

Část II

Analýza potřeb rizikových skupin na českém trhu práce

4 Integrace zdravotně postižených na pracovní trh

Miroslava Rákoczyová

Hlavním cílem sociální politiky zaměřené na sociální začleňování v EU je posílení sociální koheze a vytvoření inkluzivní společnosti, tedy společnosti, ve které je každý schopen plně ve společnosti participovat a nikdo není v této participaci omezován nedostatečným vybavením politickými nebo občanskými právy, chybějícím zaměstnáním nebo nedostatečným příjmem. Špatným zdravotním stavem nebo nedostatečným vzděláním (Robinson, 2000). Za nejlepší ochranu před sociálním vyloučením je obecně považováno placené zaměstnání, které je současně charakterizováno vysokou kvalitou práce (definovanou nejen v dimenzích pracovního příjmu, který zabezpečuje dostatečnou ochranu před chudobou, ale také v dimenzích přístupu ke vzdělávání, výcviku a osobnostnímu rozvoji, v dimenzi ochrany zdraví při práci ad.). Takové zaměstnání se promítá do kvality života obecně a umožňuje plnou participaci v dalších společenských systémech. Začlenění na pracovní trh je totiž pouze jednou, jakkoliv významnou, oblastí sociálního začlenění a samo o sobě ještě nemusí být zárukou začlenění do společnosti.

Pracovní trh zajišťuje především ekonomickou integraci, má však také řadu sociálně-psychologických účinků. Pro některé zdravotně postižené však může být začlenění na otevřený pracovní trh vzhledem k redukci jejich pracovní schopnosti velmi obtížné. V takových případech jsou významné další funkce sociálního státu – například ochrana před chudobou v podobě sociálních dávek, tvorba pracovních míst v chráněných dílnách a pracovištích nebo podpora sociálních služeb (nakonec nejen placené zaměstnání, ale také práce, resp. aktivita jako taková má řadu pozitivních účinků). Sociální integrace osob se zdravotním postižením je významná také s ohledem na nárůst jejich počtu v souvislosti se stárnutím populace.

Zdravotně postižení v ČR a v zemích EU

V České republice žilo v minulém roce více než půl milionu osob se změněnou pracovní schopností (504, 4 tis.), tj. téměř 6 % populace ČR ve věku nad 15 let (VŠPS).¹ Ve srovnání s populací ČR však výrazně menší podíl zdravotně postižených participoval na pracovním trhu: míra ekonomické aktivity zdravotně postižených (26,5 %) nedosahovala ani poloviční hodnoty ve srovnání s celkovou ekonomickou aktivitou v ČR (59 %).

¹Kontakt: Ing. Miroslava Rákoczyová, Fakulta sociálních studií, Masarykova univerzita v Brně, Joštova 10, 602 00 Brno; rakoczyo@fss.muni.cz

²Vycházíme z počtů zjištěných na základě VŠPS ze 4. čtvrtletí 2004, údaje se tedy týkají osob se ZPS, nikoliv „zdravotně postižených“, jak jsou nově vymezeni v české legislativě. Vzhledem k metodice navíc část zdravotně postižených není šetřením zachycena. Jedná se například o zdravotně postižené, kteří žijí v ústavních zařízeních a tedy pravidelně ve větší míře o osobách s těžším zdravotním postižením. V ústavních zařízeních

yššímu zasažení zdravotně postižených nezaměstnaností pak byl rozdíl nanosti ještě výraznější: zatímco v ČR bylo v minulém roce zaměstnáno yvatel starších 15 let, mezi zdravotně postiženými se v zaměstnání uplatnil ě každý pátý (18,6 %).²

zdravotně postižených z pracovního trhu má tedy dvě dimenze: vysoký ky neaktivních a vysoký podíl nezaměstnaných. V souvislosti s posta- ně postižených na pracovním trhu je proto důležité sledovat také míru jako indikátor míry začlenění zdravotně postižených na pracovní trh.

amost

nanosti zdravotně postižených měřená prostřednictvím VŠPS dosáhla v mi- 8 %. S nejvyšší nezaměstnaností se zdravotně postižení v České republice ch 2000 a 2001, kdy se jejich specifická míra nezaměstnanosti pohybovala .40 %. Celkový nárůst nezaměstnanosti v druhé polovině devadesátých let l u zdravotně postižených zvláště dramaticky.

zaměstnanosti (%)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
nosti v ČR	4,0	3,9	4,8	6,5	8,7	8,8	8,1	7,3	7,8	8,2
nosti osob	11,2	17,2	24,1	29,0	37,2	39,6	42,3	39,7	28,9	29,8

PS), Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením 1995–2002, vychází rovněž z VŠPS).

postižení patří obecně mezi skupinu vystavenou zvýšenému riziku neza- ějmána pak dlouhodobé nezaměstnanosti. Toto riziko je diferencováno také piny. Projevuje se zejména souvislost se stupněm nejvyššího dosaženého městnaností jsou přibližně čtyřikrát více ohrožení zdravotně postižení se ěláním než zdravotně postižení s alespoň středoškolským vzděláním s matu- :stnaností jsou také o něco více ohroženy zdravotně postižené ženy (31,3 %) .%), a to navíc v situaci výrazně nižší ekonomické aktivity žen.

uí, že nezaměstnaností jsou více ohroženi lidé ve vyšších věkových katego- vislost však pro zdravotně postižené neplatí – nezaměstnaností jsou naopak aní mladí lidé se ZPS a s věkem míra nezaměstnanosti spíše klesá. Tato malita souvisí s celkovým chováním zdravotně postižených na pracovním přibývá podíl těch, kteří na hledání zaměstnání rezignují a stahují se do akivity. Pro starší věkové kategorie pak není charakteristická vysoká míra ťi, ale spíše nízká míra zaměstnanosti.

zdravotně postižených na českém pracovním trhu vykazuje stejné obecné jako v dalších evropských zemích. Nízká zaměstnanost je charakteristická

anosti osob ve věku 15–60 let dosáhla 27 %. Míra zaměstnanosti zdravotně postižených osob v zemích EU 15 přesahovala v roce 1996 42 % (ECHIP) (Evropská komise, 2001). i postižené je nízké vzděláním větším handicapem než pro osoby bez zdravotního postižení.

zejména pro zdravotně postižené osoby s nízkým stupněm dosaženého vzdělání, starší osoby (zejména ve věku nad 50 let), osoby s těžkým zdravotním postižením a osoby s mentálními postižením.

Faktory, které ovlivňují postavení zdravotně postižených na pracovním trhu

Zapojení zdravotně postižených na pracovní trh je ovlivněno řadou faktorů, které mimo jiné pramení ze zdravotního omezení jednotlivce a jeho specifík (medicínské faktory), ze situace na pracovním trhu, efektivity a úsilí sociální politiky – zejména politiky trhu práce, ale také například míry rozvoje a celkového nastavení sociálních služeb. Přístup na pracovní trh je vedle toho ovlivňován také celkovými fyzickými a sociálními podmínkami, například mírou odstranění fyzických bariér nebo rozvojem sociální odpovědnosti zaměstnavatelů.

Schopnost pracovat je u zdravotně postižených ovlivněna typem a mírou jejich zdra- votního handicapu. Zdravotně postižení představují nejen početnou, ale také výrazně heterogenní skupinu. Zdravotní handicap může znamenat problém například při zapra- cování na nové pracovní místo nebo s ohledem na produktivitu práce. K těmto reálným znevýhodněním, která lze překonávat pomocí specializovaných nástrojů a programů (např. pomocí podporovaného zaměstnávání), však mohou být bariéry přístupu na pracovní trh posilovány negativními postoji zaměstnavatelů. Zdravotně postižení jsou totiž často vy- staveni stigmatizaci – pouhý fakt, že je někdo zdravotně postižený, bývá považován za dostatečný důvod k tomu, aby ho zaměstnavatel do práce nepřijal (van den Berg, van den Veer, 1992). Nedostatečné povědomí o potřebách a schopnostech zdravotně postiže- ných patří mezi významné faktory vysoké míry nezaměstnanosti zdravotně postižených (O’Raily, 2003).

Zvláště obtížné je zapojení na pracovním trhu v případech kumulace handicapů, která je u zdravotně postižených poměrně častá. Vedle zdravotního postižení je nízká míra zaměstnanosti spojená s dalšími znevýhodněními, například s nízkou úrovní vzdělání nebo vyšším věkem:

- Vzdělanostní struktura zdravotně postižených je v ČR (stejně jako i ve většině ostatních vyspělých zemí) výrazně horší než v populaci jako celku. Podíl osob, které dosáhly alespoň středoškolského vzdělání s maturitou je u zdravotně posti- žených poloviční (21,8 %) oproti jejich zastoupení v populaci jako celku (41,4 %) (VŠPS, 2004). Nízké vzdělání a kvalifikace je výrazným handicapem i pro osoby bez zdravotního postižení, a to zejména s ohledem na trvale klesající poptávku po nekvalifikované pracovní síle. Podle O’Reillyho (2003) je právě neschopnost kon- kurovat odpovídajícími dovednostmi a kvalifikací často klíčovými faktorem vysoké míry nezaměstnanosti zdravotně postižených.

- Podobné je také pro populaci zdravotně postižených charakteristické vysoké zastou- pení starších osob – značný podíl zdravotních handicapů totiž vzniká v souvislosti s pracovní činností, na vzestupu jsou zejména mentální a psychologické problémy a onemocnění spojená se stresem (OECD, 2003). Výkon práce byl přímou příčinou

čládat, že řada dalších zdravotních postižení pak zřejmě souvisí s výkonem epřímno. Pouze jedna čtvrtina osob se ZPS je mladší 45 let (celkově v ČR lovina).⁴ Vyšší věkové kategorie zdravotně postižených častěji rezignují na aci na pracovním trhu a stahují se do ekonomické neaktivity.⁵ Ekonomická ita zdravotně postižených (spíše než nezaměstnanost) je tak výrazným faktově nízké míry zaměstnanosti u vyšších věkových skupin, a to nejen u nás, : v dalších zemích Evropské unie (Prins, Bloch, 2001). Přítomnost dalších pů tedy dále zhoršuje znevýhodněné postavení zdravotně postižených na ím trhu.

a zaměstnanosti, resp. ekonomické aktivity zdravotně postižených může dkem disincenitivních účinků systému sociálního zabezpečení. Stejně jako uní mohou ocitnout v tzv. pasti nezaměstnanosti, ekonomicky neaktivní se ut v pasti neaktivity. Tedy v situaci, kdy je pro ně integrace na pracovně ně nevhodná zejména v důsledku působení systému sociálních dávek a tému. Jak ukazuje studie Evropské komise (2004) vysoký poměr náhrady omicky neaktivních osob se zdravotním postižením ukazuje na existenci y, která však není pouze důsledkem finančních faktorů (nastavení dávk , ale také dalších faktorů (například demografického složení příjemců dávek prověřování zdravotního stavu, vymezení zdravotního postižení ad.). Čistý y je zpravidla vyšší pro osoby s nízkým příjmem (a jejich domácnosti) a zního příjmu zpravidla klesá. Výpočty Salomákiho (2003, in Evropská ko sedmi evropských zemích⁶ ukazují, že čistý poměr náhrady v některých uje 100 % nebo se této hranici přibližuje, a to zejména u zdravotně posti teré v předchozím zaměstnání pobíraly podprůměrný plat. Výjimku tvoří a Nizozemí s relativně nižšími poměry náhrady příjmu.⁷ Spíše než srovnání ředchozím příjmem však disincenitivní účinek indikuje srovnání s příjmem, ě postiženému aktuálně nabízí na pracovním trhu (viz níže). Disincenitivní i také v situaci, kdy je s nástupem do zaměstnání spojeno odebrání příjmu dravatním postižením, například invalidního důchodu. V české legislativě roku na výplatu plného invalidního důchodu s příjmem z výdělečné činnosti invalidní jedinec má tedy možnost využít svých schopností k participaci na i. Souběh částečného důchodu s pracovním příjmem pak již je regulován a ižuje v závislosti na průměrném příjmu ze zaměstnání (resp. na jeho relaci mu vyměřovacímu základu)⁸ – to však neplatí v případech, kdy je částečný od přiznán pro dlouhodobě nepřiznivý zdravotní stav, který značně ztěžuje

osobách nad 15 let.

aktivní je pouze třetina (34,6 %) zdravotně postižených ve věku od 45 do 59 let. Podíl tich osob bez ZPS v této věkové skupině dosahuje 85,7 % (VŠPS, 2004). o, Švédsko, Velká Británie, Itálie, Nizozemí a Španělsko, výpočty pro (1) domácnosti samo) let se dvěma závislými dětmi ve věku 3 a 6 let a (2) domácnosti, kde se hlava domácnosti í, manžel/ka pracuje na částečný pracovní úvazek a mají děti rovněž ve věku 3 a 6 let. Čistý unuje vedle invalidního důchodu také další sociální dávky, daňové úlevy apod.

na náhrady příjmu v případě zdravotního postižení v ČR nejsou v současné době k dispo ý invalidní důchod činí v ČR 7070 Kč, čístečný pak 4316 Kč (červen 2004, ČSÚ). Lze stý poměr náhrady se bude zvyšovat s počtem odpracovaných let (bude tedy například vyšší ichtz zdravotní handicap vznikl v souvislosti s výkonem pracovní činnosti) a s ohledem na i (vyšší bude u rodin se závislými dětmi).

obecné životní podmínky a v případech, kdy příjem z výdělečné činnosti nepřesáhne dvanáctinásobek částky životního minima platné pro jednotlivce, který je poživatelem starobního důchodu.

Nástroje

V následující části příspěvku budeme věnovat pozornost novým trendům v přístupu ke zdravotnímu postižení a vybraným nástrojům, které jsou významné pro podporu inkluze zdravotně postižených na pracovním trhu.

Nové trendy v přístupu ke zdravotnímu postižení

Zaměstnanost zdravotně postižených je také ovlivněna účinností opatření cílených na zdravotně postižené, a to nejen v oblasti politiky trhu práce. Jedná se například o anti-diskriminační legislativu, kvalitu zaměstnání, zdravotní, pracovní a sociální rehabilitaci, odstranění fyzických bariér, informovanost veřejnosti, zdravotně postižených i zaměstnavatelů ad. Otázce začlenění zdravotně postižených na pracovní trh je věnována v politikách vyspělých zemí tradičně značná pozornost.

Pro současný přístup zemí Evropské unie k integraci zdravotně postižených na trh práce je charakteristický důraz na rovné příležitosti a nediskriminaci, v rámci aktivní politiky trhu práce pak přístup orientovaný na individuální potřeby osob ze znevýhodněných skupin (taylor-made programmes). Ustupuje se od vytváření programů a přístupů specificky zaměřených na osoby se zdravotním postižením, které často spíše posilují jejich segregaci. Zdravotně postižení přestávají být vnímáni jako pasivní příjemci dobročinnosti a naopak je kladen důraz na uznání jejich práv a poskytování všestranné pomoci k plnému začlenění do hlavního proudu ve společnosti.⁹ Významný je také přesun důrazu od „disability“ k „ability“, tedy od postižení ke schopnostem daného jednotlivce. Lidé s funkčními omezeními totiž mohou být plně produktivní, pokud zaměstnání dobře odpovídá jejich funkčním schopnostem (Evropská komise, 2002).

Vedle integrace zdravotně postižených na pracovní trh je také stále vyšší důraz kladen na prevenci vzniku zdravotního postižení a prevenci exkluze zdravotně postižených. Rozvinut byl důraz na široce pojímanou kvalitu práce. Ta je nyní vnímána jako multidimenzionální koncept vztahující se jak k charakteristikám pracovního místa, tak k širšímu pracovnímu trhu. Zahnuje skutečnou kvalitu práce, dovednosti, celoživotní vzdělávání a kariérmí rozvoj, rovnost mezi pohlavími, zdraví a bezpečnost v práci, flexibilitu a zabezpečení, začlenění a přístup k pracovnímu trhu, organizaci práce a rovnováhu mezi prací a soukromým životem, sociální dialog a zapojení pracovníků, důvěritu a nediskriminaci a celkový pracovní výkon. Základním principem v této oblasti je vysoká bezpečnost a ochrana zdraví při práci s cílem omezit vznik nemocí z povolání a pracovních úrazů a důraz na udržení pracovního místa i po vzniku pracovních obtíží (Kotrusová, 2002).

Nástroje podpory pracovního začlenění zdravotně postižených

V současné době se ve vztahu ke zdravotně postiženým uplatňuje celá škála nástrojů, které jsou jednak směřovány přímo ke zdravotně postiženým s cílem zvršení jejich za-

ti (např. služby zaměstnanosti včetně poradenství, programy pracovní příjmu) a jednak na zaměstnavatele s cílem kompenzovat náklady spojené se zdravotně postiženými (finanční granty, mzdové dotace, snížení povinnosti sociální pojištění, technická a personální podpora ad.). Část nástrojů je rovněž podporou zdravotně postižených na pracovním trhu (např. antidiskriminativní, zvyšování povědomí veřejnosti, kodexy při zaměstnávání zdravotně postižených demonstrací projekty ad.).

Ve vztahu k řešení problémů zdravotně postižených kladen důraz na individuální potřebám nezaměstnaných, specifických nástrojů cílených na tuto skupinu lidí v zemědělství stále hojně využíváno.¹⁰ Jedná se zejména o programy tvorby míst pro zdravotně postižené ať už v chráněných dílnách nebo na chráněných územích a o tzv. kvótní systém.

Podobná schémata aktivní politiky trhu práce patří tvorba pracovních míst pro postižené. Tato pracovní místa jsou určena lidem, kteří v důsledku zdravotního postižení nejsou schopni udržet si nebo získat zaměstnání na regulárním pracovním trhu. Tato místa v chráněných dílnách je důležité směřovat ke skutečně nejvíce zdravotně postiženým osobám. Pro ně totiž mohou sebrávat významnou část příležitosti věnovat se smysluplným aktivitám, začínají do kolektivu, v němž a rozvoj dovedností atd. Na druhou stranu bývá poukazováno na to, že zdravotně postižených do chráněných dílen, aniž by byla posílena jejich pracovní schopnost (dodávají prakticky pouze ke kontaktům v rámci skupiny postižených). Zkušenosti z devadesátých let pak ukazují na nízký účinek chráněných dílen na zaměstnanost – do zaměstnání na otevřeném pracovním trhu nepatří část pracovníků chráněných dílen.¹¹ Vedle tvorby zaměstnaných dílnách bývají poskytovány finanční příspěvky zaměstnavatelům na pracovním trhu, které mají kompenzovat nižší produktivitu zdravotně postižených na straně jedné a vyšší nároky na technické vybavení na straně druhé a stimulovat popítku po tomto segmentu pracovní síly.

Podobná aktivní politiky trhu práce poskytována finanční dotace na vytvoření pracovních míst a na vytvoření chráněných dílen. Tvorba pracovních míst pro postižené je nejnákladnějším typem opatření APZ. V roce 2003 bylo vytvořeno 1221 pracovních míst v chráněných dílnách vynaloženo 68,5 mil. Kč.¹² Do průměru tedy zřízení pracovního místa v chráněné dílně představuje náklady ve výši 56 tis. Kč. Počet zdravotně postižených zaměstnaných se zdravotně postiženými se zvyšoval (s poklesem v letech 2001 a 2002).¹³ K podpoře vzniku a rozvoji míst pro zdravotně postižené slouží také příspěvek na podporu zdravotně postižených zaměstnaných, který se poskytuje zaměstnavateli s podílem zdravotně postižených zaměstnanců vyšším než 50 %. Tito zaměstnavatelé mohou také získat z „Programu na podporu obnovy nebo technického zhodnocení investič-

¹⁰ Účelové opatření je reflektováno v Evropském akčním plánu „Rovné příležitosti pro osoby se zdravotním postižením“ (Evropská komise, 2003).

¹¹ Účelové opatření je reflektováno v Evropském akčním plánu „Rovné příležitosti pro osoby se zdravotním postižením“ (Evropská komise, 2003).

¹² Účelové opatření je reflektováno v Evropském akčním plánu „Rovné příležitosti pro osoby se zdravotním postižením“ (Evropská komise, 2003).

ního majetku“, který je zaměřen na udržení a vytváření nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.

V mnoha zemích je také zaměstnanost zdravotně postižených podpořena pozitivně-diskriminačním opatřením v podobě povinných kvót. Povinnost zaměstnavatelů obsadit určitý počet pracovních míst pracovníky se zdravotním postižením je zavedena ve většině evropských zemí, avšak v průběhu 90. let se projevil určitý odklon od tohoto systému (například ve Velké Británii byl kvótní systém dokonce v roce 1995 zcela zrušen). Studie Evropské komise, která hodnotila kvótní systémy v 18 vyspělých zemích, nenašla ani jediný stát, v němž by tento nástroj dosáhl stanoveného cíle. Jako problém se jeví především vynutitelnost plnění stanovených kvót, bývá však také poukazováno na skutečnost, že kvótní systém nepřispívá k vylepšení vztahů mezi službami zaměstnanosti a zaměstnavateli ani mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (Kotrusová, 2002). Waddington pak upozorňuje, že systémy povinných kvót jsou založeny na předpokladu menší hodnoty a nižší produktivity zdravotně postižených. Tento předpoklad má signalizační efekt pro zaměstnavatele, kteří se často „vykupují“ z této povinnosti a raději volí finanční odvody než přijetí zdravotně postiženého pracovníka, umožňuje-li systém tuto variantu (in O'Reilly, 2003). Takto získané finanční prostředky pak jsou zpravidla určeny k jiné formě podpory zaměstnanosti zdravotně postižených. V ČR mají zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Tuto povinnost lze splnit také odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících alespoň z 50 % osoby se zdravotním postižením nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům; poslední možnost je odvod do státního rozpočtu.¹⁴ Ani v České republice se však nedaří dosáhnout podílu zdravotně postižených na celkové zaměstnanosti, který by odpovídal alespoň stanovené kvótě. Na konci minulého roku (2004) totiž tvořily osoby se ZPS pouze 2 % všech zaměstnaných v ČR.

Programy vzdělávání a pracovního výcviku jsou obecně považovány za klíčový nástroj přípravy kvalifikační struktury pracovní síly požadavkům na pracovním trhu. Zásadní změna kvalifikační struktury osob se zdravotním postižením je do budoucna v kompetenčních vzdělávacích systémech. Důraz je také kladen na účast zdravotně postižených v celoživotním vzdělávání, velké naděje jsou vkládány do využití nových informačních a komunikačních technologií (např. e-learning). V rámci politiky pracovního trhu jsou nezaměstnaní se ZPS stále ve větší míře začleňováni do necílených výcvikových a vzdělávacích programů spíše než do programů zaměřených specificky na tuto skupinu nezaměstnaných. Jako problematická se však jeví účinnost programů vzdělávání a pracovního výcviku: zvláště v situaci vysoké míry nezaměstnanosti je pro zdravotně postižené mimořádně obtížné získat vhodné zaměstnání, a to i v případě absolvování programu pracovního výcviku a vzdělávání (O'Reilly, 2003). Účast v rekvalifikačním programu je tak potřebná podpořit dalšími aktivitami APZ, jako je tomu například ve Velké Británii. Tam mají zdravotně postižení prioritní přístup k necíleným výcvikovým programům a navíc v jobcentrech působí specializovaný tým pracovníků, kteří jim pomáhají získat a udržet si zaměstnání. Přístup k rekvalifikacím a vzdělávání v ČR nelze zatím charakterizovat přesunem důrazu na zvýšenou participaci zdravotně postižených v necílených rekvalifikačních programech. Zastoupení zdravotně postižených v rekvalifikačních programech je u nás stále velmi nízké, ačkoliv lze v posledních letech sledovat pozitivní vývoj: zatímco v roce

2002. *Politika zaměstnanosti ve prospěch zdravotně postižených v zemích Evropské unie*. Praha: VÚPSV.

2003. *Árodný plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením*. Praha: Úřad vlády ČR.

2004. *ECD Economic Survey of The Netherlands 2004: Reform of the Sickness and Disability Schemes*. OECD: Paris.

2005. *The right to decent work of persons with disabilities*. IFP/SKILLS working paper 14, ILO

2006. *Benefit programmes in need of reform*. In *OECD Policy brief, March 2003*.

2007. *Benefit systems and their interaction with active labour market policies*. Brno: Úřad vlády ČR. Dostupné na http://europa.eu.int/comm/employment_lif/news/2004/oct/benefit_systems_report_fulltext

Úřad vlády ČR, Praha: ČSÚ.

5 Ženy po rodičovské dovolené na trhu práce

Věra Kuchařová

Postavení žen na rodičovské dovolené má své zvláštnosti, podmiňující jejich chování a strategie při návratu na trh práce, a to zejména ve srovnání se zahraničím, ve srovnání s jinými skupinami s oslabenou pozicí na pracovním trhu a ve srovnání s muži na rodičovské dovolené.

V komparaci se západními zeměmi je česká rodičovská dovolená spíše delší, po jejím ukončení většina žen rovnou nastupuje do zaměstnání na plný úvazek, ekonomická aktivita matek dětí starších 4 let patří v tomto porovnání k nejvyšším, méně častý je „family friendly“ přístup zaměstnavatelů a na rodičovské dovolené se méně podílejí muži.¹

Oproti jiným ohroženým skupinám pro ženy po rodičovské dovolené obecně neplatí např. nízká kvalifikační úroveň či malá zkušenost v profesi (v průměru trvá 6 let, bez předchozí zkušenosti v zaměstnání se stává matkami asi 5 % žen, 15 % porodí dítě až po více než desetileté praxi v zaměstnání). Většina z nich má pozitivní motivaci k nalezení zaměstnání kombinující finanční potřeby a sociální potřeby. Naproti tomu horší je situace žen po rodičovské dovolené v tom, že jejich časová a prostorová flexibilita je limitována mateřskými povinnostmi.

V porovnání s muži na rodičovské dovolené ženám nehrozí tak velká ztráta na příjmech (mají nižší mzdy). Muži však mají výhodu v tom, že pracovní trh jim neklade tak velké obtíže, protože bývají kratší dobu mimo pracovní proces a zaměstnavatelé s nimi častěji udržují kontakt (i díky zájmu samotných otců).

Faktory ovlivňující délku přerušování kariéry z důvodu péče o malé dítě

Z porovnání výzkumných poznatků a analýz našich a zahraničních autorů lze vytvořit následující obecný přehled o potenciálních faktorech, které ovlivňují dobu přerušování zaměstnání z důvodu celodenní péče o malé dítě. Je vhodné přitom rozlišit vnější (systémové) faktory a faktory individuální či osobnostní. Je zřejmé, že v kontextu jedné společnosti či státu nepůsobí všechny faktory nebo nepůsobí všechny stejně silně. V ČR má zřejmě hlavní vliv koncepce rodičovské dovolené, situace na trhu práce a individuální charakteristiky zahrnované pod pojem lidský kapitál. Vnější faktory ovlivňující délku přerušování profesní kariéry z důvodu péče o děti lze dále rozdělit do tří skupin.

*Kontakt: PhDr. Věra Kuchařová, CSc., Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, Palackého nám. 375/4, 128 00 Praha – Nové Město, e-mail: vera.kucharova@vupsv.cz

¹Jsou zde i další, jemnější, rozdíly, např. ve výši finančních náhrad, nezávislého práva otce na volno pro péči

Účelové programy na lokálních trzích práce

Účelové programy na lokálních trzích práce

Účelové programy na lokálních trzích práce

Účelové programy na lokálních trzích práce

Účelové programy na lokálních trzích práce

Účelové programy na lokálních trzích práce

Účelové programy na lokálních trzích práce

Účelové programy na lokálních trzích práce

Tabulka 5.1

Ekonomická aktivita žen ve věku 20–44 let s dětmi do 4 let (údaje v %)

Ženy	1993	1997	2000	2003
S dětmi ve věku 0–4 roky, počet	529,4	390,3	349,2	406,7
Ekonomické postavení:				
– zaměstnané	43,4	28,6	25,5	108,9
– nezaměstnané	4,8	3,9	5,7	4,3
– ekonomicky neaktivní	51,8	67,4	68,7	68,9
Míra ekon. aktivity (v %)	48,2	32,6	31,3	31,1
Míra nezaměst. (v %)	10,0	12,1	18,4	13,9
Zaměstnané:				
– na plný úvazek	79,1	78,3	81,8	83,9
– na zkrácený úvazek	20,1	21,7	18,2	16,1

Pramen: Zaošťeno, Praha, ČSÚ 2004.

Místní situace na trhu práce má v ČR rozhodující vliv v rámci této skupiny faktorů, protože náročnost dojížděky do zaměstnání a do zařazení péče o děti omezuje, zvláště na venkově, možnosti matek malých dětí při výběru zaměstnání tím, že je nutí vybrat z místní nabídky. Záleží pak na tom, jak široká škála povolání a pracovních míst je v této nabídce obsažena a jak jsou zde např. koncentrovány nebo naopak absentují pracovní místa výhodnější pro rodiče malých dětí, např. se zkrácenými pracovními úvazky. Obecně řečeno, nakolik lokální trh práce odráží obecné problémy „vstřícnosti“ trhu práce zaměstnaným rodičům. V celé ČR (jako v jiných post-komunistických zemích) je oproti západním zemím nízká nabídka a využívání zkrácené pracovní doby: v ČR 8,5 % žen a 2,3 % mužů oproti průměru EU15,³ kde tyto podíly jsou 35,0 % a 7,1 % (Statistics, 2005).

2.c Nástroje aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti: dávky pro nezaměstnané, charakter opatření na zlepšení pozice skupin ohrožených na trhu práce a zahrnutí rodičů po RD mezi ně, dostupnost těchto opatření pro osoby na RD a těsně po ní.

Pasivní politika zaměstnanosti neposkytuje ženám po RD v ČR velkou ochranu vzhledem k podmínkám nároku na dávku. Potenciálně daleko efektivnější vliv nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti závisí velmi na tom, jak jsou „šity na míru“ sledované skupině, např. zda se requalifikační kurzy konají v době, kdy matky mohou zabezpečit péči o dítě, jak jsou akce ÚP dostupné prostorově atd.

3. Faktory spočívající v neformálních strukturách příbuzenských a lokálních

3.a Mezigenerační pomoc. České rodiny prokazují vysokou schopnost řešit své problémy v rámci příbuzenských sítí, ve zde sledované oblasti se však musí vyrovnat s vysokou zaměstnaností žen všech generací, dále komplikující využití role babiček při častém tzv. sendvičovém efektu.

3.b Opatření na úrovni obce. Tato opatření pomáhají ženám končícím RD ne přímo a mohou zahrnout např. podporu dopravní obsluhy, zájem o problémy rodin v lokalitě,

3.a Mezigenerační pomoc. České rodiny prokazují vysokou schopnost řešit své problémy v rámci příbuzenských sítí, ve zde sledované oblasti se však musí vyrovnat s vysokou zaměstnaností žen všech generací, dále komplikující využití role babiček při častém tzv. sendvičovém efektu.

3.a Mezigenerační pomoc. České rodiny prokazují vysokou schopnost řešit své problémy v rámci příbuzenských sítí, ve zde sledované oblasti se však musí vyrovnat s vysokou zaměstnaností žen všech generací, dále komplikující využití role babiček při častém tzv. sendvičovém efektu.

3.a Mezigenerační pomoc. České rodiny prokazují vysokou schopnost řešit své problémy v rámci příbuzenských sítí, ve zde sledované oblasti se však musí vyrovnat s vysokou zaměstnaností žen všech generací, dále komplikující využití role babiček při častém tzv. sendvičovém efektu.

3. Faktory spočívající v neformálních strukturách příbuzenských a lokálních

3.a Mezigenerační pomoc. České rodiny prokazují vysokou schopnost řešit své problémy v rámci příbuzenských sítí, ve zde sledované oblasti se však musí vyrovnat s vysokou zaměstnaností žen všech generací, dále komplikující využití role babiček při častém tzv. sendvičovém efektu.

3.b Opatření na úrovni obce. Tato opatření pomáhají ženám končícím RD ne přímo a mohou zahrnout např. podporu dopravní obsluhy, zájem o problémy rodin v lokalitě,

3.b Opatření na úrovni obce. Tato opatření pomáhají ženám končícím RD ne přímo a mohou zahrnout např. podporu dopravní obsluhy, zájem o problémy rodin v lokalitě,

jektů státní správy, samosprávy a občanských aktivit, organizací pomoci
ými dětmi ze zdrojů obce.

kou kategorií faktorů ovlivňujících pozici rodičů malých dětí na trhu práce,
cí délku přerušeni profesní kariéry z důvodu péče o děti jsou faktory spíše
vahy nebo vázané na osobnost. Mohou být opět rozlišeny tři větší kategorie

Profesní status ženy před porodem

ý sektor zaměstnání: veřejný nebo soukromý. Rozdílly bývají mezi soukro-
m sektorem, kdy druhý bývá obvykle vstřícnější potřebám žen a harmoni-
aměstnání.

í status: kvalifikační nároky, charakter práce z hlediska samostatnosti a
postavení v systému řízení.

: rodiče dosažená před začátkem jeho RD a další nároky profese a míra
řípravy na dané povolání ovlivňují motivaci k návratu na trh práce. Lidé
em mají tendenci nevyužívat celou zákonnou dobu RD. Řada více kvalifi-
laní umožňuje naopak využít možnost souběhu RD a výdělečné činnosti,
nižší kvalifikaci nelézají paralelní pracovní možnosti obtížněji.

naneký status: zaměstnaný, soukromě podnikající, nezaměstnaný. Vyšší
ovědnost a samostatnost vede soukromě podnikající rodiče na RD k je-
dřívějšímu ukončení, příp. souběžnému výkonu povolání, než je tomu
ch, kdo jsou v postavení zaměstnance. Pokud byl rodič před narozením
laným, je jeho pozice obzvláště komplikovaná, samozřejmě v závislosti
nostech ztráty zaměstnání či trvání nezaměstnanosti.

praxe v oboru a délka účasti na trhu práce. Pro motivaci k návratu do
ro šance její uskutečnit je důležitá i to, jak dlouho před narozením dítěte
racovala. Z tohoto pohledu je obtížné postavení studentek-matek, u nichž
oblém absolventa a rodiče malého dítěte na trhu práce. Při vědomí řady
faktorů, a tím individuálních rozdílů, obecně platí, že rodič s delší pra-
tí před narozením dítěte má vyšší šance při návratu na trh práce, zřejmě
má menší možnost a sklon „nechat zastarat“ svou kvalifikaci, má spíše
ý sociální kapitál atp. Podle šetření HRZ05 nastupují matky na mateřskou
úměru po 6,4 letech zaměstnání, ženy s vysokoškolským vzděláním po 4
andského studia po 7,3).

lidského kapitálu

řliv vzdělání je paurný z toho, co bylo řečeno v bodech 4.b–4.d. Ženy
iní mají v případě, že si před mateřskou dovolenou vybudovaly určitou
, sklon neprodlužovat příliš RD. Podle dat výzkum HRZ05 se však zdá,
lepší možnostem paralelního výděлку během RD, zůstávají v průměru
o něco déle, než ženy s maturitou.⁴

porodu). Věk při porodu sám o sobě není významným faktorem, jistý
hlediska toho, zda žena v době porodu už měla možnost dokončit (vyšší)

studium a „zapracovat se“ ve svém povolání. Situace mladých matek bez profesní praxe
patří k velmi obtížným.

5.c Motivovanost, adaptabilita. Tyto charakteristiky mají z hlediska úspěšnosti ná-
vratu velký význam. Jsou determinovány nejen osobnostními vlastnostmi jedinců, ale
i okolnostmi jejich životní dráhy. Motivovanost se v zásadě snižuje s délkou přerušeni
zaměstnání z důvodu péče o dítě (dětí), protože současně klesá sebedůvěra a objek-
tivně i kontakt s profesí a jejím aktuálním stupněm rozvoje. Také adaptabilita může být
objektivními okolnostmi podpořena (např. nabídkou netradičních pracovních režimů či
rekvalifikací) nebo oslabována.

6. Rodinný stav, rodinné zázemí a postavení matky v širší rodině

6.a Skutečnost, zda žena-matka má nebo nemá partnera (manžela). Jestliže obecně platí, že
samoživitelky mají více ohroženou pozici na trhu práce, jejich průměrná délka rodičovské
dovolené se neliší (v datech HRZ05) významně od matek z úplných rodin. Vysvětlení
lze nalézt v tom, že vzhledem k obtížné finanční situaci matky z neúplných dříve usilují
o návrat do zaměstnání a podporuje je v tom zákon povinností zaměstnavatelů přijmout
je na původní nebo obdobnou pracovní pozici splní-li zákonné podmínky.

6.b Pořadí dítěte. S druhým a dalším dítětem v pořadí bývají matky doma vždy na
kratší dobu, než u dítěte předchozího pořadí, což nepochybně má více důvodů s obdobnou
mírou vlivu. Bylo by těžké jmenovat hlavní z nich.

6.c Zdravotní stav rodičů po RD. Tento faktor je pochopitelně společný všem osobám
na trhu práce. V případě matek po RD a obecně matek malých dětí se jedná o faktor,
který v kumulaci s dalšími zhoršuje jejich pozici při hledání zaměstnání nebo návratu
do předchozího. Snižuje jejich flexibilitu i okruh potenciálně vhodných zaměstnání pro
člověka, který ho musí sladovat s rodinnými povinnostmi osamělého rodiče.

6.d Příjem domácnosti. Příjem domácnosti a příjem rodiče na RD, který měl v za-
městnání vykonávaném před RD, nemají zcela jednoznačný vliv na motivaci k a šanci
na návrat do zaměstnání po jeho přerušeni. Ženy, které vzhledem k jednotné vyšší rodi-
čovského příspěvku dosahují nižší náhrady předchozího příjmu, se chtějí často vracet do
zaměstnání dříve než bývá obvyklé, ale týká se to spíše nejvyšších příjmů. Záleží však i
na příjmu partnera (a zda vůbec je takový příjem) a na významu přikládáném materiálním
podmínkám v konfrontaci s rodičovskými a výchovnými plány.

Snážila jsem se zde uvést celou škálu možných a analýzami potvrzených faktorů
ovlivňujících jednak motivaci k ukončení RD v kratší nebo delší době a jednak šance pro
návrat na trh práce. Význam jednotlivých faktorů závisí na jejich synergiickém působení
a na individuální osobní a rodinné situaci každého rodiče nacházejícího se v dané situaci.

Zdroje obtíží při návratu na trh práce

Na základě uvedeného přehledu okolností ovlivňujících návrat do zaměstnání se zde
zaměříme na shrnutí hlavních obtíží, se kterými se ženy, příp. muži, na trhu práce setkávají.

Jedním ze zdrojů obtíží je relevantní legislativa a její uplatňování. Rozhodující roli
hraje zákoník práce a zákon o zaměstnanosti, ale vliv mají i zákony z oblasti sociální a
občanskoprávní. Např. ochrana žen v zákoníku práce může za jistých okolností působit
kontraproduktivně, rodičovská dovolená jednotně vymezená do věku 3 let dítěte omezuje
potenciální zranění otců do využívání

odčiovské dovolené ve vztahu k její plánované délce (v %)

žena zůstala na RD oproti plánované délce:	Kraší dobu	Stejnou dobu	Neplánována
11,2	10,5	31,9	46,4
2,8	7,7	36,5	53,0

um Harmonizace rodiny a zaměstnání 2005.

elké podíly těch, které „nedodržely“ svůj plán je zajímavé zjistit jejich dů-
 va 5.3 ukazuje, že zde působí jistý tlak materiálních podmínek života rodin
 vními důvody dřívějšího návratu jsou obtíže s finanční situací a využití příle-
 pit do zaměstnání (tedy neriskovat obtíže v budoucnu, neboť je lze s jistou
 ností oprávněně očekávat). Nejčastější důvody pozdějšího návratu jsou více
 ořebu plnění mateřské role, ale i zde působí tlak podmínek na trhu práce
 racovní místo).

:ratší nebo delší dobu RD než žena plánovala

kraší dobu RD než žena plánovala	1. důvod	2. důvod
i jsem změnu	1,3	11,9
ění situace	42,1	23,7
zajistit péči o dítě jinou osobou	9,2	20,3
mi dobrá pracovní příležitost	22,4	28,8
něstnání době umožňovalo sladit mateřskou a pro-	6,6	5,1

né situace (rozvod, sňatek, ovdovění)

delší dobu RD než žena plánovala	1. důvod	2. důvod
ala se o) další dítě	18,7	6,8
na starat o dítě	16,0	18,6
žní situace	4,0	11,9
se zajistit péči o dítě jinou osobou	6,7	8,5
ové pracovní místo	24,0	11,9
ěstnání neumožňovalo sladit mateřské a profesní	8,0	18,6

otní stav (dítěte, ženy)

né situace (rozvod, sňatek, ovdovění)

t možnosti pobírání rodičovského příspěvku

	10,7	6,8
	2,7	0,0
	5,3	11,9
	2,7	5,1
	1,3	0,0

a Harmonizace rodiny a zaměstnání 2005.

Tabulka 5.4
Důvod zůstat doma s dítětem po ukončení RD (dítě ve věku nad 3 do 4 let)

	1. důvod	2. důvod
Kvůli zdravotnímu stavu dítěte	7,3	2,8
Chtěla jsem se sama starat o dítě do vyššího věku	37,9	25,0
Mám zajištěnou péči jinou osobou	4,0	4,6
Čekám (starám se o) další dítě	20,2	5,6
Nesehnala jsem pracovní místo	12,9	20,4
Chci využít možnosti pobírání rodič. příspěvku	12,9	28,7
MŠ není v místě bydliště dostupná	0,8	4,6
Otvírací hodiny MŠ mi nevyhovují	0,0	0,9
MŠ je finančně nedostupná	0,0	0,9
V MŠ není místo	1,6	2,8
Z jiných důvodů	2,4	3,7

Pramen: výzkum Harmonizace rodiny a zaměstnání 2005.

Vzhledem k české zvláštní situaci, kdy rodičovská dovolená (se všemi nároky uve-
 denými v zákoníku práce) trvá kratší dobu, než je doba nároku na rodičovský příspěvek,
 který však není vysoký, je pro všechny ženy shodný nezávisle na profesi, předechozím
 výdělku apod., zajímaly nás i důvody setrvání čtvrtým rokem po porodu doma s dítětem a
 poskytování mu v rámci zákonných pravidel v podstatě celodenní péči. Přináší to totiž ne-
 výhody při návratu na trh práce, jako je zastarání kvalifikace, oslabení pracovní motivace
 a sebedůvěry aj. Zjištění uvedená v Tabulce 5.5 ukazují, že převládá motivace založená na
 preferenci rodičovské role, částečně i zde je patrný dílčí vliv situace na trhu práce a působí
 zde pozitivně dnešní koncepce pobírání rodičovského příspěvku (ačkoliv se to asi v ne-
 zanedbatelné části týká hlavně žen určitých profesí a s určitými příjmovými možnostmi,
 u nichž není příliš nízká míra kompenzace předpokládaného pracovního příjmu).

Tabulka 5.5
Počty a podíly žen, které vykonávaly při RD výdělečnou činnost

Žena pracovala:	N	%
na částečný úvazek průměrná velikost úvazku 12,4 hodin týdně	27	4,9
na plný úvazek	9	1,6
samostatně podnikala	4	0,7
neměla stále zaměstnání, pouze příležitostné výdělky	42	7,6
nepracovala	472	85,2
Celkem	554	100,0

Pokud pracovala byla práce vykonávána:

35 % doma;

65 % mimo domov

Pramen: výzkum Harmonizace rodiny a zaměstnání 2005.

Lepšímu sladění pracovních a rodinných povinností přispívá to, když si žena (příp.
 muž) uchovává po dobu péče o malé dítě kontakt se svou profesí, se zaměstnavatelem,
 v rámci pracovních odměn a odměn za pracovní výkon. To umožňuje došlá laboratorní

projednalo zvláštní jednání zaměstnavatelů vůči ženě kvůli jejímu

do zaměstnání (byla odmítnuta, byl projeven menší zájem aj.)	24
iní práce mezi spolupracovníky (přidělení práce méně náročné či méně odměňované)	22
acovníků na vedoucí místo (byla dána přednost muži nebo ženě bez	37
artnery (menší důvěra, že splní termín či kvalitu dohodnuté činnosti)	6
počtu pracovníků nabídkou nebo naznačením, že by se raději měla	19
t dětem	

n 15 % žen. Je však třeba vzít v úvahu, že jsou to ženy s různou dobou od
hního dítěte a že řada z nich byla na rodičovské dovolené před změkčením
souběžnou výdělečnou aktivitu. Téměř 18 % žen, matek dětí do 10 let
žilo zvláštní až diskriminující chování ze strany zaměstnavatelů. Tyto ženy
nily své zkušenosti v otázce, za jakých to bylo okolností. Výsledky uvádí

stav řešení problémů a náměty kam zaměřit in-

i chtěla upozornit, že znalosti a statistická data o situaci žen, příp. mužů,
dovolené a po ní nejsou zcela dostatečná (např. nemáme reprezentativní
o podle vzdělání, pohlaví, regionů atd.). Úkolem tedy zůstává zkvalitnění
statistické evidence.

na řešení problémů rodičů po RD účastní řada aktérů, nejsou dostatečně
dividuální potřeby, častý je formální přístup. To se projevuje např. u zmíně-
í v dostupnosti rekvalifikací, v přístupu zaměstnavatelů a v nedostatečném
lních pracovních režimů (Tabulka 5.7).

i řešení sledované problematiky je položena na úřady práce, ale ze zde
ledu vyplývá, že při její komplexnosti je nevyhnutelné zapojit celé spek-
ady práce jsou nezastupitelné především v oblasti informací a poradenství,
jich samozřejmě stěžejní zprostředkovatelskou aktivitu. Pro sledovanou
lní významné jejich programy motivační. Důležité by bylo kontrolní pů-
sinavatele, kdyby zde legislativa a použitelné nástroje umožňovaly jeho

městnavatelů zatím existuje úplná absence tzv. „family friendly“ přístupu,
větším vzájemném respektu k zájmům zaměstnavatelů a zaměstnanců,
i v zájmu pozitivních efektů pro obě strany. Rezervy jsou i v zavádění
icovních režimů a větší variety zaměstnaneckých výhod, které se dnes
ivolňování pracovníků z rodinných důvodů, často v rámci zákonných po-
sto chybí iniciativa ve spolupráci se zaměstnanci na rodičovské dovolené.

Tabulka 5.7

Uspořádání pracovní doby žen ve vybraných skupinách profesí a podle věku a dítěti
porovnání s muži

	Pevná	Posunutá	Pružná	Pružná	Indivi-	Jiné
	hodiny	hodiny	dny	dny	duální	
Celkem ženy	81,6	3,6	7,6	2,6	2,9	1,9
1: vědecká a řídicí pracovníci	64,8	10,0	16,0	6,1	–	–
2: věd. a odb. duševní pracov.	70,1	6,1	14,0	2,9	4,8	2,1
5: provoz. prac. služeb a ob- chodu	85,9	1,3	1,6	2,1	5,2	4,0
7: řemeslníci a kvalif. výrobci	92,5	2,1	1,8	–	1,5	1,5
8: obsluha strojů a zařízení	96,7	0,6	0,8	1,1	0,6	–
v tom věk. skup.: 15–24	81,2	3,6	8,1	2,6	3,1	1,5
24–29	79,8	3,8	9,1	2,7	2,7	1,9
30–44	81,6	3,5	7,4	2,7	2,9	1,9
45–59	82,7	3,3	7,3	2,4	2,4	1,8
60+	73,8	6,1	5,0	–	9,5	3,8
Celkem muži	76,6	4,8	7,4	3,3	5,1	2,8

Pramen: Organizace práce a uspořádání pracovní doby podle výsledků ad hoc modulu 2004 výbě-
rového šetření pracovních sil, ČSÚ.

RD by se měli zajímat o udržení kvalifikace a kontakt se zaměstnavatelem. Zahraniční
zkušenosti poukazují na příznivý vliv většího podílu otců na RD, např. střídání partnerů
vede ke kratší absenci žen ze zaměstnání, což snižuje např. problém zastarání kvalifi-
kace. Zdálnivě obtížně řešitelné situace jsou lépe zvládnutelné zapojením širší rodiny.
Rodič-zaměstnanec by mohl být aktivnější i v kontaktu se zaměstnavatelem, vč. zapojení
„mluvčích zaměstnanců“ tam, kde je chování zaměstnavatele mimo nebo na hranicích
zákona.

K řešení sledované problematiky by měl přispět i vzdělávací systém, a to jak v prvot-
ním vzdělávání (orientace dívek na širší škálu povolání), tak v celoživotním vzdělávání.
Žádoucí jsou (dnes už na MŠMT započatá) opatření na reálné zhodnocení neformálního
vzdělání jako svébytné formy zvyšování kvalifikace.

Světí pozitivní vklad do řešení zkoumaného problému mohou vnést i obce, a to různou
formou s ohledem na jejich různou velikost. K jejich úkolům náleží např. zajištění veřejné
dopravy zohledňující dopravu do zaměstnání a do škol, vytváření místní infrastruktury,
zřizování mateřských škol a podobných zařízení a celkové vytváření atmosféry spolupráce
podniků, obce a obyvatele.

Navzdory mnoha pozitivním změnám v legislativě ve prospěch zlepšování situace
na trhu práce, ve prospěch rovných příležitostí mužů a žen či harmonizace rodiny a
zaměstnání, aj. zůstává tato oblast otevřená dalšímu zkvalitňování. Je třeba se zaměřit
na možné kontraproduktivní působení některých opatření (např. na ochranu žen-matek),
bylo by vhodné přehodnotit koncepci rodičovské dovolené ve směru její větší variability
a větší přitažlivosti pro muže, je možné zvážit možnost zvýšení rodičovského příspěvku,
ie třeba usilovat o odstranění nedostatečného důsobení právních norem zaměřených na

lo i třeba posuzovat důchodovou reformu z hlediska vlivu na postavení práce a na jejich nároky na důchod. e třeba znovu připomenout, že ačkoliv pozice žen (a mužů) po rodičovské tlu práce není v porovnání s jinými skupinami s vyšším ohrožením tak irakteristická komplexností příčin obtíží jedinců při návratu do zaměstnání, ba řešit v kooperaci různých aktérů a s použitím škály různorodých nástrojů, o působících.

Literatura

5. *Statistics in Focus*. Population and social condition 1/2005.
34. *Zaostřeno na ženy a muže*. Praha: ČSÚ.
4. *Podmínky pro sladování profesního a rodinného života – partnersví v rodině*. ENVIS, <http://www.esz.cz/images/3VUSTE.doc>

6 Znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce

Helena Bartáková

Úvod

Jednou z otázek, která v poslední době přitahuje stále více pozornosti v kontextu Evropské unie, ale i České republiky, je participace žen na trhu práce a s tím související otázka sladování pracovního a rodinného života. Participace žen na pracovním trhu je v České republice trvale velmi vysoká (62,5 %; OECD 2003), i když od roku 1990 je zaznamenáván mírně klesající trend. Ženy stále tvoří přibližně 45 % všech pracovníků (ČSÚ, 2002). Co se týká vytvoření vhodných podmínek harmonizace zaměstnání a rodinného života vykazuje Česká republika v oblasti příslušných politik jistý deficit. Například možnost využívat flexibilních a zkrácených forem pracovních úvazků je v České republice spíše zanedbatelná (jen 5,3 % zaměstnaných žen pracuje na zkrácené úvazky; OECD, 2004) a i další politiky harmonizace práce a rodiny (zejména formální péče o děti do tří let) se jeví jako nedostatečné (Saxonberg, Sirovátka, 2004).¹

Tento stav pro české ženy znamená nutnost kombinovat rodinné povinnosti (péče o nezletilé děti a domácnost), které jsou v české společnosti stále stereotypně považovány za výhradní doménu žen, s vysokým pracovním nasazením v rámci plných pracovních úvazků. Hovoříme pak o tzv. dvojitým zatížení. Kromě toho, že české ženy tradičně chápou placenou práci jako důležitou hodnotu ve svém životě (Čermáková, 2000), je značná pracovní aktivita motivována i ekonomickou nutností příjmu žen do domácnosti. Nesenovitivnost sociálních politik k rostoucím profesionálním aspiracím žen (Sirovátka, 2004) spolu s diskriminačním chováním zaměstnavatelů vůči ženám obecně a vůči ženám s dětmi obzvláště, vede ke konfliktu rodinného a pracovního života a někdy k nutnosti zvažovat chování v dimenzích produkce versus reprodukce. Důsledky pak dopadají ve větší míře na demografické chování (razantní pokles porodnosti) než na participaci na trhu práce, jež zůstává pro muže i ženy v České republice velmi vysoká (Sirovátka, 2004).

Co se týká chování zaměstnavatelů vůči ženám s dětmi, můžeme konstatovat, že rodina je pro ženu při vstupu na trh práce určitý handicap (strovnej např. Čermáková et al., 2000, Paloneyová, 2002, Kuchařová, Tuček, 1999). Zaměstnavatelé často vycházejí z předpokladu, že žena se mateřtstvím stává rizikovější pracovní silou, což je z jejich hlediska na kompetitivním trhu nežádoucí. Zaměstnavatelé očekávají větší riziko absencí z důvodů péče o děti, menší návratnost investic do lidského kapitálu ženy či dokonce

*Kontakt: Mgr. Helena Bartáková, Fakulta sociálních studií, Masarykova univerzita v Brně, Jošova 10, 602 00 Brno; bartakov@fss.muni.cz

¹Jde o aktuální nedostupnost (prostorovou i finanční) formální péče o děti mladší 3 let, někdy i nedostupnost mateřských školek (Národní, 2004). Navíc extrémně dlouhá rodičovská dovolená (3 roky) a doba poskytování rodičovského příspěvku (4 roky) slouží spíše k odříznutí žen od trhu práce, dokud jsou děti malé, než k harmo-

sovanost žen na procesu produkce právě z důvodu koncentrace na děti a péči. Taková racionalizace diskriminování ženské pracovní síly je zaměstnavateli slatňována i ve vztahu k ženám, které se matkami ještě nestaly.²

Článek nahlédne specifika znevýhodnění žen s dětmi na trhu práce a to formou ukazatelů ekonomické aktivity, jako jsou míry zaměstnanosti, stí a neaktivitu (či struktury nezaměstnaných a neaktivních jedinců) se rozdílly mezi ženskou a mužskou pracovní silou (gender rozdíly), jakož i ží ženami s dětmi a ženami bezdětnými. Stranou nezůstanou ani ukazatele v příjmech.

ekonomické indikátory mohou ilustrovat míru připravenosti trhu práce a i přijmout ženy-matky jako pracovní sílu a rovněž vypovídají o podmíně- áce vytváří pro realizaci pracovního potenciálu žen s dětmi.

nec pro pochopení mechanismů znevýhodňování ženské pracovní síly může íe segmentace pracovního trhu (Lindbeck, Snower, 1989), specifitější lematiky pak umožňuje teorie gender segmentace pracovního trhu (Jacobs, vová, 2000, 2002) a související teorie segregace ve vzdělávání.

ilní a vertikální segmentace pracovního trhu deru

o zrovnoprávnění žen a vyrovnání podmínek na trhu práce existuje, vedle face či dualismu na trhu práce,³ rovněž horizontální a vertikální segmentace ínapř. Jacobs, 1995, Hatt, 1997, Čermáková, 2000, 2002).

í genderová segmentace se projevuje v rozdílné koncentraci žen a mužů omických sektorech, povoláních a také v odvětvích národního hospodář- 3) uvádí, že nejfeminizovanějšími odvětvími v České republice je zdra- žen), vzdělání (75 %), finanční zprostředkování (66 %) a veřejná správa y v technických oborech jsou ženy silně podprezentovány. Podle Hakim ežitou roli při zařazování mužů a žen do různých oborů na trhu práce také ní výdělečné práce s prací v domácnosti (tedy strategie partnerů, jak se odělit).

gumentace na pracovním trhu znamená nižší tarifní zařazení žen dle tříd rofese a malý podíl žen ve vedoucích pozicích (OECD, 2002, Hatt, 1997). vané dílčí trhy se liší dle pracovních podmínek, šancí na kariéruí vzestup a strukturách a také dle odměn (Jacobs, 1995, Čermáková, 2000, 2002, rykalová, 2000).

ublice jsou ženy výrazně podhodnoceny v manažerských pozicích a v po- vědností za podřízené pracovníky. V kategorii zákonodárců a státních

imo ohledu hovoří o tzv. statistické diskriminaci, neboli diskriminaci na základě průměru průměru) charakteristik určité sociální skupiny. Ženy, které se pak od tohoto „průměrného“ ítují diskriminaci nejvíce.

ísmý ve formě adaptivních strategií zaměstnavatelů a zaměstnanců zacílených na eliminaci ce a redistribuci vznikajícího rizika vyúsťujících v tzv. dualismus či segmentaci pracovních iver (1989, in Sirovátková 1995) hovoří o tzv. „insiders“ a „outsiders“ (tedy o pracovních sídiers“ se pohybují na primárních (chráněných, méně flexibilizovaných) trzích práce, kdežto žení do sekundárních (nechráněných, více flexibilizovaných) trzích práce, kdežto

úředníků je koeficient reprezentace žen 0,5, v kategorii manažerů organizací 0,7 a všeo- becných manažerů 0,6. V pozicích s velkou pracovní odpovědností je koeficient roven 0,1 a v pozicích s nějakou odpovědností 0,8 (koeficient v hodnotě 1 indikuje rovné rozložení mužů a žen) (OECD, 2002).

Reprodukce vertikální a horizontální segmentace pracovního trhu neprobíhá pouze na úrovni aktérů v rámci pracovního trhu, ale je v podstatě zabudována i do systému vzdělávání. Dle Čermákové (2000) či Hatt (1997) genderové podmíněné volby směru ve vzdělávání odrážejí na jedné straně preferenční vzorce žen a dívek, na straně druhé jejich anticipační šanci na trhu práce v roli matek (Hatt, 1997). Vnější tlaky (organizace pracovního trhu a sociální očekávání) se tak transformují do motivace dívek a jejich „svobodné volby“ oboru vzdělání, který pak lépe umožní sladování práce a rodiny – svoji roli zde hraje socializace a do určité míry gender stereotypní preference rodičů (Rees, 1992).

Rozdíly v alokaci žen a mužů do rozdílných oborů vzdělání mohou vysvětlit pozdější rozdílnou úspěšnost obou pohlaví na trhu práce, včetně části platového znevýhodňování žen.

Specifická znevýhodnění ženské pracovní síly s dětmi

Základní dimenze analýzy znevýhodnění žen s dětmi na trhu budou tvořit:

a) *analýza znevýhodnění na trhu práce spojeného s mateřstvím v oblasti zaměstnanosti;*

Težistěm bude analýza statistických rozdílů v mírách zaměstnanosti mužů a žen v závislosti na věku, vývoj měr zaměstnanosti žen podle věku a podle přítomnosti dětí (v úplných rodinách⁴) a ukazatelů míry zaměstnanosti žen v závislosti na počtu dětí (a související gender rozdíl).

Klíčovými jsou v tomto ohledu rozdíly jednak mezi ženami a muži a jednak mezi ženami bezdětnými a ženami s dětmi. Tato srovnání nám dovolují odhadnout závažnost „břemene“ přítomnosti dětí na zaměstnanost žen, což v podstatě ilustruje situaci žen ve vztahu k návratu/vstupu na pracovní trh (např. po mateřské/rodičovské dovolené).

b) *analýza znevýhodnění žen-matek při vstupu na trh práce;*

Tento problém uchopíme především pomocí indikátorů míry nezaměstnanosti, podílu dlouhodobé nezaměstnanosti na celkové nezaměstnanosti (delší než 12 měsíců), míry podzaměstnanosti – procento osob, které pracují na menší počet hodin, než by si přály a než by byly schopné pracovat (ILO, 2002), a míry ekonomické neaktivity mužů a žen na pracovním trhu – procento lidí v produktivním věku, kteří nejsou ani zaměstnaní ani nezaměstnaní (ILO, 2002).

Zaměříme se na diferenciaci mužů a žen na ukazatelích nezaměstnanosti a ekonomické neaktivity podle věku a na zřetelnosti struktury nezaměstnanosti a neaktivity žen podle

⁴Uvádíme data pro úplné rodiny, tedy pro ženy žijící v manželství či kohabituji s partnerem, jelikož vývoj zaměstnanosti žen žijících v neúplné rodině (s dětmi či bez nich) bude pravděpodobně závislý na jiném způsobu zvládnutí placené a neplacené práce, než je její distribuce mezi partnery a bude též jinak ovlivněn pobídkami

závislých dětí do 15ti let. To nám může ilustrovat způsob, jakým je rozdělenou prací v domácnosti mezi partnery. Nakonec srovnáme strukturu mické neaktivitu mužů a žen.

příjmové znevýhodnění žen a žen s dětmi.

znevýhodnění žen bude uchopeno pomocí ukazatele rozdílů v průměrných hodinových mzdách mezi pohlavími a také zmapováním vývoje rozdílů příjmu mužů a žen dle vzdělání a dle věku.

ost

v mírách zaměstnanosti

blíka vykazuje obecně velmi malý gender rozdíl v mírách zaměstnanosti, relativně vysoké pracovní nasazení žen (přesto míry zaměstnanosti žen ech věkových skupinách nižší než míry zaměstnanosti mužů, OECD, 2002), důležitý faktor pro zaměstnanost žen i pro gender rozdíl se jeví úroveň zaměstnanosti jsou obecně mnohem vyšší u žen vzdělanějších než u žen lanostních skupin (bez ohledu na přítomnost či nepřítomnost dítěte), a to částečně, tak i v případě plných úvazků (OECD, 2002). V roce 2002 : kategorii 25–64 let v České republice v průměru míra zaměstnanosti žen ším středním vzděláním 41,5 %, s vyšším středním vzděláním 66,9 % a ým vzděláním 79,8 %⁵ – míry jsou uvedeny bez diference dle výše azku (OECD, 2004). Vstupný trend v míře zaměstnanosti žen je tedy cím vzděláním.

však v České republice nedochází k zmenšování gender rozdílů v zaměst- učí úrovni vzdělání žen tak, jak je to v jiných vyspělých zemích, naopak ší rozdílů nalézt právě u univerzitně vzdělaných mužů a žen (13,3 % gen- koškovsky vzdělaných jedinců oproti 5,4 % u žen s nižším než středním

zaměstnanosti žen s dětmi

ělání hraje důležitou roli ve vývoji měř zaměstnanosti žen i jejich věk souvisí i se skutečností, zda je žena bezdětná či má jedno nebo více republice je relativně nízká míra zaměstnanosti žen ve věkové skupině e 28 %, pravděpodobně z důvodu studia), ve věkové kategorii 25–54 let stanosti žen v České republice narůstá oproti předchozí věkové kategorii z 28 % na 74 %). Tento vývoj znamená, že se míra zaměstnanosti u žen e právě v době, kdy pravděpodobně vychovávají děti. Tento jev může ik o ekonomické nutnosti pracovat⁶ v době péče a výchovy dětí a jednak en ve smyslu seberealizace a sebeuplatnění na trhu práce.⁷

I podrobněji kategorizujeme věk žen a srovnáváme míry zaměstnanosti 20 do 54 let v závislosti na přítomnosti dítěte, přičemž se sousředíme na

Znevýhodnění žen s dětmi

Tabulka 6.1

Míry zaměstnanosti žen v České republice ve věku od 20 do 54 let celkem a míra zaměstnanosti žen v úplných rodinách podle věku a v závislosti na přítomnosti dítěte (v %)

Věková kategorie	Míra zaměstnanosti žen celkem	Míra zaměstnanosti žen v úplné rodině bez dítěte	Míra zaměstnanosti žen v úplné rodině s dítětem
20–24	47,7	84,7	26,2
25–29	57,2	90,6	38,9
30–34	64,7	84,5	61,0
35–39	78,2	83,0	78,5
40–44	82,4	84,7	82,5
45–49	84,9	86,1	87,1
50–54	77,8	79,4	80,4

Zdroj: VŠPS, 2003.

V tabulce 6.1 můžeme sledovat výrazně nižší míry zaměstnanosti žen ve věku od 20–34 let v úplných rodinách s dětmi ve srovnání s ženami v úplných rodinách bez dítěte: rozdíl tvoří ve věkové skupině 20–24 let celých 58,5 % v neprospěch žen s dětmi a ve věkové skupině 25–29 let 51,7 %. Rozdíl se snižuje na 23,5 % ve věkové kategorii 30–35 let. Ve vyšších věkových kategoriích se míry zaměstnanosti žen s dětmi a žen bez dětí více méně srovnávají. Znamená to pravděpodobně, že ženy s již odrostlejšími dětmi využívají ve větší míře možnosti vrátit se na trh práce a rozvíjet svoji pracovní kariéru.

Z uvedených dat je zřejmé, že přítomnost dítěte v rodině znamená pro ženy narůstající problémy v uplatnění na trhu práce, a to především pokud je dítě malé (výrazně nižší míry zaměstnanosti u žen s dětmi ve věku od 20 do 34 let). Horáková a Kulhavý (2005) rovněž dokládají, že znevýhodnění péčí o děti je v České republice značné (srovnatelné pouze s tradičně patriarchálními zeměmi, jako jsou Itálie, Španělsko a Řecko, částečně Maďarsko) a ještě více se prohlubuje, pokud jde o nezaopatřené děti.

Podívejme se tedy blíže na znevýhodňující faktor mateřství.

Mateřství a míra zaměstnanosti žen

Rodičovství/mateřství je důležitým faktorem, který ovlivňuje zejména ženskou, ale i mužskou pracovní sílu, avšak působí i obou pohlaví opačným směrem. Zatímco zaměstnanost žen obecně klesá s narůstajícím počtem dětí (opouštějí pracovní sílu nebo redukují své pracovní úvazky, OECD 2002), muži vykazují protichůdnou tendenci. U žen se rovněž více objevují přerušované pracovní kariéry ve srovnání s muži, a to právě pokud mají děti a zejména pokud patří do nižších vzdělanostních skupin (zde jsou negativní důsledky opouštění trhu práce relativně nejmenší).

Zmíněné gender rozdílů ve vlivu rodičovství na postavení jedince na trhu práce mohou hovořit ve prospěch předpokladu, že tradiční rozdělení rolí mezi pohlavími přetrvává i přes rostoucí emancipaci žen. Připomeňme, že roli zde hraje vzdělání žen: vzdělanější ženy zůstávají na trhu práce výrazně častěji i po narození dítěte než matky z nižších vzdělanostních skupin zejména proto, aby využily své investice do svého vlastního vzdělání.

⁵ univerzitně vzdělaných žen (79,8 %) byla v roce 2002 jen nepatrně pod průměrem EU-15 (80,4).

⁶ 1994 (Rodina a měnící se genderové role II) souhlasí s výrokem, že ženskou musí nemožnost

se nyní, jak mateřství a počet dětí ovlivňuje míry zaměstnanosti žen na trhu práce.

Jblíka vykazuje relativně malý rozdíl míry zaměstnanosti mezi pohlavími : gender rozdíl v míře zaměstnanosti je pouze 5,4 %. Narození dítěte ale Porovnáním dat popisujících zaměstnanost žen s jedním dítětem na jedné na a více dětmi na straně druhé zjistíme, že míra zaměstnanosti žen klesá u žen bez dětí až na 59 % u žen se dvěma a více dětmi. Genderový rozdíl u u jedinců bez dětí na 21,2 % (s jedním dítětem) a až na 33,5 % se dvěma (OECD, 2002).

pro takový pokles míry zaměstnanosti českých žen s dětmi oproti mužům oproti ženám bez dětí, mohou být abscentující politiky harmonizace práce iena nedostupnost (prostorová i finanční) a nedostatečný rozsah formální tří let i starších a rovněž limitovaná možnost využívání práce na částečný y českým ženám umožňovala lepší kombinování placené práce a domácích (OECD, 2004).⁸

v jsou tak v podstatě postaveny před dvě možnosti: přijetí práce na plný nbinaci se zajištěním neformální péče o děti), nebo co možná nejdelší ími dětmi na placené rodičovské dovolené. První možnost vyžaduje jednak nasazení žen, což je problematické v době, kdy je dítě nejmenší a péče áročnější (tudíž zkrácený pracovní úvazek by byl vhodnější volbou) a zaci privátních zdrojů péče (příbuzní, známí či privátní placená a zatím péče – au pair). To však vylučuje z možnosti zaměstnání všechny ženy, hkolí důvodů privátní péči zajistit nemohou. Druhá možnost nese pro ženy :namená určité uzavření na velmi dlouhé rodičovské dovolené, což přináší ímé kumulace handicapů pro následný vstup/návrat na trh práce ve smyslu dobnosti poklesu lidského kapitálu a tím zhoršení vyhlídek na nalezení ovního místa. To s sebou nese i dopady na budoucí mzdovou situaci žen.

znevýhodňující faktor na trhu práce

statistické ukazatele indikují, že rodina je tak pro ženu určitý handicap ívratu na trh práce (srovnej např. Čermáková et al., 2000, Palonciová, vá, Tuček, 1999). Zejména reálné, ale i potenciální mateřství (v budoucnu jeví jako jednoznačně handicapující faktor pro ženskou pracovní sílu, íže má přitomnost dítěte v rodině hodnotu jakéhosi „bonusu“, jež naopak nění a větší stabilitě jejich pozice na pracovním trhu (a jak dále uvidíme, i ových podmínek).

takto nastavených podmínek trhu, podmínek sociálně-politického rámce, společenských (neflexibilita a gender rigidita rolí mužů a žen) je reakce ích matek) na dilema „produkce“ versus „reprodukce“ ve formě dočasného ádání mateřství. Porodnost v České republice po roce 1990 trvale klesá a í je na jedné z nejnižších úrovní v rámci celé EU-25 (míra porodnosti 1,14; továno in Sirovátka, 2004).⁹ Svoji roli zde hraje rovněž pouze legislativní

vní úvazky jsou na jednu stranu výhodou (umožňují větší flexibilitu), na druhou stranu jsou ía znevýhodnění: větší neumožňují pracovní postup, poskytují nižší mzdy, jsou spojeny pem k dalšímu pracovnímu vzdělávání a k výhodám spojeným se zaměstnáním (Tjudeus, rodukcí obyvательства ie zamořební koeficient 2.1 (tedy 2.1 dítěte na jednoho ženského

(nikoli do praxe přenesené) zabraňování diskriminace žen na trhu práce z důvodu mateř- ství. Ženy proto, pokud chtějí naplnit své profesionální ambice či prostou ekonomickou nutnost pracovat, zakládání rodin odkládají či počet dětí redukuje.¹⁰

Za vysvětlení prudkého poklesu porodnosti v České republice, který můžeme sledovat zejména v posledním desetiletí, považují odborníci obecně buď ekonomické důvody, zhoršení celkové ekonomické situace mladých rodin (např. Rychtaříková, 1996), nebo změnu hodnotových orientací nejmladší generace, důraz na autonomii, svobodu, rovné příležitosti (Rabušic, 2001a, 2001b), či rozvoj konzumních hodnot (Možný, 2004).

Znevýhodnění žen s dětmi při vstupu na trh práce

Vedle již zmíněného problému malé dosažitelnosti zkrácených úvazků v České republice, nám problém znevýhodnění žen-matek při vstupu na trh práce mohou ilustrovat rozdíly mezi muži a ženami a mezi ženami s dětmi a ženami bez dětí, a to na ukazatelích nezaměstnanosti a ekonomické neaktivity.

Co se týká celkové míry nezaměstnanosti, v České republice se od roku 1993 do současnosti více než ztrojnásobila (vzrostla na úroveň 9,9 % v roce 2003). Podíl nezaměstnaných žen je od roku 1999 konstantně vyšší než nezaměstnaných mužů (v roce 2003 téměř o 4 procentní body,¹¹ VŠPS, 2004; OECD, 2004) a ženy také zůstávají v evidenci nezaměstnaných v průměru déle než muži (Národní, 2004). Od roku 1999 rovněž výrazně narůstá podíl dlouhodobě nezaměstnaných, přičemž i dlouhodobou nezaměstnaností jsou zasaženy více ženy než muži (Horáková, Kulhavý, 2005).

Ukazatelem, který nám pomůže pochopit, zda mají ženy přístup k zaměstnání v rozsahu, který preferují, je míra podzaměstnanosti.¹² V České republice je však míra podzaměstnanosti žen velmi nízká – jen 1,2 % (ILO, 2003). To může být vysvětleno skutečností, že většina českých žen pracuje na plné úvazky, přičemž podzaměstnanost je často spojena s prací na zkrácené úvazky, a to hlavně tam, kde tato forma kontraktů není příliš rozšířená (Mareš, Rákokcová, 2005). Nicméně ženy představují asi 75 % těchto podzaměstnaných jedinců (Matějková, Palonciová, 2003).

Jiný pohled na znevýhodnění žen na pracovním trhu nám podává míra neaktivity. Obecně vykazuje Česká republika jednak relativně nízké míry neaktivity obou pohlaví a jednak malý gender rozdíl (5 % muži, 18,2 % ženy, lidé ve věku 25 až 54 let, ILO, 2003).

Specifika nezaměstnanosti a ekonomické neaktivity žen

Blížeší vhlad do rozdílů v nezaměstnanosti a v ekonomické neaktivitě mezi muži a ženami nám umožní ukazatele jejich struktury dle věku (viz ČSÚ 2004). Ženy ve věku 30 až 44 let, stejně jako muži, vykazují nejnižší podíl na ekonomické neaktivitě (jen 8,1 % u žen a 2,7 u mužů). Vysvětlením může být to, že v tomto věku partneři zpravidla vychovávají nezaopatřené děti, a tudíž je vytvářen větší ekonomický tlak na participaci na pracovním trhu. Paralelně však můžeme vypořizovat, že stejná věková kategorie žen (30 až 44 let) se podílí v největším rozsahu na nezaměstnanosti (37 %), zatímco muži této věkové kategorie naopak v rozsahu nejmenším (25,7 %) – opomeneme-li věkovou kategorii 60+. Tyto údaje

¹⁰V této souvislosti můžeme uvažovat i o racionálně-ekonomických důvodech redukcí počtu dětí za situace, kdy je příjem ženy do domácnosti ekonomickou nutností. Jelikož, jak jsme mohli vidět, ženy s nižším počtem dětí mají statisticky větší šanci být zaměstnané.

¹¹Zatímco průměr EU je 1,5 % (Horáková, Kulhavý, 2005).

rozdílu v průměrných hrubých měsíčních mzdách v letech 1997–2003

žlání	Podíl mezd žen na mzdách mužů	1997	1999	2001	2003
aturity	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75
aritou	0,69	0,68	0,71	0,71	0,71
iritní)	0,75	0,73	0,75	0,78	0,78
é	0,73	0,75	0,73	0,75	0,75
	0,70	0,63	0,65	0,65	0,65
	0,76	0,73	0,74	0,74	0,75

4. roky 1996–2000 uvedeny mzdy zaměstnanců s počtem placených hodin 1700 a 1001 uvedeny mzdy zaměstnanců s počtem placených hodin 1592 a vyšším (změna y započítávání přestávky na jídlo do pracovní doby). Pro rok 2003 uvedeny mzdy očištěné v nové metodice podle placené doby.

ního vzdělání. Obecně se však u všech vzdělanostních kategorií propast ů a žen zvyšuje.

tor příjmového znevýhodnění matek či žen ve věku, kdy obvykle vychová- né děti nám může posloužit třídění gender rozdílu v průměrných hrubých ách dle věku. Nejlépe jsou na tom z hlediska rovnosti mezd ženy mladší zda dosáhla dle ČSÚ v roce 2003 až 91 % mzdy mužů (a i v předchozích ovola nad hranici 84 %). Naopak nejhorší platové postavení, a navíc vy- e zhoršování, mají ženy ve věku 30 až 39 let, zejména 35 až 39 let,¹⁷ tedy z většina z nich pečují o nezletilé děti (pravděpodobně více než o jedno), sahovaly ženy ve věku 35 až 39 let v průměru pouze na 66 % mezd mužů.¹⁸ -li gender rozdíly v platech žen ve věku 20 až 24 let a ve věku 35 až e v čase zaznamenat zhoršování platové pozice u žen ve vyšší věkové l vzrostl z 12 % v roce 1997 na 25 % v roce 2003. Tento vývoj indikuje ně rostoucí platové znevýhodnění žen s dětmi oproti mužům. Rovněž orovat, že s rostoucím věkem žen (nad 40 let), tedy s klesající nutností řené dětí, se gender rozdíly v platech snižují.

mzdové podmínky žen a jejich znalost samotnými ženami může být prem ovlivňujícím rozhodování žen o vstupu na trh práce i ve vztahu h práce (např. po rodičovské dovolené) a je obecně součástí racionální natek souvisejících s pracovními strategiemi. Jak uvádí například Sirovátka m mzdy žen z nižších příjmových skupin jsou relativně dobře nahraditelné anymi sociálními dávkami, což může mít disincentivní efekt na návrat žen

Závěr

Ačkoli je v právním systému České republiky rovnost mužů a žen na trhu práce teoreticky zajištěna ve všech oblastech, projevuje se v České republice celá škála negativních dopadů gender segmentace pracovního trhu na ženskou pracovní sílu, přičemž dopady na ženy s dětmi jsou ještě výraznější. Ide o omezení vstupu zejména do určitých odvětví a oborů na pracovním trhu (horizontální segmentace), jakož i do určitých pracovních pozic (vertikální segmentace), což souvisí s gender segregací ve vzdělávacím systému.

V této souvislosti OECD (2002) hovoří o tzv. „pre-market discrimination“ (diskriminaci ještě před vstupem na trh práce). To, že ženy nakonec dosahují jiné úrovně a obsahu lidského kapitálu (koncentrace žen a mužů v jiným oborech), může reflektovat jejich „adaptabilitu“ na znevýhodňující podmínky trhu, včetně vlivu kulturních hodnot a stereotypizujících postojů vůči ženské pracovní síle. Proto je v oblasti trhu práce obtížné rozlišit, do jaké míry jde o diskriminaci, o objektivní omezení vyplývající z charakteru ženské či mužské pracovní síly a do jaké míry jde o vlastní volby žen.

Problém gender segmentace vyúsťují ve výrazné platové znevýhodnění žen obecně a především žen ve věku, kdy jsou zatíženy výchovou nezletilých dětí. Vzdělání hraje v pla- tové diskriminaci paradoxně negativní úlohu. Pro ženy platí vztah čím vyšší vzdělání, tím vyšší platový rozdíl ve srovnání s muži stejné úrovně vzdělání. Za legitimní zdroje mzdové nerovnosti mužů a žen jsou považovány tzv. pozorovatelné charakteristiky, tedy zejména rozdíly v lidském kapitálu a pracovních zkušenostech. Možnost akumulace lid- ského kapitálu, jež objektivně zvyšuje produktivitu práce, a tudíž i mzdy, je však rovněž gender diferencovaná, jelikož jsou to především ženy, kdo vykazují přerušované pracovní kariéry z důvodu péče o dítě.¹⁹

U žen s dětmi v porovnání s muži či ženami bez dětí můžeme sledovat nižší míry zaměstnanosti, jež jsou diferencované dle vzdělání (s vyšším vzděláním míry zaměstna- nosti rostou) a dle počtu dětí (s vyšším počtem dětí klesají a rovněž narůstá gender rozdíl v míře zaměstnanosti). Taktéž se ženy s dětmi výrazně více podílejí na nezaměstnanosti, podzaměstnanosti či neaktivitě, a to zejména z důvodu péče o děti (přičemž ženy se třemi a více dětmi vykazují odlišnou trajektorii). Nedostatečné jsou v tomto kontextu i politicky flexibilních pracovních úvazků.

Můžeme tedy shrnout, že ženy s dětmi jsou na trhu práce výrazně znevýhodněné oproti mužům (s dětmi či bez dětí) a oproti ženám bez dětí. Tento výsledek napovídá něco o tom, jak je v české společnosti chápána pozice ženy v okamžiku, kdy se stává matkou a jak jsou vyplývající sociální očekávání reflektována vývojem postavení těchto žen na trhu práce.²⁰ Rovněž pro zaměstnavatele je fakt, že žena je či pravděpodobně (případně opětovně) bude matkou, stereotypním signálem často vedoucím k diskriminačním praktikám ve vztahu k ženám s dětmi usilujícími o vstup/návrat na trh práce, kdy zaměstnavatel primárně předpokládá její zvýšenou angažovanost v péči o dítě na úkor pracovního nasazení.

Rovněž lze konstatovat, že v rovině politik řešení problému znevýhodnění žen a zejména žen s dětmi na trhu práce v České republice selhává. Ide jednak o nedostatečné aktivní politiky trhu práce, velmi limitované možnosti sladování práce a rodiny (formou zkrácených úvazků a dalších pro-rodinných politik), rovněž realizace politik rovných

¹⁹ Sekundárním dopadem kontinuálního mzdového znevýhodňování žen na trhu práce jsou pak nižší starobní důchody a tudíž i větší riziko chudoby ve stáří (Employment 1996).

²⁰ věku stažení, zatímco platov mužů narůstají a dosahují vrcholů (ČSÚ, 2004).

Analýza potřeb integrace Romů na českém trhu práce

... a pomoc zaměstnávání a stabilizování začlenění Romů na formálním trhu patří mezi jednu z nejvíce diskutovaných otázek současné české politiky. Názory na podporu této strategie se velmi různí. Na jedné straně lze zaznamenat hlasy odborníků z úřadů práce o malém zájmu a aktivně Romů nalezl pracovní uplatnění na trhu práce a o malé efektivitě opatření APZ, skládána pro uvedenou rizikovou skupinu. Na druhé straně skutečnost, že vní síla má dlouhodobě uplatnění na trhu práce, je nesporně faktorem, který působem ovlivňuje pokrok celého procesu začleňování Romů do širšího prostředí. Integrace na trhu práce přináší dalekosáhlé důsledky v různých ita Romů. Zvyšuje jejich životní šance na uplatnění v širší společnosti. Souivize znamená zpravidla ukončení i pasivní podpory v podobě vyplácení ek a snižuje riziko „morálních hazardů“ spojených s jejich zneužíváním. o významu integrace Romů na trh práce se stala východiskem hlavních dokumentů současné národní sociální politiky, jako jsou Národní akční plány (NAPZ) a Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004–2006 la se rovněž jedním z hlavních předpokladů tvorby vládní Koncepce romské k 2005, která se pokouší formulovat priority a úkoly jednotlivých veřejných ně prováděným způsobem. Stala se tedy jednou z rozhodujících priorit celé politiky zaměřené na chudé, sociálně vyloučené a v tomto rámci především elstvo.

... efektů současných aktivizačních opatření politiky zaměstnanosti a cel- é založení strategie boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení vytváří tlak : informace o postavení Romů na českém pracovním trhu. Nezavisle po- y přínést především odpovědi na otázky, zda-li vynaložená opatření jsou kvátní problémům a potřebám cílových skupin a jaké jsou skutečné potřeby :ntů romské pracovní síly vzhledem k jejímu umístění na trh práce. Také né strategické dokumenty upozorňují na nedostatek údajů o povaze sociál- romských společnostech, které by umožnily hodnověrnou analýzu sociálních skutečně komplexní analýzy doposud chybí, dosavadní výzkumy přinesly í poznatků o problémech romského společenství u nás. Existující infor- a využitelné pro vyhodnocení současného stavu a pro informační podporu :hodování. Cílem následujícího textu je tedy nabídnout čtenáři přehlednou : a rozsahu základních problémů, s nimiž se Romové setkávají na našem

Jiří Winkler, Ph.D., Fakulta sociálních studií, Masarykova univerzita v Brně, Jošiova 10, er@fss.muni.cz

2004 například vyzývá ke „konkrétnější identifikaci uchazečů nejvíce ohrožených diskri- umožníla ve zvýšené míře uplatnit individuální poradenství a zařazování do aktivizačních

pracovním trhu. Chceme ukázat tyto problémy v souvislostech s dalšími ekonomickými, politickými a kulturními procesy. Konečně chceme doporučit některé cíle a cílové skupiny politiky zaměstnanosti, jejichž realizace by pomohla tyto problémy řešit.²

Studie využívá několik základních informačních zdrojů. Především vychází z původních empirických výzkumů, které popisují situaci Romů na českém pracovním trhu. Tyto studie vznikaly jako výstupy rozsáhlejších mezinárodních srovnávacích výzkumů na přelomu tisíciletí.³ Dalším zdrojem informací byly specifické expertní rozhovory s představiteli státní správy, reprezentanty neziskových organizací a nezávislími experty provádějícími sociální práci v sociálně vyloučených, převážně romských společnostech.⁴ Uvedené údaje jsou současné, zahrnují období let 2003 až 2005. Třetím zdrojem informací, i když ne systematicky využívaným a využitelným pro potřeby této analýzy, byly administrativní statistiky veřejných služeb zaměstnanosti na různých úrovních agregace.⁵ Naše zkušenost ze zpracovávání těchto informací potvrzuje všeobecně rozšířené přesvědčení, že v České republice neexistují informační databáze, které by umožnily monitorování výsledků politických opatření zaměřených na romskou integraci na trhu práce. Nejsou do- sud odstraněny ani některé legislativní překážky, které zabraňují statistickému vykazování nezaměstnaných Romů v databázi Správy služeb zaměstnanosti (SSZ). Při přípravné studii se potvrdila skutečnost, že kvalitní informační podklady o situaci Romů na trhu práce lze získat v současnosti především výzkumnými aktivitami.

Charakteristika problémů Romů na českém pracovním trhu

Postavení Romů na českém pracovním trhu se po roce 1989 podstatně změnilo. Na jedné straně došlo k oficiálnímu uznání Romů jako etnické menšiny. Byla jim přiznána občanská a politická práva jako jsou právo na rozvoj vlastní kultury, právo na formulaci vlastních politických zájmů, právo na vlastní politickou reprezentaci. Byla jim poskytnuta větší možnost (za tím především deklarovaná v politických a legislativních dokumentech) roz- hodovat o vlastních životních drahách, včetně pracovní kariéry a ekonomické činnosti. Na druhé straně v tomto období dochází v podmínkách nastupující tržní ekonomiky k pro- cesům, které pro značnou část romského společenství u nás významně zmenšují reálné životní šance na „dobrý život“. Tento vývoj lze shrnout v pojmech vícenásobné společen-

²Zpracování dalších analýzy a průběžného monitoringu trhu práce je pro tvorbu účinných a legitimních sociálních programů v této oblasti skutečně nezbytné. Její výsledky mohou posloužit vládní politice na národní i regionální úrovni ve dvojitým smyslu: za prvé mohou přispět k větší koordinaci a integraci cílů jednotlivých veřejných politik (politika zaměstnanosti, vzdělávací politika, hospodářská politika a politika míšního rozvoje atd.) a k jejich adaptaci na konkrétní regionální a lokální podmínky. Za druhé mohou být využity vládními úředníky při koncipování státních zakázek pro nevládní neziskový sektor, pro plánování a regulaci nesíťových sociálních služeb, jejichž nabídka v posledních letech vzrůstá zejména v souvislosti s rozvojem uplatnění evropských grantových schémat (např. SROP a JPR LZ) v České republice.

³Studie prováděné v rámci VUPSV a Masarykovy univerzity, Fakulty sociálních studií v Brně pod vedením prof. T. Sirovatky: *Shifting the Skills and Role of Roma clerks in the Czech Republic*, Open Society Institute: *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti*, MPSV ČR: 2003.

⁴Viz výzkumné projekty: Winkler, J., Žižlavský, M., Horák P.: *Institucionální aspekty politiky zaměstnanosti a trhu práce v ČR*, MU 2003 *Dítěl zpráva projektu Problémy českého trhu práce a politiky zaměstnanosti*, Moderní společnost 2003; Winkler, J., Simková, I.: *Hodnocení vládního pracovního poradenství a zařazování do aktivizačních*

odnění či vyloučení. Hlavní charakteristikou tohoto sociálního postavení Romů ní pozice na trhu práce po roce 1990, která je – vedle působení společenských a diskriminace – hlavním zdrojem jejich chudoby a nízké společenské pozice. íe postavení Romů na českém pracovním trhu budeme charakterizovat podle ukazatelů jako dlouhodobá nezaměstnanost, regionální koncentrování, nestabilita pracovních míst, vysoká míra zapojení na neformálních pracovních efektivnost hledání pracovního místa. Všechny uvedené charakteristiky budou dat za projevy v podstatě jednoho problému, a to marginálního postavení u práce. Uvedené vlastnosti chápeme spíše jako určité stavy nebo fáze tohoto o postavení, které také ukazují na různé strategie, kterými se romská pracovní é okrajové postavení v zaměstnaneckém systému řeší. Jednotlivé projevy a stavení Romů na trhu práce tedy nelze hodnotit odděleně od sebe, ale jen ovázaným způsobem. Například několikaletou dlouhodobou nezaměstnanost píme ve světle časté „práce na černo“, tu zase v kontextu nekvalitních a neacovních míst pro Romy na formálním trhu a také v kontextu životního stylu kteří lépe přijímají dočasná pracovní uplatnění. Podobně jako nízkou efektivzaměstnání a jejich „negativní diskriminaci“ ve světle jejich nízké pracovní nedostatečných klíčových kompetencí.

1 délka nezaměstnanosti Romů

ukazatelem postavení Romů na trhu práce je charakter a míra jejich nezaměstnanosti. Lze konstatovat, že v České republice se Romové dělí do tří velkých vztahu k nezaměstnanosti. (1) Jedna skupina nemá žádnou zkušenost s neí, mají stabilní zaměstnání. Tvoří přibližně 26 procent ekonomicky aktivní ace. (2) Další skupinu tvoří Romové dříve nezaměstnaní právě jednou. (3) tvoří lidé nezaměstnaní dvakrát nebo vícekrát. Do kategorie osob opakovaně ch patří více než 35 procent ekonomicky aktivních příslušníků této rizikové átká, 2003).

míra nezaměstnanosti Romů se v České republice odhaduje přibližně kolem ant. Vysoká míra nezaměstnanosti není v naší republice typická pouze pro laci. Vztahuje se i k jiným specifickým skupinám. V podmínkách České je obecná míra nezaměstnanosti kolem 9 procent, je výrazně vyšší specifická nanosti zjišťována dlouhodobě u mládeže do 18 let (kolem 30 procent), undicapovaných (asi 35 procent), u nekvalifikovaných pracovníků asi 20 2002) a u Romů. Opaření proti vysoké specifické míře nezaměstnanosti elze tedy spojit pouze s politikou romské integrace na pracovním trhu. ihled získává jinou charakteristiku specifická míra nezaměstnanosti Romů n srovnání. Ve všech postkomunistických zemích není dnes sociální ka-by byla zjišťována vyšší míra nezaměstnanosti, než u Romů. Například umunsku a na Slovensku se míra jejich nezaměstnanosti pohybuje kolem řadarsku tvoří přibližně 50 procent, jen v ČR se pohybuje pod touto hra-zejinárodní srovnávání situace Romů na trhu práce podle tohoto jednoho k osídlení. Nebere v úvahu řadu kvalitativních charakteristik způsobu života ízných zemích. V

závislí na státních opatřeních a mají s velkou pravděpodobností aktivnější hospodářské strategie než v naší zemi. Nezaměstnanost v těchto strategických má jiný význam a také jiné sociální důsledky.

Charakteristickým rysem nezaměstnanosti Romů v ČR je její dlouhodobost. Do ka-tegorie nezaměstnaných déle než jeden rok patří asi 75 procent nezaměstnaných Romů. Přibližně 30 procent Romů bez zaměstnání je v této situaci déle než 4 roky. Když k tomu vezmeme v úvahu, že přibližně 45 procent nezaměstnaných Romů zažívalo na své pracovní dráze opakovanou nezaměstnanost, můžeme konstatovat, že pro většinu Romů v produk-tivním věku je nezaměstnanost rozsáhlý sociální problém, při němž se ztrácí zbytky pracovní kvalifikace, rozšiřuje se deprivace a upevňuje se kultura chudoby se všemi negativními důsledky pro individuální životní dráhy dlouhodobě nezaměstnaných.

Koncentrace dlouhodobě nezaměstnaných Romů v sociálně vylouče-ných lokalitách

Dalším problémem a současně faktorem prohlubujícím sociální vyloučení dlouhodobě nezaměstnaných Romů je výskyt lokalit s vysokou koncentrací romského obyvatelstva (Mostecko, severozápadní Čechy, Ostravsko). Vznik těchto enkláv a ghett iniciovala komunistická industriální politika společně s tehdejší strategií integrace Romů do spo-lečnosti. Mechanismus utváření tohoto osídlení je spojen jednak s tvorbou pracovních příležitostí pro nízkokvalifikovanou pracovní sílu především v těžkém průmyslu a jed-nak s relativně středním systémem sociálního zabezpečení a systémem rodinné politiky v podobě zajištění levného bydlení a rozsáhlých sociálních dávek. Oblasti s vysokou kon-centrací romského obyvatelstva postižené průmyslovým úpadkem jsou svým rozsahem specifickým problémem České republiky. V ostatních zemích střední a východní Evropy lze častěji nalézt koncentrované romské osídlení, které nebylo zasaženo socialistickou industrializací.⁶

Vysoká flexibilizace a nestabilita pracovních míst pro Romy

Flexibilizace pracovních míst postihuje především nízkokvalifikovanou pracovní sílu s de-ficitními pracovními schopnostmi a znalostmi. Mezi ní tvoří podstatný podíl romští pra-čovníci. Flexibilizace pracovních míst na sekundárním trhu práce přináší vysoký stupeň nejistoty zaměstnání, nestabilitu pracovní podmínky (rozsah a obsah práce), nejistotu výši mzdy, která je však obvykle stlačována na minimální úroveň. Důsledkem těchto pra-covních podmínek je řada sociálních problémů romské pracovní síly, které nelze omezit pouze na opakovanou a dlouhodobou nezaměstnanost. Významným negativním dopadem flexibilizace zaměstnání jsou instrumentální pracovní postoje a odcizující charakter práce. Lidé v tomto postavení se nejnáze vydělují ze zaměstnaneckých organizací. Identifikují se z jinými životními hodnotami než je pracovní činnost.

Oslabování pracovní pozice Romů je doprovázeno a podporováno různými projevy diskriminace. Obecně platí, že diskriminace na českém pracovním trhu se projevuje přede-vším proti těm pracovním silám, u nichž se předpokládá nižší pracovní intenzita, problémy s docházkou, horší možnost spolupráce s ostatními pracovníky. Dotýká se tedy nejen Romů, ale v podmínkách ČR také starších pracovníků a žen s malými dětmi. V případě

kriminace opírá o předsudky a stereotypy o odlišných způsobech pracovního a pracovního romského etnika jako celku. Je spojena s neznalostí zvláštností chování a zvláštností romské populace a také s neochotou hledat nové formy zaměstnávání by více odpovídaly jejich způsobu života.

stí vývoje interetnických vztahů v České republice je skutečnost, že podle i výzkumů veřejného mínění se postoje české veřejnosti k romskému etniku 0. let postupně a mírně zlepšovaly. Tento pozitivní vývoj se však zatím ve zvýšené motivaci zaměstnávat Romy na formálním trhu práce. V ČR se období rozšířilo zaměstnávání romské pracovní síly v šedé ekonomice, na pracovním trhu. Umožňuje podnikatelům levně podnikat při nízkých mzdách a odvodcích z pracovní síly. Souhrnně lze tedy konstatovat, že flexibilizace a obsazených Romů a snižování jejich pracovní pozice získává v České republice podobu. Projevuje se jednak oslabením pracovní pozice (ohrožení ztráty místa, opakovaná nezaměstnanost) na formálním pracovním trhu a jednak formální šedé ekonomiky.

aktivita na neformálním pracovním trhu

čikumi⁷ identifikují a popisují významný průnik mezi aktivitami Romů na neformálním trhu práce. Poukazují například na skutečnost, že Romové, kteří jako zaměstnaní, zahrnují asi 15 procent těch, kteří pracovali v posledním dotazování v neformální ekonomice. A dále asi 5 procent těch, kteří ve bí pracovali ve veřejných programech (VPP) nebo v neziskových organizacích. Problématickou pokládáme takovou formu průniku, kdy Romové komonice formální statut nezaměstnaného, jsou zapojováni do veřejných čeb zaměstnanosti a souběžně jsou aktivní na neformálním trhu práce. Kom- iálního zaměstnání bez legální pracovní smlouvy a pobírání dávek sociální ypickou příjmovou strategií velké části Romů, kteří jsou v evidenci úřadu žní, kteří se deklarují jako nezaměstnaní Romové, výzkumníci zjistili asi 2b, které byly v posledním měsíci aktivní na neformálním pracovním trhu. dhadu získaných z rozhovorů se sociálními pracovníky působícími v rom- hš práci na černo vykonává přibližně 70 až 90 procent mužů, přednostně iáností, kteří jsou v evidenci úřadu práce.

erno“ je charakteristická pro různé kategorie pracovníků v České republice. títkovat studentické aktivity na neformálním trhu práce, nelegální zaměst- ců, neдекларованou aktivitu osob samostatně výdělečně činných. Zdáleka uze pro romskou pracovní sílu. Aktivita Romů na neformálním pracovním le dvě typické formy. Jedna je charakteristická pro nízkokvalifikovanou nezaměstnané, kteří pobírají sociální dávky, pomoc nebo důchody, s nimiž ývat celkové životní náklady rodiny. Druhou skupinu Romů tvoří malý adnikatelé (zedniční předáci, zprostředkovatelé levné pracovní síly), kteří akty s většími podniky v situacích, kdy mají omezené možnosti tvorby ilizují redukci pracovních nákladů prostřednictvím zatajení zaměstnávání bo nepřiznáním příjmu. Tyto dvě kategorie Romů, které jsou ekonomicky

⁷ Rákozyová: Problémy trhu práce a nezaměstnanosti v ČR. 2003
míková I. Hodnocení programu terénní sociální práce v sociálně vyloučených romsetech

aktivní na neformálním trhu práce, vzájemně kooperují. Využívají vyšší vzájemné důvěry mezi sebou k uskutečnění neformálních kontraktů. V těchto sociálně ekonomických vztazích jsou však karty rozdány jednoznačně ve prospěch romských zaměstnavatelů. Vytváří se tak specifická struktura vztahů uvnitř romského společenství.

Práce na neformálním pracovním trhu je pro tyto dvě kategorie pracovních sil typická i v jiných zemích Evropské unie. Tabulka 7.1 dokumentuje, že přibližně každý pátý nezaměstnaný v Německu a v Norsku přiznává v předchozím roce dotazování neдекларованou práci. Podobně přiznává tyto aktivity téměř 30 procent nízkokvalifikované pracovní síly v Dánsku. Ukazuje se, že realizace práce „na černo“ není typická jen pro nízkokvalifikovanou romskou populaci, ale že se objevuje i u jiných kategorií pracovních sil a závisí na větším počtu příčin.

Tabulka 7.1

Rozdělení populace ve věku 18 až 74 let, která vykonávala neдекларованou práci v roce předcházejícím dotazování podle pohlaví a zaměstnaneckého statusu (%)

	Dánsko	Norsko	Švédsko	Německo	Velká Británie
Muži	29,4	23,8	15,4	14,5	10,4
Ženy	11,5	10,7	7,0	6,5	5,4
OSVČ	27,8	33,3	17,5	12,1	13,5
Zaměstnaní	18,2	13,8	7,2	7,1	9,5
Kvalifikovaní	29,2	41,8	15,8	19,2	12,5
Nízkokvalifikovaní	28,6	20,3	13,4	8,2	5,6
Nezaměstnaní	9,9	21,7	10,6	20,7	9,2
Důchodci	9,5	5,9	3,3	4,2	1,1
Studenti	25,2	18,7	23,5	27,3	30,6
Ostatní	–	12,5	7,8	8,7	3,7
Celkem	20,3	17,3	11,1	10,4	7,8

Pramen: Pedersen 2003.

Nízká efektivnost hledání pracovního místa nezaměstnaných Romů

Další vlastnost postavení Romů na trhu práce představuje jejich nízká zaměstnatelnost. Romové tvoří skupinu na trhu práce, která má velmi malé vyhlídky sehnat zaměstnání. Údaje administrativních statistik SSZ ukazují, že míra zaměstnatelnosti nekvalifikované osoby, která je v evidenci úřadu práce déle než jeden rok je přibližně pětkrát nižší než nezaměstnaného vysokoškolačka.

Velmi snížené šance nezaměstnaného Roma najít uplatnění na formálním pracovním trhu, nejistota a nestabilita zaměstnání doprovázena sezónní zaměstnaností a opakovanou nezaměstnaností, zvyšující se rozsah nejistoty při pracovních aktivitách v šedé ekonomice, souběžná „práce na černo“ a žádosti o dávky v nezaměstnanosti, vysoký výskyt dlouhodobé nezaměstnanosti spojený s finanční deprivací a s bydlením v lokalitách s koncentrací sociálně vyloučeného obyvatelstva tvoří vzájemně provázané charakteristické rysy marginalizovaného postavení Romů na českém trhu práce. Tyto skutečnosti chápeme spíše jako aspekt jednoho sociálního problému, jejichž vznik je ovlivněn několika shodnými

láských aktivit Romů na českém pracovním trhu, které jsou podmiňeny a lépe stabilním okruhem faktorů.

Čícní vyvolávající problémy

ktory určující (marginální) postavení Romů na trhu práce považujeme:

ální faktory na ekonomických trzích, jež ovlivňují efektivnost procesu hledění: poptávka po práci, zejména po nekvalifikované práci, úroveň itnanosti, segmentace trhu práce, dynamika trhu práce.

situacionální faktory, jako jsou vlastnosti systému sociálních dávek (a jeho š a pobídkové funkce), míra důvěry romského společenství ke státním a ích institucím a autoritám, nastavení daňové politiky.

losti, schopnosti jednotlivců v širokém slova smyslu. Za klíčový je obecně án lidský kapitál indikovaný hlavně vzděláním. Vedle toho je to i sociální rozsah a kvalita sociálních sítí), jež ovlivňuje proces hledání zaměstnání. této souvislosti zdůrazňují klíčový význam tzv. „slabých sítí“ vzdálenějších i, které mohou ovšem být mobilizovány právě v situacích nouze a potřeby. a možno rozšířit roli sociálních sítí jak pro informovanost o možnostech íní, tak pro případné přímé získávání zaměstnání prostřednictvím sociálních a známostí (srovnej Granovetter, 1992; Gallie, Paugam, Jacobs 2003).

ění“ na (rovný) přístup k trhu práce a „možnosti fungování“ v specifických ách trhu práce. K nim přiřazujeme možnosti etnické menšiny realizovat svobodnou soutěž na trhu práce, případně právo na korekci nerovnosti íí k soutěži na trhu práce. Přístup k trhu práce je vymezen především i jiných subjektů/aktérů:

v první řadě o strategie a mechanismy přímé i nepřímé diskriminace ze ny účastníků trhu práce (především zaměstnavatelů).

dále o přitežitosti vyrovnávající tato znevýhodnění v rámci veřejných pro-nů zaměstnanosti (jako je zprostředkování zaměstnání, pracovní příprava orba míst pro znevýhodněné skupiny).

eposlední řadě jde o možnost etnické menšiny ovlivnit přístup k rovné eži na trhu práce anebo se podílet na formulaci problémů, cílů a charak-opaření, které by handicaply v přístupu k trhu práce a dopady sociální ivace s tím spojené vyrovnávaly.

Práci romské pracovní síly

ostavení Romů na českém pracovním trhu má nesporně strukturální při-v systémových změnách, kterými prochází naše hospodářství. Patří mezi -hologické změny a výrobní modernizace, které vedou k nahrazení práce thrazování nekvalifikované práce kvalifikovanou. Dalším charakteristí-ým procesem posledního desetiletí je postupné otevírání se české ekono-opským a globalizovaným trhům. V důsledku zvýšené konkurence dovo-

působí především na nekvalifikovanou pracovní sílu a na pracovníky s malým sociálním kapitálem. Obě charakteristiky jsou typické pro Romy hledající uplatnění na pracovním trhu. Růst aktivity na neformálních pracovních trzích v sektorech málo kvalifikované manuální práce je vedle nezaměstnanosti projevem tohoto ekonomického vytěsňujícího mechanismu.

Politické a institucionální faktory

Snižení poptávky po romské pracovní síle je možné spojovat také se slabou tvorbou nových pracovních míst v naší ekonomice. Jedním z výrazných faktorů nechuti zaměstnavatelů vytvářet nová pracovní místa je podle jejich vlastního vyjádření vysoká daňová zátěž (Sirovátka, Mareš 2003). Rovněž zatajování pracovních příjmů a neformální zaměstnávání je dalším důsledkem vyšší úrovně daní. Mezinárodní srovnávací výzkum nedeclarované práce v zemích Evropské unie prokázal, že existuje přímá souvislost mezi mírou daňové zátěže a úrovní předpokládané aktivity na neformálních pracovních trzích (Renoy, 2004).

Specifickým institucionálním faktorem, který snižuje aktivitu Romů při hledání pracovního uplatnění na regulérních pracovních trzích a přesouvá jejich zájem na „práci na černo“, je vztah romského společenství a veřejných autorit (především státních a samosprávných institucí). Významnou příčinou práce na neformálních pracovních trzích je malá důvěra Romů ve vládnoucí instituce a nízký stupeň začlenění do společnosti, který Romové pocítují a také deklarují. „Nežádoucí inkluze“ (Kelles-Vitonen, 1998) romské pracovní síly na neformální trh práce je často spojena s prací pro romského zaměstnavatele. Jeho sociální kapitál je do značné míry založen na schopnosti jednat ze státními úřady a českými podnikateli či klienty. Zbavuje tak své zaměstnance části nejistoty a získává jejich důvěru.

Dalším faktorem je nízká úroveň administrativní kontroly. Státní úředníci nejsou vždy schopni plnit cíle spojené s kontrolou rovného přístupu k trhu práce a s bojem proti „práci na černo“. Nemají proto vytvořen dostatek zákonných pravomocí ani personálních kapacit. Navíc kontrolní činnost například ve stavebnictví se vykonává velmi obtížně v situacích, kdy mezi zaměstnavatelem a zaměstnaným existuje neformální dohoda.

Vzdělání a sociální kapitál

V procesech tržní transformace a modernizace ekonomik zamikají nekvalifikovaná a méně kvalifikovaná pracovní místa v tradičních profesích v zemědělství a v průmyslu. Na tento proces už doplátili nejvíce nekvalifikovaní pracovníci, mezi nimiž jsou často Romové. Nízká úroveň jejich lidského kapitálu (vzdělání), když většina z nich nemá kvalifikaci a část dokonce nemá dokončeno základní školní vzdělání⁹ zůstává dnes i do budoucna jejich základním a určujícím handicapem na trzích práce.

Nejhoší je pozice Romů bez dokončeného základního vzdělání (podle klasifikace ISCED jde o stupeň 0, 1) a Romů se základním vzděláním (ISCED = 2), jejichž specifická míra nezaměstnanosti se pohybuje vesměs v postkomunistických zemích přes 75 %. Jen v České republice a v Maďarsku je míra nezaměstnanosti této vzdělanostní kategorie o něco nižší – kolem 55 %. Kvalifikovaní Romové se uplatňují o poznání lépe: zejména ve vyspělejších ekonomikáchs nižší nezaměstnaností jako je Česká republika a do jisté

Zaměstnanost Romů podle vzdělání

Neúplně základní a bez vzdělání ISCED = 0-2	Základní ISCED = 2	Neúplně střední ISCED = 3	Střední a vyšší ISCED = 4 a vyšší	Celkem
75,7	55,6	33,8	10,3	46,3
78,7	57,0	41,5	39,1	56,5
82,7	76,6	66,9	63,6	76,9
89,5	80,9	73,7	53,3	80,0
94,1	87,6	85,0	56,1	84,8

P a ILO 2000/2001.

sko se míra nezaměstnanosti vyučených Romů (ISCED = 3) a předešlým středním či vysokoškolským vzděláním (ISCED = 4 a vyšší) výrazně

ého kapitálu pro dlouhodobé vyhlídky Romů na trhu práce je zjevně značná. ředí českého trhu práce a do značné míry i v Maďarsku, kde struktura- niky je pokročilejší, dává vyšší úroveň školního vzdělání Romům i lepší latnění na trhu práce. Z toho důvodu je dnes zásadní otázkou, nakolik dy- anostní úroveň Romů doprovází tempo transformace trhu práce a nakolik iěně poptávky po nekvalifikované práci. Zjišťujeme, že tendence ke zlepšení úrovně Romů v současnosti je nevýrazná. K nejvýraznějšímu posunu ve úrovni došlo ve všech sledovaných zemích mezi nejstarší generací (které je více) a ostatními generacemi. Mezi střední věkovou generací (30 až 50 let) nerací, která vstupuje na trh práce vesměs už v prostředí tržní ekonomiky t) se vzdělanostní úroveň zlepšila jen málo. V České republice oproti jiným íce k růstu podílu vyučených Romů, dosahování úplného středního vzdělání kého vzdělání se však viditelně nezlepšuje. Na jedné straně je tedy zřejmý ání pro uplatnění Romů na českém trhu práce, na druhé straně se ukazuje, že nerací Romů, která vstoupila na trh práce už v prostředí tržní ekonomiky, k pozitivnímu posunu v jejich vzdělanostní úrovni a kvalifikační strukturu předchozími generacemi.

anstatovat, že sice lidský kapitál ovlivňuje postavení Romů na trzích práce, omům jejich kvalifikace není ve srovnání s majoritní populací dostatečně vízou pro přístup k relativně stabilním pracovním místům, a že do hry faktory. Z pohledu fungování na trhu práce lze k významným způsobem íální kapitál, který spočívá jednak v sítích, které poskytují informace nebo přístup k pracovním místům. Sociální síť Romů z velké části směřují ní komunity a často je „uzavírají“ v prostředí komunity, kde je vysoká st a vazby téměř výlučně na sekundární a neformální trh práce. Naopak malé míře disponují „slabými sítěmi“ do okolní majoritní společnosti. nejbližší příbuzní, a sousedé v okolí, kteří tvoří jejich „silné síť“, jsou

Znevýhodněné a vykořisťující postavení na trhu práce je naopak některými „vnitřními“ faktory romského společenství dále posilováno.¹⁰ Například při stimulaci k nežádoucím začlenění na neformální trh práce hrají významnou roli životní situace a události rodinného života romských nezaměstnaných. Zejména mladí romští muži zažívají přinucení k „práci na černo“ v období utváření a budování vlastní rodiny. V tomto období přijmová situace rodiny, dostupné schopnosti a dosažená úroveň vzdělání efektivně ovlivňují rozhodnutí pracovat „na černo“, a to i v situaci, kdy pracovník ví, že to pro něj je v mnoha aspektech omezující a rizikové.

Při zvyšování sociálního kapitálu Romů na trhu práce mohou sehrát specifickou roli zprostředkovatelů informací a poradců na trhu práce instituce (úřady práce, NNO), které mohou programově provádět kompenzace znevýhodnění vyplývajících z jazykových a kulturních bariér, nedostatečné sociální kompetence při jednání se zaměstnavateli nebo úřady. V současnosti jsou tyto služby v ČR jen velmi málo rozvinuté.

Přístup k trhu práce a diskriminace

Oprávnění na „rovný přístup k trhu práce“ a „možnosti fungování“ ve specifických podmínek trhu práce jsou obvykle vymezovány sociálními mechanismy. K nejvýznamnějším z těchto mechanismů patří segmentace trhu práce a procesy selekce pracovníků na trhu práce, respektive vybíravost zaměstnavatelů a diskriminace z jejich strany vůči některým skupinám pracovníků, určená podle specifických sociálně definovaných kritérií včetně etnické příslušnosti. Diskriminace sice zasahuje více oblastí života Romů. Znevýhodněné postavení na trhu práce a o přístupu k zaměstnání¹¹ je podle většiny samotných Romů jedním z nejzávažnějších problémů. Za vážný problém dotýkající se domácnosti respondentů považuje diskriminaci v přístupu k zaměstnání 58 % českých Romů, 18 % ji považuje za problém, byť méně významný. Podobně i v jiných postkomunistických zemích drtivá většina Romů označuje diskriminaci v přístupu k zaměstnání za problém dotýkající se jejich domácnosti. Rozdíly podle vzdělání či věku se při posuzování diskriminace neukazují být příliš významné, i když s rostoucím vzděláním význam diskriminace poněkud klesá.¹²

Při subjektivním posuzování hlavních příčin nezaměstnanosti je velmi často etnický původ obecně uváděn za nejvýznamnější důvod. Výjimku v mezinárodním srovnání představují pouze Romové v Bulharsku a Rumunsku, kde za významnější důvod považují celkovou hospodářskou recesi v zemi. Celkem 67 až 84 procent dotázaných Romů svůj etnický původ přitom uvádí mezi třemi nejvýznamnějšími důvody potíží při hledání zaměstnání. Výrazně etnický původ vystupuje do popředí v porovnání s jinými důvody především v České republice a na Slovensku (Tabulka 7.3).

Současné služby a vyrovnávací mechanismy

Jiným, záměrně utvářeným regulačním mechanismem, jenž má být protiváhou spontánního procesu sociální selekce a diferenciace, je podpora rovných příležitostí, tedy podpora

¹⁰ Těmito vnitřními faktory chápeme především události a situace v rámci referenčních skupin Romů hledujících uplatnění na trhu práce. Často jde o rodinné vazby a povinnosti, které svou stabilitou a životním významem mohou tvořit bariéru při snaze zvýšit si kvalifikaci nebo najít uplatnění na formálním trhu práce.

¹¹ Pro nedostatek objektivních dat spoeháme v tomto ohledu na vyjádření Romů samotných.

avní důvody Vašich potíží při hledání zaměstnání? (tři hlavní důvody)

	Bulh.	ČR	Rum.	Sloven.	Mad.
á příslušnost	73,3 %	80,4 %	67,2 %	83,8 %	68,0 %
á kvalifikace	73,0 %	65,9 %	49,8 %	55,8 %	66,4 %
nomická recese v zemi	90,0 %	53,3 %	74,8 %	77,9 %	34,7 %
šití	43,0 %	39,2 %	45,1 %	22,5 %	27,4 %
zdravotní stav	8,5 %	9,1 %	36,1 %	9,7 %	17,5 %
rod	17,7 %	19,8 %	23,3 %	12,4 %	21,4 %
rod	8,5 %	8,1 %	13,8 %	5,8 %	8,8 %

m UNDP a ILO, 2000/2001, převzato dle Sirováčka, 2003.

práce poskytovaná ze strany institucí státu. Jejím cílem je vyrovnávat pří-
py v tržní soutěži způsobené zmíněnými sociálními mechanismy. K takové
jednak veškeré formy ochrany před diskriminací, opatření v oblasti aktivní
u práce nebo i vzdělávací politiky ve prospěch znevýhodněných skupin
dpora účasti znevýhodněných skupin na formování potřebných veřejných

a služby aktivní politiky zaměstnanosti

ejvýznamnějším opatřením je pro zvýšení šancí na zaměstnání podpora
mů. Viděli jsme však, že u nejmladší generace Romů nedochází k rychlému
istní úrovni ve srovnání s předchozími generací, které prošly socialistickým
émem. V hodnocení životních šancí mladé generace Romů ve srovnání
lečnosti byli Romové dosti skeptičtí zejména pokud šlo o možnost získat
vedle toho i možnost získat vzdělání. Především tyto okolnosti ovlivňují
omů o celkově horších šancích žít spokojený život ve srovnání s majoritou
ty sociálního vyloučení. (Tabulka 7.4).

otní šance Vašich dětí ve srovnání s dětmi většinové společnosti v této ší, 2=stejně, 3=menší, průměry hodnocení)

	Najít práci	Poskytnout vzdělání svým dětem	Žít dobře život	Uvořit štěstí rodinu	Mít časné přátele, na něž se lze spolehnout
ika	2,84	2,72	2,39	2,33	2,25
	2,80	2,56	2,23	2,13	2,03
	2,62	2,37	2,38	2,33	2,14
	2,83	2,43	2,27	2,07	2,00
	2,75	2,44	2,25	2,11	2,16

n UNDP a ILO, 2000/2001 převzato dle Sirováčka 2003.

3.706 respondentů, kteří jsou rodiče nezletilých dětí.

Zatímco v dlouhodobé perspektivě ovlivňuje přístup Romů k trhu práce jejich dnešní přístup ke vzdělávání, v krátkodobé perspektivě jsou zase významné programy aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž cílem je vyrovnání šancí na trhu práce (Tabulka 7.5).¹³

Tabulka 7.5

Účast v programech aktivní politiky zaměstnanosti (% z celkového počtu respondentů do 55 let, N=3674)

	Bulh.	ČR	Rum.	Sloven.	Mad.	celkem
Programy celkem	6,7	11,7	7,0	30,3	8,6	12,8
Veřejně prospěšné práce	3,2	4,7	1,3	26,1	2,8	7,6
Subvencovaná místa v soukromém sektoru	0,4	2,5	0,4	0,5	0,6	0,6
Sebezaměstnávání		0,2	0,3	0,1	0,2	0,2
Pracovní výcvik od úřadu práce	1,9	6,0	1,6	4,3	3,1	3,2
Pracovní výcvik organizovaný NGO	0,5		0,3	0,7	0,7	0,5
Pracovní výcvik organizovaný u zaměstnavatele	0,1	1,0	2,1	2,0	1,9	1,5

Pramen: výzkum UNDP a ILO, 2000/2001, převzato dle Sirováčka, 2003.

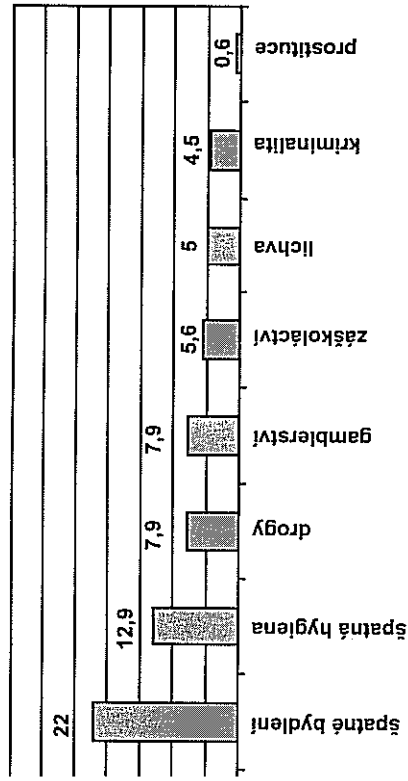
Z údajů na počátku tohoto tisíciletí vyplývá velmi malé zapojení romských uchazečů o zaměstnání do programů aktivní politiky zaměstnanosti. V mezinárodním srovnání se ukázalo, že většina Romů ve sledovaných zemích byla nezaměstnaná nebo už nezaměstnanost zažila, ale jen 7 až 12 % Romů ve věku do 55 let se zúčastnilo programů aktivní politiky zaměstnanosti. Výjimku představuje Slovensko, kde to bylo až 30 %.¹⁴ Je příznačné, že ačkoliv největším handicapem Romů na trhu práce je vedle etnické diskriminace jejich nedostatečná kvalifikace, jen málo z nich se účastní programů pracovní přípravy a preferovány jsou ve vztahu k nim zejména programy veřejně prospěšných prací. Dále se ukázalo, že účastníci programů většinou nepokládali účast v programech aktivní politiky za podstatný příspěvek ke zlepšení jejich šancí na trhu práce. Celkově shrnuto za všechny sledované země, veřejně prospěšné práce jen pro 6 % účastníků zlepšily podstatně jejich šance najít zaměstnání, pro 28 % je zlepšily jen málo a pro ostatní účastníky pak ke zlepšení nedošlo vůbec. Tvorba míst v soukromém sektoru zlepšila šance podstatně pro 7 % účastníků a alespoň málo pro 47 %, pracovní výcvik úřadu práce zvýšil šance na zaměstnání podstatně pro 15 % účastníků a pro 35 % jen málo.

Rozhodující formou podpory šancí Romů na trhu práce by měla být podpora jejich zaměstnatelnosti, tedy pracovní příprava a rekvalifikace. Problémem je do určité míry dostupnost programů. Například v České republice jsou v oblasti profesních rekvalifikací preferovány z ekonomických důvodů především tzv. cílené rekvalifikace, tedy takové, kde je účastníkům předem dán příslib zaměstnavatele na zaměstnání po dokončení rekvalifikace. To ale Romové znevýhodňuje s ohledem na etnickou diskriminaci při přijímání do zaměstnání.¹⁵ Za druhé sami Romové nemají příliš zájem o programy rekvalifikací

¹³Takto to deklarují Národní akční plány zaměstnanosti (ve 4. pilíři „Rovně šance“). Tyto plány aplikují v rámci směrnic „Evropské strategie zaměstnanosti“ země EU, od roku 1999 i Česká republika, Maďarsko a Slovensko, jako země přistupující v roce 2004 k Evropské unii.

¹⁴Na Slovensku byla uplatněna strategie workfare a účast v programu veřejně prospěšných prací je podmínkou pro zachování nároku na dávky sociální pomoci.

¹⁵Cílenost rekvalifikací měřena jako index podílu určité skupiny na účastnících opatření k jejich podílu



Obrázek 7.1: Účelové programy na lokálních trzích práce

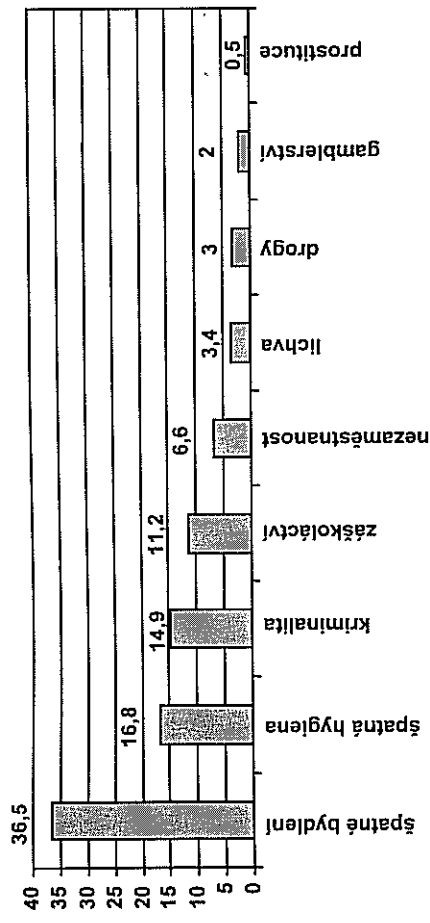
nemají jasnou perspektivu zaměstnání. Sama účast v programu totiž obvykle uje jejich finanční situaci. Spíše naopak, protože účast v requalifikacích jim nu aktivitu na neformálním pracovním trhu.

ivost sociálních služeb k problému zaměstnanosti Romů se ukazuje také zstátých sociálních služeb. Nestátní neziskové organizace a lokální správa žhají na státní služby zaměstnanosti. Jak ukazuje graf 1, z analýzy terénní v sociálně vyločených romských lokalitách vyplývá, že sociální pracovníci odobou nezaměstnanost v těchto společenstvích jako nejčastěji se vyskytu-smyslu nejzávažnější sociální problém (Winkler & Šimíková, 2005). Tvoří etinu problémů v romských lokalitách, které sociální pracovníci označili za é“.

í věnují stejní pracovníci významně menší podíl aktivit než pomocí a asis-problémy. V této agendě se většinou neangážují a spoléhají se na programy řadem práce. Graf 2 ukazuje, že typy aktivit, kterými se terénní sociální pra-iských společenstevních zabývají v souvislosti s podporou zaměstnání, tvoří ita všech jimi realizovaných služeb.

oto stavu jsou různorodé. Prvním důvodem je malá koordinace a spolupráce při řešení problémů společných klientů. Nestátní neziskové organizace a se někdy rozcházejí ve svých cílech a prioritách. Druhý důvod spočívá alé současné kapacitě nestátních organizací poskytovat služby pro romské u práce. Překážky v tomto směru lze spatřovat zejména v následujících

věřejné a politické autoritě NNO při jednání s reprezentanty samospráv, áce a dalších správních organizací, nejvýznamnější se nedostatek autority je pravděpodobně při jednání se zaměstnavateli;



Obrázek 7.2: Podíl typů poskytovaných služeb terénními sociálními pracovníky (%)

- zatím relativně nižší úroveň pracovních kompetencí a poznatků o poradenství na trhu práce než mají poradci na úřadech práce;
- organizační pravidla a podmínky, které jsou významně rozporné vzhledem k orga-nizačnímu prostředí úřadů práce.¹⁶

Podpora občanské participace Romů

Důležitou stránkou integrace Romů na trhu práce je zvýšení jejich aktivní participace na řešení jejich problémů na trhu práce. Podstatnou podmínkou je i růst aspirací a motivace Romů samotných ve vztahu ke vzdělávání a k zaměstnávání. Lze očekávat, že ty se zvýší, jen pokud bude důsledně potlačována otevřená i skrytá diskriminace v zaměstnávání (to ostatně Národní akční plán zaměstnanosti ukládá). Vedle toho je nezbytné stimulovat Romy k větší aktivitě k pracovní přípravě a vyhledávání stabilních pracovních pozic prostřednictvím změny poměru mezi sociálními dávkami a jejich mzdovým ohodnocením.

Závěry a doporučení

Důvodů ovlivňujících marginalizaci Romů na českém trhu práce je několik a jsou vzá-jemně provázané. Podle autorů odborných studií¹⁷ zahrnují z hlediska romské pracovní síly faktory objektivní i subjektivní. Romové jsou primárně znevýhodňováni nízkou úrovní

¹⁶Podrobněji k organizačním podmínkám úřadů práce v ČR viz Winkler, J., Žižlavský, M. (eds) Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti, Brno VUPSV a MU, 2004.

¹⁷V závěrečné části práce předešlého z výzkumu Problémy českého trhu práce a politiky zaměstnanosti. Moderní společnost, MPSV Brno – Praha 2003. Na výzkumném týmu se podíleli pracovníci Masarykovy univerzity v Brně, Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí a Národního vzdělávacího fondu. Koordinátor

dosátek zkušeností a pracovních návyků získaných ve stabilním zaměstnáního navíc významně působí – i u těch, kteří nějaké vzdělání získali – diskriminaci zaměstnavatelů na formálním trhu práce. Dalším faktorem znevýhodnění lidí kapitál Romů, mimo jiné v důsledku jejich koncentrace v deprivovaných komunitách a sousedstvích se slabými vazbami k trhu práce.

subjektivní faktor ovlivňující okrajové postavení na trhu práce pokládáme tegii a orientaci Romů na sekundární i neformální trh práce a na sociální á míra skryté diskriminace podlamuje důvěru velké části Romů v tržní soutěž, význam vzdělání a naopak posiluje jejich příklon k sekundárnímu trhu práce, u výdělkům v šedé ekonomice a závislosti na sociálních dávkách. Nabídka konomice, jež je orientovaná na Romy jako snadno dosažitelnou pracovní naci se sociálními dávkami se jim samotným jeví být relativně výhodnou i tak pobídky ke vzdělávání zatím nejsou pro většinu Romů v mladé generaci dělanost Romů roste jen velmi pomalu, pomaleji než v majoritní populaci. na neformální trh práce, příležitostně zaměstnávání v kombinaci s pobíráním vek je hospodářská a příjmová strategie, která má často negativní sociální vátří specifický cyklus finanční a sociální deprivace, který prohlubuje chu- ní vyloučení. U části této populace vede k reálným rizikům ztráty stálého žení funkcí rodiny a osobní závislosti na skupinách lichvářů. Všechny uve- slabé sociální pozice se zpěně odrážejí v klesající kapacitě dlouhodobě ích najít pracovní uplatnění na formálním trhu práce.

politiky v oblasti vzdělávání, protidiskriminační opatření, opatření v oblasti práce a podpora pro zvýšení účasti Romů na veřejné politice nejsou ani do- né. Příčinou tohoto stavu je patrně skutečnost, že potřebná opatření nemají legitimitu a podporu na straně majoritní společnosti. Vedle toho možnosti í na současný převažující režim a organizaci naší veřejné politiky. Význa- ělným resortismem a malou možností koordinace jednotlivých typů opatření osavadní opatření (například APZ) jsou přitom málo využívána a narážejí titivu výsledku nebo nezájem členů cílových skupin. Přes snahu některých uci (Rada vlády pro záležitosti romské komunity, ministerstva) i nezisko- ze celkově prosazení důrazných opatření například v oblasti zaměstnanosti relativně pomalé. Důvodem bude pravděpodobně i skutečnost, že vládní ení rovných příležitostí na trhu práce, čtvrtý pilíř NAPZ, formuluje své cíle ně.

ávěry vedou k následujícím konceptním doporučením, které předpoklá- straně zlepšení schopností jednotlivých příslušníků romské komunity a tních a rodinných předpokladů pro fungování v podmínkách měnícího se druhé straně předpokládá umožňování prosazení občanských práv, včetně řístupu k trhu práce a institucím, které uplatnění na trhu práce usnadňují. zovatelé jen při aktivní účasti a spolupráci romské pracovní síly s vládními vládními organizacemi, stejně jako aktivisty romských sdružení.

n cílem vládní politiky zaměstnanosti by mělo být významné zvýšení za- ělnosti Romů na otevřeném formálním trhu práce a snížení ukazatelů dlou- nezaměstnanosti. Toho lze v dlouhodobě perspektivě dosáhnout zvýšením zdělání Romů, zejména zvýšením podílu Romů dosahujících úplného stře- ěho a vysokoškolského vzdělání. S ohledem na výrazné faktické znevý-

opatření v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti, která by byla provázaná s dal- šími veřejnými politikami (vzdělávací politika, politika bydlení, systém sociálního zabezpečení, politika sociálních služeb).

2. Dlouhodobě je nejvýznamnější výzvou pro veřejnou politiku ve vztahu k Romům zvýšení úrovně vzdělání Romů, zejména zvýšení podílu Romů dosahujících úplného středního a vysokoškolského vzdělání. Je to podmínka významná nejen pro zlepšení jejich postavení na trhu práce, ale i pro jejich celkové sociální postavení, stejně tak pro jejich zastoupení ve veřejné správě a institucích, které problémy Romů řeší. Vyžaduje to řadu opatření v oblasti vzdělávací politiky včetně přijetí opatření k vyrovnání šancí. Jedním z nich je cílená pracovní příprava mladých Romů pro perspektivní povolání nabízená v místě bydliště.
3. V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti NAPZ v roce 2004 ukládá zvýšit účast skupin ohrožených vyloučením na trhu práce v programech APZ. V rámci to- hoto strategického cíle je potřebné zvýšit efektivitu zprostředkování zaměstnání Romů prostřednictvím účelného propojení stávajících nástrojů služeb zaměstna- ností. V této souvislosti bude potřebné ve větší míře uplatnit zkušenosti z některých úřadů práce, kde se daří koordinovat zprostředkování kontaktů mezi zaměstnavate- lem, který je ochotný zaměstnat romskou pracovní sílu a uchazečem, který projevuje zájem o zaměstnání, s účelovou pracovní přípravou uchazeče a s pracovní asistencí romské pracovní síly po dobu její adaptace v zaměstnání.
4. Ke zvýšení efektivnosti politiky zaměstnanosti by bylo vhodné vedle standardních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podpořit a rozvinout uplatnění nových opat- ření jako jsou individuální formy práce s klienty a využívání služeb osobní asistence. Pro úspěšnou realizaci těchto opatření se ukazuje jako nezbytné partnerství a spolu- práce úřadů práce s neslátními neziskovými organizacemi a dalšími profesně orien- tovanými organizacemi. Uvedená spolupráce se může například pozitivně projevit při vytváření a výběru kandidátů programů APZ terénními sociálními pracovníky působícími v romské komunitě, při absolvování programu asistované přípravy pro zaměstnání či při převzetí institucionální garance a podpory při hledání pracovního uplatnění. Sociální pracovníci působící v romských komunitách mohou efektivně napomáhat při zapojení nezaměstnaných na pracovním trhu formou poradenské pomoci, asistencí a podporou při vytváření rodinných, sociálních a vzdělávacích předpokladů uplatnění na pracovním trhu.
5. Prostředkem k budování takového provázaného přístupu je podpora vytváření lokál- ních programů spolupráce a sblížení cílů jednotlivých partnerů programu mezi sebou. Významnou koordinující roli by v tomto procesu měli vedle úřadů práce hrát zástupci obecních a regionálních samospráv. Jejich koordinace je zárukou po- silování veřejného zájmu a legitimacy provádění takových provázaných a územně orientovaných programů.
6. Uplatnění osobních sociálních služeb a orientace na potřeby jednotlivých klientů má své limity v podobě aktivní participace romských uchazečů o zaměstnání na takto provázaném programu. Aktivní spolupráce klienta a ochota věnovat umístění na trhu práce svůj čas a energii jsou předpokladem nejen dosažení cílů programu, ale i orientovaných programů.

realizovat individuální služby a vyrovnávací postupy výběrově na základě atelného zájmu klienta.

tout provázaností poskytovaných sociálních služeb v lokalitách a regionech :ou koncentrací romského obyvatelstva s plošně poskytovanými opatřeními a systému sociálních dávek, pro komplexní přístup k řešení rozsáhlé sociální ice. Integrace na pracovním trhu je v tomto rámci chápána jako základní me- nus jejího řešení. Malá efektivnost programů APZ a identifikovaný nezájem nění na formálním trhu práce souvisejí s chybějící motivací Romů aktivně avovat na vstup na trh práce v situaci, kdy práce za mzdu, která nepřevyšuje yvané obligatorní sociální dávky, není nikterak lákavá. Pokud nedojde ke poměru výše minimální mzdy a příjmů poskytovaných ze sociálního sys- sou všechna ostatní opatření v konečné účinnosti sporná a jejich efektivita íá.

piny pro intervenci

ramy na regionálních či lokálních trzích práce jsou zacílené na řešení speci- imů určité cílové skupiny nezaměstnaných Romů. Efektivní dosahování cílů ch programů je významně závislé na způsobu určení cílových skupin ak- Nezaměstnaní romští uchazeči o zaměstnání tvoří poměrně diferencovanou kteří vyžadují využití různých nástrojů a přístupů. Přitom analýza ukázala, stí programy aktivní politiky zaměstnanosti jsou dosud nedostatečně zací- něstnané romské uchazeče o zaměstnání. Domníváme se, že specifickými i účelové programy jsou:

nezaměstnaní dříve zaměstnaní Romové. Pravděpodobně jedna čtvrtina konomicky aktivních osob romské národnosti má stabilní zaměstnanec- hu. Pokud někteří z nich přijdou o zaměstnání a dostávají se jako uchazeči práce, mají relativně vyšší předpoklady uplatnit se dlouhodobě v zaměst- jich schopnosti a kapitál mohou zůstat nevyužity v případě selektivních a inačních postupů zaměstnavatelů.

romové do 25 let věku. Tvoří relativně nejlépe ovlivnitelnou skupinu rom- chazečů o zaměstnání. Velká část z nich dosud nezaložila vlastní rodinu. smyslu mají větší flexibilitu při hledání zaměstnání a v pracovním uplatnění. im problémem této skupiny je malá motivace ke vzdělávání a zvyšování ice.

o drobné podnikání. Nezávislá ekonomická činnost Romů odpovídá kul- dící částí tohoto společenství. Rozvoji nezávislému drobnému podnikání estě obtížná adaptace začínajících podnikatelů na legislativní a administra- nec podnikatelských aktivit v České republice. Současně existují významné stí pro osoby samostatně výdělečně činné v sociálně vyloučených lokali- tudinských čtvrtích měst. Je tedy možné vytvořit takové nástroje podpory o podnikání mezi Romy (například prostřednictvím podnikatelských in- ů), které usnadní vznik a existenci malých a středních romských podniků ích na formálním trhu práce.

samém „sociálním dně“. Jde o osoby často zadlužené, s rizikem ztráty stálého bydlení, neplnící základní rodinné funkce. Řešení jejich situace na trhu práce není řešitelné bez významné asistence sociálních služeb a promyšlené dlouhodobé inter- vence sociálních pracovníků. Jen administrativní řešení problémů nezaměstnanosti této cílové skupiny selhávají.

Citovaná literatura

- GALIE, D., PAUGAM, S. eds. 2000. *Welfare Regimes and Experience of Unemployment in Europe.* London: Oxford Un. Press.
- GRANOVETTER M. 1992. The Sociological and Economic Approaches to Labor Market Analysis: A Social Structural View. In Granovetter, M., Svedberg, R. eds. *Sociology of Economic Life.* Oxford: Westview Press.
- Koncepce romské integrace vlády ČR.* Dostupné na: www.vlada.cz/urad/urad_postaveni.htm
- SIROVÁTKA T. et al. 2000. *Shifting the Skills and Role of Roma clerks in the Czech Republic.* Budapešť: Open Society Institute.
- SIROVÁTKA T. et al. *The Challenge of Human Development of Roma.* ILO, Research Report.
- SIROVÁTKA T. et al. 2003. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti.* Praha: MPSV ČR, Moderní společnost. Závěrečná zpráva.
- WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M. eds. 2004. *Český trh práce a Evropská strategie zaměstnanosti.* Brno: VÚPSV a MU.
- WINKLER, J., ŽIŽLAVSKÝ, M., HORÁK, P. 2004. *Institucionální aspekty politiky zaměstnanosti a trhu práce v ČR.* MU Brno 2003 Dílčí zpráva projektu *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti.* Praha: MPSV, Moderní společnost.

Problematika osob s nízkou kvalifikací na trhu práce

Markéta Horáková

Měny pracovních trhů, lidský kapitál (zaměstnanost) a jeho význam na pracovním trhu

olečnosti je zaměstnanost (účasť na pracovním trhu) ústředním rysem každého pracovníka. Hlavním zdrojem finanční nezávislosti, sociálního statusu, prestiže, a sociální participace. *Změny pracovních trhů* narušují stabilitu zaměstnanosti a sociální integrace (Hammer, 2003). Tyto změny pracovních trhů jsou do značné míry odlišné od přeměny charakteru současné práce. Zatímco před čtyřmi až pěti desítkami lety ve struktuře pracovních míst jednoznačně dominovaly manuální profese, v současnosti tzv. „vědomostní pracovníci“, tedy lidé, jejichž základním pracovním nástrojem jsou znalosti, vědomosti a schopnosti.

Na jedné straně existují velké příležitosti (uplatnit se na ekonomických a sociálních podmínkách a sociálně se začlenit), ale také velké nejistoty a problémy (nejistota pracovních trhů, nerovnoměrnost výskytu nových pracovních míst, které panuje jak na trhu produktů a kapitálu, tak i na úrovni pracovníků, řízené a kontrolované státem, v současné době se rhy dynamické, řízené a kontrolované státem, v současné době se (nebo přinejmenším mezinárodní), síťové a flexibilní (Brožová, 2002: 79). *Abilita a nejistota pracovních trhů*, resp. pracovních míst² a její diferenciace sociální skupiny je podle Sirovátky (2003) příčinou stupňování problémů ze v (post)moderních společnostech. Tato nejistota je výraznější v případech nízké kvalifikace pracovníků a pramení z několika zdrojů:

1. logického pokroku, který vede nejen k substituci pracovní síly kapitálem, ale i k nahrazení nekvalifikované práce prací kvalifikovanou;

2. r. Markéta Horáková, Fakulta sociálních studií, Masarykova univerzita v Brně, Jošiova 10, e-mail: akova@fss.muni.cz

30–40 lety došlo k zásadnímu zlomu, kdy počet manuálně pracujících poprvé klesl pod 50 % (Siddense (2002) tvořily tzv. modré límečky (blue-collars) ještě nedávno téměř 40 % pracovní síly, jak jejich počet výrazně klesá. Jak upozorňuje Kalous (2002) v dnešní Americe si například děláva už jen čtvrtina všech zaměstnanců a podobný trend je patrný i v dalších rozvinutých zemích. Jsme nyní na prahu společnosti, v níž se vědní síle klíčovými faktory produkce a bohatství stávají především vědomostní pracovníci. Fyzicky pracující dělníci oproti nim budou propastně méně cenní (Kalous, 2002: 27).

2. z rostoucích tlaků na snižování nemzdových nákladů na pracovní sílu – tyto tlaky jsou vyvolány globalizací pracovního trhu a směřují především k segmentu nízkokvalifikované pracovní síly; ekonomické subjekty v těchto globalizovaných podmínkách zvažují svou konkurenceschopnost a jsou ochotné investovat spíše do produktivních pracovníků, přičemž produktivita je v tomto případě ztotožňována s výší lidského a sociálního kapitálu;

3. z individuálních snah aktérů pracovního trhu o diferenciaci rizik – tyto snahy vedou postupně k segmentaci pracovních trhů, přičemž proces distribuce pracovníků do jednotlivých segmentů probíhá v závislosti na kvalitách lidského a sociálního kapitálu a v závislosti na pravidlech selekce (často i diskriminace) ze strany pracovního trhu.

V podmínkách nových pracovních trhů je proto nezbytné, aby pracovní síla disponovala znalostmi, schopnostmi a dovednostmi, které jí umožní adaptovat se na rostoucí nejistoty, být flexibilní, dynamickou a širě uplatnitelnou. Předpokladem k tomu je vhodná a dostatečná úroveň kvalifikace pracovníků manifestovaná formálním certifikátem dokládajícím úroveň vzdělání, který ovšem často latentně osiřuje pracovním trhům signalizuje i motivaci, tvořivost, ochotu k dalšímu rozvoji a sociální kompetence daného pracovníka (tzv. úroveň lidského kapitálu či zaměstnatelnosti pracovníka). Naopak nedostatek lidského a sociálního kapitálu společně s institucionálními bariérami přístupu na trh práce (tzv. deficit zaměstnatelnosti pracovní síly) je zdrojem marginalizace na pracovním trhu a následně příčinou masové, opakované a dlouhodobé nezaměstnanosti některých jedinců či skupin a jejich sociálního vyloučení.

Cílem této stati je objasnit pozici osob s nízkou kvalifikací, resp. nízkým lidským kapitálem na pracovním trhu v ČR i v kontextu zemí Evropské unie a ukázat možné implikace této problematiky pro politiku pracovního trhu a širěji pro veřejnou politiku.

Nejprve vydefinujeme cílovou skupinu nízkokvalifikovaných a ukážeme rozsah problematiky nízké kvalifikace v české a evropské populaci. Dále se pokusíme identifikovat, nakolik se handicap nízké kvalifikace promítá v úrovni, intenzitě a délce zaměstnanosti a nezaměstnanosti.

Následně se zaměříme na posouzení nízké kvalifikace jako jednoho z atributů *nabídky pracovní síly*, tedy samotných osob s nízkou kvalifikací. Charakterizujeme jejich motivaci ke vstupu na pracovní trh a ověříme, jaké mají lidé s nízkou kvalifikací současné postavení i budoucí vyhlídky v zaměstnání a jaké mají možnosti ke vstupu do výcvikových a vzdělávacích programů, co tyto jejich možnosti ovlivňuje a limituje.

V další části příspěvku se pokusíme reflektovat změny v *poptávce po pracovní síle* s nízkou kvalifikací, tj. analyzujeme, do jaké míry stávající uspořádání sociálního a ekonomického systému podněcuje zaměstnavatele k zaměstnávání, vzdělávání a výcviku nízkokvalifikované pracovní síly.

V závěru příspěvku poukážeme na možnosti, které k překonání handicapu nízké kvalifikace spojeného s nízkou flexibilitou pracovníků a selekčními tendencemi zaměstnavatelů nabízejí *stávající systémy opatření veřejné politiky* a formulujeme příslušná doporučení pro realizaci cílenější, kvalitnější a efektivnější podpory začleňování nízkokvalifikovaných na pracovní trh.

upina nízkokvalifikovaných v evropské perspektivě

lidským kapitálem na pracovním trhu tvoří velmi heterogenní skupinu socio-demografickými charakteristikami, s různou ekonomickou pozicí a aktivitou do budoucna. Vydefinování cílové skupiny osob s nízkým lidským kapitálem a analýzy jejich postavení na pracovním trhu je však také obtížné z hlediska toho, že je do ní zahrnuta široká škála osob s různými charakteristikami. Jedinec (nízká kvalifikace) a charakteristikami organizačního rámce výroby/produktu, požadavky na kvalifikační úroveň pracovních míst (pracovní místa s nízkým dnocněním a méně přívětivými pracovními podmínkami označovaná jako pro nízkokvalifikované).

teratura v souvislosti s rizikem nízkého nebo nevhodného, nepřiměřeného úlu pracovní síly hovoří o tzv. ekonomicky znevýhodněných osobách na u (OECD, 2002). *Koncept ekonomického znevýhodnění* (economic disadvantage) představuje čistě sociologickou dimenzi socio-demografických charakteristik znevýhodněných

; patří imigranti, lidé se zdravotním postižením, ženy, osoby v mladších arších věkových skupinách) o ekonomický aspekt a umožňuje rozlišit čtyři u nichž je buď zřejmý nebo podle jistých znaků predikovatelný výskyt ho kapitálu:

zkými příjmy (low earners) – za nízký příjem se v tomto případě považm pod hranici průměrného příjmu, nejčastěji příjem nižší než dvě třetiny ho mediánu (srovnej OECD, 1997, 2002);

sociálních dávek (former welfare recipients);

kou kvalifikací (the low-qualified) – pro jejich specifikaci je využito kritévně dosaženého vzdělání, tedy ukončení maximálně nižšího sekundárního

lostacujícími dovednostmi a znalostmi (the low-skilled) – kritériem jejich je nedostatek základních dovedností

í, tj. základní matematické a jazykovědné gramotnosti jako klíčových znat také motivace, sebedůvěry, komunikace, schopnosti a ochoty se vzdělávat bílní a flexibilní.

rie ekonomicky znevýhodněných osob se v některých případech překryk totožné. Například je zřejmé, že úroveň vzdělání nemusí nutně indikovat nízkou kvalifikaci jednotlivce nebo že předchozí účast jednotlivce na dáv- i sociálního státu nemusí vždy reprezentovat slabé ekonomické postavení e spojené s nízkou úrovní jeho vzdělání, schopností a dovedností. Navíc at dynamiku pracovních trhů, která může vést k tomu, že např. mladí lidé ým vzděláním mohou dočasně (do získání praktických zkušeností) zastávat anců s nízkými příjmy (OECD, 1997).

tohoto členění jsou pro nás významné zejména následní dvě skupiny

pohybu takto definovaných skupin osob na pracovním trhu je však velmi obtížná z hledem k chybějícímu nebo nedostatečnému monitoringu. Na jedné straně statistiky trhu práce ve většině zemí EU nedokáží odlišit různé podskupiny osob s nízkým kapitálem, což by pro účinnou a cílenou pomoc nízkokvalifikovaným bylo více než potřebné, na druhé straně však problematiku nedostatečného lidského kapitálu reflektují jako velmi významnou a snaží se ji podchytnout prostřednictvím *Mezinárodní klasifikace vzdělávání*. Ta umožňuje rozdělit úroveň vzdělání a jejich nositele do sedmi stupňů. Pro potřeby kvantitativních analýz a mezinárodních komparací jsou pak za osoby s nízkou kvalifikací označeni všichni lidé, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání se pohybuje v rozmezí stupňů 0–2.³ Tento ukazatel bude také využit pro naši další analýzu, i když si uvědomujeme, že nemusí plně postihovat problematiku nízkého lidského kapitálu některých osob na pracovním trhu.

Rozsah problematiky nízkokvalifikovaných v evropské perspektivě

Skupina osob se vzděláním dosahujícím kategorie ISCED 0–2 čítá v zemích Evropské unie celkem 60 milionů osob ve věku mezi 25–59 lety, tj. třetinu této ekonomicky aktivní populace (Descy, 2002: 58).⁴ *Nutno poznamenat, že rozsah skupiny nízkokvalifikovaných a zejména její struktura se v různých evropských zemích liší. Téměř polovina všech nízkokvalifikovaných je zpravidla zaměstnána, řada osob s nízkou úrovní dosažené kvalifikace však zůstává v evidenci úřadů práce (často dlouhodobě nebo opakovaně).*

Ve všech evropských zemích je patrný trend poklesu velikosti skupiny osob s nejvyšší nižším sekundárním vzděláním v populaci

(ISCED 0–2) za poslední dvě desetiletí. V rámci jedné generace tak např. v roce 2000 došlo podle údajů ECFT (Descy, 2002: 59) k redukci skupiny nízkokvalifikovaných z poloviny na necelou třetinu. V roce 2000 získal každý druhý jedinec ve věkové skupině 30–34letých vyšší sekundární vzdělání a každý čtvrtý dokonce vyšší nebo vysokoškolské vzdělání. Ve věkové skupině osob starších 55 let však naopak každý druhý dotázaný disponoval pouze nižším sekundárním vzděláním. Je tedy zřejmé, že s rostoucím věkem klesá průměrná úroveň nejvyššího dosaženého vzdělání.

Pokles počtu lidí s nízkou kvalifikací v rámci nižších věkových skupin značí pozitivní trend ve smyslu všeobecného konsensu o důležitosti určité úrovně prvotní zásoby lidského

³Podle Mezinárodní klasifikace vzdělávání (International Standard Classification on Education – ISCED) označuje stupeň ISCED 0 nepřímá, stupeň ISCED 1 primární a stupeň ISCED 2 nižší sekundární vzdělání. V kontextu českého vzdělávacího systému pak nejvyšší stupeň vzdělání (tj. ISCED 2) odpovídá druhému stupni základní školy (6.–9. ročník), druhému stupni speciální základní školy, prvnímu a druhému ročníku šestiletého gymnázia, prvnímu až čtvrtému ročníku sedmi- a osmiletého gymnázia nebo konzervatoře, učilišti se zvlášť upravenými plány, praktické škole nebo pracovnímu stupni pomocné a zvláštní školy (ÚJV, 2005; ČSÚ, 2005). Jíz tato kategorizace trpí – dle našeho soudu – jistým handicapem, neboť sloučuje velmi odlišné skupiny osob s nízkým formálním vzděláním, avšak s rozdílnými postoji a predikcemi do budoucna hodnocenými jak ze strany jich samotných, tak z pohledu zaměstnavatelů (pravděpodobně zaměstnavatel nenahlíží zcela stejně na uchazeče ze speciální základní školy a na uchazeče opouštějící vzdělávací systém na úrovni čtvrtého ročníku osmiletého gymnázia). Typ vzdělávací instituce, kterou uchazeč v řádném termínu nebo předčasně opouští, také může signalizovat jeho další ochotu a schopnost rozvíjet své prozatím nízké pracovní kapacity. Tyto nuance však klasifikace úrovně dosaženého vzdělání ISCED nezachytívá.

⁴Ze statistických údajů Eurostatu vyplývá, že v roce 2000 tvořilo skupinu lidí ve věku 25–59 let s nejvyšší nižším sekundárním vzděláním (ISCED 0–2) celkem 59 852 000 osob, skupinu osob s vyšším sekundárním vzděláním (ISCED 3) 75 546 000 osob a skupinu osob s vyšším a univerzitním vzděláním (ISCED 4, 5)

nanosti osob s nižším sekundárním vzděláním (ISCED 0-2) ve třech
ipinách v roce 2002 (%)

15-24		25-49		50-59		celkem		
muži	ženy	muži	ženy	muži	ženy			
17,1	9,5	13,6	78,5	46,4	63,3	53,7	27,8	40,1
60,2	59,0	59,6	80,4	58,9	69,7	76,3	58,3	64,6
36,5	29,9	33,3	74,3	54,1	62,7	60,8	47,4	47,3
26,7	9,9	19,0	88,8	46,5	67,0	76,0	33,6	52,2
46,6	27,0	38,0	84,7	43,7	64,9	73,3	27,0	55,8
19,5	10,3	15,1	80,2	57,6	68,3	65,0	50,3	50,8
30,5	18,1	24,9	80,1	46,9	64,8	71,5	32,6	49,6
24,9	14,2	19,8	85,8	40,9	64,1	61,1	26,1	49,7
21,8	21,7	21,7	91,7	59,0	74,3	60,7	30,0	54,9
67,7	60,9	64,5	87,6	59,8	73,5	76,0	42,0	66,5
43,7	28,4	36,1	80,6	65,1	70,8	61,0	43,4	53,8
49,4	35,3	43,0	90,8	72,1	81,7	78,2	55,7	66,3
28,5	26,0	27,4	73,9	65,5	70,5	66,7	66,0	66,3
34,6	35,1	34,8	79,0	67,5	74,2	79,6	67,9	74,4
37,5	25,8	32,1	64,1	47,4	54,7	63,1	47,6	53,6
34,6	24,2	29,7	82,4	50,3	66,1	66,8	38,8	51,1

Labour Force Survey 2002.

může jít i o nezájem ze strany nízkokvalifikovaných zlepšovat své pracovní
říž nepodlehnout tlaku na vystřídání kvalifikovanějšími pracovníky.⁷

anost

o kapitálu se promítá výrazně do procesů přechodu mezi různými segmenty
u.⁸ Lidé s nižší úrovní vzdělání (podobně jako zdravotně handicapovaní,
íci a lidé s příslušností k určité etnické skupině) častěji absolvují přechody
do nezaměstnanosti, přičemž opačný proces – vstup z nezaměstnanosti do
e pro ně velmi obtížný. Roste tedy míra jejich specifické nezaměstnanosti
na celkovém počtu nezaměstnaných zůstává většinou stabilní i v době
růstu (nebo se naopak ještě zvyšuje – srov. OECD, 1997).

aženu kvalifikací ISCED 0-2 se tedy výrazně častěji podílí na nezaměst-
má v jejich případě *tendenci se prodírat* nebo se snaží svou situaci
o *ekonomické neaktivitu* (předčasně starobní důchody, mateřská dovolená).
nanosti nízkokvalifikovaných je až trojnásobně vyšší ve srovnání s mírou
sti osob s vyšší kvalifikací (v ČR cca 30 %). Míra dlouhodobě nezaměst-

a a Zwicka více než pětina nízkokvalifikovaných nemá žádnou představu o tom, že účast v pra-
vzdělávání může být důležitou determinantou zráty jejich sávajícího pracovního uplání
vinní dovedností a znalostí (de Grip, Zwick, 2004).

ovního trhu v této souvislosti máme na mysli různé možnosti tranzicí mezi zaměstnaností

nanosti se pak v různých evropských zemích pohybuje v rozmezí 2-8 % (Itálie – 7,6 %
oproti 3,2 % dlouhodobě nezaměstnaných ve skupině osob s vyšším a vysokoškolským
vzděláním, Francie – 7,3 % oproti 1,5 %, Dánsko – 6,9 % oproti 2,0 %, Belgie – 6,8 %
oproti 1,1 % ad.; Descy, 2002).

Analýza dlouhodobě nezaměstnanosti v ČR provedená na datech z VŠPS prokázala
(podobně jako řada jiných domácích i zahraničních výzkumných studií), že mezi dlou-
hodobě nezaměstnanými jednoznačně převažují právě osoby s nízkou kvalifikací. Např.
v roce 2002 tvořili lidé s maximálně základním vzděláním (ISCED 0-2) plných 32 % všech
dlouhodobě nezaměstnaných, dalších 45 % pak tvořili lidé s nižším středním vzděláním
bez maturity (ISCED 3). Podíl dlouhodobě nezaměstnaných osob s nejvýše základním
vzděláním byl navíc o čtvrtinu vyšší než podíl osob se základním vzděláním na celkovém
počtu nezaměstnaných (32 % oproti 24 %; Horáková 2003).

Nízká kvalifikace jako jeden z atributů nabídky pracovní síly

Past nezaměstnanosti, past chudoby

Odborníci na problematiku pracovního trhu v zemích EU se shodují, že do značné míry je
otážka nezaměstnanosti problémem nízkých incentív nebo naopak vysokých disincetiv,
které ovlivňují rozhodování zaměstnavatelů i nezaměstnaných. Motivace nezaměstnaných
ke vstupu na pracovní trh bývá zpravidla snížena štedrými dávkami, které jednotlivcům i
rodinám kompenzují ztrátu pracovních příjmů (tzv. čistý poměr náhrady⁹).

Analýza dávkových schémat v evropských zemích jednoznačně ukazuje, že předchozí
výdělky obecně determinují úroveň dávek v nezaměstnanosti (vyjma plošně nastavených
dávek). Čistý poměr náhrady pak má tendenci narůstat zejména u osob s nízkým před-
chozím příjmem, tedy u osob, které ve větší míře mají nízké vzdělání. Nízkopříjmové
skupiny lidí jsou proto výrazněji ohroženy tzv. *pastí nezaměstnanosti* (unemployment
trap), která se projevuje v situaci, kdy nezaměstnaný vyhodnotí pobírání sociálních dávek
ve srovnání s příjmem z nového potenciálního zaměstnání jako výhodnější. Obecně platí,
že pravděpodobnost opustit nezaměstnanost je tím nižší, čím delší je možný interval po-
bíráni dávek sociálního státu a čím štedřejší tyto dávky jsou. U znevýhodněných skupin
osob na pracovním trhu (mezi které nízkokvalifikovaní bezesporu patří) je pak ještě vyšší
pravděpodobnost, že k opuštění nezaměstnanosti dočáží častěji v důsledku přechodu do
ekonomické neaktivity (v krajním případě do šedé ekonomiky) než v důsledku nalezení
pracovního místa.

Samotné charakteristiky sociálního systému, zejména systému sociální pomoci a ji-
ných příjmové či majetkové testovaných schémat (např. striktní pravidla odebrání dávek
při byt' jen nepatrném zvýšení příjmové úrovně jednotlivce nebo domácnosti) mohou
vést k další demotivaci nízkokvalifikovaných podílet se na pracovním trhu, k tzv. *pasti
chudoby*. Potenciální dopad tohoto disincetivního faktoru je významnější v zemích, kde

⁹Jde o ukazatel, který srovnává příjem nezaměstnané pracovní síly (tedy kompenzační dávky) s příjmem

uhodobě nezaměstnaností vede k nárůstu podílu populace pobírající dávky sociální a kde změny v daňovém systému zvyšují mezní daňové zatížení právě u pracovní síly (OECD, 1997).

řetelná diferenciacie poměru náhrady vzhledem ke vzdělání nezaměstnanost lineární vztah, že pobídkové systémy rostou s rostoucí úrovní vzdělání městnání, a také k typu rodinného soužití. Ve všech typech domácností je áhrady u osob s nejvíce základním vzděláním vyšší než u osob s vyšším příjadem porovnání s vysokoškolským je až o třetinu vyšší). Navíc je zřejmé, český sociální systém podobně jako systémy v ostatních evropských zemích isincenční fázi nezaměstnanosti, s přibývající dobou stu pobídkovost sociálního systému roste, což se ovšem vůbec nedotýká vaných. Vzhledem k velmi nízkým mzdám, vysokému daňovému zatížení i ŽM je poměr náhrady u nízkokvalifikovaných vysoký i při déle trvající sti.

li zjištěné poznatky k ČR, můžeme konstatovat, že lidé s nízkými příjmy í často jak pastí nezaměstnanosti, tak pastí chudoby. Český sociální systém je prvky, které by podněcovaly k přílišnému pracovnímu zájmu obecně ízkokvalifikovaných obzvlášť (sociální systém ČR bývá hodnocen jako ý, když jeho pobídkovost indikovaná průměrným čistým poměrem náhrady oty 72 %, zatímco v zemích OECD je to v průměru pouze 59 %; Žižlavský, němě značně nedostatečnou ochranou pro některé skupiny obyvatel, které jí zřejmě vliv jak nízké mzdy a relativně vysoké daňové zatížení (zejména) pracovní síly, tak nastavená výše a konstrukce životního minima (Hora,

1 – trvalý stav nebo odrazový můstek?

a potvrzují, že velikost lidského kapitálu je významnou veličinou nejen kového ekonomického růstu, ale také z pohledu individuálních přínosů : V individuální rovině se sleduje zejména tzv. *výnosnost vzdělání*, která . reálné mzdy jednotlivce v závislosti na počtu let věnovaných formálnímu lávání. Brožová (2003: 35) uvádí, že mezi lety 1988–1996 se výnosnost běana ČR více než zdvojnásobila. Znamená to, že zatímco v roce 1988 rok školního vzdělání svému nositeli zvýšil mzdy o 4 %, v roce 1996 už ž 8 %.¹⁰

zitivní výstupy přináší i mezinárodní sledování tzv. *efektu z dodatečného otlivců* (tzv. Mincerian return to schooling, de la Fuente, Ciccone, 2002). je významný, protože umožňuje kvantifikovat efekty dodatečného roku so výcviku na růst mezd a podporuje tak tezi, že vzdělávání není ohrasem formálního školního vzdělávání v období dětství a rané dospělosti, význam i v dalším profesním životě jednotlivců a že tak může být pře- nízkého nebo nevhodného prvotního vzdělání (což je podstatné právě

v případě málo, nedostatečně či nevhodně kvalifikované pracovní síly). Prosřednictvím tohoto ukazatele bylo zjištěno, že každý dodatečný rok vzdělávání přináší obyvatelům zemí Evropské unie zvýšení mezd v průměru o 6,5 % (největší přínos byl zjištěn v Irsku a Velké Británii – 12 % – naopak nejmenší ve všech skandinávských zemích: vyjma Finska – 4 %).¹¹ Také dodatečný rok pracovního výcviku přináší svým nositelům v evropských zemích průměrně 5 % zvýšení individuálních mezd.

Průměrné mzdové rozdíly mezi lidmi s nízkou, střední a relativně vysokou kvalifikací jsou přitom výrazné ve všech zemích EU i v ČR samotné. Zatímco po roce 1989 mají mzdy kvalifikovanějších zaměstnanců dlouhodobě ve srovnání s průměrnou mzdou tendenci narůstat (např. v roce 1996 mzdy vysokoškoláků převyšovaly průměrnou mzdou o zhruba 70 %, tj. byly vyšší 1,7krát), mzdy osob s nižší kvalifikací vykazovaly výrazný pokles (Brožová, 2003). Kromě kvantifikovatelných efektů vyššího/nížšího lidského kapitálu (ve smyslu produktivity práce a mzdové hladiny) je významný i sociální dopad na celkovou kvalitu života jednotlivců, do níž se promítá kvalita pracovního místa (v případě osob s nízkou kvalifikací je vysoce pravděpodobné, že zastávají marginální pozice na sekundárních pracovních trzích; samotná kvalita práce, pracovních podmínek i sociálních vztahů je pak výrazně nižší, než je tomu v případě kvalifikovaných pracovníků).

V souvislosti s nízkým příjmem v zaměstnání se také nabízí otázka, *zda je nízkopříjmové zaměstnání stálou variantou pracovního uplatnění, nebo zda může sloužit jako odrazový můstek k lépe finančně a statusově honorovanému zaměstnání*, resp. zda jsou výskyt a různorodost nízkopříjmových pracovních míst korigovány mobilitou pracovníků v čase.

Tabulka 8.3 prezentuje výsledky výzkumného šetření provedeného v roce 1996 na vzorku nízkopříjmové populace vybraných zemí OECD (OECD 1997). Autoři sledovali příjmovou situaci jednotlivců v letech 1986 a 1991 a hodnotili tak možnost přechodu z hůře do lépe placeného zaměstnání.

Z tabulky je patrné, že pro určitou skupinu respondentů ve všech sledovaných zemích zůstává nízkopříjmové zaměstnání jedinou a stálou alternativou jejich pracovního uplatnění. Rozsah této skupiny je však odvislý od tradice a zvyklostí země, její hospodářské situace a situace na trhu práce a také od charakteru a úrovně welfare state.

První část tabulky oddíl B ukazuje, že zatímco např. v Dánsku tvořili lidé s nízkým příjmem v obou sledovaných letech něco málo přes 8 %, ve Spojených státech to byla více než polovina. Oddíl A navíc doplňuje poznání o informaci, že lidé s nízkým příjmem v roce 1986 mají nejen větší předpoklad, že zůstanou i v následujícím období ve špatně placeném zaměstnání, ale také častěji opouští zaměstnání na plný úvazek, mnohdy opouští zaměstnání úplně (přechodem do nezaměstnanosti nebo ekonomické neaktivity). Ve sledovaných zemích OECD tak mezi lety 1986 a 1991 opustili zaměstnání na plný úvazek až dvě pětiny dotázaných (Německo). Diference mezi zeměmi však přetrvávají: 7 z 10 amerických zaměstnanců s nízkým příjmem v roce 1986 mělo nízký příjem nebo opustilo zaměstnání na plný úvazek v roce 1991, oproti tomu v Dánsku to byla „pouze“

¹¹ Vysvětlení poměrně velkých diskrepancí v přínosku mezd mezi jednotlivými evropskými státy (a jak dokládá rozvržení zemí, tedy i mezi různými úrovnemi welfare state) lze pravděpodobně hledat v celkovém kvalifikačním rozvržení populace v daných zemích – zatímco anglosaské (liberální) státy se potýkají s výrazným problémem přístěhovačů (osob bez znalosti jazyka a kultury dané společnosti, často také bez kvalifikace – viz např. expanze českých a slovenských Romů do Velké Británie), ve Skandinávii je vzdělanostní rozvrstvení společnosti značně *nevelikované* (i díky nízkým imigračním pravidlům). Největší mzdový nárust je tedy patrný spíše v případě

okonce poukazují na fakt, že k tomuto dvojnásobnému zvýšení došlo přesto, že v inkriminovanou 19–1996 mzdy některých pracovníků víceméně stagnovaly (jde zejména o sektor s vysokým

jedna třetina dotázaných. Tato zjištění podporují tezi, že pravděpodobnost pohybu po „výdělkovém žebříčku“ je tím menší, čím větší je ve společnosti nerovnost v distribuci příjmů.

Druhá část tabulky oddíl A ukazuje statusovou pozici osob, které se v roce 1991 přihlásily ke kategorii nízkopříjmových. Výsledky vypovídají o třech skupinách osob, resp. o třech různých pohybech v rámci pozice na pracovním trhu:

- velká část těchto osob byla v roce 1986 mimo zaměstnání na plný úvazek, nejčastěji mimo trh práce, šlo především o mladé lidi vstupující poprvé na pracovní trh (vstupují do skupiny nízkopříjmových zaměstnanců po předchozí neúčasti na pracovním trhu nebo po předchozí zkušenosti s částečným pracovním úvazkem);
- velmi významný podíl osob v nízkopříjmovém zaměstnání v roce 1991 tvořili lidé, kteří i v dotazování o šest let dříve (tedy v roce 1986) zastávali pracovní místo s nízkým mzdovým ohodnocením (jejich mzdová situace nezasnamenala tudíž takřka žádný vývoj);
- rovněž nemalá část respondentů prokázala pohyb po mzdovém žebříčku směrem dolů (v období let 1986–1991 se postupně z kategorie středních či vyšších příjmových skupin posunula do kategorie nízkopříjmové).

Zdá se, že vstoupit na trh práce s nízkou úrovní vstupního lidského kapitálu do určité míry předurčuje jedince k pozici nízkokvalifikované pracovní síly, ze které jen velmi obtížně vystupuje. Posun po mzdovém žebříčku směrem nahoru je zřetelný pouze u mladých lidí, kteří jsou zpravidla přijímáni na pracovní místa s nízkou nástupní mzdou, jejíž růst je ale po získání prvotních pracovních zkušeností relativně rychlý a výrazný. Naproti tomu, pro ženy s nízkým příjmem, starší lidi a nedostatečně kvalifikované uchazeče je postup po mzdovém žebříčku prakticky nemožný, dlouhodobě jsou chyceni v tzv. pasti nízkého příjmu (low-wage trap) a rozvíjejí toliko svou „nízkopříjmovou kariéru“ (low-paid career; OECD, 1997).

Účast nízkokvalifikovaných ve vzdělávacích a výcvikových programech

Účast osob s nízkou kvalifikací ve vzdělávacích a výcvikových programech nabízí možnou alternativu, jak udržet jejich pracovní potenciál, zabránit jeho „úpadku“ a dále jej posilovat a rozvíjet. Bohužel z řady výzkumných studií vyplynulo (Calmfors 2004, Nicase 1995, 2002, OECD, 1997, Horáková, Ráková, 2003, de Grip 2004 ad.), že účast lidí s nízkou úrovní vstupního lidského kapitálu ve výcvikových a rekvalifikačních programech bývá značně podhodnocena. Například v ČR vykazuje členost rekvalifikačních kurzů podle vzdělání dlouhodobě velké diference mezi různými kvalifikačními kategoriemi účastníků (zatímco index členosti rekvalifikačních programů na osoby se středněškolským vzděláním s maturitou v roce 2003 přesáhl hodnotu 2,00, index členosti na osoby se základním vzděláním činil pouhých 0,46; Sirovátko, 2004).

Obecně tak platí, že čím nižšího vzdělání nezaměstnaný dosáhl, tím menší je pravděpodobnost jeho účasti v rekvalifikaci. Do určité míry se projevuje pravděpodobná snaha úřadů práce zařazovat do rekvalifikačních méně problémové (a tedy kvalifikovanější)

osobníků s nízkým příjmem (tj. pod 0,65 mediánu) v průběhu let (%)

	ne zaměstnán	mzda pod úrovní	mzda mezi	mzda nad úrovní
	na plný úvazek	0,65 mediánu	0,65–0,95 mediánu	0,95 mediánu
nízkým příjmem v roce 1986: jejich pozice na pracovním trhu v roce 1991				
hruje pohyby ze skupiny zaměstnaných ne na plný úvazek	25,7	6,0	43,1	25,2
	40,5	15,5	29,7	14,3
	31,6	10,5	34,2	23,7
	30,4	405	17,8	11,3
městnání na plný úvazek v obou zjišťovaných letech				
x	8,1	58,1		33,9
x	31,6	48,2		20,2
x	26,0	50,0		24,0
x	21,8	58,3		19,9
x	39,0	39,9		21,1
x	58,1	25,6		16,3
nízkým příjmem v roce 1991: jejich pozice na pracovním trhu v roce 1986				
hruje pohyby do skupiny zaměstnaných ne na plný úvazek	52,7	10,4	25,2	11,8
	45,5	28,2	23,3	3,0
	62,8	11,4	20,0	5,7
	46,8	39,8	9,4	4,1
městnání na plný úvazek v obou zjišťovaných letech				
x	22,0	53,2		24,8
x	38,4	43,4		18,2
x	51,7	42,9		5,4
x	43,4	41,4		15,1
x	61,2	27,2		11,6
x	74,7	17,7		7,6

terých autorů (Fay, 1996, Calmfors, 2004, Nicaise, 1995, 2002, Horáková, 2003 ad.), navíc určité skupiny lidí nejsou ke vstupu do těchto programů dovolány, v některých případech dokonce pocítují z účasti v programu strach. lidé s nízkou úrovní formální kvalifikace, starší a dlouhodobě nezaměstnulaci všech těchto tří handicapů, která je v případě nízkokvalifikovaných podobná, jsou pak opatření ze strany politiky pracovního trhu neefektivní žké motivace nezaměstnaných.

dostatečně motivace nízkokvalifikovaných ke vstupu do výcvikových a vzděření pak můžeme shrnout takto (dle Horáková, Rákozyová, 2003, Bohlinová, 2004):

výsledek – nízkokvalifikovaní dopředu anticipují pouze malý dopad své re výcvikovém a vzdělávacím programu na případné zlepšení pracovních k (získání zaměstnání, zajištění lepšího pracovního uplatnění, růst mezd);¹² ; neúspěchu, selhání – negativní sebehodnocení nízkokvalifikovaných a ; nedokončení výcvikového programu jsou navíc umocňovány charaktervikových kursů, které mají často podobu školního vzdělávání (lidé s nížděláním nemají většinou příliš pozitivní zkušenosti se systémem formálního o vzdělávání a opatření politiky pracovního trhu v jejich pohledu mohou at „návrát do školních lavic“ – „psychologické náklady“ vstupu do výcvikogramu jsou u nízkokvalifikovaných několikanásobně vyšší než v případě šší kvalifikaci);

představa, která upřednostňuje spíše práci (pracovní místo) než výcvik e výcvikovém programu) – někteří nízkokvalifikovaní mohou vyhodnotit articipaci na výcviku a vzdělávání jako přínášející vysoké náklady isti – starší lidé, živitelé rodin (Horáková, Rákozyová, 2003);

iečná vazba mezi výcvikovým programem a potřebami znevýhodněných ů o zaměstnání – pro uchazeče s deficitem základních znalostí nebo po-práci mohou být obecně postavené programy pracovního výcviku příliš – příliš mnoho „učiva“ transferovaného ve velmi krátké době (Nicaise,

ující struktura/zaměření kursů, která neodráží potřeby specifických podsku-) s nízkou kvalifikací – např. starší dlouhodobě nezaměstnaní muži patrně í jiný typ pracovního výcviku než mladé krátkodobě nezaměstnané matky žer, 2004).

alifikace jako bariéra na straně poptávky po pra-

ného vzdělání v současné společnosti nevytvívá pouze o rozsahu znalostí věho nositele. Stále častěji bývá vzdělání chápáno jako indikace schopností

studii NEWSKILLS se potvrdilo, že nízkokvalifikovaní ve všech sledovaných zemích EU vni vyhlídky jako nepříliš dobré bez ohledu na učení nebo neúčast v pracovním výcviku, avnatelá nerozvážení účast nízkokvalifikovaných v těchto programech za nezabývaní

a výcvikového potenciálu pracovníka (signalizační teorie), jako renta, prostřednictvím které čerpá její nositel výhody v soutěži o dostupná pracovní místa a pracovní pozice (model soutěže o pracovní místa) a jako investice, která v konečném důsledku zajišťuje třídní alokaci (teorie credentialismu). Jedinec, který nemá dostatečně vysokou a vhodnou kvalifikaci, nemůže na pracovním trhu rovnocenně soutěžit, jeho ekonomická a sociální participace se oslabuje, prohlubují se procesy marginalizace a vyloučení z pracovního trhu. Ačkoliv je zřejmé, že pozice osob na pracovním trhu je ovlivňována řadou proměnných, zdá se, že nevyhovující vzdělání často hraje v úvazích zaměstnavatelů klíčovou roli.

Motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání uchazečů s nízkou kvalifikací

Mezi výrazná disincitiva pro motivaci zaměstnavatelů vytvářet nová a přiměřená pracovní místa patří předně *daňové zatížení pracovní síly*. Zaměstnavatel, který je nucen za své zaměstnance odvádět příliš vysoké příspěvky na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení, není motivován k rozšiřování počtu zaměstnanců a navíc – jak se v řadě zemí ukázalo – volí i nezákonné praktiky, kterými sám „reguluje“ výši svých odvodů.¹³ Vysoké nemzdové náklady mohou vytvářet silnou bariéru zejména pro najímání nízkokvalifikované (tedy nízkopříjmové) pracovní síly, která v pohledu zaměstnavatelů přináší velké náklady (je do ní třeba více investovat), ale relativně malé zisky (vysoká fluktuace, nízká produktivita práce).

Ačkoliv panuje shoda mezi evropskými zeměmi o tom, že tyto náklady je třeba snížit, jednotlivé země se liší v tom, v jakém složení a rozsahu jsou tyto nemzdové náklady hrazeny zaměstnavatelem a v jaké míře se na nich podílí sám zaměstnanec. V evropském kontextu se škála daňového zatížení pracovní síly pohybuje od 25 % do 54 % celkových nákladů (viz OECD 2004). ČR se s 44 % nachází spíše v druhé polovině této škály, podobně jako ostatní země konzervativního typu (dle Esping Andersen) – Rakousko, Francie, Německo. Je pro ni typické především již zmínované zatížení zaměstnavatele povinnými odvody na sociální zabezpečení. Naproti tomu země s liberální tradicí (Irsko, Velká Británie) a také Dánsko jednoznačně upřednostňují nízké odvody hrazené zaměstnavatelem na sociální zabezpečení na úkor vyšší sazby daně z příjmu (v Dánsku například zaměstnavatel odvádí pouze 1 % z celkových nákladů na sociální zabezpečení, daňový odvod je však pro dánského zaměstnance nejvyšší v Evropě).

Překonat disincitívní účinek takto nastaveného daňového systému je možné prostřednictvím cílené podpory zaměstnavatelů zaměstnávajících jednotlivce ze znevýhodněných, obtížně umísťitelných skupin, a to buď přímo finančními dotacemi nebo nepřímo prostřednictvím daňových úlev a kompenzačních mechanismů.

Podpora pracovního výcviku zaměstnanců

Jak již bylo řečeno, lidé s nízkou kvalifikací bývají do výcvikových a vzdělávacích aktivit zařazováni jen zřídka. Např. Desey (2002) ověřila, že v průměru pouze 2,4 % evropské

¹³ Např. v ČR se stává běžnou praktikou, že zaměstnavatel zaměstná uchazeče o práci za minimální mzdu, a tudíž za něj odvádí jen nezbytně nutné „minimální“ na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení. Navýšení

iximálně nižším sekundárním vzděláním dotazované prostřednictvím Labour v roce 2000 absolvovala vzdělávací nebo výcvikový program v období čtyř ředcházely výzkumnému šetření (mezi osobami se středním vzděláním to týrnásobek, tj. 9,4 % a mezi uchazeči s vysokoškolským vzděláním dokonce tohoto počtu, tj. 15,5 %).

ých výzkumných šetření vyplývá, že výcvikové aktivity jsou mezi uchazeči štmaných, ale i zaměstnaných) distribuovány velmi nerovnoměrně. Větší-acovní výcviku či vzdělávání dostává skupinám osob, jejichž postavení rhu lze charakterizovat jako relativně dobré s pozitivními vyhládkami do restice do pracovních výcviků takto definované pracovní síly jsou z hlediska lů kompenzovány vyšší produktivitou zaměstnanců a kvalitněji odvedenu pé tak do vzdělávacích a výcvikových programů zhruba pětkrát častěji vstu-ku 25–34 let než lidé staší 55 let. Rovněž zastoupení nízkokvalifikačních programech je až čtyřnásobně nižší než je tomu u více vzdělaných. V někte-ak ve výcvikových kurzech mírně převažují ženy (Dánsko, Švédsko, Finsko, ; OECD, 2003).

cio-demografických charakteristik a charakteristik spojených s pozicí na u však pravděpodobnost účasti ve vzdělávacích a výcvikových programech s velikostí zaměstnavatele a modernizací prováděných činností. Prokázalo subjekty s vysoce kvalifikovanou pracovní silou a s moderními způsoby áce mají tendence vytvářet dobře strukturované výcvikové a vzdělávací mci vlastních prostor, které svým charakterem výrazně přispívají k větší do-to aktivit pro většinu zaměstnanců. Navíc jsou výcvikové programy v rámci snavatelských subjektů rozsáhlejší jak v pokrytí cílové populace, tak v ob-ící doby. Zaměstnanci větších organizací stráví průměrně dvakrát více hodin ch a vzdělávacích opatřeních než zaměstnanci organizací menších (OECD 2004). Snaží přístup k výcvikovým programům pro interní zaměstnance n tak opět vytváří argument pro tezi, že vstupní úroveň vzdělání (doved-í) jednotlivce významně determinuje možnost jeho pohybu ve strukturách ů. Je třeba proto podněcovat zejména malé a střední podniky k rozvoji i výcvikových programů pro zaměstnance.

mplikace pro veřejnou politiku

inalizace nízkokvalifikovaných a jejich vyloučení z trhu práce má mnoho rdá se, že do budoucna jeho význam v důsledku rozvoje informačních a h technologií ještě poroste.

itraně jsou nízkokvalifikovaní na trhu práce znevýhodněni v důsledku své ity a flexibility, v důsledku objektivních překážek souvisejících s nedosta-inostmi a znalostmi v současné znalostní společnosti. Je také zjevné, že lidé fikací často z různých důvodů nepocítují výraznější motivaci ke vstupu na řičinou však není ani tak přílišná štedrost sociálních dávek, jako spíš velmi zích mezd, vysoké zdanění a nízká kvalita pracovních míst, která zastávají. straně se potvrzuje, že ani zaměstnavatelé nemají potřebu ani motivaci

na nízkokvalifikované pracovníky (zejména nemzdové) a relativně nízké „zisky“ z těchto pracovníků (zejména jejich nízká produktivita a relativně vysoká míra fluktuace).

Navíc se ukázalo, že *výcvikové a vzdělávací programy*, které mají dlouhodobě potenciál tlumit dopady nízké kvalifikace na zaměstnanost a nezaměstnanost nízkokvalifikačních a zvyšovat jejich lidský kapitál, nejsou na tuto skupinu dostatečně cílené, nemají potřebný rozsah a ani podporu ze strany zaměstnavatelů a samotných uchazečů s nízkým vzděláním. V tomto smyslu se zdá klíčová úloha pracovníků ÚP.

Zdá se, že jediným řešením je – ve shodě se čtvrtou směrnicí Evropské strategie zaměstnanosti, tj. Podporou rozvoje lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání – *dlouhodobé posilování lidského kapitálu*, důraz na rozvoj zaměstnatelnosti v preventivní i kurativní rovině. V oblasti *prevence* to prakticky znamená zdůrazňovat význam vzdě-lání a zařazovat stále více mladých lidí do programů vyššího sekundárního a terciárního vzdělávání (u specifických skupin i prostřednictvím mechanismů pozitivní diskriminace: Rómové, zdravotně handicapovaní). *Následně*, pro jedince, kteří již vstoupí na pracovní trh s nedostatečnou kvalifikací a nedostačujícími dovednostmi a znalostmi, rozvíjet a rozšiřovat vzdělávací a výcvikové programy odpovídající jejich individuálním potřebám (tzv. šité na míru) a zdůrazňovat nutnost dlouhodobých investic do lidského kapitálu např. prostřednictvím programů celoživotního vzdělávání.

Důležitou roli při naplňování cíle vyšší participace dospělých ve vzdělávacích a vý-cvikových programech sehrávají *pobídkové mechanismy*. Jejich smyslem je podpořit po-ptávku po tomto opatření a to jak na straně pracovní síly (zaměstnanců i nezaměstnaných), tak na straně zaměstnavatelů, s cílem zvýšit zájem o investice do lidského kapitálu a ná-sledně i efektivnost takových programů.

Podpora jednotlivců bývá chápána jako cílenější a efektivnější, protože zajišťuje jistou finanční kompenzaci pro konkrétního uchazeče (u pobídky směřované k zaměstnavateli totiž existuje riziko, že finanční dotaci opětovně využije pro „kmenové“ zaměstnance, nikoliv pro nejvíce zranitelné a potřebné skupiny). Individuální pobídky jsou realizovány širokou škálou opatření, od finančních příspěvků přes tzv. časové nebo vzdělávací účty („time accounts“ nebo „learning accounts“) až po finanční kompenzace za ušlý výdělek.¹⁴

Důležité je přizpůsobit pracovní výcviky a vzdělávací programy účastníkům tzv. *na míru (tailored)*. Je třeba naplňovat individuální potřeby, pomoci překonat strach z účasti v těchto programech – tzn. obsahově i časově musí odpovídat jejich potřebám (nesmí být příliš krátké, učivo musí být probráno srozumitelně, dostatek prostoru na praktické pro-cvičení). Je možné zapojit i tzv. poradce, asistenty, kteří budou účastníkovi rekvifikace pomáhat s výběrem a následně s absolvováním kursu. Významné jsou i finanční incentivy (viz výše).

Také se jeví jako nevyhnutelné *zainteresovat v tomto programu zaměstnavatele*.¹⁵ V tom mnohé země EU spauřují velký prostor. Vytvářejí proto řadu strategií, které pobízejí přdevším malé podniky k investování do lidského kapitálu jejich pracovníků a které jsou

¹⁴V ČR by mělo být vyšší motivace ke vstupu do rekvifikačního nebo výcvikového programu dosahováno prostřednictvím zvýšeného zabezpečení (takového jedince a částečně také útrudou některých výdajů spojených s účastí v programu nebo jejich části. Tento stimul se však nezdá být v současné době dostatečný.

¹⁵Motivace zaměstnavatelů k investicím do lidského kapitálu je od roku 1998 (resp. od roku 1999, kdy se začalo toto opatření poprvé realizovat) v ČR podporována prostřednictvím programu investičních pobídek a také prostřednictvím programů Ministerstva pro místní rozvoj (Rámcový program pro podporu rozvoje technologíc-kých center a strategických služeb, Program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce

Upgrading the Skills of the Low-qualified: A New Local Policy Agenda. An Exploration. Paris: OECD

Labour Market Policies: New Challenges Policies for Low-paid Workers and Unemployed Seekers. Paris: OECD

M. 2003. Evropská strategie zaměstnanosti. Část III. Nezaměstnanost a politika práce. Kapitola 2B. Hodnocení opatření aktivní politiky zaměstnanosti: Evropská unie. Výzkumný projekt FSS MU, VÚPSV, NVF. Praha a Brno, s. 12–34

1998. *Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy.* Discussion Paper 198-206. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Dostupné online na <<http://skylla.wz-berlin.de/pdf/198-206.pdf>>

O'CONNELL, P. J. eds. 2002. *Education, Training and Employment Dynamics. Labour Markets in the European Union.* Cheltenham and Northampton: Edward Elgar Publishing

2003. Politika pracovního trhu a sociální inkluze. In: *Sociální studia.* No. 5. Brno: Masarykova univerzita, s. 87–105

et al. 2004. *Zhodnocení rozsahu, cílenosti a účinnosti programů aktivní politiky zaměstnanosti.* Výzkumná zpráva. Brno: VÚPSV.

1999. *Global Labour Flexibility. Seeking Distributive Justice.* Houndmills, Basingstoke and London: Macmillan Press Ltd.

Zhůdrodní klasifikace vzdělávání. Dostupné online na <<http://www.uiv.cz/>> a <<http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/>>

—VŠPS>

2003. Analýza pobídek vyplývajících z vazeb různých typů sociálních dávek. In: *Trhu práce a politiky zaměstnanosti.* Část III. Nezaměstnanost a politika trhu práce.

3. Motivace k zaměstnávání: nabídka práce. Praha a Brno: FSS MU, VÚPSV, NVF.

9 Nezaměstnaní absolventi škol na českém pracovním trhu

Lenka Klimplová

Cílem mého příspěvku je přiblížit fenomén nezaměstnanosti absolventů škol na českém pracovním trhu.

V úvodu na základě statistických dat specifikuji rozsah problému nezaměstnanosti této sociální kategorie, následně pak definuji příčiny nezaměstnanosti absolventů škol a popíši důsledky tohoto stavu i strategie, pomocí níž se uchazeči o zaměstnání z řad absolventů škol s touto obtížnou životní situací vyrovnávají.

V další části se zaměřím na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které pomáhají řešit tento sociální problém. Závěr je věnován doporučením pro tvorbu a realizaci programů politiky zaměstnanosti.

Rozsah problému nezaměstnanosti absolventů škol

Nejprve charakterizujeme rozsah problému nezaměstnanosti absolventů škol, který se dá prezentovat pomocí různých ukazatelů. Nejčastěji uváděnými jsou:

- absolutní počty uchazečů o zaměstnání z řad absolventů škol,¹
- jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání;
- v neposlední řadě pak i specifická míra nezaměstnanosti absolventů škol² (poměr počtu nezaměstnaných absolventů konkrétního druhu přípravy či skupiny oborů k celkovému počtu absolventů, tj. zaměstnaných, nezaměstnaných, případně i pokračujících v dalším vzdělávání, v daném druhu přípravy či v dané skupině oborů za poslední dva roky).³

K popsáním ukazatelům, které indikují rozsah problému nezaměstnanosti absolventů škol, chci poznamenat, že důležitá je i informace o délce trvání nezaměstnanosti. Na rozdíl od krátkodobé, frikční nezaměstnanosti je totiž dlouhodobá nezaměstnanost v naprosté

* Kontakt: Mgr. Lenka Klimplová, Fakulta sociálních studií, Masarykova univerzita v Brně, Joštova 10, 602 00 Brno; klimplov@fss.muni.cz

¹ Při analýzách problémových vzdělávacích oborů by však neměly být do úvahy brány pouze absolutní počty, ale mělo by se vždy přihlížet i k množství absolventů, kteří se v odpovídajícím oboru připravují. Jinak to může vést k tomu, že budou jako problémové označovány ty skupiny oborů, ve kterých se připravují největší počty absolventů a kde jsou logicky i vysoké počty nezaměstnaných (Festová, Vojtěch, 2003).

² V dosud běžně používané metodice výpočtu míry nezaměstnanosti absolventů se pracovalo a pracuje s počty absolventů dvou po sobě následujících roků – např. míra nezaměstnanosti absolventů v dubnu 2004 je počítána jako počet nezaměstnaných absolventů v dubnu 2004 k počtu absolventů v letech 2002 a 2003 (Festová, 2004).

³ K tomu je však nutné poznamenat, že jako odpovídající lze brát pouze souhrnné hodnoty za celou Českou republiku. Územní zřetělování nezaměstnanosti absolventů škol je možné pouze na úrovni krajů.

ú nedobrovolná a je vážným socio-ekonomickým problémem pro jedince i společnost. Bohužel, dlouhodobá nezaměstnanost různých sociálních kategorií, tedy i absolventů škol, není ve statistikách MPSV ČR, ani ve výsledcích Výběrového sčítání lidí silněji uváděna.

Míry nezaměstnanosti absolventů škol podle vzdělanostních kategorií

Účelem této studie je analyzovat problém v konkrétních hodnotách specifických kategorií absolventů škol. Z obrázku 9.1 na straně 143, který porovnává míry nezaměstnanosti absolventů škol jednotlivých vzdělanostních kategorií v letech 1995 až 2004, lze vidět, že míry nezaměstnanosti v České republice, vyplývají z významných poznatků.

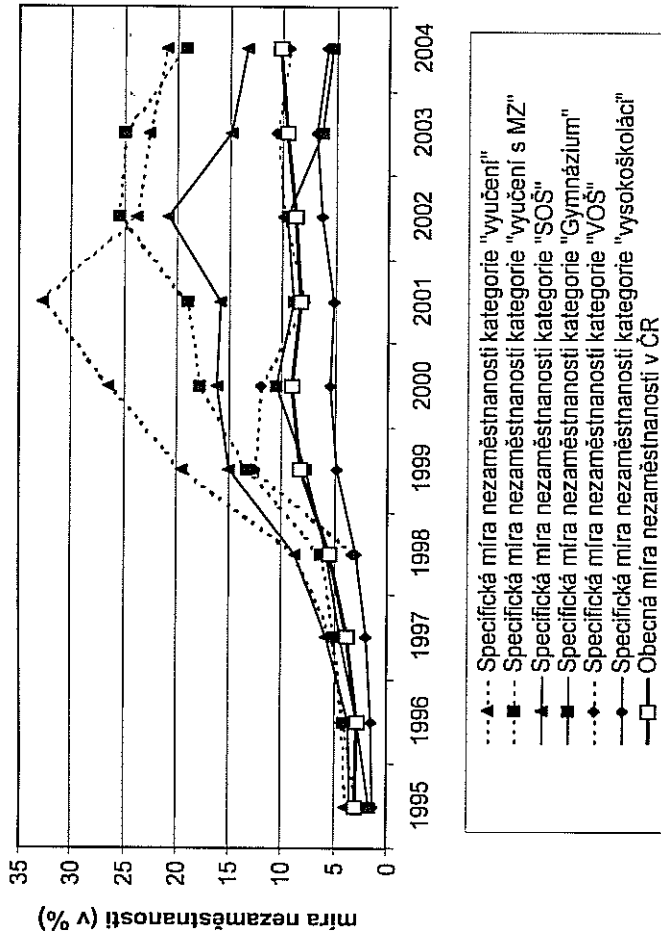
V roce 1997 byly obecná míra i specifické míry nezaměstnanosti absolventů škol podléhaly podléhaly obecné míře nezaměstnanosti v ČR. V důsledku ekonomické recese (první krachy velkých podniků a s tím spojené propouštění zaměstnanců, vlečoucí se privatizace a nestabilita vlastnických vztahů) však byla tato hranice v průběhu roku překročena. Jednou z kategorií, která byla recesí postížena nejvíce, byla skupina absolventů středních škol, tedy absolventů s maturitou a středoškolačů. „Nůžky“ mezi specifickými mírami nezaměstnanosti absolventů uvedených vzdělanostních kategorií se začaly rozvířat. Zjednodušeně lze příčiny tohoto vývoje vysvětlit takto: v době recese, mladí pracovníci jsou často první, kteří mohou být propouštěni, protože firma nejméně nákladně udělat je „nepotřebnými“ (O'Higgins, 1997). Také tvoří nepoměrně větší podíl nových uchazečů o práci. Přitom ale v době recese je velmi často zastaven nebo omezen nábor nových pracovníků (Allen, Watson, 1986).

V období recese pak došlo k poklesu specifických měr nezaměstnanosti v jednotlivých vzdělanostních kategoriích. Tento pokles můžeme pozorovat v mírném hospodářském růstem české ekonomiky, především však za pomoci opatření politiky zaměstnanosti podporujících zvýšení uplatitelnosti absolventů škol.

Na závěr ale zůstává specifická míra nezaměstnanosti absolventů škol nad mírou nezaměstnanosti. Mladí lidé, kteří se ucházejí o své první zaměstnání, čelí konkurenci s ostatními uchazeči o zaměstnání značně znevýhodnění. Nemají dostatek základních pracovních návyků, ale posílají i určité pracovní kontakty a orientaci na trhu práce (Buchtová, 2002).

Zaměstnanost absolventů škol na jejich životní úrovni

Účelem této studie je analyzovat výsledky svého kvalitativního výzkumu, který proběhl na jaře loňského roku na Úřadě práce v Pardubicích⁴ (Klimplová, 2003). Šlo o sérii kvalitativních interview s dlouhodobě (déle než 6 měsíců) nezaměstnanými absolventy středních, vyšších odborných a vysokých škol, registrovanými v Úřadě práce v Pardubicích.



Obrázek 9.1

Srovnání specifických nezaměstnaností absolventů škol podle kategorií vzdělání a obecné míry nezaměstnanosti v České republice v letech 1995 až 2004 (dubnové hodnoty)

Zdroj dat: Internetové stránky Ministerstva práce a sociálních věcí; Festová, 2003.

Tabulka 9.1

Míry nezaměstnanosti absolventů škol podle kategorií vzdělání (dubnové hodnoty) podle MPSV – Česká republika (v %)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Vyučení	4,0	4,3	5,3	8,8	19,5	26,4	32,7	23,8	22,7	20,9
Vyučení s MZ	3,0	4,1	5,1	6,3	13,3	17,8	19,0	25,5	25,0	19,1
SOŠ	3,5	3,7	5,7	8,8	15,1	16,1	15,9	20,8	14,9	13,3
Gymnázium	1,7	2,8	4,4	5,8	7,8	10,5	8,9	9,6	6,3	5,3
VOŠ				3,3	12,6	12,0	8,0	9,9	10,6	9,4
Vysokoškoláci	1,4	1,5	2,0	3,0	4,8	5,4	5,1	6,3	6,7	5,7

Zdroj: Festová, 2004. Vysvětlivka: MZ – maturitní zkouška.

kumu bylo podívat se na nezaměstnanost absolventů škol přímo očima a kusit se natěžit odpovědi na tyto otázky:

- 1. idí nezaměstnaní absolventi škol příčiny své nezaměstnanosti?
- 2. rady má tato nezaměstnanost na jejich současný život, na jejich identitu a vnitřní šanci?
- 3. tegie používají ke zvládnutí a vymanění se z tohoto stavu?
- 4. troje aktivní politiky zaměstnanosti přitom využívají a jak je hodnotí?
- 5. věho výzkumu, tedy pohled nezaměstnaných absolventů škol na svou situaci: snaží se porovnat s odbornou literaturou zabývající se touto problematikou.

Zaměstnanost absolventů škol

lyní na možné příčiny nezaměstnanosti absolventů škol, které jsou podle záměrnání z řad této sociální kategorie:

a straně jich samotných – nedostatečný lidský kapitál⁵ (nedostatek praxi zkušeností, neznalost jazyků či práce na PC, nevhodný osobnostní profil a ochota k mobilitě za prací);

i straně trhu práce – netržní mechanismy působící na pracovním trhu, které í např. teorie hledání práce,⁶ teorie fronty,⁷ teorie pracovníků uvnitř a vně gmentační teorie (podrobněji viz Sirovátko, 1995 a 1997);

i na pracovním trhu ovlivňuje jeho lidský kapitál, který má, na rozdíl od ostatních druhů í charakter – je totiž vázán na svého nositele, na člověka. Ten jej získává v procesu učení, ívání znalostí a rozvíjení schopností vzděláváním na všech stupních škol, a dále poznatky a í dalšími školeními a praxí při práci i v osobním životě. Lidský kapitál je vzděláváním a kultivací í přirozeného nadání a talentu a zušlechťováním dalšími osobními vlastnostmi, jako jsou např. í valost, tíživost či schopnost komunikace. Dotvrdí jej i způsob chování, oblíbení a í vzhled nositele (Brožová, 2003).

í, že pokud existuje strategie firm spojovat zaměstnanost s vysokými mzdami a s vysokou í, má to nutné dopady na chování lidí při hledání zaměstnání. Nezaměstnanost je tak chápána í „zaměstnanost“, protože se pracovníci řadí do fronty na lépe placená místa v primárním ía v sekundárním sektoru jsou pro ně dosažitelná. Jímí požadovaná mzda souvisí přitom í radí, tedy s poměrem podpory v nezaměstnanosti či sociálních dávek vůči očekávané či na í mzde (Sirovátko, 1997). Hovoří se zde o tzv. „pasí nezaměstnanosti“, která vzniká právě í nezí očekávaným příjmem ze zaměstnání a podporami v nezaměstnanosti nebo sociálními í, Tomáš, 1997).

í „ony“ řadí zaměstnavatelé uchazeče o pracovní místa podle jejich potenciálního přínosu íladané mezi produktivitu nebo jejich lidského kapitálu. Na sekundární trh práce jsou pak í kteří nebyli ochotni investovat do svého lidského kapitálu, na druhé straně však i ti, kteří ídu (pohlaví, věk, etnická příslušnost apod.) na trhu práce diskriminováni. Zaměstnavatelé í například kvůli rasovým předpoklům či kvůli sociálním stereotypům (Flügstein, Fernandez, í).

í jsou pracovníci „uvnitř“ („insiders“) zkušení, ve firmách děle zaměstnaní stabilní pracov- í jsou chráněny a pro firmy je nákladné je propustit kvůli jejich již získanému specifickému í pracovní zkušenosti spojené s konkrétním zaměstnáním, zaškolení). Ochoť pracovníků vně í nezaměstnaní, lidé zaměstnaní v neformálním sektoru a na nejistých pracovních místech ízdy není zaměstnavatelé kvůli nákladům na obrát pracovní síly brána v úvahu (Sirovátko,

- 3. a v neposlední řadě i na straně vzdělávacích institucí – nabídka na trhu práce neuplatnitelných oborů, nedostatečná propojenost vzdělávacích a zaměstnavatelských institucí (například formou praxí studentů u zaměstnavatelů) apod.

Jmenované tři oblasti příčin nezaměstnanosti absolventů škol zmiňuje i odborná litera- ratura. Experti však poukazují navíc také na nepřipravenost absolventů reálně zhodnotit své možnosti prvního uplatnění na trhu práce a nechtít přijmout místo pod úrovní svého vzdělání nebo neodpovídající předstávě o výši platu (Kotlíková, 2003; Piskořová, 2000). To se však v mém výzkumu plně nepotvrdilo. Respondenti sice zprvu hledali pracovní uplatnění ve vystudovaném oboru, po prvních neúspěších při hledání zaměstnání a týdnech strávených v evidenci úřadu práce však postupně začali od svých vizí ohledně prvního zaměstnání ustupovat.⁹ Je ale nutné připustit, že z některých požadavků ohledně svého zaměstnání mladí lidé ochotni ustoupit nejsou – hledají práci, která by jim přinesla uspo- kojení a životní jistotu v podobě adekvátního (ne však nereálného) a stabilního příjmu.

Výše uvedené souvisí s tím, jaký význam přikládají nezaměstnaní absolventi škol zaměstnání. Kromě finančního zajištění (jako prostředku k získání nezávislosti) pro ně placená práce znamená i seberealizaci, uspokojení, kontakt s lidmi a životní jistotu. Im- plicitně je pro ně zaměstnání také zdrojem identity a prostředkem ke strukturaci času. Zmiňují i to, že práce je pro ně „důležitou“, „nutnou“ či „běžnou“ součástí života, což odpovídá zatím stále převládající ideologii v naší společnosti, podle níž je placená práce centrální částí lidského života (Mareš, 1998; Hayes, Nutman, 1981 a další).

Důsledky nezaměstnanosti absolventů škol a ustanovování identity

Důsledky nezaměstnanosti jsou z výše uvedeného zřejmé. Na prvním místě stojí finanční nedostatečnost, která brání mladým lidem vymanit se ze závislosti, především materiální, na rodičích.¹⁰ Nedostatek peněz však následně ovlivňuje i další činnosti těchto nezaměst- naných – jde zejména o částečné omezení sociálních kontaktů, nutnost omezovat se ve spotřebě, či vliv na další životní strategie. Déle trávající nezaměstnanost má dopady také na psychiku uchazečů o zaměstnání z řad absolventů škol, především se u nich objevují pocity zbytečnosti, méněcennosti, či snížení sebevědomí plynoucí z neúspěšných pokusů o vstup na trh práce. Někteří odborníci pak dále poukazují na vliv nezaměstnanosti na absolventy škol v dlouhodobější perspektivě, a to konkrétně na nevytvoření pracovních návyků a výrazný pokles motivace pracovat, snížení uplatnitelnosti na dynamicky se měnícím trhu práce ztrátou odborných a teoretických znalostí a dovedností získaných studiem, na pů- sobení v šedé ekonomice, sociálně patologické jednání, ohrožení rozvoje osobní identity atp. (Buchtová, 2002; Kotlíková, 2003, O'Higgins, 2001 a další).

Právě ustanovování osobní identity je u nezaměstnaných absolventů škol specifické. Klíčovým problémem, kterému jsou tyto osoby vystaveny, totiž není jako u jiných sociál- ních kategorií trauma ze ztráty zaměstnání, ale frustrace a zmatek v identitě z pozdrženého vstupu do světa práce, do světa dospělých (Hendry, 1987). Schopnost vyrovnat se s touto frustrací je ovlivněna zejména sebekategorizací toho kterého nezaměstnaného. Uchazeči o zaměstnání z řad absolventů škol vnímají sami sebe:

co nezaměstnaní;

bo svůj současný status odvozují od dřívějšího postavení;

si připisují náhradní, společensky akceptovatelný status (např. „jsem dálkový ident“).

Indné jmenovaný typ sebechápání lze považovat i za jednu ze strategií, pomocí zaměstnaní absolventů škol vyrovnávají se svou nepříznivou situací. Touto strategizace nezaměstnanosti v očích veřejnosti i před sebou samými. Jiným, a dobně účinnějším, typem legitimizace je účast v některém z programů aktivní zaměstnanosti, což v očích veřejnosti symbolizuje vůli pracovat a následně tak noci redukovat míru stigmatizace spojenou s nezaměstnaností (Hayes, Nutman,

ní strategie nezaměstnaných absolventů škol

: nyní zmíním o životních strategiích uchazečů o zaměstnaní z řad absolventů již bylo poznamenáno, prioritou mladých lidí je vymanit se ze závislosti, přederiální, na rodičích. K tomu však nutně potřebují vlastní příjem. Jejich strategie a vymeňené se z nezaměstnanosti je tak jednoznačně orientovaná na začlenění práce. Podle „leidenské“ typologie dlouhodobě nezaměstnaných (Engbersen, Timmer, 1990 in Mareš, 1998) je můžeme zařadit mezi „konformisty“, tedy mezi ako svůj primární cíl přijímají mít zaměstnaní a jako prostředek k jeho nalezení mj. spolupráci s úřady práce.¹¹ O strategických směřujících mimo trh práce (další odchod za studiem či za prací do zahraničí, u žen mateřství apod.) tyto lidé k výše uvedené životní prioritě prakticky neuvažují.¹²

né programy APZ určené nezaměstnaným absolventům škol

ze se nyní, jaké nástroje aktivní politiky zaměstnanosti se používají pro zvýšení nosti nezaměstnaných absolventů škol na pracovním trhu. Nejčastěji využívá-

lečensky účelná pracovní místa (SÚPM) – obvykle je dohoda o vytvoření SÚPM írána přímo se skutečným zaměstnavatelem přijatého uchazeče o zaměstnání, ým je zpravidla subjekt z podnikatelské sféry;

orné praxe osob do 25 let a absolventů VŠ v organizačních složkách státu a pří- kových organizacích (spadají do kategorie SÚPM) – ojedinelé je dohoda uza- na se zprostředkovatelem zaměstnání (agenturou práce s oprávněním MPSV),

e se vyskytujícím typem mezi nezaměstnanými absolventy škol jsou „kalkulační“. Další čtyři typy ženskou“ typologii se ve výzkumu neobjevily. Důležitou podotknout, že se respondenti rekrutovali h na úřadu práce, a tak mohly některé typy systematicky vypadnout (např. „snažící se o únik autonomní“).

zi (Širovátko, 1997; Mareš, 1998) uvádějí, že struktura řešení nezaměstnanosti se liší od

kteřá následně svého zaměstnance dočasně přidělí k výkonu práce u organizační složky státu. Výhodou tohoto nástroje APZ například oproti *nespecifickým rekvalifikacím s převažující praxí*¹³ je individuální charakter, narozdíl od rekvalifikací jsou účastníci tohoto opatření vyřazeni z evidence ÚP a jsou v zaměstnaneckém poměru u instituce, v níž je praxe vykonávána, instituce dostává od ÚP dotaci na mzdové náklady pro tohoto pracovníka (vše přes agenturu práce);

- *specifické i nespecifické rekvalifikace;*
- další nové nástroje APZ¹⁴:

- *příspěvek na zapracování* – určen zaměstnavateli, který přijal uchazeče o zaměstnání, jemuž ÚP věnuje zvýšenou péči (mj. i absolventi);
- *překlenovací příspěvek* – určen osobám, které jako uchazeči o zaměstnání vyřešily za pomoci úřadu práce svou nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti;
- *příspěvek na dopravu zaměstnanců* – určen zaměstnavatelům, jehož zaměstnanci nemají možnost dopravit se veřejnými dopravními prostředky nebo MHD do zaměstnání.

Pouze druhý z uvedených nástrojů, *odborné praxe osob do 25 let a absolventů VŠ v organizačních složkách státu a příspěvkových organizacích*, je však určen výhradně absolventům škol, ostatní opatření nejsou cílena výlučně na tuto sociální kategorii.

V době realizace mého výzkumu patřily mezi hojně využívané nástroje APZ určené k řešení nezaměstnanosti absolventů škol i rekvalifikace-stáže (novým zákonem o zaměstnanosti zrušeny), které se jevíly jako velmi přínosný nástroj pomáhající získat uchazečům o zaměstnání této sociální kategorie zaměstnavateli tolik požadovanou praxi, ale i nové sociální kontakty či návyky na pracovní povinnosti a mnohé další. Mimo to, řada stá- žistů nacházela následně pracovní uplatnění přímo v místě výkonu stáže. Nezaměstnaní absolventi škol však poukazovali na některé nepříznivé aspekty tohoto nástroje APZ (Klimplová, 2004):

- neuznávání stáže zaměstnavateli jako adekvátní praxe;
- nedodržování programů stáží ze strany zaměstnavatelů (někteří z respondentů byli na stáži pasováni do role jakési pomocné síly);
- a v neposlední řadě nízké finanční ohodnocení účasti na stáži, například oproti zařazení na absolventské místo.

Získávání praxe prostřednictvím odborných praxí výše uvedené nedostatky stáží pod- statně redukuje, neboť absolventi jsou zaměstnaní na odborných pozicích (v zaměstnaneckém poměru) a pobírají mzdu odpovídající jejich pracovnímu zařazení (i když dotovanou úřady práce).

¹³ Praxe zabezpečuje vzdělávací zařízení, se kterým je uzavřena dohoda o zabezpečení rekvalifikace. Výhodou tohoto opatření je bezesponu nižší pracnost na straně ÚP, je však podstatně dražší, a co je důležité, je třeba mít

ení pro tvorbu a realizaci programů politiky zaměstnání

čelových lokálních programů je třeba v prvé řadě analyzovat aktuální situaci na trhu práce, ale také příčiny nezaměstnanosti osob sociální kategorie, pro niž je opatření určeno. Je to důležité z toho důvodu, že efekty programů se zvyšují v rozlišení a definování příčin nezaměstnanosti dané sociální kategorie, zaměstnanosti jedinců v rámci sociální kategorie, pro niž je program určen. Zaměstnanost může ovlivňovat například vzdělání, rodinné i sociální zázemí a věk.

Uvědomíme si, že nezaměstnaným, kteří nechtějí pracovat, žádný program APZ nepomůže. Problém nezaměstnanosti absolventů škol je tedy třeba položit si otázku, jak se:

selhání mladých lidí při přechodu ze vzdělávací soustavy na trh práce; ovoidou chybu, jakou je nesoulad nabídky vzdělávacích institucí s požadavky trhu práce;

oúčast nového životního stylu, kdy jsou mladí lidé z různých důvodů¹⁵ zání svými blízkými (většinou rodiči) v setrvání v nezaměstnanosti.¹⁶

účelových lokálních programů je pak nutné reagovat právě na identifikované problémy a vhodně koncipovaným opatřením pomoci motivovaným uchazečům odstranit jejich handicap a bariéry, které jim brání v aktivním zapojení se do trhu práce.

literatura

16. *Absolventi škol evidovaní na úřadech práce*. Praha: MPSV ČR – Správa služeb zaměstnanosti.
86. *The Experience of Unemployment*. London: Macmillan.
17. N. A. 1986. *The Effect of Unemployment: Experience and Response*. Pp. 1–16 in *The Experience of Unemployment*. London: Macmillan.
18. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON.
19. al. 2002. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Mladá fronta.

20. CHUÝ, K., TIMMER, J. 1990. *Cultures of Unemployment: Long term Unemployment in Inner Cities*. Working Papers of the Department of Sociology at the University of Toronto.

21. ECH, J. 2003. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním*. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání.

22. aby se jejich syn/dce přestěhoval za prací do jiného města, aby odešel za prací či studiem na ukázkou z rozhovoru (Klimplová, 2004): "... ale v tomhle tom mě mamka třeba podřezala, i to sis tu školu nemusela dělat, abys šla na prodavačku. To jako – ANI NÁHODOU, i kdybys byla nezaměstnaná, nebo měla jít na tu sídlo, na který budeš mít stejný peníze, jak seš teďka i poň získáš teda práci." (Žena, 22 let, VOŠ)

- FESTOVÁ, J. 2004. *Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním* – 2004. Praha: Národní ústav odborného vzdělávání.
- FLIGSTEIN, N., FERNANDEZ, R. M. 1988. *Worker Power, Firm Power and the Structure of Labour Markets*. *The Sociological Quarterly*, 29, pp. 5–28.
- GEMROT, O. 2002. *Zkušenosť s rekvalifikacemi-stážemi*. *Sociální politika*, 3/2002, s. 14–15.
- HAYES, J., NUTMAN, P. 1981. *Understanding the Unemployed*. London: Tavistock.
- HENDRY, B. L. 1987. *Young people: from school to unemployment?* In Fineman, S. ed. *Unemployment: Personal and Social Consequences*. London: Tavistock Publications, pp. 195–218.
- KLUMPLOVÁ, L. 2004. *Dlouhodobě nezaměstnaní absolventi škol: příčiny, důsledky a strategie zvládnutí*. Magisterská diplomová práce. Brno: FSS MU.
- KOTÍKOVÁ, J. 2003. *Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce*. In Sirovátka, T., Mareš, P. eds. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: FSS MU, pp. 128–138.
- MAREŠ, P. 1998. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON.
- O'HIGGINS, N. 2001. *Youth Unemployment and Employment Policy*. Geneva: ILO.
- PISKOŘOVÁ, V. 2000. *Absolventi na ostravském trhu práce*. *Sociální politika*, 10/2000, s. 17–18.
- SIROVÁTKA, T. 1995. *Politika pracovního trhu*. Brno: Masarykova univerzita.
- SIROVÁTKA, T. 1997. *Marginalizace na pracovním trhu. Příčiny diskvalifikace a selhávání pracovníků*. Brno: Masarykova univerzita.
- SIROVÁTKA, T., MAREŠ, P. eds. 2003. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: FSS MU.