



# Proč “dát práci nestačí”?

Východiska IPM a současná expertní debata o lidech v nejistém psotavením na trhu práce

Lucie Trlifajová

Agentura (odbor) pro sociální začleňování, MMR CZ



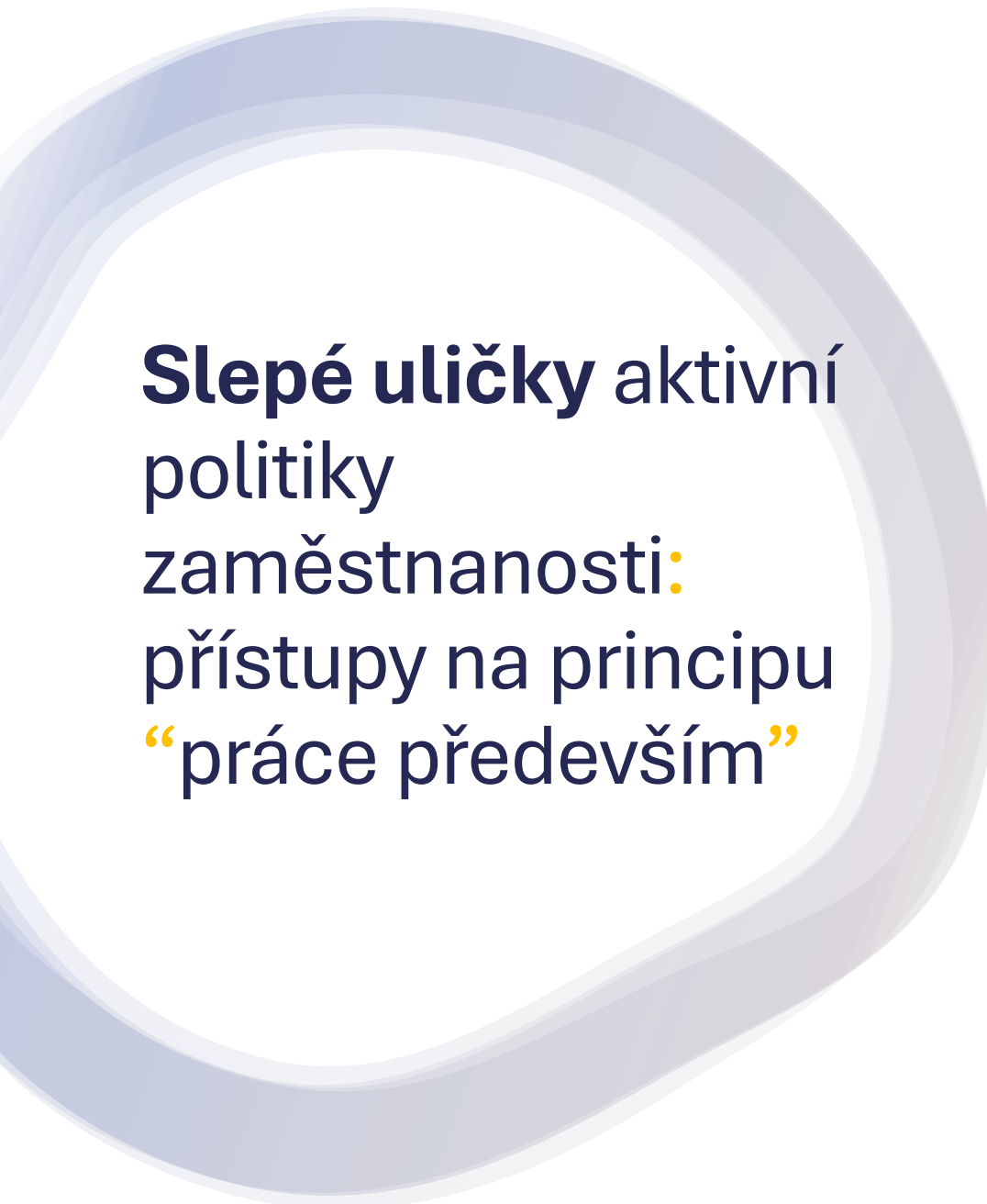
Agentura  
pro sociální začleňování





Proč “dát práci nestačí”?






**Slepé uličky** aktivní  
politiky  
zaměstnanosti:  
přístupy na principu  
“práce především”


Tlak na přijetí práce (přes sankce/represivní přístupy) neodvisle od jeho kvality

- Dočasně může zlepšit statistiky
- Ale **nevede ke změně situace lidí**
- Naopak může vést k prohloubení pasti dluhů a chudoby

**Zužuje pozornost** na malou skupinu lidí – ti, kteří jsou *zrovna* v evidenci

 **Cyklení** dlouhodobě/opakovaně nezaměstnaných mezi dočasnými, neformálními a poloformálními pracemi, evidenci na ÚP, VPP,...

Zdroje: Raffass, T. (2016). Demanding Activation. *Journal of Social Policy* / Greer, I. (2016) Welfare reform, precarity and the re-commodification of labour *Work, Employment and Society* / VUPSV Vyhodnocování účinnosti a efektivity realizace APZ (2017-2021)



Problém není *jen*  
nezaměstnanost,  
ale dlouhodobě  
**marginální  
postavení na trhu  
práce**

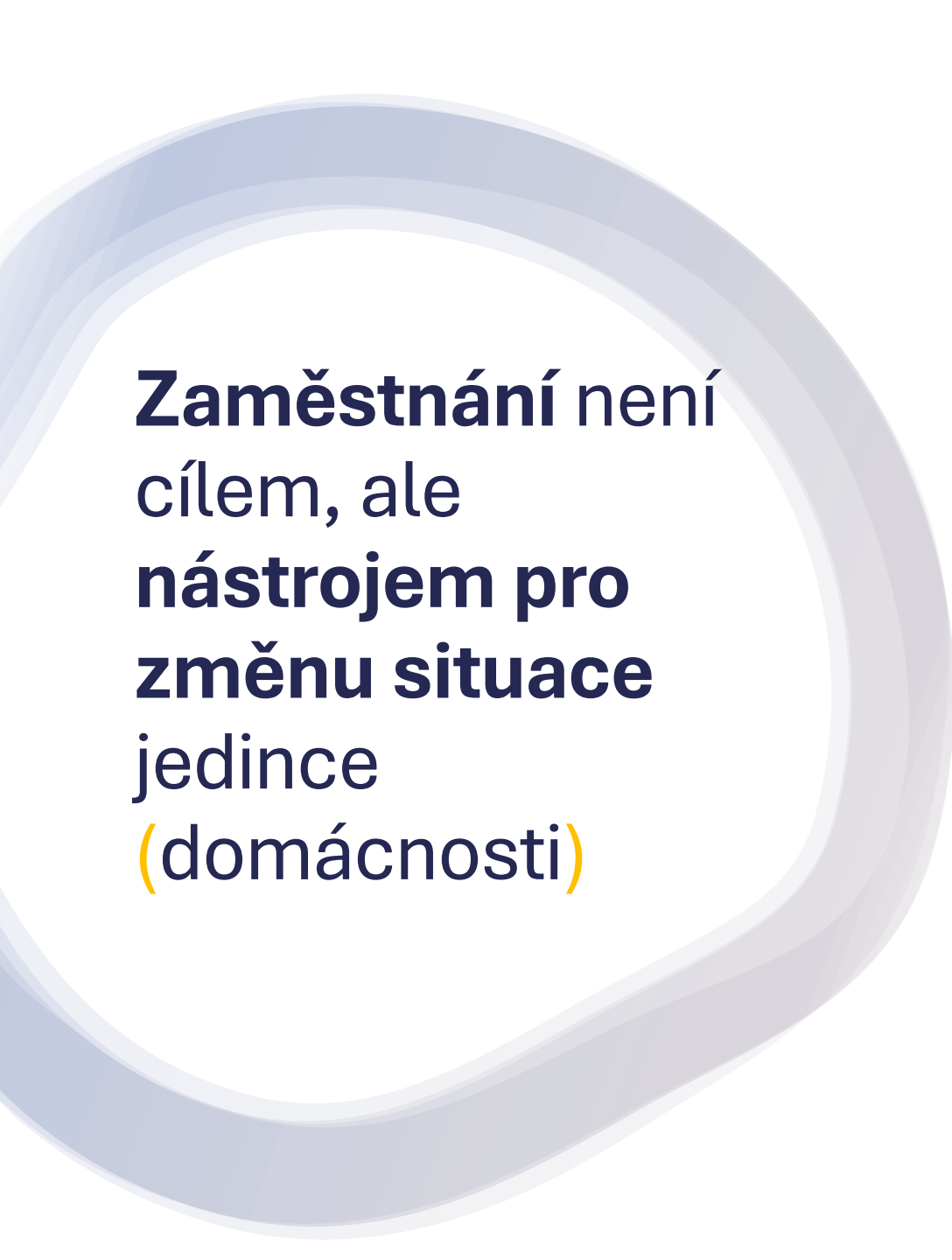
Marginální postavení na trhu práce -> **nemožnost dosáhnout na stabilní, adekvátně ohodnocenou práci**

Zacyklení v **prekérních pracích** (nízko hodnocených a nejistých) která sami o sobě nefungují jako přestupní stanice

**Naopak** dlouhodobá zkušenost ekonomické nejistoty **často vede ke zhoršení situace:** zadlužení, destabilizace bydlení, stres a jeho zdravotní a sociální efekty, dopady na děti, konfliktnost aj.

Dopady na důvěru ve změnu situace (“*naučená bezmoc*”)

Zdroje: Rivero F. M. et al, (2021) Precarious employment, psychosocial risk factors and poor mental health: A cross-sectional mediation analysis, *Safety Science* / Sleek S. (2015) How Poverty Affects the Brain and Behavior, *Association for Psychological Science* / Władyniak et al (2019) „Voni kvůli tomudle mě nikde nechtěli...“  
Zkušenosti dlouhodobě nezaměstnaných a příčiny jejich postavení na trhu práce  
Centrum pro společenské otázky – SPOT)



**Zaměstnání není  
cílem, ale  
nástrojem pro  
změnu situace  
jedince  
(domácnosti)**

*Kvalitní zaměstnání je klíčovým zdrojem příjmu, účelu a úspěchu a je nezbytné pro sociální začlenění a aktivní účast ve společnosti.*

(Akční plán evropského pilíře sociálních práv, 2021)

- Legální práce, která umožňuje jistotu příjmu a **ekonomickou stabilizaci**
- **Status, respekt a pocit uznání** se zaměstnáním spojeným
- Sociální ochrana / pojistné
- Sociální vazby
- ...

*(ne každé zaměstnání změnu/sociální začlenění umožňuje)*

Je podstatné nabízet podporu, která **řeší příčiny** marginalizovaného postavení na trhu práce: umožní **vystoupit z cyklu prekérních prací**

*Vystoupit z jazyka "ztráty pracovní návyků" / "lenosti" / "nezaměstnatelnosti" -> k identifikaci konkrétním problémům (bariér) -> nastavení podpory*

Podpora musí vycházet z potřeb jedince / nicméně ne vždy cílí na jedince

- **Bariéry, které jde řešit na úrovni jedince** -> Cílená (sociální nebo jiná) podpora
- **Bariéry, které na úrovni jedince řešit nelze** -> Přizpůsobení pracovních podmínek / Podpora zaměstnavatele / Zaměření se na strukturální problémy

Zdroje: Evropský pilíř sociálních práv / Doporučení Rady EU o začleňování dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce / Manuál pro podporu zaměstnanosti v obci. Centrum pro společenské otázky SPOT



### Strukturální bariéry

...obecné procesy proměny globální ekonomiky

- + **proměny organizace práce** (outsourcing, tlak na flexibilitu práce, nárůst agenturního a obecněji dočasného zaměstnání, aj.)
- + **prostorové koncentrace práce** (koncentrace pracovních příležitostí v menším počtu průmyslových center napojených na globální produkční řetězce aj.)
- + **digitalizace a robotizace** (proměna charakteru pracovních míst, tlak na výkon, způsoby sledování a vyhodnocování aj.)

...na krajské a celostátní úrovni

- + **zákonný rámec** (systém exekucí, které vede k finanční neudržitelnosti legální práce, nedostupnost oddlužení pro některé skupiny, aj.)
- + **financování sociálních služeb** (nedostatečné a nestabilní financování na úrovni obcí i NNO, nízké mzdy)

...na lokální úrovni

- + **omezené příležitosti k zaměstnání** (úbytek lokálních příležitostí v důsledku periferní pozice, charakter dostupných zaměstnání – směnnost, dojíždění, aj.)
- + **omezené kapacity a komunikace mezi poskytovateli sociálních služeb** (včetně kapacit pro podporu stability bydlení, zajištění péče o děti v pracovní době, aj.)



### Bariéry na straně zaměstnavatele

- + **nedůvěra vůči uchazečům z Úřadu práce**
- + **předsudky založené na špatné zkušenosti s určitým typem pracovníků** (charakterizovaných etnicitou, věkem, odpovědností za péči o děti, trestní minulostí, aj.)
- + **náklady a rizika spojená se zaměstnáváním lidí v exekuci** (účetní náklady, odpovědnost přenášena na zaměstnavatele, aj.)



### Individuální bariéry

...které lze překonávat

- + nízké/neadekvátní vzdělání a/nebo pracovní zkušenost
- + nízká digitální gramotnost
- + nízká právní a finanční gramotnost
- + obavy a nízké sebevědomí
- + absence praxe, denního rytmu

- + **nesamostatnost, omezená zkušenost s fungováním v týmu, řešením konfliktů**
- + **omezené sociální vazby** (klíčové mj. pro hledání zaměstnání)
- + **některé dluhy a exekuce** (které lze při dohodě s věřitelem splatit)

- + **nestabilita bydlení** (bydlení je klíčová podmínka pro stabilitu v práci)
- + **rodinné a jiné problémy** (včetně např. domácího násilí)
- + **...které přilá měnit nelze**
- + **chronické zdravotní problémy** (fyzické i psychické)
- + **nutnost kloubit práci a péči o blízké osoby**



Vnitřní stabilita

Pocit uznání , respektu – sebe i okolím

Práce s traumatem

(což ale není oddělené od řešení věci jako stabilita bydlení nebo příjmu)



# PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ

## ÚŘAD PRÁCE

- financuje
- metodicky vede (v pilotu ČAS/AS)
- zajišťuje provázanost s APZ



koordinátor ÚP ČR

## ZAMĚSTNAVATEL (obecní firma)

- nastavuje vnitřní procesy / cíle
- zajišťuje (umožňuje) podporu zaměstnáváných osob
- zajišťuje další služby



zaměstnanci

průvodce (psychosociální podpora poradce)



vedoucí (osoby v přímém kontaktu se zaměstnanci)

## SÍŤ SOCIÁLNÍCH, ZDRAVOTNÍCH, VZDĚLÁVACÍCH A DALŠÍCH SLUŽEB

bydlení  
zdraví  
dluhy  
školy aj.

- poskytuje návazné služby
- nastavuje (plánuje) služby - zohledňuje potřeby IPM aj.



poradce je součástí sítě



## SÍŤ ZAMĚSTNANOSTI



- identifikuje a rozvíjí pracovní příležitosti
- vytváří požadavky pro (re)kvalifikace
- síťuje zaměstnavatele aj.

zaměstnavatelé  
veřejné zakázky aj.

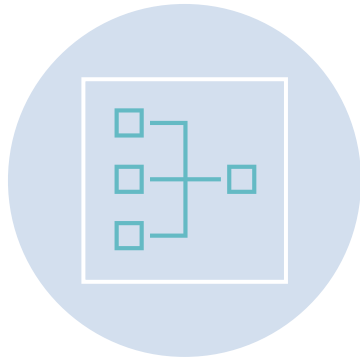


poradce / vedoucí je součástí sítě

*Průvodce: „Co je nejdůležitější? Neodsuzovat. (...) Neodsuzovat no, určitě. Nějaký kontakt vstřícný, že jo, protože oni se setkávají často s odmítáním. Asi respektující (přístup) určitě. Asi kamarádský ne, kamarádský jsem to měla na začátku, to se mi neosvědčilo. A tykačky se mi neosvědčily.“*



# Proč je obecní aktér (MAS) důležitý / v jedinečné pozici?



GARANT STRATEGICKÝCH  
AKTIVIT A PLÁNOVÁNÍ –  
LOKÁLNÍ SÍŤ ZAMĚSTNANOSTI



KOORDINÁTOR POSKYTOVANÉ  
PODPORY **SÍŤ AKTÉRŮ**  
PODPORY: **SOCIÁLNÍ SLUŽBY A**  
**DALŠÍ**



**ZAMĚSTNAVATEL A**  
TVŮRCE PRACOVNÍCH  
PŘÍLEŽITOSTÍ

- Koordinace na různých úrovních -> **efektivní propojení** a využití nástrojů, nastavení (podpůrných) kapacit, **sladování cílů**
- Podporu potřebují nejen lidi, kteří jsou zaměstnaní, ale i ti kteří s nimi pracují – specificky se týká „předáků“/vedoucích větších skupin