Univerzita Karlova v Praze
Fakulta humanitních studií

Katedra řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích

Bc. Anna Kudláková, Dis.

Vliv dávek v hmotné nouzi na motivaci snahy klienta úřadu práce k začlenění se do pracovního procesu

Diplomová práce

Vedoucí práce: prof. JUDr. Igor Tomeš, CSc.

Praha 2016

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci „Vliv dávek v hmotné nouzi na motivaci snahy klienta úřadu práce k začlenění se do pracovního procesu“ vypracovala samostatně pod vedením prof. JUDr. Igora Tomeše, CSc. a uvedla v ní všechny použité literární a jiné odborné zdroje v souladu s právními předpisy, vnitřními předpisy Karlovy univerzity a vnitřními akty řízení Karlovy univerzity a Filozofické fakulty UK. Dále prohlašuji, že tato diplomová práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 23. 4. 2016

. . . . . .

vlastnoruční podpis autora

Poděkování

V první řadě bych ráda poděkovala vedoucímu práce prof. JUDr. Igoru Tomešovi, CSc. za cenné rady a připomínky. Díky patří i Mgr. Blance Tollarové, Ph.D., která mi poskytla cenné rady k metodologické části práce. Dále bych chtěla poděkovat všem respondentům, především pak pracovníkům úřadu práce krajské pobočky Praha, kteří se ochotně zúčastnili výzkumu.

Abstrakt:

NÁZEV:

Vliv dávek v hmotné nouzi na motivaci snahy klienta úřadu práce k začlenění se do pracovního procesu

AUTOR:

Bc. Anna Kudláková, DiS.

KATEDRA:

Katedra řízení a supervize v sociálních a zdravotnických organizacích

VEDOUCÍ PRÁCE:

prof. JUDr. Igor Tomeš, CSc.

Obsahem diplomové práce je zmapování tématu nezaměstnanosti na našem území nejen z hlediska historického vývoje, sociálních, ekonomických a společenských podmínek osob bez zaměstnání. Základním cílem práce je zjistit vliv dávek v hmotné nouzi v závislosti na snaze klientů úřadů práce o začlenění se do pracovního procesu.

V práci se autorka především snažila zjistit, zda je pasivní politika zaměstnanosti (tedy možnost pobírání dávek v hmotné nouzi) efektivní a pokusila se objasnit hlavní příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti a její dopady na jedince. Kladla si za cíl zjistit, zda má pobírání dávek v hmotné nouzi pozitivní vliv na klienty úřadů práce, či zda je spíše demotivující pro snahu případného začlenění se do pracovního procesu. Diplomovou prací se snažila odpovědět na otázku, zda je pobírání dávek v hmotné nouzi jedním z důvodu vzniku cyklu chudoby.

Klíčová Slova: Úřad práce, zaměstnanost, pasivní politika zaměstnanosti, druhy nezaměstnanosti, klient, dávky v hmotné nouzi

Abstract:

TITLE:

Influence of Social Benefits of Material Need on the Motivation of Employment Office Clients to Integrate into the Working Process

AUTHOR:

Bc. Anna Kudláková, DiS.

DEPARTMENT:

Management and Supervision in Social and Health Care Organizations

SUPERVIZOR:

Prof. JUDr. Igor Tomeš, CSc.

The goal of the dissertation is to describe the topic of unemployment in the Czech Republic not only in terms as well as historical development, social, economic, and social conditions of unemployed.

The primary aim of this dissertation is to determine the impact of social benefits, depending on client's attempt to work on his or her inclusion into the work process.

The dissertation seeks to determine whether passive labour market policies are effective, especially the social benefits for the unemployed. The paper also tries to explain the main causes of long-term unemployment and it is impact on individuals. The dissertation also seeks to find out whether the system of assistance in material need has a positive impact on clients of labour office or whether is discouraging to the potential efforts of eventual integration into the labour market. The dissertation also answers to the question if the system of assistance in material need is one of the conditions of the emergence of the poverty cycle.

Key words: employment office, employment, passive policy of employment, types of unemployment, client and social benefits in material need

OBSAH

ÚVOD **10**

TEORETICKÁ ČÁST **11**

1 PRÁCE A JEJÍ VÝZNAM PRO ČLOVĚKA **11**

1.1 ADAPTACE NA PRÁCI 11

1.2 IDENTIFIKACE S PRACÍ 13

2 SCHOPNOSTI A ZPŮSOBILOST JEDINCE K VÝKONU PRÁCE **15**

2.1 SCHOPNOSTI A VÝKON 15

2.2 PRACOVNÍ ZPŮSOBILOST 15

3 NOVÁ SOCIÁLNÍ RIZIKA A SOCIÁLNÍ VYLOUČENÍ **17**

4 NEZAMĚSTNANOST **19**

4.1 FÁZE REAKCE NA NEZAMĚSTNANOST 20

4.2 PŘIROZENÁ MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI 21

4.3 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH 23

4.3.1 Nekvalifikovaná pracovní síla *23*

4.3.2 Ženy *24*

4.3.3 Absolventi škol *25*

4.3.4 Předdůchodový věk *26*

4.3.5 Osoby se zdravotním postižením *26*

4.3.6 Romové *27*

5 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI V ČESKÉ REPUBLICE **29**

5.1 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI PŘED ROKEM 1989 29

5.2 VÝVOJ NEZAMĚSTNANOSTI PO ROCE 1989 30

6 DLOUHODOBÁ NEZAMĚSTNANOST **33**

6.1 DEFINICE 33

6.2 PŘÍČINY 34

6.1 DOPADY A RIZIKA 35

6.1.1 Ekonomické důsledky *35*

6.1.2 Ztráta lidského kapitálu *36*

6.1.3 Sociální dopady nezaměstnanosti *37*

7 TRH PRÁCE 40

8 ZÁKLADNÍ STRATEGIE V BOJI PROTI DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI 43

8.1 SOCIÁLNÍ POLITIKA STÁTU 43

8.2 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI 44

8.2.1 Rekvalifikační kurzy 44

8.2.2 Investiční pobídky 45

8.2.3 Veřejně prospěšné práce 45

8.2.4 Společensky účelná místa 45

8.2.5 Příspěvek na zapracování 45

8.2.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program 46

8.2.7 Agenturní zaměstnávání 46

8.3 PASIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI 46

8.3.1 Státní sociální podpora 46

8.3.2 Sociální pomoc 49

EMPIRICKÁ ČÁST 54

9 METODOLOGIE VÝZKUMU 54

10 VÝZKUMNÝ CÍL 55

10.1 DÍLČÍ CÍLE 55

10.2 VÝZKUMNÁ ČÁST – ROZHOVOR S KOMPETENTNÍMI PRACOVNÍKY POBOČEK ÚŘADŮ PRÁCE V PRAZE 55

10.2.1 Cíl 55

10.2.1.1 Dílčí cíle 56

10.3 VÝZKUMNÁ ČÁST – ROZHOVOR S KLIENTY POBOČEK ÚŘADŮ PRÁCE V PRAZE 56

10.3.1 Cíl 56

10.3.1.1 Dílčí cíle 57

11 ROLE VÝZKUMNÍKA 58

12 CHARAKTERISTIKA ZKOUMANÉHO SOUBORU A TECHNIKA VÝBĚRU 59

13 ORGANIZACE VÝZKUMU 61

14 PŘÍPADOVÁ STUDIE 63

14.1 KAZUISTIKY 64
14.1.1 Kazuistika č. 1 - Pan Milan *64*
14.1.1.1 Rozhovor vztahující se ke kazuistice č. 1 65
14.1.2 Kazuistika č. 2 - Paní Alena *67*
14.1.2.1 Rozhovor vztahující se ke kazuistice č. 2 68
14.1.3 Kazuistika č. 3 - Slečna Jana *71*
14.1.3.1 Rozhovor vztahující se ke kazuistice č. 3 71
14.1.4 Kazuistika č. 4 - Paní Lenka *73*
14.1.4.1 Rozhovor vztahující se ke kazuistice č. 4 73
14.1.5 Kazuistika č. 5 - Pan Filip *76*
14.1.5.1 Rozhovor vztahující se ke kazuistice č. 5 77
15 VÝSLEDKY VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ A INTERPRETACE DAT 80
ZÁVĚR 85
POUŽITÁ LITERATURA 86
SEZNAM TABULEK A OBRÁZKŮ 92
SEZNAM PŘÍLOH 93

ÚVOD

Obsahem diplomové práce s názvem "Vliv dávek v hmotné nouzi na motivaci snahy klienta úřadu práce k začlenění se do pracovního procesu" je zmapování tématu nezaměstnanosti jakožto vážné sociální události. Na téma nezaměstnanost je v práci nahlíženo globálně, tedy nejen z hlediska historického vývoje, sociálních, ekonomických a společenských podmínek osob bez zaměstnání, ale i vlivu aktivní a především pasivní politiky zaměstnanosti.

V teoretické části práce je čtenář seznámen se všemi základními pojmy týkající se tématu práce. Autorka přibližuje pojem nezaměstnanost a její typy, dále pak pojem zaměstnanost, či jakou má práce význam pro člověka. Jsou zde přiblíženy i ohrožené skupiny osob. Zásadní kapitolou je pak kapitola o dlouhodobé nezaměstnanosti, která je nejen z hlediska své dlouhodobosti považována za nejrizikovější typ nezaměstnanosti. Významnou kapitolou je i kapitola o aktivní a pasivní politice zaměstnanosti, na kterou autorka klade zvláštní zřetel, protože právě na ni navazuje v empirické části práce.

Praktická část diplomové práce je založena na rozhovorech se sociálními pracovníky kontaktních pracovišť krajské pobočky úřadu práce pro hlavní město Prahu, ale i se samotnými klienty úřadu práce. Autorka se zaměřuje opět na klienty dlouhodobě nezaměstnané. Výzkumná sonda je tedy prováděna mezi osobami, které jsou v evidenci úřadu práce minimálně dva roky. Z rozhovorů jsou sestaveny jednotlivé případové studie, které blíže popisují životy jednotlivých klientů úřadu práce. Případové studie jsou doplněny autentickými rozhovory, ve kterých se samotní klienti, ale i sociální pracovníci snaží pomoci odpovědět na klíčové otázky směřující k cílové otázce diplomové práce, tedy jaký mají vliv dávky v hmotné nouzi na motivaci jednotlivých klientů úřadu práce, krajské pobočky Praha na začlenění se do pracovního procesu.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Práce a její význam pro člověka

Jak vyplývá z výzkumu, který organizovalo Centrum pro výzkum veřejného mínění (Čadová, 2006), práce je řazena jako hodnota hned za hodnoty souvisejícími s rodinou a dětmi. Tyto hodnoty jsou většinou respondentů považovány za ty nejzásadnější. Práce je tedy považována za jednu z nejdůležitějších hodnot většiny lidí. Mimo jiné i proto, že práce je jednou z důležitých podmínek důstojné existence člověka. Práce člověku přináší nejen materiální zabezpečení, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti, přispívá k zachování sociálních vazeb jedinců, a tím je chrání před sociálním vyloučením. Člověku uspokojuje potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty. Je tedy důležité si uvědomit, že práce neslouží pouze k výrobě hmotných statků či vykonávání služeb. Práce zároveň umožňuje prožití kvalitního života. Kvalita života je v současné době často zmiňovanou kategorií, a to nejen v souvislosti s výše zmiňovaným ekonomickým rozvojem, ale i s lékařstvím a sociologickými či psychologickými studiemi. Mareš a Marešová (2004) zmiňují, že kvalita života není ztotožnitelná jen se stavem zdraví, životní spokojeností nebo pohodou, ale jedná se o komplexnější kategorii, jelikož obsahuje i další složky. Za faktory kvality života považují i somatické zdraví a psychický stav, dále i určité nezávislosti na okolí, sociální vztahy, přesvědčení a víru.

1.1 Adaptace na práci

Pracovní adaptace jednotlivců je v dnešní době považována za jednu z důležitých vlastností moderního člověka. Adaptace obecně je průběžný a celoživotní proces vyrovnávání se člověka s podmínkami jeho vlastní existence. Podle Štikara (2003) může dobrá adaptace na práci navíc vhodně kompenzovat prostředí při nezdarech v dalších sférách života. Úroveň pracovní adaptivnosti se tedy výrazně odráží v sebehodnocení každého jedince, v jeho vztazích k druhým lidem i v celkové spokojenosti člověka. Jak uvádí Tomeš (2011), zaměstnanost jedince má výrazné sociální parametry. Jedná se o nejvýraznější nástroj úsilí o sociální začleňování jedinců do společenských procesů, či proti sociálnímu vyloučení.

Adaptace na práci je syntetickou kategorií, která postihuje různé stránky vztahu mezi pracovníkem a prací jako takovou. Podle Štikara (2003) tato adaptace zahrnuje:

- Předpoklady člověka zvládnout nároky pracovní činnosti, tedy již zmiňovanou adaptabilitu - jde o soubor schopností, dovedností a v neposlední řadě zkušeností, které vytváří tzv. žádoucí potenciál a umožňují tak každému jednotlivci jistou variabilitu v určitých situacích.
- Proces zvládání nároků určité pracovní činnosti - průběh tohoto procesu může být krátkodobý, ale i značně zdlouhavý. Tento proces je pak každým jedincem vnímán jako určitá psychická zátěž. Proces nazýváme adaptováním.
- Výsledným stavem z procesu adaptování je adaptivnost - ta vyjadřuje dosažený výsledek průběžného, dílčího či celkového stavu vyrovnání se s prací. Jde tedy o vztah mezi jedincem, jakožto pracovníkem a vykonávanou prací. Tento vztah by se měl postupem času stabilizovat a měl by vznikat určitý osobitý styl pracovního jednání.

Z výše uvedeného vyplývá, že se jedná o proces průběžné konfrontace mezi souborem specifických požadavků, které vyplývají z určitého pracovního zařazení každého jedince ve společnosti. Jedná se o kontinuální proces, který začíná vstupem do zaměstnání, je formován po celou dobu výkonu nejen tohoto zaměstnání, ale i po celou dobu pracovní kariéry jedince, až do jejího konce.

Je důležité si uvědomit, že do vztahu k práci by měl každý jedinec vstupovat aktivně. Tato aktivita spočívá v tom, že se jedinec aktivně a cílevědomě připravuje na zvládnutí určité práce a podílí se tak na utváření a změně pracovních podmínek jako takových.

Je ovšem důležité si uvědomit, že ne každý jedinec je schopen a ochoten přistupovat k práci aktivně. Ne každý je tedy zároveň schopen adaptace. Častým zdrojem nesnází mohou být nedostatečná odborná průprava, nedostatek potřebných specifických zkušeností z předchozí praxe, či neadekvátní představa o práci a podmínkách, které tato práce nabízí. Dalším problémem může být špatná konstelace pracovních podmínek, mezi které můžeme řadit např. nadměrnou fyzickou nebo psychickou zátěž, nepříznivý pracovní režim, nebo extrémní fyzikální podmínky.

Úroveň adaptivnosti jedince na práci lze posoudit podle takových projevů, jako jsou kvalita a kvantita zadaných a splněných úkolů, samostatnost při práci, pracovní ochota a aktivita, sebedůvěra, existence pracovních cílů a ambicí, dále pak celková pracovní spokojenost a stabilizace jedince v zaměstnání. (ŠTIKAR, 2003)

1.2 Identifikace s prací

Identifikací s vykonávanou prací rozumíme určitou úroveň psychického vztahu jedince k jím vykonávané práci. Jedná se o přijetí této činnosti za svou. Je zde předpoklad, že vykonávaná práce jedince uspokojuje, přináší mu naplnění a je smyslem jeho života. Štikar (2003) popisuje identifikaci s prací jako fenomén, který lze pojmout ze tří odlišných hledisek:

- Jedincův postoj zaujímá poznávací, snahové a citové stanovisko k vlastní vykonané práci.
- Osobnostní zaujetí prací tvořené dílčími zážitkovými realitami, které se vztahují k jeho zaměstnání. Patří sem např. shoda práce s vlastními zájmy, možnosti využívat své vlastní schopnosti, pozice na pracovišti, vztahy s kolegy či možnost kariérního růstu.
- Práce jako hodnota zařazená do individuální hierarchie hodnot.

Identifikace s prací je příznivě ovlivňována charakterem dané práce a osobnostními a sociálními faktory každého jedince. Identifikaci pak výrazně pozitivním způsobem ovlivňuje rozmanitost, práce stimulující relativně autonomní, s dobře fungující zpětnou vazbou, s možností participace na rozhodování. Mezi osobnostní faktory pak patří věk, schopnost přijetí cílů organizace, osobní úspěchy a pozitivně hodnocená pozice pracovníka ve skupině. Ze skupiny sociálních faktorů můžeme jmenovat práci ve skupině, přijetí cílů organizace, vlastní úspěch a pozitivně hodnocená pozice zaměstnance. (ŠTIKAR, 2003)

Identifikovat se člověk může i přímo s organizací, v níž pracuje. Tato identifikace může u různých jedinců nabývat různou podobu. Jedno z možných dělení těchto forem identifikací s organizací popisují Bedrnová a Nový (1994):

- **Přirozená identifikace** – Vyznačuje se tím, že jednotlivé hodnoty a zájmy pracovníka korespondují s hodnotami, normami, ale i cíli samotné organizace, v níž jedinec působí. Tento typ ovšem bývá výjimečný.
- **Selektivní identifikace –** Pracovník se ztotožňuje s organizačními cíli, normami a hodnotami, ale jen v omezené míře. Ty, které jsou v rozporu s jeho osobním přesvědčením, odmítá.

- **Vykalkulovaná identifikace –** Přímo pracovníkem účelově předstíraná identifikace. Pracovník tím sleduje jisté benefity a prospěch.
- **Evokovaná (usměrňovaná) identifikace –** Vedoucí či vedení organizace cíleně a záměrně svými aktivitami podporuje identifikaci svých jednotlivých pracovníků.

2 Schopnosti a způsobilost jedince k výkonu práce

Ke každé vykonávané práci je zapotřebí, aby jedinec disponoval určitými kompetencemi, schopnostmi a byl k výkonu dané práce způsobilý. Ne každý jedinec má předpoklady k výkonu té které dané práce, profese.

2.1 Schopnosti a výkon

Pracovní výkon můžeme charakterizovat jako výsledek činnosti, která je zaměřena na určitý cíl. Výkon probíhá v určitém čase za jasných podmínek. Výkon je běžně poměřován sledováním či hodnocením vybraných kvalitativních a kvantitativních znaků určité pracovní činnosti. Za výkonnost je naopak považován již reálně dosažený výkon, který je pro daného pracovníka standardní, typický a vyplývá z jeho vlastních schopností, motivace, pracovního nasazení a tempa, či aktuálních pracovních podmínek apod.

Každý jedinec pak má jinak vyvinuté schopnosti pro vykonávání určitých situací a úkolů. Obecně známou schopností, řadící se k zásadně důležitým schopnostem potřebných k podání dobrého pracovního výkonu, je inteligence. Pojmů inteligence můžeme v literatuře najít mnoho. Weschler (1944) definoval inteligenci jako: *"Inteligence je vnitřně členitá a zároveň globální schopnost individua účelně jednat, rozumně myslet a efektivně se vyrovnávat se svým okolím."* Inteligence umožňuje řešit nové situace a úkoly na základě zobecnění již získaných zkušeností a znalostí. Je tedy předpokladem vykonávání mentálního výkonu potřebného pro zvládání nových nejen pracovních, ale i životních situací. Za důležitou je, v pracovním prostředí, považována i sociální inteligence.

V rámci sociální inteligence se uplatňují schopnosti související s:

- Přesným sociálním vnímáním určité situace, či vnímáním ostatních osob a dobrým odhadem jeho snah a záměrů.
- Vhodným a přiměřeným jednáním a chováním k dosažení svých vlastních záměrů. (ŠTIKAR, 2003)

2.2 Pracovní způsobilost

Pracovní způsobilostí rozumíme termín, který pojímá jak nároky a požadavky na straně zaměstnavatele, tak nároky a požadavky odpovídající vlastním kapacitám

případného zaměstnance. Míra souladu požadavků a předpokladů těchto dvou stran lze vyjádřit dimenzí způsobilost - nezpůsobilost.

V širším pojetí zahrnuje tento pojem složky, které představují některé z důležitých aspektů pracovní činnosti, podle Štikara (2003) se jedná se o:

- Odbornou pracovní způsobilost, která vyjadřuje stupeň dosaženého vzdělání, či odborné přípravy. Dostatečnost zhodnocuje odpovědný vedoucí pracovník daného pracoviště.
- Psychickou způsobilost k práci, která vyjadřuje vhodnost psychických dispozic jedince, tedy dovedností a schopností, charakterových a temperamentních vlastností, postojů a motivace. Často je posuzována i odborným lékařem.
- Fyzickou způsobilost, která zahrnuje zdatnost a zdravotní stav. Je posuzována lékařem.
- Morální a občanská bezúhonnost, vyjadřující respektování zákonů a pravidel dané společnosti. Díky referencím a jiné administrativě ji zjišťuje personalista.

V užším pojetí, v kontextu psychologie práce, představuje pracovní způsobilost, tedy její zjišťování metodologické, metodické a organizační problémy.

Poměrně závažným problémem v posuzování pracovní způsobilosti je stanovení jejích objektivních kritérií pro jednotlivé profese a pracovní místa jako taková. Ve většině, i dobře fungujících organizacích, jakákoliv standardizovaná kritéria chybí. Ovšemže jistá kritéria mohou stanovit jednotliví zkušení pracovníci, či pracovníci ve vedoucích pozicích. Tato jimi stanovená pravidla ovšem nikdy nebudou zcela objektivní, protože vycházejí z vlastního subjektivního vnímání jednotlivých osob, která tato pravidla určila.

Je důležité oddělovat pracovní a psychickou způsobilost. Psychická způsobilost, na rozdíl od té pracovní, je zjišťována standardizovanými psychologickými testy. (ŠTIKAR, 2003)

3 Nová sociální rizika a sociální vyloučení

Současné demografické a sociální změny zaznamenávají, nebo by alespoň měly zaznamenávat, nové výzvy pro sociální politiku státu v podobě nových a stále se prohlubujících sociálních a ekonomických nerovnováh, která mohou být označována jako „nová sociální rizika“. Keller (2014) odkazuje na sociologa Francouzského původu Serge Paugama, který je považován za autora typologie chudoby. V předprůmyslových společnostech převažovala chudoba integrující, tedy chudoba, která se přenášela z generaci na generaci. Nebyla stigmatizující a chudí jedinci se v případě vzniku sociální události mohli uchytit v síti širších příbuzenských vrstev. S rozvojem industrializace ovšem tato velkoplošná chudoba vymizela. Byla nahrazena chudobou marginalizující. Tato chudoba má podobu malých osamocených ostrůvků sociálně znevýhodněných a nepřizpůsobivých, kteří už jsou tentokrát kvůli chudobě stigmatizováni.

Jedním ze zásadních a přímých důsledků sociálních nerovnováh a nových sociálních rizik dnešní doby je fenomén sociálního vyloučení. Tato nová rizika jsou na našem území často spojována, jak uvádí Sirovátka (2006), se selháváním klíčových institucí moderní společnosti, což je zejména trh práce, rodina a její dysfunkce působící na trh práce, ale také prostřednictvím ekonomických tlaků a demografických změn i sociální stát jako takový. Podle Taylora- Goobyho (2005) lze rozlišit tři hlavní oblasti nových sociálních rizik, přičemž se tyto oblasti mohou dále vzájemně překrývat:

- Nerovnováha mezi placeným zaměstnáním a rodinnými povinnostmi, tato rizika s sebou přinášejí znevýhodnění osob, které pečují o své děti či rodinné příslušníky na trhu práce
- Deficit individuálních kompetencí potřebných k zajištění adekvátního a udržitelného zaměstnání.
- Špatný přístup k sociálním dávkám a službám, který je důsledkem rekonstrukce sociálního státu.

Tato výše zmíněná rizika se projevují v závislosti na růstu dlouhodobé nezaměstnanosti, dále díky růstu sociálního vyloučení a chudoby. To vede k finančnímu vyčerpání kapacity sociálního státu a jeho postupnému oslabování. „*Modernizační reformy sociálního státu proto usilují o koordinaci hospodářské a sociální politiky takovým způsobem, při němž se sociální výdaje stávají „produktivním faktorem“ a umožňují aktivní*

začleňování a participaci na trhu práce, přístup k institucím a službám, jež utvářejí životní šance a schopnosti adaptace na dynamiku na trzích práce". (SIROVÁTKA, s. 61-62, 2006)

Co se týče sociální politiky a její aktivní i pasivní kompenzace sociálních rizik, patří Česká republika, jak uvádí Sirovátka (2006), ke státům EU s nejnižší snahou o podporu či nápravu těchto rizik. Česká republika patří z hlediska nových sociálních rizik a jejich pasivní kompenzace mezi země s nejnižším úsilím o jejich případnou změnu. V rámci svých aktivních výdajů Česká republika rovněž za ostatními zeměmi EU zaostává. Například v oblasti finanční podpory rodin patří Česká republika, stejně jako Polsko, k zemím, které v systému příjmově testovaných dávek poskytují nejnižší podporu. Stejně tak je tomu i u veřejné podpory bydlení. I v této oblasti Česká republika výrazně zaostává za ostatními zeměmi EU. Podobně je na tom Česká republika i u ostatních odvětví podpory v nezaměstnanosti a dávek sociální pomoci. Celkově je tedy úsilí sociální politiky našeho státu pod úrovní průměru ostatních zemí EU.

Z výše uvedeného vyplývá, že česká sociální politika se zatím příliš neorientuje na nová sociální rizika a jejich případná řešení spojená se soudobým vývojem společnosti. Sociální politika státu se nezaměřuje ani na ty oblasti, které napomáhají sociálnímu začleňování největší měrou. Za předpokladu, že se budou, vzhledem ke stávající situaci, sociální rizika stále rozšiřovat, lze vyslovit obavy, že zatím převládající strategie finanční kompenzace nových rizik, jež je vedena záměrem eliminovat rizika chudoby, nebude z dlouhodobého hlediska udržitelná, a to nejen s ohledem na rozšiřování rizik, ale i na jejich stále rostoucí váhu. (SIROVÁTKA, 2006)

4 Nezaměstnanost

Abychom mohli definovat nezaměstnanost, je nejprve nutné ujasnit si, že ne každý, kdo pracuje, je v zaměstnaneckém poměru a naopak. Ne každý, kdo nepracuje, není v zaměstnaneckém poměru. Případně ten, kdo je veden jako osoba samostatně výdělečně činná, je nezaměstnanou osobou. Je důležité vidět rozdíl mezi prací konanou pro vlastní potěšení a zaměstnáním jako takovým, který je definován Zákoníkem práce. Podstata práce je chápána jako aktivita člověka, který vnucuje svou vůli okolní přírodě, tedy původně plně přírodním strukturám a procesům. Jedná se o proces, kdy člověk ovládne nejprve sám sebe a poté ovládne přírodní síly (mentální i fyzické) uvnitř svého organismu a s jejich pomocí přinutí okolní fyzické struktury formovat se a přizpůsobovat svou formu, kulturní záměr či novou informaci. (ŠMAJS, 2013)

Zaměstnání se tedy vztahuje vždy k práci založené na smluvním základě, ve které je ukotvena i výše materiální odměny za její výkon. Tato bližší specifikace umožní vyčlenit z nezaměstnanosti domácí práce, sebe zaměstnávání, vzájemnou výpomoc, dobrovolnictví a další práce nevykonávané čistě pro ekonomické cíle. Jejich případná ztráta tedy nebude mít za následek nezaměstnanost. Zde můžeme vidět, že nezaměstnanost je tedy protikladem zaměstnanosti, ne práce jako takové. Nemít příjem z trhu práce neznamená nemít na tento trh přístup. Stejně tak být nezaměstnaný neznamená být vyčleněn z trhu práce, ale znamená to nemoci či nemít schopnost se na tomto trhu práce uplatnit. Tato nemožnost uplatnění pak může mít nejrůznější důvody. Ačkoliv se někteří autoři, jak potvrzuje Mareš (2002), domnívají, že nezaměstnanost je pojem arbitrární, subjektivní a těžce měřitelný, existují jistá kritéria, která pomáhají nezaměstnanost definovat. Vždy by mělo jít o osoby:

- Schopné práce vzhledem k jejich věku, zdravotnímu stavu i osobní situaci
- Chtějící zaměstnání, ale
- Jsoucí přes výše zmíněnou snahu v daný okamžik bez zaměstnání (MAREŠ, 2002)

Tyto tři požadavky jsou i obsahem definice nezaměstnanosti podle mezinárodního úřadu práce, která říká, že za nezaměstnané se považují ty osoby, které v referenčním období neměly žádné zaměstnání, neodpracovaly ani jednu hodinu za mzdu nebo odměnu

a aktivně hledaly práci, do které by byly schopny nastoupit nejpozději do dvou týdnů.[1]

Výše zmíněné požadavky pomáhají eliminovat ty, kteří o zaměstnání nemají zájem a nejsou tak schopni a ochotni se o zaměstnání ucházet a dále ty, kteří žijí alternativním způsobem života. Zatímco jedinci, žijící alternativním způsobem života, jsou často finančně zabezpečeni jinými příjmy, jako jsou stipendia a renta, tak jedinci, kteří nejsou schopni a ochotni se o zaměstnání ucházet, žijí většinou z dávek sociálního státu. (MAREŠ, 2002)

Sociální stát se v užším slova smyslu snaží občanům poskytovat ochranu před případnými sociálními riziky, jako je například ztráta či omezení příjmů, kterou může způsobit nemoc, stáří, invalidita i zmiňovaná nezaměstnanost jako taková.

K základním úkolům sociálního státu patří náhrada výdajů rodinám s dětmi, které potřebují podporu, dále pak materiální pomoc lidem, kteří žijí z příjmů zákonem definovaných pod hranicí životního minima či se dostali bez vlastního zavinění do nouzové situace, podporuje tvorbu majetku ve všech sociálních vrstvách, pomáhá upravovat pracovní podmínky, aby ochraňoval důstojnost jedince, a utváří takové pracovní podmínky, aby umožnil partnerství stejně jako vývoj a využívání politických nástrojů trhu práce k eliminování případné nezaměstnanosti. (SPIEKER, 1996)

4.1 Fáze reakce na nezaměstnanost

Propuštění ze zaměstnání patří mezi nejvíce traumatizující životní zkušenosti, které jsou navíc často spojené s dlouhodobým stresem. Nezaměstnaný jedinec, ztrácí důležitou sociální roli. Ve spojitosti s tím dochází i k zhoršení společenské prestiže, ekonomickému znevýhodnění a v neposlední řadě vlastního sebehodnocení. (KAUFMANN, 1988) Odezva na tuto zátěž se vyvíjí v pěti následně popsaných fázích, které po sobě mohou následovat v různých časových intervalech a rozestupech, v závislosti na osobnostních předpokladech každého jedince. Způsob prožívání a hodnocení této zátěže a chování jednotlivců, zde hraje velmi významnou roli. Jedná se zejména o posun v rozměru optimismus – pesimismus a aktivita – pasivita, ale také ve vztahu k očekávané budoucnosti i minulosti daného jedince. Mezi fáze reakce na nezaměstnanost patří:

[1] Unemployment as defined according to international standards requires a person to meet three criteria for inclusion: they (a) did not work in the reference period, (b) were available to take up a job had one been offered
in the week prior to the reference period, and (c) actively sought work within the past 30 days (for example, by registering at an employment centre or answering a job advertisement) (MUSSA, 2013)

1. Fáze šoku
2. Fáze optimismu, aktivního hledání nového pracovního místa
3. Fáze přechodu do kategorie dlouhodobé nezaměstnanosti
4. Fáze adaptace na styl života nezaměstnaného člověka
5. Fáze přetrvávající nedůvěry (VÁGNEROVÁ, 2004)

4.2 Přirozená míra nezaměstnanosti

Za přirozenou míru nezaměstnanosti můžeme považovat takovou nezaměstnanost, která reflektuje strukturální charakteristiky trhu práce a nabízeného zboží, dále pak náklady na shromažďování informací o nových či volných pracovních místech a možnostech pracovního uplatnění uchazečů o zaměstnání či náklady na mobilitu pracovní síly. (MAREŠ, 2002)

Důležitým pojmem k vymezení nezaměstnanosti je definování plné zaměstnanosti. Za plnou zaměstnanost je považován takový stav obyvatelstva, kdy ten, kdo chce pracovat a akceptuje při tom zaměstnavatelem nabízenou mzdu a pracovní podmínky, zaměstnání najde vždy.

Specifikum tvoří i dobrovolná nezaměstnanost. Fuchs (2002) zdůrazňuje, že někteří jedinci upřednostňují volný čas před konáním práce. Může se tedy stát, že se na trhu práce objeví volná pracovní místa, ale není o ně zájem. Za daných mzdových a dalších podmínek lidé nejsou ochotni pracovat. Uchazeč o zaměstnání tedy v zásadě může najít pracovní místo, přesto volí raději nezaměstnanost.

Nezaměstnanost můžeme dále dělit na

- **Frikční nezaměstnanost**

Součástí přirozené míry nezaměstnanosti, která odpovídá velikosti nezaměstnanosti při plné zaměstnanosti, je frikční nezaměstnanost. Frikční nezaměstnanost zahrnuje jedince, kteří opustili původní pracovní místo a ještě nenašli místo nové. Zahrnuje tedy takové jedince, kteří opustili zaměstnání bez již zajištěného nového zaměstnání. Tito jedinci tedy potřebují nějaký čas pro nalezení nového pracovního místa. Je zde předpoklad, že jedinec opustil své původní zaměstnání z důvodu nízkého finančního ohodnocení, hledá práci blíže svému bydlišti, ztratil práci z důsledku zavádění nových technologií, či kvůli organizačním změnám. Může se jednat i o čerstvé absolventy škol, kteří teprve vstupují na trh práce. Po určitou dobu jsou tedy tito jedinci nezaměstnaní s cílem získat informace o

svých možnostech, zároveň zvažují různé nabídky. Protože neustále vznikají nová pracovní místa, hledají místa neobsazená vyhovující nejen jejich požadavkům, ale i vzdělání. Tito lidé většinou nepřijímají hned první nabídku, ale chtějí si vybrat. Čekají tedy na případnou nabídku lepší. (BROŽOVÁ, 2003)

Je tedy třeba odlišit frikční nezaměstnanost od nezaměstnanosti dlouhodobé. Dlouhodobá nezaměstnanost je při tom různými autory definována různě, tedy po různě dlouhém časovém období bez zaměstnání. Obecně se autoři shodují, že dlouhodobá nezaměstnanost začíná po 1 až maximálně 2 letech jedince bez navázání pracovního poměru. (MAREŠ, 2002)

- **Strukturální nezaměstnanost**

I strukturální nezaměstnanost je součástí nezaměstnanosti přirozené míry. Nezaměstnanost tohoto typu je důsledkem strukturálních změn v ekonomice daného státu. Tyto změny v ekonomice způsobují, že zatímco klesá poptávka po některých profesích, v jiných poptávka stoupá. Tato nová pracovní místa ovšem často vyžadují vyšší kvalifikaci, než mohou propuštění jedinci z jiných odvětví nabídnout. Tito jedinci tedy musí pro získání nového pracovního místa často získat i novou kvalifikaci. Projít rekvalifikací není ovšem zcela jednoduché a trvá potřebnou dobu. Pro tuto dobu se jedinci stávají nezaměstnanými a spadají do kategorie strukturální nezaměstnanosti. Každý stát prochází nejrůznějšími změnami. (BROŽOVÁ, 2003)

- **Cyklická a sezónní nezaměstnanost**

Cyklická nezaměstnanost souvisí s hospodářským cyklem a vzniká v důsledku nevyužití kapacit z důvodu odbytových potíží. V období hospodářské stagnace či poklesu roste, naopak pokud roste ekonomika, dochází k jejímu potlačování. (FUCHS, 2002)

Jedná se tedy o nezaměstnanost z nedostatečné poptávky ve vztahu k její nabídce. Cyklická nezaměstnanost je stejně jako jiné typy nezaměstnanosti závažným ekonomickým problémem.

- **Skrytá nezaměstnanost**

Skrytá nezaměstnanost je taková nezaměstnanost, kdy si nezaměstnaný nehledá práci, ale ani se jako nezaměstnaný nikde neregistruje. Můžeme zde také hovořit o tzv. skryté pracovní síle. Skrytou nezaměstnaností neoznačujeme osoby, které se sice o zaměstnání neuchází, ale jejich momentální životní situace jim být v zaměstnání

neumožňuje, např. matky na mateřské dovolené, studenti, osoby handicapované a další osoby, za které odvádí sociální a zdravotní pojištění stát.

Značnou část této skryté pracovní síly tvoří většinou vdané ženy či mladiství. Dále pak osoby s nízkou kvalifikací a vysokým věkem, či osoby handicapované, které zůstávají z důvodu výše popsaných charakteristik neumístěny a jsou jejich důsledkem odsunuti mimo trh práce. Dále pak osoby, které již v hledání zaměstnání rezignovaly, často i proto, že během své nezaměstnanosti získaly jiný sociální status, jako je mateřství či např. studium. Skrytá nezaměstnanost je podporována i tím, že jsou do jejích počtů zahrnovány i osoby, které jsou sice bez stálého zaměstnání, ale v danou dobu jsou vedeni v různých programech pro nezaměstnané, jako jsou např. rekvalifikace. Je důležité zmínit, že jde svou velikostí často o významné počty. (MAREŠ, 2002)

4.3 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Nejen nejrůznější analýzy a statistiky poukazují na fakt, že jednotlivé sociální skupiny mají rozdílné možnosti na trhu práce. Existují sociální skupiny, které mají z nejrůznějších důvodů ztíženou pozici na trhu práce a jsou více ohroženy případnou nezaměstnaností. K těmto sociálním skupinám můžeme řadit jedince s nízkou kvalifikací, s odlišnou barvou kůže, ale i například čerstvé absolventy škol a matky samoživitelky. Tyto skupiny vyžadují specifickou pozornost a péči. (KUCHAŘ, 2007)

4.3.1 Nekvalifikovaná pracovní síla

Téměř všechny analýzy zabývající se nezaměstnaností se shodují, že nejvíce ohroženi nezaměstnaností jsou právě jedinci s žádnou či velmi nízkou kvalifikací. Tito jedinci mohou trhu práce nabídnout jen velmi málo a jejich možnosti jsou tak omezené. Mají nízký lidský kapitál. Lidský kapitál má svůj velice specifický charakter, je vázán na svého nositele. Každý jedinec ve společnosti má svůj vlastní lidský kapitál, kterým disponuje. Lidský kapitál je získáván během celoživotního procesu učení se, který se nevztahuje pouze k institucionálnímu vzdělání, ale i k životním zkušenostem či pracovní praxi. Tento kapitál je navíc stavěn na potřebě zušlechťovat osobnostní vlastnosti, jako je talent, cílevědomosti, vytrvalost, schopnost komunikace, ale i dnes stále více opomíjené pokoře. (BROŽOVÁ, 2003)

Jak již bylo zmíněno v příspěvku o strukturální nezaměstnanosti (viz kapitola 4.2. Přirozená míra zaměstnanosti, strukturální nezaměstnanost, s. 22) , tak požadavky na výkon jednotlivých pracovních pozic stále stoupají, stoupá tak požadavek na stále kvalitnější lidský kapitál. Zároveň se zvyšuje i úroveň složitosti práce. To s sebou přináší i požadavek na vyšší úroveň kvalifikace na ty, kteří o danou pozici usilují. Situaci nekvalifikovaných jedinců navíc v dnešní době zhoršují zahraniční pracovníci, kteří mají sice často také nízké vzdělání, ale jsou schopni a ochotni pracovat za mnohem nižší mzdu.

Zde jsou faktory, které řadí Českou republiku k zemím EU s největším problémem se zaměstnáváním jedinců bez kvalifikace. První faktor poukazuje na to, že český trh práce byl v minulosti založen na kvalifikované práci, kdy zaměstnávání jedinců bez kvalifikace mělo podobu sociálního zajištění. Druhý faktor dokládá již výše zmíněný fakt nahrazování nekvalifikovaných občanů ČR za levnější pracovní síly ze zahraničí, zvláště pak z východní Evropy a Asie. Třetím faktorem je viditelná neochota málo kvalifikovaných lidí k dalšímu vzdělávání. Posledním zásadním faktorem je nepříliš motivující systém sociální politiky, která umožňuje málo kvalifikovaným lidem bez zaměstnání relativně normální život tím, že jim poskytuje poměrně štědrou sociální podporu. Některé analýzy poukazují na to, že poslední faktor hraje zásadní či dokonce rozhodující roli v rozhodování, zda pracovat za minimální mzdu či žít ze sociálních dávek, které jim stát poskytuje. (KUCHAŘ, 2007)

4.3.2 Ženy

Jak uvádí Rákosník (2012), ženy se ukázaly jako riziková skupina již při prvních odhadech nezaměstnanosti či potenciální nezaměstnanosti po roce 1989. *„Již v roce 1992 statistiky ukazovaly, že polovinu nezaměstnaných tvořily ženy s malými dětmi“*. (RÁKOSNÍK. 2012, s. 242)

Dnes navzdory tomu, že žijeme v době, kdy je více než kdy před tím řešeno téma genderové problematiky, jsou ženy oproti mužům na trhu práce stále v podstatné nevýhodě. Je ovšem třeba zdůraznit, že znevýhodnění žen podtrhuje jejich případná nízká kvalifikace ve spojení s plněním rodičovských povinností, které jsou stále právě jejich doménou. Analýzy poukazují na fakt, že zatímco u mužů míra nezaměstnanosti v prvních pěti letech po nástupu do jejich prvního zaměstnání klesá, u žen je tomu naopak. Důvodem je nejen odchod na mateřskou dovolenou, ale posléze i plnění výchovných povinností. Zvýšená rizikovost případné nedobrovolné nezaměstnanosti zasahuje, vzhledem

k mateřství a výchově potomků, všechny sociální vrstvy žen. Nejen ty s nízkou kvalifikací. Rozdílnost v případné nezaměstnanosti vzhledem k výši a kvalitě vzdělání hraje opětovný návrat na trh práce. To bývá častým důvodem odkladu narození prvního dítěte matek s vysokoškolským vzděláním. Ženy s vysokoškolským vzděláním si pořizují dítě, až když mají vybudované dostatečné základy pro profesní dráhu. Předpokládají tak, že jejich návrat do pracovního procesu tím bude zjednodušen. Jejich návrat není jen snazší, ale i rychlejší. Vzhledem k předpokladu jejich vyššího výdělku mají možnost si najmout placenou chůvu či au-pair, čímž mohou svůj návrat na trh práce značně urychlit.

I ženy s nižší kvalifikací mají své výhody nejen při návratu na trh práce. Tyto ženy mohou využít možnosti větší dostupnosti pracovních míst s nižším požadavkem na vysokou a odbornou kvalifikaci. Problém je ale v nízkém platovém ohodnocení. K dalšímu nárůstu nezaměstnanosti u žen dochází v závěru jejich pracovní kariéry (viz kapitola 4.3.4 Předdůchodový věk, s. 26) Další značně rizikovou a případnou nezaměstnaností ohroženou skupinou žen jsou matky samoživitelky. (KUCHAŘ, 2007)

4.3.3 Absolventi škol

Významnou úlohu ve vnímání složitosti začlenění se do pracovního procesu hraje věk. Výrazně ohroženou skupinou jsou absolventi škol. Dosavadní zkušenosti potvrzují fakt, že absolventi středních a vysokých škol mají vzhledem k nízké praxi potíže s pracovním uplatněním. Absolventi základních škol, kteří se rozhodli nepokračovat dále ve studiu a chtějí nastoupit do zaměstnání, jsou díky nízké kvalifikaci ohroženi případnou nezaměstnanosti ještě o poznání více. Hlavním důvodem špatného uplatnění absolventů na trhu práce je dle Kuchaře (2007) převážně nízká míra sociálních zkušeností a praxe, a to i přes to, že v nynější době převládá trend zvýšené povinné praxe na středních i vysokých školách. Mnoho vysokoškolských studentů navíc nastupuje do zaměstnání (alespoň na poloviční úvazek či na pracovní dohody) již během svého studia, čímž předcházejí pozdějšímu neúspěchu při hledání vhodného zaměstnání bez předešlé praxe ve studovaném oboru.

Kuchař (2007) dále zmiňuje, že příčiny problémů se začleněním se do pracovního procesu je třeba rozdělit do dvou základních okruhů. Prvním okruhem jsou samotní uchazeči, tedy absolventi škol, a druhým jsou potenciální zaměstnavatelé. Absolventi považují za hlavní překážky objektivní příčiny, které oni sami nemohou nijak ovlivnit. Jako hlavní problém vidí velkou vzdálenost zaměstnání od místa bydliště, dále pak

například nízké finanční ohodnocení. Zaměstnavatelé vidí základní problémy absolventů škol jinde. Zaměstnavatelé postrádají širší profesní dovednosti absolventů, které preferují před teoreticky nabitými vědomostmi. Zmiňovaná absence pracovních zkušeností je vnímána jako záporný jev, nicméně mnoho zaměstnavatelů si uvědomuje, že absolventi díky této absenci nemají sice zažité pracovní návyky, zároveň ale nemají z předchozího zaměstnání zažité ani návyky negativního charakteru. Zaměstnavatel si takto může svého nového zaměstnance zaučit a přizpůsobit svým požadavkům i specifickým cílům daného pracoviště. Zaměstnanec tak snadněji získá pracovní návyky dané zaměstnavatelem a díky minimálním předešlým zkušenostem je zde předpoklad nízké kritiky z jeho strany.

4.3.4 Předdůchodový věk

Věkem ohroženou skupinou jsou i osoby, kterým se blíží důchodový věk, zvláště pak v závislosti na stále se prodlužující době odchodu do důchodu. Zatímco výše zmínění absolventi škol řeší témata související s co nejlepším vstupem do zaměstnání a dobrým startem profesní kariéry, osoby v předdůchodovém věku řeší, jak si svá zaměstnání co nejdéle udržet, nebo jak svou profesní kariéru co nejlépe a s důstojností ukončit. Jejich strategie jsou tedy převážně defenzivní.

Pro zaměstnavatele se často stávají osoby staršího věku nepotřebné, někdy až zatěžující. Důvodem může být jejich pomalejší tempo ve výkonu práce, zastaralejší pracovní postupy, zažité stereotypy, neochota a ztížená možnost učit se novému, či snížená adaptabilita na nové podmínky. Je ovšem nezbytné posilovat ve společnosti vědomí, že je zaměstnávání starších lidí žádoucí. Ekonomicky aktivní stárnutí totiž snižuje zatížení ostatní společnosti, zvláště pak mladších generací sociálně, psychologicky i ekonomicky. (KUCHAŘ, 2007)

4.3.5 Osoby se zdravotním postižením

Výrazně rizikovou skupinou jsou osoby se zdravotním postižením a osoby zdravotně znevýhodněné. Pojem "osoba se zdravotním postižením" byl do českého právního řádu zaveden zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, předchozí právní úprava užívala dlouhou dobu termíny „občan se změněnou pracovní schopností" a "občan se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením".

V českém právu ovšem neexistuje jednotná definice osob se zdravotním postižením, za tyto osoby lze tedy považovati ty osoby, které pobírají invalidní důchod, jak uvádí Tomeš

(2010) podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Dále pak osoby zdravotně znevýhodněné, která nepobírají invalidní důchod, ale jsou na trhu práce díky svému handicapu znevýhodněné, jak definuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Podle tohoto zákona můžeme definovat, kdo do dané kategorie osob se zdravotním postižením a znevýhodněním patří. Jsou to:

- Osoby se zdravotním postižením a těžším zdravotním postižením
- Osoby se zdravotním postižením
- Osoby zdravotně znevýhodněné (TOMEŠ, 2010)

Pokud je možné osoby s výše uvedenými postiženími, či znevýhodněními, i přes jejich handicap, zaměstnat, je zapotřebí zvýšené pozornosti okolí, aby docházelo k jejich dostatečné informovanosti, sociální a pracovní rehabilitaci. Přičemž základním úkolem pracovní rehabilitace je zajištění pracovního místa pro tyto osoby. Zajištění pracovního místa má poté za úkol socializovat jedince. Zajištění pracovního místa má ovšem mnoho nečekaných úskalí. Není to pouze samotné zajištění práce, ale především potřeba úpravy pracoviště, bydlení i doprava handicapovaného do zaměstnání. (RENOTIÉROVÁ, 2003)

Dále je zapotřebí, aby měl znevýhodněný jedinec možnost případné rekvalifikace a následné pomoci při vyhledávání vhodného zaměstnání. (TOMEŠ, 2010)

Ačkoliv se politika zaměstnanosti snaží, aby osoby se zdravotním znevýhodněním i s postižením byly z pracovního trhu co nejméně vylučovány, počty handicapovaných jedinců bez zaměstnání jsou stále nad průměrem celkové nezaměstnanosti. V nynější době je povinností každého zaměstnavatele zaměstnat určitý podíl osob se zdravotním postižením k počtu ostatních zaměstnanců. Tento určený podíl zaměstnavateli udává povinnost, zaměstnat určitý počet osob se zdravotním postižením, pokud zaměstnává více než 25 zaměstnanců. Na každých 25 zaměstnanců je to 1 osoba se zdravotním znevýhodněním. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ovšem dovoluje i jiné způsoby plnění této povinnosti, jako je odebírání výrobků či služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením a často využívaný odvod do státního rozpočtu.

4.3.6 Romové

Mezi značně problematickou skupinu v rámci problematiky zaměstnanosti patří Romové. U Romů panuje masová nezaměstnanost. Romská menšina je ale mezi majoritní

společností oslabena i v jiných oblastech existence. Obecné příčiny tohoto oslabení jsou většinové společnosti známé. Jedná se o nižší adaptabilitu na sociální prostředí většinové společnosti, způsobená rozdílným sociálním a kulturním vývojem romské menšiny a demografickým chováním. Jednou z těchto odlišností, v návaznosti na problematiku zaměstnanosti, je dle Kuchaře (2007) rozdílný pohled na vzdělání. Vzdělání zaujímá u Romů v jejich hodnotovém žebříčku až okrajové místo. Výsledkem toho je nízká kvalifikace nejen romských dětí, ale i absolventů škol a případných uchazečů o pracovní pozici. Podle Víška (2002) můžeme dále za znevýhodňující charakteristiky považovat:

- Nekvalifikovanost jedinců a nespolehlivou pracovní morálku
- Nelegální a společností odmítané způsoby obživy
- Záporný vztah k vlastnímu i nevlastnímu majetku
- Nehygienické a zdravotní podmínky, ve kterých tito jedinci žijí

Víšek (2002) ovšem dále poznamenává, že výše zmíněné charakteristiky jsou paušalizující a jedná se o hodnocení majoritní společnosti, zesilované negativními informacemi ze strany medií. Tyto informace tak nepříznivým způsobem ovlivňují případné zaměstnavatele této minority.

Velkou bariérou, i když se stále se zmenšující tendencí, je pro romskou menšinu jazyk. Mnoho Romů má problém s gramatikou i s rozsahem slovní zásoby.

Podle studie, provedené Kaplanem v roce 1998, patří mezi základní příčiny vedoucí k masové nezaměstnanosti romské menšiny tři základní příčiny. První místo zaujímá nízká kvalifikace. Další příčinou je neodpovídající pracovní morálka. Poslední zásadní příčinou je návyk na příjem sociálních dávek, které u romské minority tvoří až polovinu jejich celkových příjmů. Ze studie dále vyplývá, že Romové mají horší zdravotní stav, než majoritní společnost. Důvodem toho je i fakt nižších finančních příjmů, tedy odkládání zdravotní prohlídky či dokonce její opomíjení. (KAPLAN in KUCHAŘ, 2007)

Je velice důležité si i uvědomit, že Romská menšina byla v posledních letech značně vytlačena z pracovních míst, kde se mohli lépe uchytit, levnější a pracovitější pracovní silou ze zahraničí. Např. ve stavebnictví bylo romské obyvatelstvo nahrazeno ukrajinskou menšinou.

5 Vývoj nezaměstnanosti v České republice

Podoba nezaměstnanosti se v průběhu historie měnila, stejně jako obsah její reflexe. Všeobecně lze říci, že o nezaměstnanosti má význam hovořit pouze tam, kde jsou práce i pracovní vztahy založeny na konceptu zaměstnanosti, a prací se rozumí placené zaměstnání jakožto produkt kapitalistických ekonomických vztahů. V případě, že takovýto koncept není uplatňován, se nehovoří o nezaměstnaných. Nepracující osoby tedy nejsou chápány jako nezaměstnané. Tak tomu bylo např. v době středověku, kdy se nejednalo o nezaměstnané, ale o chudé. Nezaměstnanost, jak ji chápeme dnes, předpokládá sloučení svobody a závislosti. Pouze tedy ti, kdo pracují za mzdu a mohou svobodně a z vlastní vůle skončit své zaměstnání, ale mohou být zároveň svého zaměstnání zbaveni druhou osobou, se mohou stát nezaměstnanými. V tradičních společnostech produkujících čistě pro naturální spotřebu, ani v otrokářské společnosti, kde otroci nemohli ztratit svou práci, ani ve feudální společnosti, kde byli nevolníci připoutáni ke svému pánovi, ani v centrálně plánované ekonomice, není nezaměstnanost, natož pak masová nezaměstnanost, možná. Nezaměstnanost jako masový fenomén, jak poznamenává Kumar (KUMAR IN SIROVÁTKA, 2006), je v západních společenstvích relativně novým pojmem, spojeným s rozvojem tržního hospodářství, přičemž zásadním zlomem byla v tomto ohledu průmyslová revoluce. Průmyslová revoluce způsobila, že téměř veškerý finanční příjem všech jedinců je získáván pouze na trhu práce a také že většina služeb a zboží je jím distribuována. Zároveň vedla k přesné identifikaci odměňované práce a zaměstnání. Tyto dva výše zmíněné fakty měly za následek, že úspěch i neúspěch na trhu práce se stal zásadním a masovým problémem. (SIROVÁTKA, 2006)

5.1 Vývoj nezaměstnanosti před rokem 1989

Problémem nezaměstnanosti se objevoval, jak podotýká Tomeš (2010), již v antice, kde byl spojován s problémy spojenými se zaměstnáváním svobodných lidí. V této práci se ovšem zaměřím pouze na vývoj nezaměstnanosti na našem území, a to převážně až po roce 1989. Vývoj před rokem 1989 je tedy zmíněn pouze okrajově, pro lepší ilustraci a vhled do problematiky.

Oficiální míra nezaměstnanosti před rokem 1989 na našem území neexistovala. Být nezaměstnaným jedincem bylo státem považované za trestné. Jak dokládají některé studie, bylo dokonce poukazováno na nedostatek pracovních sil na trhu práce, což bylo způsobeno

převážně extensivním vývojem ekonomiky, tedy způsobem tehdejšího plánování (RÁKOSNÍK, TOMEŠ, 2012). Plná zaměstnanost ovšem existovala pouze ve statistickém slova smyslu. Všichni práceschopní totiž pobírali mzdu, což vyplývalo z povinnosti pracovat, která byla před rokem 1989 přímo zakotvena v Ústavě. I před rokem 1989 ovšem existovala skrytá nezaměstnanost, z čehož vyplývá, že tam kde dnes člověk pobírá podporu v nezaměstnanosti, před rokem 1989 dostával mzdu. Bližší představu o nahlížení a podobě nezaměstnanosti dokládá text v publikaci Sociální rozvoj z roku 1987, který říká, že:

„*Základní sociální jistotou členů socialistické společnosti je Ústavou zakotvené právo na práci, která představuje hlavní zdroj příjmů členů socialistické společnosti.*

Sociální jistoty vytváří především vymýcení nezaměstnanosti a rostoucí, prakticky plná zaměstnanost obyvatelstva schopného práce.

V Československu byla ve skutečnosti již v roce 1945 zcela odstraněna nezaměstnanost a postupně byly vytvářeny pracovní příležitosti pro veškeré práceschopné obyvatelstvo na celém území republiky. Počet pracujících se zvýšil zhruba z 5,5 milionů v roce 1945 na téměř 7,8 milionů v roce 1985. Během čtyřiceti let se zvýšil počet pracovních příležitostí o více než 2,3 mil.“ (DUBEN, 1987)

Výše zmíněná fakta, která uvádí ve své publikaci Duben (1987), jsou odrazem komunistické ideologie, která zde byla v době jejího vydání nastolena. Rákosník, Tomeš a kol. (2012) zabývající se Sociálním státem v Československu, sociální jistotu v podobě práva na práci popírají. Popisují naopak zaměstnanost jako nutnost, jelikož osoba nezaměstnaná byla v době socialismu považována za příživníka. Pro podporu zaměstnanosti a možnost její kontrolovatelnosti byla státem zřízena nejrůznější opatření. Za nejbrutálnější Tomeš a kol. (2012) považuje zřízení pracovních táborů, které se staly právním nástrojem přinucující k práci z doby třetí republiky (č. 105/1945 Sb. n. SNR). I tímto způsobem byla tedy v Československu po roce 1945 zabezpečována plná zaměstnanost. Dalším nástrojem se stal Benešův dekret č. 104/ 1945 Sb., který zavádí povinnost práce.

5.2 Vývoj nezaměstnanosti po roce 1989

Nejen Brožová (2003) uvádí, že na počátku 90. let se u nás objevila nezaměstnanost jakožto absolutně nový společensko-ekonomický jev. Se vznikem ekonomické transformace navíc v této době došlo k jistému, ne však příliš dramatickému nárůstu nezaměstnanosti. Důvodem, proč tomu tak bylo, byly především institucionální a

organizační změny. Tyto změny se odrazily převážně na kvalifikovaných pracovnících, kteří se dostali do tzv. „první vlny“ nezaměstnanosti. Ta úspěšně pohltila i vznikající soukromý sektor nebo rychle expandující sektor bankovnictví, pojišťovnictví a služeb, a dále obchod s nemovitostmi či sektor státní správy.

Po roce 1989 došlo ve vývoji nezaměstnanosti, v jejím nahlížení, ve způsobu jejího řešení a v eliminaci jejích rizik, i v oblasti prevence nezaměstnanosti ke značným změnám. Postupně docházelo k návratu tržních mechanismů do hospodářského systému, a tím se stalo nutností transformovat pracovní právo. Podoba pracovního práva se musela natolik změnit, aby zde opět vznikla soukromoprávní smluvní složka. V období přechodu na tržní ekonomiku měla politika zaměstnanosti za úkol:

- *„Utvářet základy trhu práce, včetně potřebných institucionálních, systémových a právních předpokladů.*
- *Usilovat o trvalé obnovování rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci.*
- *Minimalizovat rozsah nezaměstnanosti, a tak předcházet sociálním konfliktům.*
- *Vytvářet předpoklady pro budoucí vzestup výkonnosti české ekonomiky.*“ (RÁKOSNÍK, 2012, s. 731)

Nejen k těmto cílům byl vybudován systém úřadů práce České republiky.

Mezi prosincem roku 1990 a lednem 1991 byla zaznamenána vůbec nejvyšší míra nezaměstnanosti, která v té době ukázala 50 % meziměsíční přírůstek uchazečů o zaměstnání, tento rok lze charakterizovat jako rok nejvyššího nárůstu nezaměstnanosti na našem území. (MPSV, 1996) První údaje o nezaměstnanosti uváděly, že mezi nezaměstnanými bylo nejvíce žen s malými dětmi, což se stalo impulzem pro zavedení rodičovského příspěvku. (RÁKOSNÍK, 2012) V roce 1991 došlo v tehdejším Československu v souvislosti s ekonomickou transformací ovlivněnou v tomto směru do značné míry uvolňováním přezaměstnanosti a zavádění prvků tržního hospodářství k značnému nárůstu nezaměstnanosti. Na konci roku 1991, jak uvádí Sirovátka (2006), bylo tedy 4,13 % nezaměstnaných na území Čech, toto číslo během roku vzrostlo z čísla 0, 66 % nezaměstnaných. Na území Slovenska to bylo dokonce 12 %. Na konci roku 1992 došlo naopak v České republice k poklesu nezaměstnanosti na 2,6 %. Pokles nezaměstnanosti tehdy odrážel zpomalení tempa celkové produkce státu oproti roku 1991.

V témže roce byl přijat zákon o zaměstnanosti č. 1/ 1991 Sb., který upravil sféru politiky zaměstnanosti.

Během roku 1993 nezaměstnanost opět stoupla, a to i přes to, že byly v roce 1992 zpřísněny podmínky pro poskytování příspěvku v nezaměstnanosti. Koncem roku 1993 je nezaměstnaných 3,5 % populace republiky. Od roku 1993 do roku 1996 se pohybovala míra nezaměstnanosti okolo 2 % až 3 %. (MPSV, 1996) Po roce 1996 dochází k postupnému zvyšování nezaměstnanosti. Zatímco ke konci roku 1996 je nezaměstnaných 3,6 % populace, na konci roku 1999 je to 9,4 % (SIROVÁTKA, 2002) Značný náznak zlepšení a zvýšení zaměstnanosti přichází s rokem 2002, ve kterém došlo k zmírnění nezaměstnanosti. V následujících dvou letech se nezaměstnanost opět zvětšila. K největšímu poklesu nezaměstnanosti došlo v roce 2007, kdy byla obecná míra nezaměstnanosti na 5, 3 % o rok později nezaměstnanost dále klesla na 4, 4 %. Již o rok později, tedy v roce 2009 nezaměstnanost opět stoupá 6, 7 %. Od roku 2010 se nezaměstnanost pohybuje okolo 7 %. (ČSÚ)

Proměny na trhu práce po roce 1989 v bodech:

Horáková (2005) popisuje situaci na trhu práce v České republice po roce 1989 v následujících bodech, v kterých vypichuje negativa a pozitiva změny na trhu práce.

Pozitiva na trhu práce

- Nezaměstnanost se téměř nevyskytovala, a pokud ano, tak byla skrytá
- Nízká zadluženost ekonomiky státu
- Průmyslová tradice a poměrně vysoká kvalifikační úroveň obyvatelstva

Negativa na trhu práce

- Administrativní způsob řízení ekonomiky
- Neefektivnost extenzivní ekonomiky
- Deformace plánování a rozmisťování pracovních sil
- Nadbytečná zaměstnanost občanů
- Nevhodná kvalifikační struktura z perspektivy tržního hospodářství
- Nevhodná sektorová a odvětvová struktura, podřízená především vojenským potřebám Varšavské smlouvě
- Nivelizované mzdy

6 Dlouhodobá nezaměstnanost

Dlouhodobá nezaměstnanost jako významný sociální jev, kterým je třeba se zabývat. Začala být hlouběji řešena ve dvacátém století. A byla spojena se dvěma velkými hospodářskými krizemi, nejprve s krizí ve třicátých letech a později s krizí v sedmdesátých a osmdesátých letech, ke kterým došlo v průmyslových demokraciích. V devadesátých letech se dlouhodobá nezaměstnanost začíná objevovat i u nástupnických zemí bývalého sovětského bloku. Dlouhodobá nezaměstnanost v těchto postsocialistických zemí přebírá některé rysy známé ze západních zemí a navíc nabývá charakteristiky zcela specifické pro období přechodu od centrálně plánované ekonomiky k volnému tržnímu hospodářství.

V nejrůznějších studiích a analýzách úřadů práce jsou sledovány podíly nezaměstnaných jedinců. Tyto studie poukazují na fakt, že velký podíl dlouhodobě nezaměstnaných tvoří osoby patřící do rizikových skupin, které byly popsány výše. Mezi tyto skupiny patří nekvalifikovaní jedinci, matky samoživitelky, Romové, sociálně nepřizpůsobiví, jedinci mající problémy s dojížděním do zaměstnání a v neposlední řadě zdravotně znevýhodnění jedinci. Jak již bylo řečeno, je třeba z tohoto celkového počtu jedinců vyeliminovat jedince, kteří ve skutečnosti o zaměstnání nemají zájem. (SIROVÁTKA, ŘEZNÍČEK 1995)

Dlouhodobá nezaměstnanost, jak podotýká Tomeš (2010), je zvláštní sociální událostí. Osoby dlouhodobě nezaměstnané jsou zařazovány do systému sociální podpory a je třeba s nimi pracovat jinak, než s osobami krátkodobě nezaměstnanými. Hlavním důvodem je fakt, že dlouhodobě nezaměstnaný jedinec ztrácí způsobilost k výkonu zaměstnání z následujících důvodů:

- Ztráta kvalifikace, nemá-li možnost rekvalifikace, tedy procesu získání nových vědomostí a dovedností pro výkon jeho práce.
- Ztráta pracovních návyků.
- Získaný zvyk žít ze sociálních dávek, tedy upadnutí do tzv. sociální pasti. (TOMEŠ, 2010)

6.1 Definice

Za dlouhodobě nezaměstnané jedince jsou dle Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, cit. dle Český statistický úřad, 2007) považovány

osoby, které jsou bez zaměstnání déle než 1 rok. Dlouhodobá nezaměstnanost je v české ekonomice přetrvávajícím problémem.

6.2 Příčiny

Příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti rozlišuje Brožová (2006) na ekonomické a sociální. Za zásadní ekonomickou příčinu nezaměstnanosti považuje státem garantované jistoty.

- **Státem garantované jistoty**

Díky vysokým podporám v nezaměstnanosti a dalším státem garantovaným dávkám, mezi které patří mimo jiné i dávky v hmotné nouzi, jsou lidé demotivováni k hledání placeného zaměstnání. Státem vytvořená sociální síť brání nezaměstnané před případnou chudobou a zajišťuje slušný bezpracný životní standard.
Jak již bylo zmíněno, životní minimum některých nezaměstnaných rodin se přibližuje minimální mzdě pracujících jedinců, což negativním způsobem motivuje rodiny zvýšit si příjem vlastním přičiněním se. (BROŽOVÁ, 2006)

Do skupiny sociálních příčin vzniku dlouhodobé nezaměstnanosti, podle Brožové (2006), řadíme:

- **Nízká úroveň vzdělání**

Nezaměstnanost postihuje převážně méně vzdělané a nekvalifikované jedince, pro které je obtížnější přizpůsobit se změnám nejen na trhu práce. Zájem po kvalifikované práci roste. Nezaměstnanost tedy postihuje více méně vzdělané či méně kvalifikované.

Vyhlídky na získání perspektivního zaměstnání jsou tedy velmi malé a velká část lidí s nízkým vzděláním končí v evidenci úřadu práce (BROŽOVÁ, 2006)

- **Sociální a rodinné zázemí**

Ekonomický, kulturní a v neposlední řadě i sociální kapitál rodiny, ve které jedinec vyrůstal, má vliv na jeho budoucí uplatnění v životě. Nízká úroveň vzdělání rodičů, problematické zázemí, dlouhodobá nezaměstnanost některého z členů rodiny apod. má negativní vliv na aktivní podporu a zájem rodičů ve vzdělávání jejich dítěte. Hodnoty a normy, které si jedinec osvojuje v průběhu vývoje, se později promítají ve snaze o vzdělání a vztahu k práci.

Specifické rysy vykazuje i rodinné a sociální zázemí mladistvých, kteří předčasně ukončili vzdělávání a poté jsou dlouhodobě nezaměstnaní. Pokud bychom srovnali běžnou populaci s rodinami těchto mladých jedinců, je pro ně charakteristická nízká úroveň vzdělání a zároveň i vysoká míra nezaměstnanosti jejich rodičů. Tito mladiství pocházejí častěji z neúplných rodin, či z rodin s horší finanční situací. (TRHLÍKOVÁ, ÚLOVCOVÁ, VOJTĚCH, 2006)

6.1 Dopady a rizika

Nezaměstnanost, zvláště pak dlouhodobá nezaměstnanost, značně ovlivňuje život nezaměstnaného jedince téměř ve všech aspektech jeho existence. Dlouhodobá nezaměstnanost s sebou přináší mnoho rizik, jejichž dopady jsou nejen na životní úroveň, ale i např. na psychiku jedince, či jeho fungování ve společnosti, na jeho chování i postoje ve společnosti obrovské. Již první studie masové nezaměstnanosti, která nabídla rozsáhlou ilustraci důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti, která byla provedena v městě Marienthal ve 30. letech 20. století prokázala dodnes uznávané dopady nezaměstnanosti, zejména plíživou rezignaci, pokles financí, změny osobnosti a chování jedince ve společnosti, změny v rodinných vztazích a celkové omezení sociálních kontaktů. (SIROVÁTKA, ŘEZNÍČEK, 1994)

Také je důležité si uvědomit, že dlouhodobá nezaměstnanost se nedotýká pouze nezaměstnaného, ale i jeho okolí, zvláště pak rodiny. Nezaměstnanost má vliv na vnímání, prožívání a uspořádávání času nezaměstnaného a v neposlední řadě do značné míry ovlivňuje i psychické a fyzické zdraví nezaměstnaného, případně rodinných příslušníků či jeho nejbližšího sociálního okruhu.

6.1.1 Ekonomické důsledky

Základním problémem pro osoby bez příjmů z výdělečné činnosti je nedostatek finančních prostředků, které souvisí se snížením životního standardu nezaměstnaného i jeho rodiny. Nezaměstnaný si nemůže z finančních důvodů dovolit to, co jeho okolí. Může se tedy stát, že dojde k jeho poklesu v sociálních třídách. Může dojít až k tomu, že osoba bez výdělku ze zaměstnání nebude mít finance, aby uspokojila své základní potřeby.

Málokdo si zároveň uvědomuje ekonomické dopady nezaměstnanosti na ekonomiku státu, která své nezaměstnané obyvatele živí. Pokud ve státě existuje

nedobrovolná nezaměstnanost, není výrobní faktor práce využíván a dochází k nedostatečnému využívání některých zdrojů. Jedinci bez práce nezískávají finance ze své výdělečné činnosti, ale ze sociálních dávek. Jejich měsíční příjmy jsou tedy značně sníženy, tudíž dochází i k jejich nižší spotřebě i nižším úsporám jednotlivců i rodin. Nižší úspory pak snižují potenciál k zapůjčení kapitálu k investování. Nižší spotřeba a nižší investice snižují dle Brožové (2003) produkt. Pokles tohoto produktu vyvolává i poklesy sekundární v oblasti jednotlivých domácností a firem. Jedinci bez práce zároveň nemohou odvádět daně z mezd. Firmám se v důsledku nižší produkce snižují jejich zisky z výroby a prodeje, z nichž rovněž plyne odvod nižších daní. Dochází tedy k situaci, kdy zatímco stát přichází o své příjmy z daní, jeho výdaje v důsledku vydávání peněz v podobě podpory v nezaměstnanosti a sociálních dávek rostou. Výdaje státu pak mohou ještě narůst, jestliže dojde ke zvyšování počtu jedinců pobírajících sociální dávky, tedy klientů sociálního státu. Masová nezaměstnanost s sebou může přinést i zhoršení veřejného zdraví a kriminalitu, které rovněž vyžadují další zvýšené finanční výdaje státu.

6.1.2 Ztráta lidského kapitálu

Je důležité připomenout, že pokud stojí člověk mimo pracovní proces, nedochází pouze k omezení jeho finančních příjmů, ale dochází i ke snižování jeho pracovních a dalších návyků, jako je vnímání času a jeho pravidelný rytmus, počínaje ranním vstáváním a nutností odejít do zaměstnání. Dále pak k nemožnosti zúčastnit se procesu získávání znalostí a zkušeností, které zaměstnání umožňuje. To vše může vést k dekvalifikaci, tedy ztrátě nabyté kvalifikace či jejímu omezení. Dochází i k znehodnocení dosaženého vzdělání a zároveň k devalvaci lidského kapitálu a jeho hodnoty. Lidský kapitál dělí Šubrt (2010) na:

- **Základaní lidský kapitál** - Jedná se o produktivní schopnosti jedince v širokém slova smyslu.
- **Širší lidský kapitál -** CZahrnuje charakteristiky, které umožňují jedincům vytvořit, spravovat a dále rozvíjet výše zmíněný základní kapitál. Sem patří schopnost dosáhnout a rozvinout určité dovednosti, schopnost nalézt místo, kde tyto schopnosti a dovednosti jedinec využije a osobní charakteristiky, které dělají daného jedince atraktivnějšího pro případného zaměstnance.

Pokud tedy jedinec nevytváří nějaké hodnoty na trhu práce a nezískává z nich finanční prostředky, nezhodnocuje ani své investice do lidského kapitálu. V případě dlouhodobé nezaměstnanosti a častých neúspěchů prosadit se na trhu práce navíc může dojít k deformaci hodnotové orientace jedince. Deformací hodnotové stupnice a akceptací života ze sociálních dávek může dojít k upadnutí do tzv. sociální pasti.

Podle Brožové (2003) relativně nízká úroveň mezd, zvláště pak u jedinců s nízkou či žádnou kvalifikací, kdy jsou očekávané mzdy na úrovni životního minima v kombinaci s poměrně vysokými sociálními dávkami, navíc vytváří past nezaměstnanosti. V pasti nezaměstnanosti uvíznou ti, kdo nemají zájem ani o minimální finanční zlepšení, které nabízí přechod ze sociální sítě na trh práce. Vysoké sociální podpory tak vedou ke snížení motivace začlenění se do pracovního procesu. Brožová (2003) dále uvádí, že past podporuje nejen výše sociálních podpor, ale i délka jejich pobírání. Mnoho jedinců tak volí nezaměstnanost jako cílenou strategii. Je pro ně výhodnější pobírat státem nabízené dávky než pracovat v často náročných podmínkách za minimální mzdu. Je důležité zmínit, že si tito jedinci navíc často přivydělávají v šedé ekonomice nebo dokonce černé ekonomice, na čemž opět tratí nejvíce stát.

Toto nastavení sociální sítě, kdy jedinec s nízkou kvalifikací ani neočekává vyšší příjem než je příjem ze sociálních dávek, pak zcela vytlačuje určité skupiny jedinců z možnosti snahy uplatnit se na trhu práce. Rizikovým faktorem je i možnost transferu tohoto modelu, kdy se začne model chování přenášet z jedince na jedince či mezigeneračně.

6.1.3 Sociální dopady nezaměstnanosti

Sociální dopady jsou spojeny se změnami chování a postoji nezaměstnaných jedinců, včetně jejich rodin, v rámci jejich vnímání a prožívání sociálního a společenského života. Dlouhodobá nezaměstnanost má mnoho negativních sociálních dopadů na jedince a jeho okolí. Tyto jednotlivé důsledky nezaměstnanosti jsou úzce propojeny a podmíněny jeden druhým.

S prodlužující se délkou nezaměstnanosti dochází k problematickému návratu do zaměstnání a s tím související ztráta pracovních návyků a útlumu, či ztrátě lidského kapitálu, a to je jeden ze zásadních negativních dopadů nezaměstnanosti.

Mezi další nejvýznamnější sociální důsledky dále podle Krebse (2010) patří:

- **Vliv na životní úroveň**

Snížená životní úroveň je podmíněna ztrátou financí z pracovního příjmu a získáváním financí pouze z podpory v nezaměstnanosti či sociálních dávek. Pokud je nezaměstnanost dlouhodobého charakteru, dochází často k vzniku chudoby, redukci sociálních kontaktů až k případnému sociálnímu vyloučení nezaměstnaného i jeho rodiny.

- **Vliv na rodinu**

Jak již bylo zmíněno výše, nezaměstnanost jednoho člena domácnosti ovlivní s největší pravděpodobností i rodinu jako celek. Rodinu, jako sociální instituci, ovlivňuje nezaměstnanost jednoho z jejích členů nejen v rámci její životní úrovně, ale i v dalších ohledech. Nezaměstnaný například ztrácí svou původní pozici v rodině i autoritu. Dlouhodobá nezaměstnanost ovlivňuje tedy partnerské i jiné vztahy v rodině, ovlivňuje sňatečnost i porodnost, omezuje sociální kontakty celé rodiny a často i výchovnou funkci. Podle Tomeše (1996) má dále nezaměstnanost dopady i na ekonomicko – zabezpečovací funkce rodiny, a to převážně proto, že výchova dítěte představuje pro rodinu vždy náklady na:

- *"Výživu*
- *Preventivní a léčebnou péči*
- *Vzdělání a výchovu*
- *Socializaci (životní start) dítěte"* (TOMEŠ, 1996, s.111)

V případě ztáty zaměstnání, může být zabezpečení nejen této funkce omezen, nebo dokonce zcela znemožněno.

- **Vliv na strukturaci a vnímání času**

Je zřejmé, že nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim a mění vnímání i prožívání času nezaměstnaného. Čas jako takový začíná být pro nezaměstnané nedůležitý a jeho obsah je naplňován zcela jiným způsobem, než je tomu u pracujícího jedince. Přebytečný čas je často nahrazován jinými, většinou nežádoucími aktivitami, jako je zabíjení času spánkem, neúčelné sledování televize, kriminalita, alkoholismus, případně jiná drogová závislost.

- **Vliv na fyzické i psychické zdraví**

Jelikož je nezaměstnanost považována za vysoce traumatizující událost, protože je spojena se ztrátou sociálního statusu a prestiže, vyvolává tento stav v člověku často pocit nepotřebnosti, neužitečnosti a značné neschopnosti. Dlouhodobě nezaměstnaní trpí sníženou sebedůvěrou a sebevědomím, spojeným s pocitem životního selhání. To vše má za následek špatné psychické i fyzické zdraví, které je dále podmíněno i špatnou životosprávou spojenou s nedostatkem kvalitních potravin. Velký vliv na fyzickou i psychickou nepohodu jedince má i neustálý stres plynoucí z neustálého strachu o nedostatek financí. Výsledky průzkumů poukazují na fakt, že se změnou míry zaměstnanosti se mění i míra onemocnění imunitního, cévního i mozkového systému. (KREBS, 2010) Tyto výsledky ovšem nelze absolutizovat. Ztráta zaměstnání s sebou nemusí nutně přivést výše uvedené problémy. Nezaměstnanost nevylučuje aktivní a pozitivní způsob života. Není to ovšem příliš častým jevem.

7 Trh práce

Pracovní trh je propojen s tržní ekonomikou, kde představuje hlavní distributivní mechanismus. V tržní ekonomice dochází k prodeji a nákupu služeb a produktů. Na pracovním trhu je prodávána a nakupována práce. Lze říci, že jsou pracovní smlouvy a mzdy směňovány za čas a kvalifikaci jednotlivých pracovníků. Pracovní trh tedy organizuje produkci a distribuci práce jakožto směnu mezi prací a finančním ohodnocením, čili mzdou. Poptávka po práci a její nabídka stojí proti sobě ve vzájemné soutěži, kde dochází k tvorbě ceny práce. Na trhu práce proti sobě nestojí jen zaměstnanci a zaměstnavatelé, o získání zaměstnání zde soutěží proti sobě i jednotliví zaměstnanci. Klíčovými aktéry pracovního trhu jsou ovšem právě zaměstnavatelé a zaměstnanci. (MAREŠ, 2002)

Poptávku po práci tvoří firmy, které nakupují pracovní sílu svých vlastních zaměstnanců. Základní činitelé poptávky po práci jsou, dle autorek Václavíkové, Kolibové, Kubicové (2009), cena práce, neboli zaplacená mzda, poptávka po zboží a službách vyráběných právě pomocí určité práce, dále pak produktivita práce, cena vyráběných produktů a očekávané budoucí tržby, ceny ostatních vstupů a množství a kvalita pracovní síly. „*Trh práce je součást tržní ekonomiky, ve které dochází k realizaci tržní nabídky a poptávky v oblasti pracovní síly (lidských zdrojů) a kde probíhá i tržní transakce ve formě dohodnutí podmínek mezi nositelem poptávky a subjektem nabídky práce.“* (PALÁN, 2002, s. 217) Zaměstnanci a zaměstnavatelé, podle Fligsteina a Fernandeze (FLIGSTEIN, FERNANDEZ In MAREŠ, 2002), uplatňují na trhu práce určité strategie v boji pro získání zaměstnání, či dosazení co možná nejlepšího pracovníka na určitý zaměstnanecký post. Tyto strategie mohou být utvářeny individuálně, ale i v rámci tzv. koalic, které se mohou projevovat v kolektivních aktivitách, jako jsou např. zaměstnanecké odbory spolu se zaměstnavatelskými svazy. Strategie koalic mají podobu interní solidarity a externí diskriminace pracovní síly. Cílem většiny interních i externích strategií je snížit konkurenci na trhu práce.

Výše zmíněné strategie vznikají na straně pracovníků i zaměstnavatelů. Zaměstnanci podle Fligsteina a Fernandeze (FLIGSTEIN, FERNANDEZ In MAREŠ, 2002) využívají převážně dvě strategie. První z nich je neustálá snaha o omezení počtu osob s určitou kvalifikací, či kontrola získávání této kvalifikace. Druhou strategií je odmítat soupeření mezi jednotlivými pracovníky v organizaci. Zaměstnavatelé nejčastěji využívají strategii omezování poptávky po práci a vytváření menšího množství pracovních

příležitostí, což se jeví jako ekonomicky iracionální. Druhou často využívanou strategií je vytváření zaměstnavatelských koalic, které budou vzájemně usilovat o potlačení soutěže o pracovníky mezi jednotlivými firmami. Což je opět lehce iracionální. Tato dohoda s konkurenty totiž brání možnosti nabídnout případnému zaměstnanci o něco vyšší mzdu nebo lepší pracovní podmínky a snižuje možnost zaměstnavatele získat lepšího pracovníka než získá konkurence.

Jendou ze základních a nejstarších otázek týkajících se vysoké míry nezaměstnanosti nejen na našem území, ale na území celé Evropy, zvláště srovnáme – li ji s USA, se týká případné strnulosti trhů práce. Cazes a Nešporová (2003) poukazují na nízkou flexibilitu jednotlivých trhů práce nejen v celé Evropě. Flexibilitu práce si lze přitom vysvětlovat mnoha různými způsoby. V širším slova smyslu jde o schopnost přizpůsobovat se podmínkám společnosti. Flexibilita na makroekonomické úrovni je chápána jako rychlost přizpůsobování se trhu práce vnějším změnám podmínek trhu práce. Jde tedy o schopnost a rychlost trhu práce přizpůsobovat se v rámci pracovní doby, finančnímu ohodnocení hospodářským změnám.

Trh práce lze segmentovat podle určitých kritérií. Podle autorek Václavíkové, Kolibové, Kubicové (2009) na:

- **Primární trh práce**

Pro primární trh práce je specifické soustřeďování lepších a výhodnějších pracovních míst pro případné uchazeče. Pracovní místa nabízená na primárním trhu práce navíc poskytují větší bezpečí pro své zaměstnance, a to především v rámci případné ztráty zaměstnání, tedy propouštění. Je zde i jednodušší zvýšit si případnou kvalifikaci, čímž pracovník posílí stabilitu svého postu v zaměstnání, a zároveň si tak zajistit, že neklesne na trh sekundární v případě, že daný zaměstnanec o svůj zaměstnanecký post přijde. Práce je na primárním trhu práce relativně dobře finančně ohodnocená, dochází zde navíc k navyšování mezd. Pracovní příležitosti mají celkově vyšší prestiž a poskytují větší možnosti, než je tomu u pracovních pozic na trhu sekundárním. (WINKLER, WILDMANNOVÁ, 1999)

- **Sekundární trh práce**

Na rozdíl od primárního trhu práce jsou pro trh sekundární charakteristická pracovní místa s nižší prestiží a nižším finančním ohodnocením. Zaměstnaní je na primárním trhu práce méně stabilní a pracovní kariéra osob pohybujících se v tomto

spektru trhu práce je neustále ohrožována kratší, ale i delší nezaměstnaností. Ačkoliv je zde větší pravděpodobnost případné nezaměstnanosti, ale je zde zároveň i jednodušší získat pracovní místo. Důvodem je fakt, že zde existuje poměrně velká fluktuace, na rozdíl od primárního trhu práce. Dalším důvodem jsou nižší mzdy a velice nízká pravděpodobnost případného profesního růstu či zisku vyšší kvalifikace. Minimální možnost zvyšování kvalifikace dále znemožňuje osobám pohybujících se na sekundárním trhu práce jejich případný přechod na trh primární. (WINKLER, WILDMANNOVÁ, 1999)

Další dělení trhu práce Podle Winklera a Wildmannové (1999) nabízí možnost kontroly, ta dělí trh práce na:

- **Formální trh práce**

Formální trh práce je pracovní trh oficiálních pracovních příležitostí, který je kontrolován z vnějšku nejrůznějšími společenskými institucemi, které vznikly za účelem regulace pracovního trhu.

- **Neformální trh práce**

Neformální trh práce se nachází mimo výše zmíněnou kontrolu společenských institucí. Nedochází tedy k jeho regulaci. Aktivity odehrávající se v neformálním trhu práce většinou spadají do šedé i černé ekonomiky státu, jedná se tedy o různé formy nelegální činnosti. Do neformálního trhu práce spadá zároveň i sousedská a rodinná výpomoc, domácí práce či samozásobitelství. Neformální trh práce je úzce propojen s trhem formálním. Lepší možnosti na neformálním trhu práce podtrhuje lepší postavení na trhu formálním. Na neformálním trhu dochází spíše k multiplikaci výhod z postavení na trhu formálním.

8 Základní strategie v boji proti dlouhodobé nezaměstnanosti

Každý jednotlivý sociální stát se pokouší nejen s dlouhodobou nezaměstnaností bojovat různými způsoby. V následující kapitole budou popsány nejvyužívanější strategie České republiky.

8.1 Sociální politika státu

V současné době je sociální politika státu v teoriích i praxi interpretována různě. Důvodem je nejen složitost sociální reality, která je vnímána, chápána i interpretována odlišně. Lze říci, že existuje takové množství pojetí sociální politiky, kolik odborníků se touto tematikou zabývá. Neexistuje ani jednotná definice tohoto termínu. Pojem sociální politika je používán i vnímán se značnou volností. Arnoldová (2007) tento fakt potvrzuje a uvádí, že *„Výraz je často myšlen spíše jako sounáležitost určitého problému k problémům sociálním. V tisku i praxi se spíše hovoří specificky o politice zaměstnanosti, vzdělávací politice či bytové politice, než o všeobecné sociální politice.“* (ARNOLDOVÁ. 2007, s. 129)

Základními účastníky sociální politiky státu jsou objekty a subjekty sociální politiky. Tomeš (2010) podotýká, že je-li sociální politika procesem, pak tento proces musí zákonitě někdo nejen iniciovat, ale i řídit. Pokud je pak tento proces cílený a je zde snaha o jeho systematičnost, pak zákonitě nemůže být výsledkem náhodného a živelného procesu. Musí jít o aktivitu ustáleného uskupení jedinců, tedy sociálních subjektů, neboli aktérů. Mezi tyto aktéry, sociální politiky, můžeme řadit rodinu, církve, nejrůznější sdružení, neziskové organizace, firmy, obce, kraje i stát, ale i občana samotného.

Mezi základní subjekty sociální politiky Arnoldová (2007) řadí:

- **Stát a jeho orgány**

Stát se svým hlavním orgánem - parlamentem, je považován za hlavní subjekt sociální politiky. Stát je plně zodpovědný za uskutečňování konkrétní sociální politiky.

- **Zaměstnavatelé**

Všichni zaměstnavatelé jsou povinni respektovat daná opatření, která jim udělil stát a jeho jednotlivé orgány. Jedná se o např. podnikovou sociální politiku, či podnikové sociální služby a další. (ARNOLDOVÁ. 2007)

- **Občané, rodiny, domácnosti**

Všichni výše zmínění se dostávají mezi subjekty sociální politiky v případě řešení sociálních situací. Za sociální situaci lze pak považovat takovou situaci, kdy u jedince či skupiny jedinců dochází k oslabení nebo ztrátě schopnosti z důvodu věku, nepříznivého zdravotního stavu, či kvůli krizové sociální situaci. Dalším důvodem vzniklé sociální události mohou být i životní návyky a způsob života, sociálně znevýhodňující prostředí, ohrožení práv a zájmů trestnou činností jiné fyzické osoby apod. (ARNOLDOVÁ. 2007)

Naopak za objekty sociální politiky považuje Arnoldová (2007) obyvatele dané země, ke kterým směřují opatření výše zmíněných subjektů.

8.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je důležitou složkou státní pomoci nejen nezaměstnaným osobám. Základní součástí aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikační kurzy, nejen státem zřizovaná nová pracovní místa, poskytování příspěvků zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby ucházející se o zaměstnání. Dále mezi aktivní politiku zaměstnanosti řadíme i velice důležité poradenství.

8.2.1 Rekvalifikační kurzy

Rekvalifikace slouží k rozšíření nebo získání nějaké dovednosti, případně kvalifikace. Podmínkou k přiznání a proplacení rekvalifikačního kurzu je, aby získaná kvalifikace byla využitelná v reálném životě jedince. Tato rekvalifikace by měla přinést jedinci nové možnosti uplatnění.

Rekvalifikační kurzy mohou poskytovat i zaměstnavatelé, kteří mají zájem o rozšíření schopností a dovedností svých stávajících zaměstnanců, či zaměstnavatel, který chce přijmout zaměstnance nové. (TOMEŠ, 2011)

8.2.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou určeny k vytvoření nových pracovních míst, dále pak k zaškolení nových zaměstnanců.

Příspěvek je poskytován MPSV a to v případě, že je v určeném místě vyšší míra nezaměstnanosti, než je tomu ve zbytku České republiky. (TOMEŠ, 2011)

8.2.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi rozumíme pracovní příležitosti, které pro nezaměstnané vytváří místní komunita, jako např. obec, či zaměstnavatel. Místa jsou vytvořená na základě pracovní písemné smlouvy s úřadem práce. Veřejně prospěšné práce jsou určeny pouze ke krátkodobému pracovnímu uplatnění jedince, který je veden na úřadě práce. Za krátkodobé pracovní místo můžeme považovat taková pracovní místa, která jsou potenciálním zaměstnancům nabízena na jeden kalendářní rok. Jde tedy o sezónní práce, jako je např. úklid a údržba zeleně v obcích či městech, stavební práce a údržba komunikací atd.

Cílem je snaha o navýšení příspěvku v nezaměstnanosti a motivace uchazeče o zaměstnání být v zaměstnaneckém poměru, tedy snaha o zachování si pracovních návyků, nebo možnost získání a udržení si pracovního místa společensky přijatelným a zodpovědným chováním a zodpovědným přístupem k práci. (TOMEŠ, 2011)

8.2.4 Společensky účelná místa

Jedná se o místa, která si zaměstnavatel sám vyhradí pro osoby vedené na úřadě práce. Mezi zaměstnavatelem a úřadem práce musí být pro společensky účelná místa sepsána písemná smlouva. Tato místa jsou určená pro dlouhodobé zaměstnávání nezaměstnaných osob, kterým nebylo možno zajistit pracovní místo přirozenější a přijatelnější cestou. (TOMEŠ, 2011)

8.2.5 Příspěvek na zapracování

Příspěvek poskytuje případným pobíratelům příslušný úřad práce. Příspěvek na zapracování je určen zaměstnavatelům zaměstnávajícím jedince, kterým je věnována zvýšená péče. (TOMEŠ, 2011)

8.2.6 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek je určen zaměstnavatelům, kteří, jak již název napovídá, přecházejí na nový podnikatelský program. Tyto osoby tak nemohou zajistit svým zaměstnancům práci ve smluvně stanoveném týdenním rozsahu.

Osobám zdravotně znevýhodněným je pak umožněna pracovní rehabilitace za podpory osobního asistenta. (TOMEŠ, 2011)

8.2.7 Agenturní zaměstnávání

Agenturou práce rozumíme dle zákona č. 262/ 2006, zákoníku práce akreditovanou fyzickou či právnickou osobu, jejíž náplní práce je vyhledávání zaměstnání pro osoby jiné, které se uchází o zaměstnání. Dále pak i pro zaměstnavatele, kteří hledají nové pracovníky.

Za agenturní zaměstnance tedy považujeme zaměstnance, kteří jsou dočasně přiděleni na určité pracovní místo k určitému zaměstnavateli. A to na základě přesného ujednání v pracovní smlouvě či v dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zavazuje zajistit svému novému zaměstnanci dočasný výkon práce, který je ve smlouvě přesně popsán.

Agenturní zaměstnávání bylo na našem území plně legalizováno od 1. 10. 2004 novým zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

8.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Mezi pasivní politiku zaměstnanosti patří finanční podpora nezaměstnaným jedincům. Finanční podporu mohou nejen nezaměstnaní čerpat ze systému dávek sociální pomoci. Pro úplnost budou ve stručnosti uvedeny i dávky státní sociální podpory.

8.3.1 Státní sociální podpora

Státní sociální podpora je jeden z pilířů sociálního zabezpečení státu. Prošla velkou řadou změn, přesto si stále zachovává hlavní principy, pro které byla přijata.

Dávky státní sociální podpory jsou vesměs odvozovány od životního minima. Životní minimum je státem uznaná dolní hranice finančního obnosu, která je potřebná k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb všech členů rodiny. Jedná se o

částku na jednu domácnost, která je používaná pro stanovení hranice výše vyplácené dávky.

Kromě obecných principů, kterými je sociální politika řízena jako celek, mezi které patří princip sociální spravedlnosti, sociální solidarity, subsidiarity a princip participace, je státní sociální podpora ovládána dalšími principy, mezi které řadíme:

- **Princip sociální potřebnosti** - Dávky státní sociální podpory jsou poskytovány v návaznosti na podmínku, která nastala objektivně, jejich poskytování není vázáno na předchozí finanční účast v systému.
- **Princip redistribuce** - V souvislosti s financováním dávek z rozpočtu státu se v systému státní sociální podpory uplatňuje již zmíněný princip solidarity ve dvou základních rovinách, a to přerozdělení příjmů od vysokopříjmových rodin k rodinám nízkopříjmovým a přerozdělení příjmů od bezdětných rodin k rodinám s dětmi. (PRŮŠA, 1995)
- **Princip rovnosti** - Všechny oprávněné osoby u každé konkrétní dávky musí plnit stejné podmínky pro vznik nároku na onu požadovanou.
- **Princip nárokovosti** - dávky jsou konstruovány jako dávky obligatorní, nárok na dávku tedy vzniká kumulativním splněním zákonem stanovených podmínek. (GREGOROVÁ, GALVAS, 2005)
- **Princip adresnosti** - Celý systém státní sociální podpory je budován tak, aby se dávka dostala vždy tomu, kdo ji opravdu potřebuje.

Dávky spadající do systému dávek státní sociální podpory můžeme řadit do dvou druhů dávek. V první řadě jde o univerzální nárokový příjem dítěte, který se váže na redistribuční proces od rodin bezdětných ve prospěch rodin s dětmi. Tyto dávky mají horizontální charakter. Mezi ně patří rodičovský příspěvek, zaopatřovací příspěvek, dávky pěstounské péče a porodné.

Dalším typem dávek jsou příspěvky, které jsou žadatelům vypláceny na základě testování skutečné celkové příjmové situace rodiny žadatele. Jedná se tedy o přerozdělování peněz ve prospěch rodin nízkopříjmových. Tyto dávky mají tedy charakter vertikální. Patří mezi ně přídavek na dítě, sociální příplatek, příspěvek na bydlení a pohřebné. (KREBS, 2010)

- **Rodičovský příspěvek**

Tato dávka je určena rodiči, který z důvodu péče o dítě nemůže být výdělečně činný, či je jeho výdělečná činnost dočasně omezena. Stát se tímto způsobem snaží pomoci s pokrytím nákladů rodiny na zajištění nejen výživy pro dítě i rodiče.

Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, tedy matka i otec, který po celý měsíc osobně celodenně a řádným způsobem pečuje o dítě, a to až do vyčerpání celkové částky 220 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku tohoto dítěte. (MPSV, 2015)

- **Zaopatřovací příspěvek**

Dávka je určena na pokrytí nákladů rodiny vojáka v době, kdy vykonává základní, náhradní či civilní službu, je ve vojenském cvičení, a to v případě, že nemá nárok na náhradu mzdy. (GOLDMANN, 2006)

- **Dávky pěstounské péče**

Tyto dávky jsou určeny pro osoby, které si vzaly dítě do pěstounské péče. Jsou tedy určeny na krytí některých nákladů s tím spojených.

Dávky pěstounské péče jsou dále děleny na příspěvek na příspěvek na úhradu potřeb dítěte, odměna pěstouna, příspěvek při převzetí dítěte, příspěvek na zakoupení motorového vozidla. (KREBS, 2010)

- P**orodné**

Dávka se snaží pomoci rodině s pokrytím zvýšených nákladů vzniklých v důsledku narození dítěte. Tato je dávka poskytována v závislosti na výši příjmu, kterou se rodinám s nízkými příjmy jednorázově přispívá na náklady související s narozením prvního a druhého živého dítěte.

Tato dávka je poskytována jednorázově a je stanovena pevnou částkou, která činí 13 000 Kč na první dítě a 10 000 Kč na druhé dítě. (MPSV, 2016)

- **Přídavek na dítě**

Přídavek na dítě je základní dávkou státní sociální podpory. Jedná se o dávku, která je v případě přiznání, vyplácena žadatelům dlouhodobě. Nejen tento fakt potvrzuje, že se jedná o dávku, která by měla svým charakterem částečně kompenzovat rodinám s dětmi případnou časově ohraničenou omezenost v příjmech rodiny. Předpokladem ke splnění požadavků na pobírání této dávky je fakt, že rodina začne dlouhodobě částí svých příjmů

zabezpečovat potřeby svých potomků a v důsledku této skutečnosti se rodina dostane na podstatně nižší životní úroveň, než byla doposud.

Pro poskytnutí dávky je testován příjem rodiny v předchozím kalendářním roce. Přídavek na dítě je poskytován ve třech finančních úrovních, a to vždy v závislosti na výši příjmu rodiny. Jeho výše je stanovena na základě násobku částky potřebné k zajištění výživy a potřeb dítěte. (KREBS, 2010)

- **Příspěvek na bydlení**

Příspěvek na bydlení je dávkou poměrně novou. Byla v závislosti na zavedení deregulace nájemného a tedy na stále rostoucí náklady na bydlení a naopak rušení případných slev a dotací, které byly v této oblasti poskytovány. Dávka by měla sloužit na pomoc plateb nákladů spojených s bydlením. Vždy se opět přihlíží k příjmové situaci rodiny a počtu osob žijících v domácnosti.

Platí, že je tato dávka poskytnuta vlastníkovi bytu či nájemci, který v bytě trvale bydlí, jestliže jeho příjem (spolu s ostatními osobami s ním společně žijícími) nedosahuje určitý násobek životního minima. K přiznání dávky se u všech posuzovaných osob, tedy u všech osob, které jsou v dané domácnosti nahlášeny k trvalému pobytu, posuzuje příjem za poslední kalendářní čtvrtletí. (KREBS, 2010)

- **Pohřebné**

Tuto jednorázovou dávku stát poskytuje osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte. Tato dávka činí jednorázový příspěvek 5 000Kč. Příjem rodiny není státem testován. (GOLDMANN, 2006)

8.3.2 Sociální pomoc

Sociální pomoc je většinou přisuzována osobám nezaměstnaným, a to po vypršení pobírání podpory v nezaměstnanosti. Nárok na podporu v nezaměstnanosti má nezaměstnaný jedinec a uchazeč o zaměstnání, který v posledních dvou letech získal alespoň 12 měsíců důchodového pojištění, a který o podporu požádal krajskou pobočku Úřadu práce ČR, u které je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Zároveň nesmí být tento žadatel ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána poživatelem starobního důchodu.

Podpůrčí doba podpory v nezaměstnanosti je závislá na věku nezaměstnaného jedince. Lidé do 50 let věku tak mohou dostávat podporu v nezaměstnanosti po dobu pěti měsíců, zatímco osoby od 50 do 55 let mohou tuto podporu pobírat měsíců osm a nezaměstnaní jedinci nad 55 let až jedenáct měsíců.

První dva měsíce je od úřadu práce nezaměstnaném vypláceno šedesát pět procent jeho průměrného měsíčního čistého výdělku v posledním zaměstnání. Následující dva měsíce padesát procent z téhož základu. Poté až do konce podpůrčí doby čtyřicet pět procent dřívějšího výdělku. Po vypršení výše zmíněné podpůrčí doby, kdy je žadatelům o zaměstnání vyplácena podpora v nezaměstnanosti, která je vyplácena úsekem "Zprostředkování zaměstnání" jsou stále nezaměstnané osobě, v případě naplnění podmínek, vypláceny dávky sociální pomoci patřičným úřadem práce, úsekem "Hmotná nouze". (MPSV, 2015).

Sociální pomoc upravuje zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů a další právní předpisy. Dále pak zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů a vyhláška č. 389/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o pomoci v hmotné nouzi.

Sociální pomoc je určena osobám, jejichž životní potřeby nejsou jimi samými zajištěny v potřebné míře. Jedná se o osoby, které nejsou dostatečně finančně zabezpečeni, či jedince kteří potřebují pomoc kvůli vysokému věku. Dále pak osoby, které potřebují často nejen finanční pomoc kvůli špatnému zdravotnímu stavu, respektive ty osoby, které nemohou vlastními silami překonat svou nepříznivou situaci. Mezi formy sociální péče a pomoci podle Goldmanna (2006) patří:

- Pomoc informační
- Peněžní pomoc
- Věcná pomoc
- Pomoc poskytnutá nějakou službou
- Pomoc azylová

Do oblasti sociální péče a pomoci spadá poskytování:

- Finančních a věcných dávek
- Poradenská a výchovná péče

- Sociálně-právní ochrana
- Pracovní rehabilitace
- Ústavní péče
- Pečovatelská služba
- Stravování
- Rekreační péče
- Kulturní péče
- Mimořádné výhody pro některé skupiny obyvatel těžce zdravotně postižených
- Bezúročné půjčky (GOLDMANN, 2006)

Sociální pomoc je zabezpečována především státem, prostřednictvím krajských úřadů, obecních úřadů, obcí s rozšířenou působností a pověřených obecních úřadů. Sociální odbory úřadů poté rozhodují o poskytování peněžitých dávek. Mezi dávky státní sociální pomoci patří příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc.

- **Příspěvek na živobytí**

Jedná se o základní dávku spadající do systému dávek v hmotné nouzi. Dávka je určena jednotlivým osobám i celým rodinám v případě nedostatečných příjmů.

Nárok na tento příspěvek mají osoby po odečtení přiměřených nákladů na bydlení (náklady na bydlení jsou odůvodněné náklady na bydlení, maximálně do výše 30 %, v Praze 35 %, příjmu jednotlivé osoby nebo rodiny), přičemž tento jedinec či rodina po odečtení této položky nedosahují částky živobytí. Částka je poté stanovena pro každou osobu individuálně. Hodnotí se zde snaha a možnosti každého jedince k dosažení potřebných finančních příjmů vlastním přičiněním. Zároveň se výše částky odvíjí od částky životního a existenčního minima. (MPSV, 2015)

- **Doplatek na bydlení**

Doplatek na bydlení je určen vlastníkům bytů, či osobám, které využívají byt na základě smlouvy, rozhodnutí či jiného právního titulu. Dále lze dávku poskytnout vlastníkovi stavby určenou pro rodinou či individuální rekreaci. Tato stavba musí splňovat technické standardy kvality bydlení.

Podmínkou pro získání tohoto doplatku je přiznání nároku na příspěvek na živobytí. Zákon ovšem umožňuje přidělit doplatek na bydlení v případě, že příspěvek na živobytí

přiznán nebyl, a to z důvodu, že příjem osob společně posuzovaných přesáhl částku živobytí, ale nepřesáhl 1,3 násobek částky živobytí osoby a osob společně posuzovaných.

Výše dávky je stanovena tak, aby po zaplacení odůvodněných nákladů na bydlení zůstala osobě či rodině částka živobytí. (MPSV, 2015)

- **Mimořádná okamžitá pomoc**

Zákon stanovuje šest situací, které je nutno bezodkladně řešit, přičemž jedinci, kteří se v těchto situacích ocitli, je nejsou schopni vyřešit sami svými vlastními silami. Mezi tyto situace, podle zákona, patří:

1. Nejsou splněny všechny podmínky pro poskytnutí ostatních opakovaných dávek, ale v případě neposkytnutí jiné finanční pomoci, hrozí osobě o dávku žádající vážná újma na zdraví. Dávka je poskytována ve výši, která doplňuje příjem jedince do výše existenčního minima. Nejsou plněny podmínky pro poskytnutí opakovaných dávek, ale v případě neposkytnutí.

2. Postižení mimořádnou událostí, jako je např. živelná či větrná pohroma, ekologická havárie, či požár apod. Dávku je možné poskytnout až do výše 15ti násobku částky životního minima, maximální možná vyplacená částka tedy činí 51 150Kč.

3. V případě nedostatku prostředků spojených s úhradou jednorázového výdaje spojeného se zaplacením poplatku za vystavení duplikátu vlastních dokladů. Dávka je vyplácena až do maximální výše tohoto jednorázového výdaje, který jedinec za vystavené duplikáty zaplatil.

4. Při nedostatku finančních prostředků určených k nákupu či opravě předmětů dlouhodobé potřeby. Dávka je žadatelům poskytována až v maximální výši výdaje, který jedinec za daný předmět utratil. Maximální vyplacená částka ovšem může činit 10ti násobek částky životního minima, tedy částky 34 100Kč.

5. V případě nedostatku finančních prostředků určeným k uhrazení nákladů spojených se vzděláváním a se zájmovou činností nezaopatřených jedinců, dále pak na náklady vznikající v souvislosti se sociálně - právní ochranou dětí. Dávku lze i v tomto případě poskytnout až v maximální výši vynaložených výdajů. Maximálně je ovšem možné jedinci vyplatit 10ti násobek částky životního minima, tedy do maximální výše 34 100Kč.

6. Jedinci ohroženém sociálním vyloučením, např. osobám vracejícím se z výkonu trestu odnětí svobody, z dětského domova a pěstounské péče či po úspěšném dokončení léčby závislostí. Dávka je poskytována až do maximální výše 1000Kč. Během jednoho kalendářního roku může být dávka žadateli poskytnuta opakovaně. Maximální výše vyplacené dávky může ovšem být maximálně 4násobek částky životního minima, ročně tedy může být jedinci vyplaceno maximálně 13 640Kč. (MPSV, 2015)

EMPIRICKÁ ČÁST

9 Metodologie výzkumu

Kapitola Metodologie výzkumu je zaměřena na definování výzkumné strategie a metodologických postupů, které byly použity pro dosažení cíle diplomové práce. Tato část diplomové práce je věnována empirickému výzkumu, jenž byl realizován na kontaktních pracovištích úřadu práce krajské pobočky pro hlavní město Prahu. Z důvodu zachování anonymity všech účastněných není nikde konkretizováno na jakém kontaktním pracovišti, které části Prahy byl rozhovor prováděn. Všechna jména respondentů byla autorkou změněna, a to z důvodu citlivé povahy dat, která účastníci výzkumné sondy poskytli.

Výběr metod pro výzkumné šetření je vždy veden v návaznosti na výzkumné téma, cíle a otázky výzkumu. Jelikož cílem diplomové práce je nejen porozumění, ale i získání přímých zkušeností samotných aktérů pasivní politiky zaměstnanosti, a to sociálních pracovníků i klientů úřadů práce, tak tématu, cílům i otázkám výzkumu plně odpovídá kvalitativní metodologický přístup. Praktická část diplomové práce se tedy opírá o kvalitativní výzkumnou strategii. Získané informace jsou výsledkem polostrukturovaných rozhovorů prováděných se sociálními pracovníky a jejich klienty na kontaktních pracovištích úřadu práce krajské pobočky pro hlavní město Prahu. Z rozhovorů byly posléze sestaveny případové studie, tedy tzv. kazuistiky jednotlivých klientů úřadů práce. Tyto případové studie jsou pak doplněny komentáři jednotlivých sociálních pracovníků, kteří s daným klientem pracují, ale i klienty. Tedy osobami, kterých se případové studie přímo týkají.

Jednou ze základních výhod kvalitativního typu výzkumného šetření je možnost volby ze širokého spektra metod. A to vždy s ohledem na konkrétní výzkumný cíl dané výzkumné sondy. Hlavními principy kvalitativního výzkumu jsou kontextualita, otevřenost, snaha o pochopení a reflexe zjištění a v neposlední řadě práce s perspektivou účastníků, kteří jsou součástí zkoumaného fenoménu (FLICK, KARDOFF, STEINKE, 2004).

10 Výzkumný cíl

V souladu s projektem diplomové práce, který byl napsán a schválen před zahájením psaní samotné absolventské práce, je hlavním cílem zjistit vliv dávek v hmotné nouzi na motivaci klientů úřadu práce, krajské pobočky Praha a jejích kontaktních pracovišť, k začlenění se do pracovního procesu.

Definovaný cíl lze dále rozčlenit na dílčí cíle dle významu pro jednotlivé subjekty, které jsou součástí výzkumu. Těmito subjekty jsou pracovníci kontaktních pracovišť a jejich klienti.

10.1 Dílčí cíle

- Zjištění pohledu kompetentních pracovníků poboček úřadů práce v Praze na vliv poskytování dávek v hmotné nouzi na motivaci klientů ze své agendy o začlenění se do pracovního procesu
- Zjištění pohledu klientů poboček úřadů práce v Praze, kteří jsou v registru úřadu práce déle než 2 roky, na jejich motivaci a snahu najití si zaměstnání či se rekvalifikovat
- Jaká je závislost motivace získání zaměstnání klientů úřadu práce na dávkách v hmotné nouzi
- Rozdíl motivovanosti osob pobírající dávky v hmotné nouzi a podpory v nezaměstnanosti

10.2 Výzkumná část – Rozhovor s kompetentními pracovníky poboček úřadů práce v Praze

10.2.1 Cíl

- Zjištění zkušeností pracovníků kontaktních poboček úřadů práce v Praze s vlivem dávek v hmotné nouzi a jejich závislosti na motivaci klientů své agendy o začlenění se do pracovního procesu

10.2.1.1 Dílčí cíle

- Zjištění pohledu pracovníků ÚP na efektivitu dávek v hmotné nouzi v závislosti na snaze jejich klientů začlenit se do pracovního procesu
- Zjištění, jakou mají podle pracovníků nezaměstnaní pobírající dávky v hmotné nouzi motivaci začlenit se do pracovního procesu?
- Zjištění rozdílu motivovanosti osob pobírajících dávky v hmotné nouzi a osob pobírající podporu v nezaměstnanosti
- Zjištění zkušeností pracovníků a jejich klientů v oblasti snahy o navrácení se do zaměstnání v závislosti na rozdílu finančních příjmů ze zdrojů pasivní politiky zaměstnanosti a případných příjmů klientů z výdělečné činnosti
- Zjištění žádoucnosti zprostředkování pohovorů pro případné zaměstnání klienty ze své agendy

Výzkumná otázka:

- Jaké mají zkušenosti pracovníci úřadů práce v Praze se začleněním klientů, kteří pobírají dávky v hmotné nouzi, do pracovního procesu?

Podotázky:

- Jaké mají pracovníci úřadu práce zkušenosti s motivací svých klientů s včleněním se do pracovního procesu?
- Jakou roli hrají podle pracovníků úřadů práce dávky v hmotné nouzi na motivaci klientů z jejich agendy o začlenění se do pracovního procesu?
- Jak moc zásadní vliv mají dávky v hmotné nouzi na snahu jejich pobiratelů o začleněné se do pracovního procesu?
- Jaký je pohled pracovníků úřadu práce na efektivitu dávek v hmotné nouzi?

10.3 Výzkumná část – Rozhovor s klienty poboček úřadů práce v Praze

10.3.1 Cíl

- Zjištění zkušeností klientů poboček úřadů práce v Praze, kteří jsou v registru úřadu práce déle než 2 roky, na jejich motivaci o začlenění se do pracovního procesu

10.3.1.1 Dílčí cíle

- Osobní vnímáni efektivity dávek v hmotné nouzi
- Zjištění motivace klientů úřadů práce v Praze najití si zaměstnání
- Zjištění snahy o samostatné najití si zaměstnání

Výzkumná otázka:

- Mají dávky v hmotné nouzi vliv na snahu najití si zaměstnání nezaměstnaných osob vedených na úřadě práce v Praze?

Podotázky:

- Jak velký vliv mají dávky v hmotné nouzi na začlenění se jejich pobíratelů do pracovního procesu?
- Jaké další vlivy ovlivňují snahu najití si zaměstnání nezaměstnanými vedenými na úřadě práce?
- Jakou roli hrají podle klientů úřadu práce dávky v hmotné nouzi v jejich motivaci o začlenění se do pracovního procesu?
- Jaký je životní standard jedinců žijících z dávek v hmotné nouzi?
- Jaká je zkušenost klientů s prací v rámci šedé a černé ekonomiky?

11 Role výzkumníka

Chlanová (2010) uvádí, že jednou z důležitých podmínek realizace případové studie je vymezení role samotného výzkumníka, popřípadě výzkumného týmu. Důvodem důležitosti vymezení této podmínky je pak dle Miovského (2006) reflexivita jako další charakteristika kvalitativního přístupu. Pod uvedeným pojmem se schovává „*fakt, že při aplikaci kvalitativního přístupu cíleně pracujeme s tím, že výzkumník se de facto přímo či nepřímo spolupodílí na procesech, které zkoumá. Znamená to, že je určitým způsobem ovlivňuje a sám je jimi také ovlivňován.*“ (Denzin in Miovský, 2006, s.18)

Téma diplomové práce si autorka vybrala díky vlastnímu zájmu o danou problematiku. Při sestavování projektu diplomové práce autorka pracovala jako terénní sociální pracovník pro krajsou pobočku úřadu práce hlavního města Prahy. Největším problémem, s kterým se po celou dobu potýkala, byla tedy vlastní vyhraněnost k danému tématu. Vzhledem k této skutečnosti bylo nutné pracovat na osobní disciplíně při vedení všech rozhovorů, neboť nabyté profesionální zkušenosti často sváděly k zasahování do odpovědí respondentů.

Jak podotýká Šubrt (2007) důležitý je pak i přístup k soukromým informacím týkajících se aktérů výzkumu, což může mít významné důsledky nejen při sběru dat, ale převážně pak při jejich zpracování. Zároveň ale i v okamžiku kdy již vystoupí z role výzkumníka. Autorka si po celou dobu dávala pozor, aby její případný názor na danou tematiku nijak neovlivnil průběh i výsledky výzkumu.

12 Charakteristika zkoumaného souboru a technika výběru

Základním zkoumaným souborem byla krajská pobočka úřadu práce v hlavním městě Praha. Po vytvoření projektu diplomové práce a návrhu výzkumného šetření autorka prostřednictvím emailu oslovila všechny ředitele jednotlivých kontaktních pracovišť úřadu práce krajské pobočky pro hlavní město Prahu. Osloveno tak bylo celkem 8 kontaktních pracovišť.

Tabulka č. 1 - Kontaktní pracoviště krajské pobočky pro hlavní město Prahu

Kontaktní pracoviště krajské pobočky pro hlavní město Prahu	Pracoviště pro městské části
Praha 2	Praha 1, 2
Praha 3	Praha 3
Praha 4	Praha 4, 11, 12
Praha 5	Praha 5, 13, 13
Praha 6	Praha 6, 17
Praha 8	Praha 7, 8
Praha 9	Praha 9, 14,18, 19, 20, 21
Praha 10	Praha 10, 15, 22

Zdroj: Vlastní

Pod každé oslovené pracoviště spadají určité části Prahy (viz Tabulka č. 1 - Kontaktní pracoviště krajské pobočky pro hlavní město Prahu, s. 51). Tímto způsobem byly osloveny všechny části Prahy.

Z 8 oslovených ředitelů kontaktních pracovišť na mou žádost kladně reagovalo 5 z nich. S těmito 5 řediteli posléze navázala bližší spolupráci. Spolupráce tedy byla navázána ze 70 % z oslovených. O spolupráci neměli zájem ředitelé kontaktních pracovišť Prahy 3 a Prahy 9 a Prahy 2.

Se všemi 5 řediteli krajských poboček si posléze autorka domluvila osobní schůzku, která se uskutečnila vždy na konkrétním pracovišti daného ředitele. Předložila k nahlédnutí nejen již dříve emailem zaslaný návrh výzkumu a projekt diplomové práce, ale i seznam předem připravených otázek polostrukturovaného dotazníku, nejen pro pracovníky úřadu práce, ale i pro klienty. Na této schůzce autorka vždy byla nakontaktována na další zaměstnance dané pobočky, který byl vybrán samotným ředitelem. S tímto zaměstnancem

posléze dělala rozhovor. Na některých pracovištích byl rozhovor prováděn s 2 i 3 pracovníky. Sociální pracovník dále ve většině případech sám nakontaktoval svého klienta, který byl ochotný udělat rozhovor a jeho profil vyhovoval cílům diplomové práce.

Profil klienta úřadu práce:

Respondent v podobě klienta úřadu práce nebyl předem nijak blíže specifikován. Jedinou bližší podmínkou byla doba pobírání dávek v hmotné nouzi, která musela činit minimálně dva roky.

Celkem byl rozhovor prováděn s 9 pracovníky úřadu práce a 5 klienty. Jednotlivé rozhovory trvaly v rozmezí 20 minut až hodinu v závislosti nejen na povaze samotného respondenta, ale i na podmínkách a prostředí, kde byl rozhovor prováděn (převážně v případě rozhovorů se sociálními pracovníky, často došlo během rozhovoru k vyrušení, častokrát musel být rozhovor z nějakého důvodu i přerušen).

13 Organizace výzkumu

Jelikož cílem výzkumné sondy bylo zjistit spíše subjektivní pocity aktivních účastníků pasivní politiky zaměstnanosti, jejich pohled na danou problematiku a osobně zažité zkušenosti, byl po pečlivém prozkoumání všech kladů i záporů pro výzkumné šetření s cílem zjištění zkušeností pracovníků kontaktních poboček úřadů práce v Praze s vlivem dávek v hmotné nouzi a jejich závislosti na motivaci klientů své agendy o začlenění se do pracovního procesu, vybrán jakožto prostředek k získání potřebných informací, polostrukturovaný rozhovor. Rozhovory byly prováděny jak se sociální pracovníky, tak jejich klienty. Na základě provedených rozhovorů byly následně vytvořené jednotlivé kazuistiky klientů pobírajících dávky v hmotné nouzi déle než dva roky. K jednotlivým případovým studiím jsou pak předloženy pohledy kompetentních pracovníků úřadu práce a to nejen na konkrétního klienta, který je blíže přiblížen v kazuistice, ale i na problematiku pobírání dávek v hmotné nouzi celkově.

Nejprve byl v období říjen až listopad 2013 vypracován projekt diplomové práce, který byl schválen nejen vedoucím diplomové práce, ale i vedoucím katedry Řízení a supervize v sociálních a zdravotnických zařízeních.

Od února 2014 do listopadu téhož roku autorka postupně studovala již vydanou literaturu a zpracovávala teoretickou část diplomové práce.

V další fázi autorka na základě nastudované literatury v období prosinec 2014 až říjen 2015 postupně vytvářela přesný návrh výzkumu, který vychází z projektu diplomové práce. Návrh výzkumu (Příloha č. 2 - Návrh výzkumného šetření) obsahuje i přesný návrh rozhovorů s pracovníky, ale i klienty úřadů práce, který posléze autorka s vyjmenovanými subjekty skutečně uskutečnila. Návrh výzkumu byl schválen vedoucím diplomové práce prof. JUDr. Igorem Tomešem CSc., dále byl konzultován i s Mgr. Blankou Tollatovou, Ph.D., odbornicí přes výzkum.

Od listopadu 2015 do února 2016 autorka sbírala data. Nejprve byli osloveni ředitelé 8 kontaktních pracovišť úřadu práce krajské pobočky pro hlavní město Prahu, kteří dále pomohli s nakontaktováním jednotlivých sociálních pracovníků úřadu práce a jejich klientů (viz kapitola 13 Charakteristika zkoumaného souboru a technika výběru, s. 51). Každé jednotlivé pracoviště přistupovalo ke zprostředkování rozhovorů zcela rozdílným způsobem. Na některých pracovištích byli pracovníci ochotni zprostředkovat rozhovor i s klientem vyhovujícím cílům diplomové práce. Rozhovor tak byl prováděn v rámci

sociálního šetření pro účely dávek v hmotné nouzi, či během klasické měsíční návštěvy klienta na daném úřadě práce. Na jiných pracovištích naopak nepovažoval samotný ředitel za vhodné, aby sociální pracovník oslovoval své klienty pro účely získání informací pro diplomovou práci. V těchto případech autorka, po domluvě s vedoucím daného pracoviště, sama oslovovala klienty v čekárně úřadu práce. Na jednom z pracovišť chtěl být odpovědný pracovník přítomen autorčina rozhovoru s klientem úřadu práce.

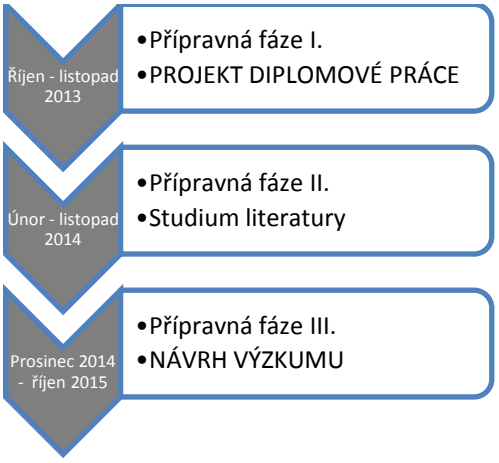
Tabulka č. 2 - Přehled účastníků výzkumu

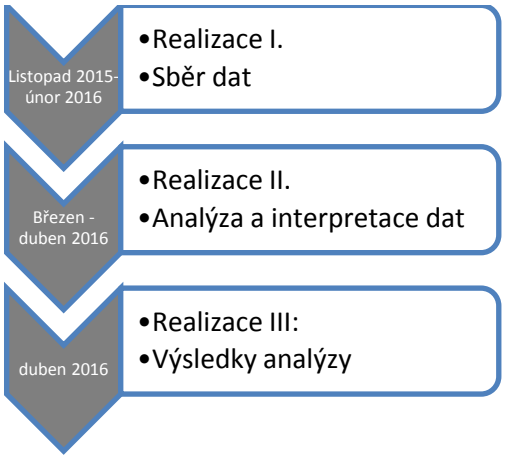
Kontaktní pracoviště krajské pobočky pro hlavní město Prahu	Datum rozhovoru s pracovníkem úřadu práce	Datum rozhovoru s klientem úřadu práce	Způsob vedení rozhovoru
Praha 2	15. prosinec 2015	16. prosinec 2015	Osobně
Praha 5	17. únor 2016	17. únor 2016	Osobně
Praha 6	14. únor 2016	14. únor 2016	Osobně
Praha 8	24. leden 2016	25. leden 2016	Osobně
Praha 4	23. leden 2016	23. leden 2016	Osobně
Praha 10	16. leden 2016	16. leden 2016	Osobně

Zdroj: Vlastní

V poslední fázi výzkumné sondy probíhalo kódování získaných dat a vytvoření datové matice, určené k dalšímu zpracování. Tato fáze probíhala v období březen až duben 2016

Obrázek č. 1 - Výzkumné šetření v čase





Zdroj: Vlastní

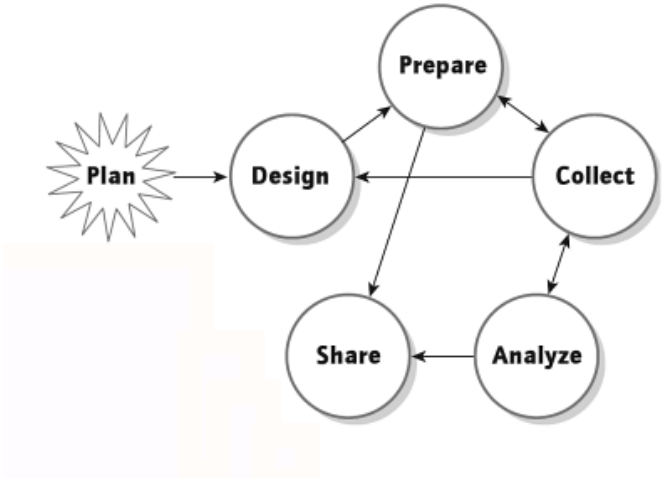
14 Případová studie

K základním typům výzkumných strategií patří ve společenskovědních disciplínách případová studie. Tento přístup je uznáván za jeden z možných způsobů, jak porozumět složitým sociálním jevům. Smyslem případových studií je velmi podrobné zkoumání a porozumění jednomu nebo několika málo případům. Případové šetření je sběrem skutečných dat vztahujícím se k objektu i předmětu výzkumu.

Případová studie má primárně deskriptivní cíl. Usiluje o zachycení složitosti případu v jeho komplexnosti. Zároveň popisuje vztahy v jejich celistvosti. Může však být i explanační, to znamená, že může odhalovat i skryté souvislosti a vysvětlit tak příčiny konkrétních jevů. (Švaříček, Šeďová, 2007).

Využití případové studie se jevilo jako vhodná strategie výzkumu, na základě které by došlo k nalezení odpovědi na předem stanovenou výzkumnou otázku.

Obrázek č. 2 - Jak se dělá případová studie



Zdroj: Yin 2009, str. 1

14.1 Kazuistiky

Každá z níže zveřejněných případových stuidí je kazuistikou jednoho klienta jedné z částí hlavního města Prahy. Každý níže uvedený jedinec tedy spadá pod jiné kontaktní pracoviště úřadů práce v Praze. Ačkoliv postupy při práci s klienty i uznávání a případné odebírání dávek jsou standardizovány, stejně tak částky, které jednotliví klienti dostávají, výpovědi pracovníků i klientů na možnosti nejen v oblasti zaměstnanosti se značně liší. Jak uvádí sociální pracovnice paní Jana: *"...Když vono je to hodně individuální. Není klient, jako klient..."*

Veškeré následující informace byly anonymizovány z důvodu ochrany všech respondentů.

14.1.1 Kazuistika č. 1 - Pan Milan

Pan Milan je 53 letý muž. Nemá v péči žádné nezletilé dítě, ani na žádné dítě neplatí. Nově se přestěhoval na ubytovnu. Na ubytovně obývá sám 3lůžkový pokoj. Sociální zařízení je na chodbě. Neuvádí žádné vlastnictví. Je čerstvě propuštěný z psychiatrické léčebny Bohnice, kde se léčil 1, 5 roku se schizofrenií. Poslední zaměstnání uvádí před 10 lety, kdy pracoval v autoservisu. Čistá mzda činila 8000Kč/ měsíc. Hledání zaměstnání, vzhledem ke zdravotní diagnóze, již dle svých slov vzdal.

Je novým žadatelem o dávky hmotné nouze. Dříve dávky pobíral po dobu 5 let. Žádné jiné finanční příjmy neuvádí. Je žadatelem o 3. stupeň invalidního důchodu.

Měsíčně utratí 4 400Kč za ubytování, 60 Kč/ den za jídlo a cca 60Kč za léky. Jiné výdaje neuvádí. Celkem tedy pan Milan měsíčně utratí zhruba 6 260Kč.

14.1.1.1 Rozhovor vztahující se ke kazuistice č. 1

Na základě výše uvedené kazuistiky autorka provedla rozhovor se sociálními pracovnicemi příslušného kontaktního pracoviště úřadu práce, které obě vedly o klientce dokumentaci.

Sociální pracovnice během rozhovoru popsaly skutečnosti, které byly o klientovi nashromážděny během jeho evidence na úřadě práce, tyto informace jsou zpracovány ve výše popsané případové studii. Pracovnice úřadu práce dále odpovídaly na otázky vztahující se k cíli diplomové práce, kde se snažily najít odpověď na otázku, zda mají dávky v hmotné nouzi vlivem na motivaci klientů své agendy o začlenění se do pracovního procesu.

Rozhovor s klientem úřadu práce byl prováděn v rámci sociálního šetření. Rozhovoru tedy byla přítomna terénní sociální pracovnice.

- **Rozbor rozhovoru se sociálním pracovníkem**

Rozhovor začíná dotazem, zda se pracovnice domnívají, zda jsou finanční částky, které měsíčně jednotlivým klientům vyplatí, adekvátní vzhledem k potřebám jedince. Obě sociální pracovnice považují výplatu částek a jejich adekvátnost za velice individuální záležitost. *"Jako když to budeme brát na jednotlivce, tak je to sto korun na den. Jsme to tak počítali. Z toho by se vyžít dalo, když je to osoba bez přístřeší. Horší je to u takových těch matek s dětma, kdy to máme vypočítaný, i vedoucí to počítala, že oni často svými příjmy převyšují pouze o 20 korun a už na tu dávku nedosáhnou a to je blbý. Zase ale mají výživy a přídavky, tak nemůžou očekávat, že budou mít ještě od státu živobytí."* Popisuje situaci sociální pracovnice Agáta. Kolegyně Anna oponuje*: "Sto korun by mělo stačit, pokud ale člověk nekouří a nepije, což oni dělají a to už jim pak nevyjde."* dále dodává, že nejefektivnější strategií úřadu práce k začlenění se jejich klientů, kteří dlouhodobě pobírají dávky hmotné nouze zpět do pracovního procesu by bylo snížení těchto dávek. *"V tuto chvíli s těmito penězi nejsou motivovaní chodit do práce. Čím víc my snížíme dávky, čím víc my zjistíme informací, které nám klient zapře, tím víc dávku snižujeme a tím víc on je*

motivovaný, že už musí sám něco dělat. Takhle když on má od nás dávku v plný výši, má životní minimum, doplatek na bydlení, tak co by se snažil. On má od nás hrazený bydlení, on má od nás peníze na hygienu a potravu... Nám to klienti i sami říkaj, že nevidí důvod, proč by měli pracovat." Agáta dodává: *"Už když jsme to zavedli, jsem si říkala, no dobře půl roku, pomůžeme ti, ale chceme vidět snahu. Nesnažíš se, nechodíš na práce, nashle. Nechceš makat, dobře, ale proč my bychom ti něco měli dávat?"* Za neefektivní dále považují i malou četnost případných pracovních schůzek, které mají jejich klienti zhruba jednou za 3 měsíce. *"To je tedy efektivní taky, jak blázen! To vůbec nemá žádnej účel. oni je někam pošlou a kolikrát je to práce, na kterou oni nedosáhnou vzděláním, zkušenostma a vůbec... Kdyby ty schůzky byly efektivní a klienti by dostávali normální k nim adekvátní práci, tak dobrý, když oni je ale odsud pošlou někam třeba do Horních Měcholup, nebo někam za Prahu, tak já se mu třeba nedivím, že se mu nechce dojíždět. Ty práce vůbec nejsou vybírány podle potřeb toho konkrétního člověka...Prostě máme tady volnou práci, tak tam pudeš."* rozčiluje se Anna. Pracovnice se dále shodují, že tuší, že jejich klienti navíc často i pracují a dávky hmotné nouze tak berou jako další přivýdělek. *"Oni mají navíc podepsané ty dohody. My se to nemáme jak dozvědět. Nedozvíme se to od pojišťovny, od zaměstnavatele.... Oni si tady přijdou pro nějaký tři a půl, pro tři tisíce na ubytovnu a tady a tady, plus si vydělá něco bokem, tak má tak počítám 12- 13 tisíc. Co by ne... za nic, že jo?."* Samostatně si zaměstnání hledá (dle slov sociální pracovnice) tak *"1 z 20..... To spíš ty rekvalifikační kurzy, ale to je taky minimum. Z našich klientů, co jich tu máme tři sta, se jich tu takových snaživců najde tak deset. Víc určitě ne."* Obě sociální pracovnice se dále shodují, že klientům chybí motivace k začlenění se do pracovního procesu. Podle osobních zkušeností by podle Anny k motivaci pomohlo: *"Určitě by to chtělo upravit dávky, ten dávkovej systém jako. Já neříkám, taková ta ohrožená skupina kolem 50 let, možná i 40 let, ti práci hledají špatně. Ale ti mladí, ti si přijdou pro tři a půl tisíce za to že je osoba bez přístřeší. Má adresu na úřadu a my nemáme co prošetřit, co ověřit že jo. Prostě upravit dávkovej systém. Oni dokud budou vědět, že stát za ně všechno zaplatí, vyřeší, oni nebudou mít motivaci pracovat. Nic jiného mě nenapadá. Jak je namotivovat, určitě ne. Třeba matky s dětma, nebo otcové, co platí výživné, ti se snaží, dělají to pro ty děti. Jinak fakt ne."*

- **Rozbor rozhovoru s klientem**

Rozhovor s klientem Milanem přináší pohled na problematiku motivace ze strany klienta úřadu práce. Finanční částku, kterou prostřednictví dávek hmotné nouze může dostat, považuje za dostačující. *"Když jste skromný, tak vám to vystačí. Nesmíte si moc vyskakovat."* Možnost pobírání dávek ve svém životě považuje za velice důležité. Vzhledem ke své nemoci, má pocit, že možnost najití případného zaměstnání je velice nízká. Život člověka závislého na dávkách popisuje jako: *"...dřinu... ale kdybych ty dávky neměl, tak bych určitě skončil zase v Bohnicích."* dodává tiše. Rozdíl života člověka na dávkách a jedince s normálními příjmy pociťuje: *"Rozdíl to určitě je. Nemůžu třeba jít s klukama normálně večer na pivo. Když nemám pořádně peníze ani na normální bydlení. Člověk musí pořád přemejšlet co si koupí, co si může dovolit. Já mám navíc výdaje ještě za léky a na to mi stát ani nic nepřispívá."* Ačkoliv pracovnice úřadu práce uvádí, že svým klientům zprostředkovávají pohovor zhruba tři krát měsíčně, pan Milan na žádné pohovory nechodí. *"Tak já vlastně ani pracovat nemůžu, vzhledem k tý mý schizofrenii.... Sám si práci nehledám, nemá to cenu*." Rekvalifikační kurzy využívat nehodlá. Zkušenosti s nimi neuvádí. *"Vzhledem k tý mý nemoci to stejně nemá asi cenu, ne?"* A jak vypadá život pana Milana jakožto pobíratele dávek hmotné nouze?: "*Kdybych byl normálně zdravej a mohl bych pracovat, tak bych asi nebydlel tady. Měl bych normální byt. Možná i žena by ode mě neodešla. Prostě bych měl normální život, jako jiný lidi.... Já nic moc nedělám. Jdu se projít, občas s kámošema na pivo, nebo tak.... Taky chodím hodně po doktorech, to mi zabere čas.." A co nějaké koníčky, třeba četba, televize?* doptávám se ne příliš sdílného Milana. *"Nééé, nečtu na to já nemám ani čas...."* Instituci úřadu práce hodnotí kladně. *"Jo, dobrý."*

14.1.2 Kazuistika č. 2 - Paní Alena

Alena je 33 letá matka samoživitelka 2 dětí ve věku 14 a 11 let. V evidenci úřadu práce je od roku 2012, tedy 4 roky. Po 6 měsících evidence začala pobírat dávky hmotné nouze, konkrétně příspěvek na živobytí a doplatek na bydlení, které pobírá bez přestávky až do nynějška. Dále pobírá příspěvky na dítě. V minulosti pobírala několikrát i mimořádnou okamžitou pomoc. Nejčastěji spojenou v souvislosti s potřebami nezletilých dětí. Poslední zaměstnání měla klientka před 4,5 lety, kdy pracovala jako výrobní manažerka a personalista ve firmě mimo hlavní město Prahu. Její čistá mzda činila 13 200Kč/ měsíc. Zaměstnání se snaží soustavně sama hledat plus využívá nabídek od úřadu

práce. Nabídky se jí ovšem zdají neadekvátní vzhledem k jejím zkušenostem a vzdělání. Poslední nabízené zaměstnání byla práce uklízečky za 13 000Kč/ měsíc.

Klientka žije v domácnosti spolu s 2 nezletilými dětmi. Uvádí, že otec se na výchově nepodílí, ani materiálně nijak nepřispívá. Alena nezná dle svých slov nikoho dalšího, kdo by dávky hmotné nouze pobíral.

Výdaje paní Aleny činí měsíčně cca 20 000Kč, do čehož spadá ubytování, strava, ošacení a výdaje spojené se vzděláním nezletilých.

14.1.2.1 Rozhovor vztahující se ke kazuistice č. 2

I v této části Prahy se sociální pracovnice snažila pomocí návodných otázek v rozhovoru zodpovědět základní otázku výzkumného šetření a napomoci tak k zodpovězení nejen základního cíle výzkumu, ale i dílčích cílů.

Rozhovor se sociální pracovnicí byl veden přímo s ředitelkou kontaktního pracoviště, která detailně znala spis klientky.

Klientka byla o rozhovoru seznámena předem. Ředitelka kontaktního pracoviště klientku předem telefonicky kontaktovala a zeptala se jí, zda by nepřišla v požadovaný den na kontaktní pracoviště úřadu práce a neposkytla autorce rozhovor. Klientka souhlasila. Rozhovor byl prováděn v kanceláři ředitelky kontaktního pracoviště, bez přítomnosti dalších osob.

- **Rozbor rozhovoru se sociálním pracovníkem**

Velice milá paní ředitelka kontaktního pracoviště se autorky sama ujímá. Nad rozhovorem stráví déle než hodinu. Snaží se vše pečlivě vysvětlit a přiblížit situaci lidí žijících z dávek v hmotné nouzi. A jak se vyjadřuje k finančním částkám, které jednotlivý klienti na základě přiznání dávek hmotné nouze dostávají? Příspěvek na živobytí a ostatní dávky považuje za neadekvátní. Jejich výše je dle jejích slov vysoká. *"...Paní tady na nás křičela, že má málo a tak jsme si to celý spočítali a vyšlo nám, že má 38 tisíc, pro tří člennou rodinu. To jsou třeba lidi, který normálně pracujou, vydělávají, tak tohle ani nemaj."* Výše doplatku na bydlení podle pracovnice adekvátní naopak je. *"Pokavaď bude zase ale jedna jediná osoba a bude využívat byt 70m2, což si myslím, že je nadměrný, ale zase chápu to, já bych taky nechtěla mít v bytě další osoby, který třeba neznám.... tak podle toho bytu se to krátí, tak třeba tenhle člověk ten doplatek nedostane v plný výši...a pak se ještě vychází i za cenu v místě obvyklém.... měli bychom vycházet podle hodnot z realitních*

kanceláří, každá má tedy ty hodnoty jiný, my tady započítáváme 145Kč za metr čtverečný, to znamená, že my dáme rodině, která bydlí v bytě 100m2 a platí 20 000 korun, tak my jí dáme 10 000 plus tedy náklady na služby, energie zase podle nákladů v místě obvyklém." K otázce o motivaci klientů k případnému zaměstnání dlouze přemýší: *"No, to vám toho tady asi moc nepovim.... V loňskym roce jsme měli spolu se zaměstnaností vytipovat klienty, který bychom měli poslat do zaměstnání. Vytipovali jsme pár lidí a měli jsme odezvu, že z 10 lidí přišlo 8, že mají potvrzení od lékaře, že nemůžou pracovat, že mají problémy se zádama... takže doopravdy s motivací je to dost špatný. Na druhou stranu máme v rámci dotací Evropské Unie různé dotace, takže my máme třeba možnost zaměstnat z toho někoho.... Tak jsme třeba zaměstnali jednoho pána v zoologické zahradě. Ten byl nadšenej, ale zase my ho mohli zaměstnat jen na rok. Tenhle projekt tak funguje. Pak musíte dát šanci někomu jinýmu zase. No a on nám tady na dávkách zase skončil, i když z tý práce byl nadšenej, ale nechat si ho tam nemohli. Ta zoologická zahrada neměla místo, který by mu pak dala. To si myslím, že je docela škoda, když už se začlenil a rok fungoval.... My takhle vzhledem k tomu, že ten počet klientů se hodně navýšil, tak my nemáme kapacity, abychom je všechny jednotlivě motivovali a směrovali je na pro ně vytipovanou a totálně vhodnou práci."* Konkrétně k efektivnosti dávek v hmotné nouzi se vyjadřuje pracovnice následovně: *"Jako efektivní to určitě není. Ty dávky potřeba jsou, ale asi bych je omezila časově. Nedokážu říct, jestli půl roku rok....ale jako určitě bych je omezila a určitě bych neřekla, že je to efektivní. Jako první pomoc to jo, ale dlouhodobě, to určitě ne."* Pracovnice se dále shoduje se svými kolegyněmi z jiných poboček, že oddělení zaměstnanosti zprostředkovává klientům pracovní pohovory zhruba jednou za 3 měsíce. *"Ten interval se ale určitě prodlužuje. Řekla bych, že dřív chodili jednou za měsíc třeba."* Zájem ze strany klientů nevnímá. *"Teď jsme tady třeba měli případ klienta a po dlouholeté evidenci tady, měl možnost práce. Přišel, že nebude dělat za nějakejch deset, dvanáct, čtrnáct tisíc, že on si představuje padesáti tisícový příjem. Takže samozřejmě ho úřad práce vyřadil sankčně.... Za půl roku přišel zpátky."* Samostatně i práci dle pracovnice hledá zaměstnání minimum z evidovaných klientů.*"...Ty kteří nemají finanční prostředky, tak to svádí, že nemají internet. Pak se odkazujou na to, že nemají na dopravu.... V minulosti mohli mít klienti levnější jízdenku.... Teď od letošního ledna můžeme přispívat pouze pokud chodí na rekvalifikační kurz. Ale zase jedině na kurz, co mu najde úřad práce. Když si klient najde kurz sám, tak tomu už my zase peníze dát nemůžeme.... Na běžný cestování peníze vopravdu nedáváme... Hodně lidí se na to ale i vymlouvá, že nemají peníze na dopravu, na internet, že si sami zaměstnání hledat nemůžou."* K případným

způsobům motivace je velice skeptická. *"Vona ta motivace, víte co, ono je to strašně těžký... jednou řeknete, že by se měli zaměstnat a ne jednou jsme se setkali s takovou odezvou. Oni na vás klidně začnou křičet a nadávat. Já nechci kritizovat jejich chování. Ne všichni jsou takoví. Ale člověk jenom sem tam si troufne říct, měl byste jít do práce... A pak minulý týden jsem měla odezvu, ale vždyť já mám popsanej trestní rejstřík.... Oni si vždycky najdou vlastně důvod, proč se nemůžou zaměstnat.... Z osmi set klientů my tu máme třeba šest set klientů, co jsou tu dlouhodobě, třeba déle než tři roky. Občas přerušovaně, ale stejně. Tak si to vemte..."*

- **Rozbor rozhovoru s klientem**

Z klientky je výrazně cítit alkohol, což se nesnaží nijak zakrýt.

K částce, kterou prostřednictvím dávek v hmotné nouzi klientka pobírá se vyjadřuje negativně: *"Možná kdybych neměla děti... ještě ve škole.... Ale takhle je to občas hodně složitý. Dřív sem aspoň bydlela mimo Prahu, to bylo jednodušší. Ale tady je to strašně drahý."* Život člověka na dávkách tedy popisuje následovně*: "Je to těžký, to víte že je. Hlavně kvůli holkám* (žadatelka má 2 dcery)*... Pomůcky do školy, různý školy v přírodě, to všechno hrozně stojí.... Občas využívám mimořádku, ale to stejně na všechno nestačí. Můj chlap mi nic nedává, tak jsem na všechno sama. A víte, když chcete, aby se vaše děti měli stejně, jako vostatní, tak pak je to těžký.... vlastně je to nemožný. Prostě se stejně nemáme stejně, jako ostatní.... Holky si často stěžujou. Ale co já můžu dělat? No co?... Jen to tam napište!"* Na pracovní schůzky klientka dochází, ale zatím žádnou z nabízených prací nevzala. Preferuje hledání si zaměstnání samostatně, nebo přes známé a přátelé. Úřad práce nepovažuje v tomto směru za nápomocný. *"Jako oni mi třeba našli práci uklízečky... za dvanáct tisíc to bylo. Ale stejně to bylo jako na oko. oni už určitě někoho stejně měli, protože se mi pak už nveozvali.... Myslím, že mě nikde nechtějí kvůli dětem.... Úřad sám mi stejně nikdy nic nenajde. Jen to tam napište! Nikdy mi nenajde nic, co by mi vyhovovalo. To spíš jako kámoši mi pomůžou."* O rekvalifikačním kurzu uchazečka neuvažuje, možná jazykový kurz by uvítala, ale ten úřad práce nenabízí. *"Jako já jsem obchodnice a všude dneska chtějí jazyk a ten já neumím."* Na otázku, co by dělala, kdyby jí byly dávky odebrány, reaguje: *"No asi bych šla pod most...."* Instituci úřadu práce hodnotí v celku kladně, ale má výhrady*: "Dobrý....ale stejně jsou k ničemu. Se podívejte, jak dlouho tu jsem a práci mi stejně nenašli."*

14.1.3 Kazuistika č. 3 - Slečna Jana

Janě je 22 let. Slečna Jana je v evidenci úřadu práce vedena od roku 2012, tedy 4 roky, stejnou dobu pobírá i dávky hmotné nouze. Dávky hmotné nouze pobírá i zbytek její rodiny.

Žije na ulici, po kamarádech. Je osobou bez přístřeší. Trvalé bydliště má evidované na městském úřadě. Po dovršení 18 roku, kdy dostudovala je nezaměstnaná. Nikdy neměla práci déle než pár měsíců. Většinou pracovala na černo či brigádně. Mzdu si nepamatuje. Zaměstnání sama nehledá. Využívá nabídek úřadu práce. Nabídky ona sama většinou odmítá z důvodu nízkého finančního ohodnocení.

Klientka nemá v péči žádné nezletilé dítě.

Výdaje klientky jsou 3 410 Kč/ měsíc, tedy příspěvek na živobytí. Více peněz neuvádí.

14.1.3.1 Rozhovor vztahující se ke kazuistice č. 3

K uvedené případové studii se vyjadřuje sociální pracovnice, která s klientkou pracuje od začátku její evidence na úřadě práce, tedy 4 roky.

Stejně i jako ostatní sociální pracovnice ostatních kontaktních pracovišť úřadu práce, sociální pracovnice dostala předem k nahlédnutí projekt diplomové práce i návrh výzkumu včetně otázek rozhovoru. Mohla se tak v případě její potřeby na rozhovor připravit a pomoci tak zodpovědět nejen na základní otázku výzkumné sondy.

Klientka byla sociální pracovnicí oslovena přímo v čekárně úřadu práce.

- **Rozbor rozhovoru se sociálním pracovníkem**

Sociální pracovnice mě nechala provést rozhovor nejprve se slečnou Janou. Poté se sama hned pouští do hodnocení situace klientky: *"Tak jste to viděla sama. Kdo nechce, nechce. A tohle bylo ještě dobrý."* Na otázku, zda dávky svou částkou odpovídají finančním potřebám jedinců, které je pobírají, odpovídá: *"No, tak tahle to stejně profetuje. Vždyť jste to viděla. Pro ni by nebyla žádná částka adekvátní. Ale samozřejmě, máme tu klienty, například starší ročníky, ty nad padesát, handicapované jedince, nebo matky samoživotelky, pro ty si myslim, že je dávka příspěvku na živobytí nízká. Se stovkou na den nevyžijete. Vy byste vyžila....?"* Sociální pracovnice dávky hmotné nouze za efektivní strategii úřadu práce nepovažuje. *"No víte co, jsou lidi, kterým ta dávka opravdu pomůže. Ale většina z nich to bere spíš jako standart....efektivní to určitě není, zvláště pak z*

dlouhodobého hlediska je to spíše demotivující.... Jenže zatím je to asi nejlepší strategie, lepší jsme zatím nenašli. Bez peněz ty lidi nechat nemůžete. To by asi strašně vzrostla kriminalita a navíc všechny své klienty opravdu dobře neznáme. Na to nejsou kapacity. Nevíte, kdo tu dávku opravdu potřebuje a kdo to bere jen jako přivýdělek. To nezjistíte." Na rozdíl motivace mezi pobírateli dávek hmotné nouze a podpory v nezaměstnanosti nahlíží sociální pracovnice následovně: *"Rozdíl tu určitě je. Naši klienti většinou pobírají dávky hmotné nouze dlouho, ti tedy logicky motivaci ztrácí a to nemluvím o pracovních návycích, vnímání času, vlastně vůbec oni tak nějak jakoby zleniví. Zatímco lidi na podpoře před nějakou dobou pracovali. Mají tedy pracovní návyky. To s nima je důležité pracovat. Snažit se, aby nespadli sem k nám na dávky. Jenže prostor na systematickou práci bohužel není. Chybí lidi."* Pracovní schůzky úřad práce zprostředkovává zhruba jednou za dva až tři měsíce. Zájem ze strany klientů je ale minimální. *"Proč bych chodila na schůzku na práci za nějakých deset, možná dvanáct tisíc, když tady můžu mít vlastně to stejné a vydělám si to za deset minut v čekárně?"* O samostatnosti hledání si zaměstnání také pochybuje, i když přiznává možnost práce na černo. *"... Nemám iluze, že většina z nich si nějaký ten melouch alespoň čas od času najde."* O motivaci k práci mluví sociální pracovnice pesimisticky: "*Vždyť jste to sama viděla. Dovedete si představit, jak bude třeba tahle klientka pracovat? Ono je to těžký, když už i její rodiče jsou na dávkách. To jste pak jako v začarovanym kruhu a je těžký z něj vyskočit. Nemáte návyky, neměl jste se je od koho naučit..."* A jak by sociální pracovnice svou klientku namotivovala? *"Myslím, že nejúčinější jsou sankce. Vyřadit na chvíli člověka, zamezit mu jistý zdroj příjmů. To oni si pak většinou najednou hned nějakou tu práci najdou. Ale jak říkám, ne všichni jsou zaměstnavatelní a schopní práce a je těžké odhadnout, kdo naši pomoc opravdu potřebuje a kdo ne. Určitě by to chtělo se klientům lépe a více věnovat. Vědět o nich víc. Snažit se je pozitivně motivovat a stimulovat. Jenže na to tady při 4 pracovnicích na 524 klientů není čas."*

- **Rozbor rozhovoru s klientem**

Klientka Jana je při rozhovoru evidentně pod vlivem návykové látky. V tomto stavu přišla na klasickou měsíční návštěvu úřadu práce. Od sociální pracovnice vyžaduje složenku. *"Na úřadě práce jsem 4 roky a vůbec se to tedy nepohlo."* K finanční částce, která jí byla složenkou vyplacena se vyjadřuje následovně: *"Jako já ani nebydlim. Ty peníze na to prostě nevystačí, pokud prostě chcete koupit nějaký věci, třeba dům a tak prostě, tak potom vám nevyzbyde na to vostatní.* Na otázku jaké to je pohybovat se mezi

lidmi pobírající dávky hmotné nouze reaguje: *"Jako já nikoho neznám, sem se jich ani neptala, kdo bere ňáký dávky. Jako hodně lidí má podporu rodiny, ale jako lidi, co nemají žádnou podporu rodiny si myslim, tak jsou uplně na mizině. To neni dvakrát asi tak jednoduchý."* V tuto chvíli začne být slečna Jana značně nervózní a dožaduje se urychlení a ukončení rozhovoru (rozhovor v tuto chvíli trvá 1:48min*). "Nemohli bychom tojako prosim vás urychlit? Já ještě něco mám."" Jak se jako osoba na dávkách v hmotné nouzi cítíte?"* zní má další otázka. Odpověď: *"Já už musím jít prostě."* a utíká pryč.

14.1.4 Kazuistika č. 4 - Paní Lenka

Paní Lence je 62. V evidenci úřadu práce je od června 2011, tedy 5 let. Od září téhož roku je pobíratelkou dávek hmotné nouze. Konkrétně pobírá příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení. Dále klientka pobírá příspěvek na bydlení. Poslední zaměstnání uvádí před 5 lety, kdy pracovala v reklamní agentuře. Její čistá mzda tehdy činila 30 000Kč/ měsíc. Od té doby soustavně hledá zaměstnání. Je odmítaná vzhledem k předdůchodovému věku. Za pár měsíců jde do starobního důchodu.

Klientka žije sama. V péči nemá žádné nezletilé dítě. Nezná nikoho, kdo by dávky hmotné nouze pobíral.

Výdaje paní Lenky činí 3 000 Kč/ měsíc plus bydlení, které je hrazeno z dávek hmotné nouze, doplatku na bydlení.

14.1.4.1 Rozhovor vztahující se ke kazuistice č. 4

K výše uvedené případové studii se vyjadřují dvě sociální pracovnice, které obě s klientkou pracují.

Klientka byla o rozhovor požádána jednou ze sociálních pracovnic během mého rozhovoru s ní.

- **Rozbor rozhovoru se sociálním pracovníkem**

Rozhovor opět začínám otázkou financí. Ptám se, zda se pracovnice domnívají, zda jsou finanční částky, které měsíčně svým klientům vyplatí adekvátní vzhledem ke skutečným potřebám klientů. Sociální pracovnice Jana považuje částky za nízké: "*No já bych řekla, že ne teda. Pokud je pravda, to co tady uvádí, pak ty částky jsou nízký. 3 410 potažmo 2 200 když mají vyživovací povinnost, kterou si neplní si myslím, že na zabezpečení životních potřeb a hygienických potřeb s ošacením a obutím je málo. Ale podotýkám, pokud je pravda, to co tady uvádí. Já bych z toho nevyžila. Kdybych měla žít*

pouze z tohodle." Její kolegyně Petra je ke svým klientům skeptičtější: "*No, no... tři čtvrtiny jich je vyčůraných. Starobních důchodců, matek samoživitelek a invalidů možná. Zbytek jich má stejně ještě další příjem."... Ale vemte si třeba starý lidi, kteří navíc platí za léky. A ty jsou dneska opravdu drahý!"* Pohled na efektivitu dávek v hmotné nouzi je u sociálních pracovnic podobný, jako u výše zmíněných kolegyň. Výplatu dávek za efektivní strategii úřadu práce nepovažují. Navrhují sankce. "*Dávky určitě efektivní nejsou, zvlášť když jsou vypláceny dlouhodobě. Sankčně vyřadit klienty z evidence, protože jak jsme zjistili, tak oni si najdou velmi rychle práci. Oni nám okamžitě, ve většině případů, neříkám, že ve všech přinesou dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce, protože oni ty peníze potřebujou. Je zvláštní, že když tady pobírají dávky hmotný nouze, tak je nic nemotivuje k tomu. Nebo alespoň z našeho pohledu je nic nemotivuje. Oni samozřejmě pracují na černo, což my nezjistíme, ale okamžitě ty dohody přinesou. Výplata dávek není až tak motivující.* Petra přitakává, ale dále podotýká: *"Chce to určitě víc s lidma pracovat, ale není na to prostor a hlavně nejsou ty místa. Teď třeba v zimě byla akce sněhová pohotovost, to bylo výjimečně. Ale jinak my nemáme kam je poslat. A když je někam pošleme a oni tam třeba nedorazí, nebo se vymluví a prostě práci z nějakého důvodu nepřijmou, a tato práce jim není nabídnuta ze zaměstanosti, a i když by nastoupit mohli a oni nenastoupí, není páka, aby o dávku přišli. Protože jim práce nebyla zprostředkována zaměstnaností, ale námi. Není to tedy oficielní, nemají doporučenky a i kdyby zaměstnavatel potvrdil, že pro klienta práci měl a on nenastoupil, nám je to k ničemu. Dávku odebrat prostě nemůžeme."* Jana skepticky doplňuje*: "Asi jiná situace je v Praze, ale tady ta práce je. Asi ne taková, jakou by si klienti představovali, ale kdo pracovat chce, tak se zaměstná. Kdo je línej a pracovat nechce, i kdyby čert na koze tancoval a nebo ta práce neodpovídá asi jejich představám. Všichni chtějí být ředitelé zeměkoule."* Na rozdíl motivace mezi pobírateli dávek hmotné nouze a podpory v nezaměstnanosti nahlíží následovně: "*No pokud beru tu podporu v nezaměsnanosti, to znamená lidi, co pracovali, tedy byli ochotni a schopni pracovat. Jsou na to zvyklí. Takže určitě jejich motivace vrátit se do práce je větší. Tihle lidi tady na podpoře většinou ani nekončí. Ale zase ne všichni. Třeba lidi po tý padesátce, ty se strašně špatně zaměstnávaj, takže ty nám tady na tý nouzi taky skončej. Ale to už člověk pozná, když už přijdou. Je jim to trapný, nikdy žádný dávky nepobírali, celej život pracovali a pak ve finále ve svym věku končej tady. Ale pak jsou mladý lidi, co sem přijdou hned po škole a končí tady s celejma rodinama...."* Úřad práce svým klientům nabízí pracovní schůzky zhruba jednou za čtvrt roku. Obě sociální pracovnice se shodují, že zájem o ně je stejně jako vše ostatní velice

individuální. "*Jak kteří. Máme i klienty, kteří nejsou schopni na tu schůzku dojít.... Víte máme i klienty, kteří jsou tu tak dlouho, že ani neví, co je za den. Oni si tak v klidu žijou. Dávky mají jako kapesný. Možná si jdou občas na nějakou brigádičku. Žijou po kamarádech. Pohodička. U starých lidí je tu pak beznaděj. Ty už ví, že je stejně nakonec nikde nevezmou...."* Samostatně si zaměstnání hledají klienti minimálně. Jana to s humorem upřesňuje: *"Občas se nějaká vlaštovka najde."* Petra se opět zastává starší generace: *Ty starší chtěj, tam kolikrát slyšim- tam jsme volala, pozvali mě na výběrové řízení, ale nevyšlo to, nechtějí mě, nevyšlo to, už mě nepozvali....Ale že bych to slyšela od takovejch těch, co už jsou tady roky u těch mladších, u generace 80 a vejš, tam jsme nikdy neslyšela, že by si někdo něco hledal."* Celkovou motivaci klientů k nastoupení do pracovního procesu poté svými slovy Jana to popisují následovně: *"Motivovaní spíš nejsou. Zase je to individuální. Asi tři čtvrtiny motivovaní nejsou, možná víc než tři čtvrtě. Ono je to těžký, my už tady máme vlastně další generace. Ona už ta hmotná nouze chvíli běží, takže je to těžký, jak se má mladej člověk začlenit do pracovního procesu, když to nevidí u svých rodičů, když nevidí, že by rodiče vstávali v 6 hodin ráno a šli do práce a ve 4 odpoledne se vraceli, nikdy nepracovali. Oni vidí jen, že jsou doma, nic nedělají. Jak se to má tenhle mladý člověk naučit? Ono je to těžký!"* Typy k namotivování svých klientů uvádí pracovnice následující: *"Tihle co jsou tady, dlouhodobě, tak jedině tím, že omezíme dávky na na určitou dobu, asi měsíce. Nebo já nevim. Já vím, že je to nereálný. Protože nechat je bez peněž, tak je tady kriminalita asi strašná... Nedej bože, že by někdo umřel. U těch mladých by to mohlo fungovat. Ty seš mladej, máš vzdělání, seš zdravej. I když ono bez vzdělání jen se základním se dá někam do skladu jít. Ono je to těžký z naší klientely je asi 80% opravdu nezaměstnatelnejch. Já být zaměstnavatel, tak je taky nezaměstnám."*

- **Rozbor rozhovoru s klientem**

K finanční částce, kterou klientka pobírá, se vyjadřuje následovně: *"No.... vzhledem k tomu, že mám díky dietám příplatek k těm dávkám v hmotné nouze, tak mám vlastně příplatek na bydlení a na inkaso, tak vyžiju.* Život člověka na dávkách popisuje Lenka s evidentním smutkem v hlase" "*Když je člověk skromnej, tak vyžije. Ze začátku to bylo krušný, ale člověk si zvykne na všechno. Vzhledem k tomu, že se mi blíží důchod, tak už se cítím líp."* Rozdíl života člověka na dávkách a jedince s normálními příjmy eviduje: *"Otočím každou korunu. Sleduju akce. Nakupuju jenom věci v akci, ale i na to se dá zvyknout. Já neutrácím jinde než v Kauflandu a v lékárně."* Na rozdíl od sociálních pracovnic, které (viz výše Rozbor rozhovoru se sociálním pracovníkem) uvádí, že mají

jejich klienti smluvené pracovní schůzky každé 3 měsíce, klientka uvádí:*"... Zatím jsem na žádné schůzce nebyla. Takhle byla jsem na několika hned zkraje, když jsem dostala doporučenku vyloženě, tak to jsem byla asi třikrát. Ale vždy mi dali jen razítko a víc se semnou nebavili."* Paní Lenka tedy nebyla dle výpovědi na žádné pracovní schůzce již 3 roky. Klientka si zaměstnání dle svých slov hledá spíše sama, využívá pomoci známých a přátel. Na nabídky úřadu práce se nespoléhá. Hlavní překážkou k najití si zaměstnání považuje klientka věk. *"Asi nikde nechtějí člověka zapracovávat, když jim za chvíli odejde do důchodu."* Možnosti rekvalifikačních kurzů klientka nevyužila. *"Pro mladší lidi je to rozhodně dobrý."* Na otázku, co by klientka dělala, kdyby jí byly dávky odebrány, reaguje: *"Asi bych se oběsila.... No, to nevím, co bych dělala. To by musel být asi nějaký důvod, aby mě vyhodili. Nebo by mi museli nabídnout nějaké jiné řešení. Přece mě nemůžou nechat na holičkách?"* A jak vypadá život klientky jakožto pobíratelky dávek hmotné nouze?: *"No tak mam čas na přátelé, chodím cvičit, více se vidím s rodinou. Občas vyzvednu neteř ze školky.... Jinak čtu ty různý inzeráty a ty weby a..... musim říct, že teď už čím dál míň se tím zabývám, jak se blíží důchod, teď už se tím tolik nezabejvám. Kdo by mě zaměstnal na těch pár měsíců?.... Jen, když jdu na ten úřad práce, tak si přečtu, co mě vytisknou a zavolám tam a napíšu.* Instituci úřadu práce hodnotí kladně. *"Myslim, že dělají, co můžou."*

14.1.5 Kazuistika č. 5 - Pan Filip

Pan Filip je 35 letý muž. Na úřadě práce je evidován s krátkými přestávkami od roku 2011, tedy 5 let. Dávky hmotné nouze bere s přestávkami 4 let. Klient pobírá příspěvek na živobytí a doplatek na bydlení plus životní minimum. Poslední zaměstnání uvádí před 3 lety, kdy dělal stavebního dělníka. Jeho měsíční mzda činila 15 000Kč/ měsíc. Jednalo se o sezónní práci, od té doby je opět veden v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Klient nemá čistý trestní rejstřík, což je dle jeho slov největším důvodem jeho nezaměstnanosti.

Žije spolu se svou současnou partnerkou a jejím synem. Sám má vyživovací povinnost na 2 nezletilé děti z předchozího manželství. Partnerka je také v evidenci úřadu práce a pobíratelek dávek hmotné nouze.

Měsíční výdaje pana Filipa činí dle jeho slov 4 000Kč plus výdaje na bydlení, které jsou hrazeny z doplatku na bydlení.

14.1.5.1 Rozhovor vztahující se ke kazuistice č. 5

K v případové studii a situaci pana Filipa se vyjadřují tři sociální pracovnice, které všechny situaci klienta znají. Na pracovišti je standartní, že všichni pracovníci znají všechny klienty svých kolegyň, aby mohly v případě nepřítomnosti své kolegyně s jejími klienty pracovat.

Klient byl o rozhovor požádán jednou ze sociálních pracovnic, která klienta vybrala podle mých požadavků a tak, aby vyhovoval cílům diplomové práce.

- **Rozbor rozhovoru se sociálním pracovníkem**

Na otázku, zda finanční částka, kterou klienti pobírají v rámci jednotlivých dávek hmotné nouze se sociální pracovnice Anežka až rozkřikne: *"Ne!"* Její kolegyně Markéta její odpověď doplňuje: *"Určitě dávka na bydlení tomu neodpovídá. Myslím, že ta je vysoká. Ta určitě....oni si pronajímají docela luxusní byty, to byste viděla, krásný novostavby a my jim v tom nemůžeme zabránit. Ale ty ostatní dávky? Ty životní minima třeba, pokud člověk žije opravdu jen z toho, tak z toho se vyžít určitě nedá. Ale zase nemůžou být vyšší, protože to by se pak ještě víc zneužívalo."* Lucie dále osvětluje problematiku doplatku na bydlení: *"Na to bydlení, to je určitě přemrštěný. Tím, že to není pevně daný, tak my dáváme třeba i patnáct, šestnáct tisíc, což je hrozný. Je to katastrofa. To je díky vysokým tržním nájmům. Ty jsou tak vysoký, že vám pak vyjdou i vysoký dávky. My jim je musíme dát. A to je pak opravdu nemotivující jít pracovat."* Dávky ani jedna z pracovnic za efektivní strategii úřadu práce nepovažuje. *"Naopak, většina lidí třeba jako jednotlivec, když má obě ty dávky, tak dostane víc, než by měl v práci. Kdyby šli na nižší pozici za minimální mzdu. To by měli určitě míň,, než mají tady od nás....Takové to, že člověk, který pracuje by se měl mít zákonitě lépe tady fakt neplatí...!" "Vždyť my na dávkách jednomu člověku posíláme třeba stejně, kolik my tady bereme. To je teprve demotivující!"* stěžuje si Anežka a dodává, že všechny tři pracovnice jsou momentálně ve výpovědní lhůtě. Finanční ohodnocení sociální pracovnice na úřadě práce je podle nich natolik demotivující, že odchází. Za efektivní strategii považují potravinové poukázky a stravenky, za které si klienti nemohou koupit cigarety a alkohol, ale pouze potraviny. Pracovnice dále dodávají, že mnoho klientů se ale za tyto poukázky stydí. Platit jimi znamená jasné stigma. Na poukázkách je viditelně napsané, že se jedná o poukázky úřadu práce. *"...ale stejně oni to mění u Vietnamců."* zlobí se Lucie. Žádnou další možnost motivace pracovnice nenachází. *"Když oni ti klienti vám sami řeknou, že se jim nevyplatí*

chodit do práce, ráno vstávat a být tam 8 hodin, když by dostali míň, nebo stejně, než mají na dávkách. Ono taky máme hodně klientů v exekuci. Ti kdyby šli do práce, tak jim stát všechno sebere. Takhle jsou v klidu doma. Všechny peníze jim zůstanou a oni jsou tak spokojený. Sociální pracovnice dále potvrzují, že vědí, že jejich klienti mají práce na černo, stejně jako pan Filip. Tuto práci jim ale není možné prokázat a na základě toho je sankčně vyřadit. *"Oni to i řeknou, že pracujou na černo ale stejně je tak složitý jim to prokázat. Oni nám to třeba i řeknou, že pracujou na černo. Jim je to jedno. Vědí, že my na ně nemáme.... Já osobně si myslím, že naši klienti mají často třeba i dvacet, dvacet čtyři tisíc, dávky plus pracují na černo...."* Pracovní schůzky jsou dle sociálních pracovnic domlouvány klientů jednou za tři měsíce. *"Na schůzky chodí jednou za 3 měsíce, jak kdo, někdo i jednou týdně, kdo má individuální akční plán."* Zájem o tyto schůzky klienti nemají. *"Oni tam třeba ani nepřídou. Pak jsou sankčně vyřazeni. Oni si stěžují, že přišli o dávky.... ale stejně se nesnaží. Za půl roku je tu máme zpátky."* Samostatně si zaměstnání klienti ve velké většině také nehledají, ale je to opět hodně individuální. *"To nejde paušalizovat."* tvrdí Markéta. Podle Anežky jsou jedinou opravdovou motivací děti a rodina. *"Dost lidí si na to zvykne. Ze začátku jim to je trapný a pak si na to zvyknou, zleniví a už je jim to jedno.... Nejhorší je namotivovat ty, co tady máme celý jejich rodiny. My tady máme třeba babičku, matku a dceru. To jsou tři generace. Tyhle lidi těžko namotivujete. Ty nikdy neviděli nikoho pracovat. Nikdo je to neučil. Těm je to jedno."* Markéta by změnila celý zákon o sociální pomoci. Hlavně by mělo dojít k přísnějším pravidlům, jak dávku získat. Dále by pomohlo snížení některých dávek, jako je třeba doplatek na bydlení. *"Uzákonit pokuty... ten zákon je tak obšírně napsanej, nic není přesně daný, žádný jasný pravidla, na co je a není nárok, vše je na našem uvážení.... a nakonec stejně klient má vždycky pravdu. Vždy je hájen zájem klienta, takže co klient chce, to nakonec stejně dostane. Kdo by se s ním hádal?"*

- **Rozbor rozhovoru s klientem**

Finanční částku, kterou pan Filip prostřednictvím dávek v hmotné nouze dostává, považuje za nízkou. Žadatel ovšem bez větších problémů přiznává práci tzv. na černo, kterou si přivydělává. *"Tak třeba je dobrý, že vám přispívají na to bydlení. Ale zase...chtěli sme třeba od nich ty peníze* (mimořádná okamžitá pomoc) *na ňákou postel pro kluka mojí přítelkyně, teď spí normálně na matraci na zemi, a to nám nedali..... Ale jinak z těch peněz nevyžijete prostě... Kdybych já neměl občas nějaký ty melouchy, tak nevím. Mladá, ta si taky občas přivydělá někde, tak to je pak dobrý....No jo občas takhle přes kluky si něco najdu.... no, na černo no....."* Život na dávkách považuje za těžký, ale vidí v něm i své

jistoty. Rozdíly mezi životem člověka na dávkách hmotné nouze a zaměstnaného jedince, vnímá. *"No, je to těžký. Ale zase na druhou stranu aspoň máte svoje jistý. Prostě vám ty peníze přijdou. Vy jenom čekáte...pořád na něco čekáte.... Z práce vás můžou vyhodit kdykoliv. Se mnou to tak dycky bylo. Ze dne na den - nazdar.... No, nemáte peníze, jako lidi co normálně makaj. Často mě mrzí, že třeba klukovi nemůžeme dopřát. To víte, on by chtěl všechno, co mají ostatní kluci.... a to my na to nemáme pak."* Nejvíce ho mrzí, že nemá finance na uspokojení všech potřeb syna své partnerky. O svých biologických dětech, na které má vyživovací povinnost, nemluví. Na pracovní schůzky smluvené úřadem práce dochází minimálně. Sám si práci hledá. Nejčastěji pracuje jako pomocný stavební dělník. Práci hledá přes známé a přátelé. *"...no, jednou jsem měl práci přes úřad. Jinak to jsou práce na nic. Vždycky tam jdu a stejně mě pak nechtěj, když mam ten zápis že jo.... Přes kluky, to spíš..."* Rád by vedl život nezávislý na dávkách hmotné nouze, ale vnímá své omezené možnosti. *"Jako bylo by fajn bejt soběstačnej. Nesedět tady vždycky jak víte co.... Ale tak sem nestudoval, flákal se, pak ten můj škraloup, to už je prostě daný.... Kdybych ty dávky neměl? To tak to bych asi skončil na ulici..."* Instituci úřadu práce vnímá pozitivně svým specifickým způsobem. *"Ale jó, dobrý. Ale spíš jako, že vám dají ty peníze. Jako práci od nich... to moc lidí neznám, co by dostali. Já měl štěstí, jednou."*

15 Výsledky výzkumného šetření a interpretace dat

Celá diplomová práce se snaží odpovědět na předem definovaný cíl, a tedy na to, zda a případně jaký mají vliv dávky hmotné nouze na motivaci klientů úřadu práce, krajské pobočky Praha a jejích kontaktních pracovišť, k začlenění se do pracovního procesu. Výzkumné šetření musíme brát spíše jako sondu do tohoto fenoménu. Avšak jakákoli sonda do problematiky nezaměstnanosti, zvláště pak dlouhodobé nezaměstnanosti často spojené s pobíráním nejen dávek hmotné nouze, je více než důležitá. Ačkoliv byla sonda prováděna pouze v Praze a nepoukazuje tedy na problematiku nezaměstnanosti a její závislosti na motivaci snahy klientů úřadu práce začlenit se do pracovního procesu mimo hlavní město, informace z ní vycházející jsou validní a poukazují na fakta týkající se nejen dávek hmotné nouze a jejich závislosti na motivaci klientů úřadu práce začlenit se do pracovního procesu.

Vzhledem k výše uvedeným případovým studiím a rozhovorům se sociálními pracovnicemi i jejich klienty, tedy se subjekty, kterých se problematika závislosti na dávkách hmotné nouze přímo týká, je zřejmé, že tyto dávky vliv na motivaci k začlenění se do pracovního procesu mají.

Situaci špatné motivace popisují sociální pracovnice jednotlivých pracovišť následovně:

Příklad ke kazuistice č. 1:

"V tuto chvíli s těmito penězi nejsou motivovaní chodit do práce....Nám to klienti i sami říkaj, že nevidí důvod, proč by měli pracovat."(viz. Rozbor rozhovoru se sociálním pracovníkem, s. 58)

Příklad ke kazuistice č. 2:

"V loňským roce jsme měli spolu se zaměstnaností vytipovat klienty, který bychom měli poslat do zaměstnání. Vytipovali jsme pár lidí a měli jsme odezvu, že z 10 lidí přišlo 8, že mají potvrzení od lékaře, že nemůžou pracovat, že mají problémy se zádama... takže doopravdy s motivací je to dost špatný." (viz. Rozbor rozhovoru se sociálním pracovníkem, s. 61)

Příklad ke kazuistice č. 3:

"...efektivní to určitě neni, zvláště pak z dlouhodobého hlediska je to spíše demotivující...." (viz. Rozbor rozhovoru se sociálním pracovníkem, s. 61)

Příklad ke kazuistice č. 4:

"*Dávky určitě efektivní nejsou, zvlášť když jsou vypláceny dlouhodobě....*" (viz. Rozbor rozhovoru se sociálním pracovníkem, s. 65)

Příklad ke kazuistice č. 5:

"...většina lidí třeba jako jednotlivec, když má obě ty dávky, tak dostane víc, než by měl v práci. Kdyby šli na nižší pozici za minimální mzdu. To by měli určitě mín, než mají tady od nás.... Takové to, že člověk, který pracuje by se měl mít zákonitě lépe tady fakt neplatí....Vždyť mi na dávkách jednomu člověku posíláme třeba stejně, kolik my tady bereme. To je teprve demotivující!" (viz. Rozbor rozhovoru se sociálním pracovníkem, s. 70)

Vzhledem v výše vypsaným příkladům je evidentní, že se všechny sociální pracovnice na všech kontaktních pracovištích shodují, že dávky hmotné nouze nejsou efektivní strategií úřadu práce a zároveň nepodporují motivaci jejich pobíratelů k začlenění se do pracovního procesu. Zásadní problém pak nastává tehdy, jsou-li tyto dávky pobírány dlouhodobě. Pracovnice se v tomto bodě dále shodují, že rozdíl v motivaci pobíratelů podpory v nezaměstnanosti a dávek v hmotné nouzi, je evidentní. Situaci shrnuje jedna z pracovnic: "*No pokud beru tu podporu v nezaměstnanosti, to znamená lidi, co pracovali, tedy byli ochotni a schopni pracovat. Jsou na to zvyklí. Takže určitě jejich motivace vrátit se do práce je větší. Tihle lidi tady na podpoře většinou ani nekončí...."* (viz. Rozbor rozhovoru se sociálním pracovníkem, s. 64)

Jak ovšem potvrzuje jedna z pracovnic, lepší strategii v podpoře zaměstnanosti, než výplatu dávek hmotné nouze, zatím nikdo nenašel. "*...Jenže zatím je to asi nejlepší strategie, lepší jsme zatím nenašli."* (viz. Rozbor rozhovoru se sociálním pracovníkem, s. 63). Pracovnice se obávají, že pokud by byly klientům dávky odebrány, markantním způsobem by vzrostla kriminalita. Většina pracovnic poté dále přiznává, že neexistují kapacity, aby byly potřeby klientů dopodrobna studovány. Žádná z pracovnic tedy nemůže s jistotou říci, zda daný klient peníze z dávek opravdu existenciálně nepotřebuje. "*Protože*

nechat je bez peněz, tak je tady kriminalita asi strašná... nedej bože, že by někdo umřel..." (viz. Rozbor rozhovoru se sociálním pracovníkem, s. 68)

Ačkoliv ještě nebyl nalezen lepší způsob k podpoře nejen dlouhodobě nezaměstnaných, navrhují sociální pracovnice alespoň případné motivační strategie k podpoře klientů začlenit se do pracovního procesu. *"Určitě by to chtělo upravit dávky, ten dávkovej systém jako....Prostě upravit dávkovej systém. Oni dokud budou vědět, že stát za ně všechno zaplatí, vyřeší, oni nebudou mít motivaci pracovat. Nic jiného mě nenapadá...."* (viz. Rozbor rozhovoru se sociálním pracovníkem, s. 60). Další pracovnice navrhuje sankční postihy. *"Myslím, že nejúčinnější jsou sankce. Vyřadit na chvíli člověka, zamezit mu jistý zdroj příjmů. To oni si pak většinou najednou hned nějakou tu práci najdou"* (viz. Rozbor rozhovoru se sociálním pracovníkem, s. 64). *"Tyhle co jsou tady, dlouhodobě, tak jedině tím, že omezíme dávky na určitou dobu, asi měsíce."* (viz. Rozbor rozhovoru se sociálním pracovníkem, s. 68)

I přesto, že všechny pracovnice se shodují, že motivace klientů k začlenění se do zaměstnání je téměř nulová, ne všichni klienti se zdají být nemotivovaní. Pouze 3 klienti z 5 o zaměstnání nemají zájem. Další dva klienti jistou motivaci mají. I když pan Filip (viz. kazuistika č. 5, s. 71) není motivován k práci legální cestou, tedy k zaměstnání s řádně podepsanou pracovní smlouvou. Pan Filip hovoří o práci na černo. Paní Lenka je naopak v předdůchodovém věku, i když ona by tedy pracovala ráda, nikdo ji nechce zaměstnat (viz. kazuistika č. 4, s. 68)

Příklad ke kazuistice č. 1:

"...sám si práci nehledám, nemá to cenu." (viz. Rozbor rozhovoru s klientem, s. 59)

Příklad ke kazuistice č. 2:

"Úřad sám mi stejně nikdy nic nenajde. Jen to tam napište! Nikdy mi nenajde nic, co by mi vyhovovalo...." (viz. Rozbor rozhovoru s klientem, s. 62)

Příklad ke kazuistice č. 3:

Klientka odešla během rozhovoru. Její naprostá lhostejnost, podpořená užíváním omamných látek, byla ovšem evidentní. (viz. Rozbor rozhovoru s klientem, s. 64)

Příklad ke kazuistice č. 4:

"Ze začátku to bylo krušný, ale člověk si zvykne na všechno. Vzhledem k tomu, že se mi blíží důchod, tak už se cítím líp...Zatím jsem na žádné schůzce nebyla. Takhle byla jsem na několika hned zkraje, když jsem dostala doporučenku vyloženě, tak to jsem byla asi třikrát. Ale vždy mi dali jen razítko a víc se semnou nebavili...Asi nikde nechtějí člověka zapracovávat, když jim za chvíli odejde do důchodu." (viz. Rozbor rozhovoru s klientem, s. 68)

Příklad ke kazuistice č. 5:

"Kdybych já neměl občas nějaký ty melouchy, tak nevím....No jo občas takhle přes kluky si něco najdu.... no, na černo no... Máte svoje jistý. Prostě vám ty peníze přijdou. Vy jenom čekáte... pořád na něco čekáte.... Z práce vás můžou vyhodit kdykoliv...." (viz. Rozbor rozhovoru s klientem, s. 71)

Z výše uvedeného vyplývá, že sociální pracovnice se jednohlasně shodují, že motivace jejich klientů je nulová. Přiznávají pouze možnost, že osoby nad 50 let věku, které byly v minulosti zaměstnané, mohou být namotivovaní. U mladých lidí motivaci nenachází. Zvlášť v případech, kdy je v evidenci úřadu práce vedena celá rodina. V případech, kdy je v jedné rodině na dávkách závislých několik generací jedné rodiny. A těchto případů není dle sociálních pracovnic málo.

Oproti tomu ne všichni klienti se jeví jako nemotivovaní. Naopak poukazují na omezené možnosti, které jim úřad práce i stát nabízí. Někteří by chtěli pracovat, ale nemohou, jsou nemocní, staří, nedostatečně vzdělaní, mají děti... U těchto klientů dříve, či později jejich motivace také vyprchá a z dnů se stanou měsíce a z měsíců roky evidence na úřadě práce.

Počet klientů pobírající dávky hmotné nouze na jednotlivých pracovištích, které autorka navštívila se pohybuje, podle výpovědi sociálních pracovnic mezi 400 až 800. Jejich čísla stále rostou (viz Tabulka č. 3 Výdaje na dávky pomoci v hmotné nouzi a příspěvek na péči (2007 - 2014), s. 77 a Tabulka č. 4 - Průměrný měsíční počet vyplacených dávek (2007 - 2014), s. 77). Stále rostoucí čísla jsou alarmující. Jednou z mála možností případného snížení těchto čísel je případná motivace jednotlivých pobíratelů těchto dávek k začlenění se zpět do pracovního procesu.

Tabulka č. 3 - Výdaje na dávky pomoci v hmotné nouzi a příspěvek na péči (2007 - 2014)

Ukazatel		Měrná jednotka	Rok							
			2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Výdaje										
Dávky pomoci v hmotné nouzi celkem		v mil. Kč	3 287	2 794	3 089	3 882	4 982	7 751	10 510	11 295
v tom	- příspěvek na živobytí		2 593	2 176	2 328	2 863	3 820	5 910	7 464	7 900
	- doplatek na bydlení		524	473	512	686	850	1 673	2 814	3 249
	- mimořádná okamžitá pomoc		170	146	249	334	312	168	232	146
Příspěvek na péči			14 608	18 252	18 697	19 599	18 084	18 391	19 545	20 402

Tabulka č. 4 - Průměrný měsíční počet vyplacených dávek (2007 - 2014)

Dávky pomoci v hmotné nouzi	- příspěvek na živobytí	v tis.	72	66	73	91	103	116	150	161
	- doplatek na bydlení		25	21	20	23	26	41	65	73
	- mimořádná okamžitá pomoc		6	5	8	9	10	6	7	5

Zdroj : CSZO

ZÁVĚR

Téma diplomové práce si autorka vybrala díky vlastnímu zájmu pro danou problematiku. Zároveň se domnívá, že téma zaměstnanosti je v dnešní době důležitým tématem, který by neměl být opomíjen. Autorka zároveň ve své práci zdůrazňuje důležitost zabývat se tématem závislosti některých jedinců na dávkách hmotné nouze. Za zásadní považuje i fakt, že tyto dávky podporují nízkou či žádnou motivaci k začlenění se těchto do pracovního procesu. Většina sociálních pracovnic úřadu práce se domnívá, že tyto dávky jsou neefektivní strategií úřadu práce, které navíc demotivují k práci. Pracovnice ovšem dále doplňují fakt, že prozatím nebyl vymyšlen lepší způsob podpory nezaměstnaných a případné motivace nejen k zapojení se na trhu práce.

Práce se především snaží odpovědět na předem definovaný cíl, zda a jaký vliv mají dávky hmotné nouze na motivaci klientů úřadu práce, krajské pobočky Praha a jejích kontaktních pracovišť, k začlenění se do pracovního procesu. Výzkumná sonda poukázala na alarmující fakt, že motivace těchto lidí k začlenění se do pracovního procesu je opravdu nízká. Vzhledem k stále rostoucím počtům osob na těchto dávkách závislých, stále rostou i výdaje státu na jejich podporu. Zatímco u pobíratelů podpory v nezaměstnanosti, kteří mají stále zafixované pracovní návyky a jejich motivace k práci je tedy poměrně vysoká, u jedinců dlouhodobě nezaměstnaných zájem o práci markantně klesá. Motivace těchto lidí a jejich případné zaměstnání je tedy více než žádoucí, a to nejen z důvodu snížení výdajů státu či ztráty financí díky často objevujícímu se fenoménu zaměstnávání bez pracovní smlouvy, tedy tzv. na černo.

Ideální způsob, jakým tyto pobíratele namotivovat nebyl sice prozatím objeven. Tato práce ovšem může pomoci poukázat na fakt, že zabývat se touto problematikou hlouběji je čím dál tím více důležité.

Použitá literatura

ARNOLDOVÁ, Anna. *Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení. 1. část*. 3. rozšířené vydání. Praha: Karolinum UK. 2007. 612 s. ISNB 978-80-246-1393-2

BEDRNOVÁ, Eva. NOVÝ, Ivan. *Psychologie a sociologie v řízení firmy.* Praha: Prospektrum, 1994 418 s. ISBN 80-7175-010-7

BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce.* 1. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství SLON. 2003. 140 s. ISBN : 80-86429-16-4

BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 290 s. ISBN 978-80-245-1880-0

CAZES, Sandrine. Alena, Nešporová. *Transformace trhů práce střední a východní Evropy.* 1. vyd. Praha : MPSV. 2003. 150 s. ISBN : 80-86552-78-0

ČADOVÁ, N. *Jak je v Česku vnímána práce*. Praha : Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006. 228s. ISBN : 80-7330-103-2

DUBEN, Rostislav. *Sociální rozvoj*. 1. vyd. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1987. 336 s.

FLICK, Uwe, Ernst von KARDORFF, Ines STEINKE. *A companion to qualitative research*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications. 2004. 448 s. ISBN 07-619-7374-5

FUCHS, Kamil. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada publishing, 2002. 74 s. ISBN 80-247-9006-8.

GREGOROVÁ, Z., GALVAS, M. *Sociální zabezpečení*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2005. 285s. ISBN : 80-7239-173-9

KAUFMANN, Terrence. 1988. "A Research Program for Reconstructing Proto-Hokan: First Gropings." In Scott DeLancey, ed. *Papers from the 1988 Hokan–Penutian Languages*

Workshop, pp. 50–168. Eugene, Oregon: Department of Linguistics, University of Oregon. (University of Oregon Papers in Linguistics. Publications of the Center for Amerindian Linguistics and Ethnography 1.)

KAUFMANN, Terrence. THOMASON, Sarah. G. *Language contact, creolization, and genetic linguistics*. Berkeley: University of California Press. 1988. 428p. ISBN 0-520-07893-4

KELLER, Jan. *Dějiny klasické sociologie.* 2. vyd. Praha : Sociologické nakladatelství SLON. 2014. 529 s. ISBN : 80-864-2952-0

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce, sociologická analýza.* 1. vyd. Praha : Karolinum. 2007. 184 s. ISBN : 978-80-246-1383-3

KREBS, Vojtěch. *Sociální politika.* 5. Přepracované a aktualizované vyd. Praha : Sociologické nakladatelství SLON. 2010. 544 s. ISBN : 80-86429-16-4

MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3 přepracované a aktualizované vydání. Praha : Wolters Kluwer ČR. 1994. 172 s. ISBN : 978-80-7357-585-4

MAREŠ, J., MAREŠOVÁ, J. *Bolest a kvalita života u dětí. Bolest*, 2004, vol. 7, no. 4, p. 215-223. ISSN 1212-0634.

MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada. 2006. 332 s. ISBN: 8024713624

MUSSA, Richard. 2013. *Labour market transitions of young women and men in Malawi*. Geneva : International Labout Office. ISSN : 2309-6799

PALÁN, Zdeněk. Lidské *zdroje: výkladový slovník: výchova, vzdělávání, péče, řízení*. 1. vydání. Praha: Academia, 2002. 280 s. ISBN 80-200-0950-7

PRŮŠA, Ladislav. *Obecné požadavky na nový systém státní sociální podpory. Státní správa a samospráva.* 1995, roč. 6, č. 29, str. ISSN 0027-8007

RÁKOSNÍK, Jakub. TOMEŠ, Igor. *Sociální stát v Československu, Právně-institucionální vývoj v letech 1918 - 1992*. Auditorium : Praha. 2012. 416 s. ISBN : 978-80-87284-30-8

RENOTIÉROVÁ, Markéta. *Somatopedické minimu*m. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, pedagogická fakulta, 2003. 87s. ISBN 80-244-0532-6

SIROVÁTKA, Tomáš (ed.). *Menšiny a marginalizované skupiny v České republice*. Brno : Masarykova Univerzita/ Fakulta sociálních studií, Georgetown. 2002. 335 s. ISBN : 80-210-2791-6

SIROVÁTKA, Tomáš. *Sociální vyloučení a sociální politika*. Brno : Masarykova Univerzita/ Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. 2006. ISBN : 80-210-4225-7

SIROVÁTKA, Tomáš. Řezníček, Ivo. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť.* 1. vyd. Brno : Masarykova Univerzita/ Pro ekonomicko správní fakultu. 1995. ISBN : 80-210-1246-3

SPIEKER, Manfred. *Sociální stát a jeho krize.* 1. vyd. Praha : Česká křesťanská akademie. 1996. 75 s. ISBN : 80-85795-26-4

ŠMAJS, Josef. Zdeněk Boleloucký. Buchtová, Božena. 2013. *Nezaměstnanost*. 2. přepracované a aktualizované vydání. Praha : Grada Publishing, a. s. 2013. 190 s. ISBN : 978-80-247-4282-3

ŠUBRT, Jiří. *Soudobá sociologie I. - Teoretické koncepce a jejich autoři.* 1. vyd. Praha : Karolinum. 2007. 334s. ISBN : 9788024612751

ŠUBRT, Jiří. *Soudobá sociologie IV. - Aktuální a každodenní.* 1. vyd. Praha : Karolinum. 2010. 384s. ISBN : 978-80-246-1789-3

TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky.* 1. vyd. Praha : Portál. 2011. 368s. ISBN : 978-80-7367-868-5

TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky* . 1. vyd. Praha : Portál. 2010. 440s. ISBN : 978-80-7367-680-3

TOMEŠ, Igor. *Sociální politika: Teorie a mezinárodní zkušenost*. 1. vyd. Praha: SOCIOPRESS. 1996. 213 s. ISBN 80-902260-0-0

TRHLÍKOVÁ, J., ÚLOVCOVÁ, H., VOJTĚCH, J. *Sociální aspekty dlouhodobé nezaměstnanosti mladých lidí s nízkou úrovní vzdělání.* Praha: Národní ústav odborného vzdělávání, 2006

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3.rozš. a přeprac. vyd. Praha : Portál, 2004. 816s. ISBN 80-7178-802-3

VÍŠEK, Petr. *Romové ve městě.* 1. vyd. Praha : SOCIOKLUB. 2002. 161 s. ISBN : 80-86484-01-7

YIN, R. K. Case Study Research. Design and Methods. 4th ed. London: Sage Publications, 2009.

WECHSLER, David. *The measurement of adult intelligence (3rd ed.).* Baltimore: Williams & Wilkins. 1944. 282p. CALL NUMBER : 1469

WINKLER, Jiří. WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropská unie, evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy.* 1. vyd. Praha : Computer Press. 1999. 156 s. ISBN : 80-7226-195-9

Zákony a vyhlášky

Vyhláška č. 389/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o pomoci v hmotné nouzi

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ve znění pozdějších předpisů

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

Další zdroje

CSZO. 2014. *Vybrané údaje o sociálním zabezpečení* [online]. Praha: ČSÚ [cit. 2016-8-4]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vybrane-udaje-o-socialnim-zabezpeceni-2014

HORÁKOVÁ, Marie. *Proměny trhu práce po roce 1989 se zřetelem na pracovní migraci* [online]. [cit. 2016-5-1]. Dostupný z www: <http://epolis.cz/download/pdf/materials_50_1.pdf.>

CHLANOVÁ, Jana. 2010. *Případová studie* [online]. Brno: Masarykova univerzita [cit. 2016-2-3]. Dostupné z: <http://kisk.phil.muni.cz/wiki/>

MPSV. 2016. *Porodné* [online]. Praha: MPSV [cit. 2016-2-4]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/porodne>

MPSV. 2016. *Rodičovský příspěvek* [online]. Praha: MPSV [cit. 2016-2-4]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/soc/ssp/obcane/rodicovsky_prisp>

MPSV. 2015. *Příspěvek na živobytí* [online]. Praha: MPSV [cit. 2016-1-4]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/soc/hn/obcane/zivobyti>

MPSV. 2015. *Doplatek na bydlení* [online]. Praha: MPSV [cit. 2016-1-4]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/soc/hn/obcane/bydleni>

Seznam tabulek a obrázků

Tabulka č. 1 - Kontaktní pracoviště krajské pobočky pro hlavní město Prahu. 51
Tabulka č. 2 - Přehled účastníků výzkumu 54
Tabulka č. 3 - Výdaje na dávky pomoci v hmotné nouzi a příspěvek na péči (2007 - 2014) 77
Tabulka č. 4 - Průměrný měsíční počet vyplacených dávek (2007 - 2014) 77

Obrázek č. 1 - Výzkumné šetření v čase 54
Obrázek č. 2 - Jak se dělá případová studie 55

Seznam příloh

Příloha č. 1 - Projekt diplomové práce

Příloha č. 2 - Návrh výzkumného šetření

Příloha č. 1 - Projekt diplomové práce

KARLOVA UNIVERZITA V PRAZE

Projekt diplomové práce

Vliv dávek v hmotné nouzi na motivaci snahy klienta úřadu práce k začlenění se do pracovního procesu

Anna Kudláková

3. 10. 2013

Univerzita Karlova v Praze, Fakulta Humanitních studií, Řízení a supervize v sociálních zařízeních

Jméno: Bc. Anna Kudláková, DiS.
Osobní číslo: 31906072
Imatrikulační ročník: 2012

Název diplomové práce:

Vliv dávek v hmotné nouzi na motivaci snahy klienta úřadu práce k začlenění se do pracovního procesu

Klíčová Slova: Úřad práce, zaměstnanost, pasivní politika zaměstnanosti, druhy nezaměstnanosti, klient, dávky v hmotné nouzi

Key words: employment office, employment, passive policy of employment, types of unemployment, client, social benefits in material need

Obsahem mé diplomové práce je zmapování tématu nezaměstnanosti na našem území nejen z hlediska historického vývoje, sociálních, ekonomických a společenských podmínek osob bez zaměstnání.

Základním cílem mé diplomové práce je zjistit vliv dávek v hmotné nouzi v závislosti na snahu klientů úřadů práce o začlenění se do pracovního procesu.
Práce se především se snaží o jištění, zda je pasivní politika zaměstnanosti, tedy možnost pobírání sociálních dávek efektivní. Zda mají nezaměstnaní jedinci, evidovaní na úřadě práce motivaci usilovat o přijetí do zaměstnání. Diplomová práce se dále snaží objasnit hlavní příčiny dlouhodobé nezaměstnanosti a její dopady na jedince. Práce si pokládá za cíl zjistit, zda má pobírání dávek v hmotné nouzi pozitivní vliv na klienty úřadů práce či zda je spíše demotivující vůči snaze případného začlenění se do pracovního procesu. Práce se snaží odpovědět na otázku, za je pobírání dávek v hmotné nouzi jedním z důvodu vzniku cyklu chudoby.

Téma diplomové práce jsem si zvolila především kvůli vlastnímu zaujetí pro danou problematiku. Já sama pracuji jako terénní sociální pracovník pro úřad práce České republiky- krajskou pobočku pro hlavní město Prahu. V praxi to vypadá tak, že pracuji jako terénní sociální pracovník pro všechna kontaktní pracoviště úřadu

práce v Praze. Pohybuji se tedy mezi klientelou pobírající dávky v hmotné nouzi na celém území hlavního města. Jelikož potkávám tytéž klienty opakovaně a jsem nestranným pozorovatelem jejich životů, které málo kdy prochází nějakým pozitivním výkyvem, pokládám si často otázku, zda je nastavení sociální politiky, konkrétně pak systém pobírání nepojistných sociálních dávek, zvláště pak dávek v hmotné nouzi efektivní. Po prostudování literatury zabývající se zaměstnaností jsem zjistila, že se vlivem pobírání sociálních dávek v závislosti na snahu klientů úřadů práce začlenit se do pracovního procesu nikdo příliš nezabývá. To je jeden z hlavních důvodů, proč jsem si toto téma vybrala jako téma své diplomové práce. Domnívám se, že může čtenáři přinést nové informace a pohled na pobírání dávek v hmotné nouzi i na klientelu úřadu práce.

Hlavní přínos diplomové práce vidím v uceleném shrnutí teoretických a praktických poznatků.

Cíl diplomové práce:

- Zmapování problematiky pasivní politiky zaměstnanosti, se zaměřením na efektivitu dávek v hmotné nouzi v závislosti na snahu klienta úřadu práce o začlenění se do pracovního procesu

Dílčí cíle:

- Zjistit efektivitu pobírání dávek v hmotné nouzi
- Zjistit, zda má pobírání dávek v hmotné nouzi motivační či spíše demotivační charakter v závislosti na snahu, klienta úřadu práce, začlenění se do pracovního procesu

Teoreticko- metodologické východisko:

Literární rešerše diplomové práce je zpracovaná na základě odborné literatury uvedené v seznamu literatury.

Práce se opírá především o současnou literaturu z domácích i zahraničních zdrojů, využívá ale i starší literaturu, nejen z důvodu předložení uceleného historického vývoje zaměstnanosti i případné podpory v nezaměstnanosti. Práce dále využívá poznatky z výzkumů a statistik provedených nejen na území České republiky a další dostupné zdroje.

Analytická- praktická část:

Výzkumná část diplomové práce se skládá ze dvou částí, které se vzájemně doplňují.

První částí jsou polo- strukturované rozhovory, vztahující se k vytyčenému cíli diplomové práce, provedené s pracovníky úseku nepojistných sociálních dávek jednotlivých Kontaktních pracovišť krajské pobočky pro hlavní město Prahu.

Druhou částí jsou opět polo- strukturované rozhovory, kdy dotazovanými jsou klienti úřadu práce, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 2 roky. Rozhovory jsou vždy podloženy kazuistikou dotazovaného. Rozhovory s klienty se snaží o dosažení vytyčeného cíle diplomové práce.

Výsledky obou výzkumných sond jsou v závěru navzájem porovnány. Dochází tak k porovnání pohledu na efektivitu pobírání dávek v hmotné nouzi v závislosti na snahu klienta úřadu práce o začlenění se do pracovního procesu z pohledu pracovníků úřadu práce i jejich klientů.

Bibliografie:

Akerlof, George. Robert J. Schiller. *Živočišné pudy : jak lidská psychologie řídí ekonomiku a proč je podstatná pro světový kapitalismus.* 1. vydání v českém jazyce. Praha Dokořán

Buchtová, Božena. Josef Šmajs. Zdeněk Beleloucký. 2013. *Nezaměstnanost*. 2. vydání. Praha : Grada

Červinka, Tomáš. 2009. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol a, žen a dalších kategorií*. 4. vydání. Olomouc : Ang

Duben, Rostislav. Běla Stíbalová. 1976. *Jak budeme žít v roce 2000?*. 1. vydání. Praha : Svoboda

Duben, Rostislav. Hana Jírová. Václav Sova. 1987. *Sociální rozvoj.* 1. Vydání. Praha : Státní pedagogické nakladatelství

Hamplová, Dana. Eva Mitchell, Miluše Vítečková, Jana Chaloupková. 2010. *Proměny rodinných a profesních startů.* 1. vydání. Praha : Sociologický ústav Akademie věd České republiky

Jahoda, Marie. Paul Felix Lazarsfeld. Hans Zeisel. 2013. *Merienthal : Sociografie komunity nezaměstnaných*. 1. vydání. Brno : Masarykova univerzita

Křížková, Alena. 2011. *Pracovní dráhy žen v České republice*. 1. vydání. Praha : Slon

Smith, Ian. Aaron Baker. *Smith & Wood´s employment law.* 10. vydání. Oxford : Oxford University Press

Stádník, Jaroslav. Kieler, Petr. *Přehled judikatury – Zákon o zaměstnanosti*. 1. vydání. Praha : Wolters Kluwer

Příloha č. 2 - Návrh výzkumného šetření

Téma

- Vliv dávek v hmotné nouzi na motivaci snahy klienta úřadu práce k začlenění se do pracovního procesu

Cíl

- Zjištění vlivu dávek v hmotné nouzi na motivaci klientů úřadu práce, krajské pobočky Praha a jejích kontaktních pracovišť, k začlenění se do pracovního procesu

Dílčí cíle

- Zjištění pohledu kompetentních pracovníků poboček úřadů práce v Praze na vliv poskytování dávek v hmotné nouzi na motivaci klientů ze své agendy o začlenění se do pracovního procesu
- Zjištění pohledu klientů poboček úřadů práce v Praze, kteří jsou v registru úřadu práce déle než 2 roky, na jejich motivaci a snahu najití si zaměstnání či se rekvalifikovat
- Jaká je závislost motivace najití si zaměstnání klientů úřadu práce na dávkách v hmotné nouzi?
- Rozdíl motivovanosti osob pobírající dávky v hmotné nouzi a podpory v nezaměstnanosti

Kvalitativní šetření – rozhovor

Pro získání co možná nejucelenějších informací k tématu efektivity pobírání dávek v hmotné nouzi klienty úřadu práce jsem si zvolila kvalitativní metodu – rozhovor. Z rozhovorů budou následně sestaveny kazuistiky jednotlivých klientů úřadů. Kazuistiky budou vytvořeny na základě rozhovorů se samotnými klienty i pracovníky, kteří s danými klienty pracují.

Rozhovor bude dvojího typu. První rozhovor bude prováděn s pracovníky úřadu práce. Druhý rozhovor bude veden s klientem daného pracovníka.

Informace získané prostřednictvím rozhovorů budou následně zkompletovány a budou vytvořeny jednotlivé kazuistiky každého dotázaného klienta. Rozhovory a z nich sestavené kazuistiky pomohou zodpovědět na cíle diplomové práce.

Charakteristika zkoumaného souboru a technika výběru

Základním zkoumaným souborem jsou pobočky úřadu práce v hlavním městě Praha. Ráda bych kontaktovala vedoucí pracovníky krajské pobočky Praha a jejích kontaktních pracovišť, které mají mezi svými kompetencemi řešení agendu nepojistných dávek – dávek v hmotné nouzi, s prosbou o možnost vedení rozhovoru s vybraným pracovníkem na jeho pracovišti. Během sjednávání data a času rozhovoru s vybraným pracovníkem vedením oddělení nepojistných dávek – dávek v hmotné nouzi, již každého pracovníka požádám, zda by mohl vytipovat klienta ze své agendy, který by byl ochotný spolupracovat na rozhovoru.

Při rozhovoru s pracovníkem úřadu práce se individuálně domluvím na postupu při získávání informací od klientů. Díky každému pracovníkovi tak získám kontakt na jednoho klienta.

Výzkumná část – Rozhovor s kompetentními pracovníky poboček úřadů práce v Praze

Cíl:

- Zjištění zkušeností pracovníků kontaktních poboček úřadů práce v Praze s vlivem dávek v hmotné nouzi a jejich závislosti na motivaci klientů své agendy o začlenění se do pracovního procesu

Dílčí cíle:

- Zjištění pohledu pracovníků ÚP na efektivitu dávek v hmotné nouzi v závislosti na snaze jejich klientů začlenit se do pracovního procesu
- Zjištění, jakou mají podle pracovníků nezaměstnaní pobírající dávky v hmotné nouzi motivaci začlenit se do pracovního procesu?
- Zjištění rozdílu motivovanosti osob pobírajících dávky v hmotné nouzi a osob pobírající podporu v nezaměstnanosti

- Zjištění zkušeností pracovníků a jejich klientů v oblasti snahy o navrácení se do zaměstnání v závislosti na rozdílu finančních příjmů ze zdrojů pasivní politiky zaměstnanosti a případných příjmů klientů z výdělečné činnosti
- Zjištění žádoucnosti zprostředkování pohovorů pro případné zaměstnání klienty ze své agendy

Výzkumná otázka:

- Jaké mají zkušenosti pracovníci úřadů práce v Praze se začleněním klientů, kteří pobírají dávky v hmotné nouzi, do pracovního procesu?

Podotázky:

- Jaké mají pracovníci úřadu práce zkušenosti s motivací svých klientů s včleněním se do pracovního procesu
- Jakou roli hrají podle pracovníků úřadů práce dávky v hmotné nouzi na motivaci klientů z jejich agendy o začlenění se do pracovního procesu?
- Jak moc zásadní vliv mají dávky v hmotné nouzi na snahu jejich pobiratelů o začleněné se do pracovního procesu?
- Jaký je pohled pracovníků úřadu práce na efektivitu dávek v hmotné nouzi?

Výzkumná část – Rozhovor s klienty poboček úřadů práce v Praze

Cíl

- Zjištění zkušeností klientů poboček úřadů práce v Praze, kteří jsou v registru úřadu práce déle než 2 roky, na jejich motivaci o začlenění se do pracovního procesu

Dílčí cíle:

- Osobní vnímáni efektivity dávek v hmotné nouzi
- Zjištění motivace klientů úřadů práce v Praze najití si zaměstnání
- Zjištění snahy o samostatné najití si zaměstnání

Výzkumná otázka:

- Mají dávky v hmotné nouzi vliv na snahu najití si zaměstnání nezaměstnaných osob vedených na úřadě práce v Praze?

Podotázky:

- Jak velký vliv mají dávky v hmotné nouzi na začlenění se jejich pobiratelů do pracovního procesu?
- Jaké další vlivy ovlivňují snahu najití si zaměstnání nezaměstnanými vedenými na úřadě práce?
- Jakou roli hrají podle klientů úřadu práce dávky v hmotné nouzi v jejich motivaci o začlenění se do pracovního procesu?
- Jaký je životní standard jedinců žijících z dávek v hmotné nouzi?
- Jaká je zkušenost klientů s prací v rámci šedé a černé ekonomiky?

Rozhovor – otázky týkající se kompetentních pracovníků

1. Kolik je na Vašem pracovišti registrovaných osob, které pobírají dávky v hmotné nouzi?
2. Dokážete říci, kolik jednotlivých dávek v hmotné nouzi se Vašim klientům měsíčně odešle?
3. Domníváte se, že jsou finanční částky u jednotlivých dávek v hmotné nouzi odpovídající reálným potřebám Vašich klientů?
4. Můžete říci, jaké jsou podle Vašich zkušeností nejefektivnější strategie úřadu práce napomáhající začlenit se do pracovního procesu?
5. Myslíte si, že jsou dávky v hmotné nouzi efektivní formou pomoci osobám v hmotné nouzi v závislosti na jejich snaze o začlenění se do pracovního procesu?
6. Jsou lidé pobírající dávky v hmotné nouzi méně motivovaní než lidé pobírající podporu v nezaměstnanosti?
7. Z čeho mají klienti z Vaší agendy případně další finanční příjmy?
8. Jaké jsou Vaše zkušenosti s finančními příjmy Vašich klientů mimo dávky, které jim poskytujete?
9. Víte, jak často mají Vaši klienti sjednanou pracovní schůzku schůzku od ÚP?

10. Máte pocit, že mají o tyto pracovní schůzky a posléze nabízené pracovní místo klienti pobírající dávky v hmotné nouzi, zájem?
11. Jaká je Vaše zkušenost se snahou klientů najít si samostatně zaměstnání?
12. Myslíte si, že jsou Vaši klienti motivovaní k nastoupení do pracovního procesu?

    11a. Pokud ano – Co je jejich největší motivací?

    - V jaké situaci je kdo motivován?

    11b. Pokud ne – Máte nějaký tip, jakým způsobem je namotivovat?

Rozhovor – otázky týkající se klientů úřadu práce

1. Jak dlouho jste veden/a na úřadě práce?
2. Jak dlouho pobíráte dávky v hmotné nouzi?
3. S kolika lidmi žijete ve společném bytě/ domě?
4. Znáte ještě někoho, kdo pobírá dávky v hmotné nouzi? Koho?
5. Jaké dávky v rámci systému dávek v hmotné nouzi pobíráte?
6. Co si myslíte o částce, kterou prostřednictvím dávek dostáváte?
7. Jak se jako osoba na dávkách v hmotné nouzi cítíte?
8. Jaké bylo Vaše poslední zaměstnání a jaká byla Vaše měsíční mzda?
9. Jak často chodíte na schůzky, které Vám domluví úřad práce, s případným zaměstnavatelem?
10. Vzal jste někdy případnou nabídku?

    10a. Pokud ano – Z jakého důvodu?

    - O jakou práci se jednalo?
    - Jaké bylo její finanční ohodnocení?
    - Z jakého důvodu již v dané práci nepracujete?

    10b. Pokud ne - Z jakého důvodu?

    - O jakou práci se jednalo?
    - Jaké bylo její finanční ohodnocení?

11. Hledáte si i Vy sám/a nějaké zaměstnání?

    11a. Pokud ano – Kde a jak si hledáte sám/a zaměstnání?

    11b. Pokud ne – Z jakého důvodu si nehledáte zaměstnání?

12. Jakou mzdu byste chtěl/a dostávat za případnou práci?
13. Co si myslíte o rekvalifikačních kurzech?
14. Jakým způsobem se snažíte řešit Vaší situaci nezaměstnaného člověka?

15. Jak se jako nezaměstnaná osoba cítíte?
16. Z čeho máte další finanční příjmy?
17. Stačí Vám finance z dávek k tomu, abyste vedl/a stejný život, jako zaměstnaní lidé?
18. Kolik peněz měsíčně utratíte?
19. Co byste dělal/a, kdyby Vám byly dávky, které pobíráte odebrány?
20. Můžete popsat, jak vypadá Váš život, jaložto člověka pobírající dávky v hmotné nouzi?
21. Jaká je Vaše zkušenost s úřadem práce?