

**Dobrá politika
zaměstnanosti
musí lidem přinášet
celkovou životní
stabilizaci**

Klíčová zjištění projektu Dobrá práce v obci



Aktivní politika zaměstnanosti musí umožnit skutečnou změnu

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti („APZ“) by měla být udržitelná změna postavení **dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaných** osob na trhu práce. Podpora v rámci APZ by měla směřovat k získání kompetencí pro rozpoznávání, získání a udržení zaměstnání, které umožní vystoupení z cyklu prekérních prací: umožní ekonomickou stabilitu, vytváření zdravých sociálních vztahů a dá zaměstnancům pocit smysluplnosti.

JAK?

APZ musí ve vztahu k lidem, kteří jsou v dlouhodobě špatném postavení na trhu práce, věnovat pozornost provázanosti a vzájemnému násobení znevýhodnění. Podpora těmto lidem musí být komplexní:

- Nástroje APZ musí **působit na více úrovních** (jedinec, zaměstnavatel aj.) a být **koordinovány** s dalšími integračními nástroji/službami na daném území (sociální práce v dalších oblastech, oddlužení, bydlení, péče o rodinu aj.);
- Podpora musí **být dostatečně dlouhá**: je nutné, aby se její délka odvíjela od potřeb jedince, pokračovala i během tréninkového zaměstnání, a případně i po nástupu do dalšího zaměstnání;
- Nástroje APZ a poradenský proces na sebe **musí navazovat**, musí být možné je kombinovat a nesmí být limitovány dobou evidence na Úřadu práce nebo tréninkového zaměstnání;
- Úřad práce k tomuto potřebuje odpovídající a adekvátně ohodnocené **kapacity a know-how**.



Veřejně prospěšné práce jsou zkušeností, na které lze stavět

Veřejně prospěšné práce („VPP“) je třeba začít vnímat jako tréninkové pracovní místo, nikoliv jako běžné zaměstnání. Jedině tak mohou být klíčovým nástrojem APZ pro dlouhodobou změnu postavení osob znevýhodněných na trhu práce.

JAK?

Příklady aktivního přístupu v některých obcích ukazují, že pokud se dotovaná místa propojí s dalšími nástroji podpory, mohou být VPP efektivním nástrojem pro zlepšení situace zaměstnanců.



- **Vedoucí pracovníci** (koordinátoři VPP, mistři) **jsou klíčovými osobami** pro to, aby tréninkové zaměstnání dobře fungovalo. Pro zdárný výkon své role potřebují externí podporu a adekvátní ohodnocení;
- **Trénink a mentoring v zaměstnání musí být propojen** se sociální prací, pracovním a jiným **poradenstvím** (dle situace zaměstnance). U zapojených aktérů (poskytovatelů podpůrných služeb) je nutné nastavit systém komunikace a dělby kompetencí;
- Vedle rozvoje „tvrdých dovedností“ (rekvalifikace, administrativní procesy apod.) se podpora musí soustředit také na **posilování „měkkých kompetencí“** (komunikačních dovedností, sebevědomí aj.);
- Součástí tréninkového zaměstnávání by měla být nejen **individuální podpora a mentoring**, ale i **skupinová setkání** (posílení sebevědomí a schopnosti fungovat v kolektivu);
- Rozmanitost nabízených pozic musí **přesahovat ruční úklid ulic a péči o zeleň**.

TIP Tyto principy je vhodné využívat i v případě jiných tréninkových pozic, např. v sociálních podnicích.



Obec je přirozeným koordinátorem místní politiky zaměstnanosti

Obce mají díky institucionálnímu zázemí, přístupu k financím a společenské legitimitě jedinečnou pozici pro to, aby mohly v oblasti zaměstnanosti koordinovat komplexní podporu dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaných.

JAK?

Zapojení obcí jako klíčového hráče je důležité na dvou úrovních.

- **Na praktické úrovni** je to: **(a) koordinace mezi poskytovateli** podpůrných služeb a nástrojů (tvorba sítě kolem jedince), **(b) tvorba tréninkových** nebo chráněných pracovních **míst** (obcí zřizované organizace aj.), **(c) podpora vzniku pracovních příležitostí** v území (veřejné zakázky, sociální podniky, pobídky zaměstnavatelům aj.);
- **Na strategické úrovni** je důležité, že obec vede **plánování, propojování a řízení sítě** partnerů a její návaznosti na jiné platformy v území. Nejlépe v rámci v organizační struktury obce (komise, výbor, manažerská skupina apod.);
- Pro fungování tohoto modelu jsou důležité adekvátní kapacity v obcích, včetně externí finanční podpory a posilování odborných kompetencí.



PROČ JE TO POTŘEBA →



Kdo jsou dlouhodobě nezaměstnaní?

- Dlouhodobá nezaměstnanost často není trvalý stav pracovní nebo ekonomické pasivity. Nezaměstnaní se obvykle točí v cyklu nejistých, nízko hodnocených legálních prací, střídaných (někdy i mnoholetými) obdobími bez legální práce, často kombinovaných s neformálními příjmy nebo neplacenou péčí;
- Nízké ohodnocení dostupných prací v kombinaci s exekucemi vytváří situaci, v níž legální práce neumožňuje jistotu příjmu a ekonomickou stabilizaci - a tedy ani vést uspokojivý život;
- Dlouhodobá zkušenost dočasných prací, ekonomické nejistoty a stresu má negativní dopady na duševní i fyzické zdraví.

Více viz analýza [Zkušenosti dlouhodobě nezaměstnaných](#)



Co ovlivňuje jejich situaci?

- Většina lidí, kteří dnes zůstávají v evidenci Úřadu práce, neřeší jen jeden problém, ale čelí několika různým bariérám najednou. Ty mají tendenci se vzájemně umocňovat/násobit (tzv. intersekcionalita);
- Část z nich nelze překonat na individuální úrovni: může jít o bariéry na straně zaměstnavatele, v důsledku specifík lokálního trhu práce, makroekonomické bariéry.

Více viz analýza [Příčiny obtížného uplatnění na trhu práce](#)



Proč současné nástroje u této skupiny selhávají?

- Podpora omezená na zprostředkování práce (tzv. work first) nepřináší výsledky, protože samotné zaměstnání nebo jednostranně zaměřené projekty k překonání vícenásobných bariér nestačí;
- Typickým příkladem jsou VPP, z nichž se většina zaměstnanců vrací do evidence Úřadu práce, aniž by v jejich životní situaci došlo ke zlepšení.

ZAJÍMÁ VÁS VÍCE? →

?

Mapa nezaměstnanosti a sociální nejistoty

Charakter nezaměstnanosti a chudoby se v průběhu posledních let proměňuje. Mapa nezaměstnanosti a sociální nejistoty poskytuje unikátní informace o jejich vývoji od roku 2006, přičemž umožňuje sledovat jevy na různých územních úrovních až po úroveň jednotlivých obcí.

?

Web Zaměstnavám.cz

Tento web přináší přehled podpůrných nástrojů pro překonání znevýhodnění a bariér na straně zaměstnance i pro podporu připravenosti zaměstnavatele s praktickými návody a odkazy. Obsahuje dále množství odborných materiálů k tématu zaměstnanosti, včetně příběhů zajímavých praxí.

?

Tematické analýzy:

- Prekarizovaní pracovníci a pracovníci v době pandemie covid-19 (2021)
- Podpora bez podpory - výzvy a potřeby spojené s vedením lidí v tréninkovém zaměstnání (2021)
- Kdo jsou nezaměstnaní deset let po krizi? (série analýz, 2020)
 - Zkušenosti dlouhodobě nezaměstnaných
 - Příčiny obtížného uplatnění na trhu práce: vícenásobné bariéry
- Co je nutné změnit v systému exekucí? (2020)
- Práce jako finanční a existenční riziko - Analýza nastavení systémů dávek, daní a exekucí (2018)

Vše najdete na www.pracevobci.cz/studie.

?

Vybrané příběhy a inspirace z praxe:

- Je to tak hezký, že máte práci, máte kolem sebe lidi (2021) – nastavení podpory v rámci pracovní čety v MAS Brdy-Vltava
- Zkušenosti obcí s tréninkovým zaměstnáváním (2020) – příklady z praxe z Prahy 7, Kadaně, Hanušovic a Dobříšska
- Zapojení do pracovní čety jako nový start (2020)
- Prostupné zaměstnávání v děčínském Středisku městských služeb (2019)
- Metoda individuálního umístění a podpory zaměstnanců (2019)

Tyto a další inspirace najdete na www.pracevobci.cz/blog
a www.zamestnavam.pracevobci.cz/pribehy-a-inspirace.

Zdroje fotografií: NS MAS ČR, Brdy-Vltava o.p.s., Centrum pro společenské otázky - SPOT, Jorge Royan (CC BY-SA 3.0)
Realizováno v rámci projektu „Dobrá práce v obci“, reg. číslo projektu CZ.03. 3. X/0.0/0.0/15_124/0006493.

www.centrumspot.cz

Praha, září 2020



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



spot centrum
pro společenské otázky

