
Sociální a ekonomické faktory marginalizace na pracovním trhu v České republice*

TOMÁŠ SIROVÁTKA**

Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity, Brno

Social and Economic Factors of Labour-Market Marginalisation in the Czech Republic

Abstract: The consequence of labour-market marginalisation is that the participants in market competition withdraw from the market. The normative framework of social integration is then in danger. In this paper, specific forms of labour market marginalisation are distinguished and a complex of social and economic factors which influence labour market marginalisation in the Czech Republic is analysed. The analysis is based on qualitative investigations as well as on statistical data sets. The significance of interactions between labour demand and supply, human capital, economic incentives, discrimination, stigma, interactions with institutions and social networks form the focus of attention. The attempt to elaborate the typology of the strategies of the marginal labour force is presented.

Labour-market marginalisation in the Czech Republic is being influenced by specific patterns of accumulation of handicaps of the labour force, as well as by the concept of marginal labour force as defined by employers, accepted by public employment service institutions and shared even by marginalised people. The strength of the tension between 'market status' and 'legitimate status' determine the emerging coping strategies of the marginalised labour-force. These are mostly active and enable an individual to leave such a marginal position either through jobs in the formal labour market or in the shadow, social or domestic economy. On the other hand some strategies only reinforce the marginal position and make it permanent.

Sociologický časopis, 1997, Vol. 33 (No. 2: 169-188)

V „tržní soutěži“ narůstají rozdíly v postavení lidí na pracovním trhu. Mimo to se někteří lidé ocitají na okraji či mimo pracovní trh v „marginální“ pozici. Přesto, že je doposud obecná míra nezaměstnanosti v České republice nízká, začíná se i tento efekt viditelně projevovat.¹

*) Výzkum, o který se opírá tato stať, byl podporován z prostředků Grantové agentury AVČR č. 403/94/0515.

***) Veškerou korespondenci posílejte na adresu: Doc. PhDr. Tomáš Sirovátka, CSc., Ekonomicko-správní fakulta Masarykovy univerzity, Antonínská 1, 657 90 Brno, tel./fax (05) 41 24 66 63, e-mail tom@econ.muni.cz

¹) Oproti obecné míře nezaměstnanosti je například trojnásob vysoká specifická míra nezaměstnanosti u nekvalifikovaných a čtyřnásob vysoká u zdravotně postižených. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných (rok a déle) na celkové nezaměstnanosti dosahuje podle výběrových šetření pracovních sil jedné třetiny (a déle než 6 měsíců hledala na konci roku 1995 práci víc než polovina nezaměstnaných), podle registrů úřadů práce dosahuje podíl dlouhodobě nezaměstnaných víc než jedné čtvrtiny počtu nezaměstnaných. Podíl opakovaně nezaměstnaných podle evidencí úřadů práce většinou přesahuje polovinu počtu nezaměstnaných (údaje z konce roku 1995).

Pojem a formy marginalizace na pracovním trhu

Marginalita je protikladem k participaci. Například Mřller [1995] vymezuje marginalitu jako nedostatek participace jednotlivců a skupin v těch oblastech, kde v souladu s normami se očekává, že by participovat měli. Marginalizace na pracovním trhu pak označuje proces, v němž jsou jisté pracovní pozice přiřazeny specifickým segmentům pracovní síly, které jsou sice ochotné k zaměstnání, a to na plný úvazek, nejsou však schopné docílit plné integrace v dlouhodobější formě zaměstnání, která by plně využila jejich pracovní potenciál [Loveridge, Mok 1979: 27].

Dlouhodobou nezaměstnanost, opakovanou nezaměstnanost, podzaměstnanost a nejistotu na pracovním trhu lze pak označit za různé formy marginalizace či exkluze z primárního trhu práce, exkluze, jež neumožňuje dosáhnout dlouhodobě adekvátní příjem [srv. *Ergo Programme...* 1992]. Neumožňuje ani plnou participaci v tržní soutěži a v sociálním systému.

Důsledky marginalizace

Pozice na pracovních trzích je určena procesy participace na těchto trzích, procesy soutěžení a procesy selekce, jež se opírají o kvality soutěžících (teorie lidského kapitálu). Tyto procesy mohou přispět k utváření společenské struktury „funkcionalistického typu“, kde (ideálně) pozice v profesní i sociální struktuře je dosažena na základě profesního výkonu. Participace na trhu, na soutěžení a vyplývající procesy selekce přispívají k flexibilitě ekonomických trhů, k ekonomické výkonnosti, k adekvátnímu obsazení sociálních pozic [Davis, Moore 1961], a proto i k sociální integraci v durkheimiánském rámci organické sociální solidarity založené na společenské dělbě práce.

Problémy integrace sociálního systému nastávají, jakmile se někteří účastníci tržního soutěžení dostávají mimo systém procesů soutěžení a sociálních interakcí, jež jsou s nimi spojeny. Pak je narušena efektivita alokace lidského kapitálu a dalších ekonomických zdrojů.² Je narušen také proces sociální interakce a normativní rámec, na němž je sociální integrace založena.

Zpřesnění problému a metoda výzkumu

Marginalizace na pracovním trhu je dynamický proces formovaný z jedné strany tržními procesy a z druhé strany strukturami sociálních vztahů a norem. Tržní procesy i struktury sociálních vztahů představují z tohoto pohledu jednak omezení, jednak i příležitosti pro jeho účastníky a jsou kulturně reprodukovány v sociálních normách a v strategiích jednání. Empirické zkoumání problému jsme proto zaměřili k vysledování interakce ekonomické a sociální podmíněnosti marginalizace na pracovním trhu. Při zpracování jsme využili kombinace kvalitativních a kvantitativních metod, s důrazem na kvalitativní analýzu.³

²) Ekonomové uznávají, že se to projevuje například omezením efektivní nabídky pracovní síly, a tedy růstem tlaku na mzdy a inflací, a nakonec i růstem hladiny přirozené míry nezaměstnanosti.

³) Kvalitativní metody jsou vhodné zvláště v situaci, kdy je zkoumán komplexní a zatím málo strukturovaný problém, a také v situaci, kdy je snahou zachytit proces. Kvalitativní přístup umožňuje též sledovat sociální struktury a problémy očima aktérů. Lze tak analyzovat vztahy mezi individuálními i sociálními zdroji, které využívají aktéři při řešení svých problémů, a strategiemi jejich jednání.

Marginalizace na pracovním trhu má více forem. Protože některé je obtížné operationalizovat a hlavně pak empiricky verifikovat, omezili jsme analýzu na sledování dvou relativně lépe identifikovaných forem marginalizace – déle trvající nezaměstnanosti a opakované nezaměstnanosti. Hlavním metodickým postupem bylo kvalitativní dotazování respondentů, které jsme definovali jako jedince pracovním trhem „marginalizované“. Vybraní respondenti (bylo jich 152) měli totiž předchozí zkušenost s déle trvající nebo též s opakovanou nezaměstnaností. Výběr respondentů byl proveden na základě předchozího kontaktu v roce 1994, kdy jsme při jiném výzkumu, jenž měl zachytit rozsah, strukturu a povahu déle trvající a opakované nezaměstnanosti, identifikovali typy lidí opakovaně nebo dlouhodoběji nezaměstnaných (na souboru 450 respondentů) [srv. Premusová, Sirovátka 1996]. Vrátili jsme se k některým z nich⁴ po jednom roce se záměrem zjistit, jak se změnila jejich pozice na pracovním trhu a jaké faktory byly přitom určující. Doplňujícími výzkumnými postupy bylo dotazování pracovníků úřadů práce a analýzy individuálních i agregovaných dat z databází úřadů práce a z výběrových šetření pracovních sil.

Faktory ovlivňující marginalizaci na pracovním trhu v České republice

Skupiny lidí marginalizovaných na pracovním trhu vykazují v mnoha zemích přes řadu odlišností i značnou podobnost: jde nejčastěji o lidi nekvalifikované, bez pracovní zkušenosti, o zdravotně postižené, o lidi ve vyšším věku, ženy s malými dětmi, příslušníky etnických menšin, lidi dříve trestané a další sociálně marginalizované kategorie lidí. Tento obraz se potvrzuje jak tam, kde nezaměstnanost je vysoká a kde není dostatek pracovních míst, tak i tam, kde je nezaměstnanost nízká a pracovní trh nabízí dobré pracovní příležitosti – dokonce je někdy selektivita pracovního trhu v takových zemích nebo oblastech vyšší. Konkrétní rozsah a skladba marginalizovaných kategorií lidí závisí na specifické souhrě faktorů.

Ekonomicky založené analýzy věnují pozornost jednak kumulaci handicapů na straně pracovní síly, jednak specifikám pracovního trhu. V souladu s teorií „job-search“ je marginalizace na pracovním trhu v první řadě důsledkem procesu soutěžení a selekce ovlivněné poměrem nabídky a poptávky na pracovním trhu, produktivitou pracovní síly (určenou úrovní lidského kapitálu), a konečně motivací k přijetí konkrétních zaměstnání na straně nezaměstnaných. Sociologické teorie zdůrazňují naopak struktury sociálních vztahů, normativní a institucionální podmíněnost jednání lidí. Přihlíželi jsme pokud to jen bylo možné, k takto vymezeným faktorům.

1. Situace na pracovním trhu: interakce nabídky a poptávky po práci

Korelace mezi ukazateli „počet nezaměstnaných na jedno volné pracovní místo“ a míra nezaměstnanosti v 76 okresech České republiky ke konci roku 1995 byla relativně vysoká (PE = 0,84). Explikační síla regresní funkce, kde nezávisle proměnnou je počet volných

⁴) Výběr byl v této fázi výzkumu záměrný: hledali jsme rozdílné typy marginalizovaných lidí, a to v porovnání podle vybraných demografických znaků (pohlaví, etnický původ, věk, vzdělání), podle jejich role v rodině a podle pozice na pracovním trhu. Shodou okolností – to proto, že původní výběrové soubory byly modelovány principem náhodného výběru – struktura výběrového souboru i nyní se v zásadě nelišila od struktury nezaměstnaných, kteří procházeli déle trvající či opakovanou nezaměstnaností podle evidencí pracovních úřadů ve třech lokalitách, které byly předmětem výzkumu.

pracovních míst a závisle proměnnou míra nezaměstnanosti, je přinejmenším na střední úrovni (metoda čtvercových odchylek vysvětluje 39 procent variability v datech).

Korelace mezi ukazatelem celkové situace na pracovním trhu (vyjádřené mírou nezaměstnanosti) a ukazatelem stupně marginalizace (měřené podílem dlouhodobě nezaměstnaných v okrese) je rovněž spíše vyšší či přinejmenším středně silná ($PE = 0,47$). Nicméně – marginalizace není zřejmě spojena pouze s nerovnováhou nabídky a poptávky na pracovním trhu.

2. Lidský kapitál

Lidský kapitál začíná zcela zřetelně hrát v České republice pro marginalizaci na pracovním trhu zásadní roli. Specifická míra nezaměstnanosti nekvalifikované pracovní síly čtyřnásobně převyšuje nezaměstnanost kvalifikovaných, situace je ještě horší u zdravotně postižených a u mladých lidí do 19 let (a většinou bez pracovní zkušenosti) – viz tabulku 1.

Tabulka 1. Míry nezaměstnanosti v zimě 1995/6

míra nezaměstnanosti	celkem	muži	ženy
obecná míra	3,4	3,0	3,9
míry nezaměstnanosti podle věku			
15-19 let	12,3	11,6	13,2
20-24 let	4,5	4,8	4,1
25-29 let	3,9	2,9	5,1
30-34 let	3,2	2,2	4,3
35-39 let	3,1	2,4	3,8
40-44 let	2,5	2,3	2,8
45-49 let	2,3	1,8	2,8
50-54 let	2,0	1,7	2,4
55-59 let	2,3	1,8	3,3
60-64 let	3,6	4,3	2,3
65 a více let	3,4	3,2	3,9
míry nezaměstnanosti podle vzdělání			
základní a bez vzdělání	10,4	12,1	9,3
vyučení	3,4	3,0	4,1
střední odborné	2,7	1,8	3,7
vyučení s maturitou	2,7	3,6	1,1
úplné střední odborné	1,7	1,2	2,2
úplné střední všeobecné	2,4	1,7	2,6
vysokoškolské	0,5	0,3	0,7
<u>změněná pracovní schopnost</u>	<u>15,8</u>	<u>15,6</u>	<u>16,2</u>

Pramen: VŠPS, vlastní výpočty

Podíl dlouhodobé nezaměstnanosti na nezaměstnanosti nekvalifikované pracovní síly je u nás podobný jako ve většině zemí Evropské unie, a kontrastuje s jejím nižším podílem na nezaměstnanosti ostatních kategorií.⁵ Nicméně kvalita lidského kapitálu vyjádřená

⁵) Podíl nezaměstnaných déle než jeden rok v kategorii nezaměstnaných bez kvalifikace byl v ČR na jaře 1995 podle výsledků výběrových šetření pracovních sil asi 45 procent, zatímco u vyuče-

kvalifikací nevysvětluje problém marginalizace dostatečně – vždyť i nekvalifikovaná pracovní síla může nacházet na pracovním trhu řadu příležitostí, zejména pokud není tempo modernizací vysoké – jako je tomu u nás, anebo může odcházet do služeb, v nejhorším případě na tzv. „junk jobs“ – jako je tomu v USA.

V porovnání všech okresů ČR korelace mezi kvalitou lidského kapitálu nezaměstnaných (indikováno podílem nekvalifikovaných nezaměstnaných na celkové nezaměstnanosti) a stupněm marginalizace (indikováno podílem dlouhodobé nezaměstnanosti) je středně silná.⁶ Podobně Mareš a Rabušic [1994: 491] konstatují jen v některých regionech České republiky souvislost mezi mírou nezaměstnanosti a podílem nekvalifikovaných v populaci.⁷

Shrnuto, korelace podílu marginalizovaného segmentu nezaměstnanosti (zde déle trvající nezaměstnanosti) s mírou nezaměstnanosti, s mírou nezaměstnanosti v okrese, s poměrem nezaměstnaných k počtu volných pracovních míst, a konečně i s podílem nekvalifikovaných nezaměstnaných v celkovém počtu nezaměstnaných ukazují na objektivní determinaci marginálního postavení na pracovním trhu komplexními vztahy mezi nabídkou a poptávkou na pracovním trhu a kvalitou lidského kapitálu (srovnej tabulku 2).

Tabulka 2. Korelace mezi dlouhodobou nezaměstnaností a dalšími charakteristikami pracovního trhu

Data úřadů práce za 76 okresů, konec roku 1995, Pearsonův korelační koeficient r (vyjadřuje korelaci hodnot proměnných) a Spearmanův koeficient pořadové korelace ρ (vyjadřuje korelaci pořadí 76 okresů v ČR podle daných proměnných), statistická významnost je uvedena v závorce.

proměnná: podíl nezaměstnaných déle než 6 měsíců a déle než 12 měsíců na celkovém počtu nezaměstnaných.

korelované proměnné	nezaměstnaní déle než 6 měsíců		nezaměstnaní déle než 12 měsíců	
	r	ρ	r	ρ
míra nezaměstnanosti	0,54 (0,000)	0,59 (0,000)	0,47 (0,000)	0,58 (0,000)
počet nezaměstnaných na 1 VPM	0,38 (0,001)	0,47 (0,000)	0,33 (0,000)	0,45 (0,004)
nezaměstnaní nekvalifikovaní na 1 nekvalifikované VPM	0,32 (0,006)	0,50 (0,000)	0,27 (0,000)	0,47 (0,020)
podíl nezaměstnaných bez kvalifikace na celkovém počtu nezaměstnaných	0,32 (0,008)	0,35 (0,003)	0,32 (0,007)	0,42 (0,000)

Poznámka: VPM = volné pracovní místo

ných už jen necelých 30 procent. V zemích EU v průměru se pohyboval tento podíl pro všechny vzdělanostní kategorie mezi 40 až 50 procenty, tedy je zjištěn nevelký rozdíl v postižení dlouhodobou nezaměstnaností mezi kategoriemi podle kvalifikace [*Employment...* 1995: 20].

⁶) Korelační koeficient PE = 0,32.

⁷) Podíl lidí se základním vzděláním v populaci vysvětloval na severní Moravě v letech 1991-1993 až 66 procent variability míry nezaměstnanosti – neplatí to však uniformně pro celou republiku. Krom jižních Čech (vysvětleno 60 procent variability) byla vysvětlená variance v dalších regionech nejvýše 34 procent.

3. Kumulace individuálních a sociálních handicapů

Pro marginální postavení na pracovním trhu je, jak ukazují spolehlivě praktické zkušenosti pracovníků veřejných služeb zaměstnanosti nejen u nás, významná především kumulace handicapů na straně pracovní síly. Dochází k překrývání různých charakteristik, jež lze rozlišit jako handicapy lidského kapitálu a jako handicapy sociální (typické kumulace handicapů u respondentů, jak jsme je zjistili ve třech okresech, jsou uvedeny ve schématu 1).

4. Hodnocení individuálních charakteristik, které ovlivňují získání zaměstnání při trvající nebo opakované nezaměstnanosti

Hodnotili jsme krátkodobý průběh kariéry na pracovním trhu u dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaných po uplynutí jednoho roku. Jejich kariéry byly dost rozmanité – marginalita postavení na pracovním trhu se totiž projevuje mnoha formami (trváním nezaměstnanosti, ale i opakováním nezaměstnanosti a dočasným zaměstnáním), a průběh kariéry je tak různý – zaměstnanost (někdy dočasná), trvající nezaměstnanost, odchod z pracovního trhu. Celkově 72 respondentů získalo ve sledovaném roce zaměstnání – byť 14 z nich jen dočasně a 12 s pomocí programů aktivní politiky, na druhé straně 80 z nich bylo nadále bez zaměstnání – 11 přitom odešlo mimo trh práce a 3 byli umístěni v programech aktivní politiky. Asi u třetiny respondentů (bylo jich 47) jsme zjistili vzorec opakovaného střídání zaměstnání a nezaměstnanosti, u 40 procent (63 z nich) naopak déle trvající nezaměstnanost po první ztrátě zaměstnání.

Úspěch při získání zaměstnání po uplynutí jednoho roku se zdál být u marginalizovaných nezaměstnaných z hlediska individuálních charakteristik „nahodilý“ – řada respondentů s vážnými kumulovanými handicapy získávala zaměstnání, jiní s méně závažnými handicapy je nezískali. Individuální charakteristiky, které jsme využili ve vícenásobné regresní analýze, úspěch či naopak neúspěch jen částečně vysvětlily: vysvětleno bylo asi 29 procent variance v datech (viz tabulku 3). Největší vliv na získání zaměstnání měla situace na pracovním trhu v daném okrese: v Karviné, kde je nedostatek pracovních míst, ale i v Brně, kde je trh práce sice obecně příznivý, avšak naproti tomu selektivní vůči jasně marginalizované pracovní síle, byla zjištěna zřejmá tendence k setrávání v nezaměstnanosti u lidí marginalizovaných na pracovním trhu. Naopak na Vyškovsku, kde je sice relativně nejméně volných pracovních míst ze všech tří okresů, byli marginalizovaní nezaměstnaní při získávání zaměstnání nejúspěšnější. Význam mělo dosavadní trvání nezaměstnanosti (při délce nezaměstnanosti nad dva roky se šance výrazně snižují), romské etnikum – negativně ovlivňuje šance získat zaměstnání, a počet dětí – dvě děti v rodině byly spojeny s vyšší efektivitou hledání zaměstnání – patrně jde o efekt na motivaci v důsledku finančních povinností vůči závislým dětem (vazbu rozhodování

o zaměstnání na roli v rodině u nízkopříjmových domácností zdůrazňuje například [Jordan 1992]).⁸

⁸) V regresní rovnici bylo testováno postupně 25 kategorických proměnných: vedle základních demografických a sociálních znaků též výše sociální dávky na osobu v domácnosti, a také nezaměstnanost partnera.

Schéma 1. Přehled typů kumulace individuálních a sociálních handicapů (respondenti, kteří měli dříve evidenci na úřadu práce v trvání déle než šest měsíců či opakovanou evidenci)

Znaménka + naznačují četnost výskytu handicapů: +++ handicap přítomen takřka ve všech případech, ++ handicap přítomen ve většině případů, + handicap přítomen v menšině případů. Bez závočky jsou uvedeny pro daný typ profilující handicap, v závorce handicap, které pro daný typ měly jen doprovodný význam.

Legenda k symbolům : NEKV = nekvalifikovanost nebo nevhodná kvalifikace, ZDR = zdravotní postižení, MENT = mentální postižení nebo zaostalost, NEPR = ještě nepracoval, VÝP = ztráta zaměstnání pro porušení pracovní kázně, ALK = závislost na alkoholu, DETI = závislé děti, NECLOSAM = zdravotně postižený člen domácnosti, OSAM = žije osaměle, BEZD = bezdomovec, uR = žije u rodičů

MUŽI handicapy

typ	individuální						sociální					
	NEKV	ZDR	MENT	-19	NEPR	50+	VÝP	ALK	ROM	NECLOSAM	BEZD	uR
1	+++	(++)	(+)	(+)	(+)		(+)		+++			
2	(+)	+++						(++)		(+)	(++)	(++)
3	(++)	(++)		+++	+++				(+)			++
4	(++)	(++)	(++)			(++)	(++)	++			+++	+++
5	+++	+++				(++)	(+)	(+)	(+)		(++)	

legenda k typům: MUŽI

(1) romská národnost, nejčastěji živitel rodiny, nedostatečná kvalifikace, případně zdravotní postižení nebo i mentální retardovanost; (2) významnější zdravotní postižení, někdy alkohol a/nebo osamělost, na venkově častější bydlení s rodiči; (3) nízký věk a nedostatek praxe, doprovázený nekvalifikovaností, případně i zdravotním postižením; (4) osamělost, někdy i bezdomovectví, sociální exkluze, závislost na alkoholu, nejčastěji i nekvalifikovanost a/nebo zdravotní postižení, často ztráta zaměstnání výpovědí ze strany zaměstnavatele pro porušení pracovní kázně, někdy záznam v trestním rejstříku; (5) nekvalifikovanost či nevhodná kvalifikace a k tomu zdravotní postižení po dřívějším výdělkově výhodném manuálním zaměstnání, někdy vyšší věk, osamělost, případně alkohol, problémy s pracovní kázní (typické pro hornické či další profese ve stavebnictví či v těžkém průmyslu).

ŽENY handicapy

typ	individuální						sociální					
	NEKV	ZDR	MENT	-19	NEPR	50+	ODLE HVÝP	ALK	ROM	DETI	NECLOSAM	
1	+++	+++						(+)		(+)		
2		(+)				(++)	+++			(++)	(+)	
3		(+)							(+)	+++	(++)	+++
4	(+)	(+)							(++)	+++		
5		+++				(++)					(++)	+++

Legenda k typům: ŽENY

(1) nekvalifikovaná žena se zdravotním postižením, někdy problémy s pracovní kázní, někdy malé děti; (2) venkovská žena, častěji žena s malými dětmi nebo i starší žena ve venkovské domácnosti, často odlehlejší oblast; (3) „samoživitelka“, někdy též zdravotně problémové dítě nebo vlastní zdravotní problémy; (4) žena s malými dětmi, někdy navíc nekvalifikovanost nebo zdravotní postižení nebo romské etnikum; (5) zdravotně postižená, často osaměle žijící žena, někdy i vyšší věk, někdy nemocný člen domácnosti.

Tabulka 3. Výsledky vícenásobné regrese faktorů ovlivňujících získání zaměstnání lidmi marginalizovanými na pracovním trhu (dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnaní, N = 152)

Proměnná	B	SE B	Beta	T	Sig T
ROM	-0,137143	0,084820	-0,127895	-1,617	0,1081
DVĚ DĚTI	0,138067	0,081944	0,118873	1,685	0,0941
KARVINÁ	-0,401912	0,088669	-0,378844	-4,533	0,000
DVA AVÍČ	-0,279018	0,075067	-0,279504	-3,717	0,0003
BRNO	-0,209200	0,093790	-0,199116	-2,231	0,0272
(Konstanta	0,820854	0,068617		11,963	0,000)
Multiple R = 0,53118	R Square = 0,28216				
F = 11,47735	Signif. F = 0,000				

Závisle proměnná (dummy) – získání zaměstnání po uplynutí jednoho roku.

Nezávisle proměnné (dummy) – Karviná, Brno, romské etnikum, 2 závislé děti, nezaměstnaný v roce 1994 déle než dva roky.

5. Problém motivace a efektivity „job-search“

Potvrzují tyto výsledky obecně přijímané tvrzení, že „kdo chce, práci si najde?“ Neoklasická ekonomická teorie považuje dobrovolnost nezaměstnanosti vyvolanou vysokým poměrem náhrady v důsledku vysokých sociálních dávek [srv. Burda 1993] za rozhodující faktor efektivity job-search. V roce 1995, kdy dotazování probíhalo, byly v České republice vztahy mezi vybranými příjmovými hladinami následující (tabulka 4):

Tabulka 4. Vztahy mezi vybranými příjmovými hladinami v ČR v roce 1995

	čistý příjem (osaměle žijící osoba)
průměrná mzda (polovina roku 1995) brutto	8 157 Kč
po odečtení daně, sociálního a zdravotního pojištění	6 311 Kč
minimální mzda 2 200 Kč brutto, tj.	1 908 Kč
průměrný příspěvek v nezaměstnanosti	2 054 Kč
sociální dávka pro individuálně hospodařící osobu	2 440 Kč

Ve vztahu k průměrné mzdě je poměr náhrady podle průměrné výše podpory v nezaměstnanosti nízký (33 %), jen o něco vyšší je poměr náhrady vyjádřený sociální dávkou – dlouhodobě však její podíl ve vztahu k průměrné mzdě u nás klesá: například od roku 1991 do roku 1995 sociální dávka pro jednotlivce klesla z podílu 45 % na necelých 30 % průměrné mzdy. Na druhé straně s ohledem na nízkou úroveň mezd v početnějších domácnostech se výše sociálních dávek přibližovala v roce 1995 průměrným mzdám (v „typické“ – tedy čtyřčlenné domácnosti s dětmi do 6 let a 6-10 let sociální dávka náležela do výše čistého příjmu 7 590 Kč, a tak čistou průměrnou mzdu, která by byla po zdanění této domácnosti asi 6 600 Kč, o celých tisíc Kč převyšovala, v pětičlenné domácnosti pak hranice příjmu pro nárok na sociální dávku přesahovala průměrnou čistou mzdu dokonce o minimálně 2 500 Kč).⁹

⁹ Podle zjištění agentury TREXIMA dosahovala v polovině roku průměrná hodinová mzda nekvalifikovaných pracovníků asi 85 procent průměrné hodinové mzdy [Informační... 1995: 31], 176

Kvalitativní analýza prokázala, že „poměr náhrady“ v porovnání sociálních dávek a příjmu z nově získaného zaměstnání byl sice v řadě případů zjevně impulsem k přijetí zaměstnání, na druhé straně v jiných a mnohých případech byl poměr náhrady velmi vysoký a ekonomickou pobídkou vlastně nebyl – poměr náhrady, jenž jsme spolehlivě zjistili u 41 domácností, které získaly zaměstnání od rozhovoru v roce 1994,¹⁰ byl v 16 případech (po zohlednění inflace) na úrovni 90 procent a vyšší, v některých případech dokonce sociální příjmy v době nezaměstnanosti převyšovaly příjem ze zaměstnání, které respondenti následně získali. Hledali jsme vysvětlení, proč se neprojevila past nezaměstnanosti v těchto případech, a proč efektivnost hledání práce a trvání nezaměstnanosti nesovisely tak jednoznačně s poměrem náhrady.

Podle výsledků kvalitativních rozhovorů se ukazuje, že ekonomická pobídka sama o sobě není dostačujícím vysvětlením rozhodování marginalizovaných kategorií lidí na pracovním trhu (většinou jde o lidi, kteří mají současně jak nízký pracovní příjem, tak i nízký příjem ze sociálních dávek). Významnější roli hrají tedy jiné faktory: je to podle našich zjištění především snaha uniknout marginalizované pozici na pracovním trhu prostřednictvím získaného zaměstnání a „odhadování“ perspektiv této snahy. Podobně Harringtonova klasická práce [Harrington 1984: 147-148] upozorňuje – byť v jiném sociálním prostředí – na relativně vysokou pracovní etiku u lidí závislých na sociálních dávkách, ale současně i na skutečnost, že v situaci, kdy jsou opakovaně tito lidé konfrontováni s neúspěchem na pracovním trhu, jsou sociální dávky pro ně nejspíše přijatelnou alternativou. Marginalizovaní lidé se neliší od jiných tolik v zájmu pracovat, jako především v posuzování svých šancí na získání zaměstnání.

V rozhovorech se navíc prokázal zajímavý mechanismus: jen pokud se nejeví možnost uniknout z okrajové pozice právě prostřednictvím sekundárních, okrajových míst na pracovním trhu jako reálná (ať na formálním trhu nebo v šedé ekonomice), pak teprve nastupuje jednoduchá kalkulace výší výdělku a past nezaměstnanosti se plně projevuje. Tato okolnost vysvětluje tak často popisovanou orientaci marginalizované pracovní síly na přítomnost, jež je tradičně spojována s „kulturou underclass“ [srv. Lewis 1966].

6. Diskriminace

Diskriminace na pracovním trhu vychází od zaměstnavatelů a je potvrzována v procesu jejich interakce s pracovníky a nezaměstnanými, i s institucemi pracovního trhu. Má více zdrojů: je to v první řadě diskriminace „kategorická“ založená na buď hypotéze životního cyklu, anebo diskriminace založená na hypotéze lidského kapitálu.

Proces diskriminace částečně odráží širěji zakotvené sociální předsudky a stereotypy, částečně je založen i na racionálním ekonomickém kalkulu. Zaměstnavatelé se snaží minimalizovat rizika zvýšených nákladů na pracovní sílu už v procesu náboru a výběru pracovníků. Jen obtížně mohou získat spolehlivou informaci o přijímaných pracovnících, a tak spoléhají na obecné dojmy a na obecné stereotypy o skupinách, k nimž tito lidé náležejí. Podle van der Berga a van der Veera [1992] zaměstnavatelé používají tato kritéria ve vztahu k očekávaným nákladům na počáteční výcvik (znevýhodnění jsou lidé bez pracovní zkušenosti), k adaptabilitě, absenci (znevýhodněny jsou ženy s malými dětmi), kon-

takže odhadovaná čistá mzda 5 700 Kč by pak byla pro tuto kategorii pracovníků skoro o 2 000 Kč pod úrovní sociální dávky pro čtyřčlennou domácnost.

¹⁰) Jen část ze 72 respondentů, kteří získali zaměstnání, měla v posledních letech příjmy z pracovní činnosti, u další části z nich nebyla zjištěna o sociálních příjmech a o mzdách spolehlivá.

tinuitě zaměstnání a pracovníkově předpokládané produktivnosti (kulturní odlišnosti – etnické menšiny, příslušnost k zvláštním marginálním společenským subkulturám jsou nevýhodami). Obecným problémem je nedostatek kvalifikace, ale vedle toho hraje roli kumulace dalších zmíněných hledisek. Navíc dochází k přiřazení „mužských“ a „ženských“ typů prací (a úrovní mezd, pracovních podmínek a předpokládané stability zaměstnání).

Paragraf 9 Zákona o zaměstnanosti v České republice vcelku přehledně definoval už na počátku transformace kategorie pracovníků, které se v podstatě shodují s tradičně marginální pracovní silou. V něm zmiňované kategorie lidí jsou marginální i v jiných zemích s tržním hospodářstvím, byly ale v jistém smyslu marginální i v dřívějším systému, kde právo na práci bylo zaručeno.

Vyhýbání se těmto „označeným kategoriím“ je z hlediska zaměstnavatelů racionálním snížením rizika, že mezní produktivita přijatých pracovníků bude nižší než mezní náklady na ně. Zvláště nově se utvářející soukromý sektor, jenž usiluje o zisky především zvyšováním intenzity práce, se těmto kategoriím buď vyhýbá, anebo s nimi naopak kalkuluje, ale nabízí jim velmi nízké mzdy. Takto zdůvodněnou diskriminaci se ani sami marginalizovaní pracovníci, ani pracovníci institucí pracovního trhu nesnažili popřít nebo jí čelit protitlakem.

Dotazování pracovníků úřadů práce ve vybraných čtyřech okresech s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti přineslo expertní zhodnocení příčin dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti (srv. tabulku 5).¹¹ Podle tohoto hodnocení dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost jsou dány spíše souhrou různých vlivů než jedinou bariérou. Ačkoliv pracovníci úřadů práce (byli to hlavně zprostředkovatelé zaměstnání) uvádějí v nestrukturovaném rozhovoru jako hlavní příčinu dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti nezáměr některých nezaměstnaných o práci, ve strukturovaném dotazníku víc akcentují jiné příčiny: diskriminaci některých osob a skupin zaměstnavatelé hodnotí jako vůbec nejvýznamnější z důvodů dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti. Dále jsou uváděny nízké nabízené mzdy, až pak další důvody.

¹¹) Zjištění jsou založena na polostrukturovaných dotaznících, které vymezují 16 možných důvodů dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti. Jednotlivé vlivy byly hodnoceny podle síly, která jim byla přisouzena (od 0 do 10, hodnocení 10 znamená maximálně silný vliv, 0 žádný vliv). Dotazník vyplnilo 94 zprostředkovatelů (a částečně poradců) ze čtyř úřadů práce.

Tabulka 5. Důvody dlouhodobé a opakované nezaměstnanosti podle pracovníků úřadů práce

Důvody	Okresy			
	Děčín	Karviná	Most	Přerov
zaměstnavatelé nechtějí zaměstnávat určité typy nebo skupiny lidí	9,5	9	9	9
nabízená zaměstnání jsou nezaměstnanými hodnocena jako špatně placená	8	9	9	8
malé děti jsou překážkou zaměstnání	8	9	8	8
někteří nezaměstnaní práci nepotřebují (a vůbec ji nehledají)	8	8	7	8
lidem nevyhovuje dojíždění (nebo nemohou dojíždět, špatné spojení)	7,5	8	4	6
někteří z nich jsou společensky nepřizpůsobiví (a v podstatě nezaměstnavatelní)	7	8	7,5	7
nezaměstnaní nehledají práci dost intenzivně v bydlišti a nablízku nejsou (nebo často zanikají) vhodná pracovní místa	6	8	5	7
lidé nechtějí pracovat na směny	5	5	5,5	5
nezaměstnaní nemají odpovídající kvalifikaci (žádá se příliš vysoká kvalifikace)	5	6	8	5
zdravotní důvody	5	7	4	6
nezaměstnaní řeší situaci jinak (odchod mimo trh práce – důchod, mateřské dávky aj.)	3,5	4	3,5	4
někteří lidé si nedovedou s touto situací poradit	3,5	5	4,5	4
nabízená zaměstnání jsou hodnocena jako neperspektivní nebo pod úroveň	3	5	5	5,5
nabízené práce jsou příliš namáhavé	2	5	2,5	3
nabízí se jen nízké kvalifikovaná práce	2	3	3	2

Poznámka: formou polostandardizovaného dotazníku bylo dotázáno 94 pracovníků úřadů práce (zprostředkovatelek, poradkyň a pracovníků zabývajících se aktivní politikou)

Zdá se, že diskriminace je mimo jiné důsledkem tolerance partnerů zúčastněných na pracovním trhu k vymezené okrajovosti a předpokládané „malé uplatnitelnosti“ či „zaměstnavatelnosti“ některých kategorií pracovníků. I instituce pracovního trhu sdílejí koncept marginalizované pracovní síly definovaný zaměstnavateli a jako vůči takové k ní i přistupují. Nabízejí pro ni nízké placená a jinými kategoriemi pracovníků nepřijímaná pracovní místa. Strategie aktivní pomoci těmto kategoriím nejsou na druhé straně uplatňovány až tak často, jako v jiných případech a jak by to bylo potřeba (na základě přesvědčení o malé účinnosti takové pomoci s ohledem na nízkou pracovní motivaci či na malé předpoklady těchto kategorií lidí uspět v získání zaměstnání). Ukazuje se například, že zákonem předepsaný limit zaměstnávání zdravotně postižených pracovníků není zaměstnavateli někdy dodržován a pracovní úřady přitom neuplatňují zdaleka ve všech případech možné sankce.¹²

¹²) A pokud se o to pokoušely, soudní řízení byla pro ně vzhledem k nedokonalé legislativě neúspěšná.

A tak racionálním řešením situace marginalizovanými pracovníky je přijetí a „zhodnocení“ marginální role ve strategiích jejich chování. Takovým zhodnocením je například trvalejší závislost na dávkách a k tomu doplňkové neformální nárazové aktivity. Zvláště mladší zdraví Romové se stávají „nádenickou“ pracovní silou na sekundárním externím pracovním trhu malých firem, zvláště ve stavebnictví. V jednom větším městě například v určitém období vznikl „druhý pracovní úřad-burza práce“ na ulici právě naproti pracovnímu úřadu. Chodili tam pro krátkodobé nelegální pracovní příležitosti mladí Romové – muži – a jejich krátkodobí zaměstnavatelé. Často si však takto najatí pracovníci stěžují na nízké mzdy a na zneužívání situace zaměstnavateli.

Někteří neriskují tyto aktivity, jež mohou vést k vyřazení, a drží se formálního pracovního trhu, i když mzdy nejsou vysoké: „Vzal bych už práci i za čtyři tisíce, protože sociálka pak vás doplatí bez problémů a je to jistota, hlavně že nejste závislý.“¹³ Takové řešení ale příliš neuspokojuje – práce není náležitě oceněna – svou pozici vnímají pak jako stigmatizující a hledají jiná řešení. Na druhé straně se také zdráhají přijmout sekundární – krátkodobá a nejistá zaměstnání na formálním pracovním trhu, neboť ta spíše způsobují nejistotu v příjmech přinejmenším časovými prodlevami při vyřízení a opakovaným testováním oprávněnosti. Marginalizace Romů je patrně nejvýraznější formou diskriminace na pracovním trhu (ale i mimo něj). Spolehlivý údaj o specifické míře jejich nezaměstnanosti není k dispozici, avšak pokud jsou registrováni a jako kategorie sledováni úřady práce, pak podíl nezaměstnaných děle než rok mezi nezaměstnanými Romy je mimořádně vysoký.¹⁴

7. Legitimní a konkurenční pozice na pracovním trhu – stigma

V dynamice pracovního trhu se střetává „logika trhu“ a „logika statusová“ či „logika sociální“ [srv. d'Iribarne 1990]. Logika trhu přijímá za princip fungování konkurenci. Na pracovním trhu ignoruje veškeré mimoekonomické rozdíly mezi pohlavím, věkem, rodinnou situací, rasou, náboženstvím, názorem a podobně. Podřizuje každého účastníka trhu tlaku konkurence tak, že může nabídnout či přijmout určité služby jen za tržní cenu. Tato logika klade do protikladu soutěžeschopnost a soutěženeschopnost, rentabilitu a nerentabilitu.

Logika statusová či sociální logika je naopak založena na rozdílech mezi lidmi. Zatímco logika trhu vykazuje známky univerzality, logika statusová se liší od společnosti ke společnosti a vytváří imperativy, jež ovlivňují pracovní trh i charakter nezaměstnanosti, a společně s tržními faktory formují sociální stratifikaci a sociální vztahy. V této logice je zakotven i komplex sociálních norem – práv a závazků, které se vzpírají tlaku konkurence a tržní regulaci, a naopak se kladou jako bariéry mezi poptávkou a nabídkou na pracovním trhu.

V procesu hledání zaměstnání vystupuje do popředí „sociální logika“ – v níž je zvažován stupeň sociální degradace, tedy ztráty statusu, „oprávnění“, role a s tím spojené

¹³) Závislost je jimi chápána jako závislost na „blahovůli“ úřadu přiznat dávku, zatímco možnost prokázat jasně nárok podle zákona této závislosti zbavuje.

¹⁴) V průměru činil podíl dlouhodobě nezaměstnaných na úřadech práce koncem roku 1995 asi 25 procent u celku nezaměstnaných, ale v etnické skupině Romů byl podstatně vyšší – v Tachově 34 procent, v Pardubicích 35 procent, v Brně 44 procent, a v Mostě až 55 procent, na Kladně 57 procent, v Lounech 53 procent, v Ostravě 56 procent, v Děčíně 63 procent, v Přerově dokonce 78 procent.

stigma. Goffmanova teorie morálních kariér stigmatizovaných lidí [Goffman 1970] rozlišuje vzorce socializace ve stigmatizované identitě. Některé z nich zahrnují stigma připsané (získané narozením) či vyplývají ze socializace v cizí komunitě, další pak souvisí se stigmatizací, k níž dochází spíše postupně a později v průběhu života po ztrátě dosaženého sociálního statusu. V takovém případě je významné, že lidé již dříve přijali za svou určitou konceptualizaci normálního versus stigmatizovaného postavení, a to ještě předtím, než sami sebe začínají vnímat jako stigmatizované. V případě, že distance mezi konkurenční a legitimní pozicí je příliš velká, staré vzorce života nemohou být úplně opuštěny. Postižený zpravidla doufá, že marginální pozice je jen dočasná a je jen přerušením normálního života. Proto se ani nemůže vzdát svých preferencí či požadavků na životní styl, zaměstnání, rodinu. Jen tak je schopen uchovat si self-image a pozitivní identitu, ale také pouze za tohoto předpokladu je schopen návratu k dřívější (legitimní) pozici.

Stigmatizace v důsledku konfliktu mezi legitimní a konkurenční pozicí postihuje typicky pracovníky, kteří ztrácejí své pozice na primárním pracovním trhu v důsledku jeho zužování nebo restrukturalizace. U nich tato změna vyvolává nejhlubší prožitek stigmatu spojeného s nezaměstnaností a má nejtěživější důsledky pro celkovou marginalizaci sociální. Nejlepším příkladem v České republice jsou bývalí těžební pracovníci, ale i další pracovníci profesí těžkého průmyslu a stavebnictví. Výsledkem popsaného konfliktu mezi legitimní a konkurenční pozicí je v případě ztráty zaměstnání obvykle déle trvající nezaměstnanost.¹⁵

Pokud jsme zachytili u reprezentantů tohoto typu případy úspěšného a trvalého získání zaměstnání, pozitivně hodnoceného, jednalo se o „návrat“ do původní profesní komunity. Obvykle nějak kamuflovali zdravotní dokumentaci a nastupovali na jinou šachtu k jinému zaměstnavateli. Pokud byl však takový podvod odhalen nebo pokud se projevil další zhoršení zdravotního stavu, byl dopad o to těžší. Jinde však ani nedovedli tito pracovníci dost dobře zaměstnání hledat nebo nově získané pozice ztráceli.

8. Role interakcí s institucemi

Je-li nezaměstnanost nízká, veřejnost ji definuje spíše jako individuální problém než jako důsledek souhry širšího komplexu faktorů. V České republice ve veřejnosti rovněž převládl tento názor, podpořený i oficiálními stanovisky (například ekonomicky odůvodněným vyjádřením o nízké míře nezaměstnanosti, jež podvazuje rozvoj tržního prostředí a ekonomický růst).¹⁶ Čím menší a čím lépe identifikovatelná je kategorie marginalizovaných na pracovním trhu, tím větší stigmatizaci je vystavena. Pracovní síla definovaná zaměstnavateli jako marginální je jimi při zaměstnávání a odměňování výrazně diskriminována. Její špatné předpoklady a možnosti si uvědomují i pracovníci státních služeb zaměstnanosti, kteří pak při zprostředkování a dalších opatřeních na pracovním trhu častěji respektují stranu poptávky a zmíněné kategorie pracovníků směřují hlavně k marginálním pracovním místům, neboť dosažení jiných míst není příliš reálné, je nákladné na čas a zdroje a je blokováno postoji zaměstnavatelů. Uvědomují si současně často malou motivovanost nezaměstnaných marginální místa přijmout, a proto i nutnost institucionální kontroly a tlaku k přijetí takových míst. Interakce úřadů s klienty je takto založena na konceptu marginalizované pracovní síly, který je společně vytvářen zaměstnavateli i úřa-

¹⁵ Polovina nezaměstnaných pracovníků z odvětví těžebního průmyslu je podle výsledků výběrových šetření pracovních sil (údaj z podzimu 1995) bez zaměstnání déle než 2 roky.

¹⁶ Například deník *Rovnost* citující výklad premiéra ČR Václava Klause (*Rovnost* 16. 8. 1995).

dy služeb zaměstnanosti, a v procesu interakce přijímán nakonec i klienty – nezaměstnanými samotnými.

Tento koncept má další praktické dopady: signifikantní je nízký podíl dlouhodobě nezaměstnaných na opatřeních aktivní politiky, který vyplývá do značné míry z popsané konceptualizace marginální pracovní síly jako „okrajové“ a navíc často „neoprávněné“.¹⁷ Adresovat k této kategorii aktivní strategie by bylo totiž pracné a nákladné s ohledem na nutnost motivovat jak tyto nezaměstnané, tak jejich potenciální zaměstnavatele, nutnost volit specifické (často dosti náročné) přístupy a programy s výsledkem, jenž se v rámci konceptu marginální pracovní síly jeví značně nejistý.

Za druhé, na základě zmíněného konceptu i marginalizovaná pracovní síla hodnotí své postavení na pracovním trhu – a především své vyhlídky. Uplatnění tohoto konceptu vede pak k několika možným vyústěním: vede někdy – jak je záměrem institucí – k přijetí konkurenční, tedy i marginalizované, ale aktivní role na pracovním trhu. Ale vede naopak i k preferenci ne-aktivity a k trvalejší závislosti na sociálních dávkách. Vede někdy i k odchodu z formálního pracovního trhu do šedé ekonomiky. A konečně vede ke konfliktním vztahům s úřady, nejčastěji právě tehdy, když pracovní síla si podrží aspirace na „primární“ pracovní místa a zdráhá se přijmout marginální postavení na sekundárním pracovním trhu – pokud se jí získat primární pracovní místo nepodaří, dostává se do sociálně izolovaného postavení, které je v interakci s institucemi fixováno.

9. Role sociálního kapitálu

Proces marginalizace na pracovním trhu je silně ovlivněn sociálním kapitálem – zejména rodinou a komunitou, v níž lidé žijí. Rodina má v procesu marginalizace na pracovním trhu několikrát význam: v první řadě hlavně užší rodina funguje jako záchranná sociální síť v situaci nezaměstnanosti,¹⁸ dále poskytují užší i širší rodina a sítě známých důležité kontakty k hledání zaměstnání [Granovetter 1974], a v neposlední řadě rodina společně s komunitou působí jako sociálně kontrolní mechanismus – referenční skupina, jež poskytuje normativní orientaci a kontrolu jednání a strategií řešení situace nezaměstnaného.

Neexistující nebo disfunkční rodinné sítě naopak posilují proces sociální marginalizace. Tento proces je však ještě více podporován sociálně uzavřeným prostředím domácností, jež se vyznačují normativní odlišností (byť přitom i tyto domácnosti mohou plnit funkci záchranné sociální sítě) – mohou na druhé straně totiž vytvářet strategie odlišné a nezávislé od okolního širšího sociálního prostředí.

Sociální kapitál ve formě podpory rodinných, příbuzenských a také přátelských sociálních sítí má u nás stále zásadní význam při získávání zaměstnání. Je příznačné, že okrajoví účastníci pracovního trhu většinou postrádají možnost využití takových efektivních sítí. Nejedná se jen o lidi sociálně izolované a osamělé, ale také o lidi, kteří se pohybují v sociálních sítích, jež jim nabízejí pouze okrajové příležitosti v „šedé ekonomice“. Většina lidí, kteří jsou delší dobu registrovaní na úřadech práce, vyhledávají zaměstnání především pomocí institucí – to právě proto, že jejich sociální sítě jim jiné, dobré či lepší

¹⁷⁾ Zatímco podíl nezaměstnaných děle než jeden rok na celkovém počtu nezaměstnaných se pohyboval v šestnácti okresech, kterými jsme se z tohoto pohledu zabývali, v rozpětí 20-32 procent, podíl dlouhodobě nezaměstnaných na počtech účastníků programů aktivní politiky pracovního trhu se až na jedinou výjimku pohyboval v rozpětí 1-16 procent.

¹⁸⁾ Všechny systémy sociální pomoci počítají s principem subsidiarity, kdy užší rodina jedince podporuje a pomáhá překonat situaci hmotné a sociální deprivace.

možnosti nedávají. Na druhé straně se ukazuje, že příbuzenské a přátelské sociální sítě pomáhají efektivně překonat i významné a kumulované handicapy. Zaznamenali jsme případy Romů, kteří se úspěšně obraceli na zaměstnavatele prostřednictvím svých známých z „bílé“ komunity nebo jiných svých příbuzných, které zaměstnavatelé osobně znají.

Vazba k referenční skupině či komunitě má rovněž zásadní význam jak pro možnosti jednotlivců změnit své postavení na pracovním trhu, tak pro jejich strategie. Zejména v případě venkovské sousedské komunity se projevil pozitivní vliv podpory sociálních sítí, a vedle toho také pozitivní vliv jejich sociální kontroly pro konformní začlenění nezaměstnaných na pracovním trhu. Ve venkovské komunitě se někdy proto daří začlenit i zcela okrajovou pracovní sílu, i členy komunity, kteří postrádají podporu přirozených rodinných vazeb. Prostředkem k tomu jsou například programy tvorby dočasných pracovních míst ve veřejném sektoru, které velice dobře fungují právě ve venkovských oblastech.

Typologie strategií marginálních pracovníků

V procesu interakce aktérů na pracovním trhu se vytvářejí strategie marginalizovaných pracovníků, které odrážejí účinky komplexu faktorů, jimiž jsme se zabývali. Samy tyto strategie jsou pak faktorem, který pomáhá uniknout marginalizované pozici, ale také faktorem, který marginalizovanou pozici může fixovat. Z tohoto pohledu jsme rozlišili tyto strategie:

A. Strategie směřující k začlenění na pracovním trhu

(i) Opakovaná snaha o získání „primární“ pozice nebo o získání pozice sekundární, avšak finančně výhodné („strategie hledání“)

Je spojená jen někdy s „wait unemployment“, ale spíše s častým opakováním nezaměstnanosti a s častým střídáním zaměstnání. Je procesem „hledání legitimní pozice“ na pracovním trhu. Bylo by také možné ji nazvat „tržně konformní“ strategií. Je typická pro mladší nekvalifikovanou pracovní sílu, zvláště pro muže, mobilní, kteří nemají vážnější zdravotní potíže. Také je typicky spojena s rolí „živitele“.

Strategie je používána tehdy, nejsou-li postaveny marginálním pracovníkům příliš pevné bariéry v přístupu na firemní pracovní trhy (nebo alespoň na jejich marginální subtrhy), anebo kdy je snadný přístup na finančně atraktivní sekundární pracovní pozice. U méně nebo jen částečně marginalizované pracovní síly u nás je to strategie častější, při výraznější marginalizaci je méně častá.

(ii) Přijetí sekundární pozice na formálním pracovním trhu („strategie hledání a vyčkávání“)

Přijetí takové pozice je spojeno jak se střídáním zaměstnání, opakováním nezaměstnanosti (často také s návraty k dřívějším zaměstnavatelům), tak i s déle trvající nezaměstnaností (ne však s velmi dlouhodobou nezaměstnaností). Znamená ochotu přijímat „konkurenční pozici“, pokud je alespoň trochu finančně výhodná, anebo na ni čekat i delší dobu, není-li taková pozice momentálně k dispozici, aniž by to ovšem znamenalo ústup od pracovních aspirací a destrukci lidského kapitálu či motivace.

Strategie je spojena s pečlivou kalkulací finanční výhodnosti zaměstnání („tržní výdělkové síly“) chápaného většinou jako zdroj druhého příjmu, a to v porovnání se soci-

álními dávkami, respektive s dodatečnými náklady na dopravu, stravování či výchovu dětí, se ztrátou „ne-tržní výdělkové síly“, a konečně také s nejistotou spojenou s přijetím marginálního zaměstnání.

Je typická pro dost frekventovanou roli „pečovatelky“, pro ženy, jimž se nabízí alternativní role v domácnosti, zvláště pro ženy venkovské, které by musely dojíždět do zaměstnání, pro ženy, které mají malé děti nebo početné rodiny, pro „samoživitelky“, ale také pro lidi zdravotně postižené nebo pro muže, kteří žijí osaměle, ale těší se podpoře okolní komunity. K přijetí této strategie determinuje tradičně marginální pozice na pracovním trhu, a současná efektivní podpora sociálních sítí, ale i sociální kontrola komunitou. Výsledkem jejich vlivu je totiž dostatečná flexibilita pracovní síly, patrná tradičně u žen. Popsaná strategie dokáže „zakomponovat“ opakovanou nebo i déle trvající nezaměstnanost přinejmenším dočasně do životního stylu. Je přijímána tehdy, existují-li bez ohledu na podporu komunity pevné bariéry v přístupu na interní pracovní trhy, anebo bariéry pracovního postupu na nich. Tato strategie je u nás obecně z uvedených strategií marginalizované pracovní síly nejvíce rozšířená, zejména převládá ve venkovském prostředí (v našem případě jím bylo Vyškovsko).

(iii) „Strategie duální pozice“ – kombinované řešení

Jde o přijetí nejisté marginalizované pozice na neformálním pracovním trhu v kombinaci s jistotou sociálních dávek. Strategie je typická pro tradičně marginalizovanou pracovní sílu, často stigmatizovanou buď individuálně, či skupinově.

Typicky se jedná o nekvalifikované pracovníky sociálně marginalizované, jako jsou lidé bez rodinného zázemí, bezdomovci, dříve trestaní či kriminalizovaní lidé, Romové, ale také obecněji lidé bez kvalifikace, pracovních zkušeností a bez sociálního kapitálu. Častěji je to strategie spojená s rolí živitele.

Je obvyklá tam, kde existují silné a jen obtížně překonatelné bariéry přístupu na firmenní i sekundární pracovní trhy, nebo je přístup možný jen za nevýhodných podmínek a chybí sociální podpora a sociální i individuální kapitál. Silný tlak institucí k přijetí konkurenční pozice (a ze subjektivního pohledu nevýhodné pozice) na formálním pracovním trhu vede k rozvinutí strategií, jež mají prokázat „oprávněnost“ nároku na sociální dávky, méně častěji už ke spolupráci při nalezení výhodnější konkurenční pozice. Tuto „aktivní“, nekonformní strategii navozuje anonymní prostředí velkých měst se slabou sociální kontrolou. Identifikovali jsme ji jako dost významnou, zvláště v sociálně problémovém prostředí v Karviné, ale i v Brně, kde jiné kategorie marginálních pracovníků byly relativně méně zastoupeny.

B. Strategie směřující mimo pracovní trh

(iv) Závislost na sociálních dávkách („rezignující strategie“)

Jde o rezignaci jak na legitimní, tak na konkurenční (marginalizovanou) pozici buď na neformálním pracovním trhu. Je typická pro lidi zdravotně postižené, Romy (zvláště pro romské ženy), pro starší nekvalifikované pracovníky, kteří jsou bez rodinných vazeb či bez podpory komunity a lidí sociálně exkludované. Tuto strategii rovněž podporuje anonymní prostředí velkých měst.

Je charakteristická pro marginální pracovní sílu s velmi nízkým lidským i sociálním kapitálem, o který by se mohla opírat, při existenci velmi silných bariér přístupu na interní i sekundární pracovní trhy. Relativně častější byla v Karviné, kde byla podepřena

jak nepříznivými charakteristikami pracovního trhu, tak i charakteristikami sociálního prostředí.

(v) *Programové odmítnutí konkurenční pozice a sekundárního pracovního trhu („strategie odmítání marginalizované pozice“)*

Přetrvává při ní sice aspirace na legitimní pozici na interním pracovním trhu, avšak existují současně silné či nepřekonatelné bariéry přístupu k němu, které se s trváním nezaměstnanosti posilují. Typická je „wait unemployment“, jež přechází k dlouhodobé nezaměstnanosti, a vazba k dřívější referenční skupině (je jí právě dřívější profesní – firmní prostředí). V důsledku pevných bariér (například vážného zdravotního postižení) není však přístup k primárnímu pracovnímu trhu už více možný a dochází postupně k marginalizaci na pracovním trhu, a tím k marginalizaci sociální. Přijetí marginalizované – konkurenční pozice na pracovním trhu je však odmítáno.

Tato strategie se vyskytuje u nekvalifikovaných pracovníků (je typická pro roli živatele), kteří dříve zastávali relativně výhodná zaměstnání (někdy se jednalo též o Romy). Jde o subjektivně nejvíce postiženou skupinu dlouhodobě nezaměstnaných, která se reálně jen zčásti překrývá s kategorií sub (iii) – vnímanou jako „sociálně problémová“, „undeserving“, ale okolním sociálním prostředím včetně institucí je s touto kategorií často ztotožňována. Mezi příslušníky uvedeného typu a sociálními institucemi dochází pak často ke konfliktu, jenž se týká hlavně ochoty přijmout marginální pozici na pracovním trhu. Tuto strategii jsme zjistili jako typickou – snad dokonce převládající u mužské marginalizované pracovní síly v Karvině.

(vi) *Odmítnutí účasti na pracovním trhu a zaměření na jiné aktivity („strategie jiných aktivit“)*

Je zde ještě jedna, docela nová strategie: programové odmítnutí pozice na pracovním trhu. Nejde většinou o ne-aktivitu, ale spíše o zaměření na jiné aktivity, než jsou aktivity na pracovním trhu. Jde spíše o aktivity jinak prospěšné a spojené s „ne-tržní silou“ pracovní síly. Strategie je typická pro prostředí, které poskytuje dobré sociální vazby a dodává netržním aktivitám smysl. Taková strategie je sice méně častá, objevuje se však jak u mužů, tak i u žen, zvláště tehdy, existují-li pevné bariéry v přístupu na primární pracovní trhy. Není zatím rozšířená – objevuje se sporadicky, a to spíše ve venkovském prostředí.¹⁹

Tato nová strategie naznačuje vznik nového životního stylu ve společnosti, která zrušila pracovní povinnost. Ukazuje, že nezaměstnanost ztrácí svůj sociálně marginalizující účinek, je-li postavení na formálním pracovním trhu vnímáno jako nedůležité. Toto zjištění je významné: potvrzuje, že marginalizace na formálním pracovním trhu nemusí

¹⁹⁾ Jedním příkladem byl rozvedený 45letý pan Petr, jenž prošel celou řadu manuálních zaměstnání včetně šachty, nyní se vrátil ke své staré matce na vesnici (potřebuje stálou péči). Petr se stará také o velkou zahradu a drobná zvířata, pracuje příležitostně na místní pile nebo u soukromníků, většinou však dává přednost volnému času (chodí hodně do přírody i za kamarády). Finanční hotovost, kterou nejnuteněji potřebuje, získává ze sociálních dávek a prodejem zeleniny, ovoce, vajec... Hovoří o tom, že příbuzní mu jeho život závidí. Jiným příkladem je paní Jana z Karviné, která se po špatných zkušenostech se zaměstnavateli (má zdravotní handicap) zaměřila na vedení domácnosti a starost o malé dítě své dcery, která nastoupila do náročného zaměstnání (rodina potřebuje naléhavě peníze). Paní Jana popisuje, jak je důležité, že ona sama „drží“ zázemí širší rodiny: poskytla je nejen svému muži, jenž měnil s problémy zaměstnání, ale i rodině své dcery.

nutně znamenat ani ústup od pracovní etiky, ani marginalizaci sociální a naznačuje, že existují jistá východiska z „krize zaměstnanosti“ zažívané moderní společností.

Závěry

Procesy marginalizace a selektivita pracovního trhu jsou významné i tehdy, je-li nezaměstnanost nízká. Konec konců snižování počtů pracovníků v České republice bylo docíleno bez velkého nárůstu nezaměstnanosti právě politikou exkluze: nejvíce se dotkla pracujících důchodců,²⁰ a pak v menší míře i exkluzí dalších kategorií lidí.

V procesu marginalizace na pracovním trhu v České republice se projevují vedle ekonomických faktorů především kumulace individuálních a sociálních handicapů na straně pracovní síly, a pak i další sociální faktory. Koncept jasně definované marginální pracovní síly se projevuje diskriminací ze strany zaměstnavatelů a částečným respektováním této diskriminace institucemi služeb zaměstnanosti. Odmítnutí marginalizované pozice se zdá být diktováno „sociální logikou“ a snahou některých nezaměstnaných vyhnout se stigmatu, ale přece jen (paradoxně) vede k postupné marginalizaci na pracovním trhu a k sociální izolaci. Specificky významná je percepce perspektivy možnosti uniknout z marginální pozice prostřednictvím nabízeného zaměstnání. Pokud je tato perspektiva příliš špatná, což je často důsledkem pregnantně definovaného konceptu marginální pracovní síly, jenž přijímají účastníci pracovního trhu, projevuje se i kalkulace sociálními dávkami a disincetivní účinek relativně vysokého poměru náhrady sociálních dávek ve vztahu k očekávaným mzdám.

Strategie jednání marginalizované pracovní síly, které se utvářejí pod vlivem zde pojednaných ekonomických a sociálních faktorů – usilují například o „zhodnocení“ trvalejší marginalizované pozice – jsou pak velice vlivným faktorem v procesu marginalizace. Tyto strategie mohou být snad interpretovány jako „kulturní“ atribut marginalizované pracovní síly (srovnej Engbersen, Schuyt, Timmer a van Waarden, 1993), chápeme je však zatím spíše jako racionální reakci na marginalizovanou pozici na pracovním trhu a na ekonomickou závislost. Ponechali jsme stranou otázku, zda je významnější jejich situační – strukturální determinace či determinace kulturně-normativní, s vědomím, že rozlišení je stejně obtížné, jako je obtížné určení hranic vlivu ekonomických versus sociálních faktorů. Pokusili jsme se však zdůraznit význam napětí mezi tržní a legitimní pozicí pro strategii marginalizované pracovní síly. Jako specificky významné se u nás jeví zejména strategie: přijetí konkurenční pozice (znamená jak aktivní hledání práce, tak i kalkulaci a vyčkávání), či naopak zásadní odmítnutí konkurenční pozice (znamená obvykle trvající nezaměstnanost), anebo přijetí duální pozice (znamená kombinaci příjmů ze sociálních dávek a z příležitostných aktivit na neformálním pracovním trhu).

Popsané strategie jsou většinou subjektivně racionální a převažují „aktivní“ řešení. Marginalizace na formálním pracovním trhu neznámá nutně sociální exkluzi, neboť marginalizovaná pracovní síla se většinou snaží využít jakoukoliv přístupnou možnost zlepšení své pozice na formálním pracovním trhu, anebo nachází i jiná východiska – v šedé ekonomice, či v sociální a domácí ekonomice. I v přístupu k takovým možnostem jsou však značné rozdíly.

²⁰⁾ Z pracovního trhu odešlo během let 1990-1994 skoro čtvrt milionu pracovníků v poproduktivním věku (tj. asi 5 procent pracovní síly), navíc asi 109 tisíc lidí bylo ke konci roku 1994 registrováno v předčasném starobním důchodu. Z pracovního trhu také odešlo pouze v letech 1993-1994 asi 38 tisíc lidí se změněnou pracovní schopností (přešli do kategorie ekonomicky neaktivních).

TOMÁŠ SIROVÁTKA je docentem na katedře veřejné ekonomie Ekonomicko-správní fakulty Masarykovy univerzity v Brně. Zabývá se problematikou pracovních trhů, nezaměstnaností a sociální politikou. Přednáší kursy: Pracovní trh a politika zaměstnanosti, Sociální politika, Veřejná politika. Publikuje v Politické ekonomii, Sociologickém časopise, Sociální politice. V nakladatelství Masarykovy univerzity vyšla jeho monografie Politika pracovního trhu (1995), společně s Ivo Řezníčkem vydal studii Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť (1994).

Literatura

- Berg, H. van der, C. G. van der Veer 1992. „The Myth of ‚Unemployable People‘: an evaluation of a new employment service for the ‚hard core‘ unemployed.“ *Journal of Social Policy* 21: 177-210.
- Burda, M. 1993. „Unemployment, Labour Markets and Structural Change in Eastern Europe.“ *Economic Policy* 16: 101-138.
- Davis, K., W. E. Moore 1966. „Some Principles of Stratification.“ In *Class, Status and Power*, ed. by R. Bendix, S. M. Lipset. New York: Free Press.
- Employment Observatory* 1995. No 8. Central and Eastern Europe.
- Engbersen, G., K. Schuyt, J. Timmer and F. Van Waarden 1993. *Cultures of Unemployment. A Comparative Look at Long-Term Unemployment and Urban Poverty*. Boulder, CO: Westview Press.
- Ergo Programme: Phase One – Final Report* 1992. Brussels: Commission of the European Communities.
- Goffman, E. 1970. *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*. Harmondsworth: Penguin.
- Granovetter, M. S. 1974. *Getting a Job: Study of Contacts and Careers*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Harrington, M. 1984. *The New American Poverty*. New York, London: Penguin Books.
- Informační systém o průměrných výdělcích* 1995 (II. čtvrtletí). Zlín: Trexima, s.r.o.
- Iribarne, H. d' 1990. *Le Chômage paradoxal*. Paris: PUF.
- Jordan, B. 1992. *Trapped in Poverty ? Labour Market Decisions of Low Income Households*. London : Routledge.
- Lewis, O. 1966. „The Culture of Poverty.“ *Scientific American* 215: 19-25.
- Loveridge, R., A. L. Mok 1979. *Theories of Labour Market Segmentation. A Critique*. The Hague, Boston, London: Martin's Nijhoff Social Sciences Division.
- Mareš, P., L. Rabušic 1994. „Nezaměstnanost v České republice na počátku devadesátých let v regionálním pohledu.“ *Sociologický časopis* 30: 475-498.
- Mřiller, I. H. 1995. „Some Theoretical and Empirical Perspectives of Labour Market Marginalisation.“ In *Social Integration and Marginalisation*, ed. by N. Mortensen. Křbenhavn: Samfundsliteratur.
- Premusová, J., T. Sirovátka 1996. „K formování dlouhodobé nezaměstnanosti v České republice. Zhodnocení výsledků srovnávací studie ze tří lokalit.“ *Sociologický časopis* 32: 39-50.

Summary

The selectivity in the labour market in the Czech Republic is relatively high, partly as a result of the low general unemployment rate. Labour-market marginalisation, long-term and repeated unemployment have mainly affected marginal, especially handicapped categories of people, the accumulation of individual and social handicaps being a critical factor here. Lack of qualifications is the basic problem, but various other social aspects are connected with this.

In-depth interviewing proved that economic incentives do not sufficiently explain the labour-market decisions of marginalised people. The unemployment trap is only in effect when labour-market marginality is perceived as a constant. This perception is mainly based on a previous experience of the labour-market which led to a loss of confidence in the possibility of improving one's labour-market position. In these cases, marginalised people start to compare social benefits in relation to the expected wages. When doing this they identify their multiple disadvantages. Marginal workers are affected most by 'reinforced marginalisation' because they experience lack of effective social support. In addition, there is little effective coercion or control from the side of their families or communities and they have minimal human and social capital at their disposal.

The position of the marginal work-force is mainly conceptualised by employers. Discrimination against some individuals and groups is considered the most important cause of long-term and repeated unemployment even by the staff of the public employment service (PES) offices. Moreover, in general the PES offices accept discrimination as well as the concept of the marginalised labour force, viewing it as secondary low-cost labour. Some marginalised people finally accept this concept and become vulnerable to the unemployment trap when not oriented to better perspectives. Others are not willing to see themselves as a secondary work-force, and seek competitive market positions.

Therefore only a percentage of marginalised people genuinely look for a job – not so much for a market position but for a legitimate position, or at least for perspectives of finding it: within the job-search process, the basic problem is the convergence of aspirations of the marginalised labour-force and of the job offers which are available – the convergence of 'competitive positions' and 'legitimate positions'. The strategies of the marginal labour-force can be explained only when taking into account their formerly acquired positions in society and the labour market, and their 'social roles' connected with 'normative guidelines' and with an interactive world of moral concepts.

The qualitative analysis brought out six strategies:

A. Strategies of labour market inclusion

1. Repeated effort to acquire a 'primary position' or a well-paid secondary position which could be described as a 'market conforming' strategy.
2. Acquisition of a secondary position in the formal labour market, which indicates willingness to accept a 'competitive position' whenever (but only when) it seems to be worthwhile.
3. 'Dual position strategy', which combines the acceptance of the insecure marginalised position within the informal labour market with the security of social assistance money.

B. Strategies of labour market exclusion

4. Total dependence on social benefits, which means a withdrawal from the competitive as well as from the legitimate position even in the informal labour market.
5. Refusal of the competitive position on principle (and also in secondary labour market) – aspirations for legitimate positions in the internal labour markets persist, but are faced by strong barriers to entry – i.e. 'wait unemployment' but later on persistent unemployment is typical.
6. Refusal of any position in the labour market, preferring other types of activities which are linked to the 'non-market power' of the labour force.

As far as better perspectives are perceived by a significant fraction of marginalised people, the marginal positions in the formal labour-market do not necessarily mean complete social exclusion. On the contrary, other options in the shadow economy and in the domestic and social economy exist – unfortunately not for all marginalised people.