



# **Dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost obec Obrnice**

**Závěrečná zpráva z výzkumu  
Tereza Mazáková  
2015**

## Obsah

|                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------|----|
| Základní údaje .....                                         | 3  |
| 1. Cíle výzkumu .....                                        | 3  |
| 2. Základní data – nezaměstnanost v regionu.....             | 3  |
| 3. Průběh výzkumu.....                                       | 4  |
| 4. Co si lidé myslí – ukázky z terénu.....                   | 5  |
| Obrnice .....                                                | 6  |
| 5. Obec Obrnice.....                                         | 6  |
| 6. Nezaměstnanost v obci.....                                | 7  |
| Dlouhodobá nezaměstnanost .....                              | 8  |
| 7. Pracovní trajektorie dlouhodobě nezaměstnaných .....      | 8  |
| Institucionální síť.....                                     | 15 |
| 8. Sociální služby.....                                      | 15 |
| 9. Úřad práce.....                                           | 17 |
| 10. Spolupráce ÚP – Sociální služby – Zaměstnavatel .....    | 17 |
| 11. Help Desk.....                                           | 18 |
| Hledání práce.....                                           | 19 |
| 12. Bariéry vstupu na volný pracovní trh .....               | 19 |
| 13. Možnosti pracovního uplatnění v obci .....               | 25 |
| 14. Motivace k práci.....                                    | 26 |
| 15. Jak se hledá práce .....                                 | 27 |
| 16. Dobrá práce a dovednosti nezaměstnaných.....             | 27 |
| Nezaměstnaní.....                                            | 28 |
| 17. Život na dávkách .....                                   | 28 |
| 18. Předsudky v zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných ..... | 30 |
| 19. Pohledem zaměstnavatele.....                             | 31 |
| Návrhy .....                                                 | 31 |

## **Základní údaje**

### **1. Cíle výzkumu**

Cílem výzkumu je analyzovat skupinu dlouhodobě nezaměstnaných obyvatel města a dosavadní činnost institucí v oblasti zaměstnanosti za účelem získání podkladů pro činnost místních institucí, zejména Obrnického centra sociálních služeb, a tvorbu projektových žádostí v Programovém období 2014 – 2020. Výzkum se pokouší o kvantifikaci skupiny a zachytí její nejčastější charakteristiky a důvody jejího vypadávání z legálního trhu práce. Cílovou skupinou výzkumu jsou všichni obyvatelé obce Obrnice, kteří jsou dlouhodobě (nebo opakovaně) nezaměstnaní, v evidenci i mimo evidenci Úřadu práce, ekonomicky neaktivní „v domácnosti“ apod. Základní témata zprávy z výzkumu jsou například pracovní trajektorie obyvatel obce, dovednosti občanů a možnosti jejich uplatnění na pracovním trhu. Dále také vztah s úřadem práce a dalšími institucemi a analýza bariér zapojení do zaměstnání. Závěrem jsou identifikovány funkční a nefunkční mechanismy v oblasti uplatňování na pracovním trhu a návrhy řešitele výzkumu pro danou oblast.

### **2. Základní data – nezaměstnanost v regionu**

Nezaměstnanost je v regionu důležitým sociálním problémem. Nejde o krátkodobý či nahodilý jev. Během posledních deseti let se okres Most v celorepublikových statistikách nezaměstnanosti objevuje pravidelně na předních místech. Míra nezaměstnanosti města Most se dlouhodobě drží na předních příčkách nezaměstnanosti v ČR.<sup>1</sup> Vysoká nezaměstnanost je důsledkem hromadného propouštění spojeného s postupným útlumem těžebního průmyslu a jeho restrukturalizací v průběhu 90. let. Propuštění zaměstnanci měli navíc kvalifikaci, kterou na daném území a ani v nejbližším okolí nemohli uplatnit. Ke konci 90. let došlo také v rámci privatizace těžkého průmyslu ke kvalitativním změnám v požadavcích na zaměstnance.<sup>2</sup> S nevyhovující vzdělanostní úrovní a nízkou kvalifikací místního práceschopného obyvatelstva

---

<sup>1</sup> Aktuálně se nezaměstnanost v Mostě pohybuje okolo 13 procent. Portál MPSV, 2014.

<sup>2</sup> Viz Most „DLOUHODOBÝ MONITORING SITUACE ROMSKÝCH LOKALIT – ČESKÉ LOKALITY“, Praha, prosinec 2009, str. 33

je následně spojena neschopnost přizpůsobit se měnícím podmínkám a požadavkům na trhu práce a následně se snižuje i atraktivita regionu pro potenciální investory.<sup>3</sup>

### 3. Průběh výzkumu

Výzkum probíhal od března do července 2015. Na počátku výzkumu jsem oslovila instituce, které pracují v obci, a poprosila jsem je o spolupráci. Nesetkala jsem se ani s jedním odmítnutím, všechny instituce obce ochotně spolupracovaly.

Poprosila jsem pracovníky institucí, zda by bylo možné požádat klienty o spolupráci, zprostředkování rozhovorů. Takto jsem mohla hovořit s těmi, kteří jsou již v kontaktu s institucemi, zejména centrem Sociálních služeb a s pracovníky v sociálních službách přímo pod radnicí obce. Aby nebyl vzorek respondentů zkreslen institucionálním rámcem, pokusila jsem se oslovovat obyvatele přímo tam, kde žijí, čili v ulicích města nebo v jejich bytech. Takto jsem mohla hovořit nejenom s klienty služeb, ale také s dalšími obyvateli mimo institucionální rámec.

Některé rozhovory se odehrávaly přímo v rodinách, jiné v Centru sociálních služeb, v Duhovce nebo v Nízkoprahovém klubu Vulkán. Velmi ochotně mi byla poskytnuta také provizorní kancelář v budově ICVY, což mi pomohlo zejména tehdy, pokud nebylo možné konverzovat přímo v ulicích či pokud jsem potřebovala na delší rozhovor klid uzavřené kanceláře. Kratší rozhovory proběhly přímo v ulicích obce. Na základě rozhovorů v různém prostředí jsem mohla oslovit širokou skupinu respondentů. Měla jsem možnost hovořit nejenom s nezaměstnanými, ale také s těmi, kteří již měli pracovní zkušenosti.

Strukturovaných rozhovorů na téma nezaměstnanost proběhlo 36 s řadovými obyvateli. Z nich 30 mělo zkušenost s dlouhodobou a opakovanou nezaměstnaností. 26 bylo aktuálně nezaměstnaných. V terénu proběhlo mnoho neformálních rozhovorů, které problematiku obohatily a pomáhají dokreslit celkový kontext.

15 rozhovorů proběhlo se zástupci institucí. Velmi ochotně na výzkumu spolupracovali pracovníci Úřadu práce Most, zaměstnanci obce a Střediska sociálních služeb, zaměstnanci Nízkoprahového klubu Vulkán a Duhovky. Na výzkumu se aktivně podíleli také pracující z VPP a zástupci vzdělávacích institucí. Ochotně na výzkumu spolupracovala také jedna větší firma jakožto zástupce zaměstnavatelů obce. Všem těmto respondentům patří poděkování.

Všichni respondenti na výzkumu spolupracovali dobrovolně.

---

<sup>3</sup> <http://nb.vse.cz/~LAPACEKM/Prace/1245/socialniexkluze.pdf>

Na začátek je důležité podotknout, že obec, pracovníci institucí i samotní občané již podnikli mnoho kroků, kterými se dopady sociálního vyloučení snaží mírnit, což se jim v mnoha ohledech daří. Patří se tedy poděkovat všem těm, kteří se problematice aktivně věnují a to i přesto, že se jedná o běh na dlouhou trať plný frustrací a neúspěchů.

#### 4. Co si lidé myslí – ukázky z terénu

*„Rozhodně se nevyplatí pracovat, to Vám můžeme říct na rovinu, to nemusíte dělat výzkum. Ten sociální systém je tak nastavený, že ta výše těch sociálních dávek je opravdu tak vysoká, že se to opravdu nevyplatí. Ono to záleží na počtu členů té rodiny a na nákladech na bydlení, ale pokud si vezmeme 5ti člennou rodinu, oni můžou dostat tak 25 000, když půjdete do práce a vezmete si, že je to v našem regionu, kde ty platy jsou opravdu velmi nízké a ten uchazeč o zaměstnání má třeba jenom dochozenou základní školu, tak ty nabídky, to se pohybuje na hranici minimální mzdy. Tak proč by ten člověk chodil do práce, když ty peníze dostane na dávkách bez práce?“ (Zaměstnankyně ÚP Most)*

*„Dělal jsem na pile, ale to skončilo s převratem... Pak jsem ještě dělal v kotelně rok. To ale taky skončilo a od té doby jsem doma, už 20 let. My máme jako rodina 20 000 a co to je na 10 lidí a 12 000 dáme za nájem. Nám vychází na osobu 2000 na měsíc. Plus ještě 1000 korun elektřina. Ale teď už čekáme na příspěvek na bydlení už dva měsíce, tak teď budu tím pádem muset platit dva měsíce v tomto měsíci, protože jsem neměl na zaplacení minulý měsíc. ...Hledám práci telefonicky. Můj švagr je úplně černej, ale má český jméno a tak ho hned vezmou po telefonu, pak tam přijde a řeknou mu, že ho nechcou, protože je černý jak Kubánek a to je vyučený zedník.“ (Dlouhodobě nezaměstnaný)*

*„Nezvládali jsme to placení, protože jsme na to neměli, protože jsme si museli všechno zařizovat kvůli tomu stěhování...Prostě na to nemáme. To máte 40 korun pro jednoho jízdenku, a kde máte svačinu, a když musí ještě zajet někam jinam, tak to máte dalších 20 korun a my jsme museli platit dvě děti na střední škole, tak to si vynásobte dvěma. A to máte každý den. Takže my jsme museli platit 80 korun každý den za dvě děti... Na měsíc to stojí 260 korun a my máme tři děti, a když na to nemáme, tak prostě nepůjdou do té školy. Jinak jsme už na té škole nemuseli nic platit - ty knížky, my jsme v hmotné nouzi, takže knížky jsme tam nemuseli platit. Obědy pak jsme museli platit, svačiny to jsme jim dávali. Na základce jsou ty*

*exkurze, plavání, když jsou do divadla, tak to všechno musíme zaplatit. Kdybych to nezaplatila, tak by je nevzali sebou. Taky pak to bylo oblečení, a když koupíte věci a pomůcky, tak pak zase nebude jídlo, všechny peníze dáváme do jídla., (Dlouhodobě nezaměstnaná)*

*„Ted’ mi dala seznam na pracáku a musím si na ty místa volat, ale kde na to mám vzít peníze na ty telefony? Nemohl jsem tam zavolat, když na ten telefon nemám peníze. Tak mi řekla, ať zaškrťám to, kde jsem volal, tak jsme ji to tady zaškrtnal a je to.“ (Dlouhodobě nezaměstnaný)*

## Obrnice

### 5. Obec Obrnice

Obrnice jsou obec, která se nachází v Ústeckém kraji. Obec leží asi 3,5 km východně od města Mostu. Spojení s Mostem zajišťují autobusové linky MHD. Obrnice byly plánovány jako středisková obec, což se projevilo v rozsáhlé výstavbě. V roce 1972 byla dokončena nová budova základní školy a o rok později začala výstavba panelového sídliště, zejména pro pracovníky okolních závodů. S ním se postupně budovaly mateřská škola, jesle, obchodní středisko Zlatník, zdravotní středisko, kino a restaurace. Původní vesnická zástavba byla zčásti vybourána a nahrazena novými panelovými objekty, dnes nazývanými Malé a Velké sídliště. V poválečných letech do obce a především do blízkého Mostu začali přicházet v rámci organizované migrace za prací Romové ze Slovenska, v průběhu let začaly být z Mostu a dalších vesnic zaniklých při těžbě Romové sestěhováváni do Obrnic. V 80. letech pak přišly do obce další rodiny ze Slovenska a z vnitrozemí ČR. V 90. letech nastal útlum těžebního průmyslu a jeho následná restrukturalizace a s tím související hromadné propouštění pracovníků. Vzhledem ke své nízké kvalifikaci i diskriminaci na trhu práce patřili romští obyvatelé obou sídlišť mezi první, jenž nezaměstnanost postihla. V této době zároveň byla omezena též v minulosti vybudovaná občanská vybavenost obce. Velký vliv na strukturální změnu skladby obyvatel měla i privatizace bytového fondu, kterou realizovala nejen obec Obrnice, ale i další významní vlastníci bytů. Velký počet bytů a bytových domů přešel do vlastnictví soukromých osob, čímž byl zahájen v obci aktivní trh s velmi levnými byty. Tyto byty vzhledem k nízkým cenám se staly zajímavým artiklem především pro realitní kanceláře, které zprostředkovávají prodej levných bytů nízkopříjmovým sociálně vyloučeným skupinám obyvatel. Vedení obce si uvědomuje závažnost situace a snaží se přistupovat k řešení výše uvedených jevů především cestou prevence. Z tohoto důvodu

navázala spolupráci s Agenturou pro sociální začleňování, začala e realizaci projektů a dalších aktivit. (Strategický plán sociálního začleňování, 2013)

## 6. Nezaměstnanost v obci

K lednu 2015 bylo v obci 2365 obyvatel. Aktuálně je v registru Úřadu práce celkem 269 uchazečů z Obrnic, z toho 204 má ukončené pouze základní vzdělání. Většina nezaměstnaných je v produktivním věku, mladších padesáti let. (ÚP Most, 2015).<sup>4</sup>

Celková míra nezaměstnanosti v obci se pohybuje okolo 22 %. Z tohoto počtu nezaměstnaných žije v prostředí sociálně vyloučených lokalit Malého a Velkého sídliště cca 85 % osob (Strategický plán sociálního začleňování, 2013). Specifickou podskupinu mladých nezaměstnaných tvoří náctiletí ve věku 15 – 18 let. Těchto je registrováno na Úřadu práce 13, z toho 6 mužů a 7 žen.

V tabulce nezaměstnanosti můžeme vidět strmý nárůst počtu nezaměstnaných v obci. Počet sankčně vyřazených uchazečů je aktuálně 11. „Tak ty Obrnice patří i s Bečovem k obcím, kde je dlouhodobě vysoká nezaměstnanost. Tam došlo k velkému nárůstu nezaměstnaných, když se tam prodávaly ty domy, tak tam došlo k rapidnímu navýšení nezaměstnanosti díky těm realitkám. No a teď bych řekla, že to tak stagnuje, že se to tak stabilně drží ta nezaměstnanost. Oni se tam o to starají a snaží se tam něco pro ty lidi dělat, aby je zaměstnali. Paní Miklošová je velice dobrá starostka, velice akční, takže tam jde vidět, že se ta obec snaží. Tam to funguje dobře, to je určitě posun dobrým směrem.“ (Zaměstnankyně ÚP)

| Obec Obrnice      |                 |      |      |                    |     |             |              |               |               |               |
|-------------------|-----------------|------|------|--------------------|-----|-------------|--------------|---------------|---------------|---------------|
|                   | Uchazeči celkem | Muži | Ženy | Evid. nad 5 měsíců | ZŠ  | ÚSO-vyučeni | ÚSO-maturita | Věk do 25 let | Věk 26-45 let | Věk 46-66 let |
| 2015 <sup>5</sup> | 269             | 145  | 124  | 197                | 204 | 58          | 7            | 46            | 156           | 67            |
| 2014              | 198             | 104  | 94   | 143                | 158 | 37          | 3            | 25            | 114           | 59            |
| 2013              | 122             | 64   | 58   | 97                 | 98  | 24          | 0            | 13            | 70            | 39            |
| 2012              | 79              | 35   | 44   | 63                 | 61  | 18          | 0            | 6             | 48            | 25            |

<sup>4</sup> Počet sankčně vyřazených je k 30. 4. 2015: 11 uchazečů.

<sup>5</sup> K 30. 4. 2015.

|      |    |    |    |    |    |    |   |   |    |    |
|------|----|----|----|----|----|----|---|---|----|----|
| 2011 | 57 | 27 | 30 | 44 | 47 | 10 | 0 | 3 | 33 | 21 |
|------|----|----|----|----|----|----|---|---|----|----|

## Dlouhodobá nezaměstnanost

### 7. Pracovní trajektorie dlouhodobě nezaměstnaných

Pracovní trajektorie obrnických lze schematicky rozdělit do několika základních typů.

#### ●●●Zcela bez pracovních zkušeností

●Jedná se zejména o ženy, které dlouhodobě zůstávají doma a pečují děti a mladé dospělé. Tyto ženy často nehovoří o etapách nezaměstnanosti, ale o dlouhé mateřské: „*byla jsem celý život na mateřské*“.

●**Matky** menších dětí nemohou a nechtějí pracovat na směny, kdy je pracovní den u malých dětí limitován dobou otevření mateřské školky (do 16 hodin odpoledne). Vzhledem k platové politice regionu je téměř nemyslitelná představa zkrácených úvazků – nekvalifikovaná pracovní síla se dostane plat 5 000 korun, což nevyváží náklady spojené se zaměstnáním (MHD, vstávání, zajištění hlídání dětí atd.). Zkrácený úvazek by tedy znamenal enormní zátěž v poměru k tomu, co si je takto žena schopna vydělat. Možnost zkrácených úvazků je všem natolik vzdálená, že téma dokonce ani nikdo při rozhovorech sám od sebe nezmiňoval.

●**Po ZŠ rovnou na ÚP.** Zcela bez pracovních zkušeností jsou i dospívající, kteří se na ÚP dostanou poté, co přeruší své vzdělávání na střední škole. Zaměstnání těchto lidí je problematické už z hlediska legislativy, kdy zaměstnat nezletilého je pro zaměstnavatele problematické a zaměstnavatel by tak byl v mnoha ohledech omezen. Tito mladí jsou doma a většinou pomáhají v domácnosti nebo se jen tak „poflakují“, tráví čas u PC apod. Jsou zcela bez pracovních návyků, zkušeností, nemají moc pracovních dovedností a jsou limitováni věkem, čili šance na jejich zaměstnání je téměř nulová. Šance se moc nezvyšuje ani po dovršení věku 18 let, protože to základní zůstává nezměněno. Stále mají pouze základní vzdělání a stále jsou bez jakékoliv pracovní zkušenosti.

●Mladí dospělí s dokončenou základní docházkou jsou často zcela závislí na finanční pomoci od rodičů, často spolu s nimi bydlí ve společné domácnosti, většinou do doby založení vlastní rodiny. Dívky pak přechází na mateřskou dovolenou, mladý otec se snaží hledat zaměstnání a naráží na problémy, jakými jsou již zmiňovaný nedostatek praxe a nedokončené vzdělání.

- Tyto skupiny jsou k hledání práce různě motivované. Matky malých dětí k práci motivované nejsou, jelikož se starají často o více dětí, což naplňuje jejich veškerý čas. Na práci tak není prostor, mnohé si práci proto aktivně nehledají.
- Matky, zejména ty s menším počtem dětí, matky starších dětí a samoživitelky hovoří o velké motivaci a chuti k práci, na druhou stranu o frustraci plynoucí z nemožnosti najít si stabilní zaměstnání. Tyto ženy shodně hovořily o problémech s financemi, nemožnosti ušetřit si peníze, žít z měsíce na měsíc a nespokojenosti s životem bez práce. K práci jsou velmi motivované.
- Mladí dospělí se hodně odkazují na ÚP a na to, že „tam něco řeší“. Z rozhovorů však neplynul přínos této spolupráce, která je v malém rozsahu (schůzky cca jednou za měsíc i méně často). Zdá se, že dospívající, s kterými jsem mohla mluvit, si většinou sami práci aktivně nehledají. Někteří si pohrávají s myšlenkou návratu do školy. U těchto dětí jsem zaznamenávala nespokojenost s tímto stylem života, což vytváří pozitivní prostor pro možnost intervence a případné změny.
- Mladí dospělí často pomáhají v domácnosti (jedná-li se o dívky), chlapci zejména v pozdějším věku přechází na brigádnické smlouvy při zachování registrace na ÚP. Často u této skupiny probíhají rekvalifikace.
- Pro muže středního věku a muže starší jsou typické spíše trajektorie zmíněné dále v textu.

### ●●●Registrace na ÚP a brigádnické smlouvy nebo práce „na černo“

*„Nepomáhá nám ani institut nekolidujícího zaměstnání. To je, že naši uchazeči si můžou při evidenci přivydělat až 4600 korun, čili polovinu minimální mzdy. Oficiálně nám to nahlásí, mají to na rok. Každý měsíc doloží výplatní pásku na 4000 korun, a když tam přijde oblastní inspektorát, tak oficiálně tam ten člověk být může a oni si vedou dvojí účetnictví, dvojí docházku, takže to mají udělané tak, aby jim to vyšlo. Takže to je nabílení práce na černo. Ten institut vznikl proto, aby si je zaměstnavatel mohl odzkoušet před tím, než je zaměstná, ale evidentně to absolutně takto nefunguje, zneužívá se to k naprosto něčemu jinému. Často jsou na nekolidujícím zaměstnání dva, tři roky. Prostě proto není politická vůle to změnit. Těch nekolidujících zaměstnání může být třetina, možná i víc z toho celkového počtu... Čili se dá říct, že minimálně ta jedna třetina, co je na ÚP, tak vlastně pracuje oficiálně, možná i víc než třetina z toho celkového počtu. Plus další skupina pracuje na černo, takže se blížíme klidně k tomu, že polovina těch registrovaných v podstatě minimálně nějak pracuje. Teď jsme tady měli kontrolu v jedné společnosti a tam zpětně bylo zjištěno, že měli ty přivýdělky na*

*černo, bylo to za rok 2014 a tam to bylo ve velkém množství a samozřejmě na to doplatili lidi, protože to nenahlásili a musí zpětně dopláct pojištění. Vrací veškeré dávky, podporu v nezaměstnanosti taky musí vrátit zpětně.“ (Zaměstnankyně ÚP)*

- Do této skupiny patří registrovaní na ÚP s příležitostnými brigádami, které legálně umožňují zůstat na úřadě - výdělek oficiálně nepřekračuje limit stanovený zákonem. Často je brigádnická smlouva vystavena na menší rozsah práce, než jakou pracovník vykonává, čili se z vztahu brigádnického stává práce na černo.

- Tito lidé na rozdíl od první skupiny často v minulosti několik let pracovali, mají tedy bohatší pracovní zkušenosti. Jedná se zejména o lidi ve středním věku, s vlastní rodinou.

- Informace podávané respondenty v oblasti nelegální práce byly různé, jelikož se jedná o citlivé téma. Podle některých pracují na černo „všichni“, podle jiných je naopak problematické najít i práci nelegální. Všichni se však shodují, že práce na černo s sebou nese mnohá rizika. V první řadě měla většina respondentů z řad mužů zkušenosti s tím, že jim zaměstnavatel práci bez kontraktu nevyplatil. Dalším úskalím je nestabilita a nejistota. Většina z dotazovaných má z práce na černo strach. Mnozí z nich mají zprostředkované zkušenosti s tím, že se nelegální činnost odhalí a dotyčný pak musel dávky v nezaměstnanosti zpětně vracet. Práce na černo není brána na lehkou váhu.

- Zkušenosti z drobných manuálně zaměřených brigád, zejména těch sezónních, mohou nabídnout téměř všichni nezaměstnaní muži. Často za sebou mají několik rekvalifikačních kurzů, mají zkušenosti z VPP. Mnozí z nich mají v životopisech několik zkušeností z práce na HPP, která však netrvala příliš dlouho. Většinou mají dokončené základní vzdělání. „*Bourací, kopáčské práce, zámková dlažba, omítání a takové věci. To bylo třeba na měsíc, na dva, na půl roku. Ale to bylo vždycky na zavolání na pár dnů nepravdělně. Jojo, to mi volají furt, ale ted' není nic, protože se čeká, až bude tepleji. To není na černo, to je brigádnická smlouva. Á musím odevzdávat na pracák třeba, jak dlouho tam jsem a tak. To je všechno brigádnická smlouva na zavolání. Vždycky nám dají smlouvy na dva dny. Už po tom jde hodně sociálka.*“ (Nezaměstnaný více než 15 let, ZŠ)

### ●●●Čekatelé na granty z EU či jinak dotovaná pracovní místa

- Jedná se o lidi v produktivním věku, kteří za sebou mají zpravidla několik rekvalifikací, motivačních kurzů a tzv. dobře spolupracují s úřadem práce i dalšími institucemi. Umí dobře komunikovat, umí se lépe prezentovat než předchozí skupiny. Jedná se většinou o ženy.

- Tito lidé jsou dlouhodobě nezaměstnaní, většinou nemají odpracováno více než 5 let. Epizody na ÚP jsou přerušeny maximálně ročními smlouvami, kdy jsou zařazení do

některého z projektů EU, či zaměstnání na tzv. dotované místo. Tito lidé už často nehovoří o hledání práce, ale čekají „až bude další projekt“, jelikož se může jednat o to jediné, s čím mají za dlouhá léta zkušenost, že to funguje.

- U těchto lidí je patrný neustálý stres, jelikož je doba zaměstnání omezena na maximálně jeden rok. Tento rok vítají, na druhou stranu hovoří o tom, že kdyby se jednalo o smlouvy na delší časové období, bylo by možné lépe hospodařit s penězi, více ušetřit atd.

- Ani na těchto pozicích nejsou příliš vysoké platy. *„Já jsem na tom byla asi o 2000 víc, když jsem pracovala, stejně to musela dorovnávat sociálka ten příjem, takže stejně i když jsem pracovala v kanceláři, tak mi to dorovnávala sociálka.“ (Nezaměstnaná, vyučená)*

- Na rozdíl od těch, co pracují pouze jako VPP, mají většinou „čekatelé na granty“ dokončené vzdělání výučním listem, jsou administrativně schopnější, lépe se orientují v systému hledání práce, stále aktivně práci hledají, často mají vyšší pracovní nároky – vyplývající z pracovních zkušeností i dokončeného vzdělání. Lidé z této skupiny hovoří o pracovní náplni – mají preference, co do obsahu pracovní činnosti.

- Mohou nabídnout několik rekvalifikačních kurzů, které většinou nevyužili, v minulosti na grantových pozicích vykonávali různé spektrum úkonů (od kancelářských, přes manuální až po sociálně zaměřené pozice). Jsou k práci motivováni a za práci jsou vděční. Nemají většinou maturitu.

- Je zajímavé, že i tato skupina se nejčastěji o práci dovídá „přes známé“ či jinak osobně laděné kontakty.

- Náplň dotovaného zaměstnání, dané pozice často nekoresponduje s tím, na co mají uchazeči o tyto pozice kvalifikační předpoklady. Tento postup má jak svá pozitiva, tak negativa. Na jednu stranu je dána uchazeči neuvěřitelná možnost (např. poskytne se administrativní pozice někomu bez zkušeností a bez kvalifikace) kariérního postupu, daná osoba má velmi dobrou zkušenost, kterou si může napsat do životopisu atd. Pozice by možná zůstala neobsazená, měl-li by se najít uchazeč s adekvátní kvalifikací. Na druhou stranu má daná pracovnice vzhledem k pozici velmi nízký plat (okolí se diví, že administrativní pracovník musí být stále dofinancován ze sociálních dávek – opět důkaz pro veřejnost, že pracovat se nevyplatí), lidé mohou začít věřit tomu, že systém vzdělávání opravdu není až tak důležitý, důležité jsou ony známosti a vystupování, na základě kterých si dotyčný uchazeč našel práci, která zcela nekoresponduje s jeho zkušenostmi a kvalifikací.

● Je patrné, že na volném pracovním trhu by někteří uchazeči nedostali takto „dobrá“ místa.<sup>6</sup> Celkově se však jedná v rámci individuálních pracovních trajektorií o pozitiva. V nejednom případě zlepšilo dotované místo kvalitu života několika lidem nebo motivovalo k dalšímu vzdělávání. Potvrzuje se zde, že dlouhodobě nezaměstnaní i s nízkou kvalifikací jsou mnohdy schopni vykonávat i zodpovědnější práce bez výraznějších obtíží. Ale měla by být na místě jistá obezřetnost, aby nedocházelo k absurdnímu uplatňování uchazečů za každou cenu a nevysílal se tak veřejnosti signál, že studovat nemá cenu a je lepší čekat na dotovanou pozici, u které kvalifikace často nehraje roli. V terénu jsem však bohužel nezaznamenala případ, že by někdo z dotovaného zaměstnání plynule přešel na HPP.

### ●●● Veřejně prospěšné práce (VPP)

● Nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce. VPP jsou časově omezené pracovní příležitosti, které po dohodě s Úřadem práce vytváří zaměstnavatel. Spočívají v činnostech ve prospěch obce, státu nebo jiné veřejně prospěšné instituce. Jejich cílem je umožnit uchazečům o zaměstnání obtížně umísitelným na trhu práce pracovat v době, kdy nemohou najít standardní práci. Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím úřadů práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti na tyto pracovní příležitosti poskytuje příspěvky. Snižuje se tak nezaměstnanost, zvyšují se příjmy uchazečů o zaměstnání a zvyšuje se i jejich šance najít nové uplatnění na trhu práce, protože jsou aktivní a neztrácejí pracovní návyky. Obce a další instituce tímto způsobem získávají nejen finanční podporu od státu, ale i pracovníky na různorodé práce obce. Například na údržbu a úklid veřejných prostranství, komunikací, veřejných budov a podobně.

● K měsíci květnu 2015 je v Obrnicích zaměstnáno na VPP 42 osob.

● Rozdíl v příjmech mezi VPP a pobytem na ÚP a na sociálních dávkách není velký, přesto lidé pracovat pro obec chtějí.

● Za hlavní pozitivum VPP v Obrnicích lidé považují to, že je to přímo ve městě, většinou vyhovuje náplň práce. Dlouhodobě nezaměstnaní si pochvalují možnost být mezi lidmi a mít určitou náplň dne. Mnozí vítají vytrhnutí ze stereotypu života v nezaměstnanosti. Obecně si práci pro město lidé velmi pochvalují.

● VPP by mělo v praxi sloužit jako jakési tréninkové místo pro dlouhodobě nezaměstnané. V ideálním případě by klient měl plynule přejít z VPP na volný pracovní trh. To se ještě v Obrnicích nestalo, minimálně nejsou takové případy známy. „*Ted' jsme tu měli jednu firmu*

---

<sup>6</sup> Zde jsem se rozhodla neuvádět příklady, jelikož by bylo velmi jednoduché odhalit identity respondentů vzhledem k velikosti města.

*tady vedle, tak ti potřebovali kopáče. No, ale neměl nikdo zájem, nevím proč. To jsou severočeské kanalizace, ale zatím se nikdo neozval, že by tam chtěl pracovat, nevím, kolik lidí chtěli, jen se ptali, jestli by někdo neměl zájem. To se stalo poprvé, že nás někdo takto oslovil.“ (Zaměstnanec Obce)* Citace ukazuje to, že přechod na volný pracovní trh není běžnou praxí, že není navázána spolupráce s firmami, do kterých by zaměstnanci VPP mohli plynule přecházet, a také není aktivně podporován přechod na volný trh práce, pokud už se tato příležitost naskytne. Informace byla pouze předána aktuálním zaměstnancům bez intenzivnější podpory či motivace k přechodu na volný pracovní trh, což by bylo na místě. Uchazeči na druhou stranu sami naopak preferují stabilitu a znalost pracovního prostředí u VPP, a pokud „nemusí“, rádi u VPP zůstávají.

- Tito lidé mají dokončené pouze základní vzdělání, což je velmi limituje v dalším hledání zaměstnání. Mnohdy je to pro daného zaměstnance první pracovní zkušenost. Jsou k práci motivováni, mohou vykonávat různé manuální práce, někteří z nich mají různé rekvalifikace, které by se mohly dále využívat na volném pracovním trhu (práce s nářadím, VZV aj.). Jedná se zejména o dovednosti k vykonávání sezónních prací, což znemožňuje práci dlouhodobou na HPP. *„Ale opravdu si nemůžu na nic stěžovat. Udělají, co řeknu, když je požádám, aby tu naklusali v sobotu v sedm ráno, tak já je tu pak opravdu mám. ...Tady se vymýšlí furt nějaké projekty, ale kdyby těm obcím dali přímo ty peníze, tak by to bylo podle mě mnohem lepší. Většina z těch nových je nezaměstnaných dlouhodobě. Je to dobrý, že si navyknout dělat. Bylo by fajn, kdyby byli vyučení a mohli by dělat v tom svém oboru, ale vyučeného jsem tu měl myslím jednou.“ (Pracovník obce)*

- Aktuálně vede VPP velmi schopný pracovník, který má u všech respondentů výraznou autoritu. Lidé ho respektují, vnímají jako osobu spravedlivou a díky tomu nejsou na tomto pracovišti žádné větší problémy. Ba naopak, daný pracovník má schopnosti velmi dobře adaptovat do pracovního režimu i ty osoby, které jsou zcela bez pracovních zkušeností a návyků.

- Mnozí z pracovníků se na pozici vrací opakovaně a vnímají tuto pozici jako svého druhu stabilní zaměstnání – přes nejistotu s touto prací více méně počítají. Jedná se o poměrně dobře fungující systém z hlediska organizace práce (tito zaškolení pracovníci již vědí, co mají dělat, je na ně spolehnouti), ale bohužel to jde proti smyslu tréninkového pracovního místa.

### ●●●Nezaměstnaní po propuštění z práce

- Do zaměstnanosti mnoha respondentů zasahují vnější vlivy, jako jsou strukturální změny v regionu či prosperita firem, pro které pracují. Všichni z respondentů, kteří mají zkušenost

s prací, mají zkušenost s propuštěním ze zaměstnání kvůli ukončení provozu firem nebo společností, pro které pracovali. Tito lidé jsou dlouhodobě nezaměstnaní, ale mají odpracováno i deset a více let. Často se jedná o obyvatele starších 50 let (ale ne výhradně tyto). Zkušenost s propouštěním mají jak lidé s ukončeným základním vzděláním, tak mnozí vyučení a středoškoláci.

- Nezaměstnaní starší 50 let mívají zdravotní komplikace, které je limitují na pracovním trhu, jelikož se jedná zejména o manuálně pracující.

- To, že tito lidé pracovat chtěli a chtějí, dokresluje například to, že jsou ochotni za prací cestovat i do zahraničí. Zkušenost s migrací do Anglie má v Obrnicích mnoho rodin. Všichni otcové od rodin byli ve VB zaměstnaní a s hledáním práce tam neměli problém. Většinou se jednalo o manuální pomocné práce (opravy domů, rekonstrukce bytových jader apod.).

- Tito lidé mají již několik let odpracovaných a nejsou ochotni za minimální mzdu dojíždět do směnných provozů v okolí, jelikož se to pro rodinu finančně nevyplatí.

### ●●● Najdou zaměstnání, odejdou z Obrnic

- V terénu jsem narážela na případy osob, kteří odjíždí za prací. Nemusí se jednat přímo o migraci do zahraničí, která byla zejména v předchozích letech pro Obrnice poměrně typická, ale také o drobné přesuny v rámci regionu.

### ●●● Péče o sobu blízkou zdravotní omezení, invalidní důchody

- V Obrnicích žijí lidé, kteří pobírají invalidní důchod nebo pobírají příspěvek na péči o sobu blízkou. Statisticky nemohu posoudit, zda je těchto lidí v Obrnicích výrazně více než v jiných městech, ale v terénu jsem se s touto pracovní trajektorií setkávala poměrně často.

- Větší počet osob pečující o někoho z rodiny lze vysvětlit tím, že rodiny jsou větší, než je běžné. Čím větší je rodina, tím vyšší je pravděpodobnost, že se v ní najde někdo, kdo zvýšenou péči reálně potřebuje. Jednalo se zejména o péči o starší osoby a o handicapované děti. Všechny případy, které jsem v terénu zaznamenala, se jevily jako opodstatněné.

- Zaznamenala jsem několik případů, kdy se o děti starají prarodiče, kteří pobírají příspěvek na péči.<sup>7</sup>

- Mezi obyvateli Obrnic se vyskytují také zdravotní problémy limitující výkon práce. Jednalo se zejména o omezení vykonávat fyzicky náročnou práci, např. srdeční problémy

---

<sup>7</sup> V jednom případě se jednalo o neschopnost rodiče starat se o vlastní dítě, dítě tedy bylo svěřeno do péče prarodičům. V dalších případech jsem se na důvody nevyptávala, jelikož jsem cítila, že rodina se nechce o situaci bavit.

znemožňující práci na stavbách. Bohužel, zdravotní handicap u nízko kvalifikovaných osob často znamená jistotu nezaměstnanosti, jelikož tito lidé nesplňují nároky např. práce kancelářské. Většina z těch, kteří o zdravotních omezeních mluvili, ještě neměli vyřízený invalidní důchod, ale o této možnosti uvažují.

- Motivace k práci byla v této skupině různá. V některých případech byla evidentní rezignace na daný stav a vidina invalidního důchodu jako jediná přijatelná cesta, jiní respondenti se přes překážky snaží neustále práci hledat. U těch, kteří mají vyřízenou péči o osobu blízkou, se jedná o ekvivalent práce, tito lidé tedy práci jinou nehledají.

## Institucionální síť

### 8. Sociální služby

- V Obrnicích působí hned několik subjektů, které se zabývají pomocí při hledání práce. Jedná se zejména o Obrnické centrum sociálních služeb a o dva Terénní pracovníky obce kteří jsou k dispozici k drobnější administrativním úkonům, případně pomáhají začleňování nově přichozích občanů do obce – seznamují je s chodem obce a organizacemi, které mohou členové rodin navštívit. Hledáním práce se věnuje také NZDM.

- Obrnické centrum Sociálních služeb pomáhá různě, od tisknutí a sestavení životopisů přes hledání práce na internetu a oslovování zaměstnavatelů telefonicky až po pomoc se zprostředkování rekvalifikací. Velmi důležitá je práce v oblasti vyřizování dokumentů potřebných k získání sociálních dávek, což pomáhá mnohým rodinám v propadnutí do hlubší chudoby, což je výrazná pomoc nejen pro dospělé, ale také děti, které v těchto nízkopříjmových rodinách žijí. *„Pokud pobírají dávku v hmotné nouzi, tak každá žádost má svoje formuláře, plus pro každého člena domácnosti čestné prohlášení, potvrzení o příjmech. Takže když je to třeba 4 členná rodina, tak je to 25 formulářů na vypsání. Takže když to dáme dohromady i s kopiemi, tak je to třeba 25 listů, když si jdou poprvé žádat o dávku. Každý měsíc pak musí vystát frontu a doložit na úřad doklad o zaplacení, o zaplacení plynu, všechny ty výdaje za ten měsíc. Tam se čeká tak hodina, dvě, ale na ty státní dávky to je opravdu masakr (na bydlení). Je to strašidelný, jako mě už to nic nedělá, ale baví mě poslouchat ty názory těch druhých, je tam kravál, je tam povyk, jsou tam třeba i ty rodiny, který mají postižený děti, tak ty třeba musí brát sebou, je to opravdu masakr a někdo na to nemá, někdo to vzdá.“* (Pracovnice Centra sociálních služeb) Všichni tito pracovníci působili angažovaně, se zájmem o člověka a s chutí pomoci lidem, kteří jejich služby vyhledají.

● Obyvatelé Obrnic vědí, na koho se obrátit, kam mohou jít požádat o radu, otázkou je, jak angažovaní jsou dlouhodobě nezaměstnaní s opakovanou negativní zkušeností v oblasti hledání práce. Ti, zdá se, nevyužívají služeb centra tak často. Dobře informovaní jsou také do Obrnic nově příchozí rodiny, stejně jako pracovníci v sociálních službách a sociální pracovníci mají přehled o nově příchozích rodinách a jejich obtížích. *„Tak u nás především pomáháme s dávkama, kdy některý lidi si to opravdu nejsou schopni vyřídit. Jsou lidi který pracujou, spadnou do dluhové pasti, naberou si půjčky a najednou neví, neví ani, že si můžou vyřídit dávku na živobytí. Dostanou podporu v nezaměstnanosti a už nevědí, jak si to vyřídit. Nebudeme si nic nalhávat, ty úřady jsou takový, jaký jsou. Tam někdy přijedete a už si ani v osm hodin ráno nemůžete vymáčknout lístek. Tam je tak přeplněno, takže my se musíme vrátit z úřadu zpět s tím, že to zkusíme odpoledne nebo jezdíme takhle měsíc, kdy zkusíme, než na nás přijde řada. A když už pak máte ten lísteček, tak na úřadě čekáte 6 hodin, než se na Vás dostane řada (ÚP dávkový systém). To je opravdu masakr a je to opravdu psychicky náročný. Třeba třikrát v měsíci tam jedou, než to nakonec klapne a pak tam stejně ještě musíte čekat. Tyhle lidi, co opravdu neví, tak ti nás nejvíc potřebují, zaevidovat se, nahlásit na pojišťovnu, vybíhat další žádosti, toho člověka, když si vezmeme do služby, tak my musíme vystopovat, jak na tom je, jestli měl příjem ze zaměstnání, jestli je v evidenci a doložit spoustu formulářů, který ten úřad potřebuje. Protože se může stát, že vy tam jedete a oni Vám tu žádost ani nevezmou, protože tam něco chybí nebo je tam něco špatně vyplněné. Takže vy se musíte vrátit zpět a absolvovat to celé znovu.“* (Pracovnice centra sociálních služeb)

● Také zaměstnanci těchto institucí hovoří o náročnosti uplatnění uchazečů na volném pracovním trhu. Potýkají se s nižší angažovaností některých dlouhodobě nepracujících. Naráží na etnickou diskriminaci na pracovním trhu.

● Co považují za podstatné je angažovanost pracovníků obce, kterou reflektují mnozí občané. Pozitivně lidé hodnotí nejenom kroky, které dělá radnice obce, ale i další instituce, jako jsou například ony Sociální služby či Terénní pracovníci pracující přímo pod obcí.

● Služby mají úspěchy zejména s uplatnění klientů na dotovaných pozicích. Někdy se však daří uchazeče uplatnit také na volném pracovním trhu. Jedná se spíše o jednotlivce, ale na druhou stranu tyto úspěchy nejsou úplně marginální. Klient je každopádně na základě pomoci sociálních služeb „vyzbrojen“ kvalitně napsaným životopisem, případně z místa obtelefonovává potencionální zaměstnavatele.

## 9. Úřad práce

- „No, nevím no, teď to závisí na tom pracáku, tak nevím, jestli půjdu někam na školu, jestli mi třeba něco nenajdou na tom pracáku třeba. Ale asi ne, nikam mě nechtějí vzít. Jako já chci, ale oni se mě právě ptali, jestli bych si nechtěla udělat školu, ale zatím nic, tak já čekám na ně.“ A co by měli udělat na tom pracáku? „No, třeba mi najít práci nebo něco takovýho, já nevím.“ (18 let, 3 roky bez práce, ZŠ) Matka: „Já jsem se tam (do Centra sociálních služeb Obrnic) šla se zeptat, jestli tam nemají pro ni nějaký místo, ale nemají tam nic, tak nevím.“ (Nezaměstnaná, ZŠ)
- Někteří lidé si myslí, že ÚP by měl být institucí, která jim najde zaměstnání. Někteří lidé si pak stěžují, že nemohou práci najít, ale zcela evidentně práci nehledají efektivně, či vůbec, ale jednalo se spíše o výjimky.
- Z citace matky dané slečny je patrné nepochopení smyslu a účelu Sociálních služeb města, stejně jako neznalost vzdělávacího systému, kdy si matka myslela, že přímo v sociálních službách by dceru se základním vzděláním mohli zaměstnat.
- Z pohledu uchazečů se toho na ÚP moc neděje. Většina lidí „nosí na pracák razítka“. Někteří uchazeči mají zkušenost s tím, že ÚP předal kontakt na zaměstnavatele, který hledá pracovníky. Uchazeči ale ani na těchto pozicích neuspěli. Podle mnohých byla příčinou diskriminace, případně chybějící praxe. Většina uchazečů chodí na ÚP jednou za tři měsíce, vnímají to jako povinnost, kterou si musí splnit, ale která ve své podstatě nemá smysl.
- Přínos docházení na ÚP z rozhovorů s uchazeči o zaměstnání nebyl výrazně patrný. Při rozhovorech jsem nezaznamenala ani motivační prvek rozhovorů mezi pracovníkem a uchazečem o zaměstnání. Docházení na „pracák“ je tak vnímáno zejména jako formální nutnost. Hlavním viditelným přínosem jsou rekvalifikace, možnost jejich zprostředkování, ovšem na druhou stranu je v praxi uchazeči na volném trhu nezládají uplatnit. ÚP hraje aktivní roli při přechodu uchazeče na VPP či jiná dotovaná zaměstnání, zde funguje spolupráce mezi subjekty bez problémů.

## 10. Spolupráce ÚP – Sociální služby – Zaměstnavatel

- „Centrum sociálních služeb Obrnice, no tak pokud byli začlenění do nějakého projektu v rámci obce, tak my o těch lidech víme, oni nám dají tu informaci, že s nimi spolupracují. Takže ta spolupráce funguje bez problému, my to jenom vítáme tu spolupráci s nimi. Je to pro

*ně fajn, že mohou mít poradenství i v tom domácím prostředí, kde jsou si třeba i blíží, takže my ty aktivity vyloženě vítáme a dobře se s nimi vždy domlouváme, takže v tomto ohledu nemáme žádný problém.“ (Pracovnice ÚP Most)* Na komunikaci mezi institucemi si nestěžuje ani jedna ze stran, ani jedna ze stran nehovořila o omezeních vyplývajících ze zákona o ochraně osobních údajů, a to i po explicitním doptávání se. „*Nebráníme se jakékoli spolupráci včetně neziskového sektoru. Vždy záleží na oboustranné komunikaci a dohodě samozřejmě v souvislosti se zákonem 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.*“ (ÚP Most, mailová korespondence) „*Komunikace s ÚP je hodně dobrá, já doprovázím i lidi přímo na konzultace a docela dobře na to reaguje ten úřad. Oni se zeptají, jestli můžou komunikovat s náma a jestli mohou předávat informace a ten daný klient to musí odsouhlasit, s tím máme dobrou zkušenost. My máme tady taky klientův souhlas podepsaný. My od ÚP nepotřebujeme žádné data, to oni třeba mají kontakt na nás, že pokud by se klienta nedalo kontaktovat, tak můžou kontaktovat nás.*“ (Pracovnice sociálních služeb Obrnice)

● Zaměstnavatelé, stejně jako uchazeči o zaměstnání se potýkají se stejným problémem, kterým je to, že se přes ÚP nedaří hledat uchazeče/nedaří hledat zaměstnání. Příčiny zaměstnavatelé ale nevidí v komunikaci s úřadem, ale v tom, že neexistují technicky vzdělání uchazeči. Zaměstnanci příčiny vidí v nedostatku pracovních příležitostí, diskriminaci, nízké praxi a nízkém vzdělání. Uchazeči si nestěžují na špatnou komunikaci, ale na to, že jim ÚP nic nenašel. Pokud ano, byly to rekvalifikace, případně práce na dotovaném místě, ne na volném pracovním trhu.

## 11. Help Desk

● „*Helpdesk bylo vlastně pracoviště v rámci projektu Restart, který tady byl od roku 2010 do roku 2012 a to byl projekt zaměřený na podporu vzdělávání a zaměstnávání. Vstupovaly tam na základě spolupráce s ÚP, na základě nabídky ÚP se mohli do projektu zapojit, kdy oni prošli nejdříve takovým dotazováním a potom jsme jim nabízeli takové tři moduly, podle toho dotazování i podle toho, co poptávali. Měli tam možnost sestavit si CV, získat rekvalifikaci a ti nejúspěšnější potom měli možnost získat dotované místo a ti opravdu pak to dotované místo získali. No, ta nedotovaná místa, tak to se nedařilo, byli to lidi bez vzdělání nebo maminy, nebo starší.*“ (Pracovnice obce)

● Za celou dobu fungování Help Desku se nepodařilo žádného uchazeče umístit na volný pracovní trh. Pouze do VPP a do dotovaných míst.

- Podle pracovníků se osvědčené postupy práce v Help Desku přenesly do běžné praxe pracovníků Sociálních služeb města (psaní životopisů apod.) Roli Help desku tedy převzaly Sociální služby. V terénu jsem nezaznamenala poptávku po obnovení Help desku.

## Hledání práce

### 12. Bariéry vstupu na volný pracovní trh

#### ●●●Nízké platy v regionu: na dávkách jsou i ti, co pracují

*„Nelze říci, že se pracovnice úřadu práce potýkají s jinými problémy, které se odlišují od ostatních lokalit. Největším problémem, je nechů pracovat, protože se to nevyplatí, díky dávkám, které pobírají. Největší překážkou je výše vzdělání a i v této lokalitě převažuje základní vzdělání. Největší šanci na uplatnění na trhu práce má především kvalifikovaná pracovní síla. Klienti se základním vzděláním nemají prakticky jinou možnost, než nastoupit na veřejně prospěšné práce.“ (ÚP Most, mailová korespondence)*

- Otázkou je jednoznačně pragmatické hledisko, kdy společně posuzovaná rodina by v případě zaměstnání jednoho ze svých členů mohla přijít o podstatnou část sociálních dávek. Rodiny shodně tvrdí, že vzhledem k nízkým platům se nevyplatí, když začne pracovat jeden jejich člen. Rodině vznikají náklady spojené s prací (dojíždění, čas mimo rodinu, svačiny, ranní vstávání apod.), bez zjevného ekonomického prospěchu, jelikož se platy pohybují těsně nad hranicí minimální mzdy (zejména u nízké kvalifikovaných profesí). *„Já mám dvě děti už dospělé. Kluk se učil, holka taky chvíli, pak měli rekvalifikace, ale stejně nepracují. Oni jim nabízejí často takovou práci, že to není rentabilní. Oni jsou na podpoře a mají víc, než kdyby pracovali. Na podpoře on má, tak on má tři děti, tak má dejme tomu 18 000. On půjde do práce a bude tam mít třeba 8 – 9 000 a to by mu pak z té sociálky vzali, tak on by pak o tu sociálku přišel, tak on mi říkal, že tam nebude dělat za ty peníze, že by na tom byl ještě hůř...Tak zaplatí nájem 10 000 a 8 mají na život a to jim asi stačí.“ (Obyvatel obce, ZŠ, zaměstnaný)* Dokonce i mnozí z pracujících musí být dofinancovávána ze sociálních dávek, což je absurdní situace vyplývající z extrémně podhodnocených mezd.

- Podle šetření v terénu a na základě rozhovorů se zdá, že nejhůř jsou na tom finančně matky samoživitelky, které jsou na sociálních dávkách a mají již starší děti. Tyto matky jsou k práci enormně motivované, ale práci nemohly přesto najít na volném pracovním trhu. Matky jsou v časové pastí, jelikož nemohou pracovat na směny kvůli dětem, a zároveň nemají vysoký

příjem, jelikož se jedná o málo početnou domácnost. Dávky v hmotné nouzi jsou také nižší než příjmy z rodičovské nebo mateřské. Často mají tyto ženy výuční list - prodavačky, kuchařky – což jsou právě zaměstnání, které většinou nelze dělat pouze do brzkých odpoledních hodin. Navíc je péče o starší dítě finančně nákladné – děti si tak nemohou dovolit navštěvovat finančně náročnější kroužky atd.

### ●●●Brigádnické smlouvy a práce na černo

●Podstatné jsou alternativy oficiálního zaměstnání. V této oblasti jsou velkým tématem nelegální přivýdělnky či pololegálně využívané brigádnické smlouvy. Uchazeč si zvykne na to, že pracuje na brigádnickou smlouvu nebo pololegálně a situaci již nemění. Brigádnice smlouvy a práce na černo jsou překážkou vstupu na volný pracovní trh či na oficiální HPP, lépe řečeno jejich výhodnost pro zaměstnavatele je tou hlavní překážkou. Zaměstnavatelé tak využívají zoufalé situace uchazečů o zaměstnání, a dokonce z ní „těží“. Na druhou stranu, předložení uchazeči mohou práci na černo preferovat z důvodu hrozících exekucí.

●Další alternativou jsou práce v domácnosti, péče o rodinu, pokud se jedná o rodiny s více dětmi a dětmi malými, matky preferují zůstat v domácnosti. Frustrace pak přichází, až děti odrostou a matky se pokouší uplatnit, bez zkušenosti a bez vzdělání, na volném pracovním trhu.

### ●●●Vysoká nezaměstnanost v regionu a nízká kvalifikace

*„Musela jsem hledat, protože na ten pracák musíte donášet, že jste něco hledala, že jste nesešla jen doma. Někde to bylo, protože jsem Romka, ale většinou prostě měli plno nebo jsem taky nemohla dělat to, co neumím, takže mi někdy chyběla kvalifikace, protože já jsem vyšla ze 6tý třídy. Protože já jsem hlídala většinou děti, rodiče si nás nechávali doma pomáhat, takže ta škola nebyla tak, jak by to mělo být. Oni chodili do práce a pro ně bylo lepší, když ta 12ctiletá holka byla doma, pohlídala ty děti, uvařila. Ted' už to tak ale podle mě opravdu není. Ted' už je to mnohem lepší než to bylo...Hledala jsem přes známé, přes sociální pracovnice, které nám pomáhaly, ale nedařilo se nic sehnat, ani brigády. Říkám, já jsem fakt ráda, že jsem nastoupila na ty technické služby.“ (Dlouhodobě nezaměstnaní, zkušenost z VPP, ZŠ)*

●Na pracovních portálech je nabídka několika pozic pro Mostecko, kde požadují základní vzdělání, ale těchto inzerátů je minimum. Jedná se zejména o práce ve skladu, kde je nabízena možnost svozu z Mostecka. Konkurence je ale velká, jelikož je místo nabízeno také pro obyvatele Prahy. Dále jsou vyvěšené inzeráty na pomocné kuchařské síly, podmínkou je ale

výuční list. U obou těchto profesí je vyžadována praxe (dokonce jeden inzerát vysloveně zdůrazňuje, že se nemůže jednat o praxi v rámci školy), u skladníka dokonce znalost počítačového systému čili evidentně nutná pracovní zkušenost v dané oblasti. V oblasti pohostinství je často požadována znalost cizího jazyka. U obou poptávaných profesí se jedná o práci na směny spojenou s nutností dojíždět (v případě pozic skladníků se jedná o vzdálenější místa). U skladníků se musí i na pohovor dojet do Prahy. Každopádně přestože nějaké inzeráty jsou, není jich tolik, a všude je požadována praxe minimálně 2 roky v daném oboru. Většinu nabídek inzeruje ÚP.

- V regionu působí školy, které se věnují technickým oborům, nezdá se, že by se v poptávaných technických oblastech nedalo v regionu vzdělat, chybí ale studenti – není jich dostatek.<sup>8</sup> Jeden ze zaměstnavatelů v regionu se proto rozhodl oslovit přímo školu, kde se učí žáci poptávané profese. Tento zaměstnavatel aktuálně čeká na to, až mu letos v červnu složí někdo z učňů zkoušky a pak by ho rád zaměstnal.

- Technické obory nepatří k nejjednodušším. Pokud děti selhávají již na základní škole, jelikož nejsou dostatečně motivovány ke studiu a není jim poskytnuta ani náležitá institucionální podpora v tomto ohledu (vzdělávací plány, asistenti pedagoga), nebudou tyto děti schopny absolvovat ani náročnou technickou školu.

- Problematické jsou rekvalifikační typy Pracovník v sociálních službách, protože těch míst není v regionu tolik.

- Podle údajů ÚP v Mostě je nejvíce uchazečů o zaměstnání s dosaženým základním vzděláním. „*Poptávka po technických oborech je velká, ale to je celorepublikově: strojaři, klempíři, soustružníci, tesaři a tam je velká propast na trhu. Dnes už jsou ty rekvalifikační zkoušky poměrně těžké, jsou taky dražší a ty lidi se toho začínají trochu bát. Můžeme to hradit my ty náklady, pokud úspěšně absolvuje... Je teď problém v tom, že ty rekvalifikace nyní nejsou flexibilní, musí se vysoutěžit dodavatelé na jednotlivé části a to nás nyní hodně brzdí. Ten proces může trvat dva roky. Dnes frčí zvolené rekvalifikace: že si to zvolí sám nezaměstnaný a jde to do komise. Takto dokážeme reagovat pružněji. Ale on pak nedostává podporu při rekvalifikaci. Pokud úspěšně absolvuje rekvalifikaci, my mu to můžeme pak uhradit zpětně, pokud ji složí úspěšně. Ono to zvyšuje motivaci těch lidí, čili to většina udělá úspěšně.*“ (Zaměstnankyně ÚP) Na zvolené rekvalifikace, které se musí předem hradit z vlastních zdrojů, nemá většina ze sociálně vyloučených lokalit peníze.

<sup>8</sup> Více viz Mládež v obci Obrnice, Závěrečná zpráva z výzkumu, Mazáková, 2015.

- Ze strany zaměstnavatelů je největší zájem o vyučené uchazeče v technických oborech. Těch je nedostatek a na pracovním trhu vysloveně chybí, což potvrzují jak SŠ, tak ÚP i zaměstnavatelé, se kterými jsem mohla mluvit. V obci je nezaměstnáno několik vyučených lidí, jedná se zejména o prodavačky, číšnice nebo kuchařky, u kterých často péče o domácnost a děti koliduje s možností pracovat do pozdních hodin, což tato práce obnáší. Navíc se nejedná o velmi poptávané profese.

- Podle pracovníků Úřadu práce je poptávka ze strany zaměstnavatelů po zaměstnáních, na které lidé nesplňují profesní požadavky. V tomto ohledu dle slov uchazečů o práci, nepomáhají rekvalifikace, jelikož zaměstnavatelé vyžadují také praxi v oboru, případně je u požadovaných profesích nutné delší klasická školní příprava, rekvalifikace na dané pozice nestačí. „*Rekvalifikaci mám obkladač, zámečnick, počítače a vysokozdvizný vozík, ale nikdy jsem to nevyužil, protože všude chtějí alespoň dva roky praxe, takže ne, nevyužil jsem to nikdy.*“ (Vyučený, VPP) „*Velkým problémem je ale nejenom to vzdělání, ale i praxe. Oni jsou nejenom bez vzdělání, ale spousta z nich nemá ani žádnou praxi.*“ (Pracovnice ÚP)

### ●●●Skepse a frustrace

- Je spojená s celou řadou dalších faktorů, nejenom finančním podhodnocením mezd. Frustrace a skepse vyplývá ze samotného faktu obtížného hledání práce a z dlouhodobého stereotypu a stresu plynoucího ze života bez práce a z nízkého příjmu.

- U těch, kteří jsou nezaměstnaní již několik let, mnohdy i dekad je evidentní, že nadšení pro hledání práce pomine, jinak řečeno, že práci na základě opakované špatné zkušenosti intenzivně nehledají.

- Obecně lze ale konstatovat, že v Obrnicích není frustrace cítit na každém rohu. Mnohé rodiny jsou z frustrace a stereotypu vytáhnuty VPP, jiné rodiny pečují o malé děti. Některé rodiny mají zkušenost s dotovaným místem, jiné zase doufají, že na ně jednou na VPP dojde řada. Další zase čekají na sezónní práce, jelikož to je větší možnost přivýdělku na brigádnické smlouvy. Dokonce jsou v obci k vidění i dobrovolnické aktivity, kdy některé ženy po skončení dotovaného místa nadále vykonávají práci, kterou vykonávaly v minulosti, tentokrát však již bez finančního ohodnocení – což je na jednu stranu smutné, na stranu druhou to ženy baví a přináší jim to radost do života.

### ●●●Záznam v rejstříku trestů

- Se záznamem v trestním rejstříku je problém najít práci všude v ČR. Tento handicap na pracovním trhu je z hlediska možnosti získání trvalé pracovní smlouvy zcela nepřekročitelný i

v Obrnicích. Tento záznam v životopise je zcela jednoznačně diskriminační, i když zákonná povinnost čistého rejstříku je pouze u minima profesí, zaměstnavatelé se na TR ptají téměř vždy. Člověk se záznamem v rejstříku trestu je tímto systémem ve většině případech zcela odrovnán. Neziskové organizace s výmazem z RT pomáhají, ovšem na tento krok se musí relativně dlouho čekat – v tomto mezidobí však často dochází k opakování trestné činnosti z důvodu zajištění základních existenčních potřeb, čímž se výmaz opět odkládá.

### ●●●Umět se „prodat“, vědět „jak na to“

- Při rozhovorech jsem narážela na to, že respondenti se neumí moc dobře prezentovat.
- Uchazeči o zaměstnání nevyužívají všech dostupných možností, které by mohly zvýšit jejich konkurenceschopnost na pracovním trhu. Příkladem může být to, že za všechny roky, co VPP fungují, si nikdo nikdy nepřišel pro doporučení. Dalším příkladem může být ručně vyplněný životopis, který uchazeči nechávají na vrátnicích firem v regionu. Nejenom, že takovéto životopisy zapadnou v záplavě dalších ručně psaných životopisů, ale nejedná se ani o tu nejlepší zvolenou formu prezentace.
- Uchazečů o povolání se základním vzděláním je hodně, je tedy velká konkurence. Na druhou stranu se jedná o lidi, kteří často nemají dobré znalosti systému, a je tedy možné poměrně jednoduše vyniknout, pokud se motivovaného uchazeče o zaměstnání chopí motivovaný pracovník, který má přehled na trhu práce a tuší, co může uchazeče na pracovním trhu čekat. To se projevuje prakticky, kdy úspěšnost uchazečů o zaměstnání jde ruku v ruce s angažovaností a znalostmi daného pracovníka. Angažovaná pracovnice NZDM zcela bezděčně jmenovala příklady těch, kterým se podařilo prorazit na volný pracovní trh (za úspěch lze považovat již pozvání na ústní pohovor, ale zde se jednalo v některých případech i o nalezení místa). Jednalo se řádově o jednotlivce, ale vzhledem k náročnosti uplatnění uchazečů bez vzdělání na pracovním trhu se jedná o velké úspěchy zvláště pak, pokud zvážíme, že za dva roky fungování Help desku se to nepovedlo ani jednomu z účastníků programu. Na tomto příkladu je patrné, že stačí několik opravdu kvalifikovaných a angažovaných lidí, kteří jsou schopni ovlivnit situaci hned několika nezaměstnaných v obci.

### ●●●Exekuce – předsudky a nejasnosti, zadlužení vs. předlužení

- Na problematiku exekucí jsem se respondentů výzkumu explicitně dotazovala. Na základě rozhovorů se exekuce nejeví jako jednoznačná bariéra vstupu na pracovní trh. Většina ze zaměstnanců VPP je v exekučním řízení, ale jsou ochotni pracovat. Lidé v exekučním řízení běžně pracují také dle sociálních pracovníků obce.

- Podle pracovníků Sociálních služeb obce je ale nutné rozlišovat mezi zadlužením a předlužením. Zadlužení jsou ochotni pracovat i na trvalé pracovní smlouvy, zatímco u předlužených s mírou zadluženosti klesá motivace k práci na permanentní, legální smlouvu.
- Většina respondentů nemá jasno v tom, kolik peněz by jim, v případě nástupu do práce, po exekuci zbylo.
- Exekuce jsou tedy možná komplikace na cestě k zaměstnání, ne však nepřekonatelné překážka. Větší počet exekucí ovšem neznamená větší strhávání v platu, což nemusí být všem jasné. Větší počet exekucí tedy neznamená větší strhávání z platu, ale pouze delší dobu splácení. „Exekuce, to určitě taky hraje roli. Musím říct, že půjčky si opravdu lidi naberou na blbosti. Oni se nezadluží, ale předluží, nemají z čeho splácet. Na těch exekucích je problém uplatnit toho člověka na trhu práce a tito lidi opravdu pak nechtějí pracovat. Ty lidi, co pracují i s exekucemi, tak to jsou většinou ti, co mají pouze jednu, dvě exekuce. Ale mám tu třeba i pána, která pracuje a má šest exekucí, ale to je spíš výjimka.“ (Pracovnice obce)

### ●●●Péče o rodinu a děti

- Péče o rodinu a nutnost péče o děti může snižovat motivaci k hledání práce, jelikož je práce za těchto podmínek logicky nemyslitelná. Zejména v regionu, kde se vypracovat na zkrácený úvazek nevplatí vůbec, navíc zde nabídky zkrácených úvazků téměř neexistují. „Hlavní problém je to, že mám děti a nechci je nechat samotný. Ted' jsem měla možnost prodavačka/servírka, ale to bylo do sedmi hodin, tak jsem to odmítla. Chci pracovat jenom na ranní směny a nic není.... Ted' jsem byla asi na třech pohovorech, ale všude to byly ty směny, tak na tom to skončilo.“ (Vyučená, nezaměstnaná)

### ●●●Dojíždění

- Lidé preferují práci v obci, pokud by si mohli vybrat. Dojíždění působí jako jeden z faktorů, který snižuje motivaci vstupu na pracovní trh. Nikdy ale nestojí osamoceně. Lidé jsou ochotni do práce dojíždět, ale nesmí to být práce za minimální mzdu, na směny, kde je nutné vstávat v 5 hodin ráno, bez možnosti hlídání dětí, pokud mají stejné peníze na sociálních dávkách.
- Lidé jsou tedy ochotni za práci dojíždět, ale bylo by vhodné, aby bylo jejich úsilí odměněno. „Vemte si, že tady nemají práci a pak odjedou do Anglie a hned tam tu práci mají, takže si myslím, že je nesmysl, že nechtějí pracovat.“ (Zaměstnaný, vyučený) Většina z těch, kteří do Británie odcestovali, se na pracovním trhu uplatňovali lépe než v mosteckém regionu. Tento fakt dokládají nejenom ti, co mají s vycestováním přímou zkušenost, ale i mnozí z příbuzných

rodin, kteří v Obrnicích žijí. Samozřejmě zde byla vyšší motivace k práci v podobě výše příjmu za odvedenou práci.

### ●●●Zdravotní důvody

●Poměrně často jsem v terénu narážela na lidi, kteří nepracují ze zdravotních důvodů či minimálně hovoří o tom, že je zdravotní důvody v práci limitují. Ne všichni z těchto lidí mají invalidní důchod, ale někteří z nich zvažují podání žádosti. Nepracujících, kteří si stěžují na zdravotní omezení, je v Obrnicích patrně více, než bývá běžné. V této oblasti se může jednat o důsledky sociálního vyloučení, které se samozřejmě podepisují na všech aspektech lidského života, čili i na zdraví.

●Stres, špatná životospráva, málo finančních prostředků na kvalitní potraviny, bydlení v nedůstojných podmínkách, to vše zvyšuje pravděpodobnost onemocnění. Pokud je tedy v lokalitě více nemocných, tento fakt jednoduše může odrážet důsledky života v sociálně vyloučené lokalitě.

## 13. Možnosti pracovního uplatnění v obci

●Jedním z největších zaměstnavatelů je samotná obec Obrnice. V obci je aktuálně zaměstnáno 42 lidí na VPP, další 3 osoby v rámci SÚPM, dále obec zaměstnává dva domovníky/preventisty z programu MV ČR, dále má zaměstnány 4 asistenty prevence kriminality z programu MV ČR, 2 terénní pracovníky z programu Úřadu vlády ČR. Dále má obec příspěvkovou organizaci, která realizuje sociální služby, kde je aktuálně 13 pracovníků na HPP a 4 na DPP. Tento fakt odráží nejenom schopnost vedení obce, ale pomáhá vysvětlit to, proč si řadoví obyvatelé vedení obce chválí a mají k němu důvěru. Dále úřad zaměstnává vedení obce a nezbytné úřednictvo.

●Obec je subjektem, který zaměstnává nejvíce obyvatel s ukončeným základním vzděláním. Vzhledem k celkovému počtu nezaměstnaných a obyvatelů tak obec svou zaměstnaneckou politikou výrazně snižuje procento nezaměstnaných občanů a to i s ohledem na to, že v obci nevyučené populace neustále přibývá.

●V Obrnicích působí ještě jeden větší zaměstnavatel, zde je však možnost uplatnění pro obrnické, zejména ty s ukončeným základním zaměstnáním, malá. Další menší podniky se orientují na vyučené uchazeče, což je dáno zaměřením podniků a náplní práce. Za prací je

tedy nutné dojíždět do vzdálenějších měst, které se ale také potýkají s vysokou nezaměstnaností.

## 14. Motivace k práci

### ●●●Ochota pracovat pro Obec

*„Takže jsem poprvé teď pracovala pro to město po dvaceti letech. Bavilo mě to, proto bych se tam ráda i vrátila, ale bohužel je to teď bez šance. Bavilo mě to hodně, neměla jsem s tím problémy, pro mě to bylo fakt v pohodě, takový náboj do života zase. Já teď žiju jenom s dítětem, to chodilo do školy, já jsem byla sama doma a to vás nebaví.“ (20 let na „mateřské dovolené“, ZŠ)*

- Dalším „důkazem“ k ochotě pracovat je převis uchazečů o práci VPP obce. *„Já bych tady mohl mít z fleku zaměstnaných sto lidí, tolik se mi jich tu hlásí, ale bohužel to nejde.“ (Pracovník obce)* Zájem o VPP poukazuje na další důležité momenty, jako je ochota pracovat za minimální mzdu, a to i za předpokladu, že většina z nezaměstnaných je v exekčním řízení.
- Lidé u VPP, přestože jsou často nezaměstnaní dlouhodobě, nemají problém s tím se přizpůsobit pracovnímu režimu. Pracovníci tak zcela jednoznačně vyvrací klišé o tom, že dlouhodobě nezaměstnaní vykazují problémy související se ztrátou pracovních návyků. Tito zaměstnanci musí vstávat brzy, tak aby se do práce dostali již na sedmou hodinu, a velmi dobře to zvládají. Velkou roli zde hraje osobnost vedoucího prací, která budí přirozenou autoritu.
- Obecně většina uchazečů, se kterými jsem hovořila, k práci motivována byla. Zajisté se najdou i tací, co pracovat nechtějí a do jisté míry jim může vyhovovat pozice nezaměstnaného, ale v Obrnicích se nejednalo o převažující model. Většina lidí je se životem na dávkách nespokojená a chtěla by žít jinak.

### ●●●Faktory motivující k hledání práce

Při rozhovorech a v terénu jsem zaznamenala hlavně tyto opakující se motivy:

- Mzda. Možnost něco ušetřit.
- Struktura času – vybočení ze stereotypu, nudy.
- Být vzorem pro děti.
- Nezávislost na sociálním systému.

## 15. Jak se hledá práce

### ●●●Jednoznačně přes známé

●V toto ohledu mají nevýhodu rodiny, které se nově přistěhovaly, a kterým chybí stabilní sociální síť, a přehled o tom, na koho se obrátit. Na druhou stranu zde velmi dobře funguje jeden z pracovníků v sociálních službách, který intenzivně podchytává situaci téměř každé z rodiny, která do Obrnic přijde. Tento fakt jsem mohla v terénu několikrát pozorovat, kdy pracovník při obchůzce městem znal i nově příchozí rodiny a jejich životní příběhy těsně po příchodu do obce. Zde se opět ukazuje to, kolik práce mohou odvést angažovaní jednotlivci.

●Zcela všichni respondenti, dokonce i mnozí z pracujících, si myslí, že práci lze najít zejména přes známé. Je tedy možné hovořit o tom, že funguje jistá forma „garantování“ - zaručení se za člověka, která však běží mimo systém, instituce, neoficiálně a funguje. Zcela všichni z respondentů se shodli na tom, že o práci se dovídají hlavně od známých, což vnímají jako nejjistější zdroj informací. Stejně tak firmy hovoří o tom, že nejdříve hledají v rámci „vnitřních zdrojů“, čili přes „známé“.

●Někteří uchazeči se chodí do větších továren v regionu osobně informovat a nechávají na vrátnici rukou psané životopisy. Nesetkala jsme se s tím, že by někdo hledal přes tištěná periodika (Anonce apod.). Všichni respondenti hovořili o tom, že hledají přes internet, či mají tuto možnost k dispozici.

●Respondenti hovoří o tom, že někdy jim práci nabízí úřad práce. V terénu jsem však zaznamenala pouze neúspěšné žádosti. Většinou pracovníkům chybí náležitá kvalifikace, případně pracovní zkušenosti k tomu, aby bylo se uchazeč uplatnil i na ÚP doporučené pracovní pozici.

●Lze tedy uzavřít, že přestože můžeme vnímat, že práci hledají lidé klasickými metodami, stále nejvíce věří v doporučení svého okolí, což je nejvíce fungující systém hledání zaměstnání. *„No, vlastně o všem jsme se dověděla díky kamarádům, i o práci, kde jsem pracovala, tak i o programu Restart mi řekla kamarádka a ne na pracáku. Vlastně i o okamžité pomoci pro syna na zaplacení kroužku mi řekla kamarádka a ne na ÚP a tak jsem dva roky před tím musela žádat o pomoc se zaplacením kroužku vlastní rodiče.“* (Nezaměstnaná, Vyučená)

## 16. Dobrá práce a dovednosti nezaměstnaných

### ●●●Co je to dobrá práce?

- Hlavní motivací k práci je zcela u všech zlepšení finanční situace a získání stability v oblasti hospodaření s penězi. V obci se lidé v oblasti mzdy za vykonanou práci drží nízko, nemají velké požadavky na výši mzdy. *„Dobrý plat. To mi přijde jako nádhera to by bylo fajn mít přes těch deset, ale muselo by to být tady v Mostě, nechtěl bych nikam dojíždět, protože já nemám řidičák a za druhé někam jezdit: nikdo to neproplácí a z a třetí tady nemůžu nechat manželku, která bude každým dnem rodit. (Dlouhodobě nezaměstnaný, ZŠ) „Dobrý peníze za práci? No, mě by se třeba líbilo mít těch 15 000, to by bylo fajn. Ale říkám teď jsem spokojený tady, ta práce mě baví.“ (Pracovník VPP, ZŠ)*

- Dobrá práce je jakákoliv stabilní práce, kde zaměstnavatel vyplácá včas mzdu. Tato věta platí u většiny mužů se základním vzděláním.

- Zejména ženy s maturitou, a obzvláště ty, které mají zkušenosti s pozicí na dotovaném místě, případně si dodělávaly vzdělání v daném oboru, mají nároky, co se týče náplně práce. Na druhou stranu nikde mi toto nároky nepřišly jako „přemrštěné“.

- Někteří lidé z různých důvodů nechtějí pracovat na směny. Zde hraje roli dojíždění, kdy dojíždět například do vzdáleného provozu vyžaduje vstávat v opravdu brzkých hodinách a být celý den mimo rodinu za málo peněz. Na druhou stranu uchazeči vždy mluvili hypoteticky, je otázkou, kdyby jim někdo tuto práci opravdu nabídnul, zda by odmítli.

### ●●●Dovednosti nezaměstnaných

*„Nebylo to náročný chodit po těch osmi letech do práce, naopak byla to změna k lepšímu, jít mezi lidi, nebylo to náročné vůbec, ba naopak.“ (Nezaměstnaná, vyučená)*

- Všichni muži mají zkušenost s manuální a sezónní práci. Mohou nabídnout různé rekvalifikační kurzy, avšak často bez praxe. Mnohé ženy mají nejrůznější rekvalifikace, často se jedná o kurzy psaní na PC. Mnozí za sebou mají motivační kurzy a kurzy finanční gramotnosti pořádané ÚP. Většina uchazečů komentovala přínosnost a kvalitu těchto kurzů spíše vágně, bez konkrétních pozitiv. V terénu jsem nemluvila s nikým dlouhodobě nezaměstnaným bez rekvalifikace. Rekvalifikaci však ve většině případů nemohli zatím uplatnit.

## Nezaměstnaní

### 17. Život na dávkách

*„Jsme ti poddaní, jak se říká v té pohádce....“ (Vyučená, nezaměstnaná)*

### ●●●Finanční situace

*„Se říká, že když se berou ty dávky, tak mají plný koše, ale to tak není, oni když neuhradí jednou nájem, tak jim to pak zase můžou vzít z těch podpor. Jo, oni jdou nakupovat, když jim přijde podpora, to jo, to utratí na jídlo 3-4 000, ale mají to na celý měsíc. No a ten zbytek si nechají pro děti na školy a na ty běžný věci, ale to jim prostě nestačí.“ (Zaměstnaný, vyučený)*

●Podle všech respondentů, s kterými jsem mohla mluvit, není život na „dávkách“ nijak luxusní záležitostí. Většina rodin se potýká s finančními problémy, zejména tehdy, je-li nutné zaplatit něco nepředpokládaného. Respondenti žijí v skromných podmínkách, také z popisu toho, co a jak nakupují, bylo evidentní, že jsou zvyklí hospodařit s malým množstvím peněz.

●U mnoha obyvatel jsem zaznamenala velmi „skromné“ měřítko toho, co je a není málo peněz – v mnoha případech jsem si nebyla jistá tím, zda respondent mluví reálně nebo se jedná o vtip. Například tehdy, když respondenti hovořili o tom, že 10 000 korun považují za velmi slušný příjem, což bylo míněno reálně. V téměř žádné domácnosti jsem nezaznamenala prvky „luxusu“ nebo blahobytu na sociálních dávkách. Co jsem mohla v domácnostech pozorovat je, že se nízký příjem odráží např. na kvalitě jídla, některé děti byly hodně skromně oblečené apod.

●Emočněji nejnáročnější situaci jsem zažila v terénu, kdy se jedno z dětí dožadovalo jídla a jakmile zbystřilo pracovníka terénních sociálních služeb a zjistilo, že onen pracovník bude mít k dispozici jídlo z potravinové banky, dítě se od nás nehlo už ani na krok a čekalo nás před každým domem, který jsme navštívili. Jednalo se asi o sedmiletého chlapce, bylo dopoledne a dítě nebylo ve škole, protože rodina neměla na jízdenky. Podle pracovníků není takovýchto rodin ve městě tolik, ale i tak existují.

### ●●●Systém hospodaření s penězi

●Podle pracovníků některých institucí je hospodaření s penězi, přes veškeré absolvované kurzy finanční gramotnosti, stále problémem. Tento fakt komplikuje situaci například mateřské školce, která se musí potýkat s postupným a pozvolným vybírání peněz na jídlo dětí.

●Já jsem v terénu měla možnost zaznamenat finanční komplikace způsobené tím, že někomu nepřišla nebo se opozdila „dávka“. Jelikož tyto lidé nemají žádné úspory, stává se toto zpoždění dramatickou záležitostí, které může vést k zadlužení, nebo k tomu, že dítě není posláno do školy, protože nemá na svačinu či na zaplacení kuponu na MHD.

●Hospodaření žen v oblasti jídla a stravování na mne působilo velmi promyšleně, bez zbytečného plýtvání.

### ●●●Struktura času

*„Když chodí do práce tak je nějaký režim, práce je lepší, není to pořád dokola jako doma. Je to lepší.“ (Nezaměstnaná, Vyučená)*

●Náplň dne závisí na mnoha okolnostech a liší se u těch, co mají velkou rodinu a jsou s ní pravidelně v kontaktu, a u těch, co mají již odrostlé děti, které nepotřebují tolik péče. V mnoha případech jsou nepracující zaměstnanci chodem o domácnost a děti. Čas často tráví doma, pokud nejednou na návštěvu za příbuznými, lékaři nebo nenavštěvují ÚP či sociální služby. Komunikace s úřady zabere hodně času, viz citace výše.

●Rodiny si vypomáhají, například si mezi sebou upravují drobné nedostatky na bytech, případně něco přestavují, hlídají si navzájem děti apod. Hodně lidí postává venku v ulicích, baví se s dalšími obyvateli, kteří jsou aktuálně doma bez práce. Mladé lidi jsem často vídala venku, kdy kutili něco na autě, někteří mladí tráví svůj čas v NZDM, děti chodí do Duhovky. Někteří chodí na fotbal, děti si hrají na hřištích u školy.

●Přestože lidé stále něco dělají, pokud nepracují dlouho, stěžují si na rutinu a nudu.

●Někteří pracovníci institucí si stěžují na to, že rodiče, kteří jsou dlouhodobě doma, pozdě vstávají, což demotivuje ke vstávání studující, kteří se musí do školy vypravit sami. O jistém ztracení se v čase někteří z dlouhodobě nezaměstnaných hovořili, například jedna respondentka hovořila o situaci, kdy se nemohla zorientovat v tom, jaký den v týdnu je.

## 18. Předsudky v zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných

●Nikdo (zaměstnavatelé, nadřizení, uchazeči o zaměstnání) nemá negativní zkušenost se zaměstnáváním dříve dlouhodobě nezaměstnaných, ani uchazeči sami nemají problém s aklimatizací na pracovní prostředí, ranní vstávání apod.

●*“Víte co, záleží jaký ten člověk je. Když je třeba zklamanej, tak se mu třeba ani už nechce hledat, Já jsem tady měla opravdu takovou špatnou zkušenost, kdy jsem telefonovala s klientem, který hledal zaměstnání, do toho telefonu jsem řekla, že tady máme uživatele, že je opravdu schopnej, spolehlivej, že dáváme dobrý doporučení, má pracovní zkušenosti, ať mu dají šanci. Oni nám do toho telefonu řekli, že mají volno, že fajn, ať přijde. No, ten pán tam přišel a měla jsem od něho zpětnou vazbu, že ho nepřijali. Vzápětí, asi za dva dny jsem měla telefon, že jsem jim měla říct, že ten náš uživatel je Rom. Já jsem jim ale řekla, že v nabídce práce není napsáno, že nepřijímá Romy. Tak já už vím, že do Obi v Mostě už posílat lidi*

*nemám, byla to pozice skladníka do domácích potřeb. To byl opravdu extrém.“ (Pracovnice Sociálních služeb obce)*

## 19. Pohledem zaměstnavatele

● „Můžu říct, spolupráce s ÚP je taková, že nám vyjdou vstříc, zveřejní nám inzerát, ale nepodařilo se ještě nikdy, že by nám úřad práce sehnal zaměstnance... Nedokážu si to vysvětlit, asi prostě na ÚP nejsou vůbec žádní vzdělání lidí. My máme na ÚP vyvěšený od února inzerát (je konec května) a do dneška se nám na něho ozvali dva lidé, ale ti neměli potřebné vzdělání (obráběč kovů nebo nástrojař). My už jsme v současné době postoupili už tak daleko, že jsme oslovili učiliště ve Velebudicích, kde jsme zažádali o vyučeného kluka a čekáme teď do června, než se kluci vyučí a hned jim tu pozici budeme nabízet. Je to opravdu obrovský problém najít kvalifikovaného člověka. Ta apozice je prostě v současné době neobsaditelná.“ (Zaměstnavatel)

● Zaměstnavatelé potvrzovali, že nemají negativní zkušenost se zaměstnáváním dlouhodobě nezaměstnaných. Spokojenost se projevuje při zaměstnávání na tzv. dotovaných pozicích, kdy se jedná o dlouhodobě nezaměstnané, kteří svěřenou práci zvládají. Stejně jako zvládají práci lidé na VPP.

● Jeden zaměstnavatel prosazoval nápad, že by ÚP měly lépe spolupracovat se středními školami, aby středoškoláci mohli plynule obsazovat pracovní pozice, po kterých je poptávka.

● Zaměstnavatel, se kterým jsem mohla hovořit, vyzdvihoval možnost zaměstnávání lidí na základě doporučení. Místo institucionálního doporučení se však zdají být vyhovující doporučení od známých, či od stávajících kolegů.

## Návrhy

### ●●●Slepota vůči možnosti doplnit si vzdělání

I velmi mladí lidé v obci nevnímají, nevidí možnost doplnit si vzdělání v pozdějším věku, poté, co neuspěli při „prvním“ pokusu o dokončení vzdělání. Zde vidím velký prostor pro motivaci mladých lidí k doplnění si vzdělání v pozdějším věku.

### ●●●Častější kontakt mezi sociálními pracovníci a pracovníci ÚP

Aktuálně Sociální služby obce zvažují intenzivnější spolupráci s ÚP a diskutují formu této užší spolupráce. Zvažuje se např. mailová komunikace, či častější schůzky ohledně situace

daného klienta, jinak se klient dostane k nabídkám úřadu práce opravdu pouze jednou za 3 měsíce, což není efektivní.

### ●●●Vysvětlovat nevýhody dlouhodobého přistupování na brigádnické smlouvy a práci na černo

Bylo by dobré o situaci s lidmi intenzivně hovořit a „emancipovat“ je v oblasti přístupu k zaměstnavatelům. Aby lidé věděli, že mají svá práva a věděli kde a jak se jich dovolávat.

### ●●●Efektivita hledání práce

Dlouhodobě nezaměstnaným klesá „disciplína“ hledání práce, otázkou je často i její efektivita. Možná by pomohlo cílit specifické programy právě na tuto skupinu. Kde by mělo být uchazečům náležitě vysvětleno, jak a čím mohou konkurovat na pracovním trhu, přestože jejich výchozí podmínky nevypadají úplně slibně. Informovat o tom, že i dobře napsaný životopis nebo doporučení od VPP může jejich pracovní úspěchy zvýšit apod. Na tuto skupinu v minulosti cílily motivační kurzy, případně kurzy finanční gramotnosti. Na základě rozhovorů jsme však nezaznamenala větší úspěch těchto kurzů. Otázkou je tedy kvalita a efektivita takto poskytovaných kurzů. Rozhodně by však stálo za zvážení kurzy cílící na danou skupinu opakovat, ovšem v efektivnější formě (menší skupiny, prakticky orientované příklady, kontakt se zaměstnavateli apod.). Jedna uchazečka popisovala jeden z takovýchto kurzů jako „sezení u internetu“, což bych nepovažovala za velmi motivační, ani edukační. Dále jsme se v terénu setkala s tím, že bylo již od počátku kurzu domluveno, kdo získá dotované místo, a pro které z uchazečů se jedná pouze o absolvování „do počtu“. Takovéto kurzy bych označila za efektivně demotivační, podporující skepsi a frustraci.

### ●●●Jasnější vysvětlení postupu výběru zaměstnanců VPP

V obci panuje nejasnost ohledně systému výběru pracovníků do VPP, někteří vnímají to, že se do programu nemohou zapojit opakovaně jako nespravedlivé. Někteří žádali o vstup do VPP, ale žádosti nebylo vyhověno a oni nechápou, z jakého důvodu.

### ●●●Jasněji vysvětlovat principu tréninkového místa

Zaměstnanci VPP by měli místo chápat jako tréninkové a takto se s k němu vztahovat.

### ●●●Seznamy spolupracujících firem VPP, motivační pohovory s pracovníky

Pracovníci nevnímají svou pozici VPP jako dočasnou či jako tréninkovou. Nikdo z dotazovaných nevnímá VPP jako mezistupeň k přechodu na volný pracovní trh. Bylo by vhodné, aby s nimi někdo v této oblasti aktivně pracoval (povinné intenzivní hledání práce jako součást účasti na VPP, motivační pohovory apod.). Aktuálně zde takováto osoba chybí. Vedoucí VPP je člověk, který se věnuje spíše praktické stránce věci, průběhu a rozdělování práce, zaškolování pracovníků v nových dovednostech.

- Bylo by vhodné, aby daná kvalifikovaná osoba, která bude zaměstnance motivovat k hledání práce, zároveň znala pracovní příležitosti v obci i v regionu a postupně tak docházelo k vytipování spolupracujících organizací, do kterých by daní zaměstnanci mohli plynule přecházet.

### ●●● Ukazovat konkrétní příklady dobré praxe – jak si někdo našel zaměstnání

Lidé v obci vnímají masu neúspěšných žadatelů o pracovní místo, čili být na pracovním trhu neúspěšný, být nezaměstnaný se v obci stalo normou, což dokresluje např. to, že děti si hrají na sociálku, na úřad práce, místo toho, aby si hrály například na prodavače. Bylo by motivující, kdyby byly více vidět úspěchy v hledání práce, v složení výučního listu, dosažení maturity a bylo by pak možné tyto vzory následovat. Tato forma odměny, veřejné pochvaly v obci má smysl, jelikož si obyvatelé váží vedení města.

### ●●● Exekuce – informace - TR

Problematika exekucí je opravdu komplikovaná a je náročné systém pochopit i pro školené odborníky. Bylo by vhodné se v rámci poradenství zaměřit na zjednodušené, ale jasné, heslovité informace v oblasti exekucí. Jasněji vysvětlovat plusy i mínusy exekučního řízení, s důrazem na jeho pozitiva. Jednoduše vysvětlovat, kolik je možné z platu splácet, kolik z výplaty zůstane apod. Pokračovala bych v motivaci lidí k výmazu záznamu z rejstříku trestů, jak se tomu děje doposud v Centru sociálních služeb.

### ●●● Sociální podnik

Akteři v obci zvažují založení sociálního podniku jakožto dílčí řešení problému nezaměstnanosti. Tato úvaha je zajisté jednou z možností, jak situaci v oblasti nezaměstnanosti obce zlepšit, zároveň ukazuje na to, že obec se snaží využívat rozličných prvků aktivní politiky zaměstnanosti k zlepšení situace místních obyvatel.

- Drobné práce a údržbu v okolí domů si dělají lidé sami, případně mají možnosti si v rámci své sociální sítě sehnat někoho, kdo jim práci nárazově vykoná. Je otázkou, zda by se zde sociální podnik věnující se této oblasti mohl „uživit“.

- Lidem v obci chybí kavárna/cukrárna s drobným občerstvením, či dětským koutkem. Mnoho žen je vyučených v oboru kuchař/číšník, ty by pak mohly dál putovat na volný trh, jelikož práce v tomto oboru je poptávána – ženy by tak mohly získat chybějící praxi v kavárnictví. Lidem v obci chybí místo, kde by se mohli najíst: je zde cílová skupina zaměstnanců Obce či dalších firem v okolí, kteří by se teoreticky mohli stát zákazníky tohoto podniku.

Toto téma si však určitě zaslouží větší pozornost před případným otevřením sociálního podniku. V rámci výzkumu jsem se tématu mohla dotknout pouze okrajově.

**●●●Kontaktovat zaměstnavatele, kteří zaměstnávají opakovaně a dlouhodobě na brigádnické smlouvy**

Lze předpokládat, že právě tito zaměstnavatelé by mohli být ochotni slyšet na možnost dotovaných míst od ÚP či stát se mostem mezi ÚP a volným pracovním trhem, vzhledem k tomu, že právě toto jsou podniky, které pravděpodobně chtějí ušetřit. Již nyní navíc v těchto podnicích pracuje třetina nezaměstnaných.

**●●●Kvalifikace důležitá i na dotovaných místech**

Přestože je obtížné najít kvalifikovaný personál, bylo by dobré, aby i v rámci dotovaných pozic pracoval personál, který splňuje základní kvalifikační předpoklady pro danou pozici, aby nedocházelo k vysílání informace k řadám nezaměstnaných, že na kvalifikaci vůbec nezáleží.

**●●●Efektivnější volba studia po základní škole**

Bylo by vhodné, aby studenti při volbě oboru reflektovali poptávku a realitu na trhu práce, k čemuž by měla být věnována náležitá pozornost v rámci kariérního poradenství na ZŠ Obrnice<sup>9</sup>.

**●●●Platová politika obce**

Platy v regionu jsou velmi poddimenzované. Motivační by bylo, aby zaměstnanci byli lépe finančně ohodnocováni tam, kde je to možné ovlivnit přímo obcí Obrnice jakožto jedním ze zaměstnavatelů.

**●●●Dávkový systém a systém rekvalifikací**

●Určitě by byly vhodné změny týkající se nastavení celorepublikové sociální a zaměstnanecké politiky, kdy dávkový systém je z hlediska motivace uchazečů o zaměstnání minimálně motivující – jak k hledání práce, tak k zvyšování si kvalifikace. Úskalí systému se nejvíce projevují právě v těch regionech, kde je platová politika nastavená tak, že pracovat se opravdu nevyplatí, jelikož mzdy jsou v extrémních případech menší než sociální dávky. Ještě jednou chci upozornit na mylný a přetrvávající předsudek, že dávky jsou enormně vysoké. Dávky by se nezdály vysoké, byli-li by platy v regionu alespoň minimálně důstojné. Dávky se zdají být vysoké tam, kde jsou platy tristně nízké.

●Nastavení systému umožňuje setrvat pracovním úřadu na dané pracovní pozici celé dekády, aniž by někdo opravdu prověřoval kvalitu jejich poskytovaných služeb (v tomto ohledu se uchyluji k obecné rovině problematiky, neútočím tímto na konkrétního pracovníka ÚP Most). Chápu, že motivaci k práci v systému plného frustrací je velmi náročné hledat, na

---

<sup>9</sup> více o problematice viz Závěrečná zpráva z výzkumu Mládež v obci Obrnice, 2015.

druhou stranu není možno obhajovat laxnost pracovníků, ne individuální přístup nebo nezájem.

Závěrem bych chtěla ještě jednou všem poděkovat za neuvěřitelně příjemnou a vstřícnou spolupráci. Obec již docílila v oblasti sociálního začleňování značných úspěchů a investuje do problematiky mnoho energie, která se obci evidentně vyplácí. Věřím, že pokud bude tento trend pokračovat, obec může i nadále aspirovat na jeden z příkladů dobré praxe v oblasti sociálního začleňování. Tento fakt reflektují nejenom zástupci jednotlivých institucí, ale také občané, kteří dané změny vnímají a velmi si jich cení. Věřím, že pro inkluzivně nastavená politika města i zástupců jednotlivých institucí (školy, sociální služby atd.) jsou tou správnou cestou a na této cestě přeji i do budoucna mnoho úspěchů.

#### Literatura:

Strategický plán sociálního začleňování. Úřad vlády ČR. Revidovaná verze (2013)