

Univerzita Karlova v Praze

1. lékařská fakulta

Studijní program: Specializace ve zdravotnictví

Studijní obor: Adiktologie



Ilona Mňuková

Uživatelé drog jako uchazeči o zaměstnání v Praze 10 a možnosti jejich uplatnění na trhu práce

Drug users as jobseekers in Prague 10 and their potential in the labor market

Diplomová práce

Vedoucí závěrečné práce : PhDr. Lenka Vavrinčíková, Ph.D.

Praha

2016

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci zpracovala samostatně a že jsem řádně uvedla a citovala všechny použité prameny a literaturu. Současně prohlašuji, že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

Souhlasím s trvalým uložením elektronické verze mé práce v databázi systému meziuniverzitního projektu Theses.cz za účelem soustavné kontroly podobnosti kvalifikačních prací.

V Praze dne 15. 7. 2016

Ilona Mňuková

Identifikační záznam:

Mňuková, Ilona. *Uživatelé drog jako uchazeči o zaměstnání v Praze 10 a možnosti jejich uplatnění na trhu práce. [Drug users as jobseekers in Prague 10 and their potential in the labor market]*. Praha 2016. 92 s., 2 přílohy. Diplomová práce. Univerzita Karlova v Praze, 1. lékařská fakulta, Klinika adiktologie 1. LF UK a VFN. Vedoucí závěrečné práce PhDr. Lenka Vavrinčíková, PhD.

Poděkování:

Děkuji vedoucí diplomové práce PhDr. Lence Vavrinčikové, PhD., za cenné rady, odbornou pomoc a hlavně za podporu a trpělivost.

Dále patří mé poděkování pracovníkům a klientům kontaktního pracoviště Úřadu práce České republiky v Praze 10 za vstřícný přístup, umožnění sběru dat a poskytování potřebných informací.

OBSAH

ABSTRAKT	7
ÚVOD	9
1 SLUŽBY POSKYTOVANÉ ÚŘADEM PRÁCE ČR	12
1.1 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY	12
1.2 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ A PORADENSKÉ SLUŽBY	13
1.2.1 Zprostředkování zaměstnání	13
1.2.2 Podpora v nezaměstnanosti	15
1.2.3 Poradenské služby	16
1.2.4 Bilanční diagnostika	19
1.3 DÁVKY HMOTNÉ NOUZE	21
1.3.1 Příspěvek na živobytí	23
1.3.2 Doplatek na bydlení	24
1.3.3 Mimořádná okamžitá pomoc	25
2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR	27
2.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	27
2.2 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI	28
2.2.1 Rekvalifikace	28
2.2.2 Zvolená rekvalifikace	30
2.2.3 Zabezpečovaná rekvalifikace	30
2.2.4 Podpora při rekvalifikaci	31
2.2.5 Veřejně prospěšné práce	31
2.2.6 Společensky účelná pracovní místa	32
2.2.7 Chráněná pracovní místa	34
2.2.8 Příspěvek na zapracování	35
2.2.9 Práce na zkoušku	35
3 TRH PRÁCE A UŽIVATELÉ DROG	37
3.1 SITUACE NA TRHU PRÁCE Z POHLEDU ÚŘADU PRÁCE	37
3.2 SPECIFICKÉ ÚPRAVY PRACOVNĚ PRÁVNÍCH VZTAHŮ	40
3.2.1 Dohoda o provedení práce	40
3.2.2 Dohoda o pracovní činnosti	41
3.2.3 Švarc systém	42
3.2.4 Zastřené pracovní poměry	43
3.3 ZAMĚSTNÁVÁNÍ UŽIVATELŮ DROG	44
4 VÝZKUMNÁ ČÁST	47
4.1 CÍL VÝZKUMU	47
4.2 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	47

4.3	VÝZKUMNÝ SOUBOR	47
4.3.1	Věkové složení	48
4.3.2	Dosažené vzdělání	48
4.3.3	Evidence na Úřadu práce	49
4.3.4	Užívaná návyková látka	51
4.3.5	Pracovní zkušenosti	51
4.2	METODY VÝZKUMU	52
4.3	ETICKÁ PRAVIDLA	54
4.4	VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH ANALÝZA	55
4.4.1	PŘEDSTAVY UŽIVATELŮ DROG O UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE	55
4.4.1.1	Trh práce	55
4.4.1.2	Mzdové nároky	56
4.4.1.3	Kvalifikace a praxe	56
4.4.1.4	Zdravotní stav	58
4.4.1.5	Překážky při hledání zaměstnání	59
4.4.2	POTŘEBY UŽIVATELŮ DROG VEDOUcí K UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE	60
4.4.2.1	Motivace	60
4.4.2.2	Kvalifikace	61
4.4.2.3	Informovanost	62
4.4.2.4	Sociální potřeby	63
4.4.3	NEJVÍCE VYUŽÍVANÉ PROSTŘEDKY PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ UŽIVATELŮ DROG	65
4.4.3.1	Informační servis	65
4.4.3.2	Poradenství	67
4.4.3.3	Rekvalifikace	68
4.4.3.4	Veřejně prospěšné práce	68
4.4.3.5	Společensky účelná pracovní místa	69
4.4.3.6	Respondenti a jejich spolupráce s Úřadem práce	69
4.4.4	PODPŮRNÉ PROSTŘEDKY S NEJVĚTŠÍ ÚČINNOSTÍ PŘI UPLATNĚNÍ UŽIVATELŮ DROG NA TRHU PRÁCE	71
4.4.4.1	Poradenské služby	71
4.4.4.2	Veřejně prospěšné práce	72
4.4.4.3	Rekvalifikace	73
4.4.4.4	Společensky účelná pracovní místa	74
4.5	DISKUZE	75
4.6	ZÁVĚR	80
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	83
	Příloha č. 1 – Scénář k polostrukturovanému rozhovoru	87
	Příloha č. 2 - Ukázka rozhovorů s respondentem J21	88

ABSTRAKT:

Problematika zaměstnávání uživatelů drog v České republice patří v adiktologii ke stále aktuálním výzkumným tématům. Částečně situaci v ČR popisují například studie „Analýza potřeb léčených uživatelů návykových látek z hlediska jejich uplatnitelnosti na trhu práce“ (Miovský, 2006), nebo dokumenty „Komparativní analýza“ a „Jak získat a udržet si práci“. Podpora při vstupu na trh práce“, které vznikly v rámci mezinárodního projektu „Praha – Vídeň, Problematika zaměstnávání a pracovní integrace osob ohrožených drogovou závislostí“ (Ambrož, 2012). Jednalo o studie realizované SANANIM z. ú., který s uživateli drog dlouhodobě pracuje a sloužili primárně jako zpětná vazba pro rozvoj služeb.

Mezi uchazeči o zaměstnání, kteří jsou evidováni na Úřadu práce ČR, nalezneme také skupinu uživatelů drog, pro které je složitější najít vhodné zaměstnání a uplatnění na trhu práce. Tito klienti mají často omezené informace o tom, jak by jim mohl Úřad práce při hledání zaměstnání pomoci.

Výzkumným souborem byli uživatelé drog, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Praze 10, a kteří dobrovolně souhlasili s účastí na výzkumu.

Základní metodou byla analýza potřeb uživatelů drog a analýza opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Sběr dat probíhal formou polostrukturovaného rozhovoru, doplnění údajů bylo provedeno ze spisové dokumentace klienta.

V teoretické analýze problematiky je popsána agenda Úřadu práce České republiky a nejčastěji využívané služby, dále analyzujeme aktivní politiku zaměstnanosti a možnosti jejího využití obecně, při analýze situace na trhu práce jsme se zaměřili na uživatele drog.

Výzkumným šetřením bylo zjištěno, že většina oslovených uživatelů drog o umístění na trhu práce zájem nemá. Pokud jim byla nabídnuta pomoc formou rekvalifikace nebo veřejně prospěšných prací, buď došlo k ukončení spolupráce a následnému sankčnímu vyřazení z evidence nebo klienti přinesli potvrzení od lékaře, že nabízená práce není vhodná vzhledem k jejich zdravotnímu stavu. Ve sledovaném období se povedlo umístit jednoho klienta na společensky účelné pracovní místo a jednoho na veřejně prospěšné práce.

Klíčová slova:

Úřad práce České republiky - uživatel drog – hmotná nouze - zprostředkování a poradenství – aktivní politika zaměstnanosti - trh práce.

ABSTRACT:

The employment issue of drug users in the Czech Republic is still in addition to current research topics. Partly describe the situation in the Czech Republic as the study "Analysis of the needs of treated drug users in terms of their employability" (Miovský, 2006), or documents "Comparative analysis" and "Getting and keeping a job." Support in entering the labor market ", which arose in the context of the international project" Prague - Vienna, issue of employment and work integration of people at risk of drug addiction "(Ambrož, 2012). These studies performed SANANIM, that the drug has long worked and served primarily as a feedback for the development of services.

Among the jobseekers who are registered at the Labour Office, we find a group of drug users for which it is difficult to find suitable employment and the labor market. These clients often have limited information about how they could Labour Office job search assistance.

The research group, were drug users who are in the register of job seekers to contact the workplace Labour Office in Prague 10 and who voluntarily agreed to participate in research.

The basic method was analysis of the needs of drug users and analysis of active employment policy measures. Data collection was conducted through semi-structured interview, adding data was performed from the client file documentation.

The theoretical analysis of the issue is discussed agenda of the Labour Office of the Czech Republic and the most frequently used services, further analyze the active employment policy and its application in general, the analysis of the situation on the labor market, we focused on drug users.

Research survey found that the majority of drug users interviewed for a place on the labor market is not interested. If they were offered assistance in the form of retraining or community service, either there was a termination and subsequent sanction or removal from the register clients bring a medical certificate that the work offered is not suitable due to their health condition. In the reporting period managed to put the client on socially purposeful job and one community service.

Keywords:

Labour Office Czech Republic - drug user - material poverty - mediation and counseling - active employment policy - labor market

ÚVOD:

Cílem diplomové práce bylo zmapovat potřeby a představy uživatelů drog zařazených do evidence uchazečů o zaměstnání na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Praze 10, které by měly vést k uplatnění na trhu práce. Dále jsme ověřovali, zda je při hledání zaměstnání u těchto klientů důležité využívat podpůrné prostředky z aktivní politiky zaměstnanosti.

Úřad práce je pro klienty obecně důležitou institucí, neboť představuje možnost, jak vstoupit do sociálního systému. Hlavním úkolem Úřadu práce bylo až do roku 2004 zprostředkování zaměstnání a výplata podpory v nezaměstnanosti. Následně převzal agendu Státní sociální podpory a v roce 2011 také agendu Hmotné nouze a dalších nepojistných sociálních dávek. Úloha zprostředkování zaměstnání byla upozaděna a z Úřadu práce se začalo stávat místo výplaty sociálních dávek. Tato situace měla vliv na přístup ze strany klientů, kteří začali hledat způsoby, jak získat sociální dávky, ale nemuset vyřizovat tzv. doporučenky na pracovní místa.

Problematikou zaměstnávání uživatelů drog v České republice se zabývalo již několik studií. Většinou se jednalo o studie neziskových organizací, které s těmito lidmi pracují a které potřebují získávat pro svou práci stále nové informace a zpětnou vazbu pro svoje programy. Řada projektů se v posledních letech věnovala tomuto tématu díky prostředkům z Evropského sociálního fondu, a to především v rámci Aktivní politiky zaměstnanosti zaměřující se na zpřístupnění trhu práce široké skupině obtížně zaměstnatelných osob.

Na základě grantového projektu „Následná péče jako prostředek zvládnutí rizik sociálního vyloučení uživatelů drog“ zahájila svou činnost v roce 2005 i Pracovní a sociální agentura SANANIM. Hlavním podnětem pro její vznik byl fakt, že v ČR do té doby neexistoval program zabývající se cíleně problematikou zaměstnávání bývalých (případně aktivních) uživatelů návykových látek (www.sananim.cz).

SANANIM z. ú. byl dále zadavatelem studie „Analýza potřeb léčených uživatelů návykových látek z hlediska jejich uplatnitelnosti na trhu práce“. Z její závěrečné zprávy vyplývá, že při hledání zaměstnání se musí klienti nejčastěji vyrovnat zejména s důsledky vlastní drogové minulosti, nedostatečnou kvalifikací, záznamy v trestním rejstříku, neúplným zápočtovým listem aj. Dalším významným faktorem jsou charakteristické osobnostní vlastnosti klientů a nezanedbatelné nejsou ani další sociální vlivy (Miovský et al., 2006).

V rámci mezinárodního projektu „Praha – Vídeň, Problematika zaměstnávání a pracovní integrace osob ohrožených drogovou závislostí“ byly vytvořeny dokumenty „Komparativní analýza“ a „Jak získat a udržet si práci. Podpora při vstupu na trh práce.“ Mezi hlavní cíle projektu patří inovace, rozšíření služeb zaměřených na motivaci, přípravu a přímou podporu při vstupu na trh práce pro cílovou skupinu, pro kterou dosud není dostatek zkušeností, metod

práce, vhodné organizační, technické a provozní podmínky v rámci České republiky. Dalším cílem bylo zhodnocení přístupů využívaných při vstupu na trh práce v hl. m. Praze a hl. m. Vídni (Ambrož, 2012).

Za využití prostředků Evropského sociálního fondu bylo v rámci operačních programů v období od roku 2007 do roku 2013 podpořeno několik projektů zaměřených na problematiku zaměstnávání osob závislých na návykových látkách:

příklad z operačního programu Praha – Adaptabilita:

- PREV – CENTRUM – Restart – komplexní program integrace klientů v substituční léčbě na otevřený trh práce,
- SANANIM o. s. – Příprava na požadavky trhu práce a přímá podpora při nalezení zaměstnání a sociální stabilizace pro ženy ohrožené drogovou závislostí v konfliktu se zákonem,

příklad z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost:

- Magdaléna, o. p. s. – Aktivní začleňování osob s anamnézou závislosti na návykových látkách na trh práce
- Sdružení Podané ruce o. s. – Case management se zotavujícími se uživateli návykových látek
- Darmoděj o. s. – Doléčovací program pro osoby po léčbě závislostí na návykových látkách.
- SANANIM o. s. – Chráněné a podporované zaměstnávání, rekvalifikace pro zefektivnění následné péče osob ohrožených závislostmi (www.esfcr.cz).

V rámci těchto projektů však s pomocí Úřadu práce při začleňování cílové skupiny na trh práce nikdo nepočítá a nikdo z nich se nepokusil domluvit na konkrétní spolupráci s místně příslušným kontaktním pracovištěm Úřadu práce.

Autorka práce pracuje na Úřadu práce již 19 let a setkává se s tím, že někteří klienti (uchazeči o zaměstnání, ale i zaměstnavatelé) nevědí, v čem by pro ně mohla být spolupráce s Úřadem práce výhodná. Nejpočetnější skupinu klientů Úřadu práce tvoří uchazeči o zaměstnání, mezi které patří i uživatelé drog. Někteří se svojí závislostí/užíváním drog nechťejí nic dělat a vyhovuje jim situace, kdy se zprostředkovatelka uchýlila k tzv. pasivnímu přístupu, kdy tohoto klienta neposílá na výběrová řízení k zaměstnavatelům právě z toho důvodu, že tam klient vždy přijde pod vlivem návykové látky. Další typ těchto klientů zase pravidelně přináší potvrzení od lékaře, že není schopen nástupu do zaměstnání z důvodu léčby závislosti. Ale i mezi těmito klienty se najdou takoví, kteří práci skutečně hledají. Pro tyto uchazeče má Úřad práce několik

možností, jak jim v uplatnění na trhu práce pomoci. Jednou z nich je například bilanční diagnostika, která se zaměřuje na pomoc při pracovním uplatnění v souladu s předpoklady uchazeče o zaměstnání. Na základě závěrečné zprávy bilanční diagnostiky může Úřad práce uchazeči o zaměstnání doporučit další poradenské aktivity nebo využití některého z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Další významnou pomocí mohou být veřejně prospěšné práce. Protože zaměstnavatelé v těchto případech neočekávají 100 % kvalitní pracovníky, jsou tato místa vhodná právě pro uživatele drog, osoby propuštěné z výkonu trestu, osoby bez přístřeší nebo dlouhodobě vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání. Výhodou tohoto zaměstnání je, že když zaměstnaná osoba skutečně vydrží pracovat po dobu nejméně jednoho roku a poté znovu zažádá o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, vznikne jí nárok na podporu v nezaměstnanosti. U některých klientů, kteří jinak mají kvůli svému způsobu života problém najít zaměstnání, tento způsob zaměstnávání funguje i opakovaně, např. při substituční léčbě nebo do doby než mohou požádat o výmaz z trestního rejstříku.

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou a výzkumnou část. V teoretické části je popsána agenda Úřadu práce, nejčastěji poskytované služby, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a situace na trhu práce se zaměřením na uživatele drog. Ve výzkumné části jsou analyzována zjištěná data a prezentovány výsledky výzkumu. Výzkumným šetřením bylo zjištěno, že uživatelé drog mají minimální zájem o umístění na trhu práce ve spolupráci s Úřadem práce, a to ani za využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Ve sledovaném období se pracovníkům Úřadu práce na P10 povedlo umístit pouze jednoho uživatele drog na společensky účelné pracovní místo a jednoho na veřejně prospěšné práce.

1. SLUŽBY POSKYTOVANÉ ÚŘADEM PRÁCE ČR

1.1 ÚŘAD PRÁCE ČESKÉ REPUBLIKY

Současná podoba Úřadu práce vznikla s účinností od 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kterým je vymezena jeho působnost. Podle tohoto zákona je Úřad práce správním úřadem s celostátní působností, samostatnou účetní jednotkou a jeho nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Úřady práce ale fungovaly již dříve jako samostatné právní subjekty v jednotlivých okresech České republiky. Vznikly na počátku 90. let z odborů pracovních sil pod metodickým vedením Ministerstva práce a sociálních věcí.

Organizační strukturu v současné době tvoří generální ředitelství se sídlem v Praze a 14 krajských poboček. Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště v regionu příslušného kraje a celkem jich na území České republiky najdeme 231 (MPSV, 2016).

Do roku 2004 poskytoval Úřad práce pouze služby v oblasti zaměstnanosti, poté převzal agendu systému Státní sociální podpory od obcí s rozšířenou působností, kromě Prahy, kde došlo k převodu agendy až po pěti letech. Od roku 2011, po připojení agendy hmotné nouze se stal jediným výplatním místem pro všechny nepojistné dávky.

Nyní podle § 4 zák. č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kterým je vymezena jeho působnost, plní Úřad práce České republiky úkoly v oblastech zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb, pomoci v hmotné nouzi, inspekce poskytování sociálně-právní ochrany a dávek péčovské péče.

Kontaktní pracoviště v Praze 10 nabízí své služby všem klientům, kteří mají trvalý pobyt v Praze, nebo občanům EU, kteří se na území Prahy zdržují. Ve výjimečných případech lze tyto služby zprostředkovat i klientům, kteří mají trvalý pobyt mimo Prahu a nacházejí se v nepříznivé životní nebo sociální situaci. Často se to týká právě drogově závislých nebo lidí bez přístřeší. V těchto případech pracovníci Úřadu práce spolupracují se sociálními odbory městských částí, Nadějí, občanským sdružením Progressive, Sananim z.ú., Drop In o.p.s. a dalšími neziskovými organizacemi, které těmto klientům pomáhají v zapojení do běžného života.

Nejčastěji poskytovanými službami jsou v případě uživatelů drog vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které je důležité z hlediska placení povinného zdravotního pojištění, zprostředkování vhodného zaměstnání a výplata dávek hmotné nouze.

1.2 ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ A PORADENSKÉ SLUŽBY

1.2.1 Zprostředkování zaměstnání

K nejvíce využívaným službám, které poskytuje Úřad práce svým klientům, patří zprostředkování zaměstnání. Fyzická osoba, která chce a může pracovat, může požádat o zařazení buď do evidence zájemců o zaměstnání, nebo do evidence uchazečů o zaměstnání. O zařazení se žádá osobně, a to formou písemné žádosti (§ 10 zákona o zaměstnanosti).

Zprostředkování zaměstnání na pracovištích Úřadu práce České republiky se řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákonem o zaměstnanosti). Zprostředkováním zaměstnání se podle § 14 tohoto zákona rozumí vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly. Pokud není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost, např. zveřejňování nabídek sdělovacími prostředky nebo pomocí elektronických médií, o zprostředkování zaměstnání se nejedná.

Zájemce o zaměstnání může svoji žádost o zařazení do evidence podat na libovolném kontaktním pracovišti Úřadu práce na území České republiky, je mu zprostředkováváno zaměstnání a může požádat o zabezpečení rekvalifikace. Není za něj ale hrazeno zdravotní pojištění, doba evidence se nezapočítává pro nárok na starobní důchod a nemůže podat žádost o podporu v nezaměstnanosti a při zařazení do rekvalifikačního kurzu nemá nárok na podporu při rekvalifikaci (§ 22 zákona o zaměstnanosti).

Uchazečem o zaměstnání se může stát osoba, která osobně požádá o zprostředkování zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má trvalé bydliště a splňuje podmínky pro zařazení do evidence (§ 24 zákona o zaměstnanosti). Pokud se v místě trvalého bydliště nezdržuje, má možnost podle § 28 zákona o zaměstnanosti požádat o převedení zprostředkování zaměstnání do místa skutečného pobytu.

Tato možnost je často využívána u uživatelů návykových látek, kteří absolvují léčbu v terapeutických komunitách a doléčovacích programech. U těchto klientů se tím snižuje riziko relapsu, ke kterému by mohlo dojít, jestliže by museli absolvovat cestu na kontaktní pracoviště

Úřadu práce do místa trvalého pobytu. § 25 zákona o zaměstnanosti specifikuje, kdo může být zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Nejčastěji se jedná o osobu, která není

- *v pracovněprávním vztahu nebo služebním poměru, kromě výjimky, kdy vykonávají tzv. nekolidující zaměstnání (zaměstnání, ve kterém měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy),*
- *osobou samostatně výdělečně činnou, nejsou společníkem, jednatelem, komandistou nebo ředitelem obecně prospěšné společnosti za podmínky, že měsíční odměna z této funkce přesáhne polovinu minimální mzdy,*
- *členem představenstva akciové společnosti za podmínky, že měsíční odměna z této funkce přesáhne polovinu minimální mzdy,*
- *fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání, s výjimkou osoby, která získala v rozhodném období dobu důchodového pojištění ze zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti v délce alespoň 12 měsíců.*
- Do evidence uchazečů o zaměstnání nemůže být zařazena osoba, která:
- *je v dočasné pracovní neschopnosti*
- *je invalidní ve třetím stupni, s výjimkou invalidity, kdy je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek*
- *pobírá peněžitou pomoc v mateřství*
- *vykonává trest odnětí svobody, ochranné opatření zabezpečovací detence nebo je ve vazbě,*
- *ukončila sama, dohodou nebo pro porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem vhodné zaměstnání zprostředkované Úřadem práce. V tomto případě může být zařazena do evidence až po uplynutí 6 měsíců ode dne sjednaného jako den nástupu do zaměstnání.*

O ukončení evidence může požádat uchazeč o zaměstnání osobně nebo písemně, a to pokud není dán některý z důvodů pro vyřazení z evidence podle § 30 zákona o zaměstnanosti. Toto ukončení je nejběžnější v případech, kdy klient nastoupí do zaměstnání nebo se rozhodne věnovat jiným činnostem, než je hledání zaměstnání.

Úřad práce může ukončit klientovi evidenci sankčním způsobem, jehož výsledkem je Rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. V § 30 a § 31 zákona o zaměstnanosti nalezneme všechny situace, které vedou k vyřazení. Nejčastějším důvodem je maření součinnosti, kdy uchazeč maří zprostředkování zaměstnání tím, že se nedostavuje ve stanovených termínech na kontaktní pracoviště Úřadu práce bez vážných důvodů, neprojednává doporučené zaměstnání ve stanovené lhůtě, neplní své povinnosti, odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikaci nebo vykonává nelegální

práci. Uchazeč o zaměstnání, který byl sankčně vyřazen z evidence, může znovu podat žádost o zprostředkování zaměstnání nejdříve po uplynutí doby 3 měsíců ode dne vyřazení z evidence, v závažnějších případech se tato doba prodlužuje až na 6 měsíců.

1.2.2 Podpora v nezaměstnanosti

Ke zprostředkování zaměstnání patří i možnost požádat o výplatu podpory v nezaměstnanosti. Tuto žádost nelze podat samostatně, vždy musí být podána buď současně se žádostí o zprostředkování zaměstnání, nebo v průběhu doby, po kterou je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci Úřadu práce.

Podle § 39 zákona o zaměstnanosti má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, který požádal o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti, v rozhodném období dvou let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získal dobu důchodového pojištění ze zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti v délce alespoň 12 měsíců a ke dni, kdy mu má být podpora přiznána, není poživitelem starobního důchodu.

Jestliže nemůže splnit podmínku doby důchodového pojištění předchozím zaměstnáním, lze tuto dobu získat i započtením náhradní doby, za kterou se podle § 41 odst. 3 zákona o zaměstnanosti považuje v nejčastějších případech doba přípravy osoby se zdravotním postižením k práci, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, osobní péče o dítě ve věku do 4 let věku, osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou.

Doba, po kterou má uchazeč o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti, je posuzována podle věku uchazeče o zaměstnání dosaženého ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Do 50 let věku činí 5 měsíců, nad 50 do 55 let věku 8 měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců (§ 43 zákona o zaměstnanosti). Jestliže uchazeč o zaměstnání požádá o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti nejpozději do tří pracovních dnů po skončení pracovního poměru, jiné výdělečné činnosti nebo náhradní doby, přizná se podpora v nezaměstnanosti ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo uvedených činností (§ 42 odst. 3 zákona o zaměstnanosti).

Uchazeči o zaměstnání se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje po dobu pobírání starobního důchodu, poskytování dávek nemocenského pojištění, vazby a pobírání podpory při

rekvalifikace. Dále se podpora neposkytuje po dobu trvání nekolidujícího zaměstnání (§ 44 zákona o zaměstnanosti).

V případě, že má uchazeč o zaměstnání nárok na odstupné, odchodné nebo odbytné, odsouvá se výplata podpory v nezaměstnanosti až po uplynutí doby, za kterou bylo vyplaceno. Pokud zaměstnavatel odstupné, odchodné nebo odbytné nevyplatí v nejbližším výplatním termínu, postupuje Úřad práce podle § 44b zákona o zaměstnanosti a poskytuje uchazeči o zaměstnání kompenzaci. Zaměstnavatel je povinen vyplacenou částku Úřadu práce uhradit, a to i v případě, že dlužné odstupné již vyplatil.

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanovuje procentní sazbou z průměrného měsíčního výdělku z posledního ukončeného zaměstnání nebo z posledního základu pojistného u osoby samostatně výdělečně činné. Procentní sazba činí první dva měsíce 65 %, další dva měsíce 50 % a 45 % po zbývajících podpůrčí dobu. Jestliže uchazeč o zaměstnání ukončil pracovní poměr sám nebo dohodou se zaměstnavatelem bez vážného důvodu, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu 45 %. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti (§ 50 zákona o zaměstnanosti). Výši průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhledává Ministerstvo práce a sociálních věcí na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

V případech, kdy u uchazeče nelze stanovit nebo bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo základu pojistného nebo se jako poslední zaměstnání posuzuje náhradní doba, stanoví se podpora v nezaměstnanosti násobkem z průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu roku, ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. První dva měsíce se jedná o 0,15 násobek, další dva měsíce 0,12 násobek a 0,11 násobek po zbývajících podpůrčí dobu (§ 51 zákona o zaměstnanosti).

1.2.3 Poradenské služby

Pro některé uchazeče o zaměstnání je zprostředkování vhodného zaměstnání obtížným úkolem. Svoji roli může hrát zkreslená představa o vlastních schopnostech a dovednostech, psychický a zdravotní stav, nedokončené vzdělání a další skutečnosti. V tomto případě mohou uchazeči o zaměstnání využít nabídku poradenských služeb.

Poradenské služby poskytované Úřadem práce jsou významným nástrojem implementace státní politiky zaměstnanosti. Poskytují pomoc s optimalizací výběru a přípravou na profesní dráhu a přispívají k uplatnění jedince jako pracovní síly, s jeho pracovním zařazením a zlepšováním jeho šancí na trhu práce. Zabývají se problémy souvisejícími se ztrátou zaměstnání, jeho znovuzískáním, problémy s pracovní adaptací, přeškolením a rekvalifikacemi. Poradenství má multidisciplinární charakter, je založeno na poznatcích z oborů sociologie, psychologie, práva, ekonomie, pedagogiky a do jisté míry i lékařství a na znalostech specifík jednotlivých povolání (Freibergová, 2005).

Nejčastěji se jedná o pomoc při osobních a sociálních problémech souvisejících s nezaměstnaností nebo s těžkostmi při vstupu na trh práce. Charakteristiku poradenských činností nalezneme v § 21 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- *poradenství pro volbu rekvalifikace se zaměřuje na určování obsahu a rozsahu rekvalifikace a vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována;*
- *poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání fyzické osobě se zaměřuje na posouzení zdravotních, kvalifikačních a osobnostních předpokladů pro doporučení vhodného zaměstnání, přípravy pro povolání a rekvalifikace. Poradenství pro zaměstnavatele se zaměřuje na výběr zaměstnanců pro zaměstnavatele a zajištění souladu mezi požadavky zaměstnavatelů a nabídkou pracovních sil na trhu práce;*
- *poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením se zaměřuje na řešení specifických potřeb ve zdravotní, sociální a jiných oblastech života těchto osob a na odstranění překážek jejich přístupu na trh práce;*
- *poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřuje na usměrňování pracovního uplatnění fyzických osob u zaměstnavatelů v souladu s požadavky a možnostmi trhu práce.*

Některé poradenské služby jsou poskytovány specifickým skupinám klientů, kterým je při zprostředkování zaměstnání věnovaná zvýšená péče, nejčastěji se jedná o zdravotně postižené osoby, osoby nad 50 let věku, absolventy bez praxe, rodiče, kteří se vracejí na trh práce po rodičovské dovolené, nezletilé nebo osoby ohrožené sociální exkluzí.

Většinu poradenských služeb zabezpečuje Úřad práce z vlastních zdrojů, svými silami, ale vzhledem k počtu klientů je v současné době potřeba využít i dalších odborníků, kteří své služby vykonávají na základě dohod o provedení poradenské činnosti poté, co uspěli ve vyhlášeném výběrovém řízení. Nákup poradenských služeb patří mezi veřejné zakázky a musí se řídit zákonem č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách. Bohužel tak není zaručena kvalita

poskytovaných služeb, protože největší procentuální bodování při výběrovém řízení je nastaveno na cenu za poskytnutou službu.

Klíčem k plánování individuálních schůzek vedoucích k uplatnění na trhu práce je posouzení schopností a dovedností klienta na získání zaměstnání. Freibergová (2005) v návrhu metodiky poradenského procesu rozděluje klienty do pěti skupin:

1. *Aktivní skupina – „samozaměstnatelní“ uchazeči o zaměstnání s vysokým předpokladem získání zaměstnání, prokazují-li aktivitu, jsou dostačující schůzky např. 1x za 3 měsíce.*
2. *Podpůrná skupina – uchazeči o zaměstnání s dobrými vyhlídkami na zaměstnání, ale z nějakých důvodů se jim zaměstnání nedaří získat. Na schůzky jsou zváni v souladu s aktivitami, které si vybrali a které plní, např. 1x za 2 měsíce.*
3. *Rozvojová skupina – klienti s kvalifikací, o kterou není na trhu práce poptávka, ale jsou ochotni k dalšímu vzdělávání nebo rekvalifikaci. Na schůzky jsou zváni podle potřeb, např. 1x za 1,5 – 2 měsíce.*
4. *Aktivizační skupina – dlouhodobě nezaměstnaní nebo pasivní uchazeči o zaměstnání s rizikem dlouhodobé nezaměstnanosti. Pracuje se s nimi na možnosti zvýšení jejich zaměstnatelnosti, je třeba, aby cítili povinnost, ale i podporu. Doporučovaná četnost schůzek je 1x za měsíc.*
5. *Ostatní – pasivní klienti z objektivních příčin, např. čekatelé (důchod, mateřská, dočasný zdravotní stav) nebo tzv. stálíce (dlouhodobá evidence s kombinací překážek pro získání zaměstnání, např. bezdomovectví, sociální exkluze, závislost na návykových látkách, gambling, apod.)*

Podle Broži (in Kalina, 2003) jsou kvalita kontaktu a výsledný efekt poradenské činnosti závislé na mnoha faktorech. Podstatné je vytvořit vhodné podmínky pro kontakt pro obě strany, být klientovi důvěryhodným partnerem, poradce by měl znát problematiku, ve které se pohybuje, měl by odhadnout reálné možnosti klienta, ale i svoje a respektovat je.

Jedním z výstupů individuálního poradenství je individuální akční plán. Jeho definici a obsah nalezneme v § 33 odst. 2 zákona o zaměstnanosti:

„Individuální akční plán je dokument, který zpracovává krajská pobočka Úřadu práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání může požádat o vypracování individuálního akčního plánu kdykoli v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.“

Cílem individuálního akčního plánu je dovést uchazeče o zaměstnání k samostatnému rozhodování o řešení situace při hledání pracovního uplatnění. Jde o nalezení souladu mezi přáním klienta a potřebami zaměstnavatelů. To znamená, že se hledá řešení, kdy je na jedné straně pracovní uplatnění uchazeče o zaměstnání při respektování jeho pracovního potenciálu a na druhé straně respektování požadavku zaměstnavatelů.

Individuální akční plán je uzavírán formou písemné dohody mezi poradcem Úřadem práce a uchazečem o zaměstnání, jeho sestavení by mělo směřovat k tomu, co může uchazeč o zaměstnání nabídnout zaměstnavateli, co může udělat sám pro řešení své situace, jakou pomoc žádá od Úřadu práce, jakou pomoc mu může Úřad práce nabídnout, jakou spolupráci s ostatními úseky Úřadu práce vyžaduje řešení uchazečovy situace (Hodaňová et al., 2002).

Je důležité si však uvědomit, že jakékoli postupy budou účinné pouze tehdy, podaří-li se vytvořit a udržet základní kvality vztahu a celkového přístupu, který je charakterizován důrazem na spolupráci a partnerství, nikoli na konfrontaci, přijímáním klienta, jaký je, respektováním jeho autonomie a svobodné volby, důvěrou v jeho schopnost se zodpovědně rozhodovat. Dále bychom měli klienta vnímat jako zdroj nápadů, zkušeností a dovedností. V žádném případě bychom neměli klienty manipulovat (Soukup in Kalina, 2015).

Skupinové poradenství je na Úřadu práce využíváno především pro nové uchazeče o zaměstnání, kdy jsou skupinovou formou předávány informace o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání, informace o trhu práce, nabídce volných míst a možnostech aktivní politiky zaměstnanosti.

1.2.4 Bilanční diagnostika

Mezi poradenské aktivity, které poskytují pracovníci Úřadu práce klientům, patří bilanční diagnostika. Tato metoda je přínosem pro klienty, kteří mají problém se svým sebevědomím a sebehodnocením.

„Bilanční diagnostika je komplexní poradenská metoda zaměřená na pomoc při pracovním uplatnění člověka v souladu s jeho předpoklady. Realizují ji psychologové, kteří se pomocí psychodiagnostických metod, poradenského rozhovoru a poradenských programů snaží pomoci klientovi k tomu, aby dokázal optimálně využít svých schopností, dovedností, zájmů a motivace pro své uplatnění především v profesním životě“ (Divišová in Maříková et al., 2013, s. 11).

Podle Freibergové a spol. (in Maříková et al., 2013) je bilanční diagnostika vhodná pro většinu populace bez ohledu na pohlaví, věk, vzdělání nebo sociální postavení. Výjimku však tvoří lidé s mentální retardací a lidé s chybějící motivací ke změně své sociální situace. Nejvhodnějším klientem je ten, kdo vykazuje motivaci k dalším aktivitám, ale není si jistý sám sebou,

neorientuje se ve svých kompetencích, nemusí mít dostatek sebevědomí k prosazení se a nejsou mu dostatečně známy varianty dalších aktivit.

Z řad uchazečů o zaměstnání jsou pro bilanční diagnostiku vhodní zejména ti klienti, kteří se rozhodli pro změnu svého dosavadního života a absolvování léčby. V případě uživatelů drog může bilanční diagnostika pomoci při náhledu na schopnosti a možnosti klienta, protože užíváním drog jsou tyto často zkresleny. Klient se obává, že v zaměstnání selže, nebude mít potřebné znalosti nebo bude mít problém se začleněním do kolektivu. Všechny tyto problémy mu může bilanční diagnostika pomoci řešit. Pokud však není klient dostatečně motivován a nemá snahu na sobě jakkoli pracovat, bilanční diagnostika pro něj není přínosem a vynaložené úsilí se zcela mine účinkem.

Bilanční diagnostika může klientům pomoci k poznání osobních předpokladů a případných rezerv dalšího rozvoje, k lepší orientaci v sobě, ve svých schopnostech a vlastnostech, ve své motivaci k určité profesi a v možnostech využití vlastních zájmů a dovedností pro další profesní dráhu. Dále může vést k posílení sebevědomí a upravení motivace k pracovnímu uplatnění, ke zkvalitnění dovednosti hodnotit vlastní předpoklady a využívat tohoto hodnocení pro úspěšné hledání nové pracovní příležitosti (Freibergová in Maříková et al., 2013).

Metodika práce při bilanční diagnostice pro uchazeče o zaměstnání vychází z Normativní instrukce MPSV č. 29/2009 a sestává ze skupinových a individuálních konzultací, sběru dat, analýzy a syntézy potřebných poznatků.

Výstupem tohoto procesu je "Závěrečná zpráva bilanční diagnostiky", která má klientovi usnadnit orientaci v jeho předpokladech, silných stránkách, případně vhodných postupech k nalezení pracovní příležitosti. Umožní mu ale i orientaci v případných nedostatcích, rezervách nebo nevhodných řešení profesní dráhy. Komplexní závěrečná zpráva je vlastnictvím pouze a jenom klienta. Úřad práce, který klienta doporučil na bilanční diagnostiku, dostává k dispozici závěrečnou zprávu, která obsahuje pouze identifikaci klienta a závěrečné doporučení, kterým by se měl poradenský pracovník Úřadu práce řídit. Na základě těchto doporučení může úřad práce využívat další poradenské aktivity nebo nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

1.3 DÁVKY HMOTNÉ NOUZE

Uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce nevyužívají jen zprostředkování zaměstnání a poradenské služby. Většina z nich se ocitla v situaci, kdy už si nejsou schopni zajistit prostředky na základní výdaje na živobytí (jídlo, bydlení, hygienické potřeby, oblečení). V tomto případě jim mohou pomoci dávky hmotné nouze. Uživatelé drog většinou o tyto dávky žádají souběžně s podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání a často jsou pro ně jedinou motivací pro spolupráci s Úřadem práce. Z tohoto důvodu jsou důležité informace o možnosti jejich výplaty.

Hmotná nouze je určena pro osoby s nedostatečnými příjmy, a vyplacené dávky by měly tyto osoby motivovat k aktivní snaze zajistit si prostředky k uspokojení životních potřeb.

Rozhodující pro výplatu dávek je výše životního a existenčního minima. Životní a existenční minimum je upraveno zákonem č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů a částky jsou stanoveny nařízením vlády č. 409/2011 Sb., o zvýšení částek životního minima a existenčního minima. Životní minimum je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních životních potřeb a od 1. 1. 2012 je stanovena měsíční částka pro jednotlivce ve výši 3410 Kč. Existenční minimum je minimální hranicí peněžních příjmů, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití a měsíční částka je stanovena ve výši 2200 Kč.

Systém hmotné nouze upravuje zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, který vymezuje situace spojené s nedostatečným zabezpečením základní obživy, bydlení a mimořádnými událostmi.

Osobou v hmotné nouzi může být podle § 2 zákona o hmotné nouzi, osoba, která po odečtení přiměřených nákladů na bydlení, nedosahuje částky živobytí, přičemž si nemůže příjem zvýšit vzhledem ke svému věku, zdravotnímu stavu nebo z jiných vážných důvodů, nebo osoba, kterou postihla vážná mimořádná událost (např. povodeň, vichřice, zemětřesení, požár). Dále může být za osobu v hmotné nouzi považována osoba, která nemá vzhledem k příjmům a sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky k úhradě jednorázového výdaje (např. zaplacení správního poplatku při ztrátě osobních dokladů, doklady potřebné k přijetí do zaměstnání, úhrada jízdného nebo zaplacení noclehu v případě ztráty peněžních prostředků), nebo na úhradu nákladů spojených s pořízením nebo opravou nezbytných základních předmětů, nebo na úhradu nákladů souvisejících se vzděláním nebo zájmovou činností nezaopatřených dětí.

Za osobu v hmotné nouzi je považována i osoba, která je propuštěna z výkonu zabezpečovací detence, z výkonu vazby nebo trestu odnětí svobody, nebo je po ukončení léčby chorobných závislostí propuštěna ze zdravotnického zařízení, psychiatrické léčebny nebo léčebného

zařízení pro léčbu závislosti, nebo je propuštěna ze školského zařízení pro výkon ochranné či ústavní výchovy nebo pěstounské péče, je osobou bez přístřeší nebo jsou její práva a zájmy ohroženy trestnou činností jiné osoby.

Podle § 3 zákona o hmotné nouzi, není v hmotné nouzi osoba,

- *kteřá není v pracovním nebo obdobném vztahu, nevykonává samostatnou výdělečnou činnost a není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání výjimkou osoby, která je*
- *starší 68 let,*
- *poživatelem starobního důchodu,*
- *invalidní ve třetím stupni,*
- *osobou pobírající peněžité dávky nemocenského pojištění z důvodu těhotenství nebo mateřství, nebo rodičem pobírajícím rodičovský příspěvek nebo pečujícím o dítě, které nemůže být umístěno v jeslích nebo v mateřské škole,*
- *osobou pečující o dítě ve věku do 10 let závislé na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I – IV,*
- *poživatelem příspěvku na péči ve stupni II – IV,*
- *nezaopatřeným dítětem,*
- *uznána dočasně práce neschopnou,*
- *práce neschopná z důvodu, který by byl u pojištěnce pojištěného podle zákona o nemocenském pojištění důvodem rozhodnutí ošetřujícího lékaře o vzniku dočasné pracovní neschopnosti.*
- *kteřá je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání a bez vážných důvodů odmítla vykonávat krátkodobé zaměstnání nebo účastnit se v cíleném programu k řešení zaměstnání, a to po dobu 3 kalendářních měsíců následujících po měsíci, ve kterém došlo k odmítnutí,*
- *kteřá prokazatelně neprojevuje snahu zvýšit si příjem vlastním přičiněním,*
- *kteřá je osobou samostatně výdělečně činnou a její příjem nedosahuje částky živobytí proto, že se nepřihlásila k nemocenskému pojištění*
- *kteřé za neplnění povinností zákonného zástupce dítěte spojených s řádným plněním povinné školní docházky byla uložena sankce,*
- *kteřá nastoupila výkon zabezpečovací detence nebo trestu odnětí svobody nebo byla vzata do vazby,*
- *kteřé nevznikl nárok na nemocenské dávky proto, že si úmyslně přivodila pracovní neschopnost, nebo pracovní neschopnost vznikla zaviněnou účastí ve rvačce, následkem opilosti nebo užitím omamných prostředků, při spáchání trestného činu.*

Nedostatečný příjem je pouze jednou z podmínek hmotné nouze, podstatné je, že osoba nebo společně posuzované osoby si ho nemohou zvýšit vlastním přičiněním. Zvýšením příjmu vlastním přičiněním se rozumí zvýšení příjmu řádným uplatněním nároků a pohledávek nebo prodejem či jiným využitím majetku. Toto se nevyžaduje u nemovitostí nebo bytu, který osoba využívá k přiměřenému trvalému bydlení, u motorového vozidla, které je využíváno k výdělečné činnosti nebo k jinak nezajistitelné dopravě do zaměstnání nebo do školy, u uzavřeného penzijního připojištění se státním příspěvkem (§ 11 zákona o hmotné nouzi).

Mezi dávky hmotné nouze patří příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc.

1.3.1 Příspěvek na živobytí

Základní dávkou pomoci v hmotné nouzi je příspěvek na živobytí, který řeší nedostatečný příjem osoby nebo společně posuzovaných osob. Vzhledem k tomu, že v praxi dochází k různým situacím, které jsou zcela individuálního charakteru, má Úřad práce možnost z okruhu společně posuzovaných osob některou osobu vyloučit (§ 8 zákona o hmotné nouzi). Této možnosti klienti využívají hlavně v případě, že již dlouhou dobu nežijí společně se svým manželem nebo manželkou a někdy ani nevědí, kde se jejich partner nachází. V této situaci je obtížné rychle vyřešit rozvodové řízení, a dokud by nebyl znám jeho výsledek, byl by klient krácen na výplatě dávek.

Nárok na příspěvek na živobytí vzniká osobě nebo rodině, pokud po odečtení přiměřených nákladů na bydlení nedosahuje příjem této osoby nebo rodiny částky živobytí. Výše tohoto příspěvku se stanovuje jako rozdíl mezi živobytím osoby či rodiny a jejich příjmem, od kterého se odečtou přiměřené náklady na bydlení.

Výše příspěvku na živobytí je stanovena pro každou osobu individuálně, a to na základě hodnocení její snahy a možností. Pro stanovení živobytí okruhu společně posuzovaných osob se jednotlivé částky živobytí osob sčítají. U osoby, která je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání a v posledních 6 kalendářních měsících před podáním žádosti o dávku pomoci v hmotné nouzi jí byl skončen základní pracovně-právní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvláště hrubým způsobem nebo s ní byl skončen jiný pracovní poměr z obdobného důvodu, a u osoby, které je poskytována zdravotní péče ve zdravotnickém zařízení po celý kalendářní měsíc, činí výše příspěvku částku existenčního minima případně zvýšenou z důvodu dietního stravování (§ 21, 23 a 24 zákona o hmotné nouzi).

1.3.2 Doplatek na bydlení

Podmínkou nároku na doplatek na bydlení je získání nároku na příspěvek na živobytí. Doplatek na bydlení lze však přiznat, s přihlédnutím k celkovým sociálním a majetkovým poměrům, i osobě, které příspěvek na živobytí nebyl přiznán, protože její příjem nebo příjem společně posuzovaných osob přesáhl částku živobytí, ale nepřesáhl 1,3násobek této částky (§ 33 odst. 2 zákona o hmotné nouzi).

Nárok na doplatek na bydlení má vlastník nebo nájemce bytu, který užívá byt a jehož příjem nebo příjem společně posuzovaných osob je po úhradě odůvodněných nákladů na bydlení nižší než částka živobytí. Okruh společně posuzovaných osob pro účely doplatku na bydlení je stejný jako pro účel příspěvku na bydlení ze systému státní sociální podpory. V případech hodných zvláštního zřetele může Úřad práce rozhodnout, že za nájemce považuje pro účely doplatku na bydlení i osobu dlouhodobě užívající jinou než nájemní formu bydlení. Nárok na doplatek na bydlení má také nezletilé nezaopatřené dítě, které je v plném přímém zaopatření zařízení pro péči o děti nebo mládež nebo které žije v náhradní rodinné péči, na které přešlo vlastnictví nebo nájem bytu a dítě nemá dostatečný příjem nebo majetek k úhradě odůvodněných nákladů na bydlení (§ 33 zákona o hmotné nouzi).

Výše doplatku na bydlení se vypočítá tak, že se od částky odůvodněných nákladů na bydlení připadajících na aktuální kalendářní měsíc, snížené o příspěvek na bydlení náležející za předchozí kalendářní měsíc, odečte částka, o kterou příjem osoby nebo společně posuzovaných osob včetně vyplaceného příspěvku na živobytí převyšuje částku živobytí (§ 35 zákona o hmotné nouzi).

Do odůvodněných nákladů na bydlení se podle § 34 zákona o hmotné nouzi započítává nájemné, případně obdobné náklady spojené s družstevní a vlastnickou formou bydlení a pravidelné úhrady za služby spojené s užíváním bytu a úhrada prokazatelné nezbytné spotřeby energií.

V normativní instrukci MPSV č. 10/2013 – Postup v řízení o doplatek na bydlení podle zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, je stanoven doplatek na bydlení v případě terapeutické komunity. Pokud osoba umístěná do terapeutické komunity užívala před svým nástupem společně s dalšími osobami byt (nyní se přechodně zdržuje mimo tento byt ze zdravotních důvodů), posuzuje se finanční situace všech těchto osob. Jestliže je do okruhu těchto společně posuzovaných osob doplatek na bydlení vyplácen, nelze jej přiznat osobě v terapeutické komunitě. V tomto případě je nutné prošetřit, zda se osoba před umístěním v terapeutické komunitě v bytě skutečně zdržovala a zda se tam bude po ukončení léčby vracet. Pokud ne, nelze ji posuzovat společně s těmito osobami. Osoba v komunitě pak musí prokázat, že před nástupem do komunity byla osobou bez přístřeší nebo nikde fakticky

nebydlela (např. z důvodu drogové závislosti, recidivy), a musí doložit konkrétní náklady na bydlení v komunitě.

Normativní instrukce dále stanovuje, že osoba v terapeutické komunitě nemusí být vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání, protože je považována za osobu, která je práce neschopná z důvodu, který by byl u pojištěnce pojištěného podle zákona o nemocenském pojištění důvodem pro rozhodnutí ošetřujícího lékaře o vzniku dočasné pracovní neschopnosti.

Výplata doplatku na bydlení je časově omezena na 84 měsíce v období posledních 10 kalendářních let. Toto omezení neplatí pro domácnosti sestávající výlučně z osob starších 70 let a pro osoby se zdravotním postižením, které bydlí v pro ně postavených nebo upravených bytech (§ 35a zákona o hmotné nouzi).

1.3.3 Mimořádná okamžitá pomoc

Dávka mimořádné okamžité pomoci může být poskytnuta v situacích nepříznivého a mimořádného charakteru, kdy je potřeba poskytnout pomoc bezprostředně. § 2 zákona o pomoci v hmotné nouzi stanoví několik situací, v nichž lze tuto dávku poskytnout:

- *osoba nesplňuje podmínky hmotné nouze pro opakované dávky, ale kvůli nedostatku finančních prostředků jí hrozí vážná újma na zdraví,*
- *situace, v níž lze poskytnout mimořádnou okamžitou pomoc, spojená s vážnou mimořádnou událostí - mimořádná okamžitá pomoc může být poskytnuta osobě, kterou postihne vážná mimořádná událost a celkové sociální a majetkové poměry této osoby jí neumožňují překonat událost vlastními silami. Takovou událostí je např. živelní pohroma, požár nebo jiná destruktivní událost, ekologická nebo průmyslová havárie. Maximální výše činí 15násobek částky životního minima jednotlivce.*

Další situací, v níž lze poskytnout mimořádnou okamžitou pomoc, je situace, kdy osoba nemá vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dostatečné prostředky

- *k úhradě nezbytného jednorázového výdaje, spojeného se zaplacením správního poplatku při prokázání ztráty osobních dokladů, při vydání duplikátu rodného listu nebo dokladů potřebných k přijetí do zaměstnání, s úhradou jízdného v případě ztráty peněžních prostředků, a v případě nezbytné potřeby s úhradou noclehu (poskytnuta částka až do výše jednorázového výdaje),*
- *na úhradu nákladů spojených s pořízením nebo opravou nezbytných základních předmětů dlouhodobé potřeby a k uhrazení odůvodněných nákladů vzniklých v souvislosti se vzděláním nebo se zájmovou činností nezaopatřených dětí a na zajištění*

nezbytných činností souvisejících se sociálně-právní ochranou dětí (výše dávky se stanoví až do výše konkrétního nákladu, ale součet poskytnutých dávek nesmí překročit v kalendářním roce 10násobek částky životního minima jednotlivce)

Mimořádnou okamžitou pomoc lze poskytnout i v případě osob, které nemohou s ohledem na neuspokojivé sociální zázemí a nedostatek finančních prostředků úspěšně řešit svoji situaci a jsou ohroženy sociálním vyloučením. Jedná se o osoby propuštěné z výkonu vazby nebo z výkonu trestu odnětí svobody, po ukončení léčby chorobných závislostí propuštěné ze zdravotnického zařízení, psychiatrické léčebny nebo léčebného zařízení pro chorobné závislosti, nebo propuštěné ze školského zařízení pro výkon ústavní či ochranné výchovy nebo z pěstounské péče v 19 letech, nebo osoby bez přístřeší a osoby, jejichž práva a zájmy jsou ohroženy trestnou činností jiné osoby. V tomto případě lze poskytnout dávku až do výše 1 000 Kč, ale součet dávek poskytnutých v kalendářním roce nesmí přesáhnout 4násobek částky životního minima jednotlivce (§ 36 a 37 zákona o hmotné nouzi).

2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR

2.1 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Základními směry politiky zaměstnanosti jsou v České republice aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti představuje hlavně poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci. Cílem této politiky je především poskytnout prostředky tak, aby klient mohl období, ve kterém hledá novou práci, překlenout (Ambrož, 2012). Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje hlavně na podporu vytváření nových pracovních příležitostí, podporu rekvalifikací a profesní přípravě na nové zaměstnání, apod.

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Zabezpečuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce, podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty. Nástroje, jimiž se aktivní politika zaměstnanosti realizuje, jsou zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, chráněná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program“ (§ 104 zákona o zaměstnanosti).

Aktivní politika zaměstnanosti je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem. Z těchto prostředků lze přispívat na programy nebo opatření celostátního a regionálního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti. Příspěvky nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím (§ 107 zákona o zaměstnanosti).

Podle směrnice generálního ředitele Úřadu práce České republiky č. 4/2013 bude Úřad práce nástroji aktivní politiky zaměstnanosti přednostně podporovat ty uchazeče o zaměstnání, kterým nelze pro jejich individuální charakteristiky sjednat zaměstnání jiným způsobem. Jedná se zejména o uchazeče o zaměstnání vedené v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců, uchazeče o zaměstnání, kterým je kvůli jejich zdravotnímu stavu, věku nebo péči o dítě věnována při zprostředkování práce zvýšená péče, a uchazeče o zaměstnání, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením z důvodu setrvání v dlouhodobé nezaměstnanosti.

Směrnice generální ředitelky č. 9/2014 stanoví nutnost řídit se při schvalování poskytnutí příspěvku kritériem 3E, kterými jsou:

a) hospodárnost – použití veřejných prostředků k zajištění stanovených úkolů s co nejnižším vynaložením těchto prostředků, a to při dodržení odpovídající kvality plněných úkolů,

b) efektivnost – použití veřejných prostředků, kterým se dosáhne se dosáhne nejvýše možného rozsahu, kvality a přínosu plněných úkolů ve srovnání s objemem prostředků vynaložených na jejich plnění,

c) účelnost – použití veřejných prostředků, které zajistí optimální míru dosažených cílů při plnění stanovených úkolů.

Při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti Úřad práce ČR přistupuje ke klientům individuálně, komplexně posuzuje kompetence uchazeče o zaměstnání (kvalifikace, zdravotní stav, dovednosti, motivace), uplatnitelnost na trhu práce, ekonomickou situaci klienta a ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti. V oblasti poradenství je kladen důraz na oblast prevence vzniku nezaměstnanosti, zejména prostřednictvím celoživotního kariérového poradenství. Přednostně jsou podporováni uchazeči o zaměstnání, které nelze pro jejich individuální charakteristiky umístit na trhu práce jiným způsobem. Bez vážného důvodu nelze opakovaně podpořit nástroji aktivní politiky zaměstnanosti téhož uchazeče o zaměstnání. Vážným důvodem k opakované podpoře může být postup uchazeče mezi nástroji aktivizační pracovní příležitost, veřejně prospěšné práce a společensky účelné pracovní místo, jestliže tento postup povede k plynulému začlenění na volný trh práce. Pro tuto podporu jsou vybírání zejména uchazeči o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě vedeni v evidenci Úřadu práce ČR a u kterých došlo ke ztrátě pracovních návyků a ke ztrátě motivace k uplatnění na trhu práce (Směrnice generální ředitelky č. 8/2014).

2.2 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Nástroje aktivní politiky tvoří podpůrný systém, jehož cílem je podpora a zajištění co nejvyšší zaměstnanosti. Tento systém tvoří několik modelů, mezi které patří rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (MPSV, 2012).

2.2.1 Rekvalifikace

Nejvíce využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je rekvalifikace. Pro uchazeče a zájemce o zaměstnání je oproti jiným nástrojům výhodnější v tom, že je jim poskytnut nejen finanční příspěvek na úhradu rekvalifikačního kurzu, ale zároveň si zvýší své znalosti a dovednosti, které mohou využít u více zaměstnavatelů.

Vymezení rekvalifikace a stanovení podmínek jejího provádění nalezneme v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, v § 108:

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Rekvalifikaci může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu, škola v rámci oboru vzdělávání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu, anebo zařízení se vzdělávacím programem podle zvláštního právního předpisu.“

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě písemné dohody mezi Úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání. Za účastníka rekvalifikace hradí Úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout i příspěvek na úhradu prokázaných nutných výdajů spojených s rekvalifikací. Rekvalifikaci zajišťuje vždy krajská pobočka Úřadu práce příslušná podle místa trvalého bydliště uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Pokud uchazeč nebo zájemce o zaměstnání nedokončí rekvalifikaci bez vážných důvodů nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání odpovídajícího nově získané kvalifikaci, je povinen uhradit Úřadu práce náklady na rekvalifikaci i ostatní náklady spojené s rekvalifikací, které mu byly vyplaceny (§ 109 zákona o zaměstnanosti).

Podle Směrnice generální ředitelky č. 8/2014 jsou rekvalifikace realizovány v souladu s potřebou s regionálními potřebami na trhu práce a odpovídají aktuálním nebo předpokládaným požadavkům na pracovní sílu. Zaměření rekvalifikace směřuje ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění, a to jak v souladu s potřebami trhu práce, tak v souladu s individuálními potřebami uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. Téhož uchazeče nebo zájemce o zaměstnání není možné podpořit opakovaně ve stejném nebo obdobném typu vzdělávání, jestliže k tomu není vážný důvod. Výjimku z tohoto pravidla lze použít v případě, kdy k získání potřebné kvalifikace je nutné absolvovat více rekvalifikačních kurzů, nebo kdy prohloubení kvalifikace přispěje k získání zaměstnání.

2.2.2 Zvolená rekvalifikace

Zákon o zaměstnanosti umožňuje uchazečům a zájemcům o zaměstnání požádat o úhradu tzv. zvolené rekvalifikace (§ 109a zákona o zaměstnanosti). Jedná se o rekvalifikaci, kterou si uchazeč nebo zájemce o zaměstnání zabezpečí sám a za tím účelem si zvolí druh pracovní činnosti, na kterou se chce rekvalifikovat a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést. Mělo by se jednat o rekvalifikační kurzy, které nejsou zrovna běžné, nebo je jejich obsahem zvyšování speciálních znalostí nebo dovedností.

Povinností uchazeče nebo zájemce o zaměstnání je předložit krajské pobočce Úřadu práce písemnou žádost o zvolenou rekvalifikaci a její cenu potvrzenou rekvalifikačním zařízením. Celková částka, kterou může Úřad práce za uchazeče nebo zájemce o zaměstnání vynaložit, nesmí v období tří let ode dne nástupu na první zvolenou rekvalifikaci přesáhnout částku 50 000 Kč.

V případě, že zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění uchazeče nebo zájemce o zaměstnání na trhu práce a je pro něj vzhledem k jeho zdravotnímu stavu vhodná, odsouhlasí krajská pobočka Úřadu práce zařazení do rekvalifikačního kurzu a po jeho úspěšném absolvování uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu rekvalifikace. Náklady na rekvalifikaci může hradit jen po dobu, po kterou je účastník rekvalifikace veden v evidenci uchazečů nebo zájemců o zaměstnání. Po dobu účasti na zvolené rekvalifikaci nevzniká nárok na podporu při rekvalifikaci.

2.2.3 Zabezpečovaná rekvalifikace

Rekvalifikace zabezpečované úřadem práce jsou nejčastěji požadované rekvalifikační kurzy, které byly vybrány formou veřejných zakázek v otevřeném výběrovém řízení. Tato rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi Úřadem práce a uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání, a tato dohoda musí být uzavřena před nástupem do rekvalifikačního kurzu (§ 109 zákona o zaměstnanosti). Pokud uchazeč o zaměstnání požaduje zařazení do tohoto typu rekvalifikace, musí splňovat odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný rekvalifikační kurz a pro výkon profese, na kterou se rekvalifikuje (např. příslušné vzdělání), a být zdravotně způsobilý pro absolvování rekvalifikačního kurzu a pro výkon profese. Vzhledem k tomu, že rekvalifikační zařízení poskytující zabezpečované rekvalifikace stanovuje minimální počet účastníků kurzu, se občas stane, že se rekvalifikační kurz nekoná z důvodu nenaplnění kapacity. V tomto případě se doporučuje uchazečům a zájemcům o zaměstnání podat žádost o zvolenou rekvalifikaci.

2.2.4 Podpora při rekvalifikaci

Uchazeč o zaměstnání, který se účastní rekvalifikace zabezpečované krajskou pobočkou Úřadu práce, má nárok na podporu při rekvalifikaci. Uchazeč o zaměstnání o ni ale nežádá, je o ní rozhodnuto podle § 40 zákona o zaměstnanosti ve správním řízení ze strany Úřadu práce. Podpora se poskytuje po celou dobu rekvalifikace, výjimka je pouze u osob, které jsou poživateli starobního důchodu nebo jsou jim poskytovány dávky nemocenského pojištění nebo jsou ve vazbě (§ 40 a § 44 zákona o zaměstnanosti).

Výše podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního výdělku z posledního ukončeného zaměstnání nebo z posledního základu pojistného u osoby samostatně výdělečně činné. Procentní sazba podpory při rekvalifikaci činí 60 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo základu pojistného. Jestliže u uchazeče nelze stanovit nebo bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo základu pojistného nebo se jako poslední zaměstnání posuzuje náhradní doba, stanoví se podpora při rekvalifikaci ve výši 0,14 násobku z průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci. Maximální výše podpory při rekvalifikaci činí 0,65 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícímu roku, ve kterém uchazeč o zaměstnání nastoupil na rekvalifikaci (§ 50 a § 51 zákona o zaměstnanosti).

2.2.5 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel na dobu maximálně 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Úřad práce může zaměstnavateli na tato pracovní místa poskytnout příspěvek až do výše skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl ze základu pojistného tohoto zaměstnance (§ 112 zákona o zaměstnanosti).

Veřejně prospěšné práce jsou zaměřeny na vytvoření časově omezené pracovní příležitosti, která spočívá v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech jako zajišťování pomocných prací v oblasti charity, práce osobního asistenta osob se zdravotním postižením, při kulturních a sportovních akcích, aktivity ve školských zařízeních nebo aktivity související s ochranou přírody (MPSV, 2015).

Touto aktivitou jsou přednostně podporováni uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců a u kterých je předpoklad dlouhodobé evidence. Nejčastěji se jedná o uchazeče o zaměstnání se závažnějšími handicapy na trhu práce, kterým není možné pro jejich individuální charakteristiky zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem (např. osoby se záznamem v rejstříku trestů, drogové uživatele, lidi bez přístřeší nebo příslušníky etnických menšin).

V případě nástupu na veřejně prospěšné práce má uchazeč o zaměstnání stejná práva a povinnosti jako běžný zaměstnanec. Pro zaměstnavatele je přínosem, že na toto pracovní místo pobírá finanční příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů.

Někteří uchazeči o zaměstnání zaměřují veřejně prospěšné práce s obecně prospěšnými pracemi, které patří k alternativním trestům uložených soudem. Jenže veřejně prospěšné práce nejsou trestem, jejich cílem je zvýšení zaměstnatelnosti uchazečů o zaměstnání, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání z důvodu jejich problémů s pracovním uplatněním. Veřejně prospěšné práce umožňují obnovit a získat pracovní návyky a můžou do určité míry fungovat i jako prevence nežádoucích sociálně patologických jevů a napomáhat sociálně nepřízpůsobivým osobám integrovat se do společnosti.

2.2.6 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa přispívají k dlouhodobějšímu uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Vzhledem ke svému charakteru patří tento nástroj k nejučinnějším nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti, protože snižuje návratnost jedince do evidence Úřadu práce (MPSV, 2015).

Definici společensky účelných pracovních míst nalezneme v § 113 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů:

„Společensky účelnými pracovními místy (dále jen SÚPM) se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na SÚPM může Úřad práce poskytnout příspěvek.“

Výše příspěvku na zřízení jednoho SÚPM může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může být výše příspěvku na jedno SÚPM maximálně šestinásobek této průměrné mzdy. Tato výše příspěvku je možná, pokud míra

nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice.

Pokud míra nezaměstnanosti dosahuje nebo je vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, může výše příspěvku dosahovat u jednoho SÚPM maximálně šestinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a při zřízení více než 10 pracovních míst na základě jedné dohody může být výše příspěvku na jedno SÚPM maximálně osminásobek této průměrné mzdy.

Příspěvek na vyhrazení SÚPM může být poskytován až do výše vynaložených prostředků na mzdy nebo platy zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel odvedl ze základu pojistného tohoto zaměstnance. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

Vrácení příspěvku na zřízení SÚPM za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti nelze požadovat, pokud osoba samostatně výdělečně činná přestane vykonávat tuto činnost ze zdravotních důvodů, nebo v případě jejího úmrtí (§ 113 odst. 6 zákona o zaměstnanosti).

Společensky účelná pracovní místa (SÚPM) rozdělujeme:

- SÚPM vyhrazená u zaměstnavatele – příspěvkem na toto místo se rozumí příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů, které zaměstnavateli vzniknou v případě, že do pracovního poměru přijme uchazeče o zaměstnání. Tento nenárokový příspěvek může být poskytován maximálně po dobu 12 měsíců. Cílovou skupinou pro poskytnuté tohoto příspěvku jsou uchazeči o zaměstnání, u kterých nelze zajistit uplatnění na trhu práce jiným způsobem.
- SÚPM zřízená zaměstnavatelem - příspěvek může být poskytnut jako návratný příspěvek, příspěvek na úhradu úroků z úvěrů nebo jiný účelově určený příspěvek. Při zřízení tohoto místa přihlíží Úřad práce k situaci na trhu práce v místě vzniku nově zřízeného pracovního místa, k požadavkům na kvalifikaci a praxi, ke kvalitě podnikatelského záměru.
- SÚPM uřízená uchazečem o zaměstnání pro účel výkonu samostatné výdělečné činnosti – příspěvek se poskytuje na nákup vybavení bezprostředně souvisejícího se zřízením pracovního místa. Po předložení žádosti o příspěvek a detailně zpracovaného podnikatelského záměru se posuzuje udržitelnost podnikání v oboru nepřetržitě po dobu 2 let. Pokud by uchazeč o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil svoji činnost dříve, musel by příspěvek vrátit (Krajská pobočka pro hl. m. Prahu, 2015).

2.2.7 Chráněná pracovní místa

§ 75 zákona o zaměstnanosti stanoví, že

„chráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy. Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá ke dni podání žádosti v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně. Příspěvek se zaměstnavateli neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 zákona o zaměstnanosti.“

S chráněnými pracovními místy velmi úzce souvisí možnost získání příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti. Tento příspěvek se poskytuje zaměstnavateli, který zaměstnává na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Příspěvek se poskytuje formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů.

Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8000 Kč.

Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být krajské pobočce Úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí (§ 78 zákona o zaměstnanosti).

Profesní rozsah osob umístěných na chráněných pracovních místech je velmi široký, od nekvalifikovaných a pomocných pracovníků, přes administrativní a technické profese, až po specialisty v různých oborech.

2.2.8 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému Úřad práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek lze poskytovat maximálně na dobu 3 měsíců a může činit maximálně polovinu minimální mzdy (§ 116 zákona o zaměstnanosti).

Tato forma pomoci může být prospěšná zejména u klientů, kteří končí svůj pobyt v terapeutické komunitě nebo doléčovacím centru. Klientovi je díky příspěvku umožněno, aby získal znovu pracovní návyky a začlenil se do pracovního kolektivu.

2.2.9 Práce na zkoušku

V roce 2014 realizoval Úřad práce České republiky nový nástroj aktivní politiky zaměstnanosti „Práce na zkoušku“. Cílem tohoto nástroje bylo zjistit připravenost cílové skupiny k nástupu na pracovní místo se mzdovým příspěvkem nebo na pracovní místo bez mzdového příspěvku zejména formou odborné praxe. Pracovní pozice v rámci „Práce na zkoušku“ musí odpovídat dosaženému stupni vzdělání uchazeče o zaměstnání.

„Práce na zkoušku“ je realizována prostřednictvím krátkodobého zaměstnání, které definuje § 25 odst. 6 zákona o zaměstnanosti, formou vyhrazeného společensky účelného pracovního místa podle § 113 zákona o zaměstnanosti.

Směrnice generální ředitelky č. 15/2014 stanovuje cílovou skupinu, kterou tvoří uchazeči o zaměstnání do 30 let věku bez rozdílu dosaženého stupně vzdělání, evidovaní na ÚP déle než 2 měsíce a postrádající pracovní zkušenosti nebo mají pracovní zkušenosti v souhrnné délce maximálně 2 roky po ukončení přípravy na budoucí povolání. Dále jsou cílovou skupinou uchazeči o zaměstnání zařazení do projektů ESF, kteří jsou vedeni v evidenci ÚP déle než 12 měsíců, nebo jsou evidováni opakovaně a jejich evidence je za období posledních 3 let delší než 12 měsíců, a to za předpokladu, že práce na zkoušku je uvedena mezi aktivitami projektu. Uchazeče o zaměstnání nelze v rámci tohoto nástroje umístit k více zaměstnavatelům zároveň.

Na „Práci na zkoušku“ je zaměstnavateli poskytován příspěvek za podmínky, že s uchazečem o zaměstnání, který patří do cílové skupiny, uzavře pracovní smlouvu s maximálním úvazkem 0,5 s tím, že doba, na kterou může být tato pracovní smlouva uzavřena je maximálně 3 měsíce. Výše příspěvku je stanovena maximálně na 7 000 Kč měsíčně u uchazeče o zaměstnání se středním a nižším vzděláním a maximálně na 9 500 Kč měsíčně u uchazeče o zaměstnání s vyšším nebo vysokoškolským vzděláním při pracovním úvazku v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby.

3 TRH PRÁCE A UŽIVATELÉ DROG

3.1 SITUACE NA TRHU PRÁCE Z POHLEDU ÚŘADU PRÁCE

Podle Holmana (2005) je trh práce charakterizován tržní poptávkou po práci a tržní nabídkou práce a na trhu práce existuje konkurence jak na straně poptávky, tak i na straně nabídky.

Dalším funkčním rozdělením trhu práce s přihlédnutím k drogové problematice může být podle Mareše (2002) rozdělení na primární a sekundární pracovní trh. Primární pracovní trh nabízí zajímavější pracovní příležitosti, vyšší mzdu, stálost zaměstnání a je zde předpoklad pro určitý kariérní růst. Tento pracovní trh však po potenciálních zaměstnancích obvykle vyžaduje určitou vzdělávací úroveň i absolvované pracovní zkušenosti. Sekundární trh naopak nemá na potencionální zaměstnance příliš vysoké nároky na kvalifikaci, a proto se často stává útočištěm rizikových skupin.

Přirozeným znakem tržní ekonomiky je neustálé přizpůsobování struktury měnícím se poptávkám. Průvodním jevem jsou pohyby na pracovních trzích, při nichž mnoho lidí stále do nezaměstnanosti „vstupuje“ a opět z ní „vystupuje“. Pokud je nezaměstnanost krátkodobá, nepůsobí lidem žádné vážnější problémy. Skutečným problémem se stává dlouhodobá nezaměstnanost. Ta může mít vážné sociální důsledky, může přivodit existenční potíže člověka a jeho rodiny, ztrátu kvalifikace a ztrátu sebeúcty. Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti může být dlouhotrvající hospodářská recese, jinou příčinou mohou být dlouhodobé mzdové strnulosti. Další příčinou mohou být štědré podpory v nezaměstnanosti, které oslabují motivaci nezaměstnaných hledat si novou práci a přizpůsobovat se požadavkům pracovního trhu. Dlouhodobá nezaměstnanost se někdy samovolně mění z nedobrovolné na dobrovolnou, protože když je člověk dlouho nezaměstnaný, mění se jeho způsob života a jeho postoje k zaměstnání. Bylo pozorováno, že lidé, kteří jsou dlouho nezaměstnaní, ztrácejí motivaci hledat si práci. Jednak ztratili naději, že je pro ně práce vůbec k nalezení, a jednak si mnozí z nich zvyknou na život bez práce a na skromnější, avšak pohodlnější živobytí ze státních podpor (Holman, 2005).

Jandourek (2001) definuje nezaměstnanost jako *„stav, kdy lidé chtějí pracovat a hledají si práci, která je pro ně běžně zdrojem obživy, ale nemohou žádnou přiměřenou a placenou práci získat, vzniká poklesem potřeby pracovních sil, příčinami mohou být ekonomické problémy, zmenšená poptávka po dané kvalifikaci.“*

Podle strategie politiky zaměstnanosti MPSV (2014) by mělo být jedním z prvořadých úkolů řešení problému sociálního vyloučení. Důraz by měl být kladen na vzájemné provázání sociální

politiky s politikou zaměstnanosti, a to nejen na úrovni orgánů státní správy, ale ve vzájemné spolupráci s místní samosprávou. K tomu lze využít uznávanou metodu case managementu na základě principu „nejprve uchazeče o zaměstnání stabilizovat sociálně, pak pracovně“. V oblasti zaměstnanosti je nutné podporovat vznik pracovních příležitostí pro sociálně vyloučené osoby, který však musí být podporován doplňující sociální prací. Sociálně vyloučeným osobám je třeba poskytnout nejen přístup k samotnému zaměstnání, ale vzhledem k jejich individuálním charakteristikám i dostatečně podpůrnou síť, která jim umožní vyvázat se z pasti sociálního vyloučení. Jedná se o opatření asistence a přípravy na přijetí zaměstnání, opatření asistence zaměstnaným osobám s cílem udržet je v zaměstnání. Ve spolupráci s místní samosprávou je třeba rozvíjet aktivizační opatření jak formou krátkodobých pracovních příležitostí, tak formou veřejné služby. Důraz by měl být kladen také na finanční gramotnost tak, aby byla odstraněna jedna z příčin odmítání vhodného zaměstnání – exekuce a vysoká zadluženost.

Jako vhodné opatření se jeví sociální integrace přímo na pracovišti, např. prostřednictvím sociálních podniků, které kromě vytváření pracovních míst mají i sociální účel (podpora integrace a osobního rozvoje zaměstnanců z řad cílových skupin). Pro efektivní využití nástrojů v oblasti podpory sociálně vyloučených osob, zejména v souvislosti s jejich předlužením, je třeba nalézt optimální hranici mezi sociálním příjmem a příjmem ze zaměstnání. Motivace k přijetí zaměstnání nesmí být činěna pouze na poli restrikcí v oblasti pobírání sociálních dávek, ale rovněž rozevřením nůžek mezi sociálním příjmem a příjmem ze zaměstnání na straně příjmu ze závislé činnosti, včetně možného souběhu obou příjmů (MPSV, 2013).

U uživatelů drog hraje jejich užívání významnou roli v začlenění na trh práce a zvyšuje možnost překážek na cestě k získání zaměstnání a faktorů, které přispívají k materiální deprivaci (Richardson et al., 2013). Jednou z možností může být nabídka tzv. práce na černo. Z pohledu Úřadu práce se jedná o práci na černo vždy, když je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci jako nezaměstnaný, ale zároveň vykonává pracovní činnost, za kterou je odměňován, a kterou Úřadu práce neoznámí. Zároveň zaměstnavatel za pracovníka neodvádí daň a platbu sociálního a zdravotního pojištění. Někteří lidé přistupují k výkonu práce na černo z důvodu velkého zadlužení nebo vymáhání exekuce. Ve chvíli, kdy by začali pracovat v řádném pracovním poměru, by kvůli úhradě těchto dluhů o podstatnou část příjmu přišli.

K 31. 5. 2016 evidoval Úřad práce České republiky celkem 394 789 uchazečů o zaměstnání, z toho v Praze 34 717 a dále z toho na Praze 10 4 403 uchazečů o zaměstnání. Průměrná délka evidence činila v Praze 490 dní a průměrný věk uchazečů o zaměstnání byl 41,5 roku. Déle než 5 měsíců bylo evidováno v Praze 21 307 uchazečů o zaměstnání, z toho v Praze 10 2 663 uchazečů o zaměstnání. Celkový počet volných pracovních míst nahlášených zaměstnavateli z celé České republiky byl 129 054, z toho v Praze 16 627 (MPSV, 2016).

Vzhledem k tomu, že byla pro zaměstnavatele zrušena zákonná povinnost nahlašování volných pracovních míst Úřadu práce, je možné v otázce poptávky zaměstnavatelů po zaměstnancích vycházet pouze z údajů, které jsou dostupné z dat, které Úřadu práce předali sami zaměstnavatelé. O volných pracovních místech, která zaměstnavatelé obsadí interními výběrovými řízeními, nebo která zveřejňují prostřednictvím soukromých inzertních portálů, nemá Úřad práce žádné informace. V roce 2014 patřily mezi nejvíce poptávané pracovní profese v rámci krajské pobočky pro hlavní město Prahu zejména pozice dělníků v oblasti výstavby budov, uklízečů, pracovníků ostrahy a bezpečnostních agentur, obchodní zástupci, policisté a pozice pracovníků ve službách. Nejčastěji měli zaměstnavatelé zájem o pracovníky se základním vzděláním a dále o vyučené. O pozice pomocných pracovníků není ze strany uchazečů o zaměstnání příliš velký zájem a zaměstnavatelé na ně tedy poptávají cizince ze třetích zemí. Při sledování poptávky zaměstnavatelů po zaměstnancích je třeba také podotknout, že požadavky zaměstnavatelů a možnosti uchazečů o zaměstnání se mohou míjet, např. rozvržení pracovní doby, nástupní mzda, pracovní úvazek, dojezdová vzdálenost, apod.

V roce 2014 byl na Úřadu práce ČR zahájen projekt „Rozvoj služeb v oblasti volných pracovních míst“. Tento projekt je spolufinancovaný z ESF a je zaměřen na úzký kontakt se zaměstnavateli, kdy odborní pracovníci Úřadu práce aktivně vyhledávají a kontaktují zaměstnavatele s nabídkou spolupráce, a to zejména v oblasti volných míst. Zaměstnavatelům jsou představeny nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které slouží k umístění ohrožených skupin uchazečů o zaměstnání na trhu práce. Při osobním jednání zaměstnavatelé poskytují také data potřebná k monitorování situace na trhu práce, a to jak aktuální, tak s výhledem na půl roku. Tato data pomáhají predikovat vývoj trhu práce v jednotlivých krajích České republiky. V Praze bylo v roce 2014 provedeno téměř 4000 kontaktů se zaměstnavateli a vzešlo z nich přes 1500 volných pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání (Krajská pobočka pro hl. m. Prahu, 2015).

S přihlédnutím k aktuální situaci na trhu práce realizují krajské pobočky Úřadu práce a kontaktní pracoviště v daném regionu další aktivity, které mohou prohloubit spolupráci se zaměstnavateli. Jedná se hlavně o veletrhy a burzy práce, veletrhy vzdělávání, školení, semináře, exkurze, apod.

V oblasti aktivní politiky zaměstnanosti bylo od začátku roku 2016 podpořeno v České republice vytvoření 13 963 pracovních míst v rámci veřejně prospěšných prací, z toho se v Praze jednalo pouze o 60 pracovních míst. Na společensky účelných pracovních místech bylo vytvořeno v ČR celkem 13 625 pracovních míst, z toho v Praze 338. Dále bylo podpořeno v ČR celkem 862 uchazečů o zaměstnání, kteří zahájili samostatně výdělečnou činnost, z toho v Praze se jednalo o 29 uchazečů o zaměstnání. V ČR bylo poskytnuto 85 překlenovacích příspěvků, v Praze o tento příspěvek nikdo nepožádal (MPSV, 2016).

Od počátku roku 2016 bylo zařazeno do rekvalifikačních kurzů v celé ČR celkem 11 232 uchazečů a zájemců o zaměstnání, z toho v Praze 1 053. Jednalo se o 4 824 zvolených rekvalifikací a 6 408 zabezpečených Úřadem práce. V Praze bylo do zabezpečených rekvalifikačních kurzů zařazeno 221 uchazečů a zájemců o zaměstnání, 832 využilo rekvalifikaci zvolenou (MPSV, 2016).

Z pohledu zprostředkovatele, který pracuje s uchazeči o zaměstnání, je hlavním problémem v současné situaci na trhu práce nesoulad mezi kvalifikačními požadavky zaměstnavatelů a nabízenými kvalifikacemi uchazečů o zaměstnání. Dále hraje velkou roli nabízená mzda a výše sociálních dávek. Velmi často se stává, že uchazeč o zaměstnání odmítá přijmout nabízenou práci, protože jeho měsíční sociální příspěvek je podstatně vyšší než nástupní mzda. Z těchto důvodů by bylo třeba zlepšit párování uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst, zintenzivnit zprostředkovatelskou činnost, spolupracovat s trhem práce, cíleně zaměřit poskytování příspěvků z aktivní politiky zaměstnanosti a zařazování do rekvalifikačních kurzů s ohledem na potřeby regionálního trhu práce a vytvořit vzájemnou synergii oblasti trhu práce a nepojistných sociálních dávek.

3.2 SPECIFICKÉ ÚPRAVY PRACOVNĚ PRÁVNÍCH VZTAHŮ

Někteří zaměstnavatelé se situace na trhu práce snaží využít a potencionálním zaměstnancům často nabízejí práci konanou v rámci dohod mimo pracovní poměr. Tyto dohody představují specifickou úpravu pracovně právních vztahů s vlastní právní úpravou. Specifické jsou mimo jiné i proto, že se na ně až na několik výjimek nevztahují ustanovení o pracovním poměru.

Nejčastěji je používána dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti, zaměstnávání podnikatele podnikatelem (tzv. Švarc systém) a zastřené pracovní poměry.

3.2.1 Dohoda o provedení práce

Hlavním důvodem sjednávání dohod o provedení práce je snaha zaměstnavatele ušetřit mzdové náklady na odvodech daně z příjmu, sociálního a zdravotního pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Zákon o dani z příjmu stanoví u těchto dohod nižší sazbu daně z příjmu, ostatní odvody zaměstnavatel ani zaměstnanec neodvádí. Další výhodou je pro zaměstnavatele možnost velmi rychlého a neformálního ukončení pracovně právního vztahu (Kofroňová et al., 2003). Každý zaměstnanec, který na dohodu o provedení práce přistoupí, by si měl uvědomit, že pokud si nebude hradit sociální pojištění, bude mít v budoucnu problémy

s potřebnou dobou pro nárok na výplatu starobního důchodu. V případě neuhrazení zdravotního pojištění se může obávat problémů se zdravotní pojišťovnou, neboť úhrada tohoto pojištění je stanovena zákonem č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů.

§ 75 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, stanoví v případě dohody o provedení práce, že:

„Rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce. Do rozsahu práce se započítává také doba práce konaná zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. V dohodě o provedení práce musí být uvedena doba, na kterou se tato dohoda uzavírá.“

Podle § 77 tohoto zákona musí být dohoda o provedení práce uzavřena písemně a jedno vyhotovení dohody zaměstnavatel vydá zaměstnanci. V případě, že v dohodě není sjednán způsob ukončení právního vztahu, je možné vztah zrušit dohodou smluvních stran ke sjednanému dni, výpovědí danou bez uvedení důvodu nebo z jakéhokoli důvodu s patnáctidenní výpovědní lhůtou, která začíná dnem, kdy byla doručena druhé smluvní straně, nebo okamžitým zrušením. Pro zrušení tohoto právního vztahu se vyžaduje též písemná forma, jinak se k výpovědi nebo okamžitému zrušení nepřihlíží. Úprava pro výkon práce u dohody o provedení práce neplatí v případech přeložení a převedení na jinou práci, v dočasném přidělení, při odstupu, při překážkách na straně zaměstnance, při čerpání dovolené, při pracovní době a době odpočinku – výkon práce však nesmí přesáhnout 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích, při odměňování, při čerpání cestovních náhrad a při skončení pracovního poměru.

3.2.2 Dohoda o pracovní činnosti

§ 76 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, říká, že dohodu o pracovní činnosti může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, i když rozsah práce nebude přesahovat v témže kalendářním roce 300 hodin. Není však možné vykonávat práci v rozsahu, který překračuje v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby. Dodržování tohoto rozsahu se posuzuje za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však za období 52 týdnů. V dohodě musí být uvedeny sjednané práce, sjednaný rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Dále pro ni platí § 77 stejně jako pro dohodu o provedení práce.

Od roku 2012 platí zdravotní, sociální a nemocenské pojištění zaměstnanec i zaměstnavatel až z odměny od 2500 Kč za měsíc. Pokud odměna činí maximálně 2499 Kč za měsíc, zaměstnanec ani zaměstnavatel pojištění neplatí. Má-li zaměstnanec u jednoho zaměstnavatele více dohod o pracovní činnosti současně, tak se odměny z těchto dohod sčítají, a pokud v součtu dosáhnou 2.500,- Kč za měsíc, odvede se z nich pojištění (jakpodnikat.cz, 2016).

Svým pojetím se tato dohoda hodně podobá vedlejšímu pracovnímu poměru nebo pracovnímu poměru sjednanému na kratší dobu. Při zaměstnávání je často zneužívána v neprospěch zaměstnanců, kterým z nich vyplývá významně nižší ochrana, než v případě uzavření pracovní smlouvy (Kofroňová et al., 2003).

3.2.3 Švarc systém

Švarc systém je z pohledu pracovního práva nelegální zaměstnávání formou zastření faktického pracovněprávního vztahu jinou smlouvou. Tento systém je nazývaný po svém „objeviteli“ - podnikateli Miroslavu Švarcovi, který jej v 90. letech minulého století začal jako první systémově používat (MPSV, 2012).

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, (§ 5 písm. e)) definuje nelegální práci jako výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, resp. cizincem bez povolení (nebo v rozporu s povolením) k zaměstnání nebo k pobytu (v případech, kdy je povolení příslušnými právními předpisy vyžadováno).

Závislou práci definuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, (§ 2 odst. 1) jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Z výkonu závislé práce pak jako důsledek vyplývají podmínky, za kterých je závislá práce vykonávána (§ 2 odst. 2 zákoníku práce) - závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Zároveň podle § 3 zákoníku práce platí, že závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, přičemž základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr na základě pracovní smlouvy a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

V praxi se švarc systém projevuje tím, že právnické a fyzické osoby, které jsou zaměstnavateli a realizují samostatně svůj předmět činnosti, uzavírají občanskoprávní smlouvy s fyzickými osobami, které vlastní živnostenské oprávnění, ale nikoho nezaměstnávají a práci vykonávají nesamostatně.

Podle Kandlerové (2013) existuje několik znaků švarc systému, ale všechny znaky nemusí být splněny najednou. Těmito znaky jsou:

1. Vztah nadřízenosti a podřízenosti – z hlediska obchodněprávních vztahů má osoba samostatně výdělečně činná (dále jen OSVČ) rovnocenné postavení s firmou, pokud však plní bez výhrad příkazy ze strany firmy, jedná se o švarc systém.

2. Používání pracovních nástrojů zaměstnavatele – pokud OSVČ využívá pracovní pomůcky nebo pracovní prostory zaměstnavatele, aniž by měl uzavřenou smlouvu o pronájmu.
3. Vystupování jménem zaměstnavatele – OSVČ musí vystupovat sám za sebe, používat svoji e-mailovou schránku.
4. Pravidelné a stejné odměny – v případě švarc systému fakturuje OSVČ pouze jednou měsíčně stále stejné firmě. Částka se shoduje nebo je velmi podobná částce, kterou mají u dané firmy zaměstnanci na stejné nebo podobné pozici.
5. Zákaz práce pro jinou firmu – ve smlouvě je uvedeno, že OSVČ nesmí tuto práci vykonávat i pro jinou firmu, smlouva je často uzavřena na dlouhé časové období.
6. Pracovní doba – OSVČ by neměla mít stanovenou pravidelnou pracovní dobu, ale v případě švarc systému je pracovní doba evidovaná a je sledováno její dodržování.
7. Odpovědnost za škodu – pokud za škodu odpovídá zaměstnavatel a ne OSVČ, jedná se o švarc systém.
8. Příliš malá specializace - platí pravidlo, že čím méně je OSVČ specializovaná, tím více se může jednat o švarc systém.

Stát švarc systém kontroluje a postihuje prostřednictvím Státního úřadu inspekce práce, jehož nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Pokud inspekce usoudí, že se jedná o švarc systém, může ten, kdo tímto způsobem zaměstnává, dostat pokutu ve výši od 250 000 Kč do 10 000 000 Kč. Mimo to mohou úřady zpětně doměřit daně a odvody na pojistné a přidat k tomu penále. A pokud usoudí, že svým jednáním zaměstnavatel připravil stát o velkou částku, může skončit i ve vězení. Postih ale hrozí i pracovníkovi, který se nechal formou švarc systému zaměstnat, a to do výše 100 000 Kč (§ 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti).

3.2.4 Zastřené pracovní poměry

Zastřené pracovní poměry bývají nejčastěji uzavírány na základě občanskoprávních smluv. Mezi tyto smlouvy patří:

- Mandátová smlouva - znakem mandátní smlouvy je jednotlivé zařízení určité obchodní záležitosti, nikoliv nepřetržitý výkon této činnosti. Předmětem tohoto obchodního závazku tedy nemůže být výkon určité práce, ale pouze její určitý výsledek.
- Zprostředkovatelská smlouva - bývá uzavírána ve vztazích mezi zaměstnavateli, kteří se zabývají obchodní činností a zprostředkovateli, kteří působí v pozicích obchodních zástupců. Může se vztahovat i na opakované zprostředkování uzavření smlouvy, ale ne na takové, které má charakter soustavné činnosti pro určitého zájemce.

- Smlouva o obchodním zastoupení – jedná se o závazek obchodního zástupce vykonávat soustavnou činnost pro zastoupenou firmu a vymezení druhu obchodů, které se obchodní zástupce zavazuje zprostředkovávat. Jde o samostatnou podnikatelskou činnost prováděnou za úplatu, smlouva musí mít písemnou formu.
- Příkazní smlouva - odměna je poskytnuta vždy za včasný a řádný výkon sjednané činnosti, nikoliv za dosažený výsledek.
- Smlouva o obstarání věci – pojmovým znakem je úplatnost, vedle obstarání věci je předmětem smlouvy i obstarání záležitosti ve prospěch objednatele.

Lidé na tyto smlouvy přistupují, aniž by si většinou uvědomili nepříznivé důsledky, které z těchto smluv vyplývají. Ve srovnání s pracovním poměrem jde o úplně jinou a zcela nedostatečnou míru ochrany např. v případě pracovního úrazu, nemoci z povolání, odpovědnosti za škodu, v úhradě sociálního pojištění, apod. (Kofroňová et al., 2003).

3.3 ZAMĚSTNÁVÁNÍ UŽIVATELŮ DROG

V roce 2014 byl v České republice odhadovaný počet 47 700 problémových uživatelů drog, z toho jich bylo nejvíce v Praze – 15 700 (Mravčík et al., 2015).

K sociálním problémům spojených s užíváním drog patří zhoršené vztahy s rodinou, nižší nebo nedokončené vzdělání, nezaměstnanost, nižší socioekonomický status a špatná bytová situace, která může vést až k bezdomovectví. Kumulace těchto problémů vede v určitých případech k sociální exkluzi. Ta však nemusí být důsledkem užívání drog, ale sama o sobě může být také její příčinou. Sociální exkluze je zesilována tzv. symbolickou exkluzí, která zahrnuje negativní postoje veřejnosti k dané skupině obyvatel, často zprostředkované masmédií (Morávek, 2006).

Problém uživatelů drog se kromě problematiky sociálního vyloučení a dalších patologických jevů pojí také s nezaměstnaností. Uživatelé se potýkají s finančními problémy, užívání drog ovlivňuje jejich pracovní schopnost, což vede v konečném důsledku ke ztrátě zaměstnání (Tomita, Sleam, 2013). A dlouhodobá nezaměstnanost je celkově považována za jev, který degraduje nejen jedince, ale i společnost.

Uplatněním uživatelů drog na trhu práce se v České republice zabývalo již několik studií, bohužel na Úřad práce bylo pohlíženo jako na instituci, která se zprostředkováním zaměstnání nemůže pomoci (Mareš et al., 2002, Miovský et al., 2006, Pavlovská, 2014).

Miovský (2006) uvádí, že zkušenosti klientů se získáváním zaměstnání prostřednictvím Úřadu práce jsou většinou negativní. Klienti Úřad práce využívají hlavně pro získání sociálních dávek,

velký problém vidí v tom, že inzerované nabídky zaměstnání na Úřadu práce nejsou aktuální. Z tohoto důvodu většinou práci od Úřadu práce nechtějí nebo neočekávají, že by jim mohl s hledáním práce pomoci. Chtějí hlavně sociální dávky a zajištění platby zdravotního a sociálního pojištění. Negativně také hodnotili neochotu, nedostatek času a mnoho formalit. Mezi nejčastěji uváděné překážky v hledání zaměstnání klienti uvádějí nedůvěru v instituce, které mají zajišťovat zprostředkování zaměstnání, psychický či somatický handicap, přičemž klienti potvrzují, že se projevil až po delší době užívání nebo ho začali vnímat až při abstinenci, těžkosti při navazování kontaktů v pracovním kolektivu, pocit samoty. Dále klienti netrvají na standardních postupech při přijímání do zaměstnání, podceňují důležitost přijímací procedury, projevuje se zde nezkušenost. Někteří klienti nechtějí změnit svůj vzhled a přizpůsobit ho práci. Všichni se shodují na třech faktorech, které vnímají jako největší problémy: záznam v rejstříku trestů, nedokončené nebo nedostatečné vzdělání, žádná nebo nedoložitelná praxe.

Hledání zaměstnání ale není u většiny nezaměstnaných osob tak aktivní, jak by se mohlo odvozovat od jejich materiální deprivace. Vliv na tomto stavu má také relativně malá stigmatizace nezaměstnaných v jejich přirozeném sociálním prostředí, ale i v celé společnosti, která je stále přesvědčena, že je věcí státu zajistit zaměstnání pro ty, kteří ho potřebují. U málo kvalifikovaných osob převažuje spíše pasivní strategie a její flexibilita je nominálního typu. Vyčkávají na nejvýhodnější nabídku, což je z jejich strany racionální volba, ale také důsledek pasti nezaměstnanosti, do které se snadno dostanou. Zdá se, jako by nezaměstnaní v průběhu své nezaměstnanosti trvali na svých zaběhnutých nebo naučených strategiích a odmítali je změnit. Předpokladem k získání zaměstnání je ochota a schopnost akceptovat podmínky nabízené zaměstnavatelem, což v našich podmínkách není vždy možné. Vývoj na trhu práce je tak odkazuje k systému sociálních dávek, ale i k neformálním příjmům z šedé ekonomiky. Reálné riziko pasti nezaměstnanosti je tak znásobeno i tím, že nezaměstnanost pobírání sociálních dávek legitimizuje a v důsledku toho klesají obavy z tlaku okolí a život na sociálních dávkách se stává akceptovanou sociální normou (Mareš et al., 2002).

Má-li uchazeč o zaměstnání za sebou dlouhodobou nezaměstnanost, vede to zaměstnavatele k domněnce, že nemá skutečný zájem o práci. Další překážkou k získání zaměstnání může být negativní vliv užívání drog na pracovní způsobilost uchazeče, včetně výdrže a psychické stability, riziko relapsu, rozhodování o přijetí bude zatíženo předsudky ze strany zaměstnavatele, pracovní vztah bude dopředu považován za problematický (Morávek, 2006).

Zaměstnání je pro závislé klienty základní metou na cestě k integraci do normálního života. Uchazeči o zaměstnání často postrádají jakoukoli pracovní zkušenost a vzdělání. Jednou z forem mohou být chráněné dílky, které umožňují klientovi získat základní pracovní návyky, popřípadě možnost rekvalifikace. Je ale nutné vždy předem zvažovat, jestli je klient opravdu natolik hendikepován, aby nemohl získat zaměstnání na veřejném trhu práce. V opačném

případě hrozí zbytečné „invalidizování“ klienta. Do této oblasti patří spolupráce i s Úřadem práce (Kuda, in Kalina et al., 2008).

Důležité pro uživatele drog je osvojit si některé funkce práce, aby byli připraveni na začlenění na trhu práce. Štikar (2003) uvádí, že práce splňuje tyto funkce:

- strukturování času,
- sociální kontakt,
- poskytování zážitku tvořivosti a pocitu smyslu života,
- zdroj osobního statusu a identity,
- zdroj aktivity.

Tyto funkce jsou ve shodě s léčbou závislostí, zaměření na každou jednotlivou funkci je naplní různých terapeutických skupin a sezení.

Pro práci s uživateli drog by byla přínosem větší spolupráce pracovníků organizací, kteří se těmto klientům věnují (např. ambulance, terapeutické komunity, doléčovací centra) s Úřadem práce. Ještě předtím, než si klient začne hledat práci, lze společně hledat způsob, jak klientovi pomoci. Mezi činnostmi Úřadu práce spadá kromě zprostředkování zaměstnání a poradenství v oblasti zaměstnanosti, také přijímání opatření pro zaměstnávání osob, které mají na trhu práce ztížené postavení, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, o přípravu na práci nebo specializované rekvalifikační kurzy. Úřad práce má vliv na to, komu a jaké pracovní pozice nabízí, proto dobrá spolupráce může významně napomoci umístování klientů zejména ve 3. fázi léčby na pracovní místa, o která mají zájem. Taktéž existuje možnost, aby Úřad práce po omezenou dobu financoval klientům tzv. společensky účelná nebo veřejně prospěšnou práci (Ambrož, 2012).

4. VÝZKUMNÁ ČÁST

4.1 CÍL VÝZKUMU

Cílem diplomové práce bylo zmapovat potřeby a představy drogových uživatelů zařazených do evidence uchazečů o zaměstnání na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Praze 10, které by měly vést k uplatnění na trhu práce.

Dalším cílem bylo zjistit, zda je při zprostředkování zaměstnání u těchto klientů důležité využívat podpůrných prostředků z aktivní politiky zaměstnanosti.

Vzhledem k tomu, že uživatelé drog nebývají při uplatnění na trhu práce příliš úspěšní a jedním z problémů může být i jejich neinformovanost o možnostech pomoci, kterou nabízí Úřad práce České republiky, mohla by se v průběhu výzkumu tato situace změnit u uchazečů o zaměstnání z řad uživatelů drog evidovaných na kontaktním pracovišti v Praze 10.

4.2 VÝZKUMNÉ OTÁZKY

1. Jaké jsou představy uživatelů drog o jejich uplatnění na trhu práce?
2. Jaké jsou potřeby uživatelů drog vedoucí k uplatnění na trhu práce?
3. Jaké podpůrné prostředky jsou nejvíce využívány při zaměstnávání uživatelů drog?
4. Jaké podpůrné prostředky mají největší účinnost při uplatnění uživatelů drog na trhu práce?

4.3 VÝZKUMNÝ SOUBOR

Uživatelé nelegálních drog evidovaní jako uchazeči o zaměstnání na kontaktním pracovišti krajské pobočky ÚP ČR v Praze 10:

- osoby aktuálně užívající nelegální návykové látky – sami uvedli užívání drog, případně bylo v minulosti doloženo potvrzení o léčbě, která nebyla úspěšně dokončena,
- osoby spolupracující s neziskovými organizacemi, které se zaměřují na pomoc uživatelům drog,
- osoby v substituční léčbě – doloženo lékařským potvrzením,

- osoby abstinující, po ukončení dlouhodobé rezidenční léčby – doloženo potvrzením.

Se žádostí o účast ve výzkumu bylo osloveno celkem 52 uchazečů o zaměstnání evidovaných na kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR v Praze 10, u kterých bylo prokázáno, že se jedná o uživatele drog. 5 oslovených osob s účastí nesouhlasilo a odmítlo poskytnout informace, 47 osob se výzkumu zúčastnilo. Celkem se jednalo se o 32 mužů a 15 žen. Rozhovory proběhly od října 2015 do konce dubna 2016. S některými klienty proběhl pouze jeden rozhovor, s některými byly uskutečněny opakované rozhovory.

4.3.1 Věkové složení

Nejmladšímu účastníkovi výzkumu bylo 19 let, nejstaršímu 53 let, věkový průměr všech byl 35,5 roku. Nejvíce byla zastoupena věková kategorie od 36 do 40 let (28 %).

Tabulka č. 1 – Věkové zastoupení respondentů

věk respondentů	počet klientů	z toho		zastoupení v %
		ženy	muži	
18 - 25 let	5	4	1	10
26 - 30 let	8	1	7	17
31 - 35 let	8	3	5	17
36 - 40 let	13	3	10	28
41 - 45 let	9	3	6	19
46 a více let	4	1	3	9
Celkem	47	15	32	100

4.3.2 Dosažené vzdělání

Největší skupinu tvořili respondenti se základním vzděláním, celkem se jednalo o 20 osob (43 %), následovala skupina 18 osob, která dosáhla vyučení bez maturity (38 %), a 9 osob ukončilo své vzdělání maturitou (19 %). Vysokoškolsky vzdělaný nebyl mezi respondenty nikdo. Mezi ženami převažovalo základní vzdělání (8 žen z 15; tj. 54 %), u mužů vyučení (14 mužů z 32; tj. 44%), základní vzdělání ale těsně následovalo (12 mužů z 32; tj. 37 %).

Tabulka č. 2 – Respondenti podle dokončeného vzdělání

dokončené vzdělání	počet klientů	z toho		zastoupení v %
		ženy	muži	
základní	20	8	12	43
vyučení	19	4	15	40
úplné střední s maturitou	8	3	5	17
Celkem	47	15	32	100

4.3.3 Evidence na Úřadu práce

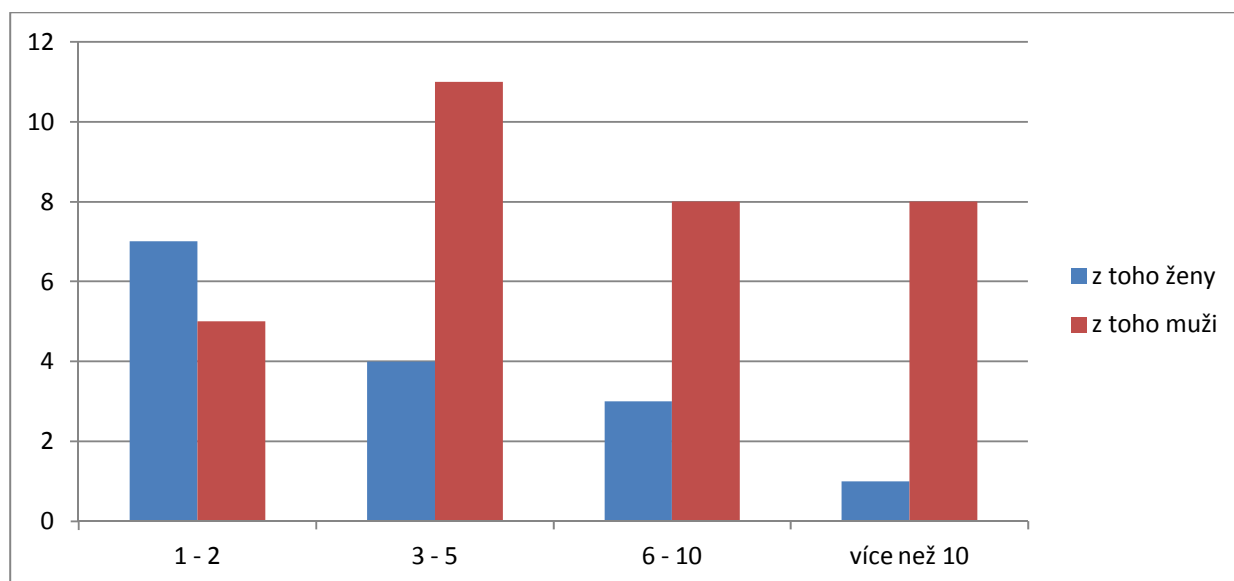
Většina respondentů měla na Úřadu práce opakované evidence, pouze 2 respondenti byli evidováni poprvé. Jeden respondent dosáhl na 21 evidencí. U žen byla nejvíce zastoupena skupina 1 - 2 evidence (7 žen, tj. 47 %), pouze 1 žena měla více než 10 evidencí. U mužů byla nejvíce zastoupena skupina 3 – 5 evidencí (11 mužů, tj. 34 %).

Celkový počet všech evidencí u respondentů byl 283, z toho 156 evidencí bylo ukončeno sankčně, v 93 případech ukončil respondent evidenci na vlastní žádost, 6 respondentů ukončilo evidenci nástupem do výkonu trestu odnětí svobody a 1 respondent nastoupil do školy. Průměrný počet je 6 evidencí na 1 klienta.

Tabulka č. 3 – Respondenti podle počtu evidencí

počet evidencí	počet klientů	z toho		zastoupení v %
		ženy	muži	
1 - 2	12	7	5	26
3 - 5	15	4	11	32
6 - 10	11	3	8	23
více než 10	9	1	8	19
Celkem	47	15	32	100

Graf č. 1 – Počet evidencí podle pohlaví respondentů



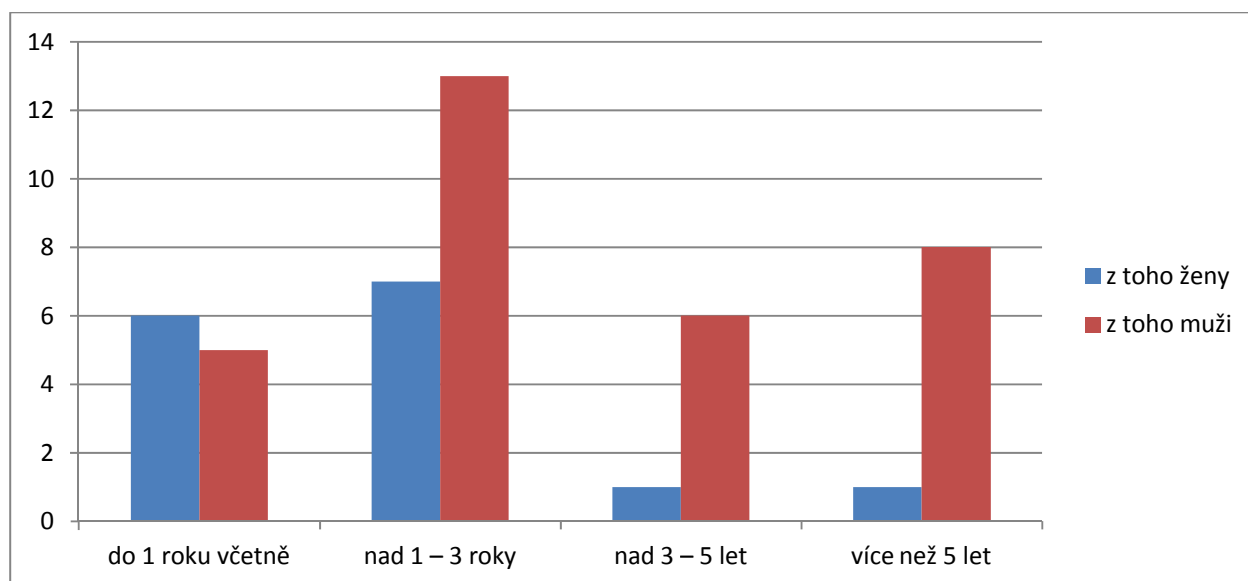
Průměrná délka evidence činila u respondentů 2,5 roku, nejkratší doba evidence byla 2 měsíce, nejdelší 8 let. Nejvíce respondentů bylo ve skupině od 1 do 3 let evidence (20 osob, tj. 43 %).

Pokud uchazeč o zaměstnání spolupracuje s Úřadem práce a plní své povinnosti, není délka evidence nijak omezená. Úřad práce může evidenci ukončit pouze na žádost uchazeče nebo sankčním vyřazením, jestliže uchazeč přestane plnit své povinnosti.

Tabulka č. 4 – Charakteristika respondentů podle délky evidence

délka evidence	počet klientů	z toho		zastoupení v %
		ženy	muži	
do 1 roku včetně	11	6	5	23
nad 1 – 3 roky	20	7	13	43
nad 3 – 5 let	7	1	6	15
více než 5 let	9	1	8	19
Celkem	47	15	32	100

Graf č. 2 – Délka evidence podle pohlaví



4.3.4 Užívaná návyková látka

U všech respondentů jsme zjišťovali užívanou návykovou látku, někteří klienti uváděli návykových látek více. 22 osob užívá pervitin, 21 osob subutex a marihuanu, 7 osob heroin, 5 osob uvedlo jiné opiáty (Tramal), 2 osoby extázi a kokain, 1 osoba metadon, houbičky, benzodiazepiny.

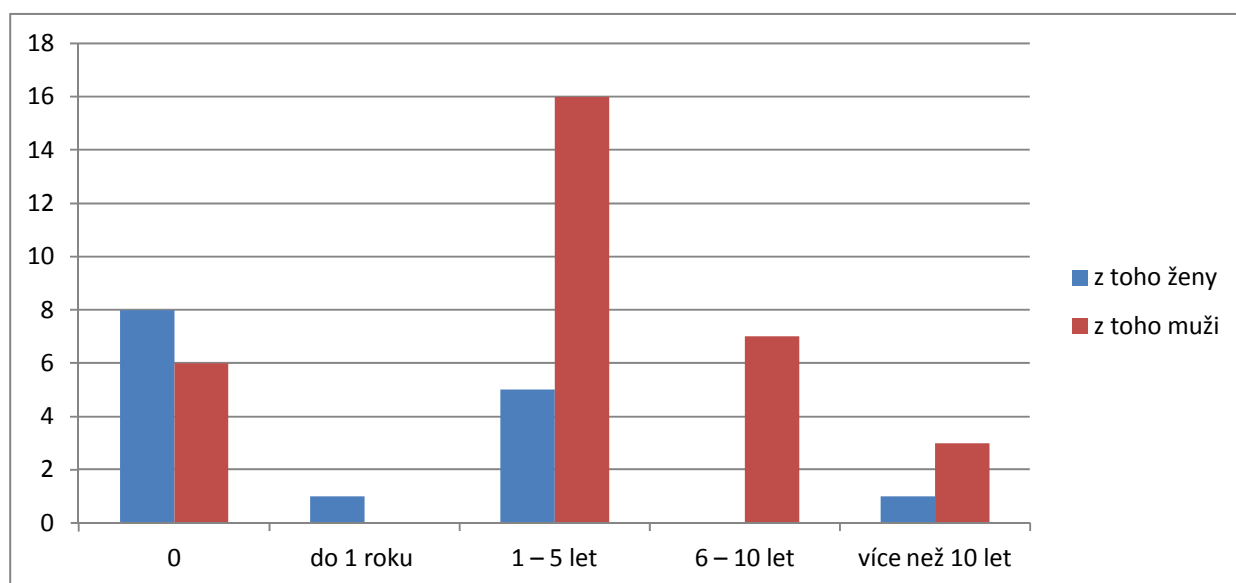
4.3.5 Pracovní zkušenosti

Z výzkumného vzorku 47 osob dosud nikdy nepracovalo 14 osob (8 žen a 6 mužů), 3 osoby pracovaly pouze ve výkonu trestu, 1 osoba má praxi do 1 roku a 8 osob má praxi delší než 10 let (1 žena a 7 mužů).

Tabulka č. 5 - Charakteristika respondentů podle délky praxe

délka praxe	počet klientů	z toho		zastoupení v %
		ženy	muži	
0	14	8	6	30
do 1 roku	1	1	0	2
1 – 5 let	21	5	16	45
6 – 10 let	7	0	7	15
více než 10 let	4	1	3	8
Celkem	47	15	32	100

Graf č. 3 – Délka praxe podle pohlaví respondentů



4.2 METODY VÝZKUMU

Základem výzkumu byla analýza potřeb uchazečů o zaměstnání – uživatelů drog a analýza podpůrných prostředků při jejich uplatnění na trhu práce. Analýza potřeb patří mezi základní nástroje, kterými zjišťujeme, jaké jsou potřeby a požadavky cílových skupin, kterým nabízíme nebo chceme nabízet určité služby.

Podle WHO (WHO et al., 2000) je evaluace formou analýzy potřeb formální a systematickou snahou o stanovení a následné vyplnění mezer mezi tím, „co je“, a „co by mělo být“. Spočívá ve zdokumentování důležitých nesrovnalostí mezi aktuálními a požadovanými výsledky a vytyčení těchto nesrovnalostí jako priorit z hlediska plánování programů a intervencí. Z tohoto pohledu spočívá analýza potřeb v identifikaci potřeb a jejich klasifikaci dle míry důležitosti. Analýza potřeb je nástroj k plánování programu. V ideálním případě probíhá předtím, než je program naplánován a realizován. V rámci analýzy potřeb se zjišťuje, jak by měl být stávající program upraven, aby reagoval na potřeby, které nejsou uspokojovány. Analýzy potřeb mohou také vycházet z názorů laické a odborné veřejnosti ohledně toho, co funguje a co by se mělo udělat, a často bývají zadávány financujícími organizacemi, které se něčím chtějí řídit při rozdělování stávajících nebo nových prostředků. Analýza potřeb může být velmi jednoduchá studie zahrnující velmi malý počet respondentů, ale může se také jednat o velmi náročný a rozsáhlý výzkum zahrnující stovky respondentů.

Výzkumný soubor byl vybrán prostým záměrným výběrem. Jak uvádí Miovský (2006), prostý záměrný výběr spočívá v tom, že bez uplatnění dalších specifických metod či strategií vybíráme mezi potencionálními účastníky výzkumu toho, kdo je pro účast ve výzkumu vhodný a s účastí souhlasí. Prostý záměrný výběr představuje nejjednodušší variantu metody záměrného výběru.

Pro zjišťování dat byla použita analýza spisu respondenta, ze kterého byly zjištěny základní informace – identifikační údaje, vzdělání, exekuce, záznam v rejstříku trestů, počet evidencí na Úřadu práce a jejich ukončení a délku evidence. Dále byl s respondentem uskutečněn polostrukturovaný rozhovor, který se jevil v tomto případě nejvíce flexibilní. V rozhovoru byla upřesňována dosavadní praxe respondenta, současný zdravotní stav, představa respondenta o vhodném zaměstnání. Dále respondent odpovídal na otázky, co by mu mohlo pomoci při hledání zaměstnání, co si myslí o tom, že zatím neměl při hledání práce úspěch a zda je ochotný vyzkoušet některý z podpůrných prostředků, kterými disponuje Úřad práce. Podle Ferjenčíka (2000) je aktivita interviewujícího vyšší, protože i když má předem připravený seznam otázek, způsob a forma odpovědí na tyto otázky zůstává víceméně volná. Respondent si sám může vybrat styl odpovědi. Výhodou tohoto rozhovoru je větší prostor pro vyjádření subjektivních názorů dotazovaného, umožnění vyjasnit si možná nedorozumění v průběhu interview a jít více do hloubky, odkrývat nová, nepředpokládaná témata.

Osobní data a některé upřesňující informace (počet a délka evidence, způsoby ukončení evidence) uchazečů o zaměstnání byla použita ze spisové dokumentace a informačního systému Úřadu práce se souhlasem zúčastněných osob.

Rozhovory byly nahrávány na diktafon a dále zpracovávány přepisem do záznamového archu. Vzhledem k velkému množství informací získaných z rozhovorů bylo třeba provést dále

roztřídění a kategorizaci dat. Data byla vyhodnocena metodou vytváření trsů, kdy byla data uspořádána do skupin na základě jejich tematického překryvu, a metodou zachycení vzorců, kdy byly zaznamenány opakující se témata a vzorce. Rozhovory obsahují odpovědi na klientovu sociální situaci a pracovní kariéru, užívání drogy a léčbu závislosti, zkušenosti a spokojenost se službami ÚP ČR a jejich představy o tom, v čem by jim mohl být úřad přínosem při hledání zaměstnání.

4.3 ETICKÁ PRAVIDLA

Mezi základní etická pravidla patří respekt a ohled na účastníky výzkumu, právo na informace, na soukromí a ochranu informací o účastnících výzkumu a právo na odstoupení z výzkumu (Ferjenčík, 2000). V souladu s těmito pravidly byli všichni respondenti informováni o účelu výzkumu, dobrovolné účasti bez nároku na odměnu, o anonymitě a možnosti z výzkumu kdykoli odstoupit.

Nahrávky byly využity výhradně pro účely tohoto výzkumu, po obhájení diplomové práce budou smazány. Všechny údaje, které by bylo možné využít pro identifikaci účastníků výzkumu, byly z písemného záznamu odstraněny, aby byla zachována anonymita. Účastníkům výzkumu byly při zpracování dat přiděleny kódy (první písmenko jejich jména a číslo podle pořadí poskytovaných rozhovorů).

Všichni účastníci byli upozorněni na možnost kdykoli přerušit účast na výzkumu, kdykoliv přerušit rozhovor nebo neodpovídat na otázky. Tazatel si byl vědom, že při výzkumu může dojít k rizikovým situacím a byl poučen o tom, jak krizovým situacím předcházet.

Při sběru dat byly choulostivým tématem vztahy mezi výzkumníkem a účastníky výzkumu a střet zájmů. Tuto situaci jsme se snažili řešit tím, že autorka práce nezasahovala do zprostředkovatelské práce mezi uchazeči o zaměstnání a pracovníky Úřadu práce. Rovněž získané informace od uchazečů o zaměstnání nepředávala dále, aby nedošlo k poškození nebo zneužití účastníků výzkumu. Všichni respondenti byli informováni, že poskytnuté informace nebudou mít žádný vliv na jejich vedení v evidenci. To, jak budou dále spolupracovat s Úřadem práce, je zcela na jejich rozhodnutí a nikdo je nebude nutit do žádných aktivit, se kterými nebudou souhlasit. Zprostředkování zaměstnání bude stále probíhat podle zákona o zaměstnanosti, nebudou jim poskytovány žádné výhody, ale ani nebudou perzekuováni za své názory.

4.4 VÝSLEDKY VÝZKUMU A JEJICH ANALÝZA

4.4.1 PŘEDSTAVY UŽIVATELŮ DROG O UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE

Respondenti uváděli, že pokud by bylo třeba, vzali by jakoukoli práci, na potíže narážejí v případech, kdy zaměstnavateli přiznají závislost na drogách nebo záznam v rejstříku trestů.

J1: *„Chtěl sem nastoupit do pekárny, říkal jsem, že mám praxi, ale taky jsem řekl, že užívám. No a ta paní mi řekla, že feťáky neberou.“* S25: *„Já jim řek rovnou, že půjdu zpátky do vězení, takže z toho zase nic nebylo.“*

4.4.1.1 Trh práce

Většina respondentů má představu, že se zaměstná v oboru, ve kterém již má nějakou praxi nebo v oboru, kde žádná praxe není potřeba. Respondenti nejčastěji hovořili o tom, že budou pracovat v pohostinství nebo v případě mužů na stavbách, Na těchto místech totiž zaměstnavateli příliš nezáleží na výpisu z rejstříku trestů a je ochoten vyplácet mzdu i bez nutnosti podepsání pracovní smlouvy. J21 uvedl: *„V hospodě mi poradil nějaký alkáč, ať zkusím jít na stavbu, že tam dávají peníze na ruku a dokonce se tam dá bydlet v nějakých buňkách.“* E47 popisovala svou situaci: *„Jako servírka bez smlouvy mám peníze po každé sichtě, a ještě si přijdu na dýška. I když o ty se už musím dělit.“*

Respondenti se shodovali, že je pro ně výhodnější pracovat nelegálně, kdy dostávají odměnu přímo na ruku a bez jakéhokoli danění, protože tím se mohou vyhnout tomu, že jim část jejich příjmu vezme exekutor. V37: *„Zkoušel jsem normálně pracovat, ale vždycky mi strhli z platu exekuce a já musel dělat další dluhy, abych přežil. Tak jsme to vzdal, a kdybyste mě pořád nevyřazovali, tak by to šlo.“*

Dalším důvodem je i to, že tuto odměnu nepřiznávají Úřadu práce a mohou tak pobírat sociální dávky v plné výši. P19 prohlásil: *„Peníze dostanu, když splním úkol. Takže když chci a makám, tak mám večer prachy. Jinak dostanu jenom hmotku, ale to je málo.“* R26 uvedla: *„zatím jsem oficiálně nikde nedělala... Vždycky to nějak udělám, abych měla peníze, mám kamarády, a tak...Jo, když jsem v evidenci, tak беру dávky, to jo.“*

Respondenti při hledání zaměstnání spíše spoléhají na krátkodobé pracovní příležitosti, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, využívají i agenturní zprostředkování. Úřad práce pro ně není zrovna instituce, které by důvěřovali v možnosti nalezení vhodného zaměstnání. E47: *„Pracák mi nikdy práci nenašel, vždycky jsem si jí našla sama.“* K38: *„Já*

nevím, já jsem tady poprvé. Ale všichni říkají, že mi tady stejně nepomůžete. To, co mi dává ta paní, je stejně vždycky obsazený.“ Klienti (a to nejen uživatelé drog) jsou přesvědčeni, že Úřadu práce zadávají volná místa jen ti „špatní“ zaměstnavatelé. P29: *„Jsem byl na tu doporučenku, to bylo hrozný, barák na poli, nikde nic a vevnitř byli samí ukrajinci.“* (Jednalo se o pracovní pozici skladníka ve skladovém areálu v Horních Počernicích).

4.4.1.2 Mzdové nároky

O výši platu měli respondenti celkem reálné představy, nejvyšší platové ohodnocení by si představovali respondenti se středoškolským vzděláním – J11: *„já bych to viděl tak na 20 000 čistýho, ale kdyby bylo víc, tak bych to bral taky.“*

Někteří za sebou mají zkušenost, kdy jim zaměstnavatel do pracovní smlouvy uvedl povinnou minimální mzdu a další peníze jim dával na černo bez jakéhokoli dokladu. Tato praxe se nejčastěji objevuje v soukromých firmách. V37: *„No, vadilo mi to, ale co jsem měl dělat. Blbý je, že když se vám potom něco stane, tak skoro nic nedostanete. A ty peníze navíc vám šéf taky nedá, protože jste přece nepracoval.“* Respondent M46 popsal svoji zkušenost: *„Slíbili mi bokem ještě 5 tisíc, ale nic mi nedali. A když jsem se ozvala, tak mě vyhodili.“*

Nejčastější požadovaná výše platu se pohybovala do 20 000 Kč čistého, jeden respondent však uvedl, že by si představoval *„minimálně 30 000, protože v Praze jsou vysoké náklady a je to tu všechno dražší než venku.“* Ale uvědomuje si, že pokud by se chtěl na tuto výši platu dostat, bude muset na sobě začít pracovat.

Respondent R22 se setkal při domluvě o výši mzdy se zajímavým návrhem: *„Nabídli mi normální pracovní smlouvu, kde byl napsanej plat 12 litrů, ale když viděli, že se mi to moc nelíbí, tak mi řekli, že mi tam můžou napsat jenom 10 a pak mi dají ještě prachy bokem a že na tom budu líp, protože nebudu mít velký srážky. No a to bylo lepší, tak jsme se domluvili.“*

4.4.1.3 Kvalifikace a praxe

Většina respondentů své vzdělání nedokončila z různých důvodů. U některých sehrálo svou roli i užívání drog: *„Když jsem se vrátil z léčby, tak jsem nastoupil do školy. Ale tam smažili snad všichni, takže jsem v tom zase lítal. Zatahoval jsem to, tam mě zase vyhodili.“* Respondent B17 uvedl: *„Doplnit vzdělání? Proč? Já mám děti, já si chci hlavně užívat. Jsem ráda, že jsem vypadla ze základky, nebavilo mě to tam, stejně nás nic nenaučili.“*

Pouze 1 respondent uvažoval o návratu zpět do školy, aby dokončil své vzdělání. Evidenci na Úřadu práce v průběhu výzkumu skutečně ukončil a do školy nastoupil. Jednalo se o Střední průmyslovou školu elektrotechnickou, kterou respondent již dříve studoval, ale studium úspěšně

neukončil. Pracovnice Informačního a poradenského centra se po profesně poradenském pohovoru spojily s vedením školy a respondenti byla dána možnost studium dokončit.

Ze skupiny osob se základním vzděláním dosud nemělo žádnou praxi 10 osob (tj. 21 % z celkového počtu), z toho 6 žen a 4 muži, 4 respondenti měli praxi jako pomocná síla, 2 pracovali ve skladu, 1 jako uklízeč a 1 jako servírka. 2 osoby pracovaly pouze ve výkonu trestu.

Mezi vyučenými byla nejvíce zastoupena profese zedník (4 osoby, tj. 9 %), následoval prodavač a zámečnick (po 2 osobách, tj. 4 %) a dále automechanik, cukrář, elektrikář, chovatel zvířat, izolatér, klempíř, knihař, kuchař, malíř – natěrač, technickoadministrativní pracovník a truhlář. Většina respondentů však své vyučení k uplatnění na trhu práce nevyužila. Výjimkou byli pouze truhlář, automechanik a technickoadministrativní pracovník. Ani jeden z respondentů nemá v úmyslu se ve výučním oboru pokusit o uplatnění. V37: *„Já to dělal chvíli po vyučení, ale pak mi propadly ty papíry a pak už jsem to nedělal. [A chtěl byste se ke svému oboru vrátit?] No asi spíš ne.“* J21 uvedl: *„Mě nikdy nebavilo se učit. Ale naši chtěli, abych udělal aspoň něco, a učňák byl na konci ulice, kde jsme bydleli, takže jsem to měl kousek a nemusel jsem brzo vstávat. Jinak mě to nebavilo, stejně jsem všechno zkazil. Pak už jsem tam ani moc nechodil, chtěli mě vyrazit, ale fotr to nějak uhrál, takže jsem nakonec výučák dostal. [A neuvažoval jste, že byste zkusil tu ... někdy dělat?] No to teda ne, mě to nebaví a stejně z toho nic neumím. To by to dopadlo. Tohle nechám jinejm.“*

6 respondentů (tj. 13 % z celkového počtu) z řad středoškoláků s maturitou (3 ženy a 3 muži) praxi má, 2 dosud nikde nepracovali.

Někteří respondenti nevidí problém ve svém vzdělání, ale spíše v nedostatku praxe: *„ Všude chtějí praxi, já jí mám, ale nemám na to papír. Ale oni chtějí ten papír. A jak mám mít papír, když jsem to dělala na černo. To je jako u blbejch.“*

Jeden respondent (I31) uvedl, že jeho pracovní zkušenosti ho dohnali až ke konzumaci návykových látek – *„to se nedalo vydržet, pořád přesčas, a každé si něčím pomáhal. Ve zdravotnictví to takhle funguje.“*

Jedním z míst, kde 3 respondenti získali pracovní zkušenost, byl výkon trestu odnětí svobody. Pokud zde vydrželi pracovat minimálně 12 měsíců před propuštěním, vznikl jim na Úřadu práce nárok na podporu v nezaměstnanosti. Dalším důvodem pro toto zaměstnání bylo i podle I42: *„nějak jsem chtěla zabít čas a tohle mi dost pomáhalo.“*

Na otázku zvyšování kvalifikace respondenti odpovídali, že jsou ochotni absolvovat rekvalifikační kurz, ale domnívali se, že jim ze strany Úřadu práce tato možnost nebude povolena. 2 respondenti měli zájem o rekvalifikační kurz „Obchodní zástupce“, další dva o kurz

„Pracovník v sociálních službách“ a dále se respondenti zajímali o kurz „Strážný“, „Barman“ a „Marketing“.

U některých respondentů se projevovala snaha spíše se legální práci vyhnout. Respondent M5 prohlásil: *„Dokud jsem musel, tak jsem makal, teď už jsem starej, bolejí mě záda a nemůžu dělat nic těžkého.“* Další M15 uvedla: *„Holka je furt nemocná, to je problém. Když jsem někam přišla a řekla jsem jim to, tak mě stejně nevzali.“* V 20: *„Ještě jsem nikde nedělala, mám děti a o ty se musím starat.“* J34 ukončila své pracovní poměry vždy ve zkušební době: *„Já si nenechám nic líbit, mě nebude poroučet žádněj blb. Já vím, co mám dělat a když se jim to nelíbí, tak tam nemusím bejt.“*

4.4.1.4 Zdravotní stav

Problémem při hledání zaměstnání může být pro respondenty i jejich zdravotní stav. Při dlouhodobém užívání drog se mohou objevovat různé somatické nebo psychické potíže, které mohou ovlivnit nástup do zaměstnání.

Respondent J21 si vyřizoval nástup do zaměstnání a: *„[... při vstupní prohlídce do zaměstnání bylo zjištěno, že máte hepatitidu typu C a že tedy nemůžete být přijat.] To jsem fakt nevěděl. Mě nic nebylo. A najednou mi ta doktorka povídá, prej pane ... je mi líto, ale k nám nastoupit nemůžete. Máte žloutenku Céčko, chcete se léčit? To byl docela šok.“*

Další respondent M24 nastoupil do zaměstnání *„ale když jsem se na šatně převlíkal, kolega divně koukal a pak to asi nabonzoval šéfovi. Ten mi řekl, ať mu ukážu ruce, no hned mě vyhodil.“*

Zdravotní omezení uvedlo 10 osob, tj. 21 % z celkového počtu respondentů (4 ženy, 6 mužů). Z toho 2 respondentky uvedly těhotenství. Nejčastěji se zdravotní omezení týkalo různých alergií, zvedání těžkých předmětů, práce ve vynucených polohách a práce za nepříznivých klimatických podmínek. 1 respondent předložil potvrzení, že trpí epilepsií, další je po úrazu páteře, takže nemůže vykonávat svoji původní profesi. Žádný z respondentů nemá přiznanou invaliditu, ani o ni nezkusili požádat. T10: *„[Po tom úrazu, nežádal jste o nějakou invaliditu?] Ne, doktor mi nic neříkal. [Ale to musíte požádat Vy, doktor Vám to sám nenabídne.] Tak to nevím. A mohl bych teda požádat teď?“*

Ve všech případech bylo zdravotní omezení doloženo v souvislosti s vydáním doporučenky k zaměstnavateli, což u některých respondentů může podporovat domněnku, že se tak chtějí vyhnout umístění do zaměstnání ze strany Úřadu práce.

4.4.1.5 Překážky při hledání zaměstnání

6 respondentů uvedlo, že pro ně je problémem při zprostředkování zaměstnání péče o děti. Při nabízení pracovních míst je odmítali z důvodu nevyhovující pracovní doby. Respondent M15: *„A ráno jí dávám do školky, až se vzbudí, je tak zvyklá.... Nesnese kolektiv, takže pro ni musím chodit po obědě.... Já to zkoušela, ale zaměstnavatel mě vyhodil, když jsem přišla párkrát pozdě.“* Další respondent M4 uvedl, že: *„musím na kluka dohlížet, aby se nechyt špatné společnosti, když jste nás nastěhovali mezi alkoholiky a feťáky (pozn. respondent dostal byt v rámci projektu sociálního bydlení), tak nemůžu být odpoledne, až přijde ze školy, v práci.“* Respondenti by uvítali práci na zkrácený úvazek nebo: *„kdyby to bylo podle toho, jak budu potřebovat já. Kamarádka dělá u soukromníka, a když má hotovo, tak jde domů. To by se mi taky líbilo.“*

Další problém při uplatnění na trhu práce vidí respondenti v záznamu v rejstříku trestů. Ten uvedlo 16 osob, tj. 34 % z celkového počtu respondentů (2 ženy, 14 mužů). Výběr pracovních míst, kde zaměstnavatel nepožaduje výpis z rejstříku trestů, je velmi omezený. Většinou se jedná o místa nekvalifikovaných pracovních sil, čemuž odpovídá i nabízená mzda. Pokud zaměstnavatel požaduje výpis, je možností mu přiznat, za jakou trestnou činnost byl klient odsouzen. J1 se zaměstnavateli přiznal: *„Já jsem to tam radši hned řekl, že mám záznam, protože stejně by se to dověděli. A ta paní říkala, že si toho cení, že jsem to řekl a že to se mnou zkusí. Nakonec jsem tam vydržel dělat půl roku.“* V případě uživatelů drog se však často nejedná pouze o drogové delikty, ale převážně o krádeže, loupeže a násilnou činnost. Zaměstnavatelé pak hledí na tyto osoby s podezřením a obávají se o svůj majetek. J1 uvedl: *„Hlásil jsem se na hlídače, ale když zjistili, že mám záznam za krádeže, tak se mi vysmáli.“* V průběhu výzkumu se stala bohužel i situace, že jeden z respondentů dostal doporučení k zaměstnavateli, který mu potvrdil, že ho nepřijímá, protože klient uvedl, že má záznam v rejstříku trestů. Po vyžádání výpisu však bylo zjištěno, že tento klient žádný záznam nemá a neměl. Z tohoto důvodu byl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání.

19 osob, tj. 40 % z celkového počtu respondentů (3 ženy, 16 mužů) uvedlo, že má exekuce. Tento stav má také vliv na zprostředkování zaměstnání, protože klienti v tomto případě raději přijmou práci na černo bez pracovní smlouvy, aby měli finanční hotovost na své potřeby. Respondent J11 sdělil, že *„o exekucích jsem se dověděl až tady na pracáku. Vůbec jsem nevěděl, že musím platit nějaký pojištění. A pokuty jsem taky neřešil, myslel jsem, že na to zapomenou. Teď už to umím, aby mi dali revizoři pokoj.“* Respondent R8 má pocit, že *„když zaměstnavatel vždycky zjistí, kolik mám exekucí, tak mě propustí.“* Pro některé respondenty je výhodnější pobírat dávky hmotné nouze, protože na ty není možné exekuci uplatnit – *„sociálku mi exekutor nesebere“*.

Ze sankčně vyřazených uchazečů o zaměstnání, kteří se účastnili výzkumu, mělo exekuci 5 osob. Z toho 2 respondenti byli umístěni na veřejně prospěšné práce, ale nástup neuskutečnili, 1 respondent byl objednan na profesně poradenský pohovor, kde se měla řešit volba vhodného rekvalifikačního kurzu. Na pohovor se nedostavil a přestal docházet i na schůzky ohledně zprostředkování zaměstnání.

Někteří respondenti si jsou vědomi toho, že užívání drog má vliv i na jejich pracovní výkon a pracovní návyky. U některých pracovní návyky již zcela vymizely, protože jak prohlásil respondent M5: *„nepracovat není trestný, to bylo za komunistů“*, u jiných se ani nestačily vytvořit, protože dosud nikde nepracovali. Jejich prvořadým úkolem se stalo sehnat peníze na drogu a legální zaměstnání jejich potřebu není schopno ihned uspokojit. K38: *„(A jaké zaměstnání byste chtěla? Se základním vzděláním to budou spíš nekvalifikované pozice.) To je jedno. Já bych radši nějakou brigádu, kde dostanu peníze hned. V normální práci bych musela měsíc čekat. [Než Vám přijde první výplata, tak byste dostala sociální dávky, abyste nezůstala bez prostředků, to se nemusíte bát.] No jo, ale ty mi taky nestačej.“*

Respondenti se shodovali, že je pro ně největší překážkou při uplatnění na trhu práce záznam v rejstříku trestů, nedostatečné vzdělání a praxe. Stejný závěr vyplynul i ze Závěrečné zprávy projektu analýzy potřeb léčených uživatelů návykových látek z hlediska jejich uplatnitelnosti na trhu práce (Miovský, 2006).

4.4.2 POTŘEBY UŽIVATELŮ DROG VEDOUcí K UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE

4.4.2.1 Motivace

Při hledání zaměstnání je důležité pro klienty vyvinout i vlastní iniciativu, nespoléhat pouze na pomoc různých organizací nebo státních institucí. Velkou roli v tomto případě hraje motivace klienta, zda je skutečně rozhodnutý začít pracovat dobrovolně nebo zda je k nástupu do zaměstnání nucen. Pokud je klient motivovaný a má za sebou nějaké pracovní zkušenosti, je pro něj hledání vhodného zaměstnání snadnější. Příkladem může být respondent J34: *„Já nemám problém, mě vždycky vezmou. Já už toho dělala hodně, já se práce nebojím.“*

Podstatně horší je situace u nemotivovaných klientů. Těm potom nezáleží na tom, o jakou práci se jedná a jak jsou za ni odměňováni. Práce je nebaví, nezajímá je, nejsou v ní spokojeni a téměř nikdy nevyžadují pracovní smlouvu. V37 uvedl: *„Když jsem dělal u ... tak tam to byla síla.“*

Nikdo pořádně nevěděl, co mám dělat, šéf pořád jenom řval, ale prachy dávali každé den, tak jsem to tam chvíli vydržel. Ale už bych nic takovýho nechtěl. [A proč jste tam teda chvíli vydržel? Vždyť jste mohl odejít hned, zvlášť když Vám nedali ani smlouvu.] No, potřeboval jsem ty prachy, no.“ J34 nemá problém najít jakékoli zaměstnání, ale dosud každé ukončila ve zkušební době. „Když už tam jsem, tak vidím ty chyby, a jak to ty lidi dělaj blbě, a tak jim to řeknu.“

Popsané jednání je často také jedním z důvodů, proč mají respondenti problém najít vhodné zaměstnání. Jejich chování není vždy v souladu se společenskými normami a ne každý zaměstnavatel je ochoten tolerovat konfliktní jednání, provokativní vzhled a neochotu přizpůsobit se pracovnímu kolektivu a prostředí. B39 popsala jednání u pracovního pohovoru: *„Ptali se mě, jestli jsem ochotná sundat ty své ozdoby a taky se ptali na dredy. Bylo to trapný, ale já díky tomu přišla na to, že to není práce pro mě a že tam dělat nechci.“* Respondent I42 si naopak uvědomil, že vzhled a slušné vyjadřování mohou při získání místa pomoci a tak na sobě zapracoval. *„Už mi bylo blbý, jak vypadám. Ty zuby, to bylo hrozný. Sice to dost bolelo, ale všichni mi teď říkaj, že vypadám jinak, tak jako líp.“* V současné době bude nastupovat do zaměstnání, čeká jen na schválení finančního příspěvku od Úřadu práce.

4.4.2.2 Kvalifikace

V případě některých respondentů z kontaktního pracoviště Úřadu práce v Praze 10 by mohlo být přínosem při uplatnění na trhu práce zvýšení kvalifikace. V průběhu výzkumu byla respondentům nabídnuta možnost zvýšit si kvalifikaci formou rekvalifikačního kurzu. O tuto možnost projevilo zájem 7 respondentů, tj. 15 % z celkového počtu respondentů (4 ženy, 3 muži). 1 respondent rekvalifikační kurz úspěšně absolvoval, i když měl na začátku obavy, zda ho zvládne. S dalším respondentem se uskutečnil profesně poradenský pohovor, na jehož základě byl doporučen rekvalifikační kurz „Marketing“, který by měl proběhnout na podzim letošního roku a respondent do něj bude zařazen. U dvou respondentů nebylo zařazení do rekvalifikačního kurzu schváleno odbornou komisí, jako důvod bylo uvedeno, že uchazeči nesplňují vstupní předpoklady. Jednalo se o rekvalifikační kurzy „Obchodní zástupce“ a „Pracovník v sociálních službách“. Zbylí zájemci o rekvalifikaci přestali s Úřadem práce spolupracovat ještě před tím, než mohla být jejich žádost předložena komisi ke schválení. Někteří respondenti příliš nevěřili tomu, že by jim Úřad práce rekvalifikaci uhradil - J9: *„A to jako nebudu muset nic platit? [Ne, jestliže budete do kurzu chodit a uděláte závěrečné zkoušky, tak to za Vás zaplatí Úřad práce.] A proč byste to dělali? ... Tak já o tom budu přemýšlet.“* Respondent K38: *„Já bych chtěla kurz na barmanku, to by mě bavilo. Ale ten je drahej. [Pokud uděláte závěrečné zkoušky a budete tam řádně docházet, pak to za Vás zaplatí Úřad práce.]*

Fakt? To by bylo hustý.“ K38 po tomto rozhovoru přestal na Úřad práce docházet, nedostavil se ani na pracovně poradenský pohovor, při čemž měl velkou šanci na zařazení do rekvalifikace.

4.4.2.3 Informovanost

Respondenti se shodli na tom, že by jim při hledání zaměstnání pomohla i větší informovanost v oblasti problematiky pracovně právních vztahů, rady jak správně napsat životopis nebo kde hledat volná pracovní místa. Tuto pomoc jim mohou poskytnout určité organizace, které se pomocí uživatelům drog zabývají, ale také pracovníci Úřadu práce.

Jedním z útvarů Úřadu práce, krajské pobočky pro hlavní město Prahu, je Informační a poradenské středisko pro volbu a změnu povolání. Zde je klientům poskytováno individuální i skupinové poradenství v oblasti volby povolání a testování profesních zájmů ve vazbě na povolání a potřebné vzdělání. Dále pořádá JOB kluby, kde se klienti naučí psát životopis, vyhledávat volná místa na webových portálech, mají možnost si nanečisto vyzkoušet přijímací pohovor. Po celou dobu otevírací dobu je klientům k dispozici přístup k internetu, po dohodě je jim umožněno telefonicky kontaktovat potenciální zaměstnavatele. Někteří z respondentů měli toto středisko navštívit v rámci profesně poradenského pohovoru, ale návštěvu uskutečnil pouze 1 respondent: *„Jo docela mi to pomohlo, ta paní mě neznala, ale nebyla nepřijemná a do ničeho mě netlačila. Uvědomila jsem si pár věcí, tak to zkusím a třeba to bude dobré. Udělala mi radost, když mi řekla, že ten kurz jsem vybrala dobře. Protože tady na mě koukala referentka divně, když jsem jí říkala, že chci rekvalifikaci. Asi mi nevěří.“*

Při hledání zaměstnání mají respondenti nejvíce pozitivních zkušeností s pomocí ze svého okolí - J9: *„Když jsem hledal práci, tam mi vždycky pomohli kamarádi. Jednou mě vzal kámoš s sebou na stavbu, kde dělal a říkal mistrovi, ať mě taky vezme, že umím dělat, no a on mě vzal a chvíli jsem tam byl.“* I42: *„Mě hodně pomáhá máma, ona mi sehnala i práci u ní, ale to nedělalo dobrotu, tak jsem tam skončila. Ale ona mi pomáhá pořád.“* P40: *„Když potřebuju práci, tak se zeptám kamarádů.“*

Dále je častým zdrojem informací denní tisk nebo internet, respondenti se také snaží využívat služby pracovních agentur. Zde preferují hlavně krátkodobé brigády. Respondent M46 uvedl: *„[Zkusila jste někdy hledat práci přes agenturu?] Jo, to jsem zkusila. Ale tam to není na dlouho, spíš jenom tak nějaká brigádička. Ale zase to tolik neřeší. [Co neřeší?] No tu práci, jak jí budu dlouho dělat.“* V37: *„Agenturu jsem taky zkusil, ale nic tam pro mě nebylo.“* B39: *„Zkusila jsem se zaevidovat v agentuře, ale protože mi ukradli telefon, tak mi tam ta paní řekla, že mi nemůžou práci hledat, když na mě není žádný kontakt. Pak už jsem to nezkoušela.“*

Zprostředkování zaměstnání Úřadem práce je pro respondenty spíše horší zkušeností, neočekávají, že by mohli získat zaměstnání, které by odpovídalo jejich představám, mají spíše

snahu, aby se doporučenému zaměstnání vyhnuli. Na dotaz, co je motivovalo k podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, většinou odpovídali, že platba pojištění a možnost požádat o výplatu sociálních dávek. K3 uvedl: „*Já sem musel, kvůli exekucím a tak... Do práce mě stejně nevezou, já jim říkám, že budu zase sedět, ale čekám na nástup. Asi tam mají plno.*“ M15 přiznala, že „*hlavně to pojištění, práci si najdu sama, aby mi vyhovovala.*“ Š43: „*mi skončila sankce, tak jsem tady pro hmotku.*“ Respondent L18 má s Úřadem práce bohaté zkušenosti, ale „*stejně jste mi nikdy práci nenašli. [Vidím, že jste byl vyřazen pro odmítnutí vhodného místa. Takže nikdy je asi hodně silné slovo.] No...no to stejně nebylo vhodné místo, to bych stejně nemohl dělat.*“ Zprostředkování zaměstnání spíše neočekávali, ale počítali s tím, že nějakou aktivitu budou muset vyvinout: (V37) „*Klidně mě někam pošlete, já mám stejně zdravotní omezení.*“ J9 spoléhal na zkušenosti z dlouhodobé evidence: „*Já když řeknu, že jsem na pracáku už 8 let a že mám záznam v rejstříku, tak mě stejně nikde nechtějí. A referentka už ví, že to nemá cenu mi dávat ty doporučenky, protože mi stejně každě napíše, že už má místo obsazený nebo že mu nevyhovuju.*“

V některých případech je možné, že na této situaci má vliv přístup zprostředkovatelky ke klientovi. Jestliže mu dává svým chováním najevo, že nemá zájem mu jakkoli pomoci v jeho situaci, klient ztrácí o spolupráci zájem a schůzky za účelem zprostředkování zaměstnání bere jen jako prostředek, jak se dostat k výplatě sociálních dávek: (D41) „*Stejně mi tady nikdo nepomůže, jsem tady poněkolkátý a ta paní si vždycky jenom udělá čárku. Ale práci mi nikdy nenašla.*“ Pokud však zprostředkovatelka o klienta projeví zájem a dá mu prostor pro vyjádření svých představ a požadavků na řešení situace bez direktivních příkazů, podaří se spolupráci navázat. V některých případech tak může dojít i k nástupu do zaměstnání, které bude pro klienta přínosem. Respondent I42 uvedl: „*Já se bála, co mě tady čeká. Předtím jsem chodila na úřad, kde mě nenechali ani nic říct. To bylo jenom, máte nějakou práci? Ne, tak zase přijďte za měsíc. Pak to bylo zase stejný. No a pak mě zavřeli a teď jsem tady u vás. A vy mi tady pomáháte, vám můžu všechno říct. A paní referentka mi taky moc pomohla s těma penězma. Mě už je blbý, abych zase zklamala.*“

4.4.2.4 Sociální potřeby

Významným faktorem, který ovlivňuje uplatnění v zaměstnání u respondentů, je absence stabilního bydlení. Většina respondentů uvedla, že stabilní bydlení nemá, přespávají různě u známých a kamarádů, jeden respondent uvedl, že přespává venku. V průběhu výzkumu 1 respondent získal ubytování v azylovém domě a 2 respondenti byty v rámci projektu sociálního bydlení.

Na chybějící bydlení navazují problémy s hygienou, čistým oblečením, dostatkem spánku a psychické pohody vůbec. R26 popisovala svoji situaci: *„A když mě přítel vyhodil, tak jsem neměla kam jít. Tak jsem šla na Hlavák a tam jsem zůstala přes noc, sice nás policajti vyhodili, ale venku na lavičkách bylo dost lidí, takže jsem se nebála. [A jak dlouho jste neměla kam jít?] To trvalo asi dva dny, pak jsem se skamarádila s holkou, co mě u sebe nechala přespat. To bylo krásný, když jsem mohla vlízt do vany a umejt si hlavu. Nebylo mi příjemný, když jsem smrděla, ale nemohla jsem nic dělat. Když mě vyhodil a ani jsem si nestihla vzít žádný věci.“*

Jiný respondent (P19) uvedl: *„To není jen tak, zůstat na ulici. Já jsem jednou usnul nějak tvrdě a nějaký debil mi ukradnul boty. Já pak druhý den ani nemohl jít nikam na úřad. Umíte si to představit, chodit po Praze bos?“*

Pomocí v nepříznivé situaci může být i kontakt s terénními pracovníky neziskových organizací. Ti mohou klientům nabídnout nejen služby z oblasti harm reduction, ale i sociální poradenství a kontakty na další služby. Zkušenost popsal respondent J21: *„Tak jsem musel spát venku a tam jsem potkal lidi, co dělají ten program pro feťáky. A ty mi říkali, že můžu chodit k nim do centra a nemusím nikde říkat, jak se jmenuju a nic dalšího, a že dostanu polívku a čisté oblečení a že za to nic nechtějí. Tak jsem to zkusil.“*

V oblasti ubytování může být Úřad práce nápomocný klientům poskytnutím sociální dávky, ze které mi mohou náklady na ubytování uhradit. U klienta, který nemá stálé ubytování (nemusí se jednat pouze o byt, patří sem i ubytovny nebo azylové domy), lze poskytnout dávku mimořádné okamžité pomoci i na krátkodobé ubytování. Klienti, kteří mají stálé ubytování, jsou většinou zabezpečeni doplatkem na bydlení.

Před nástupem do zaměstnání je třeba, aby si uchazeč vyřídil různé věci, které s nástupem souvisí. Je třeba, aby si dal do pořádku doklady nebo absolvoval lékařskou prohlídku. K tomu ale potřebuje finanční hotovost. M27 uvedl: *„Já jsem chtěl nastoupit, ale nemohl jsem jít k doktorovi, protože jsem neměl peníze. [A nenapadlo Vás požádat o nějakou dávku na Úřadu práce?] Ne, proč? To je možné?“* Úřad práce poskytuje v těchto případech dávku mimořádné okamžité pomoci, ale klienti této možnosti příliš nevyužívají. Je proto třeba zvýšit jejich informovanost.

4.4.3 NEJVÍCE VYUŽÍVANÉ PODPŮRNÉ PROSTŘEDKY PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ UŽIVATELŮ DROG

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelů, při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, ale i poskytování příspěvků uchazečům samotným. Jedná se zejména o tyto nástroje: rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Nedílnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti je i poradenství (MPSV, 2012).

V rámci výzkumu jsme sledovali využití těchto nástrojů: rekvalifikace, veřejně prospěšné práce, společensky účelné pracovní místo a poradenství. O investiční pobídky, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program neprojevil žádný zaměstnavatel zájem, a proto tyto nástroje nemohly být využity.

Mezi uživateli drog patřilo mezi nejvíce vyhledávané služby poskytování informací, poradenství, dále projevíli zájem o rekvalifikace a jen okrajově se zajímali o možnost veřejně prospěšných prací nebo společensky účelného pracovního místa.

4.4.3.1 Informační servis

Klienti, kteří přijdou na Úřad práce podat některou ze žádostí, ať se jedná o žádost o zprostředkování zaměstnání nebo žádost o sociální dávky, nemají dostatek informací, a proto se mohou dostat do nepříjemné situace, která posiluje negativní náhled na Úřad práce.

Je důležité trvat na podání žádosti a nenechat se odradit tvrzením pracovníků, že na danou službu nebudou mít nárok, a že je tedy zbytečné žádost podávat. Pokud na službu nebudou mít z nějakého důvodu nárok, bude vystaveno rozhodnutí, kde bude jasně uvedeno, proč nárok nemají. S touto situací se v průběhu evidencí setkalo 11 respondentů (3 ženy, 8 mužů). Ve většině případů se jednalo o podání žádosti o dávky hmotné nouze, žádosti o zprostředkování zaměstnání nechtěli pracovníci Úřadu práce přijmout ve dvou případech. Respondent I42 uvedl: *„Já jsem musela po propuštění k mamě, neměla jsem kam jít a máma mi řekla, že mi do začátku pomůže. Jenže jsem se musela hlásit na pracák, abych měla nějaký peníze a aby mi našli práci, protože musím chodit ke kurátorovi, a ten mi říkal, že musím spolupracovat. Tak jsem šla na ten pracák, se zeptat a přihlásit. Ale když jsem jim dala občanku, tak mi ta paní povídá, že tam nemám trvalý bydliště, takže mi tu žádost nevezme. A když jsem se jí ptala, jak to mám tedy udělat, že teď bydlím tady, a že nemám peníze, abych jela někam na druhý konec republiky, a že tam stejně nebydlím, tak mi řekla, že to není její věc a tu žádost mi hodila*

zpátky. Tak jsem odešla.“ D36 má podobnou zkušenost: „Mi řekla, že když tady nebydlím, tak mám jít tam, kde bydlím a vyhodila mě.“

Klienti by i v takovéto situaci měli zachovat chladnou hlavu a na podání žádosti trvat. Jestliže dojde k podání žádosti u správního orgánu, který není věcně nebo místně příslušný, ten je bezodkladně postoupí příslušnému správnímu orgánu (§ 12 správního řádu). A proto si nesmí pracovník Úřadu práce dovolit nepřijmout jakoukoli žádost.

Další důležité informace pro klienty jsou z oblasti pracovně právních vztahů. Měli by vědět, za jakých podmínek jsou povinni přijmout vhodné zaměstnání zprostředkované Úřadem práce, co je to vhodné zaměstnání vůbec. Respondentům se v průběhu evidence dostali do situace, kdy se dověděli od zprostředkovatele: M27 *„To místo vzít musíte, jinak budete vyřazen z evidence. A když jsem řekl, že mám záznam a tam chtěli čistý rejstřík, tak mi řekl, že tam stejně musím jít. Tak jsem tam nešel, protože by to stejně bylo na nic.“*

Respondenti často uváděli problémy se zaměstnavateli: J1 *„Do smlouvy mi napsal 8 000, že prý budu dostávat ještě 3 000 bokem, ale ty mi nedal. Když jsem mu to připomenul, tak mi řekl, že se mnou není spokojenej a že už nemusím chodit, když se mi to nelíbí.“* Tento problém a další, např. nevydání pracovní smlouvy při nástupu do zaměstnání, nevydání zápočtového listu při ukončení zaměstnání, nevyplácená mzdy, může pomoci řešit Státní úřad inspekce práce.

Velký význam mají pro uchazeče o zaměstnání z řad uživatelů drog informace ze sociální oblasti. Zajímají se o možnosti výplaty sociálních dávek – jaké jsou podmínky jejich poskytování, jaké typy dávek mohou získat, kdy se dávky vyplácejí. Tyto dávky jsou pro některé důležité nejen v tom, že jim pomáhají v začlenění do běžného života, ale i při hledání zaměstnání. V souvislosti se zaměstnáním klienti potřebují finanční prostředky, aby si mohli uhradit vystavení dokladů totožnosti, vstupní prohlídku u lékaře, výpis z rejstříku trestů nebo jízdné do zaměstnání. Respondent J34 uvedl: *„A z čeho to mám jako platit? Na hmotce mi dali jenom živobytí a doktorka po mě chce za prohlídku šest stovek. A to teda fakt nemám.“* J11: *„Já tam nemoh jet. To místo bylo na druhým konci Prahy a já se nechci zase nechat chytit revizorem. [A proč si teda nekoupíte jízdenku?] Asi na ní nemám, ne.“*

Dalšími poskytovanými informacemi jsou informace o volných místech. Tyto informace mohou klienti získat z databáze volných míst, která je uveřejněna na internetu na webových stránkách MPSV, z denního nebo specializovaného tisku, na vývěskách kontaktního pracoviště Úřadu práce, přímým kontaktováním potencionálních zaměstnavatelů nebo prostřednictvím blízkých osob. Problém může být v případě internetových nebo tiskových nabídek v tom, že místa nejsou pravidelně aktualizovaná a mohou tedy být již obsazená. J34: *„To je na nic, vždycky když tam volám, tak mi řeknou, že už to mají obsazené nebo že to místo zrušili. Přes internet se prostě*

nechytám.“ I31: „Přes internet seženete akorát pojišťováky, prodejce nebo něco podobného, ale to bych dělat nemohla. Když se tam objeví nějaké normální místo, tak je hned obsazené.“

Nejvíce úspěchů při získání zaměstnání respondenti popisovali u způsobu hledání pomocí blízkých osob: M46 *„Mě pomohla kamarádka, ona dělala pokladní v ... a tak řekla vedoucí, že bych tam chtěla taky pracovat. A ona, ta vedoucí, mě pozvala a já mohla nastoupit.“* S25 *„Přítekyň dělala ve skladu a tam hledali někoho na ještěrku. Tak jim tam řekla, že to umím.“*

4.4.3.2 Poradenství

V rámci poradenství je klientům nabízena pomoc při hledání nového zaměstnání, při vytváření osobní dokumentace, pracovního portfolia, při výběru rekvalifikačního kurzu nebo při zlepšení komunikačních dovedností na trhu práce.

Všichni respondenti uvedli, že nemají vytvořený životopis, kterým by se mohli prezentovat u zaměstnavatele. V37: *„Životopis? Na co? Já ho nepotřebuju, po mě ho nikdy nikdo nechtěl.“* V20: *„A to ho po mě jako budou chtít? [Většinou ho zaměstnavatel chce. Aby se o Vás něco dověděl a aby si ujasnil, že jste pro něj vhodným kandidátem.] No, to bych si ho měla asi udělat.“* M46: *„Životopis nemám, nikde ho po mě nechtěli.“*

V dnešní době se stává pravidlem, že zaměstnavatel životopis vyžaduje v průběhu výběrového řízení, protože na jeho základě se rozhoduje, kterého žadatele pozve k osobnímu jednání. Je proto výhodou mít životopis upravený tak, aby dotyčného zaměstnavatele zaujal. Poradce Úřadu práce může klientům pomoci připravit a upravit životopis podle získané praxe, vykonávaných zaměstnání, doporučí, co je třeba upřednostnit pro konkrétní druh zaměstnání. R8: *„ Na tom pohovoru (jednalo se o profesně poradenský pohovor) mi ta paní řekla, že můžu napsat klidně i tu práci na černo, jako co jsem dělala, protože to je jako moje praxe.“*

Profesně poradenský pohovor se na Úřadu práce doporučuje převážně pro uchazeče o zaměstnání, kteří žádají o rekvalifikační kurz a dále pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě neúspěšní při hledání zaměstnání. Tento pohovor byl ve sledovaném období nabídnut 10 respondentům z výzkumného vzorku (6 žen, 4 muži), z toho se zúčastnilo 5 respondentů (2 ženy, 3 muži). 4 respondenti (3 ženy, 1 muž) byli sankčně vyřazeni, neboť po objednání na pohovor přestali s Úřadem práce spolupracovat. V rámci profesně poradenského pohovoru bylo doporučeno zařazení do rekvalifikačního kurzu u dvou respondentů, v obou případech se jednalo o ženy. Dále bylo navrženo zamítnout zařazení do rekvalifikačního kurzu u dvou respondentů (muži). V těchto případech bylo navrhováno zařadit respondenty do programu pro dlouhodobé evidenci, kdy je jim věnována intenzivní péče. Tato péče spočívá v aktivnějším vyhledávání vhodných míst, snahou o využití některého z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, pomoci při tvorbě životopisu a jeho umístění na webové stránky MPSV.

4.4.3.3 Rekvalifikace

Zájem o rekvalifikační kurz v průběhu výzkumu projevilo 7 respondentů (3 ženy, 4 muži). Z těchto zájemců byl rekvalifikační kurz doporučen a schválen jednomu respondentovi, u kterého byl předpoklad, že se po absolvování kurzu uplatní v daném oboru. Tento předpoklad se potvrdil, zaměstnavatel, který uvedl, že respondenta po absolvování kurzu zaměstná v pracovním poměru, si v současné době vyřizuje příspěvek na vytvoření společensky účelného pracovního místa a nástup do zaměstnání by se měl uskutečnit nejpozději v září 2016.

2 respondenti, kteří žádali o rekvalifikační kurz, dostali po absolvování profesně poradenského pohovoru zamítavé stanovisko od odborné komise krajské pobočky Úřadu práce. Rekvalifikace byla v jejich případě vyhodnocena jako neefektivní, neboť nesplňovali předpoklady pro vykonávání příslušného zaměstnání. V jednom případě se jednalo o rekvalifikaci na obchodního zástupce a v druhém o pracovníka v sociálních službách.

Jeden z respondentů žádal o zařazení do rekvalifikačního kurzu „Marketing“, byl proto objednán na profesně poradenský pohovor, na jehož základě rozhodla odborná komise žádosti vyhovět. Tento kurz by měl respondent absolvovat v nejbližším možném termínu. U tohoto respondenta se bude jednat o změnu povolání, protože si je vědom, že v dosavadním oboru nemůže pracovat.

3 respondenti požádali o zařazení do rekvalifikačního kurzu, ale dříve než mohla být jejich žádost vyřízena, přestali docházet na sjednané schůzky na Úřadu práce, a proto byla jejich evidence ukončena sankčně.

4.4.3.4 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce nepatří mezi vyhledávanou formu zaměstnání ze strany klientů. Většina v nich stále vidí práci za trest nebo podřadnou práci. J6: *„To já ale nechci, zametat ulice.“* R22: *„Veřejně prospěšné práce? Ty ale přece dává soud, ne? [Ne, to jsou obecně prospěšné práce. V tomhle případě se jedná pro Vás o normální zaměstnání, jenom zaměstnavatel na Vás bude dostávat příspěvek.] Aha, tak to jo, to jsem nevěděl.“*

V průběhu výzkumu se pracovníci Úřadu práce snažili umístit na veřejně prospěšné práce 8 respondentů - mužů. Jednalo se o údržbu veřejné zeleně, tedy o udržování čistoty veřejného prostranství, údržbu městské zeleně, parků, dětských hřišť a sportovišť, sekání trávy, stříhání keřů, kácení stromů a plení okrasných záhonů. Z těchto oslovených respondentů nastoupil do pracovního poměru pouze jeden. Zbýlých 7 respondentů nenastoupilo, z toho 3 doložili potvrzení, že nabízené zaměstnání nemohou vykonávat ze zdravotních důvodů, 4 nenastoupili bez uvedení vážného důvodu, a proto s nimi byla evidence ukončena sankčním způsobem.

4.4.3.5 Společensky účelná pracovní místa

Příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa byl v průběhu výzkumu příznán zaměstnavateli v případě pouze jednoho respondenta. Ačkoli se pracovníci Úřadu práce snažili umístit u zaměstnavatelů, kteří požádali o tento příspěvek, více uživatelů drog, nesetkalo se jejich jednání s úspěchem. Zaměstnavatelé si vybírali nové zaměstnance spíše z jiných skupin ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností, největší zájem byl o absolventy nebo rodiče po mateřské dovolené.

V případě umístěného respondenta se jednalo o vytvoření pracovního místa v obchodní sféře, pracovní smlouva byla uzavřena na dobu neurčitou a příspěvek bude poskytován na dobu 12 měsíců. Výhodou tohoto respondenta bylo ukončené středoškolské vzdělání s maturitou, uchazeč o zaměstnání souhlasil s tím, aby byl zaměstnavatel seznámen s tím, že se jedná o uživatele drog. Vzhledem k tomu, že uchazeč o zaměstnání nastoupil na substituční léčbu, zaměstnavatel usoudil, že mu dá šanci k umístění na trhu práce. Uchazeč k tomu uvedl: *„Já jsem mu řekl, že začínám se substituční, že jsem se dostal k doktorovi ..., tak bych to mohl zvládnout. No a on mi na to řekl, že to teda se mnou zkusí. Že by pak měl jeden dobrý skutek u toho nahoře, ale ať si dávám hodně velkej pozor, protože jinak mě vyrazí a každé to pochopí. Ale já už vážně chci sekat dobrotu.“*

4.4.3.6 Respondenti a jejich spolupráce s Úřadem práce

U všech respondentů probíhalo zprostředkování zaměstnání způsobem tak, aby jim Úřad práce poskytl efektivní podporu s přihlédnutím k jejich situaci. Někteří respondenti se snažili nabízenou možnost využít, jiní dokládali různé důvody, které měly vést k tomu, aby zprostředkování zaměstnání nebylo úspěšné, ale respondenti dále zůstali v evidenci bez sankčního vyřazení. Několik respondentů přestalo po úvodním rozhovoru s výzkumníkem spolupracovat úplně a na další sjednanou schůzku se nedostavili.

Celkem bylo v průběhu výzkumu vyřazeno sankčně 16 osob, tj. 34 % z celkového počtu respondentů (z toho 2 ženy, 14 mužů). 9 respondentů bylo vyřazeno pro nespolečenskou spolupráci s Úřadem práce, protože se nedostavili ve stanoveném termínu na sjednanou schůzku za účelem zprostředkování zaměstnání bez uvedení vážného důvodu. 2 respondentky odmítly pracovní místa, na která jim byla vydána doporučenka. Z toho 1 respondentka dostala doporučenku k zaměstnavateli na pracovní pozici v administrativě, zaměstnavatel nabízel nástupní plat 15 000 hrubého. Toto místo ale odmítla: *„Tudle dělat nebudu, za ty prachy, to si ze mě děláte prdel! Já jsem tam viděla ty krávy a tam teda dělat nebudu.“* Z tohoto důvodu byla vyřazena z evidence. 1 respondent se nedostavil bez vážného důvodu na výběrové řízení k zaměstnavateli a jeho evidence byla sankčně ukončena.

Na veřejně prospěšné práce bylo v průběhu výzkumu zařazeno celkem 8 osob. 4 respondenti bez uvedení důvodu nenastoupili a to i přesto, že s nástupem souhlasili. J6: „*To je dobře, že mě vezmou, konečně se někde chytну. Já chci pracovat, ale když řeknu, že mám záznam v rejstříku, tak mě nikde nechtějí.*“ 3 respondenti doložili zdravotní omezení, že tuto práci nemohou vykonávat. Zajímavé bylo zdravotní omezení u jednoho respondenta, který doložil potvrzení o tom, že je alergik a nemůže pracovat ve venkovním prostředí, ale v rozhovoru přiznal, že na černo dělá jakoukoli práci a občas si přivydělává i tím, že „*kámoš má velkou zahradu, tak mu občas posekám a on mi za to vždycky něco dá.*“ Další z respondentů měl velkou smůlu v tom, že poté, co mu bylo zprostředkováno zaměstnání ve výrobě potravin, mu byla zjištěna při lékařské prohlídce hepatitida C, a nástup do zaměstnání se neuskutečnil. Svoji situaci chtěl řešit formou veřejně prospěšných prací, ale před nástupem se mu stal úraz a nástup se tak musel zase odsunout na neurčito. Na veřejně prospěšné práce nastoupil pouze 1 respondent.

V průběhu výzkumu došlo k zaměstnání 2 respondentů. 1 byl umístěn na veřejně prospěšné práce a 1 byl umístěn na společensky účelné pracovní místo, které vytvořil zaměstnavatel za finanční podpory Úřadu práce.

7 respondentů (3 ženy, 4 muži) požádalo o zařazení do rekvalifikačního kurzu. 1 respondent již rekvalifikaci úspěšně absolvoval a má příslib zaměstnání v neziskové organizaci jako pracovník v sociálních službách. Zaměstnavatel si v současné době vyřizuje žádost o příspěvek v rámci společensky účelného pracovního místa. 3 respondenti požádali o rekvalifikaci, ale dříve než došlo k zařazení do kurzu, přestali spolupracovat s Úřadem práce a bez vážného důvodu se nedostavili na sjednanou schůzku. U 2 respondentů nedošlo ke schválení rekvalifikačního kurzu odbornou komisí, 1 respondent absolvoval před zařazením do rekvalifikačního kurzu pracovní poradenský pohovor a následně byl kurz schválen. Respondent by tento kurz měl absolvovat v nejbližší době.

4 respondenti byli zařazeni do projektu pro dlouhodobé evidence, z toho 1 ihned po svém zařazení ukončil evidenci na vlastní žádost. Novou žádost o zprostředkování zaměstnání podal opět za 14 dní, mezi evidencemi nikde nepracoval. Tímto způsobem se dostal ze skupiny dlouhodobě nezaměstnaných, kterým je věnována zvýšená péče.

Žádný respondent z výzkumného vzorku nenastoupil do zaměstnání, které by si našel z vlastní iniciativy. 3 respondenti odmítli bez vážného důvodu vhodné zaměstnání, které nebylo podpořeno žádným příspěvkem z aktivní politiky zaměstnanosti. Z tohoto důvodu byli vyřazeni z evidence uchazečů o zaměstnání. Celkem bylo v průběhu výzkumu vyřazeno sankčně 16 respondentů, 2 respondenti ukončili evidenci nástupem do výkonu trestu odnětím svobody.

4.4.4 PODPŮRNÉ PROSTŘEDKY S NEJVĚTŠÍ ÚČINNOSTÍ PŘI UPLATNĚNÍ UŽIVATELŮ DROG NA TRHU PRÁCE

Pro uchazeče o zaměstnání, a to nejen pro uživatele drog, je nejdůležitější při hledání zaměstnání vlastní motivace k práci. U uživatelů drog je situace o to těžší, že se musí vyrovnat s problémy, které přináší drogová závislost. Velkým problémem je i sociální situace, kdy uchazeči o zaměstnání nemají stabilní bydlení a nejsou finančně zabezpečeni. Dále hrají roli i jejich osobnostní vlastnosti, kterými se prezentují na veřejnosti. Pokud někdo řeší své problémy křikem, vulgárním chováním a napadáním ostatních, nemůže očekávat od okolí vstřícnost a ochotu.

4.4.4.1 Poradenské služby

Z tohoto důvodu se jeví jako nejúčinnější podpůrný prostředek poskytování poradenských služeb. Sami respondenti poradenství hodnotili pozitivně. Díky němu si uvědomili své nedostatky a bylo jim doporučeno, jak pracovat na jejich zlepšení. I42: *„Nejdřív to nebylo teda vůbec příjemný. Když mi ta paní povídala, ať se podívám, jak vypadám. Ale měla pravdu. [Jak vypadáte? Co tím myslela?] No to moje oblečení, a taky že bych se neměla tolik malovat, hlavně tu pusu, a že bych měla taky jít k zubaři. A to měla pravdu. [No to je fakt. Ted' vypadáte o moc líp, než když jste sem přišla poprvé.] No vidíte, a to mi říkají všichni, že vypadám líp.“* P2: *„Ta ženská byla docela příjemná, ale chvílema mě štvála. Prý kdy jsem si naposledy vzal čisté oblečení. Takhle prý toho zaměstnavatele odpudím dřív, než otevřu pusu. Ale kdybych měl o to místo zájem, tak se přece pořádně umeju a vezmu si čisté hadry, ne? Přece nejsem blbej. [Takže když o pracovní místo nestojíte, tak tam jdete špinavej?] No, to to tak neřeším. To oblečení a umytý nohy. (smích)“*

Dále jim bylo v rámci poradenství vysvětleno, jak správně napsat životopis a motivační dopis, jak se chovat na pracovním pohovoru, kde vyhledávat pracovní místa a jaké jsou povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů podle zákoníku práce. R8: *„Některé věci pro mě byly nové. Třeba jsem vůbec nevěděla, že když mám zkušební dobu tři měsíce, tak mi jí pak už nesmí prodloužit. Jednou jsem takhle byla a oni mi řekli, že mi jí prodloužej o dva měsíce, protože jsme se to prej pořádně ještě nenaučila, ale pak mě stejně vyhodili. A to teda to vyhození nebylo platný, říkala paní poradkyně.“* M12: *„Měli jsme za úkol napsat životopis, a paní mi říkala, že ho píšu jako román, že se to píše jenom stručně, že nemám psát, kdy a kde jsem se narodil, to by prý bylo diskriminující. Ale já si myslím, že by to ten zaměstnavatel měl vědět.“*

Někteří respondenti neměli vzhledem ke svému vzdělání a chybějící praxi představu o tom, co by vlastně chtěli v budoucnu dělat a kde by mohli najít pracovní uplatnění. V tomto jim

poskytovali informace zprostředkovatelky a poradci na kontaktním pracovišti. Respondenti se při svých úvahách buď podceňovali: K38 *„Já bych chtěla dělat barmanku, to by si mi moc líbilo, ale nevím, jestli bych se to naučila. Teda to připravování pití by mi asi šlo, ale bojím se, že bych udělala manko, kdybych musela počítat peníze.“* Nebo naopak své schopnosti přeceňovali: J34 *„Ta ženská byla úplně blbá, já jí řekla, že už jsem toho dělala víc než ona, tak ať mě laskavě nepoučuje. [Ale ona Vám asi chtěla říct, co tam budete dělat a jak to máte dělat, aby to bylo dobře, ne?] To snad vím sama, ne? Já mám maturitu.“*

Jeden respondent se rozhodl po poradenském pohovoru v průběhu výzkumu pro léčbu. Podařilo se mu nastoupit na detox v psychiatrické léčebně a následně absolvoval pobyt v terapeutické komunitě. V současné době se nachází v doléčovacím centru a zatím úspěšně pokračuje v léčbě závislosti.

Jeden respondent byl během výzkumu zařazen do programu substituční léčby. Další respondent o léčbě začal uvažovat, a proto mu byl zprostředkován kontakt s terénními pracovníky kontaktního centra pro uživatele drog. Tato rozhodnutí respondenti učinili po poradenském rozhovoru, kdy byli překvapeni, že i pracovníci Úřadu práce mají znalosti o drogové problematice: *„Já už zkoušel přestat několikrát, ale vždycky se něco stalo a já do toho padnul zpátky. [To je normální jev, relaps k závislosti patří.] Ježiši, co Vy o tom víte? Vy jste taky brala? [Ne, ale zajímá mě to.] ... [Můžu Vám dát kontakt na lidi, co Vám všechno vysvětlí a můžou Vám pomoci do začátku léčby.] Tak to jsem teda nečekal. Ale jo, ten kontakt si vezmu.“*

4.4.4.2 Veřejně prospěšné práce

Pokud by uživatelé drog projevíli zájem, mohly by být veřejně prospěšné práce velmi úspěšným nástrojem pro jejich uplatnění na trhu práce. Zaměstnavatelé jsou v těchto případech upozorněni, že tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je zaměřen hlavně na skupinu obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání, tedy dlouhodobě evidovaných osob, které ztratily pracovní návyky, osob se záznamem v rejstříku trestů nebo uživatelů drog. Jsou tedy připraveni na to, že tyto osoby nemají vybudovány pracovní návyky, mají problémy s dodržováním denního řádu, chybí jim chuť pracovat, nejsou dostatečně motivováni k pracovnímu výkonu a mají problémy s komunikací a chováním. V případě veřejně prospěšných prací se jedná převážně o nekvalifikované práce, které spočívají v údržbě veřejného prostranství, veřejných budov a komunikací nebo úklidu. Může se jednat i o pomocné práce v oblasti charity, v sociální a kulturní oblasti, pomocné práce ve školách, při údržbě sportovišť nebo o práci osobního asistenta osob se zdravotním postižením (MPSV, 2015).

Z 8 respondentů, kteří byli zařazeni na veřejně prospěšné práce v rámci kontaktního pracoviště v Praze 10, nastoupil do zaměstnání pouze jeden. Zájem měl i další respondent, ale tomu

v nástupu do zaměstnání zabránil vážný úraz. Tento respondent s Úřadem práce spolupracuje i nadále a po zlepšení jeho zdravotního stavu budeme společně hledat další možnosti jeho uplatnění na trhu práce.

4 respondenti byli sankčně vyřazeni z evidence uchazečů o zaměstnání, protože na veřejně prospěšné práce nenastoupili. Ke svému jednání neměli žádný vážný důvod, neuváděli zdravotní omezení. I když byli pozváni k vysvětlení, aby mohli zdůvodnit, proč nenastoupili do zaměstnání, svoji situaci se nesnažili řešit a na Úřad práce se nedostavili.

Minimálně v jednom případě předložil respondent zdravotní omezení, že nemůže vykonávat nabízené veřejně prospěšné práce, protože nemůže pracovat ve venkovním prostředí z důvodu alergie. Toto potvrzení však bylo vystaveno účelově, protože v rámci výzkumu tento respondent uvedl, že *„kámoš má velkou zahradu, tak mu občas posekám a on mi za to vždycky něco dá.“* Vzhledem k tomu, že jsem se tuto skutečnost dozvěděla v průběhu výzkumu a jsem vázána mlčenlivostí, bylo mu zdravotní omezení uznáno a zprostředkovatelka se mu bude snažit najít vhodné zaměstnání v souladu s tímto omezením.

4.4.4.3 Rekvalifikace

Rekvalifikační kurzy jsou mezi respondenty vyhledávaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. V některých případech jsou i nástrojem vhodným, protože uchazeči o zaměstnání své nově nabyté znalosti a zkušenosti skutečně využijí na trhu práce. Bohužel se často stává, že uchazeč o zaměstnání si vybere rekvalifikační kurz, který k jeho uplatnění na trhu práce nepřispěje nebo uchazeč nesplňuje předpoklady k zařazení do kurzu.

Nabídka rekvalifikačních kurzů je v České republice velmi obsáhlá a rekvalifikační zařízení se předhánějí ve způsobech, jak nalákat co největší počet zájemců. Klienti by si měli uvědomit, že prvořadý zájem rekvalifikačního zařízení není zájem, aby se jeho absolventi uplatnili na trhu práce, ale aby zařízení získalo co nejvíce peněz. Z tohoto důvodu Úřad práce provádí před zařazením do rekvalifikačního kurzu profesně poradenský pohovor, aby zjistil, zda je uchazeč o zaměstnání skutečně motivovaný ke změně povolání nebo k dalšímu profesnímu vzdělávání a zda má představu ohledně svého uplatnění na trhu práce.

Na rekvalifikaci není právní nárok, posouzení vhodnosti rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání zpracovává kontaktní pracoviště, konečné rozhodnutí o zařazení do rekvalifikačního kurzu vydává odborná komise na krajské pobočce Úřadu práce.

Ve sledovaném období byla ve skupině respondentů odsouhlasena jedna rekvalifikace „Pracovník v sociálních službách“, později po profesně poradenském pohovoru v případě

jednoho respondenta byla schválena rekvalifikace „Marketing“. Zde bylo přihlédnuto právě k respondentově závislosti a k jeho rozhodnutí nastoupit léčbu.

V případě dvou respondentů, kteří si požádali o zařazení do rekvalifikačního kurzu, odborná komise žádosti zamítla. U jednoho respondenta se jednalo o rekvalifikační kurz „Obchodní zástupce“, u druhého „Pracovník v sociálních službách“. Jeden respondent nesplňoval vstupní požadavky pro účast v rekvalifikačním kurzu, u druhého hrálo roli jeho závažné duševní onemocnění.

Aby byla rekvalifikace účinným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, bylo by třeba poskytovat uchazečům o zaměstnání více informací tak, aby se zamysleli nad tím, zda jim rekvalifikace pomůže v uplatnění na trhu práce. Aby vyžadovali posouzení svého pracovního potenciálu a svých možností pomocí bilanční diagnostiky, protože pomocí tohoto poradenského procesu zjistí, jak co nejvhodněji mohou využít svých schopností, dovedností, zájmů a dalších osobnostních předpokladů pro uplatnění v profesním životě. Výstup z bilanční diagnostiky je při schvalování zařazení do rekvalifikačního kurzu velkou výhodou. Uchazeč o zaměstnání, který má kurz doporučen tímto výstupem, má 100 % jistotu, že bude do kurzu zařazen.

4.4.4.4 Společensky účelná pracovní místa

O tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti respondenti nejevili zájem. Částečně to bylo způsobeno neinformovaností, ale i poté, co jim byly informace poskytnuty, nevyskytl se mezi nimi nikdo, kdo by chtěl požádat o příspěvek.

V rámci společensky účelného pracovního místa vyhrazeného zaměstnavatelem byl umístěn jeden respondent, o společensky účelné místo vytvořené za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti neměl zájem žádný z respondentů.

Zaměstnavatelé, kteří žádají o tento příspěvek, si vybírají spíše uchazeče o zaměstnání, u kterých je předpoklad, že mají ještě nějaké pracovní návyky, budou plnit své pracovní povinnosti a do zaměstnání budou řádně docházet. Což v případě uživatelů drog není vždy pravidlem.

4.5 DISKUZE

Uživatelé drog patří mezi uchazeče o zaměstnání, které je obtížné umístit na trhu práce. Ve většině případů se jedná o evidence dlouhodobé, pokud dojde k ukončení evidence, málokdy se tak stane z důvodu nástupu do zaměstnání. Pravděpodobnější je, že uchazeč o zaměstnání přestane plnit své povinnosti.

Pracovníci Úřadu práce na tyto klienty pohlížejí s nedůvěrou a považují je za problémové. Distanční poradenství (2004) však říká, že ve skutečnosti nejsou žádní problémoví klienti, jsou jen klienti nároční, nepřesně nebo nejasně se vyjadřující, nejistí nebo postrádající zájem. Nejlepší způsob, jak s nimi jednat je klást přesné otázky. Tím se vyhneme nepochopení. V případě, že protistrana odmítá vést konstruktivní hovor, stále křičí, uráží nebo má neadekvátní poznámky, je třeba zůstat v klidu a obrnit se trpělivostí.

Pracovníci Úřadu práce by měli při práci s uživateli drog stanovit jasná pravidla, která by však neměla klienty odrazovat. Je třeba, aby si klienti uvědomili, že je třeba vzájemné spolupráce a důležitá je i aktivita z jejich strany. Millerová (2011, s. 128) uvádí, že *„závislí jedinci mají tendence posouvat hranice vzájemných vztahů s druhými lidmi a zároveň se omlouvat za své chování ve snaze vyhnout se jeho důsledkům. Při práci se závislými klienty proto musí mít poradce jasno a být nekompromisní ohledně těchto hranic a důsledků chování klientů. Pokud poradce závislému klientovi tyto hranice jasně nevymezí, poradenství se mine účinkem... .. Jedním z hlavních problémů při práci se závislými jedinci může být náročnost vzájemné interakce, jež se s touto skupinou klientů pojí.“*

Ne všichni uživatelé drog, ale patří mezi problémové uchazeče o zaměstnání. Ve výzkumném vzorku se našli i tací, kteří měli zájem a chuť pracovat, byli motivovaní ke změně a byli ochotní na sobě pracovat tak, aby získali pracovní místo. Ze 47 respondentů nastoupil na veřejně prospěšné práce jeden, na společensky účelné pracovní místo také jeden, jeden respondent absolvoval rekvalifikační kurz a jednomu byl rekvalifikační kurz schválen a nyní čeká na jeho realizaci.

Pro lepší spolupráci a hodnocení výsledků práce s uživateli drog by bylo třeba mít možnost zařadit tyto uchazeče o zaměstnání do podobné skupiny klientů jako třeba osoby starší 50 let, mladiství, absolventi, apod., protože tito uchazeči potřebují zcela jiný způsob zprostředkování a poradenství než běžní uchazeči. Pracovník, který by měl tuto skupinu na starosti, by měl absolvovat proškolení v oblasti adiktologie, aby získal náhled na problematiku.

Vzhledem k rovnému zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání (§ 4 zákona o zaměstnanosti) to však není možné a z tohoto důvodu nelze sledovat počty těchto klientů, poskytnuté služby, jejich umístění do zaměstnání nebo vyřazení z evidence.

Navázání spolupráce s neziskovými organizacemi a sociálním odborem městské části Prahy 10 bylo pro uchazeče o zaměstnání, kteří mají problémy nejen s uplatněním na trhu práce, hodnoceno jako přínosné. Společně se všichni snaží řešit situaci tak, aby dále nedocházelo ke kumulaci sociálních problémů, a aby se klient, pokud chce a má zájem, mohl začlenit do většinové společnosti. Pracovníci těchto organizací mají prostor pro jednání s klientem, mohou mu například pomoci s hledáním vhodné rekvalifikace nebo dalším vzděláváním, Úřad práce má zase možnost tuto aktivitu zaštitit po finanční stránce. Přínosem bylo i vzájemné proškolení pracovníků, kteří si touto formou vyměnili potřebné informace.

Předpokladem úspěšné sociální práce s uživatelem drog je právě ochota přijímat klientovo vidění, neřešit klientovy problémy tak, jak je vnímá pracovník, ale vytvářet prostor pro otevřené vnímání potřeb klienta. Tento přístup skýtá prostor pro formulaci takových úkolů, které klient může splnit. Pracovník by se neměl zajímat o historii klienta a příčiny jeho problému, měl by se zaměřit na možné řešení současné situace klienta (Navrátil in Kalina, 2003).

Pracovníci Úřadu práce by měli při práci s uživateli drog stanovit jasná pravidla, která by však neměla klienty odrazovat. Je třeba, aby si klienti uvědomili, že je třeba vzájemné spolupráce a důležitá je i aktivita z jejich strany. Millerová (2011, s. 128) uvádí, že *„závislí jedinci mají tendence posouvat hranice vzájemných vztahů s druhými lidmi a zároveň se omlouvat za své chování ve snaze vyhnout se jeho důsledkům. Při práci se závislymi klienty proto musí mít poradce jasno a být nekompromisní ohledně těchto hranic a důsledků chování klientů. Pokud poradce závislému klientovi tyto hranice jasně nevymezí, poradenství se mine účinkem... .. Jedním z hlavních problémů při práci se závislymi jedinci může být náročnost vzájemné interakce, jež se s touto skupinou klientů pojí.“*

Kontaktní pracoviště v Praze 10 začalo v loňském roce zvat uchazeče o zaměstnání na skupinové schůzky pro nově evidované, kde se jim snaží předat informace nejen o fungování Úřadu práce, právech a povinnostech uchazečů o zaměstnání, ale také právě o možnosti čerpání prostředků aktivní politiky zaměstnanosti. Uchazeči mají dostatečný prostor k zodpovězení různých dotazů nebo si mohou domluvit individuální konzultaci s odpovědným pracovníkem. Tyto schůzky pomohly ke zlepšení spolupráce, neboť uchazeči mají dostatek času pro komunikaci a nebojí se odmítnutí při řešení svého problému.

Pro zlepšení uplatnění na trhu práce pro některé uchazeče o zaměstnání bude nutné v Praze více propagovat zaměstnávání formou veřejně prospěšných prací. Zatímco v celé ČR bylo od začátku roku umístěno na veřejně prospěšné práce celkem 12 967 uchazečů, v Praze se povedlo umístit pouze 73 uchazečů, z toho bylo 12 z kontaktního pracoviště v Praze 10 (MPSV, 2016). Z výzkumného vzorku byl umístěn pouze jeden respondent. Tato forma zaměstnání se jeví jako vhodná právě pro uživatele návykových látek, osoby propuštěné z výkonu trestu,

osoby bez přístřeší nebo dlouhodobě vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání, neboť zaměstnavatelé jsou připraveni na to, že nedostanou často zrovna vynikající pracovníky. Pro tyto klienty mohou být veřejně prospěšné práce pomocí, jak se začlenit na trh práce. Nejčastěji se jedná o úklid, údržbu nebo jiné činnosti pro obce, státní a obecně prospěšné instituce. Je zde však problém s informovaností, protože většina uchazečů o zaměstnání si myslí, že se jedná o práce „za trest“. Lidé si stále totiž veřejně prospěšné práce pletou s obecně prospěšnými, které ukládá soud.

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená nejsou pro zaměstnavatele v případě uživatelů drog zajímavá. Zaměstnavatelé upřednostňují uchazeče o zaměstnání spíše ze skupiny absolventů, osob starších 50 let nebo osob po rodičovské dovolené. Uživatelé drog, osoby se záznamem v rejstříku trestů nebo azylanti jsou pro ně problémem, protože nemají pracovní návyky, mají osobní a psychické problémy, je s nimi těžká komunikace. Uchazeči o zaměstnání z řad respondentů neměli zájem o společensky účelná pracovní místa vytvořená za účelem samostatně vykonávané činnosti. Nikdo z nich se necítil na to, aby začal pracovat jako podnikatel. Jednou z informací, která je od této možnosti odradila, bylo to, že pokud by nevydrželi podnikat alespoň dva roky, museli by poskytnutý příspěvek vrátit.

Rekvalifikace patří mezi nejvyhledávanější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ze strany klientů Úřadu práce. Od ledna do konce května 2016 bylo zařazeno do rekvalifikačních kurzů hrazených Úřadem práce v České republice celkem 11 232 uchazečů a zájemců o zaměstnání, z toho 1 053 bylo zařazeno krajskou pobočkou pro hlavní město Prahu. Z toho 4 824 osob absolvovalo zvolenou rekvalifikaci, z toho bylo v Praze 832 osob, a 6 408 rekvalifikaci zprostředkovanou Úřadem práce, z toho v Praze 221 osob (MPSV, 2016). Uchazeči o zaměstnání, kteří podají žádost o zařazení do rekvalifikačního kurzu, jsou pozváni na profesně poradenský pohovor. Zde se poradce snaží zjistit, co uchazeče motivovalo k výběru konkrétní rekvalifikace, zda splňuje předpoklady pro výkon této činnosti a zda chce rekvalifikaci skutečně využít k uplatnění na trhu práce. Není neobvyklé, že uchazeč vyžaduje rekvalifikaci např. z důvodu, že řidičský průkaz se přece vždycky hodí. Nebo je „odchycen“ zástupci rekvalifikačního zařízení, kteří se ho snaží přesvědčit, že rekvalifikace se mu přece neztratí, ale žít ho nemusí, když nechce. Někteří uchazeči k rekvalifikaci také přistupují z důvodu, aby dobu, po kterou jsou v evidenci, zaplnili alespoň nějakou činností. Jestliže však uchazeč nebo zájemce o zaměstnání prokáže, že rekvalifikaci pro své umístění na trhu práce potřebuje, je na rekvalifikaci téměř vždy zařazen.

Nyní mohou uchazeči o zaměstnání v průběhu evidence vykonávat tzv. nekolidující zaměstnání. Jedná se o zaměstnání na základě pracovního nebo služebního poměru nebo výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční výdělek nebo měsíční odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy (§ 25, odst. 3 zákona o

zaměstnanosti). Toto zaměstnání nesmí bránit v hledání vhodného zaměstnání, ale některým klientům zcela vyhovuje, neboť k této mzdě nebo odměně často pobírají sociální dávky a ztrácejí tak motivaci k vlastní iniciativě. Často se také snaží omlouvat svojí nepřítomnost na Úřadu práce právě výkonem nekolidujícího zaměstnání. Pracovníci Úřadu práce již několikrát navrhovali, aby byla možnost nekolidujícího zaměstnání ze zákona odstraněna. Z vlastní zkušenosti mohu potvrdit, že více než polovina uchazečů o zaměstnání toto zaměstnání pravidelně dokládá. Je tak tedy sporné, zda vykazované statistiky nezaměstnanosti odpovídají skutečnosti. Máme v České republice doopravdy 394 789 uchazečů o zaměstnání nebo jich je přes polovinu zaměstnáno v rámci dohod mimo pracovní poměr a Úřad práce za ně hradí zdravotní a sociální pojištění? Potom se ale nejedná o uchazeče o zaměstnání. MPSV se o tuto situaci začalo zajímat a v připravované novele zákona o zaměstnanosti chce upravit omezení možnosti využití nekolidujícího zaměstnání vybranými profesemi.

Při zprostředkování zaměstnání se stalo velkou nevýhodou zrušení zákonné povinnosti, aby zaměstnavatelé hlásili volná místa Úřadu práce. V současné době jsou tak k dispozici převážně místa zahraničních zaměstnavatelů, kteří nechtějí zaměstnávat občany České republiky, ale na tato místa chtějí přivést své spoluobčany. Tato situace není příjemná jak pro uchazeče o zaměstnání, tak i pro pracovníky Úřadu práce. V současné době probíhá projekt na monitoring trhu práce, jehož cílem je navázání a prohlubování spolupráce mezi ÚP ČR a zaměstnavateli, ale u mnoha zaměstnavatelů bude obhájení dobré spolupráce během na dlouhou trať.

Problematickou oblastí v oblasti zprostředkování zaměstnání je dokládání zdravotních omluvenek nepřítomnosti uchazečů o zaměstnání. Uchazečům již není vystavováno potvrzení o pracovní neschopnosti, ale nepřítomnost jim může omluvit lékař na jakémkoli papíru, který není nikde evidován. Většinou lékařů je tak jedno, co uchazečům o zaměstnání potvrzují a někdy po telefonickém dotazu klidně potvrdí, že omluvenku vystavili zcela účelově, protože klient je „chudák“. Tento stav by se ale mohl změnit, protože v připravované novele zákona o zaměstnanosti by mělo dojít k úpravě dokladování zdravotních důvodů ze strany uchazeče o zaměstnání. Respondenti v průběhu výzkumu zdravotních omezení nebo zdravotních omluvenek nepřítomnosti na schůzkách dostatečně využívali. V některých případech se potvrzení rozcházela s uvedenými informacemi, takže se dá předpokládat, že byla vystavena účelově, aby uchazeč nebyl vyřazen z evidence nebo aby nemusel nastoupit do zaměstnání.

Na začátku výzkumu respondenti uváděli, že pracovat chtějí, problémy s uplatněním na trhu práce viděli spíše v zaměstnavatelích, kteří si zaměstnance vybírají. Uváděli, že jim nechtějí dát šanci, aby ukázali, co umí. V případech některých respondentů je to i možné. Ale ne všichni bylo ochotni pro nástup do zaměstnání něco udělat. 16 respondentů přestalo s Úřadem práce spolupracovat poté, co jim byla nabídnuta možnost pomoci, 11 respondentů doložilo zdravotní omezení, 6 uvedlo omezení z důvodu péče o dítě a 2 z důvodu těhotenství. Další respondenti

v průběhu výzkumu uváděli, že pokud začnou pracovat oficiálně v pracovním poměru, budou mít problémy s exekutorem. Nyní, když nikde nepracují a jsou vedeni v evidenci Úřadu práce, exekutor ví, že jim nemá, co zabavit. Pokud však začnou pracovat, okamžitě jim začne provádět srážky ze mzdy a pak se pracovat nevyplatí.

Většina uživatelů drog se však nechovala nijak nestandardně, toto chování je běžné i u ostatních uchazečů o zaměstnání. Roli uchazeče o zaměstnání si vyzkoušel i novinář, který absolvoval náborovou akci personální agentury spolu s ostatními uchazeči o zaměstnání. Přesvědčil se, že i když lidé nadávají, že jim Úřad práce není schopen sehnat práci, ve chvíli, kdy jim je práce nabídnuta, nemají o ni zájem (novinky.cz, 2016).

4.6 ZÁVĚR

Hlavním cílem výzkumu bylo zmapovat představy a potřeby uživatelů drog vedoucí k uplatnění na trhu práce. Dále bylo zkoumáno, zda je při hledání zaměstnání pro tyto klienty důležité využívat podpůrné prostředky z aktivní politiky zaměstnanosti a které z těchto prostředků jsou nejúčinnější.

Výzkumu se zúčastnilo 47 respondentů (15 žen a 32 mužů), kteří byli v průběhu výzkumu vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání na kontaktním pracovišti Úřadu práce v Praze 10. Výzkumný soubor byl vybrán prostým záměrným výběrem. Hlavní metodou byl polostrukturovaný rozhovor, který byl doplněn o informace ze spisové dokumentace a informačního systému Úřadu práce.

Představy uživatelů drog o uplatnění na trhu práce nejsou v některých případech nereálné. Klienti si uvědomují své problémy, které ovlivňují jejich úspěchy při hledání zaměstnání. Shodli se, že mezi největší překážky patří nedostatečné vzdělání, chybějící praxe a záznam v rejstříku trestů. Při hledání zaměstnání spíše vyhledávají krátkodobé pracovní příležitosti, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, často dávají přednost práci bez pracovní smlouvy, tzv. na černo. Respondenti uváděli, že další překážkou při hledání zaměstnání je péče o děti, exekuce a užívání drog.

Představa mzdy byla v případě respondentů poměrně reálná, nejčastěji požadovaná výše se pohybovala kolem 20 000 Kč, ale do práce byli ochotni nastoupit i za nižší částku. Důležité pro ně bylo, aby jim něco zbylo po uhrazení všech nákladů. Většina respondentů měla zkušenost s výplatou tzv. na ruku, kdy jim zaměstnavatel do smlouvy nebo dohody uvede minimální mzdu a mimo tuto výplatu jim poskytne částku, kterou nezdaní. Všichni na tuto dohodu přistoupili.

Ve výzkumném souboru byli nejvíce zastoupeni respondenti se základním vzděláním, následovali vyučení. Polovina respondentů se základním vzděláním uvedla, že nemá žádnou praxi, buď skutečně dosud nepracovali, nebo pracovali „na černo“ a nemohou tuto praxi nijak prokázat. Z vyučených respondentů ani jeden nechce pracovat v oboru, ve kterém se vyučil. Pokud jde o zvyšování kvalifikace, uvítali by respondenti možnost rekvalifikace, další vzdělávání formou školní výuky až na jeden případ negovali.

Nástup do zaměstnání ovlivňuje v mnohých případech zdravotní stav respondentů. Téměř čtvrtina doložila zdravotní omezení, ale o invaliditu si dosud nepožádal ani jeden respondent. Tato skutečnost může být dána i malou informovaností v této oblasti, protože z rozhovoru s jedním respondentem vyplynulo, že se domníval, že o invaliditu musí požádat jeho lékař. Zdravotní omezení dokládali respondenti v průběhu výzkumu a to nejčastěji v případech, když jim bylo nabídnuto zaměstnání nebo byli zařazeni na aktivitu, která měla vést k uplatnění na

trhu práce. V některých případech se lze i domnívat, že zdravotní omezení bylo vystaveno a doloženo účelově.

Při hledání zaměstnání hraje velkou roli motivace klienta. Jestliže je klient motivovaný, je pro něj hledání vhodného zaměstnání snadnější. Pokud motivace chybí, klient pomoc odmítá a způsobuje si další těžkosti. Na kontaktním pracovišti se nám osvědčila spolupráce s neziskovými organizacemi a sociálním odborem městské části, kteří mohou klientovi pomoci při řešení jeho problémů tak, aby neviděl v hledání zaměstnání problém, ale přínos.

Respondenti uváděli, že by jim pomohlo, kdyby jim Úřad práce umožnil absolvovat rekvalifikační kurz. Tato možnost jim byla nabídnuta, ale jen ve dvou případech byl kurz schválen, protože byl předpoklad uplatnění na trhu práce. V ostatních případech si respondenti vybrali kurzy, které by k jejich uplatnění na trhu práce nepřispěly, nebo respondenti nesplňovali vstupní předpoklady pro zařazení na rekvalifikaci.

V případě hledání zaměstnání vyjadřovali respondenti také potřebu informací o oblasti problematiky pracovně právních vztahů, rady jak správně napsat životopis nebo kde hledat volná pracovní místa. Tyto informace jim v obecné formě poskytnou pracovníci na kontaktním pracovišti, ale uchazeči o zaměstnání mají možnost využít i služeb specializovaných oddělení na krajské pobočce Úřadu práce pro hlavní město Prahu.

Další důležitou potřebou byli sociální dávky a bydlení. Sociální dávky poskytuje Úřad práce a ve většině případů je s uživateli drog řeší pracovníci oddělení zaměstnanosti a oddělení hmotné nouze společně ihned po podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, aby nedocházelo k časové prodlevě. Pokud má klient v pořádku všechny doklady, snaží se pracovníci o poskytnutí dávky bezodkladně. Problém s bydlením se snaží pracovníci kontaktního pracoviště Úřadu práce v Praze 10 řešit ve spolupráci se sociálním odborem městské části Praha 10. Sociální odbor je velice vstřícný a v letošním roce pomohl s ubytováním dvou respondentů v rámci sociálního bydlení.

V průběhu výzkumu byly při hledání vhodného zaměstnání u respondentů použity podpůrné prostředky z aktivní politiky zaměstnanosti. Mezi tyto prostředky můžeme zahrnout poskytování informací, poradenství, rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Poskytování informací probíhalo průběžně po celou dobu výzkumu, respondenti se zúčastnili skupinové schůzky, kde byli informováni o tom, jak to funguje na Úřadu práce, jaká mají práva a povinnosti, jaké dávky mohou být vyplaceny a za jakých podmínek, byly jim předány kontakty na další organizace, které jim mohou pomoci nejen při hledání zaměstnání. V rámci poradenství respondenti absolvovali profesně poradenský pohovor, dozvěděli se, jak se připravit na pracovní pohovor a jak správně napsat životopis a motivační dopis.

Veřejně prospěšné práce nebyly pro respondenty zajímavé. Přestože zaměstnavatel byl ochoten přijmout několik zaměstnanců, nastoupil pouze jeden respondent. Ostatní respondenti buď zaměstnání rovnou odmítli, nebo doložili lékařské potvrzení, že nabízenou práci nemohou vykonávat.

Špatná situace byla i v případě společensky účelných pracovních míst. Ale zde nešlo tak o problémy ze strany respondentů, ale zaměstnavatelé dávali přednost jiným skupinám uchazečů o zaměstnání. U uživatelů drog se obávali jejich chybějících pracovních návyků a nevhodného chování. I přesto se povedlo na toto místo jednoho respondenta umístit.

Z výzkumného souboru z vlastní iniciativy nenastoupil ani jeden respondent, jeden byl umístěn na veřejně prospěšné práce a jeden na společensky účelné pracovní místo.

Největší účinnost při hledání zaměstnání můžeme pozorovat u poradenských služeb, o které je mezi respondenty velký zájem. Ovšem tyto služby nevedou k přímému zprostředkování zaměstnání, nehrozilo zde žádné riziko postihu a respondenti se jim proto nebránili. Dalším účinným prostředkem jsou veřejně prospěšné práce. Zaměstnavatel se v tomto případě nebránil vzít do pracovního poměru uživatele drog, ale respondenti kromě jednoho se snažili tomuto zaměstnání vyhnout, i když v některých případech to vedlo k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

V návaznosti na zjištěné informace doporučujeme pracovníkům Úřadu práce v rámci monitorování trhu práce informovat zaměstnavatele o možnosti zaměstnávat za podpory nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti také skupinu uživatelů drog.

Na kontaktních pracovištích Úřadu práce skupinu by měla být možnost vytvořit skupinu uchazečů o zaměstnání, kteří jsou uživateli drog. Pokud by s nimi pracoval proškolený pracovník, přecházelo by se konfliktnímu jednání a nedorozuměním, která vznikají z nedostatku informací a neznalosti drogové problematiky.

Je třeba prohlubovat spolupráci se stávajícími organizacemi a vyhledávat další organizace a odborníky, které mohou při práci s uživateli drog pomoci, a to nejen v oblasti zprostředkování zaměstnání.

Seznam použité literatury

AMBROŽ, M. et al. (2012). Komparativní analýza. Problematika zaměstnávání a pracovní integrace osob ohrožených drogovou závislostí. Praha: Výstup z mezinárodního projektu *Praha – Vídeň, Problematika zaměstnávání a pracovní integrace osob ohrožených drogovou závislostí*, CZ.1.04/5.1.01/51.00107 dostupné na www.sananim.cz/projekty/praha-viden.html, staženo 5. 12. 2013

AMBROŽ, M. et al. (2012). Jak získat a udržet si práci. Podpora při vstupu na trh práce. Praha: Výstup z mezinárodního projektu *Praha – Vídeň, Problematika zaměstnávání a pracovní integrace osob ohrožených drogovou závislostí*, CZ.1.04/5.1.01/51.00107 dostupné na www.sananim.cz/projekty/praha-viden.html, staženo 5. 12. 2013

FERJENČÍK, J. (2000). Úvod do metodologie psychologického výzkumu. Praha: Portál.
KALINA, K. et al. (2003). Drogy a drogové závislosti 1, mezioborový přístup. Praha: Úřad vlády České republiky.

FREIBERGOVÁ, Z. (Ed.). (2005). Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice. Praha: Národní vzdělávací fond, o.p.s. ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí.

HODAŇOVÁ, J. a kol.(2002). Metodická příručka pro poradce ke zprostředkování. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

HOLMAN, R. (2005). Ekonomie. 4. Aktualizované vydání. Praha: C. H. Beck

JANDOUREK, J. (2001) Sociologický slovník. 1. Vydání. Praha: Portál. 285 s.

KALINA, K. et al. (2003). Drogy a drogové závislosti 2, mezioborový přístup. Praha: Úřad vlády České republiky.

KALINA, K. et al. (2008). Základy klinické adiktologie. Praha: Grada Publishing

KALINA, K. et al. (2015). Klinická adiktologie. Praha: Grada Publishing

KOFROŇOVÁ, O. et al. (2003). Problémy trhu práce politiky zaměstnanosti. Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu „Moderní společnost“. Praha a Brno: MPSV

KOLEKTIV AUTORŮ. (2004). Distanční poradenství: Metodická pomůcka pro poradce Informačních a poradenských středisek pro volbu povolání úřadů práce ČR. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s Národním vzdělávacím fondem, o. p. s.

MAREŠ, P. (2002). Nezaměstnanost jako sociální problém. 3. upravené vydání. Praha: Sociologické nakladatelství

MAŘÍKOVÁ, P. a kol. (2013). Bilanční diagnostika v České republice 2013. Mezinárodní spoluprací k inovacím a kvalitě. Praha: Středisko podpory poradenských služeb Národního vzdělávacího fondu, o. p. s.

MILLEROVÁ, G. (2011). Adiktologické poradenství. Praha: Galén

MIOVSKÝ, M. (2006). Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu. Praha: Grada Publishing

MIOVSKÝ, M. et al. (2006). Závěrečná zpráva projektu analýzy potřeb léčených uživatelů návykových látek z hlediska jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Závěrečná zpráva. Tišnov: Sdružení SCAN.

MORÁVEK, J. (ed.) (2006). Analýza potřeb potencionálních zaměstnavatelů léčených uživatelů návykových látek v Praze. Závěrečná zpráva z výzkumu. Praha: SANANIM

MRAVČÍK, V. et al. (2015). Výroční zpráva o stavu ve věcech drog v České republice v roce 2014. Praha: Úřad vlády České republiky

PAVLOVSKÁ, A. (2014). Zkušenosti klientů doléčovacích center v Praze s uplatněním na trhu práce. Adiktologie 14(3). 248-262

RICHARDSON, L., WOOD, E., and KERR, T. (2013). The impact of social, structural and physical environmental factors on transitions into employment among people who inject drugs. *Social Science & Medicine*, staženo 3. 5. 2016 z <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3525755/>

ŠTIKAR, J. et al. (2003). Psychologie ve světě práce. Praha: Karolinum

TOMIŤÁ, M., ŠLEAM, A. (2013). Current Challenges for the Social and Professional Reintegration of Young Drug Users: Motivation through and for Work. *Social Work Review / Revista De Asistentia Sociala*, 12(1), 163-169, staženo 3. 5. 2016 z <http://web.a.ebscohost.com.ezproxy.is.cuni.cz/ehost/detail/detail?vid=3&sid=b824dfb4-484e-44cd-9b99-a980a174f7b9%40sessionmgr4001&hid=4109&bdata=Jmxhbmc9Y3Mmc2l0ZT1laG9zdC1saXZl#db=sih&AN=87672679>

Krajská pobočka pro hl. m. Prahu. (2015) Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2014 a strategie APZ pro rok 2015. Praha. Úřad práce ČR

WHO, UNDCP, & EMCDDA (2000). Analýza potřeb Geneva: WHO, UNDCP, EMCDDA

Zákonné normy, interní předpisy:

Zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění souvisejících zákonů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Nařízení vlády č. 409/2011 Sb., o zvýšení částek životního a existenčního minima

Normativní instrukce MPSV č. 10/2013: „Postup v řízení o doplatek na bydlení podle zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů“.

Normativní instrukce MPSV č. 29/2009: „Postup při zajišťování bilanční diagnostiky jako poradenského nástroje na úřadech práce“.

Směrnice generálního ředitele Úřadu práce české republiky č. 4/2013 – Realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR

Směrnice generální ředitelky Úřadu práce České republiky č. 9/2014 – Postup a spolupráce pracovišť Úřadu práce ČR při poskytování příspěvku na realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti

Směrnice generální ředitelky Úřadu práce České republiky č. 8/2014 – Realizace aktivní politiky zaměstnanosti Úřadem práce ČR

Směrnice generální ředitelky č. 15/2014 – Práce na zkoušku

Internetové odkazy:

www.esfcr.cz

<https://portal.mpsv.cz>

Statistiky dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>

Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/zamesti/dotace/apz>, staženo 7. 3. 2016

Stanovisko k nové definici nelegální práce dostupné na https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/svarcsystem, staženo 20. 5. 2016

Dohoda o pracovní činnosti dostupná na <http://www.jakpodnikat.cz/dohoda-pracovni-cinnosti.php>, staženo 7. 3. 2016

Nové pracovní příležitosti - veřejně prospěšné práce (NoPP – VPP) dostupné na http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/nopp-vpp, staženo 10. 1. 2016

Nové pracovní příležitosti – společensky účelná pracovní místa (NoPP – SÚPM) dostupné na http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/nopp-supm, staženo 10. 1. 2016

Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020/strategiepz2020.pdf, staženo 7. 3. 2016

Co je a co není švarcsystém - dostupné na <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/co-je-a-neni-svarcssystem/>, staženo 20. 5. 2016

Postřehy z Úřadu práce: někdo prostě dělat nechce – dostupné na <https://www.novinky.cz/domaci/404870-postrehy-z-uradu-prace-nekdo-proste-delat-nechce.html>, staženo 30. 5. 2016

Příloha č. 1 – Scénář k polostrukturovanému rozhovoru

Představení tazatele, představení výzkumu a seznámení s okruhy otázek, upozornění na možnost kdykoli z výzkumu odstoupit a neodpovídat na nepříjemné otázky, žádost o souhlas s účastí ve výzkumu

1) Vzdělání a praxe

- a) Úroveň vzdělání byla zjištěna ze spisové dokumentace, ale je třeba doplnit, proč si respondent zvolil daný obor (v případě vyučení nebo vzdělání s maturitou), proč ve vzdělání nepokračoval (u respondentů se základním vzděláním).
- b) Jaké má respondent pracovní zkušenosti, praxi?
- c) Má zkušenost s pracovním poměrem na pracovní smlouvu nebo má zkušenosti s prací na černo? Jakou?

2) Zdravotní stav

- a) Jaký je jeho celkový zdravotní stav?
- b) Jaké drogy užívá?
- c) Jaké má zdravotní problémy v současnosti?
- d) Ovlivňují zdravotní problémy jeho uplatnění na trhu práce?

3) Uplatnění na trhu práce

- a) Jaká je jeho představa o budoucí práci? Co by chtěl dělat?
- b) Jakou má představu o mzdě nebo odměně?
- c) Jaký problém vidí v tom, že se mu zatím nepodařilo vhodné zaměstnání najít?
- d) Co by mu mohlo pomoci, aby se uplatnil na trhu práce?

4) Využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

- a) Ví o tom, že by mu mohl Úřad práce poskytnout pomoc v rámci aktivní politiky zaměstnanosti?
- b) Byl informován o možnostech rekvalifikace?
- c) Slyšel někdy o veřejně prospěšných pracích nebo společensky účelném místě?
- d) Jaká pomoc by pro něj byla přijatelná?
- e) Co je pro to ochoten udělat, aby tato pomoc byla i účinná?

Příloha č. 2 – Ukázka rozhovorů s respondentem J21

J21 – Tazatel (dále jen T.) - datum rozhovoru 22. 2. 2016

T: Jak jsem Vám už říkala, souhlasíte s nahráváním tohoto rozhovoru a s tím, že použiji Vaše data ve své diplomové práci? Teda tak, aby nebylo možné poznat, že se jedná konkrétně o Vás. Jinak kdybyste měl pocit, že už toho bylo dost a nechtěl odpovídat, můžete samozřejmě kdykoliv přestat. Stejně tak můžete z výzkumu odstoupit a potom Vaše data nepoužiju a rozhovor smažu. Ano?

J: Jo, souhlasím. Nevadí mi to.

T: Tak jdeme na to. Z Vaší dokumentace jsem zjistila, že jste vyučený cukrář. To je docela zajímavý. Jak jste se k tomu dostal? Bavilo Vás to nějak?

J: Ježíši to ne. (smích) Mě nikdy nebavilo se učit. Ale naši chtěli, abych udělal aspoň něco, a učňák byl na konci ulice, kde jsme bydleli, takže jsem to měl kousek a nemusel jsem brzo vstávat. Jinak mě to nebavilo, stejně jsem všechno zkazil. (smích) Pak už jsem tam ani moc nechodil, chtěli mě vyrazit, ale fotr to nějak uhrál, takže jsem nakonec výučák dostal.

T: A neuvažoval jste, že byste zkusil tu cukrařinu někdy dělat? Dneska to docela frčí.

J: No to teda ne, mě to nebaví a stejně z toho nic neumím. To by to dopadlo. Tohle nechám jinejm.

T: A co jste tedy dělal po vyučení? Měl jste v té době už potíže s nějakou drogou?

J: To jsem kouřil trávu, perník jenom někdy. Nebo na diskošce nějakou tabletku, ale to nebylo furt. A potíže jsem neměl, jenom někdy jsem se ožral a pak mi bylo druhej den blbě. A pak to ale bylo dobrý.

T: A co jste dělal po tom vyučení?

J: Nic. Fotr mi hledal nějakou práci, ale nic nenašel. A když začal moc tlačit, tak jsem se sebral a šel jsem bydlet ke kamarádovi. Stejně mi přestal dávat prachy a furt mlel, že mě nebude pořád živit. Tohle bylo lepší a měl jsem klid.

T: Ale z toho, co jste uvedl v žádosti o zprostředkování, uvádíte, že nějakou praxi máte. Kde jste jí teda získal? Co Vás vedlo k tomu, že jste začal pracovat?

J: Myslíte toho pomocného dělníka? Toho jsem fakt dělal. Ale vždycky jenom chvílku, když došly prachy a potřeboval jsem někde bejt.

T: Můžete mi to vysvětlit? To, že došly prachy, chápu, ale potřeboval jste někde být? Říkal jste, že jste bydlel u kamaráda.

J: Tam jsem byl jenom chvílku, nějak jsem se rozjel a on mě vyhodil. Pak jsem byl různě, někdy jsem sbalil holku, přespal u ní, někdy jsem spal venku, dokonce jsem se chtěl vrátit domů. Máti mě pustila, ale pak se vrátil fotr ze služebky a musel jsem vypadnout. V hospodě mi poradil nějakou alkáč, ať zkusím jít na stavbu, že tam dávají peníze na ruku a dokonce se tam dá bydlet v nějakých buňkách. Venku už byla docela zima, tak jsem to zkusil. Práce nic moc, ale nepředřel jsem se, to ne. Od toho tam byli jiní. Dokonce i to bydlení šlo. Bylo tam teplo. Jenže

pak mě můj spoluspící napadnul, že jsem mu ukradnul nějaký peníze a tak jsem musel vypadnout. Ale já mu fakt nic neukradnul.

T: A nezkoušel jste hledat pomoc třeba na Úřadu práce? Nejenom co se týká hledání zaměstnání, ale mohl jste požádat třeba o nějaké dávky.

J: Jo, to jsem taky zkoušel, ale nic mi nedali a tak jsem tam už nešel.

T: Takže to byla Vaše první evidence a hned jste měl špatnou zkušenost. Ale ze spisu je vidět, že jste pak měl ještě další evidenci. Co Vás k ní vedlo?

J: No, já jsem se přesunul do Prahy a tady to bylo lepší. Více kamarádů, více možností. Jenže jsem jednou nesl kamarádovi nějaké zboží a někdo si na mě počkal a všechno mi sebrali. A ještě jsem dostal pěknou nakládačku. A kamarád se mnou pak nemluvil, protože si myslel, že jsem si to zboží ulil pro sebe. Tak jsem musel spát venku a tam jsem potkal lidi, co dělají ten program pro feťáky. A ty mi říkali, že můžu chodit k nim do centra a nemusím nikde říkat, jak se jmenuju a nic dalšího, a že dostanu polívku a čisté oblečení a že za to nic nechťejí. Tak jsem to zkusil.

T: A jak to souvisí s tou evidencí na pracáku?

J: No oni tam říkali, že mám určitě dluhy na pojištění, a že když budu evidovanej na pracáku, tak už ty dluhy nebudu mít, a že kdyby se mi něco stalo a potřeboval bych doktora, tak by mě nikdo nepomohl, když si to nebudu platit. Tak jsem šel na pracák znovu. Jenže jsem šel na pracák v Praze a tam mě vyhodili, že musím jít tam, kde bydlím.

T: Takže jste jel...

J: Jo, jel se mnou jeden ten pracovník z centra. A pomohl mi všechno vyřídit, jinak by to bylo všechno na nic. Baba na přepážce byla pěkně protivná a vůbec mi neřekla, že můžu chodit na pracák v Praze, abych nemusel jezdit furt do Tak jí to ten týpek vysvětlil a pak už jsem chodil na pracák v Praze. Musel sem se ukazovat každý měsíc kvůli dávkám, ale dalo se to vydržet.

T: Nabídli Vám nějakou práci? Nebo alespoň nějaké poradenství, které by Vám pomohlo ve Vaší situaci?

J: No to ne. (smích) Takoví jako já přece nikoho nezajímaj. Baba byla ráda, že jsem přišel a ona si může udělat čárku, furt říkala, že musím hlavně chodit a pak nebudu mít žádné problémy.

T: Ale to není zrovna správný přístup. Jak Vám tohle jednání vyhovovalo, jak jste se cítil?

J: Jak vyhovovalo? Hlavně, že neprudila. Moje holka taky chodila na pracák, a ta musela furt běhat po nějakých firmách, ale stejně jí nikde nevzali.

T: Vaše holka?

J: Jo, to je přece normální, že má člověk holku.

T: Omlouvám se, jestli to vyznělo nějak špatně. Ale zatím jste o žádné holce nemluvil, jenom o kamarádech. Můžete mi prozradit, kde jste se potkali?

J: No v Praze, potkávali jsme se na Hlaváku a pak v centru. Bydlela ještě s dalšíma lidma na bytě a říkala, že bych tam mohl bejt taky. Tak jsem tam chodil spát.

T: A dál? Jste pořád spolu?

J: Ne, už dávno ne. Vona píchala s chlapama, aby měla na matroš. Teda jako že dělala prostitutku. A já se pak začal bát, že by mě mohla něčím nakazit.

T: Čím? Sdíleli jste spolu injekční materiál? Provozovali jste sex s ochranou? Nebo jste to neřešili?

J: Párkrát jsme si dali z jedný buchny, ale to bylo, když se nám nikam nechtělo nebo byla krize. A s gumou to dělala se zákazníkama, takže jsem se nebál. To až pak, když jsem jí viděl, jak to dělá s jedním na bytě. Jinak jsem byl opatrněj. S jinejma holkama bych bez gumy nešel.

T: Ale stejně k Vašemu nakažení došlo. Tady čtu, že při vstupní prohlídce do zaměstnání bylo zjištěno, že máte hepatitidu typu C a že tedy nemůžete být přijat.

J: To jsem fakt nevěděl. Mě nic nebylo. A najednou mi ta doktorka povídá, prej pane ... je mi líto, ale k nám nastoupit nemůžete. Máte žloutenku Céčko, chcete se léčit? To byl docela šok. Kdybych věděl, že mě ta kurva nakazila.... Ale prej to taky nemusím mít od ní. A prej se na to neumírá.

T: Rychle určitě ne, ale přeci jenom je to omezující onemocnění. Jak se s ním chcete do budoucna poprat? Víte přece, že když zahájíte léčbu, budete muset abstinovat.

J: No to mi říkala taky. Už jsem o tom přemýšlel a asi do toho půjdu. Na centru mi dali nějaké kontakty na doktory, musím ještě na nějaké testy a pak bych to zkusil vydržet, než se vyléčím. Ale nevím. Mě ani nenapadlo, že bych mohl bejt nemocnej, nic mi nebolelo.

T: Dobře, takže díky žloutence jste nemohl nastoupit do zaměstnání. Tohle zaměstnání bylo u potravin, takže to je pochopitelné. Ale neuvažoval jste nad tím, co byste mohl dělat jiného? I s tou žloutenkou?

J: Ne, já mám plnou hlavu té žloutenky. Jak to bude dál. Já vůbec nevím.

T: V potravinářství to asi teď nepůjde, budete muset přemýšlet nad něčím, kde ta žloutenka nebude vadit.

J: Já vůbec nevím. (dlouhá mlčící pauza)

T: To nemusíte přemýšlet teď hned. To je jasný, že Vás ta situace zaskočila. Ale něco dělat musíte.

J: To jo, to vím. Ale co?

T: Zkusíme do příští schůzky přemýšlet oba? Nechtěla jsem Vás zahnat do situace, která je pro Vás nepříjemná. Ale potřebovala bych vědět, co by Vám mohlo pomoc. Takže bych to pro dnešek ukončila a budu se na Vás těšit zase příště.

J: Tak jo. Já přijdu. A taky budu přemýšlet.

T: Tak se držte a na shledanou.

J: Na shledanou

Následující rozhovor dne 21. 3. 2016

T: Dobrý den. Děkuji, že jste přišel. Mohu nahrávat náš dnešní rozhovor?

J: Ano, můžete.

T: Co je u Vás nového? Změnilo se něco od našeho posledního rozhovoru.

J: Povedlo se mi sehnat ubytování. Ta brýlatá blondýna mi to vyřídila a oni mě tam fakt vzali. Je to super, mám tam postel a taky tam teče teplá voda. No a teď to zase nesmím posrat. Teda pardon podělat. A taky jsem byl u toho doktora a ten říkal, že bych se mohl vyléčit, takže bych neměl žádné problémy.

T: Budte rád, ten ubytovací dům je úplně nový, je to projekt městské části, takže se tam budete mít jako ve vatičce. Sociální odbor má pochopení pro lidi, kteří se dostali do špatné situace. Tak se držte. A co se ještě změnilo od posledka? Doktor Vám to vysvětlil, a co Vy? Co s tím budete dělat?

J: No, já to zkusím. Už jsem to zkusil nebrat. Uvidím. Jestli to vydržím. Ale jo, to vydržím. Když chci, tak to vydržím.

T: Já taky věřím, že to zvládnete. A přemýšlel jste nad tím, co by šlo udělat s tou prací?

J: No přemýšlel.

T: A co jste vymyslel?

J: No, že asi budu mít problém. Protože když budu chodit na ten interferon, tak to nemůžu chodit do práce. To by mě stejně každě vyhodil, protože budu furt pryč. A taky nevím, na stavbě bych už dělat nechtěl, tam je to samej ukrajinec a s těma jsou problémy, ty mezi sebe čechy nechtějí. Mě by se právě líbilo dělat ty bagety, tam bych se aspoň mohl najít a byl bych v teple. Ale to dělat nemůžu. A do fabriky taky nemůžu, tam bych nic nestíhal, já potřebuju dělat jako svým tempem.

T: S bagetama máte fakt smůlu, to bude ještě chvílku trvat. Ale napadlo mě, jestli byste nechtěl dělat údržbu veřejné zeleně. Jednalo by se o práci venku, staral byste se o údržbu veřejných záhonků, dohlížel na čistotu nebo ostatní věci, které spravuje obec.

J: Údržba? Jaká obec? Tady v Praze?

T: Jedna městská část takto zaměstnává lidi, kteří mají nějaký problém. Jedná se o veřejně prospěšné práce, ale nebojte se, to nejsou práce za trest. Říká se jim tak proto, že ta obec dostává od Úřadu práce dotace za to, že tyhle lidi zaměstnává. Pro Vás to nic neznamená, Vy budete dostávat normální mzdu, zaměstnavatel za Vás bude hradit pojištění a ta dobu, po kterou tam budete pracovat, se Vám bude počítat normálně do důchodu. A když tam vydržíte pracovat aspoň rok a pak se vrátíte zpátky na Úřad, tak budete mít i nárok na podporu v nezaměstnanosti.

J: A co se tam dělá?

T: To je různé, kdybyste měl řidičák, tak třeba řidiče, co objíždí tu veřejnou zeleň a kropí záhonky, nebo můžete dělat úklid ulic, nebo taky můžete sázet kytičky a pak se o ty záhonky starat. Nebo můžete pomáhat při výkopových pracech, ale to už by bylo fyzicky náročné.

J: Řidičák nemám.

T: A nechcete si dojít přímo za paní, která Vám k tomu poskytne podrobné informace? Pak se můžete rozhodnout, co dál. Kdybyste to chtěl zkusit, pak by Vám kolegyně vyjela doporučenku, abychom mohli začít vyřizovat ten příspěvek.

J: To je na mě moc.

T: Co je moc?

J: Já nevím..... A budu dostávat dávky?Abych zaplatil to bydlení, jinak mě zase vyrazej a budu na ulici. Když teď bydlím, tak abych chvíli bydlel, nebo

T: Nebojte, na bydlení peníze mít budete. A tenhle zaměstnavatel Vám umožní i návštěvy u doktora, abyste se mohl léčit. Právě proto se mi ve Vašem případějevilo umístění na veřejně prospěšné práce jako něco, co Vám pomůže v rozjezdu. Pak už bude na Vás, jak s tím dál naložíte. Máme klienty, kteří začínali na veřejně prospěšných pracech a dneska jsou z nich normální zaměstnanci a jsou spokojení.

J: Tak já tam teda dojdu.

T: Já Vás ale nechci do ničeho nutit. Když se na to necítíte, klidně to řekněte. Abyste neměl pocit, že jsme Vás do něčeho nacpali proti Vaší vůli a že to nechcete. To klidně řekněte.

J: Ne, já tam dojdu.

T: Dobře, ale skutečně to necítíte tak, že odtud odejdete a už nikdy nepřijdete, abych Vás zase něčím neotravovala?

J: (smích) Ne, já tam dojdu a zase přijdu. Nebojte. Vy jste tady na mě všichni strašně hodní. Já vás mám rád. Fakt. Vy se mi fakt snažíte pomoci. A s tím bydlením to je taky super, kdybych sem nešel, tak bych byl pořád na ulici. Vy jste mi fakt pomohli.

T: To je naše práce, to je normální.

J: Jo, jasně. Dojdu tam a dám vědět.

T: Tak se mějte hezky a držte se. A moc děkuji za účast ve výzkumu.

J: Na shledanou.