

**Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrilometodějská teologická fakulta**

Katedra křesťanské sociální práce

Charitativní a sociální práce

Bc. Petra Prčíková, DiS.

*Problematika reintegrace uživatelů služby azylového
domu na trh práce*

Diplomová práce

vedoucí práce: PhDr. Ivana Knausová, Ph.D.

2013

Prohlášení:

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.

Ve Znojmě dne 15.4.2013

Bc. Petra PRČÍKOVÁ, DiS

Poděkování:

Na tomto místě bych ráda poděkovala paní PhDr. Ivaně Knausové, Ph.D. za ochotu a účinnou odbornou pomoc při vedení diplomové práce.

Dále bych chtěla poděkovat za cenné rady a informace sociální pracovníci Azylového domu pro muže ve Znojmě a poskytnutí prostoru a přijetí při psaní této diplomové práce, uživatelům Azylového domu ve Znojmě, kteří ochotně spolupracovali na mém výzkumném šetření.

Obsah

Úvod	6
I Teoretická část.....	8
1 Trh práce a nezaměstnanost	8
1.1 Význam práce pro člověka	8
1.2 Trh práce.....	10
1.3 Nezaměstnanost.....	10
1.3.1 Dobrovolná nezaměstnanost.....	12
1.3.2 Nedobrovolná nezaměstnanost	12
1.3.3 Dlouhodobá nezaměstnanost	12
1.3.4 Míra nezaměstnanosti	15
2 Politika zaměstnanosti	17
2.1 Aktivní politika zaměstnanosti	18
2.2 Pasivní politika zaměstnanosti	20
2.3 Úřady práce	20
2.3.1 Činnost úřadů práce při zvyšování integrace uživatelů azylových domů na trh práce	21
2.4 Právní normy	22
3 Bezdomovectví.....	23
3.1 Pojem bezdomovec.....	23
3.2 Příčiny vzniku bezdomovectví	24
3.3 Sociální vyloučení a integrace.....	25
3.4 Chudoba.....	27
4 Bytová politika státu.....	29
4.1 Azylové služby	29
4.2 Azylové domy	30
4.3 Práce s uživateli azylových domů a jejich možnosti reintegrace na trh práce	31
4.3.1 Podpora a motivace vzdělávání uživatelů azylových domů	32
4.3.2 Podpora osobních zájmů a cílů uživatelů azylových domů.....	33
II Empirická část	36
5 Metodologie a design výzkumu	36
5.1 Volba výzkumného tématu.....	36
5.2 Cíl výzkumu	36
5.3 Metoda sběru dat	37
5.4 Organizace a průběh výzkumu	38
5.5 Místo realizace výzkumu.....	43
5.6 Volba výzkumného vzorku	45
6 Realizace výzkumu.....	48
6.1 Způsob zpracování a analýza dat.....	49
7 Výsledky výzkumného šetření a jejich interpretace.....	50
7.1 Nabídky úřadu práce pro nezaměstnané a uživatele azylové služby.....	50
7.2 Podpora a pomoc sociální pracovnice azylového domu pro muže	52

7.3	Důvody problematiky reintegrace na trh práce z pohledu samotného uživatele azylového domu pro muže	53
7.3.1	Vzdělání a dosavadní pracovní zkušenosti	54
7.3.2	Pobyt v azylové službě, nedostupnost jiného bydlení	56
7.3.3	Trh práce a nezaměstnanost	60
8	Shrnutí výsledků výzkumného šetření	65
	Závěr	67
	Seznam použitých zdrojů	69
	Seznam tabulek	72
	Seznam použitých zkratk	73
	Seznam příloh	74
	Anotace	
	Abstract	

Úvod

V životě člověka mohou nastat situace, kdy se ocitne v krizi a důvodů může být hned několik. Člověk je nedokáže sám řešit a postupně se k nim přidávají další problémy. Najednou se ocitne v začarovaném kruhu a neumí si sám poradit, jak z něho ven. Toto jsou jedny z nejběžnějších spouštěcích mechanismů vedoucích ke ztrátě domova.

Změnou politických a ekonomických poměrů vznikly v rámci sociálně-ekonomické reality nové příležitosti, ale také nová rizika. Mnoho lidí dokáže využít příležitosti trhu práce nejen ku svému prospěchu, ale také ku prospěchu celé společnosti. Na druhé straně jsou lidé, na které dopadla rizika a vytvořily se tak zranitelné skupiny obyvatelstva. Došlo tak k ekonomickému a sociálnímu rozrůznění, kdy zranitelní jedinci se nedokáží změnám přizpůsobit. Jednou z hlavních příčin krize může být ztráta zaměstnání, která je spojena s finančními problémy, bydlením, ztrátou rodinného zázemí, zdravotními problémy, kriminalitou apod. Pokud člověk zůstane v krizové situaci příliš dlouho, často se ocitne v ohrožení sociálního vyloučení.

V posledních letech je v České republice velký rozvoj institucí, které se snaží problémy sociálně vyloučených řešit. Jedny z nich jsou azylové domy. Pomoc k reintegraci do společnosti a na trh práce u lidí, kteří již domov ztratili, je velice těžká a pro společnost také finančně náročná. Proto je potřeba zmírnit dopady nezaměstnanosti a hledat vhodné nástroje a opatření, které by vedly ke snižování nezaměstnanosti.

Ve své práci se zaměřuji na dlouhodobě nezaměstnané, na jejich potřeby, které by jim pomohly k reintegraci na trh práce. Současný systém podpory v nezaměstnanosti spíše prohlubuje pasivitu a závislost jedince na dávkách sociální pomoci, chybí podporovaná pracovní místa pro znevýhodněné osoby na trhu práce a nabídka rekvalifikačních kurzů je omezená a nedostatečná. O problematice nezaměstnanosti a znovuzачlenění se na trh práce je nutné přemýšlet v souvislostech, znát situaci a osudy konkrétních osob, individuálně zmapovat možnosti řešení jejich stávající situace.

Můj dlouholetý zájem o sociální politiku a sociální práci s lidmi, kteří se ocitli ať už vlastním či cizím zaviněním na okraji společnosti, byl hlavním důvodem studia na této vysoké škole a především volby tohoto tématu diplomové práce. Ve své dosavadní desetileté praxi se setkávám velmi často s lidmi bez domova, bez zaměstnání, s finančními i existenčními problémy. Pochopit důvody a příčiny, proč se tito lidé ocitli na samém dnu

jsou obtížné. Daleko obtížnější je však pro ně návrat do běžného způsobu života, společnosti, ale také na trh práce.

Cíl a struktura práce

Cílem této diplomové práce je popis současné situace na trhu práce obecně, analýza příležitostí k pracovnímu a sociálnímu zařazení uživatelů azylového domu pro muže na trh práce na základě nabídek úřadu práce. Práci jsem rozdělila na dvě části, teoretickou a empirickou.

V teoretické části jsou pro naplnění cíle v jednotlivých, poměrně rozsáhlých kapitolách vymezeny základní pojmy, se kterými v celé diplomové práci pracuji.

V první kapitole se zaměřuji na problematiku trhu práce a nezaměstnanosti. V životě člověka hraje velmi důležitou roli práce, za kterou získává člověk prostředky, které slouží k uspokojování jeho potřeb. Význam práce má pro člověka však daleko hlubší význam. Pokud člověk práci ztratí, může rázem přijít o vše, o co celý život usiloval, co pro něj bylo významné a důležité. Velkým rizikem nejen pro člověka, ale zároveň i pro společnost je pak dlouhodobá nezaměstnanost, které se věnuji v této kapitole podrobněji. V následující kapitole popisuji význam politiky zaměstnanosti. Zaměřuji se jak na aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje, tak především na pasivní politiku zaměstnanosti, instituci úřadu práce a na její činnost ve vztahu k uživatelům azylových domů. Bezdomovectví, sociální vyloučení a chudoba jsou obsahem další kapitoly. Podrobně se zabývá příčinami bezdomovectví, projevy sociálního vyloučení a integrace, a také vysvětlení pojmu chudoby z různých měřítek. Na závěr teoretické části se věnuji bytové politice státu, především službám azylových domů, jejich uživatelům a možnostmi reintegrace na trh práce.

Při zpracování teoretické části vycházím z odborné literatury, platných zákonů, odborných časopisů a z dostupných internetových zdrojů.

V empirické části popisuji realizované výzkumné šetření v konkrétním azylovém domě pro muže, které je důvodem problematického začlenění uživatelů azylového domu na trh práce. Výzkum je prováděn nejen u uživatelů azylového domu, ale i u pracovníků tohoto zařízení a úřadu práce. Získané poznatky výzkumného šetření mohou sloužit ke zkvalitnění práce s uživateli azylového domu, k vytvoření lepších podmínek pro jejich reintegraci na trh práce, ale i do běžného způsobu života ve společnosti.

I Teoretická část

1 Trh práce a nezaměstnanost

Ve své diplomové práci se věnuji reintegraci uživatelů azylového domu na trh práce. Proto cílem této kapitoly je stručně popsat význam práce pro člověka a trh práce, jeho vlastnosti a nezaměstnanost představit jako přirozený jev fungování trhu práce. Nezaměstnanost není nic nového, neobvyklého, nýbrž ukazatel demokratického dění a svobody.

Pro lepší pochopení problematiky zaměstnanosti v souvislosti se začleněním uživatelů azylových domů na trh práce se budu dále v jednotlivých podkapitolách zabývat zejména významem práce pro člověka, nezaměstnaností, výskytem a příčinami nezaměstnanosti, a také důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti.

1.1 Význam práce pro člověka

„Práce je otcem a příroda matkou všeho bohatství“, tuto slavnou tezi napsal v 17. století anglický ekonom William Petty (Buchtová, 2007, s. 14).

Práce je činnost, kterou lidé vykonávají z několika odlišných motivů a důvodů. Paulík (2004, s. 89) říká, lidé pracují zejména proto, aby uspokojili své hmotné potřeby, získali práci peníze, které dopomohou zabezpečit jejich a svých blízkých existenci. Získání peněz za odvedenou práci patří k prvořadým motivům, bez nich nelze zabezpečit a uspokojit potřeby a hodnoty člověka. Práci získá člověk určitý pocit jistoty a bezpečí, udrží si žádoucí sociální postavení, úctu a ocenění druhých lidí. Pomocí práce člověk realizuje sociální kontakty, uspokojuje potřebu navazovat mezilidské vztahy a komunikaci s lidmi v práci. Ukazuje co umí, a tím uspokojuje potřebu smysluplnosti jeho aktivit a rozvíjí svoje předpoklady.

Mareš (1998, s. 71) upozorňuje na studii sociální psycholožky Marie Jahodové, která je známá výzkumným projektem nezaměstnanosti v rakouské vesnici Marienthal. Uvedla základní potřeby, které jsou prací, zaměstnáním uspokojovány. Práce tedy:

- „vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne a roku);
- umožňuje jedinci podílet se na cílech a účelech, které ho přesahují;
- vymezuje jeho osobní status a osobní identitu;
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání člověk není motivován“.

Tiedemannová ve své publikaci rozděluje práci a nezaměstnanost do skupin podle tří otázek:

1. Proč je práce pro člověka tak důležitá? Pomocí práce člověk zlepšuje svoji komunikaci, poznává nové věci a prostředí, potkává se s novými lidmi a učí se novým dovednostem a získává nové zkušenosti.
2. Chtějí lidé jen smysluplně vyplnit svůj volný čas? Život nám přichystá i takové situace, které je potřeba umět smysluplně zvládnout.
3. Když už práce, proč ji někdo najde lehce a jiný ne? Vše záleží na postoji jedince k práci, to jestli ho práce baví, jestli k ní má nějaký vztah apod. Velkou roli zde hraje také výchova, ve které se odráží to, jakým způsobem se k práci stavíme, jak moc je pro nás důležitá a jakou roli hraje v našem životě (Tiedemann, 1999, s. 1-2).

Práce je pro člověka velmi důležitá, i když je časově náročná, namáhavější a někdy doslova vyčerpávající. Zajišťuje nejen materiální prospěch, ale také osobnostní rozvoj člověka, pocit uspokojení a úroveň životního stylu. Nezaměstnaný člověk, který může a chce pracovat, ale práci nemá, se může snadno a rychle dostat nejen do ekonomických problémů, ale může být přehlížena funkce seberealizační, osobnostně konstitutivní. Význam ztráty práce se promítne také do jejich štěstí a zdraví (Buchtová a kol., 2002, s. 11-12).

Nedobrovolný odchod ze zaměstnání zaujímá v tzv. seznamu životních událostí vysokou hodnotu závažnosti a může být pro mnoho lidí velmi traumatizující událostí v jejich životě. Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb, vzniká osobní i rodinná ekonomická nejistota, ničí se obvyklé časové rozvržení pracovního dne, ztrácí se možnost získávání a udržování pracovních návyků a dovedností. Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života, dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky, nastává postupný rozklad integrity osobnosti. Vytrácejí se aktivity, které byly pravidelnou součástí denního rytmu člověka. Ztráta práce je tedy pro jedince závažnou psychosociální zátěží (Buchtová, 2000, s. 4-5).

I v křesťanství je práce chápána jako velmi významný prvek. Na jedné straně je práce důsledkem dědičného hříchu, jenž byl potrestán mimo jiné ztrátou volného času, na druhé straně se stává povinností a je na rozdíl od práce jako důsledku hříchu chápána jako příležitost podílet se na božím stvoření světa. Dle benediktýnského řádu měla práce

chránit před zahálkou jako nepřitelem duše, avšak neměla pohltit čas, který by měl být věnován duchovním činnostem a službě Bohu (Mareš, 1994, s. 57).

1.2 Trh práce

„Pro tržní ekonomiky je typické, že souběžně fungují nejen trhy zboží a služeb, ale i trhy výrobních faktorů, tedy i trh práce. Na něm se de facto kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda. Trh práce je však trhem specifickým. Jeho specifika v podstatě plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly a je tedy úzce svázána s osobností člověka“ (Krebs a kol., 2007, s. 288).

Hlavním úkolem trhu práce je zabezpečit ekonomiku potřebnými pracovními silami, tedy osob s požadovaným potenciálem k produkci statků a služeb, a také zabezpečit tuto pracovní sílu nejen příjmy, ale i sociálními aspekty jako například prestiž, seberealizace (Winkler, Wildmannová, 1999, s. 3).

V posledních několika desítkách let došlo na trhu práce k několika zásadním změnám, které ovlivnily nejen charakter práce a pracovních trhů, ale především aktéry na něm - zaměstnavatele, veřejnou politiku, služby zaměstnanosti a zejména zaměstnance a uchazeče o zaměstnání. „Charakter trhu práce se mění ve smyslu přechodu od trhů statických, národních, hierarchických a řízených státem k trhům tzv. dynamickým, globalizovaným, síťovým a flexibilním“. Svou roli zde hraje také technologický pokrok a průběžná automatizace procesů. Ta poptávku po pracovních pozicích ještě více snižuje (Šimíková, 2011, s. 7).

Ve většině vyspělých zemí se setkáváme s některými aktivitami státu na trhu práce, které bývají označovány jako politika zaměstnanosti. Jejím cílem je přispívat k podpoře dynamické rovnováhy na trhu práce a k omezení nezaměstnanosti, k níž fungování trhu práce ze své logiky inklinuje. Politika zaměstnanosti je velmi úzce spjata s celkovou hospodářskou a regionální politikou, a také se všemi směry sociální politiky. Nezaměstnanost jako důsledek fungování trhu práce, je jedním z nejdůležitějších problémů současného světa (Krebs a kol., 2007, s. 287).

1.3 Nezaměstnanost

Základní prioritou téměř každého člověka je mít zaměstnání. O zaměstnání usiluje stále více lidí, o čemž svědčí také vzrůstající počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo. Čím déle je člověk bez zaměstnání, tím rychleji ztrácí motivaci

ve znovuzačlenění se na trh práce. Klesá jeho schopnost pracovních návyků, vytrácí se sebedůvěra, společenské uznání a prestiž.

Nezaměstnanost bývá často označována za projev poruch na trhu práce. Problematika nezaměstnanosti, její existence a příčiny, patří již dvě století k problémům, jímž ekonomie věnuje stále větší pozornost. Nezaměstnanost je společností vnímána jako významná porucha představující sociální i politický problém. Proto se hospodářská politika orientuje i na cíle v oblasti zaměstnanosti. Snahou je vytvářet předpoklady pro co nejnižší úroveň ukazatele míry nezaměstnanosti (Fuchs, Tuleja, 2003, s. 139–141).

„Nezaměstnanost je vlastně přirozeným jevem a znakem svobodné společnosti založené na tržním mechanismu a demokracii. Její existence je vysvětlena následujícími potřebami:

- Změnami ekonomiky, které vyžadují i změny v počtu pracovníků (nové technologie, špatný odbyt výrobků, platební neschopnost...).
- Svobodné rozhodnutí jedinců mezi finančním ziskem ze zaměstnání potřebným k obživě a volným časem.
- Nezaměstnanost je výskyt osob bez placeného zaměstnání, které je chtějí a aktivně je hledají, jsou na něj odkázány jako na zdroj obživy“ (Typovská, Skopalová, Dopita, 2000, s. 3-4).

Nezaměstnanost však není jen ekonomickým problémem. Nejde jen o nerovnováhu na trhu práce, ale i o důsledky pro další život jedince a společnosti, jde o mechanismy, kterými společnost těmto důsledkům čelí. Lidé, které nezaměstnanost postihla se dělí na dvě skupiny:

1. Nezaměstnané, kteří buď z nějakého důvodu pracovat nemohou, i když by pracovat chtěli, ale nedovolí jim to např. jejich fyzický a zdravotní stav nebo ti, kteří by pracovat chtěli, ale v jejich regionu práci nenajdou.
2. Nezaměstnané, kteří o práci nestojí, nechťejí a nemají zájem si práci vůbec hledat, pouze využívají sociální dávky ku svému prospěchu.

V této souvislosti je možno rozlišovat dvě základní formy nezaměstnanosti, a to dobrovolnou nezaměstnanost a nedobrovolnou nezaměstnanost.

1.3.1 Dobrovolná nezaměstnanost

Nezaměstnaný dává přednost jiným aktivitám před prací při určité mzdové sazbě. Preferovat je možno jak volný čas před nedostatečně placenou prací, tak např. studium, péči o rodinu, předčasný odchod do důchodu apod. Je nutné o této formě nezaměstnanosti uvažovat, protože určitý počet dobrovolně nezaměstnaných bývá oficiálně evidován a výrazně tak zkresluje obraz nezaměstnanosti v naší společnosti (Buchtová a kol., 2002, s. 65-66).

1.3.2 Nedobrovolná nezaměstnanost

Ta vzniká v důsledku toho, že při vyšších mzdových sazbách chce více pracovníků pracovat, než existuje pracovních míst. Tedy poptávka po práci je nižší než celková nabídka, přičemž část pracovníků nenachází při běžné mzdové sazbě práci, je tedy nedobrovolně nezaměstnaná (Wildmannová, 2005, s. 116).

1.3.3 Dlouhodobá nezaměstnanost

V diplomové práci se zaměřuji především na uživatele azylového domu pro muže, pro které je dlouhodobá nezaměstnanost jedním z hlavních důvodů problematického začlenění se na trh práce.

Podle délky trvání nezaměstnanosti rozlišujeme nezaměstnanost dlouhodobou a krátkodobou. Avšak názory na to, kdy je nezaměstnanost považována za dlouhodobou, nejsou zcela jednotné. V mnoha literaturách se rozpětí pohybuje od šesti měsíců až po dobu delší než dva roky. Zákon o zaměstnanosti mezi rizikové skupiny řadí uchazeče o zaměstnání s délkou evidence již od 5 měsíců. Krátkodobou nezaměstnanost tedy můžeme brát do tohoto daného období. Dlouhodobá nezaměstnanost je pro ekonomiku velkým problémem, ale má také pro člověka značné sociální důsledky. Nepříznivě působí na celou společnost, stát vynakládá vyšší výdaje ze státního rozpočtu v podobě sociálních dávek. Projevem může být také zvýšení kriminality a celkové vypětí ve společnosti. Pro nezaměstnaného jedince přináší dlouhodobá nezaměstnanost řadu osobních, zdravotních, partnerských i rodinných problémů, jako např. deprese, rozpad rodinných a partnerských vztahů, člověk ztrácí motivaci a chuť znovuzískat pracovní místo. Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím menší má naději práci opět nalézt a zařadit se do běžného pracovního procesu (Brdek a kol., 2002, s. 150).

Dlouhodobá nezaměstnanost nejvíce postihuje osoby s nízkou kvalifikací a s nízkým vzděláním, příslušníky etnických skupin a imigranty (zejména spojené s ostatními handicap, tedy vzdělanostními a kvalifikačními), obyvatelé z venkovských oblastí, mladistvé a absolventy škol, zejména mladé problémové jedince, lidi s kumulovanými osobními a sociálními handicap a dlouhodobě zaměstnanou pracovní sílu (paradoxně je známo, že lidé, kteří měli stabilnější pracovní místo, hůře se na pracovním trhu uplatňují, a tím častěji zůstávají mezi dlouhodobě nezaměstnanými) (Typovská, Skopalová, Dopita, 2000, s. 10).

Důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti:

- Snížení životní úrovně – ztráta zaměstnání přináší méně financí. Nezaměstnaný si nedokáže udržet předchozí úroveň spotřeby, na kterou je zvyklý.
- Změna vnímání času – ztráta zaměstnání vede k rozbití struktury dne a nezaměstnaný si musí vytvořit strukturu náhradní. V nezaměstnanosti čas přestává hrát důležitou roli, postrádá smysl a je vyplňován pocitem nudy.
- Sociální izolace – sociální izolace je chápána jako izolace od majoritní zaměstnané populace. Většina dlouhodobě nezaměstnaných se stydí za to, že se jim nepodařilo najít zaměstnání. Mají tendenci se vyhýbat ostatním.
- Ztráta statusu – člověk ztrácí status zaměstnaného. Je nucen akceptovat společensky méněcenný status nezaměstnaného, který je spojený s nepříjemnými povinnostmi, ale i se společenskými předsudky.
- Zátěž rodinných vztahů – snižuje se životní úroveň rodiny a její sociální status – postavení ve společnosti. Rodina je nucena přijmout hospodárná opatření.
- Zhoršení zdravotního stavu – nezaměstnanost bývá pro člověka stresující událostí a může vést k různým fyziologickým změnám, které vyvolávají psychosomatické poruchy.
- Ztráta zájmu o život ve společnosti – dlouhodobě nezaměstnaní se nemohou ztotožnit s pohledem společnosti na sebe samé jako na méněcenné a objevují se u nich negativistické tendence vůči společnosti. Ztrácí zájem o život a hodnoty společnosti, která jej „neuznává“ jako hodnotného člověka. Nezaměstnaný člověk ztrácí zájem podílet se na cílech společnosti (Plesník a kol., 2006, s. 11-14).

Zmírnění negativních důsledků dlouhodobé nezaměstnanosti lze dosáhnout pomocí rozvoje efektivní osobní strategie pro překonání krizového období ztráty práce a možnou reintegrací na trh práce. Patří sem:

1. Neztrácet naději a nepodléhat tlaku nepříznivé situace. Jde o to, aby se člověk nedal odradit případným neúspěchem v hledání práce či odmítnutí žádosti o práci.
2. Naplánovat si pravidelné denní aktivity – zejména péče o sebe sama, pěkný vzhled a úprava zevnějšku prospívá zdravému sebevědomí. Dále péče o vzdělání (patří sem rekvalifikační kurzy, studium jazyků, získání řemeslných dovedností, práce na PC apod.) – rozšiřování své kvalifikace, získávání nových dovedností, které časem můžeme velice dobře uplatnit. Důležitá je péče o volnočasové aktivity, neboť ty rozvíjí tvořivost, zvyšují sebevědomí a jsou pro člověka zdrojem jistého uspokojení. Neméně důležitá je péče o rodinu – udržování a posilování dobrých vztahů, nezaměstnaný člověk má v rodině a blízkých oporu, která mu napomáhá čelit tlaku nepříznivé životní situace.
3. Využít čas k možnosti zhodnocení dosavadních životních a pracovních zkušeností – jedná se o jakousi sebereflexi a uvědomění si svých vědomostí, znalostí, zkušeností, schopností.
4. Rozšířit si právní vědomí a dobře znát práva a povinnosti nezaměstnaného – znát dobře svá práva, vědět, na koho se s jakou žádostí obrátit, vědět, na co mi vzniká z pozice nezaměstnaného nárok apod.
5. Neuzavírat se do sebe, ale sledovat dění kolem sebe – udržovat kontakt s trhem práce a se sociálním okolím, které jsou významným zdrojem informací o možnostech zaměstnání.
6. Na přechodnou dobu si najít zaměstnání, a to i méně placené – nezůstávat v nečinnosti.
7. Promyslet si úspornou životní strategii – v důsledku ztráty finančních prostředků je zapotřebí přehodnotit dosavadní životní hodnoty.
8. Důsledně pečovat o své zdraví – ztráta zaměstnání je doprovázena pocity úzkosti, smutku a depresemi. Časem se mohou somatizovat a vyvolat některé psychosomatické onemocnění. Je zapotřebí předcházet těmto stavům, mít dostatek odpočinku a zároveň aktivity. Velmi důležité je udržení denního rytmu života a dobře si naplánovat denní program (Buchtová a kol., 2002, s. 119-122).

Dlouhodobě nezaměstnaní lidé mají velké problémy s opětovným vstupem na trh práce. Důvodem je to, že postupně ztratili pracovní návyky a především motivaci k práci. Nezaměstnanost koreluje s chudobou, mezi chudými lidmi u nás tvoří právě dlouhodobě nezaměstnaní nejpočetnější skupinu (Matoušek, 2007, s. 79).

Dlouhodobá nezaměstnanost je velmi závažný problém, který se netýká jen jedinců samotných, ale dopad má na celou společnost. Proto je zapotřebí tento problém řešit s co nejmenšími dopady, zejména v okruhu sociálně vyloučených osob.

1.3.4 Míra nezaměstnanosti

Nezaměstnanost ovlivňují minimálně dva parametry, které jsou sledovány. Prvním parametrem je rozsah nezaměstnanosti. Ten se uvádí jako podíl celkového počtu nezaměstnaných k celkovému počtu ekonomicky aktivního obyvatelstva nebo k obyvatelstvu pobírajícímu mzdu. Druhým faktorem je délka trvání nezaměstnanosti (ve dnech, týdnech, měsících), jenž trvá bez přerušení u skupiny pozorovaných nezaměstnaných. Jestliže podělíme délku trvání nezaměstnanosti počtem nezaměstnaných osob, dostaneme průměrnou délku nezaměstnanosti. „Tento parametr je těsněji spojen se sociální dimenzí nezaměstnanosti, jeho hodnoty jsou primárně odvozovány a distribuovány na základě sociálně psychologických důsledků subjektivní reflexe vlastní sociální a ekonomické situace (Typovská, Skopalová, Dopita, 2000, s. 10).

Od 1. ledna letošního roku došlo ke změně metodiky výpočtu nezaměstnanosti. Nově se pracuje s termínem Podíl nezaměstnaných osob, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Čítatel (tj. počet evidovaných lidí bez práce) zůstane nezměněn, pouze se přizpůsobí věková skupina jmenovateli (15 – 64 let). Ve jmenovateli bude pracovní síla nahrazena celkovým počtem obyvatel v tomto věku z bilance obyvatel. Data z tohoto zdroje jsou dostupná podle pohlaví až do úrovně obcí. Nový ukazatel bude tedy vyjadřovat podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku, zatímco míra nezaměstnanosti poměruje uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám, což je obtížněji interpretovatelné. (Český statistický úřad, 2013).

Nezaměstnanost v České republice v lednu stoupla na osm procent, proti loňskému prosinci tak byla o 0,6 procentního bodu vyšší. Bez práce je nyní necelých 600 tisíc lidí. Na jedno volné místo nyní připadá v průměru více než 17 nezaměstnaných, jsou ovšem oblasti s extrémní nezaměstnaností, kde je to i více než 100 lidí na jedno volné místo

(Jeseník a Havlíčkův Brod). "Na vině je recese české ekonomiky, která likviduje pracovní místa především ve stavebnictví a v průmyslu. A naopak nových pracovních míst zůstává pomálu," tvrdí analytik Petr Dufek. Na oživení ekonomiky, které by přineslo nová pracovní místa, si podle jeho slov musí Česko ještě počkat. "Můžeme se spoléhat jen na jaro, kdy se znovu začnou objevovat sezónní pracovní místa a počty nezaměstnaných alespoň trochu prořídnou," dodal (Ekonomika, 2013).

2 Politika zaměstnanosti

Předkládaná diplomová práce pojednává o problematice nezaměstnanosti. V návaznosti na tuto problematiku je nutné osvojit si alespoň základní pojmy a znalosti politiky zaměstnanosti, jakými aktivitami se zabývá a kdo ji vykonává a o jakou legislativu se opírá. Neméně důležitými pojmy jsou také aktivní a pasivní politika zaměstnanosti, činnost úřadů práce a právní normy, kterým se dále v jednotlivých podkapitolách věnuji.

„Politiku zaměstnanosti lze charakterizovat jako soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil“ (Knausová, 2005, s. 53).

Státní politiku zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a jemu podřízené úřady práce. Cílem státní politiky je zabezpečit občanům právo možnosti na zaměstnání, které vychází z článku 26 Listiny základních práv a svobod. Právo na zaměstnání má každý občan bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, náboženství, jazyk, politické nebo jiné smýšlení, politické členství, zdravotní stav, věk, výši majetku apod. (Wildmannová, 2005, s. 116-117).

Na politice zaměstnanosti se zpravidla podílejí stát, zaměstnavatelé, zaměstnanci a odbory. Jde o vytvoření harmonizace nabídky a poptávky na trhu práce. Politika zaměstnanosti sama do působnosti trhu práce na mikroúrovni nezasahuje, což znamená, že počet pracovníků, výdělky, výkonnost, kvalifikace apod. jsou zcela v kompetenci trhu. Sice usiluje o přímé ovlivňování postavení nabídky a poptávky, ale spíše ve smyslu rovnováhy podporuje a doladuje, aniž by trh práce zásadním způsobem modifikovala (Winkler, Wildmannová, 1999, s. 49).

Politika zaměstnanosti se orientuje především na tyto aktivity:

- Na rozvoji infrastruktury trhu práce. Vlivem sítě specializovaných institucí (úřady a zprostředkovatelny práce) zabezpečuje lepší a dokonalejší informovanost o volných místech i o uchazečích o zaměstnání.
- Podporuje a napomáhá k vytváření nových pracovních míst. Poskytuje např. finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů.
- Zaměřuje se na adaptabilitu a mobilitu pracovní síly.
- Zabezpečuje životní podmínky těch, kteří se stali dočasně nezaměstnanými formou dávek a podpor v nezaměstnanosti (Wildmannová, 2005, s. 117).

Knausová (2005, s.54) uvádí ve své publikaci tři hlavní cíle politiky zaměstnanosti. Jsou to tvorba nových pracovních příležitostí, podpora samostatné ekonomické aktivity a příprava osob na zaměstnání nebo jinou ekonomickou činnost.

2.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn nástrojů směřující k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Nástroje, jimiž je realizována jsou zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. § 104, odst. 2).

Halásková (2008, s. 60-64) popisuje ve své publikaci jednotlivé nástroje takto:

Rekvalifikace

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.“ Při výběru rekvalifikace je nutno vycházet z možností, schopností, předpokladů a zdravotního stavu osoby, která má být rekvalifikována. Výstupem by měla tato osoba získat nejen nové teoretické znalosti, ale i dovednosti praktické v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Investiční pobídky

„Investiční pobídky jsou obecně zaměřeny na podporu high – tech výroby a dovoz kapitálu“. Investiční pobídky podporují vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Jsou vymezeny v zákoně č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách, v plném znění, pobídky v gesci MPSV. dále v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (§111).

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce spočívají především v údržbě a úklidu veřejných prostranství, budov a komunikací. Dále se mohou týkat i jiných činností ve prospěch obcí, státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, lze je vykonávat jen na určitou smluvní dobu, nejedná se o trvalý pracovní poměr.

Společensky účelná pracovní místa

Zaměstnavatel zřizuje tato pracovní místa na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může být úřadem práce poskytnut zaměstnavateli na základě uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel uzavře pracovní poměr s osobou, které věnuje úřad práce zvýšenou pozornost.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může zaměstnavatel od úřadu práce získat na základě s ním uzavřené smlouvy, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program, a proto z toho důvodu nemůže zajistit a zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu týdenní pracovní doby.

Pro dlouhodobě nezaměstnané uživatele azylového domu pro muže je z výše uvedených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nejvhodnější a nejužitečnější využití rekvalifikace, veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. Rekvalifikací si může rozšířit uživatel dosavadní vzdělání a kvalifikaci, což mu může pomoci rozšířit okruh vhodných volných pracovních nabídek. Dále veřejně prospěšné práce, kdy si na určitou dobu finančně přivydělá a společensky účelná pracovní místa, kdy získá pracovní smlouvu na dobu neurčitou a zajistí si tak pravidelný finanční příjem.

Pro účely mezinárodního srovnání v zemích EU jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti tříděny podle svého charakteru do pěti hlavních skupin.

1. Veřejné služby zaměstnanosti - zprostředkování práce, intenzivní poradenství a kurzy, podpora pracovní mobility (finanční podpora při nástupu do zaměstnání mimo dosavadní bydliště).
2. Pracovní příprava a výcvik - za prvé se jedná o selektivní přípravu a výcvik, za druhé všeobecně zaměřená příprava, jejímž cílem je dosažení zvyšování kvality pracovní síly jako celku. Pracovní příprava efektivně ovlivňuje nejen zaměstnanost, ale velký vliv má na postoj a kvalitu života klientů, zvyšuje jejich sebedůvěru, poskytuje chybějící sociální kontakty, motivuje je k dalšímu sebezdokonalování.
3. Programy pro nezaměstnanou mládež - pracovní příprava a výcvik pro mládež,

programy pro nezaměstnanou handicapovanou mládež.

4. Podpora tvorby pracovních míst - podpora tvorby pracovních míst v soukromém sektoru, pomoc osobám, které se rozhodli samostatně podnikat, přímá tvorba pracovních příležitostí ve veřejném sektoru.
5. Programy pro handicapované (slovo handicap chápeme v tomto kontextu jako znevýhodnění na trhu práce různého druhu) - zdravotní a mentální diskvalifikaci, sociální a kulturní bariéry (Wildmannová, 2005, s. 118).

2.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Ve vztahu, ve kterých pojednává tato práce (nezaměstnanost, bezdomovectví, rizikové skupiny), je nejvíce využívána právě pasivní politika zaměstnanosti.

Pasivní politika zaměstnanosti označuje aktivity spojené se zabezpečováním nezaměstnaných. Jedná se v podstatě o různé finanční částky a dávky pro nezaměstnané, aby po dobu ztráty zaměstnání zvládli tuto nepříznivou situaci a přežili do doby, dokud si nenajdou nové zaměstnání. Čím vyšší je počet nezaměstnaných, tím je to pro stát dražší. Základní dávky v nezaměstnanosti jsou: odstupné, jenž má charakter jednorázového podnikového nebo státního zaopatření, podpora v nezaměstnanosti, jako pravidelně se opakující dávka sociálního pojištění a pomoc v nezaměstnanosti, fungující jako peněžité dávky sociální pomoci (Wildmannová, 2005, s. 118).

2.3 Úřady práce

„Úřad práce je státní orgán patřící v České republice do sféry služeb zaměstnanosti“ (Matoušek, 2003, s. 251).

Úřady práce poskytují své služby bezplatně a jejich úkolem je sledovat vývoj zaměstnanosti ve svém regionu, vést přehled o nabídkách a poptávkách po pracovních silách. Dále mapují předpokládaný vývoj trhu práce ve svém regionu, zprostředkovávají zaměstnání pro registrované uchazeče, poskytují informace o aktuálních volných pracovních místech v profesní struktuře. Organizují a zabezpečují rekvalifikační kurzy pro uchazeče o zaměstnání, kterým není možno najít vhodné zaměstnání. Také provádí poradenskou činnost v oblastech pracovních vztahů a rozhodují o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, o přiznání, odejmutí, pozastavení nebo vrácení hmotného zabezpečení. Hmotně podporují vytváření nových pracovních míst a pomáhají také handicapovaným osobám získat vhodné zaměstnání (Knausová, 2005, s. 54-55).

Krebs popisuje následující základní funkce úřadu práce:

1. Informační – poskytování aktuálních přehledů o struktuře nabídky pracovních sil a vývoje na trhu práce v daném regionu.
2. Poradenská – úřad práce poskytuje poradenství jak v právních, tak i v ekonomických, sociálních a psychologických otázkách.
3. Zprostředkovatelská – zprostředkování práce uchazečům o zaměstnání na základě jejich evidence a evidence volných pracovních míst, dále zabezpečení vhodných rekvalifikací a poskytování podpory v nezaměstnanosti a také při rekvalifikaci.
4. Podnikatelská – finančně se podílí na vytváření volných pracovních míst a podpora drobného podnikání. Tato funkce patří mezi nejvýznamnější, je těžištěm aktivní politiky zaměstnanosti, která směřuje k zajištění rovnováhy na trhu práce (Krebs a kol., 2007, s. 303-304).

Úřad práce je pro uživatele azylových domů jedna ze stěžejních a potřebných institucí, neboť pouze uživatel řádně evidován na úřadu práce, může využít některé z nabídek, které úřad práce poskytuje. Úřad práce zároveň plní i úkoly vztahující se k finanční pomoci a podpoře. Jedná se o systém pomoci v hmotné nouzi. Jde o formu pomoci osobám s nedostatečnými příjmy, tak aby byli schopni zajistit si alespoň základní životní potřeby. Tato finanční pomoc je právě uživateli azylového domu pro muže nejvíce využívaná a mnozí tito uživatelé splňují i požadavky k přiznání tzv. doplatku na bydlení, který pokryje veškeré náklady spojené s bydlením v azylovém domě pro muže.

2.3.1 Činnost úřadů práce při zvyšování integrace uživatelů azylových domů na trh práce

Uživatelům azylových domů, pokud jsou řádnými uchazeči o zaměstnání registrovanými na úřadu práce, je podle zákona o zaměstnanosti věnována tzv. „zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání“. Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží tzv. individuální akční plán. Jedná se o dokument, který vypracovává úřad práce ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání. Obsahem je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání (§ 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů). Je ale nezbytné si uvědomit, že získání

zaměstnání je výhradně v rukou samotného uchazeče. Velice záleží na tom, co je ochoten sám z vlastní iniciativy udělat a jaké podpůrné nástroje k tomu využije. Rozhodně nemůže očekávat, že situaci, do které se dostal někdo za něj zcela vyřeší (Siegel, 2012, s. 11).

Úřad práce, jak již bylo řečeno je instituce, která plní mnoho úkolů v různých oblastech. Stále však zůstává otázka, nakolik je podpora úřadu práce pro lidi bez domova a pro lidi přechodně žijící v azylovém zařízení prospěšná a zda-li je podpora pro tuto cílovou skupinu osob dostačující a celkově motivující k tomu, aby změnili svůj dosavadní způsob života.

2.4 Právní normy

Základním právním předpisem je zákon 435/2004 Sb., o nezaměstnanosti, v plném znění, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. Vyhláška č. 524/2004 Sb., o akreditaci zařízení k provádění rekvalifikace uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.

3 Bezdomovectví

Ve své diplomové práci se zabývám možnostmi návratu dlouhodobě nezaměstnaných osob na trh práce. Nezaměstnaní lidé se díky ztrátě práce a tudíž finančních příjmů mnohdy dostanou do různých problémů, kdy jedním z nich bývá ztráta vlastního bydlení. Pro lepší pochopení souvislostí bezdomovectví s nezaměstnaností se bude v této kapitole věnovat právě tématu bezdomovectví, příčinami jeho vzniku, sociálním vyloučením a chudobou. Právě tyto pojmy mohou lépe vystihnout souvislosti mezi trhem práce a lidmi bez domova.

3.1 Pojem bezdomovec

Pojem bezdomovec prošel významnou změnou. Dříve se takto označoval člověk bez státního občanství, nebo domovského práva. Dnes je tímto pojmem označován člověk, kterého postihlo společenské vyloučení a ztráta bydlení. Problém bezdomovec tkví ve významu slova domov, což je označení pro sociální zázemí, rodinu a místo, kam se lze vždy vrátet. Ztráta takového zázemí člověka hluboce zasáhne, znamená to nemít kam jít, nemít nikoho blízkého, s kým by se dal sdílet život (Průdková, Novotný, 2008, s. 10).

V rámci projektu Strategie sociální inkluze bezdomovců v České republice se definicí a typologií bezdomovectví zabývala pracovní skupina ve snaze dosáhnout harmonizace s evropskou typologií ETHOS (Hradecký a kol., 2007, s. 31).

Autoři české typologie bezdomovectví rozlišují do čtyř velkých kategorií, které vycházejí z evropského členění. Bezdomovci jsou lidé:

1. bez střechy (přežívající venku, případně v noclehárně);
2. bez bytu (v azylových domech, ubytovnách pro bezdomovce, osoby bez možnosti bydlení ve zdravotnických a sociálních zařízeních, ve věznicích);
3. v nejistém bydlení (u příbuzných, v bytě bez právního nároku, ve výpovědi z bytu);
4. v nevyhovujícím bydlení (boudy, chatrče, maringotky, na pracovišti, přelidněné byty).

V uvedených kategoriích jsou jak bezdomovci, tak lidé bezdomovectvím ohrožení. Na základě této typologie je možno jednak vytvářet pracovní definice a především individuálně přistupovat k jednotlivcům při práci s nimi (Štěchová, Luptáková, Kopoldová, 2008, s. 23).

„Mezi člověkem bydlícím ve vlastním luxusním bytě a špinavým člověkem přespávajícím na lavičce je mnoho různých mezistupňů kvality života. Je proto nezbytné vidět bezdomovce v kontextu celé společnosti jako specifickou skupinu obyvatel, která je ve vzájemné interakci se zbytkem společnosti“ (Marek, Strnad, Hotovcová, 2012, s. 15).

3.2 Příčiny vzniku bezdomovectví

Bezdomovectví je velmi široký pojem, lze jej definovat např. jako absence přiměřeného, důstojného bydlení. Bezdomovectví můžeme dělit na:

- Zjevné – zjevné bezdomovce můžeme spatřit na veřejných prostranstvích, v centru měst, nebo v nádražních halách. Často přespávají venku, v opuštěných budovách, v prostředcích hromadné dopravy. Vyhledávají pomoc typu nízkoprahových zařízení.
- Skyté – skrytí bezdomovci nevyužívají žádné veřejné či jiné služby.
- Potencionální – potencionální bezdomovci mají sice střechu nad hlavou, ale s nejistou budoucností, nevědí, jak dlouho budou mít zajištěné bydlení. Např. uživatelé azylových domů, obyvatelé nelegálních budov (Tomeš, 2010, s. 269-270).

Příčin, proč se člověk stane bezdomovcem může být několik. Hospodářské a sociální změny neustále zvyšují nejistotu stále více lidí. Je ohrožena společenská soudržnost. Člověk je nucen se stále něčemu novému přizpůsobovat a ne každý jedinec je změnám nakloněn a umí se s nimi dobře vyrovnat (Hradecká, Hradecký, 1996, s. 33).

Příčiny bezdomovectví dělíme na:

1. objektivní – jsou přisuzovány systémové chybě, bezdomovec je její obětí. Příčiny může odstranit stát. Patří sem nezaměstnanost, nedostatek vzdělání, což má za následek vyloučení z trhu práce, rozpad manželství, propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, dětského domova a podobných ústavních zařízení.
2. subjektivní – jsou ovlivněny samotnými jedinci, především nepříznivými vlastnostmi, které musí jedinec změnit sám. Subjektivní příčiny mohou být:
 - a) faktor materiální – ztráta bydlení, dlouhodobá nezaměstnanost, nedostatečné příjmy, zadluženost, tragická událost – ztráta živitele rodiny, ztráta majetku apod.
 - b) faktory vztahové – změny struktury rodiny, rozvod, domácí násilí, narušené vztahy mezi rodiči a dětmi, sexuální zneužívání

- c) faktory osobní – mentální postižení, choroba, osamělost, alkoholismus a další závislosti, hráčství, nesamostatnost, sociální nezralost
- d) faktory institucionální – propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, dětského domova (Tomeš, 2010, s. 270).

Další faktory, které přispívají k bezdomovectví jsou strukturální problémy a individuální faktory, které zvyšují zranitelnost. Mezi strukturální problémy můžeme zahrnout nedostatek cenově dostupného bydlení, změny v průmyslové ekonomice, které vedou k nezaměstnanosti, nedostatečné příjmy, de-institucionalizace lidí s duševními poruchami, eroze rodinné a sociální podpory. Faktory, které zvyšují individuální zranitelnost jsou fyzická nebo duševní nemoc, invalidita, zneužívání návykových látek, domácí násilí a ztráta zaměstnání (Slumdogs.org, 2013).

Právě nezaměstnanost je jedna z nejčastějších příčin bezdomovectví. Člověk, který přijde o práci, často bez vlastního zavinění, začne pochybovat o svých schopnostech a ztrácí sebeúctu. Společně s nedostatkem financí a problémy s nalezením nového pracovního místa se situace ještě více komplikuje a často vede k negativním změnám v jeho osobnosti a následně i v jeho celkovém životním stylu. V současné době je velmi málo pracovních míst, která by byla nabízena společně s ubytováním (Štěchová, Luptáková, Kopoldová, 2008, s. 35).

Bezdomovectví je považováno za jeden z projevů extrémního sociálního vyloučení. To vzniká provázáním mnoha problémů, jako např. ztrátou zaměstnání, platební neschopností, ztrátou bydlení a další. Těmto osobám, které se ocitly na okraji společnosti, je potřeba pomoci a podpořit je při jejich opětovné reintegraci (Hradecký, Hradecká, 1996, s. 25).

3.3 Sociální vyloučení a integrace

Sociálním vyloučením je ohrožen každý člověk, protože každému z nás se může stát, že se ocitne v životní krizi, ztratí zaměstnání, bydlení, životního partnera. Zvládat některou z těchto krizových situací je individuální, stejně tak jako vynaložené úsilí o stabilizaci této situace. Přesto existují skupiny lidí, které jsou sociálním vyloučením ohroženy více, a to v důsledku jak vnějších, tak i vnitřních příčin.

Zákon 108/2006 Sb., o sociálních službách v § 3 definuje sociální vyloučení jako „vyčlenění osoby mimo běžný život společnosti a nemožnost se do něj zapojit v důsledku

nepříznivé sociální situace“. Sociální začleňování je proces, který zajišťuje, že sociálně vyloučené osoby dosáhnou příležitosti a možnosti, které jim napomohou zapojit se do ekonomického, sociálního a kulturního života a žít způsobem, který je společností považován za běžný (Zákon 108/2006 Sb.).

Sociální vyloučení je podmíněno nedostatečnou účastí jednotlivce, skupiny nebo místního společenství na životě celé společnosti. Může mít různou úroveň a časovou posloupnost. Znamená především život v chudobě, bez účasti na trhu práce, bez přiměřeného bydlení, bez dostatečného příjmu obvykle v izolaci či menší skupině podobně deprimovaných osob pochybujících se na okraji společnosti. Dlouhodobý pocit, že člověk nemá místo a postavení ve společnosti může být zdrojem chronického stresu. Boj proti sociálnímu vyloučení je jedním z cílů sociální politiky soudobých západních států (Matoušek, 2003, s. 217).

Sociálně vyloučení jedinci mají ztížený přístup k institucím a službám, jsou vyloučeni ze společenských sítí a nemají dostatek vertikálních kontaktů mimo sociálně vyloučenou lokalitu. To má za následek propad až na sociální dno. Sociálně vyloučení lidé se obvykle nepotýkají jen s jedním problémem, jde o kumulaci více problémů, které mohou vést až k životní krizi (Švec, 2010, s. 5).

Obecně znamená integrace sjednocení, spojení, vytvoření jednoho celku. Z psychologického hlediska neoddelitelné spolupůsobení, vzájemné slučování činností jednotlivých částí jednoho systému nebo několika systémů dohromady (Hartl, Hartlová, 2000, s. 232).

Matoušek (2003, s. 86) z pohledu sociální práce říká, že integrace je „snaha o začlenění sociálně nebo zdravotně znevýhodněných lidí do společnosti, včetně pracovního začlenění“.

„Pro efektivní politiku sociální integrace je nezbytné respektovat logickou souslednost a provázanost určitých kroků, které jsou předpokladem každé efektivní politiky. Každý jistě uzná rizika řešení přijímaných bez důkladné znalosti problému, bez podpory důležitých aktérů, partnerského a konsensuálního přístupu, bez naplánování s jasným rozdělením odpovědnosti za stanovené úkoly atd.“ (Švec, 2010, s. 10).

Lidé, kteří žijí dlouhodobě na okraji společnosti se postupně přizpůsobují podmínkám sociální vyloučení. Začnou si postupně osvojovat určité vzorce chování, které jsou pro tuto skupinu lidí přirozené a často si neuvědomují, že takovéto vzorce chování

se neslučují s hodnotami většinové společnosti. Postupně ztrácí hodnotové žebříčky a uzavírají se tak v pasti sociálního vyloučení, ze kterého se bez pomoci druhých nedokáží sami dostat (Švec, 2010, s. 6).

Sociální vyloučení má mnoho společných znaků s chudobou. Vyžadují mobilizaci širokého okruhu aktérů, kteří se budou společně podílet na uceleném systému opatření v oblastech zaměstnanosti, sociální ochrany, bydlení, vzdělávání, zdravotnictví, školství, kultury aj. (Wokoun, 2007, s. 69).

3.4 Chudoba

„Chudoba je velmi komplexní a složitý pojem. V současné době je považována za jeden z nejpálčivějších problémů globalizovaného světa. Mezinárodní společenství vnímá chudobu stále intenzivněji jako fenomén, který je třeba vymýtit, respektive zmírnit jeho dopady, nemá-li být nadále brzdou globálního společenského rozvoje“. V posledních letech došlo i u nás k nárůstu počtu chudých lidí. S nástupem tržní ekonomiky vzrostla nezaměstnanost, přičemž sociální podpora ze strany státu se začíná postupně ztenčovat (Horký, Začalová, 2012, s. 1).

Neexistuje jednotná definice chudoby, chudoba je termín víceznačný. Chudoba je vždy subjektivně prožívána, je vnímána odlišně samotnými chudými, ale i společností (Krebs a kol., 2007, s. 107).

To zda-li je někdo dost bohatý či chudý nelze jednoznačně říci, neboť každý člověk má jiný pohled na to, kdo je považován za bohatého či chudého. Ten, kdo se za chudého začne sám považovat, musí přehodnotit svoje dosavadní cíle a potřeby, tak aby byl schopný co nejdůstojněji žít i v tzv. chudších podmínkách (Gehrmann, 2011, s. 3).

Podle ekonomů je chudoba definována jako stav nouze (materiální deprivace), což znamená, že lidé nemají dostatek prostředků k zajištění vlastní existence v dané společnosti (Tomeš, 2010, podle Žáka, 1999, s. 254). V mezinárodním měřítku chudoba znamená nemajetnost, nedostatečný příjem, zdraví a vzdělání, nelidské podmínky práce a života (Tomeš, 2010, s. 255).

Podle Kotýnkové, (2000, podle Prudký, Šmídová, 2010, s. 20) je chudoba důsledkem nerovného přístupu k rozdělování bohatství společnosti a výsledek při nerovnosti distribuci bohatství vytvářeného tržní ekonomikou. Chudoba je ve většině

případech spojována s hmotnou nouzí, deprivací, s vyloučením jedinců či skupin od materiálních zdrojů společnosti.

Chudoba je problémem celého světa. V některých zemích je chudoba běžně používaným pojmem a termínem, je braná jako součást společnosti. Naopak v některých zemích je doslova nepřijatelná, ignoruje se a přehlíží se (Image courtesy of DFID).

Výzkumy , které byly prováděny v různých zemích ukázaly, že mezi chudými se nejčastěji vyskytují lidé, kteří jsou nekvalifikovanými pracovníky s dlouhodobou nezaměstnaností. Chudoba vzniká ze tří hlavních důvodů a to z rozdílů ve vlastnění bohatství, z nízkých výdělků, z nedostatku zaměstnání a nezaměstnanosti. Řešení těchto důvodů má dvě protikladné stanoviska. Buď se příčiny spojují s celkovým uspořádáním společnosti (politické a ekonomické podmínky), které jedinci mohou jen ve velmi malé míře ovlivňovat (vysoká nezaměstnanost, nedostatek pracovních míst), nebo se příčiny chudoby spojují s vlastním přičiněním každého člověka, s nedostatečnou pracovitostí, nevhodným chováním či nepřizpůsobivostí. Proto je jen na nich, aby hledali své vlastní zdroje a řešili svou chudobu sami (Krebs, 2007, s. 111-113).

V posledních letech dostává chudoba novou tvář. Nová chudoba je spojována s pozicí jedince a skupin na trhu práce a koreluje zejména s dlouhodobou nezaměstnaností. Ta vykazuje hned několik rysů, jako je velký nárůst počtu jedinců závislých na sociální pomoci, nejistotu zaměstnání a s ní spojenou nezaměstnanost, která postihuje stále větší počet populace, vzrůstající počty zadluženosti, nedoplatků na nájemném, půjčkách apod., zvyšující se počet osamělých rodičů žádajících o sociální pomoc a především rostoucí počty lidí bez domova (Brdek a kol., 2002, s. 66).

4 Bytová politika státu

Diplomová práce se věnuje problematice reintegraci obyvatel azylového domu na trh práce. V této kapitole se budu podrobněji věnovat poslednímu tématu a to bytové politice a bydlení. Velká pozornost je věnována azylovým domům a jejich službám, které mohou lidé bez domova a přístřeší za určitých podmínek využívat, a které jim mohou poskytnout nejen dočasnou „střechu nad hlavou“, ale především pomoc a podporu při řešení jejich nepříznivé životní situace.

Podle Knausové (2005, s. 77) i Wildmannové (2005, s. 100) patří bydlení k nejdůležitějším potřebám člověka a vytváří základní podmínky pro celoživotní realizaci každého z nás. Ve sféře bydlení se člověk rodí, formuje a rozvíjí. Obydlí je chápáno jako prostor, který nás chrání před nepříznivými vlivy přírody, před nežádoucími kontakty s lidmi a před negativními důsledky civilizace. Bydlení a výdaje na jeho provoz či pořízení ovlivňují celkovou životní úroveň domácnosti a naopak.

Nejobecnějším cílem bytové politiky je vytvoření fungujícího trhu s byty. Úkolem státu je v této oblasti umožnit trh s byty, uplatnit různé nástroje bytové politiky k podpoře, aby si lidé zajistili pro sebe a rodinu co nejlepší bydlení. Nákladnost zajištění důstojného bydlení v dnešní době způsobuje, že určitá část domácností je v zajištění bydlení závislá na aktivitách státu. Ne každý si dnes může dovolit vlastní bydlení, proto je mnoho lidí odkázáno na podporu státu. Jednou z forem bydlení podporovaného státem je sociální bydlení. Základním aspektem sociálního bydlení je finanční dostupnost, méně nákladnější bydlení než je v soukromém tržním sektoru. Sociální byty představují do určité míry jistou prevenci bezdomovectví (Knausová, 2005, s. 78-81).

Do typu sociálního bydlení lze zařadit azylové bydlení, chráněné bydlení, domy na půl cesty a další. Vzhledem k tomu, že je diplomová práce zaměřená na cílovou skupinu uživatelů azylového domu pro muže, budu se v následujících podkapitolách věnovat pouze této službě.

4.1 Azylové služby

Lidé, kteří ztratili domov, potřebují základní zázemí, aby se mohli pokusit svoji nepříznivou situaci řešit. Kvalitní zabezpečení základních životních potřeb je podmínkou úspěšné reintegrace. Lidé, kteří přicházející z ulice, potřebují místo k odpočinku, jídlo, teplo, základní lékařskou péči, očistu a ošacení. Člověk vyčerpaný a zanedbaný nemá příliš

velké šance k úspěšnému návratu k soběstačnosti. Spíše budí na veřejnosti pohoršení, není považován za důstojného partnera při jednání s úřady a s potenciálními zaměstnavateli. Azylové bydlení je právě jednou ze služeb orientované na naplnění základních potřeb člověka.

Azylové bydlení je zařízení určené lidem bez přístřeší, kteří jsou ale motivováni a chtějí změnit svůj dosavadní způsob života. Azylové bydlení jim může napomoci k reintegraci do společnosti (Matoušek, 2003, s. 32).

Služby azylového bydlení podporují reintegraci a soběstačnost. Ten, kdo se stane uživatelem azylového bydlení, automaticky přejímá určitou míru spoluodpovědnosti, učí se novým dovednostem, které jsou velmi důležité pro jeho reintegraci (Matoušek, Kodymová, Koláčková, 2005, s. 324-325).

4.2 Azylové domy

„Podle § 57 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, azylové domy poskytují pobytové služby na přechodnou dobu osobám v nepříznivé sociální situaci spojené se ztrátou bydlení“. Služba zajišťuje základní činnosti jako je poskytnutí stravy nebo pomoc při zajištění stravy, poskytnutí ubytování, pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí (Zákon 108/2006 Sb.).

§ 22 vyhlášky č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů popisuje, v jakém rozsahu se základní činnosti zajišťují:

- poskytnutí stravy nebo pomoc při zajištění stravy:
 - a) vytvoření podmínek pro samostatnou přípravu nebo pomoc s přípravou stravy;
 - b) zajištění nebo poskytnutí stravy odpovídající věku, zásadám racionální výživy a potřebám dietního stravování;
- poskytnutí ubytování:
 - a) ubytování po dobu zpravidla nepřevyšující 1 rok;
 - b) umožnění celkové hygieny těla;
 - c) vytvoření podmínek pro zajištění úklidu, praní a žehlení osobního prádla, výměny ložního prádla;
- pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí:

- a) pomoc při vyřizování běžných záležitostí vyplývajících z individuálních plánů;
- b) pomoc při obnovení nebo upevnění kontaktu s rodinou a pomoc a podpora při dalších aktivitách podporující sociální začleňování osob, včetně uplatňování zákonných nároků a pohledávek.

Azylové domy začaly vznikat v České republice ve velkém měřítku až po roce 1990. Jejich zřizovateli provozovateli jsou především neziskové a charitativní organizace, ve větších městech se na provozování těchto služeb podílejí i obce. Mezi organizace, které se věnují osobám bez přístřeší jsou především Armáda spásy a Naděje, Česká katolická charita, sdružení Emauzských domů, sdružení Nových prostor, které neposkytuje ubytování, ale zajišťuje pro zájemce možnost zaměstnání s denním výdělkem jako pouliční prodejce časopisu Nový prostor a další (Štěchová, Luptáková, Kopoldová, 2008, s. 17-20).

Většina těchto organizací je členem Sdružení azylových domů v ČR, o.s., které je koordinuje, vzájemně propojuje, a navenek zastupuje v mezinárodních organizacích. Sdružení realizuje aktivity vedoucí k naplnění cílů pomocí spolupráce s dalšími organizacemi, které se zajímají o problémy lidí bez přístřeší, vytvářejí kooperující síť azylových domů a dalších typů služeb poskytujících pomoc lidem v nouzi, vytváří jednotnou platformu pro jednání se státními, zákonodárnými a samosprávnými orgány na všech úrovních veřejné správy a vykonávají poradenskou, vzdělávací, konzultační a informační činnost určenou svým členům (poslání a cíle Sdružení azylových domů).

Jak vyplývá ze sčítání Českého statistického úřadu (ČSÚ), které bylo představeno místopředsedou ČSÚ Stanislavem Drápalem dne 17.9. 2012, je v ČR 11.496 lidí bez domova, kteří využívají služeb azylových domů nebo podobných sociálních zařízení. Celkový počet bezdomovců může být ale až třikrát vyšší, neboť do celkového sčítání nebyli zahrnuti lidé bez domova, kteří žijí na ulicích, ve squatech či využívají komerční ubytovny (České noviny, zpravodajský server ČTK, 2012, s.1).

4.3 Práce s uživateli azylových domů a jejich možnosti reintegrace na trh práce

Nezaměstnaným se může stát kdokoliv a kdykoliv. Ztráta zaměstnání zasáhne do života jedince, ale také jeho blízkých. Pokud má člověk oporu blízkých, může se s touto nepříjemnou situací lépe vyrovnat, než člověk, který nemá podporu rodiny, ale je odkázán

na pomoc neznámých lidí. Jeho začlenění zpět do společnosti a reintegrace na trh práce je velmi problematická a vyžaduje odbornou pomoc a péči.

Jako jedna z hlavních příčin propadu sociálních sítí je uváděna délka doby nezaměstnanosti. Čím déle je člověk nezaměstnaný, tím ztrácí motivaci a chuť znovu pracovat. Výrazně klesá odpovědnost a potřeba mít zaměstnání. Člověk by si měl stanovit a určit dobu, kterou potřebuje pro nalezení nového zaměstnání. Jedná se o tzv. dobu reálnou, která umožňuje efektivně plánovat a řešit tuto situaci. Doba reálná pro hledání nového zaměstnání by neměla být delší šesti měsíců (Siegel, 2005, s. 24-26).

Mnoho uživatelů azylových domů nemají či postupně ztrácí základní pracovní návyky. Organizace by měla uživatelům zajistit různé pracovní aktivity, které by nejen vyplnily jejich volný čas, se kterými si neumí sami poradit, ale dále by je motivovaly a rozvíjely jejich chuť a odhodlanost pracovat. Vytváření pracovních aktivit je samozřejmě závislé na prostorách a technickém vybavení zařízení. Ovšem v každém zařízení se najde možnost pracovat a pomáhat např. při úklidu společných prostor, údržbě objektu apod. (Tomešová a kol., 2001, s. 42).

Vhodné zaměstnání je základním prostředkem začlenění člověka jako samostatného občana do společnosti. Organizace má individuálně pomoci uživatelům vyhledávat zaměstnání, popřípadě brigádu (spolupráce s úřadem práce, vyhledávání rekvalifikačních kurzů, dokončení vzdělání apod.) a má dohlédnout na to, aby uživatel dostal příležitost pracovat za rovných podmínek na otevřeném trhu práce ve vztahu, který je pracovně právně zajištěn“ (Tomešová a kol., 2001, s. 41).

4.3.1 Podpora a motivace vzdělávání uživatelů azylových domů

Dosažené vzdělání je jedním z klíčových momentů při hledání vhodného zaměstnání. Obecně je známo, že uživatelé azylových domů nemají příliš vysoké vzdělání, mnoho z nich má pouze dokončené základní vzdělání či střední odborné vzdělání. Proto je velmi důležité, aby tito lidé byli správně podporováni a motivováni k rozvoji dalšího vzdělávání.

Šetření, které proběhlo v letech 1993 – 2004 zjišťovalo vztah mezi vzděláním a ekonomickou aktivitou. Ukázalo se, že čím vyšší vzdělání člověk má, tím více je ekonomicky aktivní a má lepší a vyšší možnosti uplatnit se na trhu práce (Prudký, Šmídová, 2010, s. 54).

Proto je nutné u uživatelů sledovat, zda ukončili vhodné vzdělání. V případě jeho nedokončení je potřeba, aby organizace společně s uživatelem hledala možnosti, jak vzdělání dokončit, popř. rozšířit. Možností je několik, jako např. využít vhodné rekvalifikační kurzy nabízené úřady práce, vzdělávací kurzy jiných organizací apod. (Tomešová a kol., 2001, s. 42).

Vzdělání nemá význam jen pro profesní uplatnění na trhu práce. Má mnoho funkcí. Základní neboli preventivní funkce je zaměřena na všestrannou kultivaci člověka a jeho integraci do společnosti. Nápravná funkce, kdy je na vzdělání nahlíženo jako na určitý lék již existujících problémů a socializační, kdy vzdělání formuje člověka jako společenskou bytost. Další tzv. kvalifikační, kdy vzdělání ovlivňuje předpoklady pro výkon povolání a růst produktivity práce. Ekonomická funkce, kdy prostřednictvím znalostí a kvalifikace se vzdělání stává významným faktorem a v neposlední řadě sociálně kulturní funkce, kdy vzdělání svými účinky ovlivňuje a tvoří lidskou osobnost. Má vliv na rodinný život, jeho stabilitu, ovlivňuje postoje, vytváří hodnoty a morální klima společnosti (Knausová, 2005, s. 71-72).

Sociální práce se skupinou sociálně vyloučených osob je velmi zdlouhavá, namáhavá a vyžaduje individuální přístup. Zároveň musí být respektována individualita jedinečnost každého člověka. Náročnost sociální práce s uživateli azylových domů spočívá v tom, že tito lidé postupně v průběhu své „bezdomovné kariéry“ ztrácejí schopnost pracovat, vytratily se pracovní návyky, nároky jedince výrazně poklesly a postupně se dostávají do stavu, kdy se stávají nezaměstnatelnými. Postupně přijímají znaky určitého životního stylu nezaměstnaného, což je nutná nízká spotřeba, rozpad denního režimu, pohodlnost, apatie, rezignace aj. Důležitá je tedy především motivace těchto jednotlivců a skupin k začlenění se na trh práce. Bez motivace není možné ani prostřednictvím sociální práce přivodit žádoucí efekt pro osobní spokojenost v oblasti seberealizace v pracovních činnostech. A právě proto je u skupiny zvláště ohrožených ztrátou zaměstnání potřebné začít s motivováním. Povzbuzovat je v pozitivních vlastnostech, kterými disponují (Hangoni, 2010, s. 78-79).

4.3.2 Podpora osobních zájmů a cílů uživatelů azylových domů

Azylové domy pomáhají uživatelům nejen v naplňování jejich základních životních a společenských potřeb, ale jsou jakýmsi průvodcem při řešení jejich nepříznivé sociální situace. Pochvala či povzbuzení, stejně jako osobní vztah a kontakt, dodá lidem

bez domova větší pocit sounáležitosti a projevení podpory ze strany pracovníků azylových domů. Azylové domy poskytují v první řadě bydlení, ale zároveň poskytují sociální poradenství a podporují uživatele k návratu do běžného života ve společnosti.

Má-li azylový dům účelně a s porozuměním poskytovat své služby jednotlivému uživateli, musí si položit tyto otázky: „O co mu v životě jde? Čím žije? Co ho zajímá?“ a teprve se znalostí odpovědí na tyto otázky může vnímat, jaký význam mají pro uživatele ty či ony způsoby podpory a motivace. Ne však každý uživatel se bude chtít svěřovat se svými osobními a životními cíli a zájmy a nebude stát o podporu při jejich realizaci. V takových případech organizace svůj úkol splnila, i když zájmy a cíle uživatele nezná a k jejich uskutečnění nenapomáhá (Tomešová a kol, 2001, s. 43).

Stejně jako v oblasti podpory při hledání zaměstnání hraje i v této oblasti velkou roli individuální přístup a individuální plánování. Individuální plánování by mělo směřovat k tomu, aby lidé žít takovým způsobem, který je pro společnost považován za běžný, tzn. pracovat, vzdělávat se. Klíčovým prvkem individuálního plánování je definování žádoucí změny v životě jedince a vybrat spolu s uživatelem na jakých cílech se bude společně pracovat (Bednář, 2011, s. 32-33).

Existuje několik zásad při stanovení individuálních plánů:

1. Zaměřit se spíše na zájmy, přednosti a talent člověka, než na jeho omezení;
2. Zdůrazňovat aktivitu uživatele, brát ho jako rovnocenného partnera, jeho naplánovaný cíl musí být především jeho vlastním cílem;
3. Podporovat definování neomezených představ o způsobu života, které by chtěl uživatel vést, pak teprve určit cíle potřebné k naplnění těchto představ;
4. Využít jak formální, tak i neformální zdroje, které má uživatel nebo pracovníci zařízení;
5. Při zjišťování preferencí uživatele se zaměřit na představy uživatele, překážky a problémy řešit až v následujících fázích plánování;
6. Zohledňovat individuální možnosti a přání uživatele, využít i alternativních postupů při plánování, přizpůsobit komunikaci, místo a možnosti uživatele;
7. Umožnit účast lidem, kteří jsou uživateli blízcí a s jejichž účastí uživatel souhlasí;
8. Mít na paměti, že plány se mohou kdykoliv měnit (MPSV, 2002, s. 47).

Individuální plánování koordinuje klíčový pracovník. Jeho úkolem je podpora uživatele ve formování osobních cílů, priorít, všimnout si zájmů, potřeb a hodnot

jednotlivých uživatelů. Klíčový pracovník je ten, za kterým může uživatel kdykoliv jít, umí pro něj zprostředkovat pomoc a rozumí mu (Bednář, 2011, s. 35).

„Klíčovou úlohu v oblasti prevence i zlepšení životních podmínek bezdomovců hraje síť sociálních služeb. Tyto služby jsou hlavním nástrojem, který může pomoci lidem bez domova dosáhnout zaměstnání či získat a udržet bydlení“ (Wokoun, 2007, s. 71).

II Empirická část

5 Metodologie a design výzkumu

5.1 Volba výzkumného tématu

Znojensko je velmi problematickým regionem s výskytem vysoké míry nezaměstnanosti, a s tím spojených následných problémů jako je bezdomovectví, nezaměstnanost, sociální vyloučení a podobně. Jednou z nejohroženějších skupin bezdomovců je zde především skupina dospělých mužů. V případě, že muž ztratí zaměstnání, přijde o střechu nad hlavou a nepodaří se mu tuto situaci vyřešit prostřednictvím pomoci rodiny, příbuzných a známých, pak je jeho jedinou možností a nadějí, aby neskončil tzv. „na ulici“, využití služby azylového bydlení.

Otázka nezaměstnanosti a reintegrace na trh práce je součástí sociální politiky. Bylo vydáno již mnoho publikací na toto téma, avšak tento sociální problém stále přetrvává a stále se hledají příklady dobré praxe, které by napomohly tento sociální problém alespoň zmírnit.

Pro zodpovězení výzkumné otázky jsem v teoretické části diplomové práce objasnila danou problematiku a položila jsem základy k objasnění tématu práce.

5.2 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je popis a analýza problémů, které jsou důvodem problematického znovuzачlenění uživatelů azylového domu pro muže na trh práce. Abych tento cíl naplnila, zaměřila jsem se na zjištění: Jaká je povaha nabídek práce z úřadu práce vůči obtížně zaměstnatelným skupinám azylového domu pro muže a jaká je zde role sociální práce respektive sociálního pracovníka?

Zaměřila jsem se tedy na zjištění všech dostupných nabídek, které úřad práce nabízí nezaměstnaným uživatelům azylového domu pro muže, na zjištění v čem spočívá podpora a pomoc sociální pracovnice azylové domu pro muže v rámci reintegrace uživatelů na trh práce.

Pro realizaci výzkumného šetření jsem formulovala tři dílčí cíle, které mi pomohou k objasnění hlavní výzkumné otázky. První cíl je zaměřen na zjištění všech dostupných nabídek, které úřad práce nabízí nezaměstnaným, především uživatelům azylového domu pro muže. Druhý cíl je zaměřen na zjištění - v čem spočívá podpora a pomoc sociální

pracovnice azylové domu pro muže v rámci reintegrace uživatelů na trh práce. Třetí cíl je zaměřen na nejčastější důvody problematiky reintegrace na trh práce, které vnímají samotní uživatelé azylového domu pro muže.

Pro naplnění prvního a druhého cíle mi budou sloužit odpovědi pracovníka úřadu práce a sociální pracovníce azylového domu pro muže. Pro naplnění třetího cíle mi budou sloužit odpovědi uživatelů azylového domu pro muže na okruhy otázek týkajících se jejich vzdělání a dosavadních pracovních zkušeností, příčiny ztráty vlastního bydlení a důvody problematiky znovuzачlenění se na trh práce.

5.3 Metoda sběru dat

Pro porozumění podstaty zkoumaného problému v širším kontextu jsem se rozhodla jako vhodnější použít kvalitativní metodu výzkumu.

Kvalitativní metoda zkoumá menší vzorek respondentů, jde více do hloubky zkoumané oblasti a je zaměřena na individuum. Mezi kvalitativní metody patří pozorování, interview, analýza dokumentů nebo skupinové techniky. Kvalitativní výzkum je časově náročný a interpretace získaných dat je složitější. Kvalitativní výzkum vyžaduje znalosti a zkušenosti tazatele. Výzkumu se účastní menší počet respondentů, tudíž výsledky nejsou zobecnitelné na celou populaci, ale vypovídají něco pouze o sledované a zkoumané skupině. Rozhovor je ovšem spojen s rizikem, že odpovědi dotazovaného člověka mohou být úmyslně či neúmyslně zkreslené. Přesto i toto zkreslení může mít v konečném důsledku svá pozitiva, neboť díky tomu lze pochopit, jak respondent vnímá věci a děje kolem sebe a jak dokáže vnímat sám sebe (Hendl, 2005, s. 50-53).

Pro účely výzkumu této diplomové práce jsem zvolila dvě metody kvalitativního výzkumu. Pro první metodu sběru dat byl zvolen polostrukturovaný rozhovor nebo také interview. Polostrukturovaný rozhovor spočívá ve stanovení pevné struktury, tedy části rozhovoru, která je pro všechny respondenty stejná. Další otázky, které stojí mimo tuto strukturu, se odvíjí od informací, které respondent tazateli poskytne. Tato metoda představuje možnost hlubšího zkoumání problematiky. Předem stanovená struktura rozhovoru zajišťuje srovnatelnost odpovědí respondentů a zároveň nesvazuje tazatele v případech, kdy je vhodné doptat se respondenta na relevantní informace. Forma polostrukturovaného rozhovoru je obzvláště vhodná pro práci s cílovými skupinami, které nevykazují příliš extrémní anomálie ve svém chování (Miovský, 2006, s. 159-161).

Jako druhou metodu sběru dat jsem zvolila strukturovaný rozhovor, též interview. Cílem bylo vytvořit jednoduché a podnětné dotazování tak, aby odpovědi byly co nejpravdivější. Strukturované interview můžeme chápat za jakousi vylepšenou formu dotazníku, kdy díky osobnímu kontaktu můžeme dosáhnout validnější odpovědi. Nevýhodou strukturovaného interview je omezený prostor tazatele a malý prostor pro uplatnění individuality (Miovský, 2006, 162-163).

Údaje, s kterými jsem při výzkumu pracovala, jsem nejdříve shromáždila, dále zpracovala a nakonec analyzovala. Výsledky výzkumu nelze zobecnit na větší skupinu osob, jsou relevantní pouze pro danou skupinu osob, která je charakterizována v části věnované volbě výzkumného vzorku.

Metody rozhovorů jsou doplněny o analýzu dokumentů a pozorování. Pozorování uživatelů při rozhovorech mi pomohlo sledovat jejich chování a reakce při kladení jednotlivých otázek a získat tak ucelenější obraz. Validita byla zajištěna pomocí eliminace intervenujících proměnných, jako je vliv výzkumníka, prostředí nebo jiných rušivých vlivů.

5.4 Organizace a průběh výzkumu

Vlastní výzkum byl rozdělen do tří etap. V první etapě byli vybráni na základě analýzy interních dokumentů a s pomocí sociální pracovnice vhodné respondenti z řady uživatelů azylového domu pro muže. Pro účely výzkumu bylo zapotřebí vybrat především ty uživatele, kteří již mají či měli nějaké zkušenosti se zaměstnáním. V druhé etapě byla zvolena vhodná metoda výzkumu. Pro respondenty, tedy uživatele azylového domu pro muže byly sestaveny okruhy otázek, na které hovor směřoval. Předem připravené okruhy otázek mi umožnily lepší srovnatelnost reakcí a odpovědí respondentů při porovnání a vyhodnocování. Pro sociální pracovníci azylového domu pro muže a pracovníci úřadu práce byly připraveny otázky strukturované rozhovoru. Poslední etapa zahrnovala domluvení termínu uskutečnění rozhovorů jak v azylovém domě pro muže, tak i na úřadě práce, následné zpracování získaných informací a jejich vyhodnocení.

Průběh rozhovorů

Polostrukturované rozhovory s uživateli sociální služby se měly uskutečnit na pokojích uživatelů azylového domu pro muže. Vzhledem k tomu, že uživatelé nebydlí na pokojích sami, pokoje jsou tři až šesti lůžkové, poskytla mi sociální pracovnice

pro realizaci rozhovorů svoji kancelář. Tato místnost je všem uživatelům známá, probíhají zde i individuální pohovory s uživateli při individuálním plánování. Sami respondenti uvítali, že rozhovory budou realizované v klidném, ničím nerušeném prostředí. Sociální pracovnice a nikdo jiný se rozhovorů neúčastnil, rozhovory probíhaly tzv. mezi čtyřma očima. Délka jednotlivých rozhovorů se lišila, nejkratší rozhovor trval přibližně 20 minut, nejdelší přibližně 45 minut. Rozhovory byly se souhlasem každého respondenta nahrávány na digitální diktafon. Při rozhovorech jsem měla však připravený i záznamový arch. Jednak z důvodu, kdyby selhalo nahrávací zařízení, a především k zaznamenávání emočních projevů respondentů, které nelze zachytit nahrávacím zařízením.

Strukturovaný rozhovor se sociální pracovnicí azylového domu pro muže se uskutečnil v její kanceláři, respektive ve stejné místnosti, kde proběhly rozhovory s uživateli. Rozhovor nahráván nebyl, neboť sociální pracovnice mi hned na počátku, když jsem jí představovala, jak bude rozhovor probíhat sdělila, že pokud bude rozhovor zaznamenáván na nahrávací zařízení, nebude se příliš dobře na otázky a průběh rozhovoru soustředit a bude mít spíše svazující pocit. Celý průběh rozhovoru byl proto zaznamenáván na předem připravený záznamový arch. Rozhovor trval přibližně 30 minut.

Strukturovaný rozhovor s pracovnicí úřadu práce se uskutečnil v její kanceláři bez přítomnosti jiných pracovníků. Průběh rozhovoru a jednotlivé odpovědi na předem připravené otázky byly zaznamenávány na předem připravený záznamový arch. Možnost využití nahrávacího zařízení při rozhovoru s pracovnicí úřadu práce jsem považovala za nepotřebný, neboť se jednalo pouze o pět otázek strukturovaného rozhovoru. Rozhovor trval přibližně 20 minut.

Atmosféra rozhovorů s uživateli azylového domu pro muže

Hned od počátku vstupu jednotlivých respondentů do místnosti jsem se snažila nastavit vřelou a vstřícnou atmosféru. Prvním velmi důležitým krokem bylo z mé strany to, že jsem respondenty přivítala stiskem ruky. Ač se toto gesto jeví jako přirozené a ve společnosti běžně užívané, u lidí bez domova tomu tak není. Stále panují ze strany společnosti jisté nejistoty a obavy, především z toho, aby nedošlo od těchto lidí k nakažení nějakou nemocí či jen čistě z preventivních hygienických důvodů. Já jsem považovala přivítání tímto způsobem za přirozené a nečinilo mi to žádné problémy. Po celou dobu rozhovorů jsem se snažila povzbuzovat a motivovat respondenty, aby jejich odpovědi na otázky byly opravdu co nejpřirozenější. Po celou dobu rozhovorů jsem dávala

respondentům najevo zájem o danou problematiku a snahou bylo udržet si určitou respondentovu důvěru a dát najevo svoji vstřícnost.

Atmosféra rozhovorů se sociální pracovníci azylového domu a pracovníci úřadu práce

Atmosféru rozhovoru se sociální pracovníci azylového domu pro muže bych shrnula jako velmi uvolněnou a klidnou. Sociální pracovnice nepřijímala v průběhu rozhovoru žádné uživatele a návštěvy, ztlumila vyzvánění služebního mobilního telefonu a telefonní pevnou linku přepojila spolupracovníkovi do vedlejší kanceláře.

Atmosféra rozhovoru s pracovníci Úřadu práce ve Znojmě byla v celku dobrá, jen občas byl problém s rušivým elementem v podobě vyzvánění telefonů a byl pak pro mě problém opětně se zkoncentrovat a soustředit se na pokračování rozhovoru.

Zajištění důvěryhodnosti výzkumu

Respondentům bylo zdůrazněno, že mají právo z jakéhokoliv důvodu kdykoli, a to i v průběhu rozhovoru, rozhovor ukončit, popřípadě po skončení rozhovoru požadovat vyškrtnutí, vymazání ze záznamu. Všem respondentům byla zajištěna anonymita, uživatelům azylového domu změnou jejich jmen.

Etické zásady výzkumu

Pro dodržení všech etických zásad výzkumu jsem hned na počátku před realizací jednotlivých rozhovorů, seznámila respondenty s průběhem celého výzkumu a získala od nich tzv. informovaný souhlas o průběhu a realizaci provádění jednotlivých rozhovorů. Respondenti byli jednotlivě seznámeni také s mojí osobou a účelem celého výzkumu. Bylo jim dostatečně vysvětleno, jakým způsobem se budou tyto rozhovory zpracovávat a kde budou výsledky výzkumu zveřejněny. Všem respondentům bylo zdůrazněno, že účast na výzkumu je dobrovolná a nemusí se ho z jakýchkoliv důvodů účastnit.

Okruhy otázek pro rozhovory s uživateli azylového domu pro muže

První okruh: **Otázky zaměřené na vzdělání, dosavadní pracovní dovednosti a zkušenosti, aktuální pracovní zařazení.**

1. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
2. Kde jste v minulosti pracoval, jak dlouho, jaké jsou Vaše dosavadní pracovní dovednosti a zkušenosti?

3. Jaké je nyní Vaše pracovní zařazení? Pracujete někde nebo jste evidován na úřadu práce, jak dlouho?
4. Jaký je Váš osobní přístup k dalšímu vzdělávání se a získání vyšších kvalifikačních předpokladů?

Těmito otázkami jsem zjišťovala, jaké dosažené vzdělání respondenti mají, jaké pracovní zkušenosti již v životě získali, v jakém oboru se již na trhu práce uplatnili a zda-li chtějí získat vyšší kvalifikaci. Účelem bylo zjistit, jaké možnosti a uplatnění na trhu práce respondenti mají v návaznosti na předchozí zaměstnání, pracovní zkušenosti a vzdělání.

Druhý okruh: **Otázky směřující k důvodům pobytu a využívání služby azylového domu.**

1. Co je příčinou toho, že jste nyní bez domova a musel jste vyhledat pomoc azylového bydlení?
2. Jak dlouho jste tady?
3. Je někdo ve Vašem blízkém okolí, kdo se Vám snaží pomoci řešit Vaši nepříznivou životní situaci?
4. Je pro Vás pobyt v azylovém domě nyní jediným možným řešením? Můžete říci, co pozitivního a naopak negativního Vám pobyt v azylovém zařízení přináší?

Zde jsem zjišťovala, z jakých důvodů se respondenti obrátili na pomoc azylového zařízení. Zda-li neexistovala jiná možnost, jak získat vhodné bydlení. Co vše pozitivního a negativního jim pobyt v azylovém domě přináší. Snahou bylo zjistit také příčiny ztráty vlastního bydlení.

Třetí okruh: **Otázky směřují k zjištění důvodů problematiky reintegrace na trh práce a znovuzачlenění se do společnosti.**

1. V čem spatřuje hlavní problém znovuzачlenění se na trh práce?
2. V čem konkrétním Vám pomáhá azylový dům a sociální pracovnice při hledání zaměstnání?

Těmito otázkami jsem zjišťovala, jaké jsou hlavní problémy a důvody znovuzачlenění se na trh práce. Dále jsem se zaměřila na zjištění, jaká konkrétní pomoc je nabízena ze strany azylového domu, respektive sociální pracovnice při začleňování uživatelů na trh práce.

3. Pokud jste evidován na úřadě práce, kolik konkrétních nabídek na práci Vám úřad práce zprostředkoval?
4. Kolik konkrétních nabídek účasti na vzdělávacích kurzech Vám úřad práce nabídl?
5. Je pro Vás pomoc úřadu práce dostačující? Pokud ne, jakou konkrétní pomoc by jste od úřadu práce ještě očekával?
6. Jakým způsobem hledáte zaměstnání Vy sám?

Tyto otázky se zaměřují na zjištění, co vše může a hlavně nabízí uživatelům azylového domu pro muže úřad práce v oblasti zprostředkování zaměstnání a do jaké míry je tato pomoc pro uživatele přínosná. Naopak jaké prostředky uplatňuje uživatel sám při hledání zaměstnání.

Čtvrtý okruh: **Otázky zaměřené na osobní a rodinnou anamnézu.**

1. Kolik je Vám let?
2. Jaký je Váš nynější rodinný stav?
3. Jaký vztah máte s nejbližšími rodinnými příslušníky (rodiči, sourozenci, dětmi)?

Okruh těchto otázek se zaměřuje na zjištění osobní a rodinné situace uživatele azylového domu pro muže. Účelem bylo zjistit jeho současnou rodinnou situaci a také vztahy s nejbližšími příbuznými.

Strukturované rozhovory s pracovníci úřadu práce

Otázky strukturovaného rozhovoru s pracovníci úřadu práce jsou zaměřené na zjištění nabídky volných pracovních míst pro nezaměstnané, možnosti využití a nabídky rekvalifikačních kurzů, další možnosti individuální pomoci při hledání zaměstnání pro rizikovou skupinu uživatelů azylového domu pro muže.

1. Jaký je poměr počtu volných pracovních míst na jednoho uchazeče o zaměstnání, který je nyní řádně evidován na Úřadu práce ve Znojmě?
2. Kolik volných pracovních nabídek může nyní úřad práce uchazečům o zaměstnání nabídnout?
3. V jakém oboru je nejvíce volných pracovních míst?
4. Jaké aktuální nabídky rekvalifikačních kurzů Úřad práce ve Znojmě může nabídnout uchazečům o zaměstnání? Kolik uchazečů může kurzy absolvovat a na základě čeho jsou uchazeči do kurzů vybírání?

5. Nabízí úřad práce nějakou konkrétní specifickou pomoc přímo lidem žijícím přechodně v azylovém domě pro muže?

Strukturované rozhovory se sociální pracovníci azylového domu pro muže

Otázky strukturovaného rozhovoru se sociální pracovníci azylového domu pro muže jsou zaměřené na zjištění, jakým způsobem a jakou poradenskou činnost v oblasti reintegrace uživatelů azylového domu na trh práce může sociální pracovník uživatelům nabídnout a zda-li existuje v této oblasti spolupráce s úřadem práce.

1. Jaké základní poradenství nabízíte uživatelům azylového domu?
2. Co konkrétního nabízíte uživatelům v rozvíjení jejich dovedností při hledání vhodného zaměstnání?
3. Jak konkrétně pomáháte uživatelům se začleněním se na trh práce a do běžného způsobu života?
4. Spolupracujete s úřadem práce? Pokud ano, jak tato spolupráce probíhá? Máte např. aktuální informace o volných pracovních místech v regionu, či možnostech zařazení uživatelů azylového domu do rekvalifikačních kurzů?

5.5 Místo realizace výzkumu

První výzkum jsem osobně uskutečnila v Azylovém domě pro muže ve Znojmě na Přímětické ulici č. 42. Sociální služba se nachází nedaleko centra města, v blízkosti jsou zastávky městské hromadné dopravy, nákupní zóny a zdravotní střediska. Ke stávající budově azylového domu byla v roce 2011 vystavěna nová přístavba, čímž se navýšila kapacita sociální služby od 1.1. 2012 na 44 lůžek. Azylový dům pro muže poskytuje uživatelům pomoc při zajištění stravy, poskytuje ubytování a pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí. Poskytuje mimo jiné také základní a odborné sociální poradenství. S každým uživatelem jsou vedeny osobní i skupinové intervence, při kterých se řeší jejich nepříznivá životní a sociální situace. Každý uživatel má při nástupu do zařízení určeného svého klíčového pracovníka, z jehož pomocí si stanovuje svůj individuální plán a cíle, kterých chce dosáhnout. Uživatelé jsou podporováni při činnostech, které jim mohou pomoci s návratem do běžného způsobu života. Pomoc je zaměřená také na hledání vlastního bydlení, získání vhodného zaměstnání, navázání kontaktů s rodinou, řešení dluhové problematiky, exekucí a další.

Služba je poskytována mužům od 18 let, kteří se ocitli v nepříznivé sociální situaci spojené se ztrátou bydlení. Cílovou skupinu tvoří především muži přicházející z výkonu trestu odnětí svobody, dále muži, kteří odešli ze školských zařízení nebo ze zařízení ústavního typu, dovršili zletilosti a selhávají v běžných podmínkách, muži, kteří mají velmi omezené sociální kompetence, sníženou orientaci v běžných životních situacích a muži žijící v sociálně vyloučených komunitách a nevyhovujících podmínkách. Službu však využívají i muži, kteří ztratili zaměstnání, bydlení, byli vyloučeni např. z rodiny pro neshody nebo z důvodu rozvodu, ale také ti, kteří ztratili životního partnera (informační leták Azylového domu pro muže ve Znojmě).

Posláním azylového domu je poskytování pomoci a podpory mužům, kteří se ocitli v nepříznivé sociální situaci spojené se ztrátou bydlení a kteří nejsou schopni tuto situaci vlastními silami řešit. Pomoc a podpora vychází z individuálně určených potřeb, respektuje důstojnost a lidská práva osob, kterým je tato sociální služba určena. Součástí této pomoci a podpory je uspokojení základních životních potřeb, především poskytnutí ubytování na přechodnou dobu a aktivní spolupráce zaměřená na dosahování příznivých změn v životě uživatele. Hlavním cílem sociální služby je poskytování pomoci a podpory uživatelům tak, aby byli schopni řešit samostatně své problémy a nestali se závislí na systému sociální pomoci nebo aby se jejich závislost minimalizovala. Maximální délka pobytu je jeden rok, ale lze po přerušení pobytu znovu žádat o umístění. Uživatel hradí pobyt v azylovém domě z vlastního příjmu. Pokud je mu úřadem práce přiznán nárok na doplatek bydlení, je mu tento pobyt v celé výši hrazen. Úhrada za pobyt je 2.800,-Kč měsíčně. Azylový dům ve Znojmě dále poskytuje svým uživatelům ambulantní hygienický servis, pomoc při uplatnění na trhu práce, psychologické poradenství vedené odborným psychologem, volnočasové aktivity, nácvik sociálních a komunikačních dovedností, podporu svépomocných aktivit, charitní šatník a další (Centrum sociálních služeb Znojmo p.o., 2009).

Stručný popis zařízení

Uživatelé Azylového domu pro muže ve Znojmě obývají celkem 9 pokojů, které jsou tři až šesti lůžkové vybavené základním nábytkem. Součástí ubytovacích prostor je nově zrekonstruovaná kuchyňka, kde si mohou uživatelé připravovat sami stravu nebo mohou využívat společné stravování v jídelně pro seniory v domě s pečovatelskou službou na Vančurové ulici ve Znojmě. Součástí ubytování jsou také prostory pro praní a žehlení prádla. Budova má v suterénu nově vystavenou a vybavenou kulturní místnost, určenou

pro uživatele pro zájmové, společenské aktivity a komunitní besedy. V kulturní místnosti mají uživatelé přístup na tři počítače s internetem, dále je zde nová plazmová televize, knihovna, stůl na stolní tenis a společenské hry. U budovy azylového domu je zahrada, která nabízí uživatelům prostor pro odpočinek, a trávení volného času a také zahradničení.

Druhý výzkum se sociální pracovníci azylového domu jsem taktéž osobně uskutečnila ve výše uvedené sociální službě.

Třetí výzkum jsem osobně uskutečnila s pracovníci Úřadu práce na pobočce ve Znojmě, která sídlí na ulici nám. Svobody 2889/8. Konkrétně jsem oslovila na oddělení zaměstnanosti projektovou manažerku referátu zprostředkování a poradenství.

5.6 Volba výzkumného vzorku

Základní soubor výzkumného vzorku tvoří uživatelé Azylového domu pro muže ve Znojmě. Takto zvolený soubor je příliš široký, a proto bylo potřeba tento soubor zúžit. Vzhledem k tomu, že cíl výzkumu je zaměřen na důvody problematického znovuzačlenění uživatelů azylového domu na trh práce, bylo potřeba okruh výzkumného vzorku zúžit a zaměřit se pouze na ty uživatele, kteří mají s pracovním zařazením na trhu práce zkušenosti, respektive již byli v minulosti řádně zaměstnáni. Tyto respondenty jsem vybrala na základě záměrného výběru s pomocí znalostí sociální pracovníce azylového domu pro muže o jednotlivých uživateliích a analýzou písemných dokumentů. Celkem bylo vybráno a osloveno 6 respondentů. Všichni respondenti s účastí na rozhovorech souhlasili.

Pro přehlednost uvedu nyní stručné charakteristiky jednotlivých respondentů azylového domu pro muže ve Znojmě. Vycházet budu ze čtvrtého okruhu otázek určených pro uživatele, které se týkají osobní a rodinné anamnézy. Pro zachování anonymity byla všem respondentům změněna jména.

Pan Jan

- věk 47 let;
- 5 let rozvedený, 3 dospělé děti, které pravidelně každý den navštěvuje;
- rodiče oba zemřeli, má 2 nevlastní sourozence, se kterými se nestýká.

Pan Josef

- věk 57 let;

- 7 let rozvedený, 1 dospělé dítě, se kterým se téměř denně navštěvuje;
- rodiče oba zemřeli, má 4 sourozence, 2 sourozenci žijí na Slovensku (pouze telefonický kontakt), 2 sourozenci žijí v České republice, s nimi se pravidelně jednou za dva měsíce navštěvuje.

Pan Jiří

- věk 45 let;
- 15 let rozvedený, 1 vlastní dítě, se kterým se jednou týdně navštěvuje a 2 nevlastní děti, se kterými se nestýká;
- otec zemřel, s matkou se navštěvuje pravidelně jednou za dva měsíce, má dva sourozence, které pravidelně jednou měsíčně navštěvuje.

Pan Marek

- věk 31 let;
- svobodný, bezdětný;
- oba rodiče zemřeli, má 2 sourozence, se kterými není v žádném kontaktu.

Pan Petr

- věk 46 let;
- 12 let rozvedený, 1 dítě, které pravidelně jednou měsíčně navštěvuje;
- oba rodiče zemřeli, má jednoho sourozence, se kterým není v žádném kontaktu.

Pan Pavel

- věk 40 let;
- svobodný, bezdětný;
- rodiče oba zemřeli, má dva sourozence, stýká se pouze s jedním dvakrát do roka.

Stručná charakteristika sociální pracovníce azylového domu pro muže

- věk 38 let;
- dokončené magisterské vzdělání;
- na pozici sociální pracovníce v Azylovém domě pro muže ve Znojmě pracuje 5 let.

Stručná charakteristika pracovníce úřadu práce

- věk 55 let;
- dokončené inženýrské vzdělání;

- na Úřadu práce ve Znojmě pracuje 9 let, z toho 3 roky na pozici projektové manažerky referátu zprostředkování a poradenství.

6 Realizace výzkumu

Výzkum jsem zrealizovala v měsících listopad 2012 až únor 2013. V měsíci listopadu 2012 jsem osobně navštívila Úřad práce ve Znojmě s cílem, zda-li mi vůbec umožní provést výzkum, v tomto případě rozhovor. Vzhledem k povaze mé diplomové práce jsem se přímo obrátila na oddělení zaměstnanosti, kde se mě ujala vedoucí projektová manažerka, které jsem představila průběh a cíl mého výzkumu. Společně jsme se domluvily na předběžném termínu provedení rozhovoru.

V měsíci prosinci 2012 jsem osobně navštívila ředitelku příspěvkové organizace Centra sociálních služeb ve Znojmě, kterou jsem také seznámila se svým záměrem a cílem výzkumu. Paní ředitelka mne velice ochotně vyšla vstříc a předala mi kontakt na sociální pracovníci Azylového domu pro muže ve Znojmě, kterou dopředu informovala o mé návštěvě. Se sociální pracovníci jsem se osobně poprvé setkala také v měsíci prosinci 2012 a společně jsme se domluvily nejen na realizaci výzkumu, ale také na realizaci praxe, která je v rámci studia na této vysoké škole povinná. Zároveň mi předala k prostudování písemné materiály a dokumenty týkající se azylové služby, abych byla dopředu s touto službou částečně obeznámena.

V průběhu měsíce ledna 2013 jsem pravidelně docházela do azylového domu pro muže a postupně jsem se seznamovala s prací sociální pracovníce a uživateli této služby. Měla jsem možnost trávit mnoho času jak po boku sociální pracovníce při její činnosti, tak i se samotnými uživateli při jejich činnostech i volnočasových aktivitách. Tento čas jsem také věnovala přípravě pro uskutečnění rozhovorů s uživateli v rámci mého výzkumné šetření. Naučila jsem se správné komunikaci, která je pro vedení rozhovorů s určitou cílovou skupinou velice důležitá. Jak uvádí Miovský (2006, s. 75) postoj a vztah výzkumníka k účastníkům v kvalitativním výzkumu má mít širší kontext lidského setkání. Jde o určitý postoj připravenosti setkat se s druhým člověkem jako s bytostí, se kterou si máme co říct a jsme schopni vzájemně si naslouchat a vyměnit si názory a zkušenosti. V návaznosti na tuto Miovského myšlenku jsem se pozastavila i nad tématem vhodného stylu oblečení a celkové vizáže. Vzhledem k tomu, že se jedná o uživatele sociálně znevýhodněné, bylo zapotřebí zvolit i správný styl oblečení a doplňky, nevyčínat příliš z řady a neztratit možnost navázání kontaktu, důvěry a spolupráce. Jako vhodné oblečení do prostředí azylového domu pro muže jsem zvolila sportovní styl oblečení – džínové kalhoty, tričko se stojákem, mikinu a sportovní obuv. V případě rozhovoru uskutečněném

na úřadu práce jsem styl oblečení přizpůsobila spíše do stylu společenského oblečení – černé kalhoty, halenku a kozačky.

Jednotlivé rozhovory výzkumného šetření tedy byly konkrétně zrealizované v Azylovém domě pro muže ve Znojmě v lednu 2013 a na Úřadu práce ve Znojmě počátkem měsíce února 2013.

Sociální pracovnice Azylového domu pro muže ve Znojmě má dlouholetou praxi v této sociální službě a proto jsem využila její cenné rady i zkušenosti se sestavování otázek polostrukturovaného rozhovoru s uživateli. Sociální pracovnice mi poradila, jak některé otázky správně formulovat, aby nebyly pro respondenty příliš obsáhlé a lépe jim porozuměli.

6.1 Způsob zpracování a analýza dat

Po provedení všech rozhovorů byly záznamy přepsány. Audiozáznam se ukázal jako velice užitečný z hlediska jak úspory času výzkumníka, tak možnosti přehrát si znovu jednotlivé rozhovory při jejich analýze. Vzhledem k tomu, že není možné zahrnout do rozsahu práce přepisy všech rozhovorů, jsou ve výsledcích uvedeny ilustrativní citace některých vybraných částí rozhovorů.

K vyhodnocení získaných informací z rozhovorů jsem použila techniku shrnujícího protokolu. Tato technika podle Hendla (2005, podle Mayring, 1999 s. 209) umožňuje odstranit z rozhovoru ty části, které se opakují nebo nenesou žádný význam. Tyto shrnuté přepisy umožnily data dále strukturovat a roztrždit odpovědi podle jednotlivých témat. Tato získaná a shromážděná data jsem za pomoci obsahové analýzy vyhodnotila, popsala a provedla vlastní interpretaci výsledků, a to pomocí techniky textu a tabulek.

7 Výsledky výzkumného šetření a jejich interpretace

V předchozích kapitolách jsem uvedla, jaké postupy a metody jsem použila pro realizaci výzkumného šetření. Nyní provedu interpretaci a vyhodnocení, které jsem za pomoci strukturovaných a polostrukturovaných rozhovorů zjistila. Konkrétní odpovědi respondentů, které v této části přímo cituji, jsem pro přehlednost odlišila od ostatního textu uvozovkami a kurzívou.

Na hlavní výzkumnou otázku: „Jaká je povaha nabídek práce z úřadu práce vůči obtížně zaměstnatelným skupinám azylového domu pro muže a jaká je zde role sociální práce respektive sociálního pracovníka“ jsem získala odpovědi v průběhu rozhovorů s pracovníci úřadu práce, sociální pracovníci azylového domu pro muže a s uživateli azylového domu pro muže.

7.1 Nabídky úřadu práce pro nezaměstnané a uživatele azylové služby

Rozhovorem s pracovníci Úřadu práce ve Znojmě jsem získala odpovědi na otázky, kterými jsem zjišťovala poměr počtu pracovních míst na jednoho uchazeče o zaměstnání, celkový počet volných pracovních míst v daném období, dále v jakém oboru je nejvíce nabídek na práci a jaké další nabídky úřad práce může nabídnout uchazečům o zaměstnání a lidem žijícím v azylovém domě pro muže.

V lednu 2013 se zvýšil počet lidí bez práce v regionu Znojma oproti konci roku 2012 o necelých devět set a dosáhl tak počtu 9 463 uchazečů. Z tohoto počtu uchazečů jde o 4 408 žen a 5 055 mužů. Míra nezaměstnanosti tedy v lednu 2013 dosáhla v přepočtu na procenta 12,10 a Znojmsko se tak zařadilo na čtvrté pořadí regionů s nejvyšší nezaměstnaností v České republice. Pracovnice úřadu práce sdělila: „*Ministerstvo práce a sociálních věcí přešlo na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti, který vyjadřuje podíl uchazečů ve věku od 15 let do 64 let ze všech obyvatel v tomto věku. Ukazatel tedy nahrazuje doposud zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřovala všechny uchazeče o zaměstnání jen k ekonomicky aktivním lidem*“.

Volných pracovních míst v lednu 2013 bylo v regionu Znojemska celkem 245, což v přepočtu vychází na cca 38 zájemců na jedno volné pracovní místo. Nejvíce volných pracovních míst je v oborech obchod a cestovní ruch, výroba a provoz, doprava. Obor obchod a cestovní ruch nabízí volná pracovní místa jako jsou barmani, servírky, kuchaři, obchodní zástupci apod. Obor výroba a provoz zahrnuje volné pracovní místa jako jsou

šičky, řezník, brusič, elektrotechnik, frézař, opravář zemědělských strojů apod. V oboru doprava se jedná o požadované profese traktorista, bagrista, řidič autobusu, řidič mezinárodní kamionové dopravy. Pracovnice uvedla: „*Volné pracovní pozice se v oborech příliš nemění, nabídka volných pracovních míst v jednotlivých oborech je stále velmi podobná.*“

Na otázku, jaká je aktuální nabídka rekvalifikačních kurzů nabízená úřadem práce, mi pracovnice sdělila: „*Aktuální nabídka rekvalifikačních kurzů se připravuje. Příprava spadá do kompetence krajské pobočky v Brně, konkrétně referát zprostředkování a poradenství. Jaké konkrétní rekvalifikační kurzy se budou v letošním roce realizovat ještě přesně nevím. Vše bude záležet také na finančních prostředcích ze státního rozpočtu a na projektech financovaných Evropským sociálním fondem. V minulých obdobích probíhalo mnoho rekvalifikačních kurzů mimo region Znojma, zájemci museli dojíždět převážně do Brna a jiných větších měst, kde tyto kurzy probíhaly.*“ Uchazeči jsou vybíráni do rekvalifikačních kurzů na základě profesně-poradenského pohovoru, který provádí útvar zaměstnanosti kontaktního pracoviště úřadu práce. Tento referát také vydá konečné stanovisko, zda-li zájemce byl vybrán. „*Uchazeč musí samozřejmě splňovat určité podmínky, které jsou pro zařazení nezbytné. Musí být evidován na úřadě práce jako uchazeč nebo zájemce o zaměstnání, musí mít odpovídající vstupní kvalifikační předpoklady pro daný kurz, musí být zdravotně způsobilý, rekvalifikace musí být pro zájemce potřebná, tzn., že se posuzuje již dosažená kvalifikace uchazeče.*“

Poslední otázka určená pro pracovníci úřadu práce se týkala konkrétní pomoci nabízené ze strany úřadu práce lidem žijícím v azylové službě. Odpověď: „*Žádná konkrétní specifická pomoc není ze strany úřadu práce uživatelů azylového domu pro muže nabízena a neexistuje ani žádná jiná konkrétní spolupráce. Úřad práce ve Znojmě realizuje poradenský program Job club, jehož cílem je motivovat a aktivizovat účastníky k uplatnění na trhu práce, ale není specificky zaměřen pro uživatele azylového domu. Vybere se určitá skupina uchazečů o práci napříč evidovaných na úřadu práce a ti jsou následně do programu s jejich souhlasem zařazeni.*“

Shrnutí odpovědí s pracovníci úřadu práce

Z provedeného výzkumného setření vyplynulo, že nezaměstnanost na Znojemsku je jedna z nejvyšších v celé České republice. Úřad práce poskytuje množství nabídek volných pracovních míst, avšak počet zájemců o volná pracovní místa mnohonásobně převyšuje tuto nabídku. Nejvíce volných pracovních míst je v oboru obchod a cestovní

ruch, který nabízí volná pracovní místa jako jsou barmani, servírky, kuchaři, obchodní zástupci a jiné. Úřad práce neposkytuje žádnou konkrétní pomoc mužům žijícím v azylovém domě. Nabídka rekvalifikačních kurzů je celkově omezená a závislá nejen na finančních dotacích, ale také na určitých výběrových podmínkách, které nejsou pro mnohé uchazeče splnitelné.

7.2 Podpora a pomoc sociální pracovnice azylového domu pro muže

Rozhovorem se sociální pracovnicí Azylového domu pro muže ve Znojmě jsem získala odpovědi na otázky, kterými jsem zjišťovala její roli a práci především v oblasti začlenění se uživatelů azylového domu na trh práce.

Uživatelům azylového domu pro muže je poskytováno především základní sociální poradenství. Sociální pracovnice uvedla: *„Nejvíce pomáhám uživatelům při řešení problémů v oblasti sociálních dávek, ohledně trhu práce a nezaměstnanosti, bytové problematiky. Velmi často také řeším s uživateli problematiku dluhovou a právní.“*

Na otázku, co konkrétního je nabízeno uživatelům v rozvíjení dovedností při hledání vhodného zaměstnání jsem obdržela poměrně velkou škálu odpovědí. Sociální pracovnice uvedla: *„Pravidelně nabízím uživatelům účast na kurzu Příprava na práci, který sama vedu. Kurz je zaměřen na to, jak správně vystupovat a jednat při přijímacích pohovorech o zaměstnání. Učím uživatele správné komunikaci, vystupování, jednání, chování, oblékání apod. Jde o to, aby se uživatel naučil „správně prodat“ svoje schopnosti, dosavadní pracovní zkušenosti, znalosti v jednotlivých oborech, tak aby byl při přijímacím pohovoru co nejúspěšnější.“* Dále jsou uživatelům nabízeny komunitní besedy, při kterých se řeší také možnosti uživatelů uplatnění se na trhu práce, zajištění rekvalifikací, motivace řešení jejich nepříznivé životní situace, zájmové a vzdělávací aktivity. Sociální pracovnice uvedla: *„Tato společná setkání jsou pro uživatele velice důležitá, neboť si zde vymění mezi sebou zkušenosti. Součástí komunitních besed je i pracovní terapie, kdy se snažíme, aby si uživatelé udrželi pracovní návyky.“*

Práce sociální pracovnice v oblasti začlenění se uživatelů na trh práce spočívá v následující konkrétní pomoci: *„Na přání uživatele mu pomáhám se zpracováním a sepsáním životopisů a průvodních dopisů se žádostí o zaměstnání, dále prostřednictvím internetu učím uživatele, kde lze nalézt informace o volných pracovních nabídkách a kde vyhledávat vhodné pracovní příležitosti.“* Uživatelé mají dále možnost volat

ze služebního telefonu zadarmo, pokud se hovor týká zjišťování volných pracovních míst či domluvení termínu např. pracovního pohovoru.

Poslední otázka se týkala spolupráce s úřadem práce. Při této otázce jsem měla možnost vyzpozorovat, že tato otázka doslova „nadzvedla sociální pracovníci ze židle“. Uvedla: *„Spolupráce s úřadem práce je mrtvá. Jediné, co zde pořádně funguje, je když vyřizujeme s uživateli záležitosti ohledně sociálních dávek. O spolupráci v rámci nabídky volných pracovních míst a umístění uživatelů do rekvalifikačních kurzů se nedá ani hovořit. Žádná totiž není, nebyla a ani to nevypadá, že by se mělo na tomto stavu změnit. Sama jsem se pokusila několikrát domluvit s pracovníci úřadu práce osobní schůzky a najít nějaké řešení v rámci poskytování aktuálních nabídek volných pracovních míst a rekvalifikačních kurzů pro uživatele azylového domu, ale nikdy k žádnému takovému setkání ze strany úřadu práce nedošlo. ...Když vidím, že uživatel projeví opravdový zájem o rekvalifikaci, raději se obrátím na vzdělávací agenturu RCV, se kterou již delší dobu spolupracuji a pošlu uživatele tam.“*

Shrnutí odpovědí se sociální pracovníci azylového domu pro muže

Výsledek tohoto výzkumného šetření ukázal, že role a práce sociální pracovníce je pro uživatele azylového domu pro muže stěžejní a potřebná. Sociální pracovníce poskytuje uživatelům poradenství v mnoha oblastech, nejvíce se zaměřuje na pomoc a práci spojenou se znovuzačleněním se na trh práce a do společnosti. Co hodnotí velice negativně je spolupráce s úřadem práce. Zde neexistuje žádná propojenost a provázanost, která by byla podporou pro zlepšení podmínek uživatele azylového domu pro muže se znovuzačleněním se na trh práce.

7.3 Důvody problematiky reintegrace na trh práce z pohledu samotného uživatele azylového domu pro muže

K tomu, abych naplnila tento dílčí cíl jsem si stanovila pro rozhovor v rámci výzkumného šetření s uživateli Azylového domu pro muže ve Znojmě tyto okruhy otázek:

1. vzdělání a dosavadní pracovní zkušenosti
2. pobyt v azylové službě, nedostupnost jiného bydlení
3. trh práce a nezaměstnanost

7.3.1 Vzdělání a dosavadní pracovní zkušenosti

Rozhovory s uživateli azylového domu pro muže jsem získala odpovědi na otázky týkající se nejvyššího dosaženého vzdělání, jaké pracovní zkušenosti již v životě získali, v jakém oboru se již na trhu práce uplatnili, zda-li pracují či jsou evidováni na úřadu práce a jaký je jejich názor a přístup k dalšímu vzdělávání se a získání vyšší kvalifikaci.

Odpovědi na otázky týkající se nejvyššího dosaženého vzdělání a dosavadní pracovní zkušenosti jsem pro přehlednost popsala v níže uvedené tabulce.

Tabulka č. 1: Odpovědi respondentů – nejvyšší dosažené vzdělání a pracovní zkušenosti

Respondent	Nejvyšší dosažené vzdělání	Dosavadní pracovní zkušenosti
Pan Jan	vyučen jako strojník bez maturity	10 let práce traktoristy, 15 let OSVČ v oblasti slaboproudu
Pan Josef	základní vzdělání	3 roky dělnická práce (lepení obuvi) 10 let práce u Technických služeb 10 let práce Čištění města Znojma 5 let manuální práce v Keramice
Pan Jiří	Střední zemědělská škola s maturitou	11 let práce traktoristy 7 let práce v taxi službě jako řidič
Pan Marek	vyučen jako zedník bez maturity	1 rok pracoval jako pomocný zedník
Pan Petr	Střední odborná škola s maturitou	20 let práce jako výrobce transformátorů (elektrotechnik) 7 měsíců práce jako seřizovač v lisovně
Pan Pavel	základní	2 roky práce ve sklárně 2 roky práce stavění lešení 5 let práce v papírnách

Zdroj: vlastní výzkum

Z odpovědí uživatelů je patrné, že dosažené vzdělání uživatelů je průměrné. Dva respondenti mají pouze základní vzdělání, dva respondenti mají střední odborné vzdělání bez maturity a pouze dva respondenti získali maturitu. Co se týče dosavadních pracovních zkušeností je zřejmé, že všichni respondenti, až na pana Marka, mají velice bohaté pracovní zkušenosti a dovednosti na trhu práce. Tito respondenti neměli nikdy problémy se zaměstnáním, vždycky dokázali nějaké pracovní místo najít a udržet si ho. Dle jejich výpovědí nastaly problémy až v době, kdy se začal státní majetek privatizovat, postupně rozprodávat, a tím se zrušilo mnoho pracovních míst a zúžila se nabídka volných pracovních míst.

Příklady doslovných odpovědí

Pan Jiří: „*Celý život pracuji jako řidič. Nejdříve na statku jako traktorista, a když statek zrušili, šel jsem dělat taxikáře. Díky mé blbosti jsem přišel o řidičák, a tím pádem i o práci.*“ *Teď musím počkat, až mi vrátí papíry, abych mohl zase jezdit, protože nic jiného vlastně ani neumím.*“

Pan Josef. „*No je pravda, že mám jen základní vzdělání, ale práci jsem si vždycky dobrou našel, prostě byla. Lepil jsem v Gale obuv, Galu za čas zrušili, to stejný v Keramice. Dobrá práce byla u Technických služeb a čištění města Znojma, ale snižovali stavy, takže mě propustili. Teď jsem už starej, když se jdu ptát na práci a řeknu kolik mi je let, tak se se mnou rozloučí, že nespĺnuji věkový požadavek.*“

Pan Petr: „*Paní, já jsem dvacet let vyráběl v podniku transformátory. Podnik krachl a mě propustili. Sháněl jsem práci všude možně, nastoupil jsem do jedné firmy jako seřizovač v lisovně, jenže ta krachla taky. Takže jsem zůstal zase bez práce a čas běží, no zrovna nejmladší už taky nejsem a kdo bude chtít zaměstnávat chlapa pomalu před důchodem?*“ Bylo vidět, že při této odpovědi čišila z pana Petra beznaděj.

Na otázku aktuálního pracovního zařazení odpověděli všichni respondenti shodně, že jsou momentálně bez zaměstnání a evidování na úřadu práce. Pro přehlednost, jak dlouho jsou uživatelé evidování na úřadu práce jsem vytvořila tabulku č. 2.

Tabulka č. 2: Odpovědi respondentů – délka evidence na úřadě práce

Respondent	Délka evidence na úřadě práce
Pan Jan	2 roky
Pan Josef	8 let
Pan Jiří	1 rok
Pan Marek	3 roky
Pan Petr	3 měsíce
Pan Pavel	3 měsíce

Zdroj: vlastní výzkum

Doba evidence uživatelů na úřadu práce je různorodá. Nejdéle je evidován na úřadě práce pan Josef, který je také nejstarším respondentem a má pouze základní vzdělání. Pan Josef uvedl: „*Na úřadě práce jsem evidovaný už 8 let, ale předtím jsem do padesáti, což je necelých třicet let poctivě pracoval a co z toho teď mám.*“ Při této odpovědi zvýšil pan Josef hlas, byl doslova rozčilený.

Poslední otázka se týkala osobního přístupu respondenta k dalšímu vzdělávání se a získání vyšší kvalifikace. Tři respondenti ve věku 47, 57 a 45 let shodně uvedli, že na nějaké další vzdělávání jsou už „staří“. Nicméně se účastní kurzu a besed pořádaných azylovým domem. Respondent Marek uvedl: *„Já už bych vyššího vzdělání nedosáhl, měl jsem problém vyučit se. Potřebuju spíš získat praxi, abych už konečně někde mohl normálně pracovat.“* Pan Jiří a Pavel shodně uvedli, že kromě nabídek azylového domu nemají jinou pořádnou možnost se někde vzdělávat, protože na to nemají zkrátka peníze.

Shrnutí prvního okruhu odpovědí s uživateli azylového domu pro muže

Z výše uvedených výpovědí vyplývá, že většina respondentů má dlouholeté zkušenosti na pracovním trhu, nicméně o práci v posledních letech ne vlastním zapříčiněním přišli. Najít si nové zaměstnání je pro ně problematické, neboť byli zvyklí na to, že zaměstnání bylo běžně pro všechny věkové kategorie dostupné. Velkou roli v oblasti dalšího vzdělávání hraje především věk a nedostupnost finančních prostředků.

7.3.2 Pobyt v azylové službě, nedostupnost jiného bydlení

Rozhovory s uživateli azylového domu pro muže jsem získala odpovědi na otázky co, je příčinou ztráty vlastního bydlení, kdo jim pomáhá tuto nepříznivou životní situaci řešit, zda-li je pobyt v azylové službě jediným možným řešením a co shledávají v bydlení v azylovém domě za pozitivního a negativního.

Za příčiny ztráty bydlení označují všichni respondenti ztrátu zaměstnání, tudíž nedostatek finančních prostředků a nedostupnost adekvátního bydlení. Čtyři respondenti uvedli ještě další důvod ztráty bydlení rozvod, či rozchod s přítelkyní, kdy buď oni opustili společné bydlení a neměli kam jít, nebo neměli opět dostatek finančních prostředků na placení podnájmu. Jak uvádí pan Jan: *„Nechal jsem bývalce všechno, byt, vybavení a sám jsem finančně neutáhl pronajatou garsonku.“* Pro přehlednost jsem vytvořila tabulku, která ukazuje, jak dlouho respondenti využívají službu azylového bydlení ve Znojmě.

Tabulka č. 3: Odpovědi respondentů – délka pobytu v Azylovém domě pro muže ve Znojmě

Respondent	Délka pobytu v Azylovém domě pro muže ve Znojmě
Pan Jan	2,5 roků
Pan Josef	3 měsíce
Pan Jiří	1 rok
Pan Marek	3 roky
Pan Petr	1,5 let
Pan Pavel	1 měsíc

Zdroj: vlastní výzkum

Nejdelší dobu využívá službu azylového bydlení nejmladší respondent pan Marek, kterému zemřeli oba rodiče a se sourozenci není v žádném kontaktu a nestýká se s nimi. Zároveň je ten, kdo má z respondentů nejmenší zkušenosti na trhu práce. Jak uvedl: *„Azylový dům je pro mě určitá záchrana, jinak bych fakt bydlel na ulici, protože nemám kam jít. Rodiče zemřeli, o sourozencích nic nevím, na podnájem nemám peníze, takže jediným domovem je pro mě už 3 roky azyláč.“*

Na otázku, jestli je někdo v blízkém okolí, kdo jim s jejich nepříznivou situací pomáhá, odpověděli respondenti následovně:

Pan Jan: *„Já mám 3 dospělé děti, které pravidelně téměř každý den navštěvuju, ale nedokážu si představit, že bych se jim nasomroval do bytů a bydlel s nima. Jo snaží se mi pomoci najít práci, abych se mohl postavit na vlastní nohy, ale víte, jak to s prací a kór ve Znojmě je.“*

Pan Josef: *„Já mám možnost bydlet u sourozenců, už mi to i několikrát nabízeli, ale jsem dost hrdý na to, abych se k nim nastěhoval jako nějaký chudák, který se o sebe neumí postarat. To radši ještě chvíli vydržím v azyláči. Už mám zažádáno, aby mě přijali do domova pro seniory, ale kdy bude žádost vyřízená, to netuším a kdoví, jestli mě tam nakonec vezmou.“*

Pan Jiří: *„Sestra, která bydlí u Vyškova se mi snaží najít nějakou práci tam, když vidí, jak to ve Znojmě s prací vypadá. Když by se to povedlo, mohl bych do začátku bydlet u ní a pak snad seženu nějaké levné bydlení. Nechci jí dlouho otravovat svojí přítomností, víte jak to, chvílku se to vydržet dá, ale pak by to mohlo také špatně skončit a mohli bychom se rozvádět a to bych teda nechtěl.“*

Pan Marek: *„Nikoho kdo by mi nějak pomáhal nemám. Mám jen pár kamarádů, ale to není to stejné jako rodina. Rodiče umřeli a o sourozencích ani nevím kde jsou a jak*

se mají a co dělají.“ Při odpovědi pana Marka bylo zřetelně vidět, jak se změnil jeho výraz obličeje, jakoby doslova zesmutněl, že vlastně z rodiny nikoho nemá.

Pan Petr: „Jsem v pravidelném kontaktu se synem. Snaží se mě povzbuzovat a společně při návštěvách hledáme v inzerci a na internetu práci, abych konečně začal normálně vydělávat a mohl si dovolit nějaký podnájem. Bydlet u syna bych možná mohl, ale nechci ho zatěžovat ještě víc, než je nezbytně nutné. Navíc už rok a půl bydlím v azylovém domě, no nedovedu si ani představit, jak by se synovi líbilo, kdybych takto dlouho u nich bydlel.“

Pan Pavel: „Mám teda bratra, kterého asi tak dvakrát do roka navštívím, nebydlí totiž ve Znojmě, takže podle toho kolik ušetřím peněz, si můžu dovolit za ním zajet. Ale není na tom zrovna taky moc dobře, takže o nějakém bydlení s ním nemůže být ani řeč.“

Všichni respondenti uvedli, že bydlení v azylovém domě je pro ně momentálně jediným možným řešením, neboť nemají práci a tudíž dostatek finančních prostředků na zajištění vhodného bydlení. Takto je jim alespoň ubytování v azylovém domě hrazeno v plné výši tzv. doplatkem na bydlení.

V tabulce č. 4 jsem uvedla nejčastější odpovědi respondentů na otázku, co pozitivního a negativního jim pobyt v azylovém domě přináší.

Tabulka č. 4: Odpovědi respondentů – pozitiva a negativa pobytu v Azylovém domě pro muže ve Znojmě

Respondent	Pozitiva	Negativa
Pan Jan	střecha nad hlavou blízko k dětem blízko centra města společnost dalších lidí	ztráta soukromí
Pan Josef	střecha nad hlavou mám se kde vyspat společnost dalších lidí	ztráta soukromí
Pan Jiří	střecha nad hlavou společnost dalších lidí volno-časová aktivita fotbal	ztráta soukromí
Pan Marek	střecha nad hlavou mám kde spát – postel a teplo	ztráta soukromí stereotyp
Pan Petr	střecha nad hlavou zaplacené ubytování ze sociálních dávek	ztráta soukromí
Pan Pavel	střecha nad hlavou mám kde spát – postel a teplo mám si kde uvařit a vykoupat se	ztráta soukromí

Zdroj: vlastní výzkum

Z výše uvedených odpovědí vyplývá, že všichni respondenti uvedli shodně, že pozitivum spatřují v tom, že mají „střechu nad hlavou“. Druhou nejčastější odpovědí je společnost dalších lidí. Jak uvedl pan Jiří: *„Nejsem tady sám. Kdybych bydlel někde pod mostem, tak bych možná tolik lidí kolem sebe ani neměl. Jsem rád, že si můžu popovídat o podobných problémech a že se kolikrát dozvím od druhých i věci, které bych se jinde třeba ani nedozvěděl.“*

Všichni respondenti shodně uvedli, že jediné negativum, které v pobytu v azylovém domě shledávají, je ztráta soukromí. Pan Marek uvedl: *„No když jsem na pokoji s chlapama, kteří by mohli být mými otci, tak to víte, nemám si s nima pořádně co říct. Když se chci dívat večer na něco v televizi, tak jim se to nelíbí, protože to jsou pořady pro mladé a ne pro ně. Podobná situace je, když jsem třeba nachlazený a potřebuju se pořádně vyležet a druzí se pořád courají, tak to taky toho moc nevyležíte.“*

Shrnutí druhého okruhu odpovědí s uživateli azylového domu pro muže

Z uvedených výpovědí vyplývá, že hlavní příčinu ztráty bydlení spatřují respondenti v nezaměstnanosti, tudíž v nedostatku finančních prostředků a nedostupnosti adekvátního bydlení. Délka pobytu v azylovém domě pro muže se liší v návaznosti

na dosavadních zkušenostech a délce aktivní účasti na pracovním trhu. Pro všechny respondenty je pobyt v azylovém domě zatím jediným možným řešením, neboť nechtějí svojí nepříznivou životní situaci zatěžovat své blízké. Pobyt v azylovém domě jim přináší zatím více pozitiv než negativ.

7.3.3 Trh práce a nezaměstnanost

Rozhovory s uživateli azylového domu jsem získala odpovědi na otázky - v čem spatřují hlavní problém znovuzачlenění se na trh práce, v čem konkrétním jim pomáhá sociální pracovnice azylového domu při hledání zaměstnání, kolik nabídek na práci a účasti na rekvalifikačních kurzech jim zprostředkoval úřad práce, jakou konkrétní pomoc by ze strany úřadu práce ještě uvítali a jakým způsobem sami hledají zaměstnání.

Hlavní problém znovuzачlenit se na trh práce spatřují všichni respondenti v malé nabídce volných pracovních míst a příležitostí k práci

Nejčastější odpovědi jaká pomoc je jim nabízena sociální pracovnicí jsem shrnula do tabulky č. 5.

Tabulka č. 5: Odpovědi respondentů – nabídka pomoci ze strany sociální pracovnice Azylového domu pro muže ve Znojmě

Respondent	Pomoc ze strany sociální pracovnice
Pan Jan	pomoc při sepsání životopisu, možnost volat zadarmo pokud se rozhovor týká zaměstnání, pomoc při práci s internetem, seznam volných pracovních míst, které vyhledá sociální pracovnice sama
Pan Josef	pomoc při sepsání životopisu, možnost volat zadarmo pokud se rozhovor týká zaměstnání,
Pan Jiří	pomoc při práci s internetem, pomoc při sepsání životopisu
Pan Marek	kurz: Jak se žádá o práci, pomoc při práci s internetem, pomoc při sepsání životopisu, možnost volat zadarmo pokud se rozhovor týká zaměstnání,
Pan Petr	kurz: Jak najít zaměstnání, pomoc při sepsání životopisu, seznam volných pracovních míst, které vyhledá sociální pracovnice sama, možnost volat zadarmo, pokud se rozhovor týká zaměstnání,
Pan Pavel	pomoc při sepsání životopisu, pomoc při práci s internetem,

Zdroj: vlastní výzkum

Z výše uvedených odpovědí vyplývá, že nejčastější pomoc sociální pracovnice spočívá v pomoci při sepsání životopisů a pomoc při práci s internetem v souvislosti s hledáním volných pracovních míst. Velká pomoc pro uživatele je také to, že mohou zdarma využít služební telefon azylového domu k rozhovoru s potencionálním

zaměstnavatelem. Dva respondenti se také účastnili kurzu Jak se žádá o práci a Jak najít zaměstnání. Dva respondenti uvedli, že sociální pracovnice jim poskytuje seznam týkající se nabídky volných pracovních míst, které sama vyhledává.

Příklady doslovných odpovědí

Pan Jan: „*Sociální pracovnice se fakt snaží mi pomoci najít si práci. První, co mi pomohla bylo napsat životopis. No koukal jsem, co všechno se dá do životopisu napsat. Já bych to nikdy sám takto dobře nenapsal. To byla fakt velká pomoc z její strany a dalo nám to zabrat, než jsme to napsali.*“ U této odpovědi bylo na panu Janovi vidět, jak si doslova oddechl, že už má životopis napsaný.

Pan Josef: „*Sociální pracovnice mi navrhla, že pokud budu mít nějaký dobrý tip na práci, můžu si zadarmo z její kanceláře zavolat a na volné místo se pořádně zeptat. Já mobilní telefon nemám, takže bych si musel půjčit od spolubydlících a zaplatit jim to. Takto nemusím platit nic a hlavně hned vím, jestli je místo volné a má cenu tam chodit osobně nebo posílat životopis.*“

Pan Jiří: „*V mém věku je těžké zvykat si na něco nového a internet, to byla pro španělská vesnice. Sociální pracovnice se mnou několikrát u počítače seděla a pomáhala mi, jak se vůbec na internetu orientovat a kde vyhledávat nabídku volných pracovních míst. No byl jsem sám překvapenější, co ten internet všechno umí a kam se všude dostanu. Ale jak říkám, bez její pomoci bych se to nikdy nenaučil a měl bych z toho strach.*“

Pan Marek: „*Sociální pracovnice mi jednou nabídla, jestli bych se nechci účastnit takového malého kurzu, který sama pořádá. Kurz se týkal toho, jak správně oslovit zaměstnavatele. Naučila mě, jak se správně představit, co o sobě říct, jak se co nejlépe „prodat“. No já moc na takové představení nejsem a nechci hned někomu cizímu něco o sobě říkat, ale je pravdou, že od doby, co jsem kurzem prošel, jsem si začal trochu víc důvěřovat a nebát se někoho oslovit.*“

Jak již bylo zmíněno, všichni respondenti jsou nyní bez zaměstnání a evidování na úřadu práce. Na otázku, kolik konkrétních nabídek na práci a účasti na vzdělávacích kurzech jim úřad nabídl uvádím v doslovných citacích odpovědí jednotlivých respondentů.

Pan Jan: „*Pracovnice úřadu práce mi jednou za tři měsíce, co k ní chodím na schůzky mi předá 2 kontakty na práci. Vždycky se jedná o podobnou práci a vždycky špatně dopadnu, prostě mě nevezmou a ani neřeknou proč. ...Chtěl jsem si udělat aspoň rekvalifikační kurz, prý by mi zaplatili profesní průkaz na kamion, ale zamítli*

mi to z důvodu, že jsem na to už moc starej. No já peníze na to, abych si řidičák na kamion udělal nemám, tak to vidíte sama, že to není jednoduchý.“ Při této odpovědi jsem u pana Jana zpozorovala, jak se doslova rozčilil a jak náhle zvýšil hlas.

Pan Josef: „Jednou za tři měsíce se hlásím na úřadu práce. Dostanu od paní jedenu až dvě nabídky na práci, ale když tam přijdu, stejně mi řeknou, že už mají jiného zájemce. ... Před čtyřmi roky jsem si na úřadě práce zažádal sám o rekvalifikační kurz na počítače. Vybrali mě, a tak mám alespoň to. Umím alespoň trošku zacházet s počítačem a můžu si tak hledat práci sám.“

Pan Jiří: „Za celou dobu, co jsem evidovanej na pracáku, mi dala paní, ke který se chodím hlásit tři kontakty na práci. Samozřejmě ani jedno místo nebylo už volný nebo mi to jen tak řekli, abych je už neotravoval, nevím. ...Rekvalifikaci, jo něco jsem o tom už slyšel, ale na pracáku mi zatím nic nenabídli a já jsem se sám neptal.“

Pan Marek: „Nabídky od pracáku na volné pracovní místa dostávám při každé kontaktní schůzce. Je to jednou za tři měsíce a nabídky jsou tak v průměru vždycky dvě. Nikdy se mi však nepoštěstilo, že by mě přijali, dali mi jen potvrzení, že mě neberou, a to také předložím na další schůzce paní na pracáku. ...Jo o rekvalifikaci jsem se sám zajímal, chtěl jsem si udělat svářečí průkaz, ale žádost mi na pracáku zamítli, ani nevím proč. Na další rekvalifikaci už jsem se radši ani neptal a pracák mi ani žádnou nenabídl.“

Pan Petr: „Jsem na pracovním úřadě evidovaném jen chvíli. Zatím jsem žádné nabídky od paní na práci nedostal. Jen mi pomohla vyřídit ty dávky hmotné nouze a příspěvek na bydlení. ...Rekvalifikační kurz mi žádný nabídl, no musím se na to ještě paní příště zeptat.“

Pan Pavel: „Zatím mi nic na pracáku nenabídl, žádnou konkrétní práci. ...Rekvalifikaci také ne, ale sociální pracovnice říkala, ať se zeptám, že by mě třeba do nějakého kurzu mohli zařadit, já bych aji chtěl.“

Z výpovědí respondentů vyplývá, že úřad práce sice volné nabídky na práci poskytuje, ale jen v omezeném množství a šance na přijetí jsou téměř mizivé. Co se týče rekvalifikačních kurzů, z výpovědí vyplynulo, že pokud se nezajímají o kurzy sami, pracovní úřad jim žádnou nabídku sám od sebe neposkytne. Zařazení do rekvalifikačních kurzů je pro uživatele azylového domu z jejich výpovědí také problematické, neboť když už u nějaký kurz projeví zájem, je jejich žádost zamítnuta.

Poslední otázka se týkala toho, jak uživatelé Azylového domu pro muže ve Znojmě hledají sami zaměstnání. Odpovědi jsem zrekapitulovala v níže uvedené tabulce.

Tabulka č. 6: Odpovědi respondentů – jak hledám zaměstnání

Respondent	Jakým způsobem si hledám práci
Pan Jan	osobní návštěvou u zaměstnavatelů přes internet a inzeráty
Pan Josef	přes internet a inzeráty osobně se chodím ptát do firem
Pan Jiří	přes internet a inzeráty sleduji nabídky na nástěnce na úřadu práce
Pan Marek	osobně se chodím ptát přes kamarády a známé přes internet
Pan Petr	přes kamarády a známé přes internet
Pan Pavel	přes internet a inzeráty

Zdroj: vlastní výzkum

Z výše uvedené tabulky vyplývá, že nejvíce využívají respondenti nabídky přes internet a inzerci. Druhá nejčastější odpověď byla, že osobně navštěvují zaměstnavatele a firmy a dotazují se na práci. Dva respondenti hledají zaměstnání i prostřednictvím kamarádů a známých. Jen jeden respondent využívá nabídku, kterou poskytuje úřad práce.

Shrnutí třetího okruhu odpovědí s uživateli azylového domu pro muže

Hlavní důvod problematiky reintegrace na trh práce spatřují uživatelé azylového domu v nezaměstnanosti a v příliš malé nabídce vhodných pracovních míst. Pomoc sociální pracovnice azylového domu považují za nezbytně nutnou, neboť bez její pomoci by se jejich možnosti při hledání zaměstnání ještě zúžili. Nebyli by schopni si správně sestavit životopis, naučit se vyhledávat práci s použitím internetu a velkým přínosem pro některé je absolvování kurzů, které sociální pracovnice pro uživatele služby pořádá.

Co se týče pomoci reintegrace na trh práce od úřadu práce, zde je výčet pomoci daleko menší. Uživatelé sice dostávají od úřadu práce tipy na volné pracovní místa, ale ve většině případů jsou již tato místa obsazena nebo nevyhovuje na práci sám uživatel. Nabídka rekvalifikačních kurzů sice existuje, ale není pracovníky úřadu práce při kontaktních schůzkách běžně nabízena, musí o ni žádat samotní uchazeči.

Pravděpodobnost, že by byli do kurzů přijati jsou také poměrně malé, neboť nesplňují určité požadavky nebo jsou kurzy již obsazené.

Uživatelé si sami aktivně hledají práci různými způsoby. Nejčastěji zaměstnání hledají přes internet a inzerci a osobně kontaktují potenciální zaměstnavatele.

8 Shrnutí výsledků výzkumného šetření

V předcházejících kapitolách bylo popsáno realizované výzkumné šetření, které bylo zaměřeno na zjištění povahy nabídek práce úřadu práce vůči obtížně zaměstnatelným skupinám azylového domu pro muže a roli, respektive práci sociální pracovnice azylového domu. Abych získala ucelený pohled na tuto problematiku, bylo zapotřebí zapojit do výzkumu nejen pracovníka úřadu práce a sociálního pracovníka, ale také samotné uživatele azylového domu. Jejich názor a pohled dokreslil výpovědi pracovnice úřadu práce a sociální pracovnice azylového domu a obohatil samotný výzkum o další zjištění.

Výzkumné šetření jsem záměrně rozdělila do několika částí. V první části výzkumu jsem se zaměřila na nabídky úřadu práce vůči uživatelům azylového domu a celkovou situaci v oblasti nezaměstnanosti v regionu Znojemska. V druhé části výzkumu jsem zjišťovala, jaká je podstata práce a role sociální pracovnice azylového domu v pomoci při reintegraci uživatelů azylového domu na trh práce. Poslední část výzkumu byla zaměřena na to, jak celou situaci a problematiku znovuzачlenění se na trh práce vnímají samotní uživatelé azylového domu, jaký je jejich názor na kvalitu poskytované pomoci a nabídek úřadu práce a jak vnímají pomoc sociální pracovnice.

Výzkumné šetření ukázalo, že povaha nabídek práce úřadu práce je pro obtížně zaměstnatelné skupiny uživatelů azylového domu nedostačující. Úřad práce sice nabízí uchazečů o zaměstnání volné pracovní nabídky, ale v porovnání s nezaměstnaností, která je na Znojemsku v pořadí čtvrtá nejvyšší v ČR, je tato nabídka velice malá. Úřad práce dobře plní úkoly vztahující se k finanční pomoci a podpoře (systém pomoci v hmotné nouzi a příspěvek na bydlení), ale nevěnuje uživatelům azylového domu pro mužem příliš zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Jak uvádím v teoretické části diplomové práce, jedním z nástrojů aktivní politiky je rekvalifikace. Rekvalifikace může pomoci uživateli rozšířit si dosavadní kvalifikaci a může mu pomoci rozšířit okruh vhodných pracovních nabídek na trhu práce. Úřad práce rekvalifikační kurzy pořádá, ale nenabízí je každému uchazeči. Uchazeč se musí zajímat o rekvalifikační kurzy sám a ve většině případů není moc reálná šance, že bude do kurzu vybrán.

Role a práce sociální pracovnice azylového domu pro muže se ukázala díky výzkumnému šetření jako velice užitečná a pro uživatele přínosná. Sociální pracovnice poskytuje uživatelům poradenství v mnoha oblastech, ale nejvíce je pomoc a podpora zaměřená v reintegraci uživatelů na trh práce. Jak popsala pracovnice i uživatelé, podpora

a pomoc spočívá v základech, jako je zformulovat a správně napsat životopis, naučit se vyhledávat nabídku volných pracovních míst na internetu, naučit se správné komunikaci a jednání s potencionálními zaměstnavateli. Vzhledem k tomu, že nelze zatím lépe nastavit a rozšířit spolupráci s úřadem práce, obrací se sociální pracovníce i na vzdělávací agentury, které se snaží na doporučení sociální pracovníce umístit do svých rekvalifikačních kurzů co nejvíce uživatelů azylového domu pro muže, tak aby získali lepší uplatnění na trhu práce. Podpora a pomoc sociální pracovníce spočívá také v tom, aby uživatelé azylového domu byli soběstační a nebyli odkázáni na pomoci druhých. Jedním z takových příkladů je to, že sociální pracovníce naučí uživatele základní práci na počítači a internetu a uživatel si tak může nabídky na zaměstnání vyhledávat sám.

Hlavní důvod problematiky reintegrace na trh práce spatřují uživatelé azylového domu pro muže v malé nabídce volných pracovních míst a příležitostí k práci. Zaměstnání poskytuje pravidelný finanční příjem a pokud jsou nezaměstnaní, žádný stálý příjem nemají. Nedostatek finančních prostředků je také jedním z důvodů ztráty bydlení, kterou respondenti ve svých výpovědích uváděli. Odmítají možnost obrátit se na příbuzné a raději využívají nabídku azylového bydlení, které je jim státem hrazeno. Navíc dle jejich výpovědí nespátřují v azylovém bydlení téměř žádná negativa, naopak jim azylové bydlení při jejich současné nepříznivé životní situaci spíše vyhovuje a přijímají ho s povděkem. Velkou roli při znovuzачlenění se na trh práce hraje dle respondentů věk, vzdělání a dosavadní pracovní zkušenosti.

Z výzkumného šetření je také zajímavé zjištění postavení azylové služby a role a práce sociální pracovníce. Jak z výzkumu vyplynulo, mnoho uživatelů dostatečně neporozumělo fungování azylového domu, že se jedná pouze o službu s přechodným pobytem a mylně se domnívají, že jim může služba nahradit dlouhodobě ztrátu vlastního bydlení.

Závěr

Cílem diplomové práce byl popis současné situace na trhu práce obecně, analýza příležitostí k pracovnímu a sociálnímu zařazení uživatelů azylového domu pro muže na trh práce na základě nabídek úřadu práce.

Nejprve jsem teoreticky vymezila danou problematiku. Vycházela jsem z dostupné odborné literatury a snahou bylo objasnit pojmy, se kterými jsem v celé práci pracovala.

Na teoretickém základě stavěl kvalitativní výzkum, jehož cílem byl popis a analýza problémů, které jsou důvodem problematického znovuzачlenění uživatelů azylového domu na trh práce. Abych tento cíl naplnila, zaměřila jsem se na zjištění jaká je povaha nabídek práce z úřadu práce vůči obtížně zaměstnatelným skupinám azylového domu pro muže a jaká je zde role sociální práce respektive sociálního pracovníka. Domnívám se, že hlavní cíl stanovený v úvodu diplomové práce byl naplněn. Rovněž byly naplněny dílčí cíle, které jsem si na počátku výzkumného šetření stanovila.

Na základě teoretických znalostí, interpretace a vyhodnocení provedených rozhovorů předkládám tyto závěry:

Nejčastějšími důvody problematického znovuzачlenění uživatelů azylového domu pro muže na trh práce jsou, malá nabídka volných pracovních míst a příležitostí práce, věk a vzdělání. Z těchto důvodů vyplývá další problém, a to je nedostatek finančních prostředků, díky kterým si uživatelé azylového domu nemohou dovolit vlastní bydlení a dojíždění do vzdálenějších míst za prací. I když mají uživatelé dlouholeté zkušenosti na trhu práce a ne vždy vlastním za přičiněním přišli o práci. Najít si vhodné zaměstnání je pro ně v současné době velký problém, neboť nabídka volných pracovních míst se v posledních letech rapidně snížila a změnila se poptávka po odborných profesích.

Cílem státní politiky je zabezpečit lidem právo možnosti na zaměstnání a práci. K tomu mají napomoci především úřady práce. Úřad práce je však spíše evidenčním místem, který zajišťuje podporu hmotného zabezpečení a hrazení zdravotního pojištění. Co se týče zprostředkování zaměstnání, poskytne pouze určitou škálu volných pracovních nabídek, a to ne vždy příliš atraktivních na spolehlivost zaměstnavatelů. Znepokojivé je zjištění ohledně nabídek rekvalifikačních kurzů. Není dostatek finančních prostředků na zajištění více odborných kurzů a z tohoto důvodu je také problematické být do kurzu zařazen. Dle mého názoru je však rekvalifikace velice důležitá, neboť umožní získat člověku nové kvalifikační předpoklady, které jsou důležité pro získání větších možností

a šancí uplatnění se na trhu práce. Celkově lze zhodnotit, že uživatelé azylového domu pro muže mají od úřadu práce vyšší očekávání, především v podobě větší nabídky volných pracovních míst a možnosti účasti na rekvalifikačních kurzech.

Práce sociální pracovnice Azylového domu ve Znojmě se ukázala jako jedna z klíčových rolí při reintegraci uživatelů azylového domu na trh práce. Vedle základního a odborného poradenství se snaží především motivovat uživatele k soběstačnosti a samostatnosti. Všechny aktivity určené pro uživatele dělá tak, aby se naučili řešit vlastní situace sami a nebyli tak odkázáni na pomoci druhých.

Téma bezdomovectví mě dlouhodobě zajímá nejen z profesního hlediska. Výzkumné šetření mi umožnilo blíže se seznámit s problematikou lidí bez domova a lépe porozumět jejím životním situacím. Dospěla jsem k názoru, že v dnešní době není jednoduché prosadit se na trhu práce, že ztráta zaměstnání znamená pro mnohé nepříjemnou zátěžovou situaci, mění se postavení člověka a jeho celkový dosavadní způsob života. Je však potřeba uvědomit si, že nikdo nemusí být na tuto situaci sám, že existuje určitá pomoc státu, která může situaci zlepšit. Avšak není možné očekávat od státu, že vyřeší všechny problémy za nás, je potřeba zapojit do řešení problémů především svoje vlastní úsilí a píli. Politika zaměstnanosti není dle mého názoru špatně nastavená, ale má jisté mezery, které by se daly na základě zjištění přímo z praxe minimalizovat.

Na úplný závěr bych přidala krátkou citaci, kterou napsal ve své básni jeden z uživatelů Azylového domu pro muže ve Znojmě a byla dne 23.2. 2012 uveřejněna v deníku Znojenské listy.

„Není v téhle době lehké žít,
zkusme se všichni problému vzepřít.
Život je dar největší, záleží na každém,
jak s ním naloží.“

Seznam použitých zdrojů

Použitá literatura a prameny:

- Bednář, M. (2011). *Manuál zavádění standardů kvality sociálních služeb do praxe*. Olomouc: CARITAS – Vyšší odborná škola Olomouc.
- Brdek, M. a kol. (2002). *Trendy v Evropské sociální politice*. Praha: ASPI Publishing s.r.o.
- Buchtová, B. (2000). *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno: Masarykova univerzita.
- Buchtová, B. (2007). *Nezaměstnanost – technologické a sociální proměny práce*. Brno: Masarykova univerzita.
- Buchtová, B. a kol. (2002). *Nezaměstnanost Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing a.s.
- Fuchs, K., Tuleja, P. (2003). *Základy ekonomie*. Praha: EKOPRESS.
- Gehrmann, N. (2011). *Neue Formen der Armut als Problem der Socialpolitik*. Grin Verlag.
- Halásková, R. (2008). *Politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě.
- Hartl, P., Hartlová, H. (2000). *Psychologický slovník*. Praha: Portál
- Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. Praha: Portál
- Hradecká, V., Hradecký, I. (1996). *Bezdomovectví – extrémní vyloučení*. Praha: Naděje o.s.
- Hradecký, I. a kol. (2007). *Definice a typologie bezdomovectví*. Praha: Naděje o.s.
- Knausová, I. (2005). *Vybrané kapitoly ze sociální politiky*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- Krebs, V. a kol. (2007). *Sociální politika*. Praha: Aspi, a.s.
- Marek, J., Strnad, A., Hotovcová, L. (2012). *Bezdomovectví v kontextu ambulantních sociálních služeb*. Praha: Portál.
- Mareš, P. (1998). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Mareš, P. (1994). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství.
- Matoušek, O. (2003). *Slovník sociální práce*. Praha: Portál.
- Matoušek, O., Kodymová, P., Koláčková, J. (2005). *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál.
- Matoušek, O. a kol. (2007). *Sociální služby*. Praha: Portál.

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

MPSV ČR. *Zavádění standardů kvality sociálních služeb do praxe. Průvodce poskytovatele*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Paulík, K. (2004). *Psychologické poradenství v sociální práci II*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě.

Plesník, V. a kol. (2006). *Problém dlouhodobé nezaměstnanosti – praxe a východiska*. Krnov: Reintegra.

Průdková, T., Novotný, P. (2008). *Bezdomovectví*. Praha: Triton.

Prudký, L., Šmídová, M. (2010). *Kudy ke dnu*. Praha: Socioklub.

Siegel, Z. (2005). *Jak úspěšně hledat a získat zaměstnání*. Praha: Grada Publishing, a.s.

Siegel, Z. (2012). *Jak hledat zaměstnání*. Praha: Grada Publishing, a.s.

Šimíková, I. (2011). *Hledání příkladů dobré praxe*. Praha: VÚPSV.

Štěchová, M., Luptáková, M., Kopoldová, B. (2008). *Bezdomovectví a bezdomovci z pohledu kriminologie*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci.

Tiedemann, A. (1999). *Arbeitslosigkeit in Deutschland 1998: Psychische Folgen für den Arbeitslosen und soziologische Auswirkungen auf die Gesellschaft*. Hamburg: Diplomarbeiten Agentur diplom.de.

Tomeš, I. (2010). *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál.

Typovská, L., Skopalová, J., Dopita, M. (2000). *Vybrané problémy současné společnosti*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.

Wildmannová, M. (2005). *Sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita v Brně.

Winkler, J., Wildmannová, M. (1999). *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press.

Wokoun, R. (2007). *Regionální rozvoj a jeho management v České republice*. Praha: Oeconomica.

Odborné časopisy:

Hangoni, T. (2010). Podiel sociálnej práce na prekonaní dôsledkov nezamestnanosti. *Sociální práce/Sociálna práca*, č. 1, s. 78-79.

Internetové zdroje:

Centrum sociálních služeb. (2009). *Azylový dům pro muže* [on-line]. Dostupné 1.3. 2013 z http://cssznojmo.ic.cz/wordpress/?page_id=50

České noviny, zpravodajský server ČTK. (2012). *Sčítání bezdomovců* [on-line]. Dostupné 17.2. 2013 z http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/v-cr-je-11-496-bezdomovcu-kteri-vyuzivaji-sluzeb-azylovych-domu/841262&id_seznam=21951

Český statistický úřad. (2013). *Společná tisková zpráva Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR* [on-line]. Dostupné 18.2. 2013 z [http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/8a532fd5d7216324c1257aaf0040902e/\\$FILE/TZ%20MPSV%20CSU%20nova%20metodika%20nezamestnanost.doc](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/bce41ad0daa3aad1c1256c6e00499152/8a532fd5d7216324c1257aaf0040902e/$FILE/TZ%20MPSV%20CSU%20nova%20metodika%20nezamestnanost.doc)

Image courtesy of DFID. (2013). *Kampf gegen Armut* [on-line]. Dostupné 6.3. 2013 z <http://www.street-papers.org/kampf-gegen-armut/>

Ekonomika. (2013). *Ekonomové varují: ČR má nejvíce nezaměstnaných v historii, blíží se hranici 600 tisíc* [on-line]. Dostupné 18.2. 2013 z <http://ekonomika.moneymag.cz/2233-ekonomove-varuji-cr-ma-nejvic-nezamestnanych-v-historii-blizi-se-hranici-600-tisic/>

Horký, O., Začalová, P. (2012). *Chudoba* [on-line]. Dostupné 16.2. 2013 z <http://www.rozvojovka.cz/chudoba>

Tomešová, I. a kol. (2001) *Hodnocení kvality služeb poskytovaných v komplexu služeb azylové domy* [on-line]. Dostupné 17.2. 2013 z http://www.cekas.cz/oldweb/php/pdf/Azylove_domy.pdf

Sdružení azylových domů v ČR. *Cíle a poslání* [on-line]. Dostupné 17.2. 2013 z <http://www.azylovedomy.cz/poslani-a-cile-s-a-d/>

Slumdogs Home. (2013). *Homeless Facts* [on-line]. Dostupné 2.3. 2013 z <http://www.slumdogs.org/homeless-facts/>

Švec, J. (2010). *Příručka pro sociální integraci* [on-line]. Dostupné 16.2. 2013 z <http://www.socialni-zaclenovani.cz/co-je-socialni-vyloucení>

Zákony

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. § 104, odst. 2

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů § 33

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

Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Odpovědi respondentů – nejvyšší dosažené vzdělání a pracovní zkušenosti

Tabulka č. 2: Odpovědi respondentů – délka evidence na úřadě práce

Tabulka č. 3: Odpovědi respondentů – délka pobytu v Azylovém domě pro muže ve Znojmě

Tabulka č. 4: Odpovědi respondentů – pozitiva a negativa pobytu v Azylovém domě pro muže ve Znojmě

Tabulka č. 5: Odpovědi respondentů – nabídka pomoci ze strany sociální pracovníce Azylového domu pro muže ve Znojmě

Tabulka č. 6: Odpovědi respondentů – jak hledám zaměstnání

Seznam použitých zkratk

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí

Seznam příloh

Příloha č. 1: Fotografie - budova Azylového domu pro muže ve Znojmě

Příloha č. 2: Fotografie – společenská a kulturní místnost

Příloha č. 3: Fotografie – prostor vyhrazený pro užívání počítače a internetu a nově zrekonstruovaná kuchyňka

Příloha č. 4: Fotografie – pokoje uživatelů

Příloha č. 1

Fotografie – budova Azylového domu pro muže ve Znojmě



Příloha č. 2

Fotografie – společenská a kulturní místnost



Příloha č. 3

Fotografie – prostor vyhrazený pro užívání počítače a internetu a nově zrekonstruovaná kuchyňka



Příloha č. 4

Fotografie – pokoje uživatelů



Anotace

Diplomová práce je zaměřena na problematiku politiky zaměstnanosti státu obecně a ve vztahu k obtížně zaměstnatelným skupinám. Cílem práce je popis současné situace na trhu práce obecně, analýza příležitostí k pracovnímu a sociálnímu zařazení uživatelů azylového domu pro muže na trh práce na základě nabídek úřadu práce. V práci je zpracováno teoretické hledisko týkající se trhu práce a nezaměstnanosti, politika zaměstnanosti a instituce úřadu práce, bezdomovectví, sociální vyloučení a integrace, služba azylových domů pro muže. V empirické části diplomové práce popisují realizované výzkumné šetření zaměřené na nejčastější důvody problematického znovuzачlenění uživatelů azylového domu pro muže na trh práce.

Klíčová slova

nezaměstnanost, politika zaměstnanosti, bezdomovectví, azylové domy

Abstract

The diploma thesis focuses on the issue of the state's employment policy in general and in relation to groups that are difficult to employ. The aim of the paper is the description of the current labour market situation in general, the analysis of opportunities for work and social placement of the clients of the asylum house for men on the labour market based on employment office job offers. The thesis contains the theoretical viewpoint concerning the labour market and unemployment, the employment policy and the employment office institution, homelessness, social expulsion and integration, and the service of asylum houses for men. In the empirical part of the diploma thesis, the realized research investigation aimed at the most frequent reasons of problematic labour market reintegration of the clients of asylum houses for men is described.

Key words

unemployment, employment policy, homelessness, asylum houses