

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Institut mezioborových studií

**Začleňování sociálně znevýhodněných do
společnosti**

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Vedoucí diplomové práce:
PhDr. Lenka Štěpánková, Ph.D.

Vypracovala:
Bc. Jana Nedbalová

Brno 2009

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma: „Začleňování sociálně znevýhodněných do společnosti“ zpracovala samostatně a použila jen literaturu uvedenou v seznamu literatury.

Brno 16. 3. 2009

Bc. Jana Nedbalová

Poděkování

Děkuji paní PhDr. Lence Štěpánkové, Ph.D. za velmi užitečnou metodickou pomoc, kterou mi poskytla při zpracování mé diplomové práce.

Bc. Jana Nedbalová

Obsah:

Úvod	5
1. Vývoj sociální péče	7
1.1. Současné vymezení sociální situace	11
2. Sociální vyloučení	12
2.1. Skupiny osob ohrožených sociálním vyloučením	14
2.2. Příčiny nezaměstnanosti	21
3. Faktory způsobující nepříznivou sociální situaci	23
3.1. Biologické faktory	23
3.2. Sociální faktory	23
3.3. Sebeutvářecí aktivity	24
4. Sociální politika státu a prevence sociálního vyloučení	25
4.1. Legislativní zakotvení pomoci sociálně znevýhodněným	26
4.2. Prevence sociálního vyloučení	28
5. Sociální začleňování	31
5.1. Sociální rehabilitace	32
5.2. Subjekty sociálního začleňování	38
6. Praktická část	44
6.1. Projekt „Pracovní šance“	48
6.2. Projekt „Integrace Romů na otevřený trh práce“	52
6.3. Projekt „Ukážu že umím“	57
6.4. Projekt „Ukážu že umím II“	61
6.5. Celková úspěšnost projektů	64
Závěr	66
Resumé	69
Anotace	70
Seznam literatury	71
Seznam zkratk	74

Úvod

Změny, kterými naše společnost prošla po roce 1989, s sebou přinesly mnoho pozitivních a zároveň negativních dopadů na obyvatele naší země. Ti podnikavější se v nové situaci velmi rychle zorientovali a začali zúročovat své naspořené finanční prostředky a kontakty na podnikatelském poli, jiní se naopak ocitli v nepříjemné situaci reorganizace podniků, kdy byli postaveni před skutečnost ztráty dosud tak jistého pracovního místa. Ne každý z nich se v nastalé situaci zorientoval a byl schopen sám vyřešit své existenční problémy a tím se začal vyčleňovat z hlavního proudu společnosti.

Majetková a příjmová diferenciaci obyvatelstva se v tržní ekonomice neustále prohlubuje, čímž se vytváří skupiny obyvatelstva, které jsou ve společnosti dobře situovány a na druhou stranu skupiny, které mají nízký sociální status a potýkají se s relativní či faktickou chudobou.

Mezi osoby s nízkým sociálním statusem patří zejména ti, kteří se ocitli v nepříznivé sociální situaci vlivem ztráty zaměstnání, věkem nebo způsobem života vedeným ke konfliktu se společností a jsou ohroženi sociálním vyloučením.

Každá skupina osob, která je ohrožena sociálním vyloučením, vyžaduje kvalitní služby sociální integrace, které by tomuto sociálnímu vyloučení zabránily nebo alespoň zmírnily jeho přímý dopad na člověka.

Cílem diplomové práce je poukázat na příčiny sociálního vyloučení, na způsoby a možnosti předcházení sociálnímu vyloučení, popis služby sociální rehabilitace a její praktické aplikace do života potřebného člověka.

V praktické části se zaměřím na projekty sociální integrace uskutečněné některými organizacemi ve Vsetíně, na jejich výsledky a možnosti vylepšení.

Diplomová práce je rozčleněna do **šesti** kapitol. **První kapitola** se zabývá historií vývoje sociální péče v průběhu dějin až do současné doby a vymezuje nepříznivou sociální situaci.

Druhá kapitola se zabývá problematikou sociálního vyloučení, vyjmenovává skupiny osob ohrožených sociálním vyloučením a zabývá se příčinami nezaměstnanosti.

Jednotlivé faktory způsobující nepříznivé životní situace jsou popsány ve **třetí kapitole**. Legislativnímu zakotvení pomoci sociálně znevýhodněným a prevenci před možným sociálním vyloučením věnuji pozornost ve **čtvrté kapitole**.

Kapitola pátá pojednává o sociálním začleňování, dovednostech nezbytných pro plné zapojení jedince do společnosti a o Sociální rehabilitaci jako subjektu sociálního začleňování. Jsou zde rovněž popsány další subjekty podílející se na sociálním začleňování.

V šesté kapitole – praktické části, srovnávám konkrétní projekty sociálního začleňování a to z hlediska obsahu, rozsahu a dopadu na jednotlivce či skupiny osob. Zabývám se výsledky a hodnocením silných a slabých stránek jednotlivých projektů. Na konci této kapitoly shrnuji praktické poznatky, zkušenosti a výsledky.

Podklady, informace a data jsou získány od úspěšných předkladatelů a realizátorů projektů zaměřených na integraci sociálně znevýhodněných ve městě Vsetín, formou řízeného rozhovoru.

V závěru shrnuji praktické poznatky získané od realizátorů projektů sociální integrace. Tyto poznatky lze úspěšně využít pro sociální začleňování vyloučených osob do společnosti, případně při tvorbě obdobných integračních projektů.

1. Vývoj sociální péče

Nahlédnutím do historie vývoje chudínské péče (sociální péče) vidíme, že starost o sirotky, vdovy, chudé a nemocné se prolíná vývojem celého lidstva od starověké Mezopotámie, Egypta, Řecka až po současnost. Lze konstatovat, že tak, jak se vyvíjela společnost, vyvíjela se i péče o výše jmenované. Každé politické zřízení sebou neslo jak pozitivní, tak negativní dopad na občana – člověka i společnost.

Jak uvádí Matoušek (2007, str. 17 – 33) ve starověku se společnost před chudobou bránila tím, že ji trestala. Chudí lidé se stávali pro společnost reálnou hrozbou. S chudobou bylo spojováno šíření nakažlivých nemocí a také projevy neposlušnosti a nespokojenosti. Jako příklad lze uvést staré Řecko. Problém chudoby se zde začal řešit v okamžiku, kdy bylo zřejmé, že přerůstá ve společenskou hrozbu. Způsob, který zvolili k řešení problému byl ve stylu – **chléb a hry**. Nejchudším vrstvám obyvatelstva rozdávali chléb a zpřístupnili zábavu, která byla dosud určena jen bohatým obyvatelům. Toto opatření bylo však krátkodobé a zdaleka neřešilo problémy chudých obyvatel.

V ranném středověku se **první „sociální služby“ objevily po přijetí křesťanství** za státní náboženství a po zřízení církevních institucí. S křesťanstvím přišlo do evropských zemí i biblické přikázání pomoci chudým, vdovám, sirotkům, konání milosrdenství a poskytování almužen.

První církevní neinstitutizované „sociální služby“ začaly poskytovat kláštery a později farnosti. V rámci katolické církve vznikaly v ranném středověku první mnišské a řeholní řády, zaměřené na pomoc chudým a nemocným.

Ze strany státu, resp. „světské moci“ se vůči chudým uplatňoval spíše **represivní přístup**. Až do počátku novověku převládala ve společnosti **tendence k sociálnímu vylučování lidí**, kteří se vymykali standardním sociálním strukturám. Byli vyháněni za město. Jednalo se převážně o nemajetné lidi, žebráky, tuláky, duševně nemocné, cikány, nemocné nakažlivými nemocemi (např. malomocní). Péče o chudé měla tady víceméně dobročinný charakter.

„Na našem území byla represivní opatření vůči chudým lidem upravena v říšském policejním řádu Ferdinanda I. z roku 1552, a ve stejném duchu tuto problematiku později upravovala nařízení Marie Terezie „Bettler-, Schub-, und Verpflegsordnung“ z roku 1754“.¹

Přestože panovnický dekret ukládal pánovi povinnost pečovat o své chudé a nemocné nevolníky, nebylo tomuto dekretu dostáto. Ve většině případů záleželo na možnostech a libovůli pánů.

Se vznikem centralizovaných států v Evropě se začala centralizovat i politika státu vůči chudým. Pod patronací státu se začaly postupně zřizovat služby převážně ústavního charakteru, které měly dlouhodobě pečovat o znevýhodněné lidi (chudé, staré, nemocné, děti a mládež, tuláky a žebráky).

V polovině 19. století byl na našem území zaveden **institut domovského práva**, který byl zakotven v zákoně č. **105/1883 ř.z., o domovském právu** a zákoně č. **59/1868 čez. z.z. chudinský zákon**.

Zákon o domovském právu stanovil obsah práva domovského jako právo na pobyt v obci a nárok na chudinské zaopatření. Domovské právo příslušelo občanovi jen v jedné obci a to buď v té, kde se narodil, nebo ve které mu bylo uděleno.

S rozvojem tržního hospodářství rostly i sociální problémy. **Na přelomu 19. a 20. století byla chudoba považována za nejzávažnější sociální problém.**

Po vzniku Československé republiky v roce 1918 došlo k převzetí rakousko-uherského práva. Péče o chudé se dělila do tří stupňů. **Prvním a prioritním stupněm byla péče rodiny**, která měla zajistit péči o své příbuzné. Jestliže rodina nebyla schopna z různých důvodů tuto péči poskytnout, nastupoval **druhý stupeň. Tato péče měla být zajištěna ze strany spolků, fondů a jiných soukromoprávních subjektů.** Jestliže však člověk nemohl být zabezpečen ani z těchto zdrojů, přicházel na řadu **třetí stupeň. V tomto třetím stupni vznikala povinnost obcím, okresům a zemi.** Tito pak měli zajistit péči chudému jedinci. **Prioritou ale bylo zajištění chudého vlastní rodinou.**

¹ Matoušek, O., a kol., Sociální služby, 1. vyd. Praha: Portál, 2007, str. 19, ISBN 978-80-7367-310-9

Chudinský zákon rozlišoval podporování pravidelné, přechodné, naturální a kromě finanční podpory předpokládal i **ústavní péči**. Pro opuštěné děti byly vybudovány **sirotčince**, pro lidi trpící duševními nemocemi – **blázince**, pro staré lidi – **starobince** a pro nemajetné – **chudobince**.

Neuvěřitelný rozvoj „sociální péče“ nastal v období první republiky **zásluhou Tomáše Garigue Masaryka**, kdy sociální politika byla v popředí světového vývoje.

Nejčastější formou pomoci v tomto období byla ústavní péče. **Nejznámějšími sociálními ústavami z období první republiky jsou Masarykovy domovy v Praze – Krči**, které byly ve své době nejmodernějším zařízením svého druhu v Evropě. V komplexu domovů se nacházelo 6 starobinců, 1 ústav pro manželské páry a 4 chorobince.

Od **veřejné** chudinské péče se odlišovala péče **soukromá**, kterou poskytovaly především dobročinné a humanitární organizace. Mezi chudými byly oblíbeny zejména vyvařovny. Podstatu tehdejší dobrovolné péče lze spatřovat v budování, udržování a finanční podpoře ústavů, jež byly považovány za neúčinnější péči. Soukromá chudinská péče byla celospolečensky podporovaná a to i v rámci legislativy, která se této péči týkala. Velký rozmach byl zaznamenán i v poradenských službách, kdy u nás vznikaly poradny pro volbu povolání, duševní zdraví, poradny pro úchylné děti, zprostředkovatelný práce aj.

Ke zrušení institutu domovského práva došlo **v roce 1948**. Tento byl nahrazen **institutem československého občanství** (zákon č. 175/1948 Sb.). Starost o znevýhodněné občany přešla z obcí na stát. Nový systém sociálního zabezpečení upravoval zákon **č. 55/1956 Sb., o sociálním zabezpečení**. Tato právní norma převedla veškerou sociální péči na stát a jeho orgány. Zřizování, provozování a udržování ústavů sociální péče bylo tímto zákonem umožněno též dobrovolným organizacím, církvím a náboženským společnostem. Ve svém důsledku byla ale veškerá odpovědnost za výkon sociální péče v rukou státu.

Nová právní úprava sociálního zabezpečení (**zákon č. 101/1964 Sb., o sociálním zabezpečení**) zakotvila pomoc občanům, kteří potřebují **pomoc společnosti k překonání nepříznivých životních poměrů**. Zároveň byl kladen důraz na zabezpečení rodinných příslušníků ze strany rodiny.

Podle tohoto zákona sociální péče náležela **občanům se změněnou pracovní schopností, občanům těžce poškozeným na zdraví a starým občanům**. Občanům se změněnou pracovní schopností stát zajišťoval pracovní uplatnění i pracovní rehabilitaci. Hmotné zabezpečení bylo poskytováno také v době přípravy na povolání.

Zákonem **č. 121/1975 Sb., o sociálním zabezpečení** se zavádí péče o nepřizpůsobivé občany. V této souvislosti byla stanovena povinnost zaměstnavatelských organizací přijmout na základě doporučení národního výboru takového občana do práce a pomáhat mu v zařazení do řádného života.

Následujícím právním předpisem, který upravoval v rámci sociálního zabezpečení i sociální péči, je dosud platný zákon **č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení**, který do dnešního dne prošel mnoha legislativními změnami.

Po roce 1989 nastaly zásadní změny a to jak v oblasti politické, ekonomické tak i sociální. V roce 1990 byl připraven návrh rozsáhlých reforem, který předpokládal změnu celého systému sociální péče a jeho přetvoření na moderní systém sociální pomoci, tzv. **záchranné sociální sítě**, která by zmírňovala negativní sociální důsledky „transformačního šoku“. V roce **1991 byl přijat zákon o životním minimu a zákon o sociální potřebnosti**.

Zákon o sociálních službách byl přijat až v roce 2006, v platnost vstoupil v roce 2007.

Změna politického systému po roce 1989 přinesla dramatický rozmach nestátních neziskových organizací, které začaly poskytovat sociální služby.

Situace v ústavech sociální péče se v následujících letech začala radikálně měnit. Mnohé byly zrušeny, jiné transformovány či převedeny do rukou neziskových organizací. Tyto změny sebou přinesly mnohdy rozdílný přístup co do kvality a rozsahu poskytovaných služeb

Současný zákon **č. 108/2006 Sb., o sociálních službách** má zkvalitnit a zpřístupnit služby všem, kteří se ocitli v nepříznivé sociální situaci.

Financování nestátních poskytovatelů sociálních služeb bylo po roce 1989 ve velké míře závislé na centrálně rozdělovaných dotacích ze státního rozpočtu, nebyly řízeny vizí rozvoje sociálních služeb, takže mnohdy docházelo k situacím, kdy stejnou službu v jednom místě provozovalo více organizací.²

² Matoušek, O. a kol., Sociální služby. 1. vyd. Praha: Portál, 2007, str. 13-33, IBSN 978-80-7367-310-9

Tomu by v současné době mělo zabránit tzv. **komunitní plánování sociálních služeb, jehož cílem je zefektivnit místní sociální politiku či charakter sociálních služeb.**³

1.1. Současné vymezení nepříznivé situace

Podle **Slovníku sociální práce** (Matoušek 2003, str. 199) je nepříznivá situace vymezena jako souhrn nepříznivých okolností, které se vztahují k jednotlivci nebo skupině společně posuzovaných osob a vlivů, které se jich bezprostředně nebo zprostředkovaně dotýkají.⁴

Nepříznivou sociální situaci dále vymezuje **zákon č. 108/2006 Sb.**, o sociálních službách, který zároveň upravuje podmínky poskytování pomoci a podpory fyzickým osobám v nepříznivé situaci.

Podle § 3 odst. b) tohoto zákona se nepříznivou situací rozumí:

- **oslabení nebo ztráta schopností z důvodu věku,**
- **nepříznivý zdravotní stav,**
- **krizová sociální situace,**
- **životní návyky a způsob života vedoucí ke konfliktu se společností,**
- **sociálně znevýhodňující prostředí,**
- **ohrožení práv a zájmů trestnou činností jiné fyzické osoby.**⁵

³ Společnost pro komunitní práci Vsetín o.p.s., str. 8-9, ISBN 978-80-254-1969-4

⁴ Matoušek, O. Slovník sociální práce, Portál: Praha, 2003, str. 199, IBSN 80-7178-549-0

⁵ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 3 odst. b)

2. Sociální vyloučení

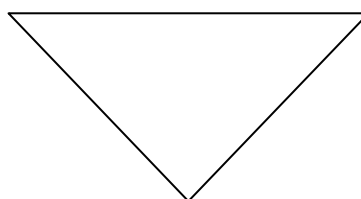
Sociálním vyloučením se podle § 3 odst. f) zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách rozumí vyčlenění osoby mimo běžný život společnosti a nemožnost se do něj zapojit v důsledku nepříznivé sociální situace.⁶

Vycházíme-li z **trojúhelníku blahobytu**, tak jak jej uvádí Kotýnková ve své studii o Rozsahu a průběhu sociálního vyloučení v české společnosti, je zřejmé, že pokud jsou všechny integrační roviny v rovnováze, jedinec je plně integrován ve společnosti. Pokud je ovšem některá z těchto integračních rovin oslabena, dochází k nerovnováze a tomuto jedinci nebo skupině hrozí sociální vyloučení.⁷

Trojúhelník blahobytu:

stát/moc

trh/peníze



občanská společnost/solidarita

Jako příklad lze uvést **oslabení ve vztahu ke státu** u migrantů, obzvlášť u migrantů ilegálních. **Oslabenou vazbu na trh práce** mají lidé s nejrůznějším druhem znevýhodnění - mládež, starší lidé, zdravotně postižení aj. **Oslabenou vazbu k občanské společnosti** mají např. lidé izolovaní, jedinci s poruchami chování aj.

Pro většinu populace je pojem sociální vyloučení spojován převážně s bezdomovectvím nebo romským etnikem. Problematika sociálního vyloučení je však daleko hlubší a musí se chápat v širších souvislostech, tak jak nám již naznačil trojúhelník blahobytu. Mareš (2006, str. 16 – 23) se ve svých studiích zabývá problematikou sociálního vyloučení a vymezuje nejvíce ohrožené skupiny osob.

⁶ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 3 odst. f)

⁷ Kotýnková, M. Rozsah a průběh sociálního vyloučení v České společnosti. In Sborník prací fakulty sociálních studií Brněnské univerzity, Sociální studia 5, 2000, str. 95

Mareš (Sociologický časopis, XXXVI, 3/2000) dále pracuje v rámci konceptu sociálního vyloučení (exkluze) s podkategoriemi sociálního vyloučení a to vyloučení ekonomické, kulturní a sociální, politické, symbolické a prostorové.

V případě **ekonomického vyloučení** se nejčastěji může jednat o znevýhodnění na trhu práce. Ekonomické vyloučení je zdrojem chudoby, vyloučení z životního standardu a životních šancí obvyklých ve společnosti.

Sociální vyloučení brání dosažení určitého společenského postavení a neumožňuje jedinci zapojit se do sociálních institucí.

Kulturní vyloučení zamezuje sdílení kulturního bohatství společnosti, hodnot, norem, idejí a omezuje vzdělanost.

Politickým vyloučením rozumíme upření občanských, politických ale i základních lidských práv. Neumožňuje účinně ovlivňovat dění ve společnosti.

Symbolické vyloučení je spojeno se stigmatizací jedinců i celých skupin, kteří mohou být vnímáni majoritní společností jako odlišní, deviantní, cizí. Svůj podíl na tomto symbolickém vyloučení nesou i sdělovací prostředky, které vytváří mediální obraz jednotlivých skupin či jedinců zdůrazňováním negativních jevů s nimi spojených. Tento jev se nazývá labeling.

Prostorové vyloučení je zřetelným projevem sociálního vyloučení. Jedná se o faktické vyčlenění sociální skupiny mimo majoritní společnost, nejčastěji na okraje měst, místa s nízkou zástavbou nebo místa, která jsou majoritní společností považována za méně atraktivní. Často jde o místa s horší dopravní dostupností a neexistující infrastrukturou. Prostorové vyloučení jako takové však ještě nemusí vést k sociálnímu vyloučení.⁸

Konkrétní podoba procesu sociálního vyloučení se liší u každého jedince či skupiny. Vždy se jedná o více prolínajících se rovin (podkategorií vyloučení), které se vzájemně ovlivňují. V České republice se v souvislosti se sociálním vyloučením nejčastěji hovoří o sociálním vyloučení Romů.

⁸ Mareš, P. Chudoba, marginalizace, sociální vyloučení, Sociologický časopis, XXXVI, (3/2000), str. 287

2.1. Skupiny osob ohrožené sociálním vyloučením

Sociálním vyloučením jsou nejvíce ohroženy skupiny osob:

- s nízkým vzděláním,
- dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaných,
- se zdravotním postižením,
- trpící nějakým druhem závislosti,
- osaměle žijící (důchodci),
- imigranti,
- příslušníci různých menšin (etnických, náboženských), které se ocitly v obtížné sociální situaci, z níž si nedokáží pomoci.

Jmenované skupiny osob jsou „**pouze**“ ohroženy sociálním vyloučením a mohou být plně začleněny do společnosti. Při kombinaci těchto několika faktorů v jednom čase však riziko sociálního vyloučení stoupá.⁹

Osoby s nízkým vzděláním

Nízké vzdělání či nedostatečná kvalifikace může být příčinou ztráty zaměstnání nebo nemožností jej nalézt.

Pro osoby s nízkým (nejčastěji základním) vzděláním je velmi obtížné nalézt zaměstnání a pokud se jim to podaří, jedná se ve většině případů o pomocné práce, které jsou finančně ohodnoceny na hranici minimální mzdy. Tím se mnohdy ocitají na hranici chudoby.

Využití nabízených možností a ochota vzdělávat se, by mohla u těchto jedinců vést k nalezení lépe placeného zaměstnání a následně ke zvýšení jejich společenského postavení.¹⁰

⁹ Mareš, P. Faktory sociálního vyloučení. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006, str. 16-17, ISBN 80-87007-15-8

¹⁰ Vágnerová, M. Psychopatologie pro pomáhající profese, Praha: Portál, 2004, str. 732-733, ISBN 80-7178-802-3

Osoby dlouhodobě a opakovaně nezaměstnané

V průběhu transformačního období přinesl trh práce několik změn, mezi něž patří **nezaměstnanost** a nárůst mzdové a příjmové nerovnosti. V české republice rozeznáváme dvojí vymezení nezaměstnanosti. Jedna vychází z evidence úřadu práce (dále ÚP) a vymezuje tzv. **registrovanou nezaměstnanost**. Druhé vymezení je založeno na **mezinárodní definici ILO** (www.czso.cz).

Podle této definice jsou za nezaměstnané považovány všechny osoby 15-ti leté a starší, které ve sledovaném období souběžně splňovaly níže uvedené podmínky:

- nebyly zaměstnané
- hledaly aktivně práci, přičemž formou aktivního hledání práce se rozumí hledání prostřednictvím úřadu práce nebo soukromé zprostředkovatelny práce, hledání práce přímo v podnicích, využívání inzerce, podnikání kroků pro založení vlastní firmy, podání žádosti o pracovní povolení a licence nebo hledání zaměstnání jiným způsobem
- byly připraveny k nástupu do práce, tzn. že během referenčního týdne byly k dispozici okamžitě nebo nejpozději do 14 dnů pro výkon placeného zaměstnání nebo zaměstnání ve vlastním podniku.¹¹

Podle zákona o zaměstnanosti se může zaregistrovat na úřadu práce jako **uchazeč** o zaměstnání osoba, která není v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, která není uznána dočasně práce neschopnou, která nevykonává trest odnětí svobody nebo není ve vazbě, nepobírá peněžitou pomoc v mateřství v době před porodem a 6 týdnů po porodu a není plně invalidní podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Výčet dalších podmínek registrace na úřadu práce nalezneme v §§ 24 – 26 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.¹²

Osoby se zdravotním postižením

Podstatně horší předpoklady pro uplatnění se na trhu práce mají lidé se zdravotním postižením. V důsledku zdravotního omezení mají nižší výkonnost a častá nemocnost vede k jejich absenci. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, považuje za osoby se zdravotním postižením fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení

¹¹ www.czso.cz

¹² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §§ 24 – 26

uznány **plně invalidní, částečně invalidní a zdravotně znevýhodněné**. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.

V souvislosti se zaměstnáváním zdravotně postižených osob mohou zaměstnavatelé využívat některých výhod daných zákonem. Mezi tyto výhody patří daňové úlevy, příspěvky a dotace na zřízení pracovního místa aj. I když podle zákona o zaměstnanosti mají zaměstnavatelé možnost využít při zaměstnání zdravotně postižených výše uvedených finančních výhod z ÚP (v rámci aktivní politiky zaměstnanosti), řeší situaci mnohdy raději odebráním výrobků z chráněných dílen, nebo zaplatí pokutu.¹³

Osoby trpící některým druhem závislosti

Závislost je stav, kdy se člověk nedovede obejít bez nějaké látky nebo činnosti.¹⁴ Nemusí jít jen o užívání návykových látek jako je alkohol, tabák či drogy. V současné společnosti mohou být lidé v hojně míře závislí rovněž na práci – workoholismus, na hracích automatech – gamblerství aj. Vznik a vývoj závislosti je ovlivněn biologickými, psychickými a sociálními faktory.

Vzhledem k tématu diplomové práce bych se nechtěla zabývat příčinami vzniku závislostí, ale spíš ukázat na jejich dopad, který se také týká již výše zmiňovaných oblastí. Každá závislost sebou nese řadu negativních dopadů, jak do života jednotlivce a jeho blízkého okolí, tak do celé společnosti.

Jedinec se stává díky své závislosti mj. nespolehlivý, nezodpovědný, nedochvilný, agresivní, dochází k ohrožení profesních rolí, což může vést ke ztrátě zaměstnání, zhoršení finanční situace jeho samotného i celé rodiny, k rozpadu manželství.

Sociální dopady závislosti mohou vést k vyloučení jedince ze společnosti.¹⁵

Příslušníci různých menšin (etnických, náboženských)

Národnostní menšina (Matoušek, 2003, str. 118) je společenství osob, které mají státní občanství země, v níž žijí a projevují vůli být považováni za národnostní menšinu. Mají odlišné kulturní a etnické zvyklosti, mají zájem na jejich uchování a rozvíjení a

¹³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §§ 67 - 84

¹⁴ Matoušek, O. Slovník sociální práce, Portál: Praha, 2003, str. 270, IBSN 80-7178-549-0

¹⁵ Vágnerová, M. Psychopatologie pro pomáhající profese, Praha: Portál, 2004, str. 577-588, IBSN 80-7178-802-3

současně mají vztah k většinové společnosti. Termín národností menšina se v zemích Evropské unie (dále EU) nepoužívá. Je v nich všeobecně uznáváno právo menšin na používání vlastního jazyka, pěstování vlastní kultury a náboženství.¹⁶

Národnostní menšiny žijící v České republice (dále ČR) jsou tyto: bulharská, maďarská, německá, polská, rakouská, romská, rusínská, ruská, řecká, slovenská, ukrajinská.

Etnická menšina (Matoušek, 2003, str. 63) je skupina obyvatel státu, která se svými tradicemi, kulturními zvyklostmi, jazykem, případně i tělesnými znaky svých příslušníků liší od většinové společnosti tohoto státu. Etnická menšina má obvykle menší reprezentaci ve významných společenských pozicích a nižší společenské postavení. Příslušníci menšin se ve vyspělých společnostech snadněji než příslušníci většiny dostávají na okraj společnosti. Mají horší přístup ke vzdělání, na trh práce, jsou soudy trestáni přísněji než příslušníci většiny.¹⁷

V České republice je nejvíce ohrožena sociálním vyloučením romská menšina. Romové patří mezi nejvíce diskriminované, nejméně vzdělané a zaměstnané obyvatele.

Podle Vágnerové (2004, s. 676) se **romská společnost** do značné míry sociálně diferencovala. Na jedné straně se vytvořila romská elita, romští podnikatelé a na druhé straně zůstávají Romové žijící na nízké sociální úrovni, v rozporu s normami společnosti. Na základě této druhé skupiny se vytváří negativní obraz o celém etniku. Romská menšina se za posledních 50 let v mnohém přizpůsobila majoritní společnosti. **Romové začali napodobovat majoritní kulturu hlavně v materiální a konzumní podobě**, projevující se např. nekontrolovatelným nákupem elektroniky jako jsou DVD přehrávače, mobilní telefony aj., což vede k půjčování peněz od různých finančních společností za vysoký úrok a následné neschopnosti tyto úvěry splácet.¹⁸

Současná situace Romů ve společnosti není příznivá. Vzhledem k jejich nízkému vzdělání (většina Romů má jen základní vzdělání) a úbytku pracovních míst pro nekvalifikované pracovníky, je pro ně obtížné nalézt zaměstnání a zapojit se tak do pracovního procesu.

¹⁶ Matoušek, O. Slovník sociální práce, Portál: Praha, 2003, str. 118, IBSN 80-7178-549-0

¹⁷ Matoušek, O. Slovník sociální práce, Portál: Praha, 2003, str. 63, IBSN 80-7178-549-0

¹⁸ Vágnerová, M. Psychopatologie pro pomáhající profese, Praha: Portál, 2004, str. 676, IBSN 80-7178-802-3

Silně ohroženou skupinou Romů je **mládež ve věku 15 – 18 let**, kdy po ukončení základní školní docházky nepokračují ve studiu a jsou evidováni na úřadu práce. Volný čas, který nemají nijak organizovaný tak tráví v hernách, diskotékách, konzumací alkoholu a drog, dopouští se trestné činnosti. Funkci rodiny plní ve většině případů komunita; z pohledu majoritní společnosti rodina jako základní socializační jednotka selhává. Rodiče neplní svoji roli tím, že nepodporují a nevedou své děti k všestrannému rozvoji, včetně jejich přirozeného talentu k hudbě. Některé neziskové organizace vytváří pro romské děti nízkoprahová zařízení, kde se jim snaží vytvořit podmínky pro smysluplné trávení volného času a poskytují pomoc se školní přípravou. I přes snahu integrovat romské děti do společnosti, se většina z nich potýká s problémem absence individuální zodpovědnosti a nedostatečných pracovních návyků. Tato skutečnost negativně ovlivňuje jejich další vzdělávání a zapojení se do pracovního procesu.

Lidé kteří se ocitli v obtížné sociální situaci, z níž si nedokáží pomoci

Bezdomovci

Zákon č. 40/1993 Sb., o získávání státního občanství v § 3, označuje za „bezdomovce“ osobu bez státního občanství.¹⁹

Většina populace si ale představí pod pojmem bezdomovec člověka, který přespává pod mostem nebo na lavičkách v místním parku, případně popíjí víno či pivo v blízkosti nějakého supermarketu.

Vágnerová (2004, s. 748 – 751) uvádí, že bezdomovectví nelze spojit jen s bydlením, ale také s **určitým způsobem života**. Jde o lidi, kteří nejsou schopni plnit mnohé společenské požadavky jež jsou spojeny se ztrátou většiny společenských rolí, úpadkem společenské prestiže a s různými negativními návyky.

Podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách jde však o občany společensky nepřizpůsobivé či „osoby bez přístřeší“.

Bezdomovec může být osobou bez trvalého bydliště, osobou bez přístřeší, nebo ten, který trvalé bydliště má, ale z různých důvodů jej nechce nebo nemůže užívat. Tito lidé **vesměs nemají své rodiny a pokud je mají, jejich vazby jsou natolik narušené, že pozbývají svou funkci**. Ve většině případů se jedná o osoby, které jsou nezaměstnané, takže zůstávají izolovány od společnosti a dochází k jejich sociálnímu vyloučení.

¹⁹ Zákon č. 40/1993 Sb., o získávání státního občanství, § 3

Životní styl lidí bez přístřeší, ať už přišli o přístřeší tím, že nezvládají základní požadavky společnosti, nebo důsledkem vlastního rozhodnutí, se podle Vágnerové stává „*pouhým stereotypem vegetování spojeným s užíváním alkoholu nebo drog. Pokud by měli mít rád, musel by jim jej někdo vytvořit*“.²⁰

Příčinou bezdomovectví mohou být ekonomické problémy a to např. ztráta zaměstnání a nemožnost nalézt nové, nefunkční rodina, způsob života vedoucí ke konfliktu se společností, návrat z výkonu trestu nebo ústavního zařízení aj.

Migranti a uprchlíci

Migrace je chápána jako změna trvalého pobytu. Z tohoto hlediska můžeme migraci dělit na **vnitřní a mezinárodní**.

Vnitřní migrace je definována jako změna trvalého pobytu za hranicemi určité administrativní jednotky např. obce.

Mezinárodní migrace je definována jako změna obvyklého pobytu za hranice státu. Zatímco vnitřní migrace je statisticky podchycena, sledování mezinárodní migrace je značně problematické. Mezinárodní migrace má důležité politické, ekonomické, sociální, demografické, psychologické a kulturní dopady.

Kromě vnitřní a mezinárodní migrace, rozeznáváme migraci **legální a nelegální**. Podle ministerstva vnitra ČR migrační politika státu neklade překážky legální migraci a podporuje migraci, která je pro stát a společnost dlouhodobě přínosná.²¹

Nelegální migraci lze spatřovat ve **dvou rovinách**. V rovině **první** lze hovořit o nelegálním vstupu osob přes státní hranice daného státu, v rovině **druhé** jde o nelegální pobyt na území. Nešporová uvádí (2007, str. 26 – 39), že pokud imigranti nemohou získat vyšší legální statut (občanství, povolení k trvalému pobytu, azylu), zemi nepouští. Přestože je v současné době větší možnost získat pracovní povolení, není samozřejmostí, že jej získají. Tuto situaci se naučili obcházet vzájemným zaměstnáváním, nelegální prací nebo tzv. bossismem a zvýšenou kriminální činností.²²

Zcela specifickou skupinou mezi cizinci pobývajících na území ČR jsou žadatelé o udělení **statutu mezinárodní ochrany** (azyl) a osoby, kterým byl azyl udělen.

²⁰ Vágnerová, M. Psychopatologie pro pomáhající profese, Praha: Portál, 2004, str. 748-751, ISBN 80-7178-802-3

²¹ <http://www.mvcr.cz/clanek/migrace>

²² Nešporová, O. Rodiny přistěhovalců I. 1. vyd. Praha: VÚPS, 2007, str. 26-39, ISBN 978-80-87007-55-6

Podmínky pro udělení azylu upravuje zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o policii ČR.²³

Problematika migrantů je velmi obsáhlá, pro účely této práce budeme nadále pracovat právě se skupinou osob tzv. žadatelů o azyl a osobami, kterým byl azyl udělen.

U nás běžně používaný **termín uprchlík nahradil** v zákoně č. 325/1999 Sb., o azylu, **pojem azylant**. Jde o cizince, kterému byl podle tohoto zákona udělen azyl, a to po dobu platnosti rozhodnutí o udělení azylu (§ 2 odst. 4).

Podle Úmluvy o právním postavení uprchlíků je pojem „uprchlík“ definován jako „osoba, která se nachází mimo svou vlast a má oprávněné obavy před pronásledováním z důvodů rasových, náboženských nebo národnostních nebo z důvodů příslušnosti k určitým společenským vrstvám nebo i zastávání určitých politických názorů, je neschopna přijmout, nebo odmítá vzhledem ke shora uvedeným obavám, ochranu své vlasti“.²⁴ Nezbytnou součástí integrace cizinců do společnosti je zapojení se do ekonomického systému daného státu. Postavení jedince na trhu práce má významný vliv na utváření jeho životních podmínek.

Zákon č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti rozlišuje dvě kategorie cizinců:

- **občany států EU** – občané EU, EHP (Norska, Islandu, Lichtenštejnska) a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci
- **cizinci z tzv. třetích zemí** – ostatní

Už podle tohoto rozdělení se dá usoudit, že přístup na trh práce bude rozdílný. **Občané EU** a jejich rodinní příslušníci **mají volný přístup na trh práce** v ČR, nepotřebují povolení k zaměstnání a z hlediska zákona mají stejná práva jako občané ČR.

Ostatní cizince (tzv. z třetích zemí) mohou zaměstnavatelé zaměstnat **jen na základě povolení příslušného úřadu práce a povolení k pobytu za účelem zaměstnání**. Přístup cizinců na trh práce je ovlivněn zemí původu, která jim buď vstup na trh práce usnadňuje nebo ztěžuje. Získat nezbytné povolení k zaměstnání je poměrně složitý administrativní postup, neboť je s tím spojeno ještě mnoho jiných podmínek a omezení.²⁵

²³ Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb., o policii ČR.

²⁴ http://opu.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=35&Itemid=17&lang=cs

²⁵ Libelová, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem. 3. vyd. Olomouc: Anag. 2006, str. 77-78, ISBN 80-7263-328-7

Z pohledu cizinců právě **tato mnohdy neřešitelná situace je vede k nelegální práci. Nelegální prací pozbývají sociálních výhod garantovaných státem, stávají se závislími na sociálních sítích klientského charakteru, ze kterých se těžce odpoutávají kvůli vlastní činnosti pohybující se na hranici zákona.** Vytváří vlastní sociální vazby mezi svými krajany a jinými přistěhovalci a jsou tak vyděleni z majoritní společnosti.

2.2. Příčiny nezaměstnanosti

Příčiny nezaměstnanosti mohou být různé. Jako nejčastější příčiny nezaměstnanosti uvádí Vágnerová (2004, str. 732 – 734):

Věk

Za rizikovou skupinu ohroženou nezaměstnaností je považován věk **mladých lidí do 25 let a lidí starších 50 let.** Novela zákona o zaměstnanosti, kterou v současné době schválil senát, s ohledem na situaci na trhu práce již nebude považovat skupinu mladých lidí do 25 let a absolventy vysokých škol za znevýhodněnou. Zvýšená péče mladým lidem tak bude věnována jen do 20 let věku.

Mladí lidé, kteří by mohli nastoupit do zaměstnání, se potýkají z nedostatkem pracovních zkušeností a téměř nulovou praxí. Nezaměstnanost mladé lidi negativně ohrožuje ve větší míře než jiné věkové skupiny, neboť nemají možnost zapojit se do pracovního procesu a získat tak potřebné pracovní návyky.

Starší lidé nad 50 let jsou zaměstnavateli považováni za méně perspektivní z obav menší výkonnosti, neznalosti moderních technologií a dovedností, horší přizpůsobivosti novým požadavkům.²⁶

Pohlaví

Mladé ženy jsou znevýhodněny z důvodů možného těhotenství a následné péče o dítě. U žen je vyšší riziko ztráty zaměstnání a následného zaměstnání než u mužů. Návrat ženy po déle trvající rodičovské dovolené mohou provázet komplikace, obavy z časté nepřítomnosti z důvodu nemoci dítěte a ze ztráty profesních dovedností. Podle Mareše (1994, str. 105) zejména ženy jsou ve vyhledávání nového zaměstnání

²⁶ Vágnerová, M. Psychopatologie pro pomáhající profese, Praha: Portál, 2004, str. 733, IBSN 80-7178-802-3

pasivnější, neboť po zaregistrování na ÚP vyčkávají na zpětný kontakt a zprostředkování zaměstnání úřadem práce.²⁷

Sociální kategorie

Přes veškerá sociální opatření státu zůstává velké procento nezaměstnaných osob z nejnižší sociální vrstvy a příslušníků minoritních skupin (např. Romové) a přistěhovalců.

Osobnostní nebo sociální patologie

Osobnostní nebo sociální patologie zvyšuje riziko ztráty nebo zhoršuje nalezení vhodného zaměstnání. Lidé, jež mají sklon k užívání návykových látek, ať už alkoholu nebo drog, nedokáží respektovat normy dané společností. Dochází ke konfliktům, neakceptaci požadavků zaměstnavatele, což může vést ke ztrátě zaměstnání. Tito lidé pak považují za zdroj svých příjmů sociální dávky.²⁸

²⁷ Mareš, P. Nezaměstnanost jako sociální problém, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, str. 105, ISBN 80-86429-08-3

²⁸ Vágnerová, M. Psychopatologie pro pomáhající profese, Praha: Portál, 2004, str. 733-734, ISBN 80-7178-802-3

3. Faktory způsobující nepříznivou sociální situaci

Nepříznivou sociální situaci, tak jak je vymezena v 1. kapitole, ovlivňuje několik faktorů. Jedná se o **biologické** (vnitřní) a **sociální** (vnější) faktory.²⁹

Bedrnová a Nový (2007, str. 61) k těmto dvěma základním faktorům přidávají ještě další, a to **sebutvářecí aktivity** jedince samotného.³⁰

3.1. Biologické faktory

Mezi **biologické faktory** řadí Kohoutek (2002, str. 231 – 236) **zděděné dispozice**, které mají vliv na vývoj a rozvoj některých vlastností nejen tělesných, ale i duševních.

Dispozice, které jedinec získal během těhotenství matky nebo v raném stádiu vývoje, jsou **dispozicemi vrozenými**. Může jít o různé druhy postižení (vývojové odchylky) a to nejen v oblasti tělesné, ale i smyslové, duševní či mentální, které jedince ve společnosti znevýhodňují nebo jej (částečně nebo i zcela) vyřazují z běžného života.

Stejně tak i **prodělané onemocnění, úrazy a operace** mohou zanechat dlouhodobé nebo trvalé následky na životě tohoto jedince, kdy může být omezen v některých činnostech. Toto omezení mu brání vykonávat běžné činnosti nutné k zvládnání péči o vlastní osobu (zabezpečení svých životních potřeb) či ve výkonu povolání.

U jedince, který se nachází v předdůchodovém věku, se mohou vyskytnout jevy související s tímto vývojovým obdobím a to zejména **oslabení nebo ztráta dosavadních schopností a dovedností z důvodu věku**.

3.2. Sociální faktory

Významnou měrou se na vzniku nepříznivé sociální situace podílí rovněž **sociální faktory** a to zejména **prostředí**, které jedince obklopuje. Nejedná se pouze o prostředí věcné (to s čím přichází do styku), ale i prostředí sociální, jehož nedílnou součástí je rodina, škola, vrstevnická skupina, pracovní prostředí aj. Podle skupiny lidí, kteří jsou

²⁹ Kohoutek, R. Základy užití psychologie. Brno: Akademické nakladatelství cerm, s.r.o., 2002, str. 229, ISBN 80-214-2203-3

³⁰ Bedrnová, E., Nový, I. Psychologie a sociologie řízení. 3. vyd. Praha: Management press, 2007, str. 61, ISBN 978-80-7261-169-0

nejvíce ohrožení sociálním vyloučením lze usuzovat, že jejich současná nepříznivá situace může mít své kořeny již v dětství.³¹

Ve své **bakalářské práci** jsem se zabývala příčinami školní neúspěšnosti žáků. Výzkum, který jsem prováděla na základních školách ukázal, že jednou z příčin školní neúspěšnosti je rodina. Jednalo se zejména o děti strádající v neúplné rodině, děti sociálně zanedbané, jejichž zanedbání bylo způsobeno pasivním přístupem rodičů k dítěti a bylo zjevné zejména na vzezření, vývojovém opoždění, projevujícím se primitivní a vulgární formou komunikace. Stejně tak podstatný byl vztah socioprofesionálního zařazení rodičů. Rodiče s nízkým vzděláním a socioekonomickým statutem nepodporovali a nemotivovali své děti k vyšším školním výkonům tak, aby ony byly úspěšnější než rodiče. Zde se projevila tzv. **“sociální dědičnost“**, kdy jedinec snadno a nezáměrně přebírá žádoucí i nežádoucí zvyky, návyky, vzorce chování, postoje a názory rodiny ve které vyrůstá a které jej ovlivňují po zbytek života.³²

3.3. Sebeutvářecí aktivity

Rezignace na **sebeutvářecí aktivity** prohlubuje nepříznivou situaci jedince, tento se propadá do začarovaného kruhu neúspěšných pokusů o řešení svých problémů a v konečném důsledku může vést až k sociálnímu vyloučení.

Z vlastní zkušenosti v oblasti Sociální rehabilitace mohu potvrdit, že takový jedinec není schopen bez pomoci druhých vyvinout dostatečnou aktivitu vedoucí k získání nebo obnovení sociálních dovedností potřebných pro znovuzapojení se do společnosti.

³¹ Kohoutek, R. Základy užité psychologie. Brno: Akademické nakladatelství cerm, s.r.o., 2002, str. 231-236, ISBN 80-214-2203-3

³² Nedbalová, J. Bakalářská práce, Brno, 2007, str. 14

4. Sociální politika státu a prevence sociálního vyloučení

Matoušek definuje sociální politiku státu (2001, str. 155) jako „*soustavné a cílevědomé úsilí jednotlivých sociálních subjektů o změnu nebo o udržení a provozování (fungování) svého či jiného státního, samosprávného nebo nestátního sociálního systému*“.³³

Cílem sociální politiky podle Klimentové je čelit sociálním a ekonomickým ohrožením, se kterými se lidé v průběhu svého života setkávají, případně vytvářet příznivé podmínky pro rozvoj jedinců a sociálních skupin.³⁴

Podle Krebse (2007, str. 47 – 48) **objekty** sociální politiky jsou ti, kterým jsou opatření sociální politiky určena. Konkrétní opatření sociální politiky mohou být určena buď pro všechny občany (např. právo na vzdělání), nebo se může jednat o opatření, která jsou určena pro různé skupiny obyvatelstva diferenciované podle charakteru daného opatření. Mohou být strukturována podle věku, pohlaví, vzdělání, atd.

Subjekty sociální politiky jsou ti, kdo mají předpoklady, schopnosti, zájem a prostředky k určité sociální činnosti a mohou ji inicializovat a naplňovat. Jde zejména o stát a státní instituce a nestátní subjekty.

Stát a jeho orgány vytváří na základě zvoleného programu příslušnou koncepci, připravují legislativní opatření, která mají zásadní význam pro sociální politiku státu i nestátních subjektů.

Mezi nestátní subjekty lze zařadit např. zaměstnavatele a firmy, obce a jejich orgány a instituce, občanské organizace a iniciativy, církve.³⁵

Současná sociální politika státu klade důraz na to, aby nedocházelo ke zneužívání sociálních výhod těmi jedinci, kteří na ně nemají nárok. Snahou sociální politiky je nastavit kritéria sociální podpory tak, aby byla konkrétní, adresná a směřovala do konkrétních situací jedinců.

³³ Matoušek, O. Základy sociální práce. 1. vyd. Praha: Portál, 2001, str. 155, IBSN 80-7178-473-7

³⁴ Klimentová, E. Sociální politika I. Studijní texty pro distanční studium, str. 8, Středisko distančního vzdělávání

³⁵ Krebs, V. a kol. Sociální politika. 4. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2007, str. 47-48, IBSN 978-80-7357-276-1

Za konkrétní nástroje sociální politiky, které mají přímý dopad do života jedince lze považovat zejména **sociální příjmy** a to především dávky důchodového a nemocenského pojištění, dávky státní sociální podpory, dávky pomoci v hmotné nouzi a podpory v nezaměstnanosti.

Jinou formu pomoci nabízí **sociální služby**, které napomáhají uspokojení specifických potřeb určitých skupin lidí. Kromě péče o staré a nemocné občany se jedná rovněž o služby občanům s narušenými sociálními vazbami. Tyto služby mohou být spojené s poradenstvím v oblasti manželství, zdraví či trhu práce. Může se také jednat i o konkrétní nácvik sociálních dovedností.

Věcné dávky jsou především spojeny s ochranou zdraví. Jedná se zejména o zdravotní pomůcky např. berle, invalidní vozíky, ale i léky. Za věcnou dávku lze rovněž považovat poskytnutí šatstva a potravin konkrétním osobám, u kterých je nebezpečí zneužití peněžitých dávek.³⁶

4.1. Legislativní zakotvení pomoci sociálně znevýhodněným

Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu stanoví životní minimum jako minimální hranici peněžních příjmů fyzických osob k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb. Částka životního minima pro jednotlivce činí v současné době 3 126,- Kč. Dále tento zákon stanoví existenční minimum jako minimální hranici příjmů osob, které se považuje za nezbytnou částku k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Částka existenčního minima osob činí v současné době měsíčně 2 020,- Kč.³⁷

Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi upravuje poskytování pomoci k zajištění životních podmínek fyzickým osobám, které se nacházejí v hmotné nouzi, prostřednictvím dávek pomoci v hmotné nouzi. **Za osobu v hmotné nouzi lze** dle § 2 odst. 6 **považovat též osobu, která** v daném čase, s ohledem na neuspokojivé sociální zázemí a nedostatek finančních prostředků **nemůže úspěšně řešit svoji situaci a je ohrožena sociálním vyloučením**, jestliže zejména:

³⁶ Krebs, V. a kol. Sociální politika. 4. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2007, str. 49-50, ISBN 978-80-7357-276-148

³⁷ Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu

- a) je propuštěna z výkonu vazby nebo z výkonu trestu odnětí svobody, nebo
- b) je po ukončení léčby chorobných závislostí propuštěna ze zdravotnického zařízení, psychiatrické léčebny nebo léčebného zařízení pro chorobné závislosti, nebo
- c) je propuštěna ze školského zařízení pro výkon ústavní či ochranné výchovy nebo z pěstounské péče po dosažení zletilosti, respektive v 19 letech, nebo
- d) je osobou, jejíž práva a zájmy jsou ohroženy trestnou činností jiné osoby.

Nárok na výplatu dávek pomoci v hmotné nouzi vzniká na základě splnění podmínek daných tímto zákonem.

Dávky v systému pomoci v hmotné nouzi jsou:

- a) příspěvek na živobytí,
- b) doplatek na bydlení,
- c) mimořádná okamžitá pomoc.³⁸

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách upravuje v díle 4. služby sociální prevence. Tyto služby napomáhají zabránit sociálnímu vyloučení osob, které jsou tímto ohroženy pro krizovou sociální situaci, životními návyky a způsob života vedoucí ke konfliktu se společností, sociálně znevýhodňující prostředí a ohrožení práv a oprávněných zájmů trestnou činností jiné fyzické osoby. Cílem služeb sociální prevence je napomáhat osobám k překonání jejich nepříznivé sociální situace a chránit společnost před vznikem a šířením nežádoucích společenských jevů. Mezi tyto služby řadíme zejména azylové domy, domy na půl cesty, kontaktní centra, krizovou pomoc, noclehárny, sociální rehabilitaci aj.³⁹

³⁸ Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi

³⁹ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

4.2. Prevence sociálního vyloučení

Jak bylo již výše popsáno, na vznik a průběh sociálního vyloučení působí několik faktorů. **Prevence sociálního vyloučení by podle mého měla probíhat od raného dětství a největší mírou by se na ni měla podílet na prvním místě rodina.**

Preventivní programy a služby sociální prevence jako takové, už mohou jen zmírňovat dopady nepříznivých vlivů na jedince, které mají mnohdy své kořeny již v dětství.

Proto bych v tomto oddíle chtěla svou pozornost zaměřit na **funkci rodiny** ve společnosti, která má zásadní význam při utváření osobnosti jedince. Kraus a Poláčková (2001, str. 79) uvádí, že **zásadní význam v socializačním procesu je schopnost rodiny vypořádat se s funkcemi, které má plnit.** Můžeme hovořit o **rodině funkční**, která přiměřeně plní všechny své funkce a nebo o **rodině afunkční**, kde dochází k poruchám v plnění jedné nebo několika funkcí. Tato afunkčnost rodiny není však natolik závažná, aby negativně ohrozila vývoj jedince (dítěte).⁴⁰

Fungující rodina chrání jedince (dítě) před rizikovými situacemi různého typu. V plně funkčních rodinách dbají rodiče na to, aby jejich děti rozvíjely přiměřeným způsobem své schopnosti a dovednosti, umožňují jim navštěvovat různé zájmové kroužky, rozvíjí jejich vzdělání a starají se o jejich všestranný rozvoj. Tyto děti mají pak všechny předpoklady k úspěšnému životu, k dosahování stanovených cílů a plnému zapojení se do společnosti.

Přes veškerou péči rodičů však ani tyto děti nejsou imunní vůči negativním vlivům společnosti a vrstevnických skupin. Ohrožení u těchto dětí vidíme zejména v období, kdy se dostávají do zlomového pubertálního a adoslescentního vývojového období, kdy více než rady rodičů akceptují rady a názory svých vrstevníků. Experimenty s alkoholem, drogami a sexem (byť zpočátku se jeví jako nevinné), mohou zásadním způsobem poznamenat jejich další životní dráhu.

⁴⁰ Kraus, B. a Poláčková, V. Člověk-prostředí-výchova, Brno: Paido, 2001, str. 79, IBSN 80-7315-004-2

Největší riziko sociálního vyloučení hrozí dětem z **dysfunkčních** rodin, ve kterých dochází k nejvážnějším poruchám v naplňování jejich funkce. Zdeněk Helus (2007, 37 – 43) uvádí rčení, které vystihuje problematiku sociální dědičnosti.

*„Člověk je produktem svého prostředí, (ať už se jedná o hospodářské, politické události, rodinu, způsob výchovy); jsme tím, co z nás udělali druzí a poměry, v nichž jsme vyrůstali“.*⁴¹

Celkový pohled na působení **sociálních souvislostí života** nás má vést k zamyšlení nad vytvářením určitých tendencí, těžkostí či hendikepů v životě jedince.

Ze schématu na následující stránce je patrné, jak velký vliv na budoucí život má rodina a prostředí, ze kterého jedinec vychází.

Ze své praxe mohu potvrdit, že jakákoliv snaha o změnu v poměrech takové dysfunkční rodiny je nesnadnou a dlouhodobou záležitostí. I ta nejintenzivnější intervence může většinou pouze zmírnit negativní dopady na život dětí, které v takovéto rodině žijí. Neutěšené emoční, finanční, psychosociální vztahy mají vliv nejen na chování dítěte ve škole, jeho školní úspěšnost či spíše neúspěšnost, ale hlavně jsou nositelem vzorců chování v jeho dalším životním období.

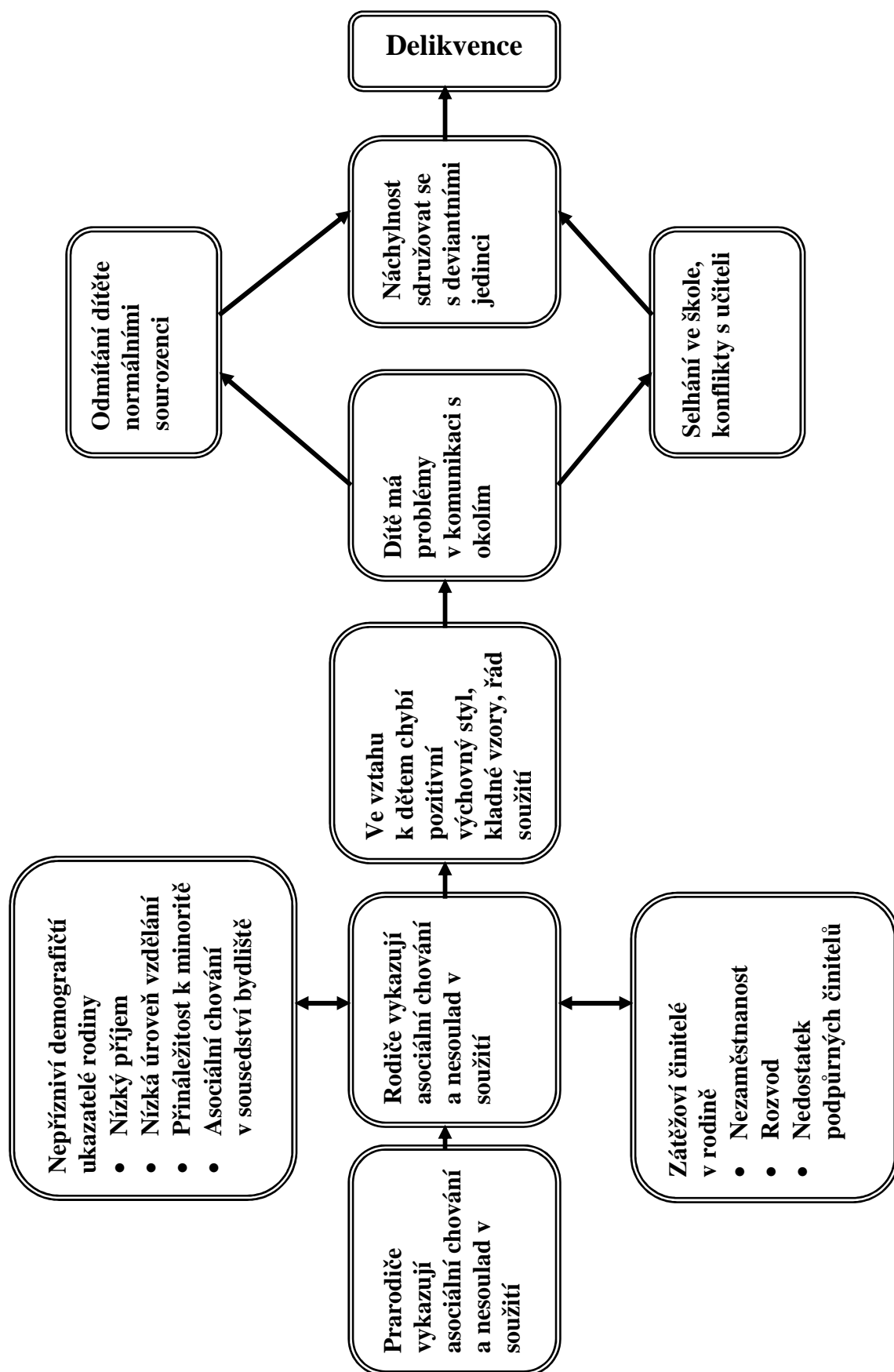
Pomoc takovýmto rodinám nabízejí orgány sociálně-právní ochrany dětí – sociální pracovníci na Městských úřadech (dále MěÚ) a další organizace, které usilují o harmonický vývoj dětí a o zmírnění dopadu nepříznivé rodinné situace na dítě.

Tyto rodiny se v případě potřeby mohou obracet samy, nebo prostřednictvím sociálních pracovníků např. na terénní asistenční služby, Střediska výchovné péče (SVP) nebo rodinné poradny.

Skutečností zůstává, že tato pomoc přichází v čase, kdy už je třeba řešit konkrétní problémy, např. nevhodné chování dětí ve škole, šikanování, trestnou činnost, nebo podezření ze zneužívání či sociálního zanedbání.

⁴¹ Helus, Z. Sociální psychologie pro pedagogy, 1.vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, str. 37-43, ISBN 978-80-247-1168-3

Schéma kontextového řetězení sociálních souvislostí (Helus, 2007, str. 42)



5. Sociální začleňování

Společenské nároky na sociální a lidské schopnosti s důrazem na výkon jedince se neustále zvyšují. Jednou z důležitých kompetencí pro život v 21. stol., jak uvádí Horká (2000, 13 – 21), je model člověka aktivního, přístupného ke záměnám, schopného překonávat obtíže, adekvátně se rozhodujícího, člověka který myslí v souvislostech, pracuje s informacemi, komunikuje a má zdravé sebevědomí⁴².

Společnost, která je zaměřena na výkon, neumí a mnohdy ani nechce přijmout ty jedince, kteří jsou nějakým způsobem hendikepovaní a kteří se neumí a nebo nemohou dostatečně rychle přizpůsobit nově vznikajícím trendům, kteří vybočují z hlavního proudu společnosti.

Praxe ukazuje, jak důležité jsou pro plné začlenění do společnosti mimo jiné **sebeuvěrečí** aktivity. Jedinec, který rezignuje na svůj vlastní rozvoj, jako by již rezignoval na celý svůj život. Příčinu lze spatřovat v nedostatečné motivaci a absenci životních cílů.

Pomoc při začleňování jedince, skupiny či komunity do společnosti **může probíhat např. formou sociální práce**. Jak uvádí Matoušek (2001, str. 184) americká Národní asociace sociálních pracovníků definovala sociální práci jako „*profesionální aktivitu zaměřenou na pomáhání jednotlivcům, skupinám či komunitám zlepšit nebo obnovit jejich schopnost sociálního fungování a na tvorbu společenských podmínek příznivých pro tento cíl*“.⁴³

Sociální práce se ve většině případů realizuje v sociálních službách, které se řídí zákonem č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. Sociální služby zahrnují sociální poradenství, služby sociální péče a služby sociální prevence. Sociální práci vykonává sociální pracovník, který musí splňovat kritéria dané zákonem a to nejen kvalifikační předpoklady, ale i morální předpoklady (bezúhonnost).⁴⁴

Jednou ze sociálních služeb je Sociální rehabilitace, kterou provozuje občanské sdružení Elim Vsetín. Sociální rehabilitace (zákon č. 108/2006 Sb., § 70) spadá do služeb sociální prevence.

⁴² Horká, H. Výchova pro 21. století. 2. vyd. Brno: Paido, 2000, str. 13-21, ISBN 80-85931-85-0

⁴³ Matoušek, O. Základy sociální práce. 1. vyd. Praha: Portál, 2001, str. 184, IBSN 80-7178-473-7

⁴⁴ Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, část třetí § 32

5.1. Sociální rehabilitace

V následujícím textu budeme vycházet z metodiky Sociální rehabilitace, tak jak ji pro poskytování této služby vytvořilo občanské sdružení Elim Vsetín. Způsoby poskytování služby Sociální rehabilitace a její metody se liší zejména podle určení jednotlivých cílových skupin. Služba sociální rehabilitace Elim Vsetín, o.s., vychází ze stanovené cílové skupiny, která je zaregistrovaná u Krajského úřadu Zlínského kraje.

Cílová skupina sociální rehabilitace

Služba je určena osobám ve věku 16 – 64 let, podle § 4 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Jedná se o:

- osoby s kombinovaným postižením,
- osoby s mentálním postižením,
- osoby s tělesným postižením,
- osoby se sluchovým postižením,
- osoby se zrakovým postižením,
- osoby v krizi,
- etnické menšiny.

Posláním služby Sociální rehabilitace Elim Vsetín, o.s., je snaha o plné zapojení osob nacházejících se v nepříznivé sociální situaci do ekonomického, sociálního a kulturního života společnosti. Prostřednictvím **individuální** podpory osobám z cílové skupiny, usiluje o získání co nejvyšší míry jejich samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti.⁴⁵

Tato služba vychází z poznatků celoživotního procesu socializace, kdy se předpokládá, že jedinec je schopen osvojovat si návyky a dovednosti v každém věkovém období. Nezbytnou podmínkou pro jeho začlenění se do společnosti je jeho aktivní přístup a ochota na sobě pracovat. **Metody, které sociální rehabilitace využívá jsou nepřímé, zejména se jedná o vysvětlování, vedení, nácvik, hraní rolí.**

Sociální rehabilitace usiluje o obnovení sociálních vztahů, praktických schopností a dovedností, které jsou v důsledku sociálního hendikepu a způsobu života daných osob

⁴⁵ Vnitřní předpisy o.s.Elim Vsetín

narušeny. Součástí sociální rehabilitace je výcvik v psychosociálních dovednostech, vedoucí ke zvyšování sociálních kompetencí, k samostatnému řešení nepříznivé sociální situace vlastními silami a uvědomění si odpovědnosti za svůj život.

Psychosociální trénink představuje cílený nácvik praktických technik zaměřený na získání nebo znovunabytí dovedností, jež jsou nezbytné k samostatnému zabezpečení životních potřeb.⁴⁶

Mezi nezbytné **sociální dovednosti**, které umožňují člověku řídit vzájemnou interakci ve shodě s vlastními cíli jsou podle Matouška (2003, 207):

- dovednosti navazovat vztahy,
- jasně a srozumitelně komunikovat,
- dodržovat pravidla slušného chování,
- motivovat jedince pro vlastní cíle,
- vcítit se do druhých (empatie),
- vyjednávat,
- vyjadřovat asertivně svůj názor,
- neagresivně odmítnout nepřijatelné návrhy,
- řešit konflikt bez násilí⁴⁷.

V životě se lidé dostávají do **náročných životních situací**, které vyžadují větší mobilizaci sil k jejich zvládnutí. Jde např. o situace **konfliktogenní, frustrující, stresující**. Tyto náročné situace je jedinec schopen zvládnout vlastními silami.

Kromě náročných situací se lidé dostávají do **krizových životních situací**, jež lze charakterizovat jako **v krátkém čase vyostřenou situaci, kterou již není jedinec schopen sám překonat a pomocí vlastní strategie zvládnout vnitřní či vnější zátěž**. Je to většinou důsledek jistých společenských i osobnostních změn. Posouzení krizové situace je záležitostí značně **subjektivní** a záleží na síle a vnitřní osobnosti jedince. Krizí je tedy taková situace, kterou klient za krizi považuje.⁴⁸

Sociální rehabilitace si pro svoji potřebu vytvořila přehled možných krizových životních situací, které mohou u jedince nastat a které potřebují neodkladné řešení.

⁴⁶ Matoušek, O. Slovník sociální práce. 1. vyd. Praha: Portál, 2003, str. 219, IBSN 80-7178-549-0

⁴⁷ Matoušek, O. Slovník sociální práce. 1. vyd. Praha: Portál, 2003, str. 207, IBSN 80-7178-549-0

⁴⁸ Kraus, B. Základy sociální pedagogiky. 1. vyd. Praha: Portál, 2008, str. 142-144, IBSN 978-80-7367-383-3

Sociální rehabilitace považuje za krizové takové situace, které mohou jedince ohrozit a vést k jeho sociálnímu vyloučení. Jedná se např. **o rozvod, úmrtí živitele rodiny, návrat z výkonu trestu, úraz nebo vážné onemocnění, ztráta zaměstnání, dlouhodobá nezaměstnanost, změna finančního stavu** (propadnutí hypotéky, ztráta větší částky peněz), změna pracovní způsobilosti, změny v životních podmínkách.

Životní situace	Možný dopad do života	Ohrožení soc. vyloučením	Potřeba
Rozvod/úmrtí živitele rodiny	<ul style="list-style-type: none"> - ztráta bydlení - ztráta finančního zabezpečení - ztráta nebo narušení soc. vazeb - nezáměr o život 	ekonomické sociální symbolické	<ul style="list-style-type: none"> - náhradní bydlení - fin. zabezpečení (nové zaměstnání) - obnovení nebo navázání nových přátelských vztahů - nalezení smyslu života
Ztráta zaměstnání	<ul style="list-style-type: none"> - ztráta soc. statusu - vyřazení ze spotřeby - ztráta prac. návyků - zneužívání návykových látek - zneužívání alkoholu, léků - neschopnost platit pohledávky - ztráta soc. kontaktů 	ekonomické sociální kulturní prostorové	<ul style="list-style-type: none"> - nalezení nového zaměstnání - fin. zabezpečení - spol. kontakt - navázání nových vztahů, kontaktů - aktivní přístup k řešení situace - zvýšení sebevědomí
Dlouhodobá nezaměstnanost	<ul style="list-style-type: none"> - stigmatizace - vyřazení ze spotřeby - ztráta prac. návyků - ztráta statusu - užívání alkoholu, léků - neschopnost splácet pohledávky - ztráta soc. kontaktů 	ekonomické sociální symbolické kulturní	<ul style="list-style-type: none"> - obnova pracovních návyků - motivace k aktivnímu přístupu hledání zaměstnání - zvýšení sebevědomí - obnovení soc. dovedností
Změna finančního stavu	<ul style="list-style-type: none"> - vyřazení ze spotřeby - neschopnost platit pohledávky - zadluženost 	ekonomické kulturní sociální	<ul style="list-style-type: none"> - správné finanční návyky - vytvoření rozpočtu - sestavení splát. kalendáře
Zdravotní postižení	<ul style="list-style-type: none"> - změna životního stylu - ztráta soc. kontaktů - dopad na životní úroveň jednotlivce nebo celé rodiny - frustraci a deprivace - ztráta soc. statusu - ztráta zaměstnání 	ekonomické kulturní sociální	<ul style="list-style-type: none"> - vyrovnání se s danou situací - porozumění radu - stanovení cílů - navázání soc. kontaktů - sebevědomí
Návrat z výkonu trestu	<ul style="list-style-type: none"> - ztráta soc. kontaktů - ztráta bydlení - nezaměstnanost - zadluženost - ztráta prac. návyků 	ekonomické kulturní sociální	<ul style="list-style-type: none"> - navázání soc. kontaktů - motivace k aktivnímu přístupu k hledání zaměstnání - obnova prac. návyků - řešení finanční situace

Způsob pomoci se odvíjí od konkrétního problému uživatele a jeho řešení vychází z individuálních potřeb. Přístup k jednotlivým problémům nelze nijak zobecnit a řešení každé krizové situace vyžaduje citlivý postup.

Integrační proces sociální rehabilitace probíhá ve sféře **ekonomické, kulturní a sociální**. Cílem je nejen **předcházet sociálnímu vyloučení**, ale i **pomoci** těm, kteří se již **ocitli na pokraji společnosti**, ať už vlastní vinou, nebo shodou více nepříznivých okolností.

Sociální rehabilitace poskytuje svým uživatelům **přiměřenou podporu** v rozvoji nebo obnovení jejich schopností a dovedností. **Aktivuje a motivuje** jejich osobnost tak, aby se aktivně podíleli na řešení svých problémů a převzali zodpovědnost za svůj život. Snahou je zapojit jedince do rozhodování o způsobu a rozsahu pomoci a hledání východiska pro jejich nepříznivou situaci.

Výchozím předpokladem pro **individuální přístup** k pomoci takto znevýhodněnému jedinci je určit příčinu problému se kterým přichází a který si mnohdy neuvědomuje nebo nepřipouští. Ten často vidí pouze důsledky svého jednání, bez souvisejících příčin.

Nejčastějším problémem uživatelů této služby je dlouhodobá nezaměstnanost a neschopnost nalézt si nové zaměstnání. Špatné hospodaření s finančními prostředky, zadluženost a neschopnost splácet půjčky, jsou jen dalšími problémy, které se často dostanou na povrch až v průběhu poskytování služby. **Sociální rehabilitace nabízí pomoc se sestavením rodinného rozpočtu, hospodařením s finančními prostředky, vedením domácnosti a dohledem nad řádným splácením dluhů, hypoték a půjček.**

Důležitou součástí činnosti je stanovení cíle, kterého chce uživatel s pomocí služby dosáhnout a následné stanovení jednotlivých kroků, vedoucích k dosažení tohoto stanoveného cíle. Cílem může být nalezení zaměstnání, narovnání finančních pohledávek, obnovení vztahů s rodinou, zbavení se alkoholové či jiné závislosti apod. Stanovením si jednotlivých kroků nezbytných k dosažení stanoveného cíle se odkrývají konkrétní potřeby uživatele a potřeba konkrétních dovedností nutných k jeho dosažení.

Jako příklad nám může posloužit uživatel, jehož cílem je nalézt zaměstnání a zapojit se tak do ekonomického procesu. Aby mohl pracovník sociální rehabilitace začít s uživatelem hledat vhodné pracovní místo, musí **znát jeho**:

- vzdělání,
- zájmy,
- dovednosti,
- poslední zaměstnání,
- vykonávanou funkci v tomto zaměstnání,
- důvody ztráty předchozího zaměstnání,
- dobu nezaměstnanosti,
- kroky uskutečněné k získání nového zaměstnání,
- očekávanou míru podpory.

Po zhodnocení základních informací pracovník zjišťuje dovednosti uživatele, potřebné pro získání pracovního místa. Při vyhodnocení všech těchto skutečností je uživateli nabídnuta pomoc ve formě praktického nácviku potřebných dovedností. Jedná se zejména o sebezprezentaci, sestavení životopisu, motivačního dopisu, nácvik telefonního rozhovoru se zaměstnavatelem a příprava na přijímací pohovor formou hraní rolí aj.

Při déletrvající spolupráci s uživatelem se mohou projevit příčiny jeho dosud neúspěšného hledání zaměstnání. Někdy to může být nevhodný způsob oblékání, jindy se u uživatele projeví závislost na alkoholu a je mu doporučena léčba této závislosti. Rovněž se může v průběhu spolupráce ukázat, že jedinec pouze budí zdání zájmu o zaměstnání a vytváří kolem sebe atmosféru falešné aktivity, kdy se sice informuje na pracovní místo, ale zároveň zaměstnavateli sdělí, proč tu práci vykonávat nemůže a požádá o potvrzení (razítko) pro úřad práce.

Sociální rehabilitace motivuje uživatele k převzetí zodpovědnosti za řešení své nepříznivé situace, k hledání východiska, osamostatnění se a odpoutání se od závislosti a parazitování na sociálním systému.

Na službu sociální rehabilitace se obrací rovněž zdravotně postižení občané se žádostí o zprostředkování kontaktů na zájmové organizace a kluby. Jde o lidi, kteří se cítí osamělí, neužiteční, nepotřební a kteří se potřebují s někým sdílet.

Skupinová podpora probíhá v rámci tzv. motivačních klubů. Skupinu tvoří jedinci, které spojuje společný problém, kterým je ve většině případů dlouhodobá nezaměstnanost.

Ukázalo se, že optimální počet účastníků motivačního klubu by neměl být více jak deset a to z důvodů lepší komunikace ve skupině, tak pro vytvoření důvěrnější atmosféry ke sdílení pozitivních či negativních zkušeností s hledáním zaměstnání, s jinými, stejně znevýhodněnými jedinci. Takto sdílené zkušenosti mohou být povzbuzením, inspirací ale i varováním pro ostatní. Tak jak říká staré pořekadlo: „sdílená radost dvojnásobná radost, sdílená bolest poloviční bolest“. Účastníci motivačních klubů poznávají, že nejsou jediní s těmito problémy a zkušenostmi.

Motivační kluby nabízí praktické činnosti, kde se uživatelé služeb učí:

- jak hledat práci,
- jak číst inzeráty,
- jak napsat životopis,
- jak se chovat u přijímacího pohovoru,
- jak vyhledávat práci na internetových portálech .

Jinou, neméně důležitou činností je rozvíjení tzv. měkkých dovedností a to zejména:

- rozvoj komunikačních dovedností,
- jak přijímat kritiku a zvládat konflikty,
- jak získat zdravé sebevědomí a lépe se prosadit,
- jak nastartovat nový začátek – stanovení si cílů.⁴⁹

Za dobu svého trvání pomohla tato služba již stovkám lidí, kteří ji vyhledali s žádostí o pomoc při řešení jejich nepříznivé situace.

⁴⁹ Vnitřní předpisy, o. s., Elim Vsetín.

5.2. Subjekty sociálního začleňování

Vláda České republiky svým usnesením č. 1209 ze dne 22. září 2008 schválila **Národní zprávu o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování na léta 2008 až 2010**. V rámci Národní zprávy jsou Evropské komisi předkládány tyto strategické dokumenty:

- Národní akční plán sociálního začleňování
- Národní strategie pro důchody
- Národní strategie zdravotní a dlouhodobé péče

Národní akční plán sociálního začleňování je plánem boje s chudobou a sociálním vyloučením. **Prioritní cíl je zaměřen na nejvíce znevýhodněné skupiny obyvatelstva, posílení jejich integrace, jež je naplňován prostřednictvím sociálních služeb, vzdělávání, programů podpory v oblasti podpory zaměstnatelnosti a programů na podporu prevence sociálně patologických jevů.** Sociální začlenění a účast na trhu práce spolu úzce souvisejí. K zapojení znevýhodněných osob na trh práce a udržení se na něm, potřebují tyto osoby pomoc služeb, které posílí jejich zapojení se do společnosti a jejich zaměstnatelnost. K dosažení tohoto cíle je nutné zejména posilovat sociální dovednosti osob sociálně vyloučených nebo ohrožené sociálním vyloučením při hledání zaměstnání a jeho následného udržení. Dále je nutné posilovat dovednosti spojené s prevencí ztráty bydlení, snižovat počet lokalit, ve kterých žijí sociálně vyloučení lidé, především z důvodů sociokulturního prostředí, podporovat dovednosti požadované trhem práce zejména moderní informační technologie, komunikační dovednosti, techniky vyhledávání zaměstnání a podporovat celoživotní vzdělávání⁵⁰.

Na sociálním začleňování se různou mírou podílí státní a nestátní organizace.

⁵⁰ Usnesení vlády České republiky č. 1209, o Národní zprávě o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování na léta 2008 až 2010

Úřady práce

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. APZ je financována ze státního rozpočtu a zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce ve spolupráci s dalšími subjekty. APZ je realizována jako **rekvalifikace**, čímž se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení nebo prohloubení stávající kvalifikace, včetně jejího obnovení. Za rekvalifikace se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci neměla.

Veřejně prospěšné práce, jsou časově omezené pracovní příležitosti, jejíž obsahem je zejména údržba veřejných prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací nebo jiné obdobné činnosti. Příspěvek provozovatelům na činnost VPP se může poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na jednotlivého zaměstnance, který je na tyto veřejně prospěšné práce umístěn.

Společensky účelná místa jsou pracovní místa zaměstnavatelem nově vytvořená nebo vyhrazena za účelem jejich obsazení uchazeči o zaměstnání. Na takto nově zřízená místa může zaměstnavatel získat rovněž finanční příspěvek, dále příspěvek na dopravu zaměstnanců, příspěvek na zapracování aj.

Součástí těchto opatření je poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, cílené programy k řešení nezaměstnanosti, poradenské činnosti.

Úřady práce mohou zprostředkovat pro uchazeče **nárazové, časově omezené práce**, např. při sklizni obilí, zeleniny, nebo odstraňování následků živelných událostí. Krátkodobá zaměstnání jsou jednou z možných forem zprostředkování zaměstnání motivující k obnově a udržování návyků na zaměstnání, ale nejsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti.⁵¹

Podle **novely zákona o zaměstnanosti** je povinností od 1.1.2009 sestavit s uchazečem o zaměstnání, který je v evidenci déle než pět měsíců individuální plán, který slouží ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče na trhu práce. Cílem individuálního akčního plánu je vyvolat aktivitu a pozitivní přístup uchazeče k řešení

⁵¹ Leiblova, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem. 3. vyd. Olomouc: ANAG, s.r.o., 2006, str. 89-110, ISBN 80-7263-328-7

své situace na trhu práce, přimět uchazeče k samostatnému rozhodování a aktivnímu hledání řešení vlastního uplatnění.⁵²

Úřady práce mohou dále zprostředkovat zdravotně postiženým osobám **pracovní rehabilitaci**. Jedná se zejména o souvislou činnost, která je zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace zahrnuje poradenskou činnost, která je zaměřena na volbu zaměstnání nebo k výkonu samostatné výdělečné činnosti včetně praktické a teoretické přípravy a vytváření podmínek pro výkon pracovní nebo výdělečné činnosti. Na pracovní rehabilitace mají právo osoby se zdravotním postižením a to i ty, které nejsou uchazeči o zaměstnání. Pracovní rehabilitace se provádí ve spolupráci s pracovněrehabilitačními středisky, nebo úřad práce může uzavřít písemnou dohodu s jinou právnickou nebo fyzickou osobou, kterou pověří zabezpečením pracovní rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením. Pro zdravotně postižené uchazeče nebo zájemce o zaměstnání může ÚP zprostředkovat rekvalifikační kurzy, poskytnout prostředky na vytvoření chráněného pracovního místa, nebo chráněné dílny.⁵³

Sociální odbory MěÚ, obce

Od 1.1.2009 vchází v platnost **novela zákona č. 111/2006 Sb., o hmotné nouzi**, kdy dochází ke zrušení aktivačního plánu a programu individuálního motivačního postupu. To ovšem neznamená, že by příjemci příspěvku dávek hmotné nouze – příspěvku na živobytí, byli zbaveni povinnosti projevovat snahu o zvýšení svých příjmů vlastním přičiněním. Sociální pracovník nadále uplatňuje metody a postupy práce, které vedou ke snížení rizik sociálního vyloučení, nebo brání jeho vzniku.

Dochází k větší spolupráci mezi úřady práce a orgány pomoci v hmotné nouzi. Úřad práce má nově na žádost orgánu pomoci v hmotné nouze poskytovat informace, zda s uchazečem o zaměstnání byl vypracován individuální akční plán. Tento individuální akční plán úřad práce vypracovává vždy, jestliže uchazeč o zaměstnání je v evidenci déle než 5 měsíců. Pokud žadatel o dávku hmotné nouze nepředloží v daném termínu individuální akční plán, je mu částka na živobytí snížena na existenční minimum, které v současné době činí 2020,- Kč.

Nově se zavádí **institut veřejné služby**, který má sloužit k zachování pracovních dovedností u těch, kteří dlouhodobě setrvávají ve stavu hmotné nouze. Má pomoci

⁵² Úřad práce Vsetín, Informace k individuálnímu akčnímu plánu podle zákona č. 382/2008 Sb.,

⁵³ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

vymanit se příjemcům dávek hmotné nouze z nepříznivé situace. Na základě výkonu veřejné služby mají možnost obdržet dávku hmotné nouze ve vyšší částce než ten, který neprojevuje žádnou aktivitu pro zlepšení své životní situace. Výkon veřejné služby zajišťují obce.

Částka na živobytí může být zvýšena o polovinu rozdílu mezi životním minimem osob a existenčním minimem, pokud vykonávají dobrovolnou službu nebo veřejnou službu. Tato částka může činit až 3 660,- Kč. Pokud osoby vykonávají dobrovolnou nebo veřejnou službu v rozsahu alespoň 20 hodin v měsíci, částka na živobytí bude odpovídat částce životního minima 3 160,- Kč.

Těm, kteří **nebudou vykonávat dobrovolnickou nebo veřejnou službu** alespoň v **rozsahu 20 hodin** měsíčně, bude částka na živobytí vyplácena ve výši existenčního minima, tedy ve výši 2 020,- Kč. Rozdíl mezi těmito částkami, jak je vidět, může činit až 1 600,- Kč, což je pro mnohé významný motivační prvek.

Jako ochrana před zneužitím dávek hmotné nouze slouží **výplata dávky ve formě poukázek**. Plátce dávky má možnost zvážit, zda je příjemce schopen s dávkou hospodařit tak, aby nedocházelo k jejímu zneužívání k jinému účelu, než ke kterému byla určena.

Zákon rovněž umožňuje v odůvodněných případech ustanovit **zvláštního příjemce** a to tehdy, jestliže je zřejmé, že příjemce nepoužije dávku k účelu jejího určení. Zvláštní příjemce je povinen dávku použít ve prospěch příjemce. Tato dávka mu může být zvláštním příjemcem vydávána po kratších časových obdobích např. týdně, v případě potřeby i kratších časových intervalech.⁵⁴

Pracovní agentury

Zákon o zaměstnanosti upravuje **zprostředkování zaměstnání agenturami práce**. Ty mohou nejen zaměstnávat, ale i zprostředkovávat a propůjčovat své zaměstnance jiným zaměstnavatelům na základě smluvních vztahů. Zprostředkování zaměstnání mohou agentury práce provádět:

- vyhledáváním zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází a vyhledáváním zaměstnanců pro zaměstnavatele, která hledá nové pracovní síly

⁵⁴ MPSV ČR, Odbor rodiny a dávkových systémů, Metodický pokyn č. 7/2008

- přímým zaměstnáváním fyzických osob za účelem výkonu práce pro uživatele, který jim na základě smlouvy práci přiděluje a kontroluje
- poradenskou a informační činností v oblasti pracovních příležitostí.

Zprostředkování zaměstnání agenturami práce lze provádět pouze na základě povolení MPSV. **Zprostředkování zaměstnání provádějí agentury za účelem zisku.**⁵⁵

Agentury podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je určeno lidem, kteří ze **zdravotních nebo jiných znevýhodňujících faktorů** mají ztížený přístup na otevřený trh práce a v důsledku toho mohou být omezeni ve svém společenském uplatnění.

Podporované zaměstnávání nerozlišuje jedince na **práce schopné a práce neschopné**, ale snaží se najít uplatnění na trhu práce i pro jedince s různými druhy hendikepů. Zároveň poskytuje podporu zaměstnavateli v takové míře, aby mohl takto znevýhodněného jedince zaměstnat. Vychází z principu uplatnění práva na práci. S přiměřenou mírou podpory mohou znevýhodněné osoby najít na trhu práce své uplatnění a tak využít své právo na práci.

Cílem podporovaného zaměstnávání je pomoc uživateli této služby nalézt a udržet si takové zaměstnání na otevřeném trhu práce, které by odpovídalo jeho schopnostem, zájmům, nadání a osobním možnostem. Podpora, která je tomuto jedinci poskytována, je individuální, zaměřena na jeho konkrétní potřeby a na potřeby zaměstnavatele. Při vyhledávání pracovního místa se vychází z dovedností, schopností, vzdělání, dosavadních zkušeností, zájmů, zálib a orientace ve vlastních možnostech uživatelů. Podpora vede uživatele k aktivní účasti při hledání práce, dojednávání si pracovních podmínek a k rozhodování o vlastním uplatnění.

Cílová skupina uživatelů podporovaného zaměstnávání zahrnuje nejen nezaměstnané se zdravotním postižením, kteří tvoří největší procento uživatelů, ale také jedince bez domova, osoby závislé na návykových látkách, ty, kteří se vracejí z výkonu trestu. Uživatelé podporovaného zaměstnávání patří z velké části ke skupině dlouhodobě nezaměstnaných.⁵⁶

⁵⁵ Leiblová, Z. Zákon o zaměstnanosti s komentářem, 1. vyd. Olomouc: ANAG, 2006, str. 44-46, ISBN 80-7263-328-7

⁵⁶ Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání, 1. vyd. Rytmus 2005, str.11-20, ISBN 80-903598-0-9

Neziskové organizace

Velkou část sociální práce, kterou široká veřejnost označuje za tzv. „**charitativní činnost**“, nesou na svých bedrech **nestátní neziskové organizace** (NNO). Tyto organizace pokrývají celou širokou škálu sociálních služeb, jak jsou uvedeny v zákoně o sociálních službách.

K celorepublikově nejznámějším patří zejména Česká katolická charita, Diakonie Českobratrské církve evangelické, Armáda spásy. Vedle těchto velkých organizací existuje řada menších, ale stejně důležitých organizací, které poskytují rovněž pomoc znevýhodněným jedincům.

NNO se zaměřují na pomoc jedincům od nejtělejšího věku v nízkoprahových zařízeních pro děti a mládež, přes různá kontaktní centra až po péči o seniory a hospicovou péči. Činnost jednotlivých zařízení je uzpůsobena jednotlivým cílovým skupinám. Jedná se zejména o děti a mládež, zdravotně znevýhodněné, sociálně znevýhodněné, etnické menšiny aj.

Neustálý problémem, se kterým se neziskové organizace potýkají, jsou **omezené finanční prostředky** na zajištění provozu a činnosti jednotlivých zařízení. V současné době většina neziskových organizací čerpá na svoji činnost prostředky hlavně ze státního rozpočtu a z fondů EU. V rámci čerpání dotací z EU na základě projektů, které si mohou jednotlivé organizace podávat, vzniká řada možností jak znevýhodněným lidem pomoci se začleněním zpět do společnosti.

Nutno podotknout, že budoucnost je v tomto směru značně nejistá.

6. Praktická část

Pro zpracování praktické části své diplomové práce jsem si vybrala srovnání a zhodnocení projektů zaměřených na integraci sociálně znevýhodněné romské komunity ve městě Vsetíně, které realizovaly místní organizace ve spolupráci s městem Vsetín a Úřadem práce.

Cílem praktické části je popsat jednotlivé projekty zabývající se začleňováním sociálně znevýhodněných na trh práce, popis dílčích kroků uskutečněných v projektu, jejich vyhodnocení, budu se zabývat jejich nedostatky, navrhnu jejich případnou inovaci. Ze získaných zkušeností lze čerpat inspiraci pro účinnější integraci sociálně znevýhodněných jedinců na trh práce a tím i do společnosti.

Základní informace o realizovaných projektech jsem získala na semináři o „Romské problematice“, kterou uskutečnilo město Vsetín. Pro zpřesnění konkrétních informací jsem oslovila místní organizace – realizátory projektu a formou řízeného rozhovoru získala podrobné informace o integračních projektech.

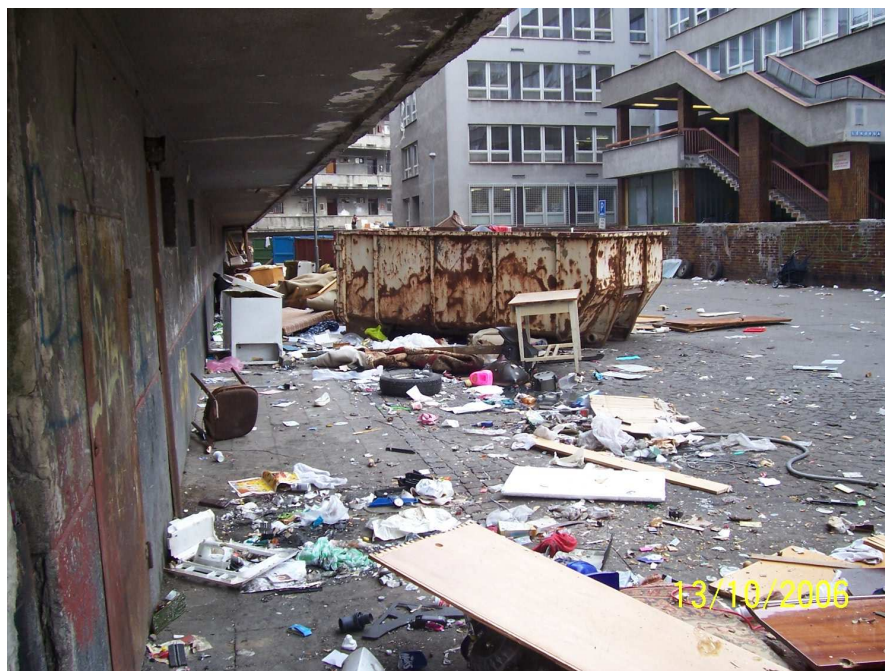
Občanské sdružení Elim Vsetín uskutečnilo tři projekty zaměřené na začleňování romské komunity na trh práce, Technické služby města Vsetína uskutečnily jeden projekt na integraci romské komunity.

Z cíle práce vyplynuly následující úkoly:

- Zjistit možnosti integrace sociálně znevýhodněných jedinců
- Zjistit financování projektů na integraci sociálně znevýhodněných jedinců
- Zjistit možnosti vzdělávání a rekvalifikací sociálně znevýhodněných jedinců
- Zjistit možnosti zaměstnávání sociálně znevýhodněných
- Zjistit a vyhodnotit překážky bránící úspěšnému začlenění sociálně znevýhodněných osob do společnosti
- Zaměřit se na případná slabá místa uskutečněných projektů
- Navrhnout inovaci projektů

Pro lepší pochopení problematiky romské komunity ve Vsetíně uvádím několik souvislostí, které je nutné brát v potaz při zpracování nových projektů a celkové práci s komunitou, tak jak vyplývají ze zjištěných skutečností. Romská problematika ve Vsetíně se dostala do povědomí občanů v roce 2006, kdy se představitelé města rozhodli cíleně pracovat s touto komunitou. Nejedná se jen o vystěhování Romů na periferii města, na Poschlu, jak je ve většině médií prezentováno, ale jde zejména o zřízení romské terénní služby, která dbá na dodržování pořádku v okolí jejich obydlí a samotného „kontejneru“ na Poschle, jejichž pracovníci dohlíží nad řádnou docházkou dětí do školy, na pravidelné placení nájmu, pomáhají při sestavování splátkových kalendářů těm, kteří se zadlužili nekontrolovaným nabíráním spotřebitelských úvěrů. Město Vsetín finančně podporuje nízkoprahové centra pro romské děti, za symbolickou částku pronajímá prostory pro aktivity, které si Romové sami ve své režii organizují. Město rovněž nemalými částkami přispívá na vybavení kluboven, které si zřizují (ať už se jedná o vybavení pro hudební skupiny, nebo fitness centra).

Z toho, co jsem výše uvedla, se dá usoudit, že o Romy ve Vsetíně je dobře postaráno, i když mnozí Romové či politici hovoří jinak. Každý si může vytvořit svůj vlastní názor třeba i s přiložených fotografií, které se nacházejí na webových stránkách města Vsetína.



obrázek č. 1

Pavlačový dům obývaný nepřizpůsobivými občany před demolicí



obrázek č. 2

Obytné prostory pavlačového domu před vystěhováním nepřizpůsobivých občanů



obrázek č. 3

Nový kontejnerový dům na Poschle



obrázek č. 4

Obytné prostory kontejnerového domu na Poschle

Lze hovořit o jakémisi udržovacím programu, který má sloužit k tomu, aby se romská komunita nepropadla do ještě hlubších problémů. Jak již bylo několikrát zmíněno, pro integraci a to nejen romské komunity do společnosti, je stěžejní zapojení se do ekonomického systému společnosti, na trh práce.

Prostorové vyloučení, ke kterému došlo ve Vsetíně, má své negativní dopady právě v oblasti zaměstnávání. Při hledání zaměstnání je pro některé zaměstnavatele důležitá informace, z jaké lokality Rom zajímaví se u něj o zaměstnání pochází, neboť je všeobecně známo, že na Poschlu byli přestěhováni nepřizpůsobiví Romové. Můžeme se tedy setkat s rozdělením na „Roma z města“ a „Roma z Poschle“, což už je svým způsobem hendikep. Z toho důvodu se snaha o zapojení Romů na trh práce upíná právě na Poschlu.

Dále se budeme zabývat jednotlivými projekty, u kterých můžeme následně vidět problematiku integrace na trh práce.

6.1. Projekt „Pracovní šance

Realizátor projektu:	Technické služby města Vsetína, p. o.
Zahájení projektu:	1.12.2006
Ukončení projektu:	31.5.2008
Doba trvání projektu:	18 měsíců
Financování:	Evropský sociální fond a státní rozpočet ČR
Cílová skupina:	osoby vyloučené či ohrožené sociálním vyloučením, které je spjato s dlouhodobou nezaměstnaností a ostatními sociálními negativními faktory
Cíl projektu:	<ul style="list-style-type: none">• umožnit přístup ke vzdělávání a pracovnímu uplatnění osobám ohroženým sociálním vyloučením• zvýšit kvalifikaci a tím lépe zpřístupnit trh práce prostřednictvím absolvování rekvalifikačních kurzů• zvýšit motivaci k práci pomocí poradenské části projektu• podpora a pomoc při řešení specifických problémů účastníků v rámci individuálního poradenství• rozvíjení a znovuobjevení pracovních návyků u osob dlouhodobě nezaměstnaných• zvýšení profesní znalosti v oblasti údržby veřejné zeleně a veřejných ploch a v oblasti zaměřené na uplatnění dlaždiče• vytvoření pracovních míst pro osoby z cílové skupiny na dobu 12 měsíců
Fáze projektu:	<ol style="list-style-type: none">I. Neprofesní vzdělávání (motivační kurzy, bilanční diagnostika)II. Rekvalifikační kurz údržby veřejné zeleně a veřejných ploch včetně praxe, rekvalifikační kurz dlaždič včetně praxeIII. Zaměstnání

Projekt „Pracovní šance“ byl zahájen 1.12.2006, výběrem 20 práce schopných uchazečů o zaměstnání dlouhodobě evidovaných na úřadě práce. Tito uchazeči se zúčastnili neprofesního vzdělávání a motivačních kurzů, jejichž cílem bylo motivovat uchazeče k aktivnímu přístupu při vyhledávání zaměstnání a bilanční diagnostiky, která měla napomoci k rozpoznání schopností a možností uchazečů. Zjištěná fakta se stala podkladem pro výběr uchazečů do druhé fáze projektu, kterou byly rekvalifikační kurzy.

Na základě absolvování neprofesního vzdělávání a bilanční diagnostiky bylo vybráno 15 absolventů, kteří byli následně zařazeni do rekvalifikačních kurzů. Jednalo se o rekvalifikační kurz **údržba veřejné zeleně a veřejných ploch**, kde bylo zařazeno 12 absolventů, z nichž 5 bylo vybráno pro obsluhu křovinořezu a motorové pily a další 3 z těchto absolventů neprofesního vzdělávání byli vybráni na rekvalifikační kurz **dlaždič**. Po absolvování teoretické výuky následovala dvouměsíční praxe, jejímž cílem bylo upevnění získaných teoretických vědomostí v praxi. Absolventi rekvalifikačních kurzů získali akreditovaný certifikát.

Třetí fáze projektu spočívala v nabídnutí dvanácti pracovních míst úspěšným absolventům rekvalifikačních kurzů po dobu 12 měsíců (1 rok).

Vyhodnocení projektu

1. Neprofesní vzdělávání

Zahájilo	20
Ukončilo	20

2. Profesní vzdělávání

Zahájilo	15
Ukončilo	15

3. Pracovní poměr na dobu určitou (1. rok)

Nastoupilo do zaměstnání	12
Vydrželo v zaměstnání po 1. rok	2
Odešli za lepším zaměstnáním	2
Skončili v projektu	8

4. Ztráty během projektu

1. měsíc	Odchod na vlastní žádost	4
	Výpověď ze strany zaměstnavatele	1
2 – 6. měsíc	Odchod na vlastní žádost	4
6. měsíc	Přijetí nových zaměstnanců	5
7 – 12.měsíc	Zůstalo zaměstnaných (konec projektu)	2

Komentář: Pro velkou fluktuaci zaměstnanců, zapojených do projektu „Pracovní šance“ musel realizátor projektu přijmout do pracovního poměru 5 nových zaměstnanců, kteří nebyli absolventy neprofesního ani profesního vzdělávání, ale měli již určité pracovní zkušenosti z jiných zaměstnání.

Negativní poznatky a zkušenosti:

- Problém s naplněním požadovaného počtu účastníků projektu
- Nechuť pracovat
- Absence pracovních návyků
- Nemotivující rodinné prostředí mladých účastníků projektu
- Pracovní skupina 5 romských zaměstnanců je neefektivní
- Krytí jeden druhého
- Špatná péče o pracovní pomůcky a nástroje
- Škody způsobené při výkonu zaměstnání
- Problémy s docházkou (absence)

Komentář: První problém, který se vyskytl, byl s výběrem vhodných, práce schopných nezaměstnaných lidí. I když všichni hovořili o tom, jak moc chtějí pracovat, realita neodpovídala jejich výrokům. Úřad práce přesto dal možnost uchazečům o zaměstnání se rozhodnout pro zapojení do projektu bez hrozby sankčního vyloučení z evidence ÚP.

Mladým lidem, kteří byli do projektu zařazeni, chyběly jakékoliv pracovní návyky. Nedodržovali pracovní dobu, přestávky, do zaměstnání si nenosili pracovní oděv a péče o svěřené náradí a pomůcky nebyla takřka žádná. Poničené a ztracené náradí bylo častým problémem.

Stávalo se, že při absenci v zaměstnání je jejich příbuzní kryli a zapírali, nebo sami zaměstnanci předstírali nemoc, bez patřičně doloženého lékařského potvrzení.

Jiná negativní zkušenost byla při vytváření pracovních skupin. Pro efektivní práci byly vytvořeny pětičlenné pracovní skupiny, které měly svého předáka. Pro některé pracovní skupiny byl vybrán předák z řad Romů, v jiných skupinách byl vybrán předák z řad majoritní společnosti. Zjistilo se, že předáci z řad romské komunity kryli jednotlivé pracovníky, nehlásili absence, neplnili svou roli tak, jak se od nich očekávalo. Předáci z řad majoritní společnosti zase neměli potřebnou autoritu u romských zaměstnanců a docházelo k nadávkám, posměchu a jiným negativním jevům. Na základě těchto zkušeností bylo problematické získat další předáky těchto pracovních skupin. Ukázalo se, že pro další zaměstnávání Romů je vhodné začlenit je do pracovních skupin zaměstnanců z majoritní společnosti, kde lze předpokládat, že se přizpůsobí tempu a způsobu práce lépe a rychleji.

Odvedená práce neměla očekávaný efekt a nesplňovala vždy požadavky kladené na kvalitně vykonanou práci. Škody způsobené nevhodným zacházením s nástroji (posekané dřeviny), musely být napraveny v režii firmy.

Pozitivní poznatky a zkušenosti:

- Čtyři lidé se plně zapojili do ekonomického systému
- Dva z nich získali lépe placení místo u jiné firmy
- Získali pracovní smlouvu na dobu neurčitou
- Získali potřebné pracovní návyky pro výkon svého zaměstnání
- Dodržují pracovní dobu
- Nepřítomnost v zaměstnání včas omlouvají
- Jsou příkladem pro jiné členy komunity

Komentář: Zaměstnanci, kteří vydrželi v zaměstnání až do konce projektu, získali pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Dva z těchto úspěšných absolventů rekvalifikačních kurzů si našli lépe placenou práci u jiné firmy, kde jsou zaměstnání doposud. V současné době lze konstatovat, že zaměstnanci jsou plně zapojeni do pracovního procesu, pracovní postupy a návyky si osvojili a nemají problém s neomluvenou absencí. Sami se cítí na výkon těžší fyzické práce o kterou dokáží požádat (např. výkopové práce) a zaměstnavatel je s nimi v plné míře spokojen.

6.2. Projekt „Integrace Romů na otevřený trh práce“

Realizátor projektu:	Elim Vsetín, o. s.
Zahájení projektu:	1.2.2004
Ukončení projektu:	31.7.2005
Doba trvání projektu:	18 měsíců
Financování:	Rozpočtová linie Phare, NROS
Cílová skupina:	Romové
Cíl projektu:	<ul style="list-style-type: none">• integrace Romů do společnosti• pozitivní ovlivnění smýšlení Romů, jejich rodin a následně celé komunity• zvýšit motivaci k práci pomocí poradenské činnosti• nezávislost na sociálních dávkách• získání pracovních návyků a pocitu odpovědnosti• u pracujících Romů posílení sebeuvědomění a zvýšení prestiže v romské komunitě• změna postoje zaměstnavatelů k romské komunitě• změna postojů Romů ke vzdělávání
Fáze projektu:	<ol style="list-style-type: none">I. Výběr pracovního asistenta z romské komunityII. Neprofesní vzdělávání (Job kluby)III. Integraci Romů na otevřený trh práce metodami Podporovaného zaměstnáváníIV. ZaměstnáníV. Studie o zaměstnanosti Romů

Vizí projektu bylo oslovení 60 firem jako potencionálních zaměstnavatelů, 30 spolupracujících zájemců, 10 zaměstnaných Romů a vydání studie o zaměstnanosti Romů v nákladu 500 ks.

Projekt „Integrace Romů na otevřený trh práce“ byl zahájen 1.2.2004 výběrem pracovního asistenta z řad romské komunity. Předpokladem pro výběr pracovního asistenta bylo ukončené střední odborné vzdělání a přirozená autorita mezi romskou komunitou. Úkolem pracovního asistenta bylo šířit povědomí o projektu, nabízené

pomoci při hledání zaměstnání, propagační materiály a zajištění vhodných a práce schopných zájemců o zaměstnání.

V průběhu projektu se uskutečnily 2 moduly neprofesního vzdělávání tzv. Job kluby, které měly zájemce motivovat k úsilí a vytrvalosti při hledání zaměstnání. Jednotlivé moduly obsahovaly 8 lekcí a uskutečnily se v pravidelných intervalech v průběhu projektu.

Po absolvování Job klubů byla se zájemci uzavřena dohoda o spolupráci při vyhledávání pracovního místa metodami Podporovaného zaměstnávání. Spolupráce spočívala v individuálních schůzkách, kdy s pověřeným pracovním konzultantem zjišťovali schopnosti a dovednosti potřebné pro zaměstnání. Pracovní konzultant nemohl vycházet z kvalifikace zájemce, neboť ani jeden ze zájemců nebyl vyučen. Téměř všichni zájemci až na jednu výjimku měli ukončené základní vzdělání. Pracovní konzultant byl tedy odkázán na informace, které o sobě podali účastníci projektu a pracovní asistent. Individuální schůzky se zájemcem se uskutečňovaly dle potřeby, minimálně 1x za týden. Pracovní konzultant oslovoval firmy s dotazem na volná pracovní místa a následně konzultoval se zájemcem, zda se chce o volné pracovní místo ucházet. Zájemcům o zaměstnání i zaměstnavatelům byla nabídnuta asistence pro lepší zapracování dotyčného zájemce a pro předcházení předsudkům o romské komunitě. Tuto nabídku z nich ale nikdo nevyužil, neboť ti co začali pracovat, byli natolik společensky přizpůsobiví, že tuto pomoc nemuseli a ani nechtěli využít. Potřebovali pouze zprostředkovat kontakt se zaměstnavatelem a pomoc při sjednání první schůzky.

Během trvání projektu se podařilo najít zaměstnání třem Romům, kteří se v zaměstnání osvědčili, z nichž jeden pracuje dosud u jiné firmy. Jednalo se vesměs o pracovní místa pomocných stavebních dělníků u různých stavebních společností.

Ve spolupráci s Úřadem práce se podařilo zajistit rekvalifikační kurz třem zájemcům a motivovat je pro další vzdělávání, což by mohlo mít vliv na jejich lepší uplatnění na trhu práce. Jeden se zájemců, který neměl dokončené základní vzdělání, začal docházet do speciální školy s cílem dokončit základní školní docházku. V této snaze však nevytrval a po dvou měsících školu opustil.

Závěrečnou fází projektu bylo zpracování studie o zaměstnanosti Romů pod názvem „Romové na trhu práce valašského regionu“. Pro účely této studie byl vytvořen dotazník týkající se obecných předpokladů pro zaměstnávání Romů, z něhož vyplývá, že nejvíce omezujícím prvkem v zaměstnávání je jejich nízká či žádná kvalifikace a absence pracovních návyků. V části pro zaměstnavatele jsou podstatným a hendikepujícím

problémem negativní zkušenosti se zaměstnáváním Romů, na druhou stranu Romové, kteří se adaptovali a osvojili si pracovní návyky, jsou v zaměstnání hodnoceni rovnocenně s majoritní společností.

Vyhodnocení projektu

1. Nепrofesní vzdělávání

Předpokládaný počet účastníků	30
Zahájilo	24
Ukončilo	17

2. Oslovených zaměstnavatelů

Předpokládaný počet	60
Skutečný počet	79

3. Počet zaměstnaných Romů

Předpokládaný počet	10
Získalo zaměstnání	3
Udrželo si zaměstnání	1

4. Profesní vzdělávání

Předpokládaný počet	0
Skutečný počet	3

Negativní poznatky a zkušenosti:

- Problém s naplněním požadovaného počtu účastníků projektu
- Negativní zkušenosti zaměstnavatelů s Romy
- Neochota zaměstnat Romy
- Předsudky vůči romskému etniku
- Nevhodně zvolená metoda (Podporované zaměstnávání) vzhledem k mentalitě romského etnika
- Rozdílné vnímání času
- Špatná spolupráce
- Nereálné představy o možnostech zaměstnání
- Absence pracovních návyků

Komentář: Výsledky projektu ukázaly na nereálně nastavená kritéria počtu zaměstnaných Romů. Jednání se zaměstnavateli byla náročnější než se přepokládalo, a to z důvodů špatných zkušeností s romským etnikem, kdy mnozí z nich je nebyli ochotni akceptovat ve svém pracovním kolektivu. Jiní, aniž by měli jakoukoliv praktickou zkušenost (ať pozitivní či negativní) se zaměstnáváním Romů, je odmítli zaměstnat právě z důvodu etnika.

Metoda Podporovaného zaměstnávání se ukázala ve své podstatě nevhodná a musela být přizpůsobena potřebám jednotlivců. Jako odlišné se ukázalo vnímání Romů o čase. Pracovní asistent z řad romské komunity, bez kterého by se tato práce neobešla, musel Romy na sjednané schůzky doprovázet, neboť ti si nepamatovali termíny schůzek. Tím vznikala mnohá nedorozumění, které se vzájemnou komunikací vždy podařilo vyřešit ve prospěch účastníků projektu.

Představy Romů o svém uplatnění na trhu práce a výši požadované mzdy byly ve většině případů nereálné. Vzhledem k nízkému vzdělání a představám o svém uplatnění bylo téměř nemožné nalézt pro zájemce požadované zaměstnání. Pracovní konzultant musel zájemcům opakovaně vysvětlovat, z čeho vychází mzdové ohodnocení jednotlivých profesí, jaké vzdělání a jakou kvalifikaci je potřebné pro jednotlivé pracovní pozice splňovat, ale také, co by mohli udělat pro naplnění svých představ o pracovním uplatnění.

Zájemci, pro které se podařilo najít zaměstnání, se potýkali s absencí pracovních návyků, docházkou a dodržováním pracovní doby, což se ale během zkušební doby podstatně zlepšilo. Ze tří zaměstnaných Romů je stále jeden zaměstnán, zbylí dva své zaměstnání opustili během čtvrtého měsíce zaměstnání.

Pozitivní poznatky a zkušenosti:

- Tři lidé se plně zapojili do ekonomického systému
- Tři lidé byli zapojeni do kvalifikačního vzdělávání
- Zřízení pracovního místa pracovního asistenta z řad romské komunity
- Nalezení vhodného komunikačního mechanismu mezi romskou komunitou a pracovními konzultanty
- Získání potřebných pracovních návyků pro výkon svého zaměstnání
- Jsou příkladem pro ostatní členy komunity

Komentář: Tři zájemci získali zaměstnání u stavebních společností jako pomocní stavení dělníci. Se získaným zaměstnáním byli spokojeni, neboť si byli vědomi své nízké kvalifikace. Přestože práce pomocných stavebních dělníků není jednoduchá, nemohli být finančně ohodnoceni jako kvalifikovaní pracovníci. Jejich mzdové ohodnocení ale také nebylo na hranici minimální mzdy. Zaměstnavatel přes počáteční nedorozumění byl se zaměstnanci spokojen, politování vyjádřil nad odchodem dvou pracovníků v průběhu prvního půl roku.

Neplánovaným, přesto přínosným bylo zapojení tří zájemců do rekvalifikačního kurzu, z nichž jedna byla žena. Tato byla do té doby doma s dětmi a tuto možnost uvítala s vizí budoucího uplatnění se na trhu práce. Jako pozitivní je třeba hodnotit snahu některých vzdělávat se.

Vytvořením pracovního místa pro pracovního asistenta z řad romské komunity přineslo dva pozitivní dopady. Prvním z nich byla efektivnější spolupráce s romskou komunitou. Pracovní asistent sjednával jednotlivé schůzky na které je doprovázel, usměrňoval průběh spolupráce aj. Druhým pozitivním dopadem bylo, že zaměstnání Roma ve „funkci pracovního asistenta“ nemusí být ani pro ostatní nedosažitelné.

Získání pracovních návyků je podstatným předpokladem pro udržení pracovního místa. Přes počáteční komplikace se toto podařilo a Romové, kteří našli zaměstnání, si je dokázali udržet. Otázkou zůstávají pohnutky, které je vedou k opuštění pracovního místa po odpracování několika málo měsíců.

6.3. Projekt „Ukážu že umím“

Realizátor projektu:	Elim Vsetín, o. s.
Zahájení projektu:	1.6.2007
Ukončení projektu:	31.12.2007
Doba trvání projektu:	6 měsíců
Financování:	Rada vlády pro romské záležitosti a státní rozpočet ČR
Cílová skupina:	romská komunita ze Vsetínska ohrožená sociálním vyloučením
Cíl projektu:	<ul style="list-style-type: none">• zvýšení sebevědomí jednotlivců a vědomí pracovního potenciálu• postupné získávání pracovních návyků a odpovědnosti• naučit se hodnotě peněz vydělaných prací• zlepšení komunikace Romů s potencionálními zaměstnavateli• zlepšení vztahů mezi majoritní společností a romskou komunitou
Fáze projektu:	<ol style="list-style-type: none">I. Neprofesní vzdělávání (motivační klub)II. Pracovní terapieIII. Zaměstnání

Projekt „Ukážu že umím“ byl zahájen 1.6.2007 vytvořením pracovního místa pro dva romské asistenty. Ti byli vybráni ve spolupráci se sociálními pracovníky města a měli být respektováni širokou romskou komunitou ve Vsetíně. Úkolem asistentů bylo zajišťovat komunikaci s lidmi z komunity, oslovovat a dohlížet na včasnou a předem dohodnutou docházku na jednotlivé aktivity projektu. V rámci tohoto projektu proběhlo několik na sebe navazujících aktivit.

Jednou z aktivit byla informativní beseda, která se uskutečnila v klubovně na Poschle. Po této besedě již následovaly motivační kluby, které probíhaly na dvou místech. Jeden probíhal přímo na Poschle a druhý v centru Vsetína v prostorách společnosti Elim. Motivační kluby byly rozděleny do 8 lekcí, celkem tedy proběhlo 16 lekcí motivačního klubu s tematikou orientace na trhu práce.

Druhou fází projektu bylo zajištění pracovní terapie. Pro zajištění pracovní terapie bylo osloveno 65 zaměstnavatelů v oblasti Vsetínska, u kterých byl předpoklad, že budou schopni zajistit nejen pracovní terapii ve své firmě, na běžném pracovišti, za běžných pracovních podmínek, ale kde byla současně reálná možnost získat pro Romy trvalé zaměstnání. Po zkušenostech z minulých projektů byla pro zaměstnavatele připravena určitá finanční pobídka, která jim měla nahradit případnou újmu či škodu způsobenou praktikanty a poskytnutí asistenta z řad zaměstnanců firmy. Předpokladem bylo zajištění tří praxí u různých zaměstnavatelů tak, aby praktikanti mohli poznat různost profesí, získali reálný náhled, jakých pracovních úkonů je třeba k zvládnutí zaměstnání. Pracovní terapie předpokládala účast úspěšných absolventů motivačních klubů. Ne všichni se ale do pracovní terapie chtěli zapojit. Jedním z důvodů odmítnutí bylo, že **pracovní terapii** vykonávali ve firmách **zdarma** a měla sloužit mimo jiné k získání pracovních návyků. Pro některé z Romů to byl neřešitelný problém, protože chtěli práci ihned a ne až po absolvování praxe. Z výše uvedených důvodů se nakonec pracovní terapie zúčastnilo 7 praktikantů.

Z těchto sedmi praktikantů 4 získali pracovní místo přímo ve firmě, u které vykonávali praxi jako stavební dělníci. Jeden praktikant získal zaměstnání na dohodu o provedení práce jako pomocný údržbář a jedna účastnice (vyučená prodavačka) zaměstnání v obchodním domě Kaufland.

Vyhodnocení projektu:

1. Informativní beseda

Předpokládaná účast	20 – 30
Skutečná účast	23

2. Neprofesní vzdělávání:

Předpokládaná účast	8 – 16
Zahájilo	19
Ukončilo	12

3. Pracovní terapie

Předpokládaná účast	5 – 10
Zahájilo	7
Ukončilo	6

5. Zaměstnání

Předpokládaný počet zaměstnaných	2
Nastoupilo do zaměstnání	6

Negativní poznatky a zkušenosti:

- Nereálné představy o svém uplatnění
- Uskutečněné praxe pro získání pracovních návyků jsou nemotivující
- Netrpělivost
- Absence pracovních návyků
- Neochota dojíždět za prací
- Nemotivující rodinné prostředí mladých účastníků projektu
- Problémy s docházkou (absence)
- Častá nemocnost

Komentář: Vizí druhé fáze projektu bylo zajistit každému praktikantovi alespoň třítydenní praxi u tří různých zaměstnavatelů tak, aby získali přehled o různých profesích. Praktikanti byli ve věkovém rozmezí 18 – 23 let a většina z nich neměla žádné dosavadní pracovní zkušenosti. Jiným velkým hendikepem bylo pouze ukončené základní vzdělání. Pokud některý z nich pokračoval ve studiu na učilišti, během prvního půl roku jej opustil, neboť byl pro ně velký problém přechod ze speciální školy na učiliště. Představa praktikantů o zaměstnání byla sedět v teple kanceláře. Vzorem se jim stali pracovní asistenti zaměstnaní v projektu.

Jakákoliv časová „prodleva“ (období kdy se oslovovaly firmy pro uskutečnění praxí), byla pro ně nepřekonatelně dlouhá a vznikala u nich pocit málo intenzivní aktivity konané v jejich prospěch.

Dojíždění praktikantů za výkonem praxe se ukázalo jako nereálné. Praktikanti nebyli ochotni dojíždět ani do blízkého okolí, i když měli v rámci projektu proplaceno jízdné. Při výkonu praxe nebyli tito mladí lidé motivováni ze strany rodičů k dodržování pracovní doby, na praxe chodili pozdě a z praxí odcházeli před skončením pracovní doby. Během polední přestávky se občas některý nevrátil zpět na pracoviště. Pokud pracovní asistent docházel za praktikanty domů a upozorňoval je na včasný nástup a dodržování pracovní doby, větší problémy se nevyskytly.

Čtyři z praktikantů získali pracovní místa pomocných stavebních dělníků a pracovali na obnově dětských hřišť ve městě. Zaměstnavatel byl s nimi spokojen a jeden z nich byl natolik schopný, že mu byla nabídnuta pracovní smlouva na dobu neurčitou s možností přeřazení na kvalifikovanější, lépe placenou práci při montáži sádkokartonu. I přes dobře odvedenou práci se vyskytlo několik nedostatků. Z výkonu praxe, která pro ně vlastně nebyla povinná, přešli hned do zaměstnaneckého poměru se všemi právy a povinnostmi. Absence, která byla ještě během praxe omluvitelná, se stala neomluvitelnou se všemi následky. Zaměstnavateli byla nabídnuta spolupráce pracovních konzultantů po celou zkušební dobu.

Praktikant, který byl zaměstnán na dohodu o provedení práce na pozici pomocného údržbáře, měl neustálé problémy s docházkou a po měsíci v tomto zaměstnání skončil.

Pozitivní poznatky a zkušenosti:

- Vytvoření pracovního místa pro dva romské asistenty
- Neprofesní vzdělávání probíhalo v jim přirozeném prostředí (Poschla)
- Šest lidí bylo plně zapojených do ekonomického systému
- Získali potřebné pracovní návyky pro výkon svého zaměstnání
- Dodržovali pracovní dobu
- Nepřítomnost v zaměstnání včas omlouvali
- Byli příkladem pro jiné členy komunity

Komentář: Velkým přínosem pro aktivity projektu se ukázalo vytvoření pracovních míst pro romské asistenty. Ti měli přirozenou autoritu ve své komunitě a stali se příkladem pro ostatní Romy, kteří touží po lepším uplatnění se na trhu práce.

Tím, že se motivační kluby přesunuly do jejich přirozeného prostředí, byl úbytek účastníků minimální. Tato volba se ukázala jako dobrá hlavně z důvodu zlepšení komunikace.

Získáním šesti pracovních míst pro účastníky projektu předčilo očekávání realizátorů projektu. Zaměstnavatel, který zaměstnal praktikanty, byl v počátku k pracovníkům tolerantní a tím vznikl i prostor pro lepší vytváření pracovních návyků. Svou absenci omlouvali v dostatečném předstihu, předčasné opouštění pracoviště postupně vymizelo. Jelikož firma nedělala žádné rozdíly v odměňování, získala v očích ostatních Romů prestiž a někteří lidé z řad romské komunity oslovovali zaměstnavatele s žádostí o zaměstnání i mimo tento projekt.

6.4. Projekt „Ukážu že umím II“

Realizátor projektu:	Elim Vsetín, o. s.
Zahájení projektu:	1.5.2008
Ukončení projektu:	31.12.2008
Doba trvání projektu:	7 měsíců
Financování:	Rada vlády pro romské záležitosti a státní rozpočet ČR
Cílová skupina:	romská komunita ze Vsetínska ohrožená sociálním vyloučením
Cíl projektu:	<ul style="list-style-type: none">• zvýšení sebevědomí jednotlivců a vědomí pracovního potenciálu• postupné získávání pracovních návyků a odpovědnosti• naučit se hodnotě peněz vydělaných prací• zlepšení komunikace Romů s potencionálními zaměstnavateli• zlepšení vztahů mezi majoritní společností a romskou komunitou
Fáze projektu:	I. Neprofesní vzdělávání (motivační klub) II. Pracovní terapie III. Zaměstnání

Na projekt „Ukážu že umím“, který byl zhodnocen jako velmi úspěšný, chtělo občanské sdružení Elim Vsetín navázat novým, inovovaným projektem „Ukážu že umím II“. První problém vznikl již v samém počátku, kdy částka požadovaná pro realizaci projektu byla zkrácená o polovinu. Hlavní otázkou bylo, zda za nastalých podmínek je reálné tento projekt realizovat, nebo je možné jej uskutečnit v omezeném rozsahu. Elim se rozhodl tento projekt realizovat i za cenu upravení kritérií. Došlo k omezujícím úpravám. První podstatnou změnou bylo dojednání pracovního asistenta z romské komunity jako dobrovolného pracovníka. Druhou omezující změnou bylo odbourání finančních pobídek pro zaměstnavatele na umožnění pracovní terapie v jejich firmách, což se ukázalo jako zásadní kritérium pro výsledek celého projektu.

Stejně jako v minulém projektu proběhla úvodní beseda, tentokrát na téma sociální dávky, která byla pro komunitu přínosná a obohacující. Z účastníků této besedy bylo vybráno několik zájemců pro účast v projektu.

Na besedu navazovaly motivační kluby, které obsahovaly osm lekcí s tematikou orientace na trh práce. V tomto projektu se kvůli omezeným finančním prostředkům počítalo s uskutečněním pouze jednoho běhu motivačních klubů.

Motivační klub úspěšně ukončili čtyři účastníci, pro které se začalo s vyhledáváním zaměstnání. Úspěšní účastníci motivačního klubu byli vesměs mladí muži do 20 let, kteří neměli žádné pracovní návyky.

Záměr uskutečnit pracovní terapie u zaměstnavatelů v takovém rozsahu, aby tito mladí lidé mohli získat pracovní zkušenosti, se nepodařilo realizovat, neboť pobídky zaměstnavatelům pro umožnění pracovní terapie byly zrušeny a firmám se nevyplatilo organizovat jakoukoliv aktivitu. Kvůli neuskutečněným pracovním terapiím bylo nutné přeskočit celou jednu etapu projektu.

Pro absolventy motivačních klubů začal proces hledání zaměstnání. Komunikace se zaměstnavateli vážla, pracovní konzultant neměl možnost zaměstnavatelům nabídnout žádné znalosti a dovednosti účastníka projektu, neboť samotní pracovníci za tu krátkou dobu průběhu motivačního klubu nebyli schopni dostatečně tyto účastníky poznat. Přesto se podařilo dvěma účastníkům projektu najít zaměstnání u stavebních firem.

Vyhodnocení projektu

1. Informativní beseda

Předpokládaná účast	15 – 20
Skutečná účast	18

2. Neprofesní vzdělávání

Předpokládaná účast	8 – 10
Zahájilo	8
Ukončilo	4

3. Pracovní terapie:

Předpokládaná účast	3 – 5
Zahájilo	0
Ukončilo	0

4. Zaměstnání

Předpokládaná počet zaměstnaných	4
Nastoupilo do zaměstnání	2

Negativní poznatky a zkušenosti:

- Nedostatek finančních prostředků na realizaci projektu v plném rozsahu
- Dobrovolná práce pracovního asistenta
- Nereálné představy účastníků projektu o svém pracovním uplatnění
- Pracovní terapie neproběhla
- Netrpělivost
- Absence pracovních návyků
- Neochota dojíždět za prací
- Nemotivující rodinné prostředí mladých účastníků projektu
- Problémy s docházkou (absence)

Komentář: Nedostatek finančních prostředků ovlivnil běh celého projektu. Jako výrazným nedostatkem se ukázala dobrovolná práce pracovního asistenta, který pojem dobrovolnost pojal po svém. Zpočátku pracoval zodpovědně, během motivačních klubů obcházel a přivázel jednotlivé účastníky projektu v přesně stanovených termínech, postupem času jeho nadšení a iniciativa opadla, čímž se zpomalila komunikace mezi pracovním konzultantem a komunitou vůbec.

Docházku účastníků na jednotlivé akce poznamenala nedochvilnost. Jednotlivé termíny nebyly pro ně zavazující a přicházeli tak, jak se jim to hodilo.

Neuskutečněná druhá fáze projektu „pracovní terapie“ ukázala význam pracovní zkušenosti jedince, který se uchází o zaměstnání, pro zaměstnavatele. Mladí účastníci projektu měli velké ambice, ale žádnou pracovní zkušenost. Zaměstnavatelé nebyli ochotni zaměstnat takto hendikepované jedince bez pracovních zkušeností.

Pozitivní poznatky a zkušenosti:

- Nalezení pracovního uplatnění pro dva účastníky projektu
- Byli příkladem pro jiné členy komunity

Komentář: Přes všechny komplikace, které projekt provázely, se podařilo dvěma účastníkům projektu najít zaměstnání.

6.5. Celková úspěšnost projektů

Pro celkové vyhodnocení úspěšnosti integračních projektů byly vybrány jen položky, které lze srovnat.

1. Neprofesní vzdělávání

	předpokládaný počet	zahájilo	ukončilo	úspěšnost %
PŠ	20	20	20	100
RTP	30	24	17	70,8
UŽU	8 – 16	19	12	63,6
UŽU II	8 – 10	8	4	50
celkem	-	71	53	74,6

2. Profesní vzdělávání

	předpokládaný počet	zahájilo	ukončilo	úspěšnost %
PŠ	15	15	15	100
RTP	-	3	3	100
UŽU	-	-	-	-
UŽU II	-	-	-	-
celkem	-	18	18	100

3. Pracovní poměr

	předpokládaný počet	nastoupilo do zaměstnání	zaměstnaní do konce projektu	úspěšnost %
PŠ	12	12	2	16,7
RTP	10	3	1	33,3
UŽU	2	6	4	66,7
UŽU II	4	2	1	50
celkem	-	23	8	34,8

Vysvětlení zkratk:

PŠ – projekt Pracovní šance

RTP – projekt Romové na trhu práce

UŽU – projekt Ukážu že umím

UŽU II – projekt Ukážu že umím II

Vyhodnocení neprofesního vzdělávání

Neprofesní vzdělávání zahájilo 71 účastníků, úspěšně jej ukončilo 53 účastníků. Celková úspěšnost neprofesního vzdělávání činila 74,6%.

Na pravidelnou docházku neprofesního vzdělávání působily dva faktory. Jedním z nich bylo, že účastník doporučen ÚP do projektu, musel toto vzdělávání dokončit, jinak mu hrozilo sankční vyloučení z evidence ÚP. Druhým faktorem bylo působení romského pracovního asistenta, jehož pracovní náplní byl dohled nad pravidelnou docházkou účastníků na jednotlivé aktivity.

Vyhodnocení profesního vzdělávání

Přestože profesní (rekvalifikační) vzdělávání bylo součástí pouze dvou projektů, bylo 100% úspěšné. Z poznatků vyplývajících z realizací projektů lze přepokládat, že pokud by profesní vzdělávání bylo obsahem i zbylých dvou projektů, úspěšnost by byla obdobná. Lze to vysvětlit faktem, že profesní vzdělávání realizované ve spolupráci s ÚP, přináší účastníkům projektů jisté závazky. Hrozba sankčního vyloučení z evidence ÚP je dostatečně „motivující“ pro absolvování profesního vzdělávání.

Vyhodnocení pracovního poměru

Zcela jiné je hodnocení délky pracovního poměru. Přestože do zaměstnání nastoupilo 23 účastníků, do konce projektu jich vydrželo v zaměstnání jen osm, což činí 34%. Většina zaměstnanců vydržela v zaměstnání do první výplaty. Realizátoři projektu Pracovní šance (PŠ) museli dokonce v půlce projektu přijmout nové zaměstnance kvůli jeho udržitelnosti. Jedním z důvodů jejich předčasného ukončení pracovního poměru, jak uvádí, je nemotivující pracovní ohodnocení.

Z hlediska celospolečenského lze říct, že 1/3 účastníku projektu se zapojila do pracovního procesu a tím se zvýšila šance na jejich společenské uplatnění. Získali pracovní návyky a zkušenosti, které jsou přínosem pro jejich další integraci do společnosti. Jak již bylo výše zmíněno, dva účastníci odešli za lepší práci a to nejen po stránce finanční, ale i prestižnější pro ně samotné. Všichni ti, co byli zapojeni do projektu, dostali šanci vzít život do vlastních rukou, postavit se na vlastní nohy, nebýt závislí na sociálních dávkách a posunout se na vyšší socioekonomickou pozici. To, jak s touto šancí naložili, je už věcí jejich vlastního rozhodnutí. Mnozí se osvědčili a ukázali, že nechtějí být závislí na společnosti, jiní tuto šanci zahodili již v zárodku a nadále zůstávají odkázáni na sociální systém.

Závěr

Sociální integrace patří mezi priority sociální politiky státu, neboť začleňování sociálně znevýhodněných je celospolečenský problém, na který naše společnost vynakládá nemalé finanční prostředky. Stát vytváří podmínky pro působení jednotlivých subjektů sociálního začleňování. Integrovaný proces je procesem dlouhodobým, mnohdy bez okamžitých výsledků; ty se mohou dostavit až v průběhu času.

Organizace poskytující služby sociální integrace jsou ve většině případů odkázány na financování ze státního rozpočtu - dotační řízení MPSV, dále na grantové projekty krajů a finanční prostředky EU. Malé částky v rozpočtu organizací tvoří sponzorské dary, které jsou ovšem jen kapkou do jejich rozpočtu. Dotace lze poskytnout poskytovateli sociální služby, který je oprávněný k poskytování služeb (je registrován u Krajského úřadu) a je zapsán v registru poskytovatelů sociálních služeb. Dotace jsou poskytovány s ohledem na regionální potřebnost sociální služby, tzn., že tato je v souladu se střednědobými plány rozvoje sociálních služeb jednotlivých krajů.

Prvotním impulsem pro změnu musí být motivace a snaha znevýhodněného jedince změnit svoji nepříznivou situaci. Jedinec, který není dostatečně motivován ke změně svého životního stylu, který si navykl na snadný a jednoduchý život bez námahy a povinností, naučil se vycházet ze sociálními dávkami, nevyhledá pomoc sociální služby.

Jako důležitým faktorem pro sociální začlenění se jeví vhodný způsob vzdělávání. Jedinci, kteří jsou dlouhodobě evidovaní na úřadu práce a ztratili pracovní návyky a dovednosti, se mohou vzdělávat formou rekvalifikačních kurzů. Rekvalifikační kurzy jsou koncipovány podle aktuálních možností uplatnění se na trhu práce. Vhodným výběrem rekvalifikačního kurzu se zvýší jejich šance na trhu práce. Akreditované rekvalifikační kurzy zprostředkovává Úřad práce nebo organizace v rámci svých integračních projektů, na které mohou získat dotace např. z Evropského sociálního fondu. **Nutno konstatovat, že rekvalifikační kurzy nejsou vhodné pro všechny uchazeče o zaměstnání. Jedinci, kteří vedou delší dobu život v rozporu s normami většinové společnosti, kde dochází ke konfliktu se společností, požívají v hojné míře alkoholické nápoje, nejsou do těchto kurzů zařazováni z důvodu neefektivnosti.**

Hlavním faktorem zařazení do vzdělávacích aktivit je snaha jedince aktivně řešit svou nepříznivou situaci a zvýšit své šance na zapojení se do společnosti.

K problematice začlenění mužů a žen do pracovního procesu a tedy i do ekonomického systému lze říct, že **integrace žen je složitější než u mužů**. I když ve výše uvedených projektech není žádné dělení na muže a ženy, skutečnost ukázala, že muži našli snadněji své uplatnění v dělnických profesích, ve většině případů u stavebních firem, kde byli zařazení na pracovní pozice pomocných stavebních dělníků, nebo u technických služeb, kde byla pro ně vytvořena pracovní místa přímo v rámci projektu.

Ženy se základním vzděláním nalézaly pracovní uplatnění podstatně hůř než muži. Např. na jedno pracovní místo uklízečky se hlásilo i 12 zájemkyň. **Profesní vzdělávání by tedy pro ženy mělo být prioritou a šancí na lepší uplatnění do budoucnosti**.

K nejčastějším překážkám v úspěšné integraci na straně znevýhodněných jedinců patří **ztráta pracovních návyků**. Během déletrvající nezaměstnanosti jedinci ztrácí návyky denního režimu. Při návratu do pracovního procesu se pak potýkají s dochvilností, dodržováním pracovního řádu, kázně a novým uspořádáním času. Jedinec vyloučený z pracovního procesu ztrácí rovněž mnohé pracovní dovednosti. Obnovení pracovních dovedností trvá u těchto lidí mnohdy déle než je zaměstnavatel ochoten tolerovat. Mnozí z těchto jedinců mají zažitě určité stereotypy v chování a jednání, které jim brání pružně reagovat na nově vznikající situace. S tím souvisí i neochota dojíždět do zaměstnání.

Určitá slabá místa lze vypožorovat ve všech realizovaných integračních projektech, které jsem posuzovala. Jako příklad je možno uvést nedostatečnou motivaci zaměstnavatelů k zaměstnávání sociálně znevýhodněných osob. Vynaložené úsilí a náklady na jejich integraci byly v mnoha případech vyšší než jejich momentální přínos zaměstnavateli. **Účastníci projektu nebyli mnohdy ochotni dojíždět na praxi ani do zaměstnání i když během účasti v projektu jim bylo jízdné hrazeno**.

V jednotlivých projektech nebylo počítáno s tím, že osoby sociálně vyloučené mají jiný hodnotový systém a upřednostňují jiné hodnoty než většinová společnost, což se odráží v jejich přístupu k zaměstnavateli i celé společnosti.

Při realizaci nových projektů je nutné počítat s faktem, že sociálně vyloučení či znevýhodnění během své dlouhodobé nezaměstnanosti pozbyli pracovní návyky a dovednosti, jsou odtrženi od současné reality, žijí v představách, že jim budou zaměstnavatelé práci nabízet místo vlastního aktivního přístupu k vyhledávání zaměstnání.

Ze získaných poznatků s realizací projektů je možno navrhnout několik systémových změn.

- Při tvorbě projektů by bylo vhodné zpracovat pobídkový systém pro spolupracující zaměstnavatele na dobu nejméně tří měsíců (doba na zapracování)
- Mít vytvořený systém spolupracujících, vhodně motivovaných zaměstnavatelů
- Prohloubit spolupráci s ÚP a MěÚ při vyhledávání vhodných zájemců o zaměstnání tak, aby se zabránilo jejich vysoké fluktuaci
- Ve spolupráci se zaměstnavateli zvážit možnost úkolové mzdy v případech, kde to bude vhodné a to z důvodů jasného vymezení pracovního úkolu a jeho následné kontroly

Přínosem pro sociální pedagogiku může být poznatek, že společnost jako celek vynakládá na sociální integraci víc iniciativních podnětů než samotní jednotlivci ohrožení sociálním vyloučením a sociálně vyloučení.

Úkolem sociální pedagogiky by mělo být vytváření tlaku dvěma směry a to směrem k legislativnímu procesu a směrem ke skupinám sociálně znevýhodněných osob.

Legislativa by měla iniciovat vznik takových zákonů, které by neumožňovaly parazitovat na sociálním systému. V různých etapách projektů, kde vznikla povinnost vůči Úřadu práce a hrozilo sankční vyloučení z evidence za nedodržení stanovených podmínek účastníkem projektu, byla spolupráce takřka bezproblémová (100% úspěšnost v rekvalifikaci). V etapách, kde se předpokládal aktivní a dobrovolný přístup účastníků projektu, vznikaly problémy s dodržováním termínů, pracovní kázně aj.

Větší pole působnosti vidím v přímé práci se sociálně znevýhodněnými jedinci či skupinami osob, v jejich motivaci pro dosahování životních cílů. Hledání nových metod a způsobů práce s těmito osobami ve shodě se současnými trendy společnosti však vyžaduje kvalifikované sociální pracovníky státního i nestátního sektoru. Úkolem státu by mělo být vytváření podmínek pro vzdělávání a další profesní rozvoj těchto pracovníků.

Resumé

Diplomová práce se zabývá sociálním začleňováním jedinců do společnosti. V úvodu pojednává o historickém vývoji sociální péče v průběhu dějin až do současné doby a vymezuje nepříznivou sociální situaci jako nepříznivé okolnosti vztahující se k jedinci nebo skupině osob.

Zabývá se problematikou sociálního vyloučení, jejími podkategoriemi, vyjmenovává skupiny osob ohrožených sociálním vyloučením a zabývá se příčinami nezaměstnanosti.

Zmiňuje faktory způsobující nepříznivé situace a zabývá se sebeutvářecími aktivitami. Nastiňuje sociální politiku státu a klade důraz na rodinu jako primární prvek prevence před možným sociálním vyloučením. Její součástí je schéma kontextového řetězení sociálních souvislostí (Helus).

Pojednává o sociálním začleňování, dovednostech nezbytných pro plné zapojení jedince do společnosti a o Sociální rehabilitaci jako jedné ze služeb sociální integrace. Dále pojednává o subjektech podílejících se na sociálním začleňování.

V praktické části jsou popsány projekty zaměřené na integraci romské komunity do pracovního procesu, porovnána jejich úspěšnost a popsány problematické etapy těchto projektů.

Anotace

Diplomová práce je zaměřena na sociální začleňování znevýhodněných osob do společnosti.

V prvních pěti kapitolách pojednávám o vývoji sociální péče, sociálním vyloučení a faktorech způsobující nepříznivou sociální situaci. Zmiňuji zde sociální politiku státu a legislativní zakotvení sociální pomoci znevýhodněným osobám. Je zde zdůrazněna nezastupitelná role rodiny jako primárního prvku prevence sociálního vyloučení. Dále popisuji vybrané způsoby a subjekty sociálního začleňování.

Praktická část je zaměřena na integrační projekty sociálního začleňování znevýhodněných osob ve městě Vsetín. V závěru své práce se zabývám náročností sociálního začleňování, poukazuji na některé problémy související se sociálním začleňováním.

Klíčová slova: sociální péče, sociální vyloučení, nepříznivá sociální situace, sociální začleňování

Annotation

The target of this thesis is the social integrating of disadvantaged individuals into society.

In the first five chapters there is discussed the evolution of the social care, social elimination and the factors causing the unfavourable social situation. There is also mentioned the state social politics and legislative embodiment of social aid for disadvantaged individuals. There is emphasised the irreplaceable role of the family as the primary element of the prevention of social elimination. Further there are described the selected methods and a subjects of social integrating.

Practical part is aimed at the integrative projects of disadvantaged individuals social integrating in the town of Vsetín. In the conclusion of my work I deal with the seriousness of social integrating, I advert to some problems related with the social integrating.

Key words: social work, social elimination, unfavourable social situation, social integrating

Seznam použité literatury

1. BEDRNOVÁ, E., NOVÝ, I. *Psychologie a sociologie řízení*. 3. vyd. Praha: Management press, 2007, IBSN 978-80-7261-169-0
2. HELUS, Z. *Sociální psychologie pro pedagogy*, 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2007, IBSN 978-80-247-1168-3
3. HORKÁ, H. *Výchovy pro 21. století*. 2. vyd. Brno: Paido, 2000, IBSN 80-85931-85-0.
4. KLIMENTOVÁ, E. *Sociální politika I*. Studijní texty pro distanční studium, Středisko distančního vzdělávání
5. KOHOUTEK, R. *Základy užití psychologie*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, s.r.o., 2002, IBSN 80-214-2203-3
6. KOTÝNKOVÁ, M. *Rozsah a průběh sociálního vyloučení v České společnosti*. In *Sborník sociálních studií Brněnské univerzity*, Sociální studia 5, 2000
7. KRAUS, B. *Základy sociální pedagogiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008, IBSN 978-80-7367-383-3
8. KRAUS, B., POLÁČKOVÁ, V. *Člověk-prostředí-výchova*, Brno: Paido, 2001, IBSN 80-7315-004-2
9. KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, a.s., 2007, IBSN 978-80-7357-276-148
10. LEIBLOVÁ, Z. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. 3. vyd. Olomouc: ANAG s.r.o., 2006, IBSN 80-7263-328-7
11. MAREŠ, P. *Faktory sociálního vyloučení*. 1. vyd. Praha: VÚPSV, 2006, IBSN 80-87007-15-8
12. MAREŠ, P. *Chudoba, marginalizace, sociální vyloučení*, Sociologický časopis, XXXVI, (3/2000)
13. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, IBSN 80-86429-08-3
14. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*, 1. vyd. Praha: Portál, 2003, IBSN 80-7178-549-0
15. MATOUŠEK, O. *Sociální služby*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007, IBSN 978-80-7367-310-9
16. MATOUŠEK, O. *Základy sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2001, IBSN 80-7178-473-7

17. NEŠPOROVÁ, O. *Rodiny přistěhovalců I.*, 1. vyd. Praha: VÚPS, 2007, ISBN 978-80-87007-55-6
18. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, 1. vyd. Praha: Portál, 2004, IBSN 80-7178-802-3
19. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání*, 1. vyd. Rytmus 2005, ISBN 80-903598-0-9
20. *Společnost pro komunitní práci Vsetín o.p.s.*, ISBN 978-80-254-1969-4
21. Vnitřní předpisy o.s. Elim Vsetín
22. Vnitřní předpis Úřadu práce Vsetín, *Informace k individuálnímu akčnímu plánu podle zákona č. 382/2008 Sb.*
23. Usnesení vlády České republiky č. 1209, *o Národní zprávě o strategiích sociální ochrany a sociálního začleňování na léta 2008 až 2010*
24. Metodický pokyn č. 7/2008, *Odbor rodiny a dávkových systémů*, MPSV ČR
25. Nedbalová, J. *Bakalářská práce*, Brno, 2007
26. Zákon č. 40/1993 Sb., o získávání státního občanství
27. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách
28. Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu
29. Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi
30. Zákon č. 325/1999 Sb., o azylu a o změně zákona č. 283/1991 Sb. o policii ČR.
31. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
32. <http://www.czso.cz>
33. <http://www.mvcr.cz/clanek/migrace>
34. http://opu.cz/index.php?option=com_content&task=view&id=35&Itemid=17&lang=cs
35. Obrázek č.1: http://www.mestovsetin.cz/VismoOnline-ActionScripts/Image.aspx?id_org=18676&id_obrazky=1408&datum=2%2E2%2E2007+13%3A04%3A04
36. Obrázek č. 2: http://www.mestovsetin.cz/VismoOnline-ActionScripts/Image.aspx?id_org=18676&id_obrazky=1380&datum=2%2E2%2E2007+13%3A03%3A19

37. Obrázek č. 3: http://www.mestovsetin.cz/VismoOnline_ActionScripts/Image.aspx?id_org=18676&id_obrazky=1328&datum=2%2E2%2E2007+13%3A01%3A57
38. Obrázek č. 4: http://www.mestovsetin.cz/VismoOnline_ActionScripts/Image.aspx?id_org=18676&id_obrazky=1316&datum=2%2E2%2E2007+13%3A00%3A41

Seznam zkratk

APZ	–	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	–	Česká republika
EHP	–	Evropské hospodářské společenství
EU	–	Evropská unie
MěÚ	–	Městský úřad
MPSV	–	Ministerstvo práce a sociálních věcí
NNO	–	Nestátní neziskové organizace
ÚP	–	Úřad práce