



„Voni kvůli tomudle mě nikde nechtěli...“

Zkušenosti dlouhodobě nezaměstnaných
a příčiny jejich postavení na trhu práce

Centrum pro společenské otázky – SPOT, 2019

Ludmiła Władyniak
Lucie Trlifajová
Michaela Kudrnáčová

PRAHA

MKC PRAHA
MKC PRAGUE



NOVÁ ŠKOLA, o.p.s.
Každý má právo na původní motivaci učebnice.
Někdo to však přežije z různých důvodů 1922...



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

„Voni kvůli tomudle mě nikde nechtěli...“

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).

Internetové stránky Centra pro společenské otázky – SPOT: www.centrumspot.cz, Internetové stránky projektu: www.pracevobci.cz.

Vypracovaly: Ludmiła Władyniak, Lucie Trlifajová, Michaela Kudrnáčová
Výzkumný tým: Ludmiła Władyniak, Lucie Trlifajová, Michaela Kudrnáčová,
Jiří Mertl, Daniela Büchlerová

Za cenné připomínky a editorské komentáře děkujeme (v alfabtickém pořadí):
Petra Hrubá, Michal Jašek, Petr Mezihorák, Tomáš Samec

O STUDII

- Předkládaný text vznikl na základě výzkumu realizovaného v rámci projektu *Dobrá práce v obci*, jenž se věnuje možné roli obcí v zaměstnávání osob, které obtížně nacházejí uplatnění na trhu práce.
- Cílem výzkumu bylo popsat, jak vypadají pracovní trajektorie lidí se zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti, co je příčinou jejich zacyklení v opakovaných návratech na úřad práce a obtížích s uplatněním na trhu práce.

PREKÉRNÍ POSTAVENÍ NA TRHU PRÁCE

- Nezaměstnanost nelze vnímat jako trvalý stav, ale je důležité k ní přistupovat jako k dynamickému jevu, který se mění v čase – u našich respondentů se opakovaně střídala období nezaměstnanosti s obdobími, kdy měli práci.
- Ve sledovaných profesních trajektoriích je za posledních 10 až 15 let patrný nárůst krátkodobých a prekérních forem zaměstnání.
- Na tomto pozadí vnímala řada respondentů možnost zaměstnání v rámci veřejně prospěšných prací (VPP) jako relativně důstojné zaměstnání.

PREKÉRNÍ PRACOVNÍ TRAJEKTORIE U RŮZNÝCH SKUPIN

- Nejčastěji se v našem výzkumu opakovaly tři typy situací vedoucí k opakovaným návratům na ÚP a preferenci práce v rámci VPP: ztráta zaměstnání v předdůchodovém věku, nástup na rodičovskou dovolenou, (ne)dokončení základního vzdělání u mladých lidí a jejich následný neúspěšný pokus o vstup na pracovní trh.
- Osoby v předdůchodovém věku měly po velkou část života stabilní zaměstnání a teprve v posledních letech u nich došlo k prodloužení doby evidence na úřadu práce a k intenzivnějšímu využívání dočasných prací. Často v pozitivním duchu vzpomínali na svá první zaměstnání, zejména v souvislosti s jistotou zaměstnání.
- Oproti tomu mladí lidé z našeho vzorku, kteří nastoupili na pracovní trh po roce 2000, často neměli žádnou zkušenost se stabilní prací na hlavní poměr.
- V rámci našeho výzkumu byly ženy vedeny v evidenci úřadu práce téměř dvakrát delší dobu než muži. Muži jsou na ÚP evidováni častěji po dobu v rozmezí od šesti měsíců do jednoho roku, zatímco v případě žen trvá doba evidence častěji jeden rok a déle.

OPAKOVANÉ ZKUŠENOSTI ZAMÍTNUTÍ

- Respondenti uváděli častou zkušenost s odmítnutím zaměstnání, absencí odezvy ze strany potenciálního zaměstnavatele, a to nejčastěji z následujících důvodů: nízké či neadekvátní vzdělání, nedostatečné pracovní zkušenosti, předdůchodový věk, zdravotní stav, péče o osobu blízkou (dítě, nemocný příbuzný), nedostatečná fyzická výkonnost či příslušnost k romskému etniku.
- Po opětovných pokusech o spojení jim často bylo sděleno, že pracovní místo je již obsazené, ačkoli inzerát z veřejného prostoru (webové stránky, nástěnky na ÚP) nezmizel. Z velké většiny se v tomto případě jednalo o zkušenosti Romů.
- Ponechání daňového bonusu by navíc přispívalo k finanční výhodnosti přijetí zaměstnání, protože u dávek v hmotné nouzi bonus není započítáván jako příjem.
- Všechny naše respondentky uvedly, že se jich potenciální zaměstnavatelé téměř vždy vyptávají na počet dětí, rodinnou situaci a s tím související plány do budoucna.

EXEKUCE A NÍZKÉ MZDY

- Stěžejním problémem se ukázaly být dluhy a exekuce.
- Mzdy našich respondentů se pohybují na úrovni částek odpovídajících minimální mzdě. V kombi-

naci s exekucemi tak může docházet k situacím, kdy je v důsledku strhávání pohledávek výsledný příjem nižší než částka, kterou by jedinec obdržel, kdyby využíval pouze dávkový systém.

DOPADY PREKÉRNÍHO POSTAVENÍ NA PRACOVNÍM TRHU EKONOMICKÉ DOPADY

- V důsledku nízkých mezd a exekucí nemusí nástup do práce znamenat zlepšení, ale pouze setrvání v téže problematické životní situaci, či dokonce její zhoršení.
- V případě, že má respondent dluhy či exekuce, se může v krátkodobém horizontu zdát, že různé neformální typy zaměstnání přinášejí zlepšení jeho situace, jelikož tyto příjmy nedaní a vydělanou částku si tak nechává celou. V budoucnu však takové jednání může představovat problém, protože tyto osoby nemusí mít z důvodu absence odpracovaných let ve formálním zaměstnání nárok na vyplácení důchodu.

PSYCHICKÉ DOPADY

- U respondentů byly často patrné psychické problémy, které jsou podle expertů spojeny s obtížemi při hledání práce a které však často nejsou odborně diagnostikovány z důvodu absence nástrojů či podstavu v psychologických poradnách a nedostatečného počtu poradců.

CO JE PŘÍČINOU OPAKOVANÝCH NÁVRATŮ DO EVIDENCE – JAK PŘÍSTUPOVAT K ŘEŠENÍ

VZÁJEMNÉ NÁSOBENÍ ZNEVÝHODNĚNÍ

- V našem výzkumu jsme při použití intersekcionalního analytického přístupu analyzovali několik charakteristik osob, jejichž vrstvení a kumulace vedou ke vzniku zcela unikátních bariér, které je potřeba řešit individuálně.
- Jedná se o pohlaví, vzdělání, věk, rodinný stav, psychické či fyzické zdravotní hendikepy a etnicitu.

RŮZNÉ ÚROVNĚ BARIÉR

- I přesto, že bariéry představují komplex na sebe navazujících problémů, je možné u nich rozlišit různé úrovně. Toto rozdělení je důležité pro efektivní nastavení podpory takovým způsobem, aby přispívala k dlouhodobé změně.
- Na první, individuální úrovni, se nacházejí bariéry, které lze měnit na úrovni jednotlivce, podle čehož je důležité nastavit podporu pro jedince (např. doplnění vzdělání či oddlužení, je-li možné).
- Nicméně další bariéry na úrovni jedince často řešit nelze (např. chronické zdravotní problémy nebo nutnost kombinace práce a péče), a je tedy zapotřebí jim přizpůsobit nastavení pracovní pozice. Na této úrovni je důležitá podpora zaměstnavatele.

SHRNUTÍ	3
I. ÚVOD	6
2. METODOLOGIE	8
3. POSTAVENÍ NA PRACOVNÍM TRHU	10
3.1. PREKÉRNÍ PRACOVNÍ TRAJEKTORIE	10
3.1.1. ZTRÁTA ZAMĚSTNÁNÍ V PŘEDDŮCHODOVÉM VĚKU	11
3.1.2. NÁSTUP ŽEN NA RODIČOVSKOU DOVOLENOU A NÁSLEDNÝ PROBLEMATICKÝ (NE)NÁVRAT NA PRACOVNÍ TRH	13
3.1.3. PROBLEMATICKÝ VSTUP NA PRACOVNÍ TRH U MLADÝCH LIDÍ BEZ KONTINUÁLNÍCH A DELŠÍCH PRACOVNÍCH ZKUŠENOSTÍ	15
3.1.4. ZTRÁTA ZAMĚSTNÁNÍ V PŘEDDŮCHODOVÉM VĚKU	16
3.2. OPAKOVANÉ ZKUŠENOSTI ZAMÍTNUTÍ	17
3.3. EXEKUCE A NÍZKÉ MZDY	18
4. DOPADY PREKARIZACE PRÁCE	21
4.1. EKONOMICKÉ DOPADY	21
4.2. PSYCHICKÉ DOPADY	23
5. JAK TEDY PRACOVAT S LIDMI V HORŠÍM POSTAVENÍ NA TRHU PRÁCE?	25
5.1. VZÁJEMNÉ NÁSOBENÍ ZNEVÝHODNĚNÍ – NUTNOST KOMPLEXNÍ PODPORY	25
5.2. RŮZNÉ ÚROVNĚ BARIÉR – NUTNOST SPOLUPRÁCE AKTÉRŮ NA VÍCE ÚROVNÍCH	27
5.2.1. INDIVIDUÁLNÍ ÚROVEŇ	28
5.2.2. ÚROVEŇ ZAMĚSTNAVATELE	29
5.2.3. LOKÁLNÍ A STRUKTURÁLNÍ BARIÉRY	29
6. ZÁVĚR	31
7. LITERATURA	33
8. DOKUMENTY POUŽITÉ PRO ANALÝZU	35

„Člověk chce pracovat, že jo, aby se měl nějak dobře.“

Muž, 31 let, menší město na severu Čech

Česká republika má v současnosti nejnižší míru nezaměstnanosti v celé Evropské unii – 2,8 % (31. 10. 2018).¹ Přesto zde i nadále existuje relativně početná skupina lidí, kteří i v tomto kontextu obtížně nalézají uplatnění na trhu práce. Nezaměstnaní často zůstávají v tomto stavu dlouhodobě, případně ho střídají s dočasnými pozicemi mimo legální trh práce, kvůli kterým pak vlivem kombinace s dalšími problémy nepředstavují konkurenci pro zaměstnance s pracovními smlouvami.

Výzkum, který držíte v rukou, je součástí projektu **Dobrá práce v obci: Možnosti pracovní integrace osob ohrožených sociálním vyloučením na úrovni obce** a klade si za cíl podporovat a rozvíjet formy zaměstnávání této skupiny na úrovni měst a obcí. Aby zaměstnání v obcích / obcích bylo „dobrou prací“, musí umožnit osobám ohroženým sociálním vyloučením trvalou změnu jejich situace. Hlavní cíl, který si v předkládané studii klademe, je ukázat na základě výzkumu, jak vypadají pracovní trajektorie lidí se zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti a co je příčinou jejich zacyklení v opakovaných návratech na úřad práce a jejich obtížného uplatnění na trhu práce. Identifikaci bariér a možné návrhy řešení nám v této studii usnadňuje tzv. intersekcionalní přístup, který poskytuje pohled na bariéry a různá omezení nezaměstnaných osob v celé jejich komplexnosti. Tento přístup zároveň ukazuje, jak se tyto těžkosti kumulují a překrývají a vytvářejí tak zcela unikátní omezení, která nelze řešit s dlouhodobě nezaměstnanými plošně a univerzálně, ale která naopak vyžadují individuální přístup ke každému jedinci.

Převážnou většinu nezaměstnaných zahrnutých do našeho výzkumu tvoří osoby se zkušeností veřejně prospěšných prací (VPP). VPP se v České republice v posledním desetiletí staly nejviditelnější formou podpory zaměstnanosti osob, které jen velmi obtížně nacházejí uplatnění na trhu práce. Nástroj vznikl a je legislativně ukotven jako dočasná podpora pro aktivizaci dlouhodobě nezaměstnaných. Velmi často se o VPP hovoří jako o nástroji vedoucím k eliminaci sociálně patologických jevů spojených s dlouhodobě nezaměstnanými, čili existuje představa, že samotná zkušenost se zaměstnáním vede ke zlepšení pozice na trhu práce, či přímo k nalezení stálého zaměstnání.

Předkládaný text má tři části. V první části se budeme zabývat postavením lidí s nejistým a nestálým zaměstnáním, tedy zejména lidí se zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti, a dále situací lidí ohrožených marginalizací na trhu práce, u nichž jsme se setkávali s rozpadem jejich dlouhodobější a kontinuálnější pracovní kariéry a s příklonem k prekérním formám zaměstnání. (3. [Postavení na pracovním trhu](#)) Dále se podrobněji zaměříme na vztah mezi prekérním postavením na trhu práce a finanční výhodností zaměstnání se zvláštním důrazem na osoby v exekuci. V závěru této části představíme, jaký dopad na postavení na trhu práce má zkušenost opakovaného odmítnutí ze strany zaměstnavatele.

V druhé části se pak budeme věnovat dopadům dlouhodobě marginalizované pozice na trhu práce na situaci domácnosti, a to zejména s důrazem na ekonomické dopady a na psychologické aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti, marginalizace a sociálního vyloučení z práce. (4. [Dopady](#)) Ekonomické dopady se projevily zejména zacyklením v chudobě, kdy ani práce neumožní změnu ekonomické situace (in-work poverty)², a vznikem nutnosti najít a zvolit si efektivní strategii umožňující

¹ Tisková zpráva Úřadu práce ČR (2018).

² „In-work poverty“ je pojem popisující situace, kdy nástup do práce nemění finanční situaci zaměstnaných a jejich domácností, a není ani cestou z chudoby (Shildrick et al., 2012).

zajištění živobytí pro sebe a rodinu. Psychologické dopady se projevily zejména ve formě naučené bezmoci, nedostatku sebedůvěry, ztráty pracovních návyků apod., kteréžto projevy se v kombinaci s nízkým sociálním a kulturním kapitálem³ podílejí na problémech při návratu na trh práce a udržení zaměstnání a na následném přetrvávajícím sociálním vyloučení.

V poslední, třetí části práce (5. [Práce s lidmi ve špatném postavení na pracovním trhu](#)) představujeme, co je podle výsledků našeho výzkumu příčinou této situace a jak je vhodné vzájemné násobení znevýhodnění vnímat. Prezентujeme zde také tabulku s přehledem námi identifikovaných překážek a problémů dle jednotlivých úrovní a příslušných navrhaných řešení.

³ Kulturní kapitál lze vysvětlit jako různé postoje, vědomosti, jednání, které slouží k získání sociálního statusu. Patří sem dosažené vzdělání a způsob vyjadřování. U sociálního kapitálu jde zejména o sociální kontakty a známosti (Bourdieu, 1986). U dlouhodobě nezaměstnaných je běžné, že mají spíše nižší dosažené vzdělání, méně často se stýkají s ostatními lidmi, a jejich znalosti tak stagnují a způsob vyjadřování se zhoršuje, což nijak neusnadňuje jejich působení na trhu práce.

2. METODOLOGIE

Níže představujeme metodologii jednotlivých částí výzkumu. Celý výzkum byl realizován v období od 1. 9. 2017 do 15. 3. 2018. V jeho rámci bylo zvoleno několik metod sběru dat, jejichž cílem bylo studium zkoumané problematiky v kontextu socioekonomických proměn českého trhu práce a také doplnění již existujících znalostí. Zvolené metody výzkumu byly kvalitativní, což znamená, že prezentované výsledky nelze považovat za reprezentativní pro celou zkoumanou populaci. Nicméně se domníváme, že dobře odrážejí trendy a vzorce studované problematiky. Kvalitativní přístup umožňuje hloubkovou analýzu komplexní situace dlouhodobě nezaměstnaných a hlubší pochopení obtíží i vzájemného provázání jednotlivých bariér a jejich fungování v kontextu českého trhu práce.

OBSAHOVÁ ANALÝZA VEŘEJNÝCH A VÝZKUMNÝCH ZPRÁV VĚNOVANÝCH PROBLÉMŮM DLOUHODOBÉ NEZAMĚŠTNANOSTI

Předmětem obsahové analýzy byly státní a výzkumné zprávy z období 2013–2015 zabývající se problémy nezaměstnanosti, ohrožení a marginalizace na trhu práce a také jednotlivými cílovými skupinami, které obtížně nacházejí uplatnění na trhu práce.

Cíle analýzy:

- zmapovat současný stav poznání, pokud jde o bariéry a překážky bránící lidem ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností v uplatnění se na trhu práce;
- identifikovat potenciálně nedostatečně zmapované aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti s důrazem na cílové skupiny a bariéry a překážky.

Počet analyzovaných dokumentů: 32

INDIVIDUÁLNÍ ROZHOVORY S EXPERTY V OBLASTI NEZAMĚŠTNANOSTI

V rámci projektu byly provedeny také hloubkové, polostrukturované rozhovory s experty v oblasti nezaměstnanosti: výzkumníky/výzkumnicemi, pracovníky/pracovnicemi úřadu práce, experty/expertkami v oblasti sociálního vyloučení a nezaměstnanosti, sociálními pracovníky/pracovnicemi a také s experty/expertkami v oblasti psychologických problémů spojených z nezaměstnaností a sociálním vyloučením.

Cíle analýzy:

- zjistit expertní pohled na zkoumanou problematiku;
- zmapovat oblasti problémů spojené s dlouhodobou nezaměstnaností, které doposud nebyly dostatečně identifikovány v literatuře ani v předchozích výzkumech.

Počet analyzovaných dokumentů: 12

FOCUS GROUPS S LIDMI SE ZKUŠENOSTÍ DLOUHODOBÉ NEZAMĚŠTNANOSTI

V rámci projektu byly realizovány focus groups s osobami se zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti v obcích různé velikosti v České republice. S ohledem na rozmanitost českého trhu práce, jeho lokální kontext a rozdíly mezi různými obcemi v závislosti na jejich velikosti apod. jsme se rozhodli výzkum uskutečnit na různých místech České republiky. Lokality: 1. hlavní město Praha, 2. malé město na severu ČR, 3. město v postindustriálním regionu na východě ČR.

Respondenti byli muži a ženy ve věku od 17 do 64 let, většinou se základním vzděláním nebo vyučením. Etnický původ respondentů byl identifikován sice jen částečně (nejčastěji na základě explicitního vyjádření samotných respondentů), nicméně etnicita a z ní vyplývající diskriminace na trhu práce se v této práci ukazují být jedním z problémů, kterým čelí osoby ohrožené dlouhodobou

nezaměstnaností. Většina respondentů byla v době provádění výzkumu zaměstnána v rámci systému VPP nebo v některém sociálním podniku (chráněném pracovišti). Pro ověření výsledků byla jedna focus group realizována také se skupinou osob dlouhodobě nezaměstnaných (v době provádění výzkumu) bez zkušenosti zaměstnání v rámci VPP nebo jakéhokoli sociálního podniku.

Focus groups byly provedeny metodou skupinového rozhovoru s využitím vizuálních metod sběru dat. Účastníci/účastnice (obvykle v počtu od 6 do 10 osob) byli během rozhovoru konfrontováni s obrázky zobrazujícími typické situace, se kterými se osoby dlouhodobě nezaměstnané běžně setkávají: jednání na úřadu práce, pracovní pohovor, úklidové práce v rámci VPP a také stereotypy a předsudky vůči nezaměstnaným. Na základě prezentovaných vizuálních podkladů (obrázků zobrazujících diskutované problémy) vznikala diskuze o tom, jak účastníci vnímají daný problém, jak často se s ním setkávají, co si o předkládané situaci myslí a jaké jsou jejich strategie při konfrontaci s tímto problémem či situací. Obrázky sloužily nejen jako tematický rámec pro diskuze, ale také jako způsob, jak hovořit o záležitostech, které jsou často velmi traumatické, způsobem, díky němuž se respondent cítí bezpečně a je pro něj snazší a přirozenější se otevřít výzkumníkům.

Cíle focus groups:

- identifikovat hlavní překážky a problémy, které brání vstupu a udržení se na trhu práce osobám ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností;
- zmapovat situace osob ohrožených marginalizací na trhu práce z jejich perspektivy;
- ověřit, jak se mění situace osob ohrožených marginalizací na trhu práce v závislosti na místě bydliště (význam lokality v rámci České republiky, kontext lokálního trhu práce, prostorové vyloučení – nutnost dojíždění do práce, dostupnost služeb – bydlení, sociální služby, pomoc s oddlužením);
- ověřit, jak respondenti vnímají dočasné formy uplatnění se na trhu práce, dostupná a chráněná zaměstnání.

Počet focus groups: 12 (24 respondentů – 14 se zkušeností práce v rámci VPP a 10 bez této zkušenosti).

INDIVIDUÁLNÍ ROZHOVORY S RESPONDENTY MAPUJÍCÍ PRACOVNÍ TRAJEKTORIE

Se skupinou osob, z části stejnou, jako byla ta, která se zúčastnila focus groups, byly rovněž uskutečněny individuální rozhovory mapující jejich individuální pracovní trajektorie.

Lokality: 1. hlavní město Praha, 2. malé město na severu ČR, 3. vesnice na jihozápadě ČR.

S každým respondentem byl veden individuální rozhovor zaměřený na biografické vyprávění v souvislosti se zaměstnáním (tzv. problémově orientovaný rozhovor). Výsledkem jsou individuální trajektorie, pro větší přehlednost zpracované rovněž graficky, které umožňují sledovat bariéry a překážky bránící vstupu na trh práce a následnému udržení se na trhu práce, a které také ukazují zvolené pracovní a životní strategie respondentů z nízkopříjmových skupin ohrožených pracovní marginalizací a vyloučením z trhu práce.

Cíle individuálních rozhovorů:

- poskytnout doplnění ke skupinovým rozhovorům;
- zaměřit se na individuální a osobní problémy respondentů, které jsou obtížně prozkoumatelné formou skupinového rozhovoru;
- rekonstruovat celoživotní pracovní trajektorie osob ohrožených pracovní marginalizací.

Počet respondentů: 18 (všichni se zkušeností práce v rámci VPP nebo na chráněném pracovišti).

3. POSTAVENÍ NA PRACOVNÍM TRHU

Následující část zprávy představuje celoživotní zkušenosti lidí, kteří byli alespoň po určitou dobu dlouhodobě nezaměstnaní nebo se opakovaně vraceli do registru uchazečů o zaměstnání na úřadu práce. Data v této části pochází především z individuálních ale také skupinových rozhovorů a jsou doplněny individuálními rozhovory s odborníky. Jak je uvedeno v metodické části této zprávy, individuální rozhovory s lidmi, kteří mají zkušenost s dlouhodobou nezaměstnaností, byly zaměřeny na biografické vyprávění v souvislosti se zaměstnáním (tzv. problémově orientované rozhovory). Osoby, které se zúčastnily našeho výzkumu, ať již focus groups, nebo individuálních rozhovorů, měly z větší části zkušenost se zaměstnáním v rámci VPP nebo nějakým podobným typem chráněného zaměstnání (18 respondentů se zkušeností, 10 respondentů bez zkušenosti).

Lidé, se kterými jsme se bavili v uvedené části výzkumu – v individuálních rozhovorech sledujících pracovní trajektorie – měli povětšinou základní vzdělání nebo byli vyučeni bez dalších kvalifikací vhodných k uplatnění na trhu práce. Z hlediska místa trvalého pobytu se jednalo o osoby z hlavního města, menších měst, ale také z vesnice. Cíleně jsme zvolili různě velká místa bydliště a různé socioekonomické kontexty, abychom mohli výpovědi porovnat a hledat takové opakující se pracovní trajektorie a situace pracovního znevýhodnění, které primárně nezávisí na lokálním zázemí, ale odráží trendy, jež jsou univerzální pro celou Českou republiku.

Na základě těchto rozhovorů jsme dokázali zrekonstruovat individuální životní trajektorie našich respondentů, pokud jde o jejich profesní kariéru. Tyto trajektorie jsou základními údaji této části zprávy. Předpokládáme, že dobře odráží trendy a situace typické pro skupinu dlouhodobě nezaměstnaných osob. Navíc jsme během analýzy dospěli k závěru, že neexistují patrné rozdíly v tom, jak problémy a bariéry dlouhodobě nezaměstnaných interpretují ti, kdo mají nějakou zkušenost s VPP či nějakým typem podobného pracovního místa (sociální podnik), a ti, kdo takovou zkušenost nemají.

3.1. PREKÉRNÍ PRACOVNÍ TRAJEKTORIE

Nezaměstnanost nelze vnímat jako trvalý stav nebo charakteristiku jedince, ale je důležité k ní přistupovat jako k dynamickému jevu, který se mění v čase. Mění se také to, jaký vliv má na život nezaměstnaných a jejich rodin. Sledování dynamiky posunů mezi obdobím legálního zaměstnání a obdobím formální nezaměstnanosti vnímáme jako velmi přínosný přístup při zkoumání dlouhodobé nezaměstnanosti a jejího dopadu na pracovní trajektorie a možnosti pohybu na pracovním trhu. Prekérním zaměstnáním zde rozumíme práci, která jednotlivci a jeho domácnosti nezajišťuje stabilní životní situaci a neposkytuje možnost stabilního plánování budoucnosti.

U pracovních trajektorií, které jsme sledovali, byl patrný nárůst ve využívání dočasných, často prekérního zaměstnání v posledních deseti až patnácti letech. Jedná se o zaměstnání přes krátkodobé kontrakty (například DPP), částečné úvazky, smlouvy na dobu určitou a agenturní zaměstnávání, často navíc spojené s nízkým finančním ohodnocením a náročnými pracovními podmínkami pro zaměstnance, občas i neformální zaměstnání. Toto odpovídá obecnému nárůstu využívání dočasných forem zaměstnání, zaměstnání na různé formy dohod a agenturního zaměstnání, který byl zaznamenán v posledních letech.⁴ Absolutní čísla sice nejsou vysoká, z rozhovorů je nicméně zřejmé, že

⁴ Například podle statistik Eurostatu (European Commission, 2018) v ČR od roku 2008 vzrostl počet lidí, kteří měli částečný úvazek jako hlavní zaměstnání (ze 4,2 % na 6 % v roce 2017), museli mít více než jedno zaměstnání, aby se uživil (z 1,8 % na 2,4 % v roce 2016; 136,8 tisíc v roce 2017), a nedobrovolně měli smlouvu na dobu určitou (ze 4,8 % na 7,4 % v roce 2016). Zároveň v ČR stoupal podle Asociace pracovních agentur i počet subjektů zprostředkujících tato zaměstnání, kdy v roce 2012 byl jejich počet zhruba 1 500 a v roce 2017 již přes 1 830 (Aktuálně.cz, 2017).

tyto formy zaměstnání jsou výrazně častěji koncentrovány u osob, které jsou na trhu práce v nejisté pozici.⁵

Všichni respondenti, u kterých jsme analyzovali pracovní trajektorie, byli v době provádění výzkumu zaměstnání v rámci systému veřejně prospěšných prací (VPP). Část z nich systémem VPP prošla už dříve a následně byla zaměstnána v rámci sociálního podniku nebo v jiném druhu chráněného zaměstnání. Vzhledem ke svým zkušenostem s dlouhodobou nezaměstnaností a marginalizací na trhu práce vnímala řada těchto respondentů možnost zaměstnání v rámci VPP jako příležitost sloučení bezbariérového (ve smyslu respektujícího různá omezení a životní situace uchazečů o zaměstnání) vstupu do zaměstnání (často v místě bydliště) s relativně důstojnými podmínkami zaměstnání (v porovnání s předchozími pracemi).

U těchto lidí se nejčastěji opakovaly tři typy pracovních trajektorií: (1) ztráta zaměstnání v předdůchodovém věku a následné odmítání ze strany zaměstnavatelů, (2) nástup žen na rodičovskou dovolenou a následný problematický návrat zpět na pracovní trh a (3) problematický vstup na trh u mladých lidí bez kontinuálních a delších pracovních zkušeností, případně pouze se základním vzděláním nebo dokonce nedokončeným základním vzděláním.

Nejedná se o kompletní výčet situací nezaměstnaných osob, uvádíme je zde nicméně jako příklad častých zkušeností lidí, kteří obtížně nacházejí uplatnění na trhu práce. Situace jednotlivců nejsou zapříčiněny jen jedním faktorem (věk, vzdělání atd.). Dlouhodobé zacyklení v marginální pozici je důsledkem souběhu a vzájemného působení více znevýhodnění najednou (viz analýza, která je součástí 5. kapitoly).

3.1.1. ZTRÁTA ZAMĚSTNÁNÍ V PŘEDDŮCHODOVÉM VĚKU

Uchazeči o zaměstnání starší 50 let podle statistik Úřadu práce České republiky tvoří 36,5 % všech nezaměstnaných (2018), jde tedy o nejméně zastoupenou skupinu mezi uchazeči o zaměstnání.

Lidé v předdůchodovém věku, s nimiž jsme mluvili, měli po značnou část života stabilní zaměstnání a teprve v posledních letech u nich došlo k nárůstu délky evidence na úřadu práce a intenzivnějšímu využívání dočasných prací.

Podle současné zkušenosti této skupiny nemají zaměstnavatelé zájem o jejich zaměstnání vzhledem k nízkému nebo neadekvátnímu vzdělání (nevyplatí se jim tyto lidi zaučit či rekvafikovat) a často i kvůli předsudkům vůči určité věkové skupině nepřijímají osoby právě v předdůchodovém věku.⁶ Kvůli zhoršujícímu se zdravotnímu stavu, péči o blízkou osobu nebo z důvodu menší fyzické výkonnosti měli naši respondenti v předdůchodovém věku problém najít zaměstnání, které by jim v budoucnu umožnilo získat nárok na sociální zabezpečení – především penzi,⁷ která je podmíněna předchozími sociálními odvody (případně jsou tyto dávky, zejména starobní důchody, velmi nízké).

Níže představujeme vizualizaci trajektorií respondentů, kteří se momentálně nachází v předdůchodovém věku. Patrný je zde rozdíl s ohledem na pohlaví. Pro všechny platí, že měli stabilní zaměstnání do roku 1989, a to díky tehdejšímu ekonomickému systému, ve kterém formálně neexistovala ne-

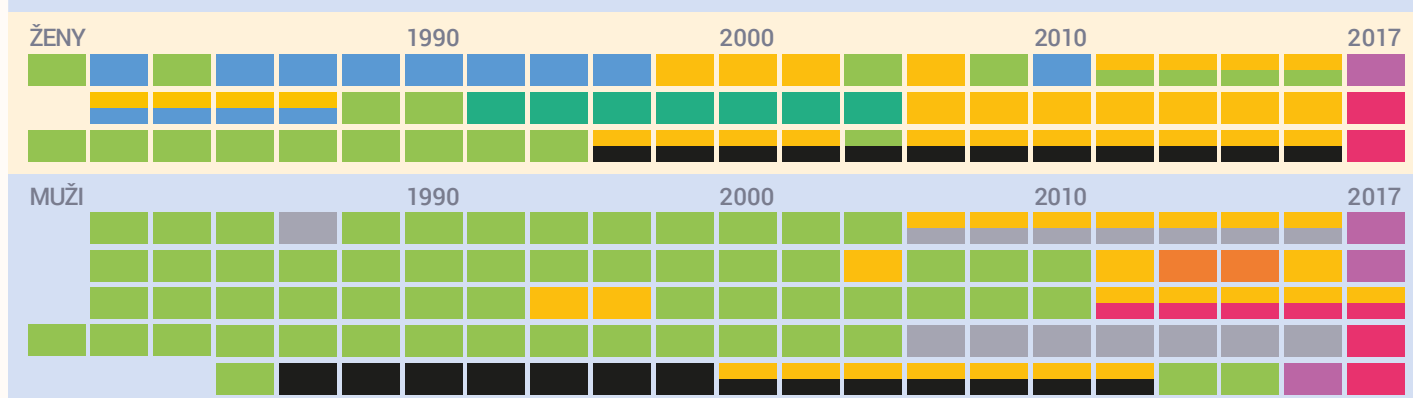
⁵ Proces dualizace trhu práce popsal Tomáš Sirovátka v knize *Nejistoty práce* (2009).

⁶ Respondenti sami často zmiňovali, že mají zkušenost s diskriminací kvůli věku.

⁷ „Odhady počtu pojištěnců, kteří kvůli nedostatečné době pojištění na starobní důchod nedosáhnou nebo jim to aspoň realisticky hrozí, bohužel neexistují.“ (Jurajda & Šatava, 2014).

zaměstnanost. Většinu mužských respondentů se dařilo pracovat na hlavní pracovní poměr (zelená barva) až do období ekonomické krize v letech 2008-09. Pro ženy bylo hledání trvalé práce po roce 1989 ztíženo obtížnějším. Koresponduje to také s odchodem na rodičovskou dovolenou a s nutností sladování péče o děti a pracovního života.

PRACOVNÍ TRAJEKTORIE RESPONDENTŮ V PŘEDDŮCHODOVÉM VĚKU



- HPP
- RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ
- REGISTRACE NA ÚP
- NEMOC
- VPP
- PÉČE O BLÍZKÉ
- NEFORMÁLNÍ ZAMĚSTNÁNÍ
- BRIGÁDA
- SOCIÁLNÍ PODNIK
- KOMBINACE NEFORMÁLNÍHO ZAMĚSTNÁNÍ A REGISTRACE NA ÚP
- KOMBINACE VPP A REGISTRACE NA ÚP
- KOMBINACE DLOUHODOBÉ NEMOCI A REGISTRACE NA ÚP
- KOMBINACE DLOUHODOBÉ NEMOCI A REGISTRACE NA ÚP
- KOMBINACE FORMÁLNÍHO A NEFORMÁLNÍHO ZAMĚSTNÁNÍ
- KOMBINACE PRÁCE A REGISTRACE NA ÚP
- KOMBINACE PRÁCE A RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

U respondentů v této věkové skupině jsme se setkali poměrně často s velmi pozitivním hodnocením jejich prvního zaměstnání: jistota práce na dlouhou dobu, hlavní pracovní poměr (HPP), dobrý kolektiv, vyhovující „přidané hodnoty“: práce v místě bydliště, předvídatelnost, jasná pravidla, jistota platu.

„No tak vopravdu nejlepší, co bylo, to bylo u té kávy. To jsme dělaly balíčky vlastně. To vám nosili kafe, to byly takový haldy, jo. Takovej jako kontejner to byl a oni to poslali nahoru a tam byla taková trubka, tam se to sypalo do toho stroje, no a mlelo se vlastně. Tam se mi dělalo nejlíp no. Tam jsem byla vopravdu jako dost, že mě to bavilo moc.“

Žena, 57 let, hlavní město

„Tak Diana [podnik, čokoládovna] propustovala lidi, v tu dobu končila činnost nebo dneska už (...). To by (...) nešel... V kovošrotě taky končili, jo? No všude končili a rušili. Jinak bych zůstal v Dianě stoprocentně. Kdyby to dneska fungovalo, tak bych nešel nikam. Tam bych zůstal do důchodu. No teď bych tam byl tak 30 let skoro, co jsme ze Slovenska dali... To byla nejlepší práce. Jako těžká sice, 3 hodiny jsme sice jako 4 hodiny makali, (...). Tam jsme byli 10 na vagonech, tam to šlo rychle. (...) Perfekt, dobrý to bylo.“

Muž, 54 let, menší město na severu Česka

Ačkoli existuje několik různorodých podmínek vzniku takového vztahu k prvnímu zaměstnání, jako je například mladý věk, časová relativizace životní situace, perspektiva apod., do jisté míry lze toto hodnocení vysvětlovat jistotou zaměstnání a celé životní situace respondentů, kterou v období socialistického Československa zajišťoval stát, a které se jim po roce 1989 z důvodu svého postavení na trhu práce a socioekonomického postavení již nepodařilo dosáhnout.

PŘÍKLAD PRACOVNÍ TRAJEKTORIE

Muž, 61 let, střední škola s maturitou, ženatý s dítětem

Uvedený muž byl zvyklý na dlouhodobá a stálá zaměstnání, která mu přerušily dvě životní události. První událostí byl velmi vážný úraz na stavbě, kde spadl do výkopu a vážně se zranil. Událost skoro nepřežil a kvůli zdravotním obtížím se nemohl vrátit na původní místo ani vykonávat jiná podobná zaměstnání. Po vyléčení nicméně našel jiné zaměstnání, které si udržel po dlouhou dobu (zhruba 8 let), nakonec v něm však musel skončit, neboť společnost končila svou činnost. V té době mu bylo již 53 let a náhle mu vážně onemocněla matka, o niž se musel starat. Pečoval o ni zhruba dva a půl roku, než péči přestal zvládat a matku byl nucen svěřit do ústavní péče. Během tohoto období podle svých slov pobíral příspěvek na péči, který mu však ani spolu s důchodem matky zdaleka nestačil na pokrytí všech nákladů. S manželkou tak museli pokrývat náklady také svými úsporami. Po ukončení péče o matku v 58 letech již zaměstnání nenašel a musel zůstat v evidenci ÚP, kde si sám vyjednal zaměstnání na VPP:

Když už jsem teda byl v takový fázi, že už mě to přestalo bavit a říkal jsem tý paní na pracovním úřadu: „Víte co, já vidím, tam choděj lidi ve vestičkách, uklízej město.“ Já říkám: „Abych byl něco platnej společnosti a tomu městu, který je tady hezký město, tak půjdu aspoň uklízet.“ A ona říká: „Tak se tam běžte zeptat.“ Zrovna jsem měl to štěstí, že tady bylo místo, takže mě vzali. [...] Ted' už vám je 61, tak zase to bude horší a pořád eště mám přes dva roky do důchodu, jo? Tak pro mě by bylo dobrý, kdybych třeba mohl (...), kdyby třeba byly činnosti, tak zase abych byl prospěšnej, než kdybych jako... Než když ležim doma na gauči a ani mě to nebaví, jo.

3.1.2. NÁSTUP ŽEN NA RODIČOVSKOU DOVOLENOU A NÁSLEDNÝ PROBLEMATICKÝ (NE)NÁVRAT NA PRACOVNÍ TRH

Specifickou skupinou na trhu práce jsou ženy. Ačkoli podle souhrnné zprávy MPSV⁸ je v současné době na úřadech práce evidováno zhruba stejně mužů a žen, je třeba si uvědomit, že v této zprávě chybí informace o době vedení klientů v evidenci. Ze zpracovaných pracovních trajektorií našich respondentů je patrné, že ženy tráví na ÚP více než dvakrát tolik času co muži, jejichž převážná většina zůstává na ÚP maximálně zhruba od šesti měsíců do jednoho roku, kdežto u žen byla zjištěna častější dlouhodobá nezaměstnanost (déle než rok v evidenci).

Dotazované ženy se obvykle staly matkami do pěti let po vstupu na trh práce.⁹ Avšak výjimkou není ani mateřství již po dvou letech od počátku participace na trhu práce. Neobvyklé nejsou ani případy, kdy mateřství předchází několik měsíců nebo let v evidenci ÚP. U žen se navíc objevuje trend, kdy po rodičovské dovolené nastupují místo do zaměstnání rovnou na ÚP,³ což ostatně odpovídá i zkušenosti vysokého podílu žen v našem vzorku a zejména také žen s nižším vzděláním v populaci jak celku (ČSÚ 2016). I pokud se jim po prvním dítěti podaří vyhnout ÚP, po druhém a každém dalším dítěti šance nástupu na ÚP¹⁰ po skončení rodičovské dovolené rapidně vzrůstá.

⁸ 126 912 žen (55,1 % z celkového počtu nezaměstnaných) (ÚP, 2018).

⁹ Všechny ženy dotazované v rámci projektu Dobrá práce v obci mají alespoň jedno dítě.

¹⁰ Nezaměstnanost trápí ženy často okamžitě po návratu na pracovní trh z rodičovské dovolené. U matek dvouletých dětí se jedná o 30 % z nich, u matek tříletých dětí pak jde až o 60 %. Porovnáváme-li různé stupně vzdělání, pak po ukončení rodičovské dovolené, tedy zpravidla ve věku 3 let dítěte, dosahuje nezaměstnanost u žen s maturitním a vyšším vzděláním 12 % a u žen bez maturity dokonce 28 % (Bičáková & Kalíšková, 2015).

Všechny dotazované ženy uvedly, že se jich potenciální zaměstnavatel téměř vždy, nutno dodat, že protizákonně,¹¹ vyptával na počet dětí, případný úmysl pořídit si další dítě a také na rodinnou situaci a možnosti hlídání v případě nemoci.

V rozhovorech se projevuje tendence k rozdělování genderových rolí, která značně ztěžuje sladování rodinného a pracovního života. Velká většina respondentů přisuzuje plnou zodpovědnost za starost o děti a rodinnou pohodu ženám-matkám. Vzhledem k nutnosti podřizovat pracovní režim péči tedy lokalita bydliště dále limituje již tak omezený seznam možných zaměstnání a vylučuje například práci na směny¹² (kvůli potřebě vyzvedávat děti ze školek či škol). Respondenti, z velké většiny muži, navíc často uvádějí své přesvědčení, že jsou určitá zaměstnání, která jsou pro ženy obzvláště vhodná nebo naopak nevhodná,¹³ což značně limituje výběr budoucích povolání, která lze vykonávat často jen se základním vzděláním či výučním listem.

PŘÍKLAD PRACOVNÍ TRAJEKTORIE

Žena, 33 let, základní vzdělání, ve vztahu, se dvěma dětmi

2001–2002
ÚP

2002–2008 MATEŘSKÁ
A RODIČOVSKÁ DOVOLENÁ

2008–2016 V EVIDENCI
UCHAZEČŮ ÚP

OD 2016
VPP

Tato žena nedokončila střední školu, protože během ní poznala svého současného dlouhodobého přítele, s nímž měla neplánovaně dítě (předtím, než otěhotněla, byla necelý rok v evidenci ÚP). Případla na ni tedy péče o dítě. Poté, co první dítě vyrostlo a mohlo již navštěvovat školku, se této respondentce potenciálně otevřely dveře k hledání práce. Avšak s přítelem si pořídili druhé dítě, což opět znamenalo nutnost zůstat v domácnosti a starat se o druhého potomka. Respondentka tedy strávila v součtu 6 let v domácnosti péčí o děti a přišla tak alespoň částečně o kontakt s vnějším (a zejména pracovním) světem. Jak sama přiznala, znamenalo to pro ni ztrátu sebedůvěry a sociálních kompetencí, což ve výsledku znamenalo i nápor na psychiku:

No, to jsem pořád chodila na úřady a furt se mě ptali, co bych chtěla dělat za práci. A pak jsem začala škemrat: „Prosim vás, vim, že shánějí tady u [vedoucí technických služeb], jestli by to nešlo nějak tam se dostat?“ A voni mi říkali: „A opravdu byste to chtěla dělat?“ Říkám: „Ano, já už prostě nemůžu být doma, uklízet, vařit a furt prostě tohleto...“ To je na psychiku. To už se prostě nedá. Muž je v práci a já furt jsem doma. Potřebuju mezi lidmi. A voni řekli, že by mi to mohlo pomoci, že když chci být v kolektivu mezi lidma. Říkám: „Ano, já už neumím už ani s lidma mluvit!“ A opravdu mi to pomohlo. Ukecaná ženská (smích).

Sama se tedy rozhodla řešit svou situaci a požádala o VPP, aby se její situace trochu změnila nejen s ohledem na zmíněnou psychiku, ale také co do materiálního zajištění. Předtím podle svých slov zkoušela hledat práci i na pracovním trhu, nicméně překážkou v jejím případě byly zejména děti

¹¹ Zaměstnavatel má právo posuzovat uchazeče o práci pouze na základě vzdělání, praxe a dalších schopností a znalostí. Nelze je posuzovat na základě pohlaví, etnicity, věku, počtu dětí či vyznání. Takové otázky jsou v rozporu se zákoníkem práce (č. 262/2006 Sb.) a antidiskriminačním zákonem (zákon č. 198/2009 Sb.). Podle českého výzkumu z roku 2017 se až 58 % žen během přijímacího pohovoru setkalo s dotazem na soukromý a rodinný život (Vohlídalová, 2017).

¹² V roce 2016 na směny pracovalo celkem 29 % českých zaměstnanců, což je o cca 10 % více, než je průměr v zemích EU. Nejmenší podíl pracovníků na směny je v Praze (20,7 %), největší pak v Ústeckém kraji (39,1 %). Směnnost mužů a žen je různá: muži pracují v dopravě a skladování a v ubytování, stravování a pohostinství, zatímco ženy ve zpracovatelském průmyslu a v obchodu a v segmentu zdravotní a sociální péče (Český statistický úřad, 2017).

¹³ Tento názor podle dotazovaných sdílí i zaměstnavatelé.

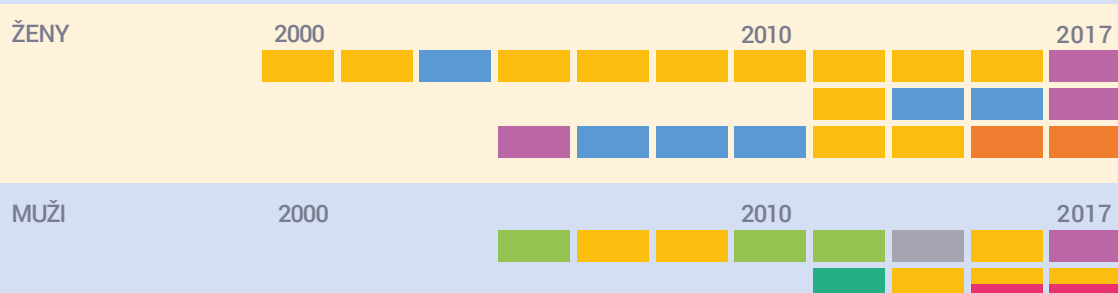
a nutnost o ně pečovat, což jí znemožňovalo přijmout zaměstnání na směnný provoz a navíc to odrazovalo samotné zaměstnavatele, kteří předpokládali, že bude muset být často doma kvůli nemocným dětem.

3.1.3. PROBLEMATICKÝ VSTUP NA PRACOVNÍ TRH U MLADÝCH LIDÍ BEZ KONTINUÁLNÍCH A DELŠÍCH PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ

U mladých lidí, kteří nastoupili na trh práce po roce 2000, docházelo k častému střídání zaměstnání nebo využívání krátkodobých zaměstnání. Nikdo z této skupiny nevedl zkušenost se zaměstnáním na hlavní pracovní poměr. U žen byla situace ještě horší kvůli rodičovské dovolené, jelikož návrat z ní často znamenal opakovanou registraci na úřadu práce. Jedná se tedy o skupinu, která je pravděpodobně nejvíce zasažena prekarizací zaměstnání.

Jako příčiny procesů prekarizace zaměstnání respondenti nejčastěji uváděli nízké, neadekvátní nebo neukončené vzdělání, nutnost kombinace péče o rodinu s prací, místo bydliště (prostorové vyloučení) a také odmítnutí ze strany zaměstnavatele z důvodu etnicity (diskriminace Romů).

PRACOVNÍ TRAJEKTORIE RESPONDENTŮ V PŘEDDŮCHODOVÉM VĚKU



V porovnání s jinými státy nedochází v českém kontextu k viditelné segmentaci zaměstnanců na lidi v tzv. insiderské a outsiderské pozici,¹⁴ tedy ty, kteří mají a nemají přístup ke stabilnímu zaměstnání. I když je z dat, která máme k dispozici, obtížné vyvozovat obecné závěry, příklady trajektorií mladých lidí s nízkým vzděláním a specificky Romů naznačují, že se jedná o skupinu, která je tímto procesem silně ohrožena.

¹⁴ Hlavním důsledkem opuštění protekcionistické politiky státu a privatizace bank po roce 1998 bylo, že se primární trh práce ještě těsněji uzavřel pro marginalizovanou pracovní sílu, tedy lidi s nižším lidským a sociálním kapitálem (Sirovátka, et al., 2009).

PŘÍKLAD PRACOVNÍ TRAJEKTORIE

Muž, 27 let, vyučen, ve vztahu, bez dětí.

2013 BRIGÁDY V OBCHODNÍCH
ŘETĚZCÍCH

2013–2014
ÚP

OD 2014 STŘÍDAVĚ
VPP A ÚP

Po vyučení na kuchaře nemohl muž, jemuž patří tato trajektorie, získat zaměstnání v oboru:

Že mi řekli: „Přijďte, kdyžtak půjdete na zkoušku, vezmeme vás.“ Šel jsem tam, viděli, že jsem trošku tmavej, tak mi řekli, že prostě už to místo je obsazený. A to se mi stalo kolikrát. A to jsem ještě vyučenej a tady v tom oboru, kde jsem se vyučil, ještě jsem nedělal. A to jsem vyučenej a mám celej ten obor.

Z tohoto důvodu se pokoušel vykonávat krátkodobá zaměstnání (konkrétně brigády v obchodních řetězcích), kde ovšem nikdy příliš dlouho nevydržel, přičemž přesný důvod sám tak úplně nevěděl a uváděl, proč mu daná brigáda nevyhovovala. Měl tedy minimální zkušenosti se zaměstnáním, což velmi limitovalo jeho možnosti na pracovním trhu. Kromě toho se potýkal také s etnickou diskriminací, takže jeho znevýhodnění bylo kumulované:

Jako určitě je důležitý se jako vyučit, prostě mít nějaký vzdělání, ale potom, když jdete a když jste v tom běžným životě, tak potom jakoby, když se jdete zeptat někam na práci a uviděj prostě, že jste tmavej, tak prostě rovnou vám řeknou, že ne. A když třeba, tak aby se neřeklo, tak vám řeknou: „My vám zavoláme.“ No. Kolikrát se mi to stalo. ×krát. „My vám zavoláme. Třeba za dva dny vám zavoláme a dáme vám vědět.“ A nic. Pak jsem tam šel podruhé a zase nic. No. „To místo je obsazený“.

U tohoto muže hrál v rámci kumulace bariér roli také slabší sociální a kulturní kapitál, který si neměl možnost vybudovat na dostatečně vysoké úrovni, a omezené sociální kompetence, které byly podstatnou příčinou střídání brigád.

3.1.4. PROČ JE VPP KONEČNÁ STANICE?

Výše popsaná zkušenost zacyklení v opakovaných návratech na úřad práce a nerovné šance při vstupu na trh práce ovlivňují to, jak je práce v rámci systému VPP nebo sociálních podniků vnímána osobami, které v ní po dlouhém snažení našli své uplatnění. Osoby, s nimiž jsme měli šanci hovořit, zdůrazňovaly následující aspekty zaměstnání na VPP: bezbariérový přístup (respektující různá omezení a životní situace uchazečů o zaměstnání), dobrá atmosféra práce, respektování individuální situace zaměstnance a na některých místech také pomoc v případě problémů.

Člověk se na to těší a aspoň tady, co děláme teď. Mě to baví. Moc. Dobrý kolektiv lidí a jste mezi lidma, no. A právě na sociálku bych nechtěl. Ani slyšet vůbec. I kdybych měl dojíždět někam. Na sociálku nechci. Vůbec. Ani slyšet to slovo sociálka.

Muž, 54 let, malé město v severních Čechách, střídavě VPP a ÚP

Zaměstnavatelé poskytující zaměstnání formou VPP, s jejichž zaměstnanci jsme hovořili, podle zkušenosti respondentů respektují individuální situace (případně bariéry) svých zaměstnanců, zejména co se týče složitosti jejich situací a problémů, kterým každý den čelí (péče o členy rodiny, chronická onemocnění, problémy s bydlením, závislosti, etnická diskriminace), a pomáhají jim řešit složité situace. Tento empatický přístup je oceňován respondenty výzkumu, kteří pak v jeho důsledku většinou preferují takový typ zaměstnání (VPP nebo jiné chráněné pracoviště) před ostatními.

3.2. OPAKOVANÉ ZKUŠENOSTI ZAMÍTNUTÍ

Opakované odmítání ze strany zaměstnavatelů je zkušenost, kterou zdůrazňovala většina respondentů a respondentek. Silně tematizované byly opakované návštěvy úřadu práce, zaměstnavatelů, hledání inzerátů, roznášení životopisů, čekání na vrátnici a čekání na telefonáty od potenciálních zaměstnavatelů, kterých se ovšem v mnoha případech nedočkali.¹⁵ V některých případech se situaci pokoušeli řešit i sami respondenti, kteří opětovně volali danému zaměstnavateli, jímž jim však bylo sděleno, že daná pozice je již obsazena či je údajně zapomněl kontaktovat. Takové jednání zaměstnavatelů rovněž do jisté míry ovlivněno regionálními rozdíly, přičemž bylo čtenější v dlouhodobě deprivovaných regionech.

Volala jsem si třeba na práci. Našla jsem na internetu jakoby nějaké domácí práce, že by mi to vozili domů, nějaký (obálky) se vyráběly a jakože to přímo vozili autem domů a zpátky. Tak jsem tam jakoby zavolala a voni mi řekli, že ano, že ta práce je a že chtějí adresu, tak jsem to nahlásila a že to auto přijede a ať jsem teda doma a že tu práci přiveze. Nikdo mi tu práci nepřivezl ani do těch dvou dnů. Tak jsem tam volala zpátky a nikdo to nebral. A když jsem se dovolala, tak mi řekli, že zapomněli a ať s tím teda nepočítám.

Žena, 23 let, vesnice

No, že zrovna nepřibírají. Anebo že se mi ozvou na telefon. Já jim dám telefon, čekám a nikdo. To jak řeknou, že se ozvou, tak to znamená, že nic. To je jasný. To je normální. A už se mi to stalo jako hodněkrát. Nejen jednou.

Žena, 45 let, vesnice

Začlenění výhradně do skupiny lidí se stejnými problémy znemožňuje získání vzácných kontaktů, které by mohly vést k nalezení vhodného zaměstnání. Zároveň zde hraje roli také nízká kulturní gramotnost, tedy komplikace při vyjadřování se na pracovním pohovoru, a špatná orientace v administrativních procesech státní správy.

I přes regionální rozdíly bylo odmítání průřezově dlouhodobou zkušeností většiny účastníků výzkumu, což může u lidí, kteří se dlouhodobě nacházejí v nejistém postavení na trhu práce, ovlivňovat jejich sebedůvěru i důvěru k ostatním lidem a institucím a odrazovat je od dalšího jednání a řešení vlastní životní situace. Navíc může vést rovněž k vzniku mechanismu popsaného v psychologii jako „naučená bezmoc“ (viz kapitola 5.2 Různé úrovně bariér – nutnost spolupráce aktérů na více úrovních).

¹⁵ Toto jednání je navíc běžnou praxí, jak ukazují i další výzkumy – například Možnosti zaměstnání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody (Bareš & Mertl, 2016) nebo Zaměstnávání osob ve výkonu a po výkonu trestu odnětí svobody a přístup zaměstnavatelů k těmto osobám (Bareš & Mertl, 2017).

3.3. EXEKUCE A NÍZKÉ MZDY

Vysoká míra zadlužení je zásadním faktorem, který utváří strategie osob ohrožených nezaměstnaností a velké části osob, které se opakovaně vrací do evidence nezaměstnaných.¹⁶ Podle aktuální mapy exekucí, bylo v Česku v roce 2017 v exekuci 863 tisíc lidí, přičemž 493 tisíc lidí mělo tři a více exekucí. Celkově bylo v exekuci 9,7 % lidí nad 15 let. V oblastech ČR s největší nezaměstnaností je rovněž nejvyšší podíl lidí v exekuci.¹⁷ Exekuce mají zásadní dopad na finanční přínos zaměstnání.

Osoby, s nimiž jsme mluvili v rámci výzkumu, často zdůrazňovaly, že mzdy vyplácené v rámci dostupného zaměstnání (VPP, sociální podnik, brigády) jsou nízké.

Nevyplatí, ale zůstanu. Aspoň něco mám. Aspoň půjdou dluhy pryč, no.

Muž, 57 let, menší město na severu Čech

Toto má dvě příčiny – jednak se mzdy na VPP často pohybují na úrovni minimální mzdy, tedy hrubé mzdy ve výši 12 200 Kč. Zároveň však byla výše mezd zásadně determinována tím, že většina našich respondentů má exekuce. Pokud je osoba v exekuci, jsou jí ze mzdy (ve většině případů již od první výplaty) pravidelně strhávány splátky dluhů. Osobě zůstane tzv. nezabavitelná částka, která se odvíjí od velikosti domácnosti a typu exekuce.¹⁸

Dopady exekucí se projevují u různých domácností různě – vícečlenným domácnostem se při práci za nízkou mzdou ze mzdy nic nesráží, protože nezabavitelná částka se odvíjí od počtu členů domácnosti (u čtyřčlenné domácnosti je základní částka téměř 11 000 Kč). Domácnost má také stále nárok na sociální dávky.¹⁹ Avšak domácnostem s dětmi je často srážen celý daňový bonus,²⁰ což zásadně snižuje rozdíl mezi příjmem domácnosti, která pracuje, a příjmem domácnosti, která nepracuje (podrobněji viz Trlifajová Lucie, Fejfar Jindřich & Pospíšil Filip, 2018). Nástup do zaměstnání tudíž nemusí přinášet zlepšení životní situace a někdy místo toho daného člověka (a často i celou jeho rodinu) udržuje ve stejné pozici.

Pokud si domácnost s jedním pracujícím dospělým vydělá více peněz (například i na odměnách), může mít paradoxně ve výsledku o to nižší příjem. Dávky jsou totiž vypočítávány z příjmu před exekucemi, s rostoucí mzdou tedy jejich výše klesá. Exekuční srážky jsou však nastaveny tak přísně, že částka, která jedinci zůstane, není s to tento pokles kompenzovat. S vyšším příjmem tak může mít domácnost méně peněz a v některých situacích – specificky se to týká lidí na ubytovnách – může s nárůstem příjmu ze zaměstnání celkový příjem domácnosti klesnout tak nízkou, že domácnost není schopna hradit náklady na bydlení.

Pro jednočlenné domácnosti je ovšem situace horší, protože základní nezabavitelná částka je nižší a i z minimální mzdy se část financí sráží pro účely splácení dluhu. Zejména ve větších městech, kde

¹⁶ „Za posledních 5 let v domácnostech 28 % respondentů z chudší poloviny obyvatel ČR odešlo ze zaměstnání nebo živnosti, a začali se místo toho žít jiným způsobem (brigády, peníze na ruku atd.). Tento podíl ale zároveň zásadním způsobem souvisí se zkušeností s exekucemi. Ze zaměstnání totiž odešlo 53 % u respondentů se zkušeností s exekucemi oproti 21 % u respondentů bez zkušeností s exekucemi. Dvojnásobný nárůst odchodovosti mimo oficiální trh práce spojený se zkušeností s exekucemi, platí konzistentně ve všech srovnávaných skupinách bez ohledu na příjem, vzdělání, nebo míru zasažení obce exekucemi.“ (Median, 2018).

¹⁷ Data jsou dostupná na následujícím odkazu: <http://mapaexekuci.cz/index.php/mapa-2/>, navštíveno 30. 8. 2018.

¹⁸ Zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád a Nařízení vlády č. 595/2006 Sb. o nezabavitelných částkách.

¹⁹ Ty se vypočítávají podle čistého příjmu bez daňového bonusu a před odečtením exekucí – částka, ze které se počítají dávky, tedy odpovídá částce, kterou má domácnost (teoreticky) k dispozici před srážkami ze mzdy.

²⁰ Daňové zvýhodnění na děti, které je přičteno (jako „bonus“) ke mzdě při nízké dani. Daňové zvýhodnění není započítáváno do příjmu pro výpočet dávek.

jsou vyšší náklady na bydlení – což v nezabavitelné částce není zohledněno – nemusí být jedinec po nástupu do zaměstnání schopen pokrýt své základní náklady na živobytí.

Zásadní příčinou tohoto problému je velmi nízká stanovená nezabavitelná částka, která jedinci zůstává²¹ a která je v řadě situací nižší, než jsou minima na živobytí a na bydlení stanovená v systému dávek (Trlifajová Lucie, Fejfar Jindřich & Pospíšil Filip, 2018). Jednak v důsledku tohoto nastavení vzniká problém finanční nevýhodnosti, respektive neudržitelnosti práce a jednak skutečnost, že z nezabavitelné částky nelze vyžít, přispívá k zacyklení lidí v kolotoči dluhů, neformálních zaměstnání a odchodech z legálního zaměstnání.²²

[...] ale když to člověk má a zaplatí ubytování, jo, zůstanou mi dva tisíce no a co mám dělat? [...] Nechtěl jsem [legální] práci. [...] Pro mě to bylo lepší no, [zdravotní] pojištění mi platil stát.

Muž, 57 let, menší město na severu Čech

Zároveň je třeba zdůraznit, že nízký příjem ze zaměstnání nelze redukovat jen na problematiku exekucí. Mzdy pro málo kvalifikované pozice jsou v České republice nízké, což znamená, že problém se netýká jen osob s exekucemi, ale také osob, které musí pokrýt vysoké normativní náklady na bydlení nebo mají jiné finanční závazky, které je obtížné pokrýt z relativně nízkých mezd.

Tady nám dali základní plat normálně, že dostaneš na bydlení, ale všechno ti vočesali, všechno ti vobrali. Všecko ti postrhávali a co pak? Prostě furt stejně jsi na tom, jak jsi byl.

Muž, 57 let, menší město na severu Čech

Dopady zadlužení na pracovní motivaci a strategie nezaměstnaných se mohou různit podle základních potřeb jednotlivce i celé domácnosti. Nicméně pro většinu respondentů, tedy pracujících v rámci VPP nebo sociálního podniku, kteří měli exekuce, nepřinášelo zaměstnání výraznou změnu finanční situace oproti tomu, když nepracovali. I přesto, že se jim práce vlastně nevyplácela či znamenala jen minimální zlepšení jejich finanční situace, se rozhodli na VPP nastoupit. Pozitivní hodnocení a zájem o prodloužení práce v rámci VPP závisely zejména na již dříve zmiňovaných nefinančních faktorech, jako jsou například vstřícný přístup vedení, dobrý kolektiv nebo vnímání náplně času jako smysluplné.

V kontrolní skupině, v níž se nacházely osoby bez zaměstnání a bez zkušenosti s VPP, se jako hlavní faktor odrazující od nástupu do zaměstnání projevovала také podmínka „vyplácení se práce“. Z citace je zřejmé, že nejde o neochotu splácet dluh, ale o to, že systém srážek je v současnosti nastaven tak přísně, že zbývající částka neumožňuje domácnosti pokrýt své náklady.

Tam kdyby se to dalo domluvit třeba, máte určitý plat třeba, já nevím. Zarobíte 20 a oni vám řeknou, že jako životní minimum, tak 8 vám vezou, já vim, že to jsou rychlé splátky a že to není problém, ty dluhy, ale kdyby se s nima dalo nějak domluvit: „Podívejte se, mám 20 tisíc plat, jsem ochotný dávat třeba 3 tisíce měsíčně.“ Kdyby tak se dalo! Ale oni... Vy dostanete plat a hned vám na to skočí. Jo? Sice to není jejich problém jako, ty dluhy si udělali lidé sami, ale kdyby se dalo domluvit! „Mám 20 tisíc, musím platit byt.

²¹ Odvíjí se od aktuální (ovšem od roku 2012 nevalorizované) částky živobytí a každoročně aktualizovaných normativních nákladů na bydlení, viz poznámka č. 10.

²² Za posledních 5 let odešlo ze zaměstnání nebo živnosti 28 % respondentů v domácnostech z chudší poloviny obyvatel ČR, kteří se místo toho začali žít jiným způsobem (brigády, peníze na ruku atd.). Tento podíl zásadním způsobem souvisí se zkušeností s exekucemi. Ze zaměstnání totiž odešlo 53 % respondentů se zkušeností s exekucemi, ale pouze 21 % respondentů bez zkušeností s exekucemi. Dvojnásobný nárůst odchodovosti z oficiálního trhu práce spojený se zkušeností s exekucemi byl pozorován konzistentně u všech srovnávaných skupin bez ohledu na příjem, vzdělání i míru zasažení obce exekucemi (Median, 2018).

Mám dvě děti, jo? Domluvíme se na 3 tisících třeba, jo.“ Tak myslím, že by tohle bylo lepší, kdyby s těma lidma komunikovali, ale že jim skočí hned na plat ani dělají jeden měsíc, dva a skončí a co? Když to budou mít na sociálce, že?

Žena, 40 let, postindustriální město na východě Čech

PŘÍKLAD PRACOVNÍ TRAJEKTORIE

Příkladem člověka se snahou řešit vlastní exekuci může být jedna z našich respondentek, 55 let věku, která udávala, že má rodinu a chtěla své dluhy a exekuce aktivně řešit, aby nehrozilo, že se následně budou dotýkat jejich dětí. Do exekuce se přitom dostala kvůli situaci, která se může stát komukoliv:

To je půjčka, kterou jsem si vzala už jako, je to asi 5 let. [...] pak nás propustili, [...] brala jsem nějakou dobu podporu, tak to ještě pořád jako šlo, ale já jsem tenkrát měla zlomenou nohu a manžel taky něco si udělal s rukou, takže jsme oba marodili. [...] takže potom se takhle člověk dostane do dluhu. Nájem, elektriku, to člověk musí zaplatit [...] [a] vlastně děti do školy, do učení musíte pustit [...], tak radši dáte těm dětem peníze. [...] A oni se s váma nechtěli domluvit. [...] řekla jsem jim, že bych to potřebovala aspoň třeba na půl roku zastavit, než jako bude jiná situace. Ne prostě, že tam mám tři měsíce výpadek, [...] že to takhle dělat nemůžu [...] Oni to potom dali jiný společnosti [...].

Požádala o pomoc dluhového poradce, s nímž dala dohromady všechny podklady, aby získala přehled o dlužné částce, nicméně sama úplně nevěděla, zda není věřitelů více a byla zmatená ze situace, kdy se každý měsíc snaží splácet dlužnou částku, ale ve výsledku to nepokryje ani penále:

[...] psala [jsem] dvakrát odvolání a stejně mi to zamítli [...] zaplatím přes 3 000, pomalu 4 000 a je mi to úplně k ničemu. Jako kdybych ty peníze vyhazovala, protože vlastně exekutor chce 152 000 a každé rok mi ty úroky, co jsem měla 200 000 a měla jsem něco zaplacenýho, pak jsem platila nějaký jiný společnosti něco, jo, než to bylo u soudu, tak mi to vlastně naskočí každé rok o 80 000, takže já to vlastně jako vůbec neuplatím. [...] Už tam mám přes milion [...].

Snaha o splácení svého dluhu byla nicméně silně devalvována podmínkami, jež si věřitelé a exekutoři nastavili a vymáhali (například rozhodčí doložky, velké úroky a následné penále, odměny exekutorům atd.) a jež měly silný demotivační efekt na člověka, který chce svůj problém řešit a řeší jej způsobem, který je všeobecně považován za nejlepší variantu. V současné době se tato respondentka pokouší za pomoci dluhového poradce vyjednat insolvenční řízení, na niž v minulosti nedosáhla kvůli příliš nízkému měsíčnímu příjmu. Respondentka má v pěstounské péči svou vnučku, na niž pobírá měsíčně příspěvek na pěstounskou péči, který se jí bude zvyšovat, a proto předpokládá, že po jeho zvýšení by mohla insolvenční řízení úspěšně započít.

4. DOPADY PREKARIZACE PRÁCE

Jak již bylo zmíněno v úvodu, postupující prekarizace práce má významné psychické a ekonomické dopady jak na nezaměstnaného jednotlivce, tak na celou jeho domácnost, rodinu a okolí. Tuto část věnujeme podrobnějšímu popisu toho, jak nejisté postavení na trhu práce a zacyklení ve střídání dočasných a jen nízko hodnocených pracích ovlivňují možnosti a volby lidí, kteří se v této situaci nachází. V následujícím textu se zaměříme na dopady v ekonomické a psychologické oblasti, které vnímáme jako stěžejní pro porozumění komplikované situace spojené s dlouhodobou nezaměstnaností a sociálním vyloučením.

4.1. EKONOMICKÉ DOPADY

Přerušované pracovní kariéry, dluhy a exekuce a celková kumulace znevýhodnění mají velký vliv na ekonomickou situaci zainteresovaných lidí – a v konečném důsledku také na jejich život, jelikož často skončí zacyklení v chudobě a hledají možnosti stabilizace svých příjmů. Takoví lidé tudíž hledají ekonomické strategie, jak sobě a celé domácnosti alespoň krátkodobě zajistit základní potřeby.

[...] můžete řešit třeba druhou prací, že si vyděláváte na nájem a na takový ty věci a druhou prací si může vydělat a přilepšit si. A zas když jsem na těch dávkách, tak mám neustálý kontroly, musím furt něco plnit, někam běhat, jako že to je i ponižující.

Žena, 42 let, hlavní město

Často se tak dostávají do pozice, kdy musí skládat a kombinovat různé zdroje a typy příjmů od formálních zdrojů (sociální dávky, legální zaměstnání, půjčky, výpomoc v rámci rodiny) po neformální zaměstnání (příležitostné přivýdělnky „na ruku“, zaměstnání bez smlouvy či vlastní aktivity, například v podobě sběru železa). V tomto ohledu nabývá neformální zaměstnávání na významu, protože poskytuje relativně jednoduchou možnost, jak získat dodatečný příjem. Navíc je často výhodné pro všechny zúčastněné.

[...] jsou podniky, který prostě se s váma domluví a napíšu vám, že budete dělat smlouvu třeba jenom za 5 tisíc a zbytek budete brát normálně. [...] to udělaný kvůli tomu, aby nemuseli za ty lidi tolik platit [...]

Žena, 55 let, hlavní město

Neformální zaměstnání často samozřejmě neposkytují příliš velkou záruku, že dotyčný člověk peníze za odvedenou práci skutečně dostane (což může dále prohloubit problém s pokrytím základních potřeb), a zároveň jsou z dlouhodobého hlediska problematické co do plnění povinností vůči sociálnímu, důchodovému a zdravotnímu systému, a tedy v případě potřeby co do případného uplatnění příslušných nároků.

V důsledku nízkých příjmů ze zaměstnání nejsou zaměstnaní lidé schopni pokrýt ani běžné náklady – jak vysvětloval jeden z respondentů v předdůchodovém věku, který sám nebyl v exekuci jen díky tomu, že si s nízkou mzdou vystačil díky finančním úsporám:

No my máme voba spoření důchodový. Měli jsme stovební, to už vlastně to, končilo... To má manželka taky ještě. Z toho jsme zase zaplatili byt. Udělali jsme si plastový vorka, zateplený balkony a takový, že jo. (...) No ale to je tak jako, co jsou tady ty lidi. Mně se to třeba netýká, ale tak jako tady ty lidi, že když vopravdu třeba i dva dělaj, tak voni z toho nevyjdou. Vemte si, že oni platí třeba 10 tisíc nájem, jo. A teď

třeba ta jeho manželka vydělá třeba 8 tisíc nebo to, tak vono je to jako těžký pro tyhlety. Vono většinou jsou tady taky hodně to, zadlužený a jako... To je jako začarovanéj kruh pak, když že jo...

Muž, 61 let, menší město na severu Česka

Často zmiňovaný argument, že lidé ohrožení sociálním vyloučením a marginalizací na trhu práce neumí hospodařit s penězi, jak se zdá, zcela neodpovídá skutečnosti, a to z toho důvodu, že finanční obnos, se kterým jsou nuceni vycházet, nepokryje ani základní potřeby těchto osob. Jak ukázaly také předchozí výzkumy (viz Trlifajová, Kovářová, Musil, Hurrle 2015), kvůli nízkým příjmům ze zaměstnání jsou lidé pracující na nízko hodnocených pozicích nuceni doplňovat své příjmy sociálními dávkami, půjčkami nebo neformálními brigádami i poté, co přijmou formální zaměstnání. Skládání těchto příjmů je však ve skutečnosti pouze udržováním statu quo, jelikož celková finanční částka, s níž mohou jednotlivci a rodiny disponovat, se ani po přijetí formální práce výrazně nezvyšuje. Mění se v podstatě jen skladba zdrojů, z nichž je příjem získáván (příjem z legální práce × sociální dávky × neformální zaměstnání × půjčky).

Zaměstnání v rámci VPP nebo na jiné pozici, která pracujícímu nezajišťuje stabilitu a možnost plánování budoucnosti, tedy nemusí být výhodné, a to ani ze systémového hlediska, neboť neřeší danou situaci a posiluje tendenci hledat další, alternativní zdroje příjmu. Navíc se s marginalizovanými lidmi na těchto pozicích nijak nepracuje a nerozvíjí se ani jejich kompetence. V některých případech může být naopak vyhledávání neformálních zaměstnání jedinou možností, jak přežít, a cílené vyhýbání se formálnímu zaměstnání zcela racionální ekonomickou strategií, která pomáhá naplnit osobní či rodinný rozpočet.

Kromě exekucí je v České republice nejdůležitějším faktorem ovlivňujícím ekonomickou situaci rodiny bydlení.²³ Dotazovaní lidé zdůrazňovali, že jejich situace stran bydlení byla určující pro jejich celkovou situaci, volené strategie (ne)zaměstnanosti a ekonomické postavení jejich domácnosti. Velmi obtížná bytová situace mnoha respondentů rovněž do jisté míry ovlivňovala jejich rozhodnutí ohledně nástupu do formálního zaměstnání: buď byla vnímaná jako překážka (příliš vysoké náklady na bydlení řešené v rámci tržní nabídky dostupných bytů) nebo naopak možnost získání městského bytu byla dodatečnou motivací pro nástup do zaměstnání v rámci VPP nebo do sociálního podniku.

Že už mam práci a taky paní vedoucí nám hodně pomohla s bytem najít, jo. Tady dávali byt jako pracovní, no. Takže jsem to vzala, že jsem nemusela bejt na ubytovně a že můžu bydlet v bytě.

Žena, 57 let, hlavní město, HPP

²³ „Nájemné a platby za služby stále více zatěžují rozpočty všech domácností – od roku 2010 vynakládají domácnosti v průměru o dvě procenta více ze svých příjmů na bydlení, u domácností nezaměstnaných jde dokonce o nárůst o devět procent. Problém v některých případech zcela neřeší ani stávající konstrukce dávek určených na bydlení, protože příjemcům po zaplacení nákladů na bydlení nezůstává ani částka na živobytí. Výraznou bariérou je rovněž kauce; její platba pro nemalé množství domácností představuje nepřekročitelný práh na cestě k pronájmu bytu.“ (Platforma pro sociální bydlení, 2014).

4.2. PSYCHICKÉ DOPADY

Vhodným přístupem v této situaci se zdá být přístup „housing first“, který ukazuje, že pokud je člověku poskytnuto bydlení a individuální podpora, skoro každý je pak schopen si bydlení udržet (Kanioková, Ripka & Snopek 2016).

Dlouhodobé duševní a psychické problémy, které většinou vznikají v důsledku špatné životní situace (dlouhodobá nezaměstnanost, zkušenosti zamítnutí, finanční problémy, dluhy a další), následně ovlivňují pohyb na trhu práce.²⁴ V rámci výzkumu psychických dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti jsme se dotazovali expertů, kteří s tímto problémem pracují, jak se projevuje psychická deprivace osob ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností a sociálním vyloučením.

Souvislost mezi psychickou deprivací a dlouhodobou nezaměstnaností, případně chudobou a sociálním vyloučením, je dobře zdokumentována v mnoha zahraničních studiích.²⁵ Dotazovaní experti a expertky (psychologové, psychiatři, sociální pracovníci se zaměřením na psychologické aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti) potvrzovali, že v souvislosti s hledáním zaměstnání se psychický stav zhoršuje již po půl roce, a uváděli, že se s tímto jevem setkávají zejména u lidí, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, a ve zvýšené míře pak u lidí s psychickými problémy. Dotazovaní experti rovněž poukazovali na absenci nebo omezenou dostupnost systémových nástrojů, které by umožňovaly psychické problémy v této skupině identifikovat a řešit.

To bylo dost rozšířené, jako oni o tom mluvili otevřeně, jako že antidepressiva... No, to jsem se dozvěděla, že hodně z těch lidí... Nebo hodně, ale někteří z těch lidí byli prostě na antidepressivech z různých důvodů.

[...] pokud je člověk v týdlectý pozici, no tak [...] prostě ty psychický poruchy jako se tam objevujou mnohem častěji, navíc nejsou peníze na to to řešit, ty lidi nemaj zkušenost i jo jako, když jim je blbě, no tak, tak, nevím... Většinou to prostě neřešej takovým způsobem, že si zajdou k psychologovi, že jo. Pokud člověk chce jít k psychologovi, kterež za něco stojí, tak zaplatí 600/800 za hodinu. Tak už tím se jako vylučujeme.

[...] dřív se [ÚP] nepotýkaly s tím, že by měly tolik psychicky nemocných lidí v evidenci. Jo, každý pracoviště mělo nějakýho komplikovanýho, trochu bláznivýho klienta, ale všichni ho znali, protože byli třeba dva/tři třeba na okres, jo? Ale teďko to přibývá.

Experti zdůrazňovali zejména šest problémů, které identifikovali na základě své práce s dlouhodobě nezaměstnanými lidmi a osobami ohroženými dlouhodobou marginalizací na trhu práce a sociálním vyloučením. Prvním a snad nejvýznamnějším z nich je, že již samotná identifikace psychického problému je obtížná, jelikož si ho lidé často nepřipouštějí, protože se jedná o velmi citlivou záležitost. Také se poměrně často vyskytují rozdíly mezi muži a ženami co do vnímání psychických problémů. Například u mužů bývá méně společensky přijatelné veřejně přiznávat své problémy, částečně také proto, že obvykle nesou odpovědnost za materiální zajištění rodiny, takže je na ně vyvíjen větší tlak, zatímco u žen je obvyklejší, že své problémy otevřeně verbalizují a řeší je (Aktuálně.cz, 2019). Ovšem i v případě, že je problém identifikován, má tato skupina pro nedostatek finanční, personální a od-

²⁴ „Jako vysokou subjektivně ohodnotilo míru stresu, kterou v poslední době cítí, 62 % chudší poloviny obyvatel ČR. V případě domácností, které mají zkušenost s exekucí, byl tento podíl vyšší (70 % oproti 59 % v domácnostech bez zkušenosti s exekucí). Subjektivní míra stresu souvisí také s výší příjmu. Mezi nízkopříjmovými i podprůměrně-příjmovými však častěji vysokou míru stresu pociťují právě lidé se zkušeností s exekucemi.“ (Median, 2018).

²⁵ The Sociology of Unemployment (Boland & Griffin, 2015), Unemployment as a Liminoid Phenomenon (Daskalaki & Simosi, 2018), Young Finnish Unemployed Men's Experiences of Having Participated in a Specific Active Labor Market Program (Björklund, et al., 2017), Unemployment and Subjective Well-being (Venetoklis & Ervasti, 2010), Does Unemployment and Precarious Employment Lead to Increasing Entrepreneurial Intentions among Young People? (Vancea & Utzet, 2017)).

borné kapacity jen velmi omezené možnosti jeho řešení. Současný systém podpory navíc s touto skupinou specificky nepracuje.

Psychické problémy se mohou projevovat jako neschopnost zvládat běžné aktivity, jako je například ranní vstávání do práce, dodržování stanoveného režimu, omezená schopnost sociální interakce, případně agresivní jednání a chování, demotivace k aktivitě nebo opakované výpadky v pracovní docházce i po době určité stabilizace. Vše uvedené jsou problémy, které pod hlavičkou „ztráty pracovních návyků“ opakovaně popisují zaměstnavatelé i pracovníci úřadů práce a jejichž psychické příčiny jsou často přehlíženy. Vzhledem k vyšší míře dlouhodobého stresu, možným traumatickým zkušenostem a absenci podpůrné sítě jsou podle expertů lidé z této skupiny rovněž vystaveni většímu riziku vzniku závislosti na alkoholu a dalších návykových látkách.

Jedním z možných závažných následků dlouhodobé nezaměstnanosti je tzv. naučená bezmoc – tj. situace, ve které jednotlivec předpokládá, že svým chováním nemůže ovlivnit výsledky, nemůže kontrolovat a řídit běh věcí, a ať podnikne cokoli, na nepříznivém důsledku se nic nezmění (Čáp & Mareš, 2001). Stejně jako u výše zmíněné „ztráty pracovních návyků“ mohou být velmi lehce upozaděny příčiny tohoto stavu a ztráta zájmu nebo snahy najít zaměstnání je redukována na otázku individuální „motivace k práci“.

S projevy tohoto problému jsme se potkávali také během našeho výzkumu. Dobře jej popisuje část skupinového rozhovoru, který jsme provedli v nejmenovaném městě na severu Česka, v níž účastníci komentovali výpověď jedné z respondentek ohledně hledání práce. Z vyjádření lze vyzorovat, že mluvčí rezignovali na proces hledání práce a mají jen malou naději, že může skončit nalezením zaměstnání.

R1: No právě to slyším od tebe, takže už jí nevěřím, že mě v lednu veme do práce.

R2: Vona ti řekne, že jo a pak...

R3: Možná budeš mít štěstí.

R1: Jo, jo, tady budu mít štěstí. Tady budu mít napsáno „Blbče, čekej taky.“

Kromě opakovaných zkušeností neúspěchu a odmítnutí při hledání práce k tomuto dále přispívá rovněž nízký sociální a kulturní kapitál osob ze skupin obtížně se uplatňujících na trhu práce (viz kapitola 3.2.). Začlenění výhradně do skupiny lidí se stejnými problémy znemožňuje získání kontaktů, které by mohly vést k nalezení vhodného zaměstnání. Zároveň zde hraje roli také nízká kulturní gramotnost, tedy komplikace při vyjadřování se na pracovním pohovoru, a špatná orientace v administrativních procesech státní správy. To vše u jednotlivců posiluje naučenou bezmoc a dále snižuje jejich šanci uspět na trhu práce, jakož i jejich schopnost řešit své životní situace, například na úřadech apod.

5. JAK TEDY PRACOVAT S LIDMI V HORŠÍM POSTAVENÍ NA TRHU PRÁCE?

Při hledání odpovědi na otázku, jak podporovat lidi, kteří se dlouhodobě nacházejí v marginalizované pozici na trhu práce, v jejich snažení, v Česku v současnosti převládá přístup, který se zaměřuje na často poměrně široce definované cílové skupiny (mladí lidé, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním). S podobnou typologií jsme ostatně pracovali i při analýze pracovních trajektorií, kdy se ukázalo, že pro ilustraci základních trendů může být velmi užitečná.

Ovšem u lidí, s nimiž jsme v rámci výzkumu mluvili, zpravidla nebylo jejich dlouhodobé marginální postavení na trhu práce dáno jen jednou takovouto charakteristikou – naopak, pro lidi, kteří se opakovaně vrací do situace dlouhodobé nezaměstnanosti, se ukazuje jako typické propojování více různých charakteristik. Pro lepší pochopení a efektivnější řešení obtížné situace dlouhodobě nezaměstnaných je zapotřebí pečlivě identifikovat jednotlivá znevýhodnění, která se protínají a vzájemně násobí, a porozumět podobám bariér, v jejichž důsledku tato znevýhodnění vznikají.

V této, poslední části zprávy se proto podrobněji věnujeme tomu, jak funguje vzájemné násobení jednotlivých znevýhodnění a jaké má implikace pro nastavení podpory pro lidi, kteří obtížně nacházejí uplatnění na trhu práce ([podkapitola 5.1.](#)), a dále se prostřednictvím analýzy konkrétních bariér věnujeme různým úrovním, na nichž je třeba příčiny znevýhodnění řešit ([podkapitola 5.2.](#)).

5.1. VZÁJEMNÉ NÁSOBENÍ ZNEVÝHODNĚNÍ – NUTNOST KOMPLEXNÍ PODPORY

Znevýhodněné postavení osob, s nimiž jsme se v rámci výzkumu setkávali, souviselo nejčastěji se vzděláním (nízkým nebo neadekvátním), pohlavím, věkem, rodinným stavem (péče o děti nebo příbuzné), zdravotními, psychickými či fyzickými hendikepy, ale neméně úzce také s exekucemi, nejistotou nebo absencí stabilního bydlení, případně samotnými respondenty často zmiňovanou romskou etnicitu – jak popisuje jeden z nich:

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, menší město na severu Česka

Jak již bylo zmíněno v úvodu, je klíčové mít na paměti, že jedinec se často potýká s více znevýhodněními zároveň, která jsou často vzájemně provázaná. Provázanost v tomto kontextu znamená, že kromě kumulace jednotlivých znevýhodnění u jednoho člověka může jejich vzájemné působení vést k dalšímu zhoršení situace, případně vzniku dalších problémů.

Pro ilustraci – v rozhovorech jsme se opakovaně setkávali se staršími muži, kteří pracovali v manuálních profesích a které již jejich samotný věk a nízké vzdělání výrazně znevýhodňují při hledání práce. Ti, kteří navíc trpěli zdravotními obtížemi, jež mohou vést až k neschopnosti vykonávat manuální práci ve stejném rozsahu jako dříve, se velmi 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 vážněji ohroženi rizikem bezdomovectví. U dalšího respondenta byla ztráta zaměstnání a s ním spojeného sociálního statusu, kontaktů a jistého příjmu spouštěčem psychických problémů. Nejistota stran bydlení nebo exekuce, které jedinec nebyl s to

řešit, tyto problémy dále násobila. Psychické problémy mohou ztížit vykonávání rutinních činností, které jsou často náplní práce, ať se již jedná o klasické zaměstnání, nebo projekty v rámci VPP – zatímco první člověk byl schopen do zaměstnání nastoupit, pokud byla práce přizpůsobena jeho zdravotní situaci, další potřebovali podstatně rozsáhlejší podporu.

V zahraniční literatuře je tato kumulace a vzájemné násobení znevýhodnění popisováno prostřednictvím **konceptu intersekcionality**, který zatím v českém kontextu není příliš prozkoumán a rozvinut ani jako teoretický nástroj, ani jako metodologický nástroj zkoumání sociálních nerovností. V posledních letech se však zvolna začínají objevovat texty, které se tento koncept pokoušejí zasadit do české sociologie.²⁶ Intersekcionalní přístup, jenž zohledňuje vzájemné násobení znevýhodnění, považujeme za klíčový při řešení problematiky dlouhodobé nezaměstnanosti a sociálního vyloučení v České republice.

Intersekcionalita je zásadní pro porozumění tomu, proč podporu zaměstnanosti lidí v dlouhodobě marginálním postavení na trhu práce (a často i společensky marginalizované pozici) nelze stavět jen na nabídce práce nebo rekvalifikace. U člověka, který je dlouhodobě nezaměstnaný nebo se pohybuje mezi prekérními zaměstnáními a evidencí na ÚP, žije v lokalitě, kde je nedostatečná nabídka volných pracovních míst a horší dopravní dostupnost, má exekuce, prožívá bytovou nouzi, potýká se s psychickými obtížemi, pečuje o malé děti nebo je Rom/Romka, případně nemá čistý trestní rejstřík, velmi pravděpodobně samotná nabídka práce (navíc obvykle dočasné a za nízkou mzdu) nepovede ke zlepšení situace. Naopak v důsledku přehlížení dalších problémů může jeho nižší schopnost v zaměstnání dobře fungovat negativně působit jak na daného jedince tak na (potenciální) zaměstnavatele.

Při nastavování podpory pro lidi, kteří obtížně nacházejí uplatnění na trhu práce, je tedy důležité mít na paměti, že i když některé bariéry silně determinují situaci jednotlivce (jako třeba věk, bydlení nebo exekuce), není odpovědí každou z těchto záležitostí řešit odděleně jako individuální překážku, která danému člověku brání uplatnit se na trhu práce. Pro pochopení daného problému a následné vyvinutí jeho řešení je nezbytné si uvědomit, že tyto bariéry působí zároveň, provázaně a dynamicky, nikoli postupně a zvlášť – a takto musí být také řešeny. Pro nastavení podpory lidí v marginalizované pozici na trhu práce považujeme za klíčové zohlednění komplexity a vzájemného působení faktorů, které situaci jedince ovlivňují.

PŘÍKLAD PRACOVNÍ TRAJEKTORIE

Žena, 55 let, vyučená, vdaná s dětmi a vnučaty

Žena bydlela v malé obci, v níž byl omezený lokální pracovní trh, a omezovala ji rovněž špatná dopravní dostupnost. K vzájemnému působení těchto dvou bariér se následně přidala i nutnost pečovat o děti a poté také o vnučku, kterou dostala do pěstounské péče, takže nemohla přijmout zaměstnání na více směn. Kvůli svým i manžellovým zdravotním problémům si musela vzít půjčku, aby udržela rodinný rozpočet. Půjčku se jí nějakou dobu dařilo splácet, ale poté opět kvůli zdravotním obtížím

²⁶ Podle Marty Kolářové (2008, s. 2) je „intersekcionalita perspektiva, ze které lze nahlížet na různé problémy, jako je násilí, válka či vzdělávání, práce a migrace.“ Slouží k pochopení a ilustraci mocenských struktur, pro které tradiční dichotomie nestačí (de los Reyes, 2017), proto nastupuje intersekcionalita, která se zabývá zejména vzájemným propojením a kumulací nerovností, tzv. intersekcí, mezi které patří zejména třída, gender a rasa/etnicita (Kolářová 2008). Dnes už však lze do zkoumání intersekcí zařadit téměř jakoukoli formu sociální stratifikace či osobní charakteristiku. Koncept intersekcionality umožňuje efektivněji prozkoumávat nerovnosti a diskriminaci právě na základě různých kategorií či identit, a to nejen jedné, ale hned několika najednou, které často vzájemně interagují, a vytváří tak zcela novou, unikátní zranitelnost (vulnerability) vůči vytvořeným podmínkám útlaku (Křížková & Formánková, 2014; de los Reyes, 2017).

přišla o práci a měla výpadek ve splácení. Dluh se dostal až k exekutorovi, a k ostatním bariérám se tak připojila navíc exekuce. Nadto se potýkala i s věkovou diskriminací ze strany zaměstnavatelů.

To vše mělo za následek, že počet zaměstnání, která mohla vykonávat, byl velmi omezený, střídala zaměstnání a podle potřeby je musela opouštět nebo i odmítat:

[...] za dva měsíce říkal [zaměstnavatel], že mě veme, [...] A pak mi volal, že teda mám přijít, že mám si přijít pro papíry [...] Jenomže já už jsem v té době dostala vnučku na starost, tak jsem nemohla nastoupit, protože ona nechodila do školky. Takže mě to potom docela i mrzelo, protože jsem měla domluvenou i jednu paní, co tu odsud jezdila, že bych tam s ní jezdila na ten spoj do toho [obec].

K překonání těchto bariér by tudíž potřebovala komplexní řešení, tedy možnost získat zaměstnání, které by bylo ekonomicky výhodné a poskytované v místě bydliště (nebo s adekvátní dopravní dostupností), aby tak mohla spojit zaměstnání s péčí a zároveň měla dostatečné materiální prostředky, mohla paralelně řešit svou dluhovou situaci a zdravotní problémy a mohla komunikovat se zaměstnavateli ohledně jejich věkových předsudků, případně si zvyšovat kvalifikaci.

5.2. RŮZNÉ ÚROVNĚ BARIÉR – NUTNOST SPOLUPRÁCE AKTÉRŮ NA VÍCE ÚROVNÍCH

Pokud přijmeme, že faktory, které ovlivňují znevýhodněné postavení na trhu práce, jsou vzájemně provázané, vyvstává otázka, jak přistupovat k jejich řešení.

Na základě analýzy literatury, expertních rozhovorů a rozhovorů s lidmi, kteří se opakovaně dostávají do situace (dlouhodobé) nezaměstnanosti, jsme zpracovali přehled bariér, z nichž vychází různá znevýhodnění, a které vedou k zacyklení v marginalizované pozici na trhu práce. Z přehledu vyplývá, že zatímco některé bariéry je možné průběžně odstraňovat nebo podporovat jedince v jejich řešení, ať již před nástupem do zaměstnání, nebo v jeho průběhu (zvyšování kvalifikace, sebevědomí, řešení některých typů dluhů, obecněji rozvoj sociálního a kulturního kapitálu), jiné lze měnit jen obtížně (výše nezabavitelné částky, péče o děti, nižší pracovní výkon kvůli fyzickému či psychickému zdraví, lokální kontext nebo proměna dostupných míst aj.).

Jak tedy s bariérami pracovat? Pro nastavení podpory lidí v marginalizované pozici na trhu práce vnímáme jako klíčové nejen zohlednění komplexity a vzájemného působení faktorů, které situaci jedince ovlivňují, o nichž jsme mluvili v předchozí kapitole, **ale rovněž zohlednění různých úrovní, na nichž konkrétní překážky vznikají. Z toho pak vychází potřeba zacílit podporu nejen na (individuální) úroveň zaměstnance (5.2.1.), ale také na úroveň zaměstnavatele (5.2.2.) a zohlednit širší (lokální) kontext (5.2.3.).** V následujícím textu tyto tři úrovně krátce popíšeme.

5.2.1. INDIVIDUÁLNÍ ÚROVEŇ

Na první, **individuální úrovni** se nacházejí bariéry, které odrážejí nějaké znevýhodnění na straně konkrétního zaměstnance (případně jeho domácnosti). Přitom zde lze rozlišit dvě roviny:

- **Bariéry, které je možné u jednotlivce měnit** – označujeme je pracovně jako kapitály, protože jde o bariéry, které lze u jedince nebo jeho domácnosti průběžně odstraňovat nebo podporovat jedince v jejich řešení, ať již před nástupem do zaměstnání, nebo v jeho průběhu (zvyšování kvalifikace, sebevědomí, řešení některých typů dluhů, obecněji rozvoj sociálního a kulturního kapitálu, stabilizace bytové situace, aj.).
- **Bariéry, které lze na úrovni jednotlivce měnit jen obtížně** – pracovně jim říkáme **situační bariéry**, protože jsou spojené se situací jedince nebo jeho domácnosti, kterou jedinec není s to změnit a již je zaměstnání nutno přizpůsobit. Typickým příkladem je nutnost kombinace zaměstnání s péčí, dlouhodobě zhoršený zdravotní stav aj. V takovéto situaci je důležitá podpora ze strany zaměstnavatele, tedy aby byl ochoten hledat řešení a případně nést vyšší náklady (např. nastavení zkrácených úvazků nebo podpora účetních při měsíčním řešení exekucí aj.).

TABULKA 1: I. ÚROVEŇ BARIÉR – INDIVIDUÁLNÍ (DOMÁCNOSTÍ)

Typologie bariér		Konkrétní bariéry	Jak přistupovat k řešení
Individuální úroveň	Bariéry, které je možné u jednotlivce měnit (kapitály)	<ul style="list-style-type: none"> • Nedostatečná / neadekvátní pracovní praxe a vzdělání/kvalifikace • Dluhy, exekuce • Některé typy psychologických bariér (sebevědomí aj.) • Nízký sociální a kulturní kapitál <ul style="list-style-type: none"> – orientace ve fungování institucí – právní, finanční gramotnost aj. – sebe prezentace, vyjednávání – sociální kontakty/sítě • Nestabilita bydlení 	V návaznosti na zaměstnání je třeba poskytovat další podporu, jejímž prostřednictvím je možné měnit situaci jednotlivce.
	Bariéry, které lze na úrovni jednotlivce měnit jen obtížně (situace)	<ul style="list-style-type: none"> • Nutnost kombinace péče (dětí/ jiné závislé osoby) a zaměstnání • Zdravotní problémy (psychické i fyzické) a z nich vyplývající omezení • Zvýšené náklady a rizika spojené se zaměstnáváním osob v exekuci 	Zaměstnání je nutné těmto bariérám přizpůsobit. Podpora ze strany zaměstnavatele a nastavení pracovních míst.

5.2.2. ÚROVEŇ ZAMĚSTNAVATELE

Na druhé úrovni, **úrovni zaměstnavatele** jde o bariéry, které primárně vycházejí nikoliv z určitých znevýhodnění jedince, ale především z neochoty zaměstnavatelů zaměstnávat některé skupiny – ať již je tato neochota založena na špatné zkušenosti, předsudcích, nebo diskriminaci. Typicky sem spadají například předsudky vůči Romům, neochota zaměstnávat osoby se záznamem v trestním rejstříku, ženy s dětmi nebo starší lidi, nedůvěra k lidem poslaným z úřadu práce aj. Toto jsou bariéry, které je zapotřebí systematicky řešit se zaměstnavatelem, často za pomoci cílené podpory. Zároveň je třeba mít na paměti, že bariéry na straně zaměstnavatele nezřídka násobí již existující znevýhodnění na úrovni jedince.

TABULKA 2: II. ÚROVEŇ BARIÉR – ZAMĚSTNAVATEL

Typologie bariér		Konkrétní bariéry	Jak přistupovat k řešení
Bariéry na úrovni zaměstnavatele	Bariéry, které je možné řešit u zaměstnavatele	<ul style="list-style-type: none">• Špatná zkušenost / předsudky vůči určitým skupinám<ul style="list-style-type: none">– věk– etnicita– rodinná situace– trestní rejstřík	Je třeba pracovat se zaměstnavateli

5.2.3. LOKÁLNÍ A STRUKTURÁLNÍ BARIÉRY

Třetí úroveň tvoří **strukturální bariéry**, tedy bariéry, které odrážejí širší lokální kontext nebo obecnější procesy na lokální a supraregionální úrovni.

Bariéry na **lokální úrovni** vznikají v širším kontextu místa bydliště. Zde je především zapotřebí nastavit lokální síť a kapacity způsobem, který umožní řešení těchto problémů (což je úkol primárně pro místní politiky). Nezbytné je zajistit nejen nastavení podpory v oblasti tvorby a dostupnosti pracovních míst a podpory zprostředkování zaměstnání, v nichž může sehrát ústřední roli zejména obec, ale rovněž nastavení sítě a podpory v sociální oblasti (dostupnost bydlení, nastavení, kapacity a koordinace sociálních služeb aj.), které jsou klíčové pro řešení řady individuálních bariér.

Poslední část tabulky shrnuje bariéry na **supraregionální úrovni** (které lze označit také jako strukturální bariéry). Chtěli bychom zde zdůraznit, že některé bariéry vznikající na krajské nebo celostátní úrovni zásadně limitují možnosti dlouhodobé změny individuální situace, jakož i vhodné nastavení lokální podpory (nastavení systému exekucí, financování sociálních služeb aj.). Další bariéry odrážejí obecnější procesy vývoje (globální) ekonomiky (digitalizace a robotizace, proměna organizace práce, prostorové koncentrace pracovních míst aj.) a jejich řešení je opět nutné hledat na vyšších úrovních než je úroveň lokální.

TABULKA 3: III. ÚROVEŇ BARIÉR – STRUKTURÁLNÍ

Typologie bariér		Konkrétní bariéry	Jak přistupovat k řešení
Strukturální bariéry	Bariéry, které je možné řešit na lokální úrovni	<ul style="list-style-type: none"> • Lokální trh – povaha dostupných zaměstnání • Dopravní obslužnost • Nedostupnost bydlení • Omezená dostupnost a financování sociálních služeb 	Řešení na lokální úrovni / koordinace více aktérů
	Bariéry na státní úrovni a výše	<ul style="list-style-type: none"> • Regulace půjček a jejich vymáhání • Systém exekucí a insolvenčí • Financování sociálních služeb • Nastavení dávkových systémů • Legislativní a finanční nástroje podpory bydlení • Celková proměna trhu práce 	

6. ZÁVĚR – HLAVNÍ ZJIŠTĚNÍ

Hlavním cílem předkládané studie, zpracované v rámci projektu Dobrá práce v obci, je ukázat, jak vypadají životní trajektorie lidí se zkušeností dlouhodobé či cyklické nezaměstnanosti, a po zasazení této analýzy do kontextu existujících výzkumů a námi provedených expertních rozhovorů popsat, co může být příčinou jejich opakovaných návratů do evidence Úřadu práce ČR.

Výzkum byl prováděn v České republice v letech 2017 a 2018 při neobvykle nízké míře nezaměstnanosti. Tento výjimečně příznivý a pravděpodobně dočasný stav by měl být vnímán jako vhodná příležitost pro hledání možností systematického řešení zaměstnávání osob, které obtížně nacházejí uplatnění na trhu práce a které jako takové v současnosti tvoří převážnou většinu osob registrovaných na úřadech práce. Systematická podpora má klíčový význam nejen pro zmírnění negativních dopadů možného budoucího ekonomického poklesu, ale také s ohledem na rychle postupující procesy robotizace a digitalizace.

Nezaměstnanost této skupiny lidí ovšem nelze vnímat jako trvalý stav. V rámci pracovních trajektorií těch, s nimiž jsme mluvili, se opakovala období práce v dočasných, nízko hodnocených zaměstnáních a zacyklení v opakovaných návratech na úřad práce. Provedený výzkum ukazuje, že často dochází ke zkracování intervalů mezi obdobími zaměstnanosti a nezaměstnanosti, což je úzce spojeno s nárůstem využívání dočasných, často prekérních zaměstnání a s nimi spojenými negativními ekonomickými a psychologickými dopady, obvykle ústícími v rezignaci a ztrátu naděje na nalezení práce mimo dočasná dotovaná zaměstnání za minimální mzdu (například veřejně prospěšné práce).

CO JSOU HLAVNÍ PŘÍČINY OBTÍŽNÉHO UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE?

Lidé, kteří se opakovaně vrací a zůstávají déle v evidenci jako nezaměstnaní, se často potýkají s více znevýhodněními (nízké vzdělání, nutnost kombinace práce a péče, exekuce, psychické problémy, diskriminace na základě etnicity nebo věku aj.), která silně determinují jejich pozici na trhu práce. Nejde pouze o souběh více faktorů, ale také o jejich vzájemné působení, které může vést k dalšímu zhoršení situace, případně ke vzniku nových problémů. Tato znevýhodnění přitom nevznikají jen na úrovni jedince, ale jedná se o kumulace jak individuálních, tak i strukturálních bariér (kontext místního trhu práce, nastavení systému exekucí, dostupnost péče o děti aj.). Zejména v zahraniční literatuře je toto násobení znevýhodnění definováno a popisováno prostřednictvím konceptu intersekcionality.

Násobení, vzájemné působení a víceúrovňovost znevýhodnění je zásadní pro porozumění tomu, proč podporu zaměstnanosti lidí v dlouhodobě marginálním postavení na trhu práce (a často i společensky marginalizované pozici) nelze stavět jen na nabídce práce nebo rekvalifikace nebo na řešení jedné konkrétní bariéry a proč takto nastavená podpora často selhává nebo není příliš efektivní.

JAK KONKRÉTNĚ NASTAVIT PODPORU, ABY PŘÍSPĚLA K LEPŠÍMU UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE?

Pokud vycházíme z intersekcionalní perspektivy, je pro nastavení podpory nutné správně identifikovat jednotlivé bariéry a překážky, s nimiž se jedinec potýká, jejich provázanost a působení na různých úrovních a podle toho následně nastavit pracovní místo a na něj navazující podporu. Na základě našeho výzkumu identifikujeme tři principy, z nichž by nastavení podpory mělo vycházet:

Individuální nastavení podpory – reagovat na problémy podle potřeb a životní situace každého jednotlivého člověka, respektive jeho domácnosti.

Komplexní řešení situace – reflektovat vzájemnou provázanost tak, aby byly identifikované bariéry řešeny systematicky.

Zapojení aktérů na různých úrovních – zacílit podporu nejen na (individuální) úroveň zaměstnance, ale i na úroveň zaměstnavatele a zohlednit lokální kontext a strukturální bariéry.

Zde je třeba zdůraznit, že takto nastavená podpora může být v krátkodobém horizontu poměrně nákladnou záležitostí, a je tedy nezbytné ji vhodně zacílit na lidi, kteří jsou na trhu práce ohroženi nejvíce a čelí více znevýhodněním najednou. Zároveň je klíčové pracovat s motivacemi jedince a nastavit podporu tak, aby vycházela z jeho nebo jejích potřeb a zájmů.

JAKÉ PRÁCE NABÍZET?

Předchozí pasáž, stejně jako poslední kapitoly této studie, pojednává především o tom, jak efektivněji nastavit podporu, jejímž cílem je napomáhat uplatnění dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnaných lidí na trhu práce. Nicméně podle zjištění výzkumu má velký význam i to, jak je nastavené zaměstnání, do kterého má ten který člověk nastoupit. Prekérní a nízko hodnocená zaměstnání většinou nefungují jako přestupní stanice ke stabilnějšímu zaměstnání. Naopak přispívají k replikaci chudoby a zacyklení v dluzích, což je navíc často spojeno s přetrvávajícím významem neformálních prací a podpory prostřednictvím sociálních dávek. V konečném důsledku tak přetrvává situace, kdy stát na nízké a nejisté mzdy doplácí. Zaměstnání pak spíše než k vystoupení z chudoby vede k replikaci, případně i posilování společenské marginalizace.

Dlouhodobým cílem by mělo být nastavení podpory tak, aby nejen umožňovala přístup na trh práce, ale aby se lidé, kteří se opakovaně vrací do evidence ÚP, postupně dostali k zaměstnání, které jim zajistí dlouhodobější stabilitu a legální příjem dostatečný pro pokrytí nákladů domácnosti, umožní plánovat budoucnost a poskytne důstojné pracovní podmínky a respekt.

7. LITERATURA

- Aktuálně.cz, 2017. Pracovních agentur v Česku stále přibývá, poptávka z firem roste. [Online], Dostupné na: <https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/pracovnich-agentur-v-cesku-stale-pribyva-poptavka-z-firem-ror~0eaa2c02d74011e6a8cb002590604f2e/?redirected=1545139608> [Přístup získán 28. 12. 2018].
- Aktuálně.cz, 2019. Muži končí sebevraždou čtyřikrát častěji než ženy. Neumí o svých pocitech mluvit. [Online] Dostupné na: https://zpravy.aktualne.cz/domaci/nejsi-sam-1-kapitolar~f7e34ad82ab411e996370cc47ab5f122/?fbclid=IwAR2WLVr1qc2LE_4gRx_bdyIVbxpj01dHsBOn4A8f4D4FEvcE3DvhG_cEC4I [Přístup získán 10. 3. 2018].
- Bareš, P. & Mertl, J., 2016. Možnosti zaměstnání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody, Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí v.v.i..
- Bareš, P. & Mertl, J., 2017. Zaměstnávání osob ve výkonu a po výkonu trestu odnětí svobody a přístup zaměstnavatelů k těmto osobám, Praha: VÚPS v.v.i..
- Bičáková, A. & Kalíšková, K., 2015. Od mateřství k nezaměstnanosti: Postavení žen s malými dětmi na trhu práce. Projekt Národohospodářského ústavu AV, p. 22.
- Björklund, O., Häggström, E. & Nyström, L., 2017. Young Finnish Unemployed Men's Experiences of Having Participated in a Specific Active Labor Market Program. *American Journal of Men's Health*, 11(5), p. 1426–1435.
- Boland, T. & Griffin, R., 2015. *The Sociology of Unemployment*. 1st edition editor Manchester: Manchester University Press.
- Bourdieu, P., 1986. The forms of capital. V: J. Richardson, editor *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood, pp. 241–258.
- Čáp, J & Mareš, J, 2001. Psychologie pro učitele, 3., Portál, [Online] Dostupné na: <https://www.kosmas.cz/knihy/105462/psychologie-pro-ucitele/> [Přístup získán 18. 12. 2018].
- Český statistický úřad, 2017. CZSO. [Online] Dostupné na: https://www.czso.cz/documents/10180/46239589/czam110317_analyza.pdf/ca6a1788-b725-4395-a4e4-8b01c6aaf839?version=1.0 [Přístup získán 15. 11. 2018].
- ČSÚ, 2016. Gender: Vzdělání [Online] Dostupné na: https://www.czso.cz/csu/gender/1-gender_vzdelani [Přístup získán 19. 1. 2019].
- Daskalaki, M. & Simosi, M., 2018. Unemployment as a liminoid phenomenon: Identity trajectories in times of crisis. *Human Relations*, 71(9), pp. 1153–1178.
- de los Reyes, P, 2017. Working life inequalities: do we need intersectionality?, *Society, Health & Vulnerability*, vol. 8, no. sup1, Taylor & Francis. Dostupné na: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/20021518.2017.1332858> [Přístup získán 10. 11. 2018].
- European Commission, 2018. Eurostat. [Online] Dostupné na: <https://ec.europa.eu/eurostat> [Přístup získán 15. 11. 2018].
- Jurajda, Š. & Šatava, J., 2014. Budete mít nárok na důchod?. Projekt Národohospodářského ústavu AV, p. 8.
- Kanioková, EM, Ripka, Š & Snopek, J, 2016. Ukončování bytové nouze rodin a jednotlivců. Východiska, zahraniční praxe, doporučení a strategie. Dostupné na: https://socialnibydleni.org/wp-content/uploads/2018/10/psb_2016_ukoncovani_bezdomovectvi_v_ceskych_mestech.pdf [Přístup získán 18. 12. 2018].
- Kolářová, M 2008, 'Na křižovatkách nerovností: gender, třída a rasa/etnicita', *Gender, rovné příležitosti, výzkum*, vol. 9, no. 2, pp. 1–10.
- Křížková, A & Formánková, L 2014, 'Intersekcionalní perspektiva zkoumání dopadů krize na životní dráhy v ČR: gender, třída, věk (a rodičovství)', *Gender, Rovné Příležitosti, Výzkum*, vol. 15, no. 2, pp. 61–76.

Martišková, M. & Sedláková, M., 2016. The rise of the dual labour market: fighting precarious employment of the new member states through industrial relations (precarir). Country report: Czechia, p. 66.

Median, 2018. Exekuce v Česku. Zkušenosti poloviny chudých Čechů a dopady exekucí. Dostupné na: http://a2larm.cz/wp-content/uploads/2018/12/Chudoba_a_exekuce.pdf [Přístup získán 18. 12. 2018].

Platforma pro sociální bydlení, 2014. Systém sociálního bydlení v České republice: Poziční dokument Platformy pro sociální bydlení. Dostupné na: <https://socialnibydeni.org/clanky/pozicni-dokument-2014?fbclid=IwAR1zYB00TvOZz-g27B06z9OC4ArTVtzw715xcVIhakQmKkaMsCHfS-mGfpo> [Přístup získán 18. 12. 2018].

Sirovátka, T., Winkler, J. & Žižlavský, M., 2009. Nejistoty na trhu práce. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert, Boskovice.

Trlifajová Lucie, Fejfar Jindřich & Pospíšil Filip, 2018. Práce jako finanční a existenční riziko. Část I. - Analýza nastavení systémů dávek, daní a exekucí. Dostupné na: <https://www.pracevobci.cz/upload/studies/2/SPOT-Prace-jako-financi-a-existencni-riziko.pdf>

ÚP, 2018. Integrovaný portál MPSV. [Online] Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes> [Přístup získán 15.11. 2018].

ÚP, 2018. Integrovaný portál MPSV. [Online] Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes> [Přístup získán 15. 11. 2018].

ÚP, 2018. Integrovaný portál MPSV. [Online] Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes> [Přístup získán 15. 11. 2018].

Vancea, M. & Utzet, M., 2017. Does Unemployment and Precarious Employment Lead to Increasing Entrepreneurial Intentions among Young People? Results from a Survey-Based Study in Spain. *Central European Business Review*, 6(2), pp. 5-17.

Venetoklis, T. & Ervasti, H., 2010. Unemployment and Subjective Well-being: An Empirical Test of Deprivation Theory, Incentive Paradigm and Financial Strain Approach. *Acta Sociologica*, 53(2), pp. 119–139.

Vohlídalová, M., 2017. Genderové rozdíly v odměňování očima veřejnosti v České republice. Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i.

8. DOKUMENTY POUŽITÉ PRO ANALÝZU

ASZ, 2015. Akční plán Strategie boje proti sociálnímu vyloučení na období 2016 až 2020. [Online] Dostupné na: <http://www.socialni-zaclenovani.cz/dokumenty/strategie-boje-proti-socialnimu-vylouceni/akcni-plan-strategie-boje-proti-socialnimu-vylouceni/download> [Přístup získán 15. 11. 2018].

ASZ, 2015. Strategie boje proti sociálnímu vyloučení na období 2011 – 2015. [Online] Dostupné na: <http://www.socialni-zaclenovani.cz/dokumenty/o-agenture/strategie-boje-proti-socialnimu-vylouceni-2011-2015/download> [Přístup získán 15. 11. 2018].

ASZ, 2015. Zpráva o naplňování Strategie boje proti sociálnímu vyloučení na období 2011-2015. [Online] Dostupné na: <http://www.socialni-zaclenovani.cz/dokumenty/strategie-boje-proti-socialnimu-vylouceni/zprava-o-naplnovani-strategie-boje-proti-socialnimu-vylouceni-na-obdobi-2011-2015/download> [Přístup získán 15. 11. 2018].

ASZ, 2016. Akční plán: Strategie boje proti sociálnímu vyloučení na období 2016 až 2020. [Online] Dostupné na: <http://www.socialni-zaclenovani.cz/dokumenty/strategie-boje-proti-socialnimu-vylouceni/akcni-plan-strategie-boje-proti-socialnimu-vylouceni/download> [Přístup získán 15. 11. 2018].

ASZ, 2016. Strategie boje proti sociálnímu vyloučení na období 2016 až 2020. [Online] Dostupné na: <http://www.socialni-zaclenovani.cz/dokumenty/strategie-boje-proti-socialnimu-vylouceni/strategie-boje-proti-socialnimu-vylouceni-2016-2020-finalni-verze/download> [Přístup získán 15. 11. 2018].

Bartůňková R. a kolektiv, 2015. [Online] Dostupné na: <https://www.clovekvtsni.cz/media/publications/399/file/1431516235-oppa5-produkt-4-metodika-rekvalifikaci-cvt.pdf> [Přístup získán 15. 11. 2018].

MPSV, 2013. Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky. [Online] Dostupné na: <http://www.nvf.cz/cms//assets/docs/be482a44177eef7ebb47cb25724bf3ff/563-0/td010024-metodika-poradenskeho-procesu.pdf> [Přístup získán 15. 11. 2018].

MPSV, 2014. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. [Online] Dostupné na: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf [Přístup získán 15. 11. 2018].

MPSV, 2014. Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. [Online] Dostupné na: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf [Přístup získán 15. 11. 2018].

MPSV, 2014. Strategie sociálního začleňování 2014-2020. [Online] Dostupné na: https://www.mpsv.cz/files/clanky/17082/strategie_soc_zaclenovani_2014-20.pdf [Přístup získán 15. 11. 2018].

MPSV, 2014. Strategie sociálního začleňování 2014-2020. [Online] Dostupné na: https://www.mpsv.cz/files/clanky/17082/strategie_soc_zaclenovani_2014-20.pdf [Přístup získán 15. 11. 2018].

MPSV, 2015. Analýza dobrovolnictví a zapojení osob 50+ do dobrovolnických aktivit v ČR. [Online] Dostupné na: https://www.mpsv.cz/files/clanky/23617/2_Dobrovolnictvi_50_plus.pdf [Přístup získán 15. 11. 2018].

MPSV, 2015. Metodika postupů ve veřejných službách zaměstnanosti. [Online] Dostupné na: https://www.mpsv.cz/files/clanky/23597/Metodika_postupu_ve_verejnych_sluzbach_zamestnanosti.pdf [Přístup získán 15. 11. 2018].

MPSV, 2015. Metodika vytváření strategie sociálního začleňování na místní úrovni. [Online] Dostupné na: https://www.mpsv.cz/files/clanky/33927/Metodika_vytvareni_strategie_socialniho_zaclenovani_na_mistni_urovni.pdf [Přístup získán 15. 11. 2018].

MPSV, 2016. Aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce. [Online] Dostupné na: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/aktivizacni_opatreni.pdf [Přístup získán 15. 11. 2018].

MPSV, 2017. Odpovědné veřejné zadávání – metodika. [Online] Dostupné na: http://sovz.cz/wp-content/uploads/2017/05/sovz_metodika_text_web.pdf [Přístup získán 15. 11. 2018].

- ÚP ČR, Krajská pobočka v Olomouci, 2017. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategii APZ pro rok 2017. [Online] Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/statistiky/OLkraj2016.pdf> [Přístup získán 15. 11. 2018].
- ÚP ČR, Krajská pobočka v Ostravě, 2017. Analýza stavu a vývoje trhu práce v okrese Ostrava v roce 2016 a předpokládaný vývoj v roce 2017. [Online] Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/kop/ostava/analyzy/2016.pdf> [Přístup získán 15. 11. 2018].
- ÚP ČR, Krajská pobočka v Plzni, 2017. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategii APZ pro rok 2017. [Online] Dostupné na: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/plk/statistiky/archiv_statistik/trh_prace_pk_2016_analyza.pdf [Přístup získán 15. 11. 2018].
- ÚP ČR, Krajská pobočka v Jihlavě, 2017. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategii APZ pro rok 2017 v Kraji Vysočina. [Online] Dostupné na: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/vys/statisticke_prehledy/analyzy/zprava_o_situaci_na_trhu_prace_v_kraji_vysocina_2016_na_web.pdf [Přístup získán 15. 11. 2018].
- ÚP ČR, Krajská pobočka v Ústí nad Labem, 2017. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategii APZ pro rok 2017. [Online] Dostupné na: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/informace/atp_up/analyza_stavu_a_vyvoje_trhu_prace_v_usteckem_kraji_za_rok_2016.zip [Přístup získán 15. 11. 2018].
- ÚP ČR, Krajská pobočka v Ostravě, 2017. Zpráva o situaci na trhu práce v Moravskoslezském kraji, o realizaci APZ v roce 2016 a strategii APZ pro rok 2017. [Online] Dostupné na: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/nezamestnanost_v_cislech/zpravy/hkkraj2015.pdf [Přístup získán 15. 11. 2018].
- ÚP Praha-východ, 2011. Zpráva ÚP Praha-východ o situaci na trhu práce k 31. 12. 2010. [Online] Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/pyokres1210.pdf> [Přístup získán 15. 11. 2018].
- ÚP v Benešově, 2011. Analýza vývoje na trhu práce 2010. [Online] Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/bnokres1210.pdf> [Přístup získán 15. 11. 2018].
- ÚP v Berouně, 2011. Analýza vývoje na trhu práce 2010. [Online] Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/beokres1210.pdf> [Přístup získán 15. 11. 2018].
- ÚP v Kolíně, 2011. Analýza vývoje na trhu práce 2010 v okrese Kolín. [Online] Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/kookres1210.pdf> [Přístup získán 15. 11. 2018].
- ÚP v Praze, 2017. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2016 a strategii APZ pro rok 2017. [Online] [Přístup získán 15. 1. 2018].
- ÚP v Prostějově, 2011. Zpráva o situaci na trhu práce za rok 2010. [Online] Dostupné na: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/kop/prostejov/statistiky_up/rocni_a_pololetni_zpravy/pvokres1210.pdf [Přístup získán 15. 11. 2018].
- ÚP v Příbrami, 2011. Analýza trhu práce v okrese za rok 2010. [Online] Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/pbokres1210.pdf> [Přístup získán 15. 11. 2018].
- ÚP v Rakovníku, 2011. Analýza trhu práce v okrese Rakovník za rok 2010. [Online] Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/raokres1210.pdf> [Přístup získán 15. 11. 2018].
- ÚP v Šumperku, 2011. Analýza trhu práce v okrese Šumperk za rok 2010. [Online] Dostupné na: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/olk/kop/sumperk/statistiky/analyza_trhu_prace_2010_su.pdf [Přístup získán 15. 11. 2018].
- ÚP v Hradci Králové, 2011. Analýza vývoje na trhu práce 2010. [Online] [Přístup získán 15. 1. 2018].
- ÚP v Jihočeském kraji, 2017. Zpráva o situaci na trhu práce v Jihočeském kraji, o realizaci APZ v roce 2016 a strategii APZ pro rok 2017. [Online] Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/statistiky/cbkraj2016.doc> [Přístup získán 15. 11. 2018].

ÚP v Karlovarském kraji, 2017. Analýza trhu práce za rok 2010. [Online] Dostupné na: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/statistiky/analyza_trhu_prace_v_karlovarskem_kraji_za_rok_2010.pdf [Přístup získán 15. 11. 2018].

ÚP v Královéhradeckém kraji, 2016. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2015 a strategie APZ pro rok 2016. [Online] Dostupné na: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/nezamestnanost_v_cislech/zpravy/hkkraj2015.pdf [Přístup získán 15. 11. 2018].

ÚP v Kutné Hoře, 2011. Analýza vývoje na trhu práce v okrese Kutná Hora za rok 2010. [Online] Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/khokres1210.pdf> [Přístup získán 15. 11. 2018].

ÚP v Mělníku, 2011. Roční zpráva o situaci na trhu práce v roce 2010 a výhled na I. pololetí roku 2011. [Online] Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/meokres1210.pdf> [Přístup získán 15. 11. 2018].

ÚP v Nymburku, 2011. Analýza vývoje na trhu práce za rok 2010. [Online] Dostupné na: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni/nbokres1210.pdf> [Přístup získán 15. 11. 2018].

ÚP v Plzni, 2011. Analýza vývoje na trhu práce za rok 2010. [Online] [Přístup získán 15. 1. 2018].

ÚVČR, 2017. Akční plán na podporu hospodářského růstu a zaměstnanosti ČR, aktualizace pro rok 2017 [Online] Dostupné na: <https://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/Akcni-plan-na-podporu-hospodarskeho-rustu-a-zamestnanosti-CR-aktualizace-pro-rok-2017.pdf> [Přístup získán 15. 11. 2018].

VÚPSV, 2015. Metodika „Nové postupy pro zpracování a využití databáze nezaměstnaných k hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti a dalších opatření k začlenění na trhu práce“. [Online] Dostupné na: https://www.mpsv.cz/files/clanky/23611/Nove_postupy_pro_zpracovani_a_vyuziti_databaze_nezamestnanych_....pdf [Přístup získán 15. 11. 2018].