

Analýza nezaměstnanosti ve městě Štětí

Zpracovala:

Mgr. Tereza Baltag, Agentura pro sociální začleňování

Duben 2017

Projekt "Systémové zajištění sociálního začleňování", financovaný z Operačního programu zaměstnanost, reg. č.
projektu CZ.03.2.63/0.0/0.0/15_030/0000605

Obsah

| | |
|--|----|
| 1. ÚVOD | 3 |
| 1.1. Cíle analýzy | 3 |
| 1.2. Metodologie výzkumu | 4 |
| 1.3. Agentura pro sociální začleňování | 4 |
| 1.4. Sociální vyloučení | 5 |
| 1.5. Úvodní slovo a důvod realizace výzkumu | 6 |
| 2. KVANTITATIVNÍ DATA NEZAMĚSTNANOST ŠTĚTSKO | 7 |
| 2.1. Nezaměstnanost v číslech | 7 |
| 3. POHLEDEM ZAMĚSTNAVATELŮ | 11 |
| 3.1. Papírna..... | 12 |
| 3.2. Další větší zaměstnavatelé | 13 |
| 3.3. Příklady poptávaných profesí a těžkosti dalších zaměstnavatelů regionu | 14 |
| Shrnutí a podněty | 15 |
| 4. ÚŘAD PRÁCE V LOKÁLNÍ SÍTI | 16 |
| 4.1. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) | 16 |
| 4.2. Lokální síť zaměstnanosti a její trhliny | 16 |
| 4.3. Komplexní poradenská činnost – case management – individuální akční plán..... | 18 |
| 4.4. Projekty na podporu zaměstnanosti | 20 |
| Shrnutí a podněty | 23 |
| 5. ZAMĚSTNANECKÉ TRAJEKTORIE VYVRACEJÍCÍ STEREOTYPY | 24 |
| 5.1. Nekolidující zaměstnání a práce na černo | 25 |
| 5.2. Práce o domácnost a děti..... | 26 |
| Shrnutí a podněty:..... | 27 |
| 5.3. Další bariéry vstupu na pracovní trh | 28 |
| Shrnutí a podněty | 30 |
| 6. MEZI ÚP A ZŠ | 31 |
| 6.1. Základní údaje školství | 32 |
| 6.2. Kariérové poradenství a předčasné ukončení středoškolského a učňovského vzdělávání..... | 33 |

| | |
|--|----|
| Shrnutí a podněty..... | 35 |
| 6.3. Chybění tzv. éčkových oborů a netechnických oborů ve městě..... | 37 |
| 6.4. Pohledem mladých..... | 40 |
| Shrnutí a podněty..... | 42 |

1. ÚVOD

Výzkum byl realizován od října roku 2016 do dubna roku 2017. Rozhovory v lokalitě probíhaly zejména v době od října do prosince 2016. V dubnu proběhlo připomínkování výzkumu ze strany centrálního experta na oblast zaměstnanost z Agentury pro sociální začleňování. Poté byl výzkum připomínkován ze strany vybraných členů pracovní skupiny „zaměstnanost“ města Štětí. V květnu 2017 byl výzkum ukončen pracovní skupinou „zaměstnanost“ ve městě Štětí za přítomnosti členů lokálního partnerství, kde proběhla diskuse nad výstupy výzkumu. Od ledna 2017 je realizován městem Štětí Koordinovaný přístup k sociálně vyloučeným lokalitám (KPSVL), kde je mj. v náplni činnosti: zvýšení zaměstnanosti, resp. zaměstnavatelnosti (poradenství/pomoc/asistence při zajištění rekvalifikací, umístění na legálním trhu práce); spolupráce s mládeží ze SVL (motivace k aktivnímu trávení volného času, ke vzdělávání, k pracovnímu uplatnění - zvýšení počtu studujících ve věku 15+, zvýšení počtu zaměstnaných mladých osob do 26 let věku). V době realizace výzkumu však výstupy tohoto projektu ještě nebyly známy. Výstupy výzkumu a cíle KPSVL se navzájem doplňují a mohou potencovat zlepšení situace ve sledované oblasti.

Děkuji všem, kteří se na výzkumu podíleli. Konkrétně se jedná o místostarostu města Štětí p. Mgr. Ing. Miroslava Andrta, dva zástupce Odboru sociálních věcí (OSV) a, pracovníci ÚP ve Štětí, pracovníky ÚP Litoměřice a krajské pobočky ÚP Ústí nad Labem, pracovníky Romana Jasnica a Naděje, K-centru Litoměřice, dvěma ředitelům ZŠ a řediteli Vyšší odborné školy obalové techniky a střední školy ve Štětí, výchovné poradkyni působící na ZŠ, dvěma zaměstnancům OKM, vedoucí jedné z ubytoven a mnoha nezaměstnaným, kteří byli ochotní se mnou otevřeně mluvit nejenom o ne/zaměstnanosti. Na diktafon bylo nahráno třicet rozhovorů, další proběhly neformálně mimo záznam ve městě Štětí. Další komunikace, zejména se zaměstnavateli, proběhla telefonicky, což umožnilo pochopit a poznat deficity a problémy na straně zaměstnavatelů.

1.1. Cíle analýzy

Výzkum si klade za cíl charakterizovat skupinu nezaměstnaných s důrazem na nezaměstnané mladé lidi ve věku 15-26. Zaměří se na nejčastější příčiny neúčasti nezaměstnaných na trhu práce, a to z perspektivy samotných nezaměstnaných i zaměstnavatelů v regionu.

- 1) analyzovat skupinu nezaměstnaných obyvatel města s důrazem na dlouhodobou nezaměstnanost (nad 12 měsíců) a na skupinu nezaměstnaných ve věku 15-26 let
- 2) zmapování jednotlivých stupňů prostupného zaměstnávání vč. trhu práce
- 3) zkoumat přípravu na budoucí zaměstnání na základních a středních školách a v rámci volnočasových aktivit.

1.2. Metodologie výzkumu

Při analýze bylo využito kombinace následujících metodologických postupů/forem sběru dat:

- 1) Polostrukturované rozhovory s relevantními zástupci institucí – zejména zástupci ÚP, zástupci neziskových organizací (Romano Jasnica, Naděje), pracovníci ZŠ a SOU, zaměstnanci Odboru sociálních věcí, pracovníci s mládeží (např. klub OKM).
- 2) Komunikace se zaměstnavateli v regionu (telefonické dotazování a analýza nabízených pozic, konkrétně se jednalo o rozhovor se čtyřmi zaměstnavateli).
- 3) Hlubkové rozhovory s dlouhodobě nezaměstnanými (13 hlubkových rozhovorů, další neformální)
- 4) Rozhovory s mladými dospělými (5 hlubkových rozhovorů, další neformální)
- 5) Kratší rozhovory s osobami, které nemají práci (v průběhu pobytu ve městě Štětí).
- 6) Pozorování.
- 7) Studia existujících dokumentů (předchozích analýz, zápisů z PS bydlení lokálního partnerství, popř. poskytnutých interních dokumentů městského úřadu, poskytovatelů sociálních služeb apod.)
- 8) Analýza dat poskytnutých institucemi a firmami (ÚP, školy, zaměstnavatelé).

1.3. Agentura pro sociální začleňování

Agentura pro sociální začleňování je jedním z odborů Sekce pro lidská práva při Úřadu vlády ČR a spadá do gesce ministra pro lidská práva, rovné příležitosti a legislativu. Agentura funguje od roku 2008 a je vládním nástrojem na podporu obcím, které řeší problematiku sociálního vyloučení.

- pomáhá obcím a městům při mapování a detailním poznávání problémů sociálně vyloučených lokalit a jejich obyvatel, při přípravě a nastavování dlouhodobějších procesů pro jejich řešení a při získávání financí na tyto postupy.
- propojuje přitom místní subjekty (města a obce a jejich úřady, ale také neziskové organizace, školy a školská zařízení, Úřad práce, zaměstnavatele, policii a veřejnost), aby při sociálním začleňování spolupracovaly.
- spolupracuje s ministerstvy, přenáší informace z komunální úrovně směrem ke státní správě, podílí se na formování státní politiky sociálního začleňování a její koordinaci.

1.4. Sociální vyloučení

Pod pojmem sociální vyloučení chápeme **proces vylučování lidí nebo skupin lidí na okraj společnosti, do chudoby a izolace**. Tento způsob vyloučení se projevuje na různých úrovních, např. sociální, prostorové, ekonomické či symbolické. Sociálně vyloučení se nacházejí v situaci, kdy mají sníženou míru přístupu ke zdrojům běžně dostupným většině obyvatel, zároveň s tím se snižuje jejich schopnost udržovat sociální kontakty s obyvateli mimo situaci sociálního vyloučení a možnosti participace na organizaci sociálního života a účasti v rozhodování.

Sociální vyloučení se vyznačuje různými charakteristikami, které se v různých lokalitách vyskytují s různou intenzitou. Společná všem lokalitám a jejich obyvatelům je však skutečnost, že se potýkají s několika zásadními existenčními problémy zároveň, a tudíž jejich řešení, které by směřovalo k vymanění se ze stavu sociální exkluze, je natolik obtížné, že je pro sociálně vyloučeného takřka nedosažitelné bez vnější pomoci.

Základními indikátory sociálního vyloučení je materiální chudoba, dlouhodobá nezaměstnanost, závislost na dávkách v hmotné nouzi, nízká kvalita a nejistota v bydlení, ztížený přístup ke kvalitnímu společnému vzdělávání, vysoká míra zadlužení, výskyt rizikového chování a kriminality a vysoká míra migrace. Jednotlivé ukazatele sami o sobě sociální vyloučení nezakládají. Je to teprve jejich kombinace, která zasaženým jedincům či rodinám brání v integraci či plnohodnotném životě a na různých úrovních je vylučuje ze společnosti. Každý z uvedených aspektů sociálního vyloučení může být v různých lokalitách a u různých jejich obyvatel zastoupen v jiné míře. Kombinace intenzity přítomnosti těchto jevů pak vytváří charakter jednotlivých lokalit, které se stejně jako lokální kontext mnohdy výrazně liší.

1.5. Úvodní slovo a důvod realizace výzkumu

Proč je ve Štětí tolik volných pracovních pozic a tak mnoho nezaměstnaných? Proč mladí lidé nepokračují ve studiu a místo toho míří na Úřad práce (dále jen ÚP)? A hlavně, lze to nějak změnit?

Takto uvažovali zastupitelé města společně s Agenturou pro sociální začleňování a na základě podobných úvah vznikla poptávka po výzkumu, který by pomohl tyto a jiné otázky zodpovědět a nastínil varianty řešení situace.

Pro splnění této zakázky bylo nutné zjistit, jak přesně situace v oblasti nezaměstnanosti vypadá. Jsou čísla v oblasti nezaměstnanosti opravdu natolik alarmující? Opravdu roste počet mladých dospělých bez zaměstnání nebo je to jen zdání? Toto zjišťování mělo několik etap.

Bylo nutné mluvit se zástupci institucí, kteří s problematikou přichází do kontaktu. V rámci výzkumu jsem proto mluvila se zaměstnanci města (sociální odbor), se zaměstnanci Úřadu práce ve Štětí nebo s lidmi pracující v oblasti školství a v neziskovém sektoru. Z těchto rozhovorů byly patrné zejména dvě věci. Tou první je potenciál města v podobě angažovaných zaměstnanců a zastupitelů. Lidí, kterým záleží nejenom na tom, jak město vypadá nyní, ale i na tom, jak bude vypadat za deset let. Jak se v něm občanům žije a žít bude. Tou druhou je názorová shoda v oblasti příčin problému. Všichni dotazovaní upozorňují na problémové prvky systému, jako jsou např. nižší mzdy v regionu, vysoký počet obyvatel s neukončeným středoškolským vzděláním nebo vysoká míra sociálně vyloučené populace v obci.

Díky ochotě pracovníků k participaci na výzkumu jsem mohla získat a následně analyzovat kvalitativní a kvantitativní data související s problematikou nezaměstnanosti ve městě. To se povedlo zejména díky ochotě pracovnice Úřadu práce ve Štětí, která hodiny prohledávala statistiky a hledala odpovědi na mnohé otázky. Ve městě roste počet mladých dospělých do 18 let evidovaných na ÚP. Přestože se jedná o jednotlivce, je potřeba s touto situací aktivně pracovat. Mezi lety 2014 a 2015 se jejich počet ztrojnásobil, mezi lety 2015 a 2016 došlo k dalšímu zdvojnásobení. Před rokem 2014 se mladí dospělí na ÚP ve statistice nevyskytovali vůbec. To vše je nutné dát do kontextu toho, že celková nezaměstnanost ve Štětí klesá. Jedná se o jedinou rostoucí populaci v evidenci ÚP.

Další oblastí, kterou si výzkum kladl za cíl, bylo pochopit ty, o kterých tato studie primárně je. Tedy ty, kteří z různých důvodů nepracují. Nejsou k práci motivováni nebo naopak přes snahu práci najít nemohou. Jaké jsou jejich životní příběhy a jak se na situaci dívají? Jak vidí svoji budoucnost absolventi základních škol nebo ti, kteří už z praxe vědí, jak to na ÚP vypadá? Na tuto otázku neexistuje jednoduchá odpověď. Přesto jsem se pokusila najít a popsat nejčastější životní trajektorie těchto lidí a najít místa možné intervence, které by mohly nezaměstnanost ve městě dále snižovat. Největší potenciál mají v tomto ohledu základní školy a úřad práce, konkrétně posílení individuální

práce s klienty/studenty v obou těchto institucích, na kterou aktuálně z důvodu velké administrativní zátěže nezbyvá tolik času, kolik by bylo potřeba.

Pokud Vás tedy tyto otázky a odpovědi na ně dále zajímají, zvu Vás ke čtení více podrobných zjištění na následujících stranách textu. Nabízím zde několik podnětů a je na Vás, abyste vybrali, jaké z bodů je pro město reálné uvést do praxe.

2. KVANTITATIVNÍ DATA NEZAMĚSTNANOST ŠTĚTSKO

Nezaměstnanost ovlivňuje kvalitu života lidí, a proto i spokojenost občanů se životem v dané lokalitě. Nejvíce negativní dopad má na člověka nezaměstnanost nedobrovolná, tedy situace, kdy se nezaměstnaný snaží práci najít, pracovat chce, ale z různých důvodů nemůže. Nezaměstnanost má dopad na ekonomickou situaci člověka, ovlivňuje psychickou pohodu, a tím pádem také rodinný život, jehož součástí jsou děti. Následkem nezaměstnanosti může být zhoršení fyzické a psychické kondice, často se objevuje tzv. únik frustrovaného a na trhu neúspěšného člověka do nemoci (mnohdy je přijatelnější být nemocným než neúspěšným uchazečem o zaměstnání). S nezaměstnaností a nestrukturovaným volným časem jde ruku v ruce zvýšená pravděpodobnost výskytu návykových onemocnění, jako je např. alkoholismus a s ním často se pojící domácí násilí. Nezaměstnanost může potencovat růst kriminality, vyvolává stres a může přispívat k negativní atmosféře doma i na veřejnosti.

2.1. Nezaměstnanost v číslech

Ve Štětí k lednu 2016 žilo 8 8861¹ osob. Město od roku 2013 spolupracuje s Agenturou pro sociální začleňování a odhady počtu osob ohrožených sociálním vyloučením dosahují až čísla 800. Mnoho z těchto lidí žije na ubytovnách, ale nejenom tam. Podle aktuálních statistik² z ÚP ve Štětí nezaměstnanost dosahuje 8,72 %, což znamená, že se nezaměstnanost týká 773 osob, 360 mužů a 413 žen. Vývoj nezaměstnanosti můžeme sledovat podrobně díky statistikám od roku 2011. V tomto výzkumu vycházím zejména z neoficiálních statistik ÚP ve Štětí, jelikož ten poskytl data od roku 2011,

¹ Číslo k 1. 1. 2016 dle Regionální informačního servisu, staženo z:
<http://www.risy.cz/cs/vyhledavace/obce/detail?zuj=565709&zsj=163694> V souladu s daty z ÚP pobočka ve Štětí.

² Statistická data k 1. 3. 2017.

zatímco ÚP Litoměřice vygeneroval data pouze za poslední tři roky, z kterých nelze vyčíst dlouhodobější perspektivu nebo trendy v oblasti nezaměstnanosti.³

Tabulka č. 1: Celková nezaměstnanost, neoficiální statistiky ÚP⁴

| Rok | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|-------------------|------|------|------|------|------|------|
| Celkový počet | 818 | 927 | 1010 | 999 | 842 | 773 |
| Z toho žen | 407 | 451 | 502 | 520 | 451 | 413 |
| Ženy procentuálně | 49,7 | 48,6 | 49,7 | 52,0 | 53,5 | 53,4 |

Je důležité upozornit na specifický rok 2011. V tomto roce došlo na území celé ČR k výraznějšímu poklesu nezaměstnanosti, a proto do jisté míry připomíná z hlediska zaměstnanosti úspěšný rok 2016. Proto je vhodné tyto dva roky mezi sebou porovnávat - např. z hlediska poměru zastoupení jednotlivých skupin na ÚP. Zůstaneme-li u této první tabulky, je z ní patrné, že počty nezaměstnaných osob v roce 2011 a 2016 jsou z hlediska nezaměstnanosti velmi podobné. Na druhou stranu zde vidíme poměrně velký nárůst procentuálního zastoupení nezaměstnaných žen (téměř o 4 procenta). Tento nárůst je patrný také z hlediska trendu, který můžeme sledovat od r. 2012, kdy počty nezaměstnaných osob klesají, přesto ale roste procentuální zastoupení nezaměstnaných žen. Znamená to, že muži nalézají práci jednodušeji a rychleji než ženy ve Štětí. Čísla zatím nejsou alarmující, ale při dlouhodobém plánování by měl být tento trend zohledněn.

Od roku 2013 nezaměstnanost ve Štětí klesá. Zaslouhou vedení města a aktivit zdejších firem se tak daří kopírovat celospolečenský trend i s mnoha úskalími, s kterými se město potýká (jako je např. větší počet osob se základním vzděláním, než je jinde v České republice, přítomnost sociálně vyloučených lokalit apod.).

Ve Štětí je také **vyšoké číslo těch, kteří jsou z evidence ÚP aktuálně vyřazeni**. Data poskytla krajská pobočka ÚP Ústí nad Labem. Uchazeč může být vyřazen, zejména jestli: neoznámí nástup do zaměstnání, vykonává nelegální práci, odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání nebo na

³ Statistické údaje z ÚP Štětí a krajské pobočky v Litoměřicích se liší co do počtu nezaměstnaných obyvatel, ale trajektorie vývoje - trendu v oblasti nezaměstnanosti je v obou případech shodná. Rozdíly pramení z různých způsobů počítání a z toho, že ÚP Litoměřice nezahrnul do čísel místní části Štětí. Ani v jedné statistických údajích ale NENÍ zahrnut Úštěk. ÚP Litoměřice také dodal data s poněkud jiným věkovým rozdělením, než které je vhodné pro tento výzkum.

⁴ Další údaje v následujících tabulkách vychází ze stejného zdroje.

dohodnutou rekvalifikaci nebo maří součinnost s úřadem práce (např. nechodí bez závažných důvodů na dohodnuté schůzky). V těchto případech může být uchazeč o zaměstnání znovu zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání nejdříve po uplynutí doby 6 měsíců ode dne tohoto vyřazení, a to na základě nové písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání. Sankčně vyřazených bylo v roce 2016 22 mužů a 12 žen. Číslo se v posledních letech zvyšuje (2015: 18 M, 9 Ž, 2014: 14 M, 7 Ž).

Tabulka č. 2: Nezaměstnanost z hlediska vzdělanostních skupin

| Rok | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Celkový počet | 818 | 927 | 1010 | 999 | 842 | 773 |
| ZŠ | 328 | 326 | 385 | 374 | 321 | 318 |
| % | 40,0 % | 35,1% | 38,1% | 37,4% | 38,1% | 41,1% |
| Vyučení | 334 | 401 | 431 | 411 | 347 | 311 |
| % | 40,8 | 43,25 | 42,6 | 41,1 | 41,2 | 40,2 |
| S maturitou | 119 | 160 | 160 | 175 | 148 | 116 |
| % | 14,5 | 17,2 | 15,8 | 17,5 | 17,5 | 15,0 |

Z pořadí druhé tabulky je patrné, že stejně tak jako klesá celková nezaměstnanost, klesá reálně číslo počtu osob na pracovním úřadě z řad těch, kteří mají dokončené pouze základní vzdělání. Jedná se o pozitivní trend, který dokládá, že se daří umisťovat na trh práce také tuto na pracovním trhu hůře uplatnitelnou cílovou skupinu. K tomuto trendu určitě přispívají aktivity města, zejména zřízení štětských komunálních služeb. Přesto je uchazečů se základním vzděláním na ÚP nejvíce.

Na druhou stranu se zvyšuje poměr těchto nezaměstnaných na ÚP za poslední tři roky. Znamená to, že jiné skupiny nezaměstnaných si hledají zaměstnání v posledních letech rychleji/snadněji, než skupina osob se základním vzděláním. Tento trend by měl jít zvrátit uplatněním všech principů dostupného zaměstnávání (viz další strany textu). Největší pokles na počet osob zaznamenala za poslední léta skupina vyučených a osob s ukončenou maturitou.

Osob s neúplným základním vzděláním jsou za posledních šest let na úřadu práce stabilně necelá 2 % občanů. V roce 2011 15, 2014 16 a 2017 opět 15 osob. Osob s vyšším odborným vzděláním 5 (0,6 %) a s vysokoškolským titulem je to k roku 2017 10 osob (1,2 %). Lze tedy říct, že se jedná o poměrně málo zastoupené skupiny na ÚP, které vyžadují individuální přístup než strukturální změny.

Tabulka č. 3: Nezaměstnanost s ohledem na produktivní populaci ve věku 27- 40 let

| Rok | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|------------------------|------|-------|------|------|------|------|
| Celkový počet | 818 | 927 | 1010 | 999 | 842 | 773 |
| Z toho ve věku 27 – 40 | 244 | 312 | 320 | 327 | 285 | 251 |
| % | 29,8 | 33,6 | 31,6 | 32,7 | 33,8 | 32,4 |
| Z toho ve věku 41 - 55 | 287 | 305 | 344 | 347 | 290 | 267 |
| % | 35,0 | 32,9 | 34,0 | 34,7 | 34,4 | 34,5 |
| Z toho nad 55 let | 186 | 195 | 191 | 176 | 141 | 112 |
| % | 22,7 | 21,01 | 18,9 | 17,6 | 16,7 | 14,4 |

Ve věkové skupině nad 55 let ubývá uchazečů o zaměstnání nejrychleji ve srovnání s ostatními skupinami. Největší zastoupení lidí na ÚP je ve věkové skupině 27 – 55 let, čili u lidí v tzv. produktivním věku. Ve srovnání s rokem 2011 o téměř 4 procenta vzrostlo procentuální zastoupení lidí ve skupině 27 – 40 let. **Zde můžeme již pociťovat pozvolný nárůst mladší věkové populace na ÚP, kterého si všímají jak zastupitelé, tak lidé ve městě žijící.** Čili skupina lidí v produktivním věku, která není obecně považována za rizikovou z hlediska možnosti uplatnění se na trhu práce, tvoří většinu uchazečů na pracovním trhu.

Tabulka č. 4: Skupina mladých dospělých na ÚP

| Rok | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 |
|---------------|------|------|------|------|------|------|
| Celkový počet | 818 | 927 | 1010 | 999 | 842 | 773 |
| 15 – 18 let | 0 | 0 | 0 | 3 | 9 | 19 |
| % | 0 | 0 | 0 | 0,3 | 1,0 | 2,45 |
| 19 - 26 | 101 | 114 | 154 | 146 | 117 | 125 |
| % | 12,3 | 12,2 | 15,2 | 14,6 | 13,8 | 16,1 |

Z tabulky lze potvrdit, že mladých lidí bez práce přibývá. Potvrzuje to jak srovnání s rokem 2011, tak trend od roku 2012. Přestože tedy celková nezaměstnanost ve všech skupinách (co do počtu osob) klesá, **roste pouze skupina nezaměstnaných osob do 18 let věku na ÚP**. Roste jak počet osob, tak jejich procentuální zastoupení. Skupina lidí do 26 let má v porovnání s rokem 2011 také vzrůstající tendenci. Z čísla 101 osob se během pěti - šesti let vyšplhala na osob 125. S přihlédnutím na předchozí tabulku, kde vzrostl počet osob (a jejich procentuální zastoupení) také u skupiny do 40 let je trend zvyšování se mladších osob na ÚP potvrzen. Podle pracovnice ÚP se ale daří s touto skupinou v posledních letech lépe pracovat, je to také díky probíhajícím projektům: *„Je to většinou z těch rodin, kde ta nezaměstnanost je trend, ale jinak se mi zdá, že ti mladí se nám tu poslední dobou točí. Pokud už tu jsou, tak je to proto, že třeba nemají praxi, jelikož jsou čerstvě ze školy, tak pro ně tu máme třeba taky projekt. To je třeba projekt Iniciativa.“ (pracovnice ÚP)*

3. POHLEDEM ZAMĚSTNAVATELŮ

Město patří do Ústeckého kraje, ale má díky své poloze a historickému vývoji výraznou vazbu na Středočeský kraj a Prahu, která se projevuje v podobě migrace za prací. Město Litoměřice je vzdálenější (23 km) než město Mělník (16 km) ve Středočeském kraji. Ve Štětí tedy žijí lidé, kteří za prací dojíždí jak do vzdálenější Prahy nebo Ústí nad Labem či Litoměřic nebo Mělníka. Jak je však z výzkumu patrné, mobilita některých obyvatel města je limitována finančně (při platové hladině, která je v regionu, se již pracovat po odečtení nákladů na cestování nevyplatí) a neochotou za prací cestovat (nutnost dřívějšího vstávání, být daleko od rodiny aj.).

Do poloviny minulého století bylo Štětí malé zemědělské a řemeslnické město. S výstavbou papírny, která byla vybudována na počátku 50. let 20. století, došlo k proměně charakteru města. Ze Štětí se stalo průmyslové město a v souvislosti s rozvojem papírenské výroby vzrostl počet obyvatel. Komplex papírny (největší v Česku) zabírá velký areál (130 ha) v severní části města a ovlivňuje životní prostředí. Vznik papírny a rychlý rozvoj města v druhé polovině 20. století se odrazil v urbanistické struktuře. Došlo k masivní bytové výstavbě – většina bytů se nachází v panelových domech, které zde byly v tomto období vystavěny v relativně kompaktním celku. Mezi nimi se nachází objekty občanské vybavenosti. Celková urbanistická struktura města se zlepšila až v roce 1998 s vybudováním Nového náměstí. V jeho prostoru a v oblasti Obchodní ulice se koncentruje většina obchodů a dalších služeb (SA, 2013).

3.1. Papírna

Papírna (firma Mondi⁵) je nadále dominantním zaměstnavatelem ve městě, a to i pro skupiny lidí se základním vzděláním. Mondi Štětí patří dle Registru ekonomických subjektů do velikostní kategorie 500 – 999 zaměstnanců, další dva přidružené provozy (Mondi Coating Štětí a Mondi Bags Štětí) spadají do velikostní kategorie 100–199 zaměstnanců. V areálu papírenského závodu navíc působí několik dalších firem. „Mondi Štětí má přes 60 let zkušeností. V tomto závodě se vyrábí především obalový a speciální kraftový papír, ale také buničina a obalová lepenka. Ve stejném místě sídlí i další dva závody skupiny Mondi: Mondi Bags Štětí a.s. a Mondi Coating Štětí. Díky tomu je Štětí křižovatkou znalostí z různých oborů, což pomáhá zvyšovat kvalitu produktů,“ říká Michala Prošková, manažerka pro komunikaci společnosti Mondi Štětí.⁶

Většina nabízených pozic je technického charakteru. Podle personálního oddělení se např. mzda na pozici, na které poptávají základní vzdělání a jsou schopni uchazeče proškolit, pohybuje okolo 15 500 čistého plus stravenky (konkrétně se jedná o dělníky ve výrobě). Práce není extrémně fyzicky náročná, většinu těžké práce údajně odvádí stroje. Jedná se ale o čtyřsměnný provoz, což uchazeče odrazuje. Lidé se do tzv. výroby nehlásí.

Aktuálně mezi sebou jednotlivé divize Mondi „soupeří“ o nízkokvalifikované pracovníky nebo pracovníky technického profilu. V oblasti nábory zaměstnanců se základním vzděláním je podle personalistky situace již natolik kritická, že jeden z pracovníků firmy se šel ptát pracovníků komunálních služeb a nabízel jim práci přímo v terénu při uklízení ulic města. Podle personalistky však o nabízené pozice nebyl ze strany pracovníků zájem. Hlavní motivací k nástupu (nebo naopak k odmítnutí práce) na danou pozici je podle této zaměstnankyně zejména výše platu.

U pozic výše kvalifikovaných je problém uchazeče najít také. Sice na pozici řidiče VZV se za necelý týden od vyvěšení inzerátu hlásilo už téměř deset uchazečů, ale překážkou je v tomto případě chybějící praxe. Jedná se ale o výjimku, na většině ostatních pozic je zaměstnavatel ochotný věnovat čas zaučování. Člověk ve zkušební době, na začátku pracovního režimu má k sobě osobu, která se zaškolování věnuje. Zaškolování trvá většinou dva až tři měsíce.

Pokud personalistka již zaměstnance najde, stává se, že si pracovník **nezajde na vstupní lékařskou prohlídku a neobstará náležité dokumenty**. Problémem v této firmě nebývá ukončení pracovního poměru z důvodu konzumace alkoholu, jelikož jsou zaměstnanci při příchodu testováni dechovou zkouškou. Pokud se vyskytne problém v oblasti návykových látek, jedná se o látky jiného druhu.

⁵ Přesněji řečeno se jedná o firmu Mark2 Corporation Czech a.s., obyvatelé ale stále používají název Papírna nebo Mondi.

⁶ Citováno z: <http://www.svetprumyslu.cz/mondi-steti-s-mondi-steti-poroste-spolecne-s-mestem/>

Dalším problémem je velká **fluktuace zaměstnanců v prvních dnech pracovního poměru**. Pracovníci to „vzdají“ hned po prvních dnech práce. Nejčastěji se podle personalistky jedná o nezvládnání směnného provozu, který je pro člověka fyzicky, ale i v mnoha dalších aspektech (např. koordinace péče o rodinu) náročný.

Firma se snaží sama zaškolovat generaci studentů. Přijímají brigádníky z řad mladých lidí, do firem Mondi chodí studenti v rámci praxe. Personalistka by si přála, aby z úřadu práce byli častěji posíláni „schopní“ lidé. Vzhledem k tomu, že jsou firmy opravdu personálně poddimenzované, lze předpokládat, že uvítají jakýkoliv podnět k nastartování užší nebo efektivnější spolupráce s ÚP nebo neziskovým sektorem.

3.2. Další větší zaměstnavatelé

Dalšími většími zaměstnavateli jsou firmy 2 JCP v Račicích a Meva v Roudnici nad Labem (obě patří dle registru do kategorie firem s 250–499 zaměstnanci). Firma Meva má hned na úvodníku své webové stránky velký banner s poptávkou po svářečích do výroby, kterým nabízí plat 26 500 korun, další zaměstnanecké benefity a možnost ubytování. Vyučení je výhodou, stačí platný svářečský kurz. Zajímavostí je to, že je v inzerátu explicitně napsáno, že se jedná o příležitost také pro ženy a že uchazeče bez platného kurzu rádi zaškolí.

Poptávány jsou také další pozice technického charakteru, u těch je však již požadováno vyučení. Nevýhodou této firmy pro obyvatele Štětí, je nutnost dojíždět za prací, ne však delší než 20 minut a opět nutnost ochoty pracovat ve směnném provozu.

Firma 2JCP a.s. s místem výkonu v Račicích hledala v době realizace výzkumu lakýrníka.⁷ Ze znění inzerátu je již patrná zoufalost zaměstnavatele, který se snaží minimalizovat své požadavky, a do znění inzerátů přidává kolonku „zbožná přání zaměstnavatele“, kterým je „zkušenosti s výrobním charakterem provozu lakovny“. Na základě telefonického rozhovoru s personálním oddělením bylo potvrzeno, že pozice zůstává otevřená v podstatě kontinuálně. Hlavním důvodem je nemožnost nalezení vhodného kandidáta. Vhodným kandidátem je míněn člověk, který by načas došel do práce, ne pod vlivem návykových látek a zvládl vykonat základní manuální práce typu natírání předmětů. Hlavním důvodem nemožnosti najít potřebného člověka je pracovní morálka uchazečů a stížnost na nízký plat, který po odečtení daně činí cca 11-12 000 čistého/měsíc. Mnozí uchazeči z důvodu nízkého platu po výběrovém řízení nabídku odmítnou. Pokud uchazeč zůstane, je problémem docházení na čas, neochota pracovat – např. „zašívání se“ nebo je to konzumace návykových látek, která zasahuje do pracovního procesu.

⁷ Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/vmjedno/>

Velmi obtížné je pro firmu také obsazení pozice zámečníka (obsluha lisu), kde nabízí cca 25000 hrubého/měsíc. Na pozici se obecně hlásí velmi málo lidí. Firma je ochotná uchazeče do značné míry zaškolit, jediným požadavkem ale zůstává znalost výkresové dokumentace, kterou právě málokterý uchazeč splňuje.

Další velmi poptávanou a těžce obsaditelnou je pozice svářeče. Nemožnost najít vhodné kandidáty vedla firmu k rozjetí vlastního vzdělávacího kurzu, který se nově snaží pořádat jednou za čtvrtletí, s minimální obsazeností 6 studentů/uchazečů. Lidi do tohoto kurzu nabírá firma zejména na základě pohovorů o pracovní místo. Zde **by byla rozhodně vhodná užší spolupráce ÚP na vytipování lidí do tohoto kurzu.**

Vzhledem k dlouhodobému nedostatku uchazečů firma cca před rokem aktivně oslovila ke spolupráci ÚP s žádostí, aby k nim posílali uchazeče s tzv. žádankami. Po této výzvě se rozjela přibližně po dobu dvou měsíců intenzivnější spolupráce a personální oddělení pociťovalo příliv nových uchazečů o pracovní místa. Po dvou měsících ale příliv uchazečů ochabl a poslední měsíce již další uchazeče z ÚP nedostávají.

Firma také spolupracuje se VOŠ a OU s obory obalové techniky. Na základě spolupráce byl nově zaveden obor strojního zámečníka, jehož studenti jsou aktuálně ve druhém ročníku, další studenti ve firmě absolvují část praxe. Tak se seznamují již při studiu s provozem, jehož záměr je po ukončení vzdělání nastoupit přímo do firmy.

Na příkladu obtíží této firmy s hledáním uchazečů o zaměstnání je možné vysvětlit paradox, jakým je to, že na ÚP jsou také osoby poptávaných kvalifikací. Situaci vysvětlují nejenom požadavky personalistky (např. znalost moderní výkresové techniky), ale dokládají je také slova pracovnice ÚP: *„Největší bariérou je to teda ta kvalifikace a praxe. Máme tady třeba zámečníky, ale oni neznají ty nový trendy, neznají ty výkresy a ty lidi si to 2 JCP nevybere. Mladý kluky zámečnický ty tady nemáme, ale ten starší tady být může.“ (Pracovnice ÚP)*

3.3. Příklady poptávaných profesí a těžkosti dalších zaměstnavatelů regionu

Kromě poptávky výše zmíněných velkých firem jsou na oficiálních stránkách ÚP⁸ poptávány další profese od jiných zaměstnavatelů. Pro uchazeče se základním vzděláním se zde nabízejí aktuálně čtyři pozice. Tou první je **zahradnice**, DPČ, DPP za 80kč/hodinu. Je zde vyžadován čistý trestní rejstřík, což je na pracovní pozici zahradnice ne zcela pochopitelné. Legislativa tento krok rozhodně nevyžaduje. Jedná se však o práci na dobu určitou, pouze na několik měsíců.

Druhou je **pozice strážného**. Zde je nabízen trvalý pracovní poměr v dvousměnném provozu za 14 000 korun hrubého na smlouvu, DPČ nebo DPP. Je zde také vyžadován čistý trestní rejstřík. U obou

⁸ Zdroj: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/vmjedno>

inzerátů je napsáno, že si zaměstnavatel nepřeje, aby uchazeč přišel na adresu pracoviště, nejdříve je vyžadován kontakt telefonický nebo mailem. U pozice strážného je za vhodného kandidáta považována i osoba se zdravotním postižením.

Dále je zde již od 3. 3. 2017 poptáván **obráběč kovů**, kde je vyžadováno SOU nebo OU v oboru obráběče kovů nebo nástrojáře plus orientace v oboru, tři roky praxe a další požadavky technického charakteru, např. orientace ve výkresové dokumentaci. Dle znění inzerátu je patrné, že se jedná o vysoce odbornou pozici. Nástupní plat 24 000 - 27 000. Firma **Valmet s.r.o.** také nabízí místo výkonu práce ve Štětí, není zde tedy nutné dojíždět, ale opět se jedná o dvousměnný provoz.

Dalším nabízeným místem je pozice **zástupce vedoucího provozovny**. Na tuto pozici je nabízen plat 16 000 korun a za dobu jednoho týdne od vyvěšení inzerátu se nepřihlásila ani jedna osoba. Jedná se o dvousměnný provoz – ranní a odpolední směny. Zaměstnavatel potřebuje někoho akutně a je ochoten zaučit i osobu se základním vzděláním, přesto ale není koho zaučit. V předchozích týdnech byla tímto zaměstnavatelem poptávána pozice prodavačky. Z úřadu práce byly poslány dvě uchazečky. Jedna pracovat údajně nechtěla „šlo ji pouze o razítko“ a druhá byla na místo přijata a zatím je s ní zaměstnavatel spokojen.

Shrnutí a podněty

- **Záznamy v rejstříku trestů vyžadovány bez důvodu.** Tři respondenti z řad oficiálně nepracujících měli záznam v TR, kvůli kterému se nemohli začlenit zpět na otevřený trh práce. Můžeme doporučit zvážení požadavku na doložení výpisu z rejstříku trestů pro určité pozice.
- Z nabízených pozic je patrné, že minimálně ve dvou případech se jedná o pozice, které nejsou placené tak, aby mohly obstát v konkurenci s dávkovým systémem u většiny rodin.
- U všech nabízených pozic se jednalo o **práci na směny, která je bariérou zapojení se některých žen s malými dětmi do pracovního provozu. Směnný režim** je náročný pro lidi, kteří jsou v evidenci ÚP delší dobu, ale i pro mnohé další, kteří jednoduše takového tempo z různých důvodů nezvládají (zdravotní omezení, věk aj.).
- V nabídce **převažují práce technického charakteru**, což může být důvodem zvyšujícího se procentuálního zastoupení žen na ÚP. Rozvíjí se sektor výroby, ale možná ne tak intenzivně např. sektor služeb, který je pro ženy více typický (souvisí to také s nabídkou středoškolského vzdělání, kde také dominují spíše technicky laděné obory a chybí obory humanitního nebo jinak netechnického zaměření, viz další strany textu).
- **Firmy stojí o užší a intenzivnější spolupráci s ÚP. Mají zájem o zaměstnance ze Štětýnských komunálních služeb města, čímž by mohlo dojít k realizaci prvků prostupného zaměstnávání.**

4. ÚŘAD PRÁCE V LOKÁLNÍ SÍTI

Úřad práce pobočky ve Štětí je detašovaným pracovištěm ÚP v Litoměřicích. Kontaktní pracoviště je organizační složkou krajské pobočky v Ústí nad Labem a zajišťuje následující služby: zprostředkování zaměstnání, státní sociální podporu a dávky v hmotné nouzi. Pracovnice věnující se zprostředkování zaměstnání sídlí v centru města v malých prostorách, které neumožňují nerušený individuální kontakt s klientem - stoly jednotlivých pracovníků nejsou oddělené, komunikace probíhá veřejně. Pracovnice jsou velmi vytížené. Kromě přímé práce s klientem musí vyřizovat mnoho administrativních úkonů, které jsou k výkonu profese v českém systému nutností. Přestože se zaměstnanci ÚP lidem věnovat snaží, pracují na vylepšování poskytování služeb a uchazeče směřují na pracovní trh, aby se mohlo mluvit o dobré praxi v oblasti prostupného zaměstnání, je nutné lokální síť zaměstnanosti posílit.

4.1. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ)

Aktivní politika zaměstnanosti je od roku 2004 stále stejná, čili nereaguje na situaci roku 2016. Roku, kdy je pracovníků nedostatek a zvyšuje se poptávka i po pracovnících s nižším vzděláním. Stávající APZ spočívá zejména na to, že se proplácí část mzdových nákladů pracovníků umístěných na veřejně prospěšné práce nebo společensky účelný pracovní místa. To se však ukazuje jako nedostatečné v období, kdy problémem není malá poptávka po klientech ÚP, ale naopak **NEPŘIPRAVENOST NEZAMĚSTNANÝCH vstoupit na pracovní trh**. Z výzkumu je patrné, že se převážně nejedná o neochotu pracovat, ale spíše o potýkání se s bariérami vstupu do legálního zaměstnání (exekuce, vyšší věk, nutnost péče o děti, záznam v rejstříku trestů apod.). Na překonání těchto bariér se APZ nezaměřuje. Odstraňování bariér vyžaduje individuální přístup, znalost člověka i lokálních specifik a schopnost této znalosti náležitě využít.⁹

4.2. Lokální síť zaměstnanosti a její trhliny

Základem možností změn v oblasti zaměstnanosti předpokládá perfektní zasíťování, tj. propojení místně důležitých institucí a nastavení způsobu jejich vzájemné komunikace. Rozšířeným omylem je,

⁹ Pasáž textu převzata z: <http://socialniinkluze.cz/lokalni-sit-zamestnanosti-inspirace-pro-sebevedome-obce/>

že pro rozvoj zaměstnanosti jsou podstatné velké podniky (investoři). Ve skutečnosti jsou to právě malé podniky, kdo vytváří drtivou většinu pracovních míst. To, co má lokální síť zaměstnanosti „umět“, se z pohledu aktivní politiky zaměstnanosti nazývá **prostupné zaměstnávání**. Jde o pohyb občana ze stavu nezaměstnaného přes aktivizační opatření a postupné navyšování nároků na jeho výkon v tréninkovém (dotovaném) zaměstnání, při současném navyšování jeho příjmu, až k finálnímu nástupu do běžného zaměstnání. Lokální síť zaměstnanosti zahrnující všechny místní aktéry důležité pro zaměstnávání lidí, tj. obec, neziskovky a místní firmy, má potenciál pozitivně zahýbat s místní zaměstnaností i za situace obecného nedostatku lidí, resp. dostatku jen těch, na něž nejsou běžní zaměstnavatelé připraveni. Stane se to tak, že nezaměstnaný nepřijde rovnou na pohovor k nějakému živnostníkovi, kterému hned v úvodu vyjmenuje všechny své problémy, ale v první fázi se jej ujme obec (po stránce zapracování do určité činnosti) a neziskovka (po stránce řešení oněch problémů – zpravidla dluhů). Teprve člověka dostatečně připraveného k nástupu do běžného zaměstnání pak získá nějaká místní firma, čímž se prostupný systém otevře zase někomu jinému. Pro všechny fáze prostupného zaměstnání je kromě funkční lokální sítě zaměstnanosti nezbytné znát možnosti aktivní politiky zaměstnanosti, které může obec od státu získat. Pro fázi aktivizace jsou aktuálně otevřeny dvě možnosti: veřejná služba nebo veřejně prospěšné práce na poloviční úvazek. Dále je možné využít tréninková pracovní místa financovaná z ESF projektů. K vlastnímu tréninku slouží veřejně prospěšné práce na plný úvazek a pro fázi adaptace v běžném zaměstnání mohou firmy využít dotace na mzdu při vytvoření společensky účelného pracovního místa. Pro získání pracovních zkušeností a návyků je také vhodnou formou zaměstnání v sociálním podniku. Zaměstnání v sociálním podniku připraví člověka na otevřený trh práce.¹⁰

Neziskový sektor – zprostředkování zaměstnání Úřadu práce

Předpokladem pro vytvoření systému prostupného zaměstnávání je **dobře fungující síť zaměstnanosti**. Do ní musí být zapojeni všichni důležití partneři lokálního trhu práce – kontaktní pracoviště ÚP, nestátní neziskové organizace, obec nebo město, realizátoři zaměstnanostních projektů, vzdělávací a pracovní agentury, sociální podnikatelé, zaměstnavatelé, realizátoři veřejné služby a dobrovolnické služby, školská zařízení nebo zástupce hospodářské komory (Melková, 2014).¹¹

¹⁰ Pasáž textu převzata z: zdroj: <http://socialniinkluzce.cz/lokalni-sit-zamestnanosti-inspirace-pro-sebevedome-obce/>

¹¹ Celý Manuál prostupného zaměstnávání a příklady dobré praxe možné stáhnout na tomto odkaze: <http://www.socialni-zaclenovani.cz/prostupne-zamestnavani-metodika-a-manual-dobrych-praxi-ke-stazeni>

Zaměstnanci oslovených institucí shodně hovořili o tom, že většina institucí je dobře propojená, a že mezi sebou jednotlivé organizace komunikují. V oblasti spolupráce ÚP s dalšími institucemi však zaznívala **poptávka po intenzivnější komunikaci mezi ÚP (konkrétně s lidmi věnujícími se zprostředkování zaměstnání) a neziskovým sektorem** (pracovnicemi v sociálních službách nebo sociálními pracovníky). „Nestátní neziskové organizace hrají v lokálních sítích nejenom roli realizátorů projektů zaměstnanosti, ale také roli poskytovatelů sociálních služeb: umí vytipovat a motivovat vhodné adepty pro účast v systému dostupného zaměstnávání, dosáhnou tam, kam pracovníci Úřadu práce ani zaměstnavatelé nedosáhnou – pracují v terénu s překážkami jako je nepříznivé rodinné prostředí nebo předluženost a umějí tyto překážky odstranit, tak aby dotýčný uspěl na trhu práce. Zároveň často působí i v roli zaměstnavatelů, také umožňují účastníkům systému získání prvotních pracovních zkušeností a doporučovat je dalším zaměstnavatelům.“ (Melková, 2014, s. 40)

Pracovnice sociálních služeb by pak mohly zařadit do individuálního plánování konkrétnější kroky v oblasti zaměstnanosti svých klientů. I ze strany ÚP zazněla připomínka k tomu, že s neziskovým sektorem jsou spíše v kontaktu tzv. dávkáři, čili ty pracovnice, které vyřizují dávky v hmotné nouzi a státní sociální podporu. Vzhledem k tomu, že je možná kooperace neziskový sektor – zprostředkování dávek, není důvodu se obávat, že by nemohla fungovat kooperace zprostředkování zaměstnání – neziskový sektor.

Zaměstnavatelé – pracovnice Úřadu práce

Další spojení v lokální síti, které je nutné posílit je podle zaměstnavatelů v regionu i podle názoru pracovnice úřadu **komunikace mezi ÚP a zaměstnavateli**. Hlavní překážkou komunikace ze strany ÚP je opět zejména nedostatek času – není zde překážka v podobě neochoty nebo rozdílného vidění důležitosti této komunikace. Zaměstnavatelé hovoří o tom, že ÚP neposílá na vypsané pozice dostatek uchazečů. Podle některých zaměstnavatelů je práce ÚP nárazovitá – jakmile dojde ke kontaktu zaměstnavatele a pracovníci, jde vidět zintenzivnění posílání uchazečů, které vždy za čas opadne. Jakmile pracovnice ÚP najdou čas ve své agendě, je podle zaměstnavatelů ihned patrný příliv uchazečů.

4.3. Komplexní poradenská činnost – case management – individuální akční plán

Mnoho řadových občanů ve Štětí, s kterými jsem mohla mluvit, hovoří o tom, že kdo pracovat chce, už pracuje. Tomu ale neodpovídají mnoho zjištění z terénu. Sice je možné o pravdivosti výpovědí některých osob bez zaměstnání pochybovat, na druhou stranu motivace k výkonu práce tzv. na černo za 50 korun/hodinu (při pobírání nepojistných sociálních dávek v nekrácené výši), která sebou přináší

nutnost vstávání před šestou hodinou ranní a nutnost dojíždět může sloužit jako další důkaz ochoty k práci některých lidí i za ne příliš vysokou mzdu a bez dalších výhod, které práce na smlouvu obnáší.

Z terénního šetření a z rozhovorů s nezaměstnanými je patrné, že na Úřadu práce zůstává skupina uchazečů, kteří vyžadují zvýšenou péči a individuální přístup. Ke vstupu na otevřený trh práce se potýkají s různými bariérami. Tito uchazeči potřebují zvýšenou péči a to zejména pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě, dluhy nebo z jiných důvodů. Jedná se zejména o osoby se zdravotním omezením, osoby do 25 let věku, absolventy, matky s malými dětmi nebo dlouhodobě na rodičovské dovolené, osoby pečující o děti do 15 let, starší 50 let nebo (a to ve Štětí platí dvojnásob) osoby, které jsou na pracovním úřadě déle než půl roku. Důležitou skupinou jsou také osoby se záznamem v trestním rejstříku nebo osoby ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí, kterých je ve Štětí až 10 % populace. Zejména z těchto důvodů mohou pracovnice ÚP pociťovat větší pracovní zátěž, než je to v obcích, kde je zastoupení uchazečů, kteří potřebují individuální přístup a podporu, méně.

Kompletní poradenská činnost by měla zahrnovat:

- poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané a obtížně uplatnitelné osoby na pracovním trhu, Job cluby, motivační kurzy,
- profesně-psychologické poradenství (pracovní a bilanční diagnostiku),
- poradenství pro volbu povolání – Informační poradenská střediska pro volbu povolání,
- poradenství pro práci v zahraničí EURES,
- poradenství při změně povolání a rekvalifikace – vzdělávací programy pro změnu kvalifikace, poradenská činnost pro výběr vhodného rekvalifikačního kurzu.

Dále bývají součástí poradenské práce kurzy finanční gramotnosti apod. V praxi jako poradci fungují často také pracovníci referátu hmotné nouze, pokud jim to pracovní podmínky umožní. Část výše jmenované agentury probíhá v Litoměřicích. Za pozitivní krok vnímám dojíždění pracovníka z Litoměřic přímo do Štětí, kde část vzdělávacích aktivit k projektům probíhá např. v hotelu Terek.

Prostupné zaměstnávání vyžaduje práci s klientem formu case managementu. Tento krok by bylo vhodné realizovat přímo ve Štětí pracovníky ÚP, kteří znají „své“ uchazeče i danou lokalitu a její specifika. Case management je způsob práce s uchazeči a koordinace služeb na míru danému klientovi s ohledem na specifika dané lokality. Tento prvek práce by se měl vyskytovat zejména tam, kde se vyskytují uchazeči s nárokem na zvýšenou péči (viz vyjmenované cílové skupiny výše). Jeho

cílem je odstranění nebo minimalizace překážek vstupu na pracovní trh s využitím všech dostupných lokálních zdrojů. Case management v oblasti zaměstnávání by pak měl zahrnovat tyto prvky: analýza klientovi situace, individuální akční plán, realizace plánu, monitorování a kontrola, evaluace. Case management by měli provádět specializovaní pracovníci klientských center úřadů práce, případně externí subjekty (zejména z řad neziskového sektoru). Jedná se tedy o odborně náročnou sociální práci s klientem posílenou nehierarchicky stavěnou prací specialisty nebo s celým multidisciplinárním týmem. Case management cílí na řešení všech kumulovaných problémů najednou, a je tedy určen pro klienty s významnou neschopností řešit situaci vlastními silami, ať už z důvodu nedostatku prostředků, schopností, nebo odhodlání, kdy dochází v současné chvíli k velmi malé procentuální úspěšnosti zlepšení a je zde velmi vysoké riziko recidivy (a to zejména v případě, kdy se řeší problémy jednotlivě, nekomplexně). Formou case managementu se snaží pracovat některé pracovníce neziskového sektoru ve Štětí. Bez komunikace s ÚP (konkrétně s pracovníky v oblasti zaměstnanosti) se však nejedná o formu podpory efektivně zacílenou na oblast zaměstnanosti.

Hlavním nástrojem poradenské práce s klientem by měl být **individuální akční plán (IAP)**. Jeho cílem je zvýšit šance uchazeče o nalezení vhodného zaměstnání. IAP by měl být uzavřen s každým uchazečem, který je na ÚP déle než 5 měsíců. UoZ, s kterými jsem mluvila o spolupráci s ÚP, takto individualizovaný a jasně stanovený postup hledání práce nepopisovali. Čili takto systematické vedení UoZ aktuálně na ÚP neprobíhá. Pokud je to potřebné, je vhodné do vypracování IAP zapojit také zaměstnance neziskového sektoru, kteří mohou s jeho vypracováním pomoci. Zapojit se může také škola, pokud se jedná o absolventa ZŠ, která své studenty dlouhodobě zná. Ví, jak se dítě vyvíjelo, z jakých je rodinných podmínek, jaké jsou jeho přednosti a co naopak pro tohoto uchazeče vhodné být nemusí. Škola zná dobře také okolní školy a ví, jaký obor by mladý uchazeč po základní škole mohl absolvovat úspěšně s ohledem např. na finanční limity dané rodiny. Plán se musí pravidelně revidovat a kontrolovat jeho efektivita. Pokud se uchazeči nedaří práci najít, je nutné jasně specifikovat důvody, které by měly být v dalším plánu odstraněny. Jedná se sice o náročnou práci (personálně i časově), ale jedná se o jedinou cestu, jak ve stávajících podmínkách nezaměstnanost i nadále snižovat.

4.4. Projekty na podporu zaměstnanosti

Projekty zaměstnanosti, které probíhají ve spolupráci mezi ÚP Štětí a pobočkou ÚP v Litoměřicích mají za sebou mnoho úspěšně podpořených osob. Projekty (respektive zaměstnanci projektů) totiž uvádí do praxe prvky case managementu a individuálního akčního plánu. Na základě této podpory se pak daří na pracovním trhu (se mzdovou podporou pro zaměstnavatele) uplatnit i uchazeče s více bariérami vstupu na otevřený pracovní trh.

Všechny projekty a administrativní agenda probíhají ve spolupráci s ÚP ČR Kontaktní pracoviště Litoměřice. ÚP Štětí však vytipovává uchazeče, kteří by se mohli/měli do projektu zapojit. V loňském roce bylo v projektech podpořeno 47 osob. Z toho 24 osob se po podpoře vrátilo zpět do evidence ÚP ČR, 23 z takto podpořených je již mimo evidenci ÚP. Podle pracovnice ÚP se UoZ nejdříve zapojení do projektu zdráhají, pokud již ale do projektu nastoupí, většinou má tento krok pozitivní ohlas. *„Oni o to mají velký zájem ty lidi. Ona nabírala nyní taky jen na dobu určitou 10 lidí, takže my jsme byli jí schopni ihned nabídnout 40 lidí, aby si z nich vybrala, a zatím to mají do konce února a zase je to o penězích, jestli se jim to prodlouží. To jsou opravdu lidi se ZŠ, který nejsou jinde uplatnitelní na trhu práce nebo mají nějaký ten jiný handicap, takový to nejasný bydlení, exekuce, ale jsou tady doma a ty lidi by to strašně rádi opakovali. Zpracovují se a jsou rádi. Dřív se styděli, ale dneska se to tak vůbec nebere. Oni skutečně v tom asi našli ten smysl, že mají tu důležitost, že uklidí to město a možná to je další výhoda tady tohoto města, že se jim nikdo nevysmívá, nikdo se od nich nedistancuje.“* (ÚP) Aktuálně ve Štětí probíhá projekt „Společně to dokážeme v Ústeckém kraji“ a projekt „Iniciativa pro mladé do 26 let věku“.

Projekt „Společně to dokážeme“ cílí na problematiku dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů s nízkou kvalifikací, kteří trpí sociálním vyloučením, nebo jim sociální vyloučení hrozí. Tato cílová skupina se významně podílí na celkové nezaměstnanosti v Ústeckém kraji. Předmětem projektového záměru je zprostředkovat účastníkům takový komplex služeb, který jim pomůže zapojit se do běžného života. Jde především o pomoc při řešení finanční situace, bytových otázek, získání zaměstnání, ale i dalších problematických oblastí s ohledem na potřeby cílové skupiny. Realizace projektu je důležitá především z toho důvodu, že pomáhá při uplatnění cílové skupiny na trhu práce. Stabilizace životní situace, potažmo získání zaměstnání, pak působí jako motivační prvek pro ostatní členy komunity a zároveň jako jeden z prvků prevence kriminality.¹² Cílovou skupinou projektu jsou uchazeči o zaměstnání, kteří splňují alespoň dva z uvedených požadavků - evidence na ÚP ČR delší než 12 měsíců (popř. opakovaná evidence), dosažení nižšího vzdělání než vyššího sekundárního nebo pobírání dávek hmotné nouze. Zaměstnavateli je pak poskytnut příspěvek na mzdu takto podpořeného uchazeče, a je tak vytvořeno společensky účelné pracovní místo (SÚPM) nebo Práce na zkoušku (PNZ) je jednou z aktivit projektu, jejímž cílem je, aby si účastník i zaměstnavatel vyzkoušeli, zda jim spolupráce vyhovuje. PNZ lze uzavřít **po dobu 1 až 3 měsíců** v rozsahu maximálně poloviny stanovené týdenní

¹² Integrovaný portál MPSV. *Regionální individuální projekty: Společně to dokážeme v Ústeckém kraji* [online]. Praha: Generální ředitelství Úřadu práce, 2017 [cit. 2017-04-26]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/>

pracovní doby (**20 hod./týden**). V rámci PNZ je poskytován finanční příspěvek na částečnou úhradu mzdových nákladů zaměstnavateli, který přijme do pracovního poměru účastníka projektu.

Od října 2016 probíhá ve Štětí již druhé kolo tohoto projektu. Do minulého kola se podařilo umístit 12 UoZ, v kole právě probíhajícím by to mělo být až 19 osob. **Projektový pracovník s UoZ vede motivační hodiny plus poskytuje základy administrativy v rámci vstupního školení (např. psaní CV). Dále dle schopností jednotlivých uchazečů oslovuje/měl by oslovovat zaměstnavatele.** Podle pracovnice ÚP je velkou výhodou to, že projektový pracovník má dostatečnou časovou dotaci na každého z UoZ, může se jim tedy věnovat individuálně. Projektový pracovník přijíždí do Štětí, čímž se snižuje bariéra v podobě nutnosti dojíždění UoZ do jiného města, což je bezesporu velkou výhodou projektu. S podpořenými uchazeči se pak vypracuje individuální akční plán.

Projektem určeným specificky pro mladé je „Iniciativa podpory zaměstnanosti mládeže pro region NUTS 2“ (financováno z ESF OP Zaměstnanost). *„Nyní bude zase ta Iniciativa, tak to budeme zase prezentovat. My jsme třeba minule umístili třeba tři lidi, ale pro nás je to úspěch i tak, ale někteří opravdu to vzdělání nemají. Většinou začínají brigádami, takže. Hodně chodí už i do Prahy ti absolventi. Už se stalo, že i do Mondí, JCP taky, ale v některých případech už chtějí jako podmínku svářecí kurz a ti lidi to třeba nemají, tak je zkusíme třeba rekvalifikovat.“* (Pracovnice ÚP) Do projektu vstoupilo (podle pracovnice ÚP Litoměřice, která má k dispozici kompletní data) 14 uchazečů o zaměstnání. Z toho konkrétně:

– 1x nástup na Práci na zkoušku, 10x nástup na Odbornou praxi, 1x vstup do aktivity Stáže do zahraničí, 2 UoZ hledají zaměstnání (z toho 1 UoZ prochází nyní školením)

Problémem těchto projektů i veřejně prospěšných míst je neprostupnost většiny podpořených uchazečů na otevřený pracovní trh. Většina uchazečů se po skončení podpory na ÚP vrací. Důvodem je zejména to, že v průběhu realizace této podpory s uchazeči většinou o prostupnosti na otevřený pracovní trh není intenzivně vyjednáváno (dle respondentů takto podpořených), a proto o této možnosti často ani neuvažují. Druhým problémem je to, že většina SÚPM/VPP je realizována při Štětských komunálních službách města Štětí, tedy že není zapojováno více různých zaměstnavatelů. Zaměstnávání lidí u komunálních služeb má pozitivní dopad. Jsou takto zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaní a zároveň se tato iniciativa projevuje pozitivně na tom, jak město vypadá. Z rozhovorů s těmi, kteří jsou takto zaměstnaní, je patrné, že jsou za práci rádi. Tomuto zaměstnavateli důvěřují. Některé ženy uváděly, že se jedná o první pracovní příležitost, kterou dostaly po mnoha letech života

v domácnosti. Také podle zaměstnankyně ÚP se jedná o velmi poptávané pozice i pro lidi s exekucí na plat.

Informační skupiny pro uchazeče o zaměstnání

Další aktivitou, která probíhá přímo na pobočce ÚP ve Štětí, jsou **skupiny pro UoZ ze specifických cílových skupin**. „*Pořádáme skupinové kontakty. Jednou za 14 dní si sežveme sem dolů do budovy třeba nové evidence tady dole v budově. Sežveme si třeba nové evidence, třeba tak 15 lidí a tam jim znovu opakujeme, co to pro ně znamená, že jsou v evidenci. Pak si třeba určíme skupinu dlouhodobé evidence, co se změnilo, co se nezměnilo a bavíme se o tom společně. Je to třeba na půl hodiny, oznamujeme jim novinky, projekty atd.*“ (Pracovnice ÚP). Jedná se o skupiny, na které si pracovnice pozvou např. maminky s dětmi nebo nezaměstnané nad 50 let. Na skupinách se věnují tomu, co potřebují UoZ vědět nebo případně tomu, co jim pracovnice potřebují sdělit – novinky v legislativě, připomenutí pravidel spolupráce apod.

Shrnutí a podněty

- **Existují trhliny v lokální síti nezaměstnanosti.** Jedná se především o lepší propojení mezi: lokální zaměstnavatelé - ÚP ČR - neziskový sektor. Aktuálně zaměstnavatele oslovuje pouze projektový pracovník ÚP Litoměřic, který se věnuje UoZ podpořených v projektech. Hlavním zaměstnavatelem jsou ale opakovaně zejména Štětské komunální služby. Ideální by bylo, aby tuto aktivitu vykonávala lokální pracovnice ÚP ve Štětí, která by průběžně komunikovala se zaměstnavateli v okolí (ti by tuto komunikaci uvítali). Další trhlinou je komunikace mezi pracovníci ÚP a pracovníci neziskového sektoru, které aktuálně komunikují zejména s tzv. dávkáři, ne pracovníci ÚP pro oblast zaměstnanosti.
- Ve fungující síti zaměstnanosti je důležité propojení ÚP ČR, NNO, zaměstnavatelé, obec a také organizace realizující ESF projekty zaměřené na zaměstnanost.
- Pokud chce město změnit kurz nepříznivého vývoje, kterým je zvyšující se počet mladých dospělých na ÚP, a dále snižovat počty nezaměstnaných osob, je nutné **navýšit personální kapacity na ÚP** pobočce přímo ve Štětí (konkrétně pracovníci v oblasti zprostředkování zaměstnání). **Pak bude možné tyto zaměstnance lépe propojit s neziskovými organizacemi ve městě, což je první krok k práci formou case managementu (viz další strany textu).** Pracovnice ÚP nemají **dostatek** času na intenzivnější podporu uchazečů při hledání zaměstnání, podobně mluví někteří uchazeči o zaměstnání (dále jen UoZ). Popř. pokud není možné navýšit personální kapacity místního kontaktního pracoviště, lze uvažovat o náhradním řešení prostřednictvím ESF

projektů zaměřených na podporu zaměstnanosti. Pracovníci v projektech zpravidla mají vyhrazené kapacity na individuální práci s klientem.

- **Nevyužitý potenciál** leží v práci s lidmi, kteří jsou zaměstnáni na tzv. společensky účelných pracovních místech nebo veřejně prospěšných pracích, kde se většina z nich po skončení této podpory vrací na ÚP a nevstupují podle pracovníků ÚP, ani podle UoZ na otevřený pracovní trh. Jedná se o lidi, kteří si již osvojili pracovní návyky a jsou ochotni přijmout oficiální plat bez ohledu na exekuce, které většinou mají. **SÚPM/VPP by mělo sloužit jako předstupeň práce na otevřeném trhu práce.** To se může stát tehdy, pokud někdo s těmito pracovníky v průběhu této podpory aktivně pracuje a připravuje se půda pro přechod na otevřený trh práce. Odchod z SÚPM/VPP zpět na ÚP se těm, s kterými jsem v průběhu výzkumu mluvila, jeví jako jediná varianta, o jiných moc ani nepřemýšlejí. Doufají, že je ÚP opět za nějaký čas znovu osloví a budou moci v rámci SÚPM/VPP pracovat znovu. Do SÚPM/VPP by se mohlo **zapojit víc lokálních firem**, které možná ne vždy jsou o této možnosti informovány nebo se této možnosti z různých důvodů brání (administrativní zátěž aj. důvody). Potenciál mezi těmito zaměstnanci vidí i firmy z okolí, kdy jedna se tyto zaměstnance spontánně rozhodla oslovovat na ulici. Je to rozhodně myšlenka jdoucí dobrým směrem. V ideálním případě by ale tato komunikace probíhala ve spolupráci s ÚP nebo pracovníci Štětských komunálních služeb, kde by měl být **vyjednáván přestup lidí z SÚPM/VPP na otevřený pracovní trh.**
- Skupinová setkání pro specifické cílové skupiny UoZ se podle pracovníků ÚP jeví jako efektivní forma spolupráce s větší skupinou osob v jednom čase. Pracovnice tak má možnost předat důležité informace větší skupině UoZ v jednom čase. UoZ mají k pracovníkům ÚP důvěru a je proto vhodné, aby tato aktivita nadále probíhala ve Štětí.
- Nutnost **posílení individuální práce s prvky case managementu.**
- Zvážit možnost **vypracování individuálního akčního plánu** (dlouhodobě nezaměstnaní a mladí na ÚP) ve spolupráci s neziskovým sektorem (Naděje nebo Romano Jasnica) u všech dlouhodobě nezaměstnaných, ne pouze u těch podpořených v projektech.

5. ZAMĚSTNANECKÉ TRAJEKTORIE VYVRACEJÍCÍ STEREOTYPY

5.1. Nekolidující zaměstnání a práce na černo

„Já jsem byl jako mladej v 18 letech na Mělníku, v provozu, pak propouštěli. To bylo legálně na smlouvu, pak jsem dělal v chemičce. Pak jsem šel dělat do Prahy a pak mě dali na Mělník, abych nedojížděl tak daleko. To jsem skončil v roce 2007 a pak jsem dělal načerno dlouho údržbu. To bylo přes rodinu dohozené, tam jsem dělal 18 let na černo a před měsícem jsem skončil, protože jsme se přestěhovali a špatně tam jezdí autobusy. Je to asi 9 km, ale tady jsou špatný spoje. To by bylo tak hodinu jízdy, tak jsem to ukončil. No a teď mi volal kamarád, že bych dělal u něho ve stavebnictví a to by ale bylo taky na černo. Já když jsem dělal, tak prostě tam je třeba 10 - 12 000 základní plat, ale tady ze sociálky bereme o hodně víc a já prostě vím, že musím uživit ty děti. Já mám 4 děti a na to mi těch 12 000 opravdu nestačí. To ta sociálka ví, že tam pracuju. Já si můžu vydělat třeba 4000, ale nemůžu si vydělat tak velkou tu částku, tak přiznávám jen ty 4000. Pokud platíte nájem, školu, autobusy, oblečení, tak my jsme z těch dávek nevyšli. To je furt něco, boty a všechno čtyřikrát - boty, svačiny, škola. Já se vším všudy se sociálkou беру tak 16-17 000 i s mateřskou a tady platíme 14 000 a nezůstane nám z toho skoro nic. A to kde máte plíny, sunary atd. Kde máte jídlo? Zaplatíme 14 000 nájem a zůstanou námi 2 000 na ten měsíc a to se nedá.“ (Nezaměstnaný pár)

Mnozí nezaměstnaní pracují. Oficiálně v loňském roce pracovalo osmnáct procent uchazečů o zaměstnání,¹³ kteří byli v evidenci ÚP. Jednalo se o tzv. nekolidující zaměstnání. Pod pojmem nekolidující zaměstnání se skrývá takový typ pracovního poměru, který lze vykonávat i v době evidence na úřadu práce. Splňují ho pracovní poměry nebo práce na dohodu, která není vykonávána déle než polovinu běžné týdenní pracovní doby a zároveň měsíční odměna za takovou práci nepřekročí polovinu minimální mzdy.

Další skupinu pracujících nezaměstnaných tvoří neoficiální přivýdělký. V souhrnu těchto dvou skupin může být na ÚP až polovina pracujících. Jedná se ale o pracujících, kteří žijí v nejistotě, jejich příjmy se nezapočítávají do důchodu a nemají další zaměstnanecké výhody jako je např. nemocenská. Situace může být z krátkodobého hlediska pro zaměstnaného výhodná (mzdu nepohlí exekuce, peníze často tzv. na ruku a rychle). Z dlouhodobého hlediska má výhodu pouze ten, který takto „zaměstnává“ (neodvádí sociální a zdravotní za takového uchazeče, možnost kdykoliv ukončit tento druh vztahu ze dne na den aj). Vzhledem k tomu, že jsou takto najímáni zejména lidé s nízkým vzděláním, zaměstnavatelé využívají jejich tísnivé životní situace (zadluženosti, finanční potřeby, nemožnosti najít stabilní práci v regionu) a ekonomicko-legislativní negramotnosti.

Podle mnoha respondentů výzkumu se nekolidujícího zaměstnávání zneužívá. Uchazeč dostane „smlouvu“ na základě které je zaměstnavatel i vykonavatel práce „kryt“. Reálně však pro

¹³ 145 uchazečů ze 773 v evidenci za rok 2016. K lednu 2017 to bylo 84 uchazečů.

zaměstnavatele vykonává práci v rozsahu vyšším, než který oficiálně stanovuje smlouva. „*Strašně špatně se to kontroluje. Je jich tady opravdu hodně a nahrává to těm zaměstnavatelům, protože to je trend. Oni jim řeknou, že jim dají DPP, my si tě tady zkusíme na tři měsíce a pak si tě tady vezmeme. Proč? Když mají normální zkušební doby, mohou je normálně zaměstnat na smlouvu. Z DPP nemají nemocenskou, nejde jim to na důchod, je to pro ně úplně na nic pro ty lidi, a když je tady takový člověk 4, 5 let, tak do budoucna to pro něj neznamena vůbec nic, pokud si z toho neodvádí zdravotní a sociální. Takže jedinou výhodou z toho má ten zaměstnavatel a krátkodobě ten člověk, jelikož na to nejde ani exekuce a nic, jelikož ty výděly jsou tam nízký, že to ani nepokryje to minimum na exekuce.*“ (ÚP)

Důležitou informací, kterou poskytl ÚP je číslo 149 osob – čili **téměř 20 % UoZ, kteří mají příznak exekuce**. U těchto osob může být snížen zájem o legální pracovní pozici z důvodu exekuce na plat, která je po nastoupení do práce čeká. Porot ve městě při neziskové organizaci Naděje působí dluhová poradna. „Ve Štětí je podpořen terénní program a odborné dluhové poradenství, které řeší s klienty problémy související s dluhy a pomáhá zvyšovat finanční gramotnost. Příkladem činnosti je zpracování insolvenčních návrhů, pomoc při sestavování splátkových kalendářů a při zkontaktování exekutorů, soudů a jiných institucích. Cílem projektu je mimo jiné snížit dluh u 30 rodin z vyloučených lokalit za rok a 5 rodin oddlužit. Díky projektu bude fungovat i včasná prevence ztráty bydlení.“¹⁴ Pracovnice Naděje dluhové poradenství poskytují a službu také vnímají jako velmi přínosnou. Pokud se s klientem podaří dosáhnout na oddlužení, což se jim již v minulosti podařilo, jedná se o práci velmi náročnou, ale satisfakcí jsou spokojení klienti, kterým se tak zvyšuje kvalita života. Ochota pracovat na černo nebo v podobě nekolidujícího zaměstnání ukazuje na některé důležité bariéry vstupu na otevřený trh práce legálním způsobem. Na všechny tyto aspekty lze cílit doporučení pro ty, kteří s danými lidmi pracují nebo chtějí, aby se jejich zaměstnanecké trajektorie změnily.

5.2. Práce o domácnost a děti

Další skupinou nezaměstnaných jsou ženy pečující o děti, které se po mateřské, resp. rodičovské dovolené dostávají na ÚP. Do 26 let je na ÚP registrováno 6 matek. Ty se ale starají o relativně malé děti. Motivace k práci je v této skupině různá. Výzkumu se účastnily dvě takto mladé matky na ÚP. U jedné bylo z rozhovoru i aktuální sociální situace patrné, že pro větší počet malých dětí v domácnosti není možné, aby docházela do zaměstnání, přestože tato matka proklamovala motivaci k práci, pracovat by chtěla. Druhá byla naopak spokojená se stávající situací, rodinu finančně zajišťoval

¹⁴ Zdroje: rozhovor se zaměstnanci a webové stránky organizace, odkaz zde: <http://www.nadeje.cz/steti>

manžel (to i v prvním případě). Obě ženy však sledují nabídky práce ve městě (zejména vývěsní tabule v obchodech a letáky) a obě mluvily o tom, že ve Štětí převažují nabídky práce na směny.

Motivace u starších žen na ÚP byla různá. Některé jsou doma rády, péče o domácnost a děti je naplňuje a práci nehledají. Další skupina z těchto žen mluvila o tom, že si nedokáží představit práci na plný úvazek a **práce na zkrácený úvazek je málo nebo se finančně nevyplatí**. I tyto ženy mluvily o tom, že většina nabízených pozic vyžaduje práci na směny.

Všechny ženy spojuje sen o práci ve městě, což je pro mnohé z nich důležitější než obsahová náplň práce. Tyto ženy spojovalo také to, že žádná z nich neuvažovala o dokončení vzdělávací dráhy, které byla přerušena přechodem na MD. Přestože dvě matky z této skupiny byly ve věku do 26 let, obě se cítily již „staré“ na další vzdělávání nebo návrat do školy po MD.

V této skupině bylo hodně osob se zdravotním omezením, ke kterému je nutné při zaměstnávání přihlížet. Další z dotazovaných žen pečovaly o osobu blízkou, což násobí bariéry vstupu na otevřený trh práce.

Na základě tohoto výzkumu se cílová skupina žen ukazuje jako vhodnou cílovou skupinou pro zřízení případného sociálního podniku ve městě, které je převážně technicky orientováno. Případná realizace podniku by však vyžadovala ještě detailnější předvýzkum na toto téma.

Shrnutí a podněty:

- Z rozhovorů bylo patrné, že si lidé umí spočítat, co se jim vyplatí a co ne. Pracovat a snížit příjmy rodiny není racionální a lidé to proto nedělají. Jedna z pracovnic Naděje upozorňovala na důležitý psychologický a ekonomický moment, kterým je fakt, že sociální dávky jsou pro exekuci často nezabavitelné¹⁵, zatímco z platu lidem postiženým exekucí zůstává po exekuci pouze nezabavitelná částka. **Proto je v této oblasti důležité dávkové poradenství kombinovat s poradenstvím dluhovým. Formou case managementu naplánovat „přežití“ rodiny do první výplaty, pokud si UoZ najde legální práci.**
- **Rodiny přemýšlí z hlediska aktuální situace** – potřebují nakrmit a zaplatit nájem dnes, nemají kapacitu řešit nevýhody plynoucí z práce na černo za deset, dvacet let.
- Lidé jsou ochotni pracovat, pokud se jim to vyplatí a to i za nízkou mzdu, fyzicky náročné práce (50 korun na hodinu, vstávání před šestou ranní a s nutností dojíždět).

¹⁵ Záleží na způsobu výplaty – zda jsou zasílané na účet, a také komu ten účet patří.

- Vyhovuje jim výplata denní nebo v kratších časových úsecích. Jelikož mnozí z respondentů nemají finanční úspory, nemohou si dovolit čekat měsíc na první výplatu.
- **Důležitá je bezbariérovost vstupu do zaměstnání na černo** – bez vstupních lékařských prohlídek, bez výpisu z rejstříku trestů.
- Lidé preferují flexibilní pracovní úvazky, které právě práce na černo nebo nekolidující zaměstnání umožňují. Můžeme zaměstnavatelům doporučit flexibilnější přístup k potřebám zaměstnancům - jedná se např. o **zálohy nebo i častější výplaty (např. týdně)**.
- Ve městě a okolí je **nedostatek zkrácených pracovních úvazků**. Pokud by i byly, pro ženy se ZŠ vzděláním by se jednalo o velmi malý honorář.
- Nemá kdo převzít péči o děti v případě, že by do práce chodily. Péče o děti pro mnohé ženy má smysl a nechtějí situaci měnit.
- Cílová skupina žen se jeví jako potenciálně nejvhodnější pro případnou realizaci **sociálního podniku**. Město by mohlo zvážit také další **pobídky pro rozvoj středních firem a malých živnostníků ve městě**.
- Mnohé z dotazovaných žen si nevěří. Nevědí, jaké zaměstnávání by mohly vykonávat, což je nutné hledat při individuálním plánování s prvky case managementu.
- Žádná z žen neuvažovala o **dokončení studia po MD**, což lze vnímat jako místo případné intervence, zejména u žen mladšího věku.

5.3. Další bariéry vstupu na pracovní trh

Na ÚP je registrováno mnoho lidí, kteří nesplňují nároky nynějších zaměstnavatelů. Tito lidé nechápu, proč by na manuální pozice měli sepisovat životopis, mnozí to ani nikdy nedělali. Aktivita v podobě job klubů jim připadají směšné a nevidí v nich smysl. Řada z nich již tento program absolvovala a na pracovním trhu jsou i přesto neúspěšní, což jejich názor na podobné projekty potvrzuje. Např. tím argumentovali při dotazování na ochotu zapojit se do rekvalifikací. Chtějí jenom pracovat, ne se učit základy práce na PC, které podle svého názoru nikdy nevyužijí, jelikož pracují manuálně. Požadavky zaměstnavatelů typu lékařských prohlídek před vstupem do zaměstnaneckého poměru vnímají jako zbytečné. Nerozumí tomu, proč se na ně personalisté při pohovoru usmívají, když je pak nakonec stejně nezaměstnají.

Většinou se jednalo o osoby starší, se základním nebo učňovským vzděláním, které mají mnoho let odpracováno, ale v jejich pracovní trajektorii se vyskytují také léta na ÚP. Byla z nich cítit frustrace, zklamání a často ponížení vyplývající z opakovaných neúspěchů při hledání zaměstnání:

„Pracovala jsem před revolucí v Praze, ale tam propouštěli, protože byla demokracie a propustili ty lidi, kterých bylo víc. Pak jsme dělala ve sklárnách a pak jsem otěhotněla a bylo to. To jsem už byla ve Štětí na MD, pak přišlo další dítě na čtyři roky mateřská a pak jsem dělala ty prospěšky a takový blbosti další. To bylo povinný kvůli úřadu práce, tak to jsem dělala. Pak se mi podařilo najít v JCPčku v Račicích. Tam jsem uklízela na černý hale. Tam mě pak vyhodili. Tam byli v kanceláři lidi humus, já jsme marodila, přišli mě zkontrolovat a za 14 dní mi přišla výpověď ve zkušební době. Přišlo mi psaní a pak jsem se dověděla, že tam dělali nějaký podfuky a to kluk chodil ještě do školy, to je tak deset let. Pak jsem už nic nenašla. Furt jsem se ptala všude a všude jsem chodila a nevzali mě nikde. Minule jsme tam chodila každý den skoro, furt slibovali a nic. Tam se třídí odpad na páse, ale nevzali mě. V té prádelně jsme měla štěstí, jsem říkala, že mě určitě vyrazí a taky že jo. I té paní na pracáku jsem to říkala a stalo se to. Teď se jdu ve středu hlásit na pracák zase. To jdu na podpis. Tam už nechci. Nevěřím tady tomu. Minule jsem jela s neteří do Prahy, tam taky chtěli náš životopis. Já jsem i té kamarádce říkala, že oni si určitě myslí, že jsme nějaký debilky a taky že jo. Ani nám nezavolali. Jely jsme tam brzo ráno, to byl ten Amazon, to jsme jely samy a platily jsme si autobus. Já bych i dojížděla do Prahy, ale tam není žádná jistota, nevěřím jim. Oni vám řeknou, dejte nám telefonní číslo a stejně vám pak nezavolaj, Já už na to nemám nervy. Já už na to nemám nervy. Prostě tam furt sedíte jako debilka u psychiatra, dožadujete se, vemte mě, zkuste mě a já jsem dala za cestu peníze do Prahy a nic. Prostě už nevěřím. Lidi jsou tak falešný, usmívali se tam na mě a pak vás nevěvou. Dělalí z lidí blázny.“ (Snažící se dáma, 52 let) Tito lidé již nevěří stávajícímu systému a podobně skepticky se staví k jakékoliv možnosti podpory.

„Zaměstnavatelé tady ty lidi znají a vědí, koho si vybrat na ty pozice.“ (ÚP) Citace v sobě obsahuje jak pozitivní, tak negativní aspekty. V rámci výzkumu jsem opakovaně zaznamenala možnost bariéry při hledání zaměstnání, která se pojí s lidmi, kteří žijí na ubytovnách. Tato „špatná“ adresa podle slov některých sociálních pracovníků může negativně ovlivňovat možnost přijetí do pracovního poměru. Lidé žijící na ubytovnách mají z života na nich ambivalentní pocity. Na jednu stranu si uvědomují, že by to na ubytovnách mohlo vypadat lépe, že jsou tam problémy se štěnicemi apod. Na stranu druhou, zejména ti na městské ubytovně jsou vděční za pocit jistoty, který jim toto bydlení dává.¹⁶ Za velkou výhodu považují v nájmu placenou spotřebu vody a elektřiny, kterou vnímají jako prevenci nedoplatek na konci roku, které by pro mnoho z nich musely být důvodem k zadlužení (mnoho z nich již tuto negativní zkušenost z bydlení má).

¹⁶ Většina respondentů vnímala městskou ubytovnu jako trvalé, ne dočasné bydlení. Výzkum se však na tuto problematiku nezaměřoval.

Dalším úskalím je špatná reputace některých osob, která brání vstupu do pracovního poměru. V některých případech se pověst zakládá pravděpodobně na reálných základech, nemusí se však jednat pouze o reálné příklady. Někdy se špatná pověst pojí s určitou skupinou obyvatel a bez reálného základu dochází k diskriminujícímu zobecňování. Např. jeden zaměstnavatel v rámci výzkumu explicitně do telefonu řekl, že „*tu nechce mít plno černejch*“. Možná se jednalo pouze o politicky nekorektní poznámku, která v době krize poptávky ze strany uchazečů o práci přestává reálně platit. Z citace je patrné, jací uchazeči o práci mají na pracovním trhu přednost. Část nezaměstnaných i sociální pracovníci o této diskriminaci také hovořili. Ti, kterých se tato diskriminace týká, mluvili o tom, že se tímto přístupem cítí poníženi. To často vede k demotivaci a rezignaci. O etnické diskriminaci mluvili napříč institucemi i mnozí zaměstnanci, nejedná se tedy o něco, co by zaznívalo pouze z úst Romů. Přesto se věková i jiná diskriminace, vzhledem k vysoké poptávce po pracovnících, snižuje.

Shrnutí a podněty

- Lidé potýkající se s bariérami vstupu na pracovní trh **potřebují intenzivní podporu, která by jim byla šita na míru**. Je vhodné při komunikaci volit terminologii, které uchazeči rozumí (např. zejména starší UoZ nepoužívají slova typu životopis, nepoužívají maily apod.). Zpětně se doptávat, zda informaci pochopili tak, jak bylo zamýšleno.
- Exekuce nejsou jediná motivace k práci na černo. **Lidem vyhovuje partnerský přístup a určitý pocit svobody** – pokud nechtějí, do práce nepřijdou a nedostanou plat. Pokud přijdou, odvedou práci a plat dostanou. Od práce na černo vědí, co mají očekávat (zkušenosti kamarádů). Jasná a srozumitelná pravidla. Důležité je pouze to, zda práci zvládnou, což je „*fér*“.
- Těmto lidem často nechybí praxe, ale (vhodná) kvalifikace a orientace na rychle se měnícím pracovním trhu. K rekvalifikacím jsou však skeptičtí.
- Vysvětlit, že neodepsání UoZ na poptávanou pozici neznamená odmítnutí daného člověka, ale jedná se o (bohužel) běžnou praxi zaměstnavatelů. Problémů tohoto charakteru si jsou vědomi také zaměstnanci, kteří s nezaměstnanými přichází do kontaktu: „*Protože dneska už je to trend, že ani ty firmy neodepíšou na ten životopis a ty lidi se tím cítí poníženi. Takže pokud nejdou osobně nebo s nima nechtějí někde jednat. Prostě je chápu, že se jim nechce už doprošovat některým třeba těm starším lidem.*“ (Pracovnice v sociálních službách)
- Otázkou je smysl zařazování těchto lidí do projektů typu základy práce na PC (tito lidé většinou takováto zařízení nevládnou a nemají možnost si získané dovednosti procvičovat v praxi – platí to zejména u starších osob z této cílové skupiny). Z rozhovorů



s respondenty bylo zřejmé, že většinou jim kurzy typu základy práce na PC nic uplatnitelného na pracovním trhu, nepřinesly. Právě pro tuto skupinu se jeví jako nejvhodnější **case management přímo na ÚP ve Štětí** a reflektování jejich individuálních specifik.

- Z konzultací se zaměstnavateli, statistik i z rozhovorů s těmi, co jsou aktuálně na ÚP, se ukazuje, že nejdůležitější jsou první dny, týdny a měsíce v novém zaměstnání. Začátek pracovního procesu nebo návrat do něho po období delší nezaměstnanosti je věcí náročnou. Právě v tomto období lidé nejčastěji s prací končí. Nedaří se jim překlenout tyto první pracovní měsíce. Proto by bylo vhodné, aby lidé na začátku své pracovní zkušenosti, zejména ti se základním vzděláním, po dlouhém období nezaměstnanosti nebo mladí dospělí, kteří s prací začínají, měli v tomto období intenzivní podporu schopného pracovníka – **asistence pro osoby vstupující na otevřený pracovní trh po dobu trvání zkušební doby**. Tento pracovník by případně mohl komunikovat i se zaměstnavateli a **celkově by podporoval nově zaměstnaného v prvních týdnech zaměstnání**. Dohlížel by také na to, aby nově zaměstnané neodradily od práce povinnosti typu vstupního lékařského vyšetření apod.
- Je důležité **promyslet a naplánovat, jak lidé finančně zvládnou období do první vyplacené mzdy** (což ve Štětí aktuálně funguje).
- Otevřít otázku ohledně **diskriminujícího jednání na pracovním trhu. Nemusí se jednat o kampaň, která by město výrazně finančně zatížila. Může se jednat např. pouze o sbírání podnětů na toto téma, uveřejnění článku v lokálním tisku apod.**
- Věnovat se v místním tisku **vyvracení mýtů** spojených s UoZ jako je např. představa některých občanů, že se nezaměstnaným po dovršení důchodového věku vypočítává důchod z průměrné mzdy, více ukazovat na nevýhody práce na černo atd. Čili snažit se pracovat s veřejným míněním občanů v této oblasti, kteří většinou vidí pouze pozitiva práce na černo nebo pobytu na ÚP a nevidí jejich úskalí.
- Otázkou přesahující rámec tohoto výzkumu je bytová politika města. Kdy „špatná“ adresa může být handicapem vstupu na pracovní trh (předsudky v zaměstnávání lidí z ubytoven).

6. MEZI ÚP A ZŠ

„Kombinovaná sociálně pedagogická intervence znamená propojování témat, služeb a jejich poskytovatelů. Realizace pouze jednoho sociálního či vzdělávacího opatření nikdy nedokáže vyřešit

problém, se kterým se dítě potýká a který má často mnoho příčin. Proto je potřeba propojit více opatření z obou oblastí tak, aby dítě co nejdříve dostalo co největší možnou podporu...Důležité je zároveň propojovat jednotlivé poskytovatele služeb. Samotná škola zřejmě nedokáže žáka motivovat ke vzdělání. Řešení problémů mládeže ohrožené rizikovým chováním také nezvládne řešit škola samotná. Spolupráce všech poskytovatelů je proto zcela zásadní – škola, sociální služby (nevládní organizace či samospráva), školní poradenská zařízení, případně i OSPOD a policie. Zástupci všech aktérů musí opatření plánovat dohromady a při jejich realizaci navzájem komunikovat o nastavení služeb i jednotlivých případech. Kvalitní spolupráce je jediným řešením, jak předejít eskalaci problémů žáka nebo jeho rodiny.”¹⁷

Přestože si zástupci jednotlivých služeb na chybění spolupráce mezi subjekty nestěžovali, je důležité připomenout na úvod části věnující se vzdělávání to, že kvalitní, pravidelná a efektivní spolupráce je základním předpokladem pro to, aby se ve městě mohla situace i nadále zlepšovat. **Obec má v tomto ohledu klíčovou roli, jelikož ta je hlavním organizátorem setkávání.** Její zástupci dohlíží na to, zda setkání probíhají pravidelně, zda mají svého moderátora, zapisovatele nebo osobu odpovědnou za přípravu podkladů. Zda se dohodnuté realizuje, pokud ne, tak z jakých důvodů a na základě toho navrhnout další opatření ve společné diskusi s dalšími subjekty.

6.1. Základní údaje školství

Ve Štětí se nachází tři základní školy, z nich dvě se velmi ochotně podílely na realizaci tohoto výzkumu. Konkrétně tedy jejich ředitelé a výchovná poradkyně, která na jedné ze škol působí. Přestože se pohled ředitelů na problematiku mírně odlišuje, lze na základě rozhovorů označit místa, ve kterých lze dále intervenovat. K tématu zaměstnanosti a vzdělávání mladých dospělých se vyjadřovali také zástupci neziskových organizací, pracovníci OKM (otevřený klub mládeže), zástupci sociálního odboru města a neziskových organizací nebo také ředitel VOŠ obalové techniky a SŠ, Štětí. Tento ředitel pak téma přípravy na budoucí povolání může pozorovat u dětí, které již základní vzdělání absolvovaly.¹⁸

Ve Štětí je vyšší podíl obyvatel se základním vzděláním, včetně nedokončeného (23,7% ve Štětí, 17,6 % v Česku) a vyšší podíl středoškolsky vzdělaných lidí bez maturity, včetně vyučených (37,2% ve Štětí, 33% v Česku). Naopak podíl obyvatel s maturitou je ve Štětí ve srovnání s celým Českem nižší (23,6%

¹⁷ Piorecký, V., Macků, L. Metodika, Kombinovaná-sociálně pedagogická intervence, Agentura pro sociální začleňování, Praha, 2014.

¹⁸ Všechny tři strany se shodují na tom, že spolupráce mezi těmito institucemi i vedením města funguje naprosto bez problémů a v této oblasti není potřeba intervenovat.

vs. 27,1%). Nižší je i podíl vysokoškolsky vzdělaných obyvatel. Ve Štětí má tuto formu vzdělání pouze 4,7 % obyvatel, zatímco v celém Česku 12,5% obyvatel.¹⁹

6.2. Kariérové poradenství a předčasné ukončení středoškolského a učňovského vzdělávání

Kariérové poradenství na základních školách a jeho efektivita je základním pilířem možnosti změny kurzu zvyšování se počtu mladých dospělých na úřadu práce.

„Žáci často mají zkreslené představy o budoucí kariéře.“ (Zástupce školy)

Všichni zúčastnění se shodují na tom, že děti po absolvování základní školy nemají reálnou představu o tom, jak probíhá středoškolské vzdělávání. Pokud dítěti chybí vize, nároky na studium po základní škole se zvyšují, škola dítě nebaví a dokonce v ní nevidí smysl pro budoucí uplatnění se na trhu práce a rodina není na výkon orientovaná, upadající motivaci nemá co zastavit. V takovémto případě se otázka předčasného opuštění školy stává více než aktuální.

Pro žáky ze sociálně vyloučeného prostředí je důležité, aby byli opakovaně seznamováni s různými profesemi, se kterými se běžně nesetkávají. Z obdobného důvodu jsou pro tyto děti důležité exkurze na středních školách, které ale neslouží pouze jako propagace dané školy, nalákání houfu jakýchkoliv studentů do studia, ale o exkurzi, která seznamuje žáky s konkrétními obory neformální a záživnou formou, jako to např. probíhá na SOU ve Štětí. **Exkurze musí být dostupné VŠEM žákům**, ne pouze těm vybraným nebo těm, kteří na ni mají finanční prostředky. Na exkurze může být vhodné pozvat také rodiče, kteří mohou pomoci s dohledem nad žáky, nebo se je takto může podařit více angažovat do vzdělávání dětí.

Kariérové poradenství by v sobě mělo zahrnovat množství různorodých aktivit, které směřují k výběru vhodného a reálného povolání nebo pracovního zaměření. Kariérové poradenství má vést k vhodné volbě střední školy, s ohledem na limity a potenciál každého studenta. To je jednou z možností prevence předčasného opuštění školy. Školy se kariérovému poradenství věnují explicitně ve dvou posledních ročnících v rámci předmětu Člověk a svět práce (1hod/týdně), avšak tématu

¹⁹ Situační analýza, 2013, str. 68.

povolání se dotýkají ve více předmětech, např. ve slohu se vyskytují témata typu “čím bych si přál být”.

Žádné z dětí, s kterým jsem mluvila, nebylo schopno přesně popsat, jak u nich na škole kariérové poradenství probíhá, všechny ale věděly, že s učiteli se o výběru profese mohou poradit. Pod kariérovým poradenstvím si děti představily zejména návštěvu střední školy v podobě exkurze. Podle žádného z nich škola jejich názor na volbu střední školy výrazně neformovala. Děti si podle zástupců školy volí obory zejména podle:

- podle názorů rodičů a kamarádů, málokdy podle zájmu;
- podle dostupnosti v okolí;
- na základě debaty s rodiči. Tyto děti pak zohledňují i možnosti budoucího uplatnění na trhu práce.

Děti mluvily o stejných faktorech pro volbu dalšího studia. Ani jeden ze zástupců školy nevedl, že by volbu ovlivňovala samotná škola nebo právě ono kariérové poradenství. V tomto ohledu se shodují s pohledem středoškoláků, s kterými v rámci výzkumu proběhl rozhovor. Také oni kariérové poradenství nevnímali jako součást rozhodování se o budoucí kariéře. Podle výchovné poradkyně s ujasněním si volby povolání pomáhá také konzultace s psychologkou, která nabízí na toto téma specifické testování.

Nejčastější období předčasného ukončení školy jsou první měsíce po začátku studia. **V tomto období potřebují žáci zvláštní podporu, jelikož přicházejí do zcela nového prostředí – nová škola, učitelé, spolužáci, město. Zároveň se studium z povinnosti (pro dítě i rodinu) stává pouze možností a na významu tedy nabývá vnitřní motivace dítěte nebo motivace vnější (kterou dodává na výkon orientovaná rodina, případně tlak vrstevnický - nebo nedodává).** Dítě může zjistit, že si školu vybralo špatně, že se mu nedaří etablovat v novém kolektivu nebo nezvládá učivo. Pokud chybí sociální podpora ze strany rodiny, dítě se ocitá samo. Jednou z možností je ze zátěžové situace utéct, čili studium nedokončit.

Kvůli tomu, že dětem chybí vize nebo nemají dostatečnou motivaci společně s podporou rodiny, stává se, že zejména ti na odborných učilištích mezi školami pendlují nebo ji nedokončí. Oborová nevyhraněnost a nejasnost se projevuje již při podávání přihlášek na střední školu. Oba dva ředitelé shodně popisují to, že děti často obory několikrát (dokonce i několikrát za den) mění. To je také důležitý moment, který upozorňuje na to, že stávající forma kariérového poradenství není dostačující. Výstupy z výzkumu Národního ústavu pro vzdělávání, do kterého bylo zapojeno 3000 žáků závěrečných ročníků odborných učilišť, a středních škol upozornil na fakt, že maturanti bývají v závěru studia s výběrem školy spokojenější než učni. Podle NÚV by uchazeči měli věnovat výběru

náhradního oboru velkou pozornost. Pokud si žák zvolí obor, o který ve skutečnosti nemá vůbec zájem, je u něj vyšší riziko nedokončení školy, uvedli autoři výzkumu. Pokud obor, který je nebaví, žáci dokončí, často pak pracují v jiném odvětví. Tento výzkum potvrzuje realitu štětských dětí. Příkladem může být tato citace jednoho z ředitelů: „*Ony podle mě ty děti vůbec neví, co je čeká. Třeba ty děti, ty co chtějí jít na ty střední školy nebo gymnázia, tak ty mají nějakou představu, ale ty děti, co jdou na ty obory, tak podle mě vůbec nevědí. Třeba ty přihlášky, když já podepisuju, tak tam můžou být dvě školy a já vidím, že ty školy jsou úplně odlišné, tak to je z toho patrné, že ty děti nemají ani žádný směr, kam by šly. Je to podle toho, že tam mají kamaráda nebo, že tam jede autobus nebo že je to tady ve Štětí. Proto se nám tady často stává, že ty děti potřebují znovu přihlášku, protože jdou na jinou školu. To by šlo nějak zlepšit, ale rozumíte, ta škola, když se otevře a my tam jedeme, tak je to fakt nalejvárna, když to tak řeknu a hlavně já si myslím, že ty děti berou jako školu a už nevědí, k čemu jim to bude a co to bude obnášet.*“

Ředitelé se nepotýkají s tím, že by se děti dále na střední školu vůbec nehlásily. Pokud se to kdy stalo, bylo to pouze ve dvou případech a vždy bylo důvodem těhotenství studentky.

Pokud dítě školu vyjde z jiného než z devátého ročníku, podle zástupců školy je příčinou nízká motivace ke studiu žáka, která je spojena s rodinným zázemím, nebo je důvodem menší nadání těchto dětí.

Shrnutí a podněty

- Velký vliv vrstevníků při výběru školy – děti věří víc této věkové skupině, což otevírá prostor pro peer podporu, které se ve Štětí vůbec nevyužívá. Cílem **peer programu je vytvořit síť podpory a pomoci ohroženým žákům**. Peer program využívá aktivního zapojení studentů ve formálním nebo neformálním působení na žáky. Odborně proškolený vrstevník (peer) nebo skupina vrstevníků fungují jako dobrovolní poradci mladších žáků (a to individuálně nebo ve formě skupiny „peer aktivistů“, kteří pracují s celou třídou/skupinou). Ideální by bylo zavést/zintenzivnit tuto podporu v posledním ročníku a při přechodu na SŠ nebo SOU, kdy každý nový student (např. ohrožený sociálním vyloučením) by mohl mít svého mentora z řad studentů vyššího ročníku školy, kterou si vybral.
- Úspěch dítěte odráží orientaci na výkon a motivaci rodiče, pokud to nefunguje, dítě v prvních týdnech opouští SŠ nebo SOU a jeho **propad na ÚP aktuálně nebrzdí žádné zachytné body**. Vzhledem k tomu, že je přechod mezi SŠ a ZŠ náročný, jedním z možných opatření je **zřízení**



pozice metodika záchranné sítě.²⁰ Ten se věnuje úspěšnému přechodu žáků ze ŽS na SŠ. Jeho služby mohou využít žáci, kteří ještě na základní škole studují i ti, kteří už na střední škole studovat začali.

- **Selhávání dosavadní formy kariérového poradenství** – kariérové poradenství musí být více individualizované a tématu budoucnosti, vizí a snů dětí by se měli učitelé věnovat nejen v posledních dvou letech. Tyto aktivity lze rozvíjet také za pomoci neziskových organizací a certifikovaných programů primární prevence, na něž je možné žádat dotace MŠMT.²¹
- **Nedostačující je časová dotace výchovného poradenství výchovné poradkyně.** Štětí má opět tu výhodu, že se výchovní poradci škol snaží dětem věnovat a když intervenují, má jejich práce velké výsledky. Příkladem může být působení výchovné poradkyně jedné ze ZŠ, které se systematickou prací s rodiči podařilo, že na třídní schůzky „její“ třídy přišli všichni rodiče žáků (nejednalo se o první ročník, kde rodiče běžně chodí, ale naopak o třídu na druhém stupni!). Tato poradkyně také pořádá **trojstranné schůzky žák-rodič-ona**, které již pomohly vyřešit mnohé problémy při studiu a v chování dětí. Pokud by se tato pracovnice mohla dětem individuálně věnovat více než 2 hodiny týdně (což je dotace, kterou má asi na 400 žáků), tak by si děti žádost na střední školy neměly několikrát denně, věděly by jasněji, kam chtějí směřovat, volba školy by lépe reflektovala jejich nadání i limity atd.
- Nutnost posílení individuální práce s dítětem, hledání profese na základě jeho specifických potřeb, talentů a limitů již na ZŠ.
- Ředitelé všech tří škol také upozorňovali, že pro většinu dětí, které se hlásí na SOU, na obory bez maturity, je důležitá dojezdnost, viz další téma chybění „éčkových“ oborů ve městě.
- **Chybí komunikace mezi středními školami (mimo Štětí) a školami základními.** ZŠ nemají jak sledovat, jak se dětem na střední škole daří. Pokud dítě střední školu předčasně opustí, ZŠ se to nemají jak dovědět. Pokud se jde dítě v tomto období registrovat na ÚP, doporučovala bych, aby pracovnice ÚP (se souhlasem dotyčného) mohly školu informovat a případně sjednat **schůzku třídní učitel/výchovný poradce/ředitel (ten, kdo měl k dítěti nejbliže) – pracovnice ÚP – student**, kde by se měly intenzivně komunikovat další možnosti dítěte (ideální by bylo zapojení také rodiče, což ale patrně u těchto případů nebude vždy možné

²⁰ Příkladem může být město Odry, s. 26, Metodika Kombinovaná-sociálně pedagogická intervence.

²¹ Při rozhovorech jsem nenaznamenala ani prvky selektivní prevence, která se v lokalitě nabízí z důvodu velkého počtu dětí ze SVL – je ale možné, že to bylo tím, že jsem se na toto oblast dostatečně nedoptávala a tato oblast nebyla cílem výzkumného šetření. Selektivní prevence je primární prevence, která se zaměřuje na rizikové skupiny, u nichž je rizikové chování podmíněno biologickými, sociálními, psychologickými, environmentálními faktory. Cílem je včasné a efektivní řešení problematiky rizikových skupin dětí a mládeže, které mohou mít problémy v chování. Zdroj: <http://www.prevence-info.cz/p-prevence/selektivni-primarni-prevence>

z hlediska nízké motivace rodiny ke spolupráci). “ *Komunikace mezi ZŠ a SŠ prostě není. Nás ta střední škola už neosloví, že třeba ten žák z té střední školy odchází, že se neudrží a že jde na pracák a ty školy nám to neřeknou a my s tím žákem teda pak ani nemůžeme komunikovat. Třeba to může být i dítě, s kterým jsme měli dobré vztahy, a třeba by se toho dalo využít a šlo by to možná i ovlivnit, ale pokud nám nedají vědět, tak nemůžeme dělat nic. Ale toto by třeba mohlo hodně pomoci, kdybychom to věděli a to dítě nám tady poslali a možná by se to pak dalo nějak ovlivnit.*” (Ředitel ZŠ)

- Aby se změnila situace v zaměstnávání mladých dospělých, **je nutné individuální práci posílit** a hodiny věnované přímé práci s touto cílovou skupinou rozšiřovat. Intenzivně **s těmito lidmi pracovat ihned po předčasném ukončení studia**. Tehdy jsou již mladí dospělí mimo dosah a vliv zaměstnanců základní školy (a se školou střední většinou nestihli ani kontakt navázat, protože předčasné ukončení školy probíhá často právě v prvních měsících pobytu na nové škole) a nejsou v kontaktu ani s žádnou sociální službou města, resp. **žádná sociální služba města necílí na tuto skupinu**.²² U těchto mladých lidí často chybí motivace a tlak na dokončení školy ze strany rodiny, a proto potřebují zvýšenou pozornost a péči ze strany institucí.
- **Posílit práci s rodiči dětí v povinné školní docházce**. Upozorňovat častěji na důležitost vzdělávání pro budoucnost dětí. Ideálně formou motivačních rozhovorů.

6.3. Chybění tzv. éčkových oborů a netechnických oborů ve městě

Ve Štětí působí Vyšší odborná škola obalové techniky a Střední škola, Štětí, ta ale nabízí obory “H” - tedy střední odborné vzdělání, které je náročnější, než jsou obory typu “E”. Obory typu “E” jsou bývalá odborná učiliště, tzv. nižší odborné vzdělání. Jsou to obory, pro něž jsou rámcové vzdělávací programy (RVP) „zpracovány tak, aby zajišťovaly srovnatelnou úroveň odborného vzdělávání a přípravy všech absolventů a aby zároveň umožňovaly škole reagovat na potřeby trhu práce v regionu nebo vytvářet odborná zaměření směrem k určitým skupinám odborných činností“ (viz RVP oborů středního vzdělávání kategorie E, kapitola 1.2 Pojetí rámcových vzdělávacích programů, odst. 6). Za dalším studiem musí tedy děti dojíždět. Dojíždění v sobě ukrývá minimálně dva aspekty, které mohou být pro některé studenty komplikací. Prvním z

²² Opomineme-li terénní programy (TP) pro uživatele drog. Zaměstnanci TP ve městě mají svou podstatou roli a místo, ale není možné, aby oslovili větší počet mladých, kteří nepřijdou do kontaktu s návykovými látkami. Navíc služba probíhá terénní formou, která má své limity a jejím cílem ani není např. individuální plánování v kanceláři nebo case management.

nich jsou finance spojené s dojížděním. Na začátku studia taky rodina v krátkodobé perspektivě vidí pouze výdaje, což může být pro nízkopříjmové rodiny demotivující. Nejedná se pouze o tlak ze strany rodiny, ale taky dítě samo si uvědomuje, že se v tento moment stává pro rodinu finanční zátěží. Přidají-li se k tomuto pocitu obtíže se zvládnutím učiva při přechodu ze ZŠ, jedná se pak již o podstatnou skupinu faktorů, která může vést k ukončení studia.

Další aspektem je to, že dítě přestává být na očích v poměrně kritickém věku. Není tedy pod tlakem sociální kontroly plynoucí z života na malém městě, ani rodiče si jen tak nezaskočí si do školy postěžovat nebo se zeptat na reálnou docházku dítěte. Sociální kontrola nemusí být důležitá pro děti z angažovaných a na kariéru orientovaných rodin, ale pro děti z rodin nepodpůrných se může jednat o jeden z mála motivačních faktorů k pokračování ve studiu.

Pohledem ředitele Vyšší odborné školy obalové techniky a Střední školy, Štětí

Jelikož škola tohoto ředitele dobře funguje, zaznívají úvahy o možnosti rozšíření školy o tzv. éčkové obory. Ředitel upozorňuje na to, že jeho škola je jasně profilovaná a není v zájmu školy se od jasně nastavené linie vzdělávání odvracet, což by mohlo být na úkor kvality současné výuky na škole. *„Já nyní jedu opravdu tak akorát ze strany poptávky a nabídky dětí. Ze strany firem tam je přetlak, ty by chtěli víc zámečnicků například, třeba i trojnásobek, já jsem schopný tady ta místa vytvořit, ale nejsou děti. Já bych je klidně i přebíral z jiných krajů, ale nejsou děti. Klidně bych je i ubytoval, ale jak říkám, za učebními obory je velmi malá poptávka po dojíždění, jelikož jsou ze slabých rodin. V těch oborech, které už mám tak vezmu klidně i plný počet, klidně i přespolní.“* Ředitel tedy upozorňuje na možnost rozšíření počtu míst, v případě že „budou“ děti, nedoporučuje však odklon či změnu profilace školy.

Ředitel této instituce na základě mnohaleté praxe a zkušeností dobře vystihuje důležitost spolupráce mezi jednotlivými resorty, která může ovlivnit trajektorii dětí z nepodnětného prostředí: *„Pokud bychom ty rodiny přesvědčili, pokud bychom je uměli přesvědčit tak, aby se z nich ti zámečníci, elektrikáři stali, tak by to mohlo pomoci. Já mám i v Malešicích kluky na praxi, ta firma o ně má takový zájem, že jim platí i ten benzín a platí jim skoro normální plat jako by platili dospělému dělníkovi a kluci jsou tam spokojení. Jsou ochotný jet i do té Prahy, tak je nutné přesvědčit ty, co jsou nyní pasivní, aby ty děcka na ty učební obory dali. Já je oslovuju opravdu dnes a denně, ale do rodin jim úplně chodit nemůžu. Tohle to procento těch lidí my nemáme možnost oslovit. V těch rodinách není chuť a zájem ty děcka někam posílat. Tady jinak nic zajímavějšího než tato škola není, oni o nás vědí, ale..“* Citace dobře ukazuje na nutnost provázanosti spolupráce jednotlivých služeb města v případě, že město stojí o zapojení do vzdělávání a do pracovního procesu tzv. nemotivované rodiny a jejich děti.

Ředitel hovořil i o velmi dobré a funkční spolupráci se základními školami ve městě, a poskytuje dětem ze ZŠ možnost poznat zázemí školy již při studiu ZŠ, což potvrzovali i zástupci základních škol a udávali dny otevřených dveří této školy jako příklad dobré praxe v této oblasti.

Při úvahách o rozšiřování oborů nelze přehlížet názor a zájmy dětí v lokalitě nebo jejich studijní možnosti. Ne všechny děti chtějí a mohou studovat technické, čili aktuálně poptávané profese typu zámečnick, svářeč nebo obráběč kovů. Při rozšiřování studijních možností ve městě by proto neměl být opomenut také tento rozměr. Navíc poptávka na trhu práce se může vyvíjet různým směrem a rozvíjet stojí za to i jiné sektory, např. sektor služeb, na kterém sice aktuálně není zaměstnanost města postavena, ale který se může ukázat jako nedostatečný v následujících letech.

Jak je patrné ze studií, rozhovorů s učiteli ve Štětí i s dětmi, které zde žijí, motivací ke studiu výučných oborů není vždy vysněná profese, ale velmi často jiné faktory jakými jsou lokální nebo cenová dostupnost studia. Z toho důvodu má město deficit v podobě chybění pestřejší nabídky "E"²³ oborů. Možná překvapivě se jedná o obory, které by mohly mnohé ze štětských oslovit. Nejenom tím, že se jedná o profese poptávané.²⁴

Jedná se například o tyto obory:²⁵

Kovářské práce

Technické služby v autoservisu

Klempířské práce ve stavebnictví

Malířské a natěračské práce

Zednické práce

Pokrývačské práce

Pečovatelské práce (Práce ve zdravotnických a sociálních zařízeních)

Knihářské práce

Textilní a oděvní výroba (Prádelnické práce)

²³ Jedná se o: Nižší střední odborné vzdělání s výučním listem. Jde o odborné (profesní) vzdělání v oborech s nižšími nároky na všeobecnou a odbornou přípravu. Absolventi získají výuční list a jsou připraveni pro výkon jednoduchých prací v rámci dělnických povolání. Po absolvování je velmi problematické pokračovat v nástavbovém studiu k získání maturitní zkoušky. Doba přípravy je 2 nebo častěji 3 roky. Zdroj: infoabsolvent.cz

²⁴ - Střední odborné učiliště Liběchov, okr. Mělník (obor Strojírenské práce, Zahradnické práce, Opravářské práce, Stravovací a ubytovací služby, Prodavačské práce),
- Odborné učiliště Kanina, okr. Mělník (obor Zahradnické práce, Stravovací a ubytovací služby, Pečovatelské služby) - Střední odborné škola a Střední odborné učiliště v Roudnici nad Labem (obor Pečovatelské služby, Zednické práce).

²⁵ Plný přehled oborů naleznete zde: <http://www.nuv.cz/t/stredni-vzdelavani>

Poslední dvě by navazovaly na průmysl, který je ve Štětí aktuálně aktivní, otázkou však je, zda by tyto obory byly pro mladé dostatečně atraktivní. Obor třetí od konce by mohl být pro mnoho dívek ze Štětí volbou číslo jedna. Vyplývalo to z rozhovorů s respondenty výzkumu, kdy mnohé ženy v domácnosti potřebu péče udávaly jako důvod k přechodu na mateřskou dovolenou a celkově se potřeba a ochota pečovat o druhé prolínala životními trajektoriemi mnoha dívek a žen, s kterými jsem mohla hovořit. Některé zvažovaly kariéru zdravotních sester nebo pečovatelek. Tato škola by nemusela být pro mnohé z nich konečnou destinací, ale mohla by při vhodném vedení sloužit naopak jako startovací dráha k širokému odvětví profesí pomáhajícího charakteru ve zdravotnictví a sociálních službách. V případě úspěšného absolvování nižšího středního vzdělání může pak student pokračovat na střední odborné vzdělávání (tzv. H obory) nebo na pracovní trh. Pečovatelky se navíc uplatňují v posledních letech také v soukromém sektoru, zejména při práci u seniorů. Zároveň toto studium obsahuje prvky osobního rozvoje a sebeedukace, která je často potřebná u dětí z méně podnětného prostředí. Škola by tak vzdělávala dívky nejenom k budoucímu povolání, ale v rámci školy mohou být tito studenti seznamováni se důležitostí péče o vlastní děti, rozvoj, vzdělávání apod. Pokud bychom přistoupili ke genderovým stereotypům, jednalo by se také o obor, který by mohl být více atraktivní pro dívky a osoby primárně ne technického zaměření. Technické obory jsou pro část studentů neatraktivní a nepřekonatelně náročné.

6.4. Pohledem mladých

„Tady jsou zrovna dva případy, který se na školu v poslední době vykašlaly. Základku si udělají, ale tu střední pak už ne. Dost kámošů nestudují, někteří vyjdou devátou třídu a začíná jim ten dospělý život, že se musí starat o ty děti, nechodí do školy, ale jsou tu i lidi, kteří chtějí být lepší. Tady zrovna jedna od sousedů, tak dodělali základku. Ona šla na obalovku, on šel na zedníka dva roky studovali a pak se na to vykašlali oba. No, podle mě nechtějí, asi jim tak málo stačí. Taky ty rodiče, je to takový asi jednodušší myšlení. Mám spolužačku a ta se nervuje, ona to třeba umí, ale celej test odevzdala prázdněj, ale mohla by mít i jedničku. Nevěří si a tak proto ty písemky všechny pokazí.“ (Studentka ZŠ, 8. třída)

Mladí lidé, s kterými jsem mohla mluvit, se dají pouze těžko zařadit do jedné skupiny. Nejčastější příčinu nedokončení středoškolského vzdělání, kterou jsem v terénu mohla zaznamenat, bylo těhotenství studentky. Těhotenství ve všech případech motivovalo k ukončení vzdělávání také partnera dotyčné dívky, který se rozhodl pro ukončení studia a hledání práce. Aktuálně je na ÚP 6 matek ve věku do 26 let, mnohé zástupkyně této věkové populace jsou ale stále na MD.

Druhou nejčastější trajektorií bylo **opuštění studia záhy po začátku střední školy**. Respondenti udávali jako důvody nevládnutí školní výuky (náročnost) nebo to, že je nebavila teoretická výuka. Rodiče podle těchto mladých dospělých neměli na jejich rozhodnutí žádný větší vliv. Všichni ale mluvili o tom, že jejich rozhodnutí rodiče neschvalovali. Rodiče na druhou stranu hovořili o zklamání v případě, že se jejich syn/dcera rozhodli studium ukončit, přesto ale necítili, že by toto rozhodnutí mohli nějak ovlivnit. Vyjadřovali sice zklamání, ale nemluvili o chuti do tohoto rozhodnutí nějak zasahovat.

Dalším problematickým bodem se ukazuje **smysl studia pro mladé**. Mnozí mladí kolem sebe vidí starší vzory těch, kteří vydělávají, ale prací, ke které není na první pohled potřeba žádné vzdělání. Opakovaně jsem narážela na názory, zejména kluků ve věku 14-15 let, že nejlepší je koupit byty a ty pak draze pronajímat lidem na sociálních dávkách. Sice to mladí říkali v žertu, ale je patrné, že mladí intenzivně vnímají to, jak a na kom je možné rychle zbohatnout. **Děti intuitivně hledají vzory, které by mohly následovat, což se ukazovalo v otázce na jejich vysněné povolání nebo plány do budoucnosti**. Děti se často vztahovaly k lidem ve svém okolí, kteří jsou z jejich pohledu úspěšní. Právě na tomto předpokladu stojí filosofie **peer programů**, ve městě nejsou aktuálně realizovány. Člověk má tendenci se ztotožnit spíše s někým, kdo je mu bližší z hlediska sociálního zázemí, věku, role, zájmů nebo genderu. „V období dospívání je vrstevnický tlak (peer pressure) zvláště významný. Jedinci se totiž dostává nejen informací, ale nevědomky přebírá i postoje, hodnoty a způsoby chování. Jedním ze základních předpokladů je, že pokud se cílová populace s nositeli preventivního programu skutečně identifikuje, poměrně ²⁶snadno nabyté dovednosti a postoje uplatní také v budoucnu.“²⁷

Pokud student ve Štětí ukončí základní školu, a odpadne mu tak možnost docházení na kroužky, které škola poskytuje a nemá-li dostatek prostředků (finančních nebo jiných) pro návštěvu některého z kroužků v Domu dětí a mládeže (či jiného placeného), což většina dospívajících ze SVL nemá, má takovýto teenager tři hlavní možnosti trávení volného času. Jedním z nich je potloukání se po okolí; druhou je návštěva OKM; třetí možností je zůstat doma.

Mladí dospělí se ve Štětí často pohybují tzv. po venku – **posedávají na lavičkách** tam, kde jim to město svým zázemím umožňuje. Velmi často tento čas vyplňují podle pracovníků TP kouřením marihuany, jejíž konzumace je ve Štětí podle jejich slov (kvalifikovaným odhadem a na základě kontaktů ze statistik) výrazně rozšířená. U některých se v případě chybění včasné intervence přidávají

²⁶ *Těmito aktivitami se OKM rozhodně snaží o sociální začleňování a pozitivní změnu v životním způsobu dětí a mládeže, zprostředkování se společensky i jinak vyhovujícím prostředím – pozn. ved. OSV.*

²⁷ Piorecký, V., Macků, L. Metodika, Kombinovaná-sociálně pedagogická intervence, Agentura pro sociální začleňování, Praha, 2014, s. 59.

další návykové látky (které ovlivňují podle personalistů často i možnost vstupu do zaměstnání a jsou častou příčinou ukončení pracovního poměru nebo důvodem nemožnosti uplatnění se na otevřeném pracovním trhu).

Další skupina dětí **navštěvuje OKM – otevřený klub mládeže**. *“Zapojujeme děti do různých aktivit. Jako je taneční kroužek romských tanců (soubor Somnakune Jilorka), absolvovali jsme již dva taneční festivaly (Ústí n/L, Česká Lípa), vystoupili jsme na Radoušské pouti, Stračenské pouti, a mnoho dalších. Minulý rok probíhal projekt „Jak čas běží s chutí“ podpořený dotací Ústeckého kraje v programu „ Volný čas 2016“ ve kterém jsme se zabývali 8 období mi, např. letnice, MDR, dožínky, dušičky - halloween, advent. OKM se také zapojilo do akcí UKLIĎME SVĚT, UKLIĎME ČESKO, Den země, 72 hodin úklidu.” (Pracovnice OKM)*

V OKM tedy probíhá množství volnočasových aktivit, ale neprobíhá zde systematická individuální práce, která by mohla zmírnit deficity dětí ze sociálně vyloučených rodin v rozsahu, který by byl potřebný. Klub slouží k bezpečnému trávení volného času pro specifickou skupinu dětí z podobného sociálního zázemí (podle slov pracovníků i záměru Klubu). Pouze malou část návštěvníků tvoří děti žijících na ubytovnách.

Práci s klienty považují pracovníci za náročnou. Přestože se děti snaží zaktivizovat (zapojit je do programu OKM, např. do vyrábění, her apod.), většinu starších se zapojit nedaří a těm klub slouží zejména jako počítačová herna. Zcela nevyhovující jsou prostory OKM. Jedná se o temný „bunkr“ v podzemí bez oken, který nelze považovat za zdravé prostředí ani pro zaměstnance, ani pro děti.

Nízkoprahové zařízení pro dospívající (NZDM) ve městě chybí. **Posláním NZDM je usilovat o sociální začlenění a pozitivní změnu v životním způsobu dětí a mládeže.** NZDM má poskytovat odbornou pomoc, podporu a předcházet tak sociálnímu vyloučení dětí a dospívajících. Služba by měla obsahovat výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, zprostředkovávat kontakt se společensky i jinak **vyhovujícím prostředím**. S touto nejohroženější skupinou dětí v kritickém věku se pracuje pouze v OKM s omezenými prostředky, které vyplývají z formy poskytované služby (přes veškerou snahu angažovaných pracovníků).

Shrnutí a podněty

- **Pokud dítě vyrůstá v nepodnětném prostředí, není zde subjekt, který by mohl zabrzdit jeho sociální, zdravotní či jiný propad nebo jinak vyrovnával jeho sociální vyloučení.** Např. Romano jasnica, nezisková organizace se zaměřuje zejména na problematiku rodin, ve

kterých jsou zejména menší děti. V klubu OKM se jedná o poskytnutí bezpečného prostoru, ne o systematickou a individuálně vedenou práci s dětmi (individuální plánování, odborné poradenství nebo terapie). Děti ze sociálně vyloučených rodin jsou ohroženy konzumací návykových látek, nezaměstnaností a dalšími sociálně patologickými jevy, které znemožňují a stávající se bariérou v budoucím uplatnění na pracovním trhu nebo participují na předčasném ukončení středoškolského nebo učňovského vzdělání.

- Z rozhovorů s mladými i zástupci neziskových organizací bylo patrné, že **mladí jsou výrazně ohroženi konzumací návykových látek**. Cílem výzkumu nebylo zabývat se explicitně touto problematikou, ale dala bych podnět k prozkoumání programů primární prevence na školách a její efektivity. Zda prevenci vykonávají certifikovaní poskytovatelé služeb a zda jsou využívány prvky **efektivní primární prevence** (nedostatečné je frontální předávání informací, besedy apod.).
- Absence **NZDM, který by usiloval o pozitivní sociální změnu v životě dětí a dospívajících a pracoval s dětmi individuálně**. U nejohroženějších dětí plní tuto formu zástupci drogového terénního programu, kterým se velmi dobře daří navázat kontakt s uživateli marihuany. Jedná se o pracovníky Terénního programu Litoměřicka. Jejich práce dobře funguje a jedním z dalších pozitivních prvků města Štětí.
- **OKM funguje v nevyhovujících prostorách, které nejde označit za podnětné prostředí**. Klub velmi dobře a spolehlivě funguje jako bezpečné místo, kde mohou dospívající trávit svůj volný čas, ale pouze určité děti. Dospívající na základě skupinového tlaku do OKM některé děti pustí, jiné ne.



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



Agentura
pro sociální začleňování