



Spolufinancováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

Vícenásobné bariéry - příčiny bránící sociálně znevýhodněným obyvatelům Velkých Hamrů ve vstupu na trh práce

Tematický výzkum

Červen 2023

Luboš Sál



Agentura
pro sociální začleňování

Tento materiál vznikl v rámci realizace projektu „Rozvoj systémů pro sociální začleňování_RSSZ“
reg.č. projektu CZ.03.02.02/00/22_004/0000366

Terénní šetření realizovali: Zuzana Korecká, Luboš Sál

Odbor pro sociální začleňování (Agentura) MMR ČR, 2023

Luboš Sál (lubos.sal@mmr.cz)

www.socialni-zaclenovani.cz

Text neprošel jazykovou korekturou

Obsah	
1 Manažerské shrnutí	5
2 Úvod	7
2.1 Uvedení do problematiky	7
2.2 Metodologie	8
2.3 Standardy výzkumné práce Agentury pro sociální začleňování	9
3 Nezaměstnanost ve Velkých Hamrech	11
4 Sociální práce a bytová politika ve Velkých Hamrech	14
5 Bariéry vstupu na trh práce	16
Nízké vzdělání	16
Nedostatek tzv. měkkých dovedností	17
Fyzické hendikepy	17
Psychické hendikepy	18
Věk	18
Dluhy / exekuce	19
Péče o jiné závislé osoby	19
Genderové role, tzv. tradiční ženské a mužské rozdělení rolí a profesní stereotypy	20
Občanství jiného státu	21
Diskriminace na základě etnicity	21
Zhoršená dopravní dostupnost	21
Nedostatek vhodných pracovních míst pro osoby s hendikepy	22
Dlouhodobé setrvávání v nezaměstnanosti	22
Kumulace výše uvedených bariér	23
6 Hlavní zjištění výzkumu	24
7 Návrh doporučení	25
8 Seznam literatury	28
9 Zdroje dat	28

Seznam tabulek

Tabulka 1 Seznam realizovaných rozhovorů s institucionálními aktéry.....	9
Tabulka 2 Seznam realizovaných rozhovorů s cílovou skupinou	9
Tabulka 3 - Srovnání míry nezaměstnanosti v celcích různých úrovní.....	11
Tabulka 4 - Nezaměstnaní Velké Hamry-obecné info	11
Tabulka 5 - Nezaměstnaní VH - Dosažitelní uchazeči	12
Tabulka 6 - Nezaměstnaní VH – Základní vzdělání	12
Tabulka 7 - Nezaměstnaní VH - Osoby se zdravotním postižením	12
Tabulka 9 - Nezaměstnaní VH - Uchazeči 12 měsíců v evidenci	13

Seznam zkratk

Agentura, ASZ – Odbor (Agentura) pro sociální začleňování Ministerstva pro místní rozvoj ČR

AD – azylový dům

ČSÚ – Český statistický úřad

DnB – Doplatek na bydlení (dávka pomoci v hmotné nouzi)

GŘ ÚP ČR – Generální ředitelství Úřadu práce ČR

KŘ ÚP ČR – Krajské ředitelství Úřadu práce ČR

MOP – mimořádná okamžitá pomoc

MP – městská policie

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

NZDM – nízkoprahové zařízení pro děti a mládež

PnŽ – Příspěvek na živobytí (dávka pomoci v hmotné nouzi)

ORP – obec s rozšířenou působností

TČ – Trestný čin

TPM – tréninkové pracovní místo/tréninková pracovní místa

UoZ – uchazeč o zaměstnání

ÚP – Úřad práce ČR

VPM – volné pracovní místo

VPP – veřejně prospěšné práce

VS – veřejná služba

1 Manažerské shrnutí

Hlavním cílem výzkumu bylo identifikovat individuální bariéry vstupu na volný pracovní trh. Výzkumná zpráva vychází z rozhovorů se zaměstnanci komunitního a sociálního centra, starosty obce a zejména se sociálním vyloučením ohroženými obyvateli Velkých Hamrů.

Lidé dlouhodobě nezaměstnaní se při hledání zaměstnání a při vstupu na pracovní trh potýkají s různými bariérami, jež jim brání v získání a udržení zaměstnání. Znevýhodněné postavení na volném trhu práce vzniká zejména v důsledku kumulace těchto bariér.

Ve Velkých Hamrech byly v rozhovorech identifikovány následující bariéry:

- **Nízké vzdělání**
- **Nedostatek tzv. měkkých dovedností**
- **Fyzické hendikepy**
- **Psychické hendikepy**
- **Věk**
- **Dluhy / Exekuce**
- **Péče o jiné závislé osoby**
- **Nerovnost na základě genderových rolí**
- **Občanství jiného státu**
- **Diskriminace na základě etnicity**
- **Problémy s dopravní dostupností**
- **Nedostatek vhodných pracovních míst pro osoby s hendikepy**
- **Dlouhodobé setrvávání v nezaměstnanosti**

- **Kumulace výše uvedených bariér**

V rozhovorech se potvrdilo, že účinky bariér se vzájemně násobí a je velice obtížné je samostatně překonat bez vnější podpory. Dostupnost podpory je zvláště důležitá u osob s kumulací bariér, jež lze na individuální úrovni obtížně změnit. Jedná se například o situaci, kdy je nutné sladit zaměstnání s péčí o děti nebo brát zřetel na zhoršený zdravotní stav nebo vyšší věk. Významná část respondentů s kumulací hendikepů pravděpodobně ani přes veškerou podporu nebude schopna se uchytit na volném trhu práce, a tudíž je pro ně vhodné nalézt vhodný typ chráněného zaměstnání.

Vzhledem k bariérám identifikovaným ve Velkých Hamrech byla expertkou odborných témat pro oblast zaměstnanosti navržena následující doporučení:

- **Vytvoření pozic v obci pro nízkokvalifikované osoby** (s adekvátním finančním ohodnocením)
- **Vypracování záměru pro vytvoření budoucího sociálního podniku**
- **Zajištění zkrácených pracovních úvazků pro ženy** (umožní získání kompetencí a zároveň lze sladit s péčí o děti)
- **Využívání rekvalifikací dle Národní soustavy povolání a kvalifikací (NSK)**
- **Rozvíjení měkkých dovedností zapojováním (dlouhodobě) nezaměstnaných osob do komunitních programů** (zvyšování sebedůvěry, pomoc s objevováním jejich silných stránek a neprojevených dovedností)

2 Úvod

Předkládaný dokument představuje analytický podklad pro činnost lokálního konzultanta, expertky pro oblast zaměstnanost a dalších aktérů angažovaných v procesu sociálního začleňování ve Velkých Hamrech, který bude sloužit jako východisko pro realizaci poradenského programu Podpora zaměstnanosti, aktivizace dlouhodobě nezaměstnaných i pro tvorbu strategických dokumentů. Výzkumná zpráva se zaměřuje především na popis cílové skupiny, na níž budou směřovat intervence spojené s poradenským programem. Konkrétně jde o zjištění bariér, jež limitují zapojení cílové skupiny na volný pracovní trh.

2.1 Uvedení do problematiky

Úřad práce ČR za **osoby dlouhodobě nezaměstnané** neboli dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání považuje osoby, které jsou v evidenci vedeny déle než jeden rok. Dle analýzy Centra pro společenské otázky SPOT zůstávají v evidenci ÚP většinou lidé, kteří mají současně vícero znevýhodnění (Trlifajová, Hoření Samec & Pospíšil, 2019), tzn. **osoby s kumulací hendikepů**. Autoři ale dále zdůrazňují, že „dlouhodobá nezaměstnanost není vždy trvalým stavem. U řady lidí spíše dochází k opakovanému střídání období nezaměstnanosti s obdobími, kdy práci mají“ (Trlifajová & Gajdoš, 2019b, s. 2). To se v jejich šetření týkalo nejvýrazněji osob v předdůchodovém věku a prekarizace se zvyšuje i v dobách ekonomické krize.

Mezi bariéry, které ve výše uvedené analýze (Trlifajová & Gajdoš, 2019a) tematizovali sami dlouhodobě nezaměstnaní (tj. lidé dlouhodobě nebo opakovaně evidovaní na úřadu práce) patří:

- exekuce – z výdělku řadě lidí zůstane pak méně, než kdyby jen pobírali dávky, nebo pracovali načerno / v neregulérních pracovních pozicích
- nutnost kombinovat péči o děti nebo další závislé osoby s prací,
- zdravotní problémy (včetně psychických) – ty často bývají prohlubovány chudobou a nezaměstnaností,
- vyšší věk v kombinaci s nízkým vzděláním,
- trestní minulost,
- nejisté bydlení,
- různé formy závislosti,
- omezené sociální vazby,
- oslabené sebevědomí nebo samostatnost,
- absence tzv. „měkkých dovedností“, jako je schopnost komunikace a formálního vystupování apod.

Experti ale upozorňují nejen na vzájemnou kumulaci bariér nebo souběh více omezujících faktorů, ale i na jejich vzájemné propojení a posilování (Trlifajová, Hoření Samec & Pospíšil, 2019, Trlifajová & Gajdoš, 2019a). „Zároveň platí, že zatímco některé bariéry je možné průběžně odstraňovat (ať už na straně jedince, nebo zaměstnavatele), jiné lze řešit jen obtížně nebo vyžadují systémové změny“ (Trlifajová a Gajdoš, 2019a, s. 3).

2.2 Metodologie

Výzkum byl realizován kombinací výzkumných metod za využití jak kvalitativních, tak kvantitativních dat:

- **Deskresearch (analýza sekundárních dat)**
 - Analýza dokumentů a dalších odborných publikací, zpráv a výstupů relevantních pro výše definovaná témata dokumentu např. Evaluační zpráva Velké Hamry (Kociánová 2022) a analýzy Centra pro společenské otázky – SPOT, z.s.¹.
 - Analýza administrativních dat poskytnutých relevantními institucemi, nebo z veřejně dostupných zdrojů, např. Ministerstvem práce a sociálních věcí, Úřadem práce České republiky, Českým statistickým úřadem.
- **Polostrukturované rozhovory**
 - s relevantními lokálními institucionálními aktéry: rozhovory byly vedeny se všemi současnými i budoucími zaměstnanci Komunitního a sociálního centra ve Velkých Hamrech. Současně rozhovor proběhl také s projektovým koordinátorem „Džas dureder!/Jdeme dál!“ - Tanvald a se starostou obce Velké Hamry.
 - ⊖ s cílovou skupinou osob s kumulací hendikepů: osloveni byli klienti komunitního a sociálního centra. Vzhledem k nízké znalosti češtiny jakožto dorozumívacího jazyka některých respondentů bylo využito služeb terénní pracovníce se znalostí romštiny jakožto tlumočnice u tří rozhovorů.

Terénní šetření ve Velkých Hamrech proběhlo v dubnu a květnu 2023. Přehled provedených rozhovorů s institucionálními aktéry a cílovou skupinou poskytují tabulky 1 a 2.

¹ Studie | Dobrá práce v obci (pracevobci.cz)

Tabulka 1 Seznam realizovaných rozhovorů s institucionálními aktéry

Organizace	Počet rozhovorů
Vedoucí komunitního a sociálního centra	1
Terénní pracovnice	1
Koordinátorka školní docházky	1
Komunitní pracovníci	2
Projektový koordinátor „Džas dureder!/Jdeme dál!“ - Tanvald	1
Starosta obce	1
Budoucí zaměstnankyně komunitního a sociálního centra	1
Celkem	8

Tabulka 2 Seznam realizovaných rozhovorů s cílovou skupinou

	Počet rozhovorů
Sociálním vyloučením ohrožení obyvatelé VH - ženy	11
Sociálním vyloučením ohrožení obyvatelé VH - muži	3
Celkem	14

2.3 Standardy výzkumné práce Agentury pro sociální začleňování

Výzkumníci Agentury pro sociální začleňování (dále jen ASZ) ctí obecně uznávané standardy kvality a etiky výzkumné práce. Mezi tyto standardy kvality patří především dodržování zásady validity a reliability dat. Validity (platnosti) dat je v ASZ dosahováno longitudinálním šetřením na místě, pečlivou rekrutací (výběrem) respondentů, užitím vhodných nástrojů výzkumu (scénáře rozhovoru, příp. výzkumnického deníku) i za pomoci přímých citací.

Pro zajištění validity dat výzkumníci v ASZ při své práci využívají tzv. metodu triangulace zdrojů, kdy závěry z terénního šetření vycházejí z kombinace min. 3 zdrojů zjištěných informací. Práce výzkumníků ASZ je dále založena i na triangulaci výzkumných metod. Mezi standardní použité metody v ASZ tak patří zúčastněné/nezúčastněné pozorování, polostrukturované rozhovory, sekundární analýza získaných dat včetně statistických dat (deskresearch), skupinové rozhovory, příp. dotazníková šetření. Výzkumníci využívají i tzv. triangulaci zjištění v časové ose, tj. ověřují získaná data v rozličných etapách výzkumu.

Reliability (spolehlivosti) dat dosahují výzkumníci v ASZ standardizovaným postupem analýzy dat od jasně stanovených oblastí dotazování (scénáře rozhovorů), vyhotovením přepisů rozhovorů až po kódování sebraných dat. Při kódování výzkumníci ASZ redukuji velké

množství získaných dat do menších počtů analytických jednotek na základě souvislosti (podobnosti či odlišnosti).

Se sběrem a s analýzou dat končí výzkumníci v ASZ v momentě tzv. nasycení (saturace) dat. Nasycením se chápe jev, kdy již nepřicházejí nové informace či poznatky z terénu, naopak se objevují stále stejné vzorce a kategorie.

Při své práci se výzkumníci ASZ řídí také Etickým kodexem výzkumníků Agentury pro sociální začleňování, který ukotvuje mimo jiné práci s citlivými daty či nestrannost vůči subjektům v terénu. Ve zprávách o výsledcích výzkumníci ASZ jasně rozlišují mezi poznatky zjištěnými od respondentů, svou interpretací těchto poznatků a jakýmkoliv doporučeními na nich založenými. Použití tohoto kodexu mj. znamená, že v šetření není narušeno soukromí a důstojnost respondentů. Ti byli vždy informováni o smyslu výzkumu a v případě nahrávání požádáni o jeho svolení. Samozřejmostí je i zaručená anonymita dotazovaných respondentů.

3 Nezaměstnanost ve Velkých Hamrech

Trend mírně vzrůstající nezaměstnanosti v obci Velké Hamry kopíruje trendy platné jak pro okres Jablonec nad Nisou, Liberecký kraj ale i pro celou ČR, s tím rozdílem, že v roce 2022 ve zmiňovaných vyšších celcích došlo k mírnému zlomu a nastal pokles nezaměstnanosti cca o půl procentního bodu. V obci Velké Hamry naproti tomu v roce 2022 pokračoval trend mírně se zvyšující míry nezaměstnanosti, která se vyšplhala na 6,3 %, tedy cca o 3 procentní body více, než je celorepublikový, krajský ale i okresní průměr za stejný rok.

Tabulka 3 - Srovnání míry nezaměstnanosti v celcích různých úrovní

	Velké Hamry [%]	Okres J.n.N. [%]	Liberecký Kraj [%]	ČR [%]
2019	3,8	3	2,9	2,8
2020	5,3	3,8	3,7	3,6
2021	4,9	4,1	4	3,8
2022	6,3	3,8	3,6	3,4

Od roku 2019 bylo v obci Velké Hamry možné zaznamenat mírný úbytek obyvatel ve věku 15-64 let. Naproti tomu ve stejné době mírně vzrostl počet evidovaných uchazečů o zaměstnání a tím i podíl nezaměstnaných osob. Současně s tím i vzrostl podíl žen na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání.

Tabulka 4 - Nezaměstnaní Velké Hamry-obecné info

	Počet obyvatel ve věku 15-64 let	Počet žen ve věku 15-64 let	Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání	Podíl nezaměstnaných osob [%]	Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání - ženy	Podíl žen na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání [%]
2019	1677	817	73	3,8	31	42
2020	1668	813	96	5,3	39	41
2021	1666	804	97	4,9	39	40
2022	1628	777	114	6,3	59	52

Následující tabulka č. 5 vyobrazuje vzrůstající množství dosažitelných uchazečů, což jsou uchazeči o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Zároveň je z následující tabulky patrné, že v roce 2022 tvořily ženy průměrně více nezaměstnaných osob z dosažitelných uchazečů, než byl průměr v obci, což bylo za sledované období zaznamenáno poprvé.

Tabulka 5 - Nezaměstnaní VH - Dosažitelní uchazeči

	Počet dosažitelných uchazečů	Podíl nezaměstnaných osob z dosažitelných uchazečů	Počet dosažitelných uchazečů - ženy	Podíl nezaměstnaných osob z dosažitelných uchazečů - žen
2019	63	3,757	29	3,550
2020	89	5,336	36	4,428
2021	81	4,862	31	3,856
2022	103	6,327	55	7,079

V roce 2022 došlo též k nárůstu evidovaných uchazečů o zaměstnání, jejichž nejvyšší dosažené vzdělání bylo základní. Zde opět poprvé v roce 2022 ženy tvořily početnější skupinu než muži.

Tabulka 6 - Nezaměstnaní VH – Základní vzdělání

	Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání - základní stupeň vzdělání	Podíl uchazečů se základním stupněm vzdělání [%]	Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání - základní stupeň vzdělání - ženy	Podíl žen se základním stupněm vzdělání [%]
2019	36	49	15	48
2020	43	45	17	44
2021	42	43	15	38
2022	68	60	38	64

Počty evidovaných uchazečů o zaměstnání, kteří jsou zároveň osobami se zdravotním postižením, nevykazují ve sledovaných letech žádné významné odchylky od průměru. Od roku 2019 tak tvoří osoby se zdravotním postižením cca 15 % všech uchazečů o zaměstnání ve Velkých Hamrech. Situace žen se v tomto případě jeví téměř identická jako mužů.

Tabulka 7 - Nezaměstnaní VH - Osoby se zdravotním postižením

	Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání OZP	Podíl uchazečů OZP [%]	Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání OZP - ženy	Podíl žen OZP [%]
2019	10	14	5	16
2020	15	16	7	18
2021	15	15	5	13
2022	17	15	8	14

Následující tabulka vyobrazuje počty dlouhodobě nezaměstnaných, tedy těch, kteří jsou v evidenci ÚP déle než 12 měsíců. Z něj je možné vyčíst, že dlouhodobě nezaměstnaní

představují zhruba třetinu všech evidovaných uchazečů o zaměstnání. V letech 2020 a 2021 tvořily dlouhodobě nezaměstnané ženy téměř polovinu nezaměstnaných žen. V roce 2022 podíl dlouhodobě nezaměstnaných žen na celkovém množství nezaměstnaných žen mírně klesl, byť absolutní počet dlouhodobě nezaměstnaných žen vzrostl.

Tabulka 8 - Nezaměstnaní VH - Uchazeči 12 měsíců v evidenci

	Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání - v evidenci nad 12 měsíců	Podíl uchazečů evidovaných nad 12 měsíců [%]	Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání - v evidenci nad 12 měsíců - ženy	Podíl žen evidovaných nad 12 měsíců [%]
2019	24	33	9	29
2020	34	35	17	44
2021	38	39	18	46
2022	43	38	21	36

Nezaměstnanost ve Velkých Hamrech je tak ve sledovaných letech mírně vyšší, než je průměr ať už okresu Jablonec nad Nisou, Libereckého kraje nebo celé ČR. Zároveň je možné sledovat mírný úbytek obyvatel Velkých Hamrů a mírně se zvyšující množství nezaměstnaných se základním vzděláním včetně žen.

4 Sociální práce a bytová politika ve Velkých Hamrech

Posledních deset let je uváděno respondenty jako období významných změn a stabilizace situace ve vztahu k sociálnímu vyloučení, které ve Velkých Hamrech mimo jiné souvisí s migrací z romské osady, ležící na území slovenské obce Lipany v Prešovském kraji: „*my tady máme vlastně takovou romskou komunitu, kde z toho páru minimálně vždycky jeden vyrostl na Slovensku v osadě ... muži i ženy. Vždycky jeden z toho páru. Když mají sličnou děvku, tak jí najdou báječného ženicha, protože to je partie. A naopak, když mají syna, tak mu tam najdou báječnou nevěstu,*“ (vedoucí centra). Ve Velkých Hamrech se posledních 10 let v sociálním začleňování angažuje Komunitní a sociální centrum ve Velkých Hamrech, které se spolu s vedením města významným způsobem se podílelo na proměně obce²: „*skončilo to před těmi zhruba 10 lety, kdy se tady začalo pracovat s tím, aby ty děti chodily sem na běžnou základnu ... Tehdy tady byly hard sociálně vyloučené lokality, to teď už je to soft. Teď už je to v podstatě legrace. Ale to tady byly 4 sociálně vyloučené lokality, jakože fakt hrůza*“ (vedoucí centra). Podle místních aktérů je sociální práce v obci zajištěna v potřebném rozsahu i kvalitě: „*vemte si, že my jsme na Velké Hamry pět lidí. To je, si myslím, hodně*“ (komunitní pracovník). Vznik a zajištění aktivit Komunitního centra je kladně hodnoceno i v Evaluační zprávě (Kociánová, 2022)

Za významný faktor ovlivňující úspěšnost procesu sociálního začleňování vyloučených obyvatel lze označit dostatečné kapacity bytového fondu ve vlastnictví a správě města: „*Městských bytů je strašně moc. Hamry mají 280 městských bytů. Třítisícové Hamry. Z těch 280 je skoro 180 bytů zvláštního určení*“ (vedoucí centra). Právě možnost uplatňovat vliv na sjednávání nájemní smlouvy umožnilo obci podmiňovat nájemní obecní bydlení dalšími požadavky vůči žadatelům o bydlení v sociálních bytech obce: „*V tomto směru proběhly v minulosti (2013-2016) dílčí kroky k zavedení tzv. sociálního bydlení – některé obecní byty byly přiděleny nízkopříjmovým domácnostem, za podmínky souběžné stabilizace životní situace (např. nalezení zaměstnání v Technických službách, řešení dluhů, pravidelný kontakt s terénní pracovníci atd.)*“ (Metodika přidělování sociálních bytů ve Velkých Hamrech 2019). Zároveň velikost bytového fondu a jeho distribuce v obci umožňuje vyvarovat se koncentraci sociálně slabších klientů v jednom místě: „*Všude. Jeden vchod, jedna rodina, víc ne*“ (vedoucí centra).

Právě bydlení v obecních bytech a konstruktivní sociální práce synergicky spoluvytváří pozitivní změny v obci: „*Projevilo se to na všem, fakt, počínaje prospěchem dětí,*

² Za svou činnost získala vedoucí centra mimo jiné v roce 2022 Cenu Ladislava Čerycha (<https://www.neziskovkaroku.cz/cenu-ladislava-cerycha-za-cin-roku-2022-ziskala-marketa-hornekova-ktera-jiz-osm-let-pomaha-zapojovat-deti-na-okraji-spolecnosti/>)

zaměstnáním. A další věc je, že je to velká páka na ty rodiny. ... Oni ti nebožáci mají dodatek k nájemní smlouvě, kde je jako podmínka setrvání v sociálním bytě spolupráce se sociálním odborem.... A jinak je tam podmínka řádná docházka dětí do školy. A přes to nejede vlak. To je jediná věc, přes co nejede vlak, ani u mě, se kterou prudím a prudím. A ty děti fakt do té školy chodí“ (vedoucí centra). Což přináší pozitivní proměnu mimo jiné v rozhledu další generace ohledně životních možností: „ze začátku, když jsme se těch holek ptali, co by chtěly dělat, nebo těch dětí, tak nám odpovídaly, že oni chtějí na třídičku, protože tady máme třídičku odpadu, kde dělají jejich rodiče, tak že to už neříkají“ (vedoucí centra).

Přesto žijí ve Velkých Hamrech sociálně vyloučené osoby, které nebydlí v městských bytech a žijí pravděpodobně v sociálně vyloučené lokalitě: „Jo, ta je naproti pekárně. Ale nahoře, na té 365, tam prostě bydlí x těch rodin“ (vedoucí centra).

Sociálně znevýhodnění jsou ve Velkých Hamrech často zaměstnaní u technických služeb města či jako Asistenti prevence kriminality. Častěji je v romských domácnostech zaměstnaný muž, byť i ženy jsou občas u technických služeb zaměstnány: „Muži jsou technických. S tím, že už se tak vypracovali, když jejich děti chodily do školy, dostali i byty, zároveň mají i práci a pak to funguje, jak má. Sice nějaké ženy jsou doma, samozřejmě, že buď jsou na mateřské, a když ne, tak jsou ještě na úřadě, protože pro ně práce už třeba není. Nemáme tak velkou kapacitu“ (koordinátorka školní docházky).

Samotné komunitní a sociální centrum zaměstnává sociálním vyloučením ohrožené osoby z blízkého okolí, které si dodělaly (mimo jiné) kurzy pro pracovníky v sociálních službách: „nikdo, včetně komunitních pracovníků, nemá základku, běžnou. Nikdo“ (vedoucí centra). Nyní tvoří tým paní Hornekové osoby, které mají významný vhled do situace klientů „plus je to, že já jsem místní. To je jedna věc. A druhá věc, mě vlastně zná jak Tanvald, tak Hamry, protože vesměs všichni, co tady bydlí, je moje rodina. Takže vlastně to je plus to, že se mi svěří, dají na mě, nechají si poradit“ (terénní pracovnice). Důvěra a neformální vztah klientů ke komunitnímu centru ve Velkých Hamrech jsou velice cennou devizou: „Oni sami přijdou. I když je něco potřeba, nebo ani není nic potřeba, tak přijdou, dají si tady kafe, popovídají s vámi. Oni už vědí, kam se mají obrátit“ (koordinátorka školní docházky) Zároveň spolupráce komunitního centra se Základní školou Velké Hamry je hodnocena jako úspěšná: „My máme školního psychologa, máme dva speciální pedagogy. Máme úžasnou výchovnou poradkyni“ (vedoucí centra).

5 Bariéry vstupu na trh práce

Na základě rozhovorů s oslovenými institucionálními aktéry a sociálně vyloučenými obyvateli Velkých Hamrů je možné definovat následující bariéry pro zapojení na trh práce ve Velkých Hamrech a širším regionu:

Nízké vzdělání

Téměř všichni respondenti výzkumu uvedli jako nejvyšší dosažené vzdělání pouze základní: „[vzdělání mám] *Základní. Já jsem chodil do školy ještě na Slovensku, do 18 let, a pak už nic* „(muž, 68), což samotní respondenti hodnotili jako častý limitující faktor při hledání práce: [vzdělání mám] *základní ... já jsem měla jít dělat do nemocnice a tam to chtěli. Pak mi zavolali, že se vzali někoho jiného, kdo má maturitu.* (žena, 55). Formální vzdělání je cennou devizou, nejedná se ale o absolutně nepřekročitelnou podmínku k nalezení vhodného zaměstnání: „*nedostatek toho formálního vzdělání tady prostě konstatuji, ale nevidím ho nijak, za sebe, nepřekonatelný, protože nikdo neměl třeba problém, tady z těch holek, udělat toho pracovníka v sociálních službách*“ (vedoucí centra). Současní zaměstnanci komunitního centra mají často pouze základní vzdělání, a dodělány vzdělávací kurzy, které v některých případech významně zvýšily šance na nalezení adekvátního zaměstnání: „*Jo mám [kurzy], tady, jako sociální pracovnice, pečovatelka, ošetřovatelka. Tady byla ta možnost. tak jsem jí využila. ... Já mám jen základní školu. Bohužel*“ (koordinátorka školní docházky). Někteří klienti komunitního centra jsou pravděpodobně funkčně ngramotní, což významně limituje jejich samostatnost a možnosti zaměstnání: „*Protože opravdu některé ty ženské sedí doma, nemají možnost jít do práce, když skoro neumí psát*“ (terénní pracovnice).

Minimalizování mezigeneračního přenosu nízkého vzdělání mezi sociálně slabými je v posledních deseti letech jedním z primárních cílů sociální práce ve Velkých Hamrech: „*jedna z věcí, na kterých jsme se shodli hned ten první rok, bylo, že se zaměříme na děti... ale že prostřednictvím dětí vtáhneme do dění ty rodiče...něco se daří, něco se nedaří. Nikdo nám nejde rovnou, neodchází s tím, že rovnou jde na pracák. Ted' nám slečna odešla z prváku, protože prostě kluci a tak. Ale číst, psát, počítat umí a vždycky se k tomu může vrátit. A má dodělanou základku. Nikdy nepropadla, má standardní základku. Myslím si, že má rozhodně lepší rozhled než kdokoli jiný z jejich rodiny. To je úspěch. A není těhotná*“ (vedoucí centra).

Nedostatek tzv. měkkých dovedností

Z odpovědí respondentů vyplývá, že řada sociálně slabých obyvatel Velkých Hamrů má nedostatek takzvaných měkkých dovedností, potřebných pro fungování na volném trhu práce: „oni jsou schopni pracovat, ale nejsou tam dostatečné kompetence ... prostě do fabriky je nevezmou“ (vedoucí centra). Tyto bariéry můžou být kompenzovány kurzy od Úřadu práce. Jedná se o obvyklé aktivity v kurzech pro dlouhodobě nezaměstnané - nácviky psaní životopisu, telefonování zaměstnavateli, vystupování na pracovním pohovoru, rozvoj komunikačních dovedností pro jednání se zaměstnavatelem i pro vztahy na pracovišti a podobně. Někteří respondenti ale potřebují podporu i na těchto kurzech: „Na jedné rekvalifikaci byla v Jablonci se mnou. S doprovodem jsme tam chodily dva dny na tu rekvalifikaci, aby mohla vlastně opět zpátky sem do práce, na technické“ (sociální pracovnice). V některých případech doplněné kurzy zvýšily kompetence respondenta, což vedlo k získání trvalého zaměstnání například v Komunitním centru: „díky tomu kurzu [pracovníka v sociálních službách] jsem mohla takhle postoupit. Rozšíří to obzory“ (komunitní pracovnice).

Fyzické hendikepy

Významné množství respondentů uvedlo diagnostikované i nediagnostikované fyzické hendikepy, které jim brání v případném nástupu na některé pracovní pozice, které například v minulosti zvládali vykonávat: „Fyzicky to není tak drastické. Akorát mi ten bývalý zlomil paži, takže když je změna počasí, nebo tak, tak to cítím. Tu jsem měla celou přelomenou ... funguju s ní normálně, srostlo mi to. Takže dá se to, akorát už to nezvednu takhle, že bych dělala tu práci, co jsem dělala předtím, že bych doplňovala zboží. Těžké věci neunesu“ (Žena, 40). Podobný příběh měla další respondentka: „A už jsem odrovnaná, takže jsem OZZ, osoba zdravotně znevýhodněná. A co se týče, že bych chtěla jít do práce, tak já nemůžu na tři směny, nemůžu zvedat těžká břemena. A jinak takhle, ze zdravotních důvodů spíš ... To já mám s páteří, že nemůžu těžká břemena tahat“ (žena, 50).

U významné části respondentů s fyzickým hendikepem je zlepšení zdravotního stavu nepravděpodobné: „prostě na páteř, tak to je velké omezení. Dlouho stát taky nemůžu. Nevydrží ty nohy. Sezení to samé. Musí to být střídavě. Ta práce musí být taková, že si můžu střídat, sednout, i chodit, i stát. Což tedy ve fabrikách, to nejde, tam vám nedovolí si sednout, nebo chodit. Prostě když jste někde na lince, nebo u stroje, tak jediné stát, a to je potom těžké“ (Žena, 45).

V případě sociálně vyloučených osob s diagnostikovanými a uznanými fyzickými hendikepy je časté, že nemají nárok na výplatu invalidního důchodu z důvodu nesplnění potřebné doby

pojištění: „Jinak jsem v invalidním, třetím stupni. [Invalidní důchod] Nemám, protože mi chyběly roky tak mi zamítli ... Kvůli rokům, že nemám odpracováno pět let“ (Žena 60).

Psychické hendikepy

Další zmiňovanou bariérou jsou psychické hendikepy, které mohou být v lepším případě diagnostikovány a tím pádem řešeny odborně: „Protože jsem byla u psychiatra, on mi řekl, že mám schizofrenii... Tak takhle jsem dopadla. Že se léčím. Já chodím k psychiatrovi, se léčím. Moc to na mě padlo. Začala deprese... já vám řeknu pravdu, já mám takové obavy, já nemůžu moc lidí... se mi začne motat larva a dělá se mi špatně. Prostě mám jako strach. Takové věci mám... Jenom někdy jsem dobrá, někdy ne“ (žena, 50).

Významné množství klientů komunitního centra má ale pravděpodobně nediodagnostikované psychické hendikepy, které vedou k existenci neurčitě formulovaného strachu a potřeby podpory: „A i tam s nimi jdeme. Když potřebují oporu, nebo se něčeho bojí“ (koordinátorka školní docházky), což může mít různé projevy a dopady: „Romka, která je úplně schopná dojít kamkoli, všechno zařídit, vyřídit, tak stejně bude mít ty obavy z toho neznáma. Jak říkám, vlezte do autobusu a každý blbě čumí. Tak jako to nové prostředí bude také náročné, ale půjdou do toho. Ale tyhle nemají ty kompetence ani na to, aby to nové prostředí zmákli, protože nezmáknou tu práci“ (vedoucí centra)

Důvodem může být vyrůstání v nepodnětném prostředí sociálního vyloučení a jeho dopad na duševní kapacity jedince: „Protože pochází ze Slovenska, z osad, a ta jejich mentalita, a tak je trochu na jiné úrovni. Nechodili nikdy tak řádně do základní školy, a vůbec do školy. Tak proto. Že nikdy prostě nepochopí“ (koordinátorka školní docházky), což se může projevovat například lpěním na známém prostředí a strachem ze změny či neznáma: „musí pochopit ten systém, a to ona nepochopí, protože na to nemá, aby prostě dělala ve fabrice. A Technické tady zná, tak ví, co má dělat. A hlavně je šikovná na té třídě, takže si tam lidi chválili. Ale aby pracovala jakoby jinde, na to nemá“ (terénní pracovnice).

Věk

Vyšší věk je bariérou, která ztěžuje nalezení práce, kdy tento fenomén dopadá více na osoby živící se manuální prací. Obecně nejohroženější skupinou jsou osoby starší padesáti let, které mohou navíc kumulovat více hendikepů. S přibývajícím věkem se tato bariéra posiluje. U některých respondentů je ale další příjmem žádoucí i v případě dosažení důchodového věku: „No teď už jo. A kdo mě vezme? To dá rozum, 68 roků. Ale jak říkáte, takovou brigádu v dílně, aby to nebylo daleko, abych nemusel jezdit až do Liberce, ještě do Jablonce by to šlo, tak jo,

to bych mohl. Ale teď ještě ne, protože jsem na pracáku. Až budu v důchodu, tak jo. Chápeme se, že jo?... Už za chvíli půjdu do důchodu, ještě nemám důchod. Nevím, jestli mě chápete. [A dostanete důchod?] Jo, ale ne úplně. Ale nějaký bude. Ale musím ještě dva měsíce, od července už mi to bude běhat. [Kolik si myslíte, že dostanete?] To urči oni, tohle nevím (Muž, 68).

Dluhy / exekuce

Přítomnost dluhů a exekucí u klientů i zaměstnanců komunitního centra je poměrně četná: „*To tady máme, samozřejmě. Prostě všichni ti, co tady pracují, tak mají exekuci. Ale snaží se to jakoby splácet, vlastně z platu jim to strhávají. A snaží se normálně fungovat*“ (koordinátorka školní docházky). Jedná se téměř o standart: „*jinak je to něco tak běžného, vlastně z těch zaměstnanců, kteří jsou na VPP a na projektech, všichni ty exekuce buď mají, nebo měli*“ (vedoucí centra). U některých respondentů měl vznik dluhu významnou spojitost s nedostatečnou informovaností či byli nuceni nést dluhy jiných lidí: *já jsem dostala částečný invalidní důchod, nikdo mi neřekl, že si mám platit sociální a zdravotní sama. Takže teď třeba dlužím. Ano, to mě limitovalo, že jsem byla na ulici v Praze, chvíli. Takže exekuce mám. Taky mě pár lidí podělalo, jakože chlapů. Takže exekuce pochopitelně mám. Plus to sociální, zdravotní. A většinou po chlapech. Já jsem byla jednou vdaná, takže ten mi taky nechal nějaké dluhy. Ale já mám životní minimum, takže zatím to neřeším. Pak bych šla do insolvence* (žena, 40).

Problematická je dlouhodobost a četnost exekucí: „*Je to bariéra. Další bariéra jsou exekuce ... 10 a víc. To jsou furtáci všechno. I když nemyslím si, že po těch letech a po těch různých novelách by to nebylo v některých případech řešitelné. V některých případech to řešitelné není. Ale nemyslím si, že by to bylo všechno úplně neřešitelné* (vedoucí centra).

Péče o jiné závislé osoby

Velice častou bariérou, bránící respondentům nalézt stabilní zaměstnání je povinnost pečovat o další osobu či osoby. V drtivé většině se jedná o péči o děti, která nerovnoměrně častěji dopadá na ženy: „*Ne, ona je teď na mateřské. [Kolik máš dětí?] 5. ... [účast na projektech, nebo rekvalifikacích?] Ne, protože byla většinou na mateřské. Teď má ještě malého kluka, kolik mu je, dva, nebo tři.* (žena, 30). Dlouhodobá péče o starší generaci je spíše vzácná: „*Sociálně vyloučení Romové se většinou nedožívají toho, aby se o ně někdo staral. To je naprostá výjimka*“ (vedoucí centra): U některých respondentů se ale objevila péče o partnera, která ale nevyžadovala celodenní kontakt: „*A jinak se starám o manžela. Já jsem pečující*

osoba pro blízkou osobu. On je na jedno oko slepý. Ale on si vystačí. Uvařím a on si to ohřeje. Děti máme dospělé“ (žena, 60).

Genderové role, tzv. tradiční ženské a mužské rozdělení rolí a profesní stereotypy

Výše zmiňovaná péče o děti je jen jednou z rovin bariér, které nerovnoměrně dopadají na muže a ženy. Poměrně častým problémem, kterému respondentky čelily, byla očekávaná závislost na muži, co se týče příjmů a zaměstnání, která bývá formulována jako „péče o ženu“: *„je to velká bariéra, protože ti chlapi si to nepřejí. Zásadně si to nepřejí“*(vedoucí centra).

Tento model poté vede k situacím, kdy po letech soužití nemají ženy dostatečné kompetence či nárok na výplatu důchodů: *„V patnácti jsem dělala. Pak jsem byla na mateřské a potom jsem se vrátila zpátky do práce sem. Pak jsem se chytla s manželem ... No, že abych byla doma, že mě uživí, a takovéhle věci. Jenže jsem přišla o roky. Proto jsem nedostala ten důchod, mi zamítli. Že mi chybí pět let“* (žena, 50). Stejný příběh, který ale končil emancipací skrze zaměstnání na pozici uklízečky a následně absolvovaný vzdělávací kurz pracovníka v sociálních službách a na něj navázané zaměstnání, uvedla jedna ze zaměstnankyň komunitního centra: *„Ono to bylo takhle, já jsem nikdy pracovat nemusela... Přítel, on ani nikdy nechtěl, abych pracovala. Takže já jsem to měla takové komplikované všechno. Nechtěl, školu jsem taky nedodělala.... No, jako já bývala doma ... Takže tak. No a byla jsem doma a tuhle uklízečku jsem vzala proto, abych byla mimo barák ... Tak. Že člověk je mezi lidmi. A tohle mi i zvedlo to sebevědomí, i všechno, tou prací. Pak jsem odešla z domu ... já jsem už získávala to sebevědomí, že se dokážu postarat i o ty děti bez něj jakoby. No a tím pádem pak už jsem to ukončila a odešla jsem... Pak jsem si dala žádost tady na byt, tak mi přidělili krizový byt. To jsem byla ráda, že ty děti budou u mě. A teď jsem dostala už větší byt, už jsem taková jakoby soběstačná. Nepotřebuji jakoby někoho, nějakou oporu, nebo něco. A je to fajn. Jsem ráda. Akorát co mě to, ty roky ztraceného života. To je jediné, jinak nic. Jsem jakoby sebevědomá. Nepotřebuji něco úplně extra. Tak jsem ráda, že to takhle vedlo, i s tou prací, i s tou pozicí. (terénní pracovnice) Toto zvýšení kompetencí a osamostatnění se má i řadu dalších pozitivních dopadů: *Byl tam ten aspekt toho sebevědomí. Toho, že člověk získává nějakou sebeúctu. To je věc, o které se málo mluví a myslím si, že je hrozně důležitá* (vedoucí centra).*

Bariéry spojené s genderovými stereotypy se ale vyskytují i u mužů, což ilustroval zaměstnanec komunitního centra – muž: *„A když jsem došel na ten pohovor, když si mě zavolali, tak mi paní řekla, že chlapa teda ne, protože většina z těch klientů jsou ženské a ony by prostě chlapa nechtěly, aby byl v domácnosti, protože se bojí. Což jsem chápal“* (komunitní pracovník).

Občanství jiného státu

Specifikem Velkých Hamrů je poměrně vysoké množství dlouhodobě zde žijících občanů Slovenska: „*Půlka z nich jsou cizinci. Vždycky budou, protože nikdy v životě neudělají zkoušku na občanství*“ (vedoucí centra), což vytváří další bariéry v případě komunikace s některými úřady, což vede k obtížně řešitelným situacím: *Když dá Pánbůh, tak mají trvalý pobyt. A Když Pánbůh nedá, tak přechodný. Protože třeba oddělení azylové a migrační politiky má nepřekonatelný problém s tím, že dáváme nájemní smlouvy, město, na dobu určitou. Hlava jim to prostě nebere. A my nebudeme dávat na dobu neurčitou, protože to jsou prostě sociální byty, a tam se může to se situace změnit. Je to rovnou v té nájemní smlouvě* (vedoucí centra).

Diskriminace na základě etnicity

Někteří respondenti uvedli životní zkušenosti, které by bylo možné definovat jako poměrně explicitní případy diskriminace na základě etnicity respondenta: „*A jiné zkušenosti, když jsem šel do jiného zaměstnání, tak na mě koukali, že jsem Rom, ale světlý, a hned se mě mezi dveřmi ptali, jestli jsem Rom. Když jsem řekl, že ano, ale že žiji slušným životem, že nemám exekuce a nic, tak mi řekli, neztebte se, ale prostě to nejde. Takže to bylo hodně těžké* (komunitní pracovník). Takovéto příběhy ale byly ve výpovědích respondentů poměrně vzácné. Zmíněny ale byly i více skryté případy odlišného jednání v případě osob s menšinovou etnicitou, která může například vytvářet pocit studu či strachu a tím pádem fungují jako bariéry: „*neznají jízdní řády. Druhá věc je, že to, co mi si neuvědomujeme, ale co tak je, furt po vás někdo blbě čumí. Nechtějí [samy jezdit autobusem]* (vedoucí centra).

Zhoršená dopravní dostupnost

Nabídka práce v okolí Velkých Hamrů existuje, je ale často podmíněna vlastnictvím řidičského průkazu a automobilu: „*Takže co tady? Tady je to malé. Kdyby chtěli práci, za práci se musí dojíždět. Manžel dojíždí do Mladé Boleslavi, do Škodovky, protože tady v Liberci už snad vyzkoušel všechno a nikde se mu nelíbilo. A vlastně vesměs se za práci všude dojíždí. Tady práci nenajdete, tady, nebýt toho města, tak tady žádná práce* [pro sociálně slabé] *není*“ (terénní pracovnice). Právě absence vlastnictví řidičského oprávnění a vozu je častou bariérou při úspěšném získání a udržení zaměstnání, která se v domácnostech vyskytuje nerovnoměrně: „*Řidičák tu mají. Ale tatínkové, mámy ne. Ti, co pracují na technických, tak už mají auta, mají řidičák*“ (koordinátorka školní docházky). Osoby bez řidičského průkazu jsou odkázány na veřejnou dopravu, která je ale ve Velkých Hamrech na relativně dobré úrovni, neboť městem prochází pravidelně jak autobusové, tak vlakové spojení. Tato rovina se promítá

i do náročnosti získání alespoň středoškolského vzdělání: *co já jsem byl na těch školách, tak největší problém byly finance. Ano. I to dojíždění, i ty pomůcky, co byly potřeba, a všechno to doplácení. Není to levná záležitost (muž 18).*

Nedostatek vhodných pracovních míst pro osoby s hendikepy

Velké Hamry a okolí nabízejí relativně dostatečné množství pracovních příležitostí pro běžnou populaci, a to i v případě relativně nízkokvalifikovaných ale jinak kompetentních zaměstnanců: *„málo kvalifikované nasají Liberecké, jablonecké průmyslové zóny. Jako ta práce tam je, ale bohužel zase se zasekneme u té naší hamrovské cílovky, a z části i tanvaldské, kdy to fakt nehrozí, protože to nedají“* (vedoucí centra). Nejvýznamnějším zaměstnavatelem sociálně slabých ve Velkých Hamrech je samotné město, respektive jeho Technické služby: *„Je pravda že tady v Hamrech je práce málo. Jsou tady jenom technické služby, nic jiného tady není. Je tady jedna fabrika poblíž, v Plavy, to je Kumpers. A tam, co vím, tak je stop stav, že tam nepřibírají lidi... A hlavně, jak víme, Romy málokdo zaměstná. Pokud ani ničemu skoro moc nerozumí, nemají vlastně žádné ty, museli by tam obsluhovat mašiny, všechno, nenaučí se to, to je jasné. Technické služby jim vyhoví, protože jakoby je to pro ně vyhovující, protože vlastně znají okolí, posekat trávu, uklidit, to prostě umí“* (terénní pracovnice). Osoby s hendikepy tvoří významnou část zaměstnanců technických služeb ve Velkých Hamrech, které ale mají limitovaný počet pracovních pozic a lidé na VPP jsou tak průběžně „rotováni“: *„Třeba dvě jsou v pohodě, ty, co teď dělají. Jedna třeba skončila, ale tady o to nejde, že by nemohly dělat, ale jde o to, že úřad to musí pořád střídát. Nemůže tam nechat jednoho člověka. Takže vlastně každý rok se to mění. Takže vlastně oni to střídají, musí nabrat někoho jiného“* (terénní pracovnice). Nedostatek vhodných pracovních míst pro osoby s hendikepy vede k tomu, že lidé s omezením jsou odkázáni na sociální dávky a život v odloučení: *„Už jsem v invalidním důchodu, od 92 roku. Kdyby byla nějaká práce, třeba na dvě, na čtyři hodiny, tak že mně by to vyhovovalo, protože já jsem sama. Takže takhle alespoň bych měla nějaký přístup k těm lidem, nebyla bych sama (žena, 50).*

Dlouhodobé setrvávání v nezaměstnanosti

Řada respondentů uvedla, že v posledních pěti letech nebyli zaměstnáni. Nejčastěji z důvodů péče o děti: *„V posledních pěti letech jsem nezaměstnaná, jsem na Úřadu práce. A na Úřadu práce jsem kvůli tomu že mám malé dítě“* (žena, 30), nebo z důvodu zdravotních potíží: *„Dělala jsem ve fabrice, jako stroje, baterky, nabíječky. V elektropřístrojích jsem dělala. Takže pak mě propustili ze zdravotních důvodů, protože jsem měla prasklou lopatku. A prostě v tom devadesátém roce propouštěli lidi, tak já byla jako první, která odešla. A od té doby prostě*

jsem nedělala. Od 90 roku prostě jsem byla nezaměstnaná. Protože nikde mě za zdravotních důvodů nechtěli vzít. Protože pan [lékař] v Rokytnici mi napsal prostě můj zdravotní stav, že nesmím dlouho sedět, nesmím dlouho stát, nesmím nosit nic těžkého. Takže kvůli tomu mě právě nechtěli nikde vzít” (Žena, 50). Dlouhodobá nepřerušovaná nezaměstnanost je bariérou, která se s každým rokem prohlubuje a snižuje tak šanci na případné řešení situace.

Kumulace výše uvedených bariér

Téměř nepřekročitelným problémem při hledání práce na běžném pracovním je kombinace výše uvedených bariér, které se vzájemně posilují a ztěžují jedinci nalézt zaměstnání. Řada respondentů se potýká s kombinací popsaných bariér: *„Tak ona špatně slyší, neumí moc dobře česky a má ještě teď malého kluka“* (terénní pracovnice). Takováto kombinace bariér spolu s občanstvím cizího státu a nízkým vzděláním vytváří pouze omezené možnosti pro získání zaměstnání. Mezi respondenty ale existovaly i další kombinace hendikepů. Řada respondentů by ale nějakou formu zaměstnání, které by reagovalo na jejich limity, byla schopna zdárně vykonávat: *A ty lidi můžou být užiteční, ale můžou být užiteční s podporou“* (vedoucí centra).

Vzhledem k vyššímu počtu osob s **kumulací různých hendikepů**, je nezbytné, aby byl jejich **aktivní přístup ke zvyšování kompetencí potřebných pro získání práce podpořen například nabídkou tréninkových míst nebo zaměstnání v sociálním podniku včetně poskytnutí sociální práce**. Tito lidé by měli být motivováni tím, že se díky zapojení do takových pozic postupně zlepšuje jejich šance na vstup na volný trh práce, případně na chráněný trh u osob, jejichž individuální hendikepy jsou závažnějšího charakteru a nelze je odstranit, a zároveň že se prostřednictvím doprovodné sociální práce celkově stabilizuje jejich životní situace. Což opět může vést ke zvyšování jejich potenciálu na trhu práce.

6 Hlavní zjištění výzkumu

Cílem výzkumu bylo identifikovat bariéry, které brání některým sociálně slabým z Velkých Hamrů ve vstupu na pracovní trh. Výzkum zachytil některé individuální bariéry (nízké vzdělání, nedostatek měkkých dovedností, fyzické a psychické hendikepy, věk, péče o jiné závislé osoby či dlouhodobé setrvávání v nezaměstnanosti) a některé strukturální bariéry (dluhy a exekuce, genderové role, občanství jiného státu, diskriminace na základě etnicity, dopravní dostupnost, nedostatek míst pro osoby s hendikepy).

Výzkumem bylo potvrzeno, že se bariéry kumulují, proto je třeba neřešit je jednotlivě, ale věnovat pozornost jejich provázanosti. Současně s hledáním zaměstnání by měly být zohledněny problémy zdravotního charakteru, se zajištěním péče o děti či další limity zmíněné výše. Zároveň je důležité zmínit, že bariéry nestejně dopadají na muže a na ženy, což by se mělo projevit v charakteru podpory.

V případě bariér, jež lze na individuální úrovni obtížně změnit, je důležité získat i vnější podporu pro osoby s hendikepy. Jedná se například o situaci, kdy je nutné sladit zaměstnání s péčí o děti nebo brát zřetel na zhoršený zdravotní stav. Mnoha respondentům zároveň takzvaně „chyběly roky“ pro získání nároku na výplatu důchodů (starobní i invalidní), kdy řadě z nich chyběl i přehled o jejich situaci.

Menší část (zejména mladších) respondentů je plně schopna se samostatně uchytit na volném trhu práce již nyní a jejich současná evidence na ÚP je pouze dočasnou situací. Další malá část respondentů (zejména mladší ženy) by po odstranění některých bariér skrze absolvování kurzů či zajištění hlídání dětí byla schopna dostat se na volný trh práce. Významná část respondentů s kumulací hendikepů pravděpodobně ani přes veškerou podporu nebude schopna se uchytit na volném trhu práce, a tudíž je pro ně vhodné nalézt vhodný typ chráněného zaměstnání.

Personální obsazení pozic Komunitního a sociálního centra je významně důležité pro existenci nabízených služeb. Zároveň jeho fungování je spjaté s konkrétními lidmi ve vedení centra i obce. Právě (ne)možnost přenést v případě potřeby veškerou agendu na jiné osoby by mohla být v budoucnosti rizikem, se kterým je třeba pracovat, pokud se má zachovat kontinuita úspěchů existujících i minulých projektů sociální práce ve Velkých Hamrech.

7 Návrh doporučení

Následující doporučení byla navržena expertkou odborných témat pro oblast zaměstnanosti a reagují na aktuální situaci ve Velkých Hamrech, popsanou předkládaným výzkumem:

Nízké vzdělání – vytvoření pozic v obci pro nízkokvalifikované lidi

- Vyprofilovat záměr pro vytvoření budoucího sociálního podniku (připravit se na období po schválení z. o sociálním podniku)
- Využít tréninková pracovní místa, VPP, Integrovaná pracovní místa – se spuštěním se počítá ve 2.Q roku 2023,
- Zajistit ženám kratší pracovní úvazek, který vede k získání kompetence a měkkých dovedností (nízký výdělek v tomto případě doporučujeme vyvážit nefinančním benefitem jako je příspěvek na tábor pro dítě, stravenky, vouchery pro děti na volnočasové aktivity apod. – práce musí přinést ženě viditelný benefit, nikoli jen formální povinnost např. kvůli udržení sociálního bydlení/povinnost zavedená ve Velkých Hamrech)
- Zapojit UoZ či ZoZ do nově vytvořených pracovních míst pod obcí

Dlouhodobé setrvávání v nezaměstnanosti, mimo trh práce

- Zprostředkování mistrovské zkoušky, praxe
- Doporučení rekvalifikace dle Národní soustavy povolání a kvalifikací (NSK)
- Zaměření na programy OZP+ pro podporu nízkokvalifikovaných a dlouhodobě nezaměstnaných osob
- Rozvíjet tyto osoby i neformální cestou nebo přímou praxí (za pomoci zkušenějších kolegů, pod intenzivnějším vedením mistra)
- Mezigenerační spolupráce – hledat vhodná sdílená pracovní místa, kde se mohou prostřídat např. starší a mladší žena (mohou se zastoupit např. při nemoci dítěte, vlastním onemocnění apod.)

Nedostatek měkkých dovedností

- Práce se vzorem (zejména u romského etnika), zapojení peer konzultanta, romských koordinátorů na úrovni obcí s rozšířenou působností

- Nenásilné zapojování osob do činností komunitního centra (ve Velkých Hamrech – zbavování stydlivosti žen, práce s pozitivními stránkami žen), individuální poradenství a nabídka podpůrných konzultací (základní pracovní poradenství)
- Rozvoj měkkých dovedností zapojováním do komunitních programů, zvyšování sebedůvěry, pověřování drobnými úkoly a ocenění vyloučených osob – pomoc s objevováním jejich silných stránek a neprojevených dovedností
- Pro mladé účast v programech jako je např. ALLMA, výjezdy na zkušenou do zahraničí skrze programy Domu zahraničních služeb, žádoucí je i změna prostředí a rozšíření obzorů například bydlením na internátu při získávání vzdělání na učňovském oboru či na střední škole
- Podpora kariérních ambic u mladých, u žen práce s vizualizací získaného prospěchu při zapojení do práce (mzda, benefity, „parta“ kolegů z jiného prostředí, rozšíření možností jako koupit si něco podle individuálního přání, lepší bydlení apod.)
- Nasměrování pomoci pro závislé osoby (nezdravá závislost na partnerovi, prevence před chudobou žen ve stáří, otázka budoucího důchodového zabezpečení, ochrana v podobě možnosti získat nemocenskou podporu apod.)

Občanství jiného státu

Ve Velkých Hamrech jsou nově příchozí ženy bez znalosti českého jazyka, umí jen romsky, nemohou se opřít ani o znalost příbuzného jazyka, a to slovenštiny.

- Je třeba s těmito Romkami pracovat jako s příchozími cizinci (od 7/2023 bude na každém Krajském úřadě práce pro tyto potřeby vyškolen odborný pracovník),
- Dále pracovat s Romy jako s ohroženou menšinou³
- První intervence se musí týkat zvýšení jazykových kompetencí (podobný model jako u příchozích cizinců např. v Německu)

³ Doporučení Rady ze dne 12. března 2021 o rovnosti, začlenění a účasti Romů, 2021/C 93/01 Směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ Zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů Zákon č. 273/2001 Sb., o právech příslušníků národnostních menšin, ve znění pozdějších předpisů Zákon č. 29/2000 Sb., o krajích, ve znění pozdějších předpisů Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů Nařízení vlády č. 98/2002 Sb., kterým se stanoví podmínky a způsob poskytování dotací ze státního rozpočtu na aktivity příslušníků národnostních menšin a na podporu integrace příslušníků romské komunity Rámcová úmluva o ochraně národnostních menšin Evropská charta regionálních či menšinových jazyků Návrh Nařízení Evropského parlamentu a Rady o společných ustanoveních o Evropském fondu pro regionální rozvoj, Evropském sociálním fondu plus, Fondu soudržnosti a Evropském námořním a rybářském fondu a o finančních pravidlech pro tyto fondy a pro Azylový a migrační fond, Fond pro vnitřní bezpečnost a Nástroj pro správu hranic a víza (COM/2018/375 final - 2018/0196 (COD))

- Využívat propojení se Sítí pro koordinaci romské participace a začleňování napojenou na RVZRM⁴ – koordinátoři pro romské záležitosti působící při krajských úřadech, romští poradci na obcích s rozšířenou působností, sociální pracovník v obci
- Poskytnout Romkám možnost komunikace mimo rodinný okruh, kde se mluví jen romsky
- Nabízet materiály ve standardu snadného čtení jako je tomu např. u osob s mentálním postižením
- Integrovat ženy do volnočasových aktivit Komunitního centra, vtahovat romské ženy do dění obce prostřednictvím komunitních programů kolem ZŠ, využít i možnosti zapojení do náboženských aktivit skrze církevní společenství.

⁴ [Rada vlády pro záležitosti romské menšiny](#)

8 Seznam literatury

Korecká, Z., Mair, J. & Knížková, B. (2022). *Analytický podklad pro činnost RC v Žatci*. Odbor pro sociální začleňování (Agentura), Ministerstvo pro místní rozvoj ČR.

Kociánová, H. (2022). *Evaluační zpráva Velké Hamry*. Odbor pro sociální začleňování (Agentura), Ministerstvo pro místní rozvoj ČR.

Trlifajová, L. & Gajdoš, A. (2019a). *Příčiny obtíženého uplatnění na trhu práce: vícenásobné bariéry*. Centrum pro společenské otázky – SPOT z. s. [factsheet-08.pdf \(pracevobci.cz\)](#)

Trlifajová, L. & Gajdoš, A. (2019b). *Zkušenosti dlouhodobě nezaměstnaných*. Centrum pro společenské otázky – SPOT z. s. [factsheet-07.pdf \(pracevobci.cz\)](#)

Trlifajová, L., Hoření Samec, T. & Pospíšil, F. (2019). *Kdo jsou dnes nezaměstnaní?* Centrum pro společenské otázky – SPOT z. s. [factsheet-01.pdf \(pracevobci.cz\)](#)

Vnitřní předpis Městského úřadu Velké Hamry č. VS/02/2019. *Metodika přidělování sociálních bytů ve Velkých Hamrech* (dostupné na: [Metodika přidělování sociálních bytů 2019 \(velke-hamry.cz\)](#))

9 Zdroje dat

ČSÚ. [Český statistický úřad | ČSÚ \(czso.cz\)](#)

KŘ ÚP ČR. *UoZ – Velké Hamry 2017, 2019 a 2022* [dataset].

[Vizualizace \(mpsv.cz\)](#)