

JAKÉ JSOU POTŘEBY A MOŽNOSTI LIDÍ

V DLOUHODOBÉ NEZAMĚSTNANOSTI?

Manažerské shrnutí

Hlavní zjištění z kvalitativní sondy, která identifikují lidi v dlouhodobé nezaměstnanosti, jsou:

- **Nedostatek vhodných pracovních nabídek (mismatch):** Uchazeči deklarují dostatek pracovních příležitostí, avšak zdůrazňují jejich nízkou mzdovou úroveň a náročné podmínky (např. dlouhé směny, nepravidelné pracovní doby, fyzicky namáhavé práce). Tyto faktory výrazně snižují jejich ochotu práci přijmout.
- **Absence flexibility:** Lidé pečující o rodinu nebo se zdravotním omezením často hledají zkrácené úvazky nebo flexibilní pracovní podmínky, které však na trhu práce téměř chybí. Zejména manuální práce na částečný úvazek je prakticky nedostupná.
- **Ztráta motivace a nedostatek podpory:** Dlouhodobě nezaměstnaní často narážejí na systémové překážky, jako jsou zastaralé pracovní nabídky, doporučenky na neaktuální nebo nerelevantní pozice a absence reálné podpory ze strany zprostředkovatelů. Tento stav vede k frustraci, ztrátě důvěry v systém a nízké sebeúctě uchazečů.
- **Problémy s rekvalifikací a praxí:** Rekvalifikační kurzy často nenabízejí praktické uplatnění a uchazeči následně narážejí na požadavek několikaleté praxe, kterou však nemají možnost získat. To vytváří začarovaný kruh, kdy nezaměstnaní zůstávají mimo trh práce i po absolvování školení.
- **Zdravotní omezení:** Nedostatečná reflexe možností lidí se zdravotním omezením, hlavně v případě, kdy nemají přiznanou invaliditu.

Na základě průběžných zjištění ke dlouhodobé nezaměstnanosti (9 a více měsíců v evidenci ÚP) nemá část společnosti dostatečnou oporu ve státu nebo ji necítí. Reakce nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nejsou dostatečné, včasné a vynaložené prostředky neakcentují nutnost individuálního přístupu k jednotlivci, u něž se návrat na pracovní trh standardními cestami ukazuje jako problematický.

Podle posledních dat ÚP zůstává min. 40 tis. osob v evidenci po 5 měsících **bez podpory v nezaměstnanosti**, celkově jich v evidenci zůstává po 5 měsících 142 tis., což je víc než 50 % celkového počtu osob v evidenci Úřadu práce. Číslo už nijak nezohledňuje skrytou nezaměstnanost u osob v neaktivitě.

Čím déle je člověk v nedobrovolné nezaměstnanosti, tím víc roste míra jeho frustrace, nespokojenost se systémem a snižuje se jeho schopnost znovu na trh práce vstoupit.

Analyticky chceme pomoci identifikovat na vstupu do evidence osoby, u kterých je zvýšená pravděpodobnost, že bez vhodné intervence zůstanou v nezaměstnanosti, ale u kterých je zároveň možnost vrátit je na trh práce, a nabídnout jim personalizované řešení, které vyjde z potřeb dané osoby, eliminuje deklarované překážky a maximalizuje pravděpodobnost nalezení práce.

Cílem kvalitativního šetření bylo zmapovat bariéry a potřeby pro vstup na trh práce na straně lidí v dlouhodobé nezaměstnanosti. Tato příprava poslouží jako podklad pro popis typických zástupců osob, které vstupují do evidence uchazečů o práci, kterou sestavíme na základě navazujícího dotazníkového šetření a statistických dat z evidence uchazečů.

Situace

Na formálním trhu práce jsou dlouhodobě neúspěšní. Pohybují se v šedé ekonomice. Mají další zátěže spojené s dluhy; část jejich příjmů jde z dávkového systému. Ve většině již nepobírají podporu v nezaměstnanosti.

Předpoklady

1. Kvůli exekucím nepřijímají zaměstnání na formálním trhu práce. (dopad na státní rozpočet, důchodový účet)
2. Jsou vystaveni krátkodobým (sezónním) zaměstnáním.
3. Nabídka je spojena s nekvalifikovanými pozicemi, kde výše mzdy je v celkovém součtu nižší než příjem z dávkového systému.
4. Nabídka práce je spojena s pozicí s nižší kvalifikací, než má uchazeč.
5. Nemají vnitřní motivaci k nalezení zaměstnání. Byli opakovaně odmítnuti. Frekvence pohovorů je obecně nízká (pozvání méně často než jednou za měsíc).
6. Mají nižší sebevědomí a hůře prosazují svoje potřeby. Bez podpory často propadají zpět do systému, jsou v evidenci opakovaně.
7. Obecně vnímá svoji pozici jako danou mimo systém. Ve společnosti se cítí nechtěný.

Metodologie

Pro mapování osob v dlouhodobé nezaměstnanosti jsme využili šest fokusních skupin, které proběhly v období 18.–27. 11. 2024 v lokalitách Teplice, Plzeň – město a Kolín. Fokusní skupiny proběhly v prostorách kontaktních pracovišť Úřadu práce, kdy v Teplicích a Plzni bylo pro respondenty zřejmé, že jsou s výzkumným týmem v soukromém prostoru; v Kolíně nebyl prostor realizace fokusní skupiny stavebně oddělen od navazující kanceláře pracovníků ÚP. Z toho důvodu nebyly respondentům kladeny otázky na spolupráci a kvalitu poskytovaných služeb ze strany ÚP.

Pět skupin bylo se zastoupením 10 osob, jedna se zastoupením 8 osob. Na setkání zvali zaměstnanci úřadu při pravidelném kontaktu s klienty. Vzhledem k formulaci *pozvání* je pravděpodobné, že ti ho brali jako závazné, a proto se dostavovali v takém počtu. Realizační tým musel účastníky odmítat, aby bylo možné skupiny moderovat a využít čas efektivně.

Každá fokusní skupina pracovala s časovou dotací 90 minut.

Zastoupení byli muži i ženy, lidé různého věku s převahou starších ročníků (50+), často lidé s dlouhou pracovní minulostí u jednoho zaměstnavatele, kde ukončení pracovního poměru vyplývalo z životního cyklu člověka (zdravotní stav, mateřství) nebo *životního* cyklu firmy nebo oboru, kdy zanikaly společnosti v regionu nebo odvětví. Klíčovým jednotícím prvkem ve všech skupinách bylo velmi časté zastoupení pouze základního vzdělání a zkušenost s manuální prací v minulosti, zároveň pak u žen nutnost péče o děti, kdy stávající institucionální péče není vůbec dostupná, nebo není dostupná ve vhodné časové dotaci.

Poslední oblastí, kterou účastníci zmiňovali průřezově, byla práce mimo hlavní pracovní poměr na *dohody* nebo přímo pro agentury.

Audio záznam jsme přepsali a přepis byl zpracován za pomoci aplikace Atlas.ti. V rámci zpracování materiálu jsme zachytili těchto deset základních kódů, které se rozpadají dál na podrobnosti. Jsou seřazeny podle abecedy.

- Absolventi bez praxe (zde kromě osob bez zkušenosti s formální prací, zachycujeme také osoby nebo situace po absolvování rekvalifikací, které bez navazující praxe neměli pro účastníky efekt)
- Hledání práce
- Manuální práce
- Péče o blízké
- Podpora (tato oblast je komplexní a zahrnuje vše od podpory realizované ÚP, přes podpory ne/poskytnuté mimo tuto strukturu, např. prostřednictvím sociálních služeb nebo samosprávy)
- Práce na dohody (účastníci fokusních skupin těžko rozlišovali jaký typ dohody měli, nebo zda se jedná o přímého zaměstnavatele nebo agenturní zaměstnání, to bylo zřejmé až při popisu stand-by režimu pracovníků)
- Pracovní podmínky
- Ukončení pracovního poměru
- Zaměstnavatelé (chování zaměstnavatelů při kontaktu s uchazeči o zaměstnání)
- Zdravotní stav

Výstupy

V rámci naší analýzy jsme identifikovali několik klíčových oblastí, které slouží jako základ pro shrnutí hlavních poznatků a kritické posouzení předpokladů vycházejících z dostupné literatury a předchozích výzkumů. Tyto oblasti nám umožňují lépe porozumět problematice, s níž se zabýváme, a zároveň poskytují strukturovaný rámec pro diskusi o tom, nakolik jsou dosavadní teoretické závěry a předchozí zjištění v souladu s aktuálními daty a našimi zjištěními.

Na základě níže rozvedených oblastí, bude vytvořen dotazník, který nám umožní detailněji zmapovat konkrétní potřeby cílových skupin. Dotazník bude navržen tak, aby zahrnoval klíčové oblasti identifikované během analýzy a umožnil nám lépe pochopit specifické potřeby jednotlivců v rámci sledované problematiky. Výsledky dotazníkového šetření budou dále sloužit jako základ pro vytvoření segmentace, která nám pomůže lépe rozdělit cílové skupiny podle jejich charakteristik, potřeb a očekávání. Tento krok je klíčový pro navržení efektivních strategií, které odpovídají **skutečným potřebám** jednotlivých segmentů – lidí.

V průběhu tohoto procesu jsme se zaměřili nejen na potvrzení nebo vyvrácení dosavadních poznatků, ale také na identifikaci případných mezer v dosavadním výzkumu. Některé oblasti vykazovaly rozporuplná zjištění, která si vyžadují hlubší prozkoumání, zatímco jiné naopak potvrdily platnost předchozích teoretických rámců.

Naše zjištění proto nejen přinášejí nový pohled na analyzovanou problematiku, ale také přispívají k lepšímu pochopení složitých vztahů mezi jednotlivými faktory, které ovlivňují sledované jevy. Díky dotazníkovému šetření a následné segmentaci budeme schopni zpřesnit naše závěry, ale také formulovat konkrétní doporučení pro další postup i praxi, která budou přesně cílená a přizpůsobená potřebám jednotlivých skupin.

Reálné problémy na straně klientů

Nedostatek praktických zkušeností, který se často týká nejen čerstvých absolventů, ale i dalších uchazečů o zaměstnání, představuje zásadní překážku při získávání práce. Tento problém se projevuje zejména tím, že zájemci o práci jsou v prvním sledu často odmítáni, aniž by dostali možnost prokázat své schopnosti nebo potenciál v praxi. Tento přístup však vytváří uzavřený kruh, kdy lidé bez praxe nedostanou šanci, jak si potřebné zkušenosti osvojit. Zvláště pro absolventy škol je tato situace frustrující, protože i přesto, že splňují formální kvalifikační požadavky a mají potřebné teoretické znalosti, často narážejí na požadavek několikaleté praxe, který nejsou schopni naplnit.

„(...) protože že se setkávám s tím, že je problém, že nemám žádnou zkušenost po té škole, takže samozřejmě si vyberou radši někoho, kdo má zkušenost.“

“

„Já takhle zpočátku jsem hledal administrativu, jakoukoliv kancelářskou práci, s tím, že tam jsem stále narážel na to, že nemám praxi. Že tam vždycky chtěj někoho, kdo už má praxi. Ať jsem jim deklaroval, že mám zkušenosti, co se týče koníčků, z práce s programy a podobně, tak stále to pro ně bylo nedostatečné.“

Tento problém se však netýká pouze čerstvých absolventů. Lidé, kteří mění obor, vracejí se na pracovní trh po delší pauze (například rodiče po rodičovské dovolené) nebo se snaží adaptovat na nové profesní zaměření, rovněž čelí podobným překážkám. Situaci dále komplikují změny na trhu práce, které vedou k zániku některých tradičních profesí. Automatizace, digitalizace a globalizace způsobily, že mnoho dříve běžných zaměstnání –

například v oblasti manuální výroby, administrativy nebo některých řemesel – již dnes není dostupných v původním rozsahu nebo zcela zaniklo.

Tito pracovníci často zjistí, že jejich dřívější zkušenosti nejsou relevantní pro aktuální potřeby trhu práce, a pokud se rozhodnou rekvalifikovat, čelí stejným překážkám jako ostatní uchazeči bez praxe v novém oboru.

“

„Já říkám, dyť mám ještě tady mokrý razítko na ten svářečák! No to né, musíte mít tři roky praxe. A já říkám – a kde ji mám vzít, tu praxi? Jako, to nemá logiku. Kde? Když mám mokrý razítko na svářečku, druhý den ráno jdu do fabriky se zeptat, jestli by mě vzali no a oni vám řeknou: tři roky praxe je podmínkou.“

Způsoby **hledání práce se výrazně** liší podle schopností, zkušeností a osobních preferencí jednotlivých uchazečů. Ačkoli všichni zpravidla využívají inzertní stránky, jako jsou Jobs.cz, Prace.cz nebo jiné internetové portály, kde sledují aktuální pracovní nabídky, a následně rozesílají své životopisy¹, existují mezi jednotlivými skupinami uchazečů specifické rozdíly v přístupu k hledání zaměstnání.

“

„Když už chtěli, tak prostě říkali, ano, poděkovali, ale pak napsali, že to zkusí vždycky s někým jiným. Tak jako zkouším spíš prostě operátora výroby. Občas... já jsem byl zrovna třeba na pohovoru, zavolali mi, že mi znova zavolají. Prostě hledám přes internet, buď přes ty různé weby na hledání práce, nebo prostě rovnou konkrétní podniky.“

Jednou z nejčastějších metod je zasílání životopisů s průvodními dopisy prostřednictvím e-mailu nebo online formulářů, což je běžné zejména u mladších generací, které mají blíže k digitálním technologiím.

“

„(...) jakýkoliv životopis jsem poslala kamkoliv, tak jsem nedostala ani písemnou odpověď – děkujeme – to na to už se dneska prostě nehraje. Ta slušnost. Není to slušný. Já chápu veškerý úředníky, kteří to mají na starosti, že mají dost práce, ale tak pokud někoho hledám, tak je slušnost napsat aspoň: děkujeme za poslání životopisu, ale že jo, vybrali jsme někoho jiného. Takže to jsem pochopila asi po třech měsících, že aha, dobře, jsme někde jinde, na jiné úrovni.“

„Taky určitě rozesílám životopisy, úspěšná jsem zatím nebyla, ale říkala jsem si, že bych to taky zkusila. A napadlo mi třeba, že bych mohla zkusit i jiný region, třeba Prahu dejme komu, když tam nevím s tím dojížděním, ale už je to dlouhodobý, taksi říkám, že bych šla do Lidlu, ale nevím, jak to bude vypadat v tom CV.“

Starší generace však často preferují osobní přístup. Vedle standardního rozesílání životopisů se vydávají přímo k zaměstnavatelům, aby se zeptali na možnosti zaměstnání osobně. Tento způsob hledání práce, který zahrnuje přímý kontakt s potenciálním zaměstnavatelem a osobní návštěvu, může být příležitostí k navázání vztahu a prezentaci motivace, kterou životopis či e-mail nemusí dostatečně vyjádřit. Na druhé straně však tento přístup nemusí být vždy úspěšný, zejména v organizacích, kde je nábor řízen formálním způsobem nebo přes externí zprostředkovatele.

„Taky si hledám osobně, ale to nemá cenu.“

“

„Jdu se ucházet o zaměstnání, představím se, buďto se mě vyzkoušej, to jsem byla třeba v Žižalicích, jak jsou bagetárny, mě to nešlo, to balení, prostě nesplnila jsem to, tak mi potvrdili doporučenku nepřijatá. A některý doporučenky obsazeno.“

Rozmanitost přístupů k hledání práce odráží nejen osobní strategie jednotlivců, ale také jejich konkrétní životní podmínky a potřeby na pracovním trhu. Každý uchazeč má odlišné priority a omezení, která ovlivňují, jakým způsobem práci hledá a jaké pracovní příležitosti považuje za přijatelné. Například lidé, kteří pečují o další členy rodiny – ať už jde o děti, seniory nebo jiné osoby závislé na jejich péči – obvykle hledají práci, která jim umožní skloubit pracovní povinnosti s rodinnými závazky. Upřednostňují flexibilní pracovní doby, možnost práce na částečný úvazek nebo zaměstnání v blízkosti domova. Nicméně v praxi často narážejí na to, že taková pracovní místa jsou velmi vzácná nebo na trhu zcela chybí. Zvláště manuální práce na zkrácené úvazky, kterou by mohli zvládat při svých dalších povinnostech, bývá obtížně dostupná.

„Já jsem už volala nevím kolik čísel, 100x nebo 150x. Byla jsem osobně tam, životopis jsem poslala. Ony všechno berou, jo? Ale řekneš, už nemůžeš od šesti nastoupit, ale jenom od půl osmé. A už ani nemluví s tebou. Tak děkujeme, na shledanou.“

“

„Navštěvujeme teď psychologii, logopedii a foniatrii, takže vzhledem k tomu, že nevím, co s ním bude, tak nemůžu nastoupit do práce ani časově, ani omezeně, prostě veškerý čas teď trávím s ním. Mám větší problém s hlídáním, s rodičema nějak nevycházím, takže je problém ho někde nechat a je na mě upjatý, fixovaný, takže...“

„Nabízeli mi jako tady taky práce, ale třeba od jedný do pěti. U nás je školka třeba do čtyř. Jo. Je teda hodina, kam bych ho měla dát?“

Podobně lidé se zdravotním omezením mají často odlišné požadavky, které se odvíjejí od jejich fyzických, psychických nebo smyslových schopností. Tito uchazeči hledají pracovní příležitosti v prostředí přizpůsobeném jejich potřebám – například v bezbariérových prostorách, s upravenými pracovními nástroji nebo s možností práce z domova. Často však narážejí na skutečnost, že zaměstnavatelé nabízejí převážně standardizované pozice, které nepočítají s potřebou přizpůsobení, čímž se pro ně hledání práce stává ještě náročnějším. I v jejich případě je nabídka práce na částečný úvazek velmi omezená, a pokud existuje, většinou se jedná o administrativní pozice, které nevyhovují každému a je o ně rvačka.

„Oni to píšou jako obecně, že hledají a pak samozřejmě, když tam zavolám, tak říkají, že vy máte tyhle zdravotní problémy a tohle, tohle, tak to mi vás nechceme, rovnou. Takže ve svý podstatě, třeba 80 % času, když volám, tak mi to přijde jako ztráta. Ty firmy to tam nemají vypsané. A takže tady na tom papíru má to striktně napsáno, co oni třeba požadují. Tu invalidku nebo to omezení zdravotní.“

“

„To zdraví se zlepšovat nebude, takže ty životopisy asi upravím, takže tam uvedu jenom ta epilepsie a na ty ostatní věci se vykašlu. No a vezmu i tu práci, kterou bych z těch zdravotních důvodů brát neměl. No a zkusím ji, no. Protože vidět, že když se budu na to ohlížet, tak nic neseženu.“

„(...) zákaz noční práce. Všude jsou postavený továrny na tři směny. Já chci dělat jenom denní. Nejde, nejde. A jdu tam jinam a zase noční. nejde, nejde. A je to pořád dokola. A věk. 59, řeknu. Hmm, hmm, my se vám ozvem.“

Tato situace ukazuje, že pracovní trh není dostatečně flexibilní, aby reagoval na skutečně rozmanité potřeby uchazečů. Mnozí zůstávají uvěznění mezi svými potřebami a nereagují na realitu pracovního trhu, kde často hledají práci, která jednoduše neexistuje. V neposlední řadě je dobré zmínit hledání zaměstnání přes známé. Uchazečům se to zdá jako dobrá cesta, kde se mohou dočkat úspěchu a dostává se jim zpětné vazby.

“

„To taky jako určitě, to je i přes známý, že jo, když tam někdo dělá, tak vám to dohodí... prostě to tak je. Jako já se nebojím žádný práce, já budu dělat cokoliv, já se nebojím ničeho.“

Uchazeči v dlouhodobé nezaměstnanosti napříč regiony často prohlašují, že pracovních nabídek je dostatek. Ale druhým dechem zároveň dodávají, že nabízená práce je zpravidla špatně placená, což zásadně ovlivňuje jejich motivaci ji přijmout. Uvádějí, že mzdy často neodpovídají náročnosti práce ani základním životním nákladům, což vede k pocitu, že práce nepředstavuje ekonomicky udržitelnou volbu.²

Dalším významným problémem, který uchazeči zmiňují, jsou podmínky, které zaměstnavatelé očekávají. Často jde o fyzicky náročnou práci, dlouhé směny, nepravidelnou pracovní dobu nebo požadavky na flexibilitu, která je nad jejich aktuální síly.

“

„(...) můžu pracovat, ale jenom 6 hodin, jenom 6 hodin na jednu směnu.“

„Ale i tak, třeba v hypermarketu mě vadí třeba zářivky, jo? Prostě já nevím proč, ale prostě když bych koukala na EAN toho zboží, tak prostě ho nepřečtu. Jo, nevím, prostě. To já nepřečtu vůbec. Ta cukrovka to je potvora.“

V mnoha případech jde také o pracovní nabídky, které vyžadují výraznou fyzickou zátěž, jako je práce ve stavebnictví, v logistických centrech nebo v jiných manuálních profesích. Tyto pozice jsou často nabízeny za minimální mzdu nebo jen mírně nad její úroveň, což dále zvyšuje pocit nespravedlnosti a demotivaci. Uchazeči navíc vnímají, že zaměstnavatelé nejsou ochotni přizpůsobit pracovní podmínky tak, aby lépe vyhovovaly jejich potřebám a možnostem. Často se také setkávají s požadavky na okamžitý nástup nebo neflexibilní nastavení pracovních pozic, což jim neumožňuje sladit práci se svými osobními závazky nebo zdravotními omezeními.

Ačkoli je nabídka práce na první pohled dostatečná, reálně pro mnoho dlouhodobě nezaměstnaných není dostupná z hlediska jejich možností nebo očekávání. To nejen komplikuje jejich návrat na pracovní trh, ale také přispívá k frustraci a pocitu, že systém nebere ohled na jejich potřeby a situaci.

Vůči čemu stojí

Očekávaně hraje věk svou roli, ale především v kontextu vyčerpání klíčového potenciálu této skupiny. Jejich hlavní devizou bylo, pokud byli zaměstnaní, že měli fyzickou sílu nebo dispozice k výkonu práce ve směnném provozu. V tuto chvíli mají často zdravotní komplikace nebo omezení spojené předcházejícím zaměstnáním, jsou často vyčerpaní. Zaměstnavatelé vytěžili jejich přidanou hodnotu a nyní jsme v situaci, kdy je nutné se postarat o jejich reintegraci zpět na trh práce.

„(...) tam se mi sluch natolik poškodil, že co naskakovaly ty roky, přišel jsem s revolucí o práci, (...)“

“

„Já se upřímně snažím, aby to nebylo úplně stresující pro mě. Nechci chodit každý den někam, kde mě to bude vysávat a kde to pro mě bude těžké, protože pak se to i na tom zdravotním stavu odráží.“

Co je pro tuto situaci bohužel typické, jsou **dobrovolné odchody**. Účastníci fokusních skupin z řad lidí v dlouhodobé nezaměstnanosti nejsou často dostatečně erudovaní v pracovním právu na úrovni pracovních smluv, dohod, způsobů jejich ukončování a povinnostem zaměstnavatele (ochranou zaměstnance) v pracovním poměru. Na základě této skutečnosti často odcházejí ze zaměstnání „dohodou“ v situacích, které k tomu nejsou vhodné. Jde především o změnu pracovní schopnosti a povinnost zaměstnavatele převézt zaměstnance na jinou práci.³

„No já jsem chtěl odejít, jakože bych odešel ze zdravotních důvodů, ale to nešlo, tak jsem musel odejít jako dohodou. Na základě papírů od doktora, že nemůžeme konat na to zaměstnání, ale oni chtěli prostě, abych odešel dohodou. Žádný, jakože jsem tam oddělal nějakých třináct let, a že jsem si to zranění udělal tam, to nešlo v úvahu.“

“

„Oni si najdou důvod, jak toho člověka mají vykmitnout. No, takže taky to řekli, takže ani nemůžete dělat práci, tak vás dohodou propustíme.“

„(...) pak jsem šla do továrny a tam jsem nastoupila třísměnný provoz. A po třech letech už jsem měla cukrovku moc vysokou, tak už mě nenechali.“

Jedním z aspektů **ukončení pracovního poměru dohodou** je situace, kdy zaměstnanec ukončí pracovní poměr dohodou bez uvedení závažných důvodů, což má přímý dopad na výši podpory v nezaměstnanosti. Pokud není v dohodě uveden závažný důvod ukončení, dochází ke snížení podpory v nezaměstnanosti, což má motivovat jednotlivce, aby pečlivě zvážili své rozhodnutí. Přesto však mnoho lidí tuto skutečnost přehlíží a neřeší svou situaci strategicky.

Tento přístup má kořeny v sociálním i psychologickém kontextu. Mnoho lidí, kteří ztratí zaměstnání, se cítí zaskočených, zranitelných nebo provinilých. Typicky nechtějí být na obtíž svým blízkým ani státu, což vede k tomu, že často přijmou jakoukoli možnost ukončení pracovního poměru, aniž by přemýšleli o důsledcích pro svou budoucnost. Tím ale nezajišťují, že jejich nároky a potřeby budou adekvátně zohledněny. Na druhou

stranu, stát nese velkou část zátěže ve formě podpory v nezaměstnanosti, rekvalifikace a dalších sociálních opatření, což klade důraz na princip zásluhovosti ve společnosti a v sociálním systému zvláště. Na tento princip, princip zásluhovosti, se víc zaměříme na konci textu.

“

„No, protože by mě přeřadili do kanceláře, já jsem dělal se psem a byl jsem celý den venku. A jestli bych to už jsem nedával, (...).“

Téma přístupu zaměstnavatelů k pracovníkům se neomezuje pouze na ukončování pracovního poměru, ale úzce souvisí také s procesem hledání nové práce. V této fázi opakovaně identifikujeme rostoucí frustraci mezi uchazeči o zaměstnání. Tento negativní jev se nejčastěji projevuje dvěma způsoby, které mají významný dopad na psychiku a motivaci nezaměstnaných.

“

„S tím životopisem, tam je paní, tam je normálně to, ona koukne šedesát a ten pan ředitel, ten pan vedoucí neví, že tam vůbec chcete pracovat. On vás neví, ona vás k němu nepustí.“

Prvním problémem je opakované vyvěšování pracovních nabídek, na které se uchazeči již hlásili, aniž by od zaměstnavatele obdrželi jakoukoli odpověď, včetně zamítavé. Pro uchazeče je takové chování nejen matoucí, ale také demotivující, protože ztrácejí pocit, že jejich snaha má smysl. V tomto kontextu se objevuje pocit přehlížení a nedostatečného respektu, který snižuje ochotu znovu reagovat na nabídky, a dokonce může vést k rezignaci na aktivní hledání práce.

“

„Teda já osobně můžu říct, že když, tak se mi nikdy nepodařilo, abych šla a aby mi řekli třeba životopis, jo, my vám zavoláme nebo něco. Ale vždycky jsem měla smůlu jenom na to, že je to plný. Je to obsazený, jo, nebo byla výmluva, že od toho zaměstnavatele – jo, my jsme dávali už vědět na úřad práce, že jako nepotřebujeme a takhle a takhle, no.“

„(...) většinou jako... chtějí poslat ten životopis a řeknou, že zavolají, že se ozvou. A pak se neozvou, i když je to osobně, i když voláte telefonem, tak oni řeknou – my se ozveme, my zavoláme.“

„Řekli, že zavolaj, no. Všude vyplňuju dotazníky – Penny, Albert, Lidl, všude.“

Druhým výrazným problémem je **systém doporučenek vydávaných Úřady práce**, který mnohdy neodpovídá skutečným potřebám a možnostem uchazečů. Doporučenky jsou často adresovány na pracovní místa, která nejsou aktuální, neodpovídají kvalifikaci nebo dovednostem uchazečů, případně zahrnují nevyhovující podmínky, jako je směnnost či náročné dojíždění. V některých případech dokonce doporučenky vedou k pracovním pozicím, které jsou reálně obsazovány zahraničními pracovníky, čímž se pro dlouhodobě nezaměstnané stávají prakticky nedosažitelnými. Taková situace výrazně podkopává důvěru ve schopnost systému skutečně pomoci.

“

„Že jsem žádala o práci, že jsem chtěla vlastně do fabriky a nepřijali mě, protože přijali Ukrajinky. To je ale jako, to už jsem zažila dvakrát, že opravdu normálně dali přednost Ukrajincům než nám. Tak to jsem tak jako, to jsem řekla tak dobře, tak to kašlu a chtěla jsem se vrátit teda zpátky do nějakýho butiku. Tam jsem to potom s tou malou teda, tam jsem to jako až potom ukončila.“

„(...) takže tam máte plno Filipínců. Ano, a budou dělat za tu minimální mzdu, a budou rádi, že něco mají. Je to tak. To znamená, že příležitostí je dost, ale vy na ně nedosáhnete, protože... Nedosáhneme.“

„Ale pro ně je důležitý to, co nám bylo řečeno, že oni dělají pořád. Voni nepotřebujou skoro vůbec odpočívat. A dělají levnějš. Oni dělají opravdu od pondělka do soboty, oni by šli klidně i v neděli, za plat, kterej prostě normální člověk by nešel.“

Téma **migrace a konkurence zahraniční pracovní síly** je obzvláště citlivé pro dlouhodobě nezaměstnané. Ti často vnímají zahraniční pracovníky jako překážku při hledání práce, zejména v regionech, kde je vyšší míra nezaměstnanosti. Tento pocit může prohlubovat pocit nespravedlnosti a vést k dalšímu odcizení od pracovního trhu. Je důležité mít na paměti, že frustrace z těchto situací nevyplyvá pouze z ekonomických aspektů, ale také z pocitu ztráty hodnoty a uznání jakožto potenciálního přispěvatele k ekonomice.

Jako poslední podtéma v této oblasti bychom rádi zmínili **fenomén outsourcingu prací**, které zaměstnavatelé zajišťují prostřednictvím zprostředkovatelských agentur, často na základě dohod o pracovní činnosti (DPČ) nebo dohod o provedení práce (DPP). Tento přístup má značný dopad na pracovní trh, zejména na skupiny pracovníků s nižším vzděláním a poptávkou po manuální práci, kteří se snaží najít stabilní zaměstnání.

“

„Já jsem teda dlouho měl smlouvu o provedení práce. No, protože nikdo vás nezaměstná tak že by vám dal třeba 28000 korun.“

„No ale jelikož jsem tam dělala na DPČ, to jste třeba dělala jednou do měsíce, takže to nemělo žádnou budoucnost.“

Outsourcing těchto pozic přináší zaměstnavatelům jisté výhody, například flexibilitu a snížení administrativní zátěže. Pro pracovníky však tento model často představuje nevýhodu v podobě nižší stability zaměstnání, omezených práv a nižšího sociálního zabezpečení. Práce na základě dohod neumožňuje přístup ke standardním pracovním benefitům, jako jsou placené dovolené, nemocenská nebo možnost kariérního růstu. Navíc bývají takové pracovní poměry krátkodobé, což ztěžuje plánování a budování jistoty pro budoucnost.

“

„Jak říká tady pán, tak přes tu agenturu je to hrozný, ale co dneska seženete, většinou jsou to agentury.“

Lidé s nižším vzděláním a dovednostmi, kteří často hledají právě manuální práci, jsou v tomto systému obzvláště zranitelní. Zprostředkovatelské agentury jim často nabízejí práci, která není dobře placená, má nepravidelný charakter nebo klade nároky, které tito pracovníci nemusí být schopni dlouhodobě splňovat, například flexibilní směny či časté dojíždění. Tímto způsobem se vytváří začarovaný kruh, kdy pracovníci nemohou dosáhnout na stabilní a důstojné zaměstnání, což zvyšuje jejich závislost na krátkodobých a nejistých pracovních příležitostech.

“

„(...) já se pořád snažím, já pořád někde pracuji, ale pořád jenom někde na nějaký ty dohody.“

Dalším problémem spojeným s tímto modelem je absence dlouhodobého vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. To vede k oslabení loajality a motivace pracovníků, což může mít negativní dopad na kvalitu práce i na celkové pracovní prostředí. Je zřejmé, že tento model outsourcingu přináší více výzev než příležitostí, zejména pro zranitelné skupiny na pracovním trhu. Více o prekarizaci práce píšou další výzkumné týmy.⁴

Malá flexibilita ze strany zprostředkovatelů

Účastníci fokusních skupin opakovaně mluví o tom, že jsou na ně zaměstnanci Úřadu práce hodní.

Ale hned v druhé větě dodávají, že ty *chudery ženské* jim stejně nemají, co nabídnout. A to hlavní, co pro ně dělají, je platba zdravotního pojištění. Vzhledem k častým zkušenostem s opakovaným vstupem do evidence, případně i se sankčním vyřazením, jsou vyrovnání s povinností pravidelných setkání se zprostředkovatelem a povinností využívat doporučenky pro hledání zaměstnání, ač výsledek je víc než nejistý.

“

„Ten pracovní úřad, ten je fajn, všechno ochotný, prostě ty, když tam jsem, ale já to třeba obvolám, a to už máme dávno obsazený, proč to máte volné, říkám. Za to nemůžou ty úřednice.“

„Platí za mě zdravotní pojištění, že jo, tak neřeknu, nebudu jí tam říkat, hele, nic nemáte, já jsem lízt nebudu, já jsem ráda, že tam jdu, protože jako, kolik to stojí, dva půl tisíce měsíčně? Jo. No jako prostě jsou to jenom úřednice, a my můžeme být rádi, že nejsme ve skluzu, kdybychom dřepěli doma, tak musíme si to cálovat sami, když ne, tak dostaneme prostě, dostaneme dluhy.“

Pracovní nabídky (doporučenky), které účastníci využívají pro hledání práce, vnímají jako pro forma záležitost. Pracovníci nemají k dispozici jiné poptávky na pracovní místa, než jsou inzerována přes běžné pracovní portály, zároveň jsou méně často aktualizovány vůči době platnosti poptávky⁵.

“

„Nabídnou mi tady z pracáku práci, ale vždycky, Jak kdybych měla smůlu, tak když tam zavolám, tak stav je plný. Ale jako nevím, proč mi teda dávají ty papíry, když jako to... a kolikrát jsem už dostala nervy, aji jsem řekla na pracáku, tak vy mi dáte papíry, já tam volám, nebo tam zajdu, a už jsou stavy plný. No, jenomže oni zase za to nemůžou, protože ti zaměstnavatelé to nesundávají dolů. No a oni takhle těm lidem to dávají, takže ještě se mi nestalo, že bych šla... abych mohla nastoupit. Jako nebo že by nějaký místo bylo volný. Takže bohužel.“

„No, mě řekli, že je to místo obsazeno, ale to asi bylo reálné, protože já jsem i dostala doporučenku odsud a tam byl nástup 1.11. A už byla půlka listopadu, takže to byla nějaká chyba. Takže spíš tak, no.“

Zapojení zprostředkovatelů se tak omezuje na mechanickou podporu spíše než opravdovou schopnost pomoci, zvláště u osob s kumulací sociálních i zdravotních hendikepů. Nejčastěji jimi jsou základní vzdělání, péče o děti či další členy rodiny, věk (vyšší i nižší) nebo právě zdravotní postižení. Pracovníci nereflktují možnosti osob v

evidenci a nepracují s nimi. Přispívají tím ke zvýšení míry frustrace a stresu, protože vystavují člověka automatickému odmítnutí v případě, kdy by místo bylo volné.

“

„Takovou práci bych neměl vůbec dostat. A oni však nesledují to, co je dál. Někteří zaměstnavatelé chtějí praxi. Tři roky praxe. To vidí z toho životopisu, že ji nemám.“

Podpora ze strany zprostředkovatelů se tak omezuje na výše zmíněné a pak také na realizaci rekvalifikací, kde často narážíme na dvě klíčové věci – rekvalifikace v oborech, které jsou na našem trhu práce téměř výhradně směřovány na chráněný trh práce (ostraha, vrátní apod.), případně digitální dovednosti, které si tito lidé neumějí reálně udržet, ani v nich obstát na trhu práce.

“

„Takže snažím se nějaký rekvalifikační kurz, něco jako vrátnej nebo něco takového lehčího prostě.“

„No a pak uvidíme, no. Tam je i na ty vrátný, tam je o něco horší hledání, protože je to na OZP a tyhle věci tam, no, jako zdravotní znevýhodnění, prostě tam nějaké... důchodci.“

„ (...) ale já jsem tam nastoupila a byla jsem ještě, nebyly takový, že potřebují jenom důchodce. Prostě jsem tam byla, vysečkala, ale najednou když jsem nastoupila, požádala, tak mi bylo řečeno, že nemám důchod, takže už to bylo špatné hledat další. Jinak certifikát mám, to není problém, ale všechno důchodci.“

Zásluhovost

Jedním z neočekávaných zjištění analýzy je skutečnost, že i lidé nacházející se v obtížných životních situacích často vnímají přístup k podpoře prismatem zásluhovosti. Přestože sami čelí složitým podmínkám, považují dávky za něco, co si člověk musí zasloužit – a stejný přístup očekávají i od ostatních. Tento postoj se odráží v přesvědčení, že snaha a pracovní morálka by měly být hlavním kritériem pro posuzování nároku na podporu.

Mnozí vyjadřovali postoj, že se snaží pracovat a dělat maximum pro svou situaci, ale zároveň vnímají, že jejich dosavadní úsilí už nemusí stačit k dosažení změny. Tento postoj byl přítomný napříč věkovými skupinami, pohlavím i celkovým sociálním postavením.

Tato zjištění poukazují na hlubší společenské vnímání práce, které přetrvává i u lidí dlouhodobě závislých na sociálních dávkách. Současně naznačují, že mnoho z nich stále vnímá práci jako hlavní hodnotu a osobní odpovědnost, i když jejich možnosti reálného uplatnění na trhu práce jsou omezené.

[1] Nemáme představu o kvalitě a formě.

[2] Dále viz dávková past např. <https://is.muni.cz/th/i6ig9/?lang=cs;kod=C4720;id=387376>.

[3] zákon č. 262/2006 Sb. § 41 odst. 1 *Pokud zaměstnanec ztratí zdravotní způsobilost k výkonu dosavadní práce, je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou práci.*

[4] <https://www.pracevobci.cz/upload/studies/8/SPOT-Zkusenosti-dlouhodobě-nezamestnaných.pdf>

[5].

https://www.mpsv.cz/documents/20142/7095934/TZ_11_12_2024_Voln%C3%A1+m%C3%ADsta+v+evidenci.pdf/33074829-cdc9-c2a1-5371-c849a5f54688?t=1733909030298