**Bariéry znevýhodněných skupin uchazečů o zaměstnání při vstupu na trh práce**

Přestože situace na českém trhu práce je v současné době velice příznivá a vysoká poptávka po pracovní síle usnadňuje vstup na trh práce těm osobám, které by za jiné situace trhu práce nacházely pracovní uplatnění jen velice obtížně, nadále existují bariéry (a to jak objektivní, tak subjektivní povahy), které nejvíce znevýhodněným skupinám brání ve vstupu na trh práce. Níže proto uvádíme nejzásadnější z nich. Nicméně je **nutné mít na zřeteli, že vstup na trh práce je záležitostí individuálních schopností, dovedností a kompetencí každé osoby a záleží na konkrétní situaci jak na trhu práce v daném místě a čase, tak na konkrétní životní situaci dané osoby.**

**Osoby se zdravotním postižením (OZP)**

* objektivní bariérou OZP je jejich zdravotní stav, který snižuje zbytkový pracovní potenciál a s tím související jak produktivitu práce, tak rovněž omezený okruh pracovních činností, které OZP mohou vykonávat v závislosti na typu svého postižení,
* s ohledem na předcházející bod je velice problematická ochota zaměstnavatelů aktivních na volném trhu práce zaměstnávat OZP, a to zejména z důvodu předsudků vůči pracovní výkonnosti těchto osob a z důvodu zvýšených nákladů souvisejících s úpravou pracoviště či s pracovní asistencí,
* jistým činitelem je rovněž potenciální ztráta motivace OZP ve snaze uplatnit se na trhu práce z důvodu dlouhodobé odluky od trhu práce, ztráta sebevědomí apod.

**Osoby v hmotné nouzi/dlouhodobě nezaměstnané osoby**

* uvedená skupina se velmi významně shoduje se skupinou dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání,
* zpravidla se tedy jedná o osoby, které dlouhodobě stojí mimo trh práce a disponují proto omezenými pracovními návyky,
* častým problémem jsou u osob v hmotné nouzi a osob dlouhodobě nezaměstnaných exekuce. Ty jsou bariérou pro akceptaci zaměstnání jak na straně těchto osob (exekuční srážka významně sníží příjem ze zaměstnání), tak na straně zaměstnavatelů, kteří jsou povinni exekuční srážky ze mzdy provádět, což jim přináší zvýšenou administrativní zátěž. Subjektivním faktorem exekucí je pak stigmatizace osoby v exekuci jako nespolehlivé osoby.

**Starší osoby**

* jedná se o osoby zejména v předdůchodovém věku. S tím, jak se blíží věk odchodu do důchodu, klesá ochota zaměstnavatelů tyto osoby zaměstnat, mimo jiné z důvodu, že existuje pravděpodobnost, že v dohledné době budou muset za tyto osoby (po jejich odchodu do důchodu) hledat náhradu, popřípadě obava z nemožnosti ukončit pracovní poměr v souladu s legislativou v případě významné ztráty pracovní výkonnosti starších osob ve vyšším věku,
* objektivní bariéry seniorů při uplatnění se na trhu práce spočívají zpravidla v jejich nižším vzdělání, jakožto i v kvalifikaci, která neodpovídá soudobým požadavkům zaměstnavatelů,
* s vyšším věkem narůstají rovněž objektivní zdravotní problémy starších osob – vyšší nemocnost, invalidita, snížení pracovních schopností,
* k subjektivním faktorům na straně zaměstnavatelů se pak řadí obava z nižší pracovní výkonosti a nižší flexibility, na straně zaměstnanců pak nižší ochota k dalšímu vzdělávání, snížení sebevědomí a ochoty přizpůsobovat se novým pracovním podmínkám a změnám, učit se nové věci.

**Osoby pečující o dítě/závislou osobu**

* zpravidla se jedná (nikoliv však výhradně) o ženy v mladším a středním produktivním věku pečující o malé děti, potažmo o osoby (opět zpravidla ženy) starší pečující o závislé členy domácnosti (např. o rodiče, partnery),
* zcela zásadním problémem je u této skupiny osob soulad mezi rodinným a pracovním životem, tj. potřeba přizpůsobit organizaci práce rovněž rodinným potřebám spočívajícím v zabezpečení péče o dítě, či závislou osobu. Problematická tak je nedostatečná či nevhodná nabídka ze strany zaměstnavatelů ve způsobu organizace práce (zkrácené pracovní úvazky, flexibilní organizace práce, práce z domova, atd.) a to jak z objektivních (provozních, finančních, administrativních), tak subjektivních důvodů (obava z nižší pracovní výkonosti). Rovněž nabídka jiných forem zabezpečení péče o dítě/závislou osobu po dobu výkonu zaměstnání je nedostatečná (zejména zařízení péče o dítě předškolního věku),
* k subjektivním faktorům, zejména na straně zaměstnavatelů, se řadí obava z vyšší absence pečujících osob na pracovišti v důsledku zabezpečování ošetření člena domácnosti (OČR).

Výše uvedené faktory znevýhodněných uchazečů o zaměstnání specifické pro uvedené skupiny však velmi často bývají u jedné osoby kumulovány. Např. vyšší věk je provázen zdravotními omezeními, mnohdy potřebou zajistit péči o závislého člena domácnosti, a rovněž nižší kvalifikací. Nižší kvalifikace bývá rovněž, z důvodů bariér spočívajících ve vzdělávacím systému, častým problémem u OZP. Krom toho existují další znevýhodnění, které více či méně prostupují všemi výše uvedenými skupinami. Jedná se o:

* **nízkou kvalifikaci**, která nejenom snižuje možnost uplatnění osob s nejvýše dosaženým základním vzděláním na trhu práce (zaměstnavatelé dávají přednost osobám s vyšší kvalifikací, jestliže jsou na trhu práce dostupné), ale rovněž snižují schopnost dalšího osobnostního rozvoje – tj. účast na dalším vzdělávání a zvyšování, prohlubování kvalifikace,
* **ochota dojíždět či přestěhovat se za prací** – ta spočívá jak v objektivních faktorech v podobě neexistence vhodného dopravního spojení či v ekonomických důvodech (nákladovost dojížďky, vlastnictví nemovitosti, včetně hypotečních závazků), tak v subjektivních faktorech spojených s neochotou opustit vytvořené zázemí v místě bydliště (rodina, přátelé, vazba na region)

Kromě výše uvedených znevýhodněných skupin uchazečů o zaměstnání je rovněž statisticky sledována samostatná kategorie – osoby potřebující zvláštní pomoc. Jedná se o osoby, které nelze jednoznačně zařadit do některé z jiných kategorií, přestože na trhu práce vykazují významné bariéry v přístupu k zaměstnání. Do této skupiny se například řadí:

* **osoby po výkonu trestu odnětí svobody**, popřípadě osoby se záznamem v rejstříku trestů. V případě této skupiny je zcela zásadní trestní minulost, která danou osobu stigmatizuje v očích společnosti a zaměstnavatelů. Zpravidla však toto znevýhodnění bývá provázáno dalšími faktory – ztráta sociálního zázemí, ztráta pracovních návyků v důsledku dlouhodobého pobytu v zařízení odnětí svobody a s tím související rovněž ztráta kvalifikace
* **osoby drogově závislé**
* **osoby bez domova či v bytové nouzi**