



Prostupné zaměstnávání

Metodika

Prostupné zaměstnávání



Agentura
pro sociální začleňování

Metodika

Prostupné zaměstnávání

Gabriela Melková

Agentura pro sociální začleňování



Agentura
pro sociální začleňování



evropský
sociální
fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Copyright © 2014 Úřad vlády ČR – Odbor pro sociální začleňování (Agentura)

ISBN: 978-80-7440-089-6



Snaha o zvýšení aktivity a motivace uchazečů o zaměstnání a modernizace služeb zaměstnanosti se zapojením soukromého i neziskového sektoru je trendem všech zemí EU. Odklon od aktivních k aktivizujícím politikám zaměstnanosti je reakcí na změny probíhající na trhu práce a na změny v přístupu státu k sociálnímu zabezpečení občanů, které směřují právě k přenášení zodpovědnosti a aktivity na občany.

Smyslem této metodiky je představit koncept prostupného zaměstnávání, přičemž nedílnou součástí tohoto systému je vytváření lokálních sítí zaměstnanosti. Východiskem je potřeba propojovat jednotlivé aktéry na trhu práce, prostřednictvím partnerských programů a projektů přinášet inovativní postupy do poradenské práce s uchazeči a zájemci o zaměstnání, na základě profilace uchazečů a zájemců o zaměstnání lépe cílit jednotlivá opatření aktivní politiky zaměstnanosti a zajišťovat tak jejich větší efektivitu a zajistit provázanost jednotlivých opatření. Cílem prostupného zaměstnávání je postupnými kroky, za pomoci doprovodných opatření (zejména sociálních služeb) připravovat uchazeče o zaměstnání na vstup na trh práce a zároveň motivovat zaměstnavatele k vytváření udržitelných pracovních míst.

Metodika je určena zejména realizátorům zaměstnanostních programů a projektů, pracovníkům obcí, Úřadu práce, neziskových organizací, jakož i osvědčeným zaměstnavatelům, kteří přemýšlejí o efektivitě jednotlivých opatření politiky zaměstnanosti vůči znevýhodněným uchazečům o zaměstnání, o provázanosti těchto opatření, o propojování služeb zaměstnanosti se sociálními a dalšími podpůrnými službami a o dopadech těchto intervencí na komplexní sociální situaci zúčastněných osob.



OBSAH

Kapitola 1.....	9
Proč je to třeba?	
Kapitola 2.....	25
Jak na to	
Kapitola 3.....	90
Finanční náročnost	
Kapitola 4.....	104
Ze zahraničí	
Kapitola 5.....	116
Jak to funguje u nás	
Kapitola 6.....	132
S čím to souvisí	
Kapitola 7.....	140
Z výzkumů a analýz	
Slovníček pojmů	162



Kapitola 1. **Proč je to třeba?**



PROČ JE TO TŘEBA?

Situace na trhu práce v České republice

Český trh práce je dosud poznamenán dopady ekonomické krize z let 2008-2009, která způsobila výrazný úbytek pracovních míst. Míra nezaměstnanosti, ačkoli zůstává pod průměrem EU, se v posledních letech zvýšila o více než polovinu (ze 4,4 % v roce 2008 na 6,7 % v roce 2011 a 9,4 % v roce 2012).¹ **V souladu s poklesem míry zaměstnanosti roste jak celková míra nezaměstnanosti, tak specifické míry nezaměstnanosti jednotlivých skupin – mladých, starších, mužů, žen, bez ohledu na vzdělání, byť s rozdílným stupněm dopadu.**²

Nadále pokračují **strukturální změny**,³ tj. změny v sektorové (odvětvové) struktuře hospodářství na základě restrukturalizace či útlumu, a s tím související změny v profesní a kvalifikační struktuře pracovních sil. Vliv těchto strukturálních změn má v jednotlivých regionech různou intenzitu, nejvyšší nezaměstnanost dlouhodobě vykazuje Ústecký a Moravskoslezský kraj, nejhůře jsou na tom okresy Bruntál, Jeseník a Most. V těchto krajích a zejména v některých mikroregionech přinášá nezaměstnanost **vážné sociální problémy**.⁴ **Nezaměstnanost v sociálně vyloučených lokalitách** značně převyšuje republikový průměr, odhaduje se zhruba na 70 %, v některých lokalitách je to až 90 %, ⁵ častým problémem je **nelegální zaměstnávání nebo zaměstnávání v rámci dočasných a sezónních prací**.⁶

¹ Ministerstvo práce a sociálních věcí počínaje lednem 2013 přešlo na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v ČR s názvem **Podíl nezaměstnaných osob**, který vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. Tento ukazatel nahradil dosud zveřejňovanou míru registrované nezaměstnanosti, která poměřuje všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Kromě Ministerstva práce a sociálních věcí zveřejňuje statistiky nezaměstnanosti také Český statistický úřad, a to na základě výběrového šetření pracovních sil, na rozdíl od Ministerstva práce a sociálních věcí, které využívá statistik uchazečů o zaměstnání registrovaných na pracovištích ÚP ČR.

² Operační program Zaměstnanost 2014 – 2020. Verze z 31. 10. 2013. <http://www.esfcr.cz/file/8785/>

³ **Strukturální nezaměstnanost** vzniká tehdy, když existuje individuální nerovnováha na jednotlivých trzích práce, tj. v jednotlivých sektorech, regionech či skupinách obyvatelstva. Může tak docházet k nedobrovolné nezaměstnanosti, přestože je celkový trh práce v rovnováze. Typicky zatímco v některých upadajících sektorech existuje převis nabídky nad poptávkou, v jiných rozvíjejících se sektorech existuje převis poptávky nad nabídkou. Strukturální nezaměstnanost tak souvisí zejména s ekonomickou a kvalifikační strukturou. Tento typ nezaměstnanosti již pochopitelně má negativní důsledky pro společnost, jedná se o nezaměstnanost dlouhodobou (v extrémním případě trvalou) a poměrně obtížně řešitelnou. Zde hraje důležitou roli zejména aktivní politika zaměstnanosti ve smyslu podpory rekvalifikací a dalšího vzdělávání dotčených skupin.

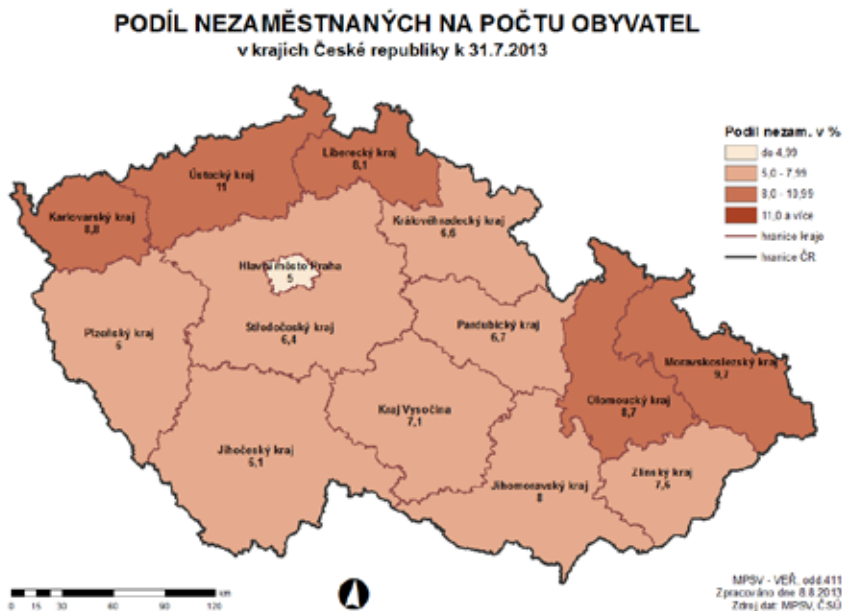
⁴ http://www.mpsv.cz/files/clanky/15517/05_Statisticka_rocenka_MPSV.pdf

⁵ Výsledky situačních analýz prováděných pro Agenturu pro sociální začleňování v roce 2013 nicméně tato vysoká čísla vyvracejí.

⁶ Tento jev bývá označován jako „**prekarizace práce**“. Jedná se o nahrazování plnohodnotného pracovního poměru „atypickým“: jednorázovým nákupem služby, různými částečnými úvazky a dohodami o provedení pracovního výkonu. Trh práce tím rozděluje společnost na část, kterou tvoří „**insiders**“ a část, kterou tvoří „**outsiders**“, přičemž „outsiders“ jsou vystaveni rizikům nejistého zaměstnání (vnucená dočasná zaměstnání, částečné úvazky, nebo i neformální zaměstnání v šedé ekonomice), které je spojeno s horšími pracovními podmínkami, nižšími mzdovými vyhlídkami, stejně jako s malou možností osobního rozvoje a také s opakovanou či déle trvajícím nezaměstnaností. Pracovní kariéry „outsiders“ jsou přerušované a nejisté.

Mezi **základní problémy regionální nezaměstnanosti** patří:

- nízká mobilita pracovních sil,⁷
- kvalifikace uchazečů o zaměstnání (dlouhodobě nezaměstnaných) neodpovídá požadavkům trhu práce,
- vysoký podíl uchazečů o zaměstnání s nižším vzděláním,
- kvalifikační struktura nabídky pracovních míst neodpovídá poptávce po vytváře-ných pracovních místech.⁸



Zdroj: Prezentace z celostátní porady ÚP ČR v Příbrami z 6. 9. 2013

Počet i podíl nezaměstnaných, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 12 měsíců, z dlouhodobého hlediska nepřetržitě roste. Podíl dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů je vyšší v regionech s nadprůměrnou nezaměstnaností.⁹ Za hlavní příčinu dlouhodobé nezaměstnanosti lze považovat především měnící se podmínky na trhu práce, které se projevují především ve zvyšujících

⁷ Výsledky průzkumu společnosti KPMG Česká republika zveřejněné v říjnu 2013 nicméně ukazují, že kvůli zaměstnání je ochotno se přestěhovat rovných 70 procent Čechů. Bezmláda třetina obyvatel ČR se nebrání ani nabídce ze zahraničí. Průzkum společnosti KPMG Česká republika Dojždění za práci provedla nezávislá výzkumná agentura Data Collect. Sběr dat probíhal on-line formou v polovině dubna 2013 mezi 300 zaměstnanci v reprezentativním zastoupení podle pohlaví, věku, vzdělání, výše příjmů a kraje. Více zde: <http://www.kpmg.com/CZ/cs/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Press-releases/Stranky/Prestehovat-se-za-praci-Ano-rika-70-percent-Cechu.aspx>

⁸ http://www.mpsv.cz/files/clanky/15517/05_Statisticka_rocenka_MPSV.pdf

⁹ http://www.mpsv.cz/files/clanky/15517/05_Statisticka_rocenka_MPSV.pdf

se požadavcích na kvalifikaci pracovní síly. Část pracovníků, která buď nemá kvalifikaci žádnou, nebo její kvalifikace neodpovídá současným požadavkům zaměstnavatelů, je vytlačována na sekundární trh práce, případně má dlouhodobé problémy nalézt jakékoli zaměstnání. Kromě podmínek na trhu práce ovlivňují situaci nezaměstnaných také další významné okolnosti. Především se jedná o jejich osobní charakteristiky (vzdělání, dosažená praxe, vybudované pracovní návyky, motivace apod.) nebo jejich sociální situaci (počet závislých členů rodiny, zadluženost apod.).

Za **další příčiny vysoké nezaměstnanosti obyvatel sociálně vyloučených lokalit** lze také považovat nemotivující systém sociálních dávek, respektive nemotivující systém výše minimální mzdy¹⁰, a vysokou zadluženost (exekucní výměry, které téměř znemožňují uplatnění na legálním trhu práce); v případě, že se jedná o Romy, také diskriminaci ze strany zaměstnavatelů. Hovoříme také už o **mezigeneračním dopadu závislosti na sociálních dávkách**, kdy dospívající generace žije v rodinách dlouhodobě nezaměstnaných, mladí lidé se adaptují na život na sociálních dávkách a postrádají motivaci k pracovní aktivitě.¹¹ Je třeba také zmínit **absenci sociálních vazeb mimo sociálně vyloučené lokality**, což s sebou nese jednak nemožnost prostřednictvím těchto vazeb najít práci a za druhé mnohdy nepsanou povinnost pro toho, kdo je zaměstnán, podělit se o výdělek s příslušníky širší než nukleární rodiny (nemusí jít o finanční redistribuci zisku, ale třeba o služby, statky nebo jiný druh výpomoci). Solidární síť, na níž je postavena ekonomika sociálně vyloučených lokalit, se pro zaměstnaného člověka stává disproporční, a jeho postavení tedy nevýhodným – může vést až k **opuštění trhu práce**.

Důsledky těchto jevů můžeme spatřovat ve vysokém podílu osob žijících ze sociálních dávek, vysokém podílu osob žijících bez oficiálního příjmu, nárůstu počtu sociálně vyloučených osob, hrozbě sociálních nepokojů, zatížení výdajové stránky státního rozpočtu.¹²

Za zvláště ohroženou na trhu práce lze považovat kategorii uchazečů o zaměstnání ve věkové skupině do 25 let. K 31. 12. 2012 se podílela tato věková kategorie na celkové nezaměstnanosti 18,1 %. **Míra nezaměstnanosti mladých lidí je sice nižší než průměr v EU, avšak oproti roku 2008 se téměř zdvojnásobila** (z 9,9 % v roce 2008 na 18,0 % v roce 2011 a 18,1 % v roce 2012).¹³

¹⁰ Stagnace úrovně minimální mzdy po dobu šesti let od roku 2007 do 1. 8. 2013, kdy byla zvýšena novelou č. 210/2013 Sb., má podle Českého helsinského výboru (http://helcom.cz/w/wp-content/uploads/2013/09/ZLP_2012.pdf) velmi negativní dopady na životní úroveň části pracujících lidí a vede ke vzniku nežádoucího jevu tzv. „**pracující chudoby**“, tedy k tomu, že části pracovníků výdělek nestačí na pokrytí základních životních potřeb, a to zejména v případech, kdy je pracovník živatelem rodiny se závislými členy.

¹¹ Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize. VÚPSV 2013. http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_353.pdf

¹² Evaluace podpory sociálního a inkluzivního podnikání v OP LZZ. Průběžná zpráva I. z 29. 7. 2013. <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovní-skupina-pro-evaluaci-esf/library/>

¹³ http://www.mpsv.cz/files/clanky/15517/05_Statisticka_rocenka_MPSV.pdf

Absolventi škol všech stupňů vzdělání a mladiství po ukončení základní školy se na celkové nezaměstnanosti podíleli v roce 2012 **6,6 %**. Mladí lidé, zejména absolventi škol a mladiství po ukončení základní školy, obtížně nacházejí uplatnění z důvodu **chybějících praktických dovedností**. Nejrizikovější skupiny vstupující na trh práce jsou mladiství bez vzdělání, s neúplným nebo dokončeným základním vzděláním a praktickou školou, kde vedle praxe chybí také kvalifikace.¹⁴

Hlavní příčiny nezaměstnanosti mladých na trhu práce jsou:

- nedostatečné praktické znalosti, zkušenosti a pracovní návyky absolventů,
- nízká kvalifikace,
- nedostatečné jazykové znalosti,
- neochota vykonávat určité zaměstnání,
- absence dostatečné počítačové gramotnosti,
- nesoulad mezi kvalifikací absolventů a požadavky na kvalifikaci pracovních sil na trhu práce.¹⁵

V případě mladých nezaměstnaných obyvatel sociálně vyloučených lokalit je to rovněž absence vzorů v bezprostředním okolí (vrstevníci, sousedi, rodinní příslušníci – starší generace).

Uplatnění mladých lidí na trhu práce se v současné době stává zásadním tématem v celé Evropě. Nárůst počtu mladých nezaměstnaných je jedním z hlavních důsledků ekonomické krize. Česká republika se přitom až do krizových let nevyznačovala vysokou mírou nezaměstnanosti mladých osob, naopak riziko ztráty zaměstnání postihovalo především osoby ve starším věku. I když se zvyšuje podíl studujících ve věku do 30 let, nezvyšuje se výrazně počet zaměstnaných studentů. Do budoucna by právě kombinace studia a práce na kvalifikovaných pozicích přinesla prospěch nejenom samotným studentům, ale i české ekonomice vzhledem k možnému nedostatku aktivních osob z důvodů stárnutí obyvatelstva. Příklady z jiných zemí (severní Evropa, Nizozemí, Německo) ukazují, že právě kombinace studia a práce v daném oboru přispívá jednak ke zvyšování ekonomického bohatství států, jednak zvyšuje možnosti uplatnění absolventů na trhu práce. Právě severské země Evropy se vyznačují vysokou mírou zaměstnanosti osob do věku 30 let. A zároveň zde v průměru studenti později dokončují vysokoškolské vzdělání. Nepřímo k tomu pomáhá široké rozšíření částečných úvazků v těchto zemích.¹⁶

¹⁴ http://www.mpsv.cz/files/clanky/15517/05_Statisticka_rocenka_MPSV.pdf

¹⁵ http://www.mpsv.cz/files/clanky/15517/05_Statisticka_rocenka_MPSV.pdf

¹⁶ http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/recese_zhorsuje_postaveni_mladych_na_trhu_prace20111123

Ke zvýšení zaměstnanosti mladých lidí může dále přispívat:

- větší důraz na volbu povolání (kariérové poradenství) v době školní docházky s propojením se službami zaměstnanosti a využitím informačních a poradenských středisek při Úřadu práce,
- realizace tranzitních programů pro žáky a studenty posledních ročníků základních a středních škol,¹⁷
- zapojení vzdělávacích zařízení, zaměstnavatelů a poskytovatelů sociálních služeb (např. nízkoprahových zařízení či terénních programů) do lokálních sítí zaměstnanosti,
- realizace zaměstnanostních projektů zaměřených na tuto věkovou skupinu, jejichž součástí budou také motivační programy k návratu do vzdělávacího systému a dokončení středoškolského vzdělání,
- plnění cílů Strategie boje proti sociálnímu vyloučení na léta 2011 - 2015: povinná předškolní příprava a prodloužení povinné školní docházky.¹⁸

„Možnost exkurzí a praxí u zaměstnavatelů umožňuje uchazečům ujasnit si, co vůbec pracovní proces obnáší a jak se shoduje představa nezkušeného člověka o práci s jejich představou. Je zkušeností a procesem sebepoznání v tom, jak zvládají základní pracovní návyky, jak zvládají práci samotnou a na pracovišti také komunikaci s ostatními spolupracovníky a jak dokážou respektovat pokyny nadřízené osoby. Pokud jsou se vším v souladu, získávají silnou motivaci k absolvování rekvalifikace, která jim umožní danou práci získat. Zaměstnavatelé, kteří umožní praxe účastníkům na svém pracovišti, často tuto možnost vítají právě proto, že mají možnost vyhlédnout si nového šikovného zaměstnance, mají možnost ověřit si jeho dovednosti a pracovní návyky přímo v pracovním procesu. Pro obě strany je tato spolupráce výhodná: uchazeč může získat zaměstnání, kde ví, že bude spokojený, a zaměstnavatel získá spokojeného zaměstnance. Určitě dobrý předpoklad k tomu, aby odvedená práce byla v požadovaném množství i kvalitě.“

Mgr. Marta Břehovská, projektový manažer bfz o. p. s. (dodavatel sociálních služeb v Individuálním projektu města Chebu na změnu situace sociálně vyloučených obyvatel města, zejména obyvatel sídliště Zlatý vrch, Část 3: NEJLEPŠÍ UČEBNOU JE PRACOVISŤE)

¹⁷ Tranzitní program je systém přípravy a podpory, který usnadňuje žákům a studentům posledních ročníků přechod ze školy do zaměstnání.

¹⁸ <http://www.socialni-zaclenovani.cz/dokumenty/strategie-boje-proti-socialnimu-vyloucení>

Ukazuje se, že **krátkodobé a „levné“ programy nemají potenciál zvrátit obtížnou situaci dlouhodobě nezaměstnaných**. Naopak by bylo potřeba se na tyto rizikové skupiny zaměřit více a parametry a přípravu zaměřit na specifické skupiny. **Pokud se jedná o dlouhodobou nezaměstnanost anebo pokud u jednotlivců dochází k častému opakování nezaměstnanosti (tedy kumulace délky nezaměstnanosti dosahuje vysokých hodnot), šance na jejich návrat na trh práce se výrazně snižují.** Tento problém je dále umocněn tím, že **osoby dlouhodobě nezaměstnané jsou na trhu práce většinou znevýhodněny kombinací několika faktorů**. Rizikové faktory u této skupiny jsou nejčastěji - nízká či neaktuální kvalifikace, malá geografická mobilita, zdravotní obtíže či postižení, ztráta pracovních návyků, zadluženost. Navíc současná relace pracovních příjmů a sociálních příjmů (sociálních dávek), v případě kategorie lidí s nízkou kvalifikací (a tudíž s potenciálně nižším pracovním příjmem), nemotivuje tyto osoby k práci.¹⁹ Zaměstnavatelé nejsou ochotni investovat do zvyšování kvalifikace pracovníků, u nichž hrozí riziko, že zaměstnání opět opustí nebo nebudou zvládat jeho nároky.²⁰ Dlouhodobě nezaměstnané osoby znamenají pro společnost ztráty, a to jak ekonomické, tak sociální.²¹

Evropa 2020²²

Základním východiskem určujícím rámec politiky zaměstnanosti do roku 2020 je závazek ČR přispět k dosažení globálního cíle EU – dosáhnout do roku 2020 u věkové skupiny 20–64 let zaměstnanosti ve výši 75 %, a to při respektování hospodářské, sociální a regionální soudržnosti. Stěžejní je přitom iniciativa **Program pro nové dovednosti a pracovní místa**.²³ Pro ČR je základní rámec následně vymezen národními cíli politiky zaměstnanosti schválenými vládou ČR usnesením č. 434 ze dne 7. června 2010:

- zvýšení míry zaměstnanosti žen věkové skupiny 20–64 let na 65 %,
- zvýšení míry zaměstnanosti starších pracovníků 55–64 let na 55 %,
- snížení míry nezaměstnanosti mladých osob věkové skupiny 15–24 let o třetinu proti roku 2010,

¹⁹ Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (červenec 2013) <http://www.esfcr.cz/file/4976/>

²⁰ Evaluační podpora sociálního a inkluzivního podnikání v OP LZZ. Průběžná zpráva I. z 29. 7. 2013. <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evaluaci-esf/library/>

²¹ Viz Kapitola 7. Z výzkumů a analýz - Analýza nákladů veřejných rozpočtů na středního nezaměstnaného.

²² http://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/Evropa_2020_cz_Sdeleni_EK.pdf

²³ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0682:FIN:CS:PDF>

- snížení míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací o čtvrtinu proti roku 2010.²⁴ Na základě provedených předpovědí se ukazuje, že jestliže bude pokračovat současný negativní vývoj ekonomiky a ČR by za těchto okolností nepřijala žádná další opatření, nebude možné naplnit výše uvedené cíle politiky zaměstnanosti do roku 2020.²⁵

Ke zvýšení míry zaměstnanosti na cílovou hodnotu 75 % v roce 2020 v souladu se Strategii Evropa 2020 bude proto nutné zacílení zejména na skupiny osob, u kterých míra zaměstnanosti relativně nejvíce zaostává (starší, mladí, nízkokvalifikovaní a ženy) a rovněž podporu ekonomicky neaktivních osob za účelem využití jejich potenciálu na trhu práce.²⁶ Bude rovněž nutné přezkoumat a pravidelně kontrolovat účinnost systému daní a dávek tak, aby se vyplátilo pracovat, a to zejména se zaměřením na osoby s nízkou kvalifikací.²⁷ Nezbytné je také předcházení chudobě v důsledku nedostatečného odměňování v zaměstnání.²⁸

Národní program reforem²⁹

Národní program reforem (NPR) je strategickým dokumentem implementujícím evropskou Strategii Evropa 2020 a její cíle v podmínkách ČR. Přestože se jedná o každoročně aktualizovaný dokument, vždy je tvořen na delší časový horizont (do roku 2020). Kapitola **Fungující trh práce, vzdělávací systém a sociální začleňování jako předpoklady konkurenceschopné ekonomiky** uvádí jako jednu z prioritních oblastí pro rok 2013 **Zvyšování efektivity služeb zaměstnanosti**. Důraz je přitom kladen na **poskytování komplexních poradenských služeb** při řešení nepříznivých životních situací jak v oblasti zaměstnanosti, tak v oblasti sociální. Poradenské služby by měly být rovněž směřovány k **preventivním opatřením na trhu práce**. **Personální posílení kapacity Úřadu práce** má umožnit **zvýšení možnosti poskytování cílených zprostředkovatelských a poradenských služeb a realizaci aktivní politiky zaměstnanosti**.

Vláda ČR se v Národním programu reforem zavázala podpořit regionalizaci aktivní politiky zaměstnanosti, s důrazem na podporu strukturálně nedostatečně rozvinutých regionů s vysokou mírou nezaměstnanosti, a **zavádění specifikace postupů veřejných služeb zaměstnanosti na základě profilace klientů dle míry znevý-**

²⁴ [http://kormoran.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/65D7C00EE5911C8DC125774300497A2B/\\$FILE/434%20p%20C5%99%20w100607a.0434.pdf](http://kormoran.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/65D7C00EE5911C8DC125774300497A2B/$FILE/434%20p%20C5%99%20w100607a.0434.pdf), [http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/65D7C00EE5911C8DC125774300497A2B/\\$FILE/434%20p%20C5%99%20w100607a.0434.pdf](http://racek.vlada.cz/usneseni/usneseni_webtest.nsf/0/65D7C00EE5911C8DC125774300497A2B/$FILE/434%20p%20C5%99%20w100607a.0434.pdf)

²⁵ Koncepce politiky zaměstnanosti 2013–2020. Ministerstvo práce a sociálních věcí 2013.

²⁶ http://www.mpsv.cz/files/clanky/15517/05_Statisticka_rocenka_MPSV.pdf

²⁷ Sdělení Evropské komise ke strategii „Evropa 2020“ http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/1_CS_ACT_part1_v1.pdf

²⁸ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:308:0046:0051:CS:PDF>

²⁹ http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013_czech_cs.pdf

hodnění, která určuje jejich vzdálenost od trhu práce. Rozvíjeny budou mechanismy prostupného zaměstnávání umožňující postup znevýhodněných uchazečů o zaměstnání od motivující veřejné služby přes dotované zaměstnání až po vstup na volný trh práce s využitím krátkodobé asistence po nástupu do zaměstnání. V rámci systému prostupného zaměstnávání bude vláda podporovat aktivity vedoucí k ukotvení integračních sociálních podniků do systému opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Druhý pilíř se zaměří na monitoring a analýzu dat, umožňující na základě kvantitativních údajů vytvářet nástroje pro zvyšování zaměstnanosti. Cílem je nastavení spolupráce Úřadu práce ČR a jeho krajských poboček se zaměstnavateli, která by prostřednictvím získávaných dat umožnila vyhodnocovat ekonomické trendy v ČR z hlediska jejich dopadů na trh práce. **Podporovány budou též lokální sítě zaměstnanosti založené na místní spolupráci kontaktních pracovišť krajských poboček ÚP ČR, obcí, poskytovatelů sociálních služeb a zaměstnavatelů.**

Třetí pilíř klade důraz na **rozvoj a optimalizaci vzdělávání**, zejména na podporu zaměstnávání mladých lidí.

V rámci priority **Podpora sociálního začleňování a boj s chudobou** se Vláda ČR zavázala **podporovat principy sociálního podnikání a sociální podniky jako jeden ze stupňů prostupného zaměstnávání vedoucího k uplatnění znevýhodněných uchazečů o zaměstnání na trhu práce.** V souladu se zásadami sociálně udržitelného rozvoje ekonomiky budou tyto principy zohledněny v připravované **Strategii zaměstnanosti jako jeden ze způsobů moderních přístupů k řešení problémů zaměstnanosti ohrožených skupin ve vazbě na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.** Současně hodlá vláda pracovat na zlepšení povědomí o konceptu sociálního podnikání, zlepšení právního prostředí a vytváření nástrojů na finanční podporu sociálního podnikání.

V rámci systému pomoci v hmotné nouzi bude vláda pokračovat ve vyplácení dávek a zajišťování adekvátních příjmů osobám ohroženým sociálním vyloučením především z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti. **Ve vztahu k aktivaci bude hledat možnosti, jak při poskytování dávek prohlubovat působení aktivačních prvků a přispívat k začlenění se do trhu práce.**³⁰

³⁰ http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nd/nrp2013_czech_cs.pdf

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost 2007–2013³¹

K cíli dosáhnout v roce 2020 v ČR celkové úrovně zaměstnanosti 75 % přispívá také **Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost** prostřednictvím všech prioritních os. **Do konce roku 2012 bylo prostřednictvím projektů OP LZZ podpořeno 1 248 673 osob**, což zahrnuje účastníky komplexních podpůrných programů, ale i jednorázových školení, a **vytvořeno bylo celkem 52 908 pracovních míst**. Navíc právě mezi roky 2011 a 2012 došlo k nárůstu o cca 10 tisíc nových míst. Vzhledem ke stále se zhoršující hospodářské situaci a úbytku běžných pracovních příležitostí se v případě vytvořených míst jedná z naprosté většiny o místa v rámci protikrizového národního projektu na veřejně prospěšné práce. Toto se odrazilo v celkovém ukazateli zaměstnanosti pro ČR a lze předpokládat, že právě OP LZZ ke zvýšení přispěl podstatnou měrou: v roce 2012 se míra zaměstnanosti meziročně zvýšila o 0,8 p. b. Celkově je nyní na úrovni 72 %.³²

K cíli **snížit míru nezaměstnanosti mladých osob (15-24 let)** o třetinu oproti roku 2010 nejvíce přispívá osa 2 a 3. Celkově program v roce 2012 podpořil 42 473 mladých osob. Registrovaná míra nezaměstnanosti mladých osob (15-24 let) v roce 2012 činila 20,3 % a snížila se tak o 2,7 % ve srovnání s rokem 2011.³³

K cíli **snížit míru nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací** o čtvrtinu oproti roku 2010 nejvíce přispívá osa 1, 2 a 3. Celkově bylo do konce roku 2012 podpořeno 74 016 osob s nízkou kvalifikací.³⁴

Operační program Zaměstnanost 2014-2020

V připravovaném **Operačním programu Zaměstnanost 2014-2020**³⁵ byly identifikovány **v oblasti lidských zdrojů** např. tyto problémy:

- nízká míra zaměstnanosti a rostoucí míra nezaměstnanosti,
- nízká míra zaměstnanosti osob ve věku 55-64 let v ČR, především žen,
- rostoucí míra nezaměstnanosti mladých lidí do 25 let v ČR,
- vysoká míra nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných osob v ČR,
- nesoulad mezi kvalifikační úrovní pracovní síly a požadavky trhu práce.

³¹ <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz>

³² Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2012 – Závěrečná zpráva: <http://www.esfcr.cz/file/8726/>

³³ Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2012 – Závěrečná zpráva: <http://www.esfcr.cz/file/8726/>

³⁴ Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2012 – Závěrečná zpráva: <http://www.esfcr.cz/file/8726/>

³⁵ Operační program Zaměstnanost 2014–2020.

<http://www.esfcr.cz/op-zamestnanost-2014-2020>, <http://www.esfcr.cz/07-13/oplzz/informace-k-op-zamestnanost-2014-2020>

Jako možné příčiny byly identifikovány například:

- nedostatečná tvorba volných pracovních míst,
- kvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání neodpovídá požadavkům trhu práce,
- nedostatečná nabídka částečných úvazků a jiných flexibilních forem práce,
- nízké výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti (jak na jednoho uchazeče o zaměstnání, tak podílem na HDP) a z toho vyplývající nízký podíl uchazečů a zájemců o zaměstnání podpořených nástroji aktivní politiky zaměstnanosti; kvalita poskytovaných služeb neodpovídá potřebám klientů,
- nedostatečný hospodářský růst, který negeneruje nová pracovní místa,
- nízká mobilita v ČR, neochota stěhovat se za prací,
- existence alternativních příjmů v podobě podpor a dávek a nelegální práce.

V oblasti služeb zaměstnanosti byly identifikovány následující problémy:

- kapacita institucí trhu práce je nízká a poskytované služby neodpovídají zcela potřebám klientů,
- kvalita systému dalšího vzdělávání je nedostatečná.

Jako možné příčiny byly označeny:

- nedostatečné personální zajištění činností vykonávaných institucemi trhu práce,
- nedostatečné proškolení zaměstnanců institucí trhu práce,
- **nabídka nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti již dostatečně neodpovídá potřebám, a to zejména v oblasti propojování jednotlivých nástrojů tak, aby jejich aplikace vedla k postupnému vstupu na trh práce,**
- rozsah a kvalita statistických informací o trhu práce a aktivní politice zaměstnanosti jsou stále nedostatečné, vyhodnocování efektivity jednotlivých nástrojů není systematicky prováděno,
- **aktéři na trhu práce nejsou dostatečně zapojeni do stanovení cílů politiky zaměstnanosti, ani do realizace aktivní politiky zaměstnanosti, neoptimální rozdělení kompetencí jednotlivých pracovišť, nesystémovost provázání kompetencí na jednotlivých stupních řízení,**
- nízké výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti (jak na jednoho uchazeče o zaměstnání, tak podílem na HDP) a z toho vyplývající nízký podíl uchazečů a zájemců o zaměstnání podpořených nástroji aktivní politiky zaměstnanosti,
- nedostatečně funkční systém dalšího vzdělávání, nedostatečné předvídaní kvalifikačních potřeb, nedostatečné poradenství k volbě povolání a kariérové poradenství,
- absence daňového zvýhodnění dalšího vzdělávání.

V oblasti sociálního začleňování byly identifikovány následující problémy:

- malá uplatnitelnost a nízká zaměstnanost osob sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených na trhu práce,
- nastavení a dostupnost sociálních služeb neodpovídá potřebám osob vyloučených nebo vyloučením ohrožených pro jejich zařazení na trh práce,
- sociální ekonomika není dostatečně rozvinuta a neodpovídá tak potřebám osob sociálně vyloučených a sociálním vyloučením ohrožených.

Jako možné příčiny byly označeny:

- **nedostatečná provázanost služeb zaměstnanosti a sociálních služeb, sociálních a zdravotních služeb, jakož i dalších návazných služeb podporujících sociální začleňování osob,**
- nízká funkční a finanční gramotnost osob sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených,
- diskriminace osob sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených v přístupu na trh práce,
- přetrvávající nízká nabídka komunitních, terénních a ambulantních (popřípadě kvalitních pobytových) služeb poskytovaných v přirozeném prostředí osob a reagujících na jejich aktuální potřeby,
- nízká podpora neformálních pečujících, ať již rodinných příslušníků nebo jiných fyzických osob,
- nedostatek nástrojů pro prevenci a řešení problémů v sociálně vyloučených lokalitách,
- nízká informovanost o potenciálu sociálního podnikání jak mezi veřejností, tak i mezi potenciálními zakladateli těchto podniků,
- nedostatečný hospodářský růst, který negeneruje nová pracovní místa,
- legislativa nedostatečně vymezující roli obcí, krajů a dalších relevantních aktérů v oblasti sociálního začleňování (zejm. bydlení a sociální podnikání).

V oblasti **Zapojení místních aktérů do řešení lokální zaměstnanosti a sociálního začleňování** bylo identifikováno jako problém **nedostatečné zapojení místních samospráv a místních aktérů do řešení problémů v oblasti zaměstnanosti a sociálního začleňování.**

Jako příčiny byly identifikovány:

- nedostatečná nabídka pracovních příležitostí ve venkovských regionech,
- nedostatečná spolupráce všech zainteresovaných aktérů,
- nedostatečná struktura nabídky dalšího vzdělávání na venkově,
- nedostatečná nabídka sociálních služeb poskytovaných terénní a ambulantní formou na lokální úrovni,

- nedostatek nástrojů pro prevenci a řešení problémů v sociálně vyloučených lokalitách,
- chybějící podpůrné, motivační a sankční nástroje vůči lokálním aktérům (samosprávám, zaměstnavatelům).

Dále byly jako problémy identifikovány **nevyužívání potenciálu sociálních inovací** v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy a **nedostatečné využívání existujících zahraničních zkušeností** v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy; nízká transparentnost a efektivita veřejné správy; vysoká administrativní a regulační zátěž a **nedostatečná odbornost zaměstnanců veřejné správy negativně ovlivňující kvalitu poskytovaných služeb**.

Mezi podporovaná opatření budou patřit např.:

Prioritní osa 1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly, investiční priorita 1.1 Přístup k zaměstnání pro osoby hledající zaměstnání a neaktivní osoby, včetně místních iniciativ na podporu zaměstnanosti a mobility pracovníků

- **Realizace nových či inovativních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti** v souladu s aktuálními potřebami trhu práce, včetně podpory principů sociální ekonomiky.

Prioritní osa 2 Sociální začleňování a boj s chudobou, investiční priorita 1 Aktivní začleňování, zejména za účelem zvyšování zaměstnatelnosti

- **Propojování podpory v oblasti bydlení, zaměstnání, sociální práce a zdravotní péče; podpora partnerských projektů v sociální oblasti propojující různé úrovně veřejné správy a další instituce;**
- **Aktivity posilující sociální kapitál, vzájemnost a sociální soudržnost v místě/komunitě;**
- **Aktivity podporující spolupráci mezi ÚP ČR, poskytovateli služeb (včetně NNO), místní samosprávou, zaměstnavateli a dalšími relevantními aktéry (včetně koordinace APZ, poskytovaných služeb, sociálního podnikání a dalších aktivit) zaměřené na přímou podporu osob sociálně vyloučených či sociálním vyloučením ohrožených;**
- **Aktivity směřující k posílení postavení sociálně vyloučených osob na trhu práce, zejména prostřednictvím aktivního začleňování osob v sociálně-podnikatelských subjektech;**
- **Vznik nových a rozvoj existujících podnikatelských aktivit v oblasti sociálního podnikání, zavedení systému podpory startu, rozvoje a udržitelnosti sociálních podniků (včetně zapojení soukromého sektoru) – včetně zavedení vzdělávacích programů a poradenství souvisejícího se zřízením, provozem a marketingem sociálního podniku;**
- **Vzdělávání osob sociálně vyloučených a osob ohrožených sociálním vyloučením**

na trhu práce s cílem podpory vzniku nových podnikatelských aktivit zaměřených na sociální podnikání;

- Podpora a vytváření podmínek pro vznik a rozvoj komunálních sociálních podniků, včetně společensky odpovědného zadávání zakázek;
- Aktivita vedoucí k zajištění snadnějšího přístupu k financování sociálních podniků pro všechny fáze podnikání;
- Vzdělávání související se sociálním podnikáním pro potenciální zakladatele sociálních podniků z řad neziskových organizací i stávajících podnikatelských subjektů;
- Zvyšování povědomí a informovanosti o sociálním podnikání a spolupráce všech relevantních aktérů.

Prioritní osa 2 Sociální začleňování a boj s chudobou, investiční priorita 2 Zlepšování přístupu k dostupným, udržitelným a vysoce kvalitním službám, včetně zdravotnictví a sociálních služeb obecného zájmu

- Zavádění ucelených komplexních programů a vytváření podmínek přesahující jednotlivé oblasti podpory sociálního začleňování osob, zavádění nástrojů mezioborové a meziřesortní spolupráce při řešení situace osob na úrovni poskytovatele služeb nebo na úrovni obce (rozšiřování metody case managementu, aktivity podporující spolupráci v síti mezi ÚP ČR, poskytovateli služeb, místní samosprávou, zaměstnavateli a dalšími relevantními aktéry apod.).

Prioritní osa 2 Sociální začleňování a boj s chudobou, investiční priorita 3 Strategie pro místní rozvoj s vedoucí úlohou komunit

- Podpora vytváření nových pracovních míst na lokální úrovni;
- Podpora spolupráce aktérů na místní úrovni při řešení lokální nezaměstnanosti, zjišťování potřeb lokálních zaměstnavatelů;
- Podpora a vytváření podmínek pro vznik a rozvoj komunálních sociálních podniků;
- Vzdělávání venkovského obyvatelstva v oblastech relevantních pro zvýšení lokální zaměstnanosti a poradenství pro získání zaměstnání.³⁶

Koncepce politiky zaměstnanosti 2013–2020

Koncepce politiky zaměstnanosti 2013–2020 uvádí následující strategické priority do roku 2020:

- 1) Podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce.

³⁶ Operační program Zaměstnanost 2014–2020. Verze z 30. 9. 2013.

- 2) Podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce.
- 3) Přizpůsobení podniků, zaměstnanců a nezaměstnaných změnám a potřebám trhu práce.
- 4) Rozvoj služeb zaměstnanosti.

Jako podpůrná jsou dále vymezena **horizontální témata**, prostupující výše uvedené strategické priority průřezově:

- a) Vyrovnávání rozdílů mezi regiony
- b) Podpora sociálních inovací (vyhledávání, ověřování a uvádění do praxe nových nástrojů, programů a opatření s pozitivním dopadem na trh práce a sociální udržitelnost)
- c) Zvyšování pružnosti trhu práce

Konkrétně je zmiňována např.:

- **podpora principů sociální ekonomiky**, a to jak prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, tak mimo ně,
- **sladování sociální politiky a politiky zaměstnanosti s cílem nastavit variabilní sociální dávkový systém tak, aby výkon závislé práce či jiná ekonomická aktivita byla pro osoby pobírající sociální dávky výhodná a dostatečně motivující** (je nutné najít soulad mezi příjmem z ekonomické aktivity a příjmem ze sociálního systému tak, aby přechod mezi oběma zdroji příjmu byl pružný a zároveň motivující k přijetí zaměstnání, aby aktivizoval a začleňoval ekonomicky neaktivní osoby při zachování sociální jistoty a do jisté míry umožňoval souběh obou zdrojů příjmu),
- řešení problematické realizace rekvalifikací, podléhající režimu zákona o zadávání veřejných zakázek, a z toho plynoucí neschopnost pružně reagovat na potřeby trhu práce, realizace rekvalifikací by rovněž měla odpovídat potřebám trhu práce (např. v návaznosti na předvídaní kvalifikačních potřeb, regionální spolupráci s ostatními aktéry trhu práce, pravidelné evaluace apod.),
- **průběžné vyhodnocování činnosti služeb zaměstnanosti**,
- **nastavení podmínek pro spolupráci se soukromými službami zaměstnanosti (např. sdílené zprostředkování) a pro implementaci nových způsobů práce s uchazeči o zaměstnání (např. profilování, cílování apod.),**
- **zajištění dostupnosti individualizovaných služeb a umožnění zapojení sociálních partnerů**,
- **vyšší stupeň spolupráce se zaměstnavateli při koncipování a realizaci politiky zaměstnanosti, ale i s dalšími aktéry na trhu práce**,
- **koordinace a spolupráce Úřadu práce ČR s regionálními aktéry při předvídání kvalifikačních potřeb, při přípravě různých forem regionální spolupráce na úseku zaměstnanosti (sektorové rady, poradní sbory, pakty atd.).**

Ad Horizontální priority

Vyrovňování rozdílů mezi regiony

Veškerá výše uvedená opatření je nutné realizovat s ohledem na disparity mezi jednotlivými regiony ČR. Regionální rozdíly je nutné reflektovat zejména při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti, a to jak prostřednictvím alokace finančních prostředků, tak strukturou využívání jejích nástrojů a rozdělením kompetencí a zodpovědnosti za její realizaci.

Podpora sociálních inovací

Vzhledem k tomu, že v České republice existují problémy, které se nedaří řešit pomocí tradičních nástrojů sociální politiky a politiky zaměstnanosti, je nutné se rovněž zaměřit na podporu rozvoje sociálních inovací, jakožto možných alternativ ke stávajícím nástrojům.

Podpora rozvoje flexibility trhu práce

V oblasti podpory flexibilních organizací práce se jedná zejména o opatření směřující k odstraňování bariér jejich využívání, snižování rozdílů v ochraně zaměstnanosti mezi různými typy pracovních smluv, podpoře práce z domova apod., a to cestou úprav příslušné legislativy, působením na zaměstnavatele (jednáním v Radě hospodářské a sociální dohody) a na zaměstnance (informační kampaně) apod. Flexibilitu trhu práce je rovněž možné dále posilovat úpravami pracovněprávních předpisů, zejména jejich zjednodušováním. Nedílnou součástí flexibility trhu práce je rovněž podpora adaptability a profesní mobility pracovní síly, včetně podpory udržení zaměstnání v případě změny pracovních schopností v důsledku věku, zdravotního stavu či rodinné situace. Možné je zavedení příspěvku na geografickou mobilitu, přestěhování, atd.

Na Konceptci zaměstnanosti naváže střednědobá **Strategie zaměstnanosti**, která rozpracuje konkrétní kroky politiky zaměstnanosti v tříletém horizontu.

Politika zaměstnanosti

Hlavní **východiska politiky zaměstnanosti, použití aktivní politiky zaměstnanosti a výchozí dokumenty pro stanovení zaměření realizace aktivní politiky zaměstnanosti** jsou upraveny v **Normativní instrukci Ministerstva práce a sociálních věcí č. 2/2013**.

Za účelem **realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013** byla Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR vydána **směrnice č. 4/2013** s účinností od 18. 2. 2013 do 31. 12. 2013.³⁷ Z materiálu mj. vyplývá, že:

- Krajské pobočky Úřadu práce ČR budou zodpovědně zvažovat vhodnost použití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to v závislosti na situaci regionálních trhů práce a skladby uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání. Prostředky aktivní politiky zaměstnanosti budou vynakládány co nejefektivněji tak, aby byly minimalizovány případy, kdy je nástroji aktivní politiky zaměstnanosti podpořen uchazeč o zaměstnání, jemuž je možné nalézt vhodné zaměstnání jiným způsobem.
- Krajské pobočky Úřadu práce ČR budou ke klientům přistupovat individuálně, budou komplexně posuzovat kompetence uchazeče o zaměstnání (kvalifikace, dovednosti, motivace), uplatnitelnost na trhu práce, ekonomickou situaci klienta a ohrožení sociálním vyloučením z důvodu setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti. V oblasti poradenství bude důraz kladen na oblast prevence vzniku nezaměstnanosti, zejména prostřednictvím celoživotního kariérového poradenství.
- Při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti bude kladen důraz na **vzájemnou provázanost nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti**, které budou využívány u uchazečů o zaměstnání **aktivizačně a motivačně**.
- Krajské pobočky Úřadu práce budou **aktivně vyhledávat spolupráci se zainteresovanými subjekty** s cílem realizovat komplexní programy zaměstnanosti.
- Na úrovni krajských poboček Úřadu práce ČR bude **koordinována politika zaměstnanosti se sociální a rodinnou politikou**.

Postup a spolupráce pracovišť ÚP ČR při poskytování finančního příspěvku na realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti upravuje **směrnice Generálního ředitelství Úřadu práce č. 5/2013** s účinností od 1. 3. 2013 na dobu neurčitou.³⁸

³⁷ http://portal.mpsv.cz/upcr/poskytnute_inf/krp_pardubice_priloha_poskytnute_informace_04_13_sm_realizace_apz_upcr.pdf

³⁸ Bližší viz Kapitola 3. Finanční náročnost.



Kapitola 2. **Jak na to**



JAK NA TO



Systém prostupného zaměstnávání má krok po kroku prostřednictvím podpůrných opatření podle individuálních potřeb dovést osoby bez práce, osoby s minimální pracovní zkušeností a osoby s žádnými nebo zkreslenými představami o fungování světa zaměstnání na legální trh práce a pomoci jim na něm uspět: vštípit jim návyky, dovednosti a kompetence, bez kterých se na trhu práce neobejdou, zorientovat je, vzdělat v konkrétních dovednostech, zacvičit, změkčit přechod do neznámého prostředí a vytvořit pro ně pracovní příležitosti.

Systém může fungovat jako **motivační a zásluhový** (osvědčení uchazeči o zaměstnání či pracovníci by měli být přednostně umísťováni do dalšího stupně) a měl by být výhodný pro všechny - jak pro svoji klientelu, tak pro obec, Úřad práce i zaměstnavatele.

Aby bylo opatření účinné, musí být prostupné zaměstnávání doprovázeno komplexními poradenskými službami, motivačními aktivitami, rekvalifikacemi, pracovní asistencí, podpůrnými službami typu dluhové poradenství apod.

Systém prostupného zaměstnávání

Služby	Typ intervence	Délka trvání	Stav klienta
Infokluby (rychlá orientace na trhu práce pro nově evidované), „IPS“ pro dospělé uchazeče i zájemce, JobCluby pro znevýhodněné uchazeče	Evidence na ÚP ↓	2 měsíce až několik let	Znevýhodněný uchazeč o zaměstnání
Posilování pracovních kompetencí, individuální pracovní poradenství ze strany poradců ÚP či soc. pracovníků obcí, odborné poradenství dluhové, bytové, využití sítě poskytovatelů soc. služeb	Aktivizační opatření – práce na zkoušku (krátkodobé zaměstnání, veřejná služba, praxe apod.)	3 měsíce, s možností opakování v rámci 12 měsíců (max. 6 měsíců)	Zaměstnatelný (job-ready) uchazeč o zaměstnání

Služby	Typ intervence	Délka trvání	Stav klienta
Služby pracovního poradenství zaměřené na adaptaci na plný pracovní úvazek a závazky plynoucí z pracovního vztahu, pokračující dluhové poradenství v případě nástupu exekuce na mzdu, služba orientace na trhu práce, bilanční diagnostika, motivace a vyjednávání se zaměstnavateli	Dotované zaměstnání (VPP, SÚPM, projekty) 	6–12 měsíců	Zaměstnaná osoba částečně pokrývající své životní potřeby příjmem z práce, s odklonem od závislosti na dávkovém systému
Obsahem smlouvy je komplex služeb, které budou uchazeči poskytnuty v průběhu 12 měsíců trvání tzv. transitního zaměstnání (= pracovní poměr na dobu určitou s doprovodnými službami vedoucími k následnému uplatnění na volném trhu práce). Sociálnímu podniku budou poskytovány: – příspěvky na mzdu transitního pracovníka – příspěvky na mzdu poradci z řad pracovníků zaměstnavatele (mistr, personalista apod.) – příspěvky na zaměstnanec-kou rekvalifikaci Smlouva zároveň zaváže sociální podnik umístit na trh práce nejméně 50 % transitních pracovníků.	Zaměstnání v sociálním podniku (max. 30 % znevýhodněných, tzv. transitních, pracovníků) ošetřené smlouvou mezi ÚP a sociálním podnikem vymezující služby, včetně rekvalifikací a zprostředkování následného zaměstnání na volném trhu práce 	12 měsíců pracovního poměru s doprovodnými službami, vhodné rozložení činností po dobu trvání transitního zaměstnání: 3 měsíce – „ochutnávka“ různých typů práce 6 měsíců – plný výkon, zaměstnanec RK 3 měsíce – zprostředkování zaměstnání na TP	Pracovník začleněný do běžného pracovního kolektivu, s návyky potřebnými na volném trhu práce (příchody, svačiny, dovolená, nemocenská), které není možno získat v homogenním kolektivu znevýhodněných pracovníků
Pracovní asistence v prvních 6-8 týdnech po nástupu do běžného zaměstnání (krizové období) ze strany stávajícího poradce ze soc. podniku (v případě dřívějšího nástupu), popř. poradce ÚP či soc. pracovníka obce/NNO (telefon, návštěva na novém pracovišti apod.)	Zaměstnání na volném trhu práce	Evaluace po dobu 6 měsíců, zda se uchazeči nevracejí do evidence ÚP (podklad pro hodnocení sociálních podniků)	Zájemce o zaměstnání v případě zájmu o rozšíření kvalifikace či změnu zaměstnání (bez nutnosti evidence jako uchazeč)

Lokální síť zaměstnanosti

Předpokladem pro vytvoření systému prostupného zaměstnávání je zavedená, dobře fungující **lokální síť zaměstnanosti**. Do ní musí být zapojeni všichni zainteresovaní partneři lokálního trhu práce - příslušné kontaktní pracoviště Úřadu práce, místní nestátní neziskové organizace, obec či město, realizátoři zaměstnanostních projektů, vzdělávací a pracovní agentury, sociální podnikatelé, zaměstnavatelé, realizátoři veřejné služby a dobrovolnické služby, školská zařízení, hospodářská komora apod.³⁹ Nestátní neziskové organizace hrají v lokálních sítích zaměstnanosti nejenom roli realizátorů zaměstnanostních projektů, ale také roli poskytovatelů sociálních služeb: dokáží vytipovat a motivovat vhodné adepty pro účast v systému prostupného zaměstnávání, dosáhnou tam, kam pracovní poradce Úřadu práce ani zaměstnavatel nedosáhnou – pracují v terénu s překážkami jako je nepříznivé rodinné prostředí nebo předluženost a umějí tyto překážky odstranit, tak aby dotyčný uspěl na trhu práce. Zároveň často působí i v roli zaměstnavatelů, takže umožňují účastníkům systému získání prvotních pracovních zkušeností a doporučovat je dalším zaměstnavatelům.

Při zavádění lokálních sítí zaměstnanosti lze navázat např. na činnost poradních sborů ředitelů krajských poboček Úřadu práce ČR, krajských paktů zaměstnanosti, místních akčních skupin, lokálních partnerství Agentury pro sociální začleňování apod.⁴⁰

„Praktická příručka pro tvorbu strategie místní zaměstnanosti v České republice“,⁴¹ zpracovaná Evropskou komisí v roce 2009, definuje rozvoj místní zaměstnanosti jako zapojení místních aktérů do přípravy, řízení a provádění politik v oblasti zaměstnanosti. Spadá sem celá řada aktivit, jejichž úkolem je vytvoření pracovních míst, řešení problémů s nezaměstnaností, zvyšování adaptability, motivování k větší iniciativnosti, pomoc se začleňováním a odstraňováním nerovností. Podílejí se na ní místní úřady, státní orgány (Úřad práce ČR aj.), místní zaměstnavatelé a hospodářské komory a jiné profesní instituce, odbory a nestátní neziskové organizace. Hlavním rysem rozvoje místní zaměstnanosti je to, že přidává hodnotu celostátní a regionální politice tím, že mobilizuje místní hráče a přizpůsobuje jednotlivé akce tak, aby lépe odpovídaly potřebám zaměstnanosti v daném místě i jeho možnostem.⁴²

³⁹ Bliže viz kapitola 6. S čím to souvisí.

⁴⁰ Bliže viz kapitola 6. S čím to souvisí.

⁴¹ <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=52&policyArea=81&subCategory=104&country=0&year=0&advSearchKey=handbook&mode=advancedSubmit&langId=cs>

⁴² <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=52&policyArea=81&subCategory=104&country=0&year=0&advSearchKey=handbook&mode=advancedSubmit&langId=cs>

Rozvoj místní zaměstnanosti (lokální síť zaměstnanosti) může přispět k naplňování cílů státní i místní politiky zaměstnanosti tím, že:

- zvýší počet zaměstnatelných a zaměstnaných a tím sníží nezaměstnanost,
- zlepší kvalitu a dostupnost vzdělávání včetně celoživotního,
- zpružní pracovní trh, propojí potřeby regionálního trhu práce se vzdělávacím systémem,
- bude citlivým způsobem řešit potřeby skupin znevýhodněných na trhu práce a ohrožených sociálním vyloučením,
- vytvoří zcela nové druhy pracovních míst nebo v daném místě začne rozvíjet nové odvětví ekonomiky,
- zajistí tvůrčím způsobem (např. podporou vzniku sociálních podniků) nová pracovní místa v oblasti poskytování místních služeb, čímž přispěje také k místnímu rozvoji,
- napomůže řešení regionálních disparit,
- bude vytvářet prostředí vzájemné důvěry a spolupráce mezi místními lidmi a organizacemi, což pomáhá změnit i beznadějnou situaci.⁴³

Místní aktéři na trhu práce, zejména místní nestátní neziskové organizace, mají zpravidla velmi dobrý přehled o situaci a podmínkách v daném místě, znají problémy cílových skupin a **přístupují k řešení místní nezaměstnanosti komplexně**. To se zřetelně projevuje např. při realizaci **grantových projektů**, které bývají modelovány a realizovány v závislosti na potřebách místního trhu práce a cílových skupin. Zároveň takové projekty přispívají k naplňování národních cílů státní politiky zaměstnanosti.

Při hledání nových tvůrčích způsobů usilujících o větší míru zapojení sociálně vyloučených osob zpět do ekonomicky aktivního života se stále více zapojují také **subjekty sociální ekonomiky**. Sociální podniky hrají nezastupitelnou úlohu v systému prostupného zaměstnávání, mají velký potenciál v oblasti individuálního přístupu k zaměstnancům se znevýhodněním a v oblasti místního rozvoje – jsou schopny uspokojovat potřeby, jež nedokáže uspokojit běžné tržní hospodářství.

⁴³ <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=52&policyArea=81&subCategory=104&country=0&year=0&advSearchKey=hand-book&mode=advancedSubmit&langId=cs>

Jak dosáhnout dobře a efektivně fungujícího partnerství

Úspěšné partnerství zpravidla má:

- společný mandát a rovněž účel, který jednotlivé členy spojuje bez ohledu na jejich osobní nebo rezortní odpovědnosti,
- partnerskou dohodu, jež posiluje vzájemnou důvěru a odpovědný přístup, protože jasně vymezuje práva a odpovědnost jednotlivých partnerů,
- formální strukturu, ať již ve formě samostatného právního subjektu nebo jako volnější sdružení partnerů, což mu zaručuje určité postavení, které ostatní uznávají.⁴⁴

Strategie v oblasti rozvoje místní zaměstnanosti zahrnuje:

- znalost místních podmínek a pracovního trhu,
- vypracování provázané a integrované strategie,
- navrhování a realizace konkrétních akcí,
- provádění strategie,
- hodnocení postupu a získaných poznatků,
- propagaci a informování o úspěchu, jeho promítnutí do hlavního proudu.⁴⁵

Znalost místních podmínek a pracovního trhu

Existuje mnoho způsobů, jak získávat informace o místní situaci. Někdy je nutné zadat nový průzkum, ale pokud to není možné, je zde mnoho partnerů, kteří ho mohou za svou část provést sami. Začít lze s výzkumem od stolu – dát dohromady zprávy o situaci na trhu práce, které zpracovává příslušná krajská pobočka Úřadu práce ČR, hodnocení předchozích strategií, komunitní plán sociálních služeb a další dokumenty a provést jejich syntézu. Aktivnějším způsobem místního šetření mohou být různé průzkumy, řízené skupinové diskuse zaměřené na určité téma, tzv. “focus groups”, nebo si jen pohovořit s klíčovými lidmi a na základě toho si udělat lepší představu o tom, co se děje.⁴⁶

Vypracování provázané a integrované strategie

Dobrá strategie místního partnerství musí zpravidla být:

- **Komplexní:** přihlížet ke všem relevantním faktorům v daných místních podmínkách.
- **Integrovaná:** smysluplným způsobem navzájem propojovat různé části problému.
- **Provázaná:** zajistit vazbu mezi prioritami, potřebami a dlouhodobou vizí.

⁴⁴ <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=52&policyArea=81&subCategory=104&country=0&year=0&advSearchKey=hand-book&mode=advancedSubmit&langId=cs>

⁴⁵ <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=52&policyArea=81&subCategory=104&country=0&year=0&advSearchKey=hand-book&mode=advancedSubmit&langId=cs>

⁴⁶ <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=52&policyArea=81&subCategory=104&country=0&year=0&advSearchKey=hand-book&mode=advancedSubmit&langId=cs>

- **Reálná:** respektovat možnosti dostupných zdrojů (finančních, lidských i časových) a být splnitelná v přiměřeném časovém rámci.
- **Participativní:** obsahovat a odrážet znalosti a názory místních lidí obecně a především pak hlavních cílových skupin.
- **Zahrnující:** usilovat o zahrnutí co možná největšího počtu zájmových skupin a zainteresovaných stran do všech aspektů daného procesu.
- **Zajišťující rovnost:** respektovat potřebu rovnosti a diverzity ve všech směrech vzhledem k pohlaví, věku, skupinám vyžadujícím zvláštní péči, menšinám atd.⁴⁷

Navrhování a realizace konkrétních akcí

Může jít např. o zvyšování kvality vzdělávání a jeho reakce na měnící se požadavky ekonomiky a pracovního trhu, zvyšování úrovně zaměstnatelnosti a zaměstnanosti u obtížně zaměstnatelných skupin obyvatel, řešení regionálních disparit v nezaměstnanosti, zavádění inovativních způsobů v oblasti poradenské činnosti, zavádění systému prostupného zaměstnávání apod.

Příprava plánu vyžaduje posouzení:

- jak jednotlivé akce souvisí s celkovým strategickým cílem,
- zda něco podobného nedělají jiné instituce,
- kdo jsou partnerské instituce,
- jaké odborné znalosti jsou zapotřebí,
- jakým způsobem oslovit cílovou skupinu,
- kdo bude akci realizovat – partnerství přímé či formou subdodávky od nějakého specializovaného subjektu?
- jak dlouho akce potrvá,
- kolik prostředků je možné na tuto akci věnovat,
- jakým způsobem se akci zajistí publicita,
- zda bude nutný nějaký pilotní projekt.⁴⁸

Shromážděním všech těchto a mnoha dalších otázek a jejich uspořádáním vzniká **akční plán**. Pokud některé věci v takovém plánu zůstávají nejasné, běžně se v praxi před dalším postupem vpřed používá metoda pilotního projektu, jež umožní doladit operativní postup nejdříve na menším vzorku.

⁴⁷ <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=52&policyArea=81&subCategory=104&country=0&year=0&advSearchKey=hand-book&mode=advancedSubmit&langId=cs>

⁴⁸ <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=52&policyArea=81&subCategory=104&country=0&year=0&advSearchKey=hand-book&mode=advancedSubmit&langId=cs>

Kontrola postupu a získané poznatky

Neustálé sledování a kontrola prováděných akcí je typickým rysem všech dobře řízených strategických plánů. Partnerství to pomáhá zejména včas identifikovat problémy a začít je řešit, prokázat postup v realizaci akčního plánu a dosažené výsledky, identifikovat dobré postupy a podělit se o ně s ostatními, odhalit nové problémy a příležitosti vyžadující další šetření a akce.

Propagace úspěchu

Zavedení do běžné praxe (do tzv. hlavního proudu) všeho, co se partnerství podařilo a přineslo úspěch, je hlavním cílem.⁴⁹

Stručnou příručku obsahující návody a rady „**Jak založit organizační síť a jak pokračovat**“ lze nalézt na stránkách

<http://www.networking-works.net/czech/index.html>

Výběr účastníků do systému prostupného zaměstnávání

Na výběru účastníků do systému prostupného zaměstnávání by měli spolupracovat všichni zainteresovaní partneři. Při výběru účastníků se osvědčuje **přihlížet k celkové sociální situaci uchazeče**, a to v tom smyslu, aby se sociální situace uchazeče se vstupem do systému nebo v případě návratu účastníka do evidence Úřadu práce výrazně nezhoršila. To znamená pečlivé zvažování délky pracovního poměru, výše úvazku, mzdových podmínek. Mzda a výše úvazku by měla být nastavena motivačně, aby se uchazečům vyplatilo pracovat namísto pobírání sociálních dávek (zde se může odrazit např. i počet zaměstnaných členů domácnosti a počet nezaopatřených dětí). Délka pracovního poměru by měla být v ideálním případě minimálně 12 měsíců, aby zakládala v případě návratu do evidence uchazečů o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti. **Uchazeči by měli být před vstupem do systému prostupného zaměstnávání seznámeni s možnými důsledky účasti v systému**, např. s možným poklesem sociálních dávek, s možnou exekucí na mzdu v případě zadluženosti (ale naopak také s možností oddlužení díky zajištěnému dostatečnému příjmu), se zvýšenými náklady na zajištění nerodinné péče o děti, na dojíždění za prací nebo ubytování v případě zaměstnání mimo místo bydliště, stravování mimo domov, zakoupení pracovních oděvů, pokud tyto náklady nehradí zaměstnavatel, apod.

⁴⁹ <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=52&policyArea=81&subCategory=104&country=0&year=0&advSearchKey=hand-book&mode=advancedSubmit&langId=cs>

„Přibližně 10 % domácností je v situaci, kdy 70 i více procent dodatečných příjmů, které domácnost získává, když jeden z rodičů pracuje, je zpětně odčerpáno vyššími daněmi a sníženými dávkami.“

Klára Kalíšková, CERGE-EI⁵⁰

V případě, že nebude pečlivě prováděn výběr uchazečů do systému prostupného zaměstnávání, a nebude zohledňována jejich celková sociální situace, může docházet jednak k **demotivaci a předčasnému výstupu ze systému**, jednak k dalšímu nárůstu tzv. **chudých pracujících**, kterým mzda nepokryje životní náklady. Tito lidé budou i nadále zůstat chudí, závislí na sociálním systému, nemotivovaní. **Při posuzování vhodnosti účasti v projektu pro uchazeče/klienta přitom nelze jen automaticky srovnat výši dávek a výši případné mzdy, je třeba zároveň posuzovat i další související náklady na pracovní aktivitu** v podobě každodenního dojíždění, stravování či ubytování mimo domov a zajištění nerodinné péče o děti či osoby blízké, a to zvláště v odlehlých regionech postižených strukturální nezaměstnaností nebo v případě rodin s jedním živitelem/živitelkou. **Do systému prostupného zaměstnávání by tedy měli být přednostně vybíráni uchazeči, kteří jsou skutečně motivovaní, jsou schopni vnímat perspektivu postupného uplatnění na trhu práce za cenu jistých počátečních „ztrát“ nebo u nichž lze předpokládat, že by jim mohla účast v systému významně pomoci.**

„...Jejich životní situace se zdá být velmi často neřešitelná. Většina těchto klientů je natolik předlužená, že vlivem dlouhodobého nesplácení svých závazků vymáhají jejich věřitelé pohledávky exekuční cestou. Pokud takový člověk přijme práci na VPP, z minimální mzdy mu po odečtení základní nezabavitelné části strhnou dvě třetiny platu. Pro takového klienta je jediným východiskem neformální zaměstnání, nebo pobírání dávek hmotné nouze, kdy jim zbývá více finančních prostředků na živobytí i na případné splácení pohledávek. Stávají se obětí různých podnikatelů, kteří jim zaplatí pár korun na ruku a nepřihlásí je k sociálnímu a zdravotnímu pojištění. Tito lidé se dostali do pastí, ze kterých se bez zásadní systémové změny nemohou sami dostat...“

Mgr. Eva Šulcová, ředitelka MěÚSS Jirkov

⁵⁰ http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/kulaty_stul_potencial_trhu_prace_v_cesku

Komplexní poradenská činnost

Při zprostředkování zaměstnání se věnuje **zvýšená péče** uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména osoby se zdravotním postižením, osoby do 25 let věku, absolventi vysokých škol po dobu dvou let po úspěšném ukončení studia (nejdéle však do 30 let věku), těhotné ženy, kojící ženy a matky do 9. měsíce po porodu, osoby pečující o děti do 15 let věku, osoby starší 50 let věku, osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců, osoby, které potřebují zvláštní pomoc, zejména osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech, nebo které v nich žijí, osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a osoby ze socio-kulturně znevýhodňujícího prostředí.

Poradenství zajišťované Úřadem práce zpravidla zahrnuje:

- poradenství pro dlouhodobě nezaměstnané a obtížně umístitelné osoby, Job-Kluby, motivační kurzy,
- profesně-psychologické poradenství (pracovní a bilanční diagnostiku),
- poradenství pro volbu povolání – Informační poradenská střediska pro volbu povolání,
- poradenství pro práci v zahraničí EURES,
- poradenství při změně povolání a rekvalifikace – vzdělávací programy pro změnu kvalifikace, poradenská činnost pro výběr vhodného rekvalifikačního kurzu.⁵¹

Dále bývají součástí poradenské práce kurzy finanční gramotnosti, kurzy funkční gramotnosti apod. V praxi jako poradci fungují často také pracovníci referátu hmotné nouze, pokud jim to pracovní podmínky umožní.⁵²

Vzhledem k tomu, že na jednoho zprostředkovatele připadá několik set uchazečů, **pro individuální práci s nezaměstnanými nejsou v současném systému vytvořeny podmínky**. Chybí také jasné **standardsy poradenských služeb**. Tuto situaci by měly pomoci řešit např. projekty **Metodika individuální a komplexní práce s klienty Úřadu práce ČR (MIKOP)**⁵³, **Poradenský proces na Úřadu práce ČR (projekt NVF)**⁵⁴ a **Vzdělání a dovednosti pro trh práce**.⁵⁵

⁵¹ http://old.nvf.cz/spps/dokumenty/freibergova_poradensky_system_cr.pdf, http://prezi.com/3pf41pcqic_3/poradensky-proces-na-uradu-prace-cr/

⁵² Viz studie Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí z roku 2013 Raná fáze implementace reformy v rámci agendy dávek pomoci v hmotné nouzi http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_358.pdf

⁵³ <http://www.esfcr.cz/projekty/metodika-individualni-a-komplexni-prace-s-klienty-up-cr>

⁵⁴ <http://www.nvf.cz/poradensky-proces-na-uradu-prace-cr>

⁵⁵ <http://www.esfcr.cz/projekty/vzdelavani-a-dovednosti-pro-trh-prace>

Nákup komplexních poradenských služeb

Dodávka komplexních poradenských služeb **bývá často zajišťována** externími dodavateli. **V této oblasti působí také (komerční i neziskové) pracovní agentury, které získávají na základě žádosti povolení ke zprostředkování zaměstnání od Ministerstva práce a sociálních věcí.**⁵⁶

Problematické je v případě nákupu komplexních poradenských služeb od externích dodavatelů zejména stanovení ceny za dodávku služeb a zajištění kvality služeb. Cena by proto neměla být jediným kritériem hodnocení nabídek, dílčími kritérii by měl být i způsob práce s uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli.

Např. v případě veřejné zakázky na **Poskytování komplexních služeb v projektu Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje**⁵⁷ (zadavatel: Česká republika – Úřad práce České republiky, krajská pobočka v Ústí nad Labem) měly být **hodnotícími kritérii:**

1. Celková nabídková cena veřejné zakázky včetně DPH bez aktivity č. 5) Rekvalifikace a praxe a bez přímé podpory – Doprovodná opatření (aktivita č. 9); pro vyloučení pochybností zadavatel upozorňuje, že přímá podpora – mzdové příspěvky budou vypláceny přímo zadavatelem, a tudíž taktéž nejsou součástí celkové nabídkové ceny veřejné zakázky - váha 50 %
2. Poradenské a motivační aktivity (aktivita č. 3 a 4) – váha 20 %
3. Práce se zaměstnavateli a spolupracujícími subjekty – váha 30 %.

Součástí poradenských a motivačních aktivit (aktivita č. 3 a 4) mělo být zajištění průběžného i následného individuálního poradenství včetně zajištění pracovní diagnostiky (do každého IPC musí být přiřazen 1 osobní poradce), skupinového poradenství, odborného poradenství (právního, psychologického a ekonomického) a motivačních a vzdělávacích školení.⁵⁸

Zajímavé je v této souvislosti také uplatnění osobních poradců z řad uchazečů o zaměstnání. Konkrétně šlo o projekty realizované Úřadem práce v Mostě (dnes Kontaktní pracoviště ÚP ČR v Mostě) **Podpora zaměstnanosti v sociálně vyloučených lokalitách Mostecka**,⁵⁹ **Práce na Mostecku pro každého**⁶⁰ a projekt **Společnou cestou za prací** Úřadu práce v Děčíně (dnes Kontaktního pracoviště ÚP ČR v Děčíně).⁶¹

⁵⁶ Tiskopis žádosti o povolení zprostředkování zaměstnání zde: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zadostzpr

⁵⁷ <http://www.esfcr.cz/projekty/socialne-vyloucene-lokality-usteckeho-kraje>, <http://www.esfcr.cz/zakazky/poskytovani-komplexnich-sluzeb-v-projektu-socialne-vyloucene>, http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty/socialne_vyloucene_lokality_usteckeho_kraje, <http://www.e-zakazky.cz/Profil-Zadavatele/4d22f2ba-6d80-46f5-97fc-3f1b6df820ee/Zakazka/P13V000001106> - veřejná zakázka byla z důvodu jediného uchazeče zrušena, bližší viz kapitola 5. Jak to funguje u nás

⁵⁸ Veřejná zakázka byla pro přijetí jediné nabídky zrušena, bližší viz Kapitola 5. Jak to funguje u nás.

⁵⁹ <http://www.esfcr.cz/zakazky/poskytovani-komplexnich-sluzeb-v-projektu-podpora>

⁶⁰ <http://www.esfcr.cz/zakazky/poskytovani-komplexnich-sluzeb-v-projektu-prace-na-mostecku>

⁶¹ <http://www.esfcr.cz/projekty/spolecnou-cestou-za-praci>

„Úřad práce v Mostě (dnešní Kontaktní pracoviště Úřadu práce v Mostě) stanovil při realizaci regionálních individuálních projektů na podporu zaměstnanosti ve veřejných zakázkách podmínku zaměstnávání určitého počtu dlouhodobě nezaměstnaných. Z uchazečů o zaměstnání byli vybráni ti, kteří na tom byli o něco lépe, byli vybaveni komunikačními dovednostmi a tyto osoby byly zaměstnány jako pracovní laičtí poradci. Ostatním dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům o zaměstnání pomáhali zorientovat se na trhu práce, vybírat z pracovních nabídek, připravovat se na pracovní pohovory apod. Uplatňování této podmínky se osvědčilo, osobní poradci pracovali s nadšením, byli vděční za pracovní příležitost a stali se dobrým vzorem pro ostatní nezaměstnané.“⁶²

Alena Zieglerová,

dříve vedoucí odboru projektů RLZ Úřadu práce v Mostě,
nyní vedoucí expertního oddělení
Agentury pro sociální začleňování Úřadu vlády ČR

„Určitě bych tuto praxi doporučila, je však potřeba zvážit, jak hodně budoucího dodavatele zatížíme. Pokud má dodavatel plnit indikátory projektu (zakázku), musí mít kvalifikovaný personál. A to je pak otázka, zda jsme schopni z evidence uchazečů o zaměstnání vybrat požadované lidi. Jsme velký úřad, máme v evidenci mnoho uchazečů o zaměstnání, včetně vysokoškolsky vzdělaných, v jiném regionu to však může být problém.

Určitě je nutné specifikovat veřejné zakázky, u kterých by to měla být samozřejmost – pomocného a nízce kvalifikovaného personálu máme mnoho. Dovedu si představit, že veškeré práce (údržba, úklid, opravy, péče o zeleň, o majetek města či obce...) v rámci komunity města či obce, budou zadávány společensky odpovědně = zapojí místní komunitu.

Ze zkušenosti mohu i říci, že pokud je dodavatel našich služeb místní, záleží mu více na „jménu“ firmy: lépe si vybírá místní personál, více spolupracuje s úřadem, vedení se více zajímá o místní podmínky, řeší pružně vzniklé problémy, nezbavuje se personálu ihned po ukončení zakázky.“

Mgr. Marie Blažková,

ředitelka kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Děčíně

⁶² <http://www.socialni-ekonomika.cz/cs/rozhovory/205-zadavani-veejnych-zakazek-v-most.html>

Nedílnou součástí realizace projektů by mělo být hodnocení jejich dopadů na cílové skupiny. Doporučujeme např. vést statistiky, kolik účastníků projektů prošlo rekvalifikací, zda na tyto rekvalifikace navazovalo pracovní uplatnění (v oboru či mimo obor rekvalifikace), zda byli na trh práce umístěni všichni plánovaní účastníci projektu, kolik účastníků projektu se vrátilo do evidence uchazečů o zaměstnání po 6 měsících po skončení dotovaných pracovních míst apod.

Např. pokud jde o dopady projektu **PODPORA zaměstnanosti v sociálně vyloučených lokalitách Mostecka**⁶³, ze 476 účastníků projektu bylo 177 osob umístěno na trh práce v průběhu projektu (37 % oproti plánovaným 25 %) a po 6 měsících od konce podpory pracovních míst se do evidence nevrátilo 138 (tedy 29 %) z 476 účastníků projektu.

Problematickým bodem je **nutnost postupu dle zákona o veřejných zakázkách**. Např. rekvalifikace je nutno plánovat s velkým předstihem a není tak možné reagovat pružně na aktuální potřeby trhu práce. Veřejné zakázky vyhrávají zpravidla větší poskytovatelé a trpí tím zejména kvalita služeb.⁶⁴

Case management

Při poradenské práci s účastníky systému prostupného zaměstnávání lze využít metody case managementu. Case management je praxí osvědčený způsob poskytování a koordinace služeb ve prospěch individuálních klientů (case – „případová“ práce zaměřená na jedince v prostředí, management – řízení). Uplatňuje se v sociálních službách, ale doporučujeme využití case managementu v individuálních případech (zejména u kategorie uchazečů o zaměstnání s nárokem na zvýšenou péči, tj. obtížně umísťitelných na trhu práce, kteří jsou nejvíce ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností) i ve službách zaměstnanosti. Jeho cílem by mělo být **odstranění nebo minimalizace překážek zprostředkování, jejichž zdrojem je osoba sama nebo její prostředí, a následně ji co nejdříve začlenit na trh práce**. Případový management využívaný ve službách zaměstnanosti zahrnuje několik úrovní: poradenství (analýza klientovy situace, jeho profilace), individuální akční plán, realizace plánu, monitorování a kontrola, evaluace. Případový management provádí specializovaní pracovníci klientských center úřadů práce (případoví manažeři), případně externí subjekty.⁶⁵

⁶³ <http://www.esfcr.cz/projekty/podpora-zamestnanosti-v-socialne-vyloucenych-lokalitach>

⁶⁴ Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize. VÚPSV 2013. http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_353.pdf

⁶⁵ http://old.nvf.cz/profuturo/2008_4/2008_4.pdf

Case management je vhodný:

- při kumulaci sociálních problémů ve více oblastech života klienta (práce, bydlení, péče o děti, zdraví ad.),
- využívá-li klient různých zdrojů pomoci a hrozí jejich tříštění nebo zdojení,
- je-li třeba propojit veřejné služby s přirozeně působícími komunitními zdroji (sousedé, zaměstnavatelé, náboženská obec, přátelé, kluby atd.),
- pro zefektivnění týmové spolupráce při řešení klientova problému.⁶⁶

Case management může mít různé formy:

a) Individuální case management

- Pracovník vede sám klientův „případ“ a garantuje kvalitu zvolených postupů, společně s klientem volí, kdy a jaká aktivita, služba, instituce, osoba či organizace vstoupí do řešení klientovy zakázky.

b) Týmový case management

- **Vnitřní case management** charakterizuje spolupráci v rámci týmu organizace. Na řešení klientovy situace se podílí několik služeb jedné organizace (v rámci Úřadu práce zprostředkovatel zaměstnání, poradce pro rekvalifikace, sociální pracovník, pracovník agendy hmotné nouze apod.).
- **Vnější case management:** na řešení klientovy situace se podílejí další subjekty, které tvoří tým s různou mírou zapojení (pracovníci obce, poskytovatelé služeb, školy, pracovní agentury, zaměstnavatelé a jiní).
- **Pasivní týmy** (pracovníci o sobě vědí, společně usilují o řešení klientovy situace, sdílejí informace o podniknutých krocích, jejich služby se nepřekrývají, komunikují spolu spíše zprostředkovane, pomocí telefonu, e-mailem).
- **Aktivní týmy** (pravidelně se scházejí, řízeně hledají možnosti řešení klientova problému, klient může být na tato setkání přizván, návrhy řešení jsou s ním konzultovány a on sám volí, zda daný postup využije, nebo ne).⁶⁷

Výhody case managementu:

- možnost ovlivňovat situaci klientů/uchazečů o zaměstnání v mnoha rovinách a multidisciplinárně,
- efektivnější a hospodárnější využívání služeb a zdrojů, předcházení protichůdnému působení služeb,

⁶⁶ Příručka pro obce. Sociální služby. Case management. http://www.socialni-zaclenovani.cz/02%20-%20Socialni%20sluzby/02_13.pdf

⁶⁷ Příručka pro obce. Sociální služby. Case management. http://www.socialni-zaclenovani.cz/02%20-%20Socialni%20sluzby/02_13.pdf

- propojení profesionálních a přirozených zdrojů pomoci a komunikace,
- probíhá v komunitě, v přirozeném prostředí klienta.⁶⁸

Omezení case managementu:

- není vhodný ani potřebný pro všechny klienty služeb,
- nese zvýšené nároky na ochranu osobních údajů klienta/uchazeče či zájemce o zaměstnání,
- vyžaduje spolupráci klienta,
- vyžaduje otevřené a kooperativní nastavení všech účastníků a shodu na tzv. klíčovém pracovníkovi (koordinátor procesu).⁶⁹

Individuální akční plán

Hlavním nástrojem poradenské práce s klientem by měl být **individuální akční plán**, jehož cílem je zvýšit šance daného uchazeče na nalezení zaměstnání. Individuální akční plán musí být uzavřen s každým uchazečem o zaměstnání evidovaným déle než 5 měsíců. Uchazeč o zaměstnání může požádat o vypracování individuálního akčního plánu kdykoliv v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Pokud je to vhodné a účelné, je třeba zapojit do přípravy individuálního akčního plánu také pracovníky nestátních neziskových organizací a dalších spolupracujících organizací. V případě, že bude zavedena profilace uchazečů o zaměstnání podle jejich vzdálenosti od trhu práce, doporučujeme operativní stanovování kategorií uchazečů o zaměstnání, se kterými je nutno individuální akční plán uzavřít, přičemž by měla být zohledňována také situace na regionálních trzích práce. Případně je také možné ponechat rozhodnutí o uzavření individuálního akčního plánu na pracovnících Úřadu práce.⁷⁰

⁶⁸ Příručka pro obce. Sociální služby. Case management. http://www.socialni-zaclenovani.cz/02%20-%20Socialni%20sluzby/02_13.pdf

⁶⁹ Příručka pro obce. Sociální služby. Case management. http://www.socialni-zaclenovani.cz/02%20-%20Socialni%20sluzby/02_13.pdf

⁷⁰ Blíže viz Aplikace individuálních akčních plánů ve službách zaměstnanosti ČR. NVF 2013. <http://www.nvf.cz/cms/assets/docs/905674d721a2ec7652cce08b07cfc3fa/504-0/aplikace-iap-ve-sz-cr.pdf>

Prostupné zaměstnávání

1. stupeň – Práce na zkoušku

Cílem 1. stupně prostupného zaměstnávání je aktivizace uchazečů o zaměstnání. Nabývá na významnosti zejména v případech dlouhodobě nezaměstnaných osob, u kterých absentují či se postupně vytrácejí pracovní návyky. Příprava k zapojení na trh práce může mít zejména podobu sociální rehabilitace podle zákona o sociálních službách, veřejné služby, výkonu dobrovolnické činnosti, stáží u zaměstnavatelů, nekolidujícího zaměstnání - flexibilních veřejně prospěšných prací či příležitostné registrované práce. Délka přípravné fáze je individuální, zpravidla přibližně 3 měsíce.

a) Sociální rehabilitace

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, vymezuje **sociální rehabilitaci** jako soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to rozvojem jejich specifických schopností a dovedností, posilováním návyků a nácvikem výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností alternativním způsobem využívajícím zachovaných schopností, potenciálů a kompetencí. Sociální rehabilitace se poskytuje formou terénních a ambulantních služeb nebo formou pobytových služeb poskytovaných v centrech sociálně rehabilitačních služeb.⁷¹

Terénní nebo ambulantní forma sociální rehabilitace musí obsahovat:

- nácvik dovedností pro zvládání péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začlenění,
- zprostředkování kontaktu se společenským prostředím,
- výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti,
- pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.⁷²

Pobytová forma v centrech sociálně rehabilitačních služeb obsahuje vedle činností uvedených výše:

- poskytnutí ubytování,
- poskytnutí stravy,
- pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu.⁷³

⁷¹ Příručka pro obce. Sociální služby. Sociální rehabilitace. http://www.socialni-zaclenovani.cz/02%20-%20Socialni%20sluzby/02_11.pdf

⁷² Příručka pro obce. Sociální služby. Sociální rehabilitace. http://www.socialni-zaclenovani.cz/02%20-%20Socialni%20sluzby/02_11.pdf

⁷³ Příručka pro obce. Sociální služby. Sociální rehabilitace. http://www.socialni-zaclenovani.cz/02%20-%20Socialni%20sluzby/02_11.pdf

V České republice převládají služby sociální rehabilitace určené pro osoby se zdravotním postižením. Přestože zákon jinou cílovou skupinu nevylučuje, některé registrační orgány (krajské úřady) odmítají udělení registrace např. žádostem s cílovou skupinou sociálně vyloučení či etnické menšiny, proto je dobré s těmito institucemi v této věci komunikovat.⁷⁴

Příkladem poskytovatele služby sociální rehabilitace je např. občanské sdružení Ester Zálesí, jehož cílovou skupinou jsou:

- jednotlivci, kteří se ocitli ve špatné sociální situaci,
- dlouhodobě nezaměstnaní,
- jednotlivci ohrožení ztrátou bydlení (nebo žijící v nestabilním typu bydlení).

Nabízena jim je:

- pomoc při řešení dluhů a hospodaření s penězi,
- pomoc při prosazování práv a zájmů,
- doprovod při jednání na úřadech,
- pomoc při vyjednávání s majiteli bytů,
- pomoc s listinami (sepisování žádostí atp.),
- asistence při získávání zaměstnání,
- zprostředkování kontaktů s dalšími institucemi, organizacemi a službami,
- a to v domácnostech klientů nebo v prostorách sdružení Ester.⁷⁵

b) Dobrovolnická služba

Dobrovolnictví lze chápat jako vhodnou formu aktivního využití volného času nezaměstnaných. Díky němu jsou nezaměstnaní vybízeni k vlastní iniciativě, k zachování aktivity, do jisté míry jim dobrovolnictví zajišťuje časový režim, který byl dříve určován zaměstnáním. Dobrovolnictví napomáhá k lepšímu poznání sebe sama, čímž působí na osobní růst jedince, může ho motivovat také k rekvalifikaci. V neposlední řadě také dobrovolnictví pomáhá nezaměstnanému udržovat sociální vazby s okolím.⁷⁶

Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Job Rotation⁷⁷ definuje **dobrovolnictví jako činnost, která nezaměstnaným umožní nejen vyvinout úsilí směřující k nalezení placeného zaměstnání, ale také jim nabídne možnost:**

⁷⁴ Příručka pro obce. Sociální služby. Sociální rehabilitace. http://www.socialni-zaclenovani.cz/02%20-%20Socialni%20sluzby/02_11.pdf

⁷⁵ Blíže o činnosti o. s. Ester viz Manuál dobrých praxí prostupného zaměstnávání a lokálních sítí zaměstnanosti

⁷⁶ Kovaldová, Nela: Dobrovolnictví nezaměstnaných jako způsob aktivního překlenutí doby nezaměstnanosti. Brno: MUJ, 2012. http://is.muni.cz/th/350291/ff_b/BAKALARSKA_PRACE.pdf

⁷⁷ Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Job Rotation. Praha: HESTIA, 2005. http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_dobrovolnictvi.pdf

- udržet si sociální a pracovní návyky,
- získat nové vědomosti, zkušenosti a dovednosti, které zvýší jejich šance při hledání zaměstnání,
- zamezit vzniku, resp. zmírnit psychosociální krizi, včetně prevence sociálně patologických jevů plynoucích z nezaměstnanosti,
- zabránit sociálnímu vyloučení, případně napomoci opětovné integraci do společnosti.⁷⁸

Dobrovolnictví má také významné **ekonomické dopady**. Oceňování přínosu dobrovolnictví do ekonomiky je obecně opomíjeno – jak ve výzkumech, tak statistikách. Český statistický úřad zveřejňuje vývoj pouze té části ekonomiky (tj. výkonu země), která probíhá pomocí peněžních mechanismů. Netržní aktivity ekonomiky se v těchto zprávách neobjevují. To pak vede k tomu, že dobrovolnictví se stává neviditelným a je vládnoucí garniturou ignorováno. S přínosem dobrovolnictví se pak nepočítá ve státních plánech a cílech. Hodnocení dobrovolné činnosti může napomoci tento druh práce více zviditelnit a přiblížit jeho přínosy a užitky veřejnosti. Pro srozumitelné peněžní vyjádření přínosu dobrovolné činnosti byla ve Velké Británii vyvinuta metoda nazývaná VIVA (Volunteer Investment and Value Audit). Jde o metodu, která porovnává náklady vynaložené na podporu dobrovolníků v poměru k času, který dobrovolníci dané aktivitě věnují. Jinými slovy, ukazatel VIVA hodnotí ekonomické investice, jež organizace musí vynaložit na činnost dobrovolníků. Organizace pomocí plánování a kontroly dobrovolné činnosti může dosáhnout efektivnějšího využití dobrovolnického potenciálu, má k dispozici užitečnou zpětnou vazbu a může se těmito ukazateli prezentovat při žádání o granty, příspěvky a dotace.⁷⁹

Dobrovolnictví nezaměstnaných je oproti jiným typům dobrovolnictví charakteristické především z hlediska **časového rámce**, kde nejčastěji hovoříme o:

- dobrovolném zapojení při jednorázových akcích (kampaních, sbírkách, benefičních koncertech apod.), které se pořádají jednou či několikrát ročně,
- dobrovolné činnosti, která bývá poskytována opakovaně a pravidelně, například několik hodin týdně po dobu celého roku, obvykle mimo zaměstnání, studium apod.,
- dobrovolnické službě, která je chápána jako dlouhodobější závazek srovnatelný s pracovním úvazkem – částečným až téměř úplným.

⁷⁸ Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Job Rotation. Praha: HESTIA, 2005. http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_dobrovolnictvi.pdf

⁷⁹ http://www.neziskovsky.cz/clanek/1165/511_559_565/fakta_legislativa-a-ucetnictvi_navody-legislativa/jakou-cenu-ma-dobrovolnik/

Zatímco první dvě varianty jsou vhodné pro studenty či výdělečně činné osoby, třetí varianta – **dobrovolnická služba je vhodná pro seniory a zejména pro nezaměstnané. Doporučený rozsah dobrovolnictví nezaměstnaných se pohybuje okolo poloviny pracovního úvazku.**⁸⁰

Realizace programu dobrovolnictví nezaměstnaných

Doporučujeme pečlivě se věnovat **přípravné fázi programu**. Vzhledem k tomu, že pojem dobrovolník je stále spojován s představami amatérského a nahodilého působení, je potřeba klást důraz na **profesionalizaci dobrovolnické činnosti**, kterou se rozumí, mimo jiné, že **základní součástí programu je profesionál - koordinátor dobrovolníků**, jehož pracovní náplní je výběr, výcvik, řízení, supervize a evaluace dobrovolníků, včetně jeho další funkce kontaktního pracovníka mezi dobrovolníky, ostatním personálem, klienty i vedením organizace.

Na druhé straně je třeba pamatovat na to, že **dobrovolnictví, respektive jeho organizace, není zcela zadarmo**. Kromě nákladů na koordinátora dobrovolníků bychom měli myslet na zdroje, ze kterých uhradíme režijní náklady dobrovolníků, jako je cestovné na místo jejich působení, pojištění zodpovědnosti dobrovolníků apod. Pro realizaci dobrovolnictví nezaměstnaných se z tohoto pohledu nabízí využití možnosti akreditace podle zákona o dobrovolnické službě.

Pečlivě je třeba vybrat organizaci, v tomto případě obvykle **regionální dobrovolnické centrum**, které bude koordinovat vlastní činnost s nezaměstnanými jako dobrovolníky. Osvědčuje se vytvoření realizačního týmu složeného ze zástupců zúčastněných organizací. Je třeba **vymezit kompetence jednotlivých partnerů a uzavřít dohody o spolupráci na programu mezi partnerskými organizacemi**.⁸¹

⁸⁰ Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Job Rotation. Praha: HESTIA, 2005. http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_dobrovolnictvi.pdf

⁸¹ Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Job Rotation. Praha: HESTIA, 2005. http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_dobrovolnictvi.pdf

Pro úspěšné nastartování dobrovolnického programu doporučujeme dodržet následující kroky:

Přípravná fáze programu

- příprava koordinátora dobrovolníků,
- zpracování harmonogramu práce s dobrovolníky,
- výběr organizací pro uplatnění dobrovolníků,
- výběr činností pro dobrovolníky.

Realizační fáze programu

- výběr a metody získávání dobrovolníků,
- výcvik a seznámení dobrovolníků s činnostmi organizace,
- postupy při zařazování dobrovolníků do činnosti organizace,
- supervize dobrovolnické činnosti,
- hodnocení dobrovolnické činnosti,
- organizační a právní aspekty dobrovolnictví,
- smlouvy uzavírané s dobrovolníky a další právní souvislosti,
- pojištění dobrovolníků,
- případné využití zákona o dobrovolnické službě.⁸²

Dobrovolnická služba podle zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě

Dobrovolnická služba podle zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě,⁸³ je činnost, při níž dobrovolník poskytuje:

- a) pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, imigrantům, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, osobám trpícím domácími násilím, jakož i pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase,
- b) pomoc při přírodních, ekologických nebo humanitárních katastrofách, při ochraně a zlepšování životního prostředí, při péči o zachování kulturního dědictví, při pořádání kulturních nebo sbírkových charitativních akcí pro osoby uvedené v písmenu a), nebo
- c) pomoc při uskutečňování rozvojových programů a v rámci operací, projektů a programů mezinárodních organizací a institucí, včetně mezinárodních nevládních organizací.

Za dobrovolnickou službu se nepovažuje činnost týkající se uspokojování osobních zájmů, anebo je-li vykonávána v rámci podnikatelské nebo jiné výdělečné činnosti anebo v pracovněprávním vztahu, služebním poměru nebo členském poměru.

⁸² Blíže viz Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Job Rotation. Praha: HESTIA, 2005. http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_dobrovolnictvi.pdf

⁸³ <http://www.dobrovolnik.cz/res/data/010/001313.pdf>, <http://www.mvcr.cz/clanek/dobrovolnicka-sluzba-500539.aspx>, <http://www.mvcr.cz/clanek/dobrovolnicka-sluzba-500539.aspx?q=Y2hudW09MQ%3d%3d>

Dobrovolníkem může být fyzická osoba:

- a) starší 15 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby na území České republiky,
- b) starší 18 let, jde-li o výkon dobrovolnické služby v zahraničí, která se na základě svých vlastností, znalostí a dovedností svobodně rozhodne poskytovat dobrovolnickou službu.

Dobrovolníkovi za výkon dobrovolnické služby **nenáleží odměna**.

Vysílající organizací podle tohoto zákona je právnická osoba se sídlem v České republice, která dobrovolníky vybírá, eviduje, připravuje pro výkon dobrovolnické služby a uzavírá s nimi smlouvy o výkonu dobrovolnické služby za podmínky, že má udělenou akreditaci.

Přijímající organizací podle tohoto zákona je osoba, pro jejíž potřebu je dobrovolnická služba vykonávána, způsobilá uzavřít smlouvu s vysílající organizací a schopná dostát závazkům z této smlouvy.

Vysílající organizace může vedle smluv uzavíraných s přijímajícími organizacemi uzavřít smlouvy i s dobrovolníky o výkonu dobrovolnické služby **ve svůj prospěch**. Podmínkou je, že předmětem těchto smluv uzavíraných s přijímajícími organizacemi a s dobrovolníky je týž druh dobrovolnické služby a že dobrovolník není členem vysílající organizace ani k ní nemá jiný právní vztah. V těchto případech pro vztah mezi dobrovolníkem a organizací, v jejíž prospěch dobrovolník dobrovolnickou službu vykonává, platí přiměřeně ustanovení o právech a povinnostech vysílající i přijímající organizace a ustanovení o právech a povinnostech dobrovolníka.

Vysílající organizaci uděluje **akreditaci** Ministerstvo vnitra. Ministerstvo uděluje akreditaci na návrh **akreditační komise** složené po jednom zástupci Ministerstva zahraničních věcí, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstva vnitra, Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva životního prostředí, Ministerstva zdravotnictví, Ministerstva kultury, Ministerstva financí, Rady vlády pro nestátní neziskové organizace; akreditační komise je poradním orgánem ministerstva.

Ministerstvo uděluje akreditaci **vysílající organizaci**, která je občanským sdružením, obecně prospěšnou společností, církví nebo náboženskou společností nebo právnickou osobou církevní nebo náboženské společnosti evidovanou podle zákona upravujícího postavení církví a náboženských společností, je bezúhonná a doloží, že je schopna s ohledem na kvalifikační složení svých orgánů, zaměstnanců nebo členů, konkrétní projekty nebo programy dobrovolnické služby a finanční způsobilost organizovat přípravu a provádění dobrovolnické služby a plnit další povinnosti vyplývající z tohoto zákona. Akreditace se uděluje na dobu **tří let**.

Státní orgány, organizační složky státu, orgány a organizační složky územních samosprávných celků mohou využívat dobrovolnickou službu v mezích své zákonné působnosti k účelům stanoveným v § 2 zákona č. 198/2002 Sb., o dobrovolnické službě; v tomto případě mají postavení **přijímající organizace** podle tohoto zákona. Mohou rovněž, zejména při organizování dobrovolnické služby do zahraničí, bezúplatně zprostředkovat uzavření smlouvy mezi vysílající organizací se sídlem v České republice a přijímající organizací.

Ministerstvo vnitra vede seznam vysílajících organizací, kterým udělilo akreditaci. Tento seznam je veřejným seznamem přístupným elektronicky. Jeho součástí je i vymezení jednotlivých druhů dobrovolnické služby a jejich zaměření, jejichž organizování a zajišťování vysílající organizace provádí.

Ministerstvo vnitra může poskytnout vysílajícím organizacím **dotaci** ke krytí:

- a) pojistného placeného na základě pojistné smlouvy uzavřené vysílající organizací,
- b) části výdajů spojených s evidencí dobrovolníků, s jejich přípravou pro výkon dobrovolnické služby a se zajišťováním výkonu dobrovolnické služby,
- c) pojistného na důchodové pojištění placeného podle § 5 odst. 3 za dobrovolníka, a to ve výši pojistného stanoveného z minimálního vyměřovacího základu, pokud je dlouhodobá dobrovolnická služba vykonávána alespoň v rozsahu překračujícím v průměru 20 hodin v kalendářním týdnu.

Dotace je v průběhu kalendářního roku vysílajícím organizacím poskytována zálohově, a po skončení kalendářního roku ji vysílající organizace zúčtují podle skutečně vynaložených výdajů, počtu skutečně vyslaných dobrovolníků k výkonu dobrovolnické služby a skutečně zaplaceného pojistného na důchodové pojištění. Vysílající organizace sdělí ministerstvu na základě jeho výzvy údaje potřebné pro výpočet výše dotace a zálohy na ni.

Dotace se za příslušný kalendářní rok neposkytuje vysílající organizaci, pokud sjedná nebo obdrží úplatu nebo jinou peněží ocenitelnou výhodu od přijímající organizace.⁸⁴ Dobrovolnická služba je podle své povahy krátkodobá nebo, je-li vykonávána po dobu delší než 3 měsíce, dlouhodobá.

Pro výkon **krátkodobé dobrovolnické služby** musí být mezi dobrovolníkem a vysílající organizací sjednáno alespoň místo, předmět a doba výkonu dobrovolnické služ-

⁸⁴ Zásady poskytování dotací a hospodaření s neinvestičními dotacemi ze státního rozpočtu České republiky v akreditovaných projektech vysílajících organizací v oblasti dobrovolnické služby na rok 2014 a formulář Žádosti nestátní neziskové organizace o státní dotaci na rok 2014 zde: <http://www.mvcr.cz/clanek/dobrovolnicka-sluzba-500539.aspx?q=Y2hudW09Mg%3d%3d>

by, a podle povahy dobrovolnické služby též poskytnutí pracovních prostředků a ochranných pracovních prostředků dobrovolníkovi, popřípadě předložení výpisu z evidence Rejstříku trestů ne staršího než 3 měsíce a potvrzení o zdravotním stavu dobrovolníka ne starší než 3 měsíce.

Mezi dobrovolníkem vykonávajícím **dlouhodobou dobrovolnickou službu** a vysílající organizací musí být uzavřena **smlouva**, jejímž obsahem je zejména:

- a) jméno, příjmení, rodné číslo nebo, není-li přiděleno, datum narození, místo trvalého pobytu dobrovolníka a název a sídlo vysílající organizace,
- b) ujednání
 1. o účasti na předvstupní přípravě organizované vysílající organizací; součástí předvstupní přípravy musí být podle povahy dobrovolnické služby i informování dobrovolníka o možných rizicích spojených s výkonem dobrovolnické služby, která by mohla ohrozit život nebo zdraví dobrovolníka,
 2. podle povahy dobrovolnické služby o předložení výpisu z evidence Rejstříku trestů ne staršího než 3 měsíce a o předložení písemného prohlášení, že v době sjednání smlouvy není proti dobrovolníkovi vedeno trestní řízení,
 3. podle povahy dobrovolnické služby o předložení potvrzení o zdravotním stavu dobrovolníka ne starší než 3 měsíce, ve kterém registrující lékař na základě posouzení zdravotního stavu dobrovolníka vymezí činnosti, které s ohledem na svůj zdravotní stav není dobrovolník schopen vykonávat,
 4. podle povahy dobrovolnické služby o předložení potvrzení o seznámení dobrovolníka s prevencí infekčních nemocí včetně antimalarické prevence (profylaxe), vyžadují-li to podmínky území, ve kterém má dobrovolník působit, jako podmínkách pro účast v dobrovolnické službě,
- c) místo, předmět a dobu výkonu dobrovolnické služby v rámci určitého programu nebo projektu dobrovolnické služby,
- d) o způsobu stravování a ubytování dobrovolníka,
- e) o závazku dobrovolníka vrátit poměrnou část výdajů vynaložených vysílající organizací, pokud předčasně ukončí výkon dobrovolnické služby z jiných než zřetele hodných důvodů,
- f) podle povahy dobrovolnické služby ujednání o náhradách výdajů spojených s nezbytnou přípravou na účast dobrovolníka v určitém programu nebo projektu dobrovolnické služby, o náhradě nákladů spojených s cestou na místo působení v zahraničí a zpět, o kapesném ke krytí běžných výdajů na místě působení, o poskytnutí pracovních prostředků a osobních ochranných pracovních prostředků,
- g) podle povahy dobrovolnické služby o rozsahu pracovní doby, doby odpočinku, podmínkách pro udělení dovolené a důvodech, za kterých lze výkon dobrovolnické služby předčasně ukončit.

Výkon dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra, pokud rozsah vykonané služby **překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu**, podle §41 odst. 3 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se **považuje za náhradní dobu zaměstnání**, tzn., že **při posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti se k této době přihlíží a započítává se jako doba zaměstnání**. V tom případě smlouva mezi dobrovolníkem a vysílající organizací o výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby obsahuje **ujednání**, že dobrovolník před vysláním k výkonu dobrovolnické služby podá přihlášku k účasti na důchodovém pojištění, a **závazek** vysílající organizace platit za něho pojištění na důchodové pojištění stanovené alespoň z minimálního vyměřovacího základu.

Tato možnost se uplatní pouze tehdy, pokud dobrovolník není účasten důchodového pojištění z jiného titulu - jako např. osoby vedené v evidenci úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání po dobu, po kterou jim náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci, a v rozsahu nejvýše tří let též po dobu, po kterou jim tato podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci nenáleží, s tím, že tato doba tří let se zjišťuje zpětně ode dne vzniku nároku na důchod.

Podle §5 odst. 1 písm. n) zákona 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, doba, po kterou podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci nenáležela před dosažením věku 55 let, se do ní započítává v rozsahu nejvýše 1 roku a nezapočítává se do ní doba účasti na pojištění podle §6 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, a doba výkonu výdělečné činnosti, která podle zvláštního právního předpisu nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, a to i když tato činnost zakládá účast na pojištění.

Výkon dobrovolnické služby není překážkou pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, nesmí však uchazeči o zaměstnání bránit v součinnosti s Úřadem práce a v nástupu do zprostředkovaného zaměstnání.

Výpočet podpory v nezaměstnanosti

Jednou z podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti je, že uchazeč o zaměstnání v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění alespoň v délce 12 měsíců (§39 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Takže pokud získal tuto dobu důchodového pojištění zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností, stanoví se mu **podpora v nezaměstnanosti** z posledního průměrného výdělku dosaženého v posledním ukončeném zaměstnání. Jestliže je však pro splnění podmínky 12 měsíců potřeba započítat i náhradní dobu, která bude poslední činností před podáním žádosti, tj. výkon dobrovolnické služby, pak se mu podpora v nezaměstnanosti vypočítá z průměrné mzdy v národním hospodářství


za 1. a 3. kalendářní čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, kterou Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláší ve Sbírce zákonů.

Pro **vznik nového nároku na podporu v nezaměstnanosti je třeba splnit podmínku získání doby důchodového pojištění (výkon výdělečné činnosti) v délce alespoň 6 měsíců**, v tomto případě se náhradní doby (dobrovolnická služba) **nezačítávají**. Pro vznik nového nároku na podporu v nezaměstnanosti musí být doba důchodového pojištění získána zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností. **Nárok na podporu tedy nevzniká** uchazeči o zaměstnání po 6 měsících po vyčerpání podpůrné doby (doba, po kterou uchazeči o zaměstnání náleží podpora v nezaměstnanosti), pokud po tuto dobu nevykonával výdělečnou činnost ale pouze dobrovolnickou službu.

Sociální reforma I od roku 2012 změnila přístup ke zvyšování dávek pomoci v hmotné nouzi, a to v oblasti **hodnocení navyšování příjmu vlastní prací**. V souvislosti s novelou zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů, již **není osoba v hmotné nouzi bonifikována za výkon dobrovolnické služby** podle zákona č. 198/2002, o dobrovolnické službě. Stále se však nezaměstnaným nabízí možnost se do dobrovolnictví zapojit. Jedná se o jeden z nástrojů k udržení aktivity nezaměstnaného, k podpoře a rozvíjení pracovních návyků a jeho schopností. Pouze odpadá finanční odměna v podobě zvýšení sociální dávky.

Pro zájemce o dobrovolnickou službu vydalo Ministerstvo vnitra v roce 2005 následující manuál:⁸⁵

PRAKTICKÝ RÁDCE PRO ZÁJEMCE O DOBROVOLNICKOU SLUŽBU



DOBROVOLNICKÁ SLUŽBA V ZAHRAŇICÍ
Pro dobrovolníky je výměna věkem. Aby mohli dobrovolníci vyjet do zahraničí s akreditovanou organizací musí být starší 18 let.

Akreditovaná vysílající organizace podepisuje smlouvy s dobrovolníky o výkonu krátkodobé nebo dlouhodobé dobrovolnické služby v zahraničí.

Ve smlouvách je mimo jiné kladen důraz na ujednání

- o seznámení dobrovolníka s prevencí infekčních nemocí včetně antimalarické prevence, vyžádání-li to podmínky území, ve kterém má dobrovolník působit
- o způsobu úhrady cesty
- o podmínkách udělení dovolené při výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby

Organizace uzavírá pro dobrovolníka zdravotní pojištění pro výkon dobrovolnické služby v zahraničí.

dobrovolníci
vaše volba dobra

MINISTERSTVO VNITRA, 2005

ZÁKON Č. 198/2002 Sb., O DOBROVOLNICKÉ SLUŽBĚ A O ZMĚNĚ NĚKTERÝCH ZÁKONŮ
(zákon o dobrovolnické službě)

Další informace o dobrovolnictví organizovaném podle zákona o dobrovolnické službě získáte

telefonicky: 974 832 255
faxem: 974 833 504
e-mailem: sekropk@mvcrcz
na internetu: <http://www.mvrcz>

postou: Ministerstvo vnitra, odbor prevence kriminality, oddělení preventivních programů a dobrovolnické služby, Nad Štolou 3, 170 34 Praha 7

PRÍJÍMAJÍCÍ ORGANIZACE
Kdo může být podle zákona přijímající organizací?
Přijímající organizací může být kdokoliv, kdo je schopen uzavřít smlouvu s vysílající organizací a dodržovat podmínky této smlouvy.

Na místě přijímající organizací tedy nemusí stát pouze nestátní neziskové organizace, ale i státní orgány, organizace služby státu a orgány a organizace služby územních samosprávných celků. Na místě přijímající organizace může být i fyzická osoba.

Co vyplývá ze zákona pro přijímající organizaci?

- povinnost uzavřít písemnou smlouvu s vysílající organizací
- možnost vymezit v této smlouvě podmínky pro průběh dobrovolnické služby v souladu s potřebami příjemců služby

Co je obsahem smluv?

- předmět dobrovolnické služby (o jakou činnost konkrétně jde, ve prospěch koho nebo čeho je zaměřena atd.)
- doba výkonu dobrovolnické služby
- způsob ubytování, stravování dobrovolníků při výkonu dobrovolnické služby, jejich vybavení pracovními a osobními ochrannými pracovními prostředky
- způsob ověřování průběhu dobrovolnické služby a hodnocení práce dobrovolníků
- závazek informovat vysílající organizaci o rizicích, která mohou ohrožet život nebo zdraví dobrovolníka, a opatření na jejich odstranění nebo omezení

Omezení při uzavírání smluv mezi přijímající a vysílající organizací

- smlouvy nelze uzavírat, pokud přijímající organizace má jako předmět své činnosti podnikání
- smlouvy rovněž nelze uzavřít, pokud je předmětem dobrovolnické služby taková činnost, jejímž účelem je nahradit činnost vykonávanou jinak u přijímající organizace osobami v pracovním právním vztahu, služebním nebo členském poměru

⁸⁵ Manuál ke stažení zde: <http://www.mvrcz.cz/clanek/dobrovolnicka-služba-500539.aspx?q=Y2hudW09NA%3d%3d>

ZÁKON O DOBROVOLNICKÉ SLUŽBĚ

Zákon ve spolupráci posiluje postavení dobrovolníků organizací, které s nimi pracují. Představuje legislativní úpravu, která směřuje ke zkvalitnění dobrovolnické aktivity. Zákon nastupuje standardy organizování dobrovolnictví a vymezuje postavení subjektů, které se dobrovolnictví věnují.

Pojmy, které zákon zavádí nebo nové dává jejich obsah:
Dobrovolník - vykonává bez nároku na odměnu dobrovolnickou službu.
Dobrovolnická služba - činnost, kterou dobrovolník vykonává dobrovolně.
Dobrovolnické služby - činnost, kterou dobrovolník vykonává dobrovolně.
Dobrovolnické služby - činnost, kterou dobrovolník vykonává dobrovolně.
Dobrovolnické služby - činnost, kterou dobrovolník vykonává dobrovolně.

• VÝKLADKOVÉ ORGANIZACE - je právnická osoba se sídlem v České republice, která dobrovolníky vybírá, eviduje, připravuje pro výkon dobrovolnické služby a uzavírá s nimi smlouvy o výkonu dobrovolnické služby za předpokladu, že je držitelem akreditace

• AKREDITACE - doklad o splnění podmínek obažených v zákonu o dobrovolnické službě. Akreditaci uděluje Ministerstvo vnitra vyhlášením organizací na návrh akreditační komise po splnění zákonem stanovených podmínek na dobu 3 let.

• PŘIJÍMAJÍCÍ ORGANIZACE - je právnická nebo fyzická osoba, pro jejíž potřebu je dobrovolnická služba vykonávána

• DOBROVOLNICKÁ SLUŽBA - může být krátkodobá nebo dlouhodobá. Dlouhodobá je vykonávána po dobu delší než 3 měsíce bez ohledu na počet hodin v kalendářním týdnu.

• SMLOUVY - vysílající organizace uzavírá s dobrovolníky smlouvy o výkonu dlouhodobé nebo krátkodobé dobrovolnické služby. V případě krátkodobé dobrovolnické služby mohou být smlouvy ústní. Smlouvy upravují vzájemné vztahy vysílající organizace a dobrovolníka.

Dále uzavírají vysílající organizace smlouvy s organizací přijímajícími, které jsou pouze písemné a upravují podmínky výkonu dobrovolnické služby v rámci organizací a vztahy mezi vysílající a přijímající organizací.

Akreditované vysílající organizace mohou vysílat dobrovolníky i ve svůj vlastní prospěch (jsou tedy zároveň v posazení organizace vysílající a přijímající). V takovém případě uzavírají smlouvy pouze s dobrovolníky.

DOBROVOLNÍK

Jaké výhody poskytuje zákon dobrovolníkům?

- dobrovolník v akreditované organizaci má smluvně zaručené postavení
- je pojištěn proti škodám na zdraví a na majetku, které vzniknou jenom osobě
- je pojištěn proti škodám na zdraví a na majetku, které by mohl neúmyslně způsobit dalším osobám
- může mít trvalé nebo dočasné pojištění stanovené z minimálního výnosu nebo základní měsíční částkou
- dobrovolník může být fyzická osoba starší 15 let při dobrovolnické službě, pokud jeho činnost přesáhne v průměru 20 hodin v kalendářním týdnu
- v případě, že je dobrovolník nezaměstnaný a vykonává dlouhodobou dobrovolnickou službu, která v průměru přesáhne 20 hodin v kalendářním týdnu a je evidován u úřadu práce, započítá se mu pro účely hmotného zabezpečení do doby předchozího zaměstnání doba výkonu dobrovolnické služby
- má minimální náhradu nákladů s výkonem dobrovolnické činnosti
- vysílající organizace mu může hradit stravné, ubytování, cestovné, kapesné
- má nárok na poskytnutí kvalitní přípravy k výkonu dobrovolnické činnosti
- má nárok na poskytnutí pracovních prostředků a ochranných pomůcek

Platí pro zájemce o dobrovolnickou službu nějaká omezení?

- je-li dobrovolník v pracovním právním vztahu, služebním poměru, dělnském poměru nebo je-li žákem nebo studentem, musí vykonávat dobrovolnickou službu mimo tyto své povinnosti
- dobrovolník nemůže vykonávat dobrovolnictví v rámci podnikatelské nebo jiné výdělečné činnosti
- dobrovolník nemůže být k přijímající organizaci v pracovním vztahu a členem nebo služebním poměru

Jaké povinnosti vyplývají ze zákona pro dobrovolníky?

- dodržovat zákon o dobrovolnické službě a podmínky výkonu dobrovolnické činnosti dohodnuté s vysílající organizací
- absolovat přípravu dobrovolnické činnosti
- předložit zdravotní a jiné doklady (např. výpis z registru trestů, doklady o vztáhlání) podle požadavků vysílající organizace a povahy dobrovolnické služby

VYSÍLAJÍCÍ ORGANIZACE

Jaké organizace se mohou stát vysílajícími? Jaké organizace si mohou podat žádost o akreditaci na Ministerstvo vnitra?

Podle zákona to mohou být následující typy organizací:

- občanská sdružení
- občanské prospěšné společnosti
- církevní nebo náboženské společnosti
- právnické osoby církevní nebo náboženské společnosti

Jaké výhody zákon nabízí vysílajícím organizacím?

- postupují podle zákona, posiluje to systematické práce s dobrovolníky
- akreditované organizace mohou žádat Ministerstvo vnitra o státní dotace na pojištění dobrovolníků a na část nákladů spojených s evidencí dobrovolníků, s jejich přípravou a výkonem dobrovolnické služby
- pokud akreditované vysílající organizace vysílají dobrovolníky samy ve svůj vlastní prospěch, mohou uplatnit hodnotu činnosti těchto dobrovolníků v rámci vlastního podílu (ko financování) na nákladech projektu, na které žádají o státní dotace u vybraných ústředních orgánů státní správy
- akreditované organizace mohou snáze vyvolat podmínky pro dobrovolnickou činnost nezaměstnaných evidovaných u úřadu práce
- mohou snáze získávat dobrovolníky, kteří dávají přednost vyššímu stupni právní ochrany a předem stanoveným pravidlům
- pokud akreditovaná organizace nabude náhradu příjmem nebo majetku v souvislosti s výkonem dobrovolnické služby, je osvobozena od daně z příjmu, dědičné, darovací a daně z převodu nemovitosti

Jaké jsou povinnosti vysílající organizace

- uzavřít s dobrovolníkem smlouvu,
- poslat dobrovolníka pro případ škod způsobených na zdraví a na majetku dobrovolníkem nebo škod, které dobrovolník neúmyslně způsobí
- zajistit pro dobrovolníka vykonávajícího dobrovolnickou službu mimo místo trvalého pobytu i dle a zdravotně nezávadně ubytování
- zajistit dobrovolníkovi přípravu k výkonu dobrovolnické služby
- přiblížit dobrovolníkovi k zaplacení a předložení dokladů, která by byla o zdraví a jiné doklady (např. výpis z registru trestů, doklady o vztáhlání) podle požadavků vysílající organizace
- dobrovolník mladší 18 let si vyžaduje písemný souhlas zákonného zástupce dobrovolníka
- uplatňovat rovné zacházení se všemi zájemci o dobrovolnickou službu
- uzavřít smlouvu o podmínkách výkonu dobrovolnické služby

Doporučený postup realizace dobrovolnické služby – zapojení dlouhodobě nezaměstnaných v akreditovaných programech:

- Zájemce o dobrovolnickou službu kontaktuje doporučenou organizaci, kde mu bude k dispozici koordinátor, který mu poskytne další informace.
- Se zájemcem o dobrovolnickou službu je proveden vstupní pohovor zjišťující jeho motivaci, schopnosti, dovednosti, osobnostní předpoklady a také oblast zájmu, ve které by mohl v rámci služby působit. Zájemce obdrží registrační kartu dobrovolníka.
- Pokud zájem stále trvá, následuje povinné školení dobrovolníků, kde je zájemce blíže uveden do souvislostí, školení se započítává do odsloužených hodin v daném měsíci.
- S dobrovolníkem je vybrána vhodná přijímající organizace, kde je uveden do souvislostí a aktivit, které bude v rámci dobrovolnické služby vykonávat. Následuje podpis smlouvy o výkonu dobrovolnické služby.⁸⁶

Podmínky pro přijímající a vysílající organizace dobrovolníků

Potřebné podmínky pro vysílající organizace:

- akreditace pro výkon Dobrovolnické služby MV ČR,
- vyčleněný pracovník na pozici koordinátora dobrovolnické služby,
- databáze proškolených dobrovolníků,
- databáze přijímajících organizací.

Potřebné podmínky pro přijímající organizace:

- uzavřená smlouva s vysílající organizací,
- vyčleněný pracovník na pozici pověřeného koordinátora dobrovolnické služby.⁸⁷

⁸⁶ Metodika pro vysílající organizace Dobrovolnického centra o. s. – Projekt Vítej. http://www.dcul.cz/stranky/programy_VITEJ.htm

⁸⁷ Metodika pro vysílající organizace Dobrovolnického centra o. s. – Projekt Vítej. http://www.dcul.cz/stranky/programy_VITEJ.htm

Dobrovolnictví může být:

Pro nezaměstnaného možností ověření:

- zda je schopen vykonávat zvolenou činnost a zařadit se do týmu,
- zda uplatní svoje schopnosti v praxi, kterou se poté může prokázat při hledání placeného zaměstnání,
- zda je schopen vykonávat činnost zcela odlišnou od své předchozí praxe, což otevírá cestu k jeho rekvalifikaci.

Pro zaměstnavatele:

- nástrojem výběru budoucích vhodných zaměstnanců,
- příležitostí ke zlepšení vztahů na pracovišti - dobrovolnictví otevírá cestu k zavedení supervize,
- jednou z cest ke zvýšení kvality – prostřednictvím dalšího vzdělávání zaměstnanců.

Dobrovolnictví nezaměstnaných se tak stává:

- nástrojem ochrany proti sociálnímu vyloučení,
- vhodným předstupněm, případně paralelně probíhajícím procesem v prostupném zaměstnávání,
- nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti.⁸⁸

Zkušenost nezaměstnané H. Z.:

Jak jsem se stala dobrovolnicí

Docházela jsem pravidelně na úřad práce a na jedné schůzce mi nabídla úřednice možnost pracovat jako dobrovolnice. Ihned na to, co jsem souhlasila, dostala jsem telefonní číslo na Dobrovolnické centrum. Tam mi vysvětlili, co vlastně obnáší práce dobrovolnice, a dali mi možnost výběru z několika pracovních míst. Vybrala jsem si ÚSP Barborka, kde jsem pomáhala s klienty. Jsou zde především klienti s mentálním postižením ve věku od 20 do 80 let. Chodila jsem s nimi na procházky, povídali jsme si o zvířatech, přírodě a o běžném životě. Hrávali jsme také různé společenské hry, např.: pexeso, Člověče nezlob se, kuželky, skládali jsme puzzle a vymalovali obrázky.

Dobrovolnici jsem dělala moc ráda a velmi mě to obohatilo. Byla jsem ráda, že mohu pomoci někomu, kdo to potřebuje. Je to úžasný pocit, když vidíte, jak se tito postižení lidé smějí a baví se. Rozveselit je dokázala každá maličkost. Jako je úsměv, pohazení či pomoc při malování. Práce dobrovolnice mě obohatila hlavně duševně.

A hlavně můj příběh má šťastný konec, protože po několika dnech, co jsem v tomto ústavu skončila jako dobrovolnice, mi zavolala vedoucí, zda-li nechci ve své

⁸⁸ Citováno z: Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Rob Rotation.
http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_dobrovolnictvi.pdf

práci pokračovat, ale již na smlouvu. A jak to dopadlo? Místo jsem samozřejmě vzala. Chtěla bych oslovit všechny, kterým někdo nabídne práci dobrovolnice či dobrovolníka, ať se toho nebojí a jdou do toho.⁸⁹

Komunitní desatero

Chaloupková, H. L. (2000). *Moje obec, moje město – věc veřejná*, Nadace VIA, Praha

1. Postavte do čela projektu silnou a charizmatickou osobnost.
2. Spolupracujte se starostou, samosprávou a s různými organizacemi a firmami.
3. Važte si znalostí místních lidí a využívejte je.
4. Buďte apolitickou organizací.
5. Realizujte projekt v malých krocích – každý realizovaný krok je úspěchem.
6. Zapojujte do práce na projektu občany cíleně a smysluplně.
7. Snažte se svým pomocníkům stanovit úkoly tak, aby jim pomohly dále rozvíjet jejich organizační a komunikační schopnosti a dovednosti.
8. Soustřeďte se na dosažení viditelných výsledků.
9. Neztrácejte při tom ze zřetele dlouhodobé cíle.
10. A hlavně – bavte se a mějte z projektu radost.⁹⁰

V případě, že se některá z organizací, která má udělenou akreditaci podle zákona o dobrovolnické službě, bude chtít zapojit do **organizování veřejné služby**, musí tyto rozdílné aktivity zcela **oddělit. Jedná se o oddělení jak administrativní a finanční stránky, tak výkonu dané aktivity**. Z organizace veřejné služby musí jednoznačně vyplývat, že se **nejedná o výkon dobrovolnické služby**, a tedy že se nejedná o aktivitu vykonávanou dobrovolníky podle zákona o dobrovolnické službě.⁹¹

c) Veřejná služba

Veřejná služba je jednou z možností zachování, popř. rozvíjení pracovních schopností a dovedností osob, které dlouhodobě setrvávají ve stavu hmotné nouze (pobírají dávky ze systému pomoci v hmotné nouzi) a mají objektivní či subjektivní problémy s nalezením odpovídajícího zaměstnání.

⁸⁹ Citováno z: Metodika dobrovolnictví nezaměstnaných z hlediska projektů Job Rotation. http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_dobrovolnictvi.pdf

⁹⁰ http://dataplan.info/img_upload/f96fc5d7def29509aeffc6784e61f65b/04_hestia.pdf

⁹¹ <http://www.mvcr.cz/dobrovolnicka-sluzba.aspx>

Institut veřejné služby byl zaveden v květnu 2009. Do konce roku 2011 byla organizace veřejné služby v kompetenci obcí a bylo čistě na jejich rozhodnutí, zda budou veřejnou službu organizovat, či nikoli. Díky tomu docházelo k situacím, že veřejná služba nebyla dostupná pro všechny osoby, které o ni projevily zájem (bylo zvažováno i zavedení povinnosti pro obce veřejnou službu zřídit). Ministerstvo práce a sociálních věcí provedlo po roce fungování veřejné služby její analýzu a na jejím základě vypracovalo publikaci „Obec a veřejná služba“⁹², která měla sloužit jako návod pro obce, jak veřejnou službu co nejefektivněji organizovat.

V rámci **Sociální reformy I** bylo k lednu 2012 **organizování veřejné služby převedeno do kompetence Úřadu práce ČR, rozšířil se okruh lidí, pro které byla veřejná služba určena, a zároveň se rozšířil okruh činností, které mohou být prostřednictvím veřejné služby vykonávány.** Veřejnou službu lze využít nejen na úklid veřejných prostranství a komunikací, ale např. i na práci v nemocnicích a jiných veřejných budovách, ve školství, v oblasti životního prostředí a ochrany zvířat, v sociální, charitativní, sportovní oblasti apod.

Novelizací zákona o pomoci v hmotné nouzi **byla zrušena ustanovení, na jejichž základě byla u příjemců dávek hmotné nouze správním orgánem sledována snaha zvýšit si příjem vlastní prací.** Do konce roku 2011 vykonávaly veřejnou službu pouze osoby v hmotné nouzi, které si mohly **navýšit příspěvek na živobytí** z 2.020 Kč při odpracování minimálně 20 hodin měsíčně na 3.126 Kč a při odpracování minimálně 30 hodin měsíčně na 3.679 Kč. Dále zákon umožňoval **navýšit příspěvek na živobytí o 300 Kč osobě, která prokázala zvýšené náklady při hledání zaměstnání** – např. na dopravu, telefon a korespondenci. Na druhé straně, **pokud osoby prokazatelně neprojevovaly dostatečnou snahu využít možnosti zvýšit si příjem vlastní prací, mohla jim být dávka odejmuta**, protože z tohoto důvodu nadále nebyly považovány za osoby v hmotné nouzi. Tato ustanovení, od nichž se také odvíjela značná část sociální práce v systému pomoci v hmotné nouzi, jejímž cílem byla snaha předcházet sociálnímu vyloučení a pomoc osobám v hmotné nouzi a zároveň umožňovala částečně kontrolovat využívání dávek a motivovat osoby v hmotné nouzi k zvýšení příjmu vlastním přičiněním, byla zrušena.⁹³

V roce 2012 se veřejná služba chápala jako **jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti cílený především na dlouhodobě nezaměstnané.** Jelikož byla původní bonifikace jejího výkonu ve formě navýšení příspěvku na živobytí zrušena, pro vykonavatele veřejné služby zbyla jediná pozitivní motivace – naděje, že v případě, že se při výkonu veřejné služby osvědčí, získají dotované pracovní místo.

⁹² http://www.mpsv.cz/files/clanky/9269/verejna_sluzba_27-07.pdf

⁹³ http://helcom.cz/w/wp-content/uploads/2013/09/ZLP_2012.pdf

Kategorie činností veřejné služby (MPSV 2012):⁹⁴

Kód	Název	Nadřazený název
1	Výsadba a údržba zeleně	Zlepšování životního prostředí
2	Ošetření lesních sazenic, pěstební práce v lese	ZŽP
3	Odstraňování posečené trávy, úklidy listí	ZŽP
4	Výřez náletových dřevin	ZŽP
5	Sekání trávy, stříhání živých plotů	ZŽP
6	Pletí	ZŽP
7	Úprava terénu	ZŽP
8	Odstraňování černých skládek	ZŽP
9	Oprava a natírání laviček, plotu a tabulí (město, školky, školy)	ZŽP
10	Odvoz velkokapacitního odpadu	ZŽP
11	Pomoc při odstraňování škod po povodních	ZŽP
12	Jiná	ZŽP
13	Úklid ulic a dalších veřejných prostranství	Udržování čistoty veřejných prostranství
14	Úklid veřejné zeleně	ČVP
15	V zimě úklid chodníků a veřejných prostranství od sněhu, posyp	ČVP
16	Odstraňování posypových hmot z komunikací	ČVP
17	Zametání chodníků a veřejných prostranství	ČVP
18	Sběr odpadků, vysypávání odpadkových košů	ČVP
19	Čištění kontejnerů	ČVP
20	Úklid kontejnerových stání, přechodů a podchodů pro chodce, zastávek MHD a odstavných ploch autobusů	ČVP
21	Úklid stanovišť na tříděný odpad a sběrného dvora	ČVP
22	Čištění kanálů, čištění příkopů	ČVP
23	Úklid cyklostezek	ČVP
24	Čištění trakčních stožárů a ostatních ploch od polepů	ČVP

⁹⁴ https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/kvk/verejna_sluzba/verejna_sluzba_-_kategorie_cinnosti.pdf

Kód	Název	Nadřazený název
25	Čištění potoků	ČVP
26	Čištění odvodňovacích zařízení	ČVP
27	Údržba a úklid u požární nádrže a obecního rybníka	ČVP
28	Úklid školních hřišť a okolí škol	ČVP
29	Úklidové a pomocné práce v nemovitostech u v majetku města	ČVP
30	Úklidové a pomocné práce ve sportovních areálech	ČVP
31	V zimě zpřístupňování hřbitovů, míst pro odpad, čekáren	ČVP
32	Jiná	ČVP
33	Organizace vánočních a společenských akcí	Pomoc v oblasti kulturního a sportovního rozvoje
34	Pořadatelská činnosti při sportovních akcích	PKR
35	Pomoc v domě dětí s pořádáním kulturních akcí	PKR
36	V oblasti sportu, cestovního ruchu	PKR
37	Úklid muzea, pomocné práce v muzejním depozitáři	PKR
38	Práce v městské knihovně (balení knih, výpůjčka knižního fondu, úklid v knihovně)	PKR
39	39 Údržba naučných stezek, péče o drobné památky a jejich okolí	PKR
40	Úklid a příprava sálu pro veřejné akce	PKR
41	Pomoc v dobrovolnických organizacích a v neziskových organizacích	Pomoc v oblasti sociálních služeb
42	Pomoc při pořádání sbírkových charitativních akcí	PSP
43	"Pečovatelská služba – dovoz obědů (objednávky, dovoz, rozvoz obědů pro seniory v obci)"	PSP
44	Pomocné práce v pečovatelské službě	PSP
45	Pečovatelské úkony	PSP
46	Šití polštářů, opravy oděvů (azylový dům)	PSP

Kód	Název	Nadřazený název
47	Pomocné a úklidové práce v domovech pro seniory, v domovech důchodců (prádelny, údržba domů, omezeně i pomoc v péči o seniory),	PSP
48	Pomoc v kuchyni, úklid pokojů v domě seniorů	PSP
49	Sezónní mytí oken v objektech, ve kterých sídlí kluby důchodců a jídelna pro seniory, jejichž zřizovatelem je město	PSP
50	Pomocné práce na recepci v azylovém domě pro klienty s pracovním omezením	PSP
51	Pomocné práce při údržbě azylového domu, popř. jiných zařízení	PSP
52	Úklidové práce v domech s pečovatelskou službou v době pracovní neschopnosti uklízeček	PSP
53	Úklidové práce na Charitě a v denním stacionáři	PSP
54	Pomocné síly v kuchyni	PSP
55	Pomoc v nemocnici	PSP
56	Pomoc seniorům v domácnosti	PSP
57	Základní poradenství (podávání informací)	PSP
58	Pomoc v humanitárním skladu a v šatníku	PSP
59	Společníci/ice při procházkách	PSP
60	Jiná	PSP
61	Ve spolupráci s Městskou policií dohled nad veřejným pořádkem	Jiné činnosti
62	Práce s romskou komunitou	JIN
63	Pomoc při údržbě a úklidu hřbitova, jeho otvírání a zavírání	JIN
64	Výpomoc ve psím útulku	JIN
65	Čištění ve výběžích zvířat, zimních ubikací zvířat, čištění kanalizačních šachet	JIN
66	Čištění nákladních vozidel	JIN
67	Pomocné práce a úklid v ZOO	JIN
68	Práce při údržbě zeleně v nemocnici	JIN
69	Úklidové a pomocné práce v ZŠ, v dětském domově, v Domě dětí a mládeže a mateřských školách	JIN
70	Úklid v půdních a sklepních prostorách školských zařízení	JIN

Kód	Název	Nadřazený název
71	Třídění dlažebních kostek, škrabání cihel, čištění dlaždic pro další použití při opravě cest	JIN
72	Pomocné zednické práce	JIN
73	Vyklízení objektů	JIN
74	Pomoc při stěhování	JIN
75	Stěhování nábytku od občanů-dárců města pro ubytovnu města	JIN
76	Údržba společných prostor obecních domů	JIN
77	Pomocné práce pro technické služby	JIN
78	Natírání mobiliáře, mytí oken, skel na zastávkách apod.	JIN
79	Pomoc při demolici drobných staveb a nakládce odpadu	JIN
80	Úklid prostor nízkoprahového klubu pro děti a mládež	JIN
81	Administrativní a kancelářská činnost, drobná administrativní činnost v městských organizacích	JIN
82	Práce na jednotlivých odborech městského úřadu – práce na PC, v archívu, administrativní práce	JIN
83	Úprava poštovních obálek	JIN
84	Úklid služebních automobilů	JIN
85	Úklid kanceláří	JIN
86	Práce na sběrném dvoře technických služeb	JIN
87	Úklid ubytoven města	JIN
88	Hlídkání přechodů pro chodce před základními školami	JIN
89	Řízení dopravy na přechodu pro chodce	JIN
90	Udržování „dětských koutků“ a dětských hřišť	JIN
91	Malování společných prostor v obytných domech města + ubytoven	JIN
92	Úklid prostoru fary a kostela	JIN
93	Práce pro místní sportovní oddíl	JIN
94	Práce pro místní dobrovolné hasiče	JIN
95	Pomoc příspěvkovým organizacím obce – úklidy půd, příprava na malování, natírání plotů, herních prvků apod.	JIN
96	Roznáška písemností po městě	JIN
97	Pomocné obslužné práce při péči o žáky	JIN

Činnosti veřejné služby nesmí být nahrazovány činnostmi vykonávanými kmenovými zaměstnanci.

V rámci zajištění organizace veřejné služby může Úřad práce ČR poskytnout **příspěvek na mzdové náklady na koordinátora veřejné služby**, který bude tuto službu zajišťovat.

Každý subjekt vykonávající veřejnou službu musí mít uzavřené **pojištění odpovědnosti** za škodu způsobenou na majetku či zdraví, kterou osoba vykonávající veřejnou službu způsobí nebo jí bude způsobena. Toto pojištění si hradí každý realizátor sám, nebo jej může hradit Úřad práce ČR.⁹⁵

Veřejnou službu v roce 2012 vykonávalo celkem 47.366 uchazečů o zaměstnání, průměrná délka výkonu veřejné služby byla 90 dní, 3.254 osob získalo **následně zaměstnání na volném trhu práce** a dalších 2.358 uchazečů o zaměstnání získalo **zaměstnání podpořené příspěvkem v rámci aktivní politiky zaměstnanosti**.⁹⁶

Po nálezů Ústavního soudu ze dne 27. 11. 2012 **není odmítnutí výkonu veřejné služby důvodem k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání**. Z tohoto důvodu, jakož i z důvodu, že veřejná služba již není ze strany Úřadu práce ČR uchazečům o zaměstnání aktivně nabízena, případně je nabízena jako doplňková a dobrovolná aktivita, došlo k tomu, že veřejná služba je realizována v omezeném rozsahu na základě dobrovolného rozhodnutí uchazečů o zaměstnání v hmotné nouzi (v říjnu 2013 se jednalo o cca 400 vykonavatelů veřejné služby).

Význam veřejné služby

Pro dlouhodobě nezaměstnané osoby:

- Aktivizace.
- Vytváření nebo obnova pracovních návyků.
- Získávání nových dovedností.
- Zapojení do života komunity, sociální začleňování, prevence sociálního vyloučení.
- Získání pracovní zkušenosti, zvýšení šancí na nalezení následného pracovního uplatnění.
- Současně získání možností další podpory – poradenství, rekvalifikace, dlouhodobé poradenství, řešení bytové situace apod.

⁹⁵ Vzor žádosti o refundaci pojistného zde: <http://portal.mpsv.cz/upcr/vs>

⁹⁶ http://dataplan.info/img_upload/f96fc5d7def29509aefc6784e61f65b/03_mpsv_veřejnaslužba.pdf

Pro obce a další realizátory:

- Podpora dlouhodobě nezaměstnaných osob.
- Zabezpečení široké škály činností, přičemž nesmí docházet k nahrazování kmenových zaměstnanců.
- Prevence sociálně patologických jevů.
- Možnost „vyzkoušet si“ budoucí zaměstnance, zaměstnat osvědčené vykonavatele veřejné služby.

V roce 2014 je testován tzv. **Příspěvek na podporu aktivizace uchazečů o zaměstnání dlouhodobě vedených v evidenci Úřadu práce ČR formou podpory krátkodobých pracovních příležitostí – Aktivizační pracovní příležitost (APP)**. Jde o pilotování nového nástroje v roce 2014 podle § 106 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, do zákona o zaměstnanosti by byl zapracován, pokud by pilotáž byla vyhodnocena jako úspěšná.

Na nástroj APP je poskytován příspěvek zaměstnavateli, který vytvoří pracovní místo pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 12 měsíců nebo se ocitne v hmotné nouzi podle zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, příspěvek je poskytován z národních prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti. Zaměstnavatelem může být obec, regionální spolek nebo sdružení, příspěvek může být rovněž poskytnut i organizacím přímo řízeným obcemi, jako jsou technické služby, pokud provádějí činnosti ve prospěch obce a občanů (kategorie činností jsou obdobné jako u veřejné služby). Krajská pobočka Úřadu práce ČR uzavírá se zaměstnavatelem „Dohodu o vytvoření krátkodobých pracovních příležitostí na podporu aktivizace uchazečů o zaměstnání dlouhodobě vedených v evidenci Úřadu práce ČR a poskytnutí příspěvku“ na časově omezenou dobu maximálně tří měsíců a na činnosti, jejichž výčet je uveden v příloze směrnice Směrnice generální ředitelky Úřadu práce č. 19/2013.

Maximální rozsah prací je 40 hodin měsíčně, uchazeč po dobu čerpání příspěvku zůstává v evidenci Úřadu práce, může si na dohodu o provedení práce vydělat max. 4.250 Kč za měsíc (nekolidující zaměstnání), umístění uchazeče na toto pracovní místo je v individuálním akčním plánu - neplnění aktivity je tudíž důvodem pro vyřazení z evidence.

Po ukončení dohody o provedení práce může Krajská pobočka Úřadu práce ČR podpořit uchazeče o zaměstnání i jiným nástrojem nebo opatřením aktivní politiky zaměstnanosti, jestliže tento postup povede k plynulému začlenění uchazeče na trh práce ve smyslu „prostupného zaměstnávání“ (veřejně prospěšné práce, společensky účelné pracovní místo apod.).

Ministerstvo práce a sociálních věcí rovněž ve spolupráci s Fondem dalšího vzdělávání připravuje projekt zaměřený na aktivizaci rizikových skupin uchazečů o zaměstnání s cílem obnovit a zakotvit jejich pracovní návyky s názvem „**Pracovní návyky**“ (předpokládané zahájení realizace jaro 2014). Kromě toho zvažuje zavedení tzv. **sdíleného pracovního místa**, které umožní na jedné straně setrvání pracovníků v předdůchodovém věku na trhu práce a na druhé straně podpoří přenos pracovních zkušeností na osoby vstupující na trh práce buďto bez předchozích zkušeností, anebo po jejím dlouhodobém přerušení, **podporu krátkodobých pracovních příležitostí, individuální koučink pro uchazeče o zaměstnání** apod.⁹⁷

Agentura pro sociální začleňování v roce 2011 v připomínkovém řízení k novele zákona o pomoci v hmotné nouzi navrhovala následující **systém bonifikace snahy o zvýšení příjmu vlastní prací podle počtu odpracovaných hodin**:

Nárok na zvýšení částky živobytí o polovinu rozdílu mezi životním minimem osoby a existenčním minimem má osoba s příjmem z výdělečné činnosti, pokud je tato výdělečná činnost vykonávána v rozsahu alespoň 20 hodin v kalendářním měsíci. Při výkonu výdělečné činnosti v rozsahu alespoň 60 hodin v měsíci má tato osoba nárok na zvýšení částky živobytí o 75 % rozdílu mezi životním minimem osoby a existenčním minimem a při výkonu alespoň 80 hodin má nárok na zvýšení částky živobytí o 100 % rozdílu mezi životním minimem osoby a existenčním minimem.

Pokud by byl vykonavatelům poskytován příspěvek na zaměstnanost, je třeba, aby nebyl započítáván do životního minima, ale byl skutečným „příjmem navíc“.

Ukazuje se, že pokud v systému tzv. prostupného zaměstnávání není realizována veřejná služba (která může být nahrazena také sociální rehabilitací, dobrovolnickou službou, stážemi u zaměstnavatelů, nekolidujícím zaměstnáním - flexibilními veřejně prospěšnými pracemi či příležitostnou registrovanou prací apod.), pak chybí předstupeň, který má uchazeče o zaměstnání připravit na postupný vstup na trh práce a také umožnit pracovním poradcům Úřadu práce a nestátních neziskových organizací doporučovat zaměstnavatelům osvědčené, motivované uchazeče o zaměstnání. Během přípravné fáze, která by měla být cca tříměsíční s možností prodloužení o maximálně další tři měsíce, by měl uchazeč získat alespoň základní pracovní návyky, prostřednictvím pracovního a kariérového poradenství a pracovní a bilanční diagnostiky si ujasnit svoji profesní orientaci, requalifikovat se a začít řešit svoji celkovou sociální situaci (bydlení, rodina, dluhy apod.). Nezbytná je přitom spolupráce pracovníků Úřadu práce se sociálními pracovníky obcí a s dalšími poskytovateli sociálních služeb.

⁹⁷ Blíže viz tisková zpráva ÚP ČR z 22. 11. 2013: http://www.mpsv.cz/files/clanky/16739/tz_221113b.pdf, http://portal.mpsv.cz/upcr/gr/aktuality/2013/2013_11_22_tz_inovativni_nastroje_apz.pdf

Obnovení bonifikace za výkon veřejné služby, společně s reálnou návazností na následné dotované či nedotované zaměstnání a současně pečlivé prověřování a řešení příjmové i dluhové situace klientů, by mělo být podle Agentury pro sociální začleňování pro uchazeče o zaměstnání a příjemce sociálních dávek dostatečnou motivací k výkonu veřejné služby jakožto prvního kroku vedoucího ke vstupu na trh práce. Má-li být veřejná služba skutečně efektivním aktivizujícím opatřením, je nutné souběžné zajištění komplexních poradenských služeb, a to jak ze strany Úřadu práce, tak i ve spolupráci s poskytovateli sociálních služeb.

Město Vsetín doporučuje zachovat institut veřejné služby jako důležitý nástroj pro návrat dlouhodobě nezaměstnaných na trh práce. Za důležité považujeme zachovat motivační formu veřejné služby s bonifikačním systémem, nikoliv restriktivní formu veřejné služby. Účast na veřejné službě by měla být výhodou při získání zaměstnání nebo veřejně prospěšných prací, vykonavatelé veřejné služby by měli být zapojeni do zaměstnanostních projektů. Významné je také provázání veřejné služby s návaznými službami - poradenství v oblastech: sociální, dluhové a pracovní. Pro města je neméně důležité, aby byl vytvořen systém dlouhodobé finanční podpory koordinátorů veřejné služby.⁹⁸

„Zkušenosti MěÚSS v Jirkově jako potencionálního zaměstnavatele je taková, že veřejná služba nebo dobrovolnická činnost jsou tím prvním stupněm, který je velmi důležitý pro úspěch na trhu práce. Vypozorovali jsme, že je důležité motivovat a podporovat snahu lidí bez práce hned od začátku, mnohdy stačí jen málo – teplý čaj, polévka či odměna pro nejlepšího dobrovolníka ve formě balíčku potravin – konzerva fazolí, chleba či jiné trvanlivé potraviny. O prospěšnosti a důležitosti tohoto stupně vypovídá i fakt, že od ledna 2013 do konce srpna právě v programu Dobrovolníci pro MěÚSS cca 20 dobrovolníků odpracovalo za celou dobu 7281 hodin pro MěÚSS a pro město Jirkov. Jedním z velkých úspěchů je také fakt, že se podařilo do pracovního procesu vrátit 8 lidí, zaměstnavatel s nimi uzavřel pracovní smlouvy a oni zatím stále pracují.“

Mgr. Eva Šulcová, ředitelka MěÚSS Jirkov

⁹⁸ <http://www.dobrapraxe.cz/cz/tema/verejna-sluzba/vsetin-verejna-sluzba-nezamestnanych>, <http://www.mestovsetin.cz/verejna-sluzba-ve-vsetine/d-507602/query=ve%C5%99ejn%C3%A1+slu%C5%BEba>
http://dataplano.info/img_upload/c6e3eef692b618867bd4ece4fa16cf48/verejna-sluzba-_vsetin.pdf

2. stupeň - dotované zaměstnání (veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, dotovaná pracovní místa z projektů)

Součástí aktivní politiky zaměstnanosti je podpora zřizování nových pracovních míst poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Cílem je **finančně podpořit a motivovat zaměstnavatele, aby přijímali do pracovního poměru takové uchazeče o zaměstnání, jejichž uplatnění nelze zajistit jiným způsobem.**⁹⁹

Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o pracovní místa, která zaměstnavatel obsazuje na základě dohody s Úřadem práce uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umísitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované Úřadem práce, které spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí. Za jiné obdobné činnosti lze považovat práci osobního asistenta osob se zdravotním postižením, pomocné práce v oblasti charity, pomocné práce v oblasti sociální a kulturní, pomocné práce ve školách a při údržbě sportovišť apod.

Uvedenými nástroji **nelze bez vážného důvodu opakovaně podpořit téhož uchazeče o zaměstnání. Vážným důvodem je zejména nutnost podpořit uchazeče o zaměstnání z následujících cílových skupin:**

- uchazeči o zaměstnání vedení v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- osoby se zdravotním postižením,
- uchazeči o zaměstnání – absolventi bez praxe,
- uchazeči o zaměstnání do 25 let věku,
- uchazeči o zaměstnání nad 55 let,
- ženy vracející se na trh práce po mateřské nebo rodičovské dovolené,
- uchazeči o zaměstnání pečující o děti do 15 let,

⁹⁹ Formuláře žádostí o příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti ke stažení zde: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni>

Nástroje určené k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením nejsou předmětem této metodiky (jedná se o chráněné pracovní místo a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa).

- uchazeči o zaměstnání ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností
- uchazeči o zaměstnání, kterým je třeba věnovat zvýšenou péči podle § 33 zákona č. 435/2004 Sb. (např. z důvodu ohrožení sociálním vyloučením).

V případě veřejně prospěšných prací je za vážný důvod rovněž považován nedostatek jiných vhodných uchazečů o zaměstnání. Vážným důvodem k opakované podpoře téhož uchazeče je rovněž **postup uchazeče mezi nástroji veřejně prospěšné práce a společensky účelná místa, jestliže tento postup povede k plynulému začlenění uchazeče na volný trh práce.**

Dotovaná pracovní místa bývají rovněž součástí národních individuálních projektů (NIP), realizovaných Úřadem práce ČR, regionálních individuálních projektů (RIP), realizovaných krajskými pobočkami Úřadu práce ČR a grantových projektů. Regionální individuální projekty jsou zaměřeny na realizaci regionálních priorit, nebo na řešení regionálních problémů v oblasti lidských zdrojů. Realizace projektů pokrývá území kraje případně jeho část, a to v závislosti na potřebách jednotlivých lokalit. **V letech 2014-2015 předpokládá Generální ředitelství Úřadu práce ČR realizaci většího počtu regionálních individuálních projektů, přičemž projekty by měly být cíleny na vybrané skupiny, neměly by být plošné, náměty na zaměření projektů a klíčové aktivity by měly vycházet z praxe.**¹⁰⁰

Grantové projekty jsou zaměřeny zejména na realizaci služeb pro cílové skupiny jednotlivců a organizací na základě poptávky specifikované příjemci a vycházející z analýzy potřeb cílové skupiny. **Jejich realizátoři zpravidla pracují dlouhodobě s jednou cílovou skupinou, zaměřují se na umísťování osob náležejících do této skupiny do odvětví nebo profesí, které dobře znají, a využívají svých dlouhodobých kontaktů se zaměstnavateli a znalostí jejich potřeb. Znají také dobře místní podmínky, při řešení potřeb cílových skupin ve větší či menší míře uplatňují inovační přístupy nad rámec aktivní politiky zaměstnanosti.** Účastníkem grantového projektu se může stát ve většině případů i člověk neevidovaný na Úřadu práce ČR. Pouze uchazeči o zaměstnání (ne zájemci), kteří byli do projektu vysláni Úřadem práce (ne ti, kteří do projektu vstoupili z vlastní iniciativy), mohou při účasti v rekvalifikaci v rámci grantového projektu pobírat podporu při rekvalifikaci.¹⁰¹ Klienti Úřadu práce v každém případě zůstávají po dobu účasti v projektu uchazeči/zájemci o zaměstnání, a musí proto plnit všechny povinnosti z tohoto vztahu plynoucí.

¹⁰⁰ Informace z celostátní poradny ÚP ČR v Příbrami z 6. 9. 2013.

¹⁰¹ Formulář Údaje o rekvalifikaci v rámci grantového projektu (příloha č. 1 Normativní instrukce č. 2/2010 Účast uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání evidovaných ÚP v grantových projektech) ke stažení zde: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni>

V současné době (i díky utlumení veřejné služby) dochází ke **zvýšenému využití příspěvků na veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa**, a to jak ze státního rozpočtu (opatření aktivní politiky zaměstnanosti), tak i s využitím Evropského sociálního fondu. Původně zamýšlené nahrazení veřejné služby tzv. malými (flexibilními) veřejně prospěšnými pracemi není realizováno.

V roce 2012 bylo na veřejně prospěšné práce umístěno celkem 12 833 uchazečů, z toho na místa vytvořená v rámci projektů ESF 7 554 uchazečů. Na společensky účelná pracovní místa bylo umístěno celkem 11 380 uchazečů, z toho bylo 3 447 umístěno v rámci projektů ESF.¹⁰²

Do konce roku 2012 bylo prostřednictvím projektů OP LZZ podpořeno 1 248 673 osob, což zahrnuje účastníky komplexních podpůrných programů, ale i jednorázových školení, a vytvořeno bylo celkem 52 908 pracovních míst. Navíc právě mezi roky 2011 a 2012 došlo k nárůstu o cca 10 tisíc nových míst. Vzhledem ke stále se zhoršující hospodářské situaci a úbytku běžných pracovních příležitostí se v případě vytvořených míst jedná z naprosté většiny o místa v rámci protikrizového národního projektu na veřejně prospěšné práce.¹⁰³

V roce 2013 je možné získat v rámci veřejně prospěšných prací a společensky účelných pracovních míst příspěvek na jednoho zaměstnance ve výši až 15.000 Kč, v případě uchazečů o zaměstnání do 30 let až 24.000 Kč, v případě zkrácených pracovních úvazků až 12.000 Kč, maximální doba čerpání je 12 měsíců a počet vytvořených pracovních míst u jednoho zaměstnavatele není nijak omezen.¹⁰⁴ V roce 2013 do 31. 7. 2013 bylo zatím vytvořeno přes 58 000 pracovních míst.¹⁰⁵

Smyslem dotovaného zaměstnání na straně zaměstnance je získání pracovních zkušeností, sociálních dovedností, pozvolný vstup na běžný trh práce a integrace do společnosti. V řadě případů znamená dotované zaměstnání také legalizaci již existujícího nelegálního zaměstnání. Dotované zaměstnání má smysl zejména u nízkokvalifikovaných osob, které se jen těžko uplatňují na trhu práce. Jak ukazují zkušenosti realizátorů zaměstnanostních projektů, je důležitý komplexní přístup k zaměstnanci, který bude zohledňovat jeho sociální situaci. Mzdový příspěvek sám o sobě k získání a udržení zaměstnání nestačí, je nezbytné zabezpečit pracovníkům z řad znevýhodněných uchazečů o zaměstnání také podpůrné služby (pracovní asistenci, dluhové poradenství apod.), které umožní jejich udržení v zaměstnání s perspektivou přeměny dotovaného pracovního místa v pracovní místo kmenového zaměstnance po skončení dotace.

¹⁰² Statistická ročenka trhu práce v České republice 2012. http://www.mpsv.cz/files/clanky/15517/05_Statisticka_rocenka_MPSV.pdf

¹⁰³ Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2012 – Závěrečná zpráva. <http://www.esfcr.cz/file/8726/>

¹⁰⁴ Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2012 – Závěrečná zpráva. <http://www.esfcr.cz/file/8726/>

¹⁰⁵ Informace z celostátní porady ÚP ČR v Příbrami z 6. 9. 2013.

„Pro mladé nezaměstnané s nízkým nebo nevhodným vzděláním z lokality Janov je šance na nedotované místo velmi malá a případná příslušnost k romské minoritě ji ještě snižuje. Musím říci, že u výše uvedených skupin nezaměstnaných je vyjednávací proces i přes ekonomickou výhodnost pro zaměstnavatele obtížný. Nebýt dotovaných míst, mnoho mladých lidí by vůbec nedostalo šanci ukázat, jestli se umí něčemu naučit. Pravdou je, že reálné schopnosti v době nástupu do zaměstnání jsou opravdu nízké a zaměstnavatelům se mnohdy nelze divit. Velmi častá je absence pracovních návyků (pozdní příchody do práce, simulování nemoci – výmluvy jak ve škole, malá samostatnost, malé reálné dovednosti).

U této skupiny činím nejčastěji výjimku ohledně požadavku na udržitelnost. Myslím si, že každá pracovní zkušenost je pozitivem. Právě zde je prostor pro zaměstnavatele z řad místní samosprávy, resp. příspěvkových organizací města či kraje (základní školy, ústavy sociální péče, knihovny, sportovní areály města).

Pokud by mělo v budoucnu docházet k redukci dotovaných míst, tak tato skupina nezaměstnaných by měla být poslední v řadě. Možnost zlepšení vidím v horizontu generací a 'v revoluci' v systému stávající školské soustavy. Dnes není ani tak velký problém v nízkém vzdělání jako v nevhodném vzdělání. Velká část dívek z Janova 'studuje' na místní střední škole učební i maturitní obory ve službách. Nicméně obory prodavačka, aranžérka a čalounice, jsou pro místní trh práce zcela mimoběžné.“

Viktor Koláček, Litvínovská vzdělávací společnost

Pro zaměstnavatele spočívá význam dotovaného zaměstnání zejména v impulzu k vytváření nových pracovních míst, v legalizaci nelegálních pracovních míst, v možnosti úspory mzdových nákladů. Tyto uspořené prostředky se dají využít např. na další rozvoj podnikatelské činnosti, zaměstnání dalšího člověka nebo na zajištění potřebné podpory dotyčnému zaměstnanci, pokud v lokalitě nejsou zajištěny podpůrné služby ze strany neziskového sektoru (může jít např. o úhradu nákladů na mentora, který doprovází zaměstnance se znevýhodněním apod.).¹⁰⁶ V případě, že jde o **dotované místo z projektu**, znamená zpravidla také zajištění motivovaného pracovníka, který splňuje požadavky na danou pozici (prošel cílenou rekvalifikací) a osvědčil např. při výkonu veřejné služby nebo veřejně prospěšných prací. Realizátor grantového projektu či dodavatel v rámci individuálního projektu realizovaného Úřadem práce může také poskytovat pracovní asistenci nově přijatému zaměstnanci, během které mu pomáhá s adaptací na pracovní místo a zaměstnavateli může po-

¹⁰⁶ Bliže viz 3. stupeň prostupného zaměstnávání – integrační či tranzitní sociální podniky.

skytovat poradenství týkající se např. oblasti znevýhodnění daného zaměstnance, dalšího vzdělávání zaměstnance, zajišťování podpůrných sociálních služeb pro zaměstnance apod.

Koláček (Litvinovská vzdělávací společnost) uvádí následující typy zaměstnavatelů z hlediska udržitelnosti a jejich specifika:

Skupina zaměstnavatelů	Charakteristika
Místní samospráva a její příspěvkové organizace (městské a krajské)	<ul style="list-style-type: none"> • Velká ochota k přijímání osob na dotované místo (pomocné pozice, úklid, kuchyň, správa budov, údržba areálů). • Doznívající efekt zrušené civilní služby; případně povinné veřejné služby z roku 2012. • Nízký potenciál udržitelnosti (tabulkový systém pracovních pozic). • Hlavní motivací bývá „uspořené mzdových nákladů“, které často bývají následně přerozděleny mezi kmenové zaměstnance formou odměn. • Efekt pro nezaměstnaného bývá nižší s výjimkou situace, kdy se v rámci dotovaného místa má osvědčit a tabulkové místo je pro něj připraveno (poslední dobou se takto realizují především pracovníce v sociálních službách, absolventky stejnojmenné rekvalifikace).
Živnostníci (OSVČ)	<ul style="list-style-type: none"> • Progresivní skupina zaměstnavatelů s vysokým potenciálem udržitelnosti pracovního místa. • U některých se jedná o legalizaci „brigád“, přičemž v těchto případech je činěna i osvěta, že jakmile dostanou dotaci, nemohou se následně vrátit k nelegálnímu zaměstnávání. Ne vždy se to podaří, ale např. v restauracích se situace trochu zlepšila. • U začínajících OSVČ je vždy důležité odhadovat potenciál podnikatelského záměru a neposkytnout slepě dotované místo. Příjemci dotace mohou vzniknout velké komplikace, pokud by se jednalo o zaměstnavatele, který není schopen standardně na trhu působit (nadměrné očekávání, neschopnost řádně vést účetnictví, platit odvody za zaměstnance apod.). Stává se poměrně často, že právě z tohoto důvodu není dohoda o poskytnutí mzdového příspěvku uzavřena. • Příbuzní OSVČ, kteří chtějí být zaměstnavateli. Opět platí zvýšená opatrnost. Pokud se jedná pouze o ekonomickou výpomoc jedné či druhé straně, je to systémově špatně. Z takové spolupráce neplyne udržitelnost. • Tato skupina zaměstnavatelů má někdy problém s administrací dotovaného místa, a proto je kladem velký důraz na úvodní informace a asistenci v prvních měsících.

Skupina zaměstnavatelů	Charakteristika
Menší firmy do 25 osob (s. r. o.; družstvo)	<ul style="list-style-type: none"> • Nejčastější skupina zaměstnavatelů s vysokým potenciálem udržitelnosti pracovního místa. • Pokud se jedná o první kontakt, je vhodné vyslechnout si zevrubně popis podnikání a hlavně představu o vytvářeném pracovním místě. • Vždy je nutné jednat se statutárními zástupci a ne pouze s pověřenými zaměstnanci. Ti mohou být přítomni, ale zásadní informace musí slyšet majitel. Také sliby ohledně udržitelnosti je nezbytné slyšet od majitele. Vhodná je účast i budoucího přímého nadřízeného a účetní firmy. Vyjednávací pozice je poměrně silná, a proto je vhodné maximalizovat výhodnost podmínek pro klienta. Sliby majitele, které uslyší jeho zaměstnanci, mají váhu a vždy přispějí k optimální realizaci dotovaného místa. • Z této skupiny zaměstnavatelů by se mohly rekrutovat vhodné subjekty do potenciálního systému „prostupného zaměstnání“, a to především pro cílovou skupinu mladých nezaměstnaných do 25 let.
Firmy nad 25 osob (s. r. o.; a. s.)	<ul style="list-style-type: none"> • O dotovaná místa mají menší zájem, protože pracují s řádově vyššími obraty. • Často mají zájem o nezaměstnané s kvalifikací. • Není vždy možné jednat s majitelem, nicméně u těchto firem to nezpůsobuje zásadní problém.

Zaměstnavatelé se podle Koláčka v době ekonomického útlumu chovají obezřetně. Více než v minulosti se rozhodují, zda nového zaměstnance přijmout či práci přerozdělit mezi stávající zaměstnance. Proto je velmi důležité vědět, jaká bývají pro zaměstnavatele **rozhodující kritéria**. Roli hraje zejména motivace k práci na straně uchazeče, dosažené vzdělání a zodpovědnost a loajalita vůči zaměstnavateli:

Rozhodovací aspekt	Situace v lokalitě	Možná cesta posílení
Ochota pracovat	Základní vlastnost, která se projeví již ve vyjednávací fázi – žádost o práci, pohovor. Nezaměstnaní bývají často předmětem generalizačních soudů a předsudků (bohužel mnohdy na empirických základech).	Nácvik komunikačních technik – očekávat a umět reagovat na to, když „všechny házejí do jednoho pytle“. Umění přesvědčit, že „JÁ TAKOVÝ NEJSEM“ (reference, zkušenosti)
Vzdělání, schopnost dobře pracovat (umět)	V poslední době přestává být důležité formální vzdělání. Vyuční list či maturita vypovídá spíše o vytrvalosti a zodpovědnosti. Nicméně dosažení pouze úrovně základního vzdělání není vhodným startovacím polem pro nalezení dobrého zaměstnání.	V maximální míře se zaměřit na REÁLNÉ KOMPETENCE – není důležité mít potvrzení, že něco člověk umí, ale realita. Pomocí jsou rekvalifikace v pravém slova smyslu či nekolidující zaměstnání, ba i finančně nevýhodná práce – když se člověk něčemu naučí. Nebát se podstupovat vstupní „zkoušky“, pokud něco člověk umí.
Loajalita vůči zaměstnavateli a zodpovědnost	Možný vliv předsudků. Při prvním kontaktu (pohovor) je u zaměstnavatele většinou o něco vyšší opatrnost. Tento aspekt lze však v průběhu času postupně eliminovat.	Těžko se získává a lehko ztrácí. V rámci motivací a poradenství lze leccos natrénovat, ale je nutné na to stále myslet.

Dotované zaměstnání s sebou však může přinášet i jistá **negativa** – vysoké náklady, omezení nabídky nedotovaných pracovních míst (pokřivení reálného trhu práce), účelové zřizování pracovních míst z důvodu možnosti využít dotaci, fixování mezd podle výše dotace, fixace délky pracovního poměru podle délky dotace, opakované zaměstnávání týchž zaměstnanců apod. Této situaci často nelze zamezit ani kontrolou ze strany Úřadu práce, neboť tito zaměstnavatelé klienty zaměstnávají např. v různých společnostech v rámci jedné obchodní skupiny, byť pak reálně vykonávají stále stejnou práci.¹⁰⁷

¹⁰⁷ Zkušenosti RIC Most a Litvínovské vzdělávací společnosti, blíže viz Manuál dobrých praxí z prostupného zaměstnávání.

Metodika pro přidělování dotovaných pracovních míst v projektech ESF (Litvínovská vzdělávací společnost)

Posuzovaný subjekt	Kritéria výběru	Podrobnější popis	Váha kritéria	Body	Pře-počet
Uchazeč o práci	Přístup ke hledání práce	Hodnoceno v rámci individuálního poradenství	20		0
	Aktivita a chování v projektu	Hodnoceno průběžně ve všech aktivitách projektu	10		0
	Účast na předcházejících aktivitách	Ověřeno u odpovědných osob.	5		0
	Dosavadní angažmá u zaměstnavatele	DPP, DPČ, odborná praxe – (ověřená spolupráce)	10		0
	Absolvování rekvalifikace v projektu	Využitelné v budoucím zaměstnání	5		0
Zaměstnavatel	Potenciál udržitelnosti dotovaného místa	Odhad zaměstnavatele korigovaný LVS	20		0
	Vzdálenost pracoviště od bydliště uchazeče	S ohledem na dojezdnost (čas, finance)	5		0
	Relevance pracovní pozice vůči vzdělání uchazeče	Preference využití dosaženého vzdělání	5		0
	Relevance pracovní pozice vůči představě uchazeče	Ohodnocení vztahu reality od představy uchazeče	5		0
	Zkušenosti LVS se zaměstnavatelem	Pozitivní nebo negativní (i reference)	5		0
Čas	Termín osobního kontaktu zaměstnavatele s LVS	Řazení všech projednávaných žádostí do časové osy	10		0

Zásady pro rozhodování:

- 1) Rozdělování dotovaných pracovních míst bude činěno komisionálně (ne pouze jeden člověk).
- 2) Ve stanoveném termínu bude rozděleno jen tolik míst, kolik připadá na daný cyklus (podíl vůči celku).
- 3) Případný převis poptávky bude zohledněn při dalším výběrovém termínu.
- 4) Každé kritérium bude bodováno jako ve škole 1-5 bodů. Čím méně bodů, tím lépe.

Řetězení účasti v projektech není žádoucí, důraz by měl být kladen na **udržitelnost pracovních míst** vzniklých na základě mzdového příspěvku. Udržitelnost pracovních míst by měla být v ideálním případě dvanáctiměsíční, aby byla splněna podmínka vzniku nároku na výplatu podpory v nezaměstnanosti.

Např. realizátor projektů RIC Most počítá udržitelnost ode dne nástupu, tj. u většiny dotovaných pracovních míst se splní přímo v rámci trvání dotace. Pokud zaměstnanec skončí dříve (lhostejno jestli ze strany zaměstnance, nebo zaměstnavatele) přichází v úvahu tři scénáře:

1. Místo je obsazeno do 3 měsíců jiným klientem projektu – zaměstnavatel nic nevrací a nový zaměstnanec začíná tam, kde starý skončil, a dotace běží dál.
2. Místo je obsazeno do 3 měsíců jiným nezaměstnaným, ale ne klientem projektu – zaměstnavatel nic nevrací, ale nový zaměstnanec již není dotovaný.
3. Neplatí ani 1 ani 2 – zaměstnavatel vrací vyplacené prostředky.

Důležité je především to, že udržitelnost za těchto podmínek nepřesahuje délku dotace, a zaměstnavatel tak není žádným způsobem motivován k tomu, aby udržoval vytvořené pracovní místo ještě po skončení dotace, tedy „za své“. Což s sebou na druhou stranu nese ten negativní efekt, že řada z těchto dotovaných míst je ze strany zaměstnavatelů koncipována pouze v délce dotace.¹⁰⁸

Z Ročního operačního vyhodnocení OP LZZ 2012 – Závěrečné zprávy¹⁰⁹ vyplývá, že **projekty OP LZZ zaměřené na umísťování jednotlivců na trhu práce, resp. na vytváření pracovních míst pro specifické cílové skupiny vykazují velmi dobré výsledky**. Za pozornost stojí skutečnost, že tyto projekty se zaměřují na dosahování výsledků (tj. tvorbu pracovních míst a faktické umístění jednotlivců na trh práce). Takto ambiciózní cíl žadatelů vychází z **hluboké znalosti daného prostředí a schopnosti využít disponibilní sociální kapitál ve prospěch projektu**. Nižší

¹⁰⁸ Zkušenosti RIC Most, blíže viz Manuál dobrých praxí z dostupného zaměstnávání.

¹⁰⁹ Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2012 – Závěrečná zpráva <http://www.esfcr.cz/file/8726/>

pravděpodobnost mimořádně pozitivního hodnocení je viditelná u projektů zaměřených na posilování zaměstnatelnosti (typicky rekvalifikace), tedy na projekty soustředěné na dosažení výstupů (tj. zejména proškolení definovaného počtu osob).¹¹⁰

Doporučení realizátorům projektů, jak vyjednávat se zaměstnavateli při vytváření dotovaných pracovních míst:

- Snažit se o osobní setkání se zaměstnavatelem (kompetentní osobou rozhodující o přijetí uchazeče). Zjišťovat potřeby zaměstnavatelů, reagovat na ně.
- Seznamovat zaměstnavatele s logikou poskytování mzdových příspěvků (není to dar pro zaměstnavatele, ale šance pro nezaměstnané).
- Zjišťovat potenciál udržitelnosti dotovaných pracovních míst, usilovat o delší pracovní smlouvu pro nezaměstnaného, než je délka mzdových příspěvků (ideálem je 12 měsíců, nicméně každý měsíc navíc je úspěchem).
- Nabízet zaměstnavatelům motivované a osvědčené pracovníky s odpovídající kvalifikací, v případě potřeby pro ně zajistit rekvalifikace. Je možné také nabízet zaměstnavatelům analýzu pracovních příležitostí pro nízkokvalifikované osoby.
- Uskutečňovat jednání za přítomnosti nezaměstnaného (trojstranné jednání: učiněné sliby mají svědka, nedochází ke zkreslení a nedorozumění).
- Nabízet kvalitní a komplexní služby spojené se zaměstnáním a adaptací zaměstnance (pomoc s administrativou při vyřizování náležitostí týkajících se mzdových příspěvků, medializace případných sporů, dluhové poradenství pro zaměstnance, poradenství a asistence během adaptační fáze zaměstnance, při převedení zaměstnance na jinou práci, při ukončování pracovního poměru a nahrazování stávajícího zaměstnance jiným apod.).
- Navazovat dlouhodobá partnerství.
- Pokud spolupráce nefunguje, ukončit ji.¹¹¹

¹¹⁰ Roční operační vyhodnocení OP LZZ 2012 – Závěrečná zpráva. <http://www.esfcr.cz/file/8726/>

¹¹¹ Zpracováno na základě zkušeností Litvínovské vzdělávací společnosti. Bliže viz Manuál dobrých praxí z postupného zaměstnávání.

3. stupeň – integrační či tranzitní sociální podniky

“V posledních několika letech se sociální byznys rozvinul z pouhého nápadu v živoucí, rychle rostoucí skutečnost. Už nyní zlepšuje životy mnoha lidí a je na vzestupu do jednoho z nejdůležitějších společenských a ekonomických trendů.”¹¹²

Muhammad Yunus, nositel Nobelovy ceny

Sociální podnikání:

- jsou podnikatelské aktivity prospívající společnosti a životnímu prostředí,
- hraje důležitou roli v místním rozvoji,
- vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním nebo společenským znevýhodněním.
- Zisk je z větší části použit pro další rozvoj sociálního podniku.
- Pro sociální podnik je stejně důležité dosahování zisku i zvýšení veřejného prospěchu.
- Sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, který je formulován v základacích dokumentech.¹¹³

Principy sociálního podnikání i definice byly představeny zástupci pracovní skupiny Definice **Tematické sítě pro sociální ekonomiku**¹¹⁴ a poté schváleny výroční členskou schůzí na konferenci v září 2010 a revidovány v roce 2011:

Principy sociálního podniku

Schváleno vedoucími pracovních skupin TESSEA 8. 5. 2011

Preamble:

Sociální podnikání jsou podnikatelské aktivity prospívající společnosti a životnímu prostředí. Hraje důležitou roli v místním rozvoji a často vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, sociálním nebo kulturním znevýhodněním. Zisk je z větší části použit pro další rozvoj sociálního podniku. Pro sociální podnik je stejně důležité dosahování zisku i zvýšení veřejného prospěchu.

¹¹² http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Manual_Jak_zalozit_socialni_podnik_P3_u.pdf

¹¹³ <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/socialni-podnikani>

¹¹⁴ Tematická síť pro sociální ekonomiku (TESSEA) vznikla v rámci stejnojmenného projektu podpořeného z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Projekt byl realizován od června 2009 do listopadu 2011 Novou ekonomikou, o. p. s. TESSEA je názorová platforma pro podporu sociální ekonomiky a sociálního podnikání, v současnosti má přes 260 členů z řad fyzických i právnických osob.

Definice sociálního podniku

Sociálním podnikem se rozumí „subjekt sociálního podnikání“, tj. právnická osoba založená dle soukromého práva nebo její součást nebo fyzická osoba, které splňují principy sociálního podniku. Sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, který je formulován v zakládacích dokumentech. Vzniká a rozvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a environmentálního.

Principy sociálního podniku	1. Sociální prospěch	2. Ekonomický prospěch	3. Environmentální a místní prospěch
Charakteristiky (jsou v souladu s evropským pojetím sociálního podniku. Sociální podnik je má splňovat nebo k nim směřovat.) Podtrženo = vyžadováno.	a) Provozování aktivity prospívající společnosti či specifické skupině (znevýhodněných) lidí. b) Participace zaměstnanců a členů na strategickém směřování podniku. c) Případný zisk používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů.	a) Vykonávání soustavné ekonomické aktivity. b) Nezávislost (autonomie) v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovateli. c) Alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech a jeho dynamika. d) Schopnost zvládat ekonomická rizika. e) Trend směrem k placené práci.	a) Přednostní uspokojování potřeb místní komunity. b) Využívání přednostně místních zdrojů. c) Uspokojování přednostně místní poptávky. d) Zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby. e) Spolupráce sociálního podniku s důležitými místními aktéry f) Inovativní přístupy a řešení.

Velkou část sociálních podniků představují tzv. **integrační sociální podniky** (v zahraničí se používá zkratka WISE), které pomáhají řešit nezaměstnanost a začleňují osoby, které jsou na pracovním trhu znevýhodněné.

Podstatou **integračních sociálních podniků** je prostřednictvím vlastní podnikatelské činnosti vytvářet pracovní příležitosti pro osoby ohrožené na trhu práce a umožnit těmto osobám integraci do běžného pracovního prostředí. Integrační sociální podnik tak naplňuje veřejně prospěšný cíl, kterým je zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, a tento cíl je formulován v zakládacích dokumentech. Sladění podnikatelských a společenských cílů dovoluje při organizování práce postupovat s větší citlivostí vůči specifickým potřebám osob s různými druhy znevýhodnění. Tato **podpora** může být zabezpečována jak zaměstnancem sociálního podniku (mentorem, sociálním pracovníkem, psychologem, mistrem apod.), tak i externím dodavatelem či partnerem (např. místní nestátní neziskovou organizací).

Principy integračního sociálního podniku

Schváleno vedoucími pracovních skupin TESSEA 8. 5. 2011

Preamble:

Sociální podnikání jsou podnikatelské aktivity prospívající společnosti a životnímu prostředí. Hraje důležitou roli v místním rozvoji a často vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním, sociálním nebo kulturním znevýhodněním. Zisk je z větší části použit pro další rozvoj sociálního podniku. Pro sociální podnik je stejně důležité dosahování zisku i zvýšení veřejného prospěchu.

Definice integračního sociálního podniku

Integračním sociálním podnikem se rozumí „subjekt sociálního podnikání“, tj. právnická osoba založená dle soukromého práva nebo fyzická osoba, které splňují principy integračního sociálního podniku. Integrační sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, kterým je zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, a tento cíl je formulován v základacích dokumentech. Vzniká a rozvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu – ekonomického, sociálního a environmentálního.

Principy sociálního podniku	1. Sociální prospěch	2. Ekonomický prospěch	3. Environmentální a místní prospěch
Charakteristiky (jsou v souladu s evropským pojetím sociálního podniku. Sociální podnik je má splňovat nebo k nim směřovat.) Podtrženo = vyžadováno.	a) Zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce b) Participace zaměstnanců a členů na strategickém směřování podniku c) Důraz na rozvoj pracovních kompetencí znevýhodněných zaměstnanců d) Inovativní přístupy a řešení	a) Případný zisk používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku a/nebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů b) Zaměstnanci jsou podporováni ve zvyšování produktivity práce dle svých možností c) Nezávislost (autonomie) v manažerském rozhodování a řízení na externích zakladatelích nebo zřizovateli d) Alespoň minimální podíl tržeb z prodeje výrobků a služeb na celkových výnosech a jeho dynamika e) Schopnost zvládat ekonomická rizika	Přednostní uspokojování potřeb místní komunity Využívání přednostně místních zdrojů Uspokojování přednostně místní poptávky Zohledňování environmentálních aspektů výroby i spotřeby Spolupráce sociálního podniku s důležitými místními aktéry

V případě **tranzitních sociálních podniků** se potom jedná o takové sociální podniky, v rámci kterých je vyčleněno určité procento tranzitních pracovních míst a zaměstnanec se znevýhodněním je seznamován s pracovním prostředím, dochází u něj k získávání pracovních návyků, prochází „ochutnávkami“ různých profesí a zaměstnaneckými rekvalifikacemi a v poslední fázi je připravován na přechod na běžný trh práce včetně zprostředkování následného pracovního uplatnění.

„Malé technické služby se jeví být typickou sociálně podnikatelskou aktivitou s integračním charakterem vytvářených pracovních míst. Podstatou je získat zájem dlouhodobě nezaměstnaného, těžko umístitelného zaměstnance, naučit ho pracovním návykům, zaktivizovat ho, zvýšit jeho zaměstnatelnost a následně jej podpořit na volném pracovním trhu.“

Jana Juřenová, LIGA, výkonná ředitelka

Sociální podnikání představuje jednu z efektivních cest, jak přirozeným způsobem řešit otázku sociálního začleňování znevýhodněných skupin obyvatelstva, tj. nabídnout jim pracovní uplatnění s ohledem na jejich možnosti a omezení. Představuje tak jednu z možností jak transformovat některé neefektivní části současného systému řešení potřeb sociálně znevýhodněných, znevýhodněných na trhu práce, a to posílením respektive zavedením tržních principů.¹¹⁵

Dosavadní rozvoj sociálního podnikání v ČR však zatím nelze označit za dostatečný, neboť není plně využit jeho potenciál. Velký podíl na této situaci má malá informovanost široké veřejnosti o přínosech a podobě sociálního podnikání a rovněž nedostatečné povědomí o principech a přínosech sociálního podnikání mezi potenciálními zakladateli sociálních podniků.¹¹⁶

V České republice se v současné době hlásí přes 130 organizací k myšlence sociálního podnikání.¹¹⁷ Většina stávajících sociálních podniků v ČR se zaměřuje na **zaměstnávání znevýhodněných osob** (integrační sociální podniky – WISE). Pro tuto skupinu je sociální podnikání jednoznačně přínosem. Získání zaměstnání prostřednictvím sociálního podniku pro ně znamená nejen příjem ve formě mzdy, ale také jejich integraci do „normálního“ života většinové společnosti. To často vede ke zlepšení jejich zdravotního stavu, k růstu sebedůvěry, k aktivizaci jejich potenciálu, k dal-

¹¹⁵ Evaluační podpora sociálního a inkluzivního podnikání v OP LZZ. Průběžná zpráva I. Verze z 29. 7. 2013. <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evalua-ce-esf/library>

¹¹⁶ Evaluační podpora sociálního a inkluzivního podnikání v OP LZZ. Průběžná zpráva I. Verze z 29. 7. 2013. <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evalua-ce-esf/library>

¹¹⁷ <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/adresar-socialnich-podniku>

šímu rozvoji, větší samostatnosti atd. Na tyto osoby lze však také nahlížet jako na potenciální „samozaměstnavatele“, tzn., že pokud jim bude poskytnuta náležitá podpora (vzdělání, mentoring, poradenství při přípravě i realizaci podnikatelského plánu), mohou některé z nich zahájit drobné podnikatelské aktivity a zaměstnat nejprve samy sebe a později třeba i někoho ze svého okolí. Tento trend je patrný i v zahraničí a obecně je podporován.¹¹⁸

Nejvíce sociálních podniků se nachází v Praze, ale také v Ústeckém, Moravskoslezském a Zlínském kraji. Většina stávajících sociálních podniků v ČR zaměstnává osoby se zdravotním postižením, což je ovlivněno tradicí a poměrně jasně vymezenými nástroji aktivní politiky zaměstnanosti na podporu jejich zaměstnávání¹¹⁹ i statutem tohoto typu znevýhodnění oproti jiným typům. Můžeme se však stále častěji setkat také s podniky, které zaměstnávají obyvatele sociálně vyloučených lokalit, mladé lidi, kteří opustili dětské domovy, bezdomovce, lidi s drogovou minulostí apod.¹²⁰

Sociální podniky v ČR nabývají **rozličných právních forem**. Při rozhodování o právní formě hraje roli např. charakter podnikatelského záměru, potřeba spoluzodpovědnosti, struktura zainteresovaných skupin (stakeholderů), předpokládaný další rozvoj, způsob financování a finanční a investiční náročnost podnikání, výše základního vkladu apod. Lze se tedy setkat se sociálními podnikateli, kteří podnikají jakožto fyzické osoby na základě živnostenského oprávnění (osoba samostatně výdělečně činná), sociální podnik však může také mít právní formu běžných obchodních společností, nejčastěji se jedná o společnost s ručením omezením, družstvo, spíše ojediněle o akciovou společnost. Sociálně podnikat lze však také pod hlavičkou právní formy, kterou v ČR využívají spíše nestátní neziskové organizace, tzn. obecně prospěšná společnost či občanské sdružení. Obecně lze říct, že sociální podnikatelé v České republice (nebo většina z nich) pocházejí buď z podnikatelského prostředí (tzn., že již dříve podnikali a rozhodli se začít podnikat „jinak“, společensky prospěšně) nebo z neziskového prostředí (tzn., že dříve pracovali v nějaké nestátní neziskové organizaci). Podle toho, z jakého prostředí pocházejí, pak mohou narážet při realizaci svého podnikatelského plánu na specifické problémy.¹²¹

¹¹⁸ http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Studie_infrastruktury_TESSEA_plna_verze_podzim2011.pdf

¹¹⁹ Jedná se zejména nárokový příspěvek pro zaměstnavatele zaměstnávající více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením (§ 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

¹²⁰ http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Studie_infrastruktury_TESSEA_plna_verze_podzim2011.pdf

¹²¹ http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Studie_infrastruktury_TESSEA_plna_verze_podzim2011.pdf

V současné době neexistuje v České republice mnoho způsobů podpory sociálního podnikání. Stávající systém podpory je navíc spíše zaměřen na podporu v začátcích a naopak není zaměřen na podporu v průběhu podnikání, na podporu v krizových situacích apod.¹²² V rámci dotačních programů by měly být podporovány také podpůrné organizace, které budou sociálním podnikům poskytovat profesionální poradenské a konzultační služby, ale také vzdělávací služby jak pro začínající podnikatele v období zakládání podniku (sestavení podnikatelského plánu), tak v průběhu realizace podnikatelských aktivit pro zajištění udržitelnosti podnikání, či v dalších etapách rozvoje sociálních podniků (období expanze, vstupu do nových odvětví apod.). Profesionalizace sociálních podniků (nastavení interních procesů, hodnocení dopadů apod.) přispěje ke zvýšení jejich stability a udržitelnosti v čase.

Původní záměr Ministerstva práce a sociálních věcí podporovat žadatele výzev 30 OP LZZ a 8 IOP na podporu sociální ekonomiky formou vzdělávacích seminářů, konzultací projektových žádostí a rozpracovaných podnikatelských plánů a úspěšným žadatelům pomáhat formou koučingu a poradenství je realizován až v závěru tohoto programového období:

Podpora sociálního podnikání v ČR¹²³

Realizátorem projektu je Ministerstvo práce a sociálních věcí, projekt je realizován od 1. října 2012 do 30. června 2015. Projektovým záměrem je otestovat podpůrnou strukturu pro budoucí a současné zaměstnavatele v segmentu sociálního podnikání (dále jen SP) v ČR a současně pomoci najít optimální pojetí podpory sociálního podnikání v prostředí ČR a vytvořit tak nezbytné předpoklady pro implementaci sociální ekonomiky jako standardního nástroje sociální politiky a politiky podpory podnikání. Projekt navazuje na zkušenosti vyhlášených výzev č. 30 OP LZZ a č. 8 IOP, které od roku 2009 podporovaly vznik a rozvoj nových podnikatelských aktivit zaměřených na sociální podnikání. Projekt je primárně zaměřen na ověření podpory sociálního podnikání formou sítě lokálních konzultantů a expertů/koučů, kteří budou poskytovat individuální poradenství k sociálnímu podnikání. Sekundárně je ambicí projektu přispět ke koncepčnímu uchopení tématu, a to např. vytvořením sady indikátorů, které přispějí k rozpoznání sociálního podniku a integračního sociálního podniku. Tento nástroj bude následně využit pro potřeby politiky podpory sociálního podnikání. Cílem je také účast v mezinárodní síti, což umožní přenos vhodných modelů fungování do českého prostředí. Naplnění cíle je vstup do The network for better future for social economy II. Cílovou skupinou projektu jsou budoucí nebo

¹²² Bližší viz kapitola 3. Finanční náročnost.

¹²³ <http://www.esfcr.cz/projekty/podpora-socialniho-podnikani-v-cr>

současní zaměstnavatelé, kteří chtějí realizovat nebo realizují podnikatelské záměry v oblasti sociálního podnikání na území ČR mimo území hlavního města Prahy, právní forma není rozhodující.

☞ <http://www.esfcr.cz/projekty/podpora-socialniho-podnikani-v-cr>

Mezi další důležité projekty zaměřené na poradenství v oblasti sociálního podnikání patří:

Inovativní prosazování sociálního podnikání¹²⁴

Realizátorem projektu je P3 - People, Planet, Profit, o. p. s., projekt je realizován od 1. července 2012 do 30. června 2014. Hlavním cílem projektu je zvýšit povědomí o sociálním podnikání prostřednictvím souboru inovativních aktivit s využitím moderních komunikačních kanálů. Dílčími cíli jsou aplikace inovativní zahraniční know-how na oblast sociální ekonomiky v ČR, zvýšení povědomí o sociálním podnikání v regionech a informování o sociálním podnikání prostřednictvím šíření příkladů české a zahraniční dobré praxe. V rámci projektu bylo vytvořeno třístranné partnerství s partnerem z Belgie (ERSV / RESOC - SERR Midden - West - Vlaanderen¹²⁵) a z Rakouska (Bundesdachverband für Soziale Unternehmen¹²⁶).

☞ <http://www.p-p-p.cz/cz/projekty/projekty/>

168-inovativni-prosazovani-socialniho-podnikani2

Regionální centrum na podporu sociálního podnikání¹²⁷

Realizátorem projektu je Personální a poradenské sociální družstvo, projekt byl realizován od 1. července 2012 do 31. října 2013. Cílem projektu bylo převést na základě zahraničních zkušeností do podmínek ČR metodiku pro založení a rozvoj regionálního centra na podporu sociálního podnikání a metodiku motivačního kurzu k zahájení sociálního podnikání. Cílovými skupinami projektu byli jak sociální partneři a jiné organizace (stakeholderi sociálního podnikání) - potenciální zakladatelé regionálních center, tak koneční uživatelé služeb regionálního centra. Pilotně byla účinnost motivačního kurzu ověřena na vzorku cílové skupiny uchazečů o zaměstnání a zástupců nestátních neziskových organizací. Kromě obou zmíněných metodik, které jsou replikovatelné na regionální úrovni kdekoli v ČR, je výstupem projektu první regionální centrum na podporu sociálního podnikání v ČR, 60 účast-

¹²⁴ <http://www.esfcr.cz/projekty/innovativni-prosazovani-socialniho-podnikani>

¹²⁵ www.serr.be nebo www.midwest.be

¹²⁶ www.bdv.at

¹²⁷ <http://www.esfcr.cz/projekty/regionalni-centrum-na-podporu-socialniho-podnikani>

níků motivačních kurzů a 60 představitelů obcí a mikroregionů podpořených formou osobních odborných konzultací.

Partnerem projektu je irská organizace Get Tallaght Working Co-operative Ltd. trading as Partas. Partas je sociální podnik se sídlem v Dublinu. Je první organizací, která začala rozvíjet a šířit myšlenky sociální ekonomie a sociálního podnikání v Irsku. Byla založena roku 1984 jako obecně prospěšná společnost na podporu vytváření pracovních míst a sociální inkluzi. Od roku 1997, kdy zřídila sekci sociální ekonomie, poskytuje podporu neziskovým organizacím a podnikům podnikajícím za účelem dosažení sociálních cílů, buduje kapacity, podporuje rozvoj komunit a ovlivňuje politiku na místní i národní úrovni. Realizovala a podílela se na realizaci mnoha národních i mezinárodních projektů.

V posledních dvou letech Partas realizoval projekt v rámci programu přeshraniční spolupráce Interreg zaměřený na vytvoření regionálního centra podpory sociálního podnikání a sociálních podnikatelů regionu středovýchodního Irsku a severního Walesu. Byl rovněž iniciátorem vzniku první podpůrné sítě všech forem sociálních podniků s působností po celém Irsku (www.socialenterprise.ie). Partas se zároveň již 23 let věnuje rozvoji sociálního podnikání na místní úrovni v Dublinu.

☞ <http://www.ppsd.eu/index.php/projekty/rcspbrmo>

Podpora rozvoje sociální ekonomiky¹²⁸

Realizátorem je Hlavní město Praha, projekt je realizován v období od 1. 7. 2012 do 31. 12. 2014 na území hlavního města Prahy. Projekt je zaměřen na rozvoj organizací podporujících začleňování znevýhodněných osob prostřednictvím subjektů sociálního podnikání, sociálních podniků, které vznikají a rozvíjejí se na principech sociální ekonomiky. Smyslem projektu je především podpora nastartování dlouhodobých procesů rozvoje sociálních podniků v podmínkách hlavního města Prahy.

☞ <http://www.seprojekt.cz>

V České republice není sociální podnikání dosud legislativně zakotveno, rovněž není zavedeno měření/hodnocení přínosů (dopadů) sociálních podniků. **Cílem je vytvořit legislativní prostředí umožňující rozvoj různých forem sociálních podniků**, což lze řešit prostřednictvím zahrnutí sociálních podniků mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti, kvalitně nastaveným systémem veřejných zakázek, včetně metodiky společensky zodpovědného zadávání zakázek,¹²⁹ nastaveným systémem daňových

¹²⁸ <http://www.seprojekt.cz>

¹²⁹ Metodiku společensky zodpovědného zadávání veřejných zakázek vydává Agentura pro sociální začleňování souběžně s touto metodikou.

výhod, úlev na pojistném na sociální zabezpečení pro začínající podnikatele (se zřetelem na znevýhodněné skupiny) či mikrofinancováním.¹³⁰ Významný potenciál sociálních podniků lze spatřovat zejména v některých oblastech veřejných politik jako je bydlení, zemědělství a rybolov, kultura, cestovní ruch, rozvoj venkova apod. Odlišnosti v problémech a potřebách jednotlivých regionů vycházejí z konkrétní situace v daném území z hlediska rozvoje sociálních podniků a také zastoupení znevýhodněných skupin na trhu práce. Sociální podniky mohou (a měly by) významným způsobem přispívat k místnímu rozvoji, soudržnosti komunity.¹³¹

Společnost P3 - People, Planet, Profit, o.p.s. v současné době (květen 2013 – duben 2014) na zakázku Ministerstva práce a sociálních věcí zpracovává **sadu indikátorů (rozpoznávacích znaků) pro sociální podnik a integrační sociální podnik**, přičemž navazuje na návrhy indikátorů vytvořené v rámci projektu TESSEA. Cílem je stanovení takových kritérií, aby bylo možné v konkrétních případech rozpoznat, zda se jedná o sociální podnik, případně o integrační sociální podnik. Výsledky jsou průběžně konzultované s pracovní skupinou, v níž jsou zastoupeni pracovníci Ministerstva práce a sociálních věcí, Agentury pro sociální začleňování a další experti a zástupci z praxe.¹³² Z dosavadních jednání vyplývá, že **lze doporučit, aby základními kritérii pro vymezení integračního sociálního podniku byla ta, která jsou shodná s kritérii vyjádřenými v zákonu o obchodních korporacích v rámci vymezení činnosti sociálního družstva podle zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), který nabyl účinnosti dnem 1. 1. 2014.**¹³³

Do budoucna je třeba začlenit sociální podniky do českého právního řádu, učinit rozhodnutí o okruhu nástrojů podpory integračních sociálních podniků v působnosti zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, případně v kombinaci se slevou odvodu pojistného podle zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení, případně s využitím Operačního programu Zaměstnanost Evropského sociálního fondu 2014-2020. Za tím účelem je nutné jednoznačně definovat znaky sociálního podniku.

¹³⁰ Evaluace podpory sociálního a inkluzivního podnikání v OP LZZ. Průběžná zpráva I. Verze z 29. 7. 2013. <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evaluace-esf/library/>

¹³¹ Evaluace podpory sociálního a inkluzivního podnikání v OP LZZ. Průběžná zpráva I. Verze z 29. 7. 2013. <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evaluace-esf/library/>

¹³² <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/novinky/651-ziskali-jsme-zakazku-mpsv-na-zpracovani-indikatoru-socialniho-podniku>, <http://www.esfcr.cz/zakazky/sada-indikatoru-rozpoznavacich-znaku-pro-socialni-podnik-a?highlightWords=integra%C4%BD-n%C3%AD+soci%C3%A1ln%C3%AD+podni>

¹³³ <http://www.psp.cz/sqw/sbirka.sqw?O=6&T=363>

Sociální podnik jako opatření aktivní politiky zaměstnanosti – návrh Agentury pro sociální začleňování:

Není dále udržitelné, aby uchazeči o zaměstnání byli opakovaně umisťováni na dotovaná pracovní místa formou veřejně prospěšných prací, kde jsou zaměstnávání zase jen v kolektivu obdobně znevýhodněných osob. I přes vhodně nastavená omezení možnosti opakování tohoto typu intervence, **v českých veřejných službách zaměstnanosti dosud chybí alternativa dotovaného zaměstnání.** Tou se může stát tranzitní (přechodné) zaměstnávání v sociálních podnicích – tedy podnicích konkurenceschopných a udržitelných za předpokladu, že jim budou kompenzovány náklady spojené s přijetím, zapracováním, rozšířením kvalifikace a následným zprostředkováním zaměstnání tranzitních pracovníků na volném trhu práce. Dosud využívaná opatření aktivní politiky zaměstnanosti by bylo vhodné doplnit o **umístění znevýhodněného uchazeče o zaměstnání do tranzitního zaměstnání v sociálním podniku.**

Potřebné kroky:

1. doplnit opatření „zprostředkování tranzitního zaměstnání v sociálním podniku“ do zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
2. vymezit definici sociálního podniku způsobilého ucházet se o příspěvky,
3. vyjmenovat cílové skupiny osob, kterým je možné zprostředkovat zaměstnání v sociálním podniku.

Doporučení k jednotlivým krokům:

- Ad 1. Zprostředkování zaměstnání v sociálním podniku by mělo být analogií podpory zaměstnávání zdravotně postižených osob. Jde o zvláštní formu podpory osob se sociálním (nikoli zdravotním) znevýhodněním, které má charakter komplexního opatření kombinujícího prvky nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Mělo by tvořit zvláštní paragraf zákona o zaměstnanosti vymezující požadavky na charakteristiku sociálního podniku a dále možné příspěvky, o něž může sociální podnik žádat Úřad práce ČR.
- Ad 2. Doporučená definice: viz TESSEA, o. p. s. Pro účely aktivní politiky zaměstnanosti by bylo vhodné zvolit **sociální podnik poskytující tzv. tranzitní (přechodné) zaměstnání**, jehož cílem je návyk na běžné pracovní prostředí a podmínky. Podnik je „sociální“ zejména tím, že kromě plnohodnotného a placeného zaměstnání poskytuje doprovodné služby (zaměstnanecké re-kvalifikace, pracovní poradenství, zprostředkování návazného zaměstnání na volném trhu práce) a má vazbu na externí síť poskytovatelů specializovaných, např. sociálních, ale též dluhových služeb. Doporučený poměr znevý-

hodněných osob po přijetí tranzitních pracovníků je **70 % stálých zaměstnanců ku 30 % tranzitních pracovníků.**

Ad 3. Doporučuje se využít stávajícího ustanovení § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, s vyjmutím osob zdravotně postižených, pro které jsou určeny jiné typy opatření podle tohoto zákona.

Společnost P3 vydala v roce 2012 manuál **Jak založit sociální podnik**.¹³⁴ Jde o praktický a stručný návod, co, kdy, jak a proč je třeba udělat při založení sociálního podniku. Součástí tohoto manuálu je také stručný návod na sestavení podnikatelského plánu. Stručnější návod jak založit sociální podnik je také součástí **Příručky pro obce**,¹³⁵ kterou vydala Agentura pro sociální začleňování. Důležitou součástí činnosti sociálních podniků je rovněž měření dopadů sociálního podnikání.¹³⁶

4. stupeň – volný trh práce

Uplatnění na volném trhu práce je možno dosáhnout jednak přeměnou dotovaného pracovního místa v pracovní místo kmenového zaměstnance, nebo zprostředkováním nedotovaného zaměstnání.

Zaměstnání podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem:

- a) krajské pobočky Úřadu práce,
- b) právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen „agentury práce“).

Pracovní agentury mohou fungovat na tržním nebo neziskovém principu (nestátní neziskové organizace zaregistrované jako pracovní agentury). Služby poskytované neziskovými pracovními agenturami jsou zpravidla komplexní, zahrnují motivační aktivitu, pracovní a bilanční diagnostiku, rekvalifikace, zprostředkování zaměstnání, pracovní asistenci, poradenství zaměstnancům i zaměstnavatelům a pracovní asistenci v rámci podporovaného zaměstnávání a jsou pro klienty – zaměstnavatele zdarma. V řadě případů jsou pracovní agentury (ať už ziskové či neziskové) realizátory grantových zaměstnanostních projektů nebo dodavateli služeb v rámci individuálních projektů realizovaných Úřadem práce ČR. Součástí těchto projektů bývá i vytváření dotovaných a nedotovaných pracovních míst.¹³⁷

¹³⁴ http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Manual_Jak_zalozit_socialni_podnik_P3_u.pdf

¹³⁵ http://www.socialni-zaclenovani.cz/04%20-%20Zamestnanost/04_03.pdf

¹³⁶ Tematická síť pro sociální ekonomiku (TESSEA) provedla v roce 2010 pilotní hodnocení dopadů sociálního podnikání v sociální firmě Modrý domeček v Řevnicích s využitím metody SROI. Více o metodě zde: http://server.universium.cz/publikace/16a_zaverecná_zpráva_PS_mereni.pdf

¹³⁷ Dotovaná pracovní místa viz 3. stupeň dostupného zaměstnávání (předehlí podkapitola).

Sdílené zprostředkování zaměstnání

S cílem posílit roli externích subjektů v rámci veřejných služeb zaměstnanosti bylo do zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zapracováno tzv. **sdílené zprostředkování zaměstnání**. V roce 2013 byla Parlamentu ČR předložena k projednání a schválení novela zákona o zaměstnanosti, která upravuje sdílené zprostředkování agenturami práce tak, aby příspěvek za umístění uchazeče o zaměstnání obdržela agentura práce až po jeho skutečném umístění. Za současné situace nebude vládou ČR Senátu předložena novela ke schválení, takže předpokládaná účinnost zákona od 1. ledna 2014 nebude naplněna.

Agentura pro sociální začleňování v připomínkovém řízení k novele zákona o zaměstnanosti navrhovala, aby součástí hodnotících kritérií v rámci zadávací dokumentace na veřejné zakázky na sdílené zprostředkování zaměstnání byla spolupráce s poskytovateli sociálních služeb nebo způsob práce se znevýhodněnými uchazeči o zaměstnání.

Dosud platné znění § 119a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který upravuje sdílené zprostředkování zaměstnání, je následující:

- 1) Krajská pobočka Úřadu práce může zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce (dále jen „sdílené zprostředkování zaměstnání“).
- 2) Do sdíleného zprostředkování zaměstnání může krajská pobočka Úřadu práce zařadit uchazeče o zaměstnání na základě individuálního akčního plánu (§ 33 odst. 2) a s jeho předchozím písemným souhlasem. Při výběru uchazečů o zaměstnání přihlíží zejména k situaci na trhu práce.
- 3) O sdíleném zprostředkování zaměstnání uzavírá Úřad práce s agenturou práce písemnou dohodu, na jejímž základě může agentuře práce poskytnout příspěvek
 - a) na sdílené zprostředkování zaměstnání ve výši 5000 Kč na každého uchazeče o zaměstnání, kterému bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání,
 - b) za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou ve výši 1250 Kč a
 - c) za setrvání umístěného uchazeče o zaměstnání v pracovním poměru na dobu neurčitou po dobu nejméně 6 měsíců ve výši 500 Kč.

Společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek

Jedním ze způsobů vytváření nedotovaných pracovních míst a zároveň legalizace nelegálních pracovních míst je **uplatňování společensky odpovědného zadávání veřejných zakázek**. Veřejní zadavatelé (obce, kraje, státní organizace, příspěvkové organizace apod.) mohou využitím své kupní síly k výběru zboží a služeb,

na jejichž produkci se podílejí nezaměstnaní lidé, přispívat k jejich sociálnímu začleňování.

Konkrétně je možné např. uplatňovat při zadávání veřejných zakázek podmínku zaměstnání určitého procenta (zpravidla minimálně 10 %) nebo počtu dlouhodobě nezaměstnaných osob. Podmínku je nutné uvést do zadávací dokumentace a do smlouvy uzavírané s dodavatelem jako tzv. „zvláštní podmínku zadavatele“. Jde o absolutní podmínku závaznou pro každého uchazeče o zakázku, nikoli o hodnotící kritérium.¹³⁸

Přestože možnost uplatnění podmínky zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných osob na veřejných zakázkách byla posvěcena Evropskou komisí, Evropským soudním dvorem, Ministerstvem pro místní rozvoj ČR i Úřadem pro ochranu hospodářského soutěže, a její aplikace znamená v podstatě jen přiložení jednostránkové přílohy do zadávací dokumentace a nastavení spolupráce mezi zadavatelem, dodavatelem, Úřadem práce a neziskovou organizací, v praxi zatím tato podmínka není příliš uplatňována.

Za průkopníka v tomto směru můžeme považovat **město Most**, které má podmínku zapracovanou jak do **strategického plánu sociálního začleňování**¹³⁹, tak do interní směrnice města **Pravidla pro zadávání veřejných zakázek malého rozsahu statutárního města Most**¹⁴⁰ a v praxi ji u zakázek vyhovujícího charakteru uplatňuje.

Některá další města a obce, se kterými Agentura pro sociální začleňování spolupracuje, mají podmínku zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných osob na veřejných zakázkách zapracovanou do **strategického plánu sociálního začleňování**, ale v současné době čekají na **vhodný typ zakázky** (zakázka na delší časové období na úklidové nebo stavební práce či údržbu zeleně). Jde např. o obce Břeclav, Děčín, Kadaň, Mělník, Nové Sedlo, Ralsko. Města Litvínov a Roudnice nad Labem mají podmínku zapracovanou ve **směrnici města** (Roudnice nad Labem v modifikované podobě 5 %, nicméně k praktické aplikaci zatím nedochází), v Ostravě a Havířově o uplatnění podmínky rozhodlo **vedení města**. Každá obec přistupuje k uplat-

¹³⁸ Blíže viz Metodika společensky odpovědného zadávání veřejných zakázek, která je vydávána Agenturou pro sociální začleňování společně s touto metodikou.

¹³⁹ Strategický plán sociálního začleňování je připravován na úrovni lokálních partnerství, která jsou uzavírána ve městech a obcích, na jejichž území působí Agentura pro sociální začleňování; jde o souhrn opatření, která se města/obce zavazují realizovat ve prospěch sociálního začleňování obyvatel sociálně vyloučených lokalit na svém území.

Strategický plán sociálního začleňování Města Mostu zde:

<http://www.socialni-zaclenovani.cz/dokumenty/dokumenty-pro-lokalitu-most>

¹⁴⁰ <http://www.mesto-most.cz/pravidla-pro-zadavani-a-prubeh-verejnych-zakazek-maleho-rozsahu/d-2778/p1=1159>

ňování podmínky jiným způsobem, existují různé **modifikace** (např. v Novém Sedle by mělo jít o in-house zakázky, v Odrách zvažují uplatnění sociálních podniků na zakázkách formou subdodávek apod.). **Agentura pro sociální začleňování poskytuje obcím poradenství, přičemž při formulaci podmínky jsou vždy respektovány místní specifika a potřeby.**

V současné době začínají s uplatňováním podmínky zaměstnávání 10 % dlouhodobě nezaměstnaných města Břeclav, Kadaň a Kolín v rámci svých **individuálních projektů** financovaných z Integrovaného operačního programu. **V Břeclavi bude podmínka zaměstnávání dlouhodobě nezaměstnaných osob uplatněna při plánované stavbě azylového domu pro jednotlivce a pro rodiny, v Kolíně při realizaci projektu zaměřeného na rekonstrukci prostor Centra sociálních služeb Zengrovka a v Kadani šlo o rekonstrukci Centra sociálních služeb Pruněv.**¹⁴¹

Významnou zakázkou, v rámci které byla podmínka také uplatněna, je zakázka Karlovarského kraje „**Realizace opatření k omezení výskytu invazních rostlin**“ v hodnotě 120 milionů Kč.¹⁴² Mimo to byla podmínka zaměstnávání určitého počtu nezaměstnaných osob uplatněna na dvou veřejných zakázkách v Semilech.¹⁴³

Podpora po uzavření pracovněprávního vztahu

V prvních týdnech po nástupu do běžného zaměstnání doporučujeme zajistit pro zaměstnance se znevýhodněním **podporu**, kterou by měl zabezpečovat pracovní poradce nebo asistent ze strany tranzitního sociálního podniku nebo pracovní poradce či sociální pracovník Úřadu práce, neziskové organizace či obce. **Cílem podpory po uzavření pracovněprávního vztahu by mělo být udržení získaného pracovního místa.** Při plánování podpory potřebné k udržení pracovního místa pracovní poradce spolu se zaměstnancem/klientem a v ideálním případě i zaměstnavatelem volí mezi podporou poskytovanou přímo na pracovišti a podporou poskytovanou mimo pracoviště.

Pracovní asistence znamená přítomnost pracovního asistenta nebo poradce na pracovišti spolu se zaměstnancem/klientem buď po celou dobu, ale zpravidla

¹⁴¹ Bliže viz Metodika a manuál dobrých praxí v oblasti společensky odpovědného zadávání veřejných zakázek, které jsou vydávány souběžně s touto metodikou.

¹⁴² <https://www.vhodne-uverzeni.cz/zakazka/realizace-opatreni-k-omezeni-vyskytu-invaznich-rostlin>, <http://gis.kr-karlovarsky.cz/heracleum-public/>

¹⁴³ Bliže viz Metodika a manuál dobrých praxí v oblasti společensky odpovědného zadávání veřejných zakázek, které jsou vydávány souběžně s touto metodikou.

spíše po její část, a takové systematické působení na klienta, které povede ke zvládnutí požadovaných úkolů, očekávaného chování a postupného osamostatnění.

Pokud není možné nebo vhodné, či si zaměstnanec/klient nepřeje poskytovat podporu přímo na pracovišti, je možné poskytovat podporu mimo pracoviště formou konzultací po pracovní době. Konzultace mohou být rovněž doplněny praktickým tréninkem potřebných dovedností, které přímo či nepřímo souvisejí s vykonáváním prací. Intenzita podpory by měla být postupně snižována, k ukončení podpory by mělo docházet v optimálním případě tehdy, nepotřebují-li zaměstnanec ani zaměstnavatel pravidelnou podporu. Součástí dohody o ukončení podpory by měl být závěrečný plán, který by měl obsahovat doporučený postup v případě potřeby (převedení na jinou práci, ukončení pracovního poměru apod.).¹⁴⁴

Podpora by měla být směřována i k zaměstnavateli, jejím cílem je potom vytvoření stabilního pozitivního vztahu mezi zaměstnancem/klientem a zaměstnavatelem. Konkrétně může jít např. o pomoc s vyřizováním administrativních záležitostí souvisejících s nástupem zaměstnance, včetně možné exekuce na mzdu, pomoc s řešením problémů souvisejících se zapracováním zaměstnance a jeho začleněním do kolektivu spolupracovníků apod.

Podpora by měla být také v případě potřeby poskytována rodině (blízkým osobám) zaměstnance za cílem vytvoření příznivých podmínek v rodině pro získání a udržení vhodného pracovního místa. Využít přitom lze služby terénní sociální práce.¹⁴⁵

V případě potřeby je také důležité domluvit s Úřadem práce **možnost rozšíření či doplnění kvalifikace či změny zaměstnání** z titulu evidence jako zájemce o zaměstnání bez nutnosti evidence jako uchazeče o zaměstnání.

Evaluace

Nezbytnou součástí systému prostupného zaměstnávání je rovněž **evaluace po dobu 6 měsíců** – zjišťovat, zda se uchazeči nevracejí do evidence Úřadu práce, pokud ano, tak analyzovat důvody návratu do evidence, je možná i opakovaná intervence ve prospěch těchto uchazečů za určitých předem daných podmínek (měla by být daná **pravidla pro vstup a opakovaný vstup do systému**). Pokud

¹⁴⁴ Blíže viz např. Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: <http://www.unie-pz.cz/files/files/knihovna/souhrnna-metodika.pdf>

¹⁴⁵ Terénní programy jsou službou sociální prevence. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, je definuje jako terénní služby poskytované osobám, které vedou rizikový způsob života nebo jsou tímto způsobem života ohroženy. Cílem služby je tyto osoby vyhledávat a minimalizovat rizika jejich způsobu života. Blíže viz např. Příručka pro obce. Sociální služby. Terénní programy. http://www.socialni-zaclenovani.cz/02%20-%20Socialni%20sluzby/02_04.pdf

bude dobře nastavena **spolupráce mezi jednotlivými aktéry systému prostupného zaměstnávání**, k případům selhání by mělo docházet v minimální míře. Pokud nastane situace předčasného ukončení pracovního poměru, mělo by docházet k včasnému zachytu těchto případů, pro tyto případy by měl být zpracován **krizový plán**. Jeho součástí by měla být opatření ve vztahu k účastníkovi systému i ve vztahu k zaměstnavateli (koordinovaný postup při zabezpečení nahrazení zaměstnance jiným uchazečem).

„Jedno by mělo být společné všem zainteresovaným aktérům - snaha pomoci zaměstnat obtížně zaměstnatelné osoby na volném trhu práce, přičemž každý by měl svým dílem přispět tak, aby se míst pro tyto lidi vytvořilo co nejvíce. Vždyť k úspěchu je potřeba, aby subjekty spolupracovaly – nestátní neziskové organizace, které do toho dobrovolně půjdou a jde jim o věc, ne o zisk, samosprávy, kterým jde o blaho svých obyvatel a udržování (a tím i únosnou finanční nákladnost) životního prostředí ve městě, Úřady práce, které mají v evidenci vhodné uchazeče a mohou mít vliv na jejich nástup do zaměstnání, ale i běžné podnikatelské subjekty, které mohou využít nabídky motivované pracovní síly, s určitou podporou po nástupu do zaměstnání. Spolupracovat by měla také vláda a ministerstva - měly by se pokusit vytvořit podmínky pro správnou a aktivní motivaci lidí pracovat, měly by pomoci vytvářet podmínky pro rozvoj sociálního podnikání, jakožto vhodného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, ruku v ruce jdoucího s regionálním rozvojem.“

Jana Juřenová, LIGA, výkonná ředitelka



Kapitola 3.

Finanční náročnost



FINANČNÍ NÁROČNOST

Výdaje na zavedení systému prostupného zaměstnávání (vytváření lokálních sítí zaměstnanosti, poradenskou činnost, rekvalifikace, organizační zajištění veřejné služby, stáže u zaměstnavatelů, zprostředkování zaměstnání, dotovaná pracovní místa, podporu sociálních podniků, doprovodné či podpůrné sociální služby apod.) lze hradit jak ze státního rozpočtu z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a sociální služby, tak z prostředků ESF.

Aktivní politika zaměstnanosti

Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti, vyjádřené podílem k HDP, jsou v České republice jedny z nejnižších v EU. V roce 2012 bylo na aktivní politiku zaměstnanosti vynaloženo pouze 0,07 % HDP, což je výrazně pod průměrem EU-27. Rozsah aktivní politiky zaměstnanosti je proto nedostatečný a rovněž neodpovídá potřebám všech uchazečů. **Zaměření aktivní politiky zaměstnanosti není vždy cíleno na uchazeče, kteří ji nejvíce potřebují, což je dáno také absencí profilace uchazečů.**¹⁴⁶ To se týká především specifických skupin obtížně zaměstnatelných osob, kterým se rovněž nedostává vhodná vzdělávací a poradenská podpora. Dalším problémem je rovněž **nedostatečný rozsah a kvalita statistických informací o trhu práce a aktivní politice zaměstnanosti, a to zejména v souvislosti s novým informačním systémem.** Za této situace je v podstatě nemožné systematicky vyhodnocovat efektivitu jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.¹⁴⁷

V **Koncepci politiky zaměstnanosti 2013–2020** se uvádí:

„Aby využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti bylo skutečně efektivní, je potřeba nejenom dostatek finančních prostředků na jejich realizaci, ale rovněž přistupovat k jejich aplikaci individuálně dle charakteristik regionálních trhů práce a charakteristik klientů Úřadu práce ČR (cílenost nástrojů). Z evaluačních studií¹⁴⁸, zaměřených zejména na praktické informace od realizátorů aktivní politiky zaměstnanosti (pracovníků Úřadu práce ČR) vyplývá, že **revizi vyžaduje zejména parametrické nastavení jednotlivých nástrojů a jejich efektivnější využívání** (provázanost nástrojů – včet-

¹⁴⁶ Hovoří se o tzv. „mrtvé váze opatření aktivní politiky zaměstnanosti“.

¹⁴⁷ Operační program Zaměstnanost 2014–2020. Verze z 30. 9. 2013.

¹⁴⁸ Viz např.: podkladová studie Nové směry politiky zaměstnanosti, NVF; závěry projektu Personální a odborné zajištění realizace aktivní politiky zaměstnanosti na úřadech práce – RealAPZ, reg. č. CZ.1.04/2.2.00/11.00009; závěry projektu Zvýšení efektivnosti systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR, reg. č. CZ.1.04/2.2.00/11.00001.

ně kombinace zdrojů financování, naplňování smyslu jednotlivých nástrojů, cílové skupiny, metodika) **ve vztahu k potřebám znevýhodněných skupin. Více je potřeba cílit zejména na méně kvalifikované osoby, osoby starší a dlouhodobě nezaměstnané. Současné nastavení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti rovněž nedostatečně podporuje princip 'prostupného zaměstnávání' a přechod podpořených osob na volný trh práce.** V současné době je problematický rovněž rozsah aplikace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. V roce 2011 byla tato forma intervence využita zhruba u 12,8 % uchazečů o zaměstnání. **Přestože je prováděno hodnocení efektivity nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti prostřednictvím různých studií zadávaných Ministerstvem práce a sociálních věcí, neexistuje v současné době jejich systematická evaluace poskytující zpětnou vazbu o jejich efektivitě.**

Hlavní východiska politiky zaměstnanosti, použití aktivní politiky zaměstnanosti a výchozí dokumenty pro stanovení zaměření realizace aktivní politiky zaměstnanosti jsou upraveny v **Normativní instrukci Ministerstva práce a sociálních věcí č. 2/2013.**

Za účelem **realizace aktivní politiky zaměstnanosti v roce 2013** byla Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR vydána **směrnice č. 4/2013** s účinností od 18. 2. 2013 do 31. 12. 2013.¹⁴⁹ V materiálu se mj. uvádí, že „**Krajské pobočky Úřadu práce ČR budou zodpovědně zvažovat vhodnost použití jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to v závislosti na situaci regionálních trhů práce a skladbě uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání. Prostředky aktivní politiky zaměstnanosti budou vynakládány co nejefektivněji tak, aby byly minimalizovány případy, kdy je nástroji aktivní politiky zaměstnanosti podpořen uchazeč o zaměstnání, jemuž je možné nalézt vhodné zaměstnání jiným způsobem.**“

Postup a spolupráce pracovišť ÚP ČR při poskytování finančního příspěvku na realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti upravuje směrnice Generálního ředitelství Úřadu práce č. 5/2013: s účinností od 1. 3. 2013 na dobu neurčitou. V uvedené směrnici jsou stanoveny maximální částky příspěvku, které může krajská pobočka Úřadu práce ČR poskytovat. **Poskytování příspěvků se řídí kritérii hospodárnosti, efektivnosti a účelnosti a jejich výše se může měnit v souvislosti s aktuálním vývojem situace na trhu práce. Maximální výše příspěvku je dle směrnice nepřekročitelná.**

¹⁴⁹ http://portal.mpsv.cz/upcr/poskytnute_inf/krp_pardubice_priloha_poskytnute_informace_04_13_sm_realizace_apz_upcr.pdf

Základní kritéria poskytování finančních příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti podle směrnice GR ÚP ČR č. 5/2013:

SITUACE	ANO	NE
ukončené nekolidující zaměstnání u žadatele před poskytnutím příspěvku	X	
sledovat ukončení nekolidujícího zaměstnání referátem TP		X

č.	Kritérium/nástroj	VPP § 112 ZoZ	SÚPM § 113 ZoZ			PP § 114 ZoZ	PZ § 116 ZoZ	PPP § 117 ZoZ	CHPM § 75 ZoZ	provoz CHPM § 76 ZoZ
			SVČ	zřízené	vyhrazené					
1	u SVČ poskytnout příspěvek na činnost, ve které UoZ déle než 5 let nepodnikal (i bez příspěvku)	–	ANO	–	–	–	–	–	–	–
2	při umísťování se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují a i s ohledem k aktuální situaci na trhu práce (tj. § 33 ZoZ, dle aktuálně platného znění)	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	ANO	–	ANO	–
3	vyhodnocení reálnosti a perspektivnosti podnikatelského záměru, který je povinnou přílohou žádosti, tj. posouzení stability firmy na trhu, její historie, u nově vzniklých firem (i SVČ) zejména posouzení konkurenceschopnosti a životaschopnosti	–	ANO	ANO	–	–	–	ANO	ANO	–
4	struktura uznaných nákladů musí přímo navazovat na předmět činnosti pracovního místa a musí být nezbytná pro zahájení SVČ či výkonu práce	–	ANO	ANO	–	–	–	–	ANO	–
5	předložené doklady uznaných nákladů musí mít datum pořízení a úhrady až po podpisu dohody	–	ANO	ANO	–	ANO	–	–	ANO	ANO
6	posouzení naplnění podmínek z již uzavřených dohod (délka pracovních poměrů UoZ s příspěvkem, fluktuace, případně návrat do evidence ÚP aj.) - kontrolní zjištění (ÚP a SÚIP)	ANO	–	ANO	ANO	–	ANO	ANO	ANO	ANO

Výše finančních příspěvků na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti podle směrnice GR ÚP ČR č. 5/2013:

nástroj APZ		výše příspěvku u plného pracovního úvazku	maximální výše příspěvku u zkrácených pracovních úvazků
SÚPM vyhrazená		max. 15.000 Kč	do úvazku 0,625 se poskytne příspěvek ve výši skutečně vyplacených mzdových nákladů maximálně však do výše poměrně odpovídající výši příspěvku 24 000 Kč*) měsíčně při stanovené pracovní době (tj. při úvazku 0,1: 2 400 Kč, při úvazku 0,5: 12 000 Kč). Od úvazku 0,625 se poskytne příspěvek ve výši skutečně vyplacených mzdových nákladů maximálně však do výše 15 000 Kč. Pozn.: $24\,000 \cdot 0,625 = 15\,000$ Kč
VPP		max. 15.000 Kč	
SÚPM vyhrazené pro uchazeče o zaměstnání do 30 let věku		max. 24.000 Kč*)	příspěvek se poskytne maximálně ve výši alikvotní části z částky 24 tis. Kč*) podle rozsahu pracovního úvazku
SÚPM zřízená		podle ZoZ, § 113	
Překlenovací příspěvek		podle ZoZ, § 114	
Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program		podle ZoZ, § 117	
CHPM	příspěvek na zřízení	podle ZoZ, § 75	
	příspěvek na provoz	podle ZoZ, § 76	

*) maximální výše příspěvku 24 tis. Kč je v souladu s ustanovením bodu 3.7 Metodiky způsobilých výdajů OP LZZ vydané ŘO OP LZZ

Operační program Zaměstnanost 2014–2020

Finanční prostředky **Operačního programu Zaměstnanost 2014–2020** by měly být dominantně koncentrovány (téměř z 60 %) ve prospěch **prioritní osy 1: Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly**, která bude naplňovat **tematický cíl č. 8 Podpora zaměstnanosti a mobility pracovníků**. Prioritní osa č. 1 bude zahrnovat aktivity jak ve prospěch uchazečů a zájemců o zaměstnání, tak zaměstnaných osob, specifické akce ve prospěch rovnosti žen a mužů a rovněž **systémová opatření na posílení institucí trhu práce**. Konkrétně bude podporována modernizace veřejných služeb zaměstnanosti cestou zvýšení kvality a efektivity aktivní politiky zaměstnanosti a dalších poskytovaných služeb, zvýšením spolupráce s aktéry na trhu práce, včetně využití externě zadaných služeb. Druhá finančně nejvýznamnější **prioritní osa 2 Sociální začleňování a boj s chudobou** bude naplňovat stejnojmenný **tematický cíl č. 9** a indikativně na ni bude vyčleněno 30 % prostředků programu. Váha alokace je dána velikostí hlavní cílové skupiny – osob sociálně vyloučených nebo ohrožených sociálním vyloučením. Prioritní osa dále zahrnuje **systémová opatření na zkvalitnění služeb poskytovaných cílovým skupinám**. Na alokaci na tuto prioritní osu má dále významný vliv povinný podíl vyčleněných prostředků ESF na tematický cíl č. 9.¹⁵⁰

Podpora sociálního podnikání

Pokud jde o **podporu sociálních podniků**, podle výsledků výzkumu společnosti P3 z roku 2013 jsou v České republice v současné době hlavním zdrojem příjmů sociálních podniků **příjmy z vlastní činnosti**, a sice s celkovými 51,2 %. Druhým zásadním zdrojem jsou (či spíše byly) **strukturální fondy Evropské unie – výzva č. 30 OP LZZ a výzvy č. 1 a 8 IOP** – s celkovou hodnotou 33,0 %.¹⁵¹ Posledním zdrojem příjmů nad 5 % jsou zdroje v odpovědi „jiné“, které zastupují zpravidla **příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti na zaměstnávání osob se zdravotním postižením**. Ze zmíněného výzkumu však zároveň vyplývá, že **téměř dvě třetiny sociálních podniků by potřebovaly další finanční zdroje**. Z hlediska preferované formy dalšího financování zástupci sociálních podniků nejvíce uváděli kategorii „jiné“, která obsahovala zpravidla **dary, dotace či jiné nevratné zdroje**. Druhou preferovanou variantou

¹⁵⁰ Operační program Zaměstnanost 2014–2020. Verze z 30. 9. 2013.

¹⁵¹ Podpora sociálních podniků z veřejných zdrojů byla v programovém období 2007–2013 poskytována v rámci OP LZZ a IOP. V OP LZZ byla poskytována podpora na zahájení a rozvoj sociálního podnikání (vč. zahájení podnikání OSVČ ze znevýhodněných osob) v prioritní ose 3 Sociální integrace a rovné příležitosti, v oblasti podpory 3.1 Podpora sociální integrace a sociálních služeb v rámci globálního grantu Sociální ekonomika (výzva č. 30). V IOP byla podpora sociálního podnikání (vč. zahájení podnikání OSVČ ze znevýhodněných osob) poskytována v oblasti intervence 3.1c Investiční podpora poskytovatelům sociálních služeb, zaměstnavatelům a dalším subjektům při prosazování a realizaci nástrojů sociální ekonomiky (výzvy č. 1 a 8).

bylo získávání úvěrových prostředků na střednědobé financování, třetí pak úvěrové prostředky na dlouhodobé financování.¹⁵²

Podpora sociálního podnikání jako formy podnikání, ale zejména jako prostředku pro zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce, se objevuje ve všech vyspělých státech. Sociální sektor sehraává významnou roli právě v boji s nezaměstnaností, zejm. osob znevýhodněných na trhu práce. Význam sociálního podnikání roste s aktuální zhoršenou hospodářskou situací, což je reflektováno v aktuálních prioritách EU (viz **Strategie Evropa 2020**,¹⁵³ **Social Business Initiative – Iniciativa pro sociální podnikání**,¹⁵⁴ **návrh legislativy pro politiku soudržnosti EU**¹⁵⁵ ad.), kdy se do popředí zájmu dostává tvorba pracovních míst (zaměstnanost) pro znevýhodněné osoby na trhu práce, boj s chudobou (sociální začleňování), rozvoj místních komunit a zaostávajících regionů.¹⁵⁶ **Nízká úroveň rozvoje sociálního podnikání se projevuje nedostatkem pracovních příležitostí pro osoby znevýhodněné na trhu práce (zvláště s kumulací handicapů) a jejich nezaměstnanost pak s sebou nese další důsledky nejen finančního charakteru.**¹⁵⁷

Sociální podniky, které prostřednictvím sociální inovace reagují na dosud neuspokojené potřeby, přispívají k inteligentnímu růstu; vzhledem ke svému environmentálnímu dopadu a dlouhodobé vizi tyto podniky vytvářejí udržitelný růst; díky své orientaci na humánní problematiku a sociální soudržnost jsou podstatou růstu podporujícího začlenění. Jinak řečeno, smyslem jejich existence je organizovat společenské a ekonomické změny, které přispívají k naplnění cílů **Strategie Evropa 2020**.¹⁵⁸

„Síť pro lepší budoucnost sociální ekonomiky“,¹⁵⁹ složená s řídících orgánů pro ESF z Polska, České republiky, Belgie, Itálie, Velké Británie a Finska, vydala **doporučení na opatření sociální ekonomiky financovatelná z Evropského sociálního fondu:**

¹⁵² Evaluce podpory sociálního a inkluzivního podnikání v OP LZZ. Průběžná zpráva I. Verze z 29. 7. 2013. <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evaluce-esf/library/>

¹⁵³ http://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/Evropa_2020_cz_Sdeleni_EK.pdf

¹⁵⁴ http://ec.europa.eu/internal_market/social_business/news/index_en.htm

¹⁵⁵ http://ec.europa.eu/regional_policy/what/future/index_cs.cfm

¹⁵⁶ Evaluce podpory sociálního a inkluzivního podnikání v OP LZZ. Průběžná zpráva I. Pracovní verze z 29. 7. 2013.

¹⁵⁷ Evaluce podpory sociálního a inkluzivního podnikání v OP LZZ. Průběžná zpráva I. Verze z 29. 7. 2013. <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evaluce-esf/library/>

¹⁵⁸ Sdělení č. 682 z roku 2011 Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Iniciativa pro sociální podnikání – Vytvářet příznivé prostředí pro podporu sociálních podniků v rámci sociálního hospodářství a sociálních inovací. In: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0682:FIN:CS:PDF>.

¹⁵⁹ <http://www.socialeconomy.pl/x/729884;jsessionid=E09D1218A42044D297C6241A7E600B7B>

- sociální franšízing,
- finanční nástroje a mechanismy alokace fondů do sociální ekonomiky,
- měření přidané sociální hodnoty,
- sociálně odpovědné veřejné zakázky,
- veřejná podpora a sociální služby veřejného zájmu.¹⁶⁰

Podporováno má být zejména sociálního začleňování a organizace sociální ekonomiky, jako například:

- rovný přístup k veřejným zakázkám pro firmy, které jsou vlastněny osobami z etnických nebo menšinových skupin, nebo tyto osoby zaměstnávají, například družstva, sociální podniky a neziskové organizace;
- podpora zaměstnání pro zdravotně postižené osoby, jejich začlenění do otevřeného trhu práce.

Dále mají být podporovány pracovní příležitosti, například:

- podpora zaměstnávání mladých;
- podpora vyváženého zastoupení mužů a žen (např. vyvážení práce a života, boj proti odvětvové nebo profesní segregaci atd.);
- podpora pracovních příležitostí pro dlouhodobě nezaměstnané a starší pracovníky;
- politika rozmanitosti a pracovní příležitosti pro osoby ze znevýhodněných skupin (např. pracovníci z řad přistěhovalců, etnické menšiny, náboženské menšiny, lidé s nízkým dosaženým vzděláním);
- podpora pracovních příležitostí pro zdravotně postižené, včetně přístupného pracovního prostředí, které podporuje sociální začleňování.¹⁶¹

K tomu, aby sociální podniky mohly rozvinout svůj potenciál, navrhla v roce 2011 Evropská komise realizovat **akční plán** s názvem „**Iniciativa pro sociální podnikání – Vytvářet příznivé prostředí pro podporu sociálních podniků v rámci sociálního hospodářství a sociálních inovací**“, ¹⁶² který lze rozdělit na **jedenáct klíčových akcí**:

1. **Navrhnout evropský právní rámec pro solidární investiční fond s cílem usnadnit sociálním podnikům přístup na finanční trhy.** Zohlednit přitom výsledky veřejné konzultace a posouzení vlivů. Cílem bude podpořit vytvoření dedikovaných fondů, umožnit jejich aktivní začlenění do celého jednotného trhu.

¹⁶⁰ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2013:0083:FIN:CS:HTML>

¹⁶¹ <http://www.socialeconomy.pl/sites/default/files/files/BFSE%20Report.pdf>

¹⁶² <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2013:0083:FIN:CS:HTML>

2. Nadále pokračovat v usnadnění přístupu k mikroúvěru prostřednictvím **evropského nástroje mikrofinancování Progress** a rozvinout tento nástroj posílením institucionálních kapacit v rámci Programu Evropské unie pro sociální změnu a sociální inovace na období let 2014 až 2020, **lépe analyzovat, podněcovat a podporovat rozvoj právního a institucionálního prostředí mikroúvěru.**
3. V rámci Programu Evropské unie pro sociální změnu a sociální inovace navrhla Komise **zavést evropský finanční nástroj ve výši 90 milionů EUR pro usnadnění přístupu k financování pro sociální podniky** při zahájení jejich činnosti, rozvoji a rozšíření s využitím investic do solidárních investičních fondů, které poskytnou nástroje vlastního kapitálu a dluhové financování.
4. **Komise navrhla zavedení explicitní investiční priority pro „sociální podniky“ v rámci předpisů EFRR a ESF od roku 2014** s cílem poskytnout jasnou právní základnu a umožnit členským státům a regionům zahrnout cílené činnosti do svých programů ESF a EFRR na období let 2014–2020.
5. **Stanovit osvědčené postupy a využitelné vzory** a za účasti zúčastněných stran vypracovat úplnou mapu sociálních podniků v Evropě, stanovit jejich charakteristiky, hospodářské modely, hospodářský význam, potenciál přeshraničního růstu, obsah a parametry právních postavení a daňových režimů, jakož i stávající systémy označování.
6. **Vytvořit databázi značek a osvědčení** pro sociální podniky v Evropě s cílem zlepšení jejich viditelnosti a porovnání.
7. **Podporovat vzájemné učení a posilovat kompetence vnitrostátních a regionálních orgánů** při zavádění společných podpůrných strategií, podpory a financování sociálních podniků, zejména v rámci strukturálních fondů, a to s využitím analýzy, sdílení správné praxe, vysvětlování, aktivit síťového propojení a šíření.
8. **Vytvořit jednotnou a vícejazyčnou elektronickou platformu s informacemi a výměnou informací**, případně propojenou s Evropskou inovační sociální platformou a se sítí „Enterprise Europe Network“ pro podnikatele v sociální oblasti, podnikatelské inkubátory a klastry, sociální investory a jejich spolupracovníky. **Lépe informovat a usnadňovat přístup ve vztahu k programům Společenství, které mohou poskytnout podporu podnikatelům v sociální oblasti**, jako je například ERASMUS, ERASMUS pro mladé podnikatele, TEMPO, „Mládež v akci (2007–2013)“ (zejména aktivity „Iniciativy mládeže“) a HORIZON 2020.
9. Podle výsledků konzultací dotčených stran **předložit návrh zjednodušení nařízení o statutu evropské družstevní společnosti** s cílem posílit jeho nezávislost na vnitrostátních právních předpisech a zjednodušit tím jeho použití při zakládání sociálních družstevních podniků.

Navrhnout nařízení o statutu evropské nadace a tím dosáhnout zlepšení výkonu přeshraničních činností nadací. Existovalo by paralelně s vnitrostátními právními formami a jeho použití by bylo nezávazné.

Zahájit studii o situaci vzájemných pojišťoven ve všech členských státech, zejména s cílem zkoumání jejich přeshraničních činností.

10. **V rámci reformy veřejných zakázek je třeba při udělování zakázek lépe zhodnotit prvek kvality**, zejména v případě sociálních a zdravotních služeb, a studovat, jak by se mohly zohlednit pracovní podmínky osob podílejících se na výrobě zboží a poskytování služeb, které jsou předmětem zakázky, pokud jsou plně dodržovány zásady Smlouvy o zákazu diskriminace, rovném zacházení a transparentnosti.
11. **Zjednodušit použití pravidel státní podpory sociálních služeb a místních služeb**. Takové zjednodušení by rovněž mohlo být prospěšné pro sociální podniky, které poskytují sociální služby nebo služby bez účinku na obchodování mezi členskými státy. V návrzích reformy pravidel pro služby obecného hospodářského zájmu (SOHZ), jež byly zveřejněny v září 2011, chce Komise odpovědět na tento cíl zjednodušení pro sociální služby a pro místní služby, a to zejména navržením nařízení o pravidle *de minimis* pro místní SOHZ a nového rozhodnutí, jímž budou za určitých podmínek sociální podniky vyřaty z povinnosti předchozího oznámení.

Z veřejných zdrojů by měly být podporovány následující oblasti rozvoje systému podpory sociálního podnikání:

- Odstraňování legislativních bariér, zavádění motivačních mechanismů pro rozvoj sociální ekonomiky.
- Založení a rozjezd sociálních podniků spojené s poradenstvím.
- Rozvoj již fungujících sociálních podniků spojený s poradenstvím.
- Podpora organizací, které budou sociálním podnikům poskytovat profesionální poradenské, konzultační a vzdělávací služby v souladu s jejich potřebami.

Finanční podpora pro zahájení, rozvoj a rozšiřování sociálních podniků by měla být zaměřena na:

- dotace,
- půjčky/mikropůjčky,
- záruky.¹⁶³

¹⁶³ Evaluační podpora sociálního a inkluzivního podnikání v OP LZZ. Průběžná zpráva I. Verze z 29. 7. 2013.
<https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evaluační-esf/library/>

Tuto podporu lze realizovat jednak prostřednictvím **evropských fondů** a již existujících **podpůrných nástrojů**, jednak ustavením **samostatného fondu pro rozvoj sociálního podnikání a investic podle zahraničních zkušeností**.¹⁶⁴ Pro oblast sociálního podnikání lze také využít **fondy rizikového kapitálu**. Doporučením je **podpora zvýšení zaměstnanosti a podnikavosti formou mikropůjček jako součást nástrojů na podporu zaměstnanosti se zacílením na nejvíce ohrožené osoby na trhu práce** (mladí lidé a absolventi, ženy, dlouhodobě nezaměstnaní a osoby ohrožené sociálním vyloučením). **Žádoucí je podpořit nejen zahájení nového podnikání, ale i převzetí existujícího sociálního podniku, a do systému podpor zahrnout také druhou šanci pro poctivé podnikatele**.¹⁶⁵

Evropská komise připravila pro následující programové období nástroj na podporu rozjezdu podnikání pro znevýhodněné osoby s názvem **Progress Microfinance Facility**, do kterého bude patřit také sociální podnikání. Progress Microfinance Facility může být další zajímavou variantou pro začínající sociální podnikatele v České republice. Konkrétně je určen jak lidem, kteří ztratili zaměstnání nebo jim to hrozí, tak i lidem, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením a chtějí si založit vlastní mikropodnik nebo podnikat formou OSVČ. Prostředky do tohoto programu půjdou z Evropského sociálního fondu, a to formou záruk a mikroúvěrů. Ministerstvo práce a sociálních věcí v současné době hledá vhodného administrátora tohoto programu a zároveň zkoumá poptávku po tomto druhu podpory.¹⁶⁶

V České republice však zatím není dostatečně pokrytý segment sociálních mikropůjček pro sociálně či ekonomicky znevýhodněné skupiny za účelem zvýšení počtu podnikajících (OSVČ), rozvoje sociálních podniků a sociálního podnikání. Z hlediska podpory sociálních podniků je nedoceněna role dostupnosti úvěrů pro podnikatele v oblasti sociální ekonomiky (podnikání se sociálními cíli, podnikání podporující sociální začleňování). **V České republice nejsou dostupné vhodné finanční produkty** (zejména mikropůjčky, záruky, kapitálové vstupy, dluhopisy) **pro znevýhodněné podnikatele a sociální podniky, a to jak pro fázi zahájení podnikání, tak pro jeho udržení a rozvoj.** Z důvodů výše uvedených rizik pak finanční sektor poskytuje produkty (úvěry) pro sociální podniky v malém měřítku, spíše jako pilotní iniciativy v rámci aktivit společenské odpovědnosti fi-

¹⁶⁴ Viz opatření Strategie boje proti sociálnímu vyloučení na léta 2011–2015 č. 6.3.2.1 Úvěry na sociální ekonomiku a postup pro přidělování těchto úvěrů. <http://www.socialni-zaclenovani.cz/dokumenty/strategie-boje-proti-socialnimu-vyloucení>

¹⁶⁵ Evaluce podpory sociálního a inkluzivního podnikání v OP LZZ. Průběžná zpráva I. Verze z 29. 7. 2013. <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evaluaci-esf/library/>

¹⁶⁶ Evaluce podpory sociálního a inkluzivního podnikání v OP LZZ. Průběžná zpráva I. Verze z 29. 7. 2013. <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evaluaci-esf/library/>

rem. Mezera na trhu mikropůjček je často zaplňována lichvářskými (neetickými nebo podvodnými) půjčkami. Samotné granty a příspěvky (nevratné formy podpory) na zahájení podnikání dostatečně nemotivují k dlouhodobé udržitelnosti podnikání a způsobují vyšší riziko narušení trhu.¹⁶⁷

Využití finančních nástrojů **v programovém období 2014-2020** je zvažováno v oblasti **podpory zahájení podnikání uchazečů a zájemců o zaměstnání v rámci realizace nových či inovativních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti**. Před případným využitím finančních nástrojů bude zpracováno ex-ante posouzení vhodnosti a podmínek pro jejich využití. S ohledem na finanční možnosti nestátních neziskových organizací bylo diskutováno na tematických fokusních skupinách i téma využití finančních nástrojů jako např. úvěr, revolving aj., kterými by se případně daly suplovat dotace ze strukturálních fondů. Účastníci fokusních skupin se jednoznačně shodli na tom, že takovéto nástroje pro ně nepřipadají v úvahu.¹⁶⁸

Pro **rozvoj sociálních podniků** (včetně samostatné výdělečné činnosti), zejm. při zahájení činnosti, mohou sehrát významnou roli úlevy poskytnuté státem. Jedná se zejména o **daňové úlevy**, jako jsou např. daňové paušály pro OSVČ (zjednodušení účetnictví), daňové úlevy či daňové prázdniny pro začínající podniky. Další formou podpory jsou např. úlevy formou **odpouštění nebo snížení příspěvků na sociální zabezpečení po určitou dobu**.¹⁶⁹

Z výsledků zjištění mezinárodních sítí ESF na podnikání znevýhodněných osob vyplynulo, že **v České republice není zavedeno daňové zvýhodnění sociálních podniků, nižší zákonné odvody za znevýhodněné zaměstnance (kromě osob se zdravotním postižením) a jsou omezené příspěvky na zaměstnávání všech sociálně znevýhodněných skupin (společensky účelná pracovní místa)**. Pro začínající podniky se jedná o důležitou formu podpory, která jim umožní zahájit a rozvíjet jejich činnost bez stresu z neplnění daňových povinností a s možností takto ušetřené finanční prostředky vložit do podnikání.¹⁷⁰

¹⁶⁷ Evaluce podpory sociálního a inkluzivního podnikání v OP LZZ. Průběžná zpráva I. Verze z 29. 7. 2013. <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evaluace-esf/library/>

¹⁶⁸ Evaluce podpory sociálního a inkluzivního podnikání v OP LZZ. Průběžná zpráva I. Verze z 29. 7. 2013. <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evaluace-esf/library/>

¹⁶⁹ Evaluce podpory sociálního a inkluzivního podnikání v OP LZZ. Průběžná zpráva I. Verze z 29. 7. 2013. <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evaluace-esf/library/>

¹⁷⁰ Evaluce podpory sociálního a inkluzivního podnikání v OP LZZ. Průběžná zpráva I. Verze z 29. 7. 2013. <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evaluace-esf/library/>

Ministerstvo průmyslu a obchodu a jeho dotační programy se nezaměřují přímo na podporu subjektů sociální ekonomiky, sociální podniky ale mohou žádat v rámci stávajících výzev ministerstva určených pro malé a střední podniky. Výzvy se zaměřují na podniky ve všech stadiích jejich životního cyklu, tzn. jak na začínající, tak na již fungující.¹⁷¹

Výzvy v rámci **Operačního programu Podnikání a Inovace (OPPI)**, jehož administrátorem je CzechInvest, jsou z velké části zaměřeny na podporu investic, z menší části pak na financování poradenství a vzdělávání. Nemalou překážkou v rámci tohoto operačního programu se může jevit, zejména pro začínající sociální podniky, podmínka úhrady minimálně 40 % (výše se může měnit dle velikosti podniku a regionu) způsobilých výdajů projektu z vlastních prostředků. Čerpat prostředky z OPPI lze prostřednictvím 15 programů podpory. Žadatelé je v rámci nich mohou žádat na spolufinancování svých podnikatelských projektů ve zpracovatelském průmyslu a souvisejících službách, a to ve formě nevratných dotací anebo zvýhodněných úvěrů a záruk. Ve skutečnosti je tato možnost spíše teoretická a sociální podniky těchto programů nevyužívají, neodpovídají totiž jejich potřebám a možnostem.¹⁷²

Koncepce podpory malých a středních podniků na období 2014–2020 zpracovaná Ministerstvem průmyslu a obchodu se zaměřuje mj. i na **začínající podnikatele**. Zejména v **hospodářsky slabých regionech** je nutné podporovat právě tuto skupinu podnikatelů, která se může rekrutovat i z řad dlouhodobě **nezaměstnaných osob a osob ohrožených či postižených sociální exkluzí**. Pro začínající podnikatele bude klíčová **podpora prostřednictvím zvýhodněných úvěrů, záruk, kapitálových vstupů (venture kapitál) a také poradenství**. V této souvislosti bude využito zkušeností z realizace programů s Českomoravskou záruční a rozvojovou bankou a pilotního projektu Seed fond v rámci Operačního programu Podnikání a inovace na období let 2007 až 2013. Tyto nástroje tak mohou napomoci k realizaci inovativních projektů v obtížné rané fázi podnikání.¹⁷³

Jedním ze zdrojů pro financování je **Evropský sociální fond**, který se zaměřuje na **podporu neinvestičních projektů**, jako je např. rekvalifikace nezaměstnaných, tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, podpora začínajícím

¹⁷¹ Evaluce podpory sociálního a inkluzivního podnikání v OP LZZ. Průběžná zpráva I. Verze z 29. 7. 2013. <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evaluace-esf/library/>

¹⁷² Evaluce podpory sociálního a inkluzivního podnikání v OP LZZ. Průběžná zpráva I. Verze z 29. 7. 2013. <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evaluace-esf/library/>

¹⁷³ Evaluce podpory sociálního a inkluzivního podnikání v OP LZZ. Průběžná zpráva I. Verze z 29. 7. 2013. <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evaluace-esf/library/>

OSVČ, rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání, modernizace kombinované a distanční formy studia aj. V souladu s **Koncepcí podpory malých a středních podniků na období 2014-2020** budou z tohoto fondu financována zejména opatření na podporu zaměstnanosti prostřednictvím samostatné výdělečné činnosti, podnikání a zakládání podniků, pomoci pracovníkům, podnikům a podnikatelům přizpůsobovat se změnám, investic do vzdělávání, dovedností a celoživotního učení a bude se soustředit také na podporu výzkumu, technologického rozvoje a inovací prostřednictvím postgraduálního studia, odborné přípravy výzkumných pracovníků, vytváření sítí a partnerství mezi vysokoškolskými institucemi, výzkumnými a technologickými středisky a podniky.¹⁷⁴

Jako vhodná podpora z ESF se jeví:

- poskytnutí prostředků na tzv. finanční nástroje (půjčky, záruky, kapitálové vstupy), granty a příspěvky pro znevýhodněné podnikatele a sociální podniky, v návaznosti na program START realizovaný ČMRZB v minulosti,
- mezinárodní spolupráce pro získání zkušeností s realizací finančních nástrojů financovaných z ESF,
- vybudování sítě institucí zprostředkujících a monitorujících mikropůjčky a zajištění kvality jejich služeb,
- vývoj inovativních způsobů financování - umožnit větší finanční i poradenskou podporu začínajících a rychle rostoucích firem formou mixu podpůrných programů, které zahrnují instrumenty jako investice formou zvýšení vlastního jmění nebo poradenství.¹⁷⁵

Na úrovni krajů a obcí neexistuje žádný finanční nástroj podpory sociálního podnikání. Velký potenciál lze spatřovat v možnosti **společensky odpovědného zadávání veřejných zakázek**.¹⁷⁶ Z veřejných rozpočtů jsou každý rok vydávány nemalé částky na nákup výrobků a služeb. Pokud by veřejné zakázky byly zadávány transparentně a **v zadávacích dokumentacích byla zohledňována sociální a ekologická kritéria**, pak by ve výsledku kraje a obce **nejen ušetřily finanční prostředky, ale přispěly by také k udržitelnému rozvoji, podpořily by integraci znevýhodněných skupin obyvatel a obecně podpořily ekonomický rozvoj ve svém regionu**.¹⁷⁷

¹⁷⁴ Evaluace podpory sociálního a inkluzivního podnikání v OP LZZ. Průběžná zpráva I. Verze z 29. 7. 2013. <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evaluace-esf/library/>

¹⁷⁵ Evaluace podpory sociálního a inkluzivního podnikání v OP LZZ. Průběžná zpráva I. Verze z 29. 7. 2013

¹⁷⁶ Bliže viz Metodika společensky odpovědného zadávání veřejných zakázek, vydávaná Agenturou pro sociální začleňování současně s touto metodikou.

¹⁷⁷ Bliže viz tamtéž



Kapitola 4. **Ze zahraničí**



ZE ZAHRANIČÍ

Současná ekonomická krize vyvolává ve všech evropských zemích zvýšený **tlak na úsporu veřejných rozpočtů a hledání účinných řešení**. Jednou z cest je **motivace (až donucení) nezaměstnaných k co nejrychlejšímu vstupu či návratu na trh práce (work first)**. Proto jsou nezaměstnaní motivováni k tomu, aby vstoupili na trh práce rychle a zajistili si příjem vlastní prací. Za tím účelem jsou vytvářena **aktivní opatření trhu práce**, jejichž cílem je nezaměstnaným vstup na něj usnadnit.

Spolu s tím jsou **zpříšňována pravidla pro poskytování sociálních dávek** s cílem **zamezit, aby nezaměstnaní upadli do dlouhodobé nezaměstnanosti a závislosti na dávkách, a zároveň s cílem rychlé stabilizace jejich sociální situace**. Proto se v systémech sociální ochrany začíná zdůrazňovat **motivační (až donucovací) funkce sociální ochrany, která je založena na bonifikaci nezaměstnaných, kteří jsou aktivní, jeví snahu pracovat a mají zájem zajistit si příjem svou vlastní prací. Je-li však posilována motivační (až donucovací) funkce sociální politiky, je tím zároveň oslabována její zajišťovací funkce**. Nezaměstnaní, kteří často v období hospodářské recese ne vlastní vinou ztrácejí zaměstnání a mají zájem vstoupit zpět na trh práce, čelí dávkám, které by je měly motivovat k tomu, aby se rychle vrátili na trh práce, na němž však není dostatek pracovních míst. Tím se účinnost sociální politiky, která by měla ochránit obyvatelstvo před propadem do chudoby, snižuje.¹⁷⁸ Proto je nezbytné propojení motivačních programů rychlého nástupu do zaměstnání propojovat s dalšími nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, zejména s podporou vytváření nových pracovních míst.¹⁷⁹

Zajímavým modelem **kombinujícím vysokou účinnost a zároveň vysokou sociální spravedlnost** je **severský model**, který podporuje alternativní formy zaměstnávání (zkrácené úvazky, teleworking atp.), umožňuje volnou regulaci nábory i propouštění zaměstnanců, zdůrazňuje efektivní, cílené rekvalifikační programy a podporu v nezaměstnanosti, která je však nastavena tak, aby sice uchránila nezaměstnané před chudobou, nicméně aby se stále jevílo nezaměstnaným jako výhodnější alternativa pracovat (a nikoliv zůstat dlouhodobě příjemcem podpory v nezaměstnanosti).¹⁸⁰

¹⁷⁸ <http://kdem.vse.cz/resources/relik12/sbornik/download/pdf/62-Kotynkova-Magdalena-paper.pdf>

¹⁷⁹ Velkou příležitostí je v současnosti např. tvorba tzv. zelených pracovních míst.

¹⁸⁰ <http://www.vlada.cz/assets/media-centrum/dulezite-dokumenty/zaverecna-zprava-NERV.pdf>

Pro Českou republiku by mohly být vhodným zdrojem inspirace zahraniční zkušenosti z Německa, Rakouska a Slovenska, jejichž analýzu přinesly **výstupy z projektu Institut trhu práce**, zpracované Národním vzdělávacím fondem.¹⁸¹ Některé z nich bychom nyní rádi představili.

Jak již bylo řečeno, obecně lze konstatovat, že **společným trendem v přístupu k nezaměstnaným v EU je princip vedení k aktivitě a odpovědnosti sama za sebe s pomocí pracovníků veřejných služeb zaměstnanosti na straně jedné a na základě stanovení jasných podmínek spolupráce a sankcí za jejich porušení na straně druhé**. Aktuálním problémem je **integrace dlouhodobě nezaměstnaných klientů zpět na trh práce**. Řešením může být **poskytování individuálního přístupu prostřednictvím pracovníků veřejných služeb zaměstnanosti či externích specializovaných organizací**.¹⁸²

Zdokonalují se **opatření a služby pro dlouhodobě nezaměstnané** (cílené nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, případový management apod.). V řadě zemí se uplatňuje **princip „služeb z jedné ruky“** (one-stop-shop), při němž se slučují systémy dávek v nezaměstnanosti, sociálních dávek a dávek v hmotné nouzi, nebo **jsou alespoň na jednom místě poskytovány komplexní informace** (info-přepážky, call-centra). Podstatnou složkou a předpokladem zvýšení efektivity služeb je ovšem **výkonný informační systém**.¹⁸³

Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou v zahraničí častěji než u nás **orientovány na specifické cílové skupiny**. V některých zemích je uchazečům o zaměstnání vydáván tzv. **poukaz na zprostředkování**, který umožňuje klientovi hledat si práci u privátního zprostředkovatele na náklady veřejných služeb zaměstnanosti. První splátku získá soukromý poradce 6 týdnů po nástupu klienta do pracovního poměru a druhou platbu obdrží v případě, že pracovní poměr klienta trvá nejméně 6 měsíců.¹⁸⁴ Dále je nezaměstnanému, který si založí živnost, **v průběhu prvních 6 měsíců vyplácen příspěvek** ve výši, která je vypočtena v závislosti na výši podpory v nezaměstnanosti. Pokud roční příjmy začínajícího podnikatele nedosahují určité výše, **může mu být až 3 roky vyplácena měsíční podpora**. V rámci podpory dalšího odborného vzdělávání mohou vybraní klienti služeb zaměstnanosti obdržet při poptávce po určitých profesích **poukázky na vzdělávání**, s nimiž

¹⁸¹ http://old.nvf.cz/profuturo/2008_4/2008_4.pdf

¹⁸² http://old.nvf.cz/profuturo/2008_4/2008_4.pdf

¹⁸³ http://old.nvf.cz/profuturo/2008_4/2008_4.pdf

¹⁸⁴ Viz sdílené zprostředkování zaměstnání, které však v České republice vyžaduje novou právní úpravu, aby se zamezilo možnému zneužívání ze strany pracovních agentur.

si pak vybírají zařízení, ve kterém se chtějí dále vzdělávat. U pronajímání zaměstnanců se jedná o **agenturní zaměstnávání na dobu až 24 měsíců**, využívané zejména pro zabezpečení pracovních špiček, nejčastěji na dobu 3 měsíců. **Veřejné služby zaměstnanosti za tyto služby platí, pokud to vede k uspokojení aktuálních požadavků zaměstnavatelů daného regionu.**¹⁸⁵

Mezi velmi úspěšné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti patří v zahraničí **integrační příspěvek**, který obdrží zaměstnavatel, jenž **zaměstná obtížně umístitelného uchazeče o zaměstnání**. Nesleduje se právní subjektivita zaměstnavatele ani typ vykonávané činnosti, není ani podstatné, zda jde o nově vytvořené nebo již existující pracovní místo. U jiných nástrojů s názvy **Mini-Job** a **Midi-Job** jde o pracovní poměry s nízkou odměnou, z nichž zaměstnanci neplatí žádné odvody ani daně a zaměstnavatelé platí odvody snížené. **Příspěvek na péči o dítě** může být poskytován na dítě do 15 let až po dobu 3 let osobám, které se účastní vzdělávacích kurzů nebo nastupují do zaměstnání.¹⁸⁶

Mezi další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na Slovensku patří např. **příspěvek na dojíždění za prací** či **příspěvek na přestěhování za prací**.¹⁸⁷

Poradenství pro podniky umožňuje podnikům získat dva až osm bezúplatných poradenských dnů (veřejná zakázka) zaměřených na témata rotace pracovních míst, tvorba vzdělávacích plánů, časová flexibilita, rozvoj organizace, popřípadě řešení výkyvů kapacit v procesu uvolnění a hledání pracovních sil. Podnikům v Rakousku poskytují úřady práce službu typu „**Key account management**“. Jedná se o **pomoc při získávání personálu prostřednictvím předvýběrového a výběrového řízení organizovaného Úřadem práce**. Dalšími ověřenými nástroji jsou například **příspěvky na stěhování se za prací**, **příspěvky na podporované zaměstnávání a pracovní asistenci**, **příspěvky na náhradu části cestovních nákladů souvisejících s aktivitami v individuálním akčním plánu klienta**, **příspěvek na udržení v zaměstnání občana se zdravotním postižením**.¹⁸⁸

Jako **účinný nástroj pracovní integrace obtížně zaměstnatelných osob** (zejména dlouhodobě nezaměstnaných) se osvědčují v řadě zemí **sociální podniky**. Pokud jde o **formy sociálních podniků**, vedle občanských sdružení, obecně pro-

¹⁸⁵ http://old.nvf.cz/profuturo/2008_4/2008_4.pdf

¹⁸⁶ http://old.nvf.cz/profuturo/2008_4/2008_4.pdf

¹⁸⁷ http://www.upsvar.sk/sluzby-zamestnanosti/nastroje-aktivnych-opatreni-na-trhu-prace.html?page_id=13313

¹⁸⁸ http://old.nvf.cz/profuturo/2008_4/2008_4.pdf

spěšných společností, církví, nadací a družstev se v zahraničí uplatňují také úvěrová družstva poskytující úvěry z finančních podílů vložených členy často zejm. vlastním členům, vzájemné společnosti zaměřující se na sociální pojištění a doplňující systém sociálního zabezpečení, pracovní společenství (labour societies / podniky vlastněné zaměstnanci) - část/většina kapitálu je vlastněna pracovníky, kteří také pracovní společenství řídí - finanční instituce komunitního rozvoje poskytující financování malým podnikům ve znevýhodněných komunitách, sociálním podnikům a podnikům zakládaným znevýhodněnými komunitami, venkovská inovační centra poskytují pomoc zemědělcům, kteří ztratili práci rozpadem družstev (pomoc při zahájení samostatné výdělečné činnosti nebo při hledání zaměstnání), sociální podniky ve vlastnictví obce zakládané obcemi, ale autonomní ve svých aktivitách a centra místního rozvoje vznikající na základě partnerství mezi soukromou a veřejnou sférou, která fungují jako centra podpory podnikání a podílejí se na plánování podnikatelských zón.

V Rakousku platí **Spolková směrnice na podporu tzv. sociálně ekonomických podniků** (Bundesrichtlinie für die Förderung Sozialökonomischer Betriebe).¹⁸⁹ Tímto opatřením se podporují krátkodobá (tranzitní) pracovní místa ve výrobních podnicích nebo ve službách neziskových organizací. **Tranzitní zaměstnání (Transarbeit), které trvá jeden rok s možností prodloužení, je přípravou na regulérní zaměstnání.** Podnik obdrží od Arbeitmarktservice (AMS) – Servis trhu práce/Veřejných služeb zaměstnanosti (obdobu našeho Úřadu práce) **podporu ve formě úhrady požadovaných aktivit** (poskytnutí pracovního místa, provádění a trénink v rámci podniku, investice do úpravy pracovního místa, cílená kvalifikace, outplacement). Na koordinaci a činnost těchto subjektů dohlíží Servis trhu práce/Veřejné služby zaměstnanosti). Sociálně ekonomické podniky (SÖB) jsou financovány ze zdrojů AMS a příslušné spolkové země. Tato podpora se zřetelem na minimální hospodářské nároky nesmí přesáhnout rozdíl mezi celkovou sumou všech výnosů a skutečnými celkovými výdaji. Průměrná výše příspěvku činí zpravidla 50 % celkových nákladů ročně. SÖB musí nicméně splňovat přísná kritéria, aby si mohl financování podporu nárokovat. Jestliže jsou v sociálně ekonomickém podniku zaměstnávání i příjemci sociální pomoci, měla by se místa zodpovědná za tuto problematiku podílet na financování.¹⁹⁰

Sociálně ekonomické podniky mají v Rakousku velký význam také pro země a obce. Zprv je integrace problémových skupin také v jejich kompetenci a za dru-

¹⁸⁹ http://www.ams.at/_docs/001_soeb_RIL1.pdf

¹⁹⁰ http://www.ams.at/_docs/001_soeb_RIL1.pdf

hé mohou (a měly by) sociálně ekonomické podniky prostřednictvím svého předmětu podnikání přispět k realizaci cílů regionální politiky (dopravní koncepce, sanace městských částí, odstranění odpadu, podpora lokálního podnikání atd.). **Země a obce by proto měly být – pokud tomu již tak není – více zapojeny do společného financování.** Za tímto účelem by měl nositel projektu včas navázat jednání (respektive v něm pokračovat) s odpovědnými místy, tak aby v době vydání rozhodnutí od pracovního úřadu o (další) podpoře projektu byla již k dispozici i rozhodnutí od dalších dotačních míst. **Kompetentní pobočky Veřejných služeb zaměstnanosti by měly na přání nositele projektu tato jednání podporovat vhodnými opatřeními** (např. navázání a koordinace společných rozhovorů o financování). **Cílem je získání účasti územního správního orgánu (spolkové země, obce) v rozsahu minimálně 1/3 celkové hodnoty dotace.** Jestliže se nepodaří dohodnout žádnou nebo pouze malou účast země, respektive obce, je nutné rozhodnout s ohledem na význam projektu pro politiku zaměstnanosti, jestli bude záměr financován zcela, respektive vyšší měrou z prostředků na podporu pracovního trhu. Stávající sociálně ekonomické podniky musí – při poskytnutí dvouleté přechodné lhůty – dodat potvrzení o **uplatňování systému managementu kvality**, a **výsledky šetření spokojenosti účastníků.**¹⁹¹

V současnosti funguje na území Rakouska mnoho SÖB (jen na území Vídně existuje více jak 40 firem) s velmi propracovanou metodikou pracovní integrace a sociální práce s touto skupinou zaměstnanců.¹⁹²

Itálie je považována za kolébkou takzvaného **sociálního družstevnictví**. Existují 2 kategorie sociálních družstev, sociální družstva typu A a typu B. Existence a činnost sociálních družstev má své zakotvení i v italské Ústavě, kde stojí, že „zdravotně postižení občané mají právo na vzdělání a odborný výcvik“. Na činnosti družstva se kromě členů družstva mohou podílet také dobrovolníci, tzv. dobrovolní společníci, kteří musí být vedeni v evidenci družstva. Jejich celkový počet nemůže být vyšší než 50 % celkového počtu členů družstva. Znevýhodněné osoby musí představovat nejméně 30 % zaměstnanců družstva a na základě jejich subjektivního stavu musí být i členy družstva. Za znevýhodněné osoby jsou považovány osoby s fyzickým, psychickým či smyslovým postižením, bývalí pacienti psychiatrických ústavů, osoby v psychiatrickém léčení, narkomani, alkoholici, nezletilí v pracovním věku v obtížné rodinné situaci, osoby odsouzené k alternativnímu výkonu trestu. Celkové odvody příspěvků na zdravotní a sociální zabezpečení týkající se znevýhodněných zaměstnanců jsou nulové.

¹⁹¹ http://www.ams.at/_docs/001_soeb_RILL.pdf

¹⁹² <http://sananim.cz/ppv/workshopy/workshop-v-lednu-2011.html>

Dále byl v Itálii přijat zákon č. 118/2005, o sociálních podnicích, který z právního hlediska vymezil další právní formy sociálních podniků (mimo sociální družstvo). Tento zákon o sociálních podnicích vymezuje sociální podnik ne přímo jako určitou danou právní formu, ale výčtem pěti podmínek, jež musí společnosti, aby se mohly stát sociálním podnikem, splňovat. Jsou jimi: formální zřízení, soukromý charakter právnické osoby, nerozdělování zisku, demokratičnost v řízení a přítomnost dobrovolné práce. Tento zákon rovněž vymezuje podmínku společensky prospěšné soustavné ekonomické činnosti, která se musí vykonávat spolu s pěti podmínkami.

V Itálii se můžeme setkat také s tzv. **etickými bankami**. První etická banka vznikla v roce 1999 v Padově a za jejím založením stojí 22 největších neziskových asociací. Cílem této banky je poskytovat finance formou půjček s velmi nízkým úrokem na projekty organizací usilujících o veřejný prospěch. Etická banka je založena na myšlenkách vytváření pevnějších vazeb mezi dárce a bankou a tím posilování hodnot mezilidských vztahů a zvyšování povědomí o etickém nakládání s uspořenémi zdroji.¹⁹³

Polsko přijalo v roce 2006 nový **zákon o sociálním družstvu**, zaměřený především na reintegraci znevýhodněných osob, může vykonávat podnikatelskou činnost, sociální a kulturně vzdělávací činnost, ale i jiné činnosti pro místní komunitu. Minimálně pět členů – fyzických osob, maximálně 50 členů, 80% členů musí tvořit osoby ze znevýhodněných skupin, tato forma nebyla příliš akceptovatelná v praxi – řada členů nebyla motivována nebo schopna fakticky přijmout a plnit svou roli člena družstva. V roce 2008 byla přijata novela zákona umožňující založení sociálního družstva dvěma nebo více právnickými osobami, tato změna měla pozitivní dopad, nejčastěji jsou tato družstva zakládána společně sdruženími nebo v kombinaci s obcí (gminou) a řada z nich se úspěšně rozvíjí.¹⁹⁴

Členové družstev jsou v Polsku za svoji práci odměňováni, přičemž tyto odměny jsou nižší než minimální mzda a nepodléhají odvodům. Družstva mají jasná pravidla, jak se může odměna zvyšovat, jak dlouho může být vyplácena, a také vydávají osvědčení o vykonané práci, aby se lidé zapojili na běžném trhu práce.

Slovensko přijalo v letech 2004-2006 právní úpravu sociálního podniku přímo jako součást zákona o zaměstnanosti – jako jeden z nástrojů podpory zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce. Parametry pro zařazení do registru SP obsahují pouze některé obvyklé znaky – kromě požadavku na nerozdělování více než 50% zisku už jen

¹⁹³ <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/clanky/642-socialni-podnikani-v-italii>

¹⁹⁴ Analýza a návrh na zpracování integračních sociálních podniků do zákona o zaměstnanosti a do jiných právních předpisů. Pracovní verze z října 2013. Praha: RAVL.

individuální přístup k zaměstnancům a povinnost podávat roční zprávu. Z logiky věci jsou podporována po omezenou dobu jen pracovní místa (50% ceny práce v prvním roce, s možností prodloužení a poklesem podpory). Z legislativní úpravy je zřejmé, že pro registraci sociálního podniku není důležitá právní forma a právní vztahy zřizovatelů.¹⁹⁵

V Německu, v Rakousku, ale i v dalších evropských zemích, patří k účinným nástrojům individuální péče o klienta také tzv. **případový management**. Jeho cílem je **odstranit nebo minimalizovat překážky zprostředkování, jejichž zdrojem je osoba sama nebo její prostředí, a následně ji co nejdříve začlenit na trh práce**. Případový management zahrnuje několik úrovní: poradenství (analýza klientovy situace, jeho profilace), plán (dohoda s klientem o integraci), realizace plánu, monitorování a kontrola, evaluace. Případový management provádí specializovaní pracovníci klientských center úřadů práce (případoví manažeři), případně externí subjekty.¹⁹⁶

Inspirativní jsou rovněž **příklady spolupráce na principu partnerství veřejného, soukromého a dobrovolnického sektoru (zapojení komunity) při řešení problematiky nezaměstnanosti a s tím souvisejících poradenských služeb**. Tato skutečnost má silnou tradici a pozitivní dopad zejména ve Velké Británii.¹⁹⁷

Britský **zákon o sociální přidané hodnotě** (Social value act)¹⁹⁸ říká, že při zadávání veřejných zakázek musí zadavatel posoudit, **jaký přínos může mít předmět veřejné zakázky z hlediska ekonomického, sociálního a environmentálního**, a dále musí posoudit, **jaký vliv může mít proces zadávání veřejné zakázky na udržitelnost tohoto přínosu**. Zákon o přidané sociální hodnotě **otevřít více příležitostí pro sociální podniky poskytující veřejné služby**. Vyžaduje totiž, aby místní orgány a sociální podniky poskytující veřejné služby zvážily, **jak jejich služby mohou být přínosné pro lidi žijící v místní komunitě**.



¹⁹⁵ Analýza a návrh na zpracování integračních sociálních podniků do zákona o zaměstnanosti a do jiných právních předpisů. Pracovní verze z října 2013. Praha: RAVL.

¹⁹⁶ http://old.nvf.cz/profuturo/2008_4/2008_4.pdf

¹⁹⁷ http://old.nvf.cz/profuturo/2008_4/2008_4.pdf

¹⁹⁸ <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2012/3/enacted>, blíže viz také Metodika společensky odpovědného zadávání veřejných zakázek, kterou vydává Agentura pro sociální začleňování souběžně s touto metodikou

V Lucembursku pokládá centrální vláda **“économie solidaire”** (solidární ekonomiku) za **“třetí pilíř”** hospodářství. Kromě počáteční finanční injekce také zavedla nové zákony podporující „économie solidaire“ a uznává ji jako standardního dodavatele služeb v rámci zadávání veřejných zakázek. To umožnilo organizacím, jako je například **Objectif Plein Emploi** (OPE), rozšířit svoji činnost i do sféry rozvoje místní zaměstnanosti. OPE **realizuje místní dlouhodobé rozvojové projekty a současně vytváří pracovní místa pro nezaměstnané**. Na místní úrovni působí prostřednictvím sítě neziskových organizací, jež identifikují místní potřeby a přicházejí s vhodným řešením.¹⁹⁹

Dalším zajímavým a inspirativním příkladem spolupráce partnerů na regionální úrovni v oblasti zaměstnanosti jsou tzv. **Teritoriální pakty zaměstnanosti** v Rakousku.²⁰⁰

Teritoriální pakty o zaměstnanosti (TEPs) jsou **smluvně vytvářená regionální partnerství, propojující trh práce a politiku zaměstnanosti s jinými oblastmi politiky, jejichž úkolem je přispívat ke zlepšení situace na trhu práce v jednotlivých regionech. Struktura a úkoly dohod o partnerství vychází z potřeb jednotlivých regionů.**

Hlavním cílem je vytvoření širokého regionálního a místního partnerství, které umožňuje:

- určit problémy na regionálním trhu práce,
- využít všechny dostupné zdroje pro integrovanou strategii regionální zaměstnanosti, která je přijímána všemi partnery, odpovídá jejich skutečným potřebám a je formálně definovaná ve smlouvě „územní pakt zaměstnanosti“,
- integrovat opatření v oblasti zaměstnanosti a lépe je koordinovat,
- přenášet příklady dobrých praxí na horizontální i vertikální úrovni.

Pakty jsou aktivní od roku 1997 ve čtyřech rakouských spolkových zemích (Salcburk, Tyrolsko, Vorarlbersko a Vídeň) jako pilotní projekty v rámci programu Evropské unie **„Územní pakty zaměstnanosti“ (TEP)**. Na základě pozitivních zkušeností z pilotních projektů se v roce 1998 rakouská vláda rozhodla podpořit další rozvoj a provádění TEPs v Rakousku s cílem zajištění Národního programu reformy (NPR) pro růst a zaměstnanost. Od roku 2001 jsou TEPs založeny na státní úrovni

¹⁹⁹ <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=52&policyArea=81&subCategory=104&country=0&year=0&advSearchKey=hand-book&mode=advancedSubmit&langId=cs>
www.ope.lu

²⁰⁰ <http://www.pakte.at/>

a některá další partnerství na regionální úrovni (NUTS III), TEPs jsou aktivní ve všech devíti rakouských spolkových zemích. **Pakty zaměstnanosti se ve spolupráci se zainteresovanými institucemi z regionu podílejí na testování inovativních opatření s cílem zlepšit integraci osob nejvíce vzdálených od trhu práce.** Činnost teritoriálních paktů zaměstnanosti zaštiťuje **Národní koordinační orgán** (Die bundesweite Koordinationsstelle).²⁰¹



Aktuálně jsou teritoriální pakty v Rakousku podporovány z prostředků Evropského sociálního fondu, a to jak v oblasti provozních nákladů, realizace výzkumů, evaluačních analýz a propagace, tak i v oblasti realizace konkrétních projektů zaměřených na integraci skupin osob se zhoršeným přístupem na trh práce.

Obecně mezi **priority rakouských paktů zaměstnanosti** patří realizace projektů pro osoby se ztíženým přístupem na trh práce, podpora sociálního podnikání, poskytování služeb péče o děti, další vzdělávání a rekvalifikace v souladu s poptávkou na trhu práce, příprava studií, analýz a hodnocení trhu práce a politiky zaměstnanosti. Pokud jde o složení, téměř ve všech paktech (s výjimkou paktu na území hlavního města) jsou zastoupeny následující **subjekty**: Spolková vláda, Veřejné služby zaměstnanosti (AMS), Federální úřad sociálního zabezpečení (Bundessozialamt - BSB), Svaz zaměstnanců (Arbeiterkammer - AK), Federace rakouských odborových svazů (Österreichischer Gewerkschaftsbund – ÖGB), Federace rakouského průmyslu (Industriellenvereinigung – IV). Protože genderová témata rakouská politika zaměstnanosti akcentuje, na téměř všech paktech také participují zástupci spolkové vlády pro rovné postavení žen. Priority specifické pro jednotlivá partnerství jsou uvedeny v tabulce č. 1, stejně jako zvláštní subjekty angažované v paktech (mimo výčet výše).²⁰²

²⁰¹ <http://www.cepsr.com/clanek.php?ID=546>; <http://www.pakte.at/teps/>

²⁰² <http://www.cepsr.com/clanek.php?ID=546>


Tabulka: Aktivita a složení rakouských TEPs²⁰³

Lokalita	Priority a náplň paktu	Partneři
Burgenland	<ul style="list-style-type: none"> Aliance pro kvalitní služby v turistickém ruchu (Qualifizierungsverbund Gesundheitstourismus), spolupráce s Maďarskem 	Zemědělská komora Burgenlandu, Školský výbor Burgenlandu, Wirtschaftsservice Burgenland AG, Sdružení obcí, Sdružení sociodemokratů na obecní úrovni
Korutany	<ul style="list-style-type: none"> snížení dopadů vyloučení, zvláštní programy pro obce 	-
Dolní Rakousy	<ul style="list-style-type: none"> opatření ke sladění cílů strukturální politiky a politiky zaměstnanosti další rozvoj regionální platformy Gänserndorf 	Sdružení zástupců Sociální demokracie a Strany lidové na obecní úrovni
Horní Rakousy	<ul style="list-style-type: none"> vzdělávací programy pro mladistvé 	Školský výbor Horních Rakous
Salcbursko	<ul style="list-style-type: none"> regionalizace Paktu zaměstnanosti vývoj modelu rovného přístupu žen a mužů na trh práce výzkum postavení migrantů na trhu práce reporting k úrovni kvalifikací ve všech horských regionech 	Výbor pro zemědělství a lesnictví, Odbor zemědělců, regionální koordináční jednotky (reKos), management místních podniků
Štýrsko	<ul style="list-style-type: none"> pracovní skupina „Data pro zaměstnanost“ 	regionální pakt, zástupci nevládních organizací složení regionální paktů: management místních podniků, AMS, sociální partneři, referenti pro <i>gendermainstreaming</i> , zástupci nevládních organizací
Tyrolsko	<ul style="list-style-type: none"> opatření ke zvýšení informovanosti v oblasti kvalifikačních požadavků 	Odbor zemědělců, Výbor pro zemědělství Tyrolska, Sdružení obcí, Federace rakouských měst a obcí, Tyrolský vzdělávací institut Grillhof, Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft mbH
Vorarlbersko	<ul style="list-style-type: none"> příprava opatření k přechodu ze škol na trh práce sběr dat k zaměstnanosti mladistvých 	Sdružení obcí Vorarlberska
Vídeň	<ul style="list-style-type: none"> místní iniciativy v oblasti učňovského vzdělávání 	obec Vídeň, Vídeňský fond pro podporu zaměstnanců, zástupce zájmů zaměstnavatelů a zaměstnanců

²⁰³ <http://www.cepsr.com/clanek.php?ID=546>

Zkušenosti se zavedením paktů od roku 1997 dokazují, že je **tento nástroj opravdu schopen lépe koordinovat politiku zaměstnanosti, je schopen formulovat společný postup pro více aktérů regionálního trhu práce a pomáhá zvyšovat flexibilitu institucionálních rámců aktivní politiky zaměstnanosti jednotlivých regionů**. Pakty jsou v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti a poskytují stěžejní nástroj pro implementaci národních cílů obsažených v Národním programu reforem. **Teritoriální pakty zaměstnanosti jsou stále významnější součástí politiky řešící problémy zaměstnanosti v jednotlivých částech Rakouska.**²⁰⁴

Model teritoriálních paktů zaměstnanosti je v současné době široce využíván v zemích OECD i mimo Evropskou unii, například také v USA (Workforce Investment Boards), Kanadě (Community Futures Development Corporations) a na Novém Zélandu (Regional Programme Partnerships). V EU hrají významnou roli partnerství prá-
vě v Rakousku, dále např. v belgických Flandrech či španělském Katalánsku, ale i v dalších zemích.²⁰⁵

 <http://www.cepsr.com/clanek.php?ID=546>

²⁰⁴ <http://www.cepsr.com/clanek.php?ID=546>; <http://www.mspakt.cz/co-je-pakt-zamestnanosti/pakty-ve-svete/>

²⁰⁵ <http://www.cepsr.com/clanek.php?ID=546>



Kapitola 5.
Jak to funguje u nás



JAK TO FUNGUJE U NÁS

Prostupné zaměstnávání, podpora a rozvoj regionálních partnerství při realizaci politiky zaměstnanosti, jakož i propojování podpory v oblasti bydlení, zaměstnání, sociální práce a zdravotní péče jsou zahrnuty v **Operačním programu Zaměstnanost 2014–2020** a první dvě témata také v **Koncepci politiky zaměstnanosti 2013–2020**.

Prostupné zaměstnávání v různých obměnách je součástí většiny strategických plánů lokálních partnerství, jež jsou v sociálně vyloučených lokalitách připravovány za koordinace ze strany Agentury pro sociální začleňování při Úřadu vlády ČR. V řadě lokalit v současnosti není zastoupen 1. stupeň nebo se ne vždy daří dotována pracovní místa přeměňovat v pracovní místa dlouhodobého či trvalého charakteru. **Systém prostupného zaměstnávání funguje nebo je ustavován např. v lokalitách Cheb, Jirkov, Kolín, Nové Sedlo, Litvínov, Krupka, Ralsko, Kadaň, Bruntál, Mělník, Odry, Krupka, Šternberk.**²⁰⁶

Jedním z nástrojů působení Agentury pro sociální začleňování v lokalitách jsou **strategické plány sociálního začleňování**, závazné rozvojové dokumenty, na jejichž přípravě se podílejí všichni členové lokálních partnerství. Obsahují souhrny potřeb lokalit získané ze situačních analýz a návrhy konkrétních opatření a projektů, které přispějí k jejich naplnění (vždy včetně termínů a odpovědných realizátorů). Na jeho přípravě se podílejí všichni členové lokálního partnerství, většinou rozdělení do tematických pracovních skupin. Plnění strategického plánu je následně monitorováno a plán je zpětně aktualizován a revidován.²⁰⁷

²⁰⁶ Bliže viz Manuál dobrých praxí v prostupném zaměstnávání.

²⁰⁷ <http://www.socialni-zaclenovani.cz/nastroje-asz>

Ukázka ze STRATEGICKÉHO PLÁNU LOKÁLNÍHO PARTNERSTVÍ RALSKO pro roky 2013-2015 – zavádění systému prostupného zaměstnávání:

**Priorita 3.3 nabídnout CS uplatnění na legálním trhu práce
(tj. vytvořit atraktivní nabídku práce a podmínky k jejímu dosažení)**

Komentář: Legální zaměstnání chceme nabídnout zaměstnatelné a vzdělané skupině dlouhodobě nezaměstnaných, tedy cílové skupině priorit předchozích. Nechceme nabízet zaměstnavatelům zajíce v pytli, ale naopak osoby připravené a alespoň částečně osvědčené. Chceme tak činit prostřednictvím dotovaných i nedotovaných pracovních míst zaměstnanostních projektů, prostřednictvím praxe a míst na zkoušku, prostřednictvím veřejně prospěšných prací, prostřednictvím odpovědného zadávání veřejných zakázek města a prostřednictvím podmínění pronájmu či prodeje pozemků města novým zaměstnavatelům zaměstnáním místních obyvatel s nabídkou zajištění jejich kvalifikace podle požadavků daného zaměstnavatele.

CÍLE/KROKY	termín	Zodpo- vědnost	Zdroje	plnění
------------	--------	-------------------	--------	--------

Cíl 3.3.1 počínaje 2014 bude vykonávat 11 osob ročně VPP na základě doporučení (z VS, od TSP,...)

Komentář: Veřejně prospěšné práce nabídneme těm osobám, které se osvědčí zkušebně při výkonu dobrovolné veřejné služby, která jim bude nabízena práce s motivací získání pracovního poměru; veřejně prospěšné práce využije zejména město, ale mohou tak činit i jiné subjekty; chceme však, aby se osoby na VPP prostrídaly, VPP jsou středním stupněm systému prostupného zaměstnávání a měly by pomoci na cestě nezaměstnaného na volný legální trh práce – pokud je zaměstnavatel s pracovníkem na VPP spokojený, nechť jej přijme mezi kmenové zaměstnance nebo pomůže (prostřednictvím terénních sociálních pracovníků a doporučení) k získání stálého zaměstnání jinde; VPP jako dotované místo je stále aktivizační nástroj státu, tedy podpora zaměstnance, nikoli podpora zaměstnavatele.

- postup viz 3.1.1*

-10 město, 1 ČVT

Cíl 3.3.2 Jakýkoli nový zaměstnavatel na území města Ralska bude zaměstnávat obyvatele Ralska, případně Mimoně, pokud tito budou na vytvořené pozice vhodní

Komentář: Chceme, aby noví zaměstnavatelé zaměstnávali, pokud to bude možné (pokud se nebude jednat o vysoce specializovaný obor), místní lidi; za to mohou být zvýhodněni (na pronájmu pozemků kupř.) a musí jim být nabídnuta vhodná, připravená a kvalifikovaná pracovní síla podle jejich požadavků.

podmínka je explicitně zakotvena v pravidlech města o prodeji a pronájmu pozemků	konec 2013	Město		
zaměstnavatelům/investorům je nabízen předvýběr zaměstnanců městem a Úřadem práce ČR (vhodní adepti)	průběžně od 2014	Město + ÚP ČR		
Úřad práce KoP Mimoň zprostředkuje nebo realizuje (re)kvalifikační kurzy podle požadavků zaměstnavatele	průběžně od 2014	ÚP ČR	ÚP ČR	
Úřad práce KoP Česká Lípa nabízí zaměstnavateli využití prostředků aktivní politiky zaměstnanosti (SÚPM)	průběžně od 2014	ÚP ČR	ÚP ČR	

Cíl 3.3.3 ve vybraných veřejných zakázkách města je nejpozději v roce 2014 uplatněna podmínka tzv. 10 %

Komentář: Sociálně a lokálně odpovědné zadávání veřejných zakázek je totiž systémovým nástrojem, který město může využít k posílení zaměstnanosti na svém území bez odkázání na dotační tituly.

Náš návrh spočívá v implementaci podmínky pro dodavatele „zaměstnat alespoň 10 % dlouhodobě nezaměstnaných evidovaných na úřadu práce z celkového počtu pracovníků na zakázce“ do zadávací dokumentace vybraných veřejných zakázek města. Nechceme takovou podmínku uplatňovat plošně u všech VZ, ale jen u těch, které jsou pro její použití vhodné, a to a) charakterem práce (stavební a bourací práce, úprava veřejných prostranství a zeleně, práce zahradní a lesnické, úklidové práce, ...) a b) svojí délkou (aby přinášelo zaměstnání dlouhodobě nezaměstnaným efekt, měla by trvat realizace zakázky alespoň půl roku). Podmínka je nediskriminační a rovná, platí pro všechny uchazeče o zakázku a hovoří nikoli o etnické skupině či obyvatelích té a té lokality, dokonce ani o evidenci konkrétního úřadu práce, hovoří pouze o dlouhodobě nezaměstnaných v evidenci ÚP. Výběr zaměstnanců však dokážeme zaměstnavatelům ulehčit jednak referencemi na konkrétní osoby ze strany neziskových organizací, které s nimi pracují buď v zaměstnaneckých projektech, nebo v sociálních službách, a jednak referencemi provozovatelů veřejné služby. Pročez uplatnění podmínky (ač je její znění celorepublikové) dokážeme nasměrovat místně, neboť pro zaměstnavatele bude výhodnější nekupovat zájce v pytli (neznámá jména z evidence jakéhokoli ÚP), ale spolehnout se na místní prověřené, osvědčené lidi. Takto byla tato podmínka odzkoušena pilotně městem Most a o její smysluplnosti hovoří fakt, že firmy byly s těmito lidmi spokojeny natolik, že si je ponechaly v pracovním poměru i po skončení zakázek, které byly s touto podmínkou vyhlášeny. Ovšem i pokud by se tak nestalo, benefit pro dlouhodobě nezaměstnané spočívá ani ne tak ve zvýšení příjmu po dobu zakázky, jako v tom, že se mohou vykázat pracovní zkušeností, zápočtovým listem a referencemi při dalším hledání práce. Což je obrovský kvalitativní rozdíl oproti lidem, kteří nikdy legálně nepracovali, a jsou proto v očích zaměstnavatelů enormně riziková.

Podmínka je v souladu se zákonem o veřejných zakázkách (§44) a její nediskriminační charakter potvrdil i Úřad pro ochranu hospodářské soutěže. V Mostě se už realizují další zakázky, kde je uplatněna.

i. podmínka je představena radě a zastupitelstvu města	Říjen 2013	ASZ		
ii. podmínka je pilotně zakomponována do vybraných veřejných zakázek	nejpozději na začátku 2014	Město + ASZ		
iv. ve spolupráci s městem (TSP) a ÚP KoP Mimoň je uskutečněn výběr zaměstnanců	Dle průběhu VŘ	Město + ASZ		
v. zakázky jsou realizovány	Průběžně	město	Město	
vi. uplatnění podmínky je vyhodnoceno	Podzim 2014	Město + ASZ + ÚP ČR		
vii. podmínka je případně zakomponována do směrnice města o zadávání VZ	Začátek 2015	Město + ASZ		

*CÍLE / KROKY	termín	Zodpovědnost	Zdroje	plnění
<p>Cíl 3.1.1 od 2014 bude 10 osob ročně v Ralsku vykonávat veřejnou službu u města s výhledem na VPP</p> <p>Komentář: povinná veřejná služba bez nároku na odměnu byla shledána Ústavním soudem v roce 2012 nezákonnou, ale k motivačnímu systému před rokem 2012, kdy její výkon byl odstupňovaně odměňován, se zatím nevrátila, byť tento původní systém výborně fungoval. Pro výkon veřejné služby na dobrovolné bázi tak máme v ruce jedinou motivační kartu – příslib placeného zaměstnání, nejprve v podobě veřejně prospěšných prací, ale i zařazení do zaměstnanostních projektů s podporovanými pracovními místy. Veřejnou službu chceme přitom využít k jejímu původnímu účelu: aktivizovat nezaměstnané a protřídít ty z nich, kdo pracovat chtějí, ale nedokáží se na trhu práce uplatnit (či se na něj dostat) – a těm dát další šanci, a ty, kterým evidence na úřadu práce vyhovuje. S těmi pracovat nepokládáme za užitečné.</p>				
i. obec se registruje na ÚP KoP Česká Lípa jako provozovatel VS (oddlužení do konce 2013)	Leden 2014	Město		
ii. obec osloví ÚP KoP Česká Lípa s požadavkem na počet míst a jakých-žádost na ÚP v České Lípě	Leden 2014	Město		

iii. na základě dohodnutého počtu VPP obec VPP pod podmínkou 2 měsíčního výkonu VS svým kandidátům (prostřednictvím vývěsek, klientské práce, od ÚP KoP Mimoň po domluvě s provozovateli, letáčků, existujících databází z minulosti /VS, VPP/...)	Leden 2014	Město		
iv. start veřejné služby	Leden 2014	Město		
v. osvědčení pracovníci z VS jsou zaměstnáni na VPP, a to na 1 běh, maximálně na 2 běhy, proložené ale výkonem VS	Březen 2014	Město	ÚP ČR	
vi. osoby osvědčené na VPP nejsou točeny na VPP, ale a) se přijmou mezi kmenové zaměstnance nebo b) jsou doporučeny do RIPu „Získej práci“ (pro krátkodobě nezaměstnané)	průběžně	Město		

Praktická realizace:

Ve spolupráci s Úřadem práce byla nabídnuta veřejná služba u města Ralsko s výhledem na 12měsíční pracovní poměr u města na veřejně prospěšné práce 15 dlouhodobě nezaměstnaným z Ralska (většinou Romům z Použnice), z nich pak bylo po měsíci tříčlennou komisí města (místostarosta, parták, vedoucí údržby) vybráno 10 pracovníků na veřejně prospěšné práce. Kritéria při výběru: 1. manuální zručnost, 2. samostatnost, 3. obecná intelektová úroveň, 4. disciplína. Dva z vybraných deseti neprošli lékařskou prohlídkou, v současnosti (září 2013) se vybírají náhradníci. Veřejně prospěšné práce jsou na 12 měsíců, tři pracovníky si město převezme po skončení veřejně prospěšných prací do stavu kmenových zaměstnanců. S dalšími bude pracovat terénní sociální pracovník města směrem k uplatnění na běžném trhu práce po skončení veřejně prospěšných prací.

Systém dostupného zaměstnávání je v současné době nastavován např. také v Kadani:

V Kadani byl vytvořen seznam osob, které se osvědčily na veřejné službě (informace byly získány od více provozovatelů veřejné služby ve městě); tyto osoby byly doporučeny Kontaktnímu pracovišti Úřadu práce v Kadani do zaměstnanostních projektů (grantový projekt o. s. Radka „Šance pro lepší zaměstnatelnost ohrožených osob“, regionální individuální projekt Úřadu práce „Práce bez překážek“ - 8 osob); osoby osvědčené na veřejné službě u města město zaměstnává na veřejně prospěšné práce (18 osob), podobně postupuje Městská správa sociálních služeb (5 osob); ve spolupráci

s Agenturou pro sociální začleňování město hledá způsob, jak osoby z veřejně prospěšných prací, které jsou městu prospěšné (3 domovníci v Prunéřově, 1 administrativní síla pro Prunéřov na domovní správě) zaměstnat coby kmenové zaměstnance města. Městská správa sociálních služeb zaměstnala 4 z pěti osob jako kmenové zaměstnance, pro další účastníky, kteří prošli veřejnou službou, se v současné době (podzim 2013) vyjednává zařazení do nového RIPu „Práce pro každého“.

Na základě výkonu veřejné služby byla také vybrána dlouhodobě nezaměstnaná žena z Prunéřova a doporučena firmě budující Centrum sociálních služeb Prunéřov (pod podmínkou zaměstnávání 10 % dlouhodobě nezaměstnaných na veřejné zakázce). Paní nastoupila, onemocněla, ale před koncem zakázky se ještě vrátila do práce. Žel, nebylo díky nemoci možné vyhodnotit přínos zakázky a firma si ji pravděpodobně nenechá; vedení města ale počítá s uplatněním podmínky zaměstnávání 10 % dlouhodobě nezaměstnaných osob na rekonstrukci domu č. p. 169 v Prunéřově na sociální byty (2014, dotace Ministerstva pro místní rozvoj).

V současné době (podzim 2013) je v Kadani dojednávána spolupráce mezi poskytovatelem sociálních služeb, realizátory zaměstnanostních grantových projektů, městem, Úřadem práce na jedné straně a realizátorem RIP „Práce pro každého“ (realizátor Job Asistent) na straně druhé:

- a. **doporučování osob pro další běhy projektu** (klienti ze sociálních služeb, osvědčení vykonavatelé veřejné služby) - jelikož vykonavatelé veřejné služby již postoupili na veřejně prospěšné práce nebo do projektů „Šance pro všechny“ nebo „Práce bez překážek“, týká se to zejména poskytovatelů služeb, kteří by mohli do projektu doporučovat své klienty (město, Radka, Světlo, Naděje, Městská správa sociálních služeb)
- b. **spolupráce v terénu mezi pracovními poradci a sociálními pracovníky města a nestátními neziskovými organizacemi** (odstranění překážek k zaměstnání se: široká rodina – distribuce mzdy, žárlivost partnerů, předluženost - exekuce, špatné dopravní spojení, dávkový systém, jiné překážky) - poskytovatelé služeb (TP Město a Světlo, SAS Radka, dluhová poradna Naděje, NZDM Světlo)
- c. **posouvání účastníků z grantových projektů do regionálních individuálních projektů za účelem obsazení podporovaných pracovních míst** (motivování, diagnostikování, rekvalifikování, ale nezaměstnání Radkou nebo Světlem – Job Asistent zaměstná) - realizátoři grantových zaměstnanostních projektů Radka a Světlo a realizátor klíčové aktivity „Pracovní poradenství“ individuálního projektu města (Radka)
- d. **podporovaná pracovní místa u poskytovatelů sociálních služeb** (nestátní neziskové organizace, Městský ústav sociálních služeb) nebo přímo město.

Dále je v Kadani dojednávána spolupráce Úřadu práce, města, zaměstnavatelů a realizátorů grantových projektů a dodavatelů regionálních individuálních projektů. Od roku 2014 by mělo docházet ve čtvrtletních intervalech k **setkávání zaměstnavatelů s Úřadem práce ČR**. Smyslem těchto setkání bude projednávání zejména následujících témat se zaměstnavateli:

- situace na trhu práce v ČR a v regionu;
- legislativa, týkající se zaměstnanosti, zejména její změny;
- informace o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti a jejich možném využití ze strany zaměstnavatelů;
- informace o projektech ESF, o možnostech využití prostředků ESF;
- výměna informací o možnostech zaměstnání rekvalifikovaných uchazečů o zaměstnání.

Za nejvíce problematické body při nastavování a zavádění systému prostupného zaměstnávání můžeme na základě zkušeností ze sociálně vyloučených lokalit považovat zejména:

- nedostatečnou koordinaci činnosti jednotlivých aktérů na trhu práce,
- nejasná kritéria výběru účastníků do systému – a to jak na straně uchazečů o zaměstnání, tak na straně zaměstnavatelů v případě dotovaného zaměstnání,
- v řadě případů chybějící 1. stupeň systému prostupného zaměstnávání, který by aktivizoval uchazeče o zaměstnání a zároveň by umožňoval doporučovat zaměstnavatelům osvědčené, motivované uchazeče,
- otázku délky 1. stupně - přípravy k práci, práce na zkoušku – nutno přihlížet k sociální situaci uchazeče o zaměstnání, příliš dlouhá příprava bez možnosti výděлку může být pro účastníky systému demotivující,
- veřejná služba v některých případech nahrazuje práci kmenových zaměstnanců, kteří bývají propouštěni,
- udržitelnost dotovaných pracovních míst (motivační nastavení délky a výše dotace, účelové vytváření přechodných pracovních míst),
- zajištění doprovodných či podpůrných sociálních služeb (pracovní poradenství, pracovní asistence, dluhové poradenství apod.)
- snížení sociálních dávek v případě návratu do evidence uchazečů o zaměstnání.

Zkušenosti s jednotlivými stupni prostupného zaměstnávání

Dobrovolnická činnost

Velké zkušenosti s **dobrovolnickou činností** vykazuje např. občanské sdružení **Adorea**.²⁰⁸ Dobrovolnické centrum Vsetín zahájilo svou činnost v červnu roku 2003. Stalo se tak díky iniciativě místního Městského úřadu. Základním posláním sdružení je propagace a podpora myšlenky dobrovolnictví na Vsetínsku a povzbuzení občanů, aby se na dobrovolnických aktivitách podíleli. Za tímto účelem sdružení Adorea:

- spolupracuje s Městským úřadem ve Vsetíně, státními institucemi, poskytovateli služeb a nevládními neziskovými organizacemi,
- iniciuje a podporuje vznik nových dobrovolnických aktivit,
- organizuje získávání, výcvik a další vzdělávání dobrovolníků,
- realizuje vlastní dobrovolnické programy, kde se dobrovolník uplatňuje v přímé péči o klienty, například v oblasti péče o děti a mládež, seniory apod. Spolupracuje s fyzickými osobami a nevládními neziskovými organizacemi, navazuje mezinárodní spolupráce, propaguje myšlenku dobrovolnictví, poskytuje poradenství.

V říjnu 2005 získalo sdružení akreditaci pro program **Pomoc nezaměstnaným, osobám sociálně slabým, zdravotně postiženým, seniorům, příslušníkům národnostních menšin, osobám po výkonu trestu odnětí svobody, osobám drogově závislým, pomoc při péči o děti, mládež a rodiny v jejich volném čase**. Tento program rozšířil činnost programu **Dobrovolníci v zařízeních sociální péče**.

Občanské sdružení Adorea je členem Koalice dobrovolnických iniciativ v ČR, kterou zastřešuje Národní dobrovolnické centrum HESTIA.²⁰⁹

Dobrovolnické centrum uzavřelo dohodu s Úřadem práce Vsetín, na jejímž základě je umožněno zprostředkování dobrovolnické činnosti pro nezaměstnané. Na Úřadě práce probíhají pro vytipované klienty dvakrát ročně besedy o dobrovolnictví.

Dalším zdrojem informací je vývěska na Úřadě práce, kde se pravidelně aktualizuje nabídka dobrovolnických míst. V minulých letech musel probíhat zvláště pečlivý výběr dobrovolníků. Vysoké nároky byly kladeny především na koordinátora, který se prostřednictvím pohovoru s dobrovolníky soustředil na motivaci k výkonu služby. V mnohých případech totiž byli nezaměstnaní vedeni především motivem zvýšení dávek pomoci v hmotné nouzi, což se neshoduje s běžně přijímaným principem

²⁰⁸ <http://www.adorea.cz>

²⁰⁹ <http://www.hest.cz/>

dobrovolnictví jako nezištnou pomocí. Zájemci, kteří byli motivováni pouze možností navýšení příspěvku od státu, byli odmítnuti již po prvním pohovoru. V současné době již tato problematika není aktuální, spíše se sdružení zaměřuje na zjišťování osobnostních předpokladů k výkonu dobrovolnické služby. Zájemci, u kterých je patrné, že mají k dané problematice vztah, jsou proškoleni a poté již připraveni k nastoupení do některé z přijímajících organizací.²¹⁰

Příležitostná registrovaná práce

Za předchůdce flexibilních veřejně prospěšných prací či nekolidujícího zaměstnání můžeme považovat tzv. příležitostnou registrovanou práci. Za zmínku stojí v této souvislosti projekt **Příležitostná registrovaná práce**²¹¹, který byl v letech 2005–2006 realizován Úřadem práce ve Vyškově, Úřadem práce v Hodoníně a Úřadem práce ve Znojmě. Příležitostná registrovaná práce je způsob krátkodobého zaměstnávání. Primárním cílem příležitostné registrované práce je přispět ke snížení dlouhodobé nezaměstnanosti a pomoci dlouhodobě nezaměstnaným zapojit se aktivně do pracovního procesu a udržet si tak základní pracovní návyky a sociální vazby. Zároveň pro ně příležitostná registrovaná práce představuje legální možnost limitovaného příjvodu až do výše poloviny minimální mzdy, aniž by přišli o nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Výsledky pilotního projektu ukázaly, že ze strany zaměstnavatelů byl velice kladně hodnocen výběr uchazečů „na míru“, samotné fungování projektu nenarušilo ani neomezilo běžný provoz úřadů práce, účast v projektu měla aktivizační dopad na zaměstnavatele a osm nezaměstnaných díky účasti v projektu získalo práci na trvalý pracovní poměr. Cíleně byla oslovena široká škála zaměstnavatelů tak, aby byl získán názor různých subjektů na příležitostnou registrovanou práci. Z podnikatelských subjektů to byly např. maloobchody, výrobní podniky, úklidové firmy, zemědělské podniky, stavební firmy, stravovací a ubytovací zařízení, atd. Z rozpočtových organizací se jednalo např. o mateřské školy, základní a střední školy, nemocnice, obce, muzea, atd. Mnoho zaměstnavatelů nemohlo z objektivních důvodů příležitostnou registrovanou práci využít, neboť její nastavení neřeší jejich potřeby (např. proto, že potřebují pouze kvalifikované pracovníky, nepotřebují pracovníky na tak krátké úvazky, nepotřebují pracovníky obecně, využili by příležitostnou registrovanou práci až na sezónní práce, atd.).

Pro zaměstnavatele byla příležitostná registrovaná práce výhodná z hlediska ceny práce. Příležitostná registrovaná práce byla řešena prostřednictvím dohod o prove-

²¹⁰ http://is.muni.cz/th/350291/ff_b/BAKALARSKA_PRACE.pdf

²¹¹ <http://www.priležitostnaprace.cz/>

dení práce, kdy uchazeči zůstávají v evidenci Úřadu práce, a proto za ně zaměstnavatel nemusel odvádět zdravotní ani sociální pojištění. Navíc za zaměstnavatele byla hrazena i daň z příjmu fyzických osob (za pracovníky příležitostně registrované práce). Zaměstnavatelé ocenili také administrativní jednoduchost příležitostně registrované práce (veškeré formality vyřizoval příslušný úřad práce).

Zaměstnavatelé využívali příležitostně registrované práce k vytipování potenciálních zaměstnanců na trvalý pracovní poměr. Celkem osmi uchazečům (z celkového počtu 105), kteří se osvědčili, byla nabídnuta práce na trvalý pracovní poměr. Někteří zaměstnavatelé by preferovali kratší dobu mezi nahlášením volného místa a samotným vykonáním práce (standardně cca 10 dní).

Řada uchazečů byla ochotna pracovat, i když věděli, že jim budou kráceny sociální dávky. Krácení sociálních dávek přitom patřilo k nejčastějším obavám a důvodům odmítnutí práce v rámci příležitostně registrované práce. I když uchazeči neměli očekávání, že získají prostřednictvím příležitostně registrované práce práci na trvalý pracovní poměr (příležitostná registrovaná práce nebyla koncipována jako nástroj k získání práce na trvalý pracovní poměr), osm z nich ji díky příležitostně registrované práci získalo.

- Cca 90 % oslovených uchazečů bylo v evidenci ÚP déle než 6 měsíců.
- Cca 80 % oslovených uchazečů proklamovalo skutečný zájem pracovat.
- Cca 30 % uchazečů mělo zdravotní omezení, ke kterému bylo nutno přihlížet při výběru pracovního místa.
- 90 % uchazečů bez zdravotního omezení bylo ochotno vykonávat jakoukoli práci.
- Cca 5 % uchazečů se bez omluvy nedostavilo k výkonu práce.
- Poměr vyplacení odměny - poštovní poukázka (složenko) : bankovní účet činil 3 : 1.

Mezi nejčastější druhy vykonávaných prací patřily:

- úklidové práce v obcích,
- pomocné práce při pořádání plesů, slavností a jiných kulturních a společenských akcí,
- úklid sportovišť a sportovních stadionů,
- doplňování zboží v obchodech,
- pomocné práce ve výrobě a zpracování (práce na pile, v pásové výrobě, při výstupních kontrolách apod.),
- pomocné práce ve stavebnictví (výkopové práce, stavební práce apod.).²¹²

²¹² <http://www.priležitostnaprace.cz/vyhodnoceni.html>

Veřejná služba

Značné zkušenosti s realizací **veřejné služby** lze zaznamenat např. v Jirkově, v Bruntále či ve Vsetíně. Ze zkušeností vyplývá, že **by byla prospěšná veřejná služba v původní podobě, to znamená jako nepovinná aktivita, s možností určité bonifikace, provázaná s motivačními aktivitami, rekvalifikacemi a sociálními službami**. Zkušenosti z Jirkova a Bruntálu blíže popisujeme v Manuálu dobrých praxí z oblasti dostupného zaměstnávání.

Stáže u zaměstnavatelů

Od 1. 6. 2012 do 31. 10. 2014 realizuje Fond dalšího vzdělávání projekt **Stáže ve firmách – vzdělávání praxí**,²¹³ který je spolufinancován z fondů EU – z Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Stáže ve firmách jsou určeny především pro absolventy bez praxe, nezaměstnané osoby vracející se na pracovní trh (např. rodiče po rodičovské dovolené) a zaměstnance, kteří si chtějí prohloubit kvalifikaci. Délka stáže je určena počtem hodin, stáž lze vykonávat v rozmezí 1 – 6 měsíců, stáž není placená, ale stážistům je propláceno stravné ve výši 20 Kč za každou hodinu strávenou na stáži a cestovné. Po úspěšném ukončení stáže získají účastníci certifikát o jejím absolvování, což jim může pomoci při dalším uplatnění na trhu práce. Dá se předpokládat, že část stážistů získá následně pracovní místo u téhož zaměstnavatele. Důležitou součástí stáží je zajištění mentora ze strany zaměstnavatele. Poskytovatelé stáží mají nárok na proplacení fixních nákladů.

Pro žáky posledního ročníku středních škol a studenty posledních dvou semestrů VOŠ a VŠ je určen projekt **Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání (Stáže pro mladé)**,²¹⁴ realizovaný Fondem dalšího vzdělávání od září 2012 do srpna 2015. Stáže trvají od jednoho do tří měsíců, musí být v souladu s oborem, který student či žák studuje, probíhají ve volném čase žáků a studentů. Součástí stáže je individuální poradenství pro lepší orientaci na trhu práce. Stáže jsou pro žáky a studenty placené, za každou odpracovanou hodinu dostávají 60 Kč. Studenti se mohou přihlásit až na deset stáží, absolvovat však mohou jen jednu. Přihlášení na stáž neznamená, že ji student automaticky získá, protože zaměstnavatelé si z uchazečů na základě výběrového řízení vybírají toho nejvhodnějšího.

Zapojení se do projektu je výhodné i pro samotné poskytovatele stáží. Těm účast v projektu dává příležitost „odzkoušet“ si možného budoucího pracovníka a zavázat si ho případně k další spolupráci (ta však není podmínkou). V neposlední řadě firma ob-

²¹³ <http://fdv.mpsv.cz/index.php/cinnosti-fdv/projekty/2-fond-dalsiho-vzdelavani/122-staze-ve-firmach-vzdelavani-praci>,
<http://www.stazevefirmach.cz/>

²¹⁴ <http://www.stazepromlade.cz/cz/>

drží částečnou náhradu mzdy mentora, která vychází z průměrné mzdy dle oborů v jednotlivých krajích. Veškeré náklady na refundaci mzdy mentora a proplacení mzdy stážisty budou poskytovateli uhrazeny po úspěšném vyhodnocení stáže. Poskytovatel stáže se mohou stát pouze soukromé subjekty podnikající na území České republiky a disponující mentorem, který stážistu povede v průběhu působení ve firmě.

Za zajímavou praxi lze považovat v této souvislosti např. také činnost **Střední školy technické v Mostě – Velebudicích**, kdy se od druhého ročníku někteří žáci vzdělávají pro nasmlouvané zaměstnavatele, a to včetně odborného výcviku s možností využití získaných znalostí a seznámením se s pracovním procesem v praxi. Žáci absolvují odborný výcvik ve velkých firmách, ale i u malých soukromých firem a živnostníků, podnikajících v oborech zednictví, truhlářství, autoopravárenství, zámečnictví, stavebnictví, apod. Tento systém je založen na příslibu pracovního místa a je doplněn stipendijními pobídkami, motivačními odměnami apod.

STŠ v Mostě – Velebudicích realizovala od 1. 11. 2010 do 31. 10. 2012 projekt **Komplexní program podpory k posílení pracovní integrace sociálně vyloučených osob v Ústeckém kraji** (zkráceně **Znovu a jinak**). Cílovou skupinu projektu tvořilo 64 osob ohrožených sociálním vyloučením či sociálně vyloučení, které byly evidovány na Úřadu práce v Mostě a v Litvínově. Cílovou skupinu tvořily podskupiny:

- osoby do 25 let věku a mladiství do 18 let bez kvalifikace nebo s nízkou kvalifikací;
- etnické menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí.

Projekt byl předkládán jako komplexní nástroj podpory vedoucí k aktivizaci zástupců cílových skupin a k jejich motivaci k vyhledávání zaměstnání a jeho udržení prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Projektové aktivity provedly cílové skupiny od aktivizace, poradenství přes vzdělávací aktivity až po získání nového pracovního uplatnění. Důležitou součástí projektu byly také realizace „ochutnávek“ pracovních pozic a profesního vzdělávání, výkon odborných praktik u zaměstnavatelů - pracovní místa na zkoušku a asistence při vzdělávání a při vstupu do zaměstnání.²¹⁵

Dotovaná pracovní místa

V oblasti **dotovaných pracovních míst s důrazem na jejich udržitelnost** stojí za zmínku např. aktivity Litvínovské vzdělávací společnosti²¹⁶, jejíž metodiku jsme představili v kapitole Jak na to. Činnost Litvínovské vzdělávací společnosti bude rovněž představena v Manuálu dobrých praxí z oblasti prostupného zaměstnávání.

²¹⁵ http://www.sstmst.cz/projects_znovuajinak.htm

²¹⁶ <http://www.lvs-litvinov.cz/>

Propojení služeb zaměstnanosti se sociálními službami

Zajímavým příkladem je zapojení pracovníků nestátních neziskových organizací do regionálního individuálního projektu „**Příležitost dělá(t) zaměstnance**“,²¹⁷ který realizuje Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Ostravě v partnerství s Agenturou pro sociální začleňování. **Inovativním prvkem projektu je zapojení neziskového sektoru – na pozici pracovní poradce bude působit zaměstnanec Úřadu práce z prostředí neziskových organizací, který bude v kontaktu s psychology a právníky Úřadu práce, Úřad práce sestaví reálný realizační tým a bude v kontaktu s cílovou skupinou.** Celkem bude takto zaměstnáno šest pracovních poradců na úvazek 1,0 s možností většího počtu zkrácených úvazků.²¹⁸

Dalším příkladem partnerské spolupráce je projekt „**Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje**“²¹⁹, jímž má být podpořeno 800 obyvatel sociálně vyloučených lokalit Ústeckého kraje při vstupu na trh práce. Součástí zadávací dokumentace veřejné zakázky na „Poskytování komplexních služeb v projektu Sociálně vyloučené lokality Ústeckého kraje“²²⁰ bylo ustanovení, že přibližně jednou za šest měsíců proběhne v místě realizace projektu setkání realizačního týmu zadavatele a dodavatele s dalšími odborníky a spolupracujícími organizacemi (např. Agenturou pro sociální začleňování, zaměstnavateli, NNO, hospodářskou komorou, Pracovní skupinou pro sociální začleňování v Ústeckém kraji). Toto setkání mělo být pro cca 30 osob a mělo být, pokud nestanoví zadavatel jinak, technicky zajišťováno dodavatelem.

Dodavatel měl mít dále povinnost spolupracovat při realizaci projektových aktivit s organizacemi, které se v daném místě zabývají problematikou sociálního vyčlenění nebo mají vztah k cílové skupině. Tyto organizace měly vzejít ze vzájemných pracovních jednání a zadavatel má právo je pro jednotlivé lokality přesně vymezit pro dodavatele závazným seznamem. Tento seznam měl obsahovat i konkrétní rozsah spolupráce na jednotlivých výše uvedených aktivitách.

Do výběrového řízení se přihlásil pouze jeden uchazeč, proto bylo zrušeno. Krajská pobočka Úřadu práce v Ústí nad Labem se s konzultační podporou Agentury pro sociální začleňování rozhodla realizovat projekt bez výběrového řízení, ve spo-

²¹⁷ http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/msk/projekty_esf/realizovane_projekty/prilezitost_dela_t_zamestnanec,
<http://www.esfcr.cz/projekty/prilezitost-dela-t-zamestnanec>

²¹⁸ Bližší informace viz Manuál dobrých praxí dostupného zaměstnávání a lokálních sítí zaměstnanosti

²¹⁹ <http://www.esfcr.cz/projekty/socialne-vyloucene-lokality-usteckeho-kraje>,
http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/ulk/regionalni_projekty/socialne_vyloucene_lokality_usteckeho_kraje

²²⁰ <http://www.e-zakazky.cz/Profil-Zadavatele/4d22f2ba-6d80-46f5-97fc-3f1b6df820ee/Zakazka/P13V00000106>

lupráci s nestátními neziskovými organizacemi a obcemi, a to tím způsobem, že **do projektu budou zapojeni stávající klienti sociálních služeb a poradenská práce bude prováděna v tzv. informačně poradenských centrech, v nichž budou zaměstnáni pracovníci nestátních neziskových organizací a obcí.** Krajská pobočka Úřadu práce v Ústí nad Labem bude rovněž hradit nájemné za každé informačně poradenské centrum. V současné době (listopad, prosinec 2013) probíhá jednání se zájemci z řad obcí a nestátních neziskových organizací. Smyslem projektu je **propojit sociální práci s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti**, přičemž alespoň polovině účastníků projektu bude zajištěno dotované zaměstnání na dobu 6–12 měsíců.

Zajímavým projektem zaměřeným na vybudování regionální tematické sítě s národním i mezinárodním přesahem byl projekt **Rozvoj tematických sítí na trhu práce v Ústeckém kraji**,²²¹ který byl realizován od 1. 10. 2010 do 30. 9. 2012 společností Rekvalifikační a informační centrum s. r. o. v Mostě ve spolupráci s partnerskými organizacemi MEPCO s. r. o. v Praze, StimulanSZ v Utrechtu (Nizozemsko) a DWN networks v Glasgow (Skotsko). Jedním z výstupů projektu je **Sborník procesních inovací pro práci s cílovými skupinami.**

²²¹ <http://projekt-network.cz/>, <http://www.esfcr.cz/projekty/rozvoj-tematickych-siti-na-trhu-prace-v-usteckem-kraji>



Kapitola 6. **S čím to souvisí**



S ČÍM TO SOUVISÍ

Předpokladem úspěšného zavedení systému prostupného zaměstnávání je zejména **funkční regionální či lokální síť zaměstnanosti**. Česká republika zatím nemá žádný národní systém, který by podporoval regionální partnerství, nemá ani rámec pro takovou podporu. Zkušenosti ze zahraničí ukazují, že regionální partnerství potřebují stabilní koncepční, facilitační a informační podporu.²²²

Za zmínku stojí v této souvislosti zejména činnost **pracovních skupin „zaměstnanost“** v rámci lokálních partnerství, uzavíraných za koordinovaného přístupu Agentury v sociálně vyloučených lokalitách, činnost **místních akčních skupin** a činnost **teritoriálních paktů zaměstnanosti**. Svou roli rovněž sehrávají tzv. **poradní sbory**, které mohou být vytvářeny krajskými pobočkami Úřadu práce ČR s tím, že pokud ředitel krajské pobočky uzná za vhodné a účelné, mohou být vytvářeny i na úrovni kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR. Poradní sbory slouží k zabezpečení spolupráce na trhu práce složené zejména ze zástupců odborových organizací, organizací zaměstnavatelů, družstevních orgánů, organizací zdravotně postižených a územních samosprávných celků. Účelem poradních sborů je koordinace při realizaci státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v příslušném správním obvodu. Poradní sbory se vyjadřují zejména k poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, programům rekvalifikace, organizaci poradenské činnosti, opatřením na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a k hromadnému propouštění.

Lokální partnerství Agentury pro sociální začleňování

Lokální partnerství je základem činnosti Agentury pro sociální začleňování při Úřadu vlády ČR v jednotlivých lokalitách. Jde o platformu, na které pod vedením či spíše koordinací lokálního konzultanta Agentury dochází k pravidelnému setkávání zástupců samosprávy, státní správy, neziskového sektoru a dalších aktérů, kteří jsou nebo mohou být angažováni v procesu sociálního začleňování v obci. Členové partnerství se setkávají na pravidelných jednáních několikrát ročně (případně v tematických pracovních skupinách – jednou z nich bývá zpravidla pracovní skupina pro oblast zaměstnanosti) a společně připravují strategické plány a konkrétní projekty pro podporu sociálního začleňování. Agentura v obcích

²²² Výstupy z klíčové aktivity č. 7 projektu Institut trhu práce - podpůrný systém služeb zaměstnanosti (ITP): http://old.nvf.cz/profuturo/2008_4/2008_4.pdf

a městech působí po dobu tří let, poté řízení platformy přebírá obec nebo některý z lokálních partnerů.²²³

Agentura pro sociální začleňování v současnosti spolupracuje s 26 městy a obcemi z celé ČR, od července 2014 plánuje působit v dalších 9 sociálně vyloučených lokalitách.

V řadě případů je lokální partnerství postaveno na síle osobnosti a schopnostech lokálního konzultanta Agentury, což může být v důsledku slabou stránkou, pokud při odchodu Agentury z lokalit nepřevzme funkci koordinátora partnerské sítě jiný subjekt nebo působení tohoto subjektu nenaplňuje daná očekávání. Součástí působení Agentury v lokalitách se tak stávají **exit strategie**, mezi jejichž základní doporučení patří:

- Od počátku zahájení spolupráce by měl být lokálním partnerům zdůrazňován omezený časový mandát působení Agentury v lokalitě.
- Měly by být průběžně budovány místní kapacity schopné pokračovat v nastavené činnosti i po odchodu Agentury.
- Předcházet nadměrné závislosti lokálních partnerů na činnosti Agentury, zapříčiněné přílišnou osobní angažovaností lokálního konzultanta.

V případě nutnosti výměny na pozici lokálního konzultanta je třeba zajistit kontinuitu práce konzultantů, ideálně formou krátkodobého souběžného působení původního i nastupujícího lokálního konzultanta v lokalitě. Musí být zajištěno předání agendy, kontaktů i dosud nabytého poznání místní situace. Výměna nemusí být s lokálními partnery konzultována, ale je nutné je o ní včas podrobně informovat a osobně nového lokálního konzultanta seznámit se všemi zúčastněnými partnery, a to ideálně za součinnosti původního lokálního konzultanta, případně metodika.²²⁴

Činnost Místních akčních skupin

Místní akční skupina (MAS) je na politickém rozhodování nezávislým společenstvím občanů, neziskových organizací, soukromé podnikatelské sféry a veřejné správy (obcí, svazků obcí a institucí veřejného moci), které spolupracuje na rozvoji venkova, zemědělství a získávání finanční podpory z EU a z národních programů, pro svůj region, metodou LEADER. Základním cílem MAS je zlepšování kvality života a životního prostředí ve venkovských oblastech. Jedním z nástrojů je také aktivní získávání a rozdělování dotačních prostředků. Zastřešujícím orgánem MAS je občanské sdružení **Národní síť Místních akčních skupin České republiky**.²²⁵

²²³ <http://www.socialni-zaclenovani.cz/nastroje-asz>

²²⁴ Viz Evaluační zpráva: Efektivita intervence Agentury pro sociální začleňování. Demografické informační centrum, o. s. 2012. Dostupné na: <http://www.socialni-zaclenovani.cz/dokumenty/o-agenture>

²²⁵ <http://nsmas.cz/o-nas/mistni-akcni-skupiny/>



Národní síť Místních akčních skupin České republiky, o.s.

Co je místní akční skupina (MAS)?

Místní akční skupina (dále MAS) je na politickém rozhodování nezávislým společenstvím občanů, neziskových organizací, soukromé podnikatelské sféry a veřejné správy (obcí, svazků obcí a institucí veřejného moci), které spolupracuje na rozvoji venkova, zemědělství a získávání finanční podpory z EU a z národních programů, pro svůj region, metodou LEADER. Základním cílem MAS je zlepšování kvality života a životního prostředí ve venkovských oblastech. Jedním z nástrojů je také aktivní získávání a rozdělování dotačních prostředků.

Proč vlastně vznikají MAS? Nestačí stávající struktura krajů, obcí s rozšířenou působností či mikroregionů?

Na rozdíl od výše jmenovaných orgánů veřejné správy jsou místní akční skupiny tvořeny veřejným, soukromým a neziskovým sektorem současně. V rozhodujících orgánech MAS musí mít navíc soukromý a neziskový sektor dohromady nadpoloviční většinu hlasů a zároveň žádná ze zájmových skupin nesmí mít při rozhodování převahu. Díky těmto principům mohou MAS přímo reagovat na problémy všech subjektů působících na venkově.

Co je to princip bottom-up (zdola-nahoru)?

Metoda LEADER je založena na principu zdola-nahoru. Veškeré náměty a projekty by měly vycházet z myšlenek a podnětů místních venkovských subjektů a občanů, tedy zdola, nikoliv direktivně řízeny krajskou, státní nebo evropskou politickou mocí shora. Čím více subjektů je v regionu zapojeno, tím lépe pro šíři nápadů a také pro transparentnost působení MAS.

Proč existují stále "bílá místa", kde MAS ještě nefungují?

Právě proto, že MAS fungují na principu zdola-nahoru, je možné, že v některých regionech myšlenka založení MAS ještě "neuzrála", tedy nebyla nalézána potřebná shoda všech subjektů působících na místní úrovni, nutná k vzniku MAS. Tomuto procesu lze sice vhodně napomoci, ale nelze jej suplovat řízenými zásahy shora. Pokud ve vašem regionu MAS dosud nefunguje, nelze tedy než vyčkat, nebo se pokusit její založení iniciovat. Přehled současných MAS najdete na www.nsmas.cz.

Proč MAS vybírají členské příspěvky, když mají svoji činnost pokrytou z rozpočtu programu?

Účast v každém dotačním programu je pro MAS vždy jen dočasná, a ačkoliv většinou pokrývá režijní náklady MAS, spojené s administrací daného programu, nezajišťuje finanční zabezpečení MAS dlouhodobě. Navíc i tak vznikají s realizací programu tzv. neuznatelné náklady, které nemohou být financovány z dotací a MAS je musí hradit ze svých prostředků. Má-li být fungování MAS dlouhodobě udržitelné, musí si každá MAS vytvořit vlastní kapitál a také zdroj vlastních příjmů. Tyto příjmy pak MAS může využít k přípravě a realizaci vlastních projektů i v rámci jiných dotačních programů než je LEADER. Na využití finančních prostředků získaných formou členských příspěvků lze dohlížet v rámci kontrolních orgánů MAS.

Proč tedy být členem MAS?

- Možnost spoluvytvářet prostor pro komunikaci, výměnu názorů a spolupráci.
- Možnost spoluvytvářet strategii rozvoje území a zohlednit v ní i své požadavky
- Možnost podílet se na směřování rozvoje vašeho regionu.
- Možnost navázat spolupráci s jinými subjekty – obcemi, podnikateli a spolky v regionu.
- Možnost zapojit se do sektorové i mezigenerační spolupráce.
- Možnost rozvíjet společenský a komunitní život v regionu.
- V případě úspěšné strategie spolurozhodovat osobně o rozdělování finančních prostředků.
- Podílet se na kontrole využívání dotačních prostředků v regionu – být součástí veřejné kontroly.

NS MAS ČR, o.s.
Hlavní 137
788 33 Hanišovice

t: 28554272
b: GE 202517868/0600
t: +420 583 285 615
e: info@nsmas.cz
w: www.nsmas.cz

Je čas se stát také
součástí vašeho regionu!



Území působnosti MAS má 10 000 až 100 000 obyvatel a města s max. 25 000 obyvateli (počet obyvatel se posuzuje ke dni 1. 1. 2009). Území působnosti MAS je celistvé, bez izolovaných územních celků (s výjimkou již schválených změn území). Jedna obec smí být v územní působnosti jen jedné místní akční skupiny.

V současné době (závěr roku 2013) je evidováno území 174 MAS :

- 112 MAS, které jsou zapojeny do PRV v rámci OSY IV (IV.1.1. Místní akční skupina a 1.2. Realizace místní rozvojové strategie), tzn. MAS zkušené, které již realizují svůj Strategický plán LEADER v období 2007-2013
- 59 MAS, které jsou zapojeny do PRV v rámci OSY III (III.4.1. Získávání dovedností, animace a provádění), tzn. MAS nezkušené, které svoje znalosti získávají za podpory MZe v období 2013–2014
- 3 MAS ostatní (nepodpořené), tzn. MAS nezkušené, které svoje znalosti získávají bez podpory MZe v období 2013–2014.

€ <http://nsmas.cz/o-nas/mistni-akcni-skupiny/uzemni-pusobnost-mas/>

Ze závěrů národní konference **Venkov 2013** vyplývá, že klíčovým bodem činnosti MAS je a do budoucna bude posilování zaměstnanosti a udržení služeb na venkově. Jako vhodné se jeví použití institutu sociálního podnikání.²²⁶

Zaměstnanostní projekty realizují např. **MAS Šluknovsko**²²⁷ (projekt Poradenské centrum Střelnice²²⁸), **MAS Broumovsko**²²⁹ (Pracujte na Broumovsku), obě MAS mají také vlastní podnikatelské kluby, MAS Šluknovsko připravuje založení družstva. Projekty zaměřené na **rozvoj místních partnerství v oblasti zaměstnanosti** realizují např. **MAS Rozkvět zahrady jižních Čech**²³⁰ (projekt **Rozvoj místního partnerství a trhu práce**²³¹) či **Krajské sdružení NS MAS ČR Olomouckého kraje**²³² (projekt **Místní partnerství zaměstnanosti**²³³).

²²⁶ <http://nsmas.cz/tiskove-zpravy/2013/narodni-konference-venkov-2013-obce-zabojovaly-o-vetsi-vliv-v-dotacni-politice-pro-rozvoj-vesnic/>, http://nsmas.cz/content/uploads/2013/10/NKV2013_TZ3_finC.pdf

²²⁷ <http://www.mas-sluknovsko.cz/>

²²⁸ <http://www.mas-sluknovsko.cz/Poradenske-centrum-Strelnice/779.html>

²²⁹ <http://www.mas.broumovsko.cz/>

²³⁰ <http://www.masrozkvet.cz/>

²³¹ <http://www.masrozkvet.cz/projekty-2004-2010/projekt-rozvoj-mistniho-partnerstvi-a-trhu-prace>

²³² <http://olomoucky.nsmas.cz/>

²³³ <http://olomoucky.nsmas.cz/mpz/pakty-zamestnanosti/>

Pakty zaměstnanosti

V neposlední řadě je důležité zmínit existenci **paktů zaměstnanosti**. Prvním paktem zaměstnanosti, který byl v České republice uzavřen, je **Moravskoslezský pakt zaměstnanosti (MSPakt)**. MSPakt je smluvně uzavřené partnerství k propojení politik a strategických aktivit v oblasti trhu práce a zaměstnanosti s rozvojem ekonomiky a konkurenceschopnosti Moravskoslezského kraje. Dohoda byla uzavřena dne 24. 2. 2011 mezi Moravskoslezským krajem, Sdružením pro rozvoj Moravskoslezského kraje, Krajskou hospodářskou komorou Moravskoslezského kraje a Regionální radou Regionu soudržnosti Moravskoslezsko a hlavní cíl spolupráce vymezila takto:

„K hlavním aktivitám patří zajištění více a lepších pracovních příležitostí pro obyvatele Moravskoslezského kraje, analýza problémů, představ a cílů regionálních aktérů v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání a ekonomického rozvoje a jejich zasažení do globálních vývojových trendů, příprava společné dlouhodobé strategie zaměstnanosti a její prosazování prostřednictvím systémových doporučení a koordinovaných aktivit na krajské, místní i národní úrovni a realizace strategie prostřednictvím střednědobých integrovaných programů a synergicky fungujících projektů.“ MSPakt současně vytváří podmínky pro regionalizaci těchto aktivit ve formě tzv. místních paktů zaměstnanosti (podobně jako v Rakousku by měly vznikat také pakty na nižších správních úrovních, např. v regionech NUTS III).²³⁴

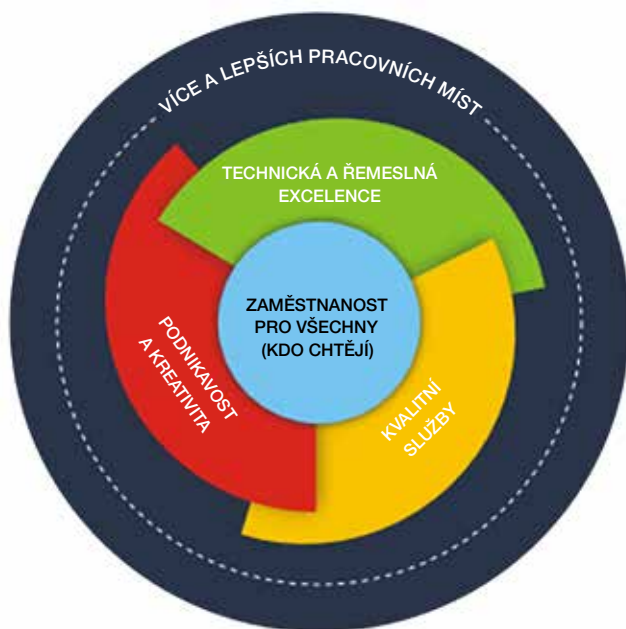
Cílem je do roku 2016 zvrátit negativní vývoj místního trhu práce a dosáhnout v první fázi průměrné míry zaměstnanosti srovnatelné s ostatními kraji ČR. MSPakt definoval pro dosažení tohoto cíle **5 vzájemně provázaných strategických priorit**: 1) více a lepších pracovních míst, 2) technická a řemeslná excelence, 3) kvalitní služby, 4) podnikavost a kreativita, 5) zaměstnanost pro všechny (kdo chtějí). Za tímto účelem je pod každou z priorit připraven zásobník strategických projektových záměrů, které byly, či teprve budou rozpracovány do podoby projektových žádostí a předloženy ve výzvách operačních programů.

Jako příklad lze jmenovat integrovaný projekt **„Podnikavý region“**, zaměřený na rozvoj podnikavosti a podnikání v Moravskoslezském kraji od škol po dospělou populaci, nebo **„Labour pool“**, jenž počítá s fungováním zaměstnaneckých a vzdělávacích agentur, které budou mezičlánkem pro znevýhodněné skupiny k integraci na běžný trh práce.²³⁵

²³⁴ <http://www.mspakt.cz/>

²³⁵ <http://www.mspakt.cz/>

Strategické priority MSPaktu:



<http://www.mspakt.cz/>

Hlavní zdroje financování tzv. **Integrovaného programu rozvoje zaměstnanosti** i operativní úroveň fungování MSPaktu (řízení, organizace, administrace), představují, evropské zdroje v rámci strukturální politiky. Motivem vzniku paktu je tedy podobně jako v Rakousku či dalších státech také koordinace čerpání strukturálních fondů EU v zájmu maximální efektivity využití dostupných zdrojů (evropských i lokálních).²³⁶

Kromě založení **Moravskoslezského paktu zaměstnanosti** v únoru 2011 jako pilotního paktu zaměstnanosti v ČR byly založeny **pakty zaměstnanosti také v Ústeckém kraji a Jihočeském kraji**. Další kraje se na založení připravují nebo se přinejmenším s konceptem paktů zaměstnanosti seznamují.²³⁷

²³⁶ <http://www.cepsr.com/clanek.php?ID=546>

²³⁷ <http://www.mspakt.cz/aktuality/workshopy-k-implementaci-systemu-teritorialnich-paktu-zamestnanosti-v-krajich-cr/>

Zásadní rozdíl mezi rakouskými a českými pakty zaměstnanosti lze spatřovat v **zacílení programů – zatímco rakouské pakty zaměstnanosti zaměřují svoji činnost převážně na osoby znevýhodněné na trhu práce, v České republice převažuje zaměření na osoby kvalifikované, uplatnitelné na trhu práce.** Pro Českou republiku mohou být teritoriální pakty zaměstnanosti inspirací, zejména pokud jde o úroveň komunikace mezi sociálními partnery, efektivní fungování národních služeb zaměstnanosti v regionu, velmi úzkou spolupráci zainteresovaných stran, dokonale fungující informační systémy o nabídce práce a poptávce po práci na trhu práce v regionu, možnost využívání standardních a také inovativních nástrojů politiky zaměstnanosti, vysokou individualizaci přístupu ke klientům a realizaci speciálních programů zaměřených na znevýhodněné osoby. Je možné využít jejich potenciálu také při prosazování společensky odpovědného zadávání veřejných zakázek ve prospěch dlouhodobě nezaměstnaných či jinak znevýhodněných osob na trhu práce.

Model teritoriálních paktů, tak jak v Evropě existuje dnes, není další z byrokratických inovací, naopak jde o již ověřený nástroj lokální spolupráce, funkční institucionální inovaci, která spouští procesy učení aktérů o způsobech, jak kolektivně přispět k řešení problémů na trhu práce.²³⁸

²³⁸ <http://www.cepsr.com/clanek.php?ID=546/>



Kapitola 7.
Z výzkumů a analýz



Z VÝZKUMŮ A ANALÝZ

Analýza nákladů veřejných rozpočtů na středního nezaměstnaného

V rámci projektu Tematická síť pro sociální ekonomiku (TESSEA) byla vypracována „Analýza nákladů veřejných rozpočtů na středního nezaměstnaného“.²³⁹ V ní bylo propočteno, že **průměrný, respektive střední nezaměstnaný** (střední hodnota byla pro účely této studie zvolena jako vhodnější z hlediska své vypovídající schopnosti, pod průměrnou mzdou se totiž v ČR nachází 65 – 70 % populace) **stál v roce 2009 veřejné rozpočty 108 130 Kč za 5 měsíců**. To je totiž doba, po kterou byl tento střední nezaměstnaný bez práce. **Měsíční náklady pro veřejné rozpočty tedy vychází na 21 626 Kč**. Studie ukazuje, že **celkově stáli nezaměstnaní, zejména kvůli ušlým daním a pojištění, veřejné rozpočty v roce 2009 zhruba 76,3 mld. Kč, což bylo 6,5 % výdajů státního rozpočtu**. V částce 108 130 Kč jsou zahrnuty přímé náklady, jako je podpora v nezaměstnanosti, ušlý výběr daní a sociálního a zdravotního pojištění, které jednotlivec, ale i jeho zaměstnavatel při ztrátě zaměstnání přestávají platit.²⁴⁰ Studie je výjimečná tím, že vyčíslila také nepřímé náklady, které vznikají kvůli sníženým výdajům nezaměstnaných. Tato jejich ušlá spotřeba vede k nižšímu výběru jak přímých, tak nepřímých daní. Pro účely studie bylo počítáno se statisticky typickým nezaměstnaným, který je mladší 40 let, má základní či střední vzdělání bez maturity a doba, po kterou je bez práce, se obvykle pohybuje okolo 5 měsíců.

²³⁹ Čadil, Jan: Analýza nákladů veřejných rozpočtů na středního nezaměstnaného. Praha: Nová ekonomika, 2011.
http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/studie_cena_nezamestnanosti.pdf

²⁴⁰ Metodika společnosti Elbona z roku 2006 (<http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie>), která se odhadem nákladů nezaměstnanosti zabývala v rámci projektu pro Ministerstvo práce a sociálních věcí, zahrnuje do nákladů i sociální dávky, které se v souvislosti s nezaměstnaností mohou měnit. Je ovšem otázkou, jak v tomto směru definovat průměrného nezaměstnaného (z pohledu počtu dětí a ekonomické situace rodiny), samotná studie řeší tento problém variantně, tedy podle typu nezaměstnaného. Vzhledem k cíli studie, kterým je odhadnout náklady na průměrného nezaměstnaného, a dostupným datům, bylo od zahrnutí těchto nákladů upuštěno.

Shrnutí nákladů na nezaměstnaného

Přímé náklady

Ztráty výběru daní a ostatních příjmů veřejných rozpočtů

- § Ztráta daně z příjmu placené zaměstnancem
- § Ztráta sociálního pojištění placeného zaměstnancem
- § Ztráta zdravotního pojištění placeného zaměstnancem
- § Ztráta sociálního pojištění placeného zaměstnavatelem
- § Ztráta zdravotního pojištění placeného zaměstnavatelem

Přímé výdaje na nezaměstnaného

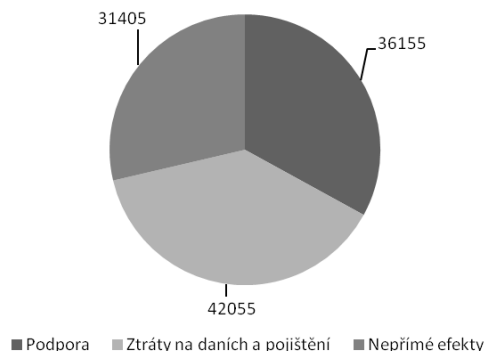
- § Podpora v nezaměstnanosti (v závislosti na věku, délce evidence a mzdě)
- § Sociální dávky (v závislosti na ekonomické situaci rodiny)
- § Zdravotní pojištění placené státem
- § Sociální pojištění placené státem

Nepřímé náklady

Negativní multiplikace spotřeby a její důsledky

- § Pokles výběru přímých daní vlivem poklesu tržeb a zisků
- § Růst přímých nákladů vlivem indukované nezaměstnanosti
- § Pokles výběru nepřímých daní²⁴¹

Podíl složek na celkových nákladech veřejných rozpočtů na nezaměstnaného



Z výsledků studie vyplývá, že z pohledu veřejných rozpočtů se státu vyplatí podporovat tvorbu pracovních míst pro dlouhodobě nezaměstnané a osoby

²⁴¹ Čadil, Jan: Analýza nákladů veřejných rozpočtů na středního nezaměstnaného. Praha: Nová ekonomika, 2011.
http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/studie_cena_nezamestnanosti.pdf

se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním. V okamžiku, kdy se tyto osoby pohybují mimo trh práce, nejen že nedochází k tvorbě hodnot, naopak tyto osoby navíc vyvolávají náklady nezaměstnanosti zatěžující veřejné rozpočty. A tyto náklady výrazně převyšují výdaje spojené s podporou vzniku pracovních míst. Kromě dopadů na veřejné rozpočty, které byly v rámci studie přesně vyčísleny, přinese zaměstnávání sociálně znevýhodněných osob také další pozitivní efekty, které se monetizují jen obtížně, avšak jejich existence je nezpochybnitelná (např. lepší zdravotní stav sociálně znevýhodněných a v důsledku toho úspora ve spotřebě léků a lékařské péče, snížení kriminality, navázané vzájemné sociální vazby apod.).²⁴²

 http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/studie_cena_nezamestanosti.pdf

Sociálně odpovědné municipality (2020)²⁴³

Realizátor: Mezinárodní poradenské centrum obcí (MEPCO)

Doba realizace projektu: 1. prosinec 2012 až 30. listopad 2014

Ve spolupráci se společností MEPCO²⁴⁴ připravila Agentura pro sociální začleňování projekt **Sociálně odpovědné municipality**, s cílem umožnit některým z obcí, s nimiž spolupracuje, poznat zahraniční příklady dobré praxe v uplatňování společensky odpovědného zadávání veřejných zakázek a zapojování sociálních podniků do veřejných zakázek.

Do projektu je zapojeno 10 měst z Ústeckého (Rumburk, Děčín, Trmice, Obrnice, Kadaň, Vejprty), Moravskoslezského (Bruntál, Havířov, Frýdek-Místek) a Středočeského kraje (Kutná Hora).

V rámci projektu proběhlo v rozmezí od května do října 2013 dotazování představitelů měst a obcí zapojených do projektu s cílem **zmapovat současnou situaci** v oblasti zaměstnanosti v jednotlivých obcích, **zkušenosti** jejich představitelů, očekávání a uvažované směry **zaměření aktivit obcí do budoucna**. Studie se zaměřuje na možnosti využití nástrojů **sociálního podnikání a sociálně odpovědného zadávání veřejných zakázek** v místním prostředí.

²⁴² Čadil, Jan: Analýza nákladů veřejných rozpočtů na středního nezaměstnaného. Praha: Nová ekonomika, 2011.

http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/studie_cena_nezamestanosti.pdf

²⁴³ <http://www.socialnimesta2020.cz/>

²⁴⁴ **Společnost MEPCO** (Mezinárodní poradenské centrum obcí) byla založena v roce 2004 jako společný podnik Svazu měst a obcí České republiky a Agentury pro zahraniční spolupráci nizozemského Svazu měst VNG International. Jejím posláním je podporovat místní a krajské samosprávy v České republice při zvyšování efektivity a kvality výkonu veřejné správy a nabízet české zkušenosti a know-how v oblasti dobrého vládnutí také na mezinárodním trhu.
<http://www.mepco.cz>

Zjištění týkající se místní zaměstnanosti:


- Obce vidí jako skupiny nezaměstnaných s velmi významným zastoupením osoby s nízkou kvalifikací, příslušníky sociálně vyloučených lokalit a dlouhodobě nezaměstnané.
- Při realizaci projektů na podporu místní zaměstnanosti obce využívají v převážné míře financování z fondů EU (OP LZZ či IOP).
- Veřejnou službu využívaly až na jednu výjimku všechny obce. Veřejně prospěšné práce využívaly všechny obce. Na počty osob zapojených do procesu mají vliv změny v sociálním systému 2012 (převedení kompetencí na úřady práce a legislativní podmínky). V roce 2012 došlo ve většině sledovaných obcí k velkým výkyvům v počtu vykonávané veřejné služby – a to jak k nárůstu, tak k poklesu.
- Nastavení spolupráce obcí s místními organizacemi se liší případ od případu. Obce nejčastěji spolupracují s úřady práce a nestátními neziskovými organizacemi.
- Spolupráce obce s místním Úřadem práce je v převážné míře hodnocena jako dobrá. Žádná obec spolupráci nevidí jako špatnou nebo nefunkční, což je potenciál, na kterém se dá dále stavět při tvorbě společných aktivit.
- Spolupráce se středními školami, případně s krajem je málo četná.
- Spolupráce v oblasti zaměstnanosti mezi obcemi také není příliš častá.

Zjištění týkající se sociálního podnikání:

- Obce v sociálním podnikání vidí příležitost, jak zaměstnat obtížně zaměstnatelné obyvatele a pomoci jim k návratu zpět na běžný pracovní trh. Zároveň sociální podnikání dle jejich názoru nabízí možnost, jak vykonávat společensky přínosnou aktivitu, přispět k rozvoji sociálního citění i podpoře místní ekonomiky.
- Sociální podnikání v nějaké formě existuje v polovině zapojených municipalit.
- Ze zkušeností respondentů nelze posoudit vhodnost právní subjektivity daného podniku.
- Žádný podnik není stoprocentně soběstačný. Každý využívá nějakou formu dotace či příspěvku (dotace z EU nebo příspěvky z ÚP na pracovní místa).
- Jedná se o menší podniky, které ročně zaměstnají maximálně desítky znevýhodněných osob.
- Sociální podniky ve sledovaných obcích působí nejčastěji v oblasti úklidových prací. Dále je častou náplní údržba zeleně a veřejných prostranství a gastronomie.
- Dle vlastních zkušeností dvě pětiny respondentů vidí přínos sociálních podniků pro místní zaměstnanost za značný, zatímco tři pětiny jej označují za minimální.
- Šest obcí z deseti plánuje v budoucnu založit sociální podnik, z toho tři ve spolupráci s jiným subjektem.
- Základní zdroj financování pochází z EU. Pouze jedna obec uvažuje o i příspěvcích z vlastního rozpočtu.

- Plánovaný sociální subjekt bude nejčastěji provádět úklidové práce a údržbu zeleně a veřejných prostranství.
- Velmi významnou bariérou pro založení podniku je nedostatek financí na rozjezd, financování provozu a legislativní překážky. Jako spíše významnou překážku vidí obce obtížné zajištění dostatku pracovních příležitostí.

Souhrnná srovnávací zpráva a její závěry budou zohledněny v dalších aktivitách projektu. Výstupy tohoto šetření se promítnou do koncepce a programu mezinárodních workshopů, zaměření studijních cest i při připravovaném rozboru právního prostředí, zaměřeného na možnosti obcí v podpoře zaměstnanosti. Hlavním výstupem projektu bude na závěr projektu Strategická příručka, která bude obsahovat praktické informace, jak aplikovat podporu místní zaměstnanosti ze strany obcí do praxe.

 <http://www.socialnimesta2020.cz/>

Dobrovolnictví nezaměstnaných jako způsob aktivního překlenutí doby nezaměstnanosti

Studentka Masarykovy univerzity Nela Kovaldová zpracovala v roce 2012 bakalářskou práci na téma **Dobrovolnictví nezaměstnaných jako způsob aktivního překlenutí doby nezaměstnanosti**.²⁴⁵ Její součástí byl výzkum realizovaný prostřednictvím dobrovolnického centra Adorea se sídlem ve Vsetíně.

Zjištění:

Jakým způsobem pomáhá dobrovolnická služba nezaměstnaným dobrovolníkům v cestě za získáním nového zaměstnání?

- Nezaměstnaní dobrovolníci vidí v dobrovolnické službě příležitost k udržení vlastní aktivity.
- Dobrovolnictví pomáhá udržovat pracovní návyky a celkový režim dne.
- Dobrovolnictví pomáhat také udržovat sociální vazby.
- Dobrovolnictví se ukázalo být také dobrou příležitostí k učení.

Co motivuje nezaměstnané k zapojení se do dobrovolnictví?

Z výzkumného šetření vyplynulo, že na základě motivace k dobrovolnictví lze odlišit dvě skupiny dobrovolníků. Tou první jsou jedinci, kteří byli v počátcích své služby

²⁴⁵ http://is.muni.cz/th/350291/ff_b/BAKALARSKA_PRACE.pdf

motivování možností finanční odměny ve formě navýšení sociální dávky. Dalo by se polemizovat o tom, zda je taková motivace žádoucí. Neshoduje se totiž s všeobecně přijímaným principem dobrovolnictví jako nezištnou pomocí. Podstatné však je, že i tito respondenti přiznávají, že je dobrovolnická činnost baví, přináší jim radost a dobrý pocit z vykonané práce. Většina zkoumaných osob se však shoduje na tom, že v dobrovolnictví vidí především příležitost k vhodnému využití volného času. V souvislosti se ztrátou zaměstnání se totiž množství volného času výrazně zvyšuje a nezaměstnaní jsou tak postaveni před otázku jak tento čas smysluplně využít. Většina respondentů spatřovala v dobrovolnictví vhodnou příležitost k tomu, být nějakým způsobem užitečný a prospěšný i v období nezaměstnanosti.

V čem nezaměstnané ovlivnila dobrovolnická služba?

V rámci provedeného výzkumného šetření se autorka dále zaměřila na to, jak a v čem nezaměstnané ovlivnila zkušenost s dobrovolnictvím, zda se díky dobrovolnické službě nějak změnily jejich plány do budoucna. Zjistila, že respondenti hodnotí dobrovolnictví kladně. Vidí v něm smysl a chtějí se mu věnovat i do budoucna. Všichni z dotazovaných by rádi našli placené zaměstnání, do té doby hodlají i nadále dobrovolnickou službu vykonávat. Jednu z respondentek dobrovolnictví ovlivnilo natolik, že se na jeho základě rozhodla pro absolvování rekvalifikačního kurzu. V jejím případě tak dobrovolnická služba přispěla k lepšímu poznání sebe sama a pomohla v dalším profesním směřování.

Co si myslí nezaměstnaní dobrovolníci o dobrovolnické službě?

Všichni respondenti se domnívají, že dobrovolnictví je v době nezaměstnanosti vhodným způsobem vyplnění volného času. Respondenti se shodují na tom, že dobrovolnictví nelze obecně doporučit všem nezaměstnaným. Je potřebné, aby měl jedinec k dobrovolnictví předpoklady. Podstatné je, aby člověk sám posoudil, zda by pro něj bylo dobrovolnictví vhodné nebo ne. Respondenti navrhují, aby si zájemce dobrovolnictví nejprve vyzkoušel a teprve potom se rozhodl, zda se chce do dobrovolnické služby naplno zapojit. Dotazovaní jsou si vědomi toho, že není-li dobrovolnictví pro člověka přínosem, nepřináší-li mu radost, pak tato činnost pozbývá smyslu.

Respondenti také pozitivně hodnotí možnost vybrat si v rámci dobrovolnictví činnost, o kterou mají zájem a která je láká. Přispívá to k jejich spokojenosti a zvyšuje chuť do práce. Umožňuje jim to realizovat se v oblasti, která jim připadá přitažlivá, ale nemohli by v ní pracovat kvůli nedostatečné kvalifikaci. V souvislosti s tímto je potřebné zmínit nutnost v rámci dané přijímající organizace pevně vymezit oblast práce dobrovolníka a profesionála tak, aby nedocházelo k vzájemným střetům.

Přestože jsou dobrovolníci ve své službě spokojeni, objevily se určité podněty

pro zlepšení do budoucna. Respondenti se vyjadřovali především k odměňování dobrovolnické služby. Jsou si vědomi, že finanční ohodnocení nepřipadá v úvahu, proto navrhují alternativní řešení. Jednalo by se o drobnější odměny, respondenti například uváděli jízdenky na autobus nebo lístky na kulturní představení. Dále by se, dle některých výpovědí, mělo dobrovolnictví více prezentovat na veřejnosti. Někteří respondenti se totiž domnívají, že mezi občany chybí o této problematice obecné povědomí.

Autorka uvádí, že dobrovolníci z řad nezaměstnaných se často setkávají s nepochopením z řad zaměstnavatelů, kdy tato jejich snaha není patřičně ohodnocena. Domnívá se, že to může být způsobeno právě nedostatečnou informovaností o této problematice. Také dobrovolníci jsou někdy až příliš skromní a potenciálnímu zaměstnavateli se o své dobrovolnické službě ani nezminí, čímž si v důsledku mohou uškodit. Dobrovolnická praxe by totiž mohla být zaměstnavatelem kladně ohodnocena a mohla by pomoci k získání zaměstnání.²⁴⁶

Rotace nezaměstnaných dobrovolníků a zaměstnanců veřejně prospěšných služeb

Pilotní projekt „**Rotace nezaměstnaných dobrovolníků a zaměstnanců veřejně prospěšných služeb**“, realizovaný v letech 2003-2004 v Kroměříži ověřoval využití dobrovolné činnosti v projektech rotace práce.

Výsledky projektu prokázaly, že:

- minimálně 25 % účastníků projektů získalo placené zaměstnání obvykle v organizaci či oboru, kde vykonávali dobrovolnou činnost, dalších cca 10 % účastníků získalo zaměstnání do 3 měsíců po ukončení dobrovolné činnosti v jiné organizaci,
- nezaměstnaní, kteří našli zaměstnání v organizaci, kde vykonávali dobrovolnou činnost, jsou celkově spokojenější se svojí profesní pozicí, než ti, kteří získali práci po ukončení dobrovolnictví někde jinde,
- zkušenosti z dobrovolnictví slouží jako motivační faktor pro vstup do rekvalifikačních programů, obvykle s následným příslibem zaměstnání, což zvyšuje účinnost rekvalifikací, které v jiných případech nevedou zdaleka vždy k placené práci,
- dobrovolnictví je možné považovat za nástroj aktivní politiky zaměstnanosti.²⁴⁷

²⁴⁶ http://is.muni.cz/th/350291/ff_b/BAKALARSKA_PRACE.pdf

²⁴⁷ http://www.equalcr.cz/files/clanky/910/metodika_dobrovolnictvi.pdf

Terénní šetření se zástupci finančních institucí o financování sociálních podniků

Tematická síť pro rozvoj sociální ekonomiky provedla terénní šetření se zástupci finančních institucí o financování sociálních podniků. Hlavním cílem bylo zjistit hloubku znalostí o problematice sociálního podnikání na straně finančních zprostředkovatelů, postoje těchto subjektů k potřebám sociálních podniků a jejich financování a ověřit, zda existují finanční nástroje nebo produkty, které jsou pro financování sociálních podniků vhodné. Celkem bylo v rámci tohoto průzkumu osloveno 5 institucí (4 soukromé banky a ČMZRB).

Z šetření vyplývá, že **úroveň povědomí finančních institucí o sociálním podnikání je velmi nízká**, řada z nich se s těmito termíny nesetkala, ani neměla představu o jejich významu. Poté, co byl zástupcům finančních institucí pojem vysvětlen, zjistili, že mají určité pracovní zkušenosti s tímto podnikáním (praktické zkušenosti měli zejména s výrobními družstvy a chráněnými dílnami).

Dále byly zkoumány potřeby tohoto sektoru a jeho atraktivita v očích dotazovaných finančních institucí. **Většina z oslovených institucí nemá zájem vytvářet speciální produkty pro tento segment** (nevnímají jej jako samostatný), naopak mají pocit, že stávající portfolio produktů pro segment malých a středních podniků je dostačující a nevidí potřebu jej přizpůsobovat více, **a to navzdory faktu, že většina bank obecně deklarovala zájem o financování podnikatelských subjektů sociální ekonomiky**. Zástupci finančních institucí zdůrazňovali, že důležitý je projekt (kvalita podnikatelského záměru, kvalita managementu, hledisko záruky a řízení rizik), se kterým za nimi klient přijde, a ne segment, ze kterého pochází.

ČMZRB zaujala k financování sociálních podniků poměrně rezervovaný postoj, své priority si totiž nestanovuje sama, ale určuje jí je vláda, resp. Ministerstvo průmyslu a obchodu. Pokud by se vláda rozhodla sociální podnikání podporovat, ČMZRB by svůj postoj vůči tomuto segmentu jistě změnila a diskuze by mohla být vedena i o vytváření speciálních finančních produktů pro sociální podnikatele.

Skutečnost, že sociální podniky využívají k financování svého provozu také prostředky z Úřadu práce či z Ministerstva práce a sociálních věcí, byla posuzována některými zástupci bank pozitivně (vnímali to jako garantovaný přísun příjmů, kryjících náklady podniku) a některými negativně (pokud je existence podniku závislá na státních dotacích a podmínky ze strany státu nejsou garantované a často se mění, pak výpadek zdrojů od státu může mít na udržitelnost takového podniku velmi negativní dopad).

Pouze dvě z oslovených bank (Česká spořitelna a ČSOB) byly schopny reflektovat společenský rozměr sociálního podnikání a byly schopny diskutovat o možných souvislostech se svou strategií CSR (Corporate Social Responsibility). Právě tyto dvě banky již také poskytují v rámci pilotních projektů úvěry na podporu sociální ekonomiky.²⁴⁸

Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí zpracoval v roce 2013 studii **Politika zaměstnanosti a další opatření na trhu práce v dlouhodobé perspektivě a v průběhu krize**.²⁴⁹ Cílem je shrnout dlouhodobé zkušenosti pracovníků Úřadu práce ČR s problémy trhu práce v České republice - trvalejšími i těmi, které byly vyvolány průběhem ekonomické krize. K dosažení cíle studie bylo provedeno v roce 2010 (to znamená před organizační reformou Úřadu práce ČR) několik dílčích šetření mezi vedoucími pracovníky všech pracovišť Úřadu práce ČR, zároveň bylo provedeno dotazníkové šetření mezi pracovníky Úřadu práce ČR v pozici poradců a zprostředkovatelů.

Za nejvýznamnější **příčinu vysoké nezaměstnanosti** je vedoucími pracovníky Úřadu práce považována „**nedostatečná motivace k přijetí zaměstnání v důsledku nízkých mezd, ale vysokých sociálních dávek**“, následují důvody jako **výrazné strukturální změny, ekonomická recese a nedostatečná kvalifikace nezaměstnaných**. Přesto, že krize přinesla nové problémy, bylo v okresech více postižených krizí zdůrazněno, že existují trvalejší problémy trhu práce (strukturální problémy), jež mají patrně větší význam a přetrvávají bez ohledu na ekonomický cyklus. Mimo jiné jde také o relativně **značný rozsah práce na černo** (před krizí i v jejím průběhu): pracovníci úřadů práce odhadují, že se může jednat asi o třetinu celkové nezaměstnanosti. Částečně podle pracovníků úřadů práce byla černá práce převedena zejména v počátcích krize (2009) pod institut nekolidujícího zaměstnání, nicméně její rozsah se příliš nemění.

V podstatě se nezměnil profil a struktura skupin znevýhodněných na trhu práce. Jejich situace na trhu práce se relativně s krizí zhoršila, protože zaměstnavatelé se stali vybíravějšími při přijímání a snížil se počet míst. Strukturální problémy se mohou

²⁴⁸ http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/images/pdf/Studie_infrastruktury_TESSEA_plna_verze_podzim2011.pdf

²⁴⁹ http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_353.pdf

prohloubit po odeznění krize v důsledku toho, že **lidé postižení déle trvající nezaměstnaností ztrácejí postupně dovednosti a motivaci k hledání zaměstnání a vedle toho se jim zaměstnavatelé začínají vyhýbat** (signalizační efekt).

Okolnosti, že strukturální a trvalejší problémy jsou pokládány za významnější než dopad recese, odpovídá i hodnocení strategie v oblasti politiky zaměstnanosti. Akcent kladený na význam opatření veřejné a sociální politiky - podobně jako je tomu pokud jde o opatření hospodářské politiky - byl v období krize o něco menší, než tomu je v dlouhodobé perspektivě.

V oblasti politiky zaměstnanosti byla vedle nastavení podmínek čerpání sociálních dávek akcentována zlepšení v oblasti vzdělávání - v systému prvotního vzdělávání, kdy je konstatována potřeba jednak přizpůsobit oborovou strukturu a jednak zlepšit kvalitu zejména ve středním školství (celkovou úroveň a klíčové kompetence), ale i v oblasti dalšího vzdělávání (možnosti získat nové kompetence).

Opatření v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti jsou vesměs hodnocena jako dlouhodobě nejvíce významná (a to výrazně nadprůměrně, i když toto hodnocení může být ovlivněno pracovní pozicí respondentů): největší důraz je kladen na **tvorbu míst v soukromém sektoru, na rekvalifikace**, s tím že význam je výrazně vyšší v okresech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti a nižší v okresech s nejnižší mírou nezaměstnanosti. Dále je to tvorba míst ve veřejném sektoru a podpora aktivit hledání zaměstnání.

Vedoucí pracovníci úřadů práce se příliš neklonili ke snížení podpor v nezaměstnanosti anebo dávek hmotné nouze. Naproti tomu se jasně přikláněli k větší diferenciaci **podpor v nezaměstnanosti podle předchozí doby zaměstnání a spíše podporují i větší diferenciaci podle doby nezaměstnanosti**. Specifická opatření pro období krize se na jedné straně v hodnocení pracovníků Úřadu práce jeví jako dosti významná, na druhé straně nezískala až tak vysoké hodnocení jako ostatní opatření aktivní politiky zaměstnanosti či některá opatření v oblasti veřejné a sociální politiky v dlouhodobější perspektivě. Jako nejvýznamnější opatření se jeví - poněkud překvapivě - **zlepšování dopravní obslužnosti v regionech**, bez velkých rozdílů mezi regiony. Na druhém místě je to **podpora českým podnikům prostřednictvím přednostního přidělování státních zakázek**, následuje podpora podnikům při dočasném vysazení aktivit (například formou projektu „Vzdělávejte se“), podpora středního a malého podnikání, odstraňování administrativních bariér podnikání.

Pokud jde o rozsah realizace protikrizových opatření, až na projekt Vzdělávejte se,

byly konstatovány mnohé **rezervy**, a to zejména v případě opatření, jež se jeví pracovníkům Úřadu práce jako významná - **podpora středního a malého podnikání, odstraňování administrativních bariér podnikání, dopravní obslužnost, veřejné zakázky domácím podnikům aj.**

Oproti opatřením hospodářské politiky a specifickým protikrizovým opatřením je mnohem příznivější hodnocení realizace (a rozsahu) opatření aktivní politiky zaměstnanosti v době krize: **nejpříznivější je toto hodnocení, pokud jde o podporu hledání zaměstnání a rekvalifikace.** Nicméně, **rezervy jsou indikovány při hodnocení opatření k podpoře samostatné výdělečné činnosti, hodnocení podpory tvorby míst v soukromém sektoru a zejména je horší hodnocení podpory tvorby míst ve veřejném sektoru** (jen 30 % vedoucích pracovníků je hodnotí jako dostačující).

Zákon o zaměstnanosti i zákon o pomoci v hmotné nouzi zavedly v letech 2004-2009 v souladu s linií Evropské strategie zaměstnanosti a v reakci na zjištěné problémy českého trhu práce řadu **aktivačních opatření (individuální akční plány, hmotné pobídky a vyšší podmíněnost sociálních dávek).** Tato opatření byla hodnocena vesměs jako méně účinná než opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Jako relativně neúčinnější bylo hodnoceno zavedení existenčního minima po 6 měsících a pak omezené započtení pracovního příjmu pro nárok na dávky hmotné nouze (70 %). Spíše negativně byla hodnocena opatření zavedení povinných individuálních akčních plánů (IAP) a zejména pak nekolidující zaměstnání (tj. možnost přívýdělku do výše poloviny minimální mzdy v souběhu s podporou v nezaměstnanosti). **Nedostatečné personální zajištění má vliv na kvalitu aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a poskytovaných služeb.** V APZ (včetně rekvalifikací, poradenských činností a aktivit financovaných z ESF) se projevuje určitá formálnost a schematičnost daná jak rutinou, tak nedostatečným personálním zabezpečením činností ÚP s ohledem na růst byrokratické zátěže a růst nezaměstnanosti. Nedostatečné personální obsazení zásadním způsobem ovlivňuje (omezuje) možnost poradenství, především individuální práce s klienty.

Velmi kriticky byla hodnocena kapacita pro návštěvy zaměstnavatelů a také na komunikaci s nimi - tento typ aktivit spojených s koncepcí regionální politiky zaměstnanosti probíhá velmi sporadicky či lépe řečeno v závislosti na podmínkách spolupráce se zaměstnavateli v rámci konkrétního pracoviště Úřadu práce. **Špatně je také hodnocena kapacita na vyzkoušení inovativních postupů a řešení ostatních problémů klienta, což je mimo jiné projev nemožnosti realizovat in-**

dividuální práci, která je pro zlepšování šancí zvláště dlouhodobě nezaměstnaných nezbytná.

Oblast koordinace APZ je hodnocena jako celek spíše nadprůměrně, s výjimkou koordinace opatření APZ a dalších opatření veřejné a sociální politiky. Z přehledu o formách a možnostech spolupráce různých aktérů na trhu práce je zjevné, že **není standardem spolupráce s aktéry na trhu práce**, jako jsou samosprávy a další realizátoři aktivní politiky zaměstnanosti, ať už jde o soukromé subjekty či neziskové organizace (více než polovina dotázaných nedovedla na otázku týkající se společných aktivit s těmito aktéry odpovědět - odpověď „nedovedu posoudit“).

Celkově převažuje **spíše pozitivní hodnocení přínosu opatření ESF**. Jako výrazný přínos je hodnoceno **zvýšení rozsahu opatření aktivní politiky zaměstnanosti** s tím, že hodnocení je v okresech s vyšší mírou nezaměstnanosti lepší než v okresech s nižší mírou nezaměstnanosti. Za druhé je pozitivní i **hodnocení přínosu k lepší cílenosti opatření k ohroženým skupinám na trhu práce**, bez větších rozdílů mezi okresy. **Mírně pozitivně je hodnocen přínos k zaměstnatelnosti uchazečů**, bez větších rozdílů podle míry nezaměstnanosti v regionu, přínos k vyšší kvalitě opatření, s mírně lepším hodnocením v regionech s vyšší mírou nezaměstnanosti než v regionech s nižší mírou nezaměstnanosti, a konečně přínos k vyšší zaměstnanosti uchazečů o zaměstnání.

Celkově lze dovodit jako **největší deficity politiky zaměstnanosti** dlouhodobě i v kontextu krize **zanedbání zlepšování kapacity služeb zaměstnanosti potřebné k individuální práci s klienty**, malou pozornost věnovanou vytvoření institucionálního rámce, jenž by vedl k omezení nelegálního zaměstnávání, a konečně jisté rezervy z hlediska rozsahu (a cílenosti) řady opatření aktivní politiky zaměstnanosti (zejména v oblasti tvorby pracovních míst).²⁵⁰

Průběžná dlouhodobá (longitudinální) evaluace účinků podpory OP LZZ na cílové skupiny programu

Navreme Boheme, s. r. o. ve spolupráci s o. p. s. Člověk v tísni zpracovala v roce 2013 v rámci veřejné zakázky „**Průběžná dlouhodobá (longitudinální) evaluace účinků podpory OP LZZ na cílové skupiny programu**“ pro Ministerstvo práce a sociálních věcí evaluaci reálných dopadů prvních tří prioritních os OP LZZ na cílové

²⁵⁰ http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_353.pdf

skupiny tohoto programu. Zároveň si projekt kladl za cíl odhalit, jak vnímají zástupci cílových skupin (beneficienti) poskytnutou podporu, jak poskytnutá pomoc ovlivnila jejich pracovní i osobní život a nakolik je podle nich účinná. Výstupy projektu, zejména pak závěrečná zpráva, dále dávají odpověď na otázky týkající se účinnosti intervence a doporučení k nastavení programu v tomto i dalším programovém období.²⁵¹

Nejdůležitější **obecná zjištění a doporučení** platná pro OP LZZ jsou následující:

Je vhodné více investovat do vzniku nových a zachování stávajících pracovních míst. ČR se v současnosti potýká s celkovým nedostatkem pracovních míst (důsledek ekonomického zpomalení) a dále nedostatkem pracovních míst na částečný úvazek či s flexibilní pracovní dobou. V důsledku toho je často intervence neúčinná. Na rekvalifikační kurzy nenavazuje nalezení zaměstnání, pracovní poradenství vyzní na prázdno. Podpora vzniku pracovních míst neznamena, že by intervence mohla být realizována pouze na úrovni projektů vytvářejících a udržujících pracovní místa. Nezaměstnanost a ostatní problémy cílových skupin se navzájem umocňují a podporují, nelze je chápat ve smyslu prosté kauzality. To vyžaduje **zachování komplexního řešení zaměřeného na různé problémy a jejich kombinace**, tj. je nezbytné zaměřit se na proces, nikoliv pouze na jeden průvodní znak, nicméně tvorbu pracovních míst by bylo v současné situaci vhodné posílit.

Projekty je třeba vždy dostatečně **individualizovat** a v jejich rámci **umožnit potřebnou flexibilitu**. Např. zaměstnanci se chtějí učit věci, které mohou bezprostředně použít v praxi své firmy. Osvojení takových dovedností je navíc udržitelné, protože díky okamžitému využití dovedností nedochází k zapominání naučeného. Za tímto účelem je zaměstnanecké vzdělávací programy potřeba připravovat na míru ve spolupráci s managementem firmy.

Uchazeči o zaměstnání (či lépe obecně osoby podpořené z prioritní osy 2) dosahují různé úrovně znalostí, takže je vhodné nabízet jim kurzy odpovídající jejich pokročilosti. Vedle toho je vhodné prostřednictvím individuálních konzultací včas identifikovat případná přidružená rizika, aby byl řešen opravdu ten nejakutnější problém. V opačném případě může účastník z projektu bez zřejmého důvodu odpadnout.

Příslušníci různých cílových skupin v rámci prioritní osy 3 by se měli podílet na analýze své životní situace a formulování nové životní strategie. Díky tomu za ni spíše převzou odpovědnost, což je důležité pro udržitelnost projektu. Pro mnohé osoby z cílových skupin, především pro ty na okraji společnosti, je také klíčo-

²⁵¹ <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evaluace-esf/library/>

vé **vybudování důvěry**, v první řadě vůči osobě či osobám, které s nimi pracují, ale jejich prostřednictvím také vůči společnosti jako celku. Ne všechny aktivity jsou tedy vhodné pro všechny účastníky projektů. Z hlediska organizací (příjemců podpory) je důležitá možnost provádět během projektu opodstatněné změny reagující na aktuální stav, což také vyžaduje **individuální přístup**. V rámci projektů je třeba klást důraz také na **podporu doprovodných aktivit**. Pokud např. v projektu můžeme očekávat účast osob pečujících o osobu závislou, je vhodné, aby toto nebylo nepřekonatelnou překážkou jejich účasti.

Nejdůležitější **zjištění a doporučení pro prioritní osu 1 – Adaptabilita**, zaměřenou na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do rozvoje lidských zdrojů a moderních systémů jejich řízení, jsou následující:

Projekty je vhodné založit na **principu dlouhodobosti a udržitelnosti**. Podporovat udržitelnost lze jednak tím, že zaměstnanci jsou vzděláváni v dovednostech, které bezprostředně využijí v praxi své firmy, jednak tím, že cílem projektů bude zavést ve firmě udržitelné procesy interního vzdělávání. Vzdělávání by se v takovém případě mělo stát součástí firemní kultury a žadatelé o podporu z OP LZZ by měli umět popsat mechanismy, které povedou k udržitelnosti vzdělávacích procesů ve firmě. Jedním z těchto mechanismů je vyškolení interních lektorů, pro lektory ovšem musí být zároveň vybudována dobrá výchozí pozice.

Projekty je třeba založit na principu dlouhodobosti a udržitelnosti.

Co to znamená z hlediska...

... řídicího orgánu

- ☐ podporovat projekty vzdělávání interních lektorů
- ☐ podporovat mechanismy, které zajistí jejich následné lektorské působení, např. vymezení prostředků na platy či část platů interních lektorů i na dobu po skončení vlastní fáze zavádění vzdělávacích procesů

... příjemce podpory

- ☐ nutnost přesvědčivě na konkrétních mechanismech doložit, jak bude na vzdělávací projekt navázáno v budoucnu, jak bude zajištěna jeho udržitelnost

Propojit vzdělávání s kulturou firmy

Co to znamená z hlediska...

... řídicího orgánu

- ☐ podporovat vzdělávání zaměstnanců na všech úrovních
- ☐ požadovat koncepci implementace vzdělávání do firemní kultury (jak na úrovni deklaratorní, tak na úrovni každodenního života firmy)

... příjemce podpory

- ☐ vysvětlovat vedení i zaměstnancům smysl, přínos a potenciál vzdělávání (jako součást projektu)
- ☐ usilovat o začlenění trvalého vzdělávání mezi sdílené cíle firmy, jimž každý ve firmě rozumí

Individualizovat projekty (šít projekty na míru) + zajistit aktuálnost

Co to znamená z hlediska...

... řídicího orgánu

- ☐ požadovat, aby příjemci podpory vycházeli z aktuálních vzdělávacích potřeb firmy
- ☐ požadovat popis mechanismů, jak se naučené promítne do praxe firmy
- ☐ univerzálně podporovat kurzy práce na počítači (kancelářský software apod.)
- ☐ umožnit minimalizaci doby od podání žádosti po realizaci projektu

... příjemce podpory

- ☐ nutnost spolupracovat s interními pracovníky a lidmi, kteří znají procesy ve firmě, při utváření projektů

Nejdůležitější **zjištění a doporučení pro prioritní osu 2 – Aktivní politiky trhu práce**, zaměřenou na zlepšení přístupu k zaměstnání, trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a prevenci nezaměstnanosti, jsou následující:

Bylo by dobré vyjasnit požadavky na ideální rekvalifikační kurz. Ten by měl nabízet dostatečné rozlišení podle úrovně a měl by být pro jednotlivé účastníky pečlivě vybrán. Pro pozici na trhu práce jsou také vhodné kvalitní certifikáty prokazující osvojení dovedností. Časově by měly rekvalifikační kurzy odpovídat požadavkům dané cílové skupiny, např. je nutné zohledňovat potřebu některých účastníků vyzvedávat děti ze školky.

Jako nejdůležitější se ale jeví **provázání rekvalifikace s praxí či stáží**. Nalezení zaměstnání na základě rekvalifikace bez zkušenosti v oboru je v současné době

obtížné. Praxe či stáž by měla být koncipována nejen jako **zdroj zkušeností pro účastníka projektu**, ale také – z hlediska zaměstnavatele – jako **příležitost vyzkoušet si daného zaměstnance a případně mu nabídnout pracovní smlouvu**. Příjemci podpory by se tak měli více orientovat na **kontakt s potenciálními zaměstnavateli**.

Protože v důsledku účasti v projektu se často zvyšuje motivace, je vhodné v návaznosti na projektové aktivity **zintenzivnit pomoc při hledání zaměstnání**. To je možné jak zahrnutím takové intenzivní pomoci do projektových aktivit, tak převzetím zvýšené iniciativy ze strany Úřadu práce.

Ujasnit požadavky na ideální rekvalifikační kurz

Co to znamená z hlediska...

... řídicího orgánu

- ☐ požadovat odlišení rekvalifikačních kurzů podle úrovně vstupních znalostí (v případech, kdy je to relevantní, tj. především u počítačových a jazykových kurzů)
- ☐ zvýhodňovat rekvalifikační kurzy, které nabízejí kvalitní certifikaci jako doklad úspěšného absolvování kurzu
- ☐ upřednostňovat časově kompaktní kurz, který bude zohledňovat potřeby účastníků (např. vyzvedávání dětí ze školky) a zároveň minimalizovat časové prostoje
- ☐ umožňovat proplácení některých nákladů za účelem větší přístupnosti kurzu

... příjemce podpory

- ☐ nutnost koncipovat projekt tak, aby zohledňoval potřeby účastníků, a to i za cenu větší organizační náročnosti

Provázet rekvalifikaci s praxí či stáží

Co to znamená z hlediska...

... řídicího orgánu

- ☐ především u rekvalifikačních kurzů na zaměstnání, jejichž výkon požaduje nějakou praxi, požadovat poskytnutí nebo zprostředkování této praxe jako součásti kurzu
- ☐ zvýhodňovat i ostatní projekty, které nabízejí praxi či stáž

... příjemce podpory

- ☐ orientovat se více na kontakt se zaměstnavateli
- ☐ po ukončení vlastního rekvalifikačního kurzu „předat“ účastníka dál, nikoli ho pouze „nechat jít“ svou cestou

Využit motivace získané rekvalifikací k zintenzivnění snahy o zapojení do pracovního procesu

Co to znamená z hlediska...

... řídicího orgánu

- ☐ podporovat projekty, které se aktivně snaží o zprostředkování pracovního místa pro účastníky
- ☐ podporovat projekty, které zohledňují období zvýšené motivace a sebevědomí účastníků a propojují tyto aktivity např. se zintenzivňovou spoluprací s Úřadem práce
- ☐ klást důraz na vzdělávání a připravenost zaměstnanců Úřadu práce, kteří často představují nejen vstupní bránu do projektů, ale mohou se také podílet na zintenzivňené snaze o nalezení zaměstnání pro účastníka v bezprostřední návaznosti na absolvování projektových aktivit

... příjemce podpory

- ☐ orientovat se více na kontakt se zaměstnavateli
- ☐ nabízet možnosti stáží či praxí

Nejdůležitější **zjištění a doporučení pro prioritní osu 3 - Sociální integrace a rovné příležitosti**, zaměřené na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením, zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb a zavedení opatření vedoucích ke zvyšování zaměstnatelnosti těchto osob včetně prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce, jsou následující:

Je vhodné **zvyšovat základní kompetence**, jako jsou vyhledávání na internetu, komunikace s úřady apod. To je důležité pro posílení samostatnosti a sebevědomí. Příjemce podpory by neměl vykonávat za účastníka projektu to, co může snadno dělat sám. V mnoha případech **je navíc vhodné propojovat integrační aktivity s projekty zaměstnanosti (např. požadovat pracovní poradenství jako integrační součástí integračních projektů, podporovat sociální podnikání apod.)**.

Lze doporučit také **podporu spolupráce různých organizací a sdílení know-how**. Problémy, kterým účastníci projektů podpořených v rámci prioritní osy 3 čelí, jsou často mnohonásobné a různé organizace mohou mít lepší kapacitu řešit je v jejich komplexnosti. V rámci prioritní osy 3 je důležité nejen řešit nastalé problémy, ale také **předvídat přidružené problémy**, které by se mohly v brzké době objevit, a **preventivně působit proti nim**. Příliš jednostranné projekty, které nevycházejí z dobrého zmapování celkové situace cílové skupiny, mohou v tomto ohledu selhávat. ²⁵²

²⁵² <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evaluaci-esf/library/thread/1539/zaverecna-zprava-final/>

Opírat se o rodinu a komunitu

Co to znamená z hlediska...

... řídicího orgánu

- ☐ v projektech integrace mládeže podporovat práci s celou rodinou
- ☐ podporovat dobrovolnictví jako projev posilování komunity a v konečném důsledku občanské společnosti

... příjemce podpory

- ☐ v projektech integrace mládeže spolupracovat s celou rodinou – k tomu jsou dobře uzpůsobeni např. terénní sociální pracovníci (to se týká především práce s romskou menšinou, při které je důležité alespoň ztotožnění celé rodiny se zapojením do projektu)
- ☐ rozšiřovat fungující způsoby využívající dobrovolnictví
- ☐ spolupracovat se středními školami a univerzitami jako potenciálními zdroji dobrovolníků

Zvyšovat základní kompetence (vyhledávání na internetu, komunikace s úřady apod.) jako nástroj zvyšování samostatnosti a sebedůvěry

Co to znamená z hlediska...

... řídicího orgánu

- ☐ podporovat ty projekty, které vedou účastníky k samostatnosti zvyšováním jejich kompetencí použitelných v běžném životě
- ☐ u cílové skupiny imigrantů, azylantů a cizinců to znamená také podporu výuky českého jazyka (pokud možno zdarma)

... příjemce podpory

- ☐ nevykonávat za účastníky to, co je snadné je naučit, aby to mohli vykonávat sami
- ☐ koncipovat projekty tak, aby jejich výstupem byl co největší nárůst samostatnosti
- ☐ formulovat v rámci projektu životní strategii účastníka

Podporovat komplexní projekty s individuálním přístupem a motivovat spolupráci různých organizací

Co to znamená z hlediska...

... řídicího orgánu

- ☐ motivovat propojování know-how jednotlivých organizací (příjemců podpory) a podporovat jejich spolupráci (důvodem je hrozící kumulace různých problémů u osob ohrožených sociální exkluzí)
- ☐ umožňovat dostatek projektů zaměřených na řešení základních potřeb a nejpalčivějších problémů, mezi které patří poskytnutí azylového bydlení

... příjemce podpory

- ☐ sdílet navzájem zkušenosti, otevřít se vzájemnému učení
- ☐ integrovat do projektů následné méně intenzivní aktivity, které budou pokračovat i v případě dílčích úspěchů (týká se to např. nalezení práce, kdy osoby z některých cílových skupin mohou mít problém zvyknout si na novou životní rutinu a potřebují občasné dodání motivace; při vhodné spolupráci mohou tyto osoby posloužit jako dobrý příklad úspěchu pro osoby v jiné fázi projektu)

Zaměřit se na prevenci

Co to znamená z hlediska...

... řídicího orgánu

- ☐ podporovat projekty prevence (také na úrovni spolupráce různých státních institucí)
- ☐ poptávat projekty na zvyšování finanční gramotnosti
- ☐ podporovat projekty obsahující kurzy finanční gramotnosti

... příjemce podpory

- ☐ včas identifikovat hrozbu ztráty bydlení, např. spoluprací s pronajímateli v rizikových oblastech či soudy provádějícími rozvodová řízení
- ☐ nabízet projekty na zvyšování finanční gramotnosti

Provázat integrační projekty s projekty zaměstnanosti

Co to znamená z hlediska...

... řídicího orgánu

- ☐ podporovat sociální podnikání
- ☐ požadovat pracovní poradenství jako integrační součást většiny (všech) integračních projektů

... příjemce podpory

- ☐ provázat integrační projekty s projekty zaměstnanosti

Opírat projekty o práci terénních sociálních pracovníků

Co to znamená z hlediska...

... řídicího orgánu

- ☐ podporovat projekty využívající práci zkušených terénních sociálních pracovníků, kteří mají šanci obnovovat často pošramocenou důvěru účastníků projektu ve společnost a její instituce (terénní sociální pracovníci mohou dále zajistit dlouhodobou spolupráci s klientem včetně poskytování opory v případě dílčích úspěchů, např. nalezení práce)
- ☐ konzultovat se zkušenými terénními sociálními pracovníky jako zdrojem informací z oblasti problematiky sociálního vyloučení za účelem identifikace regionálních specifik
- ☐ podporovat motivační programy pro zkušené terénní sociální pracovníky jako prevenci jejich odchodu z důvodu nedostatečného finančního ohodnocení

... příjemce podpory

- ☐ opírat projekty o práci terénních sociálních pracovníků a o jejich zkušenosti

Obligátne zahrnout dluhové poradenství mezi indikativní aktivity OP LZZ nebo na něj klást větší důraz

Co to znamená z hlediska...

... řídicího orgánu

- ☐ požadovat dluhové poradenství jako významnou, nebo dokonce povinnou indikativní aktivitu projektů OP LZZ pro prioritní osu 3 nebo její vybrané specifické cíle

... příjemce podpory

- ☐ kromě finanční gramotnosti jako nástroje prevence se zaměřit také na dluhové poradenství (na prevenci je už v mnoha případech pozdě)²⁵³

Studie, jejímž cílem je na základě modelových příkladů a kazuistik prozkoumat atraktivitu pracovní aktivity

Agentura pro sociální začleňování v současné době (říjen 2013) připravuje veřejnou zakázku na dodávku studie, jejímž cílem je **na základě modelových příkladů a kazuistik prozkoumat atraktivitu pracovní aktivity**.

Dílčí cíle studie:

- Na příkladu modelových domácností popsat efekt různých událostí vedoucích zejména k poklesu či nárůstu příjmů.
- Odhadnout životní náklady těchto modelových domácností.
- Ověřit některé modely na rozhovorech s reálnými domácnostmi a rozšířit portfolio bariér o ty hůře měřitelné.
- Zjistit, na co konkrétně by případné zvýšení financí použili, tedy v čem je současný finanční stav subjektivně nejvíce limitující.
- Navrhnout opatření na podporu modelových domácností a u reálných ověřit, jaká forma zvýšení financí či finančních úlev je nejžádanější.

Zodpovědět otázky:

- Za jakých okolností je pracovní nabídka pro domácnost atraktivní?
- Jak jednotlivé události ovlivňují disponibilní příjem domácností?
- Kolik členů domácnosti musí pracovat (nebo pobírat sociální dávku), aby zaměstnání přinášelo reálný finanční efekt?
- Znamená získání zaměstnání, že se domácnost dostane z kategorie hmotné nouze?
- Jaké formy finanční podpory jsou nejžádanější a na co by byly finance použity?



SLOVNÍČEK POJMŮ

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.

Case management

Case management je praxí osvědčený způsob poskytování a koordinace služeb ve prospěch individuálních klientů (case – „případová“ práce zaměřená na jedince v prostředí, management – řízení).

Dobrovolnická činnost

Dobrovolnická činnost je činnost prováděná ve prospěch druhých bez nároku na finanční odměnu.

Důstojná práce

Důstojná práce je koncept, který poprvé představila a zavedla Mezinárodní organizace práce v roce 1999. Jde o takovou práci, která probíhá v podmínkách svobody, spravedlnosti, jistoty a lidské důstojnosti, při které jsou chráněna práva pracovníků a za niž dostávají odpovídající odměnu spolu se sociálním zabezpečením.

Existenční minimum

Existenční minimum je minimální hranice peněžních příjmů, považovaná za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití.

Chudí pracující (pracující chudoba)

Chudí pracující jsou ti, kdo jsou zaměstnání po dobu delší než půl roku a jejichž disponibilní příjem pro ně znamená riziko chudoby. Příjem se měří ve vztahu k domácnosti, v níž osoba žije, a zahrnuje příjmy všech členů domácnosti, které se mezi ně dělí, po úpravě podle velikosti a složení domácnosti.

Individuální akční plán

Individuální akční plán je dokument, který vypracovává úřad práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání, a jeho obsahem je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce.

²⁵³ <https://forum.esfcr.cz/node/24/pracovni-skupina-pro-evaluace-esf/library/thread/1539/zaverecna-zprava-final/>

Integrační sociální podnik

Integrační sociální podnik prostřednictvím vlastní podnikatelské činnosti vytváří pracovní příležitosti pro osoby ohrožené na trhu práce a umožňuje těmto osobám integraci do běžného pracovního prostředí.

Living wage

Důstojná mzda, mzda, ze které se dá uživit, pokrývající základní životní potřeby. Mzda pokrývající základní životní potřeby musí odrážet místní podmínky, a její výše se proto může u jednotlivých zemí, nebo dokonce regionů v rámci jedné země lišit.

Lokální síť zaměstnanosti

Síť spolupracujících aktérů na lokálním trhu práce, kteří společně realizují lokální politiku zaměstnanosti.

Minimální mzda

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu.

Míra nezaměstnanosti

Podíl nezaměstnaných na pracovní síle, neboli počet nezaměstnaných vydělený ekonomicky aktivním obyvatelstvem.

Nekolidující zaměstnání

Za nekolidující zaměstnání se považuje činnost na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo činnost na základě dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Podporované zaměstnávání

Slouží k vyrovnávání příležitostí zdravotně nebo sociálně znevýhodněných osob ke vstupu na trh práce. V rámci podporovaného zaměstnávání je poskytována podpora rovněž zaměstnavatelům klientů služby. Službu poskytují agentury podporovaného zaměstnávání. Cílem není pouze klientovi pomoci nalézt vhodné zaměstnání, ale také ho udržet. Dlouhodobým cílem pak je zvýšit míru samostatnosti klienta. Práce s klientem zahrnuje motivaci, pohovory, přípravu na práci, kurzy, doprovod k pohovoru, docházení pracovníka poskytovatele k zaměstnavateli apod.

Pracovní asistence

Pracovní asistence je služba poskytovaná na pracovišti znevýhodněného zaměstnance s cílem udržení získaného pracovního místa.

Prostupné zaměstnávání

Cílem postupného zaměstnávání je postupnými kroky, za pomoci doprovodných opatření, připravovat uchazeče a zájemce o zaměstnání na vstup na trh práce a zároveň motivovat zaměstnavatele k vytváření udržitelných pracovních míst.

Příležitostná registrovaná práce

Primárním cílem příležitostné registrované práce je přispět ke snížení dlouhodobé nezaměstnanosti a pomoci dlouhodobě nezaměstnaným zapojit se aktivně do pracovního procesu a udržet si tak základní pracovní návyky a sociální vazby. Zároveň pro ně příležitostná registrovaná práce představuje legální možnost limitovaného přivýdělku až do výše poloviny minimální mzdy, aniž by přišli o nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Na základě § 109a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, si uchazeč o zaměstnání či zájemce o zaměstnání může vybrat a následně zabezpečit rekvalifikaci sám a následně mu ji může Úřad práce za stanovených podmínek uhradit (zvolená rekvalifikace).

Sekundární trh práce

Sekundární trh práce je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží, malými požadavky na kvalifikaci, nízkými výdělky, horšími podmínkami práce a značnou nejistotou zaměstnání. Pracovníci na sekundárním trhu práce se častěji stávají nezaměstnanými. Existuje zde velká fluktuace pracovníků.

Sociální podnikání

Sociální podnikání jsou podnikatelské aktivity prospívající společnosti a životnímu prostředí.

Sociální rehabilitace

Sociální rehabilitaci je soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob.

Společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek

Společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek využívá veřejných prostředků k zajištění podpory dlouhodobě udržitelné prosperity společnosti. Jedná se o investiční a výdajový proces, ve kterém se veřejné instituce v rámci nakupování zboží a služeb neřídí pouze svými izolovanými potřebami, ale snaží se také prospět celé společnosti. Na základě tohoto principu ve veřejných zakázkách sledují nejen své izolované potřeby, ale i určitou přidanou hodnotu (ekologického nebo sociálního charakteru), čímž podporují efektivnější alokaci veřejných prostředků.

Společensky účelné pracovní místo

Jedná se o pracovní místo, která zaměstnavatel na základě dohody s Úřadem práce obsazuje uchazečem o zaměstnání, kterému nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelným místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Strategie Evropa 2020

Strategie Evropa 2020 představuje hlavní hospodářskou reformní agendu Evropské unie s výhledem do roku 2020. Nahrazuje tzv. Lisabonskou strategii, jejíž časový horizont vypršel rokem 2010.

Tranzitní sociální podnik

V tranzitním sociálním podniku je zaměstnanec seznamován s pracovním prostředím, dochází u něj k získávání pracovních návyků, prochází „ochutnávkami“ různých profesí a rekvalifikacemi a v poslední fázi je připravován na přechod na běžný trh práce včetně zprostředkování následného pracovního uplatnění.

Uchazeč o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která: osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání Úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a splňuje zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

Veřejná služba

Veřejná služba je jednou z možností zachování, popř. rozvíjení pracovních schopností a dovedností osob, které dlouhodobě setrvávají ve stavu hmotné nouze (pobírají dávky ze systému pomoci v hmotné nouzi) a mají objektivní či subjektivní problémy s nalezením odpovídajícího zaměstnání.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti vytvořené především pro obtížně umísťitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání evidované Úřadem práce.

Vhodné zaměstnání

Vhodným zaměstnáním je zaměstnání:

- a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby,
- c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a
- d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnostem ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které:

- splňuje podmínky stanovené v písm. a), b) a d) nebo
- splňuje podmínky stanovené v písm. a), c) a d) a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.

Pro uchazeče o zaměstnání, který má být umístěn na výkon veřejně prospěšných prací, je vhodným zaměstnáním i zaměstnání, jehož délka pracovní doby činí nejvýše polovinu délky stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 zákoníku práce, a které odpovídá jeho zdravotní způsobilosti.

Zájemce o zaměstnání

Zájemcem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která:

- má zájem o zprostředkování zaměstnání a
- za tímto účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání.

O zařazení do evidence zájemců o zaměstnání lze požádat kterýkoliv úřad práce na území České republiky.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.

Zprostředkování zaměstnání

Zprostředkováním zaměstnání se rozumí:

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

- b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení,
- c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Životní minimum

Životní minimum je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb.

Prostupné zaměstnávání – Metodika

Vydává: Úřad vlády ČR – Odbor pro sociální začleňování (Agentura),
Vladislavova 4, 110 00 Praha
www.socialni-zaclenovani.cz

Autorka textů: Gabriela Melková (odborná pracovnice Agentury pro sociální začleňování pro oblast zaměstnanosti)

Grafické zpracování a tisk: ASTRON studio CZ, a.s.,
Veselská 699, 199 00 Praha 9

ISBN: 978-80-7440-089-6

Vydání první, Praha 2014



Co najdete na webové stránce Agentury pro sociální začleňování

www.socialni-zaclenovani.cz



Aktuality
z činnosti Agentury
i z míst, kde Agentura působí.



Příklady dobré praxe
úspěšné projekty a aktivity
podporující sociální začleňování.

The screenshot shows the homepage of the Agency for Social Inclusion. The header includes the logo and navigation links. The main content area features several news articles with images and headlines. On the right side, there is a sidebar with a section titled 'Příručka pro obce' (Manual for municipalities) and a 'Grantový kalendář' (Grant calendar) section.



Výzkumy, analýzy
archiv všech výzkumů,
strategických plánů
a dalších materiálů



Grantový kalendář
pravidelný přehled
aktuálních grantových
výzev a dotačních titulů



Příručka pro obce
elektronická verze
Příručky pro obce
o sociálním začleňování



Napsali o nás
články v médiích o činnosti
Agentury i tématu sociálního
začleňování

