

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE
FAKULTA PROVOZNĚ EKONOMICKÁ
Katedra humanitních věd

**SOCIÁLNÍ PROBLEMATIKA SOUVISEJÍCÍ
S NEZAMĚSTNANOSTÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL**

(se zaměřením na strategie nezaměstnaných absolventů škol)



Školitel
Prof. PhDr. Ing. Věra Majerová, CSc.

Vypracoval
Ing. Leoš Kudrna

© Praha, 2006

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem disertační práci na téma „Sociální problematika související s nezaměstnaností absolventů škol“ vypracoval samostatně za použití zdrojů uvedených v přehledu použité literatury a po odborné konzultaci s Prof. PhDr. Ing. Věrou Majerovou CSc.

V Praze 31.5.2006

.....

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji Prof. PhDr. Ing. Věře Majerové, CSc. za odborné vedení a připomínky, které mi v průběhu zpracování disertační práce poskytla.

OBSAH

1	ÚVOD.....	4
2	POHLED NA NEZAMĚSTNANOST PODLE ZÁKLADNÍCH EKONOMICKÝCH MYŠLENKOVÝCH SMĚRŮ.....	6
2.1	Klasická koncepce trhu práce (J.S.Mill, A.C.Pigou, A. Marshall).....	7
2.2	Liberalistická koncepce trhu práce (M. Friedman,H. Simons)	8
2.3	Keynesiánská koncepce trhu práce	11
2.4	Marxistická koncepce trhu práce	13
3	NEZAMĚSTNANOST A JEJÍ CHARAKTERISTIKY	17
3.1	Definice nezaměstnanosti	17
3.2	Měření míry nezaměstnanosti	17
3.3	Dynamika zaměstnanosti a nezaměstnanosti	19
3.3.1	Přirozená míra nezaměstnanosti.....	19
3.3.2	Dynamika zaměstnanosti a nezaměstnanosti	21
3.4	Druhy nezaměstnanosti	23
3.5	Náklady nezaměstnanosti.....	26
4	DŮSLEDKY A PROBLÉMY SOUVISEJÍCÍ SE ZTRÁTOU ZAMĚSTNÁNÍ....	29
4.1	Význam zaměstnání pro člověka	29
4.2	Sociální důsledky a problémy související s nezaměstnaností	30
5	STRATEGIE NEZAMĚSTNANÝCH.....	35
6	POSTAVENÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL NA TRHU PRÁCE	40
6.1	Faktory ovlivňující postavení absolventů škol na trhu práce	41
6.2	Vývoj nezaměstnanosti absolventů škol v ČR (1996 – 2004).....	42
6.3	Struktura nezaměstnaných absolventů podle úrovně vzdělání	45
7	CÍL A METODIKA PRÁCE.....	49
7.1	Metody a techniky empirického šetření	51
7.2	Sběr dat	55
7.3	Zpracování dat	57
7.4	Multivariační vyhodnocení dat	59
8	VÝSLEDKY EMPIRICKÉHO ŠETŘENÍ O SOCIÁLNÍ PROBLEMATICE NEZAMĚSTNANÝCH ABSOLVENTŮ ŠKOL.....	61
8.1	Zkušenost s nezaměstnaností	61
8.1.1	Zkušenost s nezaměstnaností podle pohlaví, vzdělání a regionu	63
8.1.2	Celková doba nezaměstnanosti podle pohlaví, vzdělání a regionu	65
8.1.3	Nezaměstnanost a rodina	67
8.2	Vliv nezaměstnanosti na život nezaměstnaných absolventů škol	69
8.2.1	Pozitivní a negativní prožívání nezaměstnanosti	70
8.3	Jednání – plány a strategie nezaměstnaných absolventů škol	74
8.3.1	Odhad vyhlídek na trhu práce	74
8.3.2	Plány absolventů škol při řešení situace nezaměstnanosti	78
8.4	Flexibilita nezaměstnaných absolventů škol vzhledem k podmínkám na trhu práce	84
8.5	Vysvětlení neúspěchů, důvody odmítnutí pracovního místa.....	89
8.6	Role sociálního státu a institucí na trhu práce.....	93
8.7	Korespondenční analýza plánů, postupů, flexibility a faktorů neúspěchu k demografickým a geografickým charakteristikám nezaměstnaných absolventů škol	95
8.7.1	Výsledky korespondenční analýzy – všichni respondenti.....	97
8.7.2	Výsledky korespondenční analýzy – podskupina: nezaměstnaní respondenti	100

8.7.3	Výsledky korespondenční analýzy – podskupina: respondenti, kteří měli zkušenost s nezaměstnaností, ale v době výzkumu již byly v pracovním či jiném poměru.	102
9	ZÁVĚR	106
	KLÍČOVÁ SLOVA	111
	POUŽITÁ LITERATURA	111

PŘÍLOHY

Příloha č. 1: Dotazník

Příloha č. 2: Tabulka č 26.: Výsledky korespondenční analýzy v “kostce“

1 ÚVOD

Trh práce v České republice prošel po roce 1989 rozsáhlým procesem změn v odvětvové a profesní struktuře pracovních sil. Prostřednictvím těchto změn došlo k celkovému uvolnění lidského potenciálu a k postupnému přesunu části pracovníků z primárního a sekundárního sektoru do sektoru terciálního. Významný vliv na další transformaci trhu práce měla klasická ekonomická recese z období let 1997-2000, která s sebou přinesla přetlak na trhu práce. To mělo a má vliv na obtížnější možnost získání zaměstnání, respektive na růst obecné míry nezaměstnanosti a specifické míry nezaměstnanosti u určitých sociálních skupin, jako jsou absolventi škol, ženy s dětmi, nekvalifikovaní pracovníci a zdravotně postižení.

Dosavadní vývoj (2001-2005) na trhu práce naznačuje, že napětí na trhu práce se bude dále zvyšovat, avšak diferencovaně, jen v některých segmentech ekonomiky (např. zemědělství, hornictví, hutnictví apod.), popřípadě jen v určitých regionech republiky (např. Severní Čechy a Severní Morava), anebo u určitých skupin osob.

Nezaměstnanost je celospolečenským problémem a absolventi škol patří do rizikové skupiny na trhu práce. Z tohoto pohledu lze považovat téma nezaměstnanosti absolventů škol za významné a navíc trvalé.

Závažnosti tématu odpovídá i množství článků, výzkumů o dané problematice, které se zabývají dílčími aspekty nezaměstnanosti absolventů škol.

Naproti tomu, mi není známo, že by existovala ucelená práce zabývající se výhradně a detailně problematikou nezaměstnanosti absolventů škol.

Záměrem je vytvořit konzistentní práci, kde teoretické poznatky jsou doplněny vlastním výzkumem, zaměřeným na zmapování a zobrazení

nezaměstnanosti absolventů škol jako složitého sociálního jevu se specifiky, která jsou s touto kategorií nezaměstnaných osob spojena.

Teoretická část práce je věnována; různým pohledům na nezaměstnanost podle základních ekonomických myšlenkových směrů, základním charakteristikám nezaměstnanosti a druhům nezaměstnanosti, dále je teoretická část věnována sociálním důsledkům a problémům souvisejících s nezaměstnaností a postavení absolventů škol na trhu práce. Kromě toho je teoretická část zaměřena na vyčíslení nákladů nezaměstnanosti.

Praktická část práce je věnována analýze dat získaných při empirickém šetření, které bylo zaměřeno na to, jak absolventi škol vnímají své šance a možnosti na trhu práce, a jaké volí strategie, pokud se stanou nezaměstnanými.

Věřím, že předkládaná zjištění mohou vypovědět mnohé nejen o vyhlídkách, strategiích absolventů škol na trhu práce, ale také že napomohou rozpoznat faktory, které tyto strategie mohou ovlivnit.

2 POHLED NA NEZAMĚŠTNANOST PODLE ZÁKLADNÍCH EKONOMICKÝCH MYŠLENKOVÝCH SMĚRŮ

Pojem nezaměstnanost je spojován s rozvojem tržního hospodářství. Klíčový význam v tomto ohledu sehrála průmyslová revoluce, která způsobila, že i práce¹, jako většina služeb a zboží je distribuována prostřednictvím trhu.

Stejně jako na trhu jiných statků, tak i na trhu práce determinuje poptávková a nabídková funkce rovnováhu na trhu práce. Vzhledem k tomu, že trh práce má svá specifika,² která mají vliv na to, že trh práce se nevyčistí okamžitě, může na trhu práce dojít k nerovnováze mezi poptávkou a nabídkou. V dlouhém období reaguje trh práce na tržní podmínky a u povolání, po nichž je vysoká poptávka, mzdy stoupají v porovnání s povoláními, po nichž je poptávka nízká, tak aby vyrovnávaly nabídku a poptávku. Nezaměstnanost tak odráží dočasnou nerovnováhu mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce.

Historicky je nezaměstnanost nejvíce spojována s obdobími, v nichž hospodářství v průmyslově vyspělých zemích Evropy a USA procházela velkými krizemi. Poprvé ve 20. a 30. letech, a poté v 70. a 80. letech 20. století. Ve státech bývalého východního bloku se nezaměstnanost opět objevuje v 90. letech 20. století (v období centrálně řízené ekonomiky existovala nezaměstnanost v latentní podobě).

¹ Práci lze charakterizovat jako jeden z výrobních faktorů, případně jako jeden ze statků charakterizovaný tržními kategoriemi, jako je poptávka, nabídka, cena (Mertlík, 1991).

Pod pojmem práce se rozumí činnost vyžadující mentální a fyzické úsilí, jehož cílem je výroba zboží a služeb k uspokojení lidských potřeb. Tato činnost je vykonávána na smluvním základě a výkon této činnosti je spojen s materiální odměnou, nejčastěji ve formě mzdy (placené zaměstnání). Ztráta zaměstnání má pak za následek nezaměstnanost (Giddens, 1999).

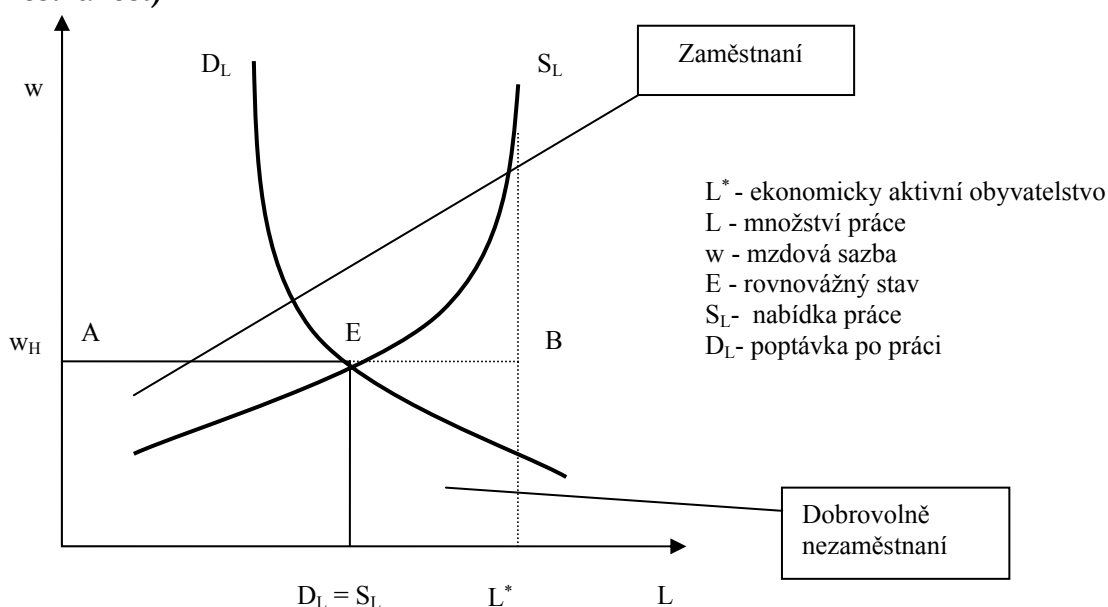
² Např.: jde o segmentaci trhu práce, strnulost mzdy, strnulost nabídky a poptávky po práci, diskriminaci ap.

2.1 Klasická koncepce trhu práce (J.S.Mill, A.C.Pigou, A. Marshall)

Klasická koncepce chápe trh práce jako čistý trh, na němž dochází k neomezené soutěži, která určuje nejen distribuci osob na trhu práce, ale i výši jejich mzdy, která je determinována ustalující se rovnováhou mezi poptávkou³ a nabídkou pracovních sil na trhu práce.

Představitelé klasické koncepce předpokládají racionální chování všech subjektů na trhu práce, které vychází z jejich úplné informovanosti o trhu a o chování zbývajících subjektů na trhu práce. Dále uvedená koncepce předpokládá, že neexistují ztráty z nevyužití zdrojů (produkt se vždy nachází na úrovni potenciálního produktu). Trh práce se vyznačuje dokonale pružnými mzdami. Mzdy stoupají nebo klesají tak dlouho, dokud se trh práce nevyčistí. Zaměstnanost se tak udržuje na úrovni plné zaměstnanosti a pracovníci, kteří chtějí pracovat při existující mzdové sazbě, práci naleznou (Samuelson 1991).

Graf č. 1: Nezaměstnanost podle klasické koncepce trhu práce (dobrovolná nezaměstnanost)



Volně zpracováno autorem na základě pramene: Samuelson, Nordhaus: *Ekonomie a Mach*, M.: Makroekonomie.

³ **Poptávka po práci** – poptávajícím je firma, která nakupuje určitý počet jednotek práce.

Nabídka práce – nabízející stranou je majitel výrobního faktoru, který nabízí svou práci při určité ceně za hodinu práce (Mertlík, 1991).

V podmínkách klasického modelu *neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost*, ale ekonomika operuje na přirozené míře nezaměstnanosti, neboť trh práce je v neustálém pohybu (Mach 1998).

Podle klasické koncepce trhu práce úsečka AE představuje počet zaměstnaných. Úsečka EB ukazuje jedince, kteří by chtěli pracovat, ale jen při vyšší mzdové sazbě, a proto jsou dobrovolně nezaměstnaní (graf č.1.). Míra nezaměstnanosti je chápána jako neodstranitelné minimum. Podle klasické koncepce se jedná o *dobrovolnou nezaměstnanost*, neboť každý nezaměstnaný se může sám svobodně rozhodnout, zda přijme či nepřijme zaměstnání za nabízenou mzdu. Nezaměstnanost je tak výsledkem neochoty pracovat za podmínek, které jsou ještě přijatelné pro zaměstnavatele, ale které pracovní síla již považuje za nevyhovující.

Z přístupu klasických ekonomů plyne:

- Mzdy jsou pružné a stoupají nebo klesají tak dlouho, dokud se trh práce nevyčistí.
- Neexistují ztráty z nevyužití zdrojů, produkt se vždy nachází na úrovni potenciálního produktu a pracovníci, kteří chtějí pracovat, při existující mzdové sazbě práci naleznou, proto neexistuje nedobrovolná nezaměstnanost.
- Makroekonomická politika nemůže ovlivnit hladinu nezaměstnanosti a produktu, ale spíše jen cenovou hladinu, neboť agregátní nabídka je na úrovni potenciálního produktu a je tedy podle klasických ekonomů svislá.

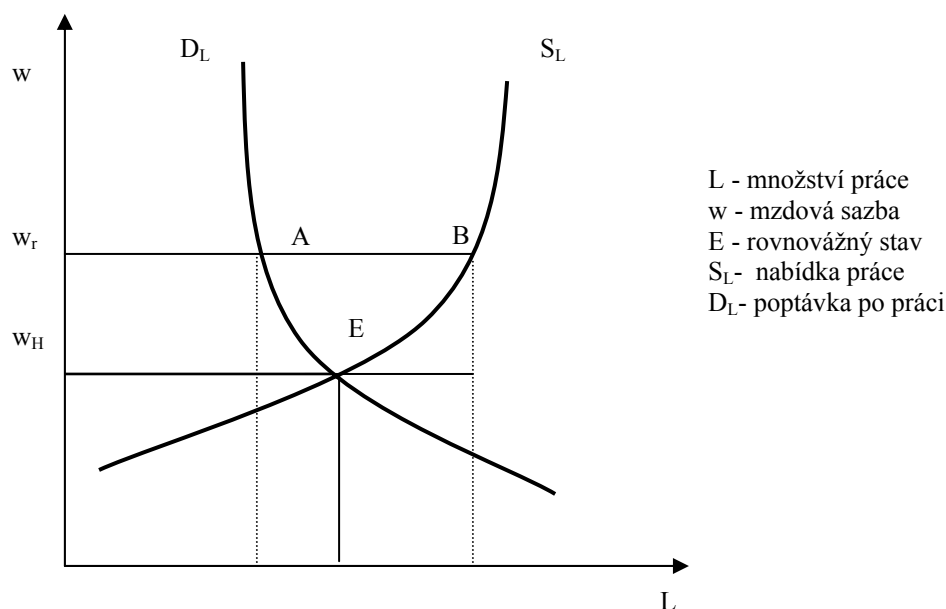
2.2 Liberalistická koncepce trhu práce (M. Friedman, H. Simons)

Liberalistický přístup vychází z tradiční klasické koncepce trhu práce, která předpokládá, že ceny a mzdy jsou pružné a rovnováha na trhu je

zajišťována svobodnou soutěží a cena je základním mechanismem, který utváří rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou. Při vysvětlení vzniku nezaměstnanosti berou navíc v potaz vliv určitých regulačních mechanismů, které brání procesu nastolení přirozené rovnováhy na trhu práce (např. vliv odborů při uzavírání kolektivních smluv, stanovení fixní mzdové stupnice a vliv státu na úroveň minimální mzdy a podpor v nezaměstnanosti aj.).

Hlavní příčinou nezaměstnanosti je vysoká úroveň mezd a nepružnost mzdové sazby, která je způsobena regulačním vlivem odborů a státu. Pracovníci propuštění z dobře placených zaměstnání nejsou ochotni pracovat za nižší mzdy v jiných odvětvích, neboť mzdu považují za nevyhovující. Raději vyčkávají a pobírají podporu v nezaměstnanosti (Samuelson 1991). Uměle vysoká úroveň mezd má tak za následek přebytečnou nabídku práce (graf č. 2.).

Graf č.2: Liberalistický přístup k trhu práce (nezaměstnanost vyvolaná vysokou úrovní mezd)



Volně zpracováno autorem na základě pramene: Samuelson, Nordhaus. *Ekonomie* a Mach, M.: *Makroekonomie*

Jak je patrné z grafu č.2, pokud se vlivem působení odborů či státu podaří zvýšit a udržet mzdovou úroveň w_r nad mzdou vyčišťující trh v bodě E , a jestliže

se nabídka a poptávka po práci obecně nemění, tak úsečka AB představuje počet osob, které chtějí pracovat za mzdu w , ale nemohou práci nalézt.

Z toho plyne, že k nezaměstnanosti dochází na základě nadměrných mzdových požadavků, které jsou vyvolány vysokou úrovní mezd. Pracovní síla odmítá přijmout méně výhodná místa, neboť se domnívá, že mzdová sazba, za kterou by měla pracovat je nízká, z tohoto důvodu odmítá nabízenou práci. Nezaměstnanost je tak vyvolána určitou rigiditou mzdové sazby, která brání plynulému vyčištění trhu práce.

Z přístupu liberalistických ekonomů vyplývá, že:

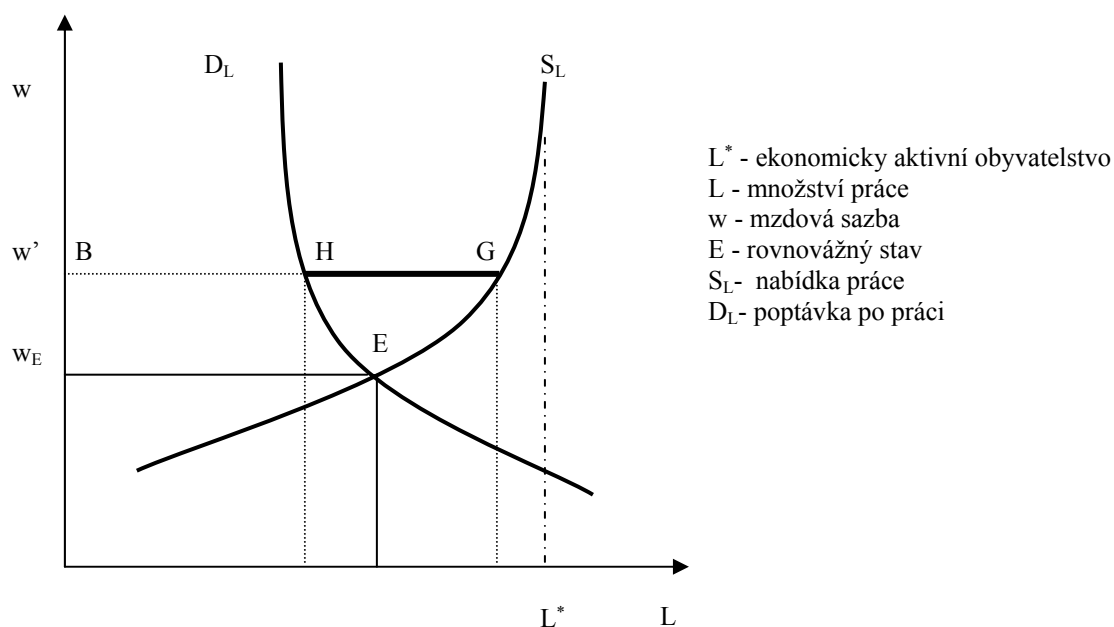
- Za příčinu nezaměstnanosti lze považovat vysokou cenu práce vyvolanou nedostatečně pružnou mzdovou sazbou pod vlivem odborů a státu.
- Nezaměstnanost je dále ovlivněna i výší podpor a je tak spojována s nedostatečnými podněty k práci. Vědomí existence sociální sítě s podporami v nezaměstnanosti blížícími se minimální mzdě snižuje úsilí nezaměstnaných při hledání zaměstnání.
- Problém nezaměstnanosti lze částečně řešit tím, že se omezí síla sociálního státu, neboť vliv sociálního státu působí negativně ve smyslu demoralizace pracovníků (podlamování podnětů k práci). Navíc vysoké daňové zatížení, které je nutně spojeno se sociálním státem, působí negativně na ochotu k investicím, a potažmo tak na tvorbu nových pracovních příležitostí v podnikatelské sféře.

Jako logické řešení se jeví snížení podpor v nezaměstnanosti na takovou úroveň, aby nemohly konkurovat mzdě jako alternativní životní příjem. Liberální ekonomové dále dávají přednost efektivní kontrole inflace, která může obnovit podněty k investicím, a ty potažmo mohou podpořit vznik pracovních příležitostí.

2.3 Keynesiánská koncepce trhu práce

Keynesiánský přístup k trhu práce vychází z předpokladu, že mzdy nejsou dostatečně pružné a ekonomickým šokům se nepřizpůsobují dostatečně rychle, aby vyčistily trh práce. Na trhu práce tak vzniká situace, kdy v okamžiku ekonomické poruchy je nominální mzda w' , která je určena exogenně (tj. nemůže klesnout z různých příčin nepružnosti na úroveň, která vyčistí trh), vyšší než rovnovážná úroveň w_E . To způsobuje, že počet pracovníků ochotných pracovat při mzdě w' lze nalézt v bodě G, ale firmy chtějí najmout pouze H pracovníků, jak ukazuje poptávková křivka. Vzhledem k tomu, že je tato mzda nad úrovní, než která vyčistí trh, existuje na trhu práce nadbytek pracovníků, kteří jsou nedobrovolně nezaměstnaní (úsečka HG), vzniká tak převis nabídky práce nad poptávkou po práci (Mach 1998; Samuelson 1991).

Graf č. 3: Keynesiánský přístup k trhu práce (nedobrovolná nezaměstnanost způsobená nepružností mezd)



Volně zpracováno na základě pramene: Samuelson, Nordhaus.: *Ekonomie*; Mach, M.: *Makroekonomie*; James, L.: *Dějiny ekonomického myšlení 20. století*.

Při příliš vysoké mzdě na úrovni w úsečka BH vyjadřuje počet zaměstnaných a úsečka HG vyjadřuje počet pracovníků nedobrovolně nezaměstnaných.

Podle Keynesa (1963) nejde v případě nezaměstnanosti o neochotu pracovat za stávajících mzdových podmínek. Příčinou nezaměstnanosti jsou dva rozhodující faktory - *nedostatečná agregátní poptávka*, která je ovlivněna nedostatečnou kupní silou obyvatelstva a omezeným sklonem k investicím.

Nedostatečná agregátní poptávka vede k omezování investic a následně i k nižší zaměstnanosti. V situaci, kdy existuje nedostatečná poptávka po práci, nemůže pracovní síla najít zaměstnání ani za nízké mzdy. Dalším důležitým faktorem je *technologický pokrok*, který způsobuje nahrazení živé práce stroji, ekonomika však nestačí vytvářet nové pracovní příležitosti pro uvolněnou pracovní sílu. V ekonomice tak vzniká nucená nezaměstnanost jako důsledek nedostatečné agregátní poptávky a technologického pokroku. Tyto faktory však nejsou podle Keynesa regulovatelné pouze tržním mechanismem. Proto se nezaměstnanost může stát trvalým rysem ekonomiky, neboť neexistuje mechanismus, který by zajistil rychlý návrat k potenciální úrovni hrubého domácího produktu. Z tohoto důvodu je podle Keynesa v oblasti ekonomiky nutná intervence státu, neboť prostřednictvím podpory státu lze zvýšit ochotu investovat, a tak ovlivnit poptávku formou veřejných výdajů.

Příčinou vysoké nezaměstnanosti je z tohoto pohledu chybná monetární a fiskální politika státu, neboť státní výdaje v období recese mají význam, jako impuls, protože zde působí multiplikační efekt. Při uplatnění takové politiky se nelze ubránit určitému inflačnímu tlaku. Podle Keynesa je však inflace chápána jako menší zlo, než přetrvávající masová nezaměstnanost. Proto sociální stát⁴ není chápán jako faktor ovlivňující nezaměstnanost negativně, neboť sociální

⁴ Sociální stát – jedná se o sociální systém státu v oblasti sociálního zabezpečení ve formě různých sociálních dávek a podpor např. nemocenské dávky, starobní důchod, mateřská dávka, porodné, podpora v nezaměstnanosti apod. (Večerník 1998).

stát svými sociálními dávkami podporuje agregátní poptávku, která stimuluje růst počtu pracovních míst. Keynes dává přednost výměně nižší nezaměstnanosti za vyšší inflaci oproti klasikům a liberálům, kteří dávají přednost nízké inflaci před vyšší mírou nezaměstnanosti.

2.4 Marxistická koncepce trhu práce

Podle marxistického konceptu není pro kapitalistickou společnost problém nezaměstnanosti zásadně řešitelný, neboť plní nezanedbatelnou funkci při udržování kapitalistického systému hospodářství. Nezaměstnanost podle marxistického konceptu trhu práce vytváří rezervu pracovních sil. Existence této rezervy pracovních sil reguluje pohyb mezd v souladu s potřebami kapitálu (udržuje cenu pracovní síly v hranicích rentability kapitálových vkladů a ztěžuje organizovaný postup pracovních sil proti kapitálu).

Konkrétní stav nezaměstnanosti je tak výsledkem poklesu poptávky po práci. Tento pokles poptávky po práci je dán tím, že centralizace kapitálu urychluje technické a technologické změny ve výrobě. Ze zaměstnání jsou přímo vytlačovány osoby nahrazené stroji, ale i osoby, které by byly při rozšiřování výroby na staré technické základně pracovním trhem absorbovány (Marx 1954).

Které z těchto pojetí je správné: klasické, liberalistické, keynesiánské či marxistické? Na to nelze najít jednoznačnou odpověď, neboť všechna pojetí jsou zjednodušená, a proto každá z koncepcí má své slabé a silné stránky, a ani jedna si tak nemůže činit nárok na neomezenou platnost.

Představitelé klasické koncepce předpokládají racionální chování všech subjektů na trhu práce, které vychází z jejich úplné informovanosti o trhu a o chování zbývajících subjektů na trhu práce. Trh práce se vyznačuje dokonale pružnými mzdami. Mzdy stoupají nebo klesají tak dlouho, dokud se trh práce nevyčistí. Míra nezaměstnanosti je chápána jako neodstranitelné minimum. Podle klasické koncepce se jedná o dobrovolnou nezaměstnanost, neboť každý

nezaměstnaný se může sám svobodně rozhodnout, zda přijme či nepřijme zaměstnání za nabízenou mzdu. Nezaměstnanost je tak výsledkem neochoty pracovat za podmínek, které jsou ještě přijatelné pro zaměstnavatele, ale které pracovní síla již považuje za nevyhovující. Něco však fungování konkurenčního trhu práce komplikuje, neboť nemocnice hledají sestřičky a nemohou je nalézt, zatímco horníci na Ostravsku chtějí pracovat za běžnou mzdu, ale nemohou ji nalézt. Kritikové tvrdí, že mzdy nejsou dostatečně pružné, aby vyčistily trh práce a mají spíše tendenci reagovat na ekonomické šoky zpomaleně.

Liberalistický přístup vychází z tradiční klasické koncepce trhu práce, která předpokládá, že rovnováha na trhu je zajišťována svobodnou soutěží. Vznik nezaměstnanosti, ale vysvětlují malou pružností mezd, která je způsobena vlivem určitých regulačních mechanismů ze strany odborů a státu (kolektivní smlouvy, mzdové sazby, minimální mzda aj.).

Nezaměstnanost je dále spojována s nedostatečnými podněty k práci. Vědomí existence sociální sítě s podporami v nezaměstnanosti blížícími se minimální mzdě snižuje úsilí nezaměstnaných při hledání zaměstnání. Trh práce se podle liberálů v krátkém období nevyčistí, neboť úprava kolektivních smluv a odměňování je nákladný a dlouhodobý proces. V dlouhém období však mají mzdy tendenci přizpůsobovat se tržním podmínkám a pohybují se tak, aby vyrovnaly nabídku a poptávku na trhu práce.

Keynesiánský přístup k trhu práce vychází z předpokladu, že mzdy nejsou dostatečně pružné a ekonomickým šokům se nepřizpůsobují dostatečně rychle, aby vyčistily trh práce. Podle Keynesa (1963) nejde v případě nezaměstnanosti o neochotu pracovat za stávajících mzdových podmínek. Příčinou nezaměstnanosti jsou dva rozhodující faktory - nedostatečná agregátní poptávka, která je ovlivněna nedostatečnou kupní silou obyvatelstva a omezeným sklonem (ochotou) k investicím. Nedostatečná agregátní poptávka vede k omezování investic a následně i k nižší zaměstnanosti. Dalším důležitým faktorem je

technologický pokrok, který způsobuje nahrazení živé práce stroji, ekonomika však nestačí vytvářet nové pracovní příležitosti pro uvolněnou pracovní sílu. V ekonomice tak vzniká nucená nezaměstnanost jako důsledek nedostatečné agregátní poptávky a technologického pokroku. Tyto faktory však nejsou podle keynesiánců regulovatelné pouze tržním mechanismem. Z tohoto důvodu je v oblasti ekonomiky nutná intervence státu, neboť prostřednictvím podpory státu lze zvýšit ochotu investovat, a tak ovlivnit poptávku formou veřejných výdajů. Proto sociální stát není chápán jako faktor ovlivňující nezaměstnanost negativně, neboť sociální stát svými sociálními dávkami podporuje agregátní poptávku, která stimuluje růst počtu pracovních míst. Keynesiánci dávají přednost výměně nižší nezaměstnanosti za vyšší inflaci oproti klasikům a liberálům, kteří dávají přednost nízké inflaci před vyšší mírou nezaměstnanosti.

Podle marxistické koncepce trhu práce, je nezaměstnanost výsledkem poklesu poptávky po práci, který je dán tím, že centralizace kapitálu urychluje technické a technologické změny ve výrobě. Ze zaměstnání jsou přímo vytlačovány osoby nahrazené stroji, ale i osoby, které by byly při rozšiřování výroby na staré technické základně pracovním trhem absorbovány. Vzniká tak rezerva pracovních sil. Existence této rezervy pracovních sil reguluje pohyb mezd v souladu s potřebami kapitálu, udržuje cenu pracovní síly v hranicích rentability kapitálových vkladů. V průběhu let se ukázalo, že Marxova prognóza se nenaplnuje, mzdy rostly, pracovní doba se zkracovala a zaměstnanci získávali prostřednictvím odborů vyjednávací moc. Přínosem marxistického pojetí je, že prostřednictvím ekonomické interpretace se pokusil vysvětlit historický vývoj společnosti. Marx tvrdil, že za hodnotami a názory lidí se skrývají ekonomické zájmy jejich společenské a ekonomické třídy ke které náleží a tyto zájmy se snaží prosadit.

V současné době většina ekonomů připouští, že fungování trhu práce ovlivňuje celá řada ekonomických, kulturních, sociálních, politických a osobních faktorů.

Při vysvětlování příčin nezaměstnanosti v České republice se lze přiklánět spíše k liberalistické koncepci trhu práce, která považuje za hlavní příčinu nezaměstnanosti vysokou cenu práce, která je způsobena vysokým daňovým zatížením mzdy⁵. Nezaměstnanost je dále ovlivněna i vyšší podporou. Vědomí existence sociální sítě s podporami v nezaměstnanosti blízcími se minimální mzdě snižuje úsilí nezaměstnaných při hledání zaměstnání. Navíc komplikovaný způsob propouštění ze strany zaměstnavatelů působí často negativně na tvorbu nových pracovních příležitostí v podnikatelské sféře (zaměstnavatel, který zaměstnance nepřijímá, nemusí je v době ekonomické recese propouštět).

⁵ Zaměstnanec, který má hrubou mzdu 17 500 Kč (čistý příjem 13 693 Kč) je přímo i skrytě zdaněn částkou 9 932 Kč a stojí zaměstnavatele měsíčně 23 625 Kč. Míra zdanění činí 42 %!

3 NEZAMĚŠTNANOST A JEJÍ CHARAKTERISTIKY

3.1 Definice nezaměstnanosti

Nezaměstnanost vyjadřuje stav, kdy člověk nemá placené zaměstnání, ale také hromadný sociální jev, kdy řada osob stojí mimo ekonomický proces (Večerník a kol. 1998). První pohled se vztahuje k životním strategiím jedinců, kteří se buď snaží z této situace vymanit, nebo naopak rezignují. Druhé hledisko se vztahuje ke strategiím společnosti, která se snaží omezit nezaměstnanost aktivní politikou zaměstnanosti (rekvalifikace, veřejně prospěšné práce apod.), anebo alespoň podpořit nezaměstnané po dobu hledání nové práce (podpora v nezaměstnanosti, sociální dávky).

Za nezaměstnaného lze obecně označit osobu:

- schopnou práce (věkem a zdravotním stavem);
- hledající aktivně zaměstnání během určitého období;
- ochotnou a schopnou ihned nastoupit do zaměstnání;
- která je i přes tuto snahu v daný okamžik bez zaměstnání.

Všechny uvedené podmínky musí být splněny, aby mohla být osoba kvalifikována jako nezaměstnaná (podle Mezinárodního úřadu práce v Ženevě).

3.2 Měření míry nezaměstnanosti

Obecně je míra nezaměstnanosti měřena jako počet nezaměstnaných osob (U) k pracovním silám (E+U). Souhrn potenciálních pracovníků zahrnuje zaměstnané (E) a ty, kteří zaměstnání nemají (U). K zachycení poměru mezi těmito dvěma skupinami se používá ukazatel obecné míry nezaměstnanosti (Mertlík, Soukup, 1991).

Vzorec pro výpočet obecné míry nezaměstnanosti je následující:

$$u = \frac{U}{E + U} * 100 (\%)$$

u - obecná míra nezaměstnanosti
 U - počet nezaměstnaných pracovníků
 E - počet zaměstnaných pracovníků
 L - velikost pracovních sil
 (ekonomicky aktivní obyvatelstvo).
 L = E + U

Uvedené měření nezaměstnanosti má některé nedostatky - nepostihuje například osoby, které nenašly zaměstnání během referenční doby, nebo osoby, které nevěří, že práci najdou, a tak jí přestaly hledat. Dalším problémem je zachycení sezónní a skryté nezaměstnanosti (Mach 1998).

K posouzení míry zasažení určité sociální skupiny slouží *specifická míra nezaměstnanosti*, která představuje podíl nezaměstnaných určité sociální kategorie z celku ekonomicky aktivních příslušníků této kategorie (zaměstnaných i nezaměstnaných). Jedná se například o podíl osob se změněnou pracovní schopností z celku ekonomicky aktivních osob se změněnou pracovní schopností. Pomocí specifické míry nezaměstnanosti můžeme porovnávat stupeň zasažení jednotlivých sociálních kategorií, což jejich podíly nedovolují, neboť neberou v úvahu početnost uvedených kategorií v populaci.

V České republice se počty nezaměstnaných a míra nezaměstnanosti zjišťují dvěma základními způsoby - na základě evidence úřadu práce a také na základě statistických výběrových šetření pracovních sil prováděné Českým statistickým úřadem.

Registrovaná nezaměstnanost - zjišťovaná na základě evidence úřadu práce, vychází z počtu žadatelů o zaměstnání přihlášených na úřadě práce. Výhodou je naprosté rutinní zjišťování, nevýhodou je, že nezachycuje tzv. skrytou nezaměstnanost, tj. osoby, které nehledají zaměstnání prostřednictvím úřadu práce nebo z nějakých důvodů na hledání zaměstnání rezignovaly.

Výběrová šetření pracovních sil se periodicky provádějí na výběrových souborech reprezentativních pro danou populaci. Provádí se rotačním způsobem, kdy každá ze sledovaných domácností je šetřena po pět čtvrtletí a každé čtvrtletí se vymění jedna pětina domácností. Šetření se zaměřuje na hlavní a vedlejší zaměstnání. Pokud respondent přerušil zaměstnání, šetřením se zjišťují důvody ukončení zaměstnání a způsoby hledání práce. Vzhledem k tomu, že šetřením jsou zachyceni i lidé, kteří se neucházejí o práci prostřednictvím úřadu práce, bývá míra nezaměstnanosti zjišťována prostřednictvím výběrového šetření pracovních sil o několik desetin procenta vyšší, než míra nezaměstnanosti zjištěná prostřednictvím evidence úřadu práce.

3.3 Dynamika zaměstnanosti a nezaměstnanosti

3.3.1 Přirozená míra nezaměstnanosti

Trh práce, přestože může mít stabilní míru nezaměstnanosti, je v neustálém pohybu, neboť v každém období určité procento zaměstnaných práci ztrácí (z) a určité procento nezaměstnaných práci nalézá (n).

Řešíme-li rovnici pro míru nezaměstnanosti U/L , respektive pro *přirozenou míru* u^* , dostaneme:

$$\frac{U}{L} = \frac{z}{z + n} * 100 \quad (\%)$$

Z rovnice plyne, že míra nezaměstnanosti (U/L) závisí na míře, v jaké ztrácejí zaměstnané osoby práci (z) a míře, v jaké nezaměstnané osoby práci nalézají (n). Z rovnice tak vyplývá, že čím vyšší je míra ztráty práce (z), tím je vyšší míra nezaměstnanosti a naopak čím vyšší je míra nalezení práce (n), tím nižší je míra nezaměstnanosti (Mach 1998).

Nezaměstnanost existuje jednak tehdy, když je skutečný produkt pod i nad úrovní potencionálního produktu, ale i tehdy, když ekonomika operuje na úrovni potencionálního produktu tj. $Y=Y^*$. Tuto nezaměstnanost nazýváme *přirozenou mírou nezaměstnanosti* tj. mírou nezaměstnanosti, která nastává tehdy, je-li ekonomika v dlouhodobé rovnováze (při přirozené míře nezaměstnanosti nevykazuje inflace tendenci ke zvyšování či snižování).

Přirozená míra nezaměstnanosti je nejnižší míra nezaměstnanosti, která je dlouhodobě udržitelná. Není však optimální mírou nezaměstnanosti, neboť té by bylo dosaženo tehdy, pokud by byl maximalizován čistý ekonomický blahobyt.

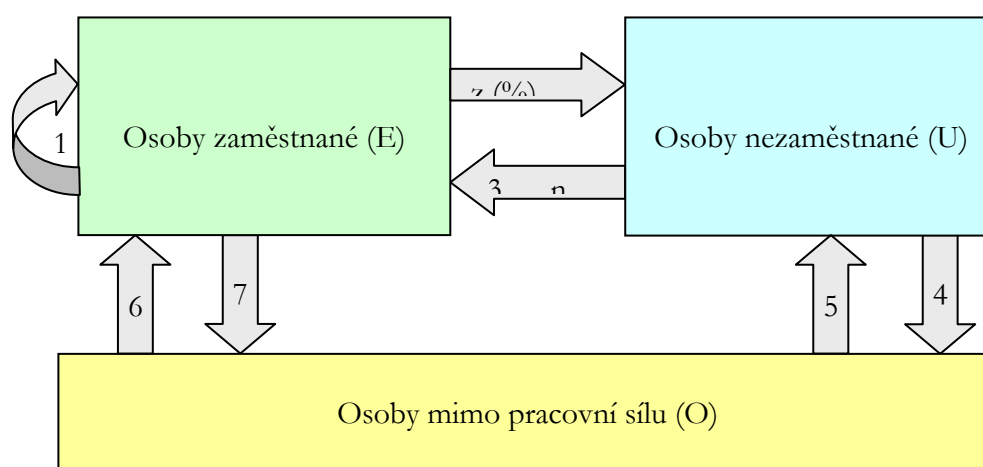
Mezi základní determinanty, které ovlivňují úroveň přirozené míry nezaměstnanosti patří (Samuelson 1991, Keynes 1963):

- 1) *Nepružné mzdy*, které způsobují, že se trhy práce nevyčišťují okamžitě.
- 2) *Vládní politika* - vlivem vyšších sociálních jistot vytvořených vládou mají lidé bez práce menší zájem o hůře placenou práci. To má vliv na růst nezaměstnanosti.
- 3) *Strukturální změny* - na základě technického a technologického rozvoje dochází v ekonomice rychlejším změnám. Pracovníci reagují na tyto změny mnohem pomaleji, dochází tak k růstu nezaměstnanosti.
- 4) *Demografická skladba obyvatelstva země a její vývoj* - změny ve struktuře aktivního obyvatelstva, jako je rostoucí ekonomická aktivita dospívající mládeže, příslušníků menšin a žen, mají vliv na míru nezaměstnanosti, neboť tyto skupiny mají větší tendenci k nezaměstnanosti.
- 5) *Čas* - k nalezení zaměstnání je potřeba určité množství času, které je ovlivněno informovaností o volných pracovních místech.

3.3.2 Dynamika zaměstnanosti a nezaměstnanosti

V reálném hospodářském životě mají pracovní síly rozdílné schopnosti a odlišné preference a velmi různorodé jsou i jednotlivé druhy prací. Současně neexistuje dokonalý tok informací o poptávce firem po práci (o volných pracovních místech) a o práci nabízené pracovníky. Nedokonalá je i geografická mobilita pracovníků. Všechny tyto okolnosti vedou k tomu, že hledání odpovídající práce, jak na straně firem, tak i na straně pracovníků, vyžaduje v reálném životě čas. Vznikají tak složité dynamické vztahy, kdy dochází k přechodu mezi zaměstnanými pracovníky (E) a nezaměstnanými pracovníky (U) a osobami mimo pracovní sílu (O).

Graf č.4. Dynamika zaměstnanosti a nezaměstnanosti (Mach, 1998)



1. Tok osob ve směru 1 značí změnu práce uvnitř souboru zaměstnaných osob (E), aniž jsou tyto osoby nezaměstnány .
2. Tok osob ve směru 2 znamená pohyb osob mezi souborem zaměstnaných (E) a nezaměstnaných (U): představuje ztrátu práce zaměstnaných osob, tyto osoby se stávají nezaměstnanými.
3. Tok osob ve směru 3 představuje pohyb ze souboru nezaměstnaných (U) do souboru zaměstnaných (E): představuje ty osoby ze souboru nezaměst-

naných, které našly práci.

4. Tok ve směru 4 představuje pohyb osob ze souboru nezaměstnaných (U) do souboru osob mimo pracovní síly (O), (tj. osoby, které rezignovaly a přestaly hledat práci).
5. Tok osob ve směru 5 představuje pohyb osob ze souboru mimo pracovní síly (O) do souboru nezaměstnaných (U), protože nenaleznou ihned práci (absolventi škol, nebo nezaměstnaní, kteří přestali hledat práci a po čase opět aktivně práci hledají apod.).
6. Tok osob ve směru 6 značí pohyb osob ze souboru mimo pracovní síly (O) do souboru zaměstnaných (studenti, kteří ukončili studium a ihned našli práci aj.).
7. Tok osob ve směru 7 představuje pohyb osob ze souboru zaměstnaných (E) do souboru mimo pracovní síly (odchod do starobního důchodu, nástup žen na mateřskou dovolenou, zahájení studia, nástup vojenské služby apod.).

Na obrázku značíme (n) míru nalezení práce, tj. podíl nezaměstnaných pracovníků z celkového počtu nezaměstnaných, kteří každý měsíc naleznou práci. Míru ztráty práce značíme (z), tj. podíl zaměstnaných osob z celkového počtu zaměstnaných osob, které každý měsíc svou práci ztratí. Existuje soubor osob mimo pracovní síly (O), který modifikuje i rozsah nezaměstnanosti.

Jak je patrné z grafu č. 4, součet toků značených čísly 1, 2, 7 představuje počet osob, které ztrácejí práci a počet osob, které nacházejí práci je dán součtem toků 1, 3, 6. Rozdíl mezi toky osob, které práci ztrácejí a mezi osobami, které práci nalézají pak udává změnu v zaměstnanosti:

$$\text{Tok } (1+2+7) - \text{tok } (1+3+6) = \text{změna v zaměstnanosti}$$

Změnu v nezaměstnanosti lze vyjádřit identicky:

$$\text{Tok } (2+5) - \text{tok } (3+4) = \text{změna v nezaměstnanosti.}$$

3.4 Druhy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost se obvykle člení podle příčin vzniku na následující druhy (Knoll 1993, Keynes 1963):

Frikční nezaměstnanost - je velmi nízká nezaměstnanost (asi 1-2%), která se vyznačuje tím, že trvá pouze krátké období a vzniká tehdy, kdy jedinec opouští zaměstnání za účelem hledání nového uplatnění nebo výhodnějšího místa (např. vyšší mzda, lepší pracovní klima, větší šance na pracovní postup, vyšší uspokojení z vykonávané práce apod.).

Tato nezaměstnanost trvá v průměru 6-12 týdnů. Dochází při ní k normálnímu pohybu (fluktuaci) pracovních sil. V angličtině se tyto osoby označují jako „lidé mezi dvěma zaměstnáními“ (people between two jobs), čímž se zdůrazňuje přechodnost tohoto stavu, nazývaného frikční neboli flukтуаční nezaměstnanost.

Frikční nezaměstnanost je determinována časem, který je potřebný pro nalezení nového pracovního místa. Množství času potřebného k nalezení zaměstnání je ovlivněno informovaností na trhu práce. Frikční nezaměstnanost je složkou přirozené míry nezaměstnanosti.

Strukturální nezaměstnanost - objevuje se tehdy, kdy nesoulad mezi nabídkou a poptávkou po práci je způsoben tím, že poptávka po určitém druhu práce se zvyšuje, zatímco poptávka po jiném druhu práce se snižuje a nabídka se ani v jednom případě nepřizpůsobuje dostatečně rychle. Proto se setkáváme s nerovnováhami u jednotlivých povolání, protože jednotlivé sektory se rozvíjejí a jiné upadají. Indikátorem strukturální nezaměstnanosti je vysoký počet neobsazených pracovních míst a vysoký počet nezaměstnaných, a dále také růst průměrné délky trvání nezaměstnanosti.

Příčiny vzniku strukturální nezaměstnanosti jsou následující:

- 1) Prostorová imobilita pracovních sil.

- 2) Pokles poptávky po pracovních silách v důsledku technického a technologického rozvoje.
- 3) Malá flexibilita pracovních sil.

Pro strukturální nezaměstnanost je příznačné, že nezaměstnaní mají obvykle společný určitý věk, kvalifikaci, dovednosti. Strukturální nezaměstnaností jsou tak ohroženy především starší osoby, osoby s nízkou kvalifikací a osoby se změněnou pracovní schopností. Dále strukturální nezaměstnanost postihuje jedince, kteří byli zaměstnáni ve sféře, kde je jejich práce - práce živá - nahrazena technikou. Strukturální nezaměstnanost je tak do značné míry ovlivněna poklesem poptávky po pracovní síle v důsledku technického a technologického vývoje, proto se tato nezaměstnanost také někdy označuje jako „technologická“. Strukturální nezaměstnanost je složkou přirozené míry nezaměstnanosti.

Sezónní nezaměstnanost - vzniká v důsledku sezónních výkyvů poptávky po práci, která je ovlivněna specifickými rysy příslušného oboru a její závislostí na ročních obdobích (např. zemědělství, stavebnictví, turistika aj.). Dále je způsobena výkyvy ve spotřebě, které jsou vyvolány institucionálními příčinami (např. vánoční a velikonoční svátky aj.). Sezónní nezaměstnanost patří mezi krátkodobou nezaměstnanost a je složkou přirozené míry nezaměstnanosti.

Cyklická nezaměstnanost - je vyvolána cyklickými fluktuacemi ekonomiky. Tento druh nezaměstnanosti vzniká tehdy, když je celková poptávka po práci nízká v důsledku nedostatečné agregátní poptávky. Nezaměstnanost se zvyšuje prakticky ve všech sektorech ekonomiky, neboť v období recese dochází k nevyužití stávajících kapacit z důvodů odbytových potíží. Dochází tak k růstu celkové nezaměstnanosti. Cyklická nezaměstnanost ukazuje na celkový stav trhu práce, ale i na celkový stav národního hospodářství.

Další možnost, jak lze rozlišovat nezaměstnanost, je podle dobrovolnosti a podle doby trvání nezaměstnanosti (Knoll 1993, Samuelson 1991, Giddens 1999)

Dobrovolná nezaměstnanost - nastává tehdy, pokud nezaměstnaní nemají z různých důvodů zájem o nabízená pracovní místa, kterých je sice dost, ale nevyhovují nárokům uchazečů (např.: jsou dostatečně ekonomicky zabezpečeni, nechtějí pracovat při stávající tržní mzdové sazbě, dává přednost volnému času nebo ztratili naději, že zaměstnání najdou apod.).

Nedobrovolná nezaměstnanost - mzdy se ve skutečnosti nepohybují tak rychle, aby vyčistily trh práce, mají spíš tendenci reagovat na ekonomické šoky zpomaleně. Nastává tak situace, kdy při stávající mzdové sazbě je celková poptávka po pracovní síle nižší než její celková nabídka. Pracovní síly aktivně usilují o nalezení zaměstnání, ale nemohou ho nalézt, vzniká tak nedobrovolná nezaměstnanost.

Skrytá nezaměstnanost - uvádí se také „skrytá pracovní síla“ - hovoří se zde o nezaměstnaných, kteří jako nezaměstnaní registrováni nejsou, i když zaměstnání nemají. Skrytá nezaměstnanost je formou nezaměstnanosti, při níž si nezaměstnaná osoba práci nehledá a ani se jako nezaměstnaná neregistruje na pracovním úřadě. Jedná se většinou o osoby, které unikly do jiného statusu - studium, mateřství, práce v domácnosti apod.

Dlouhodobá nezaměstnanost – důležitou charakteristikou nezaměstnanosti je délka trvání nezaměstnanosti, která je charakterizována průměrnou délkou období, kdy je osoba nezaměstnaná. Doba trvání nezaměstnanosti je závislá jednak na strukturálních charakteristikách trhu práce, dále také závisí na

cyklických faktorech (na momentálním stavu ekonomického cyklu).

Dlouhodobou nezaměstnanost lze definovat různým způsobem. V zemích Evropské unie je za dlouhodobě nezaměstnaného považován ten, kdo se nemůže uplatnit na pracovním trhu minimálně rok. V České republice je tato doba kratší, a to o půl roku, což představuje maximální dobu nároku na pobírání podpory v nezaměstnanosti (Ministerstvo práce a sociálních věcí).

Krátkodobá nezaměstnanost - tato nezaměstnanost trvá pouze krátké období v průměru zpravidla do tří měsíců, svým charakterem se jedná převážně o přechodnou nezaměstnanost.

3.5 Náklady nezaměstnanosti

Měření nákladů nezaměstnanosti je problematické, neboť nezaměstnanost postihuje odlišným způsobem různé skupiny společnosti (např. rozdílná je podle vzdělání, věku, či pohlaví). Proto jsou i ve společnosti velmi nerovnoměrně rozděleny náklady nezaměstnanosti.

Důležité je odlišit náklady jednotlivců od nákladů národní ekonomiky. Nezaměstnaná osoba je postižena snížením disponibilního důchodu, a tím i snížením životní úrovně. Dlouhodobá nezaměstnanost pak vede ke ztrátě kvalifikace, motivace a flexibility pracovní síly a tím i ke snížení možnosti uplatnění na pracovním trhu.

Pro národní ekonomiku jsou náklady nezaměstnanosti spojeny s plýtváním zdroji, neboť dojde-li k cyklické nezaměstnanosti, tj. k takové nezaměstnanosti, která převyšuje přirozenou míru nezaměstnanosti, dochází k nevyužití zdrojů. Okunův zákon říká, že zvýší-li se cyklická nezaměstnanost o jeden procentní bod, dojde k poklesu HDP o dva procentní body pod úroveň potenciálního produktu. Tento pokles produkce pod úroveň potenciálního produktu vyvolává

četné ztráty např. nižší příjmy státu z daní, vyšší výdaje na rekvalifikaci, sociální dávky a podporu v nezaměstnanosti apod. (Okun 1970, Samuelson 1991).

Přestože měření nákladů na nezaměstnanost je problematické, na základě dat získaných z ministerstva práce a sociálních věcí a ministerstva financí stojí podle propočtů státní pokladnu jeden nezaměstnaný 179 436 korun ročně (rok 2004). Měsíčně ztráta veřejných rozpočtů na jednoho nezaměstnaného činí 14 953 korun. V přepočtu to znamená, že stát na půl miliónu nezaměstnaných vydá ročně 89 miliard korun, což je přibližně 10 % státního rozpočtu za rok 2004. Do částky za výdaje na nezaměstnané jsou zahrnuty, kromě podpor také platby za sociální a zdravotní pojištění a také výdaje na tzv. aktivní politiku zaměstnanosti. Do té patří rekvalifikace, tvorba míst na veřejně prospěšné práce a také investiční pobídky pro zaměstnavatele na tvorbu pracovních míst⁶.

Tabulka č. 1.: Náklady nezaměstnanosti v ČR v roce 2004.

Náklady nezaměstnanosti	Na nezaměstnanou osobu/měsíc	Na nezaměstnanou osobu/rok	Na 500 000 nezaměstnaných osob /rok
Ušlé daně včetně zdravotního a sociálního pojištění	8 032 Kč	96 384 Kč	48,192 mld. Kč
Sociální dávky na nezaměstnaného	6 245 Kč	74 940 Kč	37,470 mld. Kč
Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti	676 Kč	8 112 Kč	4,056 mld. Kč
CELKEM	14 953 Kč	179 436 Kč	89,718 mld. Kč

Pramen: výpočet autora podle dat MPSV a MFČR.

Při počtu 49,2 tisíc nezaměstnaných absolventů v roce 2004, činily výdaje ve veřejných rozpočtech na nezaměstnané absolventy 8,8 mld. korun. Vedle těchto nákladů, které vznikají ušlými daněmi a vyplacenými sociálními dávkami je

⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí dostalo v roce 2004 na aktivní politiku zaměstnanosti od státu 4,056 miliardy korun. Zaměstnavatelé v místech s vysokou nezaměstnaností mohou na jedno místo dostat až 200 tisíc korun.

u absolventů škol také nutno zmínit náklady na studium, které podle hrubých odhadů činí dalších 3,8 mld. korun⁷.

⁷Průměrné náklady na žáka učiliště a středních škol v roce 2004 činily 25 000 Kč na rok studia a u vysokoškoláků tyto náklady činily 33 300 Kč na rok studia (MŠMT). V přepočtu to znamená, že průměrné výdaje na pokrytí nákladů činí 75 až 165 tis. Kč na celkové období studia podle druhu a stupně studia. Pokud při výpočtu vezmeme dále v úvahu, že počet nezaměstnaných absolventů škol činil v roce 2004 49,2 tisíc osob, lze na základě těchto dat odhadovat, že veřejné rozpočty přišly přibližně o dalších 3,8 mld. korun, které byly vynaloženy na odbornou přípravu nezaměstnaných absolventů škol. Tyto výdaje nelze brát jako zcela ztracené, neboť nezaměstnaní absolventi škol dříve nebo později uplatnění na trhu práce naleznou. Avšak nezaměstnanost má určitý vliv na ztrátu některých znalostí a dovedností, které absolventi během studia získaly, výdaje vynaložené na vzdělání absolventů škol jsou proto díky nezaměstnanosti částečně znehodnoceny.

4 DŮSLEDKY A PROBLÉMY SOUVISEJÍCÍ SE ZTRÁTOU ZAMĚSTNÁNÍ

4.1 Význam zaměstnání pro člověka

Význam zaměstnání pro člověka vyplývá z centrální role práce a zaměstnání v moderní společnosti. Zaměstnání je zdrojem identity člověka, neboť prostřednictvím zaměstnání si definujeme cíle, status, sociální kontakty, strukturu života a jiné.

Nezaměstnaní lidé jsou tak v naší kultuře sraženi do určité prázdnoty, neboť prostřednictvím práce, potažmo příjmů získaných prací, jsou uspokojovány základní potřeby člověka. Být bez zaměstnání tak pro člověka znamená deprivaci v základních potřebách (Freud 1990, Mareš 1998).

Giddens (1999) shrnuje šest charakteristik placené práce, které mají pro život člověka klíčový význam.

1. *Hmotné zabezpečení* - prostřednictvím zaměstnání získává jedinec mzdu nebo plat, který je hlavním zdrojem finančních prostředků, které slouží k uspokojení přání a potřeb. Úroveň hmotného zabezpečení ovlivňuje i to, jaké přání a potřeby člověk vůbec má.
2. *Rozvoj činností* - zaměstnání je základnou pro získávání a zdokonalování dovedností a schopností člověka.
3. *Pestrost života* - zaměstnání představuje vstup do prostředí kontrastující s domácím prostředím.
4. *Struktura času* - osoby, které jsou zaměstnány, mají den organizován podle rytmu práce.
5. *Sociální kontakty* - pracovní prostředí často přináší přátelství a možnost podílet se na dalších aktivitách s ostatními lidmi.

6. *Osobní identita* - zaměstnání přináší osobní uspokojení, sebeúctu, sociální status.

4.2 Sociální důsledky a problémy související s nezaměstnaností

Vzhledem k významu práce a zaměstnání pro život v naší kultuře je nepochybné, že nezaměstnanost má značný vliv na společenský život nezaměstnaných jedinců. Důsledky, které jsou se ztrátou zaměstnání spojeny, však mohou postihovat různé skupiny společnosti odlišným způsobem (např. rozdílné jsou podle vzdělání, věku, či pohlaví aj.). Přesto jsou určité zkušenosti sdíleny všemi nezaměstnanými - nezaměstnaní vzhledem k tomu, že nemají práci, mají dostatek volného času, ale nemají dostatek finančních prostředků, aby tento volný čas ideálně využili.

Mareš (1998) uvádí různé důsledky a problémy související s nezaměstnaností:

Změna struktury času

Rozbití časové struktury dne a změny ve vnímání času jsou považovány za jeden z nejvýraznějších důsledků nezaměstnanosti. Nezaměstnanému ubíhá čas mnohem pomaleji než zaměstnanému. Dny nemají žádnou strukturu a volný čas přestává mít pro nezaměstnaného důležitou roli, neboť jeho smysluplné naplnění se pro něj stává problémem. Po určité době je pro nezaměstnaného obtížné rozlišit všední dny od víkendů. Jen malá část lidí, kteří ztratí zaměstnání, je schopna si udržet určitou časovou strukturu dne (zaměstnaní lidé mají den a týden přirozeně strukturovaný na pracovní a volnočasovou část).

Tento problém se vyskytuje zejména u mladých lidí, jejichž volný čas bývá často vyplňován nudou. Tito mladí lidé mají tendence se shromažďovat se stejně postiženými vrstevníky (postiženými nezaměstnaností). Tím vzniká nebezpečí

růstu sociálně patologických jevů. Jedná se zejména o kriminální činnosti směřující k získání finančních prostředků, ale také o nadměrné požívání alkoholu či jiných drog.

Snížení životní úrovně

Nutnost žít jen z podpory v nezaměstnanosti znamená pro nezaměstnaného a jeho rodinu dosti podstatné snížení životní úrovně, i když nízký životní standard není vázán pouze na nezaměstnanost.

Finanční problémy osob žijících z podpor v nezaměstnanosti jsou značné, neboť po ztrátě zaměstnání dojde ke snížení příjmu v průměru o polovinu. Zejména dlouhodobá nezaměstnanost přináší pokles životní úrovně, neboť příjem z podpor stěží pokrývá základní potřeby. Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím je jeho finanční situace horší. Dlouhodobá nezaměstnanost je předplacená vstupenka do světa chudoby a nouze.

Sociální izolace

Ztráta zaměstnání vede k sociální izolaci, neboť zaměstnání je významným zdrojem sociálních kontaktů. Lidé bez zaměstnání ztrácejí sociální kontakty s osobami na bývalém pracovišti, oboustranná ztráta zájmu o jejich zachování plyne především z toho, že mizí prostor pro sdílení společných životních zkušeností a hodnot.

Po ztrátě zaměstnání se lidé vyhýbají nejen těm, kdo jsou zaměstnání, ale vyhýbají se i kontaktům s ostatními nezaměstnanými, jež jsou pro ně nepříjemné. Přesto je nutno chápat sociální izolaci nezaměstnaných především jako izolaci od zaměstnané populace. Do tohoto typu izolace se jedinci i rodiny dostávají postupně a může k němu docházet i při rozvinutém společenském životě nezaměstnaných osob, je-li omezen na stejně postižené. Tento problém je zesilován v místech, kde dochází k masové nezaměstnanosti.

Ztráta statusu

Zaměstnání a z něho plynoucí příjem poskytuje mladému člověku vážnost a status dospělého člověka. Umožňuje mu finanční nezávislost a možnost založení rodiny. Naopak ztráta zaměstnání brání vytvářet a potvrzovat sociální vztahy, uspokojovat kulturní potřeby a udržovat určitý životní standard. Navíc se ztrátou zaměstnání také souvisí určité nepříjemné povinnosti (např. návštěvy úřadu práce apod.).

V moderní společnosti, kde je zaměstnání přisuzována důležitá role, znamená ztráta zaměstnání viditelný znak selhání. To vede k situaci, že řada osob po ztrátě zaměstnání odmítá přijmout status nezaměstnaného a vyhýbá se všemu, co by je mohlo jako „nezaměstnané“ identifikovat. Nezaměstnané osoby se proto obvykle snaží udržet co nejdéle většinu znaků konzumního stylu života. Největší potíže se svou adaptací na stav nezaměstnanosti mají osoby ctící etiku práce, lidé ctižádostiví.

Rodina

Důsledky nezaměstnanosti nepocítují jen ti, kdo ztratili své zaměstnání, ale zasahuje i do širších příbuzenských vztahů. To je dáno tím, že nezaměstnanost kromě finančních potíží přináší určité narušení denních pravidel a zvyklostí fungování rodiny. Nezaměstnanost tak může narušit, anebo i zcela rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny a přivodit tak krizi rodinného systému. Toto je patrné především v tradičně orientovaných rodinách.

Zdraví

Již výzkumy prováděné ve 30. letech⁸ naznačily souvislost mezi nezaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu populace. Tehdy se pozornost zaměřovala hlavně na podvýživu a nevyváženou stravu a nemoci s nimi spojené. Vzhledem k tomu, že dnešní sociální stát kryje životní minimum lépe, došlo k přesunu od výskytu nemocí spojených s nedostatečnou výživou k nemocem spojeným se stresem. Stres ohrožuje především imunitní soustavu a kardiovaskulární systém člověka. Ke stresu se přidávají další doprovodné faktory jako kouření, požívání alkoholu apod.

Nezaměstnanost má také vliv na duševní stabilitu nezaměstnaného. Proces, kterým postupně nezaměstnaný prochází, má následující fáze: šok-optimismus-pesimismus-fatalismus. Do jednotlivých fází se nezaměstnaní dostávají velmi individuálně a nemusí všechny fáze prožít, neboť to závisí na tom, jak rychle dokáží nové zaměstnání nalézt (Warr 1997, Mareš 1998).

1. fáze – šok: jedná se o počáteční reakci člověka, který zpravidla odmítá skutečnost, že se stává nezaměstnaným.
2. fáze – optimismus: lze charakterizovat, jako období usilovného hledání nového zaměstnání a víru v budoucnost. Představuje zpravidla období do 3 měsíců od ztráty zaměstnání.
3. fáze – pesimismus: dochází k poklesu aktivity v hledání zaměstnání, nastupují pocity méněcennosti, snížení sebeúcty apod. Představuje zpravidla období od 6. měsíce po ztrátě zaměstnání.
4. fáze – fatalismus: ztráta jakéhokoliv zájmu o zaměstnání, projevuje se nárůstem apatie vůči společnosti a odmítáním základních lidských a občanských hodnot.

⁸ Lazarsfeld, Jahoda, Zeisel se ve své studii z 30 let, Marienthal : nezaměstnaná obec, zmiňují že třetina osob ze zkoumané populace nezaměstnaných měla zhoršený zdravotní stav (Jeřábek 1997). Jahodová (1982) uvádí příklady lékařských výzkumů z Velké Británie podle, kterých byla míra nemocnosti v rodinách nezaměstnaných o 48 % vyšší, jednalo se o nemoci způsobené nevhodnou skladbou stravy, ale i celkově špatný zdravotní stav.

Nezaměstnaní mají ve srovnání se zaměstnanou populací tendenci být úzkostlivější, je u nich častější výskyt depresí, jsou neurotičtější a více se trápí obavami z budoucnosti. Mají nižší sebevědomí, sebeúctu a trpí poruchami spánku.

Po delší době marného hledání nového zaměstnání se dostavuje apatie, ztráta pracovních návyků, kvalifikace a flexibility. Z těchto důvodů se nezaměstnaní lidé stávají postupem času neuplatnitelnými na trhu práce.

To, že nezaměstnanost, vzbuzuje určité obavy a je stresujícím prvkem potvrzuje i výzkum, který byl proveden Centrem pro výzkum veřejného mínění v roce 2005 (www.cvvm.cas.cz), na téma: Čeho se obáváme a jakým způsobem pohlížíme do budoucnosti? Podle výzkumu nejčastěji pociťují čeští občané obavy ze ztráty zaměstnání. Tuto obavu má více než třetina z dotázaných (viz tabulka č.1), čtvrtina se bojí o zdraví, necelá pětina se obává, že by neměli dost peněz nebo jim klesla jejich současná životní úroveň. Na čtvrté příčce je obava o vlastní bezpečnost a kriminalita. Obava z nedostatku financí v důchodovém věku sužuje desetinu českých občanů. Poměrně často mají lidé strach rovněž o své blízké i celkově z budoucnosti a z budoucí nejistoty.

Tabulka 1: Z čeho máte obavy? (v %)	%
nezaměstnanost – strach ze ztráty zaměstnání	35
nemoc, obavy o zdraví	24
pokles životní úrovně – chudoba, nedostatek peněz	18
kriminalita – obavy o vlastní bezpečnost	13
zabezpečení důchodců – obavy z nedostatku financí ve stáří, z malých důchodů	10
o své blízké – děti, partnera, přátele	8
z budoucnosti – strach z budoucnosti, nejistota	7

5 STRATEGIE NEZAMĚSTNANÝCH

Nezaměstnanost není rozhodně vítaným stavem a představuje pro nezaměstnané velmi tíživé břemeno, neboť ti se musí vyrovnat se ztrátou zaměstnání a se snížením životní úrovně. Na základě těchto změn jsou nezaměstnaní nuceni formovat nové životní strategie, které jsou zaměřeny na hledání zaměstnání, ale také na celkové překonání tohoto neblahého a tíživého stavu (chudoba, stigmatizace apod.).

Volba strategie pak ukazuje na míru aktivního přístupu nezaměstnaného k překonání nežádoucího stavu a je významně ovlivněna třemi faktory:

1. *Situací na trhu práce* - jedná se o podíl mezi počtem nezaměstnaných a volnými pracovními místy podle kvalifikace, profese, odvětví, regionu apod.
2. *Motivací pracovní síly*, která má ekonomický, psychologický a sociálně kulturní rámec.
 - Ekonomický rámec - motivace k hledání zaměstnání je ovlivněna poměrem mezi sociálními dávkami, které nezaměstnaný pobírá v nezaměstnanosti a mzdou, která je mu nabízena.
 - Psychologický rámec - motivace k hledání zaměstnání je ovlivněna hodnocením vlastních možností při získání zaměstnání⁹.
 - Sociálně kulturní rámec - motivace k hledání zaměstnání je ovlivněna snahou o sociální začlenění do společnosti. Tato snaha souvisí s centrální pozicí práce v životě člověka v moderní společnosti.

⁹ Kusá a Valentšíková (1996) se zabývaly otázkou, jak vnímají nezaměstnaní svoje postavení. Došly k závěru, že žadatel registrovaný na úřadu práce má tendenci k podceňování vlastních kvalit a dovedností, neboť identita klienta úřadu práce je vnímána veřejností negativně. Klíčovým faktorem ve vnímání svých kvalit, a tím i postavení na trhu práce, má délka nezaměstnanosti, neboť hodnocení svých kvalit klesá úměrně s délkou nezaměstnanosti.

3. *Dostupností pracovních míst*, která závisí na:

- Preferencích a požadavcích zaměstnavatelů,
- Individuálních možnostech lidského a kulturního kapitálu¹⁰, kterými pracovní síla disponuje a může je na trhu práce uplatnit (tj. vzdělání, praxe apod.).
- Sociální diferenciaci, která má vliv na získání pracovního místa (jedná se o diskriminaci určitých skupin obyvatelstva),
- Institucionalizaci a segmentaci trhu práce (profesní komory aj.).

Výše zmíněné faktory, které mají vliv na hledání zaměstnání, nepůsobí samostatně, ale vzájemně se doplňují a na základě působení všech těchto faktorů volí nezaměstnaní svoji strategii.

Obecně lze strategie členit - na strategie směřující k začlenění na trhu práce a na strategie směřující mimo pracovní trh. Tyto rozdílné strategie jsou charakterizovány způsoby, jakými se pracovní síla vyrovnává se ztrátou zaměstnání a jak na tuto situaci reaguje (Vyhlídal 2002).

¹⁰ **Kulturní kapitál** zahrnuje široký komplex - verbální obratnost, obecné kulturní povědomí, estetické přednosti, informace o školském systému, i doklady o vzdělání. Kulturní kapitál existuje ve třech rozdílných formách:

- jako soubor dovedností a schopností, jež si jedinec osvojuje v průběhu procesu socializace,
- v objektivizované podobě, jako například v knihách, uměleckých dílech, nástrojích vědeckého zkoumání - a to vše vyžaduje speciální kulturní schopnosti,
- v institucionalizované podobě, což je vlastně oficiální vzdělávací systém a doklady o vzdělání. (Bourdieu 1998).

Lidský kapitál zahrnuje soubor znalostí, fyzických, intelektuálních a komunikačních schopností, praktických dovedností, získaných zejména v procesu vzdělání a v praktické činnosti člověka a použitelných pro vytvoření nové hodnoty, uspokojení potřeby.

Sociální kapitál je kapitál sociálních konexí, čestnosti a vážnosti, dále představuje mezilidské vazby, sdílené hodnoty a postoje, důvěru a povinnosti (Bourdieu 1998).

Ekonomický kapitál představuje materiální a finanční bohatství jedince, potažmo rodiny

Strategie směřující k začlenění na trhu práce:

1. Snaha o získání zaměstnání na primárním pracovním trhu¹¹.
2. Snaha o získání zaměstnání na primárním pracovním trhu, nebo přesun na sekundární pracovní trh,¹² avšak do finančně výhodného zaměstnání.
3. Přijetí pozice na sekundárním pracovním trhu, spojené často s vyčkáváním v neaktivitě či se střídáním zaměstnání.

Strategie směřující mimo pracovní trh:

4. Přijetí pozice na nelegálním pracovním trhu při současném pobírání sociálních dávek.
5. Programové odmítnutí pozice na sekundárním trhu práce a postupná izolace v neaktivitě vzhledem k nedostupnosti pracovní příležitosti na primárním trhu práce.
6. Rezignace na účast na trhu práce a přijetí závislosti na sociálních dávkách.
7. Zaměření se na aktivity mimo pracovní trh např. péče o příbuzné, studium apod.

Dá se říci, že způsoby, jakými se pracovní síla vyrovnává se ztrátou zaměstnání, nabývají podoby určitých preferovaných životních strategií, prostřednictvím kterých se snaží pracovní síla získat uplatnění na trhu práce. Pokud se to nedaří, může být volena alternativní strategie kalkulující se sociálními dávkami, nebo s únikem do legitimních statusů mimo trh práce, jako je studium, či péče o děti.

¹¹ Na primárním trhu práce se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. Pracovní místa na primárním trhu práce navíc poskytují možnost zvýšit si kvalifikaci a tím si posílit stabilitu svého zaměstnání, což poskytuje určitě bezpečí před ztrátou zaměstnání propouštěním. To co zajišťuje pracovníkům pozici na primárním trhu práce je jejich lidský kapitál, který splňuje nároky primárního trhu práce, tj. požadavky určitých pracovních míst na specifickou kvalifikaci a dovednosti apod.

¹² Sekundární trh práce je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží s malými požadavky na kvalifikaci a s nižší mzdovou úrovní. Navíc jde o trh s méně stabilní pracovní příležitostí a pracovní kariéra osob je periodicky přerušována obdobími s kratší či delší nezaměstnaností. Pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými (Doeringer – Piore 1971).

Sirovátka (1997) vytvořil typologii strategií nezaměstnaných podle míry aktivního přístupu nezaměstnaného a podle toho, zda aktivity směřují k začlenění na trhu práce a na aktivity směřující mimo pracovní trh. Z tohoto pohledu Sirovátka rozlišuje následující strategie.

Strategie směřující k začlenění na pracovní trh

Strategie hledání – jde o opakovanou snahu o získání pozice na primárním nebo na sekundárním trhu práce avšak finančně výhodné. Při výraznějších problémech v uplatnění na trhu práce se stává méně častou.

Strategie hledání a vyčkávání - nezaměstnaný přijímá sekundární pozici na pracovním trhu. Tato strategie je typická pro déle trvající nezaměstnanost, je spojena s ochotou přijmout podřadnější pozici, aniž by to znamenalo ústup od pracovních aspirací či motivace.

Strategie duální pozice – jde o strategii kombinovaného řešení. Spočívá v přijetí méně výhodné, někdy i nejisté pozice na trhu práce kombinované s jistotou sociálních dávek. Strategie typická pro nekvalifikované pracovníky tam, kde existují bariéry na získání práce na pracovním trhu, nebo je získání práce možné jen za nevýhodných podmínek a chybí sociální a individuální kapitál.

Strategie směřující mimo pracovní trh

Rezignující strategie – jde o rezignaci na zastávanou nevýhodnou pozici na pracovním trhu. Typická pro nekvalifikované starší pracovníky, kteří jsou navíc bez rodinných vazeb či bez podpory okolí a disponují velmi nízkým lidským a sociálním kapitálem. Tuto strategii podporuje anonymní prostředí velkoměst.

Strategie odmítání okrajové pozice – jde o programové odmítání pozice na sekundárním trhu práce. Při této strategii přetrvávají aspirace na legitimní pozici na trhu práce, ale existují současně silné či nepřekonatelné bariéry přístupu na trh práce, které se s trváním nezaměstnanosti posilují. Přijetí nevýhodné pozice na trhu práce je však odmítáno.

Strategie jiných aktivit – spočívá v odmítání účasti na pracovním trhu a zaměření se na jiné aktivity. Je typická pro prostředí, které poskytuje dobré sociální vazby.

Podobných členění lze nalézt celou řadu (E. Anderson 1978- *A place on the corner*, Jay MacLeod – *Ain't No Making it leveled aspirations in a low income neighbourhood* 1995). Všechna členění počítají s aktivním přístupem nezaměstnaných, kteří mají zájem svoji situaci řešit na druhé straně je zde přítomná druhá skupina osob bez motivace, kteří nečinně setrvávají v nabyté pozici.

6 POSTAVENÍ ABSOLVENTŮ ŠKOL NA TRHU PRÁCE

Pozice absolventů škol na trhu práce je velmi specifická, neboť absolventi jsou lidé, kteří mají jen malou a nebo vůbec žádnou pracovní zkušenost. Vzhledem k tomu, že nejsou dostatečně připraveni na výkon povolání, nevyužívají zaměstnavatelé tak často jejich nabídky. Z tohoto důvodu patří absolventi škol mezi rizikovou skupinu na trhu práce.

Stejně jako se vyvíjí postavení absolventů na trhu práce, vyvíjí se i vymezení pojmu absolvent školy. Podle *staršího přístupu* byli jako nezaměstnaní absolventi ve statistikách MPSV označováni a evidováni takoví uchazeči o zaměstnání, jejichž celková doba zaměstnání v pracovním nebo obdobném poměru nedosáhla po úspěšném ukončení studia (přípravy) dvou let, do této doby se nezapočítává doba základní vojenské služby a civilní služby, doba mateřské a další mateřské dovolené. To znamená, že mezi absolventy - uchazeče o zaměstnání jsou zahrnováni nejen absolventi do dvou let po ukončení studia, ale i mnoho dalších, kteří absolvovali před více lety, dokud se jim nepodařilo odpracovat dva roky. Od této definice, která odpovídala zákoníku práce a která zkreslovala údaje o nezaměstnanosti absolventů škol, se postupně upustilo. Úřady práce přešly na novější definici. Podle *nového přístupu*¹³ (definice zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.) patří mezi absolventy - uchazeče o zaměstnání pouze ti uchazeči, kteří úspěšně absolvovali školu nejdéle před dvěma roky. Podle této definice je vykazovaný počet absolventů - uchazečů o zaměstnání nezanedbatelně nižší.

6.1 Faktory ovlivňující postavení absolventů škol na trhu práce

Počet nezaměstnaných absolventů a jeho vývoj je ovlivněn řadou faktorů, zejména však:

Ekonomickým vývojem - trh práce je ovlivňován celkovým vývojem ekonomiky. Klesne-li skutečný HDP o 2% vůči potenciálnímu HDP, vzroste míra nezaměstnanosti přibližně o jedno procento (Okunův zákon). Nepříznivý ekonomický vývoj v předchozích letech vedl logicky i k rostoucí nezaměstnanosti absolventů škol.

Cyklem školního roku - počet nezaměstnaných absolventů se v průběhu každého roku pravidelně mění. Každoročně se začne zvyšovat v červnu, s koncem školního roku. Maximálních hodnot pak dosahuje v září, kdy se na úřadu práce evidují i ti absolventi škol, kteří hledání zaměstnání v průběhu prázdnin nevěnovali pozornost. Naopak nejnižší bývá v květnu.

Zpožděním vzdělávací soustavy - vlivem 3 až 5 letého studijního cyklu dochází k časovému zpoždění nabídky vzdělávací soustavy (druh a počet absolventů). Z tohoto důvodu je obtížné sladit strukturu absolventů s potřebami trhu práce. Dochází tak ke strukturální nezaměstnanosti vlivem nesouladu mezi poptávkou a nabídkou po určitém druhu práce.

Chybějící praxe - vzhledem k tomu, že absolventi nejsou po praktické stránce dostatečně připraveni na výkon povolání, zaměstnavatelé tak nevyužívají jejich nabídky a ve většině případů dávají raději přednost zkušenějším pracovníkům, přestože jsou absolventi škol schopni velmi pružně se přizpůsobit jejich požadavkům. A navíc nejsou zatíženi špatnými pracovními návyky.

¹³ Nový přístup je používán od roku 2004.

Demografický vývoj - změny ve struktuře aktivního obyvatelstva mají vliv na nezaměstnanost. V průběhu 90. let začaly na český trh práce vstupovat ty nejsilnější generace narozené v 70. letech, navíc lidé v tzv. důchodovém věku neodcházejí v okamžiku, kdy se dožijí důchodového věku, ale zpravidla ještě pokračují nějaký čas v práci. To mělo vliv na zvýšení přetlaku na trhu práce zejména ve druhé polovině 90. let.

6.2 Vývoj nezaměstnanosti absolventů škol v ČR (1996 – 2004)

Počet nezaměstnaných absolventů sleduje celkový vývoj na trhu práce, potažmo celkový vývoj ekonomiky.

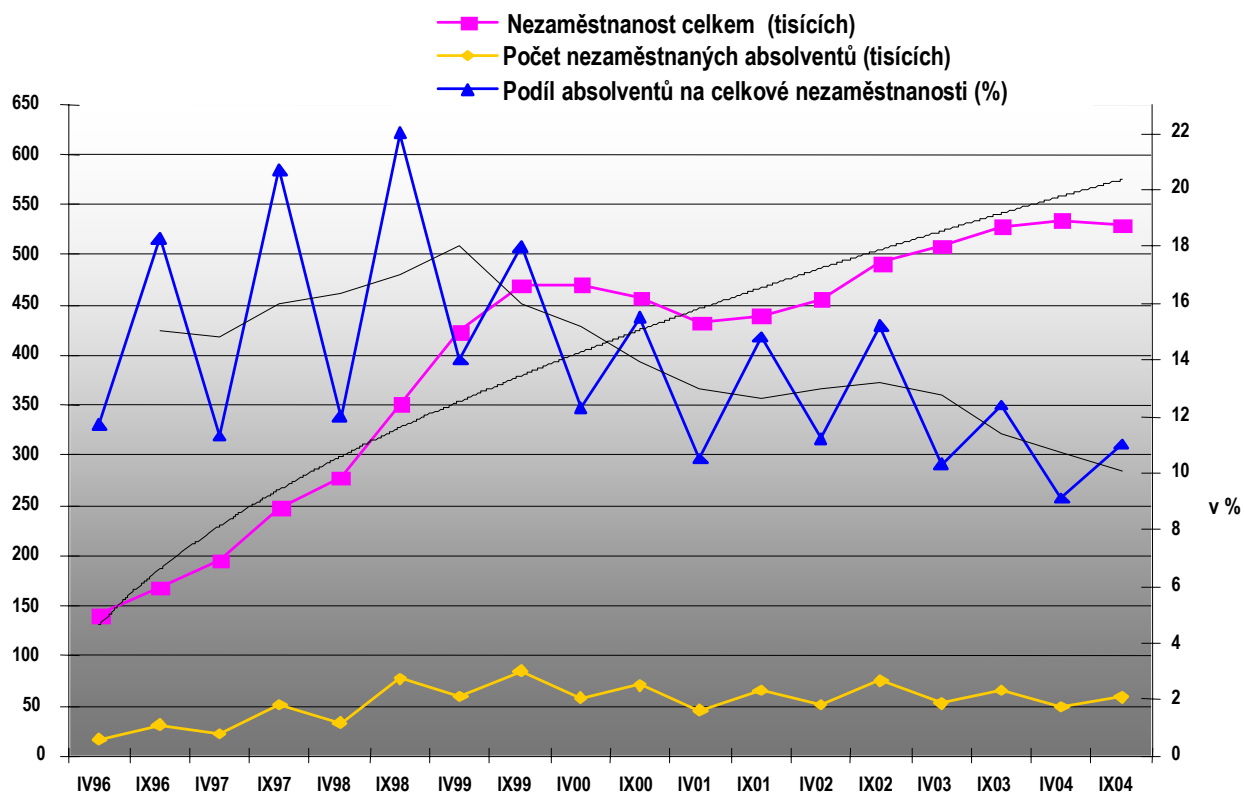
V období let 1996 - 1999 procházela česká ekonomika klasickou recesí. Většina velkých zaměstnavatelů byla nucena k rozsáhlé restrukturalizaci podniků, což s sebou přineslo přetlak na trhu práce. To mělo za následek obtížnější možnost získání zaměstnání, rostla tak obecná míra nezaměstnanosti a specifická míra nezaměstnanosti u určitých sociálních skupin, jako jsou absolventi škol.

Od roku 1996 se počet nezaměstnaných absolventů na trhu práce meziročně zvyšoval z 16,7 tisíc (duben 1996) až na 84,6 tisíc v září 1999.

V období mezi lety 1999 a 2004 dochází každoročně k meziročnímu poklesu počtu nezaměstnaných absolventů. Tento příznivý trend byl jen částečně způsoben zlepšením výkonnosti české ekonomiky. Výrazný vliv na snížení počtu nezaměstnaných absolventů škol mělo razantní organizační opatření Ministerstva školství mládeže a tělovýchovy, které zavedlo ve školním roce 1995/96 povinnou devítiletou školní docházku. Toto opatření se výrazně projevilo ve snížení počtu absolventů různých kategorií vzdělání. V roce 1999 tak absolvoval školu nižší počet vyučených a v roce 2000 nižší počet maturantů, v porovnání s předchozími léty

Dosavadní vývoj celkového počtu nezaměstnaných, dále pak vývoj počtu nezaměstnaných absolventů a jejich podíl na celkové nezaměstnanosti v letech 1996 – 2004 znázorňuje následující graf č. 5 a tabulka č. 1.

Graf č. 5: Vývoj celkového počtu absolventů škol v období 1996 do 2004



Pramen: MPSV.

Jak je patrné z grafu č. 5, průměrný podíl absolventů na celkové nezaměstnanosti má od roku 1999 klesající tendenci. Tento příznivý vývoj dále pokračoval i v následujících letech.

Tabulka č. 1.: Celkový počet nezaměstnaných, počet nezaměstnaných absolventů a podíl nezaměstnaných absolventů na celkové nezaměstnanosti.

		1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Celkový počet nezam. v tisících)	Duben	141	195	278	424	471	433	456	509	535
	Září	169	248	351	470	458	440	492	529	530
Počet nezaměstnaných absol. (v tisících)	Duben	16,6	22	33,4	59,3	57,7	45,7	50,9	52,3	48,7
	Září	31	51,4	77,1	84,6	70,9	65,3	74,8	65,8	58,3
	Průměr	22,7	33,9	51,9	69,5	63	54,8	59,1	55,3	49,2
Podíl absolventů na celkové nezam. (v %)	Duben	11,7	11,3	12	14	12,3	10,5	11,2	10,3	9,1
	Září	18,3	20,7	22	18	15,5	14,8	15,2	12,4	11
	Průměr	13,9	14,9	16,1	15,5	13,5	12,3	12,3	10,6	9,2
Specifická míra nezam. absolventů škol (v %)	Průměr	3,3	4,5	6,0	17,6	14,7	14,9	15,9	14,4	12,3

Pramen: MPSV.

V roce 2000 se absolventi podíleli na celkové nezaměstnanosti v průměru 13,5 %, v roce 2001 a 2002 - 12,3 % a v roce 2003 - 10,6 %. V roce 2004 jsou ve srovnání s předchozími roky hodnoty tohoto ukazatele zatím nejnižší - 9,2 % a oproti roku 2003 to je pokles o 1,4 procentního bodu .

Jak již bylo řečeno, za tímto příznivým vývojem nebyl ekonomický faktor, neboť na trhu práce stále roste celkový počet nezaměstnaných v zemi (viz graf č. 5), zásadní podíl na tomto vývoji mělo organizační opatření Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, které zavedlo povinnou devítiletou školní docházku ve školním roce 1995/96, což ovlivnilo v několika následujících letech poměry v oblasti nezaměstnanosti absolventů škol. V roce 1999 byl nízký počet absolventů končící studium tříletých učebních oborů, v roce 2000 absolventů studijních oborů SOU, gymnázií a SOŠ. Tento skokový pokles počtu absolventů rozložený do několika let v závislosti na kategorii vzdělání výrazně ovlivnil počty nezaměstnaných absolventů v letech 1999 - 2004 .

Mezi další faktory, které mají vliv na klesající počet nezaměstnaných absolventů lze dále přidat zejména: vyšší počet absolventů pokračujících ve vzdělávání a pokles jejich počtu v důsledku postupného poklesu populační křivky.

I přesto lze říci, že v období 2002 - 2004 dochází k částečnému zlepšení situace absolventů na trhu práce.

6.3 Struktura nezaměstnaných absolventů podle úrovně vzdělání

V roce 1999 došlo k výrazným změnám ve struktuře počtu žáků v jednotlivých skupinách oborů, a to jak v učňovském, tak i středním školství. Hlavním rysem těchto změn byla změna proporce učebních a maturitních oborů z poměru 60:40 na poměr obrácený. Došlo k výraznému poklesu počtu žáků v technicky zaměřených oborech a k nárůstu počtu žáků v oborech ekonomických.

Přestože se někdy hovoří o tzv. nadprodukcí absolventů ekonomických maturitních studijních oborů je jejich situace na trhu práce uspokojivá. Naopak v rámci některých profesí si zaměstnavatelé stěžují na nedostatek pracovníků technických učebních oborů. Tento počet je však u mladých lidí primárně ovlivněn především jejich zájmem tyto obory studovat a následně v nich pracovat. Míry nezaměstnanosti absolventů strojírenských, elektrotechnických a stavebnických učebních oborů jsou stále vysoké. Zejména vyučení se zaměřením na stavebnictví dosahují vysoké míry nezaměstnanosti. Tento nepříznivý vývoj zřejmě souvisí se zaměstnáváním levné pracovní síly ze zahraničí a se zaměstnáváním pracovníků načerno, kde někteří z nich mohou být zároveň evidováni na úřadech práce jako nezaměstnaní. Zvýšené míry nezaměstnanosti ve všech kategoriích vzdělání začínají v poslední době vykazovat zemědělské obory.

Za paradoxní situaci lze považovat relativně vysoké hodnoty míry nezaměstnanosti u vyučených s maturitou v oboru obchod, neboť o tyto absolventy mají obchodní řetězce zájem. Lze to připisovat tomu, že obchodní řetězce spíše nabízejí zaměstnání absolventům nižší úrovně vzdělání, což

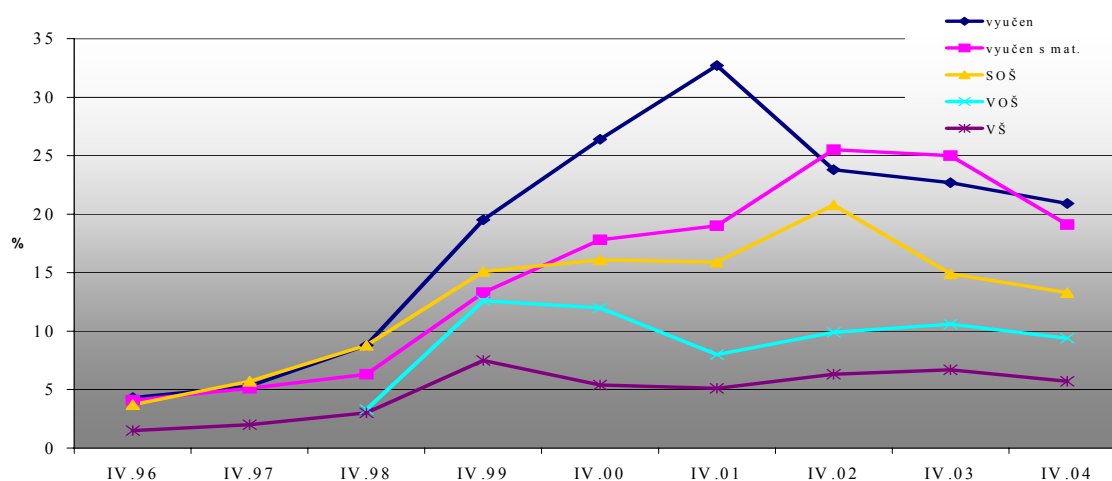
znamená i nižší platové ohodnocení, a za takovýchto podmínek nechtějí absolventi s maturitou pracovat.

V oborové struktuře připravovaných absolventů vykazují nejnižší hodnoty míry nezaměstnanosti zdravotnické obory (míry nezaměstnanosti jsou nízké i u starší ročníků), a to u všech kategorií vzdělání (určitý vliv na tom mají odchody kvalifikovaných zdravotnických pracovníků do zahraničí). Tyto nízké míry nezaměstnanosti již několik let ukazují na potřebu zvýšení počtu absolventů tohoto zaměření (tedy zvýšení počtu přijímaných do příslušných oborů vzdělání).

Z hlediska krajového členění nejpriznivější podmínky pro uplatnění na trhu práce nabízí absolventům Praha, nejméně příznivé podmínky jsou v Moravskoslezském a Ústeckém kraji (Ústav pro informace ve vzdělání, 2004).

Pokud porovnáme šance absolventů škol na trhu práce z hlediska úrovně vzdělání, lze říci, že s rostoucí úrovní dosaženého vzdělání mají absolventi na trhu práce větší šance na uplatnění než absolventi s nižší úrovní vzdělání. Je tak zřejmé, že existuje přímá závislost mezi úrovní vzdělání a uplatněním na trhu práce a nepřímá závislost mezi úrovní vzdělání a specifickou mírou nezaměstnanosti. Tento vztah je patrný i z grafu č. 6.

Graf č. 6: Vývoj specifické míry nezaměstnanosti absolventů škol podle úrovně dosaženého vzdělání (1996-2004).



Pramen: MPSV.

Obecně lze říci, že podle úrovně vzdělání je nejvyšší *specifická míra nezaměstnanosti* mezi vyučenými absolventy škol. Výrazněji se zhoršuje postavení absolventů učilišť bez maturity. V září roku 2004 evidovaly úřady práce 20,9 % vyučených, míra nezaměstnanosti u vyučených s maturitou dosáhla úrovně 19,1 %, u absolventů SOŠ s maturitou dosahovala 13,3 %, u absolventů gymnázií pouze 5,3 % a u VOŠ 9,4 %. Nejnižší byla u vysokoškoláků pak 5,7 %.

Stejně jako u ekonomicky aktivní populace jakožto celku, dochází i u absolventů k typickému jevu vytlačování nižších vzdělanostních úrovní vyššími. Tím roste nezaměstnanost absolventů s nižším vzděláním (např.: absolventi vysokých škol obsazují místa středoškoláků).

U absolventů škol se často setkáváme, i když jen krátkodobě, s dobrovolnou nezaměstnaností. Zejména u středoškoláků a absolventů gymnázií, je nezaměstnanost někdy spojena s tím, že nebyli přijati na vysokou školu a pokoušejí se o přijetí opakovaně. Další roli mohou hrát i jiné faktory, např. snaha oddálit vstup do pracovního života nebo substituce práce svobodou a volným časem, který mohou věnovat jiným aktivitám.

Nezaměstnanost tak pro mladé neznamena nebezpečí určité sociální izolace, jako pro nezaměstnaných staršího věku, neboť udržují sociální kontakty nejen v rámci rodiny, ale i v širších sítích svých vrstevníků.

Společensky nebezpečná je ovšem dlouhodobá nezaměstnanost absolventů škol, která nejvíce postihuje absolventy hornických, hutnických, zemědělských a stavebních oborů. Tento nepříznivý vývoj většinou souvisí s nízkou či neodpovídající kvalifikací,¹⁴ ale také se zaměstnáváním levné pracovní síly ze zahraničí a se zaměstnáváním pracovníků „na černo“, kde někteří z nich mohou být zároveň evidováni na úřadech práce jako nezaměstnaní.

¹⁴ **Kvalifikace** je souhrn odborných vědomostí, schopností, návyků a zkušeností potřebných k výkonu určité práce (Akademický slovník cizích slov). Pojem kvalifikace je širší než pojem vzdělání. Vzdělání je součástí kvalifikace.

Závažnost dlouhodobé nezaměstnanosti spočívá především v tom, že mladí lidé si neosvojí pracovní návyky a postupně ztrácejí znalosti získané z předchozího vzdělání. To má vliv na složitější možnost uplatnění na trhu práce a z toho plynoucí růst frustrace. To může posléze vést, až ke ztrátě zájmu o zaměstnání v dalším životě, což může být spouštěcím mechanismem pro rozvoj asociálního chování (např. vandalismus, kriminalita, drogová závislost či dalších individuálně destruktivních jednání).

Na dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí je nebezpečné nejen to, že může být spouštěcím mechanismem pro vyšší výskyt asociálního chování mezi nezaměstnanými. Dalším vážným rizikem je vznik nové třídy deklasovaných. Pro tuto skupinu se určité sociálně patologické jevy mohou jevit jako normální způsob živobytí (fungování šedé ekonomiky a spoluúčasti na ní a na příjmech plynoucí z této ekonomiky). V české společnosti se toto projevuje převážně u romské menšiny¹⁵, která je do značné míry závislá na sociálních dávkách a příjmech plynoucích z nelegální ekonomiky.

¹⁵ Předseda romského sdružení Dženo, Ivan Veselý odhaduje, že mezi Rómy je 70 % nezaměstnanost (<http://www.ods.cz/media/prepis.php>).

7 CÍL A METODIKA PRÁCE

Výzkum problematiky nezaměstnanosti absolventů škol v České republice vychází ze tří následujících faktů:

1. Statistiky nezaměstnanosti (MPSV, ČSÚ) vykazují v období let 1996 – 2004 trvalý nárůst celkového počtu nezaměstnaných a podíl nezaměstnaných absolventů na celkové nezaměstnanosti osob je velmi významný. Na tom nic nemění skutečnost relativního snižování míry nezaměstnanosti v roce 2005.
2. Nezaměstnanost je celospolečenský problém, neboť sní souvisí vážné ekonomické a sociální problémy: A) *Státu* rostou výdaje na podporu v nezaměstnanosti a sociální dávky, klesají příjmy z daní, dochází k určitému znehodnocení výdajů, které byly vloženy do vzdělání, při vysoké míře nezaměstnanosti roste riziko sociálních nepokojů atd. B) Pro *nezaměstnané* jedince přináší nezaměstnanost zejména snížení životní úrovně a jiné druhy deprivace (frustrace, deprese). Dále u nezaměstnaných dochází po delší době k určité ztrátě kvalifikace a pracovních návyků. Z těchto důvodů se nezaměstnaní lidé stávají postupem času neuplatnitelnými na trhu práce.
3. Absolventi škol patří do rizikové skupiny na trhu práce. Minimální praxe a nedostatečné pracovní návyky jsou nejčastějšími důvody proč zaměstnavatelé nevyužívají jejich nabídky a ve většině případů dávají spíše přednost zkušenějším pracovníkům. Nezaměstnaní absolventi škol se tak mohou snadno stát nositeli nové subkultury třídy deklasovaných, převážně u romské menšiny je toto riziko vyšší. (např.: vzniku gangů mladistvých aj.).

Na základě těchto tří faktů je **hlavním cílem výzkumu** snaha zmapovat nezaměstnanost absolventů škol a ukázat ji jako sociální jev se specifiky, které jsou s touto kategorií nezaměstnaných osob spojeny. V tomto širším kontextu jsou formulovány výzkumné otázky a konkrétní cíle výzkumu:

Konkrétní cíle výzkumu:

- Zachycení dopadů nezaměstnanosti v oblasti jejího prožívání (sociální a materiální deprivace a stigmatizace u nezaměstnaných absolventů škol aj.).
- Identifikace strategií nezaměstnaných absolventů škol na trhu práce.
- Role sociálního státu ve vztahu k nezaměstnaným absolventům škol.

Základní výzkumné otázky (vycházející z konkretizovaných cílů):

- Jak absolventi škol odhadují svoji situaci a své šance na trhu práce, tj. jak reflektují vlastní možnosti při uplatnění na trhu práce?
- Jaké možnosti volí absolventi škol při hledání zaměstnání a jakými faktory je volba jejich strategie ovlivněna?
- Jaká je míra flexibility a ochoty absolventů škol přizpůsobit se požadavkům trhu práce?
- Jaké je vlastní vysvětlení neúspěchu při hledání zaměstnání?
- Jakou roli přisuzují institucím trhu práce?
- Jaké to je být bez placené práce především pokud jde o materiální deprivaci, ale i psychickou deprivaci a pocit tzv. stigmatizace?

Hypotetické východisko:

Výchozím bodem pro výzkumné otázky, které zastupují základní pracovní hypotézy je hypotetické východisko, podle kterého rozhoduje o volbě strategie

na trhu práce (a tím i o úspěchu či neúspěchu jedince) *konfigurace tří skupin faktorů*: situace na lokálním trhu práce, lidský kapitál jedince a sociální prostor.

- **Situace na lokálním trhu práce.** Jedná se o výši a strukturu poptávky a nabídky po pracovní síle na lokálním trhu práce, kde se jedinec pohybuje a na který je vázán. Obojí pro něho spoluvytváří konkurenční prostředí, ve kterém se musí prosadit, a výrazně ovlivňuje motivaci k tomu, jak se na trhu práce zachová (jakou zvolí strategii).
- **Lidský kapitál jedince,** který je především určen úrovní dosaženého vzdělání a pracovními zkušenostmi z předchozí pracovní kariéry. Vedle vzdělání a zkušenosti významně ovlivňuje volbu strategie necertifikované vzdělání a příprava na dospělý život předávané v rodině ve formě kulturních hodnot a formování životního stylu.
- **Sociální prostor.** Chování člověka je výrazně ovlivňováno sociálním okolím, ve kterém žije a kde se pohybuje. Vliv (tlak) sociálního prostoru (rodiny a tzv. sociálního státu) ovlivňuje volbu strategie.¹⁶

7.1 Metody a techniky empirického šetření

Pro zkoumání dané problematiky byl použit kvantitativní výzkum, který navazuje na předchozí teoretickou přípravu. Kvantitativní přístup byl zvolen, neboť koncepce výzkumného šetření směřovala k široké datové základně, která by umožnila zmapovat nezaměstnanost absolventů škol a ukázala ji jako sociální jev se specifiky, které jsou s touto kategorií nezaměstnaných osob spojena. Tato koncepce výzkumu však vyžaduje srovnání a analýzu údajů prováděných na

¹⁶ Lidé nežijí v izolaci a nevstupují na trh práce jako náhodní jedinci, ale přinášejí si s sebou vazby na řadu sociálních sítí (rodina, příbuzní, přátelé). Vliv rodiny a institucí sociálního státu do značné míry tlumí případné deprivace z nezaměstnanosti, činí ji snesitelnou a dovoluje nezaměstnané osobě volit vyčkávací a kalkuluující strategie (Engbersen 1990).

kumulovaných a srovnatelných datech, která mohou být získána jedině standardizovaným postupem kvantitativního výzkumu.

Pro získání primárních dat bylo využito dotazovací techniky - rozhovoru se standardizovaným záznamovým archem. Jako sekundární data slouží především statistické údaje Ministerstva práce a sociálních věcí, úřadů práce a Českého statistického úřadu, jejichž dokumenty byly studovány jako doplňkové k technice standardizovaného dotazování. Použité techniky byly zvoleny a aplikovány na základě jednotlivých fází výzkumu.

Výběrový soubor respondentů

Výzkum byl realizován na výběrovém souboru, do kterého byly jednotlivé zkoumané jednotky vybrány záměrně ze tří geograficky a socio-ekonomicky odlišných regionů lišících se postížením nezaměstnaností. Nejpostiženější regiony reprezentoval okres Chomutov, regiony s nízkou nezaměstnaností reprezentovaly okresy Praha a Praha - východ¹⁷ a regiony se střední mírou nezaměstnanosti reprezentoval okres Písek. V druhé fázi byly zkoumané jednotky vybírány náhodným výběrem.

Zkoumané jednotky (respondenti) ve výběrovém souboru museli splňovat jeden z následujících požadavků:

- v době výzkumu musel být respondent absolventem školy, registrovaným na úřadu práce

anebo

- v době výzkumu mohl být v pracovním poměru, ale měl již osobní zkušenost s nezaměstnaností (od ukončení registrace na úřadu práce v době dotazování neuběhlo více jak půl roku).

¹⁷ Okresy Praha a Praha – východ jsou v tabulkách uváděny pod společným názvem “Praha“.

Tyto základní parametry souboru byly stanoveny, s ohledem na záměr výzkumu, ale také z důvodů udržitelnosti výzkumu v rámci ekonomických i organizačních možností, avšak bez ustoupení od cíle výzkumu.

Soubor jako celek odpovídá struktuře populace absolventů škol. Rovnoměrně jsou zde zastoupeny ženy (51,1 %) a muži (48,9 %). Jednotlivé věkové kategorie jsou v souboru zastoupeny takto, 44,7 % tvoří respondenti ve věku 17-21 let, 42,7 % ve věku 22-26 let, nad 27 let bylo 12,6 % respondentů.

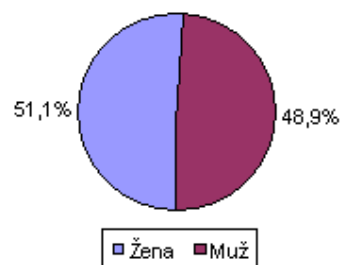
Podskupina nezaměstnaných absolventů škol registrovaných na úřadu práce kopíruje strukturu populace nezaměstnaných absolventů škol podle stupně vzdělání a pohlaví.

Naproti tomu nejsou přesně známy některé charakteristiky podskupiny populace absolventů škol, kteří mají zkušenost s nezaměstnaností, ale již nejsou registrováni na úřadu práce. Nelze z tohoto důvodu zcela říci, zda je naše podskupina reprezentativní co do struktury příslušného základního souboru (populace absolventů majících zkušenost s nezaměstnaností). Rozhodně však je reprezentativní z hlediska regionu, pohlaví a věku.

Struktura výběrového souboru respondentů je charakterizován tabulkami č.2 až č.7.

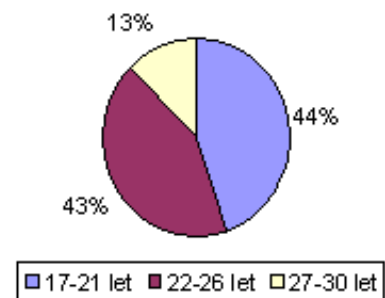
Tabulka č.2.: Pohlaví

	Počet	(%)
Žena	158	51,1
Muž	151	48,9
Celkový počet respondentů	309	100



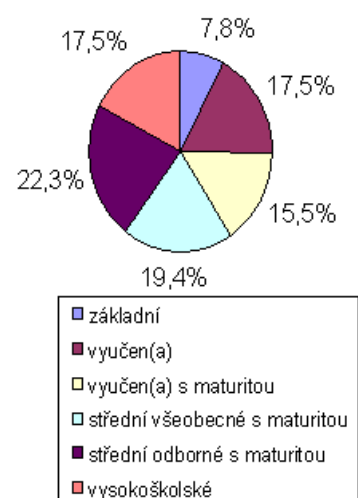
Tabulka č.3.: Věk

	Počet	(%)
17-21 let	138	44,7
22-26 let	132	42,7
27-30 let	39	12,6
Celkový počet respondentů	309	100



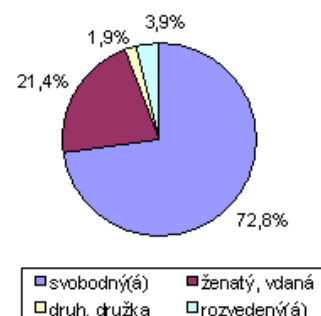
Tabulka č.4.: Nejvyšší ukončené vzdělání

	Počet	(%)
základní	24	7,8
vyučen(a)	54	17,5
vyučen(a) s maturitou	42	15,5
střední všeobecné s maturitou	60	19,4
střední odborné s maturitou	75	22,3
vysokoškolské	54	17,5
Celkový počet respondentů	309	100



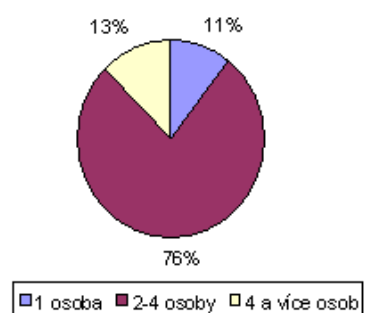
Tabulka č.5.: Rodinný stav

	Počet	(%)
svobodný(á)	225	72,8
ženatý, vdaná	66	21,4
druh, družka	6	1,9
rozvedený(á)	12	3,9
Celkový počet respondentů	309	100



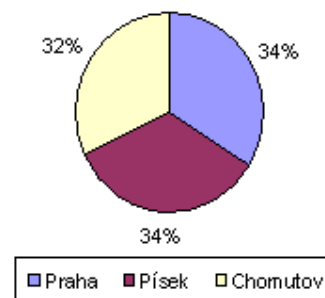
Tabulka č.6.: Počet osob v domácnosti

	Počet	(%)
1 osoba	33	10,7
2-4 osoby	237	76,7
4 a více osob	39	12,6
Celkový počet respondentů	309	100



Tabulka č.7.: Region

	Počet	(%)
Praha	105	34
Písek	105	34
Chomutov	99	32
Celkový počet respondentů	309	100



7.2 Sběr dat

Sběr dat byl realizován prostřednictvím osobních rozhovorů tazatele s respondentem (face to face). Rozhovory byly prováděny na základě jednotného záznamového archu s vysokou mírou standardizace pro obě zkoumané podskupiny.

Terénní šetření probíhalo v průběhu let 2003 - 2005 a bylo zkomplikováno novým způsobem definování nezaměstnaného absolventa školy, na který přešly úřady práce v letech 2004 - 2005 (viz 6. kapitola).

Změna definice měla vliv na prodloužení terénního šetření, neboť ze shromážděných rozhovorů museli být vyřazeni respondenti, kterým se nepodařilo odpracovat dva roky a přitom od jejich úspěšného ukončení studia již uplynuly více jak dva roky. Z tohoto důvodu bylo nutné zopakovat terénní šetření, aby zkoumaný vzorek splňoval nová kritéria (přibližně 90 záznamových archů).

Pro výzkum se předpokládalo dotazování 300 respondentů. Záměrně však bylo uskutečněno více rozhovorů, neboť se počítalo s možným vyřazením nekvalitních rozhovorů. Celkem bylo sebráno 324 záznamových archů, z toho bylo při kódování a čištění dat vyřazeno 15 záznamových archů.

Pro získání celkového souboru dále zpracovaných 309 rozhovorů bylo potřeba uskutečnit 488 kontaktů. Počet odmítnutých rozhovorů tak činil 164. Úspěšnost v oslovení respondentů byla přibližně 63 %, což lze považovat za

poměrně vysokou úspěšnost. Jako pozitivní lze hodnotit i skutečnost, že při sběru dat nebyly zaznamenány výrazně negativní reakce ze strany respondentů, což by se při takto choulostivém předmětu dotazování dalo předpokládat.

Záznamový arch

Jak již bylo výše zmíněno, primární data pro výzkum byla získána na základě osobních rozhovorů, prostřednictvím záznamového archu s vysokým stupněm standardizace, který byl členěn na 6 samostatných částí, jež se vzájemně doplňují. Pro usnadnění práce tazatele bylo připraveno 5 tématických dotazovacích karet (způsoby hledání zaměstnání, služby úřadu práce, flexibilita a přizpůsobení se trhu práce, důvody nepřijetí zaměstnání, kladné a záporné zkušenosti s nezaměstnaností).

Část "Identifikace" obsahovala otázky týkající se osobních údajů o respondentovi, jeho domácnosti (pohlaví, věk, vzdělání apod.).

Část "Práce, pracovní kariéra" obsahovala otázky týkající se současného postavení respondenta na trhu práce a jeho zkušenosti s nezaměstnaností (zda to byla jejich první zkušenost s nezaměstnaností, nebo zda byli nezaměstnaní opakovaně a jak dlouho byli nezaměstnaní).

Část "Strategie na trhu práce" zaměřovala otázky na první plány při hledání zaměstnání, na způsoby hledání zaměstnání, hodnocení způsobů hledání dle úspěšnosti a otázky týkající se služeb úřadu práce.

Část "Nezaměstnanost" se týkala otázek zkušeností s nezaměstnaností, jak záporných, tak i kladných. Dále zde byly otázky týkající se důvodů, proč nebyli respondenti přijati, či proč zaměstnání odmítli.

Část "Nezaměstnanost v rodině" se soustředila na zkušenost s nezaměstnaností v rodině respondenta.

Část "Závěr" identifikoval další informace o respondentovi, jako např. o velikosti bydliště a regionu.

Záznamový arch nemohl obsáhnout vše, co by nás o nezaměstnanosti absolventů škol zajímalo, a nemohl jít do velkých detailů, neboť dotazovací technika (rozhovoru se standardizovaným záznamovým archem) je sice praktická, ale rozsah informací je vždy omezen. Tato jistá nedokonalost byla redukována strukturou a návazností jednotlivých otázek tak, aby bylo možno v následných analýzách dosáhnout přesnějších informací. V záznamovém archu bylo použito několik typů otázek. Z praktických důvodů převažují otázky uzavřené, které mají předepsané varianty odpovědí, dotazovaný odpovídá tak, že volí jednu nebo více z předepsaných odpovědí. Dále také byly použity polootevřené otázky, u kterých jsou odpovědi standardizovány do určité míry, to ulehčuje respondentovi formulaci odpovědí, ale zároveň ponechává prostor pro vlastní názor. V několika případech byly zvoleny otázky otevřené, a to tam, kde byla snaha neovlivňovat dotazované nabídkou alternativ. V záznamovém archu byly dále použity filtrační otázky, které v určitých fázích dotazování redukuje osoby, které nemohou o určitých věcech podat informace.

7.3 Zpracování dat

Zpracování dat bylo realizováno, ve čtyřech krocích. **V první fázi** zpracování dat byla provedena kontrola úplnosti vyplnění otázek a jednotlivé záznamové archy byly očíslovány pro snazší identifikaci a následné zpracování. **Ve druhé fázi** zpracování dat proběhlo kódování otázek a vytvoření počítačového formuláře pomocí kterého byla získaná data převedena do elektronické podoby. **Ve třetí fázi** byla provedena logická kontrola a dočišťování dat v elektronické podobě. **Ve čtvrté fázi** byla získaná data podrobena matematicko - statistické analýze za pomoci programu pro statistické

zpracování sociologických dat - SPSS 11.0.Base (tabulky, faktorové a korespondenční analýzy aj.).

Výzkum je kromě řešení teoretických otázek zaměřen na určení závislosti a příčinných vztahů, neboť problematika nezaměstnanosti absolventů škol není souborem nahodilých dějů, které by se odehrály bez jakékoliv příčiny a pravidelnosti. K měření závislosti (korelace) mezi dvěma soubory jevů nebo proměnných byl použit koeficient korelace,¹⁸ který může nabývat i záporných hodnot, jeho definiční obor je od -1 do +1. Jestliže je koeficient korelace roven 1, existuje mezi proměnnými funkční přímá lineární závislost. Obdobně -1 znamená, že mezi proměnnými je nepřímá funkční lineární závislost. Značí-li koeficient korelace 0, jedná se o lineární nezávislost (nekorelovanost) proměnných. Čím více se blíží koeficient korelace k jedné, tím je závislost silnější, a čím více se blíží k nule, tím považujeme danou závislost za volnější. Při měření závislosti dvou kvantitativních znaků můžeme druh a sílu závislosti orientačně posoudit z bodového grafu, v němž je každá dvojice údajů graficky znázorněna jedním bodem v rovině. Druh závislosti odhadujeme pomocí křivky, která se dobře hodí k napozorovaným hodnotám. Podle typu křivky rozeznáváme závislost lineární, logaritmickou, exponenciální a další.

Pokud chceme důvěřovat vysokým hodnotám koeficientu korelace, musíme přihlížet k tomu, zda soubor pozorování není příliš malý. Také je nutno si všimnout toho, zda vysoký stupeň těsnosti závislosti není způsoben, vlivem dalšího třetího činitele. Nalézt příčinné vztahy plynoucí z korelací je proto často obtížný proces. Vysoký stupeň závislosti (korelace) často odráží příčinný vztah, ale nemusí tomu tak být vždy - z korelace nelze přímo usuzovat na kauzalitu (příčinnost). Příčinná souvislost mezi dvěma událostmi nebo situacemi existuje

¹⁸ U kvantitativních proměnných, které splňují předpoklad normality, lze zkoumat vzájemnou závislost pomocí korelační analýzy. Intenzita závislosti je posuzována pomocí Pearsonova korelačního koeficientu, který nabývá hodnot z intervalu $\langle -1; 1 \rangle$, přičemž hodnota 0 znamená nezávislost.

tehdy, jestliže jedna událost nebo situace vyvolá jinou. Při stanovování příčin, jimiž vysvětlujeme korelaci, musíme rozlišit nezávislé a závislé proměnné. Nezávislá proměnná je ta, jež působí na jinou, závislou proměnnou. (stupeň vzdělání - plat, nezávislá - závislá). Rozdíl spočívá ve směru kauzálního působení, které zkoumáme. Tentýž faktor může být v jednom případě nezávislou a v jiném závislou proměnnou.

Příčinné souvislosti čistě empirickými prostředky neodhalíme, ke statistickým výsledkům je třeba přidat teoretické a odborné znalosti, nicméně vždy zůstanou pochybnosti o možných kauzálních vztazích a možnosti jiných výkladů.

7.4 Multivariační vyhodnocení dat

Pro vybrané baterie otázek byly využity vícerozměrné statistické metody, které umožňují přehledný popis vztahů mezi proměnnými. Multivariační metody byly použity, neboť umožňují redukci množství dat s možností identifikovat malý počet zajímavých subdimenzí (resp. kombinací atributů), které pak mohou být zkoumány z prostorového hlediska (vizualizace výsledků a jejich interpretace). Ze skupiny metod multivariačních analýz byly zvoleny faktorová a korespondenční analýza.

Faktorová analýza

Tato vícerozměrná statistická metoda byla zvolena proto, že umožňuje určit významné faktory (jevy) a závislosti, které lze těžko určit analýzou jednotlivých ukazatelů či jejich dvojic. Faktorová analýza slouží k odvození povahy společných faktorů tak, aby tyto (hypotetické) veličiny objasňovaly pozorované závislosti co nejjednodušeji a aby počet nalezených faktorů byl co

nejmenší. Pomocí faktorové analýzy lze redukovat počet proměnných při zachování maxima informace a nalézt souvislost mezi pozorovanými proměnnými a odvozenými faktory. Ve výzkumu byla faktorová analýza aplikována konkrétně na baterii otázek týkajících flexibility na trhu práce, se způsobu hledání zaměstnání, důvodů nepřijetí odmítnutí zaměstnání, vnímání nezaměstnanosti v životě respondenta. Faktorovou analýzu nemá smysl provádět tam, kde jsou vstupní proměnné nekorelované. V tomto případě neexistují závislosti mezi proměnnými a faktorová analýza poté nemá co objasňovat.

Při faktorových analýzách byla extrakce faktorů provedena metodou hlavních os (Principal components). Pro lepší interpretaci výsledků byla zvolena metoda ortogonální rotace - Varimax, která minimalizuje počet položek, na které faktor působí – polarizuje nuly a vysoké hodnoty zátěží a tím zjednodušuje interpretaci faktorů. Faktory, tak působí na jednotlivé položky co nejsilněji nebo vůbec.

Korespondenční analýza

Korespondenční analýza je paralelní k faktorové analýze a byla zvolena nebot' umožňuje shlukování kategorií proměnných a výsledkem je grafická prezentace vztahů mezi proměnnými. Při zpracování dat byla využita metoda Homals, což je vícenásobná korespondenční analýza homogenity alternujících nejmenších čtverců. Výstupem korespondenční analýzy je grafické zobrazení korespondencí mezi kategoriemi, tedy vizualizace asociačních a komparačních vztahů. Vytvořená prostor je platný jen pro daný soubor atributů, při změně počtu se prostor mění.

Při zpracování dat byla vyzkoušena i klastrová analýza (K-means), která měla být využita pro vytvoření vhodné typologie nezaměstnaných absolventů škol. Od této typologie, pak měly být odvozovány modely jednání

nezaměstnaných absolventů škol. Tento způsob byl v průběhu zpracování dat vyhodnocen jako méně efektivní. Proto při dalším zpracování dat byla využity faktorové a korespondenční analýzy, které umožňují přehlednější a jednodušší prezentaci výsledků.

8 VÝSLEDKY EMPIRICKÉHO ŠETŘENÍ O SOCIÁLNÍ PROBLEMATICE NEZAMĚSTNANÝCH ABSOLVENTŮ ŠKOL

Prezentace výsledků sleduje základní otázky, položené v 7. kapitole. Tyto výsledky se neomezují jen na výstupy získané vlastním empirickým šetřením respektive dotazovací technikou, ale jsou vždy zářámované teoretickými poznatky a souvislostmi o kterých přinesla informace analýza sekundárních dat z materiálů a dokumentů (statistické prameny, materiály Ministerstva práce a sociálních věcí, úřadů práce další) a které byly uvedeny v předchozích kapitolách.

8.1 Zkušenost s nezaměstnaností

Český trh práce a nezaměstnanosti prošel v období let 1990 – 2005 dynamickým vývojem, který lze rozdělit do čtyř prolínajících se etap. (Prameny: MPSV, úřady práce, ČSÚ, ÚIV).

V první etapě (1990 -1993) došlo na trhu práce spíše k opouštění původních pracovních pozic pracovníky než k propouštění pracovníků, neboť pohyb osob na trhu práce byl způsoben převážně odchodem aktivnějších a flexibilnějších osob do nově se rozvíjejících sektorů, do soukromých podniků

nebo za samostatným podnikáním. V této etapě také došlo k vytlačení pracujících důchodců z trhu práce. V daném období byla nezaměstnanost převážně frikční (míra nezaměstnanosti oscilovala okolo 3%). Vzhledem k tomu, že míra nezaměstnanosti v tomto období byla relativně nízká úřady práce v tomto období nesledovali specifickou míra nezaměstnanosti u určitých sociálních skupin, jako jsou absolventi škol.

Ve druhé etapě (1994 -1997) Vlivem zvyšujících se nároků na pracovní výkon byla stále více vyžadována schopnost adaptace pracovní síly pracovním podmínkám a požadavkům trhu práce. Zvýšená soutěživost na trhu práce měla vliv na růst flexibility pracovní síly - prozatím spíše nominální (úroveň mzdy) než funkční flexibilita (kvalifikace). Trh práce se začínal uvolňovat, rostl počet nezaměstnaných. Míra nezaměstnanosti se však stále udržovala na relativně nízké úrovni, protože firmy si stále udržovaly určitou přezaměstnanost (úroveň modernizace výroby a růstu produktivity práce nebyla dostatečná). V roce 1997 překročila míra nezaměstnanosti poprvé hodnotu 5 %. Míra nezaměstnanosti absolventů škol se v období let 1994 - 1997 pohybovala v rozmezí 2,7 - 4,5%. V tomto období začínají úřady práce evidovat nezaměstnané absolventy škol, jako rizikovou skupinu uchazečů o zaměstnání.

Třetí etapa (1998 - 2000) se prolíná se závěrem druhé vlny. Vlivem ekonomické recese během let 1997 - 2000 došlo k dalším strukturálním změnám na trhu práce. Míra nezaměstnanosti rostla rychlým tempem a pod vlivem efektu strnulosti trhu práce se více než zdvojnásobila na téměř 10%, přičemž v exponovaných okresech severočeského a severomoravského regionu se přiblížila až k hranici 20%. Nezaměstnanost se v České republice začala etablovat jako sociální jev se zárodky marginalizace¹⁹ určitých sociálních kategorií. Vliv ekonomická recese se v postavení absolventů škol na trhu projevil ještě s vyšší intenzitou, neboť v průběhu 90. let začaly na český trh

práce vstupovat ty nejsilnější generace narozené v 70 letech. To mělo vliv na zvýšení přetlaku na trhu práce zejména ve druhé polovině 90. let. Míra nezaměstnanosti absolventů škol se v období let 1998 - 2000 oscilovala okolo 17 %.

Čtvrtá etapa (2001 - 2005) je charakteristická tím, že vlivem ekonomických pobídek ze strany státu zesílil příliv zahraničních investic, které měly vliv na obnovení ekonomického růstu, tvorbu pracovních míst a růst produktivity práce. V tomto období došlo k mírnému snížení míry nezaměstnanosti a následně ke stabilizaci okolo hodnoty 9 %. Pro trh práce je v tomto období charakteristické, že i přes oživení ekonomiky *je stále obtížnější získat nové zaměstnání*, neboť v tomto období dochází k ekonomickému růstu, ale bez výrazného zvyšování počtu pracovních míst. V období let 2001 - 2005 došlo k zlepšení postavení absolventů na trhu práce, které bylo spíše ovlivněno organizačním opatřením ministerstva školství mládeže a tělovýchovy (zavedení devítileté školní docházky), než vývojem české ekonomiky. Skokový pokles počtu absolventů rozložený do několika let v závislosti na kategorii vzdělání výrazně ovlivnil počty nezaměstnaných absolventů v letech 1999 - 2004. Míra nezaměstnanosti absolventů škol se v období let 2001 - 2004 pohybovala okolo 14 %.

Lze tedy říci, že značná část obyvatel České republiky se již s nezaměstnaností setkala buď osobně, anebo zprostředkovaně (zkušenost s nezaměstnaností měli nebo mají někteří rodinní příslušníci). O této situaci bylo provedeno empirické šetření.

8.1.1 Zkušenost s nezaměstnaností podle pohlaví, vzdělání a regionu

Celý zkoumaný soubor je tvořen respondenty, kteří již zkušenost s nezaměstnaností mají, z toho opakovanou zkušenost s nezaměstnaností mělo

¹⁹ Marginalizace znamená, že někteří jedinci jsou na základě své příslušnosti k určité sociální kategorii vystaveni většímu riziku dlouhodobé nebo opakované nezaměstnanosti. Hlavním mechanismem je

již 30 % z celkového souboru. Naznačuje to, že mezi mladými lidmi se stále častěji setkáváme s osobami, jejichž pracovní kariéra je opakovaně přerušována obdobími bez zaměstnání (tabulka č.8).

Tabulka č. 8.: Zkušenost s nezaměstnaností podle pohlaví, vzdělání a regionu

(v procentech)	Celkem	Pohlaví		Vzdělání						Region		
		Muž	žena	základní	vyučen	vyučen s MZ	gymnázium	SOŠ	VŠ	Praha	Písek	Chomutov
Počet respondentů	309	151	158	24	54	42	60	75	54	105	105	99
ano, jednou	69,9	72,9	67,1	37,5	61,1	57,1	100,0	60,0	83,3	73,3	73,3	62,6
ano, opakovaně	30,1	27,1	32,9	62,5	38,9	42,9	0,0	40,0	16,7	26,7	26,7	37,4
Celkem procent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Obecně lze říci, že úroveň dosaženého vzdělání patří k hlavním faktorům, který určuje výskyt nezaměstnanosti v pracovní kariéře.

Pokud porovnáme šance absolventů škol na trhu práce z hlediska úrovně vzdělání, hrozí vyšší pravděpodobnost opakované nezaměstnanosti převážně absolventům se základním vzděláním (62,5%). Jejich nízké šance na uplatnění se odvíjejí nejen od úrovně vzdělání, ale mohou být ovlivněny přetlakem levných pracovníků ze zahraničí (zejména z Ukrajiny a ze Slovenska).

Naopak u vysokoškoláků a absolventů se středoškolským všeobecným vzděláním je fragmentace jejich pracovní kariéry nižší. Opakovaně bylo nezaměstnaností postiženo jen 16,7 % vysokoškoláků a ani jeden respondent, absolvent gymnázia.

Z hlediska regionů jsou nejvíce postiženi opakovanou nezaměstnaností respondenti z okresu Chomutov (37,4%), je to logické a odpovídá to nejen

celkové situaci na trhu práce v ČR, ale hlavně situaci na tomto lokálním trhu práce.

Pokud se zaměříme na zkušenost s opakovanou nezaměstnaností podle pohlaví lze říci, že mezi ženami a muži není výrazných rozdílů.

Tyto základní výsledky o distribuci zkušenosti s nezaměstnaností podle vzdělání, pohlaví a regionu bydliště nejsou nijak překvapivé, ale z hlediska této práce patří k základním proto, že dokazují spolehlivost výběru respondentů (výběrového souboru).

Poněkud překvapivé jsou dvě zjištění. Relativně nízká zkušenost gymnazistů s opakovanou nezaměstnaností oproti ostatním skupinám rozděleným podle stupně vzdělání a směru vzdělání (v případě středoškoláků), neboť právě gymnázium (oproti středním školám) neposkytuje žádnou odbornou přípravu. Vysvětlení lze spatřovat v tom, že to jsou spíše gymnazisté, kteří jistou zkušenost nepovažují za „nezaměstnanost“, ale za „čekání na přijetí k dalšímu studiu“. Druhým neočekávaným výsledkem (při rozšířeném mínění o ženách jako ohroženější skupině nezaměstnaností oproti mužům) je nepřilíš výrazný rozdíl u zkušenosti s nezaměstnaností mezi muži a ženami. Jak dále uvidíme, zde jde spíše o hrubý pohled. Neboť zaměříme-li pozornost na délku trvání nezaměstnanosti, objevuje se nepříznivější situace u žen již výrazněji.

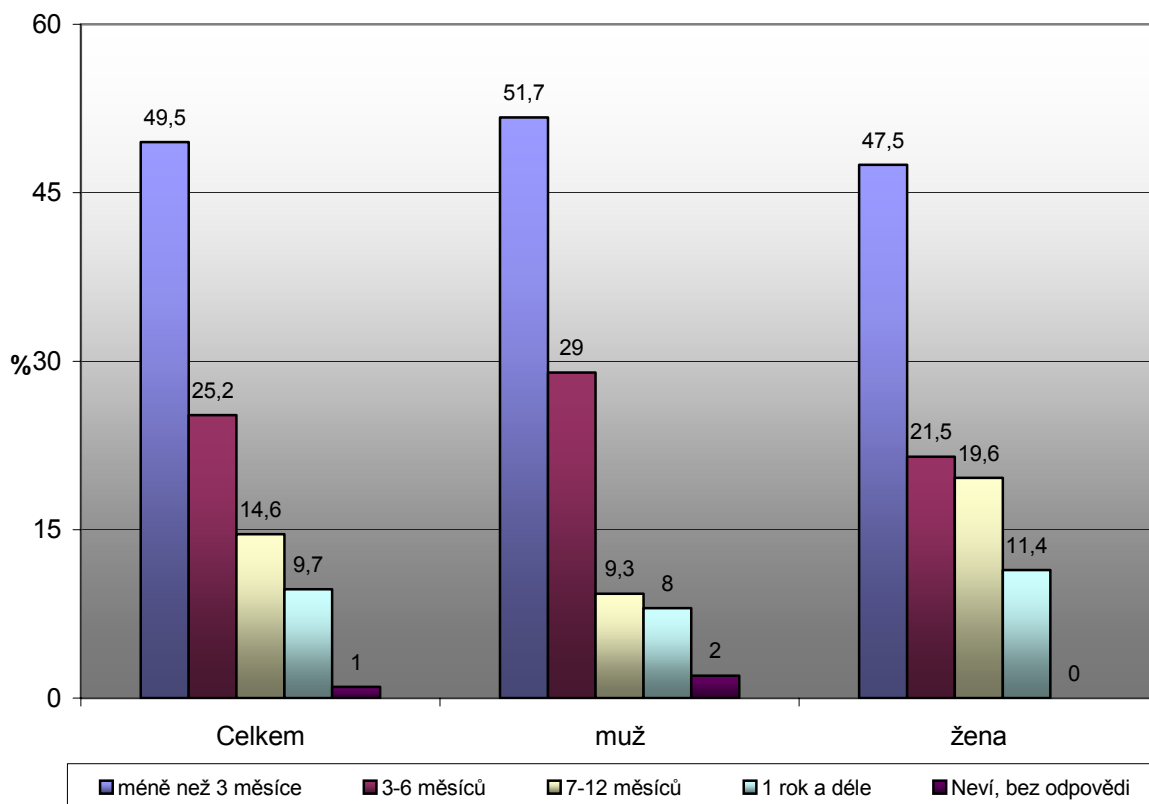
8.1.2 Celková doba nezaměstnanosti podle pohlaví, vzdělání a regionu

Nové zaměstnání našla přibližně polovina všech dotazovaných absolventů škol do tří měsíců, do půl roku našlo nové zaměstnání 74,7 % ze všech absolventů.

Pokud se zaměříme na celkovou délku nezaměstnanosti podle pohlaví lze na základě zjištěných dat usoudit, že u mladých žen roste riziko dlouhodobé

nezaměstnanosti, neboť s celkovou dobou nezaměstnanosti nad 7 měsíců má zkušenost výrazně vyšší podíl žen než mužů (tabulka č.9, graf č.7).

Graf č.7.: Celková doba nezaměstnanosti podle pohlaví



Pokud se zaměříme na celkovou dobu nezaměstnanosti podle úrovně vzdělání, je zde určitá analogická situace jako u vztahu opakované nezaměstnanosti a vzdělání. Nacházíme i zde významné rozdíly v délce trvání nezaměstnanosti podle stupně vzdělání.

Mladí lidé se základním vzděláním jsou převážně nezaměstnaní 7 a více měsíců (75 %), naproti tomu u mladých lidí s vyšším stupněm vzdělání (vyučen, gymnázium, SOŠ, VŠ) převažuje délka nezaměstnanosti do 3 měsíců (tab.č. 9). Překvapivá je do jisté míry méně příznivá situace u absolventů středních odborných škol.

Tabulka č.9.: Celková doba nezaměstnanosti podle pohlaví, vzdělání a regionu

(v procentech)	Celkem	Pohlaví		Vzdělání						Okres		
		Muž	žena	Základní	vyučen	Vyučen s MZ	gymnázium	SOŠ	VŠ	Praha	Písek	Chomutov
Počet respondentů	309	151	158	24	54	42	60	75	54	105	105	99
méně než 3 měsíce	49,5	51,7	47,5	12,5	66,6	28,6	80,0	36,0	50,0	55,2	46,7	46,5
3-6 měsíců	25,2	29,0	21,5	12,5	11,1	35,7	15,0	36,0	33,3	23,8	34,3	17,2
7-12 měsíců	14,6	9,3	19,6	50,0	11,1	28,6	5,0	8,0	11,1	16,2	12,3	15,2
1 rok a déle	9,7	8,0	11,4	25,0	5,6	7,1	0,0	20,0	5,6	3,8	6,7	19,1
Neví, bez odpovědi	1,0	2,0	0,0	0,0	5,6	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	2,0
Celkem procent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Pokud se zaměříme na celkovou délku nezaměstnanosti podle regionů, můžeme podle očekávání konstatovat, že riziko dlouhodobé nezaměstnanosti je výrazně vyšší v chomutovském okrese. 19,1 % respondentů z okresu Chomutov bylo celkově nezaměstnáno rok a déle, naproti tomu v Praze (3,8 %) a v Písku (6,7 %) byl tento podíl respondentů výrazně nižší (tab.č.9).

Data z výše uvedených tabulek č.8 a 9 potvrzují nejen přímou závislost mezi úrovní vzdělání a uplatněním na trhu práce, ale také vztah mezi vzděláním a opakovanou nezaměstnaností a celkovou dobou nezaměstnanosti (nepřímou lineární závislost). Lidé s vyšším vzděláním mají mnohem vyšší šance na uplatnění na trhu práce než lidé s nižším vzděláním. Pokud se však stane, že jsou nezaměstnaní, najdou uplatnění převážně do 3 měsíců, naproti tomu u mladých lidí s nižším vzděláním trvá nezaměstnanost 7-12 měsíců. Navíc, u lidí s nižším vzděláním je vyšší riziko opakované nezaměstnanosti (a naopak).

8.1.3 Nezaměstnanost a rodina

Z hlediska rodinného stavu se 72,8 % dotázaných označilo za svobodné, 21,4 % za ženaté či vdané, 1,9 % za družku či druha, 3,9 % za rozvedené.

Z 225 svobodných respondentů se jen 13,3 % osamostatnilo a 86,7 % žije ve svých původních rodinách. To odpovídá současnému trendu, kdy mladí lidé odkládají založení nové rodiny a spíše setrvávají ve své původní rodině, neboť ta jim poskytuje určité zázemí a pohodlí a významně zmírňuje materiální náklady na běžný život (Vyhlídal 2002). Tento faktor sdílených nákladů je velmi významný, právě tehdy, když se mladý člověk dostane do tíživé situace, jakou je nezaměstnanost. Nezanedbatelná je i určitá duševní podpora ze strany rodiny, ať jde o zapojení sociálních sítí při hledání zaměstnání, anebo o sdílení zkušeností, jak se v dané situaci orientovat a zachovat (pokud již některý z členů rodiny byl nezaměstnaný ví kam zajít na úřad, jaké mít doklady apod.).

Nadpoloviční počet respondentů (55%) deklaroval, že již některý člen z jejich rodiny měl zkušenost s nezaměstnaností. Ti, kdo měli základní vzdělání, deklarovali zkušenost s nezaměstnaností převážně u sourozenců a dalších rodinných příbuzných. U vysokoškoláků, absolventů středních odborných škol a vyučených byla zkušenost s nezaměstnaností zaznamenána převážně u jejich matek, u vzdálených rodinných příslušníků pak v relativně nižší míře (tabulka č. 10).

Tabulka č. 10.: Nezaměstnanost rodinných příslušníků podle pohlaví, vzdělání a regionu

(v procentech)	Celkem	Pohlaví		Vzdělání						Okres		
		muž	žena	základní	vyučen	vyučen s MZ	gymnázium	SOŠ	VŠ	Praha	Písek	Chomutov
Počet respondentů	309	151	158	24	54	42	60	75	54	105	105	99
Nikdo z rodiny nebyl bez zaměstnání	44,7	39,1	50,0	12,5	33,3	21,4	65,0	40,0	72,2	46,7	41,0	46,5
Matka	18,5	18,5	18,4	0,0	27,8	21,4	10,0	24,0	16,7	18,1	20,0	17,2
Sourozenci	16,5	15,9	17,1	25,0	11,1	28,6	10,0	20,0	11,1	21,9	15,2	12,1
Otec	6,8	8,6	5,1	12,5	5,6	21,4	10,0	0,0	0,0	7,6	7,6	5,1
Partner, partnerka	3,9	6,0	1,9	0,0	11,1	0,0	0,0	8,0	0,0	2,9	3,8	5,1
Manžel, manželka	2,9	6,0	0,0	0,0	0,0	7,1	0,0	8,0	0,0	1,0	2,9	5,1
Vzdálení rodinní příslušníci	4,9	6,0	3,8	37,5	11,1	0,0	0,0	0,0	0,0	1,9	4,8	8,1

Poznámka: Respondenti mohli volit více možností

Přestože data ukazují určité rozdíly ve výskytu nezaměstnanosti v rodině, jejich úrovně nejsou tak výrazné (u rodičů, sourozenců atd.), nelze v tomto případě vyslovit domněnku o tom, že nezaměstnanost postihuje určitý typ rodin. Pro erudované zhodnocení by bylo nutné šetřit vzdělání také u rodinných příslušníků respondentů. V případě rodinných příslušníků postižených nezaměstnaností neplatí regionální rozdíly, které by se dali očekávat.

8.2 Vliv nezaměstnanosti na život nezaměstnaných absolventů škol

V moderní společnosti se zaměstnání přisuzuje velmi vysoký význam, neboť zaměstnání je základním zdrojem finančních prostředků, které slouží k uspokojení přání a potřeb, potažmo významně ovlivňuje životní úroveň. Zaměstnání je navíc zdrojem sociálních kontaktů, má významný vliv na strukturu života (den je organizovaný podle rytmu práce). Kromě toho se část společnosti na nezaměstnané dívá s určitým despektem (jsou podezírání z toho, že nechtějí pracovat). Vzhledem k významu práce a zaměstnání pro život v naší kultuře je zřejmé, že nezaměstnanost má značný vliv na osobní a společenský život nezaměstnaných jedinců. Z těchto důvodů se obecně předpokládá, že nemít práci je určitým zdrojem frustrace a deprivace. Je však nutno zmínit, že tyto důsledky, které jsou se ztrátou zaměstnání spojeny, mohou postihovat různé skupiny společnosti odlišným způsobem (např. rozdílné jsou podle vzdělání, věku, či pohlaví aj.). Jak je tomu u námi zkoumaného souboru respondentů? Opět se zasazením do širšího kontextu (podle studia odborné literatury a studia sekundárních dat z dokumentů) budeme dále věnovat pozornost nejen negativním dopadům, jako: stigmatizaci, sociální a materiální deprivaci a pocitu deprese, frustraci, ale i případným pozitivním okolnostem zkušenosti s nezaměstnaností.

8.2.1 Pozitivní a negativní prožívání nezaměstnanosti

Podle řady autorů (např. Clasen 1998) vede nezaměstnanost k poklesu sebeúcty postižených osob, k jejich sociální izolaci, ke ztrátě sociálních kontaktů. Míra této sociální deprivace má významný vliv na míru stigmatizace nezaměstnaných, která je v různých prostředích odlišná. Nižší je míra stigmatizace a sociální deprivace mezi osobami, u nichž je nezaměstnanost spíše pravidlem než výjimkou. Protože v České republice se nezaměstnanost během let 1990 - 2005 výrazně etablovala, dalo by se předpokládat, že nezaměstnanost bude určitým zdrojem znepokojení.

Podle dat z výzkumu se dá usuzovat, že tzv. *stigmatizace* nezaměstnaností není v české společnosti pro mladé lidi příliš vysoká, neboť přibližně polovina respondentů uvedla, že nezaměstnanost před okolím netajily a navíc tato zkušenost pro ně neznamenal nic zvláštního, asi pro třetinu dotázaných byla nezaměstnanost nepříjemnou zkušeností, ale to, že jsou nezaměstnaní, před okolím nijak neskrývali (tabulka č.11).

Tabulka č. 11.: Období nezaměstnanosti – pocity, zkušenosti podle pohlaví, vzdělání a regionu

(v procentech)	Hodnocení	Celkem	Pohlaví		Vzdělání						Okres		
			muž	žena	základní	vyučen	vyučen s MZ	gymnázium	SOŠ	VŠ	Praha ^A	Písek ^B	Chomutov ^C
Počet respondentů		309	151	158	24	54	42	60	75	54	105	105	99
Naučil(a) jsem se jednat na úřadech	+	28,2	35,8	20,9	37,5	22,2	50,0	40,0	20,0	11,1	34,3	29,5	20,2
Dobrou zkušeností, zda se o sebe dokáži postarat	+	27,2	27,8	26,6	12,5	33,3	42,9	30,0	20,0	22,2	31,4	26,7	23,2
Naučil(a) jsem se prezentovat sám(a) sebe	+	25,2	19,9	30,4	0,0	11,1	21,4	10,0	52,0	33,3	33,3	22,9	19,2
Neznamenal nic zvláštního, před okolím jsem to nijak netajil(a)	0	47,6	53,0	42,4	50,0	38,9	35,7	65,0	44,0	50,0	59,1 ^C	45,7	37,4 ^A
Nepříjemnou zkušeností, ale před okolím jsem to nijak netajil(a)	-	30,1	29,8	30,4	25,0	33,3	21,4	15,0	44,0	33,3	32,4	29,5	28,3
Měl(a) jsem nedostatek peněz	--	46,6	47,7	45,6	62,5	33,3	64,3	45,0	36,0	55,6	47,6	46,7	45,5
Potupnou zkušeností - doprošování se o zaměstnání, žádání o podporu v nezaměstnanosti	--	10,7	4,6	16,5	12,5	5,6	14,3	0,0	8,0	27,8	10,5	10,5	11,1
Pocit, že jsem nepotřebný(á)	--	9,7	2,7	16,5	12,5	5,6	7,1	0,0	20,0	11,1	7,6	6,7	15,2
Trpěl(a) jsem depresemi	--	5,8	2,0	9,5	12,5	0,0	0,0	5,0	4,0	16,7	1,9	8,6	7,1
Měl(a) jsem pocit, že jsem zklamal(a)	--	3,9	6,0	1,9	0,0	5,6	0,0	0,0	0,0	16,7	5,7	2,9	3,0
Nepříjemnou zkušeností, před okolím jsem tajil(a), že jsem bez zaměstnání	--	2,9	2,7	3,2	4,2	3,7	0,0	0,0	0,0	11,1	2,9	2,9	3,0

A,B,C - signifikantní rozdíly mezi hodnotami sloupcových kategorií (t-test 95%)

Poznámka: Respondenti mohli volit více možností

Vzdělání a pohlaví nehraje příliš silnou diferenciací roli, co se stigmatizace týče. Všechny vzdělanostní kategorie se o své zkušenosti v tomto ohledu vyjadřují velmi podobně a převážně uvádějí, že nezaměstnanost pro ně neznamena nic zvláštního a před okolím to nijak netajili, v tomto ohledu není rozdíl mezi těmi, kdo měli první zkušenost s nezaměstnaností a těmi respondenty, kteří byli nezaměstnaní opakovaně.

Z pohledu regionu je již patrný rozdíl z hlediska hodnocení pocitů a zkušeností souvisejících s nezaměstnaností. V chomutovském regionu sice stále značná část respondentů uvedla, že nezaměstnanost pro ně neznamena nic zvláštního a před okolím to nijak netajili (37,4%), ale v porovnání s regionem Praha, Praha-východ již nalézáme signifikantní rozdíl (59,1%). Tento rozdíl lze připisovat vyšší míře anonymity, kterou spíše poskytuje region Praha, Praha – východ v porovnání s regionem Chomutov.

Tabulka č. 12.: Období nezaměstnanosti – pocity, zkušenosti podle současného postavení na trhu práce, podle zkušenosti a délky období bez zaměstnání

(v procentech)	Hodnocení	Celkem	Pozice na trhu práce		Osobní zkušenost s nezam.		Délka období bez zaměstnání			
			nezaměstnaný	zaměstnaný+jiné	první	opakované	méně než 3 měsíce	3-6 měsíců	7-12 měsíců	1 rok a déle
<i>Počet respondentů</i>		309	150	159	216	93	153	78	45	30
Naučil(a) jsem se jednat na úřadech	+	28,2	28,7	27,7	31,9	19,4	25,5	38,5	33,3	10,0
Dobrou zkušeností, zda se o sebe dokáži postarat	+	27,2	36,0	18,9	22,2	38,7	31,4	11,5	33,3	30,0
Naučil(a) jsem se prezentovat sám(a) sebe	+	25,2	22,7	27,7	25,0	25,8	19,6	38,5	26,7	20,0
Neznamena nic zvláštního, před okolím jsem to nijak netajil(a)	0	47,6	42,0	52,8	50,0	41,9	54,9	42,3	46,7	30,0
Nepříjemnou zkušeností, ale před okolím jsem to nijak netajil(a)	-	30,1	29,3	30,8	31,9	25,8	35,3	30,8	26,7	10,0
Měl(a) jsem nedostatek peněz	--	46,6	44,0	49,1	44,4	51,6	37,3	53,9	66,7	50,0
Potupnou zkušeností - doprošování se o zaměstnání, žádání o podporu v nezaměstnanosti	--	10,7	13,3	8,2	6,9	19,4	3,9	15,4	20,0	20,0
Pocit, že jsem nepotřebný(á)	--	9,7	14,7	5,0	4,2	22,6	2,0	19,2	0,0	30,0
Trpěl(a) jsem depesemi	--	5,8	5,3	6,3	5,6	6,5	2,0	11,5	0,0	20,0
Měl(a) jsem pocit, že jsem zklamal(a)	--	3,9	2,7	5,0	4,2	3,2	2,0	7,7	0,0	0,0
Nepříjemnou zkušeností, před okolím jsem tajil(a), že jsem bez zaměstnání	--	2,9	4,0	1,9	2,8	3,2	1,3	3,9	0,0	6,7

Poznámka: Respondenti mohli volit více možností

Vyšší míru stigmatizace lze zaznamenat spíše u mladých lidí, kteří jsou nezaměstnaní rok a déle (6,7% - nepříjemná zkušenost, před okolím jsem to tajil). Tito respondenti jsou i více náchylní k depresím (20 %), či trpí pocitem, že jsou nepotřební (30 %) (tabulka č.12).

Odborná literatura uvádí, že v „pracovní společnosti“, kde hlavní zdroj příjmu plyne převážně z placené práce, je nezaměstnanost pro většinu osob a domácností, pokládána za hlavní příčinu a zdroj utváření nové chudoby a skrze ní i sociální exkluze (Vyhlídal 2002).

Jak již bylo výše uvedeno, míra chudoby se odlišuje s ohledem na štědrost systémů kompenzující příjem²⁰ Toto tvrzení podporuje i náš výzkum, neboť jako negativní zkušenost související s nezaměstnaností nejčastěji respondenti uváděli nedostatek finančních prostředků (46,6 %), což je pochopitelné, neboť u absolventů škol není výše podpory v nezaměstnanosti tak vysoká jako u populace obecně²¹.

Analýza materiálních dopadů nezaměstnanosti prokázala, že materiální dopady jsou diferencovány převážně podle délky nezaměstnanosti, částečně podle stupně vzdělání. Podle stupně vzdělání je nejvyšší míra materiálního strádání u vyučených s maturitou (64,3 %) a u respondentů se základním vzděláním (62,5%), nižší je mezi vysokoškoláky (55,6 %), gymnazisty (45 %) a SOŠ (36 %) nejnižší mezi vyučenými (33,3 %). Výrazný vliv na rozdílnost vnímání materiálních důsledků nemá pohlaví, region a ani opakovaná zkušenost s nezaměstnaností. Výrazně intervenujícím prvkem ve vnímání nezaměstnanosti „přes peněženku“ je rodina. To potvrzují i data z výzkumu, neboť tuto zkušenost uváděl výrazně vyšší podíl respondentů, kteří se

²⁰ Vztah mezi nezaměstnaností a chudobou není zcela jednoznačný, protože příjem a životní standard lidí podporuje vedle příjmů z placené práce také rodina a sociální stát. Lze předpokládat, že konstrukce podpory příjmu v nezaměstnanosti má vliv na materiální deprivaci nezaměstnaného jedince, neboť dávky systému státní sociální podpory (sociální příspěvek, příspěvek na bydlení a další) navyšují příjem jedince potažmo domácnosti (Bauman 1999).

²¹ Podle nového zákona o zaměstnanosti (435/2004 Sb.) se na nezaměstnané absolventy, kteří žádají o podporu v nezaměstnanosti vztahují stejné podmínky jako na všechny ostatní žadatele. To znamená, že při registraci na úřadu práce se musí prokázat dvanácti odpracovanými měsíci za poslední tři roky. Pokud

osamostatnili (82 %) v porovnání s těmi, kteří žijí v rodině (43%). To, že mladí nezaměstnaní lidé mají problémy se svojí finanční situací lze připisovat i tomu, že nemají příliš velké zkušenosti s plánováním a perspektivním rozvržením výdajů a nemají úspory.

Nejméně trpí materiální deprivací respondenti, jejichž doba nezaměstnanosti byla kratší než 3 měsíce (37,3 %). S narůstající dobou nezaměstnanosti se zvyšuje zkušenost s nedostatkem finančních prostředků (tabulka č.11).

Jak již bylo výše uvedeno, data z výzkumu naznačují, že je život bez práce pro dotazované respondenty vnímán jako určitý zásah do života nikoliv však zásah fatální. Vezmeme-li však v úvahu vzdělání, lze již odhalit určité rozdíly v tom, jak jednotlivé osoby prožívaly nezaměstnanost citově. Mezi osoby, kterým se metaforicky „zhroutil svět,“ patřili zejména vysokoškolsky vzdělaní lidé, kteří trpěli depresemi (16,7 %) a měli pocit, že zklamali (16,7 %) a život bez práce pro ně znamenal *potupnou zkušenost* spojenou s doprošováním o zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti. Tento vliv na duševní stabilitu je u této kategorie respondentů logický, neboť do získání svého „lidského kapitálu“ museli investovat nemalé množství úsilí, času a finančních prostředků.

I přes tato zjištění lze konstatovat, že vliv nezaměstnanosti na *duševní stabilitu* není hodnocen tak intenzivně v porovnání s vnímáním materiální deprivace.

Vedle těchto zkušeností shledávají respondenti na nezaměstnanosti i určité pozitivní prvky, přestože převládají spíše negativní. Jako pozitivní na nezaměstnanosti hodnotili respondenti především to, že se naučili jednat na různých úřadech (28,2 %), mezi muži tuto pozitivní zkušenost uvedlo dokonce 35,8 %. Dále jako kladnou zkušenost respondenti uváděli, že se naučili určité samostatnosti (27,2 %) a schopnosti prezentovat sebe sama (25,2 %), ženy

se dostatečnou délkou odpracované doby neprokážou, může být na úřadě práce sice evidováni jako nezaměstnaní, nezískají však nárok na státní podporu.

dokonce 30,4 %. Překvapivé je, že respondenti neuváděli jako pozitivní nárůst volného času, který člověk získá pro sebe a pro svou rodinu.

8.3 Jednání – plány a strategie nezaměstnaných absolventů škol

Tato kapitola je zaměřena na to, jak respondenti odhadují své šance na trhu práce, jaké plány vytvářejí a jaké volí strategie jednání a jaké je jejich vysvětlení neúspěchu.

8.3.1 Odhad vyhlídek na trhu práce

To, jak se nezaměstnaná osoba chová na trhu práce, souvisí mimo jiné i s jejím odhadem šancí a možností, které na trhu práce má. Podle dat se dá usuzovat, že absolventi škol jsou spíše pesimističtí, co se týče vlastních možností a vyhlídek na trhu práce. Jen 11,7 % respondentů hodnotí své vyhlídky ohledně budoucího získání zaměstnání jako velmi dobré. Naproti tomu 41,1 % hodnotí své šance na trhu práce jako špatné až mizivé (kumulovaná hodnota procenta za položky spíše špatné, velmi špatné, mizivé)²².

Určité rozdíly míry optimismu či pesimismu, ohledně šancí na získání zaměstnání lze pozorovat u žen, které hodnotí své šance spíše pesimisticky (50 %), v porovnání s muži (31,8 %). Výrazné rozdíly v hodnocení šancí jsou patrné i v rámci úrovně vzdělání, proto se dále věnujeme analýze podle vzdělání.

Tabulka č.13.: Odhad vyhlídek na získání zaměstnání podle pohlaví, vzdělání a regionu

(v procentech)	Celkem	Pohlaví		Vzdělání						Okres		
		muž	žena	základní	vyučen	vyučen s MZ	gymnázium	SOŠ	VŠ	Praha	Písek	Chomutov
Počet respondentů	309	151	158	24	54	42	60	75	54	105	105	99
2-velmi dobré	11,7	15,2	8,2	12,5	11,1	0,0	20,0	0,0	27,8	14,3	10,5	10,1
3-spíše dobré	18,5	21,2	15,8	12,5	11,1	7,1	40,0	8,0	27,8	30,5	17,1	7,1
4-ani dobré, ani špatné	28,8	31,8	26,0	25,0	33,3	59,5	25,0	25,3	11,1	28,6	29,5	28,3
5-spíše špatné	25,9	26,5	25,3	25,0	38,9	26,2	15,0	32,0	16,7	18,1	25,7	34,3
6-velmi špatné	11,2	5,3	17,1	0,0	5,6	7,1	0,0	26,7	16,7	6,7	15,2	12,1
7-mizivé	3,9	0,0	7,6	25,0	0,0	0,0	0,0	8,0	0,0	1,9	1,9	8,1
Celkem procent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1+2+3 (dobré podmínky)	30,1	36,4	24,1	25,0	22,2	7,1	60,0	8,0	55,6	44,8	27,6	17,2
5+6+7 (špatné podmínky)	41,1	31,8	50,0	50,0	44,4	33,3	15,0	66,7	33,3	26,7	42,9	54,5

Poznámka: Respondenti mohli volit více možností

Největší míra pesimismu (skepse), pokud jde o vyhlídky na získání nového zaměstnání, převládá v kategorii respondentů s SOŠ (66,7 %), dále pak mezi respondenti se základním vzděláním (50 %) a vyučení (44,4 %). Nejvíce optimismu vykazují naopak gymnazisté (60 %) a vysokoškolsky vzdělaní respondenti (55,6 %). Mezi vyučenými s maturitou převládá názor, že jejich vyhlídky na získání zaměstnání jsou spíše neutrální (nejsou ani dobré, ani špatné – 59,5 %).

Rozdílnost trhů práce v jednotlivých regionech se odráží i v tom, jak nezaměstnaní rozdílně hodnotí vlastní šance a vyhlídky na získání zaměstnání. Pesimisté převládali v okrese Chomutov (54,5 %) a Písek (42,9 %), optimisté v Praze (44,8 %).

Výraznou determinantou při hodnocení vlastních šancí na trhu práce, je i doba nezaměstnanosti a také to zda respondent měl zkušenost s nezaměstnaností první nebo opakovanou. S opakovanou zkušeností klesá víra v nalezení vhodného uplatnění a narůstá spíše míra pesimismu při hodnocení

²² V kapitole 8.3.1 jsou převážně uváděny kumulované hodnoty. Za pesimisty – jsou označeni všichni ti, kteří uvedli při odpovědi možnost: spíše špatné, velmi špatné, mizivé. Optimisté jsou všichni ti, kteří uvedli možnost spíše dobré, velmi dobré, výborné.

svých šancí na trhu práce. To je v celku logické, neboť člověk, který má již za sebou několikerou špatnou zkušenost, hodnotí své šance na základě předchozích zkušeností více strážlivěji, někdy až kritičtěji. Podstatnou roli zde hraje i klesající sebedůvěra. Jako dobré hodnotí své šance na trhu práce 36,1 % těch co mají první zkušenost s nezaměstnaností a jen 16,2 % co mají opakovanou zkušenost. Jako špatné hodnotí své šance 66,7 % respondentů kteří mají opakovanou zkušenost. Mezi respondenty s první zkušeností je i značná část respondentů, kteří hodnotí své šance jako neutrální (33,8 %).

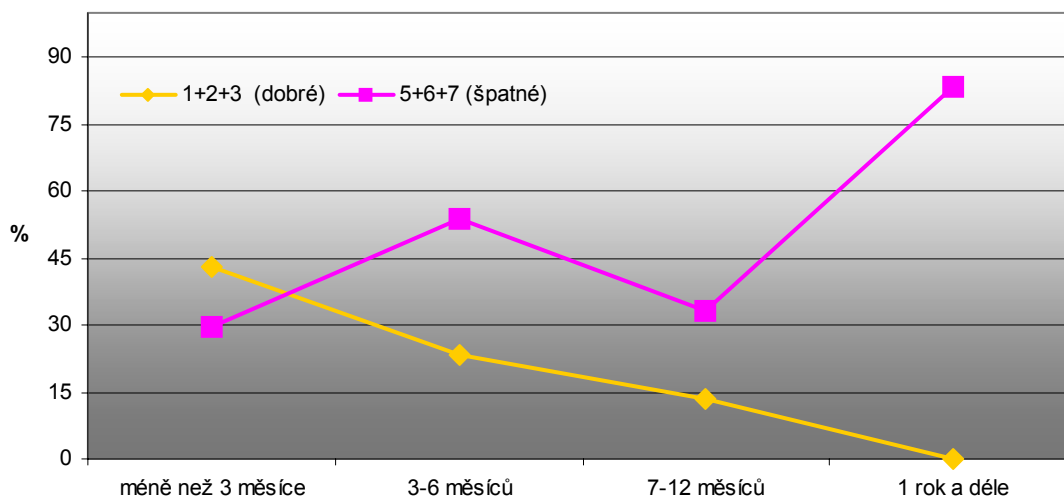
Tabulka č.13.: Odhad vyhlídek na získání zaměstnání podle pozice na trhu práce, zkušenosti s nezaměstnaností a délky období bez zaměstnání

(v procentech)	Celkem	Pozice na trhu práce		Osobní zkušenost s nezaměstnaností		Délka období bez zaměstnání			
		nezaměstnaný	zaměstnaný + jiné	první	opakovaně	Méně než 3 měsíce	3-6 měsíců	7-12 měsíců	1 rok a déle
Počet respondentů	309	150	159	216	93	153	78	45	30
2-velmi dobré	11,7	6,7	16,4	12,5	9,7	19,6	3,9	0	0
3-spíše dobré	18,5	18	18,9	23,6	6,5	23,5	19,2	13,3	0
4-ani dobré, ani špatné	28,8	33,3	24,5	33,8	17,2	27,5	23,1	53,3	16,7
5-spíše špatné	25,9	25,3	26,4	22,2	34,4	27,5	23,1	20	36,7
6-velmi špatné	11,2	8,7	13,8	7,9	19,4	2	23,1	6,7	36,7
7-mizivé	3,9	8	0	0	12,9	0	7,7	6,7	10
Celkem procent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1+2+3 (dobré)	30,1	24,7	35,3	36,1	16,2	43,1	23,1	13,3	0,0
5+6+7 (špatné)	41,1	42,0	40,2	30,1	66,7	29,5	53,9	33,4	83,4

Významné rozdíly v hodnocení šancí jsou patrné i podle délky nezaměstnanosti. Logické je, že s rostoucí dobou nezaměstnanosti klesá míra optimismu (tabulka č 13). Poněkud zvláštní je, že nárůst pesimismu probíhá v určité sinusoidě (tabulka č.13, graf č.7). To lze vysvětlit tím, že člověk v prvních třech měsících nezaměstnanosti se usilovně věnuje hledání

zaměstnání, protože chce své postavení změnit a pevně věří, že nalezne vhodné zaměstnání dle svých požadavků. S prodlužující se dobou nezaměstnanosti dochází postupně k poklesu aktivity při hledání zaměstnání a nárůstu pesimismu. Posléze však dojde mezi respondenty, kteří jsou nezaměstnaní 7 - 12 měsíců k určitému zmírnění pesimismu. Jednou z možností, jak lze tento pokles vysvětlit je, že tito respondenti plánují své zapojení do rekvalifikačních programů a motivačních kurzů, které jsou organizovány příslušnými úřady práce (tabulka č.16). Tyto rekvalifikační a motivační programy jim mohou usnadnit a zjednodušit uplatnění na trhu práce, neboť rekvalifikační kurzy jsou ve značné míře cíleně zaměřeny a vázány smluvně na konkrétního zaměstnavatele.

Graf č. 7: Vývoj hodnocení šancí na trhu práce podle doby nezaměstnanosti



Přestože šance a možnosti získat nové zaměstnání jsou posuzovány pesimisticky, je nutno připomenout výsledky o tom, jaké je prožívání nezaměstnanosti – kromě nedostatku peněz vadí nezaměstnanost nepříliš početné skupině respondentů (viz tabulka č. 11).

8.3.2 Plány absolventů škol při řešení situace nezaměstnanosti

Nezaměstnaní absolventi připojovali k odhadům svých šancí na trhu práce určitou představu, plány o tom, co hodlají dělat (tabulka č.14 a 15). Tyto plány lze podle jejich charakteru rozdělit do 5 kategorií.

Plán rychlé reakce, neboli snaha ze strany nezaměstnaných respondentů *získat zaměstnání co nejdříve*, at' z osobních či jiných důvodů. Plán rychlé reakce preferovalo přibližně třetina všech respondentů (nejvíce osoby vyučené a SOŠ). Rychlé akci jsou přístupné častěji ženy než muži (41% : 13%) a lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní (7 a více měsíců) a nebo lidé s opakovanou zkušeností s nezaměstnaností (38,7%). Z hlediska regionů spíše lidé z chomutovska. Plán rychlé reakce je deklarován jako druhá nejčastější reakce. To může být způsobeno hlavně vlivem změn v zákoně o zaměstnanosti, podle kterého mají nárok na státní podporu v nezaměstnanosti jen absolventi škol, kteří prokáží odpracování dvanácti měsíců za poslední tři roky.

Plán vyčkávání, neboli záměr absolventů škol *hledat zaměstnání tak dlouho, dokud nenaleznou vhodné uplatnění odpovídající jejich požadavkům*. Tento plán je mezi respondenty preferován nejvíce ze všech (43%). Přednost vyčkávání dávají spíše muži (55%) než ženy (31%). Ochotu „počkat“ si na vhodnou nabídku výrazně ovlivňuje vzdělání a délka období bez práce, neboť tento plán upřednostňují převážně respondenti, kteří jsou krátkodobě nezaměstnaní. Z hlediska vzdělání dávali přednost vyčkávání převážně respondenti s vysokoškolským vzděláním, dále pak vyučení a lidé z píseckého regionu (52,4 %). A ti kteří mají první zkušenost s nezaměstnaností (47,2 %).

Plán úniku, (*výrok-student, jiné*) je preferován specifickou kategorií osob, pro které je nezaměstnanost spíše určitým přechodným stádiem. Tito lidé

plánují z nezaměstnanosti uniknout do jiného statusu, ať z osobních či jiných důvodů (studium, mateřská dovolená apod.). Plánu uniknout z nezaměstnanosti dalším studiem má asi 11% osob. Tento plán je preferován hlavně mezi gymnazisty (45 %), častý je tento plán i mezi respondenty se základním vzděláním (12,5 %). To je pochopitelné, neboť u absolventů gymnázií, je nezaměstnanost v některých případech spojena s tím, že nebyli přijati na vysokou školu a pokoušejí se o přijetí opakovaně. U respondentů se základním vzděláním je nezaměstnanost často spojena s vyloučením ze školy, z tohoto důvodu se chtějí opět pokusit o přijetí na učiliště či střední školu, aby zvýšili své šance na trhu práce (mnohdy pod tlakem rodiny). To by mohlo potvrzovat hypotézu, že u absolventů škol se lze občas setkat s dobrovolnou nezaměstnaností (i když jen krátkodobě). Uniknout z nezaměstnanosti, z pohledu regionů, chtějí spíše respondenti z Prahy (25,7 %). Uniknout z nezaměstnanosti mohou i některé ženy tím, že odejdou na mateřskou dovolenou, tuto alternativu však uváděl jen nepatrný zlomek respondentek.

Plán aktivní reakce (*výrok-zahranicí, rekvalifikace, samostatné podnikání*) volí lidé, kteří nechtějí jen pasivně vyčkávat a ani nechtějí unikat z nezaměstnanosti do jiného statusu (student, mateřská dovolená), ale snaží se vzniklou situaci vyřešit aktivně, buď odchodem za prací do zahraničí (3,9 %), anebo uvažují o možnosti začít samostatně podnikat (2,9 %), či chtějí podstoupit rekvalifikaci (2,9 %). O rekvalifikaci vážněji uvažují spíše osoby se základním vzděláním, kteří chtějí zvýšit svoje šance na trhu práce. O práci v zahraničí uvažují spíše osoby s vysokoškolským vzděláním, vyučení s maturitou a gymnazisté, neboť disponují jazykovými znalostmi či jinými dovednostmi o které je v zahraničí zájem (programátor, doktor, kuchař, číšník, automechanik, zdravotnický personál aj.). Dále pak o práci v zahraničí uvažují lidé kteří jsou nezaměstnaní 3-6 měsíců (7,7 %), kteří rezignují na možnost uplatnění na tuzemském trhu práce a proto zaměřují svou pozornost do zahraničí. Z pohledu regionů mají

zájem o uplatnění v zahraničí respondenti z chomutovského regionu (7,1 %), kteří mohou nalézt uplatnění v Německém příhraničí, které je v půl hodinové dojezdové vzdálenosti.

Úvahy o řešení nezaměstnanosti vlastním podnikáním nejsou příliš zastoupeny, vzhledem k finančním možnostem absolventů škol to lze spíše chápat jako určitou vizi, či přání do budoucna, tato úvaha je bližší ženám než mužům.

Plán nečinnosti (*výrok-nebudu nic dělat, nechám to na úřadech*) volí převážně lidé, kteří již rezignovali na své uplatnění na trhu práce. Není divu, že tento plán volili častěji respondenti z regionu Chomutov (12,1 %) a respondenti, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní (40%), anebo ti kteří mají opakovanou zkušenost s nezaměstnaností.

Tabulka č.14.: První plány při hledání zaměstnání podle pohlaví, vzdělání a regionu

(v procentech)	Celkem	Pozice na trhu práce		Osobní zkušenost s nezaměstnaností		Délka období bez zaměstnání			
		nezaměstnaný	zaměstnaný+ jiné	první	opakované	méně než 3 měsíce	3-6 měsíců	7-12 měsíců	1 rok a déle
<i>Počet respondentů</i>	309	150	159	216	93	153	78	45	30
Hledat zaměstnání dokud nenajdu vhodné dle mých požadavků	42,7	37,3	47,8	47,2	32,3	52,9	57,7	13,3	0,0
Získat nové zaměstnání co nejdříve	27,2	31,3	23,3	22,2	38,7	19,6	23,1	40,0	50,0
Student	10,7	10,0	11,3	13,9	3,2	17,7	0,0	13,3	0,0
Nebudu nic dělat, nechám to na úřadech	7,8	8,0	7,6	5,6	12,9	2,0	7,7	6,7	40,0
Odejít pracovat do zahraničí	3,9	2,7	5,0	2,8	6,5	3,9	7,7	0,0	0,0
Podstoupit rekvalifikaci	2,9	6,0	0,0	2,8	3,2	2,0	0,0	6,7	10,0
Začít samostatně podnikat	2,9	4,0	1,9	4,2	0,0	2,0	0,0	13,3	0,0
Jiné	1,9	0,7	3,1	1,4	3,2	0,0	3,9	6,7	0,0
Celkem procent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tabulka č.15.: První plány při hledání zaměstnání - podle současného postavení na trhu práce, podle zkušenosti s nezaměstnaností a délky období bez zaměstnání

(v procentech)	Celkem	Pozice na trhu práce		Osobní zkušenost s nezaměstnaností		Délka období bez zaměstnání			
		nezaměstnaný	zaměstnaný+ jiné	první	opakované	méně než 3 měsíce	3-6 měsíců	7-12 měsíců	1 rok a déle
<i>Počet respondentů</i>	309	150	159	216	93	153	78	45	30
Hledat zaměstnání dokud nenajdu vhodné dle mých požadavků	42,7	37,3	47,8	47,2	32,3	52,9	57,7	13,3	0,0
Získat nové zaměstnání co nejdříve	27,2	31,3	23,3	22,2	38,7	19,6	23,1	40,0	50,0
Student	10,7	10,0	11,3	13,9	3,2	17,7	0,0	13,3	0,0
Nebudu nic dělat, nechám to na úřadech	7,8	8,0	7,6	5,6	12,9	2,0	7,7	6,7	40,0
Odejít pracovat do zahraničí	3,9	2,7	5,0	2,8	6,5	3,9	7,7	0,0	0,0
Podstoupit rekvalifikaci	2,9	6,0	0,0	2,8	3,2	2,0	0,0	6,7	10,0
Začít samostatně podnikat	2,9	4,0	1,9	4,2	0,0	2,0	0,0	13,3	0,0
Jiné	1,9	0,7	3,1	1,4	3,2	0,0	3,9	6,7	0,0
Celkem procent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Strategie jednání nezaměstnaných osob na trhu práce

Být nezaměstnaný znamená pro lidi bez práce, ale i jejich blízké okolí složitou situaci, která je nutí přijímat určité strategie, které se týkají především snahy o získat zaměstnání, ale také ochoty přizpůsobit se podmínkám a požadavkům na trhu práce. Strategie jednání nezaměstnaných absolventů navazují na dříve pojednávané odhady jejich vyhlídek na trhu práce a plány řešení situace nezaměstnanosti.

Manifestovaný příklon nezaměstnaných k určité strategii

Jedním z cílů výzkumu je snaha zjistit, jakým postupům dávají nezaměstnaní absolventi přednost při uplatnění na trhu práce. Je nutno poznamenat, že nabídnutá škála nepostihuje celou šíři možností, jež mají nezaměstnaní k dispozici. Nabízené možnosti reprezentují hlavně legální postupy pro hledání nového zaměstnání, i když pochopitelně nevyčerpaly

všechny reálné alternativy (ostatně zvolená kvantitativní metoda vyžadující použití standardizovaného nástroje to ani neumožňuje).

Lidé při hledání zaměstnání mohou spoléhat buď na instituce trhu práce (úřady práce, pracovní agentury), na svou iniciativu a vlastní sociální síť. Zároveň mohou kombinovat více způsobů.

Jak je zřejmé z níže uvedené tabulky, pokud se absolvent stane nezaměstnaným, běžně využívá všechny základní jmenované způsoby. Soustřeďuje se hlavně na služby úřadů práce (75,7 %), sleduje inzerci (56,3 %) a využívá sociální síť (48,5 % - příbuzné, přátele).

Méně časté je využívání soukromých zprostředkovatelen práce (specializují se na specifický typ pracovní síly) a přímé kontaktování firem. Mezi nejméně frekventované způsoby pak patří volba podnikání a hledání práce v zahraničí.

Tabulka č.16.: Způsoby hledání zaměstnání podle pohlaví, vzdělání a regionu

(v procentech)	Celkem	Pohlaví		Vzdělání						Region		
		muž	žena	základní	vyučen	vyučen s MZ	gymnázium	SOŠ	VŠ	Praha	Písek	Chomutov
Počet respondentů	309	151	158	24	54	42	60	75	54	105	105	99
Úřad práce	75,7	81,5	70,3	100,0	61,1	100,0	90,0	72,0	50,0	74,3	81,9	70,7
Inzerce	56,3	54,3	58,2	50,0	22,2	71,4	50,0	60,0	83,3	67,6	54,3	46,5
Příbuzných a známých	48,5	38,4	58,2	37,5	44,4	42,9	40,0	72,0	38,9	53,3	50,5	41,4
Individuálně, přímým kontaktováním vhodných zaměstnavatelů dopisem, telefonicky	34,0	27,2	40,5	37,5	38,9	21,4	20,0	52,0	27,8	29,5	29,5	43,4
Pracovní agentury	30,1	25,2	34,8	0,0	5,6	21,4	45,0	32,0	55,6	51,4	19,1	19,2
Nepravidelné práce, brigády	12,6	10,6	14,6	25,0	16,7	0,0	5,0	28,0	0,0	5,7	19,1	13,1
Studijní pobyt (Erasmus, Sokrates)	9,7	11,3	8,2	0,0	0,0	7,1	45,0	0,0	0,0	18,1	9,5	1,0
Samostatně podnikat	7,8	4,6	10,8	0,0	0,0	21,4	5,0	16,0	0,0	3,8	9,5	10,1
Pracovat v zahraničí	5,8	7,3	4,4	0,0	5,6	7,1	5,0	0,0	16,7	2,9	7,6	7,1
Jiné	2,9	2,6	3,2	0,0	5,6	7,1	5,0	0,0	0,0	1,9	4,8	2,0

Poznámka: Respondenti mohli volit více možností

Na úřad práce se v plné míře spoléhají hlavně lidé s nižším vzděláním. S růstem vzdělání roste i četnost hledání nového zaměstnání prostřednictvím

inzerce (VŠ 83,3 %). Na sociální síť (rodina, příbuzní a přátelé) se spoléhají spíše absolventi středních odborných škol (tabulka č.16). Ženy v porovnání s muži dávají přednost přímému kontaktování vhodného zaměstnavatele dopisem či telefonicky (40 %:27 %).

Osoby s vysokoškolským vzděláním častěji uvažují o možnosti řešit svou situaci prací v zahraničí (16,7 % VŠ oproti 5 % gymnázium a 7,1 % vyučen s maturitou). Dále je třeba zmínit, že gymnazisté by také ve velké míře volili zahraniční studijní pobyt.

Tabulka č.17.: Způsoby hledání zaměstnání podle současného postavení na trhu práce, podle zkušenosti s nezaměstnaností a délky období bez zaměstnání

(v procentech)	Celkem	Pozice na trhu práce		Osobní zkušenost s nezaměstnaností		Délka období bez zaměstnání			
		nezaměstnaný	zaměstnaný + jiné	první	opakované	méně než 3 měsíce	3-6 měsíců	7-12 měsíců	1 rok a déle
Počet respondentů	309	150	159	216	93	153	78	45	30
Úřad práce	75,7	90,0	62,3	70,8	87,1	64,7	88,5	86,7	80,0
Inzerce	56,3	58,7	54,1	52,8	64,5	45,1	65,4	73,3	60,0
Příbuzných a známých	48,5	48,0	49,1	51,4	41,9	51,0	38,5	73,3	30,0
Individuálně, přímým kontaktováním vhodných zaměstnavatelů dopisem, telefonicky	34,0	34,0	34,0	30,6	41,9	33,3	34,6	20,0	50,0
Pracovní agentury	30,1	24,0	35,9	29,2	32,3	29,4	34,6	33,3	20,0
Nepravidelné práce, brigády	12,6	14,7	10,7	6,9	25,8	3,9	19,2	13,3	40,0
Studijní pobyt (Erasmus, Sokrates)	9,7	8,7	10,7	13,9	0,0	15,7	3,9	6,7	0,0
Samostatně podnikat	7,8	6,7	8,8	9,7	3,2	3,9	11,5	20,0	0,0
Pracovat v zahraničí	5,8	4,0	7,6	5,6	6,5	7,8	7,7	0,0	0,0
Jiné	2,9	4,7	1,3	2,8	3,2	3,3	1,3	6,7	0,0

Poznámka: Respondenti mohli volit více možností

Pokud se zaměříme na způsoby hledání zaměstnání podle délky období bez zaměstnání, úřadu práce důvěřují převážně ti, kteří jsou nezaměstnaní tři až šest měsíců (88,5 %) s prodlužující se dobou nezaměstnanosti důvěra v možnosti nalezení zaměstnání prostřednictvím úřadu práce mírně klesá, přesto však není nižší než 80 %. Tento pokles důvěry, který je determinován dobou bez zaměstnání je patrný u více alternativ (pracovní, agentury, využívání

kontaktů příbuzných a známých, studijní pobyt). Naopak s prodlužujícím se obdobím bez zaměstnání a s opakovanou zkušeností s nezaměstnaností narůstá mezi mladými lidmi bez práce zájem o nepravidelné práce a také roste zájem o přímé kontaktování vhodných zaměstnavatelů dopisem či telefonicky (tabulka č.17).

8.4 Flexibilita nezaměstnaných absolventů škol vzhledem k podmínkám na trhu práce

Pro uplatnění na trhu práce hraje důležitou roli (ze strany pracovní síly) ochota a schopnost přizpůsobit se měnícím se podmínkám a požadavkům na trhu práce. Odborná literatura rozlišuje flexibilitu nominální a funkční. Nominální flexibilita pracovní síly představuje schopnost pracovníka přizpůsobit se proměnlivé poptávce. Jde zejména o mzdovou přizpůsobivost, ale i ochotu pracovníků k prostorové mobilitě anebo k přijetí netradičních typů a forem pracovních činností, pracovních poměrů či pracovní doby. Funkční (technicko-organizační) flexibilita vyjadřuje schopnost pracovníka reorganizovat a rozvíjet svoji pracovní sílu, přecházet mezi různými typy prací, adaptovat se na povahu změněné práce, uplatnit a využít lidský kapitál a znásobit produktivitu práce (Večerník 2003).

K preferovaným variantám přizpůsobení se podmínkám trhu práce patří především ochota dojíždět za prací (69,9 %), a to v průměru do hodinové dojezdové vzdálenosti, podstoupení rekvalifikace (48,5 %), ochota pracovat v jiném oboru (45,6 %), případně přijetí zaměstnání pouze na dobu určitou. To znamená, že respondenti kombinovali řešení náležící k nominální flexibilitě (*prostorová mobilita, práce v jiném oboru a zaměstnání na dobu určitou*) s řešeními spadajícími do flexibility funkční (*podstoupení rekvalifikace* - tabulka č.18).

Tabulka č.18.: Způsoby přizpůsobení se požadavkům trhu práce podle pohlaví, vzdělání a regionu

(v procentech)	Celkem	Pohlaví		Vzdělání						Region		
		Muž	žena	základní	vyučen	vyučen s MZ	gymnázium	SOŠ	VŠ	Praha	Písek	Chomutov
počet respondentů	309	151	158	24	54	42	60	75	54	105	105	99
Dojždět za práci	69,9	72,9	67,1	62,5	50,0	78,6	75,0	72,0	77,8	72,4	68,6	68,7
Podstoupit rekvalifikaci	48,5	39,7	57,0	37,5	11,1	28,6	70,0	72,0	50,0	52,4	39,1	54,6
Pracovat v jiném oboru	45,6	39,7	51,3	25,0	44,4	28,6	25,0	64,0	66,7	42,9	43,8	50,5
Přijmout zaměstnání i na dobu určitou	39,8	35,1	44,3	37,5	5,6	35,7	20,0	76,0	50,0	46,7	41,0	31,3
Změnit druh pracovní činnosti	22,3	21,2	23,4	12,5	5,6	0,0	10,0	48,0	38,9	22,9	23,8	20,2
Přijmout zaměstnání i na částečný úvazek	19,4	10,6	27,9	25,0	5,6	0,0	0,0	56,0	16,7	17,1	21,9	19,2
Snížit své mzdové nároky	13,6	16,6	10,8	0,0	11,1	21,4	20,0	4,0	22,2	19,1	13,3	8,1
Přestěhovat se za práci	10,7	12,6	8,9	0,0	22,2	7,1	10,0	8,0	11,1	7,6	10,5	14,1
Vykonávat práci, na kterou stačí nižší kvalifikace	6,8	3,3	10,1	0,0	0,0	0,0	0,0	12,0	22,2	6,7	5,7	8,1
Jiné	1,0	2,0	0,0	12,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,9	0,0

Poznámka: Respondenti mohli volit více možností

Tak, jako lze hovořit o preferovaných možnostech přizpůsobení se podmínkám trhu práce, můžeme identifikovat také **odmítané varianty přizpůsobení** se podmínkám trhu práce, kterými jsou především možnosti spojené se *stěhováním za zaměstnáním* (10,7 %), což je značnou měrou ovlivněno vysokou finanční náročností při pořízení bytu a nízkou pružností trhu s byty. Také ochota *snížit mzdové požadavky* nebyla příliš frekventovaná (13,6 %) a výrazný vliv na tuto skutečnost neměla ani doba nezaměstnanosti. Určitou výjimku bychom našli u vysokoškoláků (22,2%), vyučených s maturitou (21,4 %) a gymnazistů (20 %). Nejméně frekventovaná pak byla ochota *vykonávat práci, na kterou stačí nižší kvalifikace* (6,8 %).

Variantami nacházejícími se uprostřed mezi póly preference a odmítání jsou *přijetí zaměstnání i na částečný úvazek* (19,4 %) a *změna druhu pracovní činnosti* (22,3 %). Tyto dvě možnosti se výrazněji profilovaly až s délkou období bez zaměstnání, a také s opakovanou zkušeností (tabulka č.19). Dále má doba nezaměstnanosti vliv na zájem o stěhování, který se výrazněji projevuje až u lidí, kteří jsou nezaměstnaní rok a déle (30 %).

Tabulka č.19.: Způsoby přizpůsobení se požadavkům trhu práce podle pozice na trhu práce, zkušenosti s nezaměstnaností a doby nezaměstnanosti

(v procentech)	Celkem	Pozice na trhu práce		Osobní zkušenost s nezaměstnaností		Délka období bez zaměstnání			
		nezaměstnaný	zaměstnaný+ jiné	první	opakované	méně než 3 měsíce	3-6 měsíců	7-12 měsíců	1 rok a déle
<i>Počet respondentů</i>	309	150	159	216	93	153	78	45	30
Dojždět za prací	69,9	62,7	76,7	79,2	48,4	80,4	65,4	66,7	40,0
Podstoupit rekvalifikaci	48,5	46,7	50,3	50,0	45,2	49,0	53,9	46,7	40,0
Pracovat v jiném oboru	45,6	47,3	44,0	43,1	51,6	35,3	65,4	46,7	50,0
Přijmout zaměstnání i na dobu určitou	39,8	36,7	42,8	34,7	51,6	31,4	53,9	40,0	50,0
Změnit druh pracovní činnosti	22,3	18,0	26,4	20,8	25,8	23,5	23,1	0,0	50,0
Přijmout zaměstnání i na částečný úvazek	19,4	24,0	15,1	12,5	35,5	7,8	23,1	26,7	60,0
Snížit své mzdové nároky	13,6	12,0	15,1	12,5	16,1	15,7	15,4	13,3	0,0
Přestěhovat se za prací	10,7	12,7	8,8	11,1	9,7	13,7	3,9	0,0	30,0
Vykonávat práci, na kterou stačí nižší kvalifikace	6,8	5,3	8,2	8,3	3,2	3,9	11,5	13,3	0,0
Jiné	1,0	2,0	0,0	0,0	3,2	0,0	0,0	6,7	0,0

Poznámka: Respondenti mohli volit více možností

O míře aktivity nezaměstnaných absolventů škol do značné míry též vypovídá počet pohovorů, kterých se zúčastnili. V průměru se nezaměstnaní absolventi škol zúčastnili 6 pohovorů. Více aktivní byly ženy než muži (v průměru 8:5) a lidé s vysokoškolským vzděláním než absolventi škol s nižším stupněm vzdělání. Ochota hledat si aktivně nové zaměstnání klesá s délkou nezaměstnanosti. Lidé nezaměstnaní rok a déle mají za sebou v průměru jen 3 pohovory za poslední měsíc, kdy jsou nezaměstnaní. Alarmující je, že 40 % z nich nebylo za poslední měsíc bez práce vůbec u žádného pohovoru, což lze přičíst na vrub vyšší míře pesimismu, která je u dlouhodobě nezaměstnaných velmi znatelná (tabulka č. 13).

Tabulka č.20.: Míra vlastní aktivity při hledání zaměstnání podle pohlaví, vzdělání, délky nezaměstnanosti a regionu

(v procentech)	Celkem	Pohlaví		Vzdělání						Osobní zkušenost s nezam.		Délka období bez zaměstnání				Region		
		muž	žena	základní	vyučen	vyučen s MZ	gymnázium	SOŠ	VŠ	první	opakovaně	méně než 3 měsíce	3-6 měsíců	7-12 měsíců	1 rok a déle	Praha	Písek	Chomutov
Počet respondentů	309	151	158	24	54	42	60	75	54	216	93	153	78	45	30	105	105	99
Žádný pohovor	6,8	9,3	4,4	12,5	16,7	7,1	5,0	4,0	0,0	6,9	6,5	3,9	3,8	0,0	40,0	2,9	3,8	14,1
1-3 pohovory	35,9	45,0	27,2	37,5	33,3	57,1	45,0	16,0	38,9	41,7	22,6	43,1	38,5	26,7	10,0	31,4	39,0	37,4
4 – 6 pohovorů	28,2	21,9	34,2	25,0	22,2	21,4	30,0	36,0	27,8	29,2	25,8	29,4	26,9	46,7	0,0	26,7	32,4	25,3
7 a 10 pohovorů	9,7	13,2	6,3	12,5	11,1	7,1	10,0	4,0	16,7	5,6	19,4	5,9	15,4	13,3	0,0	14,3	11,4	3,0
11 a 15 pohovorů	2,9	2,0	3,8	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	5,6	1,4	6,5	2,0	0,0	0,0	20,0	2,9	2,9	3,0
16 a více pohovorů	8,7	4,0	13,3	0,0	5,6	7,1	5,0	16,0	11,1	8,3	9,7	5,9	15,4	13,3	0,0	17,1	4,8	4,0
neví, bez odpovědi	7,8	4,6	10,8	12,5	11,1	0,0	5,0	16,0	0,0	6,9	9,7	9,8	0,0	0,0	30,0	4,8	5,7	13,1
Celkem procent	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Průměr	6	5	8	4	5	5	5	7	8	3	9	4	7	9	3	8	5	4

Relativně nízký počet absolvovaných pohovorů je patrný také mezi respondenty z chomutovského regionu, kteří v průměru absolvovali pouze 4 pohovory, naproti tomu absolventi z regionu Praha, Praha - východ absolvovali v průměru 8 pohovorů za měsíc. Tuto vyšší míru frekvence pohovorů lze připisovat nejen širší a pestřejší nabídce možností v tomto regionu, ale též snaze nalézt si vhodné zaměstnání dle svých požadavků. Proto absolvují v průměru více pohovorů, aby si mohli lépe vybrat.

Faktorová analýza možností přizpůsobení se požadavkům trhu práce

Prostřednictvím faktorové analýzy byly jednotlivé dílčí způsoby přizpůsobení se požadavkům trhu práce ze strany absolventů seskupeny do

obecnějších faktorů (skupin), které lze pojmenovat podle toho, jak spolu souvisejí a co mají společného.

Výsledkem faktorové analýzy bylo zjištění, že v analyzovaných datech se objevuje pět významných faktorů, respektive kombinace ukazatelů flexibility absolventů škol.

Schéma č.1 Faktorová analýza: Způsoby přizpůsobení se požadavkům trhu práce ze strany absolventů škol

Faktorové položky	Faktorové zátěže					Faktory – ochota
	1.	2.	3.	4.	5.	
Pracovat v jiném oboru	,752					1. Přizpůsobit se obsahu práce
Vykonávat práci, na kterou stačí nižší kvalifikace	,693					
Podstoupit rekvalifikaci	,657					
Přijmout zaměstnání na dobu určitou		,845				2. Přizpůsobit se pracovním podmínkám
Změnit druh pracovní činnosti		,681				
Přijmout zaměstnání na částečný úvazek		,591				
Přestěhovat se za prací			,848			3. Migrace
Dojíždět za prací				,826		4. Dojíždění
Snížit své mzdové nároky					-,667	5. Mzdová flexibilita

Poznámka: Data jsou pro model faktorové analýzy vhodná, hodnota Kaiser-Meyer-Olkin (porovnání významnosti normálních a parciálních korelací) KMO = 0,774 a signifikance Bartlettova testu = 0,000, jako metoda byla použita rotace Varimax. První faktor vysvětluje 21,5 % variance, druhý 13,2 %, třetí 11,2 %, čtvrtý 10,6 % a pátý 10,4 %. Celkem spočítané faktory vysvětlují 67,4 % variance. Ve sloupcích jsou uvedeny faktorové zátěže - koeficienty korelace položky s faktorem.

První faktor se skládá z: ochoty pracovat v jiném oboru, vykonávat práci, na kterou stačí nižší kvalifikace a ochota nastoupit rekvalifikaci. Po zvážení byl tento faktor nazván „**Ochota přizpůsobení se obsahu práce**“.

Další faktor je sycen výroky týkajícími se převážně obsahu práce: ochota přijmout zaměstnání na dobu určitou, změna druhu pracovní činnosti a ochota přijmout zaměstnání na částečný úvazek byl pojmenován „**Ochota přizpůsobení se obsahu práce**“. Třetí a čtvrtý faktor ukazuje ochotu k prostorové mobilitě. Třetí faktor je sycen ochotou stěhovat se za prací a byl nazván „**Migrace**“. Čtvrtý faktor byl sycen ochotou dojíždět za prací a byl nazván „**Dojíždění**“. Pátý faktor byl utvořen otázkou zjišťující ochotu k mzdové Flexibilitě. Tyto faktory byly dále využity při korespondenční analýze, proto se tato kapitola podrobně nevěnuje jejich dalšímu rozboru.

8.5 Vysvětlení neúspěchů, důvody odmítnutí pracovního místa

Podle Fliegsteina a Fernandez (1988) odhadují a přijímají zaměstnavatelé své zaměstnance na základě jejich silných a slabých stránek (kvalifikace, praxe, zkušenosti, spolehlivost, výkonnosti, pohlaví, věku aj.). Na základě potenciálního přínosu si je zařazují do pomyslné fronty. Ti, kdo jsou v tomto ohledu hodnoceni nízko nebo negativně, se dostávají na konec fronty a mají jen malou šanci na získání pracovního místa, o které se ucházejí, a to i tam, kde nejsou velké nároky na lidský kapitál, protože zaměstnavatelé nechtějí riskovat nespolehlivost, neloajalitu a jiné možné problémy (blíže též Mareš, 1998).

Na druhé straně je hledání a přijetí zaměstnání závislé na motivaci pracovní síly, která je dána zvažováním *nákladů* (finanční náklady na dopravu za práci, ztráta volného času, psychické obavy z nového prostředí apod.) a *zisků* (mzda, získání identity a statusu zaměstnaného, integrace do pracovní společnosti apod.) plynoucích z nového zaměstnání. Motivace k hledání zaměstnání, respektive očekávané zisky z hledání zaměstnání jsou vyjádřeny výší *vymíněné mzdy*. Jde o nejnižší úroveň mzdy, která působí jako pobídka k hledání zaměstnání, a za kterou je nezaměstnaný ochoten nastoupit do zaměstnání. Dalším významným faktorem, který ovlivňuje motivaci jsou *alternativní zdroje příjmu* nejčastěji ve formě sociálních dávek (Sirovátka, 1997).

Mají-li respondenti vysvětlit, z jakého důvodu nepřijali zaměstnání, volí nejčastěji položku *nízká mzda* (mezi gymnazisty 60 %, vysokoškoláky 50 %, mezi osobami se základním vzděláním již pouze 12,5 %). Významným důvodem k setrvání v nezaměstnanosti je též *nevyhovující nabídnutá pozice* (převážně mezi osobami s vysokoškolským vzděláním - 72,2 %), ale také *vícsměnný provoz* (relativně nejvyšší u středoškoláků - maturantů).

Tabulka č.21: Důvody odmítnutí pracovního místa – vysvětlení neúspěchu podle pohlaví, vzdělání a regionu

(v procentech)	Celkem	Pohlaví		Vzdělání						Okres		
		muž	žena	základní	vyučen	vyučen s MZ	gymnázium	SOŠ	VŠ	Praha	Písek	Chomutov
Počet respondentů	288	137	151	21	45	39	57	72	54	102	101	85
Důvody odmítnutí pracovního místa												
Nízká mzda	40,6	42,3	39,1	14,3	26,7	30,8	63,2	37,5	50,0	39,2	46,5	35,3
Nevyhovující nabídnutá pozice	27,1	20,4	33,1	14,3	6,7	7,7	15,8	29,2	72,2	25,5	20,8	36,5
Vícesměnný provoz	15,6	17,5	13,9	0,0	20,0	23,1	21,1	16,7	5,6	24,5	13,9	7,1
Dojíždění	12,5	7,3	17,2	28,6	20,0	0,0	10,5	16,7	5,6	9,8	13,9	14,1
Vysvětlení neúspěchu												
Nedostatečná praxe	55,2	58,4	52,3	14,3	46,7	69,2	68,4	50,0	61,1	62,7	56,4	44,7
Důvod mi nebyl sdělen	42,7	45,3	40,4	28,6	13,3	46,2	31,6	62,5	55,6	52,9	34,7	40,0
Nevhodná kvalifikace	27,1	32,1	22,5	71,4	26,7	23,1	47,4	4,2	22,2	24,5	31,7	24,7
Vhodnější kandidát na danou pozici	25,0	19,0	30,5	28,6	13,3	7,7	5,3	33,3	55,6	27,5	25,7	21,2
Vysoké mzdové požadavky	12,5	13,9	11,3	0,0	0,0	23,1	10,5	4,2	33,3	16,7	10,9	9,4
Jiné	1,0	1,5	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,6	2,0	1,0	0,0

Poznámka: Respondenti mohli volit více možností, ale jen ti, kteří absolvovali v posledním měsíci pohovor

Odmítnutí uchazeče o zaměstnání na straně zaměstnavatelů je nejčastěji ovlivněno aspekty lidského kapitálu (*praxe* 51,5 % a *kvalifikace* 25,2 %) a výší nabídky pracovní síly (*vhodnější uchazeči* 23,3 %), ale také nepřiměřenými *mzdovými požadavky* (u 11,7 % absolventů). Značné části respondentů zaměstnavatelé důvod nepřijetí ani nesdělili (39,8 %).

Tabulka č.22: Důvody odmítnutí pracovního místa – vysvětlení neúspěchu podle pozice na trhu práce, zkušenosti s nezaměstnaností a doby nezaměstnanosti

(v procentech)	Celkem	Pracovní zapojení		Osobní zkušenost s nezam.		Délka období bez zaměstnání			
		nezaměstnaný	zaměstnaný+jiné	první	opakovaně	méně než 3 měsíce	3-6 měsíců	7-12 měsíců	1 rok a déle
Počet respondentů	288	135	153	201	87	147	75	45	18
Důvody odmítnutí pracovního místa									
Nízká mzda	40,6	39,3	41,8	41,8	37,9	38,8	48,0	40,0	33,3
Nevyhovující nabídnutá pozice	27,1	23,0	30,7	29,9	20,7	20,4	32,0	46,7	16,7
Vícsměnný provoz	15,6	20,0	11,8	14,9	17,2	14,3	12,0	13,3	50,0
Dojíždění	12,5	19,3	6,5	7,5	24,1	6,1	20,0	6,7	33,3
Vysvětlení neúspěchu									
Nedostatečná praxe	55,2	55,6	54,9	61,2	41,4	59,2	52,0	60,0	33,3
Důvod mi nebyl sdělen	42,7	29,6	54,2	43,3	41,4	38,8	48,0	46,7	50,0
Nevhodná kvalifikace	27,1	30,4	24,2	29,9	20,7	30,6	16,0	40,0	16,7
Vhodnějšího kandidát na danou pozici	25,0	26,7	23,5	25,4	24,1	14,3	28,0	53,3	33,3
Vysoké mzdové požadavky	12,5	6,7	17,6	10,4	17,2	12,2	20,0	6,7	0,0
Jiné	1,0	0,7	1,3	1,5	0,0	0,0	4,0	0,0	0,0

Poznámka: Respondenti mohli volit více možností, ale jen ti, kteří absolvovali v posledním měsíci pohovor

Výsledky výzkumu v podstatě korespondují se zmíněnou strategií zaměstnavatelů, řadících si uchazeče o místo do pomyslné fronty podle jejich předpokládaných přínosů či opačně podle možných problémů (teorie fronty).

Prostřednictvím faktorové analýzy byla jednotlivá dílčí vysvětlení, proč absolventi nemají zaměstnání (z důvodu odmítnutí zaměstnání či nepřijetí na straně zaměstnavatele) seskupena do 5 obecnějších faktorů (skupin), které lze pojmenovat podle toho, jak spolu souvisejí a co mají společného.

Schéma č.2 Faktorová analýza: Důvody odmítnutí pracovního místa – vysvětlení neúspěchu

Faktorové položky	Faktorové zátěže					Faktory
	1.	2.	3.	4.	5.	
Jiný vhodnější kandidát na danou pozici	,826					1. Charakter lokálního trhu práce
Nevyhovující nabídnutá pozice	,806					
Nedostatečná praxe		,753				2. Charakter nabízeného místa
Vysoké mzdové požadavky		,624				
Nízká mzda		,562				
Dojíždění			-,849			3. (Ne)ochota se přizpůsobit
Důvod mi nebyl sdělen			,646			
Nevhodná kvalifikace				,902		4. Lidský kapitál
Vícesměnný provoz					,903	5. (Ne)schopnost přizpůsobit se

Poznámka: Data jsou vhodná pro model faktorové analýzy, hodnota Kaiser-Meyer-Olkin (porovnání významnosti normálních a parciálních korelací) KMO = ,840 a signifikance Bartlettova testu = ,001, jako metoda byla použita rotace Varimax. První faktor vysvětluje 21,5 % variance, druhý 16 %, třetí 12,6 %, čtvrtý 12,1 % a pátý 11,2 %. Celkem spočítané faktory vysvětlují 73,4 % variance. Ve sloupcích jsou uvedeny faktorové zátěže, neboli koeficienty korelace položky s faktorem.

První faktor určuje charakter lokálního trhu práce - deficit příležitostí na tomto trhu. Dotazovaní často odmítali nabízené zaměstnání jako nezajímavé a zaměstnavatelé nepřijímají takové lidi jako jsou absolventi škol, neboť našli vhodnějšího kandidáta – tento faktor je doménou osob s vysokoškolským vzděláním.

Jako čtvrtý faktor vystupuje **faktor lidského kapitálu** plněný nevhodnou kvalifikací uchazeče - je doménou osob se základním vzděláním a lidí se všeobecným vzděláním.

Druhý faktor vysvětluje odmítnutí **charakterem nabízených pracovních míst a nízkou úrovní mezd.** To souvisí jednak s relativně nízkými nabídkami ze strany potenciálních zaměstnavatelů, jednak i s nízkou mzdovou flexibilitou nezaměstnaných. Faktor mzdy patří k univerzálním důvodům vysvětlení neúspěchu u všech stupňů vzdělání.

Třetí faktor se projevuje jako **(ne)ochota přizpůsobit se** požadavkům trhu práce. Dotazovaným nevyhovuje převážně dojíždění - je doménou osob se základním vzděláním a vyučených.

Pátý faktor představuje **(ne)schopnost přizpůsobit se** požadavkům. Dotazovaným nevyhovuje vícesměnný provoz, ať ze zdravotních či jiných důvodů. Je doménou vyučených. Třetí a pátý faktor ukazuje na míru a charakter flexibility pracovní síly. Také tyto faktory budou dále využity při korespondenční analýze, proto není v této kapitole podrobněji uveden jejich rozbor.

8.6 Role sociálního státu a institucí na trhu práce

Postavení nezaměstnaného ve společnosti je do značné míry ovlivněno politikou zaměstnanosti a charakterem sociálního státu a jeho štědrostí (Gallie 1999).

Politika zaměstnanosti je v České republice a v zemích Evropské unie založena na integrovaném a komplexním přístupu, při kterém je kladen důraz na vzájemný vztah mezi hospodářskou politikou, politikou zaměstnanosti a sociální politikou. Při snižování nezaměstnanosti je věnována pozornost podpoře vytváření pracovních míst a sociální politice, která výrazně ovlivňuje situaci nezaměstnaných. Tato koncepce však může mít dvojí účinek:

- Jako významná pomoc pro překonání tíživé situace, neboť v mnoha případech představuje pomyslný odrazový můstek pro uplatnění na pracovním trhu,
- Jako zdroj demotivace k práci, neboť podpora v nezaměstnanosti a další sociální dávky poskytují příjem, který v řadě případů reálně konkuruje dosažitelným příjmům z placené práce a umožňují nezaměstnaným dlouhodobě přežívat mimo placené zaměstnání.

Služby sociální politiky a nezaměstnanosti, kterým dávají respondenti ve výzkumu přednost, jsou popsány v tabulce č. 23.

Tabulka č.23: Služby úřadu práce podle pohlaví, vzdělání a regionu

(v procentech)	Celkem	Pohlaví		Vzdělání						Okres		
		muž	žena	základní	vyučen	vyučen s MZ	gymnázium	SOŠ	VŠ	Praha	Písek	Chomutov
Počet respondentů	309	151	158	24	54	42	60	75	54	105	105	99
Přímé zprostředkování zaměstnání	75,7	81,5	70,3	100,0	61,1	100,0	90,0	72,0	50,0	74,3	81,9	70,7
Informace ohledně podpory v nezaměstnanosti	35,9	37,1	34,8	37,5	27,8	28,6	50,0	32,0	38,9	44,8	46,7	15,2
Rady, jak se o zaměstnání úspěšně ucházet	21,4	25,8	17,1	12,5	27,8	7,1	30,0	16,0	27,8	21,0	21,9	21,2
Rekvalifikace	21,4	17,2	25,3	62,5	16,7	0,0	35,0	28,0	0,0	27,6	17,1	19,2
Informace ohledně práce v zahraničí	8,7	13,2	4,4	0,0	0,0	7,1	30,0	0,0	11,1	13,3	7,6	5,1
Informace ohledně samostatného podnikání	2,9	2,7	3,2	0,0	0,0	7,1	0,0	8,0	0,0	0,0	4,8	4,0
Jiné	1,0	0,0	1,9	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0

Na základě získaných dat lze usuzovat, že mladí lidé důvěřují úřadu práce a věří, že jim je schopen mimo vyplacení peněžní podpory v nezaměstnanosti poskytnout i jinou pomoc v nezaměstnanosti, neboť na prvním místě (vedle finanční podpory) zůstává požadavek přímého kontaktu na potenciálního zaměstnavatele (75,7 %). To sice může být výrazem určité osobní pasivity, ale stejně tak potřeby pomoci při orientaci na trhu práce. Pozitivním signálem je zájem o rekvalifikace (21,4 %), převažující u osob se základním vzděláním (62,5 %). Nezaměstnaní absolventi očekávají od úřadu práce i různé rady (např. jak se úspěšně ucházet o zaměstnání – 21,4 %) a informace (ohledně podpory v nezaměstnanosti – 21,4 %). Menší zájem je o informace ohledně práce v zahraničí (8,7 %) a zájem o informace ohledně samostatného podnikání (2,9 %). Minimální je zájem o služby psychologického charakteru, které jsou zahrnuty pod položku jiné (což pochopitelně nevypovídá o jejich užitečnosti, pouze o míře poptávky po nich).

Tabulka č.24: Služby úřadu práce podle pozice na trhu práce, zkušenosti s nezaměstnaností a doby nezaměstnanosti

(v procentech)	Celkem	Pracovní zapojení		Osobní zkušenost s nezam.		Délka období bez zaměstnání			
		nezaměstnaný	zaměstnaný+ jiné	první	opakované	méně než 3 měsíce	3-6 měsíců	7-12 měsíců	1 rok a déle
Počet respondentů	309	150	159	216	93	153	78	45	30
Přímé zprostředkování zaměstnání	75,7	90,0	62,3	70,8	87,1	64,7	88,5	86,7	80,0
Informace ohledně podpory v nezaměstnanosti	35,9	33,3	38,4	36,1	35,5	33,3	42,3	40,0	30,0
Jak se o zaměstnání úspěšně ucházet	21,4	23,3	19,5	23,6	16,1	25,5	26,9	6,7	10,0
Rekvalifikace	21,4	32,7	10,7	18,1	29,0	17,7	15,4	40,0	30,0
Informace ohledně práce v zahraničí	8,7	6,0	11,3	9,7	6,5	11,8	7,7	6,7	0,0
Informace ohledně samostatného podnikání	2,9	0,7	5,0	2,8	3,2	2,0	7,7	0,0	0,0
Jiné	1,0	0,0	1,9	1,4	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0

8.7 Korespondenční analýza plánů, postupů, flexibility a faktorů neúspěchu k demografickým a geografickým charakteristikám nezaměstnaných absolventů škol

Pro snazší a přehlednější analýzu plánů, způsobů hledání a jednání byla aplikována (na základě zjištěných korelací mezi všemi faktory) vícenásobná korespondenční analýza (metoda Homals). Tento postup byl zvolen proto, že umožňuje shlukování kategorií proměnných a faktorů k demografickým parametrům respondentů, a tím umožňuje rozpoznat vztahy vyššího řádu. Výsledkem je grafické zobrazení vztahů mezi demografickými atributy, jednotlivými plány, způsoby hledání a dalšími faktory, které byly získány v předchozích faktorových analýzách.

Po aplikaci korespondenční analýzy vznikla jedna velká korespondenční mapa, ve které bylo zastoupeno 35 položek charakterizující respondenta podle *pohlaví* (muž, žena), *vzdělání* (základní, vyučen, vyučen s maturitou, gymnázium,

SOŠ, VŠ), *regionu* (Praha a Praha-východ, písecko, chomutovsko), *typu absolventa* (čerstvý, jednoroční, dvouroční absolvent), podle *hodnocení vyhlídek a šancí* na trhu práce (optimisté, neutrální, pesimisté), *plánů* (plán rychlá reakce, aktivní reakce, vyčkávání, únik, nečinnost), *způsobu hledání* zaměstnání (osobní aktivita a sociální síť, úřady a média, zahraničí), *flexibility* (dojíždění, migrace, obsah práce, pracovní podmínky, mzdová flexibilita) a podle *vysvětlení neúspěchu* (lokální trh práce, charakter místa, (ne)ochota přizpůsobit se, lidský kapitál, (ne)schopnost přizpůsobit se).

Tato velká korespondenční mapa byla z důvodu snazší a přehlednější interpretace rozdělena na dvě vzájemně související tématické mapy: Plánů a způsobů hledání; Flexibility a vysvětlení neúspěchu na trhu práce.

Ve vzniklých "názorových mapách" je přehledněji znázorněno rozmístění jednotlivých plánů v dílčích kvadrantech, což dobře vyjadřuje jejich specifické postavení a jak k nim korespondují jednotlivé demografické charakteristiky. V návaznosti na respondenty volených plánech se rozvrstvil i jednotlivé způsoby hledání zaměstnání, flexibility a vysvětlení neúspěchu.

Zkoumaný soubor lze rozdělit na dvě odlišné podskupiny:

- 1) respondenty, kteří byli v průběhu výzkumu registrováni na úřadu práce jako nezaměstnaní,
- 2) respondenty, kteří již měli zkušenost s nezaměstnaností, ale v průběhu výzkumu již byli v pracovním či jiném poměru.

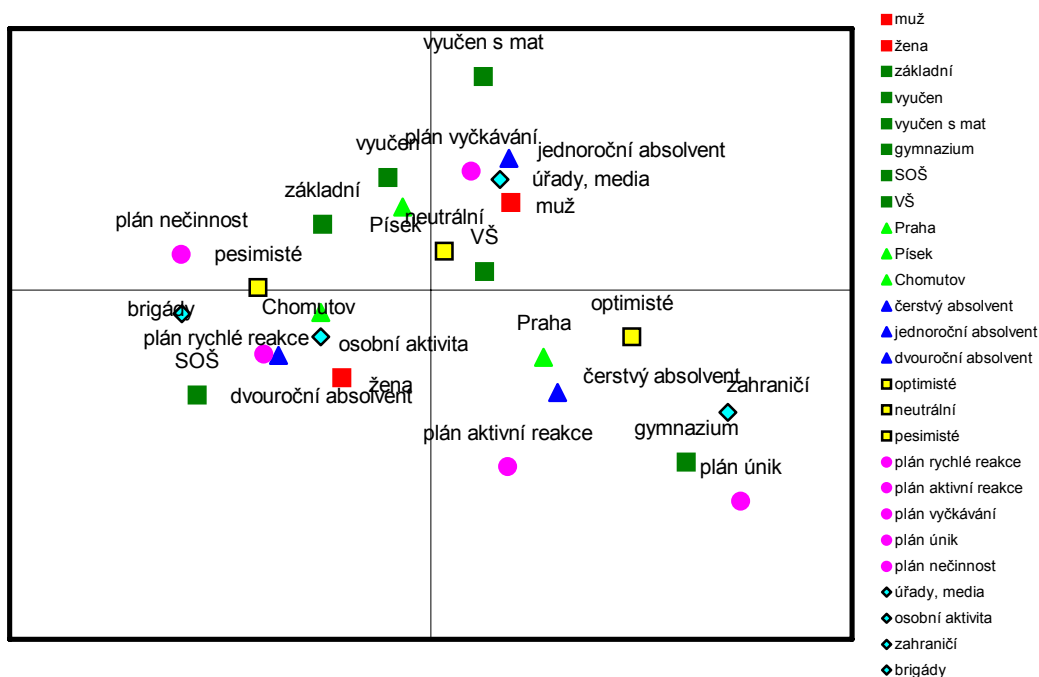
Nabízí se možnost určitého porovnání, zda a jak se jednotlivé podskupiny mezi sebou odlišují. Nejprve však bude zmíněna interpretace za celý zkoumaný soubor.

8.7.1 Výsledky korespondenční analýzy – všichni respondenti

Plán rychlé reakce, neboli snaha získat zaměstnání co nejdříve je typický pro ženy a dvouroční absolventy středních odborných škol z chomutovského regionu, kteří hodnotí své šance na trhu práce pesimisticky. Při hledání zaměstnání dávají přednost osobní aktivitě (přímému způsobu kontaktování vhodného zaměstnavatele a využívání kontaktů a konexí známých a příbuzných), popřípadě brigádám a krátkodobým pracovním vztahům (mapa č.1). Tomu odpovídá i ochota adaptovat se požadavkům zaměstnavatele ve formě přizpůsobení se pracovním podmínkám, či přijmutí zaměstnání na částečný úvazek, dobu určitou, nebo změnit druh pracovní činnosti. Svůj neúspěch vysvětlují situací na lokálním trhu práce (jiný vhodnější kandidát na danou pozici, nevyhovující nabídnutá pozice) nebo tím, že by museli dojíždět (mapa č.2).

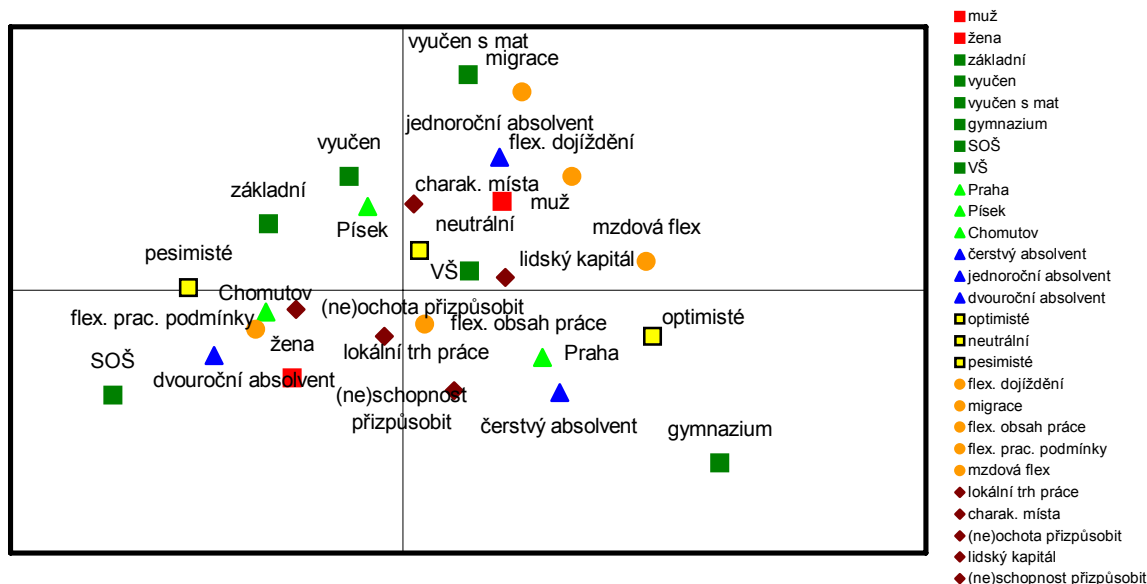
Plán vyčkávání je typický pro muže, jednoroční absolventy s vysokoškolským vzděláním nebo pro vyučené s maturitou, kteří nehodnotí své šance a možností na trhu práce ani pesimisticky, ale ani optimisticky. Při hledání zaměstnání dávají přednost různým úřadům, pracovním agenturám a také mediím (internet) a inzerci (mapa č.1). Pokud by dostali vhodnou nabídku, jsou ochotni za práci dojíždět, nebo snížit své mzdové požadavky. Vyučení s maturitou jsou ochotní se za vhodným zaměstnáním i přestěhovat. Jejich pozice nezaměstnaných je vysvětlována charakterem místa a nízkou úrovní mezd, a také faktorem lidského kapitálu, který zastupuje nevhodnou kvalifikací či nedostatečnou praxí (mapa č.2).

Mapa č.1: Plány a způsoby hledání zaměstnání ve vztahu k demografickým a geografickým charakteristikám – všichni respondenti



Aktivní reakce je typická pro čerstvé absolventy a absolventy z regionu Praha, Praha - východ, kteří hodnotí své šance a možnosti na trhu práce optimisticky. Při hledání zaměstnání nemají vyhraněný způsob hledání zaměstnání (mapa č.1). Pokud by se jim naskytla vhodná nabídka jsou ochotni se přizpůsobit obsahu práce (vykonávat práci v jiném oboru, nebo práci na kterou stačí nižší kvalifikace, nebo jsou ochotni absolvovat rekvalifikaci). Přestože jsou ochotni ke změně obsahu práce, jejich postavení nezaměstnaného je vysvětlováno faktorem (ne)schopnost přizpůsobit se, pod kterým se skrývá neochota pracovat ve vícesměnném provozu (mapa č.2).

Mapa č.2: Flexibilita a vysvětlení současného postavení ve vztahu k demografickým a geografickým charakteristikám - všichni respondenti



Plán úniku je typický pro gymnazisty, kteří vnímají nezaměstnanost spíše jako určité přechodné stadium, anebo jako přestupní stanici mezi dalším studiem. Tomu odpovídá i způsob hledání, při kterém se zaměřují na studijní pobyty v zahraničí - (atribut zahraničí). Ochota přizpůsobit se není nijak vyhraněná.

Plán nečinnosti a pasivity (výrok - nebudu nic dělat, nechám to na úřadech) je převážně typický pro lidi, kteří hodnotí své vyhlídky na trhu práce velmi pesimisticky, mají základní vzdělání, nebo jsou vyučení a překvapivě jsou z píseckého regionu. Způsob hledání zaměstnání není nijak vyhraněný a také flexibilita schází. Jejich postavení na trhu práce je vysvětlováno faktorem - charakter místa a nízká mzdová úroveň (zahrnující v sobě nedostatečnou praxi, vysoké mzdové požadavky).

8.7.2 Výsledky korespondenční analýzy – podskupina: nezaměstnaní respondenti

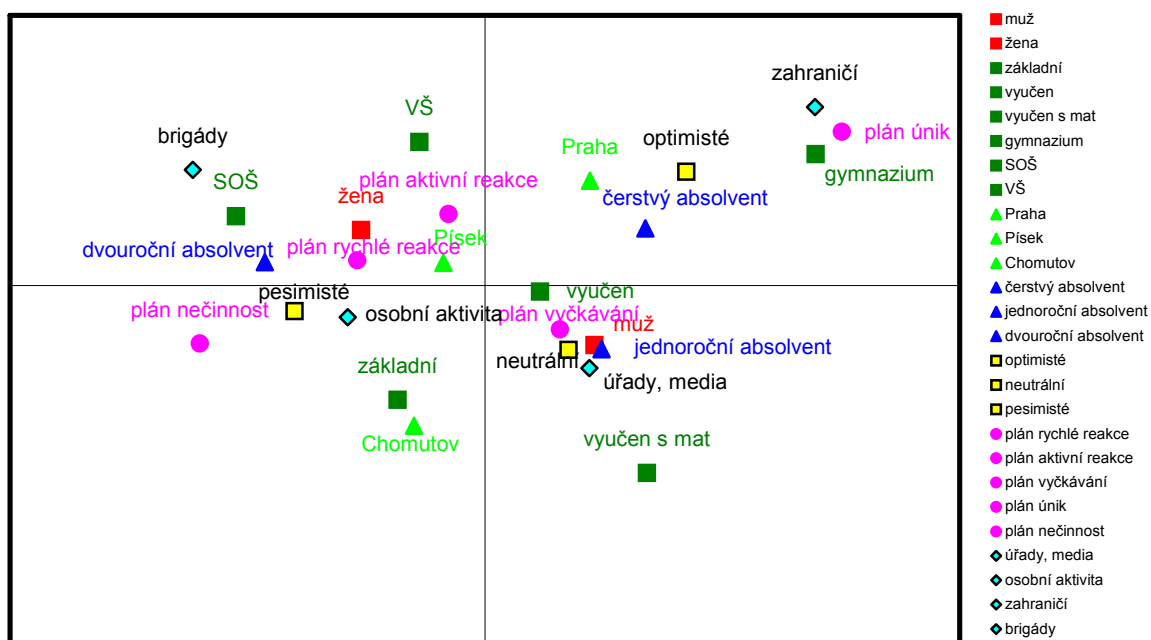
Plán rychlé reakce, je podobně jako u celku typický pro ženy a dvouroční absolventy středních odborných škol. Oproti celku zde nekoresponduje region a ani hodnocení šancí na trhu práce. Při hledání zaměstnání již nevystupuje osobní aktivita, ale jen preference brigád a krátkodobých pracovních vztahů (mapa č.3). Tomu odpovídá, stejně jako u celku, ochota adaptovat se požadavkům zaměstnavatele ve formě přizpůsobení se pracovním podmínkám, přijmutí zaměstnání na částečný úvazek, či dobu určitou apod. Jejich současné postavení je vysvětlováno faktorem (ne)ochoty přizpůsobit se, který v sobě zahrnuje atribut dojíždění, a také to, že jim ve značné míře nebyl důvod nepřijetí sdělen (mapa č.4).

Plán vyčkávání je u podskupiny respondentů, kteří byly v době výzkumu registrováni na úřadu práce typický (podobně jako u celku) pro muže, jednoroční absolventy vyučené s maturitou, kteří nehodnotí své šance a možnosti na trhu práce ani pesimisticky, ale ani optimisticky. Oproti celku zde však chybí vysokoškoláci. Při hledání zaměstnání dávají (stejně jako celek) přednost různým úřadům, pracovním agenturám a také mediím a inzerci (mapa č.3). Liší se v ochotě ke změně, neboť u této podskupiny koresponduje s postupem vyčkávání, flexibilita ve formě obsahu práce (pracovat v jiném oboru, vykonávat práci na kterou stačí nižší kvalifikace, popřípadě podstoupit rekvalifikaci). Postavení nezaměstnaných je vysvětlováno faktorem lidského kapitálu a stejně jako u celku také charakterem místa a nízkou úrovní mezd (mapa č.4).

Aktivní reakce koresponduje s odlišnou skupinou lidí oproti celku, je typická pro ženy, vysokoškoláky z píseckého regionu. Hodnocení šancí nijak nekoresponduje s tímto postupem. Při hledání zaměstnání vystupuje faktor preference brigád a krátkodobých pracovních vztahů (mapa č.3). Pokud by se

jim naskytl vhodná nabídka jsou ochotní přizpůsobit se pracovním podmínkám, ať přijetím zaměstnání na částečný úvazek, či dobu určitou apod. Jejich současné postavení je vysvětlováno faktorem reprezentujícím situaci na lokálním trhu práce (jiný vhodnější kandidát na danou pozici, nevyhovující nabídnutá pozice) a také tím, že by museli dojíždět (mapa č.4).

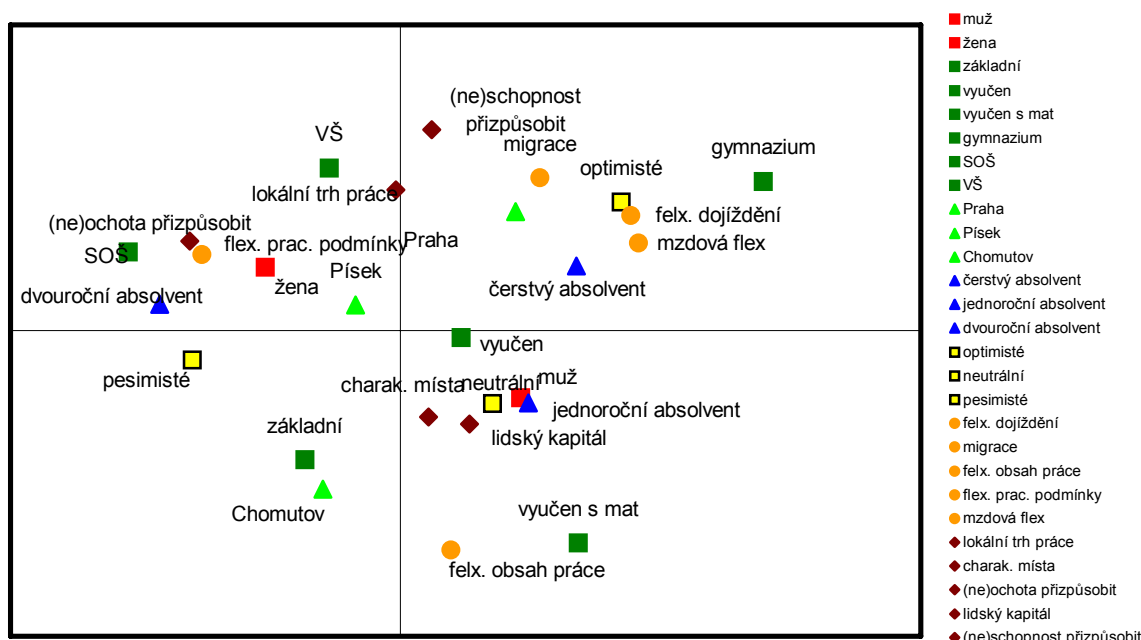
Mapa č.3: Plány a způsoby hledání zaměstnání ve vztahu k demografickým a geografickým charakteristikám – nezaměstnaní absolventi škol



Plán úniku je typický, stejně jako u celku pro gymnazisty, ale také pro čerstvé absolventy škol. U této podskupiny navíc přibyl charakter regionu (Praha, Praha – východ). Způsob hledání je stejný jako u celku (mapa č.3). Zaměřují se na studijní pobyty v zahraničí. Oproti celku je zde vyhraněná ochota k flexibilitě, a to ve formě dojíždění, stěhování a mzdové flexibility. Jejich současné postavení je vysvětlované faktorem (ne)ochoty přizpůsobit, který v sobě skrývá nutnost dojíždění, a také skutečnost, že jim důvod nepřijetí nebyl sdělen (mapa č.4).

Plán nečinnosti a pasivity je stejně jako u celku typický pro lidi se základní vzdělání. Oproti celku, kde vystupoval písecký region, je tento postup bližší lidem z chomutovský region. Na rozdíl od celku, kde nebyl způsob hledání nijak vyhraněný, zde vystupuje určitá osobní aktivita, která je však zaměřena na docházku na úřad práce či jiné pracovní agentury, které zajistí vše potřebné (mapa č.3). Atribut flexibility nijak nekoresponduje a vysvětlení současného postavení také není popsáno žádným faktorem neúspěchu (mapa č.4).

Mapa č.4: Flexibilita a vysvětlení současného postavení ve vztahu k demografickým a geografickým charakteristikám – nezaměstnaní absolventi škol

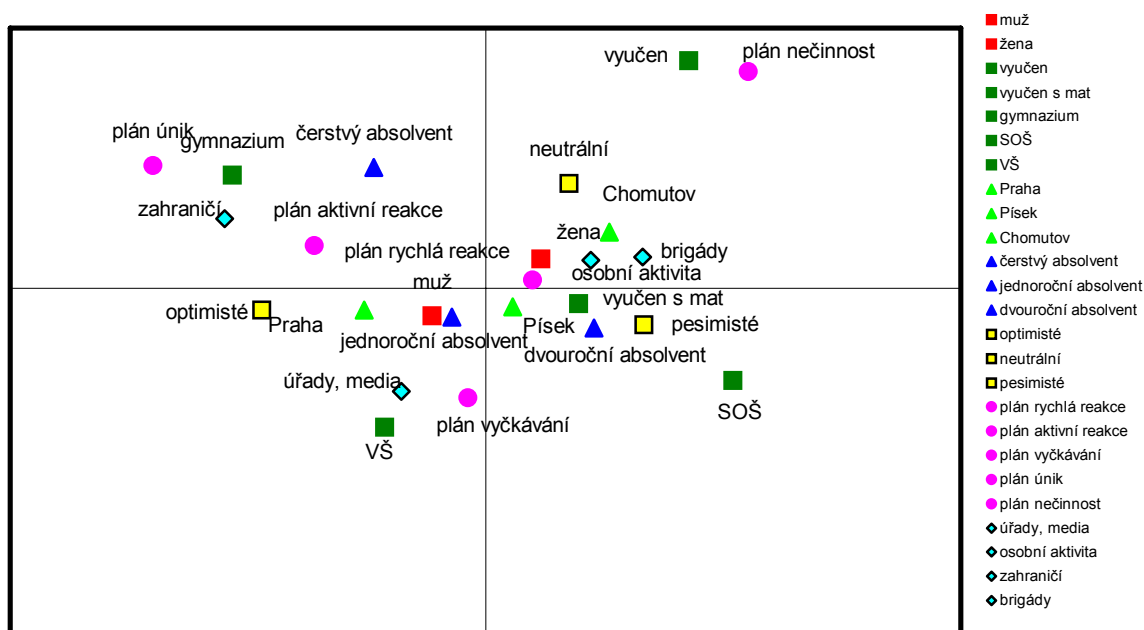


8.7.3 Výsledky korespondenční analýzy – podskupina: respondenti, kteří měli zkušenost s nezaměstnaností, ale v době výzkumu již byly v pracovním či jiném poměru.

Plán rychlé reakce, je podobně jako u celku a nezaměstnaných typický pro ženy, dvouroční absolventy. Naproti tomu z pohledu vzdělání zde koresponduje kategorie vyučených, nebo vyučených s maturitou, kdežto u celku

a nezaměstnaných to byly absolventi středních odborných škol s maturitou. V porovnání s celkem a podskupinou nezaměstnaných zde koresponduje chomutovský i písecký region a neutrální hodnocení šancí na trhu práce. Při hledání uplatnění, stejně jako u celku koresponduje osobní aktivita a preference brigád a krátkodobých pracovních vztahů (mapa č.5). Flexibilita je reprezentovaná migrací a dojížděním. Jejich současné postavení je objasňováno faktorem lokálního trhu práce (jiný vhodnější kandidát na danou pozici, nevyhovující nabídnutá pozice) stejně jako u celku a podskupiny nezaměstnaných a dále pak faktorem (ne)ochoty přizpůsobit se, který zahrnuje nutnost dojíždění, a také nesdělení důvodu nepřijetí ze strany zaměstnavatele (mapa č.6).

Mapa č.5: Plány a způsoby hledání zaměstnání ve vztahu k demografickým a geografickým charakteristikám – absolventi škol, kteří měli zkušenost s nezaměstnaností

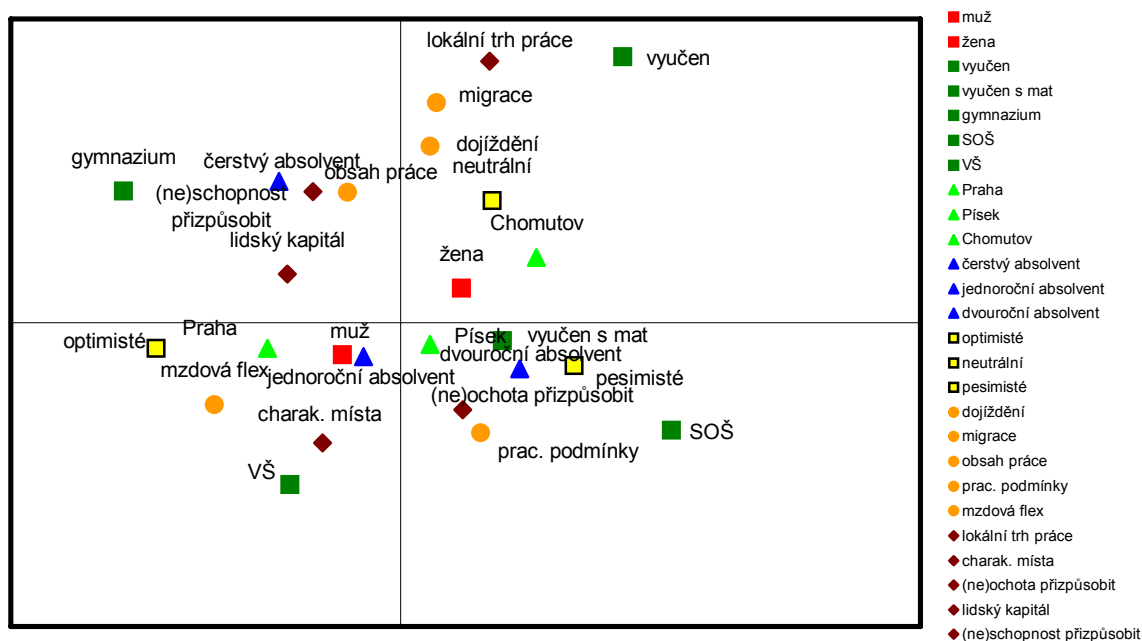


Plán vyčkávání se u této podskupiny příliš neliší ani od celku a ani od podskupiny nezaměstnaných. Typický je pro muže, jednoroční absolventy s vysokoškolským vzděláním, kteří v porovnání s celkem a podskupinou

nezaměstnaných hodnotí své šance optimisticky. Při hledání zaměstnání dávají také přednost různým úřadům, pracovním agenturám a také mediím a inzerci (mapa č.5). Pokud by dostali vhodnou nabídku jsou ochotni snížit své mzdové požadavky. Své postavení vysvětlují charakterem místa (mapa č.6).

Aktivní reakce je typická pro čerstvé absolventy. Naproti tomu u podskupiny nezaměstnaných byl tento postup typický pro ženy a vysokoškoláky z píseckého regionu. Při hledání zaměstnání nemají vyhraněný postup k nalezení zaměstnání (mapa č.5). Pokud by se jim naskytl vhodná nabídka, jsou ochotni přizpůsobit se obsahu práce (vykonávat práci v jiném oboru, nebo práci, na niž stačí nižší kvalifikace, či podstoupit rekvalifikaci). Přestože jsou ochotni ke změně obsahu práce, jejich postavení nezaměstnaného je vysvětlováno faktorem (ne)schopnost přizpůsobit se, pod kterým se skrývá neochota pracovat ve vícesměnném provozu, či faktor lidského kapitálu (mapa č.6).

Mapa č.6: Flexibilita a vysvětlení současného postavení ve vztahu k demografickým a geografickým charakteristikám – absolventi škol, kteří měli zkušenost s nezaměstnaností



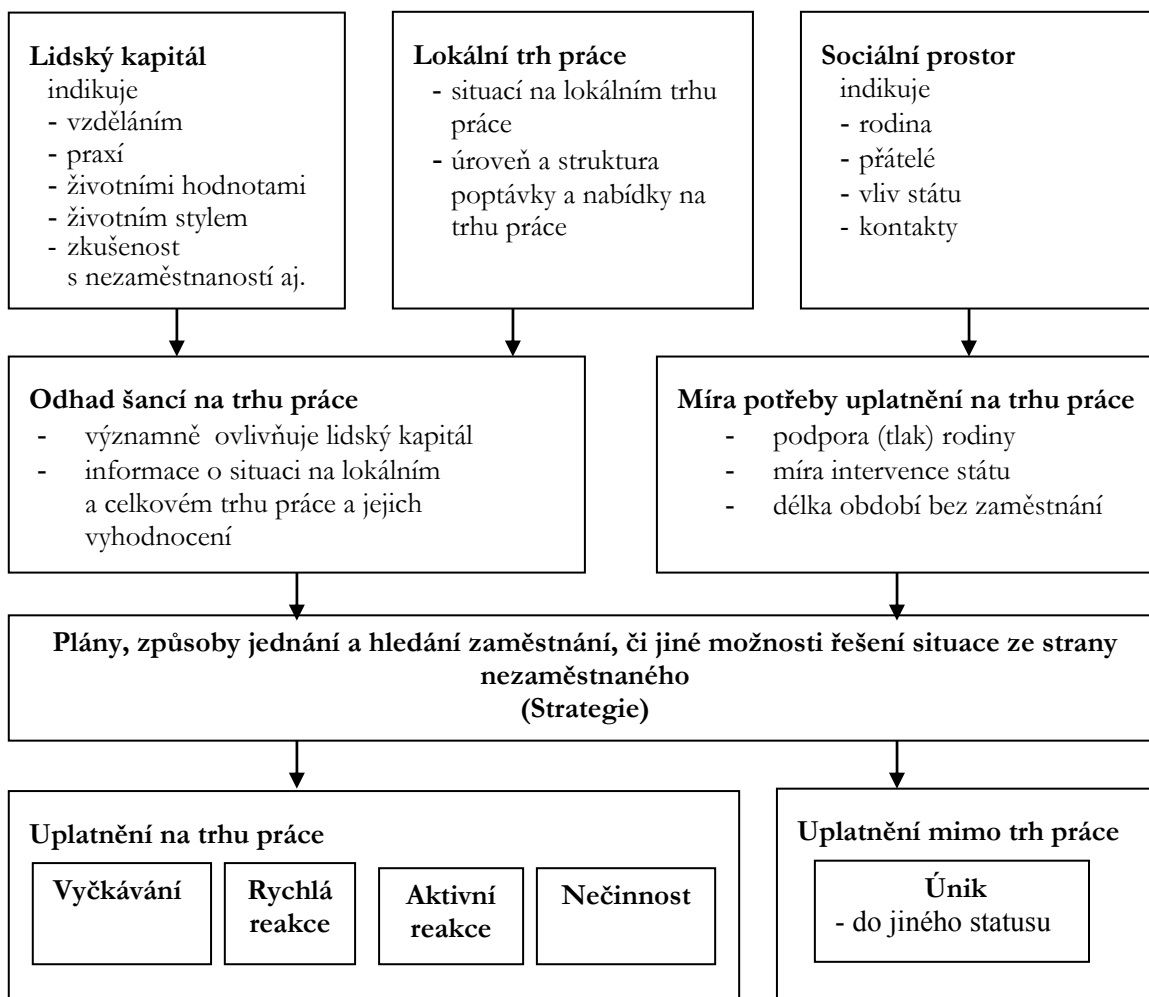
Plán úniku je stejně jako u celku a podskupiny nezaměstnaných typický pro gymnazisty, neliší se ani ve způsobu hledání či lépe řečeno vymanění se z nezaměstnanosti, neboť jejich zájem je zaměřen na studium (mapa č.5). Ochota přizpůsobit se situaci je oproti celku charakterizovaná flexibilitou ve formě dojíždění a stěhování. Způsob vysvětlení pozice nezaměstnaného není vyhraněný (mapa č.6).

Plán nečinnosti a pasivity je typický převážně pro vyučené. U této podskupiny překvapivě neintervenuje region. Způsob hledání zaměstnání není nijak výrazný a také flexibilita schází. Postavení nezaměstnaného bylo vysvětlováno faktorem – lokální trh práce (jiný vhodnější kandidát na danou pozici, nevyhovující nabídnutá pozice).

9 ZÁVĚR

Data z výzkumu ukazují, jak heterogenní skupinou jsou nezaměstnaní absolventi škol, jak odlišné jsou dopady nezaměstnanosti a jak diferencované jsou strategie, které nezaměstnaní volí při řešení své situace. Základní a klíčovou determinantou je lidský kapitál (nejen stupeň vzdělání, ale i praxe), protože riziko nezaměstnanosti postihuje ve větší míře více osoby s nižším vzděláním, navíc je u nich častější výskyt opakované nezaměstnanosti. Také celková doba nezaměstnanosti je u lidí s nízkou úrovní lidského kapitálu delší (zpravidla nad 6 měsíců).

Schéma č.3. Model utváření strategií nezaměstnaných absolventů škol



Možnosti a způsoby, jak se nezaměstnaní absolventi škol přizpůsobují situaci, se opírají o sociálně a institucionálně utvořené způsoby jednání a nabývají podob určitých preferovaných životních strategií. Tyto strategie jsou vyvolány potřebou adaptace na ztrátu zaměstnání, jejíž cílem však vždy nemusí být návrat na trh práce (schéma č. 3).

Na základě schématu č.3 (které slouží jako určité vodítko) a výsledků získaných z korespondenční analýzy lze vytvořit určitou typologii nezaměstnaných absolventů škol. Nastíněné typy je nutno chápat jen jako modely (vycházející z převážně vyhraněných stanovisek), které však mohou ukázat několik základních os diference postojů a jednání.

Tabulka č.25: Typologie nezaměstnaných absolventů škol podle jednání, způsobů hledání zaměstnání a flexibility

Charakter \ Typ	Aktivní-kalkulující	Ustrašený	Aktivní individualista	Student	Pasivní-kalkulující lenoch
Demografická charakteristika	Muž, VŠ nebo Vyučený MZ, Jednoroční absolvent, Neutrální postoj	Žena, SOŠ, Dvouroční absolvent, Pesimista	Čerstvý absolvent, Optimista, Praha, Praha – východ	Gymnazisté	Základní vzdělání nebo Vyučený, Pesimista, Chomutov, Písek
Plán jednání	Hledání spojené s vyčkáváním na vhodnou pracovní příležitost	Rychlá reakce	Aktivní reakce	Únik	Nečinnost - Pasivita
Způsoby hledání	Inzerce, média, úřad práce, pracovní agentury	Individuálně, přímým kontaktováním, přes příbuzné a známé	Samostatně podnikat, práce v zahraničí	Studium a studijní pobyty v zahraničí	Úřad práce
Flexibilita	Mzdová flexibilita, Dojíždění, Přestěhování se prací	Přijmout zaměstnání na dobu určitou, Změnit druh pracovní činnosti, Zaměstnání na částečný úvazek	Pracovat v jiném oboru, Vykonávat práci na kterou stačí nižší kvalifikace, Podstoupit rekvalifikaci	- (svou aktivitu směřují k dalšímu studiu)	-
Podíl	43 %	27%	11%	11%	8%

Výraznou část nezaměstnaných absolventů škol lze charakterizovat jako *aktivní kalkulující*, kteří preferují ochotu počkat si na vhodnou příležitost (43 %). Z demografického hlediska je tento typ charakteristický spíše pro muže, vysokoškoláky či vyučené s maturitou, a také pro tzv. jednoroční absolventy. Při hledání vhodného uplatnění se spoléhají na média a pracovní agentury (inzerce, internetové portály, pracovní agentury apod.). Jejich zájem je zaměřen na pracovní místa na primárním trhu práce, kde se soustřeďují lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží, poskytující relativně dobré možnosti profesionálního růstu a většinou i lepší pracovní podmínky. To, že mladí lidé spíše čekají na vhodnou pracovní příležitost, respektive nabídku splňující jejich očekávání, lze připisovat malé stigmatizaci nezaměstnaných v jejich přirozeném sociálním prostředí, ale i v celé společnosti, zejména však podpoře ze strany rodiny.

Další čítnou skupinu tvoří tzv. *Ustrašení* (27%), kteří inklinují k rychlé reakci s prvotní snahou získat zaměstnání v co nejkratší době na primárním trhu práce. Pokud se nedaří, zaměřují se na sekundární pracovní trh, avšak na finančně výhodná zaměstnání. Tento typ je typický spíše pro ženy, vyučené nebo absolventy středních odborných škol a dále pro ty, kteří hodnotí své možnosti a šance na trhu práce spíše pesimisticky.

Typ aktivní individualista již není příliš čítný. Této charakteristice odpovídá přibližně 11 % respondentů z celkového zkoumaného souboru. Tento typ nezaměstnaných absolventů škol se snaží vymanit z nezaměstnanosti individuálním a činorodým způsobem (podnikání, práce v zahraničí apod.). Tento typ je charakteristický pro optimisty a čerstvé absolventy z regionu Praha, Praha východ.

Typ student také není příliš hojně zastoupen (11 %), neboť je typický pro specifickou kategorií osob, jako jsou absolventi gymnázií, pro něž je nezaměstnanost spíše určitým přechodným stádiem. Tito lidé plánují uniknout z nezaměstnanosti dalším studiem.

Jako pozitivní lze hodnotit relativně nízké procento zastoupení typu *pasivní, kalkuluující lenoch* (8 %). Tento typ nezaměstnaných absolventů škol lze z hlediska chování a postupů popsat jako neaktivní s vysokou mírou pasivity, je typický pro respondenty se základním vzděláním popřípadě vyučené z píseckého a chomutovského regionu. Pro tento typ nezaměstnaných absolventů škol je charakteristické, že často přejímají vzorec chování typický pro regiony s vysokou mírou nezaměstnanosti tj. přijetí pozice na nelegálním pracovním trhu při současném pobírání sociálních dávek.

Možnosti a opatření

Ze získaných poznatků lze hodnotit v souvislosti s vývojovými trendy na trhu práce jako velmi problémové následující okolnosti:

1. Past nezaměstnanosti. Česká republika patří k zemím, kde je poměr náhrady pro skupiny s podprůměrným příjmem relativně vysoký. Je to důsledek tzv. skládané konstrukce životního minima. Negativní vliv různých sociálních dávek kompenzujících pracovní příjmy nezaměstnaných je obecně pokládán za jeden z hlavních faktorů způsobujících nepružnost trhu práce a vytvářejících past nezaměstnanosti, což je obrazné pojmenování situace, kdy je nárůst příjmu nezaměstnané osoby po přijetí zaměstnání ve srovnání s pobíranými sociálními dávkami tak malý, že pro ni není racionální zaměstnání přijmout.

Zvýšení minimálních mezd a úprava podmínek pro získání nároku na podporu přineslo určité zlepšení pracovních pobídek. Důležité je tyto změny v nastavení systému dávek doplnit o aktivní podporou zaměstnanosti, a tím zlepšit šance nezaměstnaných na přístup k lépe placenému zaměstnání.

2. Přejít ze školního života do pracovního zapojení. Chybějící praxe často komplikuje plynulý přechod ze školního života do pracovního zapojení.

Z těchto důvodů je vhodné zaměřit se v oblasti vzdělávací a sociální politiky na následující okruhy:

1. Dále rozvíjet poradenskou práci a kontinuální podporu, pro nezaměstnané do 25 let (subvencováním míst pro pracovní praxi pro nezaměstnané absolventy škol).
2. Zaměřit se na propojení a provázání školní přípravy s praxí.
3. Zavést obligatornost (povinnost) aktivit pro nezaměstnané absolventy škol, například účasti v rekvalifikacích, a to pod tlakem sankce ve vztahu k dávkám sociální pomoci (snížení, hrozba odebrání dávek a podpor).
4. Zvýšit motivaci k celoživotnímu učení a k pracovní mobilitě.
5. Snížit vysoké daňové zatížení ceny práce.

10 KLÍČOVÁ SLOVA

Nezaměstnanost, absolvent školy, trh práce, plán, jednání, strategie, region

11 POUŽITÁ LITERATURA

Anderson, E.: A Place on the Corner. University of Chicago Press, Chicago 1978

Bauman, Z., Work, Consumerism and the New Poor. Oxford University Press, Oxford 1999

Bourdieu, P.: Kapitál nového typu. in: Teorie jednání. Karolinum, Praha 1998

Clasen, J., A. Gould & J. Vincent.: Voices Within and Without. Responses to Long-term unemployment in Germany, Sweden and Britain, The Policy Press University of Bristol, 1998

Disman, M.: Jak se vyrábí sociologická znalost, Karolinum, Praha 1993

Doeringer, P.B. – Piore, M.J.: Internal Labor Markets and Manpower Analysis, Lexington, Heath 1971

Dornbusch, R.; Fischer, S.: Makroekonomie, 6. vydání. SPN a nadace Economics, Praha 1994

Engbersen, G.: Cultures of unemployment: Long term unemployment in duch inner cities. Working papers of the department of sociology at the university of Leiden, 1990

Fligstein, N. – Fernandez, R M.: Worker Power, Firm power and the structure of labour markets. The sociological quarterly, 1988

Freud, S.: O člověku a kultuře. Odeon, Praha, 1994

Festová, J., Vojtěch, J.: Zpráva: Nezaměstnanost absolventů škol se středním a vyšším odborným vzděláním. Ústav pro informace ve vzdělání, Praha 2004

Gallie, D.: Unemployment and Social Exclusion in the European Union. European Societies 1/1999, str. 139-168

Gallie, D., K. Marsh K., C. Vogler.: Social Change and the Experience of Unemployment. Oxford University Press, Oxford 1994

- Giddens, A.:** Sociologie. Argo, 1997, Praha 1999
- Grauzner, N. D.:** Bezrobotica, tragedija milionov. Ekonomika, Moskva, 1983
- Jahoda, M.:** Employment and unemployment: A Social psychological Analysis. Cambridge University Press, Cambridge 1982
- James, L.:** Dějiny ekonomického myšlení 20. století. Academia 1968
- Jeřábek, H.:** Marienthal: nezaměstnaná obec ve výzkumu Paula Lazarsfelda, Marie Jahodové a Hanse Zeisela. Sociologický časopis 3/1997, str. 321 – 337
- Keller, J.:** Úvod do sociologie, Praha, Slon 1992
- Keynes, J.:** Obecná teorie zaměstnanosti. ČSAV, Praha 1963
- Knoll, O.:** Druhy nezaměstnanosti a příčina jejich vzniku. VÚPS, Praha, 1993
- Kraus, J, Petráčková, V.:** Akademický slovník cizích slov, Academia, Praha 1998
- Kusá, Z., Valentšíková, B. (1996)** Sociálna identita dlhodobo nezamestnaných. Sociológia 28, No. 6, str. 539 - 556
- Macleod, J.:** Ain't no makin' it. Aspirations & attainment in a low-income neighborhood. Westview Press, 1995
- Mach, M.:** Makroekonomie II. Melandrium, Praha, 1998
- Mareš, S.:** Nezaměstnanost jako sociální problém. Slon, Praha, 1998
- Marx, K.:** Kapitál, Díl I SNPL, Praha 1954
- Mertlík, P, Soukup, J.:** Úvod do obecné ekonomie. Aleko, Praha 1991
- Okun A. M.:** The political economy of prosperity. Norton, New York 1970
- Samuelson, P., Nordhaus, W.:** Ekonomie. Svoboda, Praha 1991
- Sirovátka. T.:** Marginalizace na pracovním trhu. Masarikova univerzita, Brno, 1997
- Sirovátka T..** Ztráta zaměstnání – reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných VÚPS, Praha 2002
- Večerník, J, Matějů, P.:** Zpráva o vývoji české společnosti 1989 – 1998. Academia, Praha, 1998
- Večerník, J, Štěpánová, P.:** V čem je a v čem není český trh práce flexibilní oproti EU a co se s tím dá dělat. Isea, Tisková konference, 2003
- Vyhlídal, J, Mareš, P.:** Nezaměstnaní na trhu práce: Dopady nezaměstnanosti, hledání zaměstnání, faktory marginalizace a úspěchu na trhu práce, VÚPSV Praha, Výzkumné centrum Brno 2002.

Warr, P.: Work, unemployment and mental health. ClarendonPress, Oxford, 1997

Zákony:

Zákon 435/2004 Sb., O zaměstnanosti

Elektronické prameny:

Český statistický úřad: <http://www.czso.cz>

Centrum pro výzkum veřejného mínění: <http://www.cvvm.cas.cz>

Ministerstvo financí ČR: <http://www.mfcv.cz>

Ministerstvo práce a sociálních věcí: <http://www.mpsv.cz>

Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy: <http://www.mpsv.cz>

Ústav pro informace ve vzdělání: <http://www.uiv.cz>

<http://www.zakony.cz>

PŘÍLOHY

Obracíme se na Vás s prosbou o spolupráci při výzkumu nezaměstnanosti. Cílem výzkumu je zjistit, jak se lidé zachovají, když ztratí zaměstnání. Jste jedním ze 300 náhodně vybraných lidí, kteří se na výzkumu účastní. Při výzkumu Vám zaručujeme naprostou anonymitu a důvěrnost odpovědí, neboť všechny informace, které nám pro výzkum poskytnete, budou hromadně zpracovány na počítači, společně s odpověďmi 150 jiných lidí, kteří se výzkumu účastní. Dále Vám zaručujeme, že tyto údaje budou využity výhradně k účelům výzkumu.

Dotazník obsahuje 26 otázek a jeho vyplnění bude trvat 15 –20 minut.

Předem Vám děkujeme za účast ve výzkumu a za Vaši trpělivost.

Za výzkumný tým:

Ing. Leoš Kudrna, ČZU Praha

Identifikace

A01. Pohlaví respondenta

- Muž	1
- Žena	2

A02 Věk respondenta

Napište věk:	
--------------	--

A03 Nejvyšší dokončené vzdělání

- základní	1
- vyučen(a)	2
- vyučen(a) s maturitou	3
- střední všeobecné s maturitou	4
- střední odborné s maturitou	5
- vysokoškolské	6

A04 Obor vzdělání

- zdravotnictví	1
- školství	2
- ekonomie, obchod, služby	3
- zemědělství, potravinářství, lesnictví	4
- průmysl	5
- humanitní obory	6
- jiné (vepište).....	

A05 V kterém roce jste dokončil(a) studia?

Napište rok ukončení studia:	
------------------------------	--

A06 Jaký je Váš rodinný stav

- svobodný(á)	1
- ženatý, vdaná	2

- druh, družka	3
- rozvedený(á)	4

A07 Kolik členů má Vaše domácnost. Uveďte počet osob, včetně Vás, kteří společně žijí.

Napište počet osob:	
---------------------	--

Práce, Pracovní kariéra

B01 Jaké je v současné době Vaše pracovní zapojení?

- v zaměstnaneckém poměru	1
- soukromý podnikatel	2
- samostatně hospodařící zemědělec	3
- svobodné povolání	4
- bez zaměstnání	5
- v domácnosti	6
- jiné (vepište).....	

B02 Pokud se zaměříme na Vaši pracovní kariéru, máte osobní zkušenost s nezaměstnaností, byl(a) jste již někdy bez zaměstnání?

- ano, jednou	1	POKRAČUJTE
- ano, více než jednou	2	POKRAČUJTE
- ne	3	STOP, UKONČETE ROZHOVOR !!!

B03 Pokud se zamyslíte nad celkovou situací na trhu práce, jaké jsou podle Vašeho názoru vyhlídky na získání nového zaměstnání, ať ve Vašem nebo v jiném oboru vzdělání.

- vynikající	1
- velmi dobré	2
- spíše dobré	3
- ani dobré, ani špatné	4
- spíše špatné	5
- velmi špatné	6
- mizivé	7

B04 Pokud se zaměříme na Vaše období bez zaměstnání, jak dlouho jste byl(a) bez zaměstnání. Pokud jste v současné době bez zaměstnání, jak dlouho toto období trvá.

- méně než 3 měsíce	1
- 3-6 měsíců	2
- 7-12 měsíců	3
- 1 rok a déle	4

Strategie na trhu práce

C01 Sdělte mi prosím, jaké byly Vaše první plány, když jste hledal(a) zaměstnání.

-vyberte jen jednu možnost-

- získat nové zaměstnání co nejdříve	1
- hledat zaměstnání dokud nenajdu nějaké vhodné dle mých požadavků	2
- nebudu nic dělat, nechám to na úřadech	3
- podstoupit rekvalifikaci	4
- odejít pracovat do zahraničí	5
- začít samostatně podnikat	6
- jiné (vepište).....	
- jiné (vepište).....	
- jiné (vepište).....	

C02 Sdělte mi prosím, jakým způsobem jste se snažil(a) nalézt nové zaměstnání

-můžete zvolit i více možností-

A	- prostřednictvím úřadu práce	1
B	- prostřednictvím pracovní agentury	1
C	- prostřednictvím inzerce	1
D	- prostřednictvím známých, příbuzných	1
E	- individuálně, přímým kontaktováním vhodných zaměstnavatelů dopisem, telefonicky či osobně apod.	1
F	-začít samostatně podnikat	1
G	- pracovat v zahraničí	1
H	- nepravidelné práce, brigády	1
I	- studijní pobyt (Erasmus, Sokrates)	1
K	- jiné (vepište).....	
L	- jiné (vepište).....	

C03 Pokud jste při hledání zaměstnání využili více možností, jaké možnosti se Vám zdály nejlepší pro nalezení nového zaměstnání

- můžete zvolit i více možností-

A	- prostřednictvím úřadu práce	1
B	- prostřednictvím pracovní agentury	1
C	- prostřednictvím inzerce	1
D	- prostřednictvím známých, příbuzných	1
E	- individuálně, přímým kontaktováním vhodných zaměstnavatelů dopisem, telefonicky či osobně apod.	1
F	-začít samostatně podnikat	1
G	- pracovat v zahraničí	1
H	- nepravidelné práce, brigády	1
I	- studijní pobyt (Erasmus, Sokrates)	1
K	- jiné (vepište).....	
L	- jiné (vepište).....	

Na otázku C04 odpovídají jen ti respondenti, kteří hledali(ji) zaměstnání přes Úřad práce, ostatní pokračují na otázku C05 str.3.

C04 Pokud jste hledali zaměstnání prostřednictvím Úřadu práce, jaké jste od Úřadu práce očekávali služby a informace.

- můžete zvolit i více možností-

A	- přímé zprostředkování zaměstnání	1
B	- zprostředkování rekvalifikace či jiné pracovní přípravy zvyšující šanci k nalezení vhodného zaměstnání	1
C	- radu, jak nejlépe hledat zaměstnání a jak se o zaměstnání úspěšně ucházet	1
D	- informace ohledně podpory v nezaměstnanosti	1
E	- informace ohledně možnosti začít samostatně podnikat	1
F	- informace ohledně možnosti legální práce v zahraničí	1
G	- jiné (vepište).....	
H	- jiné (vepište).....	

C05 Pokud by Vám bylo nabídnuto vhodné zaměstnání, co byste byl ochoten(a) učinit pro získání nového zaměstnání.

- můžete zvolit i více možností-

A	- dojíždět za prací	1
B	- přestěhovat se za prací	1
C	- snížit své mzdové nároky	1
D	- pracovat v jiném oboru	1
E	- podstoupit rekvalifikaci	1
F	- vykonávat práci, na kterou stačí nižší kvalifikace	1
G	- změnit druh pracovní činnosti	1
H	- přijmout zaměstnání i na dobu určitou	1
I	- přijmout zaměstnání i na částečný úvazek	1
J	- jiné (vepište).....	
K	- jiné (vepište).....	

Na otázku C06 odpovídají jen ti respondenti, kteří jsou ochotni dojíždět do zaměstnání, ostatní pokračují na otázku D01 str.3.

C06 Pokud byste byl(a) ochoten(a) dojíždět za prací, kolik času jste ochoten(a) věnovat na dojíždění za zaměstnáním.

- do 45 minut	1
- 45-60 minut	2
- 61-90 minut	3
- 1,5 hod a více	4

Mzda

D01 Jedním z hlavních faktorů pro přijetí zaměstnání je výše očekávané a nabídnuté mzdy. Jaká je výše Vaší očekávané hrubé mzdy, za kterou byste chtěl(a) pracovat.

Napište částku za kterou byste chtěl(a) pracovat v Kč za měsíc

D02 A za jakou nejnižší hrubou mzdu, byste byl ještě ochoten pracovat.

Napište nejnižší částku, za kterou byste by(a)l ochoten(a) ještě pracovat v Kč za měsíc

D03 Sdělte mi prosím, kolika výběrových řízení nebo pohovorů u zaměstnavatelů jste se zúčastnil(a), za poslední měsíc co kdy jste nezaměstnaný.

- žádný pohovor	1
- 1- 3 pohovory	2
- 4 - 6 pohovorů	3
- 7 a 10 pohovorů	4
- 11 a 15 pohovorů	5
- 16 a více pohovorů	6

D04 Sdělte mi prosím, z jakého důvodu jste zaměstnání nezískal(a).

- můžete zvolit i více možností-

Důvody zaměstnavatele		
A	- nevhodná kvalifikace	1
B	- nedostatečná praxe	1
C	- zaměstnavatel našel vhodnějšího kandidáta na danou pozici	1
D	- vysoké mzdové požadavky ze strany uchazeče	1
E	- důvod nepřijetí mi nebyl sdělen	1
F	- jiné (vepište).....	

Důvody uchazeče		
A	- nevyhovující nabídnutá pozice	1
B	- nízká mzda	1
C	- vícesměnný provoz	1
D	- dojíždění	1
E	- jiné (vepište).....	

D05 Být bez práce je celkově nepříjemná zkušenost, můžete nám sdělit, jak jste toto období prožíval(a) Vy.

Vyberte možnosti, které z následujících tvrzení vyjadřují Vaše zkušenosti s nezaměstnaností, ať kladné či záporné, můžete zvolit i více možností

Kladné zkušenosti:

Období nezaměstnanosti		
	- pro mě neznamenal nic zvláštního, před okolím jsem to nijak netajil(a)	1
	- bylo pro mě dobrou zkušeností, zda se o sebe dokáži postarat	1
	- naučil(a) jsem se jednat na úřadech	1
	- naučil(a) jsem se prezentovat sám(sama) sebe	1
	- jiné (vepište).....	
	- jiné (vepište).....	

Záporné zkušenosti:

Období nezaměstnanosti		
	- bylo pro mě nepříjemnou zkušeností, ale před okolím jsem to nijak netajil(a)	1
	- bylo pro mě nepříjemnou zkušeností, před okolím jsem tajil(a), že jsem bez zaměstnání	1
	- bylo pro mě potupnou zkušeností - doprošování se o zaměstnání, žádání o podporu v nezaměstnanosti	1
	- bylo pro mě nepříjemnou zkušeností, měl(a) jsem pocit, že jsem zklamal(a)	1
	-bylo pro mě nepříjemnou zkušeností, měl(a) jsem pocit, že jsem nepotřebný(á)	1
	- trpěl(a) jsem depresemi	1
	- měl(a) jsem nedostatek peněz	1
	- jiné (vepište).....	
	- jiné (vepište).....	

Nezaměstnanost v rodině

E01 Má kromě Vás ještě nějaký člen domácnosti zkušenost s nezaměstnaností

-můžete zvolit i více možností-

A	- manžel, manželka	1
B	- partner, partnerka	1
C	- otec	1
D	- matka	1
E	- sourozenci	1
F	- nikdo z rodiny nebyl bez zaměstnání	1
H	- jiné (vepište).....	

Demografie

E02 Velikost bydliště

- do 1,000 obyvatel	1
- 1.000 – 4.999 obyvatel	2
- 5.000 – 19.999 obyvatel	3
- 20.000 – 99.999 obyvatel	4
- více jak 100,000 obyvatel	5

E03 Region

- Praha	1
- Středočeský kraj	2
- Jihočeský kraj	3
- Plzeňský kraj	4
- Karlovarský kraj	5
- Ústecký kraj	6
- Liberecký kraj	7
- Královéhradecký kraj	8
- Pardubický kraj	9
- Jihomoravský kraj	10
- Olomoucký kraj	11
- Zlínský kraj	12
- Moravskoslezský kraj	13

Tabulka č 26.: Výsledky korespondenční analýzy v “kostce“

Plán	Skupina respondentů	Demografická charakteristika	Způsoby Hledání	Flexibilita	Vysvětlení neúspěchu
Rychlá reakce	Všichni (N=309)	Ženy, Dvouroční absolvent, SOŠ, Chomutov, Pesimisté	Osobní aktivita, Brigády - sezónní práce	Pracovní podmínky	(Ne)ochota přizpůsobit se, Lokální trh práce
	Nezaměstnaní (N=150)	Ženy, Dvouroční absolvent, SOŠ	Brigády -sezónní práce	Pracovní podmínky	(Ne)ochota přizpůsobit
	Zaměstnaní, jiné (N=159)	Ženy, Dvouroční absolvent, Vyučen s MZ, Chomutov, Písek, Neutrální hodnocení	Osobní aktivita, Brigády - sezónní práce	Migrace, dojíždění	(Ne)ochota přizpůsobit
Vyčkávání	Všichni (N=309)	Muž, Jednoroční absolvent, VŠ, Vyučení MZ, Neutrální hodnocení	Úřady, média	Dojíždění, Mzdová flexibilita, Migrace	Lidský kapitál, Charakter místa
	Nezaměstnaní (N=150)	Muž, Jednoroční absolvent, Vyučení MZ, Vyučený, Neutrální hodnocení	Úřady, média	Obsah práce	Lidský kapitál, Charakter místa
	Zaměstnaní, jiné (N=159)	Muž, Jednoroční absolvent, VŠ, Praha - východ, Optimisté	Úřady, média	Mzdová flexibilita	Charakter místa
Aktivní reakce	Všichni (N=309)	Čerství absolvent, Praha-východ, Optimisté		Obsah práce	(Ne)schopnost přizpůsobit se
	Nezaměstnaní (N=150)	VŠ, Ženy, Písek	Brigády -sezónní práce	Pracovní podmínky	(Ne)ochota přizpůsobit se, Lokální trh práce,
	Zaměstnaní, jiné (N=159)	Čerství absolvent		Obsah práce	(Ne)schopnost přizpůsobit se, Lidský kapitál
Unik	Všichni (N=309)	Gymnazisté	Zahraničí		(Ne)schopnost přizpůsobit se
	Nezaměstnaní (N=150)	Gymnazisté, Čerství absolventi, Optimisté, Praha- východ	Zahraničí	Dojíždění, Mzdová flexibilita, Migrace	(Ne)schopnost přizpůsobit se
	Zaměstnaní, jiné (N=159)	Gymnazisté	Zahraničí	Dojíždění, Migrace	
Nečinnost - pasivita	Všichni (N=309)	Základní vzdělání, Vyučen, Písek, Pesimisté			Charakter místa
	Nezaměstnaní (N=150)	Základní, Chomutov, Pesimisté	Osobní aktivita		
	Zaměstnaní, jiné (N=159)	Vyučen			Lokální trh práce



Směr čtení