

# **Program veřejně prospěšných prací v sociálně pedagogických souvislostech**

Bc. Iveta Strašáková

---

Diplomová práce  
2013



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2012/2013

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Iveta Strašáková**  
Osobní číslo: **H11419**  
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Sociální pedagogika**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Program veřejně prospěšných prací v sociálně pedagogických souvislostech**

Zásady pro vypracování:

**Zpracování rešerše a studium odborné literatury.**

**Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti veřejně prospěšných prací a neza-  
městnanosti.**

**Příprava metodiky výzkumné části.**

**Realizace kvalitativního výzkumu probíhajícího programu veřejně prospěšných prací  
metodou polostrukturovaných interview.**

**Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.**

**Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.**

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**HALÁSKOVÁ, Renáta. Politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2008. ISBN 978-80-7368-522-5.**

**KREBS, Vojtěch. Sociální politika. Praha: ASPI, 2007. ISBN 978-80-7357-276-1.**

**KUCHAR, Pavel. Trh práce: sociologická analýza. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.**

**O'HIGGINS, Niall. Youth unemployment and employment policy : a global perspective. Geneva: International Labour Office, 2001. ISBN HD 6270.O251 2001.**

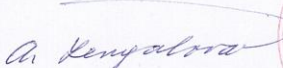
**WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy. Praha: Computer Press, 1999. ISBN 80-7226-195-9.**

Vedoucí diplomové práce: **doc. PhDr. Mgr. Jaroslav Balvín, CSc.**  
Ústav pedagogických věd

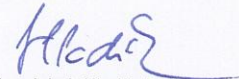
Datum zadání diplomové práce: **30. listopadu 2012**

Termín odevzdání diplomové práce: **26. dubna 2013**

Ve Zlíně dne 14. února 2013

  
doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.  
děkanka



  
Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně ..... 16.4.2013 .....

.....  .....

<sup>1)</sup> zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydávalečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Veřejně prospěšné práce jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, který je využíván hlavně u rizikových skupin osob, které se těžko uplatňují na trhu práce. Úkolem programu veřejně prospěšných prací je především zvýšit šance nezaměstnaných na získání stálého pracovního místa tím, že zlepší finanční situaci nezaměstnaných, udrží nebo obnoví jejich pracovní návyky, dovednosti, sociální kontakty a v neposlední řadě zvýší sebedůvěru a motivaci nezaměstnaných. Výsledky provedeného výzkumu poukazují na to, že program veřejně prospěšných prací přináší řadu pozitivních účinků, a to především v oblasti sociálních vztahů a psychologické podpory. Vliv na zvýšení šancí na získání zaměstnání ovšem nemá téměř žádný.

Klíčová slova: nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, trh práce, veřejně prospěšné práce, pracovní znevýhodnění, zaměstnatelnost

## **ABSTRACT**

The community service work is one of the tools of active employment policy, mainly for high risk people groups who find it difficult to find secure employment . The task of the community service work is most of all to increase the chances of the unemployed to secure a permanent place by improving the financial situation, keep or restore their work skills, provide social contact, and increase the confidence and motivation of the unemployed. The results of the carried out research point out that the program “Publicly Beneficial Work” brings a number of positive effects, especially in the area of social relations and psychological support. The community service work has no influence on the ability of actually obtaining a permanent job.

Keywords: unemployment, long-term unemployment, labour market, publicly beneficial work, employment disadvantage, employability

Na tomto místě chci poděkovat doc. PhDr. Mgr. Jaroslavu Balvínovi, CSc. za odborné vedení a cenné připomínky při zpracování diplomové práce. Současně bych také ráda poděkovala paní Blance Večerkové a paní Bc. Kamile Tunkerové za neocenitelnou pomoc při dokončování této práce.

Moje poděkování patří také všem účastníkům mého výzkumu za jejich ochotu.

Nemalé dík patří také mé rodině.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

## **OBSAH**

<b>ÚVOD</b> .....	<b>9</b>
<b>TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>12</b>
<b>1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA</b> .....	<b>13</b>
1.1 O POUŽITÉ LITERATUŘE .....	13
1.2 NEZAMĚSTNANOST, NEZAMĚSTNANÝ .....	15
1.3 TRH PRÁCE A POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	19
1.4 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE .....	21
<b>2 NEZAMĚSTNANOST JAKO PROBLÉM CELÉ SPOLEČNOSTI</b> .....	<b>23</b>
2.1 INDIVIDUÁLNÍ VNÍMÁNÍ NEZAMĚSTNANOSTI.....	23
2.2 NEZAMĚSTNANÍ A SPOLEČNOST .....	29
2.3 SKUPINY OSOB OHROŽENÉ DLOUHODOBOU NEZAMĚSTNANOSTÍ .....	33
<b>3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE</b> .....	<b>37</b>
3.1 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI V ČR A JEJÍ CÍLE .....	37
3.2 CHARAKTERISTIKA VPP .....	45
3.3 FILOSOFIE VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÝCH PRACÍ .....	47
<b>PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>49</b>
<b>4 CÍLE A METODY VÝZKUMU</b> .....	<b>50</b>
4.1 CÍL VÝZKUMU A VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....	50
4.2 DESIGN VÝZKUMU, SBĚR A ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT.....	51
4.3 VÝZKUMNÝ SOUBOR .....	55
<b>5 REALIZACE VÝZKUMU A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ</b> .....	<b>56</b>
5.1 PŘEDSTAVENÍ RESPONDENTŮ .....	56
5.2 CHARAKTERISTIKA KROMĚŘÍŽSKÉHO REGIONU .....	57
5.3 ZPRACOVÁNÍ A INTERPRETACE DAT.....	58
<b>6 SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ</b> .....	<b>83</b>
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>86</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>88</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ</b> .....	<b>94</b>
<b>SEZNAM TABULEK</b> .....	<b>95</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>96</b>



## ÚVOD

Diplomová práce se věnuje tématu veřejně prospěšných prací. Teoretická část se zabývá nezaměstnaností, jejím vznikem a jejími dopady na člověka i celou společnost. Dále se věnuje státní aktivní politice zaměstnanosti, v rámci které je realizován program veřejně prospěšných prací. Cílem praktické části je zjistit, jaké má tento program přínosy pro dlouhodobě nezaměstnané a pro jejich zaměstnavatele a zda plní své výchovné a preventivní funkce.

V dnešním světě, kde je hodnota člověka měřena spíše jeho výkony a společenským postavením, vzbuzuje hrozba nezaměstnanosti veliké obavy a pro mnohé lidi je vlastní nezaměstnanost naprosto nepředstavitelná. Vzhledem k neutěšenému stavu světové ekonomiky se však nezaměstnanost týká nás všech. Každý z nás už někdy hledal práci a ví, že to není vůbec jednoduché.

Být delší dobu bez práce je pro jednotlivce velký problém finanční (snížení životní úrovně o 50%) a také psychický. Proto ekonomicky vyspělé státy kladou důraz na co nejnižší nezaměstnanost svého obyvatelstva. Snaha o nulovou nezaměstnanost je však pouze utopií, které v tržním demokratickém prostředí nelze dosáhnout. Pro zdravé fungování národních ekonomik dokonce není žádoucí. Ve skutečnosti je to tak, že část obyvatelstva pracovat nechce (cca 2%) a další část obyvatelstva se díky rozvoji moderních technologií a změnám technologických postupů bude muset průběžně rekvalifikovat. Za ideální míru nezaměstnanosti je považována nezaměstnanost do 5%. Nezaměstnanost do 10% už činí problémy, nezaměstnanost vyšší než 10 % vede k politickým otřesům a nestabilitě společnosti. (SPCR, ©2011)

Nezaměstnanost je tedy součástí každé fungující ekonomiky. I když procento nezaměstnaných v posledních letech dosahuje srovnatelných hodnot, v něčem se přece liší. Podstatným problémem je nárůst dlouhodobě nezaměstnaných. Dlouhodobá nezaměstnanost je nejčastěji důsledkem poklesu ekonomiky a je spojena s hospodářskou depresí. To jsou problémy, kterými se v poslední době zabývá celý svět. Dlouhodobá nezaměstnanost s sebou nese mnoho závažných důsledků, které mohou vést až k sociálnímu vyloučení. Je také spojena s nemalými výdaji státu. Je proto nutné zabývat se řešením této situace a pomáhat lidem ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností.

Jedním z řešení nezaměstnanosti mohou být veřejně prospěšné práce. Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které po dohodě s úřadem práce vytváří zaměstnavatel. Spočívají v činnostech ve prospěch obce, státu nebo jiné veřejně prospěšné instituce. Jde především o údržbu veřejných prostranství, úklid veřejných budov a komunikací. Mezi jiné obdobné činnosti patří např. práce osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné charitativní práce, sociální, kulturní, pomocné práce ve školách a školských zařízeních, údržbářské práce ve prospěch obcí, státních a obecně prospěšných institucí a občanských sdružení. Jejich cílem je umožnit uchazečům o zaměstnání obtížně umístitelným na trhu práce pracovat v době, kdy nemohou najít standardní práci. (MPSV, © 2013)

V diplomové práci se zabýváme právě tématem veřejně prospěšných prací z pohledu sociálního pedagoga. Úlohou sociálního pedagoga je poskytnout odbornou pomoc a podporu osobám, které se v důsledku nezaměstnanosti nacházejí v krizové situaci a ohrožení, ať už je to ohrožení psychické, sociální či psychosociální. Jeho snahou má být poskytnutí okamžité pomoci v dané situaci, posilování sebedůvěry, zprostředkování styku s úřady a v neposlední řadě pomoc při hledání nového zaměstnání. Sociální pedagog má také formovat osobnost znevýhodněného občana s cílem dosáhnout pozitivní změny a jeho hlavním cílem je pomoci člověku pochopit a zároveň aktivně realizovat myšlenku, že každý občan má odpovědnost za svůj vlastní život a život svých dětí. Toto výchovné působení musí být zaměřeno na sebedůvěru lidí tak, aby mohli sami zvládnout vyrovnat se s problémy a s překážkami. Neznamená to ale, že by sociální pedagog za lidi řešil jejich problémy nebo odstraňoval překážky. Měl by pouze pomoci nalézt správnou cestu.

Z pohledu sociálního pedagoga však nejde jen o samotné nezaměstnané a pomoc jim. Jde především o formování mladých lidí a dětí tak, aby bylo ovlivněno utváření jejich názorů, postojů a hodnotové orientace a sami se tak mohli vyhnout těmto krizovým situacím. Nezaměstnanost je u mladistvých zvláště nebezpečná, protože nemají ještě vytvořeny žádné pracovní návyky. Zrovna tak je potřeba učit děti již v nejútlejším věku, že je potřeba dát svému životu řád, a že mít zaměstnání, je v dnešním světě velmi důležité.

Budeme se tedy snažit zjistit, jak plní program veřejně prospěšných prací svou funkci vzhledem k nezaměstnaným a jejich rodinám a jak je vnímán účastníky tohoto programu, a to jak samotnými pracovníky, tak jejich zaměstnavateli. Cílem práce je posoudit, jakým způsobem je program veřejně prospěšných prací realizován, jestli přináší výsledky a jak je

vnímán z pohledu jeho účastníků. V práci se zaměříme na okres Kroměříž, a který se vyznačuje vysokou nezaměstnaností.

Při zpracování práce jsme čerpali z dostupné literatury a internetových zdrojů. Výzkum je orientován kvalitativně. Pro sběr dat jsme zvolili polostrukturovaný rozhovor.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

Účelem této kapitoly je základní vymezení obsahu pojmů vztahujících se k nezaměstnanosti a k programu veřejně prospěšných prací, které se v této problematice běžně užívají. Obsah diplomové práce se opírá o studium odborné literatury, a proto v této kapitole také uvádíme stěžejní díla, ze kterých jsme čerpali. K vybraným dílům jsou připojeny krátké komentáře.

### 1.1 O použité literatuře

V druhé kapitole diplomové práce, kde se zabýváme nezaměstnaností a jejími dopady na společnost a jedince, jsme čerpali kromě jiných hlavně z monografií Boženy Buchtové, *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém* a Petra Mareše, *Nezaměstnanost jako sociální problém*, obě z roku 2002. Oba autoři jsou odborníky na tuto oblast a problematikou nezaměstnanosti se zabývají již řadu let.

**Buchtová Božena a kolektiv. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém.*** Autorka v této monografii dokázala soustředit renomované odborníky na problematiku práce a nezaměstnanosti z oblasti filosofie, ekonomie, historie, medicíny, psychologie a psychiatrie. Kniha přibližuje problém nezaměstnanosti v jeho sociokulturním kontextu. Pozornost je věnována především lidskému rozměru problému, a to psychologickým, zdravotním a sociálním důsledkům dlouhodobé ztráty práce pro člověka. Řešení problému přihlíží k významu práce pro člověka, k reflexi nezaměstnanosti v ekonomických teoriích.

**Mareš Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém.*** Kniha představuje nezaměstnanost jako složitý sociální jev. Seznamuje čtenáře především s fenoménem masové nezaměstnanosti, která je velkým problémem v moderní společnosti, a se základními způsoby, jakými na něj tato společnost reaguje. Značná pozornost je v knize věnována zejména důsledkům masové nezaměstnanosti pro společnost a důsledkům ztráty zaměstnání pro jedince. Dále předkládá strategie, které jedinci i společnost volí v ohrožení osobními či společenskými krizemi, jež nezaměstnanost vyvolává.

Další část diplomové práce je věnována problematice aktivní politiky zaměstnanosti a veřejně prospěšným pracím. V této části nám byly oporou především práce Tomáše Syrovátky a Vojtěcha Krebse. Oba jsou rovněž našimi uznávanými odborníky na tuto

oblast. Tomáš Sirovátka je už dlouhá léta specialistou na tyto otázky a jeho katedra na Fakultě sociálních studií Masarykovy univerzity má i v zahraničí výbornou pověst. Zde se autor věnuje také výzkumné činnosti.

**Sirovátka Tomáš. *Politika pracovního trhu.*** Tato studie přináší přehled o problémech, nástrojích, účincích a perspektivách politiky pracovního trhu v mezinárodním kontextu. Chce přitom ukázat pracovní trh jako ekonomický mechanismus a současně jako sociální instituci, politiku pracovního trhu chce pak postihnout jak v jejích ekonomických, tak v širších sociálních souvislostech.

**Krebs Vojtěch a kol. *Sociální politika.*** Kniha věnuje jednak teoretickým otázkám sociální politiky, tj. těm, které se zabývají převážně zkoumáním procesů tvorby a realizace sociální politiky v rámci společenského systému, a jednak jednotlivým dílčím sociálním politikám, jejím konkrétním opatřením, zejména jejich smyslu a důsledkům pro životní podmínky jedinců a sociálních skupin a pro celkovou prosperitu společnosti. Obsahuje proto témata politiky sociálního zabezpečení, zdravotní a vzdělávací politiky, rodinné a bytové politiky, chudoby a sociálního vyloučení.

Kromě českých literárních zdrojů jsme při studiu této problematiky využili i několik děl ze zahraniční literatury. Tato díla se převážně věnují nezaměstnanosti a politice nezaměstnanosti v evropských státech.

**O'Higgins Niall. *Youth unemployment and employment policy: a global perspective.*** Tato studie poskytuje podrobnou diskusi o problému nezaměstnanosti mladých lidí a zkoumá různé politické reakce na ni, včetně vzdělávání a odborné přípravy. Zdůrazňuje potřebu zajistit odpovídající informace o trhu práce, politiky monitorování a hodnocení programů pro zajištění většího počtu kvalitnějších pracovních míst pro mladé lidi. Rovněž předkládá konkrétní doporučení a pokyny pro tuto věkovou skupinu. Autor poskytuje analýzu charakteristik, příčiny a důsledky nezaměstnanosti mládeže a zkoumá povahu trhu práce s mládeží s důrazem na rozdíly mezi ní a trhem práce jiných pracovníků.

**Peck Jamie. *Workfare states.*** Jeho kniha představuje politickou ekonomii workfare, která de facto znamená konec blahobytu, tak jak ho známe. Zkoumá, za jakých politických podmínek se formují reformy na trhu práce, jakým způsobem vstupují do hry pohlavní a rasové rozdíly a jak místní programy zapadají do širšího kontextu globalizace. Kniha přesvědčivým způsobem dokazuje, že podpory v nezaměstnanosti nemají skoro žádný vliv na vytvá-

ření nových pracovních míst a státy se stále více snaží o omezování sociálních nároků a nutí své obyvatele k práci i za cenu přijetí zaměstnání s nízkou mzdou.

**Di Domenico Germana, Spartáni Silvia.** *New european approaches to long term unemployment.* Řada studií přináší pohled na dlouhodobou nezaměstnanost, která znamená nejen ztrátu finančních prostředků, ale i výrazně snižuje naději na získání budoucího zaměstnání. V důsledku toho se řada odborníků snaží vypracovat novou evropskou strategii zaměstnanosti a vytvořit opatření, jejichž cílem je řešit problémy dlouhodobé nezaměstnanosti. Mezi sledovanými faktory je včasná identifikace, aktivní a individualizované kontakty se službami nezaměstnanosti, zlepšování aktivit služeb zaměstnanosti a spolupráce mezi službami zaměstnanosti a organizací dávek v nezaměstnanosti.

## 1.2 Nezaměstnanost, nezaměstnaný

### Nezaměstnanost

Pojem nezaměstnanost je spojován s rozvojem tržního hospodářství. Nezaměstnanost vzniká v důsledku nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po práci. Lze ji definovat mnoha způsoby. Definice v Psychologickém slovníku říká: „*Nezaměstnanost je situace, kdy ve společnosti existuje skupina lidí, kteří by mohli pracovat a z větší části by pracovat chtěli, ale nemohou, v důsledku nedostatku pracovních příležitostí*“ (Hartl a Hartlová, 2010, s. 357).

Další definice, dle Slovníku sociální práce, uvádí, že nezaměstnanost je „*stav, ve kterém člověk schopný práce a ochotný pracovat nemá placené zaměstnání. Obvykle používaným kritériem ochoty pracovat jsou kontakty s úřadem práce, respektive s potenciálním zaměstnavatelem.*“ (Matoušek, 2008, s. 116)

### Registrovaná míra nezaměstnanosti

Míra nezaměstnanosti ve skupině občanů od 15-64 let se vyjadřuje pomocí vzorce:

$$n = (N:L) \times 100 (\%)$$

kde do **n** dosadíme míru nezaměstnanosti dané země. Do velkého **N** dáme celkový počet nezaměstnaných a do velkého **L** dosadíme celkový počet lidí schopných aktivní práce a lidí, kteří se o práci aktivně ucházejí (Buchtová a kol., 2002, s. 65).

Výpočtem míry nezaměstnanosti se v České republice zabývá Český statistický úřad.

### **Druhy nezaměstnanosti**

Dle Brožové (2003, s. 82-84) lze nezaměstnanost dělit podle příčiny vzniku na tři druhy:

- **Frikční nezaměstnanost**, která vzniká v důsledku mobility pracovníků. Jedná se o stav, kdy se zaměstnaná osoba dobrovolně vzdá svého pracovního místa, protože si hledá, nebo již má, nové pracovní místo. Zpravidla je motivací obava z propouštění či lepší podmínky na novém pracovišti. Může se také týkat nově vstupujících osob na trh práce, hledajících si své první zaměstnání. Frikční nezaměstnanost může být v různých případech různě dlouhá. Většinou se jedná o krátkodobou nezaměstnanost a nepřekračuje 2% zaměstnatelné populace. Někdy však dochází k prodlužování frikční nezaměstnanosti díky nerovnoměrné struktuře pracovního trhu, malou informovaností subjektů trhu nebo příliš štedrému systému podpor.
- **Konjunkturální (cyklická) nezaměstnanost**, která je vyvolávána cyklickými změnami v hospodářských aktivitách na celosvětové úrovni. Díky těmto cyklickým změnám je poté i tlumena. Někdy se také hovoří o nezaměstnanosti z nedostatečné poptávky. Typickým příkladem je nezaměstnanost konce devatenáctého a počátku dvacátého století. Příkladem může být také celosvětová ekonomická recese posledních let.
- **Strukturální nezaměstnanost**, která je důsledkem nesouladu mezi nabídkou práce určitého druhu a poptávkou po práci. Nabízená práce většinou vyžaduje pracovníky určitého pohlaví, věku a kvalifikace. Dá se říct, že je to určitá nepružnost reakce na probíhající změny ve struktuře poptávky. Důsledkem je vysoký počet volných míst, která však nemohou být obsazeny kvalifikovanými pracovníky.

Matoušek (2005, s. 300-301) k těmto třem typům přidává ještě sezónní nezaměstnanost, která je také krátkodobá a vztahuje se k výkyvům v nabídce práce v závislosti na ročním období. Jedná se například o služby spojené s turistickým ruchem nebo práci v zemědělství. Také se může týkat odvětví, jako je stavebnictví, které je ovlivňované počasím.

Dále můžeme nezaměstnanost členit na dobrovolnou, nedobrovolnou a skrytou. V prvním případě se jedná o skutečnost, že nezaměstnaný je ochoten přijmout práci pouze



za mzdu vyšší, než je ta, která převládá v příslušném odvětví. A naopak nedobrovolně nezaměstnaný člověk je ochoten přijmout práci za mzdu, která na pracovním trhu převládá. Někteří z nich dokonce i za mzdu nižší. Pro skrytou nezaměstnanost je charakteristické, že si osoba bez práce zaměstnání nehledá a ani se neregistruje na úřadu práce. S tímto druhem nezaměstnanosti se můžeme setkat například u vdaných žen či mladistvých, kteří buď na hledání zaměstnání rezignovali, nebo hledají práci přímo u zaměstnavatelů, bez toho aniž by byli v evidenci úřadu práce. (Mareš, 2002, s. 20)

### **Dlouhodobá nezaměstnanost**

Určitá míra nezaměstnanosti se vyskytuje v každé tržní ekonomice, neboť najít si pracovní místo odpovídající schopnostem a kvalifikaci konkrétního jedince vyžaduje určitý čas. Problémem se nezaměstnanost stává až v případě, že přeroste v dlouhodobou, což znamená nezaměstnanost trvající déle než 12 měsíců.

Dlouhodobá nezaměstnanost se vytváří zejména v období dlouhotrvající hospodářské deprese, kdy je omezena tvorba nových pracovních míst a nezaměstnaní jen těžko hledají zaměstnání. Jestliže kvůli hospodářskému poklesu dojde k růstu dlouhodobé nezaměstnanosti, pak i v následném období ekonomického růstu zůstává vyšší, než byla před recesí. Rostoucí počet nezaměstnaných, kteří již ztratili motivaci k hledání práce, způsobí, že nedobrovolná zaměstnanost se změní v dobrovolnou. Další příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti může být strnulost na pracovních trzích, kdy mzdy neklesají ani v době velké nezaměstnanosti, většinou z důvodu mzdové dohody mezi zaměstnavateli a odbory. K dlouhodobé nezaměstnanosti přispívají i vysoké podpory v nezaměstnanosti, kdy je výhodnější zneužívání sociálního systému, než hledání nového zaměstnání. (Brožová, 2003, s. 87)

Prodlužování délky nezaměstnanosti se stává trendem poslední doby. Dle Sirovátky (2003, s. 40) existují dvě protichůdná vysvětlení prodlužování doby nezaměstnanosti. Podle prvního vysvětlení roste s počtem nezaměstnaných i obtížnost jejich návratu do placeného zaměstnání (konkurence mezi nezaměstnanými v soutěži o existující pracovní místa). Platí to ovšem jen tehdy, když tvorba nových pracovních příležitostí nestačí uspokojit poptávku. Podle druhého vysvětlení je dlouhodobá nezaměstnanost způsobena postupným nahromaděním nezaměstnaných v předchozích obdobích a jejich setrváváním v nezaměstnanosti zčásti díky jejich nízkému lidskému kapitálu a růstu poptávky spíše po

kvalifikované síle, zčásti díky silnému sociálnímu státu a výši jeho podpor konkurujících výši dosažitelné mzdy.

V posledních letech je nebezpečí vysokého procenta dlouhodobé nezaměstnanosti stále více aktuální. Jejím hlavním doprovodným znakem je zvýšený výskyt sociálně patologických jevů. Dalšími negativy jsou zvýšená míra kriminality a násilí, rasových a meziskupinových konfliktů, krizí v rodinách, ztráta úcty k politickým stranám a autoritám. Toto může vést ke vzniku tzv. třídy deklasovaných, tj. lidí se zkušeností dlouhodobé nezaměstnanosti, bez kvalifikace a pracovních dovedností, kteří žijí mimo pracovní trh a jsou závislí na systému podpor. (Buchtová, 2002, s. 115-116)

### Nezaměstnaný

Pojem nezaměstnanost je velmi subjektivní pojem, který lze jen velmi těžko přesně měřit. Proto není snadné jednoznačně říci, kdo je nezaměstnaný. Ne všechny obyvatele, kteří zrovna nepracují, lze totiž považovat za nezaměstnané. Mareš (2002, s. 16) tvrdí, že musíme odlišit práci, která je konána pro vlastní potěšení, z potřeby v rámci domácnosti, vzájemnou výpomoc nebo dobrovolnou práci pro dobročinné účely. Zaměstnáním se však rozumí práce, která je podložena pracovní smlouvou a zaměstnanci za ni náleží materiální odměna. Hlavním problémem tedy není práce samotná, ale spíše nedostatek příjmů ze zaměstnání.

Dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (Česko, 2004) jsou lidé klasifikováni jako nezaměstnaní, osoby starší 15 let, kteří musí souběžně splňovat několik podmínek, mezi které patří:

- nezaměstnaný je schopný pracovat (věkem, zdravotním stavem),
- v případě nabídky práce je ochoten během určité doby do ní nastoupit,
- nevykonává placené zaměstnání a aktivně ho hledá.

Být nezaměstnaný neznamena být mimo trh práce, ale znamená to nemožnost se na něm prosadit. Definice nezaměstnanosti je také založená na tom, že se osoba se svou situací nespokojuje a vynakládá úsilí pro nalezení nového placeného zaměstnání. Podmínkou tzv. registrované nezaměstnanosti je evidence na úřadu práce, spojená s podmínkou pravidelných návštěv, jako vyjádření snahy o získání zaměstnání. Zaměstnaný člověk je naopak ten, který vykonává jakékoliv zaměstnání či sebezaměstnání, za které mu náleží mzda. Zaměstnaní a nezaměstnaní potom dohromady tvoří ekonomicky

aktivní obyvatelstvo. Lidé, kteří nepatří ani do jedné z těchto skupin jsou označováni za obyvatelstvo ekonomicky neaktivní a jedná se např. o studenty, ženy v domácnosti či důchodce. (Krebs a kol., 2005, s. 286-287)

### 1.3 Trh práce a politika zaměstnanosti

Pokud mluvíme o nezaměstnanosti, je nutné vědět, proč a v jakém kontextu vlastně nezaměstnanost vzniká a jaké jsou možnosti jejího snižování.

Nezaměstnanost souvisí s existencí trhu práce. Trh práce se v posledních desetiletích velmi změnil a nezaměstnanost je běžným jevem. Většina státních ekonomik vnímá růst nezaměstnanosti jako velký problém. V moderní době je stát institucí nejen politickou, ale zejména právní a sociální. Samy státy se prezentují určitými humanistickými ideály. Je proto logické, že jsou to především státní organizace, které se různými opatřeními snaží řešit napětí na trhu práce. (Francová a Novotný, 2008, s. 123)

#### Trh práce

Existence nezaměstnanosti souvisí se specifickým prostředím, které se nazývá trh práce. Dle Brožové (2003, s. 13-14) se trh práce popisuje jako prostředí, v němž se obchoduje se specifickým zbožím, totiž s prací. Specifickým proto, že každý člověk je jedinečný, má jiné schopnosti, nadání a talent, jiné životní a pracovní zkušenosti. Množství práce je měřeno počtem odpracovaných hodin nebo počtem pracovníků. Cenou, která na tomto trhu určuje množství práce nabízené a poptávané, je cena práce neboli mzda. Na tomto trhu jako na každém jiném figurují pojmy jako poptávka, nabídka, tržní rovnováha a rovnovážná cena. Člověk nabízí na trhu práce svou službu práce. Práce patří mezi výrobní faktory. Výrobními faktory jsou zdroje, které umožňují uskutečnit výrobu. Do výrobních faktorů jsou zahrnovány práce, půda a kapitál. Důležitým výrobním faktorem je práce jako živá práce produkovaná zaměstnanci. Nabídka práce je charakterizována jako množství práce, které jsou ochotni nabízet zaměstnanci za určitou cenu (mzdu). Předpokládá se tedy, že pokud je mzdová úroveň vyšší, bude i vyšší objem nabízené práce. Lidé budou mít větší motivaci se o práci ucházet. Subjektem poptávky na trhu práce jsou firmy, podniky. Firma, obvykle poptává jen takové množství práce, jaké je pro ni přínosné, a pokud je výnos z této práce větší než náklad na ni.

Ideálním stavem je rovnováha na trhu práce. Je to situace, která vzniká při vyrovnání nabídky s poptávkou tedy při tzv. rovnovážné mzdě. Rovnovážná mzda je taková mzda, pro

niž platí, že nabídka a poptávka jsou v rovnováze, resp. že nabízené a poptávané množství práce na trhu je stejné. Ovšem ne všechny osoby, které jsou schopny uplatnit se na trhu práce, na tento trh také vstupují. U části z nich jejich uplatnění zabraňuje stát, sociální instituce či zvyklosti. Další část se mimo tento trh zdržuje dobrovolně. Výše sociálních či privátních podpor jim umožňuje nějakým způsobem existovat i bez prodeje své pracovní síly. Této části populace se politika pracovního trhu dotýká pouze nepřímo. (Mareš, 2002, s. 101)

Trh práce v České republice je poněkud specifický. Dá se říct, že do roku 1990 u nás v podstatě neexistoval. V oblasti zaměstnanosti byla rovnováha, která byla dosahována plánováním pracovních sil a různými administrativními opatřeními. Přezaměstnanost však měla nepříznivé ekonomické i sociální důsledky. Znamenala nedostatek zdrojů pro pracovní sílu, oslabovala pracovní morálku, produktivitu a výkonnost a byla překážkou pružnosti naší ekonomiky. (Krebs, 2005, s. 295-296)

### **Politika zaměstnanosti**

V každém vyspělém státě je politika zaměstnanosti součástí sociální politiky státu a je důležitým stavebním prvkem programového prohlášení každé vlády. Jejím smyslem je ovlivňovat nezaměstnanost i zaměstnanost a zmírňovat dopady nestability trhu práce. Krebs (2005, s. 298) definuje politiku zaměstnanosti jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.

Státní politika zaměstnanosti je souhrn nástrojů, financovaný a realizovaný příslušnými státními institucemi, zaměřený na podporu celkové zaměstnanosti a na prevenci a řešení následků negativních důsledků fungování trhu práce, především nezaměstnanosti. V České republice je tato politika definována v zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (Česko, 2004) a má dvě hlavní součásti, a to aktivní politiku zaměstnanosti (orientovanou na předcházení nezaměstnanosti a zvyšování počtu pracovních míst) a pasivní politiku zaměstnanosti (vyplácení podpor v nezaměstnanosti).

Institucemi, které se zabývají prováděním politiky zaměstnanosti, jsou úřady práce, které zastřešuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Správa služeb zaměstnanosti. Materiálním základem jsou prostředky na politiku zaměstnanosti, vybírané v rámci sociálního pojištění a distribuované prostřednictvím státního rozpočtu.

O'Higgins uvádí (2001, s. 34), že pokud by se daly stručně shrnout základní úkoly státní politiky zaměstnanosti, tak je třeba uvést, že státní politika zaměstnanosti usiluje:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

#### 1.4 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce (dále jen VPP) jsou jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a jako takové jsou nástrojem historicky nejstarším a původně i nejvíce využívaným. Halásková (2008, s. 62) definuje veřejně prospěšné práce takto: „*Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.*“

Tato účelná pracovní místa jsou vytvářena právě na základě uzavření dohod mezi příslušným úřadem práce a zaměstnavatelem (nejčastěji obcí) a jsou přednostně obsazována těmi zaměstnanci, kterým jinak nelze zajistit pracovní uplatnění. Za takto vytvořená pracovní místa může získat zaměstnavatel peněžní příspěvek. Pracovní místa vytvořená pro VPP rozšiřují počet pracovních míst pro uchazeče v evidenci úřadu práce, kterým nelze zajistit jiným způsobem pracovní umístění (MPSV, © 2013).

VPP jsou využívány pro ty uchazeče, kterým nemůže příslušný úřad práce nabídnout jiné zaměstnání. Jsou tedy až poslední možností. Jsou určeny především pro ty uchazeče, kteří jsou obtížně umístitelní na volném trhu práce a není možné jim jiným způsobem zprostředkovat vhodnou práci. Důvodem umístění těchto osob na veřejně prospěšné práce je snižování nezaměstnanosti a zajištění alespoň dočasného pracovního uplatnění. Uplatnění zde nacházejí nezaměstnaní s omezenou možností vstoupit na trh práce, jako např. lidé bez kvalifikace, ženy s malými dětmi, lidé se zdravotním omezením či osoby vyššího věku. Jsou to právě ti lidé, kteří jsou nejčastěji ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností a marginalizací na pracovním trhu a následně sociálním vyloučením. (Václavíková, Kolibová a Kubicová, 2009, s. 113)

## **Veřejná služba**

Protože často dochází k záměnám pojmů veřejně prospěšné práce, obecně prospěšné práce a veřejná služba, považujeme za důležité také tyto pojmy objasnit.

Veřejná služba představuje podle zákona o hmotné nouzi pomoc obcím v záležitostech, které jsou v jejich zájmu. Jedná se mimo jiné o zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoc v oblasti kulturního rozvoje a sociální péče. Obce tímto způsobem mohou vyřešit například povinnost údržby chodníků v zimě. Záleží na jejich rozhodnutí, zda budou veřejnou službu organizovat, nebo ne. Pokud se obec v samostatné působnosti rozhodne kladně, může veřejnou službu organizovat sama nebo ji může delegovat na jiné subjekty, například na obecní příspěvkové organizace, soukromé či neziskové organizace. Obce uzavírají s lidmi v hmotné nouzi smlouvu o výkonu veřejné služby a pojistnou smlouvu kryjící odpovědnost za škodu na majetku nebo na zdraví, kterou by pracovník vykonávající veřejnou službu mohl způsobit, nebo by mu mohla být způsobena. MPSV může obci poskytnout dotaci na pojistné. Za výkon veřejné služby pracovníci nedostávají mzdu. Pro lidi v hmotné nouzi je výkon veřejné služby příležitostí, jak získat a rozvíjet nové sociální a pracovní dovednosti a zvýšit svoje šance pro uplatnění na trhu práce. Má vliv také na výši příspěvku na živobytí u lidí, kteří ho pobírají déle než 6 měsíců. Nedochozí u nich k poklesu této dávky na existenční minimum. Pro obce veřejná služba představuje především bezplatnou pracovní sílu. Kromě výše jmenovaných činností pracovníci v rámci veřejné služby například otevírají a zavírají místní hřbitov, vypomáhají v pečovatelských službách, pomáhají organizovat kulturní akce, balí knihy v místní knihovně, provádějí drobné administrativní úkony a udržují místní sportoviště apod.. (MPSV, © 2010)

## **Obecně prospěšné práce**

Zcela jinou aktivitou, která s VPP a veřejnou službou nesouvisí, jsou obecně prospěšné práce (OPP). Ty sice také představují práci pro obce, státní zařízení a neziskové organizace, jsou ale především alternativním trestem, tj. trestem nespojeným s odnětím svobody. (MPSV, © 2013)

## 2 NEZAMĚSTNANOST JAKO PROBLÉM CELÉ SPOLEČNOSTI

Nezaměstnanost je vážným ekonomicko-sociálním problémem moderní doby. Na jedné straně existuje člověk, který chce a může vykonávat danou práci, na straně druhé není nikdo, kdo by ho byl ochoten za danou mzdu zaměstnat. Na pracovním trhu tak vzniká nesoulad mezi nabídkou práce lidí a poptávkou po práci firem. Problém nezaměstnanosti je především problémem individuálním. Nezaměstnaný člověk přichází o výdělek, finančně i sociálně strádá, podstupuje trauma z určité ztráty společenského postavení a v neposlední řadě přichází o kvalifikaci.

Nezaměstnanost však není jen problémem nezaměstnaných a jejich rodin. Doplácíme na ni i my ostatní, a to hned několikrát. Zvyšují se výdaje veřejných rozpočtů vyplácením příspěvků v nezaměstnanosti a sociálních dávek. Snižují se výnosy daně z příjmu a ze zdravotního a sociálního pojištění, což bude chybět ve státním rozpočtu. Vznikají další náklady na tvorbu nových pracovních míst, rekvalifikační kurzy, zdravotní péči.

Zrovna tak nelze vidět jen ekonomické problémy. Kromě ekonomických dopadů jsou zde i dopady sociální. Zvýšená kriminalita, výskyt patologických jevů, bezdomovectví, sociální vyloučení, to vše jsou důsledky nezaměstnanosti, s kterými se naše společnost potýká, ale ne moc úspěšně.

Ztráta zaměstnání znamená velký zásah do života člověka. I když si to často neuvědomujeme, práce v našem životě hraje značnou roli. Práce je místem, kde můžeme vést rozhovory, střetávat se s jinými lidmi, uzavírat přátelství. Je navíc základní jednotkou časové struktury dne a života vůbec, určuje čas námahy a odpočinku. Práce, ať už ji chápeme jako psychickou či fyzickou aktivitu, je nezastupitelnou součástí plnohodnotného života jedince.

### 2.1 Individuální vnímání nezaměstnanosti

Ztráta zaměstnání je hrozbou, která je v současné době velmi aktuální. V době ekonomické nestability jsou zprávy o zavírání podniků a následném propouštění na denním pořádku. Matoušek (2005, s. 304) poukazuje na to, že ztráta zaměstnání pro mnohé znamená velký zásah do jejich osobního života a může znamenat velké obtíže, zejména v oblasti psychické, zdravotní, ekonomické nebo sociální. Jedním z nejhorších dopadů nezaměstnanosti je dopad na socialitu člověka. Nejen, že se přestává vídat s osobami, které

znal mnoho let z práce, ale pozvolna se začnou měnit i vztahy, které jsou pro psychiku nesmírně důležité. Ztráta sociální prestiže je pro něj velkou ranou, které se buď postaví čelem anebo se jí nechá pohltit. Vznik sociální izolace s sebou přináší neschopnost navazovat nové sociální kontakty, a to především u starších generací. Mladé generace mají větší tendence k životu a s nezaměstnaností se vypořádávají snáze.

Každý tuto ztrátu přijímá individuálně a každý má jiné schopnosti se s ní vypořádat. Různé vnímání mají i různé sociální kategorie, muži a ženy, kvalifikovaní a nekvalifikovaní, jinak ji berou mladší a starší lidé. Přesto jsou určité zkušenosti s nezaměstnaností sdílené všemi. Je však jasné, že tento prožitek má různou hloubku a intenzitu. Často převládá pocit bezmoci. Reakce na ztrátu zaměstnání se mohou projevit psychickými, somatickými resp. psychosomatickými problémy. Obecně platí, že čím delší nezaměstnanost, tím jsou reakce výraznější, a tím větší jsou psychické změny, které u nezaměstnaných nastávají. (Vágnerová, 2004, s. 735)

### **Snížení životní úrovně**

Mezi nejzávažnější dopady nezaměstnanosti na život jedince a jeho rodinu patří bez pochyb snížení životní úrovně. Rodina je bez příjmu nucena žít pouze z podpory v nezaměstnanosti či sociální podpory, která je stanovena ministerstvem práce a sociálních věcí dle aktuálního vymezení životního minima.

Snížení životního komfortu se však nemusí stát v nezaměstnanosti pravidlem. Vyskytují se i případy, v kterých lidé nepocítují rozdíl mezi sociální podporou a výdělkem z vykonávané práce. Tudíž jim nezaměstnanost nezpůsobuje tak velké životní újmy. Posuzování a citlivost na změny životní úrovně jsou ve všech případech velice individuální, jelikož i zaměstnaní lidé mohou žít v bídě a nezaměstnaní v komfortu. Na snížení životní úrovně jsou nejnáchylnější především dlouhodobě nezaměstnaní. Ti se v důsledku nedostatku peněz nemohou plnohodnotně postarat o svou rodinu a uvádí ji i sebe do finančních dluhů. Obecně platné pravidlo uvádí, že čím déle člověk setrvává ve stavu nezaměstnanosti, tím se jeho existenční a finanční situace zhoršuje. Lidé, kteří nárok na podporu nemají, jelikož nesplňují podmínky pro její udělení nebo vyčerpali dobu, po kterou je podpora přiznávána, mohou pobírat už jen takzvané životní minimum. Získání životního minima s sebou však přináší finanční a majetkové přezkoumání žadatelů. Nedostatek finančních prostředků často přiměje nezaměstnané přijmout jakékoliv i hůře placené zaměstnání. (Mareš, 2002, s. 63)



### Změny v rodinných vztazích

Význam rodiny v životě každého jedince plní nezastupitelné místo. Rodina má za úkol vykonávat hned několik zásadních funkcí, bez kterých by se mohla stát narušenou neboli dysfunkční. Mezi základní funkce patří reprodukce rodu, sociálně ekonomické zajištění, každodenní emocionální podpora a sociálně psychologická výchova. Nezaměstnanost se bohužel netýká pouze osoby, která přišla o místo, ale dotkne se i jejího nejbližšího sociálního okolí, a tím je rodina.

První věc, na které se nezaměstnanost negativně podepíše, je finanční stránka rodiny. Při ztrátě zaměstnání člena rodiny je důležité, aby si všichni členové rodiny uvědomili, co je pro ně prioritou a snížili své výdaje na minimum, především materiální. Změny nenastávají však jen ve finančních kruzích, ale i ve vztazích a nesou s sebou změny sociálních rolí. Příkladem může být ztráta otcovské role - živitele rodiny. Živitel je odpradáвна dominantní role, která má v rodině svou prestiž. Pokud otec ztratí kompetence obstarávat rodinu, jeho role se vymění s výdělečnou osobou a on intenzivně zaznamenává jakousi nepotřebnost a zbytečnost. Také zaběhlé stereotypy rodinného soužití v domácnosti zaznamenají změnu. Neustálá přítomnost jednoho z členů rodiny doma může působit na ostatní členy velice rušivě, o to hůře, pokud je nezaměstnaný muž, který není ochotný podílet se na domácích pracích. Tím pádem vznikají konflikty a napjaté klima, které se jinak než trpělivostí, ústupky a podporou řešit nedá. Zvyk na nové změny rolí v domácnosti vyžadují trpělivost a vzájemnou podporu. (Buchtová a kol., 2002, s. 107)

Častý výskyt nezaměstnanosti se objevuje i v rodinách, které jsou sociálně znevýhodněny jiným způsobem. V těchto skupinách se dlouhodobá nezaměstnanost stává stereotypem a životním stylem. Hlavní příčina mnohočetné nezaměstnanosti je obvykle v prostředí bez pracovních příležitostí nebo místní sociální poměry. Důsledkem těchto nepříznivých vlivů vzniká takzvaná vícegenerační nezaměstnanost, která se dědí z rodičů na potomky. Dlouhodobě negativní prostředí v rodině může ovlivnit chování dětí, jejich výkon ve škole, postoj k práci a celkový postoj k životu. Takto žijící rodiny hospodaří pouze ze sociálních podpor a dávek, často trpí závislostním chováním a jejich život je zahálčivý, bez smysluplných cílů. (Mareš, 2002, s. 67-68)

Další oblast rodinných vztahů, do které negativně zasahuje nezaměstnanost, je sňatečnost a porodnost. S rostoucí nezaměstnaností se zvyšuje také věk, kdy páry vstupují do manželství a zakládají rodinu. (Matoušek, 2005, s. 307-308)

### Sociální vyloučení – sociální exkluze

Od počátku devadesátých let se spolu s nárůstem nezaměstnanosti začali stále častěji objevovat lidé na okraji společnosti. Nejen, že tyto osoby ztrácejí možnost pobírání stabilních příjmů za odvedenou práci, ale také nemají nabídky kvalifikace v oboru a nemohou se podílet na veřejném životě jako normální občané. (Keller, 2010, s. 88)

Dle Mareše (2008, s. 11) lze sociální exkluzi chápat mnoha způsoby. Většina definic se však shoduje v tom, že se jedná o nedostatečnou participaci jedinců i kolektivů v těch oblastech společenského života, v nichž se podle převládajících sociálních norem tato participace obecně očekává. Jinými slovy podílet se na veřejném životě je jejich právo. Konkrétně se jedná o participaci v systémech produkce, pracovního trhu a redistribuce statků a služeb – včetně veřejných služeb, jako jsou vzdělávání či zdravotní péče, rodinného života, politického života, komunitního života, kultury.

Slovník sociální práce k termínu sociální vyloučení uvádí: „*Označuje obvykle komplexně podmíněnou nedostatečnou účast jednotlivce, skupiny nebo místního společenství na životě celé společnosti, resp. nedostatečný přístup ke společenským institucím zajišťujícím vzdělání, zdraví, ochranu a základní blahobyt*“ (Matoušek, 2003, s. 217).

Na vymezení sociálně vyloučených pamatoval i zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách (Česko, 2006), který definuje pojem sociální vyloučení, ale také zároveň vymezuje osoby, které se dle tohoto zákona řadí vzhledem k charakteristikám mezi sociálně vyloučené osoby. Zákon o sociálních službách definuje sociální vyloučení jako „*vyčlenění osoby mimo běžný život společnosti a nemožnost se do něj zapojit v důsledku nepříznivé sociální situace*“, přičemž nepříznivou sociální situaci chápe jako „*ztrátu schopností z důvodu věku, nepříznivého zdravotního stavu, pro krizovou sociální situaci, životní návyky a způsob života vedoucí ke konfliktu se společností, sociálně znevýhodňující prostředí, ohrožení práv a zájmů trestnou činností jiné fyzické osoby nebo z jiných závažných důvodů a nedokáže řešit vzniklou situaci tak, aby toto řešení podporovalo sociální začlenění a ochranu před sociálním vyloučením*“.

Termín sociální vyloučení jako pojem se začal v širokém měřítku užívat na počátku devadesátých let dvacátého století a byl vztahován k chudobě jako výsledek nerovných příležitostí, dostupnosti vzdělání, přístupu k bohatství a participaci na společenském životě. Z dnešního pohledu můžeme říci, že se fenoménem sociálního vyloučení společnost potýká od svého počátku, i když současné pojetí je ve svém významu používáno až od

druhé poloviny dvacátého století. Zatímco dříve bylo sociální vyloučení vnímáno jako vylučování jedné skupiny druhou nebo také uzavírání se před ní, tak v současnosti je to absence participace nebo nedostatečná participace jednotlivců nebo skupin obyvatel v některých z oblastí veřejného a komunitního života. Platí tak, že v každé době lze ve společnosti vnímat populace, které je možné označit jako populace tzv. sociálně vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené. (Sirovátka, 1997, s. 170)

Lidé sociálně vyloučení se neúčastní trhu práce a jsou většinou izolováni spolu s podobně znevýhodněnými občany na kraji společnosti. Izolace mimo společnost v sociálně vyloučených lidech zanechává pocit, že již nemají v normálním světě místo. Nezaměstnanost je však pouze jednou z mnoha příčin sociálního vyloučení. Většinou se k ní přidružují takové faktory jako např.: nízké sebevědomí, špatný zdravotní stav, nedostatečné vzdělání, dysfunkčnost rodiny atd. (Matoušek, 2003, s. 99)

### **Vztah nezaměstnanosti a reprodukčního chování**

Negativní dopady nezaměstnanosti ovlivňují v mnoha případech i reprodukční chování lidí. Tento jev je pozorován především u žen, které si vybírají status matky jako kompenzaci za negativně stigmatizovaný status nezaměstnaného. Navíc pobírají peněžitou pomoc v mateřství, která jim zajistí obživu po dobu mateřské dovolené. Dalším aspektem těhotenství je znovunalezení smyslu života, který lidé bez práce často postrádají. Proto, je u nezaměstnaných žen procento dobrovolného přerušení těhotenství velmi nízké. Užívání antikoncepčních prostředků ženy obvykle omezí či ukončí. Nejen proto, že v současné době je antikoncepce v nezaměstnanosti finančně špatně dostupná, ale především proto, že tyto ženy děti chtějí. Dalším neméně důležitým dopadem nezaměstnanosti na život lidí je odkládání sňatečnosti či vzrůstající průměrný věk novomanželů. Provázanost mezi těmito dvěma jevy však není prokázána. (Mareš, 2002, s. 81)

### **Změna vnímání času**

Pobyt v zaměstnání tvoří u zaměstnaného člověka velkou část dne. Všechny dny tak plynou podle určitých zvyklostí a každý den má svou strukturu. Ztráta zaměstnání vede k rozbití struktury dne a nezaměstnaný člověk si musí vytvořit strukturu náhradní. To představuje pro většinu lidí nepříjemné psychické břemeno. Časová struktura dne je nám předávána v průběhu socializace a máme ji zafixovanou již od nejútlejšího věku. Zaplnit svůj čas smysluplnou činností je hodnota, kterou nám předává rodina i škola. V naší

kultuře je hodnota volného času dána možností odpočinku od práce. V nezaměstnanosti čas přestává hrát důležitou roli, postrádá smysl a je vyplňován pocitem nudy. Právě neomezené množství volného času paradoxně zabraňuje nezaměstnaným v tom, aby jej využívali. Mnohé formy trávení volného času navíc vyžadují finance, kterých mají nezaměstnaní nedostatek. Dlouhodobě nezaměstnaní postupně ztrácejí podněty k cílevědomé činnosti, život se stává nudným a depresivním, prohlubuje se pasivita a mizí motivace k jakékoliv činnosti. (Vágnerová, 2004, s. 741)

### **Nezaměstnanost a zdraví**

Vyřazení jedince z pracovního procesu přináší kromě problémů sociálních i důsledky zdravotní. V dnešní době se již nemusíme bát, že když přijdeme o zaměstnání, dostaneme se do takové chudoby, že nebudeme mít ani co jíst. Systém sociálních dávek poskytovaných státem, který nám garantuje životní minimum a záchranná sociální síť představovaná rodinou a komunitou jsou zárukou toho, že podvýživa a nemoci spojené s nevyváženou stravou nepřipadají v úvahu. Takové problémy měli nezaměstnaní v době hospodářské krize 30. let minulého století, kdy rodiny upadaly do stavu absolutní chudoby. Přesto se nedá říct, že by dopady nezaměstnanosti v dnešní době měly na zdraví jedinců menší vliv než v minulosti. Došlo totiž k přesunu od výskytu zdravotních potíží spojených s nedostatečnou výživou k výskytu nemocí spojených se stresem, který nezaměstnanost přináší. (Mareš, 2002, s. 71)

To dokládají i výzkumy Buchtové (2002, s. 103), která tvrdí, že více než polovina dlouhodobě nezaměstnaných uváděla subjektivní příznaky neurotických potíží – úzkost, vnitřní neklid, podrážděnost, bolesti hlavy, nespavost, zvýšenou únavu, žaludeční potíže. Souvislost mezi nezaměstnaností a zhoršením zdravotního stavu potvrzují i další zahraniční studie. Jednou z nich je například British Regional Health Study z roku 1981, ve které byli zkoumáni muži ve středním věku. Nezaměstnanost je zde identifikována jako stresor, který vede k různým fyziologickým reakcím, jež vyvolávají psychosomatické poruchy. Dlouhodobý stres atakuje imunitní a kardiovaskulární systém. Nepřímý vliv na zhoršení zdravotního stavu má také nadměrné požívání nikotinu, alkoholu, případně jiných návykových drog během doby nezaměstnanosti.

Dopady na zdraví nemusí být pouze viditelné. Značná část nezaměstnaných se potýká s psychickými problémy. Hraniční emocionální zátěž, stres a šok ze ztráty zaměstnání mohou směřovat k jednostrannému a zaujatému pohledu na svět, dále

k frustraci, deprivaci a iracionálnímu chování. Nejčastějšími psychickými změnami u nezaměstnaných jsou úzkost, deprese, nadužívání alkoholu a drog, antisociální chování. Rozvíjejí se pocity podřadnosti, ztráta sebevědomí a je ohrožena morálka nezaměstnaného. Přidávají se také poruchy spánku a celková emoční nestabilita. Pokud má člověk dispozice k některé psychické poruše, pak jsou často tyto faktory spouštěči vážného psychického onemocnění. (Vágnerová, 2004, s. 743)

## 2.2 Nezaměstnaní a společnost

Práce má v naší kultuře rozsáhlý společenský význam. Děti se už od útlého věku učí, že rodiče chodí do práce a nemít práci znamená ohrožení. Když jedinec pracuje, podílí se na utváření společnosti a sám si upevňuje svou pozici v ní.

Práce je také hlavní sociální mechanismus pro začleňování lidí do větší sociální struktury a poskytuje jim identitu. Nezaměstnaní mají právo na vyplácení podpory v nezaměstnanosti pouze tehdy, pokud opravdu nedělají nic. Jejich jedinou povolenou aktivitou je hledání si nového zaměstnání. Tím se dostávají do pasivní role s nemožností podílu na prosperitě společnosti a jsou vyloučeni z hlavního proudu společenského života. (Mareš, 2002, s. 90)

### Ztráta statusu a sociální role

Slaměnik a Výrost (2008, s. 61) uvádějí, že sociální status „*označuje pozici (postavení) člověka v sociálním systému.*“ Tyto statusy získává člověk již od narození například pohlavím, zařazením do skupiny či společnosti. Většina statusů je proměnných, to znamená, že je člověk během svého života získává a formuje. Některé jsou vrozené, například pohlaví a další získané jako sociální prestiž. Sociální role mají za úkol vykonávat činnosti, které se od statusu společností očekávají.

Status lze brát také jako spojení pěti bodů, které z něj dělají celek. Tyto body se vztahují na prestiž, moc v zaměstnání, kvalifikaci, velikost platu a životní trend. Pokud dojde k porušení syntézy těchto bodů, status se naruší a může dojít k porušení integrity osobnosti jedince. (Matoušek, 2005, s. 305)

Dlouhodobě nezaměstnaný člověk má vlivem delší sociální izolace tendence rezignovat na vidinu lepšího sociálního statusu a ztotožní se s nepracující majoritou. Je to jeden ze způsobů izolace, která ve člověku prohlubuje sociální degeneraci. Změnou

smýšlení o sobě samém a okolním světě se nezaměstnanému mění žebříček hodnot, vztah k práci a způsob chování. Vše je způsobeno pracovní deprivací a odcizení od dříve preferované sociální skupiny. Pro roli nezaměstnaného je typická stigmatizace od okolí. Většina lidí předpokládá, že většina nezaměstnaných si může za svou ztrátu zaměstnání samo a nepřikládají vinu společnosti jako celku. Samotná role nezaměstnaného nositele znevýhodňuje a znehodnocuje celkovou osobu. Vlivem nezaměstnanosti lze předpokládat u nezaměstnaných vznik sociálně patologických jevů. Nejčastějším sociálně patologickým jevem je v dnešní době závislostní chování. Mezi další stejně tak rozšířené patří domácí násilí, bezdomovství, sebevražednost, kriminalita a sociopatie. (Vágnerová, 2004, s. 744-745)

### **Stigma**

Společnost, ve které nyní žijeme, klade na zaměstnanost veliký důraz, a pokud někoho postihne ztráta zaměstnání, považuje to za viditelné znamení lidského selhání. Proto není divu, že lidé pracovně nečinní bývají ostatními stigmatizováni.

Jestliže jedinec ztratí zaměstnání, tak mu společnost přisuzuje určité stigma, což znamená, že daný jedinec viditelně selhal. To nezaměstnané diskredituje, vylučuje z profesního společenství a snižuje jejich účast na společenském dění. Zaměstnaní si totiž nechtějí připustit možnost ztráty zaměstnání, a proto přisuzují nezaměstnaným odlišné charakteristiky. Mohou mít také pocit, že si své zaměstnání, na rozdíl od nezaměstnaných, zaslouží. Negativní zkušenosti spojené s hledáním zaměstnání a také např. s jednáním na úřadech mohou způsobit prohloubení problému stigmatizace. Pokud nezaměstnanému člověku neposkytne podporu a pomoc rodina nebo přátelé, může se cítit osamělý a bezmocný. (Brožová, 2003, s. 123)

Stigma je vysvětlováno jako rozdíl mezi tím, čím člověk ve skutečnosti je, a tím čím by chtěl být. Všichni ti, kteří pociťují rozdíl mezi těmito dvěma identitami, jsou často stigmatizováni. V odborné literatuře rozdělujeme dva typy stigmatu. První stigma je skryté, tudíž svého nositele nijak nepoškozuje. Pokud by však došlo k jeho odhalení, stane se z něj stigma zjevné, které již osobu může diskreditovat. Stigma a diskreditace jsou tedy dva z mnoha důvodů, proč se pracovně nečinní bojí přijmout status nezaměstnaného a distancují se od všeho, co by je mohlo takto identifikovat. Situace vzniklé tímto utajováním pak nezaměstnané přivádí do stresujících a neřešitelných situací (Mareš, 2002, s. 90).

Dle Mareše (2002, s. 91) stigmatizace vede k tomu, že řada osob po ztrátě zaměstnání odmítá přijmout status nezaměstnaného a vyhýbá se tomu, aby byl jako nezaměstnaný identifikován. Nezaměstnaní se s tím vyrovnávají několika způsoby:

- Všichni vědí, že daná osoba ztratila zaměstnání. Tato osoba se musí vyrovnat právě s tím, že to vědí všichni a musí si na tu novou skutečnost zvyknout.
- O selhání ví daný jedinec, rodina a příbuzní, ale tato situace není známa pro přátele a známé. Nezaměstnaný se snaží informace o své nezaměstnanosti všelijak utajit a snaží se nedávat najevo, že je nezaměstnaný.
- Selhání ví pouze daný jedinec, tzn., že o selhání nevědí přátelé, známí, příbuzní a dokonce ani rodina. Daný nezaměstnaný svou nezaměstnanost tají, a to předstíráním, že chodí do práce, a to tak, že z domu ráno chodí v pracovním oděvu a vrací se v tom čase, v jakém obvykle z práce přichází.

### **Nezaměstnanost a sociálně patologické jevy**

I když je nezaměstnanost pokládána za sociálně patologický jev, sama může hrát roli ve vzniku velmi nežádoucích společenských jevů. Zejména dlouhodobá nezaměstnanost u mladých lidí, kteří dosud nezískali žádnou pracovní zkušenost, je v tomto ohledu riziková.

Mareš (2002, s. 91) uvádí, že je patrná silná spojitost mezi nezaměstnaností a zvýšenou kriminalitou, agresivitou, sklony k extremismu, alkoholismu, ke zneužívání návykových látek nebo patologickým hráčstvím. Situace je vystupňovaná v případě, pokud v rodině nebo nejbližším okolí chybí pozitivní vzory, rodina se projevuje spíše jako disfunkční a mladý člověk je provázán se skupinou vrstevníků se stejnou životní zkušeností. Pokud v průběhu nezaměstnanosti vznikne u jedince závislost na některé z návykových látek, např. alkoholu, je mylné se domnívat, že pokud se mu podaří nalézt nové zaměstnání, pozitivní vliv, který práce na člověka má, ho před negativním vlivem závislosti ochrání a pomůže mu se závislosti zbavit. Naopak, přetrvávající závislost může vést k opětovné ztrátě zaměstnání. V důsledku jmenovaných patologických jevů může ve společnosti docházet k analogickým sociálně patologickým procesům, kterými jsou krize hodnot, úpadek úcty k autoritám, rozklad občanské společnosti, krizi rodiny a dalších sociálních institucí.

U dlouhodobě nezaměstnaných mladých lidí, kteří se ocitají v bezvýchodné situaci, hrozí riziko příklonu k některé extremistické skupině, např. v Německu vstupují do neofašistických spolků s pocitem, že neofašismus vyřeší jejich problémy, jindy se stávají zarytými fotbalovými fanoušky (hooligans). Příčina tkví v tom, že pokud nemohou ovlivnit důležité věci, jakou je práce, obracejí svou pozornost ke v podstatě infantilním věcem. Ovšem v případě sociálních či náboženských protestů už tento problém nabývá i politický kontext a je nutné ho řešit. (Buchtová a kol., 2002, s. 119)

Nezaměstnaní, zažívající opakovaný neúspěch při pokusech najít si práci, často zažívají pocity rezignace, zbytečnosti, marnosti. Někteří pak k ovlivnění osobní situace použijí extrémní způsob. Extrémním způsobem vyjádření tohoto rozpoložení je sebevražda nebo demonstrativní pokus o ni. U nezaměstnaných je výskyt sebevražednosti častější než u zaměstnané populace. (Mareš, 2002, s. 91)

### **Underclass**

Pojem underclass, který můžeme doslova přeložit jako podtřída nebo deklasování, označuje znevýhodněnou skupinu uvnitř dělnické třídy, která je charakteristická dlouhodobou chudobou, závislostí na sociálních dávkách a rozpadem rodiny. Tato skupina má výrazně nižší životní úroveň než většina společnosti. V řadě zemí je tato skupina tvořena příslušníky etnických menšin. Je ovšem otázkou, zda můžeme hovořit o svébytné sociální třídě, protože řada nezaměstnaných se s ostatními nezaměstnanými neidentifikuje. (Mareš, 2008, s. 83-87)

O underclass píše i sociolog Jan Keller (2010), který vysvětluje, že termín samotný se začal používat v americké sociologii v 80. letech. Postindustriální obrat v ekonomice, charakteristický zejména obrovským nárůstem významu služeb, informačních technologií, obchodu a poklesem počtu pracovních míst v průmyslu, znamenal zejména nejnižší vrstvy společnosti. Nové pracovní příležitosti kladou vyšší nároky na vzdělání, naopak poptávka po nekvalifikovaných pracovních silách klesá. Kromě toho se pracovní příležitosti přesunují z center měst na předměstí, kam se za nimi pracovníci stěhují, čímž se vytvářejí izolovaná chudinská gheta. V těchto čtvrtích nebo částech obcí, kde se koncentrují chudé menšiny, tak chybějí pozitivní modely sociálních rolí a šíří se dysfunkční sociální chování (prostituce, promiskuita, kriminalita, drogová závislost). Nezaměstnanost ovšem nemusí být příčinou sestupu do třídy deklasovaných. Ani přístup k zaměstnání není lékem. Existují



formy práce, které lidem ochranu před materiální chudobou nezajišťují. (Keller, 2010, s. 170-171)

### 2.3 Skupiny osob ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností

Uplatnění člověka na pracovním trhu je podmíněno řadou charakteristik, které vyčleňují skupiny lidí s větším rizikem ztráty práce a také je předurčují k dlouhodobé nezaměstnanosti, stejně tak jako k nezaměstnanosti opakované. Jedná se o osoby, které vzhledem ke své životní či sociální situaci nejsou atraktivní pro zaměstnavatele a jsou označovány jako rizikové. Rizikové proto, že potřebují pomoc a podporu vedoucí ke zvýšení jejich atraktivity a snížení handicapů, kterými se vyznačují. (Buchtová a kol., 2002, s. 109)

Vymezením rizikových skupin obtížně umístitelných na trhu práce se zabývá řada autorů. Osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností jsou členěny do níže uvedených skupin. Sirovátka (1997, s. 171) dále uvádí, že i přesto, že jsou to skupiny různorodé, vykazují určité podobnosti, a to jak z hlediska sociálně-demografické struktury, tak z pohledu jejich individuálních a sociálních charakteristik.

Dle Matouška (2005, s. 301) patří k rizikovým skupinám osob, které se těžko uplatňují na pracovním trhu zejména:

- zdravotně znevýhodněné osoby,
- mladiství uchazeči o zaměstnání a absolventi škol,
- nekvalifikované osoby,
- uchazeči pečující o děti do věku 15 let nebo o zdravotně postiženého člena rodiny,
- vyšší věkové kategorie,
- ženy,
- etnické menšiny (Romové).

#### Zdravotně znevýhodněné osoby

Tito lidé mají stále menší a menší možnost uplatnit se na trhu práce, protože naše společnost klade stále větší důraz na výkon a produktivitu. Jsou mnohem více ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností než zdravé osoby. Často bývají také závislí na své rodině, která o ně musí pečovat. V důsledku neschopnosti najít si práci v kombinaci se špatným

zdravotním stavem a odkázaností na rodinu často dochází i k psychickým a ekonomickým potížím. Uplatnění nacházejí v chráněných dílnách, jejichž počet je ale velmi omezený. Zaměstnávat tyto pracovníky je pro zaměstnavatele nevýhodné jednak díky pracovněprávní ochraně zaměstnanců, a také kvůli investicím do úpravy pracovního prostředí. (Kuchař, 2007, s. 157)

### **Mladiství uchazeči o zaměstnání a absolventi škol**

O této skupině osob slýcháme každoročně s ukončením školního roku. Množství nových uchazečů o práci převyšuje nabídku volných míst, a to především proto, že počet nových uchazečů o zaměstnání převyšuje ve většině evropských států počet osob odcházejících do důchodu.

Tito uchazeči o zaměstnání jsou znevýhodněni hlavně svou nezkušeností a absencí praxe. Mladiství často mívají nedostatečnou kvalifikaci. Velkým problémem také bývá sice dostatečná kvalifikace, ale nulová poptávka na trhu práce po jejich studijním oboru. Zde hrozí nejen ekonomické problémy, ale i výchovné potíže, prodlužování adolescence, brzdí rozvoj profesionální role a dosažení nezávislosti na rodičích. Stále častěji se v této souvislosti mluví o absolventech vysokých škol, zejména bakalářských programů. (Kuchař, s. 147, 2007)

### **Nekvalifikované osoby**

Pracovníci bez nebo s nízkou kvalifikací jsou na našem pracovním trhu největším problémem. Dle Buchtové (2002, s. 114) je tato skupina osob nezaměstnaností zasažena nejvíce. Tvoří celou jednu třetinu všech dlouhodobě nezaměstnaných. Většinou jde o obtížně vzdělatelné mladé lidi, kteří ani o zaměstnání zájem nemají. Často mají pouze základní vzdělání. V úspěšném hledání práce jim brání jejich osobní charakteristiky jako malá či žádná ctižádostivost, nízká motivace, pasivita, nezájem překonávat překážky a nést zodpovědnost, dále také nesamostatnost, problémy se sebereprezentací a komunikací. Svoje postoje a názory si nesou již ze svého dětství díky rodinné výchově, která je naučila závislosti na sociálních dávkách a zneužívání sociálního systému. Dalšími příčinami jsou úbytek pracovních příležitostí pro nekvalifikované po roce 1989, kdy došlo k zefektivnění

naší ekonomiky a nahrazení domácí nekvalifikované pracovní síly levnější silou ze zahraničí.

### **Uchazeči pečující o děti do věku 15-ti let nebo o zdravotně postiženého člena rodiny**

Péče o osobu závislou na péči je v rodinách téměř výhradní záležitostí žen. Právě ony často na sebe berou tuto zodpovědnost a jsou nuceny rezignovat na vlastní osobní cíle, mění svou roli na trhu práce na roli pečující osoby. Pečující ženy jsou u nás nejvíce postiženy důsledky situace, jako jsou společenská izolace, nižší ekonomická úroveň, velmi slabé důchodové zajištění, zhoršení zdravotního stavu a podobně. Jejich návrat do pracovního procesu není jednoduchý a péče o děti či člena rodiny je často stigmatizující. (Matoušek, 2005, s. 302)

### **Vyšší věkové kategorie**

Nezaměstnanost lidí v předdůchodovém věku je velmi problematická. Se svou nezaměstnaností se velmi těžce vyrovnávají a navíc jejich umístění do nového zaměstnání je obtížné. Tito lidé mají již svoje fixní stereotypy a se změnami se vyrovnávají velmi těžce. Při snižování počtu pracovníků jsou v našich podnicích první na řadě právě lidé před důchodem. Svou nezaměstnanost pak berou jako nespravedlnost a ponížení. Tato praxe je však krátkozraká, protože značně zatěžuje rozpočet ve zdravotnictví a sociálních službách. Musíme také počítat s postupným odsouváním doby odchodu do důchodu, což bude znamenat nárůst těchto pracovníků na trhu práce. (Kuchař, 2007, s. 154)

### **Ženy**

Stereotypní vnímání role žen ve společnosti vede k jejich diskriminaci na trhu práce, proto je nezaměstnanost žen vyšší než nezaměstnanost mužů (Bobek, Boučková a Kühn, 2007, s. 229). Zaměstnavatelé upřednostňují mužskou pracovní sílu z několika důvodů. Ženina starost o domácnost, těhotenství a starost o děti představují sociální hendikep, který není mnoho zaměstnavatelů ochotno akceptovat. Často volí pohodlnější cestu a takovou ženu buď nepřijmou, nebo nabídnou nevýhodnou pracovní smlouvu na dobu určitou. Dle Bartákové (in Sirovátka, 2006, s. 203) neprožívá žena svou

nezaměstnanost tak těžce jako muž, protože její ženská role je naplněna rolí matky a ztráta zaměstnání pro ni není tak stigmatizující a degradující jako pro muže. Dle našeho názoru však nelze v dnešní době s tímto tvrzením bezpodmínečně souhlasit.

### **Etnické minority**

Důvody větší nezaměstnanosti u etnických minorit jsou předsudky a diskriminace. V České republice jsou největší etnickou minoritou Romové. Za nezaměstnaností Romů stojí mimo špatné povědomí většinové společnosti zejména malá kvalifikace, špatný zdravotní stav, nižší schopnost jednat s okolím i demotivující sociální systém. Nejvýznamnější roli ovšem i nadále hraje neochota zaměstnavatelů romské pracovníky přijímat. Problémem identifikace míry minorit je jejich neochota se jako nezaměstnaní registrovat. K tomu je vede izolace od hlavního proudu společnosti a silné sociální vazby uvnitř minority. To umožňuje jejich existenci na neformálním trhu práce. (Mareš, 2002, s. 110)

### 3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI A VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE

Politika zaměstnanosti má za úkol zmírňovat dopady nestability trhu práce. Rozhodující vliv na rovnováhu trhu práce má hospodářská politika jednotlivých států, která svými opatřeními podporuje ekonomický růst a tvorbu pracovních míst. K těmto účelům pak každý vyspělý stát používá mnoho nástrojů a opatření. Opatření politiky zaměstnanosti jsou tedy doplňkem makroekonomické politiky, která snižuje zatížení a potřebu makroekonomických zásahů s ohledem na zaměstnanost a nezaměstnanost. Politika zaměstnanosti ovšem nezasahuje do působnosti trhu práce na mikroúrovni. Například počty pracovníků, výkonnost, výdělky a kvalifikační nároky jsou plně v kompetenci trhu (kromě minimální mzdy). Politika zaměstnanosti pouze modifikuje trh práce svou podporou a ovlivňováním rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou. (Sirovátka, 1995, s. 57)

#### 3.1 Politika zaměstnanosti v ČR a její cíle

Od začátku 90. let prošel trh práce v České republice značnými změnami. Začala se rozvíjet nová hospodářská ekonomika na rozdíl od předešlé politiky centralizovaného hospodářství. S tímto krokem samozřejmě také musela vzniknout moderní politika zaměstnanosti, jako součást zásadní demokratické proměny veřejného sektoru. Tyto značné změny přinesly také nový fenomén nezaměstnanosti. (Krebs a Průša, 2002, s. 9)

Míra nezaměstnanosti se v ČR několik let po revoluci držela na velmi nízké úrovni, od roku 1997 však začala prudce stoupat. Výdaje na politiku zaměstnanosti vzrostly od počátku devadesátých let několikanásobně, ale boj s rostoucí nezaměstnaností nebyl tak úspěšný, jak se očekávalo. Nezaměstnanost se stále drží na velmi vysoké úrovni. Tento fakt vyvolává otázku, z jakého důvodu nebyla aktivní politika zaměstnanosti tak úspěšná, jak se očekávalo, a zda byly vynaložené prostředky použity efektivně. (Mareš, 1994, s. 43)

Tak jako v jiných vyspělých státech je i politika zaměstnanosti v České republice záležitostí státu. Dále se na jejím ovlivňování podílí i další činitelé trhu, kterými jsou hlavně zaměstnavatelé a odborové organizace. Při její aplikaci spolupracuje stát i s dalšími subjekty, zejména územně samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením a organizacemi zaměstnavatelů. Zastřešujícím orgánem v politice zaměstnanosti je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které vydává normativní instrukce, nařízení, upozornění a metodické pokyny, upravuje a novelizuje zákon o

zaměstnanosti a vychází z hlavních směrů evropské strategie zaměstnanosti. Na lokální úrovni však jeho vliv slábne. Úřady práce jsou povinné respektovat a řídit se platnými zákony a normami, jsou plně závislé na zdrojích určených pro politiku zaměstnanosti, nicméně činnost každého úřadu práce je jiná v souvislosti s vnitřními nařízeními úřadu. Úřady práce jsou samostatnými právními subjekty, každý má jinou organizační strukturu, jinak klasifikované odbory a oddělení a upřednostňuje jiné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Kuchař (2007, s. 161) uvádí, že hlavními cíli politiky zaměstnanosti je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. I přes veškeré snahy však žádná státní politika nedokáže tyto cíle zcela naplnit, ať už je řízena nebo realizována sebeděle. Pojem *plná zaměstnanost* tak zůstává pouze prázdným heslem předvolebních kampaní. Pojem plná zaměstnanost vyjadřuje situaci, kdy každý, kdo chce a může pracovat, nemá problém práci nalézt a udržet si ji. Nebere však ohled na to, zda jsou lidé ochotni přijmout i práci, která není zcela podle jejich představ a vybrat si z prací, které jsou ve skutečnosti na trhu práce nabízeny. Druhý pojem *ochrana před nezaměstnaností* je spojován s individuální odpovědností, kdy teprve až selže vlastní snaha aktivního hledání zaměstnání a pomoc okolí, pak teprve je možné se obrátit na stát a žádat (nikoliv vyžadovat) pomoc.

Česká republika vstoupila v roce 2004 do Evropské unie. Vstup znamenal potřebu sladit zájmy EU a členských států EU při tvorbě strategie národní politiky. Zaměření státní politiky zaměstnanosti České republiky určuje dokument Lisabonská strategie Evropské unie („Strategie pro růst a zaměstnanost“), která byla přijata členskými zeměmi v roce 2000, a její formulace zní: Unie se má stát nejkonzurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou, schopnou udržitelného hospodářského růstu s více a lepšími pracovními místy a s větší sociální soudržností. V roce 2010 byl v rámci Lisabonské strategie přijat nový plán na novou dekádu do roku 2020, jehož hlavním cílem je vyvést Evropskou unii z ekonomické krize. Na národní úrovni jsou priority a reformní opatření v oblasti makroekonomické, mikroekonomické a zaměstnanosti obsaženy v dokumentu Národní program reforem České republiky na období 2008 – 2010, který byl v roce 2010 doplněn dokumentem Strategie Evropa 2020, který reaguje na požadavky Evropské unie ohledně nových cílů v oblasti zaměstnanosti. (MFCR, © 2011)

V posledních letech je realizace politiky zaměstnanosti ovlivněna celosvětovou finanční a ekonomickou krizí, kterou provází pokles hospodářského růstu. Tento pokles se následně promítá do poklesu zaměstnanosti a růstu nezaměstnanosti. Politika

zaměstnanosti se proto zaměřuje na udržení maximálně možné úrovně zaměstnanosti (prevence před nezaměstnaností) a na pomoc všem občanům, kteří ztratili zaměstnání, realizací v protikrizového plánu přijatého vládou. (MPSV, © 2013)

V posledním desetiletí dochází k celkové reformě chápání sociální politiky a politiky zaměstnanosti. Ustupuje se od organizačně administrativních a institucionálních změn a politika se zaměřuje na individualizaci a větší participaci a aktivizaci občanů. Cíle politiky se mění od ochrany a náhrady příjmů ke společenské a ekonomické participaci, aktivizaci a nezávislosti. Vznik a řešení sociálních rizik je problémem všech relevantních aktérů sociálního a ekonomického života. Není již doménou pouze expertů. (Winkler, 2011, s. 53)

S účinností od 1. 1. 2012 byl novelizován Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Novela zákona reaguje zejména na vstup do EU tím, že umožňuje pohyb pracovních sil v rámci EU, zefektivňuje podporu zaměstnávání handicapovaných na chráněných pracovních místech, vytváří podmínky pro širší uplatnění osobních iniciativ uchazečů o zaměstnání při hledání nového uplatnění na trhu práce a snižuje administrativní zatížení zaměstnavatelů i uchazečů o práci a byrokratickou zátěž Úřadu práce ČR. Důležitá je také část zákona, která upravuje aktivní politiku zaměstnanosti. Poskytuje aktivní politice zaměstnanosti více nástrojů k její realizaci. (Žižlavský, 2011, s. 176-177)

### **Nástroje politiky zaměstnanosti**

Politika zaměstnanosti se tradičně rozděluje na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti. Každá z těchto složek má své specifické nástroje k dosažení svých cílů. Aktivní politika zaměstnanosti se celosvětově rozvíjí později, a to zhruba od konce 60. let 20. století. Ropné krize měly za následek růst nezaměstnanosti a tehdy se ukázala prospěšnost aktivních složek politiky zaměstnanosti a orientace na ně trvá dodnes. (Krebs a kol., 2005, s. 293)

### **Pasivní politika zaměstnanosti**

Pasivní politika zaměstnanosti představuje hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání formou podpory v nezaměstnanosti. Jde především o to, vynahradiť nezaměstnaným ztrátu příjmů a umožnit existenční přežití. Pasivní složka tedy zahrnuje v podstatě vyplácení finanční podpory v nezaměstnanosti. Dále umožňuje např. předčasné

odchody do důchodu. Dle Potůčka (1998, s. 210) jsou nástroji pasivní politiky zaměstnanosti:

- evidence uchazečů o zaměstnání,
- zprostředkování práce,
- podpora v nezaměstnanosti,
- podpora při rekvalifikaci.

Doba i výše podpory se díky novelizaci velmi často mění a celkově je patrně zpříšňování podmínek v závislosti na poměrech v oblasti zaměstnanosti a fungování trhu práce. Pasivní politika zaměstnanosti však řeší spíše sociální dopady nezaměstnanosti než nezaměstnanost samotnou. (Halásková, 2008, s. 49)

### **Aktivní politika zaměstnanosti**

Zatímco pasivní politika zaměstnanosti reprezentuje kompenzační systémy a předčasné odchody do důchodu, aktivní politika zaměstnanosti znamená účast nezaměstnaných na některé aktivity financované z veřejných nebo soukromých prostředků. Takovou aktivitou mohou být veřejné služby zaměstnanosti, školení, opatření ve prospěch mladých nezaměstnaných, dotovaná pracovní místa ve veřejném nebo soukromém sektoru, integrační opatření pro znevýhodněné nezaměstnané nebo pobídky pro začínající firmy. (Domenico a Spatini, 2008, s. 18)

APZ je souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. V České republice je zabezpečována Správou služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí a úřady práce. Úřady práce aktivní politiku trhu realizují v souladu s platnými právními předpisy, metodickými pokyny, s cíly stanovenými Správou služeb zaměstnanosti na daný rok, s ohledem na specifické podmínky na regionálním trhu práce, na strukturu uchazečů o zaměstnání v evidenci úřadu práce a na objem přidělených finančních prostředků v rámci schváleného státního rozpočtu. Při realizaci APZ spolupracují s dalšími subjekty operujícími na trhu práce, kterými jsou územní samosprávné celky, profesní organizace, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů. (Halásková, 2008, s. 50)

APZ usiluje především o podporu vzniku nových pracovních míst. Podporuje zapojení jednotlivých skupin uchazečů, především tzv. problémových skupin, do zaměstnání. V souvislosti s tím se APZ zaměřuje především na řešení dlouhodobé



nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost je obtížně řešitelná a má závažné důsledky. Její dopady pocítují jak samotní nezaměstnaní, tak jejich okolí a hlavně rodinní příslušníci. Dále zajišťuje podporu strukturálních změn zaměstnanosti, vyhledávání nových forem a metod aktivního využívání lidských zdrojů a snižování finanční náročnosti státního rozpočtu na pasivní politiku zaměstnanosti. (Winkler, Wildmannová, 1999, s. 65-67)

### **Cíle aktivní politiky zaměstnanosti**

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti jsou sledovány určité cíle, které reflektují potřeby dlouhodobě nezaměstnaných osob. Jde o soustavu cílů, které jsou mezi sebou provázány a zasahují do různých oblastí fungování státu. Především jde o úsilí o vyrovnání požadavků pracovního trhu a dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou práce. Dalším předpokladem úspěchu je také nabídnout trhu práce pracovní sílu, která dosahuje určitých kvalit. Cílem je tedy ochrana lidského kapitálu, rozvoj kvalifikace a udržení kontaktu s pracovním trhem, pokud dojde k jeho přerušení na delší dobu. Důležitá je také prevence proti sociálnímu vyloučení a udržení přijatelné kvality života nezaměstnaných. (Winkler, Wildmannová, s. 66, 1999)

### **Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti**

Dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (Česko, 2004) patří mezi nástroje, jimiž je aktivní politika zaměstnanosti realizována:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Dalšími opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení nezaměstnanosti.

### **Rekvalifikace**

V praxi nejčastěji využívaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti je rekvalifikace. Rekvalifikace je vlastně získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Rekvalifikace řeší nerovnováhu mezi kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání a požadavky na kvalifikaci pracovní síly na trhu práce. Rekvalifikace můžeme rozdělit na specifické a nespécifické a rekvalifikace - stáže. Specifické rekvalifikace jsou organizovány na základě požadavku zaměstnavatelů, monitoringu trhu práce a vedou uchazeče ke konkrétnímu pracovnímu uplatnění. (Janičko, Dandová, 2010, s. 55)

Rekvalifikace se uskutečňuje formou vzdělávání:

- ve vzdělávacích programech,
- ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti,
- ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti,
- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání,
- v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající.

Rekvalifikační programy dosahují většího poklesu nezaměstnanosti u mužů než u žen. Jako jeden z důvodů bývá uváděna skutečnost, že ženy často navštěvují necílené rekvalifikační programy po návratu z mateřské a rodičovské dovolené, zatímco muži absolvují cílené rekvalifikační programy s ohledem na určité pracovní místo. To umožňuje rychlejší a častější odliv mužů z nezaměstnanosti. (MPSV, © 2013)

V některých případech jsou rekvalifikace neúčinné, a to z několika důvodů:

- Zájem o ně mají stále stejní lidé, kteří pak absolvují několik druhů rekvalifikací. Motivací bývá často spíše podpora při rekvalifikaci než zvyšování lidského kapitálu.
- Nedostatečné poradenství před rekvalifikací. Pracovníci Úřadu práce nedostatečně motivují uchazeče, kteří jsou dlouhodobě evidovaní. Na vině však může být nedostatečná kapacita poradců, kteří by uchazečům věnovali zvýšenou péči.
- Převažují krátkodobé rekvalifikace, které bývají méně účinné.
- Nedostatek praktických zkušeností po absolvování rekvalifikace.
- Účinek je krátkodobě pozitivní a při dlouhodobé nezaměstnanosti se osvojené znalosti a dovednosti vytrácí (efekt zapomínání).
- Někdy je problémem kvalita vzdělávání.

### **Investiční pobídky**

Investiční pobídky jako nástroj APZ jsou v našem právním řádu zakotveny v zákoně č. 72/2000 Sb. o investičních pobídkách (Česko, 2000), který je charakterizuje jako „*nástroj na podporu investic realizovaných vládou, krajem a městem*“.

Tímto nástrojem hmotně podporuje:

- vytváření nových pracovních míst,
- rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Cílem investičních pobídek je podpořit tvorbu nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností, ve kterých míra nezaměstnanosti přesahuje více než 50 % průměrné míry. Za průměrnou míru nezaměstnanosti se pro účely investičních pobídek rozumí míra nezaměstnanosti za 2 pololetí předcházející datu, kdy zaměstnavatel předložil záměr získat investiční pobídky, a to na základě analýzy Ministerstva práce a sociálních věcí v případě míry nezaměstnanosti ve spádové oblasti a podle statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí v případě míry nezaměstnanosti za území, které odpovídá správnímu obvodu příslušného úřadu práce. (Janičko a Dandová, 2010, s. 56)

### **Společensky účelná pracovní místa**

Společensky účelná pracovní místa zřizuje zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce. Tato místa jsou vytvářena pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit

vhodnou práci jiným způsobem. Společensky účelné pracovní místo může zřídit i sám uchazeč o zaměstnání v případě, že začne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Výše příspěvku je přímo úměrná míře nezaměstnanosti v daném regionu a na počtu zřízených nebo vyhrazených pracovních míst.

Předpokladem realizace dohod je dlouhodobé trvání pracovního poměru umístěného uchazeče, v praxi to znamená uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou. V případě uzavření pracovního poměru na dobu určitou je podmínkou pro sjednání dohody o poskytnutí příspěvku skutečnost, že sjednaná doba pracovního poměru na dobu určitou musí přesáhnout dobu, po kterou je příspěvek na základě dohody poskytován, nejméně o 6 měsíců. V individuálních a odůvodněných případech může být délka trvání pracovního poměru sjednána odlišně. (MPSV, © 2013)

### **Překlenovací příspěvek**

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (Česko, 2004) říká: „*Překlenovací příspěvek může úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle §113 odst. 1 zákona 435/2004 Sb.*“.

Úřad práce může poskytovat tento příspěvek po dobu nejvýše 5 měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25 násobek průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. O poskytnutí příspěvku je třeba požádat do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o zřízení společensky účelného pracovního místa.

### **Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, které po dohodě s úřadem práce vytváří zaměstnavatel. Spočívají v činnostech ve prospěch obce, státu nebo jiné veřejně prospěšné instituce. Jde především o údržbu veřejných prostranství, úklid veřejných budov a komunikací. Mezi jiné obdobné činnosti patří např. práce osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné charitativní práce, sociální, kulturní, pomocné práce ve školách a školských zařízeních, údržbářské práce ve prospěch obcí, státních a obecně prospěšných institucí a občanských sdružení. Jejich cílem je umožnit

uchazečům o zaměstnání obtížně umístitelným na trhu práce pracovat v době, kdy nemohou najít standardní práci. (MPSV, © 2013)

### 3.2 Charakteristika VPP

Již z názvu veřejně prospěšných prací můžeme pochopit, že jde o práce vykonávané v zájmu společnosti a pro potřebu všech. Klíčovým pojmem spojeným s veřejně prospěšnými pracemi je tzv. veřejný zájem.

Pokud chceme definovat pojem veřejný zájem, lze jej vymezit jako opak zájmu soukromého. Potůček (2005, s. 215) spojuje pojem veřejný zájem s uceleným hodnotovým systémem, který vznikl v dané společnosti po staletí a usnadňuje komunikaci o tom, co ještě je a co už není veřejným zájmem. Veřejný zájem je podle něj kontroverzním pojmem a samotné vymezení veřejného zájmu jako živý sociální a politický proces.

Ochrana, Pavel a Vítek (2010, s. 17) hovoří o veřejném zájmu, jako o takovém zájmu, který odpovídá potřebám společnosti. Je používán na udržení nebo dosažení určitého stavu věcí ve společnosti. Uskutečnění veřejného zájmu často vyžaduje přizpůsobení dílčích zájmů některých účastníků. Dosažený kompromis by však měl umožňovat dlouhodobý zisk a výhody pro všechny zúčastněné. Realizace programu VPP tak může plnit veřejný zájem, a tím je snižování nezaměstnanosti se všemi negativy, které s sebou tento problém přináší jak pro jednotlivce, tak pro celou společnost. Stejně tak náplň vykonávané práce je jednoznačně veřejným zájmem, protože se pracovníci podílejí na zkvalitňování života obyvatel v různých oblastech. Na tom se podílí nejen stát, prostřednictvím úřadů práce, ale i obce, jako územně samosprávné celky, kterým péči o vlastní občany a ochranu veřejných zájmů přímo ukládá zákon.

Cílem veřejně prospěšných prací je udržení základních pracovních návyků nezaměstnaných a motivace k práci. Dále pak získání finančních prostředků nikoli pouze ze sociálních dávek či podpory z nezaměstnanosti, ale z pracovní příležitosti. VPP jsou využívány zejména k umísťování obtížně umístitelných uchazečů o zaměstnání bez nebo s nízkou kvalifikací, dlouhodobě nezaměstnaných apod. (Václavíková, 2008, s. 113)

Naprostá většina VPP má manuální charakter. Jedná se především o činnosti zaměřené na úpravu veřejných prostranství, výstavbu a údržbu infrastruktury, opravy obecního majetku a jiné obdobné činnosti. VPP jsou zřizována i v sektoru sociálních

služeb. Pak se jedná o pečovatelskou službu, pomocné ošetrovatelské práce, pomocné charitativní práce apod. Veřejně prospěšné práce lze konat i v sektoru zdravotnictví či školství.

VPP jsou historicky nejstarším a původně také i nejvíce využívaným nástrojem APZ. VPP jsou často charakterizována jako opatření „posledního pořadí“. To znamená, že by měla být nejvíce směřována k těm uchazečům, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a neprokazují ani dostatečné předpoklady k tomu, aby mohli být zaměstnavateli přijati při využití ostatních nástrojů APZ. Funkce VPP spočívá v poskytnutí dočasného zaměstnání, které zlepší finanční situaci nezaměstnaných, udrží nebo obnoví jejich pracovní návyky, dovednosti, sociální kontakty a v neposlední řadě zvýší sebedůvěru a motivaci nezaměstnaných. Největším očekávaným přínosem je tak zvýšení šancí na získání zaměstnání na otevřeném trhu práce. (Sirovátka, 2003, s. 109)

Úřady práce poskytují na základě dohody zaměstnavatelům mzdové příspěvky, maximálně však po dobu 12 po sobě jdoucích měsíců. Jejich výše může dosáhnout skutečných mzdových nákladů na zaměstnance pracující v rámci VPP, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které za tyto pracovníky zaměstnavatelé odvedli. Zaměstnavatelé se v dohodě zavazují, že pracovní příležitosti vytvořené v rámci VPP budou obsazovat výhradně uchazeči o zaměstnání, které jim doporučí úřady práce. (MPSV, © 2013)

Program VPP mají také některé negativní stránky, za něž můžeme považovat především skutečnost, že se zaměřují většinou na tvorbu dočasných, neperspektivních a tedy méně kvalitních pracovních příležitostí. Dalším slabým místem jsou možné konflikty mezi správou zaměstnanosti, tedy úřady práce a institucemi, které působí na lokální úrovni, při formulaci cílů programu. V těchto konfliktech se totiž mohou střetávat celostní a partiální hlediska veřejné správy v oblasti pracovního trhu. Dále může docházet k neustálému opakování veřejně prospěšných prací pro stejné uchazeče a efektem tak není osvojování si pracovních návyků vedoucích k zaměstnání na otevřeném trhu práce. Protože je účinnost po absolvování krátkodobá, jedinec cca po 6 měsících (neboli po opakované dlouhodobé evidenci) opět ztrácí pracovní návyky, dochází k izolaci a mizí sociálně integrační účinek veřejně prospěšných prací. Často také dochází ke zneužívání příspěvku zaměstnavateli pro úsporu jejich financí. (Winkler, Wildmannová, 1999, s. 69)

### 3.3 Filosofie veřejně prospěšných prací

Při hodnocení efektivity programů APZ byly při realizaci VPP identifikovány dva přístupy. Prvním je snaha o zapojení do pracovního procesu těch nezaměstnaných, kteří mají nedostatečné pracovní návyky nebo jiné problémy se zaměstnáváním, ale zároveň se očekává, že ještě budou mít možnost nalézt si zaměstnání. Týká se to především krátkodobě nezaměstnaných, žen nebo uchazečů o zaměstnání s dostatečným vzděláním. Pro tyto skupiny jsou určeny delší programy VPP usilující o jejich skutečnou integraci na trh práce. Naopak další přístup je pro nezaměstnané, u kterých úřady práce neočekávají možnost pracovního uplatnění například z důvodu omezujícího zdravotního stavu či vyššího věku. Zde přichází spíše kratší, opakující se VPP, které dávají alespoň nějakou pracovní náplň. (Mareš, Horáková a Rákoczyová, 2008, s. 5)

Strategie, s jakou se přistupuje k realizaci VPP, se může odvíjet od zvolené aktivizační strategie, kdy lze rozlišit dva modelové přístupy k cíli aktivace nezaměstnaných. Jedná se o model sociálního začlenění a modelu tzv. workfare. (Potužáková, 2012, s. 43)

#### Sociální začlenění

Při uplatňování modelu sociálního začleňování je cílem aktivace zvýšení zaměstnatelnosti a sociální začlenění pro všechny nezaměstnané. Tento model je typický tím, že péče je zaměřena především směrem ke znevýhodněným občanům, při čemž je respektován jejich handicap. Naopak pokud je aplikován princip strategie workfare, klienti mají povinnost přijmout podmínky aktivace a podrobit se jim bez jakéhokoli ohledu na jejich individuální potřeby. Cílem sociálního začlenění je tedy zařazení na pracovní trh pro dlouhodobé klienty sociálního státu, příjemce dávek a slabé skupiny. (Sirovátka, 2005, s. 81)

#### Workfare

Workfare je výraz, který bývá běžně používán pro označení takových programů politiky zaměstnanosti, které od nezaměstnaných vyžadují vykonávání práce. Tento typ programů se začal využívat v západním rozvinutém světě během devadesátých let 20. století a postupně je přebírán i do zemí bývalého východního bloku. (Peck, 2001, s. 10)

Některými sociology zabývajícími se sociální politikou je slovo workfare dáváno do opozice slovu welfare. Toto slovo označuje blahobyt a spojení welfare state označuje

v anglicky mluvících zemích sociální stát. Zatímco welfare state poskytuje určitou ochranu před nepřízní na pracovním trhu a přispívá k dekomodifikaci práce. Člověk je zde chápán jako občan disponující sociálními právy a má bezpodmínečný nárok na pomoc, pokud se ocitne v tíživé situaci. Tento nárok je součástí jeho občanských práv. Workfare state tlačí opačným směrem, a to ke komodifikaci práce a k naprosté závislosti námezdně pracujících na pracovním trhu. Nárok na sociální pomoc státu je zde vázán na povinnost vykonávat práci nebo na povinnost participovat na programech, které jsou pro člověka aktivizační a připravují ho na uplatnění na pracovním trhu. Práce je vynucená hrozbou odebrání či snížení dávek a má učit člověka pracovním návykům. Různé programy mu mají pomoci re-kvalifikovat se pro vhodnou pozici a pomoci hledat zaměstnání. (Potužáková, s. 44, 2012)

Právě tím, že nutí lidi pracovat za jakýchkoli podmínek a participovat na často ponižujících činnostech vede workfare k tomu, že lidé vystupují z registrace na úřadech práce a pohybují se v tzv. Schwarz systému. To vede zejména v podmínkách velké nezaměstnanosti ke snižování ceny práce. Workfare programy mohou také snižovat počet dostupných nabídek zaměstnání tím, že nabízená práce, která by mohla být vykonávána zaměstnancem, je místo toho vykonávána nezaměstnaným příjemcem sociální pomoci. (Sirovátka in Winkler, 2011, s. 76)



## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 4 CÍLE A METODY VÝZKUMU

Téma výzkumu je zaměřeno na problematiku obecně prospěšných prací a podkryvá jejich fungování a dopady na samotné účastníky. Obce často bojují s velkou nezaměstnaností mezi svými občany. Konkrétně v okrese Kroměříž je nezaměstnanost značně vysoká a činí 11,6%. Zájmem každé obce je, se o své občany postarat a pomoci jim řešit tento problém. Problém nezaměstnanosti se netýká pouze sociálně vyloučených osob. Může potkat každého z nás. Hlavní výzkumný problém se týká programu VVP, zda plní svou zamýšlenou funkci vzhledem k nezaměstnaným evidovaným na úřadu práce a k jejich rodinám a okolí. Dále jakým způsobem oni sami vnímají tuto svou povinnost, a jestli účast v tomto programu zásadním způsobem ovlivňuje jejich postavení na trhu práce.

Klíčová slova pro výzkum: nezaměstnanost, dlouhodobá nezaměstnanost, veřejně prospěšné práce, pracovní znevýhodnění, sociální vyloučení.

### 4.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Hlavním cílem výzkumu je zmapování a zhodnocení programu veřejně prospěšných prací v okrese Kroměříž. Pokusíme se zformulovat základní problémy, se kterými se potýkají nezaměstnaní, kteří jsou již delší dobu vedeni na úřadě práce a jsou zařazeni do programu veřejně prospěšných prací. Zajímají nás také slabá, ale i silná místa tohoto programu.

#### Hlavní výzkumná otázka výzkumu zní:

1. *Jakým způsobem je vnímán program veřejně prospěšných prací jak ze strany pracovníků, tak ze strany zaměstnavatelů?*

#### Další výzkumné otázky zní:

2. *Jaké jsou názory a postoje nezaměstnaných k veřejně prospěšným pracím?*
3. *Jakým způsobem je program veřejně prospěšných prací přínosný pro nezaměstnané, a jaký je dopad na ně a jejich rodiny?*

4. *Jakým způsobem je program veřejně prospěšných prací přínosný pro zaměstnavatele?*
5. *Jak významnou roli program veřejně prospěšných prací hraje v motivaci nezaměstnaných hledat si nové zaměstnání?*
6. *Jaké jsou hlavní důvody nezaměstnaných k začlenění do tohoto programu?*

## 4.2 Design výzkumu, sběr a způsob zpracování dat

K zodpovězení výzkumných otázek jsme použili metodu kvalitativního výzkumu. Podle Švaříčka a Šed'ové (2007, s. 24) je cílem kvalitativního výzkumu na základě použitých metod sběru dat rozkrýt podstatu konkrétního sledovaného problému. Z toho je patrné, že kvalitativní výzkum lépe pomůže pochopit vnitřní a osobní prožitky nezaměstnaných pracujících v programu veřejně prospěšných prací. Také chceme získat co možná nejpřesnější a nejdetailnější náhled na problematiku veřejně prospěšných prací, na základě specifického vztahu mezi námi a účastníky výzkumu.

Dílčím postupem analýzy kvalitativních dat je metoda vytváření trsů. Dle Miovského (2006, s. 221) je základním principem této metody srovnávání. To znamená, že prostřednictvím kategorizace zvolených základních jednotek vytváříme jednotky obecnější. „**Metoda vytváření trsů** slouží obvykle k tomu, abychom seskupili a konceptualizovali určité výroky do skupin, např. dle rozlišení určitých jevů, místa, případů atd. Tyto skupiny (trsy) by měly vznikat na základě vzájemného překryvu (podobnosti) mezi identifikovanými jednotkami. Tímto procesem vznikají obecnější, induktivně zformované kategorie, jejichž zařazení do dané skupiny (trsu) je asociováno s určitými opakujícími se znaky, určitým charakteristickým uspořádáním atd. Společným znakem takového trsu může být například tematický překryv, tj. když vyhledáváme ve výrocih osob všechny takové pasáže, které se týkají jednoho úzce ohraničeného tématu.“

Po prostudování odborné metodologické literatury jsme se pro další analýzu kvalitativních dat získaných z otevřeného kódování rozhodli využít prvky zakotvené teorie. Dalším postupem je tak propojování a komentování dat a vyvozování závěrů pomocí axiálního a selektivního kódování.

Pro zvýšení celkové objektivity, reliability a validity výzkumu, je třeba použít dalších výzkumných metod. Základem pro zjišťování hledané skutečnosti byly rozhovory s nezaměstnanými. Dalším způsobem ověřování dat byly rozhovory se zaměstnavateli (zástupci obcí), přičemž větší důraz byl kladen na rozhovory s nezaměstnanými pracovníky zařazenými v programu VPP.

Pro sběr dat jsme zvolili techniku rozhovoru, který se jeví jako nejvíce vhodný, pokud chceme vysledovat námi stanovené cíle. Použili jsme polostrukturovaný rozhovor. Byl připraven seznam témat a otázek, na které bylo nutné získat odpovědi. Otázky byly u všech účastníků kladeny ve stejném pořadí, aby bylo snazší porovnávání. Ne vždy to ovšem bylo možné, protože někteří účastníci často odbíhali od tématu. V průběhu rozhovoru jsme se snažili dávat ještě navazující otázky, abychom získali co možná nejvíce informací.

### **Rozhovor se zaměstnavateli**

Otázky připravené pro zaměstnavatele se věnovaly dvěma oblastem. Byly zaměřeny hlavně na způsob realizace programu z organizačního hlediska. Dále nás velmi zajímaly přínosy programu pro obec a jak jako zaměstnavatelé vnímají snahu pracovníků začlenit se na trh práce.

1. *Popište, jak jsou VPP realizovány u vás v obci.*
2. *Jakým způsobem a kdo je kontroluje?*
3. *Jaká byla motivace k zapojení do programu VPP?*
4. *Jaké činnosti jsou vykonávány nezaměstnanými?*
5. *Sledujete zapojením do programu VPP nějaké konkrétní cíle?*
6. *Jaké v zapojení do programu spatřujete výhody nebo naopak nevýhody.*
7. *Jak jsou pracovníci vnímáni vašimi obyvateli?*
8. *Můžete si vybrat pracovníky, a jakým způsobem je vybíráte?*
9. *Upřednostňujete některé pracovníky?*
10. *Jsou s pracovníky nebo výkonem VPP nějaké potíže?*

11. *Jak se vám pracovníci jeví, dělají to pouze z povinnosti nebo se opravdu snaží?*

12. *Jakou myslíte, že oni sami mají motivaci k výkonu VPP?*

13. *Myslíte, že se dá na programu VPP něco vylepšit?*

### **Rozhovor se zaměstnanci**

Otázky, které byly připraveny k rozhovoru s nezaměstnanými, byly zaměřeny na minulost, současnost a vyhlídky do budoucnosti. Při rozhovoru jsme se také zaměřili na neverbální projev.

- **Minulost**

Otázky týkající se minulosti byly zaměřeny na odkrytí zejména pracovní minulosti. Týkaly se tedy hlavně vzdělání, jeho subjektivního vztahu ke vzdělání a to, zda v něm vidí nějaký problém ve vztahu ke své situaci. Také nás zajímaly minulé pracovní zkušenosti a vztahy se spolupracovníky a nadřízenými. Dále jsme zjišťovali důvody, které dle našich respondentů vedly k nezaměstnanosti. Také nás zajímal zdravotní stav, který má nemalý vliv na jejich zaměstnatelnost. Celkově jsme chtěli zjistit stav, který předcházal začlenění pracovníka do VPP.

- **Současnost**

Většina otázek se věnovala současnému stavu, kdy nezaměstnaní pracují nebo nedávno pracovali v programu VPP. Zajímali jsme se o jejich zkušenosti s realizací tohoto programu, o jejich názor na tuto situaci. Zajímal nás výchovný aspekt programu a pomoc nezaměstnaným v nalezení nového zaměstnání. Také nemohl být vynechán problém financí, který nezaměstnaní vnímají jako velmi podstatný. Nezapomněli jsme na problematiku sociálních vztahů ať už na pracovišti, tak v rodině.

- **Budoucnost**

V poslední části rozhovoru jsme se snažili klást otázky, které směřovaly k budoucnosti. Tyto otázky se týkaly především způsobu hledání stálého pracovního místa a mapovaly jejich očekávání v této oblasti.

1. *Jaké máte vzdělání?*

2. *Můžete mi říct něco o vašich dosavadních zaměstnáních?*

3. *V kterém z vašich zaměstnání jste se cítil nejlépe a kde vás to bavilo?*
4. *Z jaké příčiny došlo k vaší nezaměstnanosti?*
5. *Jak dlouho jste již nezaměstnaný?*
6. *Jaké jsou podle vás hlavní překážky najít si novou práci?*
7. *Jakým způsobem jste si práci hledal?*
8. *Jaké dopady na vás má nezaměstnanost?*
9. *Jak jste trávil své dny jako nezaměstnaný?*
10. *Jakým způsobem a kdy vám byl nabídnut výkon VPP?*
11. *Byly vám nabídnuty i jiné alternativy?*
12. *Jaké očekávání jste měl, když vám byly VPP nabídnuty?*
13. *Co přesně vás vedlo k zapojení do tohoto programu?*
14. *Popište mi svůj pracovní den v programu VPP.*
15. *Myslíte, že jste se naučil něco nového?*
16. *Změnilo se nějak vaše sebehodnocení?*
17. *Co si teď myslíte o programu VPP?*
18. *Změnil byste něco?*
19. *Jakým způsobem vás podporuje vaše rodina?*
20. *Pokud pracujete ve své obci, jsou nějaké reakce od spoluobčanů?*
21. *Jaké máte vztahy se svými spolupracovníky?*
22. *Změnila se nějak vaše finanční situace s nástupem do programu VPP?*
23. *Myslíte, že jste nyní pro svou rodinu užitečnější?*
24. *Pořád se snažíte najít si stálé zaměstnání?*
25. *Jakým způsobem ho hledáte a co pro to děláte?*
26. *Víte, co chcete dělat po skončení tohoto programu?*

### 4.3 Výzkumný soubor

Účastníci tohoto výzkumu byli vybráni na základě tzv. *účelového výběru*, který se vyznačuje tím, že je na úsudku výzkumníka, co by mělo být pozorováno, a také co je možné pozorovat. Při tomto druhu výběru je nutné přesně a otevřeně definovat populaci, kterou vzorek reprezentuje. (Disman, 2002)

V našem případě to tedy jsou nezaměstnané osoby, které v roce 2012 byly v evidenci úřadu práce, a které byly zařazeny do programu VPP v okrese Kroměříž. Je zde předpoklad, že jde o osoby dlouhodobě nezaměstnané a obtížně umístitelné na trhu práce.

Jedná se o celkem 6 pracovníků, kteří pracují ve 3 obcích v okrese Kroměříž.

Dále to jsou jejich zaměstnavatelé, tedy zástupci obcí, které je zaměstnávají. Rozhovor nám velmi ochotně poskytli 3 starostové obcí z okresu Kroměříž.

## 5 REALIZACE VÝZKUMU A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ

V této části práce představíme pracovníky v programu VPP, kteří se zapojili do našeho výzkumu, a seznámíme se situací pracovního trhu Kroměřížského regionu. Potom na základě vzniklých kategorií seznámíme s výsledky výzkumu.

### 5.1 Představení respondentů

Pro tuto práci považujeme za důležité představení účastníků, kteří přispěli ke zpracování tohoto výzkumu. Všem účastníkům bylo vysvětleno, za jakým účelem s nimi chceme vést rozhovor. Stručně jim bylo popsáno, čeho se náš výzkum týká a jak budou získaná data dále zpracovávána. Také byli všichni upozorněni, že si rozhovor zaznamenáme pomocí diktafonu a potom ho přepíšeme do textové podoby. Ujistili jsme je, že audio záznam nebude nikde veřejně prezentován a po splnění účelu bude zničen. Všichni s naším záměrem souhlasili a rozhovor nám poskytli dobrovolně. Respektována byla samozřejmě i jejich případná potřeba rozhovor ukončit nebo na některé otázky neodpovídat. Nakonec jsme ujistili respondenty o naprosté anonymitě a dohodli jsme se s nimi, které osobní údaje mohou být zveřejněny.

Zaměstnavatelé pracovníků nám poskytli informace o velikosti jejich obce a o počtu zaměstnanců, které v současnosti zaměstnávají.

Tabulka č. 1 – Zaměstnavatelé

Zaměstnavatel	Počet obyvatel	Počet pracovníků na VPP v souč. době
Obec č. 1 - A	570	3
Obec č. 2 - B	883	4
Obec č. 3 - C	760	3

Zúčastnění pracovníci programu VPP nám pak poskytli tyto informace: věk, pohlaví, délka nezaměstnanosti, počet účastí na VPP.



Tabulka č. 2 - Pracovníci

Pracovník	Věk	Délka nezaměstnanosti	Počet účastí v programu	Specifika
Staňa	56	9 let	3	částečný invalidní důchod
Jenda	54	5 let	2	zdravotní problémy
Radek	41	2 roky	1	středoškolák
Lída	39	4 roky	4	základní vzdělání, opakovaná nezaměstnanost
Monika	21	1,5 roku	1	absolvent
Vojta	45	13 let	3	zdravotní omezení, opakovaná nezaměstnanost

## 5.2 Charakteristika kroměřížského regionu

Okres Kroměříž je součástí Zlínského kraje. Rozprostírá v jeho západní části a svou východní hranicí sousedí se všemi zbývajícími okresy Zlínského kraje, kterými jsou kraje Vsetínský, Zlínský a Uherskohradišťský. Rozlohou 796 km<sup>2</sup> i počtem obyvatel je nejmenším okresem tohoto kraje. Pokrývá 20 % jeho území. Sousedy okresu Kroměříž jsou na severu kraj Olomoucký a na jihozápadě kraj Jihomoravský. Převážnou většinu tohoto okresu představuje úrodná rovina Hané, která místy přechází v pahorkatinu. Kopce Hostýnských vrchů lemují okres na severu, Chřibů na jihu. Zemědělská půda pokrývá 61 % celkové plochy, lesy 27 %. Celé území je hustě zalidněno, průměrně na 1 km<sup>2</sup> připadá 136 obyvatel, což je o 3 osoby více, než činí republikový údaj. V důsledku privatizace a restrukturalizace průmyslu, přibližně od poloviny 90. let, se začala měnit hospodářsky stabilní pozice okresu i celé východní Moravy. Kroměříž býval okresem průmyslově zemědělským. Nejvíce ekonomicky aktivních obyvatel, zhruba třetina, je zaměstnáno v průmyslu (strojírenském, potravinářském, dřevařském a ostatním zpracovatelském). V zemědělství a lesnictví pracuje již jen asi 6 % ekonomicky aktivních osob. Větší podíl pracuje v oblasti sociální činnosti, v oblasti obchodu, stravování a ubytování a ve stavebnictví. Kroměřížsko je region s velkou perspektivou rozvoje cestovního ruchu.

Předpoklad pro to dávají významné architektonické památky, především Arcibiskupský zámek, Květná a Podzámecká zahrada v Kroměříži, které jsou od roku 1995 zařazeny mezi Národní kulturní památky České republiky a od prosince 1998 zapsány na Listinu světového přírodního a kulturního dědictví UNESCO. (ČSÚ, © 2012)

V roce 2012 byla v okrese Kroměříž nejvyšší míra nezaměstnanosti Zlínského kraje. Podle údajů úřadu práce k 31. 12. 2012 dosahovala míra registrované nezaměstnanosti v okrese 11,6 % a pohybovala se cca 1,87 procentního bodu nad úroveň České republiky. K 31. 12. 2012 připadalo v okrese Kroměříž na volné pracovní místo 25 uchazečů. Na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání tvoří ženy 53,6%. Podíl uchazečů s evidencí nad 6 měsíců se pohyboval kolem 57%. Podíl uchazečů s evidencí nad 1 rok lehce převyšoval 40%. Průměrná délka evidence byla 559 dní. Z hlediska věkové struktury tvoří nejpočetnější skupinu nezaměstnaní do 34 let, ti tvoří skoro 44%. Dále nezaměstnaní kolem 50-ti let věku. Ani vzdělanostní struktura se příliš nemění, i nadále jsou nejpočetnější skupinou osoby se středním odborným vzděláním (včetně vyučených), následují maturanti (24,2%) a lidé se základním vzděláním (22,4). Náklady na APZ v okrese Kroměříž se nyní pohybují kolem 35 mil. Kč, což představuje asi 30 % celkových výdajů na stání politiku zaměstnanosti. Od roku 1997 se počet uchazečů zařazených do APZ postupně zvyšuje, rychleji však roste objem vynakládaných finančních prostředků. Nejvíce se financují dlouhodobě nezaměstnaní a nejvíce nákladů se z rozpočtu úřadu práce dává na vytvoření společensky čelných pracovních míst. (MPSV, © 2012)

### 5.3 Zpracování a interpretace dat

Rozhovory s účastníky programu veřejně prospěšných prací jsme nejprve převedli do textové podoby. Protože jsou transkripce značně obsáhlé, přikládáme v příloze přepis pouze jednoho rozhovoru se zaměstnavatelem a jednoho rozhovoru s pracovníkem zařazeným na VPP.

Dalším krokem bylo kódování dat pomocí metody vytváření trsů. Kódům, které vzešly z rozhovorů se zaměstnavateli, jsme přiřadili čísla podle toho, na kterém řádku se nacházejí v transkripci a přidali označení zaměstnavatele, např. A001. Dalším kódům, které jsme získali z rozhovorů s pracovníky, jsme přiřadili čísla dle pořadí řádku v transkripci a přidali první písmeno jména respondenta, např. S001. Mezi jednotlivými kódy

jsme hledali vzájemné vztahy a souvislosti a vkládali si je do tabulky. V tabulce jsme kódy řadili do témat a vzniklá témata jsme pak přiřazovali k jednotlivým kategoriím - trsům.

V této kapitole se podrobně zabýváme vzniklými kategoriemi neboli trsy. Ke každé kategorii je přiložena tabulka, ze které lze poznat, jak jsme postupovali při třídění kódů do jednotlivých kategorií.

### **Interpretace dat z rozhovorů se zaměstnavateli**

Z otevřeného kódování rozhovorů se zaměstnavateli, kteří se zapojili do programu veřejně prospěšných prací, vzešly tyto kategorie:

Očekávání, Práce, Pomoc, Zkušenost

#### **Očekávání**

Tato kategorie byla vytvořena na základě kódů: informovanost (C004), možnosti výběru (B008), přidělování (A043), jenom místní (A012), spolupráce (B003).

Do této kategorie se promítají okolnosti, které ovlivňovaly zaměstnavatele při vstupu do programu veřejně prospěšných prací. Všichni zaměstnavatelé uvedli, že byli nejprve osloveni úřadem práce s nabídkou zapojení do tohoto programu. Úřad práce má snahu uplatňovat aktivní politiku zaměstnanosti a snaží se o co nejlepší informovanost obcí jako možných zaměstnavatelů.

*„No, myslím, že nám to nabídl úřad práce. Poslal nám dotazník, že si můžem požádat....“*  
(A001)

*„Oni nám pořád něco posílají mailem....“* (C004)

Zaměstnavatelé shodně pochválili i spolupráci s úřadem práce, i když ta není pravidlem, a je dána především informovaností odpovědného pracovníka.

*„Já myslím, že je perfektní, protože já tam chodím za paní Vávrovou (...), když jsem se obracel na někoho jiného, tak mi třeba nedokázali odpovědět a je to někdy úplně jinak.“*  
(B003)

Tuto kategorii můžeme rozdělit do dvou podkategorií. Zapojení do programu totiž přineslo očekávání jistých **přínosů pro obec**, a také očekávání určité **kvality pracovníků**.

Starostové nijak nezastírali, že hlavní motivací k zapojení do programu VPP byla vidina přínosů pro obec. Přínosy pro obec spatřovali jednak v zajištění prací, které

nezvládají se svými stálými pracovníky. Dále měli také na zřeteli situaci svých obyvatel a zařazení do programu VPP vítali jako možnost dopřát jim aspoň nějaký výdělek. Výhodu spatřovali také v možnosti ovlivnění míry nezaměstnanosti ve své obci. Největším lákadlem však byla úspora financí z rozpočtu obce.

*„Za prvé jich zaměstnávám, protože je to dobrý pro obec, protože je podělané práce jo(...)zaměstnám lidi z obce, tím pádem klesne trošku nezaměstnanost(...)prostě aby si lidi vydělali.“ (A035)*

*„Já tady nepotřebuju žádný rafany, kteří by za to chtěli taky náležitou odměnu (...) dost to odlehčí tady tomu rozpočtu. A udělají hromadu práce.“ (B055)*

Očekávání kvalit pracovníků je samozřejmé u každého zaměstnavatele. Protože mají zaměstnavatelé v programu VPP dosti zúžený prostor pro nějaký výběr, nelze jim vyčítat určité zklamání, které jim tento stav přináší. Sami přiznávají, že je vzhledem k nabídce nesmyslné mít velká očekávání, co se týče kvalifikace nebo vzdělání. Přesto očekávají, že to budou zaměstnanci s dobrou pracovní morálkou a s dostačující fyzickou kondicí, protože je třeba dělat práce při úklidu obce, které jsou fyzicky náročné. Jeden ze starostů uvedl, že výhodou je i když je zaměstnanec místní, protože zná místní prostředí a obyvatele. *„Já potřebuju tady ty lidi, kteří znají místní obyvatele, místní poměry a tady to okolí“ (A012)*

Úřad práce se snaží do tohoto programu umístit především dlouhodobě nezaměstnané, lidi nad 50 let a mladé lidi do 25 let. Neznamená to ale, že všichni, kteří jsou schopni do tohoto programu nastoupit, jsou k tomu vhodní. To bývá pro zaměstnavatele problém, protože zaměstnávání nevhodného člověka považují za vyhozené peníze. *„To je škoda peněz.“ (A050)* Starostové většinou uvádí, že mají snahu přijímat lidi spolehlivé. Dle výpovědí starostů se postupuje při umísťování osob do tohoto programu standardním způsobem, který má předepsaný úřad práce, ale je oboustranná snaha o dosažení nějakého kompromisu.

*„Oni ti prostě někoho vyberou a pošlou. A to kolikrát bývá takovýho typu ...taková ti, viš. Takže musíš tam trošku nějak prokličkovat a vybrat trošku solidní no.“ (A043)*

*„Tak by nám teoreticky měli někoho přidělit no (...)které aspoň trochu znám, že je nebude mět jenom na starost, aby něco udělali.“ (B008)*

Tabulka č. 3 Kategorie - očekávání

Kategorie	Podkategorie	Kódy
Očekávání	přínosy pro obec	jenom místní
		informovanost
		spolupráce
	kvalita pracovníků	přidělování
		možnost výběru

## Práce

Kategorie práce byla vytvořena na základě kódů: samostatnost (A075), pomocné práce (A032), kontrola (B033), pracovní návyky (A078), ochota pracovat (C071).

Téma práce se vlastně prolíná všemi kategoriemi. O ni tu především jde. Vzhledem k tomu, že účastníci nastupují do normálního pracovního poměru „...*jak normálně zaměstnanci naši...*“ (A016), zajímala mě organizace práce, a také **druh práce**, jaký účastníci programu VPP nejčastěji vykonávají. Všichni zaměstnavatelé uvedli, že se téměř vždy jedná o práce nekvalifikované a týkají se především provozu a úklidu obce.

*„To co je potřeba dělat, teďka třeba přes zimu odmetají snih, posypávají chodníky, cesty jo....udržují tady to, ořezávají stromky, ořezávají křoví, kde je potřeba, já nevím....takovy ty pomocny práce.“* (A032)

*„...takže vlastně takový ty práce, co je potřeba.“* (C044)

Přesto, že se jedná o práce nekvalifikované, na některé činnosti jsou potřeba buď podrobné instrukce, nebo různá školení, která zajišťuje zaměstnavatel.

*„....tak vstupní školení tady vždycky....bezpečnost práce.....“* (B048)

S organizací pracovní činnosti většinou zaměstnavatelé problém nemají. Vedení většinou zajišťuje sám starosta nebo někdo z vedení obce. Pouze v jednom případě jsem se

setkala s tím, že na organizaci práce mají někoho vybraného ze skupiny zaměstnanců, ale pouze oficiálně.

*„No, máme to udělaný tak, že, protože jsme tady měli koordinátora veřejné služby, a ta byla zrušená, tak jsme vlastně převedli koordinátora veřejné služby na ty VPP pracovníky.(....) on to dělá oficiálně a jinak to dělám já.“ (A019)*

*„Je tady potřeba nějaká kontrola...to je otázka někoho tady z obce, jak si je pohlídáme, co budou dělat.“ (B033)*

*„Nechcu říct, že to tady mají takovy pohodovy, ale prostě není to tak, že by jim někdo stál furt za prdeló.“ (C051)*

Ohledně problémů s dodržováním pracovní doby jsem žádné stížnosti nezaznamenala. Naopak všichni zaměstnavatelé zdůraznili, že si v tomto ohledu se zaměstnanci vycházejí vstříc tak, jak je to dané okolnostmi.

*„Protože su rád, že třeba já nevím, přes to zimní období i v sobotu nebo v nedělu, když zvednu telefon, zavolám hoši, je situace, napadl sníh, tak se prostě jde.“ (B065)*

*„Je to práce venku, na dědině, takže když je to škaredy počasí, tak že jo...je deset jedenáct hodin, začne pršet, tak jim řeknu běžte dom a vyberem si to jindy.“ (C075)*

V souvislosti s prací, kterou pracovníci vykonávají, mě samozřejmě zajímal i **vztah** pracovníků **k práci** tak, jak ho vnímají jejich zaměstnavatelé. Přece jenom se ve většině případů jedná o lidi, kteří jsou již delší dobu nezaměstnaní, a dá se očekávat, že na pravidelnou docházku do práce již nejsou zvyklí. Občas se stanou i takové případy, že i když práci přijmou, je nad jejich síly. *„.....ze začátku ano, potom se mu nechtělo, nechtělo, no a nakonec jsem ho teda po té ochranné lhůtě propustil....“ (A085)*

Zaměstnavatelé vidí největší problém v začleňování mladých lidí do 25-ti let na otevřený trh práce, u kterých je předpoklad, že program VPP u nich povede k utužení pracovních návyků a bude pro ně odrazovým můstkem k získání stálého zaměstnání.

*„Snažím se brat lidi, kteří jsou po vyučení. Ale kteří jsou schopní po vyučení. Oni ti mladí taky nejsou všeci jako schopní. To ti možu říct.“ (A075)*

*„Ti mladí...no...mladý, který chce pracovat, většinou si práci najde sám a na nás zbyde to horší.“ (C071)*

Naopak většinou bývají spokojeni s prací pracovníků nad padesát let, protože „jsou to lidi, kteří jsou ještě z doby, kdy jsou zvyklí dělat a práci udělají.“ (A078) Sami si nejvíce cení pracovníků, u kterých je vidět, že mají o práci zájem a něco dělají pro to, aby ji získali nebo aby si ji udrželi.

„.... ta si vždycky přijde říct o práci. A ta vždycky toho půl roku počká a pak se zas nechá zaměstnat.“ (B027)

„....ten Pavel, protože oni to napřed podmínili tím, že pokud nebudeme mít napřed tři měsíce té veřejné služby, tak ho nezaměstnají na ty veřejně prospěšné práce. Tak on to v pohodě tady odchodil a udělal i ty tři měsíce zadarmo.“ (C055)

Tabulka č. 4 Kategorie - práce

Kategorie	Podkategorie	Kódy
Práce	druh práce	samostatnost
		pomocné práce
		kontrola
	vztah k práci	ochota pracovat
		pracovní návyky

### Pomoc

Tato kategorie vznikla na základě kódů: úspora (B045), zlepšení (C057), nějaké koruny (C085), vděčnost (B077), podpora (C091).

Program veřejně prospěšných prací má ve své podstatě přispět k řešení situace nezaměstnaných a pomoci jim k tomu, aby tento stav nebyl trvalý nebo byl alespoň částečně snesitelný. Pomoc v jakékoli podobě je zde, dle mého názoru, vnímána pozitivně, ať už se jedná o pomoc finanční, pracovní či duševní. Z přístupu zaměstnavatelů je poznat,

že jim jde nejen o výhody spojené s VPP pro obec jako samostatnou jednotku, ale že se snaží i o péči o jejich obyvatele.

Z hlediska zaměstnavatelů je hlavním přínosem **pro obec** pomoc především finanční. Téma financí bylo ze strany všech zaměstnavatelů zmíněno hned na počátku rozhovoru.

Starostové uvádí: „*No, je to takovy odlehčení. Nebo.....nechcu říct laciná pracovní síla, ale pro nás je to vlastně zaplacené člověk, aniž bysme nějak....*“ (B045)

„*No tak hlavně ty peníze nám pomůžou, jinak bysme nebyli schopní zaplatit tolik lidí.*“ (C028)

V době, kdy hospodaření s financemi není jednoduché pro nikoho, je vznik pracovních míst v tomto programu velkým ulehčením pro obecní rozpočet. Poskytnutí dotací na tato místa ze strany státu umožňuje zaměstnavatelům zajistit větší komfort jak svým obyvatelům, tak zaměstnancům. Podotýkají, že sami by nebyli schopni tolik lidí zaměstnat, a že jsou vlastně rádi, že tato místa mohou vzniknout.

„*...když ta možnost je, že úřad práce na to dá peníze, tak prostě aby ti lidi mohli dělat.*“ (A037)

„*...takže jestli já mám zaměstnat dalšího chlapa, které není z úřadu práce a vyplácet mu jedenáct tisíc třeba čistého, na to nemám.*“ (C051)

Tato výhoda zaměstnávání většího počtu lidí přispívá nejen ke snížení počtu nezaměstnaných v obci, ale je přínosem i v údržbě obce.

„*...a udělají hromadu práce. Možu ti říct, když tam dělali ten chodník k tomu nádraží, udělali ho sami, jo. Je fakt, že některý ty odborný práce stavební jo, že jsem tam byl s něma (...), ale zbytek už si chlapi udělali sami. Zadat to nějaké firmě, tak bysme na tom byli podstatně hůř.....jako po finanční stránce.*“ (C057)

„*...je podělané práce jo...jeden člověk by to nestíhal....*“ (A081)

Přesto bylo znát u jednoho starosty zklamání z toho, že očekával, že i obyvatelé obce tuto pomoc ocení a konstatoval, že „*lidi si stěžujó furt.*“ (B063)

Vzhledem **k zaměstnancům** vidí zaměstnavatelé obrovskou pomoc hlavně v tom, že na tom budou finančně mnohem lépe a posílí to jejich postavení v rámci komunity.



„...oni jsou vděční. Že mají aspoň nějakou práci a nějakou korunu.“ (B077)

„Tak aspoň přinesou domů nějaké peníze, ne jenom podporu nebo dávky. Určitě se cítí, že jsou užiteční. Já tady mám teď pracanty a ty určitě netěší, že sedí doma a nic nedělají.“ (C085)

Jeden ze zaměstnavatelů uvedl také jako výhodu, že práce je v místě bydliště, protože zaměstnanci nemusí dojíždět a ušetří tak další peníze.

„Nemá význam brat lidi, který neznáš, nebo lidi, který jsou z Morkovic, aby jezdili sem dělat, protože se to nevyplatí, ten člověk projede víc než vydělá.“ (B009)

Zaměstnavatelé vnímají také motivační aspekty, které by tento program měl představovat především.

„Tak měl by to být pro ně impuls, aby si ověřili, že jsou schopní pořád pracovat.“ (C091)

Tabulka č. 5 Kategorie - pomoc

Kategorie	Podkategorie	Kódy
Pomoc	obci	úspora
		zlepšení
	zaměstnancům	nějaké koruny
		vděčnost
		podpora

### Zkušenost

Kategorie zkušenost byla vytvořena na základě kódů: změny (CO97), možnost zlepšit (B103), zájem (A109).

V kategorii zkušenost se odráží názory zaměstnavatelů na smysl programu veřejně prospěšných prací, ať už je to ve smyslu negativním nebo pozitivním. Zaměstnavatelé

vesměs hodnotí tento program jako přínosný a dobře nastavený a shodně uvádějí: „...že v tom vidí pozitiva ...“. (B0042) Přesto mají pocit „...že by se něco našlo, co by se dalo zlepšit....“ (C083) Některé postupy zaměstnavatelé vnímají jako nepromyšlené nebo zbytečně byrokratické. Zaměstnavatelé vidí velký problém především ve stále se měnící legislativě, a to jak ve vztahu k obcím, tak ve vztahu k pracovníkům. Mají pocit, že „...oni s tím pořád nějak čarujou...“ (A112) a obce se nesnadno přizpůsobují neustálým změnám.

„Já se v tom kolikrát nevyznám. Já kolikrát volám na pracák a ptám se, dívejte, je to tak a tak, mám ho vzít?“ (A113)

„Ani nevím, jaká je teď situace, dřív vlastně byla ta veřejná služba (...) teď protože zrušili veřejnou službu, tak oni zas veškerý peníze, co měli, půjdou na ty VPP.“ (C097)

Zaměstnavatelé uvádějí, že lze těžko skloubit zájem zaměstnavatele a zaměstnaného v programu VPP. Zatímco zaměstnavatelé by si přáli spolehlivého pracovníka na delší dobu nebo jeho opakovanou účast v programu, pro pracovníka by měla tato účast znamenat pouze jakousi pobídku k tomu, aby si našel stálé pracovní místo. Zaměstnavatelé preferují dlouhodobější zaměstnání jednak z důvodu, že nemusí na zaměstnance tolik dohlížet, protože už všechno znají, a také proto, že mají pocit, že krátkodobé zaměstnání nemá žádný efekt v souvislosti s pracovními návyky.

„Nejhorší na tom je to, že oni prostě mají na šest měsíců a skončí.“ (C088)

Přesto uznávají, že program VPP musí akceptovat hlavně potřeby nezaměstnaných.

„Pro mě je spíš problém, že mě nedají toho člověka opakovaně. Pro mě je lepší člověk, které už tady dělal kolikrát, jenomže oni zase chtěou, aby ty lidi našli práci jinde, jinačí. Aby se prostě tady neupíchlí a nebyli na obci třeba pět let.“ (A115)

„...nějakým způsobem....., jako že by měl tu práci na té obci zajištěno, když bude mít zájem jo...jako s tím, že ty peníze na to só a.....aby se ty lidi třeba nestřídali. Já vím, že mi řekno, že je tam víc čekatelů na práci, ale kdyby oni měli zájem, tak by dávno přišli taky.“ (B103)

Vzhledem k zaměstnancům je největším problémem tohoto programu špatné nastavení vyplácení podpor v nezaměstnanosti. Zaměstnavatelé opět vidí problém v krátkodobosti této pracovní příležitosti. Nezaměstnaným, kteří pobírají podporu v nezaměstnanosti, se účast v tomto programu mnohdy vůbec nevyplatí. Jednak se jim přestává vyplácet podpora v nezaměstnanosti a dále je možné, že výše výdělku bude

mnohem menší než výše podpory. Odmítnutí této nabídnuté práce však není vůbec jednoduché. Pokud nezaměstnaný, který je vedený na úřadě práce a pobírá podporu v nezaměstnanosti a je mu nabídnuta možnost účasti v programu VPP, tuto nabídku bez vážných důvodů odmítne, přijde o vyplácení podpory v nezaměstnanosti a nemá nárok ani na dávky hmotné nouze. Ocitnout se v takové situaci je velmi nepříjemné. Mnozí nezaměstnaní se také do programu zapojují proto, že očekávají po ukončení práce znovu obnovení vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Tato podpora jim však již nemůže být vyplacena, protože nemají odpracovaný dostatečný počet měsíců tak, aby jim vznikl nárok na vyplácení podpory.

„.....takže oni si pomohou šesti měsíci, to je sice krásný, ale co potom?“ (A109)

„...pak se vrátí na pracák a nedostane nic, protože nemá odpracované rok.“ (C101)

Tyto problémy se však většinou týkají mladších nezaměstnaných. Ten nezaměstnaný, který je vedený na úřadě práce dlouhodobě, již žádnou podporu nepobírá a účast v programu je mu jistě přínosem.

Tabulka č. 6 Kategorie - zkušenost

Kategorie	Podkategorie	Kódy
zkušenost		změny
		možnost zlepšit
		zájem

### Interpretace dat z rozhovorů se zaměstnanci

Tato kapitola se podrobně zabývá kategoriemi – trsy, které vplynuly z rozhovorů se zaměstnanci, kteří pracují v programu veřejně prospěšných prací. Každou kategorii opět doplňujeme tabulkou s kódy. Otevřeným kódováním rozhovorů se zaměstnanci vznikly tyto kategorie:

Zklamání, Možnosti, Práce, Vztahy, Přínos

## Zklamání

Kategorie zklamání je naplněna kódy: odmítnutí (S055), vzdělání (L013), zkušenost (M028), ochota (S061), bezmocnost (J030), překážky (V068).

Kategorie Zklamání v sobě zahrnuje všechny okolnosti, které nakonec vedly ke vstupu účastníků do programu veřejně prospěšných prací. Ve své podstatě vyjadřuje zklamání pracovníků z toho, že přišli o práci, a také z toho, že si nemohou najít zaměstnání. Všichni pracovníci, kromě jedné dívky, která je absolventkou a stále zaměstnaná ještě neměla, byli před obdobím nezaměstnanosti někde zaměstnaní. O práci přišli buď proto, že jejich zaměstnavatel zkrachoval, nebo proto, že propouštěl nadbytečné pracovníky.

*„Tož než to tam šlo potom viš od deseti k pěti. A to stejně....já kdybych s tamo neodešel....já jsem odešel a stejně to skončilo. Já jsem odešel a pak to zkrachovalo, takže bohužel no...“ (J006)*

Jeden pracovník byl před svou nezaměstnaností živnostníkem a zjistil, že jeho práce ho neuživí. *„Já jsem se rozhodl, že budu...., než dělat na blbce, tak radši sám na sebe. No a tak jsem teda začal pracovat s lexanem...opět montáže. No a pak jsem zjistil, po sedmi nebo osmi letech, že dělám krásnou práci, tak abych se za sebe nemusel stydět, ale firmy neplatí. No a tak jsem teda zjistil, že ta živnost mě neuživí a šel jsem na pracovní úřad.“ (S042)*

Délka nezaměstnanosti pracovníků je různá. Kromě dvou pracovníků se jedná o osoby dlouhodobě nezaměstnané s opakovanou účastí v tomto programu. Někteří z nich pociťují svou nezaměstnanost jako selhání a před nástupem do tohoto programu si práci aktivně hledali. *„Tak to jsem byl nešťastný, že už mě nikdo nechce. Pocity, teda psychicky byly takovy, že už su tu vlastně na hovno.“ (V028)*

*„No....není to dobrý pocit. Já jsem byl vždycky zvyklý pracovat. A když vidíš, že děláš, co můžeš a nic.....To bylo na mašlu.“ (R056)*

Kromě psychických dopadů pociťovali jako hlavní problém nedostatek finančních prostředků, protože pro ně skončilo vyplácení podpory v nezaměstnanosti.

*„Na úřadě práce jsem si sháněl furt něco, protože rodinný důvody a ty podpory vlastně přestaly fungovat po určité době...., takže v podstatě šlo o to, že jsem prachy potřeboval...no pro rodinu...“ (S050)*

Pouze jeden z pracovníků uvedl, že nedostatek financí nepocíťoval, protože si dokázal zajistit výdělek na černo. *„Tak asi bych neměl říkat, že jsem si přivydělával na černo. Já aji když jsem byl na úřadě práce, já jsem dělal na černo. Já jsem byl na tym velice dobře. Já si nestěžuju. Já jsem bral esi tři měsíce, já nevím, kolem sedmi a půl tisíce? Nebo devět dokonce? Nevím, to já už si nepamatuju. Já jsem byl spokojené. Mě přišly peníze a já jsem si ještě taková desítku přivydělal. Já jsem byl na tym lepší.“ (J023)*

Důvody a příčiny, které vedly k nezaměstnanosti pracovníků, si sami pracovníci vysvětlují různě. V rozhovorech s pracovníky jsem identifikovala čtyři důvody, které jsou podle pracovníků překážkou v nalezení zaměstnání. Ve většině případů je to vysoký nebo naopak nízký věk, nedostatečné vzdělání, zdravotní problémy a nedostatek pracovních míst. Všichni pracovníci, kterým je nad padesát let, vidí jednoznačně problém ve svém věku. *„Nic jsem teda neodmítl, posílal jsem aji žádosti nebo životopisy....., jenomže o ty starší zaměstnance nebo o ty starší lidi není zájem...“ (S061)*

Jeden pracovník také vyjádřil své rozčarování z toho, že se při přijímacích pohovorech cítil kvůli svému věku ponižován a měl pocit, že svými znalostmi, zkušenostmi i věkem dalece převyšuje toho, s kým pohovor dělal.

*„Přijel jsem do podniku....dva mladí chlapani radostní, kteří se bavili mezi sebou, než vůbec zaregistrovali, já jsem slušně zaklepal, pozdravil..oholené....tak se podívali na sebe....aha vás posílá pracovní úřad.....co to tady posílajó. No já jsem si myslel: eště bych vás mohl učít....“ (S055)*

Věk hraje v přijímání do zaměstnání opravdu velkou roli, ovšem ne jen věk vysoký, ale také věk příliš nízký, který znamená nezkušenost a nulovou praxi.

*„.....tak asi mě brali, že jsem po škole....do práce jsem ještě nechodila, jenom nějaký brigády přes prázdniny....“ (M028)*

Dalším důvodem nezaměstnanosti, jak uváděli pracovníci, je nedostatečné vzdělání. Kromě jedné pracovnice, která má pouze základní vzdělání, všichni účastníci uvedli, že mají alespoň středoškolské vzdělání. Tři pracovníci uvedli, že jsou vyučení, dva mají střední školu s maturitou. Tuto překážku nejvíce pocíťovala pracovnice se základním vzděláním.

*„Jako tam byly třeba nabídky....jako....kdo má třeba nějaký vysoký školy a takový.... ale já nic.“ (L013)*

Další velký problém pracovníci spatřují ve svém zdravotním stavu. U pracovníků nad padesát let lze horší zdravotní stav již předpokládat. I když se jim podaří nějakou práci najít, jsou často nuceni, kvůli svému zdravotnímu stavu, brzy odejít.

*„Je nutno podotknouti, že zdravotní stav se zhoršil a po operaci už to teda nepřicházelo v podstatě v úvahu....“ (S062)*

*„No já ti to řeknu tak. Já jsem třeba měl ucpaný žíly na nohách. Já jsem měl ležet v nemocnici, já jsem podepsal revers dom...jo...píchal jsem si injekce do břucha jakýsi na to ředění krve.....a ona ti za dva dni volala, že máš jít do práce, jinak ať nechodíš a takový jednání, takže to muselo stejně skončit. A já jsem měl s těma nohama problémy....“ (V68)*

Posledním problémem, který brání v nalezení práce, je podle pracovníků špatná ekonomická situace a nedostatek pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo připadá v kroměřížském okrese 25 lidí čekajících na práci, což je opravdu hodně.

*„Já jsem tam došel, a že prý vy už jste tady takové dvacáté. Oni tam posílají všechny. A já jsem třeba objel Kroměříž, ty firmy, jenomže to jako...neberem, neberem. Aji technicky služby jsem byl, všude. Tam se jako nechytáš ve městě a vlastně ani jinde.“ (J030)*

*„No jenže ono to není tak jednoduchý něco sehnat. Třeba v Barumce jsem byl taky ze dvakrát ze třikrát. Majó o sedmi nabírat lidi a přijdeš tam o půl šesté a tam je fronta....tak jsem to radši zabalil a jel pryč.“ (V055)*

Díky tomu, že nabídka pracovních míst je malá, jsou pracovníci ochotni vzít jakoukoli práci. *„No...když jsem byl bez peněz, tak bych vzal barsco.“ (J)* Pouze jeden z účastníků má nároky ohledně výše svého platu. Nechce utratit většinu svého platu za cestování do práce. *„Oni ti třeba řekli, že zavolají. Nebo třeba zase za ty peníze, co ti nabídli, to nemělo cenu. Na tu demolici....co jsem měl jít, tos měla devět tisíc a dva tisíce projela tym autem. Tož to né.“ (R028)*

Tabulka č. 7 Kategorie - zklamání

Kategorie	Podkategorie	Kódy
Zklamání		odmítnutí
		překážky
		vzdělání
		zkušenost
		ochota
		bezmocnost

### Možnosti

Tato kategorie je tvořena kódy: snaha (J027), pomoc (S078), nabídka (V036).

Pracovníci úřadu práce jsou nezaměstnaným povinni nabídnout či zprostředkovat zaměstnání. Soustředí nabídky volných pracovních míst a uchazeče o zaměstnání se snaží umístit v souladu s jejich vzděláním a možnostmi. Jejich možnosti jsou však omezené a nikdo od nich nemůže čekat zázraky. Důraz je kladen na aktivitu samotných uchazečů. Představa některých uchazečů, že se zaregistrují na úřadě práce a oni už se tam o něho postarají, je většinou mylná. Sami pracovníci většinou přiznávají, že se nemohou spolehnout pouze na úřad práce, ale hlavně sami na sebe.

*„Ten, kdo bude brečet a nebude si shánět práci, tak bude doma ...a čekat až mu skončí podpora. Já jsem byl v pohodě.“ (J027)*

*„Tak co na pracáku.....tam ti moc nepomůžou. Sama musíš....“ (R015)*

*„Já jsem se furt snažil, ale dopadlo to tak, že na pracovním úřadě jsem dostával doporučenky, abych se dostal zpátky do pracovního procesu, kde bych opět rád budoval.“ (S052)*

*„No úřad ti moc možností nedá. To člověk pokud si nebude shánět sám, tak neseženeš. Podle mého názoru, že ti co nedělají, tak jenom přijde tam a ví, že dostane razítko no a jde*

*zas dom. Jináč oni ti tam nepomožó. Já bych to úplně zrušil. Ale jinak ti to k ničemu nepomože.“ (V036)*

Jeden z pracovníků měl k práci úředníků na úřadě práce velké výhrady. Dokonce měl i zlepšovaci návrh.

*„Ti ti tam nezeženó nic. Nééé, dyť ta baba tam sedí v teplým hnízdečku...ona nic. To co ti nabízí, tož to máš na internetu. No fak, to je úplně holá skutečnost. Já bych jim dával peníze podle toho, kolik zaměstnají lidí. Věřím tomu, že by si moc nevydělalí.“ (J053)*

Na otázku, jestli byla těmto pracovníkům nabídnuta i jiná možnost pracovního uplatnění, než jsou právě veřejně prospěšné práce, odpovídali pracovníci vesměs stejně, že jim nic jiného nabídnuto nebylo. Jedná se o nezaměstnané hlavně v mladším věku, u kterých byl předpoklad, že se jim podaří najít práce v jejich oboru.

*„Na pracáku mi nic jinak nenabídlí. Tak ale já pořád doufám, že si určitě něco časem najdu.“ (M021)*

*„Já bych ani rekvalifikaci nechtěl. Já něco umím a prostě mám teď smůlu. Ale ta krize přejde a práce zas bude.“ (R044)*

Pouze dva pracovníci, kterým je nad padesát let uvedli, že jim bylo nabídnuto několik rekvalifikací, které také absolvovali. Sami ovšem mají pocit, že jim zmíněná rekvalifikace s hledáním nového místa moc nepomohla.

*„Zúčastnil jsem se na úřadě práce několika rekvalifikací, takže to byly dvakrát počítače....a tam jsem chodil poctivě a velmi úspěšně složil. No a pak jsem ještě udělal jednu rekvalifikaci na vysokozdvížné vozík...taky úspěšně. No ale vezmó tam dědka tam do tech výšek?“ (S078)*

*„Ano dvakrát, ale to je k ničemu“ (L036)*

K tomu, že jsou nezaměstnaní zařazeni do programu veřejně prospěšných prací, dochází buď z iniciativy úřadu práce, nebo aktivitu projeví sami nezaměstnaní. Tři z dotazovaných pracovníků uvádějí, že se o této možnosti dozvěděli až z dopisu, který jim poslal úřad práce. Sami tedy o této možnosti nevěděli.

*„No přišlo mě to, jako v dopisu z úřadu práce, že se mám hlásit na obci a tam dělat.“ (M034)*



„Načež teda to dopadlo tak, že aniž bych se hlásil, tak starosta si podle místa bydliště.... mám to blízko...tak nás vzal na ty veřejně prospěšny práce.“ (S067)

Tři pracovníci uvedli, že se o této možnosti dozvěděli od kamaráda nebo se sami chodili ptát přímo na obecní úřad a sami projevili svůj zájem v tomto programu pracovat.

„Takže já jsem si prakticky to našel a pak mě přišlo z pracáku, že su tady z dědiny.“ (J046)

„Já se jdu vždycky zeptat, jestli mě nechtějí....“ (L055)

K důvodům, které je přiměly k přijetí tohoto místa, se vyjadřovali vesměs všichni stejně. Nejvíce je motivovala finanční stránka věci, dále také možnost aspoň nějaké aktivity. Často také pracovníci poukazovali na to, že pokud by nepřijali tuto nabídku, úřad práce jim hrozil odejmutím sociálních dávek či placením sociálního a zdravotního pojištění.

„Tak já jsem hlavně nechtěl sedět doma.... a litovat se. Já musím pořád něco dělat.“ (R041)

„Já jsem tam šel s tím, že tam budu mít aspoň tech padesát tři korun na hodinu, což je lepší než nic.“ (S075)

„No nechtělo se mi být doma vyloženě bez peněz.“ (L060)

„Tak jsem to teda přijal, protože kdybych to nepřijal, tak mě vezmó to vyplácení tech...víš co....“ (J055)

Tabulka č. 8 Kategorie - možnosti

Kategorie	Podkategorie	Kódy
Možnosti		snaha
		pomoc
		nabídka

## Práce

Do této kategorie patří kódy: užitečnost (M056), ochota (S102), nové dovednosti (S088), nadšení (J093), odměna (J068).

Jak už název naznačuje, v kategorii práce se zobrazuje **náplň práce**, kterou pracovníci v rámci programu vykonávali, ale také jejich **přístup k práci**.

Nejčastěji vykonávanými činnostmi v rámci jejich pracovní náplně jsou běžné práce v údržbě obce, jako je sečení trávy, stříhání křoví a stromků, zametání chodníků, výkopové práce a opravy obecního majetku.

*„Tož co nám dával.....oni dělali ty kanály viš? Takže pak jsme sekli...převážně se hodně seklo, pak jsme dělali tady ten chodník k nádraží...tož to co se dalo. Stromy ořezávali. Tady přes lito práce bylo hodně.“ (J074)*

*„Ale pořád něco. Já jsem třeba zametala. To jsem si dala. Tady je chodníků...“ (M056)*

*„Nebo jsme tady to světlo vykopávali, tady ty kable vykopávali a pak zahrňovali. Jako práce bylo. Spíš to sečení.“ (R034)*

*„...jelikož jsem tam přišel s tím, že udělám všechno, co bude potřeba. Takže ...esi detaily...tak první den bylo to, že dobře že si tady, zrovna bóráme u školy. No tak jsem nastúpil a začal likvidovat. Takže práce všeho druhu Ferda mravenec.“ (S084)*

Ve všech případech se tedy jedná o běžné práce, ke kterým není nutná žádná kvalifikace. Dá se tedy předpokládat, že všichni pracovníci práci vykonávali tak, jak měli, a nebyl žádný problém s tím, že by něco neuměli. Na otázku, zda se tedy naučili v rámci své práce něco nového, všichni odpověděli, že ne.

*„Nenaučil, protože všechno, co jsme dělali, jsem jakkdyby zvládal tak, že jsem měl přehled.“ (S088)*

*„Tož to teda nic. Akorát to, že jsem měl stálé příjem. Nic jinýho.“ (V068)*

Všichni zúčastnění mají nebo měli pracovní úvazek 40 hodin týdně, ale nemusel být dodržován denní 8 hodinový pracovní rozvrh, pokud to bylo domluveno s vedením obce. Mezi zúčastněnými nebyl žádný s částečným úvazkem.

*„My jsme tady chodili na sedm. Ale je fakt, že jsem kolikrát vzal křoviňák a šel jsem brzo ráno, ale jináč jsme se scházeli o sedmi.“ (J093)*

*„Ale kolikrát bylo, že na zítřek mělo pršet, a já říkám: Pepo poslouché, já když jezdím s to sekačkó, zítra z toho bude sračka, tak já to doseču třeba do šesti sedmi hodin.....jako dokud bylo počasí, tak udělat to, co se mělo.“ (S105)*

O výši jejich platu se se mnou zúčastnění moc bavit nechtěli. Konkrétní výši platu mi sdělil pouze jeden pracovník, ale stěžoval si, že měl stejně nejmíň, přestože podle jeho názoru pracoval nejmíň. *„No tak...já jsem z nich měl stejně tady nejmíň. A to jsem makal. Já jsem dělal za devítku tady.“ (J068)*

Ostatní pouze konstatovali, že je to více než to nic, co by dostali na pracovním úřadě. *„Já jsem neměla nic odpracované, tak jsem nic nedostala. Tady je aspoň nějaká kačka.“ (M069)*

*„No moc toho není, ale to jsem věděl. A když máš rodinu, tak každá koruna dobrá.“ (R078)*

Přestože, jim tato práce nepřinesla žádné nové dovednosti, někteří pracovníci vyjádřili potěšení z toho, že je to práce na čerstvém vzduchu a že jejich práce je přínosem pro obec a má viditelné výsledky. Nechuť k těmto pracem projevila jen jedna pracovnice, a to proto, že ji tyto práce nebaví. *„No nebaví, radši bych seděla v teplém kanclu.“ (M081)*

Sami pracovníci také stojí o ocenění této práce spoluobčany, i když připouštějí, že se nelze zavděčit všem. *„Každymu se nezavděčíš. Jednemu jsme sesekli před barákem, druhymu ne a bylo zle. Nebo bylo: kluci, to nechte, já si to zametu. A za prdeló Pepovi volali, že jsme neuklidili po sobě. Takže jako v dědině só všelijací lidi viš? Ale jinak to bylo v pohodě spíš. To viš, že se nějaky lidi najdó...nějaky muchy.“ (V077)*

*„No....většina ja. A někteří dokonce říkali: a tam jim posekáš a tady mě ne? A my jsme dokonce s Jenckem tam byli pozvaní na kafe, takže nás Pepin zmrdal, že tam jsme si kdesi kafičkovali no...“ (S102)*

Tabulka č. 9 Kategorie – práce

Kategorie	Podkategorie	Kódy
Práce	náplň práce	nové dovednosti
		odměna
	přístup k práci	užitečnost
		nadšení
		ochota

### Vztahy

K této kategorii patří kódy: spolupráce (J077), legrace (V079), bezmocnost (S166).

V této kategorii se odráží vztahy, které měli pracovníci ke svým kolegům. Pracovníci dostali možnost vyjádřit se ke svým spolupracovníkům v programu veřejně prospěšných prací. Protože se obvykle jedná o lidi z jedné obce, je zde předpoklad, že se znali již před vstupem do tohoto programu. Sami pracovníci také uvádějí, že se spolupracovníky se žádný závažný problém neobjevil, i když někteří mají výhrady k pracovitosti druhých. Přesto také dovedou ocenit, když je na pracovišti uvolněná a dobrá atmosféra.

*„Staňa vzal.....a jezdil. Vždycky Staňovi říkám.....on nemohl, on má ten bypas ne..... a říkám Staňo, musíš se šetřit. On ne, víš, kolikrát mě zmrdal? A nemohl.....on mě jenom brzdil. Já říkám Staňo když nemožeš..... Tak mě zeřval dycky. Ale se Staňo byla aspoň sranda. Šak znáš Staňu.“ (V079)*

*„Jako jo.....každé má nějaky muchy jo....a když je někdo shnilé, tak je shnilé ale.....nebudu jmenovat...ale jako šlo to no.“ (J077)*

*„Každej dělá jak může.....to já neřeším. Hlavně, že mám svoje hotové“ (R056)*

Na kvalitu pracovních vztahů si stěžoval pouze jeden pracovník. Bylo mu líto, že za to mohl pravděpodobně jeho handicap, za který ale nemohl.

„Měl jsem takové pocit, že nestačím. No oni só mladší o deset roků. Ale je to tak, že já jsem to věděl, že jim nestačím, ale v každým případě jsem se jim snažil vyrovnat. Ani ten ranní pozdrav tam nebyl tak vřelý. Moja zvyklost je taková, že přindu....ahoj. Ale bez odpovědi... Proto jsem se to snažil napravovat tím, že jsem udělal něco navíc.“ (S166)

Tabulka č. 10 Kategorie - vztahy

Kategorie	Podkategorie	Kódy
Vztahy		spolupráce
		legrace
		bezmocnost

### Přínosy

Tato kategorie je tvořena kódy: finance (M045), dobrý pocit (S171), užitečnost (S096), málo času (M076), jednotvárnost (J087), únava (S122).

Pro pracovníky zapojené v programu veřejně prospěšných prací se tento program ukázal být přínosný jak v **pozitivním** slova smyslu, tak v **negativním**.

Největším pozitivem účasti v programu je jednoznačně finanční ohodnocení. I když nejsou místa vytvořená v rámci programu veřejně prospěšných prací ohodnocena vysokým platem, i s touto částkou jsou spokojeni zejména pracovníci, kteří jsou nezaměstnaní dlouhodobě a nemají již nárok na vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Naopak pracovníci, kteří podporu ještě nedávno pobírali, jsou s výší svého platu sice nespokojeni, ale smířeni.

„Tak rozhodně ty peníze, jinak bych neměla nic.“ (M045)

„Takže akorát, že byla nějaká koruna a já jsem si stejně sháněl jako...protože z toho bych stejně nevyšel.“ (J098)

Co se týká financí, jsou pracovníci spokojeni také s tím, že mají práci v místě bydliště a nevynakládají žádné peníze na dopravu do zaměstnání.

*„Ale na té obci to nebylo špatny, měl to člověk v místě bydliště a ...“ (R0109)*

*„Já jsem ráda, že nikam nemusím. Mám to tady všude kousek....., než abych jezdila kdoví kam.....to stojí peníze, ani tolik nevydělám.“ (L078)*

V oblasti sebehodnocení má tento program přínos pro většinu dotazovaných. Ti uvedli, že jim získání tohoto pracovního místa přineslo alespoň nějaký pocit užitečnosti, a pokud mohli pomoci, mělo to vliv na jejich sebevědomí. Jejich pocit užitečnosti se vztahuje hlavně k vlastní rodině, protože mají často pocit, že jako nezaměstnaní jsou jim na obtíž nebo jsou členy rodiny nepříznivě hodnoceni. Pouze jedna pracovnice uvedla, že nad tím nikdy nepřemýšlela a že neví, co má odpovědět.

*„Užitečné jsem byl sebevědomě kvůli tomu, že jsem třeba pomohl i tam, kde jsem nemusel. (...) Takže v tomto směru jsem se cítil tak, že mám....no když možu, tak pomůžu.“ (S096)*

*„No tak to víš, že když doma chodíš od ničeho k ničemu, tak jsi brzo se sebevědomím v pytlí. Tak máš aspoň trochu pocit, že vyděláváš a přispíváš do rodinného rozpočtu.“ (R0123)*

*„Ale když jsem nedělal, tak si myslela, že se doma poflakuju. A když jsem byl na obci tak taky, protože ona jela, o půl paté vstávala, a já jsem co? Já jsem ještě ležel. My jsme tady chodili na sedm.“ (J091)*

Zajímavým přínosem pro jednoho pracovníka bylo poznání obce a seznámení se s lidmi v obci. Pochvaloval si, že si rozšířil obzory, o což by doma přišel. *„...že jsem si obšířil psychiku mezi lidima. Jednak v dědině, ale i jinak. I mezi spolupracovnicama se mi ten obzor rozšířil trošičku. Já rád studuju lidi, takže pro mě byl velký přínos, že jsem poznal povahy lidí a že su z teho radostné....., přínos byl taky v tym, že jsem poznal tu dědinu.“ (S171)*

Kromě pozitivních přínosů, jak je vnímali pracovníci zařazení do programu VPP, jsem zaznamenala i několik přínosů, které se pracovníkům nelíbily. Dle pracovníků je jedním z podstatných problémů nedostatek času na hledání nového pracovního místa. Přesto si myslí, že vzhledem k pružnosti pracovní doby, lze tuto překážku překonat.

*„ No oni řeknou přijďte se ukázat....třeba v deset. A to já většinou nemožu....“ (M076)*

Na dotaz, jestli si díky zkušenostem získaných v programu VPP snadněji hledají zaměstnání nebo jestli se to již někomu podařilo, odpověděli všichni záporně. Pouze jeden dotazovaný odpověděl, že novou práci již má „ *ale rozhodně ne díky tady tomu. Já jsem pořád obvolával inzeráty a jinak se snažil.* “ (J069)

Jeden z pracovníků si stěžoval, že vzhledem k jeho věku a díky tomu, že se jedná o často fyzicky náročnou práci, není schopen po návratu domů už žádné práce, a proto mu doma práce stojí.

„*Ale zas na druhé straně, já už jsem doma neudělal nic skoro.*“ (S0122)

Jeden z pracovníků si také stěžoval na jednotvárnost a neuspokojivost práce, kterou v rámci VPP vykonával.

„*A když mě to neprodlžili ani mě to nemrzelo. To byly takovy práce viš to bylo furt dokola, furt to samy. Věčně sečení...*“ (J087)

Tabulka č. 11 Kategorie - přínosy

Kategorie	Podkategorie	Kódy
Přínos	pozitivní	finance
		dobry pocit
		užitečnost
	negativní	málo času
		jednotvárnost
		únava

### Axiální kódování

Dalším postupem je propojování a komentování dat a vyvozování závěrů pomocí axiálního kódování. Strauss a Corbinová (1999, s. 70-71) popisují axiální kódování jako soubor postupů, který umožňuje opětovné uspořádání dat prostřednictvím tvorby spojů (vzájemných vazeb) mezi kategoriemi. Tento proces vygeneruje několik položek, kterými jsou:

PŘÍČINNÉ PODMÍNKY => JEV => KONTEXT => INTERVENUJÍCÍ PODMÍNKY => STRATEGIE JEDNÁNÍ A INTERAKCE => NÁSLEDKY.

Použití tohoto modelu umožňuje o datech systematicky přemýšlet a vzájemně je k sobě vztahovat složitými způsoby. V této fázi kódování jsem se snažila jednotlivé kódy a kategorie přiřadit k jednotlivým položkám paradigmatického modelu, a tím jsem mezi nimi hledala další vztahy. Vzniklý paradigmatický model jsem převedla do přehledné tabulky.

Tabulka č. 12 – Paradigmatický model

PŘÍČINNÉ PODMÍNKY	JEV	KONTEXT	INTERVENUJÍCÍ PODMÍNKY	STRATEGIE JEDNÁNÍ A INTERAKCE	NÁSLEDKY
Překážky	Nezaměstnanost	Veřejně prospěšné práce	Okolnosti	Zvládání	Finance
Odmítnutí			Vztahy	Zájem	Užitečnost
Nabídka			Spolupráce	Kontrola	Dobry pocit
Bezmocnost			Závist	Nezávislost	Zkušenost
Nedostatek vzdělání				Snaha	Pracovní návyky
Zdrav. stav			Alkohol	Nedostatek času	



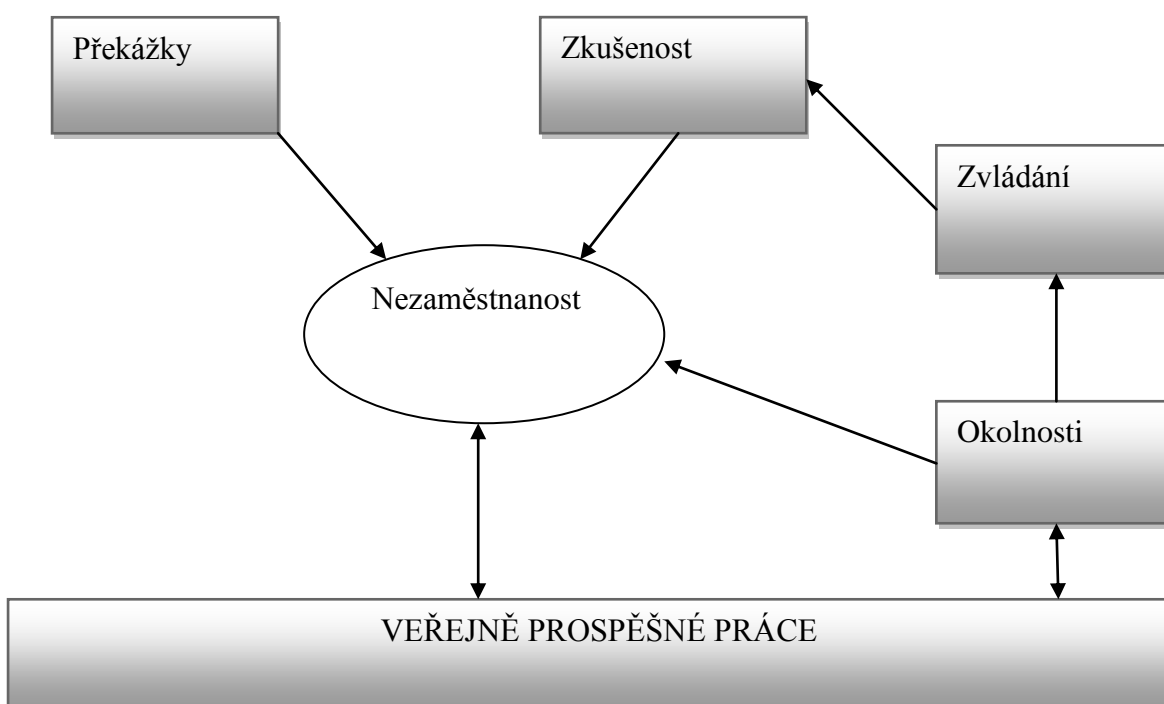
Výsledkem axiálního kódování je výše uvedená tabulka, která znázorňuje paradigmatický model analýzy dat. Jsou v něm zachyceny vztahy mezi nezaměstnaným a jeho prostředím v programu VPP, faktory, které k nezaměstnanosti vedly, jeho motivy k zapojení do programu VPP a následné zlepšení či zhoršení jeho situace. Jedná se o informace, které vyplynuly z otevřeného kódování a byly dány do vztahů.

### Selektivní kódování

Selektivní kódování je proces, při kterém vybíráme tzv. centrální kategorii. Identifikovanou centrální kategorii pak systematicky uvádíme do vztahu s ostatními kategoriemi. Takovou formou nadále rozvíjíme a prohlubujeme jejich výklad. Centrální kategorie je jevem, kolem kterého se integrují ostatní kategorie. Příliš se neliší od principu axiálního kódování, v podstatě jde jen o vyšší míru abstrakce. Otevřeným a axiálním kódováním jsou podrobně rozpracovány kategorie, jejich dimenze, vlastnosti a vzájemné vztahy. (Miovský, 2006, s. 230-231)

Jednoduše můžeme říci, že tvořením kostry příběhu výzkumník znovu porovnává jednotlivé kategorie a podkategorie, dokud mu nedávají smysl. Tím vzniká analytická verze příběhu.

Graf č. 1 – Vyhodnocené schéma selektivního kódování



Ústředním tématem celého příběhu je nezaměstnanost, která vzniká souhrou několika faktorů. Dlouhodobá nezaměstnanost často končí rezignací a sociální izolací. Je to život, který člověka ovládne, život, z kterého se stává uzavřený kruh, a z něhož bez pomoci málokdy najdou cestu ven. Největším problémem je pro dlouhodobě nezaměstnané pocit vlastního selhání a zklamání z toho, že je nikdo nepotřebuje a nejsou přínosem pro vlastní okolí a rodinu. Naopak mají pocit, že jsou přítěží. Často se v zoufalství obrací k alkoholu nebo jiným drogám. Takovou situaci člověk buď přežívá a nějakým způsobem se přizpůsobí, anebo se rozhodne se svou situací něco aktivně dělat. Kdo se rozhodne pro aktivitu, hledá východisko, hledá cestu ven. Tato cesta může znamenat zdroj nejrůznějších nepříjemností. Naráží na byrokracii, neochotu úředníků a nepříznivé podmínky pracovního trhu. Pokud už se však rozhodne bojovat, program veřejně prospěšných prací nabízí jedinečnou možnost jak se se situací alespoň částečně vyrovnat. Nezaměstnaní vstupující do programu VPP si s sebou většinou nesou nějaký handicap, který jim zabraňuje ve vstupu na otevřený trh práce. Zde je jim poskytnuta možnost realizovat se v takové práci, kterou jsou schopni zvládnout. Je k nim přístupováno jako k normálním zaměstnancům se všemi výhodami i povinnostmi. Často jsou na tom však lépe, protože k nim zaměstnavatelé přistupují individuálně a pracovní docházku řeší domluvou. Protože jsou účastníci programu většinou zaměstnáni v obci, ve které zároveň bydlí, dochází u nich i k rozvoji pro ně velmi důležitých sociálních kontaktů, zvláště když jsou obyvatelé s jejich prací spokojeni. Přestávají se na ně dívat s despektem. Důležitým přínosem jsou pro ně také vztahy na pracovišti. Navazují přátelské vztahy a často si i pomáhají navzájem. Dalším kladem je zlepšení rodinné situace. Nezaměstnaní pociťují nutnost zajistit rodině finanční příjem, byť ne v takové výši, jak by si přál. Stále je však příjem větší, než sociální dávky. Nezaměstnaní tráví smysluplně svůj čas a mají pozitivní pocity z odvedené práce. Člověk tak opět zažívá pocit užitečnosti a prospěšnosti pro své okolí. Program VPP je jedinečný svou filosofií nedat nic zadarmo. Nezaměstnaný již nemůže spoléhat na výplatu sociálních dávek a musí si svou odměnu zasloužit sám. Vstup do programu VPP je však s jistými přestávkami možný opakovaně a je pro dlouhodobě nezaměstnané určitou jistotou. Není pro ně tedy motivací k hledání stálého zaměstnání. Vstup do tohoto programu tedy nezaměstnané ovlivňuje příznivě i nepříznivě.

## 6 SHRNU TÍ A DOPORU ČEN Í

V praktické části diplomové práce se zabýváme programem veřejně prospěšných prací, a to jak ve vztahu k zaměstnancům, tak ve vztahu k jejich zaměstnavatelům. Cílem práce bylo odpovědět na hlavní výzkumnou otázku, která zní: *Jakým způsobem je vnímán program veřejně prospěšných prací jak ze strany pracovníků, tak ze strany zaměstnavatelů?* Zajímaly nás tedy hlavně přínosy, které tento program má pro nezaměstnané i pro jejich zaměstnavatele. Dále nás zajímala jejich motivace k zapojení do programu a v neposlední řadě také role programu v možnosti hledání nového zaměstnání.

Z provedeného výzkumu vyplývá, že dotazovaní zaměstnavatelé, kterými jsou ve všech případech obce, se zapojili do tohoto programu na základě pokynů úřadu práce. Největší přínosy tohoto programu spatřují zejména ve finančních dotacích, které jim na pracovníky vyplácí úřad práce. Přiznávají, že by nebyli sami schopni zajistit obsluhu obce v takové míře, jakou jim zajišťují tyto dotace. Kromě financí viděli zaměstnavatelé také přínos v možnosti ovlivnit míru nezaměstnanosti ve své obci. Vzhledem k účastníkům programu projevovali zaměstnavatelé zájem o zlepšení jejich finanční situace a také udržení pracovních návyků. Jako výhodu vidí také umístění pracovníků v místě jejich bydliště.

Všichni zaměstnavatelé upozornili také na situaci, kterou vnímají jako negativní, a to je, že nemohou získat dobrého pracovníka opakovaně, a to přes to, že do něho investovali čas a peníze v podobě různých školení, které potřebovali k obsluze náradí. Zároveň ale uznávají, že není zájmem nezaměstnaných spoléhat na opakovanou účast v programu. Problém nastává také s výběrem kvalitních pracovníků. Prosazovaný individuální přístup, který je uplatňován ze strany zaměstnavatelů, se jeví spíše jako škodlivý, protože dochází k selekci prověřených a schopných pracovníků mezi všemi, kteří mají zájem o umístění do programu. To je ale pochopitelné, protože pokud obec podepíše smlouvu s úřadem práce o zaměstnávání pracovníků v tomto programu, musí ji dodržet, i když není s pracovníkem spokojena. Zde ovšem mohou ne vlastní vinou unikat programu ti, kteří tento program nejvíce potřebují, tedy ty osoby, které jsou nositeli kumulovaných handicapů, jsou ve své podstatě nezaměstnatelní na otevřeném trhu práce a sami by měli o účast v programu zájem.

Celkově však zaměstnavatelé hodnotí program veřejně prospěšných prací spíše kladně. V hodnocení však sledovali pouze svůj zájem. Ve vztahu k pracovníkům žádné cíle nesledují kromě finančního, což je pravděpodobně zapříčiněno nedostatkem času a odpovědných pracovníků. Krokem správným směrem by mohla být lepší koordinace aktivit s úřadem práce a možnost mít prospěch z úspěšného začleňování nezaměstnaných na otevřený trh práce.

Názory pracovníků už tak jednoznačné nejsou. Čtyři ze šesti pracovníků, kterých jsme se dotazovali, jsou dlouhodobě nezaměstnaní a mají již několik účastí v tomto programu. Kromě jedné dívky však mají všichni pracovní zkušenost v řádném zaměstnání, ze kterého byli propuštěni kvůli krachu společnosti nebo pro nadbytečnost. Všichni vyjádřili své zklamání ze ztráty zaměstnání a uvedli, že ji špatně snáší, hlavně kvůli svým pocitům zbytečnosti a méněcennosti. Zmíněná dívka je absolventkou a na úřadě práce je vedena asi jeden rok. Co si myslí o své nezaměstnanosti nedovedla vyjádřit, protože o tom nikdy takto nepřemýšlela. Na základě výsledků svého výzkumu jsme identifikovali čtyři faktory, které brání našim respondentům v návratu do zaměstnání. Nejčastěji vidí příčinu ve svém vysokém nebo naopak příliš nízkém věku. Pracovníci se špatným zdravotním stavem vidí největší problém právě v něm. Dalším faktorem je nedostatečné vzdělání a v období krize posledních let je to také nedostatečná nabídka volných pracovních míst.

Kromě vstupu do programu VPP byla některým pracovníkům nabídnuta také rekvalifikace, a to především těm, kteří jsou nezaměstnaní dlouhodobě. Od zapojení do programu VPP očekávali pracovníci opět přínosy hlavně finanční, což se jim ve většině případů splnilo. Finanční ohodnocení je rozhodně větší, než by pobírali na úřadě práce zvláště pro dlouhodobě nezaměstnané, kterým již není vyplácena podpora v nezaměstnanosti, ale pobírají jen sociální dávky. Myslíme tedy, že program je v tomto směru nastaven dobře, protože nezaměstnaným se vyplatí do programu nastoupit. Na nedostatek financí si nestěžoval pouze jeden dotazovaný, který uvedl, že si dostatek peněz vydělal prací na černo.

Kromě finančních výhod spatřovali pracovníci přínos hlavně v oblasti sebehodnocení a smysluplného trávení času. Mnozí z nich si připadali opět užiteční, a to jak ve vztahu k obyvatelům obce, tak ke své rodině. Podle tří účastníků jejich rodiny prožívají jejich nezaměstnanost těžce a jejich práci v tomto programu oceňují. Další výhodou byl přínos hlavně v oblasti navazování nových sociálních vztahů. Nové sociální vztahy byly navazovány převážně mezi spolupracovníky a také s lidmi z obce. Jeden

pracovník dokonce uvedl, že ho baví studovat lidské povahy, tudíž se mu kontakt s lidmi z obce a spolupracovníky opravdu líbil. Přesto se vyjádřil, že měl se spolupracovníky problémy, protože mu dávali najevo, že kvůli svému zdraví není schopen vykonávat všechnu práci a oni mají práce o to více. Někteří také nebyli spokojeni s hodnocením jejich práce spoluobčany. Uváděli, že přesto, že je obyvatelé obce přijímali většinou dobře a jejich práci oceňovali, našli se takoví, kteří je slovně napadali a stěžovali si na jejich práci. Všichni pracovníci viděli přínos také v tom, že mají práci v místě bydliště, což znamená, že jim odpadají náklady na dopravu. Dalším pozitivním přínosem vzhledem k nezaměstnaným je skutečnost, že účastníky byli kromě jednoho pouze nezaměstnaní z řad rizikových skupin.

Účastníky programu VPP byla nepříznivě hodnocena možnost nabytí nových poznatků a dovedností, které by napomohly pracovníkům k lepšímu uplatnění na trhu práce. Pracovní náplní pracovníků byly ve všech případech manuální práce v rámci údržby obce, jako je sečení trávy, zametání a opravy obecního majetku. Jistou odbornost vyžadovala pouze obsluha sekačky a křovinořezu. I tato práce je však pracovníky ovládána běžně. Pokud jde o návrat pracovníků do normálního pracovního procesu, kteří se účastnili mého výzkumu, podařilo se to zatím pouze jednomu. Problém vidíme hlavně v tom, že úřad práce nijak nelimituje počet účastí konkrétního jednotlivce v programu VPP. Stejně tak nelimituje účast konkrétního účastníka u konkrétního zaměstnavatele. Účastníci tak mohou zneužívat účasti v programu VPP u jednoho zaměstnavatele v jedné obci, což také výrazně ovlivňuje možnosti ve smyslu nově získaných známostí. Tímto se snižuje plnění cíle začlenění na otevřený trh práce a podporuje se opakovaná nezaměstnanost. Účast v programu VPP by měla spíše motivovat k hledání jiného stálého zaměstnání a účast na VPP by pro nezaměstnané měla zcela být přechodná záležitost.

## ZÁVĚR

Diplomová práce se věnuje realizaci programu VPP v okrese Kroměříž. VPP jsou jedním z programů APZ, které patří do skupiny programů, které jsou založeny na tvorbě pracovních míst. Tato místa jsou tvořena na základě uzavřené dohody na zřízení a dotování dočasných pracovních míst ve veřejném sektoru mezi zaměstnavateli (zde obcemi) a úřadem práce. VPP by měly být směřovány k dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům, u kterých není téměř žádná šance na umístění na otevřeném trhu práce. V případě VPP se jedná o práce ve veřejném zájmu, tedy prací, u kterých lidé věří v obecnou prospěšnost.

Cílem naší práce bylo zhodnotit úspěšnost tohoto programu, a zjistit, jaké má přínosy pro zúčastněné strany. Z provedeného výzkumu vyplývá, že zaměstnavatelé vidí největší přínos ve vztahu k obcím v poskytování dotací ze strany úřadu práce na takto zřízená pracovní místa a dále v údržbě obce. Směrem k účastníkům programu jsou ze strany zaměstnavatelů spatřovány přínosy obzvláště ve zvýšení finančních příjmů a stejně tak v začlenění uchazečů o zaměstnání do pracovního procesu.

Dále z výzkumu vyplývá, že způsob, s jakým k programu přistupují jeho realizátoři, tedy podoba programu, je pro účastníky z hlediska jejich dalšího uplatnění na trhu práce přínosná jen v některých oblastech. Realizovaný program VPP lze ocenit hlavně díky tomu, že má jasné sociální a integrační účinky, a to ne jen pro rizikové skupiny nezaměstnaných, ale i pro ty účastníky, které nelze považovat za zcela nezaměstnatelné na otevřeném trhu práce. Lze také vyzdvihnout výchovný efekt, který program má hlavně vzhledem k mladším účastníkům. Osvojení si pracovních návyků hraje důležitou roli v pozdějším uplatnění na trhu práce. Udržení alespoň základních pracovních návyků je však důležité pro všechny účastníky. Přínosy lze také spatřovat ve zvýšení sebevědomí a sebedůvěry, kontaktu se spolupracovníky a zaměstnavateli a zlepšení finanční situace. Finanční ohodnocení bylo také nejčastějším důvodem vstupu nezaměstnaných do tohoto programu. Ačkoli tyto pozitivní účinky mohou přispět k lepšímu postavení na trhu práce, bez motivace k hledání stálého zaměstnání je však nelze považovat za přínosy významné. Bylo by proto vhodné s nezaměstnanými dále pracovat na jejich motivaci k hledání stálého zaměstnání. Zde by mohl být prostor pro uplatnění sociálního pedagoga. Pozitivní přínos spatřujeme také ve funkci preventivní, kdy nezaměstnaní pracující v tomto programu soustředí své síly na svoji práci a nemají příliš mnoho volného času, který by trávili nevhodným způsobem.

Pozitivně nebyla hodnocena oblast získání nových dovedností nebo zkušeností, kdy tento efekt programu se neprokázal, stejně tak jako navázání kontaktu s potenciálním zaměstnavatelem.

Dlouhodobá nezaměstnanost je obtížně řešitelná. Je však velmi pohodlné a jednoduché dávat všechnu vinu samotným nezaměstnaným. Protože se toto téma týká každého z nás, předpokládáme, že výsledky tohoto výzkumu by mohly zajímat jak lidi evidované na úřadu práce, potencionální zaměstnavatele a pracovníky úřadu práce, tak nás pracující.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN, 2007. *Rovnost a diskriminace*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7179-584-1.

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

BUCHTOVÁ, Božena a kolektiv, 2002. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s.. ISBN 80-247-9006-8.

DISMAN, Miroslav, 2000. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 3. vyd. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0139-7.

DI DOMENICO, Germana, SPATTINI, Silvia. 2008. *New european approaches to long term unemployment*. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International. ISBN 978-90-411-2614-6.

FRANCOVÁ, Hana a Aleš NOVOTNÝ. 2008. *Sociální politika v základech*. Praha: TRITON. ISBN 978-80-7387-125-3.

HALÁSKOVÁ, Renáta. 2008. *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě. ISBN 978-80-7368-522-5.

HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. 2010. *Velký psychologický slovník*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-686-5.

KELLER, Jan. 2011. *Tři sociální světy*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 978-80-7419-044-5.

KREBS, Vojtěch a kol.. 2005. *Sociální politika*. 3. vyd. Praha: ASPI. ISBN 80-7357-050-5.



KREBS, Vojtěch a Ladislav PRŮŠA. 2002. *Státní sociální podpora*. Praha: GRADA Publishing, spol. s r.o. ISBN 80-247-0065-4.

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

MAREŠ, Petr. 2002. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, Oldřich. 2005. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál. ISBN 80-7367-002-X.

MATOUŠEK, Oldřich. 2003. *Slovník sociální práce*. 1. vydání. Praha: Portál. ISBN 80-7178-549-0.

MIOVSKÝ, Michlál. 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada. ISBN 80-247-1362-4.

O'HIGGINS, Niall. 2001. *Youth unemployment and employment policy: a global perspective*. Geneva: International Labour Office. ISBN HD 6270.O251 2001.

OCHRANA, František, Jan PAVEL a Leoš VÍTEK. 2010. *Veřejný sektor a veřejné finance: financování nepodnikatelských a podnikatelských aktivit*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3228-2.

PECK, Jamie. 2001. *Workfare states*. New York: The Guilford Press. ISBN 978-1-57230-636-3.

POTŮČEK, Martin a Iveta RADIČOVÁ. 1998. *Sociální politika v Čechách a na Slovensku po roce 1989*. Praha: Karolinum. ISBN 80-7184-622-8.

POTUŽÁKOVÁ, Zuzana. 2012. *Strukturální změny českého trhu práce a proměna sociálního modelu*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky. ISBN 978-80-86729-75-6.

SIROVÁTKA, Tomáš. 1995. *Politika pracovního trhu*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-1251-X.

SIROVÁTKA et al.. 2006. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: Fakulta sociálních studií (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti) Masarykovy univerzity v Brně v nakl. Albert. ISBN 80-7326-104-9.

SIROVÁTKA, Tomáš. 1997. *Sociální a ekonomické faktory marginalizace na pracovním trhu v České republice*. Sociologický časopis (2/1997)

ŠVARÍCEK, Roman a Klára ŠEDOVIÁ. 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 1. vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-313-0.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. 2009. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. Opava: OPTYS. ISBN 978-80-85819-76-2.

VÁGNEROVÁ, Marie. 2004. *Patopsychologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-802-3.

VÝROST, Jozef a Ivan SLAMĚNÍK. 2008. *Sociální psychologie*. 2.přepřac. a rozš. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-1428-8.

WINKLER, Jiří a Mirka WILDMANNOVÁ. 1999. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. 1. vydání. Brno: Ekopress. ISBN 80-7226-195-9.

WINKLER, Jiří a Martin ŽIŽLAVSKÝ. 2011. *Institucionální změna a veřejná politika. Analýzy politiky zaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-5601-5.

**Internetové zdroje:**

MPSV, 2002. Mezinárodní akční plán pro problematika stárnutí 2002 [online]. 12. 4. 2002 [cit. 2013-03-09]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1205/madrid.pdf>

ČSÚ, 2012. Charakteristika okresu Kroměří [online]. 2012 [cit. 2012-12-08]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_kromeriz](http://www.czso.cz/xz/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_kromeriz).

JANÍČKO, Pavel a Eva DANDOVÁ. 2010. Trh práce v ČR a Zákon o zaměstnanosti. In: ČMKOS [online]. [cit. 2013-02-29]. Dostupné z: [http://www.cmkos.cz/data/articles/down\\_2521.pdf](http://www.cmkos.cz/data/articles/down_2521.pdf).

MAREŠ, Petr, Markéta HORÁKOVÁ a Miroslava RÁKOCZYOVÁ. 2008. Sociální exkluze na lokální úrovni. In: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. [cit. 2013-02-29]. ISBN 978-80-7416-014-1. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz\\_280.pdf](http://praha.vupsv.cz/fulltext/vz_280.pdf).

MFCR, 2011. Strategie Evropa 2020 [online]. [cit. 2011-12-08]. Dostupné z: [http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/eu\\_strategie\\_evropa\\_2020\\_58504.html](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/eu_strategie_evropa_2020_58504.html).

MPSV, 2013. Analýza vývoje zaměstnanosti [online]. 2013 [cit. 2013-01-12]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2012/anal2012.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2012/anal2012.pdf).

MPSV, 2013. Společensky účelná pracovní místa [online]. 2013 [cit. 2013-01-08]. Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/spolecensky\\_ucelna\\_pracovni\\_mista](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhm/apz/spolecensky_ucelna_pracovni_mista).

MPSV, 2011. Co přináší novela zákona o zaměstnanosti. [online]. 2011 [cit. 2011-12-08]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/10939>.

MPSV, 2010. Obec a veřejná služba. [online]. 2010 [cit. 2013-01-08]. ISBN 978-80-7421-020-4. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/9269/verejna\\_sluzba\\_27-07.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/9269/verejna_sluzba_27-07.pdf)

SP, 2011. Nezaměstnanost. Svaz průmyslu a dopravy [online], 2011 [cit. 2011-12-08]. Dostupné z: <http://www.spcr.cz/statistika/nezamestnanost.htm>.

**Prameny:**

ČESKO. Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách In: Sbírka zákonů České republiky [online]. © 2006-2012 [cit. 2013-02-01]. Dostupné z:

<http://www.heagl.cz/zakon-108-2006-Sb-Zakon-o-socialnich-sluzbach-SB20061081/>

ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. In: Sbírka zákonů České republiky [online]. © 2006-2012 [cit. 2013-02-01]. Dostupné z: <http://www.heagl.cz/zakon-435-2004-Sb-Zakon-o-zamestnanosti-SB2004435-1/>

ČESKO. Zákon 72/2000 Sb. o investičních pobídkách. In: Sbírka zákonů České republiky [online]. © 2006-2012 [cit. 2013-02-01]. Dostupné z:

[http://www.heagl.cz/zakon-072-2000-Sb-Zakon-o-investicnich-pobidkach-a-o-zmene-nekterych-zakonu-\(zakon-o-investicnich-pobidkach\)-SB2000072-3/](http://www.heagl.cz/zakon-072-2000-Sb-Zakon-o-investicnich-pobidkach-a-o-zmene-nekterych-zakonu-(zakon-o-investicnich-pobidkach)-SB2000072-3/)

## Seznam použitých symbolů a zkratk

VPP	Veřejně prospěšné práce.
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti.
OPP	Obecně prospěšné práce.
VS	Veřejná služba
ÚP	Úřad práce
Atd.	a tak dále
Aj.	a jiné
Např.	například

## SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Vyhodnocené schéma selektivního kódování.....	81
---	----

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka č. 1: Zaměstnavatelé.....	56
Tabulka č. 2: Pracovníci.....	57
Tabulka č. 3: Kategorie – očekávání.....	61
Tabulka č. 4: Kategorie – práce.....	63
Tabulka č. 5: Kategorie – pomoc.....	65
Tabulka č. 6: Kategorie – zkušenost.....	67
Tabulka č. 7: Kategorie – zklamání.....	71
Tabulka č. 8: Kategorie – možnosti.....	73
Tabulka č. 9: Kategorie – práce.....	76
Tabulka č. 10: Kategorie – vztahy.....	77
Tabulka č. 11: Kategorie – přínosy.....	79
Tabulka č. 12: Paradigmatický model.....	80

## SEZNAM PŘÍLOH

Otázky k rozhovoru s účastníky programu

Otázky k rozhovoru se zaměstnavateli

Zákon č. 435/ 2004 Sb. O zaměstnanosti, § 33

Rozhovor s pracovníkem v programu

Rozhovor se zaměstnavatelem



## **PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK S NEZAMĚSTNANÝMI**

1. Jaké máte vzdělání?
2. Můžete mi říct něco o vašich dosavadních zaměstnáních?
3. V kterém z vašich zaměstnání jste se cítil nejlépe a kde vás to bavilo?
4. Z jaké příčiny došlo k vaší nezaměstnanosti?
5. Jak dlouho jste již nezaměstnaný?
6. Jaké jsou podle vás hlavní překážky najít si novou práci?
7. Jakým způsobem jste si práci hledal?
8. Jaké dopady na vás má nezaměstnanost?
9. Jak jste trávil své dny jako nezaměstnaný?
10. Jakým způsobem a kdy vám byl nabídnut výkon VPP?
11. Byly vám nabídnuty i jiné alternativy?
12. Jaké očekávání jste měl, když vám byly VPP nabídnuty?
13. Co přesně vás vedlo k zapojení do tohoto programu?
14. Popište mi svůj pracovní den v programu VPP.
15. Myslíte, že jste se naučil něco nového?
16. Změnilo se nějak vaše sebehodnocení?
17. Co si teď myslíte o programu VPP?
18. Změnil byste něco?
19. Jakým způsobem vás podporuje vaše rodina?
20. Pokud pracujete ve své obci, jsou nějaké reakce od spoluobčanů?
21. Jaké máte vztahy se svými spolupracovníky?
22. Změnila se nějak vaše finanční situace s nástupem do programu VPP?
23. Myslíte, že jste nyní pro svou rodinu užitečnější?

24. Pořád se snažíte najít si stálé zaměstnání?

25. Jakým způsobem ho hledáte a co pro to děláte?

26. Víte, co chcete dělat po skončení tohoto programu?

## **PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK SE ZAMĚSTNAVATELI**

14. Popište, jak jsou VPP realizovány u vás v obci.
15. Jakým způsobem a kdo je kontroluje?
16. Jaká byla motivace k zapojení do programu VPP?
17. Jaké činnosti jsou vykonávány nezaměstnanými?
18. Sledujete zapojením do programu VPP nějaké konkrétní cíle?
19. Jaké v zapojení do programu spatřujete výhody nebo naopak nevýhody.
20. Jak jsou pracovníci vnímáni vašimi obyvateli?
21. Můžete si vybrat pracovníky, a jakým způsobem je vybíráte?
22. Upřednostňujete některé pracovníky?
23. Jsou s pracovníky nebo výkonem VPP nějaké potíže?
24. Jak se vám pracovníci jeví, dělají to pouze z povinnosti nebo se opravdu snaží?
25. Jakou myslíte, že oni sami mají motivaci k výkonu VPP?
26. Myslíte, že se dá na programu VPP něco vylepšit?

## **PŘÍLOHA P III: ZÁKON Č. 435/2004 SB., O ZAMĚSTNANOSTI, § 33**

### Zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání

(1) Při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením (§ 67),
- b) fyzické osoby do 25 let věku,
- c) absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku,
- d) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- e) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- f) fyzické osoby starší 50 let věku,
- g) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců,
- h) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc; těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

## **PŘÍLOHA P IV: ROZHOVOR SE ZAMĚSTNAVATELEM**

*Souhlasíš, že si tento rozhovor můžu nahrát a použít pro diplomovou práci?*

Jasně, souhlasím.

*Bud' tak hodný a řekni mi, jak se u Vás začal realizovat program veřejně prospěšných prací....*

No, myslím, že nám to nabídl úřad práce. Poslal nám dotazník, že si můžem prostě požádat o kolik lidí.....no, že si můžem prostě požádat. No a já jsem se ptal, o kolik si můžem požádat a tak, kolik nám dají, no a oni to upřesnili. A tak jsme si na základě žádosti požádali. A my si žádáme každý rok už teďka.

*A vy si řeknete, kolik chcete lidí a oni....*

No, kolik to, a oni řeknou, ano máme na to peníze, dáme vám a tak.

*A spolupráce je s úřadem práce dobrá?*

S úřadem práce? Jo výborná, jako já s tím nemám problém. Já s něma spolupracuju velice dobře.

*A když si teda někoho vyberete, tak na základě čeho?*

Tak vybereme.... My si dáme požadavek. Že chceme jednoho chlapa, nebo dva chlapy a jednu ženskou. A oni by nám měli přidělit někoho, jako vybrat z těch lidí, co tam mají.

*A upřednostňujete někoho kdo je odsud?*

No samozřejmě.

*Takže radši zaměstnáte tady naše lidi....*

Já zásadně беру lidi jenom z tadyma. Pačlavice, Pornice Lhota. Neberu nikoho jiného, protože já potřebuju tady lidi, kteří znají místní obyvatele, místní poměry a tady to okolí.

*Jasně, a na jaké práce je teda využíváte?*

Využíváme je vesměs na práce, co se týká zametání, sečení křovákem, tady takové ty drobné práce, já nevím, co je kde potřeba, rozhrnout krtičince...

*Jo, jo, takže nemusí mít žádnou speciální kvalifikaci?*

Ne, jsou to většinou lidi, kteří nepotřebují žádnou kvalifikaci, žádný tady toto.

*A když už je teda zaměstnáte, oni chodí normálně do práce a vy je nějak kontrolujete?*

Oni chodí normálně pracovní dobu tak jak normálně zaměstnanci naši, kteří mají 8,5 hodinové pracovní doby, takže oni mají taky 8,5 pracovní dobu, samozřejmě přestávka je neplacená, půl hodiny oběd a dělají většinou..., teď momentálně mám teda.....

*Přerušeni telefonem*

Kde jsme skončili?

*Jestli je někdo kontroluje.*

Jo, momentálně to mám udělaný tak, že, protože jsme tady měli koordinátora veřejné služby a ta byla zrušená, tak vlastně jsme převedli koordinátora veřejné služby no to, že nehlídá veřejnou službu, ale tady ty VPP pracovníky, protože ještě vzítý jednoho a ještě dva lidi máme.

*A to dělá někdo z úřadu práce nebo tady na obci toho koordinátora?*

To dělá tady na obci jeden, kterého jsme vzali z úřadu práce zase.

*Aha*

To oni nám dali na něho...oni nám dali koordinátora, protože my jsme tady předtím měli veřejnou službu a měli jsme tady 8 lidí...na veřejnou službu. Takže my jsme měli..., úřad práce nám zaplatil ještě koordinátora, který je hlídal, rozděloval jim práci a tady toto, těm osmi lidem. Jenomže tím, že se zrušila veřejná služba, tak lidi nám utekli, koordinátor nám zůstal. No a úřad práce, aby nám ho teda nemusel vzít, tak jsme to domluvili, že bude dělat koordinátora pro tady ty veřejně prospěšný práce. Takže my jsme vzali ještě dva lidi....

*Takže kolik máte teď zaměstnanců?*

Teď máme z úřadu práce na ty VPP tři lidi. Dva na celé úvazek a jeden na poloviční úvazek.

*A on jim zadává práci a kontroluje jak je to hotový?*

Ano, on to tak nějak....ano. Hlídá, řídí..... Jinak to dělám já. On to dělá oficiálně a já to dělám, abys to věděla jak to je.

*Jo takhle.....*

Takže oni vlastně dělají tu práci co jim zadám, co jim já řeknu, co mají kde dělat no. Teďka třeba přes zimu odmetají sníh, posypávají chodníky, cesty jo....udržují tady toto, ořezávají stromky, ořezávají křoví, kde je potřeba, já nevím...., takový ty pomocny práce.

*A ten důvod proč ty lidi zaměstnáváš? Protože je to pro obec dobrý?*

Za prvé jich zaměstnávám, protože je to dobrý pro obec, protože je podělané práce jo..., jeden člověk by to nestíhal. Druhá věc je, že zaměstnám lidi z obce, tím pádem klesne trošku nezaměstnanost o těch pár.. jo a prostě aby si lidi vydělali. Když ta možnost je, že úřad práce na to dá peníze, tak prostě, aby ti lidi, mohli dělat.

*Určitě, takže placeni jsou z úřadu práce?*

Oni jsou placeni z úřadu práce a něco na ně doplácíme my. Něco málo. Á nevím, procentuálně ti to asi neřeknu. Ali kolik doplácíme procentuálně? (ptá se tajemnice) Těžko říct, jak u koho no. Podle toho jak u koho.

*Ano, a vidíš v tom teda samý pozitiva a výhody, že zaměstnáváš?*

No pozitiva, no já v tom vidím jako pozitiva. Jediný, co to má nevýhodu, je ta, že prostě ty si dáš požadavek na úřad práce, že chceš člověka a oni ti prostě někoho vyberou a pošlou. A to kolikrát bývá takovýho typu Jenda Kristus a tak.... Takoví ti, viš. Takže musíš tam trošku tak nějak prokličkovat a vybrat trošku solidní.

*Jo, takže můžeš i odmítnout koho ti pošlou?*

Tak můžu odmítnout no, já bych to řekl, jak se to dělá, ale nemožu.

*Ale jo, já potřebuju vědět, jak se to dělá a jak to chodí.*

Problém je v tom, že úřad práce ti pošle prostě někoho, a ty zjistíš, že ten člověk je prostě neschopné, znáš ho, že je z Pačlavic, jo, typu Kristusa ti někdo pošle, tož co s ním budeš dělat? Že tady vidíš, že přijde nažrané, no tož co s ním? Tak ho kopnu a vyhodím ho ven, že? Takovýho člověka já nezaměstnám no... To je škoda peněz. To je zbytečný. Když tady byl na veřejnou službu tak jo...tak jsem se tady snažil s ním těch třicet hodin nějakých odplácnout, ale aby on mi tady chodil 8,5 hodiny, on není schopné. Ale on dělá, dělá, ale neudržím ho prostě 40 hodin za měsíc, nebo týdně, aby mi 8 hodin denně pracoval.

*Aha, dobrý.*

A negativa co je z pracáku..... to bylo to omezení, co dali už loni a předloni, bylo to..a to se mě nelíbilo a nelíbilo se to všeckém starostům, že prostě jsme nemohli vzít člověka, které už tady dělal, tak jsme ho nemohli další rok vzít zase. Museli jsme rok nebo dva, jak u kterých to bylo, rok nebo dva počkat a potom zas tady mohl být ten sám člověk To je to největší negativum, co jako úřad práce vydal a dělá pro nás jo. Že my nemožeme..... já jsem tady měl třeba jednoho člověka řeknu jo.....toho jsem...ten skončil po....já nevím osmi měsících třeba, protože jim to tak dávají jak kdy. Někdy sedm, osm, někdy devět měsíců, někdy dvanáct, podle toho jak mají peníze, tak jich sem dají. On potom skončí, jde na pracák jo? A já třeba.... oni skončijou, většinou se to tak žádá únor březen. V únoru se žádá a od března od dubna už ti dávají první lidi a dávají ti jich na šest měsíců, pak ti třeba prodloužijou až do konca roku jo. Takže on skončí posledního prosince a ty žádáš další rok dalšího a oni ti ho v tom březnu, už ti ho nechcou dat, protože tady už dělal. Jenomže pro mě za prvé člověk, který je zaučený, ví co má dělat, nemusíme ho tolik hlídat jo.. na křovák má tady už jakýsi školení udělaný a tady ty věci.... A takže pro mě už je to člověk, kterej já prostě už nemusím hlídat, nic. Jo, ale pokud mě řeknou , vemte si novýho, tak já musím vzít někoho jinýho, je to člověk, které to tu nezná, neví, kde se seče, chodíš za ním furt za prdelo jo, pořád hlídat a tady toto. Pro mě je lepší člověk, které už tady dělal kolikrát, jenomže oni zase chcou, aby ty lidi našli práci jinde, jinačí. Aby se prostě tady neupíchlí a nebyli na obce třeba pět let.

*A ty lidi, co tady dělají jaký z nich máš pocit? Proč tuto práci dělají?*

Ty, většinou jsou to lidi, a já беру lidi nebo snažím se brát lidi nad padesát let. Protože to je riziková skupina, ta prostě velice těžko shání práci. A já se snažím brát sem lidi, kteří jsou buďto nad padesát let anebo kteří jsou po vyučení. Ale kteří jsou schopní po vyučení. Oni ti mladí taky nejsou všeci jako schopní. To ti možu říct. Ale ti lidi, co jsou nad padesát let to ti můžu říct, že jsou..... za prvé jsou vděční, jsou rádi, že mají práci ač výdělek není extra horentní, jo, udělají práci, protože jsou to lidi, kteří jsou ještě z doby, kdy jsou zvyklí dělat a práci udělají. Jo takže proto já беру spíš tady tyto. Protože oni sedijó na pracáku třeba dva tři roky a oni by chtěli dělat. A nemůžou, prostě nikdo jich nechce. Tak já aspoň se snažím, kdo je z nich schopné a može, tak vybírám spíš tady tyto. Navíc pracák samozřejmě tyto lidi preferuje. Ať jsou to tito anebo ať jsou to lidi, kteří.... vyšli ze školy anebo preferuje eště lidi, kteří mají děcka. Kteří prostě jsou živiteli rodiny a nemají práci. Takže to taky většinou jsem bral, vybírám tady takovy.



*Měls tady někoho, kdo třeba vyloženě nechtěl pracovat a musel?*

Jako na VPP? No...na VPP se mi tady jeden šikl no...Ze začátku ano, potom se mu nechtělo, nechtělo, no a nakonec skončil s maroděním a po marodění.... já jsem ho teda po té ochranné lhůtě propustil. Propustil.....musel jsem teda místo něho vzít někoho jiného, protože já když mám smlouvu s pracákem, že já ho zaměstnám 6 měsíců, tak já prostě 6 měsíců tady někoho musím zaměstnat. Takže toho jsem propustil, musel jsem vzít druhého, který už tady samozřejmě nebyl 5 měsíců, už jenom tři a nevýhoda tady tohoto je, že oni dávají ty smlouvy krátkodobě na tych šest až deset měsíců a oni když jsou třeba na pracáku..... já nevím.... třeba pět let a on ti tady oddělá těch šest až dvanáct měsíců teda šest až deset měsíců, on se vrátí na pracák a oni mu nedají peníze, protože on nemá odpracovaný rok. No.... a to je problém pro ně, protože oni se vrátí na pracák a on nemá šanci dostat peníze...z pracáku. On dostane jenom sociálku. Jako .... ty lidi to neví. To só takovy tyto, že prostě ti potom přijde..... Teď si vem, jsem tady měl takovýho kluka, kterež teda dobře, já vám ty tři měsíce teda budu dělat, protože on nebral z pracáku nic, ze sociálky něco. Teď tady dělal tři měsíce, on přišel na pracák, ale na pracáku mu řekli, no my vám ale teďka nic nedáme, protože vy jste tři měsíce dělal, měl jste obstojnou výplatu jakousi oproti tomu, co máte na pracáku a my vám teďka dáme další peníze až třeba..... v únoru nebo březnu. Jo...a on třeba jeden měsíc je úplně bez peněz, protože oni mu řeknou, vy jste si vydělal ty tři měsíce, že jo. To jsem se tady setkal, teďka mi to říkal, v pondělí úterý byl tady ten klučina, co tady dělal vlastně. Ten zaskakoval za toho jednoho, co tady nastoupil, takže ty tři měsíce on zaskakoval. Ono sehnat někoho na tři měsíce, kdo ti sem pude dělat..... To jsem byl rád, že se mi ho podařilo sehnat a že já jsem mohl dodržet smlouvu šesti měsíců, že zaměstnám člověka.

*Oni to většinou neví, že?*

Oni to většinou neví no.... Oni si to neuvědomují, většina si to neuvědomí, až vlastně přijde z tady a řekne no jo, ale já nemám nárok na žádný peníze, za první jsem tam nebyl rok a za druhý mi nic prostě nedají. Takže oni si pomohou šesti měsícama, to je sice krásný, ale co potom?

*Takže by pro ně bylo lepší na ty VPP nechodit?*

No pomalu jo no, když to takto je. Já ale nevím, jestli oni to teďka zase nějak nepoměnili, protože oni s tím pořád nějak čarujou. Já se vtom kolikrát nevyznám. Já kolikrát volám na

pracák a ptám se, dívejte, je to tak a tak, mám ho vzít? Neublížím tomu člověku, když já ho zaměstnám nakonec? Takovým stylem to dělám, že se ptám.

*Takže největší negativum vidíš v tomto?*

No.... pro mě ani ne, to je pro toho člověka. Pro mě je spíš problém, že mě nedají toho člověka opakovaně. No...ted' to blokli, nevím jaká je ted' situace, dřív vlastně byla ta veřejná služba.... a ta veřejná služba....oni řekli, když lidi budou chodit na veřejnou službu, tak my vám nedáme člověka opakovaně. Ted' protože zrušili veřejnou službu, tak oni zas veškerý peníze, co měli, půjdou na ty VPP a prostě se snažijou nám zase ty lidi na ty VPP dávat, takže je možný, že zas můžem potom dostat někoho koho...koho jsem tady měli....že může jít opakovaně.

## **PŘÍLOHA P V: ROZHOVOR S NEZAMĚSTNANÝM**

*Souhlasíš, že se to budu nahrávat?*

Souhlasím, že si to budeš Ivo nahrávat. A že to použiješ pro svoje účely.

*Tak mi povykládej, kdes chodil do školy, jaké máš vzdělání....*

Mám vzdělání základní...dvakrát jsem měl dvojku s chování...no to bylo devět roků, co jsem teda musel chodit do školy. Potom to bylo tak, že jsem se rozhodoval, kam puđu po té základce. Rozhodoval jsem se, jestli půjdu na uměleckýho kovářa anebo třeba se dřevem něco pracovat, ale kamarád měl tatu, které byl od železa, a mě se začala líbit přesnost, tak jsem šel na strojní průmyslovó školu do Zlína. To bylo s maturitou a to jsem taky jako úspěšně toto.... taky tam byla dvojka s chování. Na vysokó jsem se nedostal. No a tak jsem šel teda na vojnu. Ale předtím jsem si užil měsíc prázdnin a pak šel dělat do Technoplastu Chropyně do drtírny umělých hmot, jelikož v Holešově, kde sem béval, tak mě nikde nechtěli vzat.

*A tak jsi šel teda na vojnu.....*

No a bylo mě teda přislíbeny, že až se vrátím z vojny, tam mě vezmó zpátky s tym, že teda tam možu pokračovat. No a pak jsem se vrátil z vojny dom a nastoupil zpátky do Technoplastu Chropyně s tym, že teda.... slíbeny místo jsem nedostal, jelikož to měli obsazeny, tak jsem šel dělat na údržbu, nijak jsem netrval na tom, že musím kreslit a bůhví co k čemu jsem byl naučené. Dělal jsem tak zhruba tři čtyři roky, no a dopadlo to tak, že jsem se seznámil v Kroměřížu a šel jsem pracovat do Palu. Pal Magneton Kroměříž, národní podnik to byl tenkrát.

*A jako co?*

Jako...dalo by se říct plánovač, manipulant s tym, že jsem zároveň dělal normy. To znamená, že pro mě to bylo výhodó, protože jsem v podstatě poznal cely provoze a tým pádem jsem měl přehled o výrobě v jednotlivých provozech. No a tam jsem dělal jedenáct roků, protože práca mě začala bavit, ale peníze byly velmi špatné. Ale vzhledem k tomu, že jsem znal ten provoz, tak jsem věděl, že je kde co zlepšit, tak jsem podával zlepšovací návrhy. A nakonec si mě všimli z vedení a dostal jsem se do vývojového oddělení. A při té tvořivé práci zjistili, že bych mohl dělat vedóciho provozu, polotajnýho provozu na letecké

výrobě. Jenomže podmínka byla v tom, že bych musel vstoupit do kruhu komunistických stran. Jenže řekl jsem, že ne, nevstoupím. Během pěti minut jsem věděl, že ne. Finančně bych si ale polepšil, ale i když jsem to nevzal, oni mě tam chtěli. Jelikož hlavní technolog neměl žádný vysokoškolsky vzdělání, tak jsem za něho šel studovat školu, taková myšlenková přístavbu, to byla škola taková jako..... pro vedóci pracovníky. Stejně jsem se žádným vedócím pracovníkem nestal. A potom to došlo tak daleko, že když jsem byl zavádět nový linky a jelikož jsem se trochu nepohodl, tak jsem napsal výpověď nejstručnější ve střední Evropě. No a dál to bylo tak, že jsem se rozhodoval kam dál. Tak jsem přišel na to, že bych mohl dělat na traktorové stanici. Dělal jsem tam konstruktéra – technologa dalších několik let. Asi dalších šest nebo sedm roků. No a v té traktorové stanici jsem zjistil, že mě lidi mají rádi. A jelikož jsem chtěl získat byt a vzít si půjčku, tak jsem si chtěl přivydělat a šel jsem na montáže Izolace Praha, kde jsem teda tvořil už za té nové změněné éry. Pěkné výdělek. Tam jsem chtěl zůstat, protože tam byly pěkný prachy, ale stal se mě úraz, tak jsem dva roky marodil. A jelikož se mi pak naskytl možnost zaměstnání, i když jsem měl nohu v prdeli, tak jsem šel dělat topiča do sladoven. A to jsem zjistil, že bych to mohl dotáhnout až na ministra zahraničí. Na to kvalifikace topič stačí. A to jsem dělal čtyři pět šest roků. A pak jsem šel na sókromó éru.

*Jako sám?*

Sám jsem se rozhodl, že budu ...než dělat na blbce, tak radši sám na sebe. No a tak jsem teda začal pracovat s lexanem, opět montáže. No a pak jsem zjistil, po sedmi nebo osmi rokách, že dělám krásnou práci, tak abych se za to nemusel stydět, ale firmy neplatí. No a tak jsem teda zjistil, že ta živnost mě neuživí a šel jsem na pracovní úřad. To bylo asi v roce devadesát tři.

*A teď mi řekni, kde tě to nejvíc bavilo.*

Abych pravdu řekl, tak mě to bavilo všude...protože všude, kde jsem pracoval, jsem zjišťoval...za bolševiku to bylo tak, že všude se dá něco napravovat. A po revoluci mě to bavilo taky všude, protože jsem zjišťoval to samy. Jelikož bolševici nepřestali normálně fungovat.... no asi tak. A potom tedy, na úřadě práce jsem si sháněl furt něco, protože rodinný důvody... a ty podpory vlastně přestaly fungovat po určité době.... takže v podstatě šlo o to, že jsem prachy potřeboval..... no pro rodinu. Ale dopadlo to tak, že na pracovním úřadě jsem dostával doporučenky a bych se dostal opět zpátky do pracovního procesu, kde

opět bych rád budoval..... ovšem získal jsem takovou zkušenost, že...já to řeknu svojema slovy...., přijel jsem do podniku...dva mladí chlapi radostní, kteří se bavili mezi sebou, než vůbec zaregistrovali, já jsem slušně zaklepal, pozdravil, oholené...., tak se podívali na sebe...aha vás posílá pracovní úřad...co to tady posílají. No já jsem si myslel: eště vás bych mohl učít...ty chlape jako...no ale dopadlo to tak, že mě řekli, že nee, že už to mají obsazeny. No pro mě to bylo zklamání. Dovedeš si to představit? No a tak jsem chodil na doporučenky po různých podnikách s tím, že jsem měl aji nabídky.....

*A jak dlouho jsi teda už nezaměstnaný?*

Devět let. S tím, že teda nic jsem neodmítl, posílal jsem aji žádosti nebo životopisy...jenomže o ty starší zaměstnance nebo o ty starší lidi není zájem. Je nutno podotknouti, že zdravotní stav se zhoršil a po operaci už to teda nepřicházelo v podstatě v úvahu, abych mohl toto.... no. Načež teda to dopadlo tak, že aniž bych se hlásil, tak starosta si podle místa bydliště..., mám to blízko.. , tak nás vzal na ty veřejně prospěšny práce.

*A došel za tebou on?*

Ne, došlo mě z pracovního úřadu a tak jsem teda to přijal, protože kdybych to nepřijal, tak mě vezmó to vyplácení tech...víš co.

*A tak byl jsi z toho nešťastný?*

Nebyl, byl jsem radostné, že mám co dělat.

*A když jsi byl doma?*

Tak to jsem byl nešťastné. Že už mě nikdo nechce. Pocity teda psychicky byly takovy, že už su tu vlastně na hovno. Ne na světě, ale že...prachy nebyly a tak víš co.....

*Doma to taky nebylo jednoduchý...*

Ale právě, že nee. My jsme tak zvyklí skromně žít, protože ona je invalidní, takže my teď žijem momentálně za dvanáct tisíc měsíčně. No a z toho úřadu práce tam byl přímo nástup, tak jsem se dotavil a začal jsem fungovat.

*A cos od toho čekal?*

Čekal jsem od toho to, že budu mít aspoň těch padesát tři korun na hodinu no a zapojil jsem se do činnosti.

*A ty už jsi žádný peníze od obce nedostával?*

Nedostával. Já jsem dostával asi rok a půl. A potom nic.

*Takže byl rád, že aspoň něco z toho bude.*

Ano. Že budu zaměstnané u obce, Zúčastnil jsem se na úřadě práce několika rekvalifikací, takže to byly dvakrát počítače..., a tam jsem chodil poctivě...velmi..., i úspěšně složil, do teďka si nic nepamatuju, ale to už teď nevádí, protože jak s tím nepracuješ, tak to jde do prdele. No a pak jse ještě udělal jednu rekvalifikaci na vysokozdvizné vozék...taky úspěšně, s tím, že mám papíry.....no ale nevezmó dědka tam do tech výšek..jmenuje se to skladové logistik, dřív se temu říkalo manipulant.

*A když jsi teda šel do práce, za starostou...co ti nabídl ten starosta?*

Řekl nám, protože Pepa je férové borec, řekl nám, jelikož jsem tam přišel s tím, že udělám všecko, co bude potřeba. Takže...esi detaily...tak první den bylo to, že doře že si tady, zrovna bóráme u školy, jak spadla ta podlomená borovica přímo před vchodem. No tak tam jsem nastúpil a začal likvidovat. Takže práce všeho druhu Ferda mravenec.

*A byla ta práce neobvyklá, nebo jestli ses tam naučil něco nového?*

Nenaučil, protože všecko, co jsme dělali, jsem jakkdyby zvládal tak, že jsem měl přehled. Akorát jedna potíž tam byla v tom, že spolupracovníci.....no byli to lidi mladší než já s tím, že já jsem na nějakó fyzickó prácu, které jsme měli dělat, jsem nestačil.....fyzicky. Ale snažil jsem se. Od kopání rybníků a čištění a toto, tak fyzicky jsem...už po té operaci. No....chovali se tolerantně, ale cítili někdy, když byla těžká práca, že jim to asi nepasuje.

*A byl s tím problém?*

Nebyl...to jako tolerovali...já jsem to zas uznával viš? To jsem uznával, to říkám férově.

*A jak ses cítil, změnilo se nějak tvé sebehodnocení?*

Byl jsem rád jo....., že musím podat takové výkon, aspoň tak jak oni, i když jsem na ně nestačil, protože jsem věděl, že z toho bude nějaká kačka tady.

*A byl rád, že jsi mezi lidima a užitečný?*

No tak užitečné, užitečné jsem byl sebedovědomě kvůli tomu, že jsem třeba pomohl i tam, kde jsem nemusel. Rozumiš, tam třeba došlo k temu, že třeba jsme uklízeli, nebo sekali trávu, nebo stříkali... a teď přišla taková babička, už nemohla a esi byste mě to tady

taky....., a řekla bys, že bych já řekl nee? Takže v tomto směru jsem se cítil tak, že mám....no když možu tak pomozu. A když jsme sekali tak: jestli byste mě to tady nepřejel tak trošku no...

*Takže lidi v dědině byli rádi za vaši práci?*

Ano, někteří jo. No....většina ja. A někteří dokonce říkali: a tam jim posekáš a tady mě ne? A my jsme dokonce s Jenckem tam byli pozvaní na kafe, takže Pepin nás zmrdal, že tam jsme si kdesi cosi kafičkovali no.....ale to je jedno. Ale kolikrát bylo, že na zítřek mělo pršet, a já říkám Pepo poslóché, já když jezdím s tó sekačkó, zítra z teho bude sračka, tak já to doseču třeba do šesti do sedmi hodin.... ani jsem si ty hodiny nevzal a zítra....jako dokud bylo počasí, tak udělat to, co se mělo.

*A co si vůbec myslíš celkově o tom programu veřejně prospěšných prací. Je to dobré?*

Tak já si myslím, že je to dobrý, ovšem pak jsem získal taková zkušenost, že jsem dělal dva měsíce zadarmo.

*A jak to teda probíhalo?*

No byl jsem tam asi tři nebo čtyři roky. Tak jak nám daly smlouvy. Smlouva byla na půl roku, pak tři měsíce nic a potom zas. Takže asi třikrát. No a naposledy to dopadlo tak, že v podstatě, jak mě došlo to, že ...nástup, s tím že budu dělat čtyři hodiny denně a na pracáku mě řekl ten referent, že už po měsícu bych měl mít nárok na nějakó odměnu, takže nee. Jenomže tam došlo k tomu, že teda jsem měl zjištěny, že záleží na žádosti od předsedy.... starosty, že tam bylo potřeba zažádat, já se v tym nevyznám. Tym pádem jsem chodil dva měsíce....., kdybych to nedodržel, zase mě to seberó a až potom to zákonem zrušili. A to už jsem dělal zadarmo čtyři hodiny denně. Stejně to bylo šest hodin, protože poctivost mě nedala, abych nedodělal tady nějaký sbírání vajglů. Když má byt dědina čistá, tak bude čistá. No a tak potom skončilo to tak, že si ředitelka školky vymyslela, že taková staró kurvu chce přestěhovat tam.... já jsem to neunesl a říkám Pepo já už to neunesu. Byly tam jakysi takovy poznámky...tak jsem se rozhodl k tomu..... já jsem prostě cítil, já aji to zametání a já jsem celé deň a přišel jsem dom z práce a já jsem doma neudělal už skoro nic.

*A když jsi s tím nějak skončil, tak potom jsi ještě hledal práci?*

Tak já jsem to starostovi zdůvodnil zdravotním stavem a potom svědomí tam zapracovalo tím, že já nésu zvědavé, že já za zádama bych se dozvídal, že něco nemožu a že беру stejny prachy jak oni. A já jsem se necítil adekvátně k tomu, co udělali oni a co já. Na druhé straně zas možu podotknót jednu věc. Že když bylo potřeba něco spravit, něco svařit, obrósit, tak to se dělalo tady za moju energii, za moje elektrody a po pracovní době třeba. Ale tím já jsem si kompenzoval to, že nemožu. Jenomže ti dva to neohodnotili.

*A co tvoje rodina, byli rádi, že pracuješ v obci?*

Ale to by ses měla zeptat jich. Ale tak divé se. V každym případě to bylo tak, že byla ráda, když nějaký prachy, když se žije za dvanáct a přibylo. Ale zas na druhé straně já už jsem doma neudělal nic skoro. Ale udělal, ale nebylo to ono. Ale spíš pochopila jednu věc, že kdybych to odmítl, tak mě vezmó nemocenskó a musel bych si ju platit sám. Tak vyloženě z praktického hlediska to brala jako.....ona věděla, že jako su unavené a kdesi cosi, ale brala to tak, že na to je zákon, že to nesmím odmítnót. Syn na to neříkal nic, protože já si do toho nenechám kecat. On by to pochopil stejně, tak jak to říkám. Kdybych odmítl tak...

*Takže jsi nesměl odmítnout, ale taky jsi byl rád, že to máš.*

No ještě by se to dalo tak. Já su v podstatě líné člověk, ale když je potřeba něco udělat, tak to udělám. Já se s tym neseru.

*A obec ti spoluobčani na tebe reagovali jak?*

No tak o tom by se dalo šíře... toto, ta obec, jak jsem zjistil, to je komunistická bašta, ale v každym případě možu říct, že lidi z osmdesáti procent, když jsem jim tam přešel ten trávníček sekačká, to nebyl úplatek. To byla lidská povinnost pomoci babičce, která to tam drbala jakýmsi srpíkem. Já za sebe možu říct, že ačkoli su tu naplavenina v podstatě, tak mám tu hodně lidí keří to beró tak, že prostě je to kladné jednání. Ale z toho zas na druhé straně ten zbytek, jsem zjistil, že só tu prostě lidi, kteří só záporní ke mně. Ale řeknu příklad. Když jsme s Vojtó stříhali ten živé plot u dětskýho hřišť'a, ten ploteček a přišla jedna paní, která bývá naproti od toho a řekla: jak to stříháte, kde máte šňůrku, jak to vypadá? Já zavolám starostovi. Ten vám dá. Takže ty negativní věci byly tak, že někteří radili jak.... A za našu práci nás kritizovali. Ale vajgl nebyl na cestě, to byla moja starost. Ale někteří...takoví mudrci mezi lidima, no mlad'oši ti na to seró. A víš co, my jsme se namrdali u kulturáku s těma lípama?

*A co s nimi bylo?*



No... ta jedna padala, to samý na zastávce. Tam taky haluze padaly. A teď si představ, že my jsme to...nebo Pepa zorganizoval, že to shodí. Dobře.. ten to shodil a my jsme to likvidovali. A teď za Pepo chodili kurňa proč takovy lípy káciš. Tož já mu to nezávidím. A teď si představ kdyby ta jedna haluz spadla na děcko, který tam chodí do školy. A tak by mu zas vyčítali, proč to nenechal a kdesi cosi.

*A co spolupracovníci? Jak tě brali, jaké byly vztahy?*

Já ti to řeknu úplně přesně...upřímě. Vztahy byly takovy, že oba dva znám jak svoje botky. A tím pádem já jsem je bral takovy jaky só. Víím, že tu vyrostli, víím, že já su naplavenina, ale měl jsem takové pocit, že nestačím. No oni só mladší o deset roků. Ale je to tak, že já jsem to věděl, že jim nestačím, ale v každým případě, jsem se jim snažil vyrovnat. Dokonce došlo aji k temu, že jako...třeba Staňo toto nech na mě...

*Mrzelo tě to?*

Tak co mám dělat, když nemožu. Ale eště je tam důležitá jedna věc. Tam eště záleží na té povaze viš? Já jsem zažil prácu se stařenkó na polu a to nebyla jednoduchá práca a zažil jsem prácu tady. A při tym povaha těch dvóch je taková, že to só kluci z tadyma...v každým případě ten přístup k temu, že je něco potřeba udělat, tak já mám za sebe to, že se to musí udělat jo. A když tak najít tu nejschůdnější cestičku, aby se to udělalo. Ale oni... tam šlo o to, to vydržet. Ani ten ranní pozdrav tam nebyl tak vřelé. Moja zvyklost je taková, že přindu, ahoj. Ale bez odpovědi... Ale zas tam slovně nebylo....nikdo z nich neřekl, táhni už do prdele, ty už nemožeš a kdesi cosi. Proto jsem se to snažil napravovat tím, že jsem udělal něco navíc, aniž bych třeba šel za starostó a řekl...bůhvíco

*A co ti to teda dalo?*

Nedalo mě to nic. Já ti něco řeknu. Novy zkušenosti mě to dalo akorát v tom, že jsem si obšířil psychiku mezi lidima. Jednak v dědině ale i jinak. I mezi spolupracovníkama jsem si olíčil obzor, že se mě rozšířil trošičku. Já rád studuju lidi, takže pro mě byl velký přínos, že jsem poznal povahy lidí a že su z toho radostné. Ale jinak mi to nedalo nic. Ale v každym případě jsem byl rád, že možu něco dělat, že z toho bude nějaká kačka, ale přínos byl taky v tym, že jsem poznal tu dědinu. Kolovali tam takovy...ty děláš hovno a furt se baviš s lidima. No ale oni taky dělali hovno a já jsem se bavil aspoň. A tak znám aspoň viš tady.....

*Máš pocit, že jsi pro rodinu užitečnější?*

Tak já si myslí, že to přispělo k užitečnosti a v každém případě... tam je to spíš na psychologické rovině. To mělo rozhodně kladné...vývoj. V každém případě je to tak, že po psychické stránce tak aji tu kačku to přinese.