



Příčiny obtížného uplatnění na trhu práce: vícenásobné bariéry

*Tento text vznikl v rámci série krátkých analýz navazujících na výzkumnou zprávu **Zkušenosti dlouhodobě nezaměstnaných a příčiny jejich postavení na trhu práce** zachycující nezaměstnanost a sociální situaci v Česku.*

Dlouhodobá nezaměstnanost bývá často interpretována jako důsledek neochoty jednotlivců najít a udržet si práci. Lidé, kteří v současné situaci obtížně nacházejí uplatnění na trhu práce, se však často potýkají s mnoha problémy, které jim brání získat a udržet si zaměstnání.

Bariéry ztěžující zaměstnání vznikají na různých úrovních a jejich účinky se vzájemně násobí. Abychom dovedli situaci těchto lidí řešit efektivně, musíme jim nabídnout podporu, která jim pomůže tyto bariéry překonávat.

Lidé dlouhodobě nebo opakovaně evidovaní na úřadu práce se při vstupu na trh práce potýkají s různými překážkami, které jim brání v získání a udržení si zaměstnání. Znevýhodněné postavení na trhu práce vzniká právě v důsledku působení těchto bariér.

Jaké bariéry nejvíce tematizují dlouhodobě nezaměstnaní?

Exekuce, kvůli nimž řadě lidí z výdělku zůstane méně, než kdyby jen pobírali dávky

„Vy dostanete plat a hned vám na to skočí. (...) Kdyby se dalo domluvit! ‚Mám 20 tisíc, musím platit byt. Mám dvě děti, jo? Domluvíme se na 3 tisících třeba, jo.‘ Tak myslím, že by tohle bylo lepší, (...) ale že jim skočí hned na plat, dělají jeden měsíc, dva a skončí a co? Když to budou mít na sociálce, že?“

Žena, 40 let, východní Čechy

Nutnost kombinovat péči o děti nebo další závislé osoby s prací

„A stalo se mi, že jsem třeba dělala 14 dní v tý fabrice, malej onemocněl a prostě jsem si musela vzít jako to [volno] na chvíli, marodila jsem vlastně jakoby na malýho a pak jsem to ukončila, propustili mě automaticky. Že mě prostě nepotřebují. (...) Že si najdou někoho bezdětnýho.“

Žena, 23 let, západní Čechy

Příslušnost k romskému etniku

„Šel jsem tam, viděli, že jsem trochu tmavej, tak mi řekli, že prostě už to místo je obsazený. A to se mi stalo kolikrát.“

A to jsem ještě vyučenej (...) A od té doby, co jsem se přejmenoval, vzal jsem si jako příjmení Novák... Je to český příjmení, tak jsem vlastně pak dostal byt, dostal jsem práci a prostě je to pro mě teď snazší.“

Muž, 27 let, severní Čechy

Zdravotní problémy (včetně těch psychických, které jsou mnohdy prohloubeny nebo přímo způsobeny chudobou a nezaměstnaností)

„... skoro 16 let jsem tam dělal. To byla dřina jak... Potom jsem chvíli marodil, s páteří jsem marodil chvíli a... Pak jsem dělal tady (...) No po dvou letech jsem byl zase na práci. Potom jsem se léčil na psychiatrii dlouhodobě. Asi 7 let. No, psychika a tohleto... Práci jsem nemohl sehnat, tak mě to hodilo do depresí úplně.“

Muž, 57 let, severní Čechy

Vyšší věk v kombinaci s nízkým vzděláním (viz také **statistiky**)

„Už jsem starej taky, už je mi 61, už mě nikdo nechce. A nemám vlastně vzdělání. Mám jen základní, tak... To už nikdo nemá zájem.“

Muž, 61 let, Praha

Trestní minulost

„... a teď jsem nevěděla co, že jo. Nikdo mě nechtěl zaměstnat, nikdy, nechtěl se s váma vůbec bavit, protože jste... (trestaná). Jako proč, že jo.“

Žena, 42 let, Praha

Z nepřímých odkazů našich respondentů a z odborné literatury lze mezi další podstatné bariéry bránící lidem v získání a udržení zaměstnání zařadit **nejisté bydlení, různé formy závislosti, omezené sociální vazby, oslabené sebevědomí nebo samostatnost, absenci tzv. „měkkých dovedností“, jako je schopnost vystupovat, apod.**

Většina lidí, kteří dnes zůstávají v evidenci Úřadu práce, typicky neřeší jen jeden problém, ale čelí několika různým bariérám najednou. Tyto bariéry mají tendenci se vzájemně násobit (tzv. intersekcionalita).

Většina lidí, s nimiž jsme mluvili, se pohybuje v kruhu mezi opakujícími se obdobími nezaměstnanosti a zapojení do práce. Hlavní příčinou je právě vzájemné násobení různých problémů.

Některé typy bariér se vyskytují v typických společných konstelacích (například závislosti a zdravotní problémy), jiné kombinace vznikají v důsledku nečekaných životních událostí (úrazu, exekuce, rozpadu rodiny apod.).

Nejde ovšem jen o souběh více omezujících faktorů, ale také o jejich vzájemné propojení a posilování, které může vést k dalšímu zhoršování životní situace. V odborné literatuře je toto vzájemné násobení souběžných znevýhodnění popisováno pomocí **konceptu intersekcionality**.

Vzájemné umocňování bariér lze ilustrovat na typické situaci, se kterou jsme se ve výzkumu opakovaně setkávali u starších mužů.

Šlo o lidi, kteří původně pracovali v manuálních profesích a které dnes již jejich samotný věk a nízké vzdělání výrazně znevýhodňují při hledání práce. Ti, kteří navíc trpěli zdravotními obtížemi omezujícími jejich schopnost vykonávat manuální práci v dřívějším rozsahu, se snadno dostali do situace, kdy neměli žádný příjem.

Těm, kteří měli rodinu a úspory, se dařilo tuto situaci zvládat výrazně lépe. Nicméně starší muži bez rodinných sítí jsou v takovéto situaci vážně ohroženi rizikem bezdomovectví. Ztráta zaměstnání a s ním spojeného sociálního statusu, ale také kontaktů a jistého příjmu se pak může stát spouštěčem psychologických problémů. Nejistota v oblasti bydlení nebo obtížně řešitelné exekuce tyto problémy dále násobí.

Kromě toho, že se bariéry násobí, navíc část z nich nelze překonat na individuální úrovni.

Bariéry totiž nevznikají jen na úrovni jednotlivého člověka, ale také na straně zaměstnavatele a dále v důsledku specifík lokálního trhu práce, jakož i na vyšších strukturálních úrovních. Podpůrná opatření je pak třeba cílit na všechny tyto úrovně.

Zároveň platí, že zatímco některé bariéry je možné průběžně odstraňovat (ať už na straně jedince, nebo zaměstnavatele), jiné lze řešit jen obtížně nebo vyžadují systémové změny. Nastavení pracovního místa je pak nutné omezením daným těmito bariérami přizpůsobit.



Strukturální bariéry

...obecné procesy proměny globální ekonomiky

- + **proměny organizace práce** (outsourcing, tlak na flexibilitu práce, nárůst agenturního a obecněji dočasného zaměstnání, aj.)
- + **prostorové koncentrace práce** (koncentrace pracovních příležitostí v menším počtu průmyslových center napojených na globální produkční řetězce aj.)
- + **digitalizace a robotizace** (proměna charakteru pracovních míst, tlak na výkon, způsoby sledování a vyhodnocování aj.)

...na krajské a celostátní úrovni

- + **zákonný rámec** (systém exekucí, které vede k finanční neudržitelnosti legální práce, nedostupnost oddlužení pro některé skupiny, aj.)
- + **financování sociálních služeb** (nedostatečné a nestabilní financování na úrovni obcí i NNO, nízké mzdy)

...na lokální úrovni

- + **omezené příležitosti k zaměstnání** (úbytek lokálních příležitostí v důsledku periferní pozice, charakter dostupných zaměstnání – směnnost, dojíždění, aj.)
- + **omezené kapacity a komunikace mezi poskytovateli sociálních služeb** (včetně kapacit pro podporu stability bydlení, zajištění péče o děti v pracovní době, aj.)



Bariéry na straně zaměstnavatele

- + **nedůvěra vůči uchazečům z Úřadu práce**
- + **předsudky založené na špatné zkušenosti s určitým typem pracovníků** (charakterizovaných etnicitou, věkem, odpovědností za péči o děti, trestní minulostí, aj.)
- + **náklady a rizika spojená se zaměstnáváním lidí v exekuci** (účetní náklady, odpovědnost přenášená na zaměstnavatele, aj.)



Individuální bariéry

...které lze překonávat

- + nízké/neadekvátní vzdělání a/nebo pracovní zkušenost
- + nízká digitální gramotnost
- + nízká právní a finanční gramotnost
- + obavy a nízké sebevědomí
- + absence praxe, denního rytmu

- + nesamostatnost, omezená zkušenost s fungováním v týmu, řešením konfliktů
- + omezené sociální vazby (klíčové mj. pro hledání zaměstnání)
- + některé dluhy a exekuce (které lze při dohodě s věřitelem splatit)

- + nestabilita bydlení (bydlení je klíčová podmínka pro stabilitu v práci)
- + rodinné a jiné problémy (včetně např. domácího násilí)

...které příliš měnit nelze

- + chronické zdravotní problémy (fyzické i psychické)
- + nutnost kloubit práci a péči o blízké osoby



DOPORUČENÍ

► **Pokud má být pobídka k zaměstnání lidí, kteří dlouhodobě obtížně nacházejí uplatnění na trhu práce, účinná, musí jít ruku v ruce s adekvátní podporou. Ta by měla vycházet z následujících principů:**

I. Cílem je dlouhodobá změna postavení na trhu práce – tedy postupné získání stabilního zaměstnání, které člověku umožní pokrýt náklady na život. Od toho by se měl odvíjet i důraz na kvalitu zprostředkované práce (podrobněji viz [sheet VII](#)).

II. Správná identifikace bariér – znalost jejich provázanosti a projevů na různých úrovních umožňuje vhodně nastavit jak pracovní místo, tak i navazující podporu.

III. Individuální nastavení podpory – podpora musí být uzpůsobena životní situaci konkrétního člověka a jeho domácnosti a respektovat jeho nebo její zájmy, jakož i regionální kontext.

IV. Komplexní řešení situace – aby byla podpora efektivní, je nutné neřešit bariéry jednotlivě, ale věnovat pozornost jejich provázanosti a vzájemnému násobení znevýhodnění. Řešení některých problémů (např. bydlení) by mělo předcházet zaměstnání.

V. Zacílení podpory na více úrovní – zacílit podporu nejen na zaměstnance (podpůrné a sociální služby, nastavení pracovní pozice), ale i zaměstnavatele, zohledňovat širší lokální kontext a kapacity (tvorba tréninkových pracovních míst, kapacity sociálních služeb aj.).

VI. Kontinuita podpory – neomezovat podporu jen na dobu před nástupem do zaměstnání, průběžně aktualizovat individuální plány a zacílení podpory.

► **To vyžaduje změny v rámci současného nastavení aktivní politiky zaměstnanosti (APZ):**

Rozšíření doby, kdy jedinec může čerpat podpory v rámci APZ – při současném nastavení APZ nelze poskytovat systémovou podporu během tréninkového zaměstnání a po nástupu na volný trh.

- Možnost čerpat/kombinovat podporu (rekvalifikace, mentoring) po ukončení evidence na ÚP a po ukončení zaměstnání na tréninkovém místě.

- Provázanost mezi individuálními akčními plány během evidence na ÚP a další podporou v rámci VPP nebo SÚPM. Nepovažovat nástup na VPP za důvod k ukončení podpory přes ÚP.
- Vícestupňová diagnostika (před zaměstnáním, během, při ukončení) a provázanost podpory (dle specializace dalších aktérů).

VPP jako tréninkové místo – metodologické vedení a nastavení podpory – lidé s kumulovanými handicapami jsou dnes zaměstnáváni takřka výhradně na VPP, což vede k jejich **zacyklení mezi VPP** a evidencí na ÚP či opakovanému prodlužování VPP, aniž by se u většiny lidí zlepšila jejich situace. Pro zefektivnění VPP jsou klíčová následující opatření:

- Podmínit vyplácení podpory VPP vytvořením systému individuální podpory zaměstnanců v průběhu zaměstnání s cílem řešení jejich bariér (řešení exekucí, uznání vzdělání a rekvalifikace, psychologická podpora, mentoring, peer support atd.).
- Nastavit systémové financování a metodologické vedení sociální práce a mentoringu v rámci VPP.
- Zajistit prostupnost – spolupráce se zaměstnavateli.

Podpora prostupnosti z VPP a vzdálená podpora při zaměstnání mimo chráněná pracovní místa – nedůvěra, nedostatek zkušeností nebo kapacitní omezení na straně zaměstnavatele obvykle umocňují dopady znevýhodnění doléhající na potenciální zaměstnance.

- Spolupráce mezi managementem VPP a budoucím zaměstnavatelem (osobní doporučení, potvrzení pracovní zkušenosti).
- Rozšíření možností čerpání finanční podpory, metodologické vedení mentorů na pracovišti (asistence při zapracování).
- Vzdálená podpora po nástupu do zaměstnání – včasná mediace vznikajících konfliktů apod.

Finanční, kapacitní a metodické posílení úřadů práce – úřady práce sice již dnes disponují řadou efektivních nástrojů v oblasti zaměstnanosti, avšak dlouhodobě **nízké mzdy, přetížení** a vysoká míra fluktuace pracovníků negativně dopadají na jejich využití a fungování úřadů práce obecně.

➤ **Další podpůrné nástroje by měly zahrnovat následující prvky:**

Koordinace činností jednotlivých aktérů – zejména koordinaci v rámci ÚP mezi sekce zaměstnanosti a hmotné nouze (sociální práce v rámci hmotné nouze v současnosti téměř chybí) a dále mezi úřadem práce, obcí jako zaměstnavatelem (přes VPP) a sociálním odborem obce a nevládním sektorem. O koordinaci je třeba uvažovat na dvou úrovních:

- Systémová koordinace služeb na úrovni obce (vytváření kapacit a financování sítě sociálních služeb, sítě zaměstnanosti aj.).
- Nastavení sítě podpory okolo jedince, ideálně směřující ke **case managementu**.

Podpora tvorby stabilních pracovních míst na úrovni obce nad rámec VPP – takováto místa jsou klíčová pro osoby, které se potýkají se znevýhodněními, která není možné řešit (zdravotní problémy, včetně psychických, nutnost kombinace zaměstnání a péče v místech, odkud se za prací dojíždí, aj.).

Posílení kapacit pro sociální práci v obcích – podpůrné mechanismy v oblasti tvorby a zprostředkování pracovních míst je nutné propojovat s ostatními oblastmi, jako je bydlení, péče o děti, sociální služby apod. Primární odpovědnost za dostupnost podpůrných opatření leží na obcích, ty však kvůli současnému nastavení často nedisponují **adekvátními prostředky (sheet II)** k zajištění a koordinaci těchto služeb. Dostupnost a provázanost podpory v těchto oblastech má přímý vliv na úspěšnost jakékoli politiky zaměstnanosti.

Tento přehled znevýhodnění na trhu práce a jejich hierarchizace se opírá o existující expertní analýzy a původní výzkumy Centra pro společenské otázky SPOT mezi poskytovateli sociálních služeb, zaměstnavateli i mezi lidmi se zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti. (Pro původní výzkum i odkazy na citované analýzy viz **Zkušenosti dlouhodobě nezaměstnaných a příčiny jejich postavení na trhu práce**).

Text vznikl v rámci projektu Dobrá práce v obci: Možnosti pracovní integrace osob ohrožených sociálním vyloučením na úrovni obce s registračním číslem CZ.03. 3. X/0.0/0.0/15_124/0006493 v rámci Operačního programu Zaměstnanost. Projekt je spolufinancován Evropskou unií. Nositelem projektu je Nová škola, o. p. s., která je také jeho hlavním koordinátorem. Projekt realizuje spolu s Centrem pro společenské otázky – SPOT, z. s. (obsahový garant projektu) a Multikulturním centrem Praha, z. s. (garant veřejných akcí projektu).

© Autoři textu: Lucie Trlifajová, Adam Gajdoš. Děkujeme Tomáši Hořeni Samcovi, Karlovi Novákovi a Ivaně Siglové za cenné stylistické a obsahové připomínky, Lukášovi Wichovi za jazykové korektury a Elišce Beránkové za grafické zpracování. **Centrum pro společenské otázky – SPOT z. s.**, Praha, listopad 2019