

Dlouhodobě nezaměstnaní – životní situace a strategie*

PETR MAREŠ, TOMÁŠ SIROVÁTKA, JIŘÍ VYHLÍDAL**

Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, Brno

The Long-term Unemployed – Living Conditions and Strategies

Abstract: In a situation of escalating unemployment, accompanied by an increase in the proportion of long-term unemployed people among the total of the unemployed between 1998 and 2002, the issue of long-term unemployment has become the focus of attention in the Czech Republic (CR). This article presents the results of a two-round panel survey of unemployed people (upon their registration at the labour office and after a lapse of 6-8 months) in 7 selected districts of the CR. We studied the impact of unemployment on the households of several social categories of the respondents (defined particularly by their education) and the nature and effectiveness of their respective job-search strategies. The data confirm not only the diversity of situations and variety of strategies followed by the unemployed in dependence on their human capital (indicated by education), but also the fact that a category of marginalised persons has been forming in the Czech labour market, characterised by a discontinuous job career (repeated unemployment). These persons are able and willing to apply only passive strategies in the labour market (a finding that is unaffected even by their experience with repeated unemployment), which further adds to their marginalisation. They are even more handicapped by the fact that their partners and extended family often find themselves in the same situation. In addition, certain discriminatory tendencies can be felt, too (against the Roma, women, persons of pre-retirement age and disabled people). The current welfare-state practice at best allows the unemployed to use long-term waiting tactics and at worst catches many of them in the trap of unemployment.

Sociologický časopis, 2003, Vol. 39, No. 1: 37–54

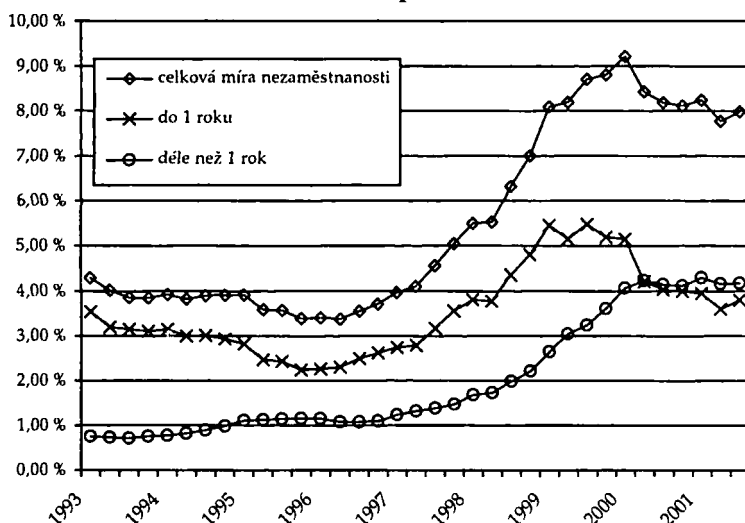
Úvod

Je známo, že dlouhodobá nezaměstnanost představuje ekonomické i sociální ztráty pro společnosti i pro postižené jedince. Nezaměstnaní mění svůj status nezávislého občana za status závislého klienta sociálního státu a zvrátit tento stav je pro mnohé z nich, s ohledem na jejich nedostatečný lidský kapitál a na převis nabídky pracovní síly podobného charakteru na trhu práce, obtížné. Existuje-li přitom navíc jen malý

* Tato studie vznikla s podporou grantu GA ČR 403/00/0420.

** Veškerou korespondenci zasílejte na adresu Prof. PhDr. Petr Mareš, CSc., katedra sociologie, Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity, Gorkého 7, 602 00 Brno, e-mail: pmareš@fss.muni.cz.

Graf 1. Míra nezaměstnanosti v ČR po čtvrtletích 1993–2001

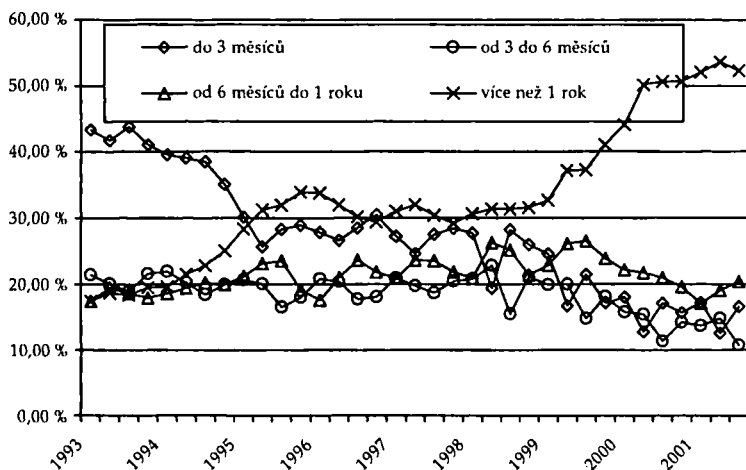


Pramen: Výběrová šetření pracovních sil, ČSÚ (vlastní propočty)

rozdíl mezi celkovým příjmem, jež mohou nezaměstnaní získat za pomoci dávek sociální podpory a sociální pomoci, a příjmem, který jim nabízejí dostupná místa na trhu práce, nemotivuje je nic k rychlému přijetí nového zaměstnání a bez ohledu na nabízené podmínky vyčkávají lepších příležitostí (past nezaměstnanosti). Dlouhodobá nezaměstnanost pak: (1) Ničí jejich pracovní etiku a motivaci hledat dále své místo na trhu práce, což nakonec vede k definitivnímu vyloučení z tohoto trhu. (2) Devastuje jejich lidský kapitál, neboť nemohou udržovat, natož inovovat své pracovní dovednosti, svou kvalifikaci, ani pracovní návyky. (3) Stigmatizuje je a budí vůči nim nedůvěru zaměstnavatelů, kteří mohou instinktivně chápat fakt, že tyto osoby jsou tak dlouho bez práce, jako důsledek jejich osobního defektu (nepoužitelná kvalifikace, nedostatečné pracovní návyky, nespolehlivost, kverulantství, lenost či jiné problémové charakteristiky). (4) Mění jejich identitu a může být i příčinou jejich sociální exkluze.

Česká republika prošla zatím ve vývoji nezaměstnanosti dvěma vlnami. První z nich lze charakterizovat spíše jako opouštění pracovních pozic pracovníky než jejich propouštění. Nezaměstnanost byla převážně frikční [Mareš, Rabušic, 1994]¹ a míra nezaměstnanosti nízká, s malým podílem dlouhodobé nezaměstnanosti: osoby nezaměstnané déle než 1 rok představovaly tehdy jen asi 16 % z celku nezaměstnaných. Druhá vlna, v letech 1996–2002, byla charakterizována výrazným nárůstem celkové míry nezaměstnanosti téměř na 10 % (v exponovaných okresech severočes-

¹ Vedle vytlačení pracujících důchodců z trhu práce šlo z větší části o odchod aktivnějších a flexibilnějších osob do nově rozvíjejících se sektorů, za samostatným podnikáním, do soukromých podniků a do šedé ekonomiky. Přitom rostl zejména do té doby nerozvinutý sektor služeb.

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

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

kého regionu se přiblížila až k magické hranici 20 %). Český pracovní trh se v tomto období stal více soutěživým, primární segmenty pracovního trhu reprezentované dříve ochraňovanými podniky byly z větší části deregulovány a většina profesí i odvětví, jež byly před rokem 1990 uměle udržovány na primárním trhu práce (profese v hornictví, hutnictví a těžkém průmyslu a obecně fyzicky namáhavé, ale málo kvalifikované profese), prožila statusový pád. Na trhu práce je stále více požadována schopnost adaptace pracovní síly na zvýšenou soutěživost a její flexibilita.²

Spolu s nárůstem nezaměstnanosti rostl v tomto období v České republice i počet osob, které zůstávaly nezaměstnané déle než 1 rok. Dnes tyto osoby představují více jak polovinu z celkového počtu nezaměstnaných (viz graf 2). Lze to vnímat jako jev nežádoucí, i když v evropském kontextu ne výjimečný. V zemích EU představovaly osoby nezaměstnané déle než 1 rok po roce 1989 něco mezi 41–76 % všech nezaměstnaných, přičemž na počátku 70. let tento podíl činil jen 12 % a v 80. letech kolem 35 % [Benoit-Guilbot 1994:2].³

² Lze rozlišit dva typy reakce pracovní síly na požadavek flexibility: (1) Flexibilitu nominální: míní se tím zejména akceptace nižších mezd, změna druhu práce, přijetí práce i pod úrovní kvalifikace, přijetí nejistého či dočasného či zkráceného úvazku a konečně i smíření se s horšími pracovními podmínkami nebo prostorovou mobilitou. (2) Flexibilitu funkční: míní se tím zejména přizpůsobení se požadavkům na soutěživost zvýšením produktivní síly práce, a tedy i kvality vlastního lidského kapitálu [Walker, Goodwin, Cornwell 2000].

³ Dlouhodobá nezaměstnanost se v zemích EU týká nejen osob, neschopných po ztrátě svého zaměstnání najít znovu placenou práci, ale i nově příchozích na trh práce, neschopných se do něj integrovat. Ve Francii v posledních letech uvádě v dlouhodobě nezaměstnanosti cca 13 % nově příchozích na trh práce [Benoit-Guilbot 1994], ve Velké Británii asi 33 % [Daniel 1990].

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

I na českém trhu práce se tak vytvářela specifická kategorie marginalizovaných osob⁴, které většinou příslušejí k nižší společenské třídě, mají nižší vzdělání či jsou nekvalifikované a často jsou zaměstnány v utlumovaných odvětvích národního hospodářství. Větší riziko, že se mezi ně zařadí, hrozí spíše ženám než mužům, neboť jejich pracovní kariéry jsou přerušovány mateřstvím a péčí o děti vůbec (obojí lze svým způsobem chápat i jako určitý typ skryté nezaměstnanosti). Ve srovnání se zdravou populací jsou dlouhodobou nezaměstnaností více ohroženy zdravotně postižené osoby a dlouhodobě nezaměstnaná je velká část Romů (je to dáno jejich nízkým vzděláním, ale i diskriminací pro etnický původ).

Podle teorie fronty [Granovetter a Tilly 1988] odhadují zaměstnavatelé lidský kapitál (vědomosti, zkušenosti, kvalifikaci, spolehlivost, výkonnost ap.) žadatelů o práci a seřazují si je podle odhadovaného potenciálního přínosu. Ti, kdo jsou v tomto ohledu hodnoceni nízko nebo negativně (ať již reálně, nebo na základě stereotypů a předsudků), se dostávají na konec fronty, a mají jen malou šanci na získání pracovního místa, o které se ucházejí (blíže též [Sirovátka 1995]).

I v ČR se přitom objevuje kumulace nezaměstnanosti v určitých typech domácností.⁵ Dlouhodobá nezaměstnanost se stala nezanedbatelnou součástí české reality a životní strategie dlouhodobě nezaměstnaných se zcela zákonitě stávají předmětem pozornosti jak sociální vědy, tak i politiků a exekutivy sociálního státu.

⁴ Marginalizace na trhu práce neznamena nic jiného než přiřazování určitých osob pracovním pozicím, které neumožňují jejich plnou integraci na pracovním trhu a redukovují podstatně jejich šance výběru pracovních příležitostí, co se týče žádoucí stability zaměstnání, výše mzdy, osobního růstu a ostatních výhod [Sirovátka 1997]. Marginalizace není totožná jen s dlouhodobou nezaměstnaností, ale zahrnuje i fragmentarizované pracovní kariéry (opakovanou, byť krátkodobou, nezaměstnanost), nevýhodné nestandardní pracovní poměry a uvěznění na sekundárním trhu práce.

⁵ Informace o situaci v takových domácnostech lze nalézt zatím jen v zahraničních publikacích, např. [Morris 1992]. Jak však ukazují dále prezentovaná data z našeho výzkumu, existuje kumulace nezaměstnanosti v domácnostech i v České republice (zejména mají-li oba partneři nízké vzdělání, jsou-li bez kvalifikace nebo jsou-li oba zdravotně postižení).

Východiska výzkumu

Náš výzkum se soustředil na materiální deprivaci dlouhodobě nezaměstnaných osob, na strategie těmito osobami používané ve snaze najít nové zaměstnání a na determinanty úspěšnosti jejich strategií.

V této stati prezentujeme výsledky, které byly zjištěny ve dvou vlnách panelového šetření, realizovaných v letech 2000 a 2001 ve vybraných typových okresech ČR (podle míry a struktury jejich nezaměstnanosti – viz tabulku 1). Nejpostiženější okresy s převahou průmyslu reprezentovaly Chomutov a Karviná, nejpostiženější zemědělské okresy Louny, okresy se střední mírou nezaměstnanosti Břeclav a Vsetín (spíše zemědělský charakter) a Brno (průmyslový charakter), okresy s nízkou mírou nezaměstnanosti pak okres Mladá Boleslav. První vlna panelu byla realizována na výběrových souborech osob, které se v té době registrovaly na úřadech práce po ztrátě svého zaměstnání. Ve druhé vlně jsme se k těmto lidem vraceli asi po půl roce. Celkem bylo v první vlně od května do listopadu 2000 získáno 1321 dotazníků (Karviná 172, Chomutov 181, Louny 195, Břeclav 186, Vsetín 185, Brno-město 208 a Mladá Boleslav 194). Soubor dotázaných nekopíroval přesně strukturu nezaměstnanosti v okrese, ale ani se od ní příliš neodlišoval (kvótní výběr dle pohlaví, věku a vzdělání – usilovali jsme především o reprezentativnost typovou, umožňující alespoň vzájemné srovnání osob s různým vzděláním). V druhé vlně vypovídalo o svých zkušenostech a strategiích celkem 817 osob (ztráty nešly na vrub odmítání rozhovorů, ale byly dány spíše opakovaným nezastižením respondenta – limitem zde byly především vysoké náklady na tuto etapu sběru dat).⁶

Otázky, které jsme si položili, zněly: (1) Jaký má nezaměstnanost dopad na nezaměstnané osoby a jejich domácnosti? (2) Jaké strategie volí nezaměstnaní při řešení své situace a při hledání zaměstnání, jak jsou přitom flexibilní a jak jsou jejich strategie úspěšné? (3) Jakou roli, jak ve vztahu k dopadům nezaměstnanosti, tak ve vztahu ke strategiím nezaměstnaných, hraje sociální politika státu – zejména podpory v nezaměstnanosti a sociální dávky? Východiskem byla hypotéza, podle níž rozhoduje o úspěchu či neúspěchu jedince na trhu práce souhra 4 skupin faktorů, jimiž jsou:

- Situace na lokálním trhu práce (výše a struktura poptávky po pracovní síle vytvářející konkrétní pracovní příležitosti i velikost a struktura její nabídky), kde se jedinec pohybuje a na který je vázán.
- Hodnota lidského kapitálu jedince indikovaná především jeho vzděláním, ale také jeho pracovními zkušenostmi a jeho předchozí pracovní kariérou.⁷

⁶ Selektivita návratnosti v panelu ovlivnila analýzu dat z druhé vlny panelu, i když jsme se jí snažili čelit stanovením kvót. Protože první vlna ukázala rozhodující význam lidského kapitálu indikovaného vzděláním, byly v druhé vlně porovnávány výsledky jednotlivých vzdělanostních kategorií.

⁷ Fragmentovaná pracovní kariéra jedince, přerušovaná často ztrátou zaměstnání, je většinou současně jak důsledkem, tak i indikátorem jeho malého lidského kapitálu.

Tabulka 1. Situace na trhu práce šetřených okresů

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

Pramen: Výpočty dle dat MPSV

- Strategie, které volí při hledání nového zaměstnání (jeho strategie mohou být ovšem obráceny i mimo trh práce), i jeho obecnější životní strategie založená na socializovaných hodnotách a ovlivňovaná jeho sociálním okolím (mimo jiné prostřednictvím míry stigmatizace, jež zde nezaměstnanost představuje).⁸
- Prostor, který je pro tyto strategie dán na jedné straně mírou deprivace jedinců a jejich potřebností získat co nejrychleji placené zaměstnání a na druhé straně mírou, v níž intervence sociálního státu tuto deprivaci tlumí a dovoluje nezaměstnané osobě volit vyčkávací a kalkulující strategie [Engbersen et al. 1990].

Situace na lokálních trzích práce

Základní informaci o stavu nezaměstnanosti ve sledovaných okresech koncem roku 2000 přináší tabulka č. 1.

Pracovní trh okresu Mladá Boleslav absorboval dobře osoby se všemi typy vzdělání, nejlépe pak osoby vyučené (vyučené osoby se lépe uplatňovaly ve srovnání s ostatními okresy i v okrese Břeclav) a představoval klasický příklad vysoké poptávky po pracovní síle různého typu. Poněkud podobná, ale méně příznivá byla v době sběru dat i situace v okrese Brno-město, kde byla ovšem relativně nižší poptávka po vyučených osobách a proto i jejich horší absorpce (relativně lépe se zde naopak prosazovaly osoby se středoškolským a vysokoškolským vzděláním). Na pracovních trzích okresů Chomutov a Karviná se hůře prosazovaly nevyučené osoby (v okrese Karviná i vyučené). I když je zde patrně pro ně pracovních příležitostí relativně více než v jiných okresech, lze to vysvětlit velkým převisem nabídky tohoto typu pracovní síly nad poptávkou po ní. Relativně nejlépe tento typ absorbovaly trhy práce okresů Vsetín a Louny, kde se naopak relativně hůře prosazovaly osoby

⁸ Lidé nevstupují na trh práce a nepřijímají tam zaměstnání jako náhodní, individualizovaní jedinci, ale přinášejí si tam s sebou zamlčené výklady situací, kulturní předpoklady, vazby na řadu sociálních sítí etc. [Crompton et al. 1995].

se středoškolským a vysokoškolským vzděláním (pro vysokoškoláky to platilo také v okrese Chomutov). Obecně se zdá, že trhy práce všech okresů diskriminují určité typy pracovníků. Jak ukázaly výpovědi našich respondentů, jde zejména o diskriminaci na základě pohlaví, což je násobeno diskriminací matek s malými dětmi, o diskriminaci zdravotně handicapovaných a o diskriminaci starších osob. Setkalo se s ní asi 25 % žen a stejný podíl matek se závislými dětmi, 50 % osob se zdravotními potížemi a asi 40 % osob starších 40 let.

Zkušenost nezaměstnanosti a lidský kapitál

Relativně vysoká frekvence osob, jež vystřídaly velký počet zaměstnání, mezi našimi respondenty a krátká délka jejich posledního zaměstnání nasvědčují tomu, že pro část nezaměstnaných se stal život bez placené práce známou zkušeností. Nebereme-li v úvahu osoby bez dosavadní pracovní kariéry, pak nynější ztráta zaměstnání není pro dvě třetiny respondentů první. Pro třetinu z nich pak jde dokonce již přinejmenším o třetí nezaměstnanost! Déle než dva roky pracovalo ve svém posledním zaměstnání jen 12 % dotazovaných a polovina z dotazovaných osob své poslední zaměstnání ztratila do dvanáctého týdne od uzavření pracovní smlouvy (a nešlo jen o krátkodobé pracovní poměry, 3 měsíce je mimochodem obvyklá délka zkušební doby).

Rýsuje se tak skupina marginalizovaných osob, jejichž pracovní kariéra je fragmentarizována a u nichž je celková délka nezaměstnanosti v jejich pracovní kariéře již dnes nezanedbatelná (u 35 % dotázaných byl při vstupu do sledované nezaměstnanosti součet všech období předchozí nezaměstnanosti v jejich pracovní kariéře delší než 1 rok, u 15 % dokonce delší než 2 roky).⁹ Vyšší podíl nezaměstnanosti lze nalézt i v jejich širších rodinách (31 % rodičů a 34 % sourozenců respondentů mladších 35 let má zkušenost s nezaměstnaností). Největší pravděpodobnost opakované nezaměstnanosti je mezi nekvalifikovanými dělníky (80 % alespoň jednou, 46 % více než jednou), zemědělskými dělníky a ostatními manuálními pracovníky v prvovýrobě (80 % alespoň jednou, 58 % více než jednou), ale i mezi kvalifikovanými dělníky (76 % alespoň jednou, 35 % více než jednou).¹⁰ Muži i ženy s vysokoškolským vzděláním měli v anamnéze průměrnou dobu celkové nezaměstnanosti 10 týdnů. Průměrná délka celkové nezaměstnanosti u žen a mužů pouze vyučených byla ve vztahu k nim trojnásobná a mezi muži a ženami jen se základním vzděláním a bez vyučení dokonce šestnásobná (60 týdnů). I v našem šetření se tedy ukazuje,

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

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

Tabulka 2. Zkušenost s nezaměstnaností (%)

	základní nevyučení	základní vyučení	středo- školské	vysoko- školské
ano, více než jednou	46	28	30	13
jednou	27	28	34	32
ne	27	44	36	55
Celkem	100	100	100	100

Poznámka: netýká se osob ztrácejících své první zaměstnání.

Tabulka 3. Postavení respondentů na trhu práce po 6–8 měsících od registrace na ÚP v souvislosti se vzděláním

	základní, nevyučen		základní, vyučen		středoškolské		vysokoškolské	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
placené zaměstnání	70	41,7	87	52,1	201	48,5	41	63,0
mimo trh práce	5	3,0	7	4,2	20	4,7	2	3,0
bez zaměstnání	89	53,0	68	40,7	175	42,2	16	24,6
ostatní	4	2,3	5	3,0	19	4,6	7	10,8
celkem	168	100	167	100	415	100	65	100

že pro některé sociální kategorie představuje nezaměstnanost výrazně větší riziko než pro jiné. Na rozdíl od informací ze zemí EU není ovšem v našich datech prokazatelné, že by zkušenost s předchozí nezaměstnaností podstatně ovlivňovala chování a strategie nezaměstnaných!

Celkově jsou na tom tedy nejlépe osoby s vyšším vzděláním, zejména se vzděláním vysokoškolským. Tento fakt lze ovšem odhalit i analýzou dat výběrových šetření pracovních sil a koresponduje i se známou situací v zemích EU. Více než notoricky známý vliv nedostatku lidského kapitálu na zvýšené riziko déletrvající nezaměstnanosti nás proto zajímal jeho vliv na situaci nezaměstnaných osob, na jimi zvolené strategie a na úspěšnost jednotlivých strategií při hledání nového zaměstnání osobami s konkrétním vzděláním.

Situace domácností

Nezaměstnanost je v „pracovní společnosti“, kde hlavní zdroj příjmu pro většinu osob a domácností plyne z placené práce, pokládána za hlavní příčinu utváření „nové“ chudoby a skrze ní i sociální exkluze [např. Bauman 1999]. I mezi našimi respondenty, kteří žili v manželství či nesezdaném soužití, deklarovalo 41 % ztrátu hlavního příjmu (24 % příjmu rovnocenného s příjmem partnera respektive partnerky a 35 % doplňkového příjmu).¹¹

¹¹ Mezi muži byla deklarována ztráta hlavního příjmu v 75 % případů, mezi ženami ve 14 % případů (příjmů označených jako doplňkové v 55 % případů). Je to odraz postavení žen na

Schéma 1. Typologie postižení domácností

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

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

Dvojí nezaměstnaností bylo postiženo téměř 30 % domácností dotazovaných, pro něž je tento dotaz relevantní. Z poloviny jde přitom o osoby, jejichž současná vlastní nezaměstnanost je třetí a další v řadě! Tento podíl je vysoký a identifikuje velmi specifickou skupinu párů (nejčastěji mají oba partneři jen základní vzdělání bez vyučení, často i subjektivní zdravotní potíže).

Podle řady autorů ([Clasen 1998] a další) vede nezaměstnanost k poklesu sebeúcty postižených osob, k jejich sociální izolaci, ztrátě sociálních kontaktů, k destrukci struktury času každodennosti a k dalším negativním dopadům na jejich osobní situaci i situaci jejich rodin. Řada z nich pocituje kumulaci nevýhod [Gallie, March, Vogler 1994] od těch, které na ně dopadají na trhu práce, po ty, jež se týkají jejich života a životních šancí. Také příjmová deprivace domácností nezaměstnaných osob je značná a v čase se výrazně prohlubuje. Tato zjištění dokumentuje i pokles příjmů v době nezaměstnanosti našich respondentů, jenž činil po 6 měsících v průměru kolem 25 % celkového příjmu domácnosti před vstupem do nezaměstnanosti.¹² Přitom se ani příjmová situace těch, kdo již získali nové zaměstnání, příliš nezlepšila (není vyloučena zátěž daná zadlužením v nezaměstnanosti apod.) a nedostala se na úroveň stavu před ztrátou zaměstnání. Dlouhodobě nezaměstnaní nacházejí, stejně jako je tomu v zemích EU, nová zaměstnání obvykle ve firmách s nižšími mzdami, kde jsou pracovní místa málo stabilní a práce nekvalifikovaná.

Podíl subjektivně chudých se za 6 měsíců nezaměstnanosti ve všech vzdělanostních kategoriích zdvojnásobil. Nejvyšší zátěž přitom cítily osoby se základním vzděláním (nevyučené i vyučené). Může to být projevem jak sekundární chudoby v důsledku jejich nízké sociální kompetence, ale též faktu, že jim vznikají nejnížší nároky v systému ochrany příjmů v nezaměstnanosti, stejně jako to může být důsledkem jejich menších úspor apod. Analýza materiálních dopadů nezaměstnanosti prokázala, že jsou diferencovány nejen pro různé vzdělanostní kategorie (viz tabul-

českém trhu práce, ale naznačuje to i možné rozdíly ve strategiích, které muži a ženy na tomto trhu uplatňují.

¹² Nezapomínejme, že 25 % příjmu představuje v souboru domácností s dětmi a s nízkými příjmy (do 1,3 násobku životního minima) skoro celý objem vydajů na bydlení nebo 80 % vydajů domácnosti na potraviny (ČSÚ 2001).

**Tabulka 4. Subjektivní míra chudoby nezaměstnaných respondentů
v první a druhé vlně šetření (%)**

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

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

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

ku 4), ale závisejí i na roli nezaměstnaného v jeho rodině či domácnosti (míra očekávání vůči roli živitele) a na materiální podpoře ze strany nukleární i širší rodiny.

Sociální deprivace a stigmatizace nezaměstnaností nejsou na rozdíl od zjištění ze zemí EU v našem souboru tak významné. Asi polovina respondentů konstatovala, a to bez ohledu na to, zda a jakou již měli s nezaměstnaností zkušenost (bez ohledu na počet propuštění a celkovou délku nezaměstnanosti), že se jich ztráta zaměstnání dotkla jen málo. Větší odolnost v tomto ohledu mají osoby s vysokoškolským vzděláním (obvykle jde o první nezaměstnanost, svou roli hrají i lepší vyhlídky na trhu práce, větší sebedůvěra etc.). Významně roste podíl těch, pro které ztráta zaměstnání představuje trauma, snad jen s věkem (z 30 % u osob mezi 20 až 35 lety věku až na 70 % u těch, kdo jsou starší 50 let).

Nové zaměstnání nebo dlouhodobá nezaměstnanost?

Výsledky druhé vlny panelu ukazují, že po půl roce zůstává mezi dotazovanými osobami s vysokoškolským vzděláním ještě čtvrtina bez pracovního poměru, v případě osob s nižším vzděláním je to asi polovina (viz tabulku 3). Vzhledem k vysoké materiální deprivaci a vysokému pocitu subjektivní chudoby by se u nezaměstnaných dalo předpokládat zvýšené úsilí při hledání zaměstnání. Je tomu tak? Jaké strategie jsou voleny k dosažení nového zaměstnání a jak jsou úspěšné?

Obecně můžeme říct, že v obou vlnách panelu deklarovaly nezaměstnané osoby jako primární cíl co nejdříve získat jakékoliv nové zaměstnání. Své šance dosáhnout tohoto cíle však již od začátku posuzovaly spíše skepticky a skepse osob, kte-

ré zůstaly nezaměstnané i po 6 měsících, se dále prohloubila (30 % z nich by bylo možno označit jako stahující se z trhu práce nebo rezignující)¹³. Přitom však mezi nimi nadále zůstal stejný podíl (asi 40 %, jako tomu bylo i při vstupu do nezaměstnanosti) těch, kdo chtěli stále vyčkávat, zda se nenajde zaměstnání alespoň stejně dobré jako to, jež ztratili. Avšak oproti výchozímu stavu se zdvojnásobil podíl těch, kdo by chtěli získat nové zaměstnání „co nejdříve“ a prohlašovali, že vezmou „vše“, co se jim naskytne (bylo tomu tak mezi osobami se základním vzděláním, nikoliv však mezi osobami se vzděláním středoškolským a vysokoškolským).

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

Mají-li sami dotazovaní vysvětlit, proč po šesti měsících od ztráty zaměstnání dosud nemají zaměstnání nové, seskupily se jednotlivé položky do 4 faktorů. První popisuje *charakter nabízených pracovních míst* (jsou špatně placená – to je doména vyučených a osob se středoškolským vzděláním; nemají perspektivu nebo jsou pod kvalifikační úrovní dotazovaných – to je doména osob s vysokoškolským vzděláním). Druhý reflektuje *deficit příležitostí na dostupném trhu práce* (v místě bydliště a jeho okolí nejsou vhodné příležitosti, zaměstnavatelé nepřijímají takové lidi, jako jsou dotazovaní, žádají vyšší či jinou kvalifikaci, než tito lidé mají – to vše je doména osob jen se základním vzděláním). Třetí faktor bychom mohli nazvat *ochota přizpůsobit se* a čtvrtý *schopnost přizpůsobit se* požadavkům (dotazovaným nevyhovuje dojíždění – z čehož se vymykají jen osoby s vysokoškolským vzděláním – nebo práce na směny, popřípadě konstatují, že je handicapují zdravotní důvody či nabízená zaměstnání jsou příliš namáhavá – doména osob jen se základním vzděláním a vyučených osob).

Pomocí baterie položek jsme zjišťovali, jakým řešením své situace dávají nezaměstnaní přednost.¹⁴

Co se týče preferovaných a odmítaných strategií, nacházíme obecně u osob, které zůstaly i po půl roce bez placené práce, jen málo změn oproti původním zjiš-

¹³ Představují to, co anglosaská literatura označuje jako *discouraged workers*. Jde častěji o ženy, o osoby se základním vzděláním (hlavně nevyučené), o osoby starší 50 let a o osoby se zdravotními potížemi – což je většinou spojeno silně s jejich věkem.

¹⁴ Námi nabídnutá škála možností nepostihuje samozřejmě celou šíři (alespoň potenciálních) možností. Tento typ výzkumu není například vhodný k testování ilegálních (z hlediska placení daní a oprávnění k sociálním dávkám) práce. Námi nabízené strategie se snažily postihnout možné legální postupy řešení situace, i když pochopitelně ani zde nevyčerpaly všechny reálné možnosti.

Schéma 2. Faktorová analýza položek způsobu chování

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

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

těním při jejich vstupu do nezaměstnanosti. Empirické výzkumy v Británii, Spolkové republice Německo a Švédsku [Clasen 1998] ukázaly připravenost dlouhodobě nezaměstnaných přijmout méně výhodná zaměstnání s nižším výdělkem – pokud pokrývá nejnižší osobní akceptovatelnou úroveň životního standardu. Nezaměstnaní v těchto zemích byli také ochotni přistoupit na méně výhodné podmínky ohledně dojíždění, charakteru pracovního poměru i délky pracovní doby. Mezi našimi respondenty tak jasná vůle přizpůsobit se nabídce nebyla.

Zejména jejich *mzdová flexibilita* je i po 6 měsících nezaměstnanosti minimální a mzdová očekávání jsou stále optimistická. Polovina z dosud nezaměstnaných respondentů není ochotna přijmout nižší mzdu, než měli v zaměstnání, o které přišli¹⁵, a ve všech vzdělanostních kategoriích respondentů se setkáváme se shodou mezi průměrnou hranicí jimi akceptovatelného příjmu (minimálního příjmu, jímž by podmínili přijetí nového zaměstnání) a příjmu, jehož dle svého názoru mohou reálně v novém zaměstnání dosáhnout. Mzdová flexibilita není závislá na faktorech

¹⁵ S odkazem na Forresterovou [2001] je ovšem možno položit si otázku, zda vůbec, a když tak jaký prostor pro mzdové ústupky mají dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnaní lidé s nejvyšším vzděláním a nejnižšími příjmy. Musíme si uvědomit, že mzdová očekávání jsou již tak relativně nízká a není moc kam ustupovat (zvláště když zespodu tlačí relativně vysoké sociální dávky).

Schéma 3. Faktorová analýza položek charakterizujících způsoby řešení situace

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

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

ovlivňujících šance na trhu práce (vzdělání¹⁶ a kvalifikace, ale i délka trvání nezaměstnanosti), ani na faktorech ovlivňujících životní úroveň, jako jsou rodinný stav, počet dětí nebo zdravotní stav (lze vyslovit hypotézu o dostatečné kompenzaci ztrát příjmu dávkami sociálního státu), ani na minulých zkušenostech s nezaměstnaností, ani na charakteristikách trhu práce, na němž se dotazovaná osoba pohybuje, jako jsou velikost obce, okres a odhad vyhlídek získání nového zaměstnání.

O strategiích, jež se prosazují častěji v jednotlivých vzdělanostních kategoriích (vzdělání je jedinou ze sledovaných charakteristik nezaměstnaných, která strategie diferencovala – nikoliv pohlaví, věk či místo bydliště), lze konstatovat s přihlédnutím k jejich vývoji v průběhu nezaměstnanosti následující. Obecně jsou nezaměstnané osoby v obou vlnách ochotny změnit pracovní činnost, přijmout zaměstnání pod úrovní své kvalifikace (i když u nekvalifikovaných osob to zní paradoxně). Jsou ochotny a připraveny přijmout i nepříliš výhodné formy pracovního poměru (práci na dobu určitou nebo jen na částečný pracovní úvazek), méně jsou však připraveny přijmout zaměstnání „nestandardní a nejisté“.

Nestandardní pracovní poměry vnímají jedni jako možnost zaměstnat větší počet osob, druzí jako novou formu vykořisťování, neboť omezují ochranu práce

¹⁶ Mezi jednotlivými vzdělanostními kategoriemi jsou rozdíly jen v absolutní výši očekávaných, respektive akceptovatelných mzdových úrovní, nikoliv však v ochotě jít pod příjem v posledním zaměstnání.

a zvyšují nejistotu v zaměstnání, brání růstu lidského kapitálu (ani zaměstnavatelé ani zaměstnanci nemají zájem investovat do nejistoty), jsou spojeny s nízkými výdělky, neposkytují příležitosti ke kariéře a omezují sílu odborů [White and Forth, 1998]. Do pracovních poměrů s nestandardními pracovními smlouvami jsou vytlačovány zejména nekvalifikované osoby [Galie, White, Cheng and Tomlinson 1998].

Ve většině případů jsou respondenti ochotni podstoupit rekvalifikaci¹⁷, ani po 6 měsících nezaměstnanosti však nejsou svolní k prostorové mobilitě (stěhování, dojíždění, turnusovou prací). Z této obecné charakteristiky se vydělují osoby s vyšším vzděláním hlavně svou větší ochotou rekvalifikovat se (osoby s vysokoškolským vzděláním jsou v tomto ohledu skeptičtější než osoby se středoškolským) a akceptovat zaměstnání i mimo místo bydliště (platí to však výrazně jen o osobách s vysokoškolským vzděláním). Za zmínku stojí relativně větší ochota osob s vysokoškolským vzděláním pustit se do podnikání či zřízení živnosti, i když podíl takto odhodlaných osob nebyl ani na začátku nezaměstnanosti velký a po 6 měsících nezaměstnanosti klesl o polovinu.

A jaká byla úspěšnost jednotlivých strategií? *Ochota změnit druh pracovní činnosti, přijmout jiný druh zaměstnání* se jeví jako obecně úspěšná strategie (80% těch, kdo získali zaměstnání, tvrdí, že ji uplatnili). Sama o sobě však patrně nestačí, neboť ochota k tomuto kroku je stejně vysoká i mezi těmi, kdo zůstali bez zaměstnání. *Ochota přijmout práci pod úrovní své kvalifikace* je strategie úspěšná zejména u vyučených pracovníků (50 %), menší vliv měla na získání nového zaměstnání u osob se středoškolským a vysokoškolským vzděláním. *Ochota dojíždět do zaměstnání* byla uplatňovanou a současně i úspěšnou strategií zejména u osob s vysokoškolským vzděláním (60 %). *Ochota podstoupit rekvalifikaci* byla charakteristická zejména pro osoby se středoškolským vzděláním a podpořila zde získání nového zaměstnání v 60 % případů. Zanedbatelná nebyla ovšem ani u ostatních respondentů. *Ochota přestěhovat se* měla ve všech vzdělanostních kategoriích na získání nového zaměstnání malý vliv (nebyla obecně uplatňována), s výjimkou osob s vysokoškolským vzděláním. Stejně jako *ochota pracovat přes týden mimo bydliště*. *Ochota přijmout i neisté zaměstnání* nebyla vysoká, ale přesto se musela zanedbatelná část dotázaných spokojit právě se zaměstnáním nejistým (50 % v případě nevyučených, 43 % v případě vyučených, ale i v případě osob s vysokoškolským vzděláním a 35 % v případě osob se středoškolským vzděláním).¹⁸ *Ochota přijmout zaměstnání jen na částečný úvazek* hrála roli asi u třetiny těch, kdo získali nové zaměstnání. Velmi významná byla i *ochota přijmout zaměstnání na dobu určitou*. Většina zaměstnání nově získaných osobami s nižším vzděláním byla právě tohoto charakteru. Jak je zřejmé, úspěšnost nezaměstnaných při hledání nového zaměstnání zvyšuje obecně jejich flexibilita, ochota přizpůsobit se požadavkům trhu. Přesto je tato úspěšnost korigována do-

¹⁷ Stejně jako v zemích EU [Clasen 1998] je i v našem souboru rekvalifikace přijímána s nadějí jako možný krok k reintegraci na trhu práce, ale i skepticky jak co se týče jejího efektu, tak i její kvality.

¹⁸ Paradoxně bychom mohli v případě osob s nižším vzděláním hovořit o největší úspěšnosti nejméně preferované strategie.

stupností pracovních míst (povaha lokálního trhu práce), povahou lidského kapitálu (úspěšnost jednotlivých strategií je v různých vzdělanostních kategoriích rozdílná) a diskriminací ze strany zaměstnavatelů (pocítovali ji starší lidé a ženy, ale i osoby se zdravotními problémy a osoby jiného etnického původu).

Vliv sociálního státu

Obecně nízká úroveň mezd v České republice a relativně malé mzdové rozpětí v závislosti na příslušnosti k rozdílným sociálním vrstvám objektivně přibližují očekávané mzdy ze zaměstnání hladině životního minima. Náhrada sociálních dávek očekávanou mzdou v přijatém zaměstnání pak není často nezaměstnanými chápána jako adekvátní impuls k přijetí zaměstnání (ani ne tak díky nepřiměřené výši dávek jako spíše pro nízkou úroveň očekávané mzdy) a umožňuje jim vyčkávat, „dokud se nenažde alespoň stejně výhodné zaměstnání, jako bylo to ztracené“. Teprve dlouhodobá nezaměstnanost a silný existenční tlak je vede k tomu, že slevují ze svých požadavků na obsah a charakter práce či povahu pracovního poměru i na výši očekávané mzdy.¹⁹

Řada autorů ovšem konstatuje, že míra materiální deprivace dlouhodobě nezaměstnaných v jednotlivých evropských zemích je ovlivňována nejen charakterem konkrétního sociálního státu a jeho štedrostí ([Gallie 1994] či [Clasen 1998] nebo [Reissert 1994], popřípadě [Ploug and Kvist 1996] a další), ale i povahou rodiny, postavením nezaměstnaného v ní a jejími dalšími zdroji [Bison a Esping-Andersen 2000].²⁰ Také v našem souboru byly dopady příjmové a materiální deprivace nezaměstnaných značně diferencované (podobně jako jejich příjmy) a rodina přitom byla významným faktorem, jenž ovlivňoval jak rozsah poklesu příjmů respondentů, tak i zajištění jejich materiálního standardu v průběhu nezaměstnanosti. Tři čtvrtiny nezaměstnaných mladších 25 let v našem souboru žilo s rodiči²¹ (ve skupině od

¹⁹ Celkově je v mezinárodním srovnání systém podpor v nezaměstnanosti v České republice relativně „přísný“, neboť poskytuje nízký poměr náhrady po krátkou dobu. Na druhé straně systém dávek sociální péče, do kterého nezaměstnaní po 6 měsících přecházejí, a který se opírá o koncept garantovaného životního minima, umožňuje dosažení příjmu převyšujícího například v případě čtyřčlenné rodiny čistou průměrnou mzdu.

²⁰ Poukazuje se přitom na provázanost obou [Gallie, Paugham 2000]. Zatímco *subprotektivní režim* sociálního státu (běžný zejména v zemích jihu Evropy) spoléhá na rozšířenou závislost na rodině, *liberální* (typický pro anglosaské země) a *univerzalistický režim* (typický pro Skandinávii) podporují plnou intergenerační autonomii – v liberálním režimu se však tato autonomie váže k účasti na trhu, v univerzalistickém režimu je spojena především s dekomodifikací ze strany sociálního státu. V *režimu založeném na zaměstnanosti* (běžný v zemích evropského kontinentu) je tradičně podporována nejvýše relativní intergenerační autonomie (Francie, Belgie), některé země už nicméně prosazují plnou intergenerační autonomii (Nizozemí, Německo). Zdá se, že Česká republika leží někde mezi subprotektivním režimem a režimem založeným na zaměstnanosti.

²¹ Jde přitom obecně o početnou kategorii osob: nezaměstnaní do 25 let reprezentují zhruba 28 procent celkové nezaměstnanosti v ČR (ČSÚ 2001).

25 do 45 let je to ještě 19 procent). Nejedná se přitom pouze o jednotlivce, ale také o „osamělé matky s dětmi“. Podpora ze strany rodičů významně zmírňuje materiální dopady nezaměstnanosti na mladé lidi, ať již jde o zisky na straně jejich příjmů nebo o úspory na straně jejich výdajů. Příjem pod životním minimem deklaruje jen 30 % nezaměstnaných, kteří žijí s rodiči, zatímco téměř polovina z těch, kteří s nimi nežijí. Materiální deprivaci v nezaměstnanosti našich respondentů tak ovlivňují nejen jejich lidský kapitál (indikovaný především jejich vzděláním) a sociální stát, ale také míra podpory, již se jim dostává ze strany jejich rodiny, a očekávání ze strany této rodiny, pokud se týče jejich reintegrace na trhu práce.

Závěr

Analýza ukazuje, jak heterogenní skupinou nezaměstnaní jsou, jak diferencované jsou dopady nezaměstnanosti i strategie, jež nezaměstnaní volí při řešení své situace, a jak rozdílné jsou jejich šance při tom uspět. V našem souboru zůstala ještě polovina dotazovaných osob se základním vzděláním po půl roce bez nového zaměstnání, ale jen čtvrtina dotazovaných osob se vzděláním vysokoškolským. Fakt, že dlouhodobá nezaměstnanost postihuje více nižší a méně vzdělané vrstvy lze ovšem vyčíst i z rutinních statistik. Novým zjištěním však je, že nezaměstnanost postihuje v těchto vrstvách určité osoby opakovaně a že část pracovní síly je tak z tohoto hlediska na trhu práce marginalizována pracovní kariérou přerušovanou opakovanými obdobími nezaměstnanosti. Jejich nevýhody jsou znásobeny i tím, že podobně jsou na tom i jejich širší rodiny. Lidé, kteří tvoří jádro dlouhodobě nezaměstnaných, mají v pracovní anamnéze ve svém součtu relativně dlouhou délku nezaměstnanosti nasbíranou po opakovaných propuštěních. Nepřehlédnutelnou informací pak je, že se jejich zkušenost výrazně nepromítá do jejich životních postojů a strategií. Nezaměstnanost se sice jeví jako zdroj jejich obav a potíží a způsobuje jim výraznou materiální deprivaci (v České republice byla v roce 1996 asi polovina domácností, kde přednostou byl nezaměstnaný, pod hranicí příjmové chudoby, zatímco v celku české populace to bylo jen 7 % domácností – viz [Zelený 2001]), ale stres a obavy spojené se ztrátou zaměstnání nejsou příliš velké. Nezaměstnanost postižené jedince nestigmatizuje a nevede k aktivním strategiím při hledání nového zaměstnání. Deklarují sice ochotu změnit obsah práce a charakter pracovního poměru, ale nikoliv ochotu ke mzdové flexibilitě. Vysvětlení, proč zůstávají nezaměstnanými déle než půl roku po ztrátě práce, hledají především v povaze trhu práce, respektive v disproporcii mezi jeho požadavky a tím, co mohou nabídnout („v bydlíšti a jeho okolí nejsou vhodné pracovní příležitosti“ a pokud jsou, „žádá se příliš vysoká nebo jiná kvalifikace“), nebo v nevýhodnosti míst, které lze přece jen nalézt („nabízená místa jsou špatně placená“ popřípadě „nemají perspektivu, jsou nejistá“). Osoby s nižším vzděláním přijímají při pokusech najít nové zaměstnání spíše pasivní strategie (nominální flexibilita), které je fatálně vedou na sekundární trh práce.²² Jejich situaci

²² Trh práce segmentuje pracovní místa podle kvality: mezd, stability zaměstnání, pracovních podmínek [srovnej zvláště Berger, Piore 1980].

přítom zhoršuje, vedle substituce jejich práce technologiemi, ochota osob s vyšším vzděláním přijímat pracovní místa pod úrovní vlastní kvalifikace. Dochází tak souběžně též k substituci nekvalifikované práce prací kvalifikovanou, což je obecný trend dnešní ekonomiky [Gual 1996]. Tímto způsobem se však nezaměstnanost dlouhodobá mění nanejvýš v nezaměstnanost opakovanou a v této souvislosti se proto znovu „nabízí otázka, zda ohniska dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice vznikají jen jako důsledek regionálních či mikroregionálních problémů vyplývajících z minulého vývoje odvětvové struktury, nebo zda je dlouhodobá nezaměstnanost převážně záležitostí rizikových skupin obyvatelstva bez ohledu na charakter lokálního trhu práce“ [Frýdmanová, Janáček 1997].

PETR MAREŠ je profesorem na katedře sociologie na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně. Zabývá se sociálními problémy, nerovnostmi, chudobou, nezaměstnaností. Vedle kursů k těmto tématům vede na FSS MU také kursy Metodologie sociálních věd, Kvalitativní výzkum a Analýza dat. Publikuje především v Sociologickém časopise, Czech Sociological Review a v Sociologii (statě o anomii, chudobě, nezaměstnanosti a sociální exkluzi). V roce 1994 vydal monografii *Nezaměstnanost jako sociální problém* (Praha – 2. rozšířené vydání v roce 1998, 3. v roce 2002), v roce 1995 *Status for the Poor* (Occasional papers – University of Essex) a v roce 1999 monografii *Sociologie nerovnosti a chudoby* (Praha).

TOMÁŠ SIROVÁTKA je docentem na katedře sociální politiky a sociální práce Fakulty sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně a současně vedoucím brněnského pracoviště Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí. Zabývá se problematikou pracovních trhů, nezaměstnanosti a sociální politikou. Publikuje především v Sociologickém časopise, v Politické ekonomii (Prague Economic Papers) a v Sociální politice. V nakladatelství Masarykovy univerzity vyšly jeho monografie *Politika pracovního trhu* (1995), *Marginalizace na pracovním trhu. Příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly* (1997), *Česká sociální politika na prahu 21. století: efektivnost, selhávání, legitimita* (2000).

JÍŘÍ VYHLÍDAL je studentem doktorského studijního programu sociologie na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity v Brně a pracovníkem brněnské pobočky Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí v Praze.

Literatura

- Bauman, Z. 1999. *Work, Consumerism and the New Poor*. Oxford University Press.
- Benoit-Guilbot, O., D. Gallie (eds.) 1994. *Long-Term Unemployment*. London: Pinter Publishers.
- Berger, S., M. J. Piore 1980. *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*. Cambridge University Press.
- Bisson, I., G. Esping-Andersen 2000. „Unemployment, Welfare Regimes and Income Packaging“ Pp. 69–86 in Gallie, D., S. Paugam (eds.), *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Clasen, J., A. Gould, J. Vincent 1998. *Voices Within and Without. Responses to Long-Term Unemployment in Germany, Sweden and Britain*. Bristol: The Policy Press, University of Bristol.

- Crompton, R., D. Gallie, K. Purcell (eds.). 1995. *Changing forms of Employment. Organisations, Skills and Gender*. London: Routledge.
- Crompton, R., D. Gallie, K. Purcell 1995. „Work, Economic Restructuring and Social Regulation“. Pp. 1–20 in Crompton, R., D. Gallie, K. Purcell (eds.), *Changing forms of Employment. Organisations, Skills and Gender*. London: Routledge.
- ČSÚ 2001. *Příjmy, vydání a spotřeba domácností statistiky rodinných účtů za rok 2000*. 1. díl. Praha: Český statistický úřad.
- Daniel, W. W. 1990. *The Unemployed Flow*. London: Policy Studies Institute.
- Engbersen, G., K. Schuyt, J. Timmer 1990. *Cultures of Employment: Long-term Unemployment in Dutch Inner Cities*. Leiden: Working Papers of Department of Sociology at the University of Leiden.
- Forresterová, V. 2001. *Hospodářská hrůza*. Brno: Doplněk.
- Frýdmanová, M., K. Janáček 1997. „Trh práce: dosavadní vývoj a česká specifika“. *Sociální trendy*, 1 (7).
- Gallie, D., S. Paugam (eds.) 2000. *Welfare Regimes and the Experience of Unemployment in Europe*. Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, D. 1994. „Towards a New Underclass?“ Pp. 165–173 in Benoit-Guilbot, O., D. Gallie (eds.), *Long-Term Unemployment*. London: Pinter Publishers.
- Gallie, D., K. Marsh, K., C. Vogler 1994. *Social Change and the Experience of Unemployment*. Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, D., M. White, Y. Cheng, M. Tomlinson 1998. *Restructuring the Employment Relationship*. Oxford: Clarendon Press.
- Granovetter, M. S., Ch. Tilly 1988. „Inequality and Labour Processes“. Pp. 175–222 in Smelser, N. J., *Handbook of Sociology*. London: Sage.
- Gual, J. 1996. *The Social Challenge of Job Creation*. Cheltenham: Edward Elgar.
- Mareš, P., L. Rabušic 1994. „Nezaměstnanost v České republice na počátku 90. let v regionálním pohledu“. *Sociologický časopis*, 30: 475–498.
- Morris, L. 1992. „The Social Segregation of Long-term Unemployed in Hartlepool“. *The Sociological Review*, 40 (2): 344–369.
- Plough, N., J. Kvist 1996. *Social Security in Europe*. The Hague: Kluwer Law International.
- Reissert, B. 1994. „Unemployment Compensation and the Labour Market: A European Perspective. In Mangen, S., L. Hantrais (eds.), *Unemployment, the Informal Economy and Entitlement to Benefits*. Loughborough: European Research Centre, Loughborough University.
- Sirovátka, T. 1995. *Politika pracovního trhu*. Brno: Masarykova univerzita.
- Sirovátka, T. 1997. *Marginalizace na pracovním trhu*. Brno: Masarykova univerzita.
- Walker, R., D. Goodwin, E. Cornwell 2000. „Work Patterns in Europe and Related Social Security Issues: Coping with the Myth of Flexibility“. In Pieters, D. (ed.), *Changing Work Patterns and Social Security*. London, Hague, Boston: Kluwer Law International. EISS 1999 Yearbook.
- White, M., J. Forth 1998. *Pathways through Unemployment. The Effects of a Flexible Labour Market*. London: Joseph Rowntree Foundation.
- Zelený, M. 2001. „Pohled na příjmovou chudobu v České republice metodikou Evropské unie“. *Statistika* 11: 458–467.