitou). K funkční flexibilitě jsme přiřadili ochotu podstoupit rekvalifikaci a ochotu založit si živnost (flexibilita iniciativou).<sup>7</sup>

Z odpovědí nezaměstnaných při vstupu do nezaměstnanosti vyplývá, že relativně často projevují flexibilitu činností (tzn. zejména ochotu změnit druh pracovní činnosti) a flexibilitu iniciativou (především ochotu podstoupit rekvalifikaci). Rovněž dočasné zaměstnání je pro ně přijatelnou alternativou. Naproti tomu je nápadná nízká mzdová flexibilita, respektive malá ochota slevit ze mzdových požadavků, dále malá je ochota ke stěhování a dále ochota k přijetí nejistého zaměstnání.

<sup>6</sup> Respektive v podmínkách globální ekonomické soutěže.

<sup>7</sup> Toto rozlišení typů flexibility bylo ověřeno faktorovou analýzou.

Tab. 4.2: Přizpůsobivost (flexibilita) pracovní síly (odpovědi v procentech)

	ano	spíše ano
<b>Flexibilita mobilitou</b>		
stěhovat se do jiného okresu	12.8	7.4
pracovat přes týden mimo bydliště	24.6	13.0
dojíždět více než 30 km	21.9	12.1
<b>Časová flexibilita</b>		
přijmout nejisté zaměstnání	16.5	15.7
přijmout částečný úvazek	28.8	20.9
přijmout práci na dobu určitou	55.6	23.5
<b>Flexibilita činností</b>		
změnit druh práce	68.0	16.9
vzít práci s nižší úrovní kvalifikace	36.8	16.2
přijmout horší platové podmínky	11.5	14.5
<b>Flexibilita iniciativou</b>		
začít podnikat, zřídít si živnost	17.8	11.8
podstoupit rekvalifikaci	58.1	17.0

Otázka zněla: „Byl byste ochoten...?“ Zbývající odpovědi „(spíše) ne“ a „nevím“.

Flexibilita mobilitou není u nezaměstnaných v našich podmínkách obecně příliš vysoká.<sup>8</sup> Spíše změna druhu práce, případně práce na dobu určitou, do jisté míry i práce s nižší úrovní kvalifikace či částečným úvazkem jsou obecně přijatelnými alternativami nezaměstnanosti. Stejně tak je dost vysoká i ochota nezaměstnaných podstoupit rekvalifikaci.

Jednotlivé kategorie nezaměstnaných se přitom nápadně diferencují podle typů flexibility, jež ve svém souhrnu jistým způsobem vymezují jejich strategie na pracovním trhu. Pro muže a věkově „mladší“ skupiny je nejčastěji schůdná flexibilita mobilitou, hlavně pak celotýdenní dojíždění za prací mimo bydliště. Častěji tuto strategii přijímají i méně kvalifikovaní pracovníci (jiné strategie přizpůsobení jsou jim totiž méně dostupné).

Pro ženy je schůdnější flexibilita časová, tzn. přijetím částečného či dočasného pracovního úvazku. Kvalifikovanější kategorie nezaměstnaných nejsou tolik nakloněny flexibilitě činností, ale zaměřují se na flexibilitu iniciativou (dalším vzděláním či pokusem o samostatné podnikání). Platí to do jisté míry též pro mladší věkové skupiny a obecně spíše pro muže než pro ženy.

<sup>8</sup> Příčin je patrně více: časové ztráty a finanční náklady patří k hlavním z nich. Při kvalitativních rozhovorech zjišťujeme odhad na zvýšené náklady spojené se zaměstnáním, do něhož se dojíždí, asi 3000 Kč měsíčně a více (tj. téměř třetina průměrné čisté mzdy).

Tab. 4.3: Vztah typů flexibility a základních charakteristik nezaměstnaných<sup>9</sup>

(korelační koeficienty Rho)

	Pohlaví	Věk	Vzdělání
Faktor 1 flexibilita mobilitou	-.280	-.219	.074
Faktor 2 flexibilita „časová“	.110	nv	nv
Faktor 3 flexibilita činností	nv	nv	-.138
Faktor 4 flexibilita iniciativou	-.127	-.208	.270

Všechny koeficienty na hl. významnosti .05 a nižší, nv=není významné

Pro některé skupiny jsou možnosti přizpůsobení na trhu práce zjevně dost omezené: věkově starší nezaměstnaní a ženy jsou méně přizpůsobiví mobilitou a iniciativou. Ženy využívají častěji než muži řešení částečnými, dočasnými a nejistými pracovními úvazky. Méně kvalifikovaní nezaměstnaní nejméně využívají strategií flexibility iniciativou, a naopak ve větší míře spoléhají na flexibilitu činností. Věkově starším nezaměstnaným se okruh strategií zužuje. Jsou méně přizpůsobiví mobilitou a iniciativou, aniž by více využívali jinou specifickou strategii.

### Percepce rizika nezaměstnanosti a pracovní vyhlídky

Zhodnocení vlastních schopností přizpůsobit se požadavkům trhu práce mají značný význam pro hodnocení významu situace nezaměstnanosti a hlavně pro hodnocení vyhlídek získat zaměstnání (koncept „self-efficacy“) a současně pro volbu strategie na trhu práce.

Asi polovina nezaměstnaných hodnotila v okresech, kde jsme se dotazovali, při vstupu do nezaměstnanosti své vyhlídky na získání zaměstnání v dosavadním oboru jako špatné nebo spíše špatné, 30 % jako průměrné a 20 % jako dobré nebo spíše dobré. Při úvaze o získání zaměstnání mimo dosavadní obor byl odhad dotázaných nezaměstnaných o něco málo příznivější, ale stále výrazně převažovaly špatné vyhlídky (42 %) nad dobrými (19 %).

Zatímco zkušenost s minulou nezaměstnaností souvisela především se vzděláním nezaměstnaných,<sup>10</sup> hodnocení budoucích vyhlídek na získání zaměstnání koreluje zejména s jejich věkem, zdravotním stavem a do jisté míry s pohlavím, tedy víceméně s připsanými charakteristikami sociálního statusu. Vedle toho koreluje hodnocení pracovních vyhlídek s celkovou situací na lokálním trhu práce, resp. s poměrem mezi počtem nezaměstnaných a počtem pracovních příležitostí v okrese. Vzdělání a socioekonomické postavení sehrávají překvapivě v tomto ohledu jen malou roli.

<sup>9</sup> Faktory byly určeny na základě faktorové analýzy (metoda Varimax). Vysvětlují 54,7 % variability v datech (F1 15,4 %, F2 14,3 %, F3 13,6 %, F4 11,6 %). KMO test = .685 (sign. .000).

<sup>10</sup> Podobně specifické míry nezaměstnanosti zjišťované podle Výběrových šetření pracovních sil ukazují výraznou diferenci podle vzdělání.

**Tab. 4.4: Nezaměstnanost dříve a vyhlídky na získání zaměstnání podle charakteristik nezaměstnaných**

Koeficienty pořadové korelace Rho (Spearman)

	celková doba nezam. dříve	vyhlídky v oboru	vyhlídky mimo obor	očekávaná doba k získání zaměstnání
pohlaví (muž, žena)	nv	-.079	-.113	.138
věk	nv	-.140	-.198	.161
zdravotní stav (dobrý, omezení, ZPS)	.055	-.142	-.155	.186
míra nezaměstnanosti v okrese	.063	-.122	-.151	.294
vzdělání	-.210	nv	.078	-.097
soc. ekon. status <sup>11</sup>	-.124	nv	nv	nv

Poznámka: koeficienty na hladině významnosti .05 a nižší, nv=není významné

Neplatí tedy „teorie očekávání“, jež předpokládá, že minulá zkušenost s nezaměstnaností ovlivňuje hodnocení pracovních vyhlídek, a následně úsilí při hledání zaměstnání<sup>12</sup> (Bandura 1986)? Jaké může být vysvětlení paradoxu spočívajícího v tom, že charakteristiky, podle nichž vznikají rozdíly v percepce možností eliminovat rizika nezaměstnanosti, neodpovídají příliš charakteristikám vymezujícím objektivní rozložení těchto rizik?

Faktory související se vznikem situace nezaměstnanosti nejsou patrně totožné s faktory, jež souvisejí s možnostmi nezaměstnanost řešit, a se subjektivní reflexí těchto možností. Každá kategorie pracovníků (nezaměstnaných) hledá totiž vlastní cesty adaptace na situaci na trhu práce. Adaptabilita (či flexibilita) pracovní síly sehrává v tomto ohledu podstatnou roli: v souladu s modelem racionální volby se pracovní síla přizpůsobuje daným podmínkám a možnostem. Například ti, kteří jsou vystaveni vyšším rizikům, přijímají danou realitu pracovního trhu a zdají se flexibilnější ve svých cílech i ve svých strategiích. Pak jejich omezenější lidský, kulturní a sociální kapitál nemusí nutně v subjektivním hodnocení situace znamenat rozhodující handicap. Z předchozí kapitoly vyplývá, že různé kategorie nezaměstnaných volí různé strategie adaptace požadavkům trhu práce a že tyto strategie reflektují jak jejich možnosti, tak i jejich připsaný sociální status. A tak nekvalifikovaní pracovníci volí strategii mobility a/nebo změny činnosti. Kvalifikovaní pracovníci pak jsou adaptabilní v důsledku iniciativy v oblasti rekvalifikace nebo podnikání. Naproti tomu starší nezaměstnaní mají možnost adaptovat se nejspíše změnou činnosti (případně i přijetím práce pod úrovní jejich kvalifikace) a/nebo přijetím dočasného zaměstnání. To je ale často v rozporu se jejich sociálním statutem, a proto jde o málo vyhovující a méně přijatelnou strategii.

Nepřekvapí proto, že zatímco finanční situace při vstupu do nezaměstnanosti souvisí především se vzděláním, socioekonomickým statutem a postavením živitele rodiny, negativní dopady prožitku nezaměstnanosti a obavy z budoucnosti při

<sup>11</sup> Podle schématu třídní klasifikace Eriksona a Golthorpa (1992) bylo rozlišeno šest tříd: třída služeb, vyšší rutinní nemanuální pracovníci, nižší rutinní nemanuální pracovníci, drobní vlastníci, kvalifikovaní dělníci, nekvalifikovaní dělníci a dělníci v zemědělství.

<sup>12</sup> K tomu se pojí hypotéza o „self-efficacy“, tedy o hodnocení vlastních schopností.

vstupu do nezaměstnanosti jsou determinovány jinými prvky lidského a sociálního kapitálu: především věkem, zdravotním stavem a pohlavím, avšak jen v menší míře vzděláním a už vůbec ne socioekonomickým statutem.

**Tab. 4.5: Charakteristiky nezaměstnaných a dopady nezaměstnanosti**

(koeficienty pořadové korelace Rho – Spearman)

	jak vychází s příjmy	negativní prožitek ztráty zaměstnání	obavy z budoucnosti
pohlaví (muž, žena)	nv	.142	.151
věk	-.089	.288	.240
zdravotní stav (dobrý, omezení, ZPS)	-.092	.168	.170
míra nezam. v okrese	nv	.103	.145
vzdělání	.164	-.074	-.119
soc. ekon. status	.127	Nv	.074
živitel rodiny (ano, ne)	.117	.108	-.091
nezletilé děti	-.078	Nv	.126

(na hl.významnosti .05 a nižší)

Dopad nezaměstnanosti je zejména pro lidi nad 40 let spojen se silně stigmatizujícím prožitkem, a to pravděpodobně ze dvou důvodů: nezaměstnanost jednak znamená destrukci jejich sociálního statusu, a znamená pro ně proto současně hrozbu sociálního vyloučení, za druhé pak i z toho důvodu, že své šance zaměstnání znovu získat hodnotí tito lidé podstatně hůře než jiní – s ohledem na svou nízkou funkční i nominální flexibilitu. Naproti tomu mladší věkové skupiny se s nezaměstnaností lépe vyrovnávají: svůj sociální status teprve budují, jsou flexibilní, a své šance hodnotí proto podstatně lépe, bez ohledu na lidský kapitál – vzdělání a pracovní zkušenosti.

**Tab. 4.6: Prožitek ztráty zaměstnání podle věku**

	silně negativní	mírně negativní	nevýznamné
do 19 let	20,5	43,8	35,6
20–24 let	33,5	41,6	24,9
25–29 let	32,3	35,9	31,8
30–39 let	49,4	38,3	22,3
40–49 let	58,3	28,5	12,2
50 let a více	68,6	19,2	12,1
<b>Celkem</b>	<b>45,6</b>	<b>33,4</b>	<b>21,0</b>

(koef. Rho = .288, sign. = .000)

Tato okolnost má značný význam pro neekonomickou, „morální“ pobídku k hledání zaměstnání. Umožňuje do jisté míry vysvětlit okolnost, že specifické míry nezaměstnanosti jsou u nás ve věkových skupinách nad 40 let relativně nízké. Je to mj. důsledek intenzity silných sociálních tlaků a vysoké úrovně motivace k hledání zaměstnání u dané kategorie nezaměstnaných, i bez ohledu na ekonomické pobídky. Pokud není možné situaci řešit získáním zaměstnání, usilují tito



nezaměstnaní o jiné řešení (například předčasné důchody), jen aby se vyhnuli inferiornímu statusu nezaměstnaného.

### Mzdová flexibilita nezaměstnaných

Zjevně za nejhorší možnost, jak se přizpůsobit v situaci nezaměstnanosti požadavkům trhu práce, považují nezaměstnaní obecně možnost přijmout zaměstnání za nižší mzdu, než dostávali dříve. Ochota učinit to je všeobecně při vstupu do nezaměstnanosti mizivá. Obecným předpokladem teorie hledání zaměstnání je negativní dopad takové inflexibility na efektivitu procesu hledání zaměstnání.

Jaké jsou tedy mzdové požadavky nezaměstnaných? Jak souvisejí jejich požadavky s jejich motivací hledat zaměstnání? Při posouzení této otázky vycházíme z konceptu vymíněné mzdy a z hypotézy o relevanci zkušenosti na trhu práce: znamená to, že ochota hledat zaměstnání vyplývá z porovnání nejnižší požadované mzdy (vymíněné mzdy) a reálně očekávané mzdy na trhu práce (tu nezaměstnaný odhaduje ze svých zkušeností a hodnocení situace na trhu práce, i podle své vlastní možnosti na trhu práce uspět).

Zjistili jsme tedy, že aktuální mzdové požadavky nezaměstnaných jsou o něco málo vyšší, než byly mzdy nezaměstnaných v minulém zaměstnání,<sup>13</sup> s výjimkou vysokoškolsky vzdělaných mužů i žen a s výjimkou středoškolsky vzdělaných mužů. Na druhé straně tyto požadavky nelze označit za přemrštěné, protože i mzdy nezaměstnaných byly v minulém zaměstnání zřetelně pod úrovní průměrných mezd pro dané kvalifikační kategorie.<sup>14</sup>

Požadovaná i reálně očekávaná mzda se přitom příliš neodchylují. Mzdové požadavky i očekávání jsou zdá se ve shodě.<sup>15</sup> Toto zjištění umožňuje formulovat hypotézu o realismu nezaměstnaných: ti jsou, jak je vidět, schopni aktualizovat své mzdové požadavky vzhledem k reálné situaci na trhu práce. Toto zjištění může ale na druhé straně znamenat příliš optimistická a nerealistická očekávání při vstupu do nezaměstnanosti, jež jsou de facto odvozena z vymíněných (požadovaných) mezd. Pro definitivní soud je třeba sledovat vývoj mzdových požadavků s trváním nezaměstnanosti.<sup>16</sup>

Vzhledem k průměrným mzdám v daných kvalifikačních kategoriích jsou očekávané i požadované mzdy asi o 18 až 45 % pod průměrem mezd v ČR (vyšší flexibilita vzhledem k průměru je u kvalifikovanějších, což odráží to i větší variabilitu pracovní kariéry a větší disperzi mezd u vyšších kvalifikačních kategorií). Krom toho, s výjimkou nekvalifikovaných mužů i žen, středoškoláků mužů a vysokoškolaček, očekávané mzdy v průměru převyšují nejnižší přijatelné mzdy.

<sup>13</sup> Mzda v posledním zaměstnání silně koreluje jak s požadovanou mzdou (Pearsonův korelační koeficient je 0,719, HV=.000), tak i s očekávanou mzdou (Pearson=0,718, HV=.000).

<sup>14</sup> Potvrzuje se hypotéza o segmentaci trhu práce, tedy o tom, že horší postavení na pracovním trhu v důsledku nižšího lidského kapitálu či v důsledku jiných faktorů, jako je segmentace pracovního trhu, se odráží současně jak v nižších mzdách, tak v menší stabilitě zaměstnání.

<sup>15</sup> Pearsonův korelační koeficient je 0.853 (HV .000).

<sup>16</sup> To bude účelem druhé vlny panelového šetření nezaměstnaných.

Tab. 4.7: Průměrné požadované a očekávané mzdy podle kategorií nezaměstnaných

(hrubá mzda v Kč, polovina roku 2000)

vzdělání	pohlaví	a) mzda v minulém zaměstnání	b) nejnižší požadovaná mzda	c) aktuálně očekávaná mzda	d) průměry mezd v ČR (1999)	rozdíl d)-b) v proc.
základní	muž	8.643	9.249	9.056	11.213	17,5 %
	žena	6.395	6.775	6.466	8.377	19,1 %
vyučen	muž	9.866	10.264	10.588	12.855	20,2 %
	žena	6.590	7.264	7.995	8.750	17,0 %
maturita	muž	11.679	11.365	11.155	17.567	35,3 %
	žena	8.252	8.598	8.734	12.405	30,7 %
vysokoškolské	muž	19.436	15.024	16.890	27.735	45,8 %
	žena	12.660	11.375	10.883	17.272	34,1 %

Poznámka: a)-c) pro soubor 1.321 nezaměstnaných v sedmi okresech, d) údaje podle ČSÚ za rok 1999 pro zaměstnance s počtem 1.700 placených hodin měsíčně a vyšším

Z tohoto pohledu se jeví očekávání nezaměstnaných při vstupu do nezaměstnanosti jako subjektivně přiměřená. Je však významnou otázkou, nakolik realita naplňuje jejich očekávání. Zkušenost ukazuje, že mnoho nabídek zaměstnání je spojeno s nízkými mzdami blízcími se minimální mzdě, což se dnes většinou nezaměstnaným nejeví jako přijatelná alternativa, neboť nejnižší požadované mzdy i nevyučených mužů jsou minimální mzdě (4500 Kč brutto poloviny roku 2000, 5000 Kč od ledna roku 2001) velmi vzdáleny. Požadované mzdy jsou sice pod průměrem reálně vyplácených mezd, ale například u nižších kvalifikačních kategorií jen o necelých 20 %.

Právě u nízkých mezd je však zřejmá bariéra mzdové flexibility. Faktor pohlaví a postavení živitele rodiny jsou ve vztahu k požadované mzdě velmi významné, dokonce jsou silnějšími faktory, pokud jde o požadované mzdy, než je faktor vzdělání.<sup>17</sup> Tato skutečnost může mzdovou flexibilitu významně podvazovat a může se stát negativním faktorem snižujícím efektivitu procesu hledání zaměstnání u této kategorie. Pokud vezmeme v úvahu, že výše životního minima pro čtyřčlennou domácnost garantovaná nezaměstnanému sociální dávkou byla v roce 2000 přibližně na průměrné úrovni čisté mzdy vyučeného muže a převyšovala více než dvojnásobně minimální mzdu, pak je zřejmé, že sociální dávky omezují flexibilitu mzdových požadavků u méně kvalifikovaných kategorií nezaměstnaných velmi výrazně. Toto omezení je výraznější u žitelů rodiny (u těch nezaměstnaných, kteří přinášejí hlavní příjem v rodině)<sup>18</sup> než u ostatních.

<sup>17</sup> Podobný je vliv také u reálných mezd v minulém zaměstnání.

<sup>18</sup> Jde v případě úplných domácností v převážné většině o muže.

**Tab. 4.8: Požadované a očekávané mzdy a jejich korelace s charakteristikami nezaměstnaných**

(koeficienty pořadové korelace Rho)

	mzda v minulém zaměstnání (n=1152)	nejnižší požadovaná mzda (n=1056)	očekávaná mzda (n=691)	rozdíl NPM – OM (n=656)
pohlaví (muž, žena)	-.346	-.440	-.426	-.055
věk	.155	.211	.151	.062
zdravotní stav (ZPS, omezení, zdrav)	-.069	-.081	-.178	.090
vzdělání	.272	.309	.376	-.095
sociálně-ekonomický status (nízký-vysoký)	.134	.139	.170	-.088
živitel rodiny (ano, ne)	-.263	-.348	-.299	nv
nezletilé děti (počet)	-.096	-.081	nv	nv
doba nezaměstnanosti dříve	-.227	-.130	-.184	.099
míra nezaměstnanosti v okrese	-.100	nv	-.100	.165
<b>hodnocení možnosti získání zaměstnání:</b>				
vyhlídky v oboru	.070	.084	.209	-.160
vyhlídky mimo obor	nv	.071	.168	-.158
očekávaná doba hledání	-.115	-.090	-.159	.159

nv = není významné

na hl. významnosti .05 a nižší

Motivaci nezaměstnaných hledat nové zaměstnání snižují tedy nejen nízké mzdové nabídky, ale i sociální dávky dostupné pro nižší příjmové skupiny.<sup>19</sup> Ukázalo se totiž, že výše požadovaných mezd nekoreluje příliš s hodnocením vyhlídek na získání zaměstnání. Nezaměstnaní nechápou mzdovou flexibilitu jako způsob, jak se požadavkům pracovního trhu přizpůsobit. Naopak jsou vyšší očekávané mzdy spojovány s pozitivnějším hodnocením vyhlídek získat zaměstnání v oboru (viz potvrzená hypotéza o segmentaci trhu práce). Jednak je mzdová flexibilita nezaměstnaných omezena takovými faktory sociálního statusu, jako je pohlaví, role živitele rodiny a věk na jedné straně<sup>20</sup>, na druhé straně systémem sociálních dávek (viz výše). Zkušenost nezaměstnaných s pracovním trhem dále jak vidět ukazuje, že znevýhodnění pracovní síly a její marginalizace na pracovním trhu znamená vyšší rizika nezaměstnanosti a nízkých mezd současně. Nejde tedy o vzájemně zaměnitelná rizika, jak tradičně předpokládá teorie hledání práce zdůrazňující roli mzdové flexibility nezaměstnaných.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Zejména dávky státní sociální podpory jsou relativně vysoké právě pro nízké příjmové skupiny.

<sup>20</sup> Samozřejmě také v souvislosti s kvalitou lidského kapitálu (vzděláním).

<sup>21</sup> Ani korelace mezi mírou nezaměstnanosti a výší průměrných mezd v 77 okresech České republiky (data pro rok 2000) nebyla statisticky významná.

## Závěry

Schopnost přizpůsobit se požadavkům trhu práce, stejně jako forma, jež se při tomto přizpůsobení jeví nezaměstnaným dostupná, významně ovlivňuje percepci rizika nezaměstnanosti. V procesu adaptace na požadavky flexibility prokazují mladší nezaměstnaní, muži a také méně kvalifikovaní větší schopnost prostorové mobility a schopnost adaptability na různé pracovní činnosti a nevnímají své šance na trhu práce jako extrémně nízké. Muži a lépe kvalifikovaní naproti tomu spíše tendují k možnosti zvýšení kvalifikace či k možnosti samostatného podnikání. Menší schopnost přizpůsobení projevují ženy a zejména starší pracovníci, zejména pokud jsou bez kvalifikace, a případně mají další handicap, jako je například zdravotní omezení. Jejich nízká funkční flexibilita znamená pak pro ně i silně frustrující prožitek situace nezaměstnanosti a pesimistické hodnocení vyhlídek na trhu práce.

Očekávaná a vymíněná mzda nezaměstnaných se velmi těsně přibližují, což naznačuje značnou flexibilitu pracovní síly vůči požadavkům trhu práce. Na druhé straně úroveň vymíněných mezd neklesá příliš hluboko pod úroveň průměrných mezd, bez ohledu na zkušenost s nezaměstnaností a bez ohledu na kvalifikaci nezaměstnaných. U nekvalifikovaných a u vyučených jsou mzdové požadavky vyšší než mzdy v minulém zaměstnání. Postavení živitele či pohlaví jsou přitom nejvýznamnější intervenující proměnné. Lze předpokládat, že efektivita procesu hledání zaměstnání je limitována zejména u nekvalifikovaných a dílem také u vyučených nezaměstnaných vcelku vysokou úrovní mzdových požadavků. I když tyto požadavky jsou vzhledem k průměrným mzdám přiměřené, jsou nadsazené vzhledem k průměrným mzdám nezaměstnaných v minulém zaměstnání. Tato překvapivě optimistická mzdová očekávání byla zjištěna krátce po vstupu do nezaměstnanosti. Bude zajímavou otázkou zkoumat, jak se dále mění v průběhu nezaměstnanosti.

Nízká flexibilita mobilitou a nízká mzdová flexibilita značně omezují možnosti uplatnění pro marginalizovanou pracovní sílu – v kombinaci s jejím nízkým lidským a sociálním kapitálem – možnosti uplatnění na formálním trhu práce a může způsobit trvalejší nezaměstnanost a sociální exkluzi. Stírání hranic mezi „světem práce“ a domácí prací, jež slibuje pohyb k „informační společnosti“, se daného segmentu pracovní síly bezprostředně nedotkne. Spíše ji požadavky flexibility zatlačují do oblasti neformální ekonomiky a tato pracovní síla pak na sebe přebírá i její nestabilitu a nejistoty. Pro snížení rizika trvalé marginalizace ve světě práce je však hlavním příslibem do budoucna strategie zvýšení funkční flexibility podporou rozvoje lidského a sociálního kapitálu pracovní síly, poněkud vzdálenějším příslibem snad i rozšíření konceptu práce za rámec činností v placeném zaměstnání, tedy na širší okruh společnosti prospěšných aktivit včetně dobrovolné práce nebo péče o děti a seniory v rámci rodiny.

**Literatura:**

- 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., P. Taylor-Gooby. 1992. *Dependency Culture: The Explosion of a Myth*. New York, London: Harvester Wheatsheaf.
- Doeringer, P., M. J. Piore. 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington, Mass.: Lexington Books.
- Ellwood, D. T. 1992. „Understanding Dependency.“ Pp. 67–123 in Bane, M. J., D. T. Ellwood. *Welfare Realities*. Harvard: Harvard University Press.
- Engbersen, G., K. Schuyt, J. Timmer. 1990. *Cultures of Unemployment. Long-term Unemployment in Dutch Inner Cities. Working Papers of the Department of Sociology*. University of Leiden.
- Erikson, R., J. H. Golthorpe. 1992. *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies*. Oxford: Clarendon Press.
- Festinger, L. 1957. *A Theory of Cognitive Dissonance*. Evanston, Ill.: Row, Peterson.
- Holt, C. C., M. H. David. 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.
- Kerr, C. 1954. „Balkanization of Labour Market.“ In Bakke, E. W. *Labour Mobility and Economic Opportunity*. London, New York: MIT Press.
- Kerr, C. 1950. „Labour markets: their character and consequences.“ *American Economic Review, Papers and Proceedings* 40 (May), pp. 278–291.
- Layard, R., S. Nickell, R. Jackman. 1994. *The Unemployment Crisis*. Oxford, New York: Oxford University Press.
- McKenna 1990. „The Theory of Search in Labour Markets.“ Pp. 33–52 in Sapsford, D., Z. Tzannatos (eds). *Current Issues in Labour Economics*. London: Macmillan.
- Mead, L. 1986. *Beyond Entitlement. The Social Obligations of Citizenship*. New York: Free Press.
- Mortensen, D. T. 1986. „Job Search and Labour Analysis.“ In. Ashenfelter, O., R. Layard (eds.) *Handbook of Labour Economics*. Vol. II Amsterdam: Elsevier.
- Murray, Ch. 1984. *Losing Ground. American Social Policy 1950–1980*. New York: Basic Books.
- Offe, C. 1985. *Disorganised Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Walker, R., D. Goodwin, E. Cornwell. 2000. „Work Patterns in Europe and Related Social Security Issues: Coping with the Myth of Flexibility.“ Pp. 5–43 in Pieters, D. (ed) *Changing Work Patterns and Social Security*. London, Hague, Boston: Kluwer Law International. EISS 1999 Yearbook.

**5. Marginalita, sociální vyloučení a ekologicky příznivý způsob života<sup>1</sup>***Hana Librová**Marginality, Social Exclusion and the Sustainable Way of Life*

*Abstract: The paper explores the relationship between the sustainable way of life and selected sociological conceptions of marginality. Using voluntary moderation of consumption as an example, it shows that the commonly used criteria of poverty, e.g. income, level of consumption and absence in the labour market, do not necessarily correlate with marginality and social exclusion. As long as the media presents the unemployed as persons fatally excluded from society, it deadens their ability to freely seek alternative life paths. Besides, following alterations in life conditions, a transformation of priorities in society can be anticipated, in favour of basic human needs such as time, attention, space, peace, nature, and safety. Such a shift might radically transform the criteria of prosperity and poverty in the future. However, it can already be partially observed today.*

**Úvod**

Příspěvek o životním způsobu rozšiřuje záběr této monografie, již tak tematicky rozlehlé. Doufám však, že jeho zařazení má dobrý důvod: Právě jeho odlišný zorný úhel umožňuje nahlédnout některé stereotypy, jimž je zkoumání v oblasti marginalizace a sociální exkluze vystaveno.<sup>2</sup> Závěry plynoucí z úvah o životním způsobu se snad mohou stát také impulzy pro zamyšlení nad sociální politikou, jak je realizována v praxi.

Tematika životního způsobu je ovšem bezbřehá, a ani zúžení k jejím marginálním podobám nepostačuje k tomu, aby se mohla stát předmětem práce jednoho badatele. Zřetelně marginálním životním způsobem se vyznačují např. některé Romové, alternativní skupiny mladých lidí, např. anarchisté, náboženské sekty.<sup>3</sup> O marginálním životním způsobu můžeme hovořit i v případě starých lidí, kteří se neadaptovali na životní modus převažující v této společnosti. Jak vyplývá z dalšího textu, zvláštní pozornost by si zasloužila marginalita v životě venkova. Na aktuálnost a naléhavost této otázky ukázali v minulých letech přesvědčivě britští badatelé (Cloke, Little 1997).

<sup>1</sup> Tato stať je i součástí projektu „Trvale udržitelný způsob života jako marginální a perspektivní fenomén“, podporovaného Grantovou agenturou České republiky, a registrovaného pod číslem 403/01/1106.

<sup>2</sup> Toto nebezpečí ohrožuje ovšem každé zkoumání a i pro ně bývá náhled z jiného břehu užitečný a inspirativní.

<sup>3</sup> O některých marginálech je pojednáno i v tomto sborníku, jakkoli bez explicitního důrazu na fenomén životního způsobu.