



Spolufinancováno
Evropskou unií



MINISTERSTVO
PRO MÍSTNÍ
ROZVOJ ČR

Analýza možností vzniku vhodných pracovních míst pro CS na území města Liberec

Tématický výzkum

Jan Hladík
Březen, 2025



Agentura
pro sociální začleňování

Dokument vznikl v rámci realizace projektu OPZ+ „Rozvoj systémů pro sociální začleňování“ registrační číslo projektu CZ.03.02.02/00/22_004/0000366.

Na formulaci doporučení se podílela: Lucie Trlifajová

Kontakt:

Jan Hladík, Oddělení výzkumů a evaluace (jan.hladik@mmr.gov.cz)

Odbor pro sociální začleňování (Agentura) MMR ČR

www.socialni-zaclenovani.cz

Text neprošel jazykovou korekturou.

Obsah:

Manažerské shrnutí	6
1. Kontext a cíle	7
1.1. Cílová skupina sociálně vyloučených a sociálním vyloučením ohrožených osob	8
1.2. Metodologické aspekty	8
1.3. Standardy výzkumné práce ASZ	9
2. Index sociálního vyloučení	11
3. Zaměstnanost	13
Nezaměstnanost v Liberci pohledem administrativních dat	13
Dlouhodobá nezaměstnanost	17
Volná pracovní místa	19
Podrobné statistiky roku 2024	19
4. Problematika zaměstnanosti v rámci příspěvkových organizací města	21
Co příspěvkové organizace města nejvíce trápí v oblasti zaměstnanosti?	21
Postoj zaměstnavatelů k zaměstnávání specifických CS	23
Spolupráce se školami	25
Fluktuace zaměstnanců	26
Problematika zadluženosti u zaměstnanců	27
Stárnutí zaměstnanců	28
Komunitní práce Liberec, o. p. s.	29
Poznatky na základě zkušeností NNO	31
Dotazníkové šetření v rámci libereckých mateřských, základních a základních uměleckých škol	32
5. Shrnutí: potenciál k vytvoření vhodných pracovních míst pro CS	36
6. Seznam literatury	39
7. Přílohy	40

Seznam tabulek

Tabulka 1 – Přehled respondentů.....	9
Tabulka 2 – Vývoj jednotlivých ukazatelů indexu sociálního vyloučení 2016-2023	12
Tabulka 3 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob v Liberci, SO ORP, Libereckém kraji a ČR č. 2 (v %).....	14
Tabulka 4 – Počet UoZ v Liberci dle pohlaví (2016-září 2024).....	15
Tabulka 5 – Počty evidovaných UoZ v Liberci dle délky evidence (2016–září 2024)	16
Tabulka 6 – Počet UoZ v Liberci ve vybraných kategoriích (2020–září 2024).....	16
Tabulka 7 – Počet UoZ v Liberci dle vzdělání (2016-září 2024).....	17
Tabulka 8 – Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo (2016–září 2024)	19
Tabulka 9 – Počet volných míst evidovaných KoP Liberec dle vzdělání (září 2024)	19
Tabulka 10 – Mzdové ohodnocení (hrubá mzda) u vybraných pracovních pozic v některých příspěvkových organizacích města	23
Tabulka 11 – Počty zaměstnanců příspěvkových organizací v exekuci a insolvenční.....	27
Tabulka 12 – S jakými největšími problémy se teď ve Vaší organizaci potýkáte?	33
Tabulka 13 – Pozice neobsazené déle než 3 měsíce v roce 2024.....	33
Tabulka 14 – Roční objem externích zakázek ve vybraných kategoriích	35
Tabulka 15 – Jaké činnosti lze u Vás vykonávat na HPP se základním vzděláním?.....	40
Tabulka 16 – Kolik z Vašich zaměstnanců je v exekuci / insolvenční.....	41

Seznam grafů

Graf 1 – Hodnota indexu sociálního vyloučení v Liberci (2016–2023).....	11
Graf 2 – Vývoj podílu nezaměstnaných osob v Liberci, SO ORP, Libereckém kraji a ČR (v %)	14
Graf 3 – Vývoj evidovaných UoZ v Liberci dle délky evidence (2016–září 2024)	16
Graf 4 – Zajišťování údržby a drobných oprav v rámci objektů	34
Graf 5 – Zajišťování údržby okolí budov (zahrady, hřiště apod.).....	34
Graf 6 – Kolik zaměstnanců má vaše MŠ/ZŠ?.....	40
Graf 7 – Kolik pozic na HPP, které je možné vykonávat se základním vzděláním, evidujete v jednotlivých kategoriích?	40

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Vývoj nezaměstnanosti v Liberci dle pohlaví (2016-září 2024)	15
Obrázek 2 – Struktura UoZ evidovaných KoP Liberec dle délky evidence celkem + pouze ženy (září 2024).....	20
Obrázek 3 – Věková struktura u manuálních a nízkokvalifikovaných pozic v příspěvkové organizaci města s vyšším podílem dělnických profesí (respondent 3).....	29
Obrázek 4 – Věková struktura u manuálních a nízkokvalifikovaných pozic v příspěvkové organizaci města s vyšším podílem pracovníků v přímé péči (respondent 2).....	29

Seznam zkratek

Agentura, ASZ – Odbor (Agentura) pro sociální začleňování MMR ČR

APK – Asistenti prevence kriminality

APZ – Aktivní politika zaměstnanosti

CS – Cílová skupina

ČSÚ – Český statistický úřad ČR

DnB – Doplatek na bydlení

ISV – Index sociálního vyloučení

KoP ÚP – Kontaktní pracoviště Úřadu práce

KPSV – Koordinovaný přístup k sociálnímu vyloučení

KPSVL – Koordinovaný přístup k sociálně vyloučeným lokalitám

LP – Lokální partnerství

MMR – Ministerstvo pro místní rozvoj

MOP – Mimořádná okamžitá pomoc

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

MŠ – Mateřská škola

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR

NNO – Nestátní nezisková organizace

NZDM – Nízkoprahové zařízení pro děti a mládež

OPZ+ - Operační program Zaměstnanost plus

ORP – Obec s rozšířenou působností

PnB – Příspěvek na bydlení

PnŽ – Příspěvek na živobytí

PS – Pracovní skupina

PSZ – Plán sociálního začleňování

SLDB – Sčítání lidu, domů a bytů

SML – Statutární město Liberec

SO ORP – Správní obvod obce s rozšířenou působností

SPO – Společně posuzované osoby

SVL – Sociálně vyloučená lokalita

SÚPM – Společensky účelná pracovní místa

TAP – Tematický akční plán

ÚC – Územní celek

UoZ – Uchazeč o zaměstnání

ÚP – Úřad práce ČR

VPP – Veřejně prospěšné práce

ZŠ – Základní škola

ZUŠ – Základní umělecká škola

Manažerské shrnutí

Hlavními problémy v oblasti zaměstnanosti v rámci příspěvkových organizací v Liberci jsou:

- **obtíže s hledáním vhodných pracovníků na nízkokvalifikované pozice** (nedostatek vhodných uchazečů na dané pozice)
- **obtíže s hledáním kvalifikovaných pracovníků na specifické pozice** (řemeslníků i některých jiných profesí – účetní, zdravotní sestry – s ohledem na nabízenou mzdu v porovnání se soukromým sektorem)

Pro zvýšení uplatnitelnosti osob s kumulovanými hendikepy na trhu práce se jako nejvhodnější jeví **transformace Komunitních prací Liberec** (rozšíření týmu kmenových zaměstnanců, stabilizace financování, posílení sociální práce s klienty-zaměstnanci), konkrétně:

- nabízí se **využití projektu IPM**, kde je významná časová dotace věnována právě sociální práci
- **cílit projekty** specificky na určité skupiny: mladé uchazeče, ženy atp.
- užší propojení s místními NNO, jejichž činnost se problematiky zaměstnávání osob z CS dotýká
- „práce na zkoušku“ či různé formy přípravného zaměstnání

Rozhovory s příspěvkovými organizacemi i dotazníkové šetření mezi mateřskými a základními školami ukázalo, že **některé z outsourcovaných služeb by bylo možné realizovat právě prostřednictvím příspěvkové organizace města.**

V rámci nízkokvalifikovaných prací je u příspěvkových organizací **potenciál k vytvoření jednotek pracovních pozic** pro dané CS, **další pracovní pozice** jsou periodicky obsazovány **v rámci přímé péče** (příspěvkové organizace poskytující pobytové sociální služby).

- U příspěvkových organizací – pobytových sociálních služeb by bylo vhodné identifikovat příčiny případné vyšší fluktuace
- podpořit organizace při hledání a zapracování vhodných uchazečů (například ve spolupráci s NNO, projekty „práce na zkoušku“ atp.)

Ve vybraných příspěvkových organizacích by ve spolupráci s NNO bylo vhodné pracovat s cíleným dluhovým poradenstvím.

Propojovat městskou a krajskou úroveň při hledání vhodných zakázek pro NNO pracující s danými CS, širší oslovování NNO a dalších subjektů, společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek.

1. Kontext a cíle

Předkládaný dokument představuje podklad pro činnost aktérů angažovaných v procesu sociálního začleňování v Liberci. Výzkumná zpráva se věnuje možnostem vzniku vhodných pracovních míst pro CS na území města, primárně pak v příspěvkových organizacích.

Konkrétně se jedná o zmapování již existujících případných bariér u zaměstnávání CS v rámci příspěvkových organizací města a možností vytváření pozic vhodných pro osoby z CS v rámci organizací a společností města, například za předpokladu podpory (např. NNO) na jedné straně a úspory kapacit na straně zaměstnavatele.

Cílové skupiny byly definovány jakožto jednak nízkokvalifikované osoby s kumulací hendikepů (se základním vzděláním či bez vzdělání, dlouhodobě či opakovaně nezaměstnané, s exekucemi, po výkonu trestu, s dalšími kumulovanými sociálními hendikepy), dále osoby se specifickými hendikepy (např. osoby pečující, v předdůchodovém věku) a dále na straně zaměstnavatelů obecně všechny pozice, které jsou z jejich pohledu obtížněji obsaditelné.

1.1. Cílová skupina sociálně vyloučených a sociálním vyloučením ohrožených osob

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

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

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

Pokud dochází k vyšší koncentraci osob s kombinací několika nebo všech výše zmíněných ukazatelů, hovoříme o sociálně vyloučené lokalitě (SVL). Sociálně vyloučené lokality obvykle vznikají působením systémových aktérů či tržních mechanismů. Při jejich vzniku lze sledovat vnější příčiny tohoto procesu, jako jsou schvalované zákony, postoje institucí, tržní mechanismy a stanoviska zbytku společnosti i faktory vnitřní, mezi které se řadí životní styl samotných sociálně vyloučených, které se často mezigeneračně reprodukuje.

Specifickou roli v sociálním vyloučení hraje etnicita. V českém kontextu se pak jedná o etnicitu romskou.

1.2. Metodologické aspekty

Výzkum využil kombinaci kvantitativních a kvalitativních metod. Základní metodou před vstupem do terénu byl tzv. desk research, tedy analýza dostupných zdrojů od relevantních

organizací a institucí (minulé výzkumy, data ÚP, MPSV a webové stránky, případně výroční zprávy daných NNO). S vytipovanými aktéry – především příspěvkovými organizacemi města – byly následně provedeny polostrukturované rozhovory. Polostrukturované rozhovory byly následně zpracovány pomocí metody otevřeného kódování. Přehled provedených rozhovorů s danými aktéry poskytuje níže uvedená tabulka.

Tabulka 1 – Přehled respondentů

Název organizace
NNO:
Občanské sdružení D.R.A.K.
Občanské sdružení Tulipán
Potravinová a Nábytková banka Libereckého kraje, z. s.
MCU Kolesum
Centrum Kašpar
Příspěvkové organizace města:
Komunitní práce Liberec
Komunitní středisko Kontakt Liberec
Technické služby města Liberec
Dům seniorů Františkov
Centrum zdravotní a sociální péče Liberec
Městské lesy Liberec
Divadlo F.X. Šaldy Liberec
Dům dětí a mládeže Větrník Liberec
Jedličkův ústav
Jiné:
ZŠ Švermova
Probační a mediační služba
Texman
Krajská nemocnice Liberec, a. s.
Zdroj: ASZ

1.3. Standardy výzkumné práce ASZ

Výzkumníci Agentury pro sociální začleňování (ASZ) ctí obecně uznávané standardy kvality a etiky výzkumné práce. Mezi tyto standardy kvality patří především dodržování zásady validity a reliability dat. Validity (platnosti) dat je v ASZ dosahováno longitudinálním šetřením na místě, pečlivým výběrem (rekrutací) respondentů, užitím vhodných nástrojů výzkumu (scénáře rozhovoru, karty checklistů a indikátorů sociálního vyloučení, příp. výzkumnického deníku) i za pomoci přímých citací.

Pro zajištění validity dat výzkumníci v ASZ při své práci využívají tzv. metodu triangulace zdrojů, kdy závěry z terénního šetření vycházejí z kombinace min. 3 zdrojů zjištění informací. Práce výzkumníků ASZ je dále založena i na triangulaci výzkumných metod. Mezi standardní

použité metody v ASZ tak patří zúčastněné/nezúčastněné pozorování, polostrukturované rozhovory, sekundární analýza získaných dat včetně statistických dat (deskresearch), skupinové rozhovory (FG), příp. dotazníková šetření. Výzkumníci využívají i tzv. triangulaci zjištění v časové ose, tj. ověřují získaná data v rozličných etapách výzkumu.

Reliability (spolehlivosti) dat dosahují výzkumníci v ASZ standardizovaným postupem analýzy dat od jasně stanovených oblastí dotazování (scénáře rozhovorů), vyhotovením přepisů rozhovorů až po kódování sebraných dat (tzv. clustering). Při kódování výzkumníci ASZ redukuje velké množství získaných dat do menších počtů analytických jednotek (clusterů) na základě souvislostí (podobnosti či odlišnosti). Se sběrem a s analýzou dat končí výzkumníci v ASZ v momentě tzv. nasycení (saturace) dat. Nasycením se chápe jev, kdy již nepřicházejí nové informace či poznatky z terénu, naopak se objevují stále stejné vzorce a kategorie.

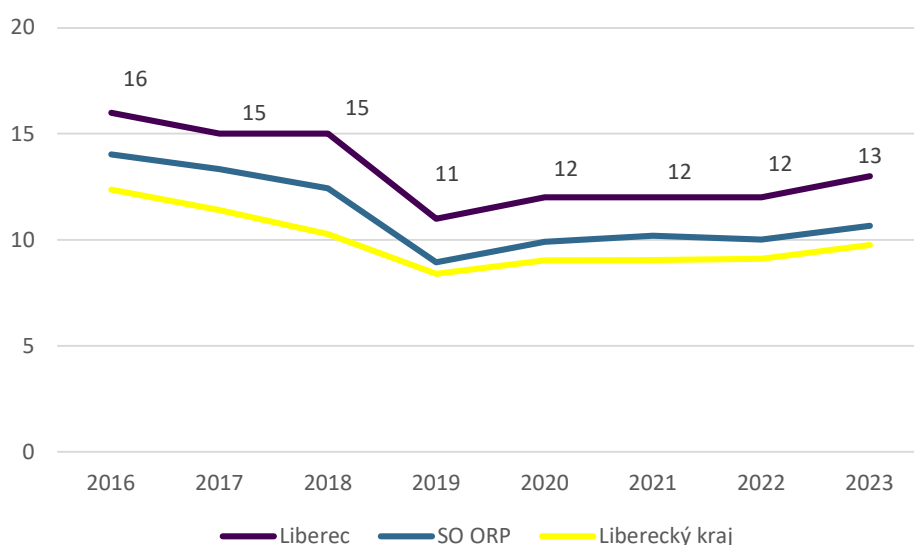
Při své práci se výzkumníci ASZ řídí Etickým kodexem výzkumníků Agentury pro sociální začleňování, který ukotvuje mimo jiné práci s citlivými daty či nestrannost vůči subjektům v terénu. Ve zprávách o výsledcích výzkumníci v ASZ jasně rozlišují mezi poznatky zjištěnými od respondentů, svou interpretací těchto poznatků a jakýmkoliv doporučeními na nich založenými. Použití tohoto kodexu mj. znamená, že v šetření není narušeno soukromí a důstojnost respondentů, respondenti byli vždy informováni o smyslu výzkumu a v případě nahrávání požádáni o jeho svolení. Samozřejmostí je i zaručená anonymita dotazovaných respondentů.

2. Index sociálního vyloučení

Jedním z nástrojů, který umožňuje posoudit míru zatížení sociálním vyloučením jednotlivých obcí je index sociálního vyloučení¹. Index sleduje stav, resp. rozsah sociálního vyloučení prostřednictvím indikátorů pokrývajících dimenze chudoby, vyloučení z bydlení, vyloučení z oficiálního trhu práce, vyloučení ze vzdělávání a dimenzi zadluženosti (Lang & Matoušek, 2020).

Škála indexu nabývá hodnot od 0 do 30 bodů, přičemž hodnota 0 znamená absenci nebo minimální rozsah sociálního vyloučení a hodnota 30 bodů nejvyšší míru zatížení sociálním vyloučením. Liberec – s výjimkou roku 2019 – se pohybuje na hranici kategorie obcí s nejvyšší mírou sociálního vyloučení (kategorie 12 až 30 bodů), v roce 2023 došlo k mírnému nárůstu.

Graf 1 – Hodnota indexu sociálního vyloučení v Liberci (2016–2023)



Zdroj: ASZ

Stanovení jasných kritérií pro kvantifikaci sociálně vyloučených osob je ale obtížné. Přibližnou velikost cílové skupiny lze odhadnout na základě několika relevantních ukazatelů, jež odkazují k ohrožení různými rizikovými faktory, např. počet příjemců dávek pomoci v hmotné nouzi v území, zadluženost, míra nezaměstnanosti.

V roce 2023 došlo k mírnému zvýšení ISV, za nárůstem stojí zhoršení v dimenzi vyloučení z trhu práce (tj. zvýšil se podíl uchazečů o zaměstnání evidovaných úřadem práce déle než 6 měsíců) a v dimenzi vyloučení z bydlení (tj. zvýšil se podíl příjemců příspěvku na bydlení).

¹ Index sociálního vyloučení vyvinula Agentura pro sociální začleňování v rámci projektu Systémové zajištění sociálního začleňování jako jednotný nástroj, který v sobě zahrnuje klíčové ukazatele z různých oblastí sociálního vyloučení a umožňuje tedy v celorepublikovém rozsahu míru zatížení sociálním vyloučením posoudit. Více k indexu viz Index sociálního vyloučení – Agentura pro sociální začleňování (socialni-zaclenovani.cz)

Tabulka 2 – Vývoj jednotlivých ukazatelů indexu sociálního vyloučení 2016-2023

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Počet bodů v dimenzi exekucí	2	3	3	2	2	2	2	2
Počet bodů v dimenzi PnB	4	4	4	3	3	3	3	4
Počet bodů v dimenzi PnŽ	4	3	3	2	2	2	2	2
Počet bodů v dimenzi UoZ 6+ měsíců	4	3	3	2	3	3	3	3
Počet bodů v dimenzi předčasných odchodů	2	2	2	2	2	2	2	2

Zdroj: ASZ

3. Zaměstnanost

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněno celou řadou charakteristik, přičemž některé z nich mohou zvyšovat pravděpodobnost vzniku nezaměstnanosti, jakož i riziko setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti. Mezi skupiny, které jsou rizikem opakované či dlouhodobé nezaměstnanosti ohroženi, patří zejména lidé bez vzdělání či s nižším vzděláním, mladí lidé bez praxe, ženy s malými dětmi a obecněji osoby pečující, zdravotně postižení a starší lidé.

Kromě samotné poptávky po pracovní síle ovlivňuje míru nezaměstnanosti i poměr dosažitelných legálních pracovních příjmů k úrovni sociálních dávek. Pro část nezaměstnaných tak může být výhodnější setrávat v dávkovém systému a zároveň pracovat příležitostně/nelegálně. Zároveň je však třeba mít na paměti, že tyto životní strategie se týkají i osob, které nejsou registrovány na ÚP a ze statistik dlouhodobé nezaměstnanosti tak vypadávají.

V sociálně vyloučených lokalitách je dle různých odhadů bez legálního příjmu 80-85 % osob v produktivním věku. Hlavními důvody jsou vysoká míra předluženosti, nejistota bydlení (a s tím související časté stěhování) a nízké či chybějící vzdělání na straně uchazečů a na straně zaměstnavatelů a dalších aktérů malá flexibilita v pracovněprávních vztazích, různé formy diskriminace na trhu práce a omezené využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, malá flexibilita v pracovněprávních vztazích a různé formy diskriminace na trhu práce.

V Liberci se na poli sociálního začleňování oblasti zaměstnanosti v uplynulých letech věnovaly především pracovní skupiny Projekty a implementace a Zaměstnanost. Z hlediska projektů se od roku 2016 jednalo především o projekt Asistentů prevence kriminality, podpořený z programu OPZ, na nějž navázal projekt Asistenti prevence kriminality Liberec II. spolufinancovaný z návazného programu OPZ (kde došlo ke zvýšení počtu APK z 5 na 10) a konečně probíhající projekt Asistenti prevence kriminality Liberec III., který zajišťuje podporu v rámci programu OPZ+ až do 31. 10. 2025. Z programu OPZ+ byl podpořen rovněž projekt Práce v bance, který navazuje na spolupráci Advaity, z. ú. s Potravinovou a Nábytkovou bankou a který od 1. 4. 2023 do 31. 3. 2026 vytváří celkem 6 tréninkových pracovních míst, na kterých získá pracovní zkušenosti minimálně 18 osob z cílové skupiny a také projekt Komunitních prací Liberec Podpora zaměstnatelnosti obyvatel Liberce ve společnosti Komunitní práce Liberec o.p.s., který je v realizaci od 1.1.2024 do 31.12.2026.

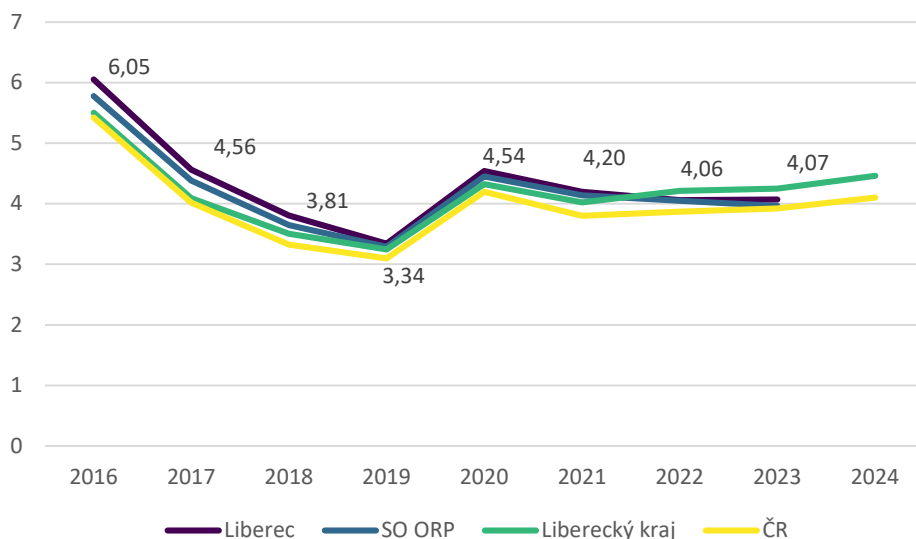
Částečně se oblasti zaměstnanosti týkaly i další projekty, ať už se jednalo o projekt Férové školy v Liberci a na to navazující Férové školy v Liberci II z programu OPVTV, kdy se testovaly nové formy spolupráce mezi ZŠ/SŠ a zaměstnavateli a několika stovkám žáků bylo poskytnuto kariérové poradenství. V problematice zaměstnanosti byli vzděláni i někteří terénní pracovníci NNO a v rámci ÚP byly podpořeny vybrané rekvalifikační kurzy. Došlo také ke vzniku 2 sociálních podniků a bylo vytvořeno několik dalších tréninkových a společensky účelných pracovních míst.

Nezaměstnanost v Liberci pohledem administrativních dat

Jak ukazuje graf vývoj podílu nezaměstnaných osob v Liberci, SO ORP, Libereckém kraji a ČR, od konce velké recese se nezaměstnanost v rámci sledovaných územních celků snižovala

až do roku 2019. Po „covidovém“ roce 2020, kdy došlo k obecnému zvýšení nezaměstnanosti, se nezaměstnanost v Liberci v ustálila okolo 4 %, lehce pod 4 % je pak nezaměstnanost v rámci SO ORP. V Libereckém kraji, stejně jako v celé ČR, došlo po poklesu v roce 2021 k mírnému zvýšení nezaměstnanosti, které pokračovalo i v minulém roce. Nezaměstnanost v Libereckém kraji dosáhla v prosinci 2024 4,46 % a byla tak na nejvyšší hodnotě od dubna 2017, kdy nezaměstnanost v kraji činila 4,56 %.²

Graf 2 – Vývoj podílu nezaměstnaných osob v Liberci, SO ORP, Libereckém kraji a ČR (v %)³



Zdroj: MPSV, zpracování vlastní

Tabulka 3 - Vývoj podílu nezaměstnaných osob v Liberci, SO ORP, Libereckém kraji a ČR č. 2 (v %)⁴

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Liberec	6,05	4,56	3,81	3,34	4,54	4,20	4,06	4,07	
SO ORP	5,78	4,38	3,65	3,29	4,45	4,14	4,05	3,96	
Liberecký kraj	5,51	4,09	3,50	3,25	4,32	4,02	4,21	4,25	4,46
ČR	5,43	4,01	3,33	3,10	4,20	3,80	3,87	3,92	4,10

Zdroj: MPSV, zpracování vlastní

Jak je patrné z grafu zobrazujícího počty evidovaných uchazečů o zaměstnání v Liberci dle pohlaví, mezi nezaměstnanými muži a ženami v evidenci ÚP docházelo k pomalému rozvírání nůžek. u uchazečů-mužů docházelo v posledních letech (od roku 2020 do 2023) k mírnému poklesu, u žen naopak k mírnému nárůstu. V období od ledna do září roku 2024 již dochází k nárůstu u obou skupin, u uchazeček-žen však byl nárůst strmější. V absolutních

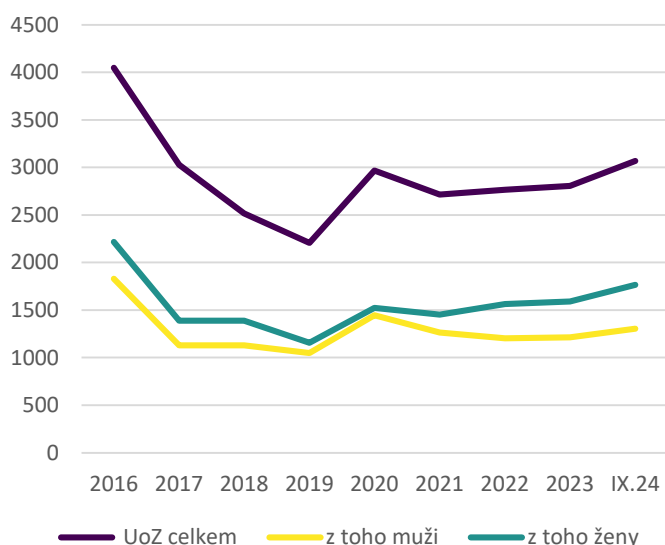
² Údaje za rok 2024 pro město samotné a pro SO ORP nebyly v době psaní zprávy k dispozici.

³ Přepočet na obyvatelstvo 15-64 let. Procentuální vyjádření v grafu se vztahu k územnímu celku města Liberec.

⁴ Přepočet na obyvatelstvo 15-64 let. Procentuální vyjádření v grafu se vztahu k územnímu celku města Liberec.

číslech to znamená, že v září 2024 bylo v evidenci ÚP 1303 uchazečů-mužů a 1765 uchazeček-žen.

Obrázek 1 - Vývoj nezaměstnanosti v Liberci dle pohlaví (2016září 2024)



Zdroj: MPSV, zpracování vlastní

Tabulka 4 – Počet UoZ v Liberci dle pohlaví (2016-září 2024)

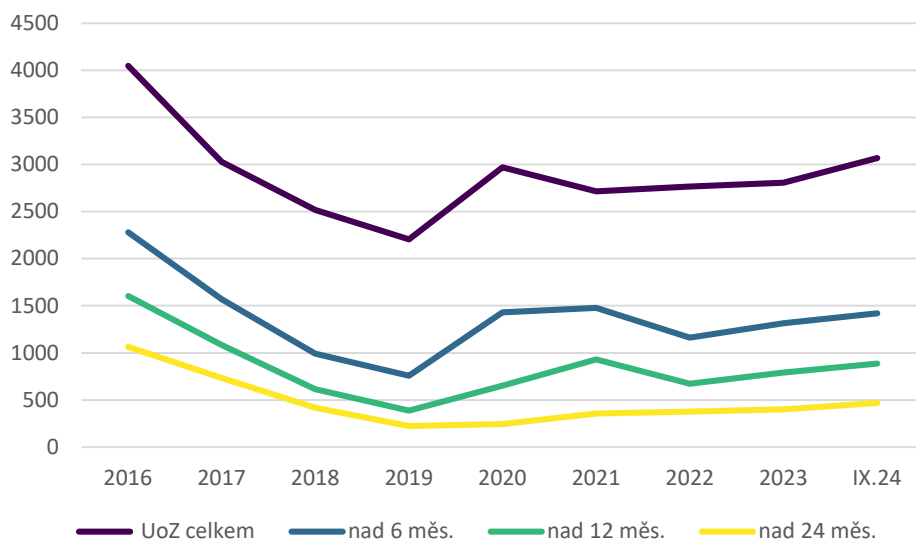
	UoZ celkem	z toho muži	z toho ženy
2016	4049	1830	2219
2017	3027	1130	1388
2018	2518	1130	1388
2019	2207	1049	1158
2020	2969	1445	1524
2021	2715	1263	1452
2022	2765	1202	1563
2023	2805	1213	1592
IX.24	3068	1303	1765

Zdroj: MPSV, zpracování vlastní

V září 2024 bylo v Liberci evidováno celkem 3068 uchazečů o zaměstnání. Z celkového počtu bylo 1419 UoZ v evidenci déle než 6 měsíců, 887 UoZ déle než 12 měsíců a 467 UoZ déle než 24 měsíců. Z údajů je patrné, že počty dlouhodobě nezaměstnaných se dostávají na úroveň počtů v době omezení souvisejících s pandemií Covidu. U dlouhodobě nezaměstnaných v kategorii nad 24 měsíců se dokonce jedná o nejvyšší počet UoZ od roku 2017.

Nárůsty pozorujeme i u uchazečů o zaměstnání ve dvou specifických věkových kategoriích. Ve věkové skupině 19 let a méně bylo v září 2024 165 uchazečů, do skupiny 60+ patřilo 390 uchazečů. U obou kategorií se jedná o nárůst oproti předchozím rokům.

Graf 3 – Vývoj evidovaných UoZ v Liberci dle délky evidence (2016–září 2024)



Zdroj: MPSV, zpracování vlastní

Tabulka 5 – Počty evidovaných UoZ v Liberci dle délky evidence (2016–září 2024)

	UoZ celkem	nad 6 měs.	nad 12 měs.	nad 24 měs.
2016	4049	2280	1604	1066
2017	3027	1571	1085	732
2018	2518	991	615	417
2019	2207	758	388	225
2020	2969	1431	651	243
2021	2715	1476	929	356
2022	2765	1160	673	377
2023	2805	1316	790	400
IX.24	3068	1419	887	467

Zdroj: MPSV, zpracování vlastní

Tabulka 6 – Počet UoZ v Liberci ve vybraných kategoriích (2020–září 2024)

	2020	2021	2022	2023	Září 2024
Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání – nad 60 let	285	323	301	310	390
Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání – věk 19 let a méně	N	113	127	125	165

Zdroj: MPSV, zpracování vlastní

V posledních třech letech došlo k poklesu registrovaných UoZ bez vzdělání (včetně neúplného základního), v září 2024 bylo těchto uchazečů v Liberci celkem 61. Jak již však bylo zmíněno, část nezaměstnaných nemusí být z různých důvodů registrována na ÚP jakožto uchazeči o zaměstnání. Oproti kategorii „bez vzdělání“ však kontinuálně narůstají počty UoZ se základním vzděláním (včetně praktických škol) – 933 registrovaných UoZ v této kategorii je vůbec nejvyšší počet od roku 2016, plných 30 % UoZ v evidenci ÚP v září 2024 tak mělo základní či praktické vzdělání. Dochází tak k postupnému zvyšování podílu uchazečů se základním vzděláním na celkovém počtu UoZ. Na trhu práce se tito pracovníci nesnadno umísťují, pomoc úřadů práce proto spočívá i v možnosti nabídnout jim umístění např. prostřednictvím APZ, důležitá je rovněž organizace rekvalifikačních kurzů či podpora zaměstnavatelů při přijetí a zaškolení těchto uchazečů o zaměstnání.

Tabulka 7 – Počet UoZ v Liberci dle vzdělání (2016-září 2024)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	září 2024
bez vzdělání + neúplným základním	385	237	205	93	110	86	98	79	61
se základním vzděláním a praktickou školou	1065	828	690	590	809	743	835	870	933
s nižším středním + nižším středním odborným	89	72	47	45	54	60	62	57	75
s nižším středním odborným (vyučení)	1196	920	720	675	904	857	805	842	922
se středním vzděláním (bez maturity)	19	15	20	14	17	17	18	10	12
s ÚSV + ÚSO (vyučen s maturitou) + ÚSO (bez vyučení)	954	716	612	560	792	696	671	687	769
s vyšším odborným vzděláním	32	15	20	16	19	25	24	15	17
s bakalářským + vysokoškolským + doktorským	309	224	204	214	263	231	252	244	279

Zdroj: MPSV, zpracování vlastní

Dlouhodobá nezaměstnanost

Problém dlouhodobé nezaměstnanosti je především problémem sociálním, na jehož řešení obvykle běžné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nemusí stačit. Otázka dlouhodobé nezaměstnanosti souvisí i s dalšími sociálními problémy, ať už je to již zmiňovaná předluženost, nestabilita bydlení, absence vzdělání či závislostní chování.

Bez komplexního nastavení mechanismů řešení je tak podpora v oblasti zaměstnanosti specifických skupin na (otevřeném) trhu práce neefektivní. Dochází tak k opakovaným registracím na úřadech práce a prací v režimu VPP (*lock-in effect*⁵⁵), krátkodobým zaměstnáním či prací načerno. Dlouhodobá nezaměstnanost je tak negativně ovlivňována jak různými hendikepy na straně uchazečů (sociálními, fyzickými, psychickými), tak i bariérami na straně zaměstnavatelů či úřadů – hovoříme proto o tzv. kumulaci hendikepů.

Úřadem práce ČR **jsou za dlouhodobě nezaměstnané**, respektive dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání považovány osoby, které jsou v evidenci vedeny déle než jeden rok. Jak ukázala studie Centra pro společenské otázky SPOT, v evidenci Úřadů práce zůstávají povětšinou lidé **s kumulací různých hendikepů**, tedy osoby, které mají vícero různých

⁵⁵ Cf. Wunsch, C. How to minimize lock-in effects of programs for unemployed workers. IZA World of Labor 2016: 288 doi: 10.15185/izawol.288

znevýhodnění současně (Trlifajová, Hoření Samec & Pospíšil, 2019). Jak dále uvádějí L. Trlifajová a A. Gajdoš, u řady osob není dlouhodobá nezaměstnanost stavem trvalým, spíše se jedná o střídající se úseky, kdy jsou dotyční bez práce a kdy práci mají (Trlifajová & Gajdoš, 2019b). V analýze, kterou rovněž zpracovali L. Trlifajová a A. Gajdoš, sami nezaměstnaní jako hlavní důvody absence práce uvádějí typicky exekuce (z může z výdělku zbýt méně peněz, než když jsou dotyční v evidenci ÚP nebo / a pracují „načerno“), péče o dítě/osoby blízké, zdravotní problémy, vyšší věk v kombinaci s nízkým vzděláním, trestní minulost, nejisté bydlení, různé formy závislostí atp. (Trlifajová & Gajdoš, 2019a).

Mezi hlavní bariéry bránící vstupu na trh práce, respektive setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti tak můžeme jmenovat:

Předlužení, kdy – s ohledem na současné nastavení systému exekucí – legální příjem ze zaměstnání může být fakticky demotivační, protože daným osobám v exekuci nemusí zajišťovat dostatečný příjem. Část dlouhodobě nezaměstnaných tak může střídat období výkonu např. VPP, závislosti na dávkovém systému a vyřazení z evidence ÚP s různými „melouchy“, „fuškami“ a dalšími podobami práce tzv. „na černo“. Tato forma je přitom nevýhodná nejenom pro stát, ale i pro samotné nezaměstnané, kteří následně nemusí dosáhnout na výplatu starobních důchodu z důvodu nedostatku odpracovaných let.

Jako já nepopírám, že i někdy ti naši klienti řeknou, heleďte, dejte mi razítko, že jste si mě nevybrali. Protože fakt jim to jede v té šedé ekonomice lépe. Že je prostě Franta támhle vyzvedne v 8 ráno a jdou kopat. Hned je vyplatí a nemusí řešit právě to, že jim ještě někdo sebere exekuce. Takže ona je otázka, kolik fakticky z těch našich nezaměstnaných klientů chce tu legální práci. (PMS)

Nízké vzdělání

Nedostatek tzv. měkkých dovedností, ať už se jedná o vystupování na pracovních pohovorech, obecný rozvoj komunikačních dovedností, komunikaci s potenciálními zaměstnavateli či o nácviky psaní životopisu.

Fyzické i psychické hendikepy, přičemž tyto mohou být diagnostikované i nediagnostikované a daný člověk ne vždy má nárok na výplatu invalidního důchodu z důvodu nesplnění potřebné doby pojištění.

Vyšší věk je jedna z bariér, kterých se týká zvýšené předsudečné pojetí ze strany některých zaměstnavatelů, jež ztěžuje nalezení práce. Ve větší míře se navíc toto týká osob živících se manuální prací, jakož i těch, co kumulují vícero hendikepů.

Péče osobu blízkou: častou bariérou nalezení stabilního zaměstnání je péče o další osobu, ať už se jedná o malé dítě či o hendikepované osoby. Nalezení zaměstnání, které umožňuje skloubit práci s péčí je o to těžší, pokud mají pečující jen nízkou kvalifikaci a jsou tak odkázáni na nabídku míst, kde převládá směnný režim zaměstnání.

Etnicita: askribovaná etnicita – v českém kontextu pak dominantně etnicita romská – může být výraznou bariérou nalezení odpovídajícího místa, a to i v případě že uchazeč splňuje

kvalifikační předpoklady. Nemusí navíc jít primárně o diskriminační jednání ze strany zaměstnavatelů, ale například i jejich klientů, jak ukazuje zkušenost jedné z příspěvkových organizací města:

„Protože u nás se dělají praxe právě, když dělají ty kurzy pracovníka v sociálních službách, tak nás i kontaktují s tím, jestli by si tady mohli tu praxi udělat. Tak takovýhle lidi (pozn.: romské etnicity) s tímto požadavkem... se tady vyskytují a nejsou úplně naši klienti nadšený, nebo jak to říct. Je tam ta nedůvěra...“

U dlouhodobě nezaměstnaných osob, i u mladých dospělých, kteří žádné zaměstnání neměli, se může jednat o **absenci/ztrátu pracovních návyků a kompetencí**, přičemž tyto tendence – typicky v prostředí sociálně vyloučených lokalit – se mohou přenášet transgeneračně.

Volná pracovní místa

Podle údajů MPSV bylo v prosinci 2023 v Liberci evidováno 2091 pracovních míst. Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo činil ke stejnému datu 1,3 uchazeče, poprvé od roku 2016 se tak počet uchazečů dostal nad hodnotu 1 ku jednomu pracovnímu místu.⁶

Tabulka 8 – Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo (2016–září 2024)

	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Září 2024
Liberec	2,0	0,9	0,7	0,5	0,8	0,8	1,0	1,3	1,7
SO ORP	2,3	0,9	0,6	0,5	0,8	0,9	1,0	1,4	N
Liberecký kraj	2,9	1,4	0,9	0,8	1,2	1,4	1,6	2,1	N

Zdroj: MPSV, zpracování vlastní

Podrobné statistiky roku 2024

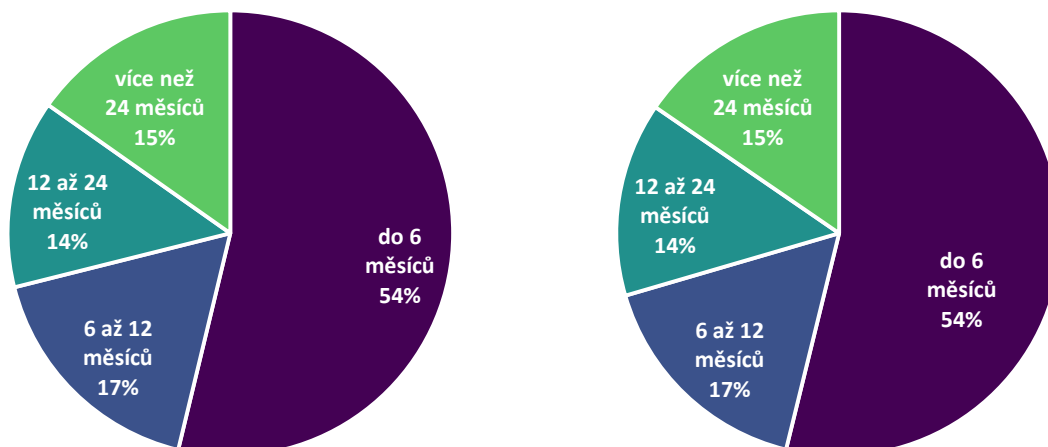
Tabulka 9 – Počet volných míst evidovaných KoP Liberec dle vzdělání (září 2024)

Celkem volných míst	1793	%
bez vzdělání + neúplným základním	234	13%
se základním vzděláním a praktickou školou	1008	56%
s nižším středním + nižším středním odborným	12	0%
s nižším středním odborným (vyučení)	274	15%
se středním vzděláním (bez maturity)	6	0%
s ÚSV + ÚSO (vyučen s maturitou) + ÚSO (bez vyučení)	149	8%
s vyšším odborným vzděláním	22	1%
s bakalářským + vysokoškolským + doktorským	88	5%
Celkem	1793	100%

Zdroj: MPSV, zpracování vlastní

⁶ Na základě novely zákona o zaměstnanosti, která nabyla účinnosti 1. července 2024, došlo k zavedení maximální lhůty, po kterou je možné vést volné pracovní místo v evidenci Úřadu práce ČR. Podle této úpravy je neobsazené volné pracovní místo vedeno v evidenci po dobu maximálně 6 měsíců ode dne jeho oznámení zaměstnavatelem příslušné krajské pobočce ÚP ČR. Výjimku tvoří pracovní místa, na jejichž obsazení probíhá řízení o vydání zaměstnanecké karty, modré karty nebo povolení k zaměstnání cizince. V důsledku automatické expirace volných pracovních míst dochází k výraznému poklesu jejich počtu v evidenci ÚP ČR. Tento pokles bude nejvýraznější v lednu 2025, kdy expirují všechna volná pracovní místa nahlášená před 1. červencem 2024.

Obrázek 2 – Struktura UoZ evidovaných KoP Liberec dle délky evidence celkem + pouze ženy (září 2024)



Zdroj: MPSV, zpracování vlastní

4. Problematika zaměstnanosti v rámci příspěvkových organizací města

Co příspěvkové organizace města nejvíce trápí v oblasti zaměstnanosti?

Hlavní zmiňované problémy v oblasti zaměstnanosti u příspěvkových organizací se dají rozdělit do dvou oblastí: obtíže s hledáním vhodných pracovníků na nízkokvalifikované pozice a obtíže s hledáním kvalifikovaných pracovníků na specifické pozice.

V prvním případě se jedná nikoliv o nedostatek uchazečů o zaměstnání *per se*, ale spíše o nedostatek vhodných uchazečů na specifické pozice. Vzhledem k nízké nezaměstnanosti je i možnost uplatnění uchazečů o zaměstnání s nízkým vzděláním (respektive bez vzdělání) poměrně dobrá, svou roli hraje i na Liberecku silný sektor automotive, kde je přirozeně poptávka i po lidech s nízkou kvalifikací. Příspěvkové organizace, které zaměstnávají osoby s nízkou kvalifikací, tak musejí na trhu práce soutěžit jak se soukromými organizacemi se stejným zaměřením, tak i s automobilovým průmyslem. Jedná se primárně o pobytové sociální služby, kde je poptávka po uchazečích na pozice ošetřovatelů. Tyto pozice jsou obvykle definovány jakožto „pracovník v sociálních službách“, kde k výkonu povolání stačí základní vzdělání a absolvovaný základní kvalifikační kurz.

Tady je okolo spousty fabrik, které prostě stahují tyhle lidi, kteří mají základní vzdělání; na pozici pracovníka v pracovních službách je kvalifikace základní vzdělání plus 160hodinový kurz. A tady ty lidi, jestliže mají nastoupit k nám za nějakých 24 800, to je nějaký tabulkový plat, když je to člověk mladý, tak samozřejmě pak se dostáváme do situace, kdy radši bude chodit do fabriky, ať tam bude dělat těžkou práci někde u pásu, nebo cokoliv, ale odnese si o čtyři, pět tisíc víc. (Respondent 4)

Zmiňovaným problémem je rovněž i nízká úroveň uchazečů, kteří přicházejí na výběrová řízení. V organizacích poskytujících sociální služby se jedná o náročnou práci, kde je důležitá zodpovědnost a respektující přístup ve vztahu ke klientovi. Dle části respondentů z řad těchto služeb se úroveň uchazečů – byť formálně splňují kritéria vzdělání – mnohdy nepotkává právě s náročností práce, kterou by měli vykonávat.

U nás dokola je problém, na který já si nikdy nezvyknu. Že ty lidi jsou v podstatě, jak to mám říct, neslušný, nebo nevychovaní, nebo nepřístupní k tomu zodpovědně. Poslední dobou většinou jsou to lidi z jiných oborů, kteří o tom vůbec sociálu nic nevědí. Prostě ta úroveň lidí je nízká. Přes úřad práce toho moc nedávám, protože to už se hlásí úplně sorta lidí...

Bud' se přihlásí 6,7 lidí, 3 se neomluví, je tam i tenhle nějaký a priori vztah, ta neslušnost obecně. A z těch tří si nevybíráme, my bereme všechno, bereme, protože potřebujeme ruce, nohy. (Respondent 1)

Druhým zmiňovaným problémem v personální oblasti je hledání kvalifikovaných pracovníků na specifické pozice. Zde byly zmiňovány především obtíže s hledáním řemeslníků ve

vybraných kategoriích (elektrikář, elektromontér, autoelektrikář), jakož i dalších profesí (účetní, zdravotní sestry atp.) ve vztahu k nabízenému finančnímu ohodnocení.

Z mého úhlu pohledu se to opravdu všechno točí ohledně financí. Je tady problém ten, že vlastně v těch dělnických profesích je problém sehnat dobrého kvalifikovaného zaměstnance, který něco umí, který chce pracovat, který není jenom tak, že se tady chce někam uklidit a prostě nic nedělat a marodit a tak dále. Tak samozřejmě taky máme takové zkušenosti a odehrává se to podle mě i podle nabízené výše platu. (...) ty peníze, které my třeba nabízíme, jsou tak malé, že prostě spousta lidí, kteří mají tu kvalifikaci, jsou šikovný, tak pro ně to je málo. Oni neuživí rodinu, neuživí nic. (Respondent 3)

Tzv. tabulkové platy neumožňují nabídnout daným profesím takové finanční ohodnocení, které by bylo v rámci volného trhu práce konkurenceschopné, příspěvkové organizace města si kromě komerčního sektoru navíc konkurují i s dalšími organizacemi, například s příspěvkovými organizacemi kraje.

Kdybychom měli mít samostatnou účetní, tak ji sice seženu, ale nezaplatím. (Respondent 7)

Mladí chlapi, elektrikář oborový, elektrikář s vyhláškou, neumím ho zaplatit, neseženu ho. Kuchaři jsou ohromný problém. (...) A ve smyslu problém, nezaplatíte je. Kuchař je 4, 5 třída, z hlediska tabulek. Tak pro představu, 19 500, mladý kluk, absolvent z kuchaře, jako nula. Nechá se zaměstnat v nějaké soukromé restauraci, neumí nic, dobře, ale učí se to a dají mu víc. (Respondent 1)

Co se týká zdravotních sester, tak tím, že je to krajský holding vlastně, tak se kraj rozhodl v nějaké době přidat peníze všem zdravotníkům ve svých nemocnicích, čemuž my díky tabulkovým platům prostě nemůžeme samozřejmě konkurovat. A v tu chvíli ty zdravotní sestry, které jsou opravdu schopné, tak se do sociálních služeb prostě nehrnou. (Respondent 4)

Organizace tak cílí buďto na uchazeče bez praxe, případně na zkušené řemeslníky, kteří však odcházejí brzo do důchodu.

Většinou třeba na těch dílenských profesích, co jsou truhláři, zámečníci, čalouníci... buďto tam přijde fakt mladý kluk ze školy, který se teprve učí a neřeší tolik úplně ty finance. Je rád, že sehnal nějakou práci anebo to jsou zase chlapi, kteří jsou před důchodem a mají třeba živnost. Takže oni celý život pracovali na živnost a teď samozřejmě potřebují třeba před tím důchodem mít odpracováno nějaký vyšší prostě příjmy, aby ten důchod pro ně byl lepší. (Respondent 3)

Tabulka 10 – Mzdové ohodnocení (hrubá mzda) u vybraných pracovních pozic v některých příspěvkových organizacích města⁷

1	kuchař, vč. pomocných	35 905	Pracovníkům na přímé péči se vyplácí příplatek ve výši 1880 Kč	Všem pracovníkům se vyplácí příplatek dle ZP za So, Ne, noc, svátek, přesčas. Osobní příplatek je individuální.
	údržba	33 465		
	zahradník	31 086		
	prádelna	27 717		
	přímá práce	34 634		
2	základ. nevýchovná péče	37 823	osobní ohodnocení (nejčastěji v rozmezí 1 až 3 tis. Kč měsíčně), údržba, řidič a pečovatelky dále zvláštní příplatek ve výši 1 200 Kč, u pečovatelek v nepřetržitém provozu 2 500 Kč.	při praxi nad 32 let až 29.520 Kč
	údržba	minimální mzda		při praxi nad 32 let až 23.510 Kč
	řidič	minimální mzda		při praxi nad 32 let až 21.750 Kč
	pomocný personál	minimální mzda		při praxi nad 32 let až 27.570 Kč
	přímá péče	minimální mzda		
3	dělnické pozice (ale včetně vedoucích)	cca 28 tis. Kč		
4	přímá péče (průměrná mzda včetně příplatků)	36 630		
	údržba (průměrná mzda včetně příplatků)	31 260 Kč		
	kuchyň (průměrná mzda včetně příplatků)	26 380 Kč		
	prádelna (průměrná mzda včetně příplatků)	25 420 Kč		
6	u nízkokvalifikovaných ("ruční úklid")	minimální mzda	osobní příplatek (dle délky HPP) + měsíční bonusy (přesčasy, svátky,)	
7	úklid	cca 21 tis. Kč	bez příplatků za svátky, víkendy apod.	
	údržba	cca 31 tis. Kč		
8	úklid + pomocný obslužný personál	21 800 Kč	až 3 tis. Kč osobní ohodnocení	
	sanitář	23 700 Kč	s příplatky za směny až 30 tis. Kč	

Zdroj: příspěvkové organizace města, zpracování ASZ

Postoj zaměstnavatelů k zaměstnávání specifických CS

Jednou z možných bariér vstupu CS s kumulací hendikepů na trh práce je i negativní postoj zaměstnavatelů vůči zaměstnávání těchto osob. Jedná se především o opakovanou či dlouhodobou nezaměstnanost, exekuce a případné záznamy v rejstříku trestů. **Z oslovených příspěvkových organizací mělo se zaměstnáváním osob s těmito hendikepy zkušenost zhruba polovina respondentů.** U zbylých organizací se nejednalo o apriorní odmítání této CS – spíše s CS neměly zkušenosti z důvodu velikosti organizace a skladby pracovních pozic.

Jak již bylo zmíněno výše v oddílu týkající se zadluženosti, **samotný fakt exekucí či insolvenčí není pro zaměstnavatele bariérou** a jsou zvyklí, že minimálně 1 zaměstnanec je v exekuci či insolvenční. Co se týče trestní minulosti, je rámci organizací na některých pozicích vyžadován čistý RT ze zákona, nicméně **zkušenost se zaměstnáváním osob se záznamem v RT má zhruba polovina respondentů**, ve zbylých organizacích z větší části nemají se

⁷ V posledním případě příspěvkové organizace kraje.

zaměstnáváním osob s trestní minulostí zkušenosti (tito uchazeči se jim nehlásí). Zaměstnavatelé obvykle chtějí vidět výpis z RT a v případě záznamu „preferují“ určité druhy trestné činnosti, postoj ze strany zaměstnavatelů navíc ovlivňuje i „hlad“ po zaměstnancích:

U té přímé péče, při tom počtu těch lidí, které hledáme, a kteří přichází, tak jsme rádi za ty, kteří přijdou. Měli by mít čistý trestní rejstřík. Koukáme se taky na to, jestli někdo prostě nezaplatil alimenty, protože nedělal, tak v tu chvíli mě to popravdě úplně netrápí. A naopak chápu, že když ho nikde nechtějí přijmout, nemůže platit alimenty. (Respondent 4)

Jako nejproblematictější z výše uvedených bariér hodnotili zaměstnavatelé historii opakované či dlouhodobé (více jak 6 měsíců) nezaměstnanosti. **Zhruba ¾ oslovených příspěvkových organizací mělo zkušenost se zaměstnáním člověka s historií dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti, přičemž převládala zkušenost negativní.**

Měli jsme, a skončilo to většinou tak, že ještě ve zkušební době odešli, protože k tomu hodili dvě „áčka“ a pak... Už se člověk nediví, no. Jako na jednu stranu by chtěl pomoci, na druhou stranu, jako dobře, zkusíme to, ale moc se to nevyplácí, no. (Respondent 4)

V některých případech se navíc jednalo o situace, kdy organizace aktivně poptávala uchazeče na ÚP a budoucí zaměstnanci tak byli přímo doporučení právě Úřadem práce:

Jedna (bývalá zaměstnankyně) byla často na ÚP před tím, než byla u nás a teď už se nedivíme proč. (Respondent 7)

Ne všechny z oslovených příspěvkových organizací mají zkušenost negativní, **obvykle však vnímají zaměstnávání těchto uchazečů jako svým způsobem „sázku do loterie“, s ohledem na administrativní náročnost i nutnost zapracování nových zaměstnanců.**

Myslím, že takovou (pozn. zkušenost se zaměstnáváním) jako 50 na 50. Někteří jdou fakt, že asi musí něco absolvovat, chtějí razítko. A ti ostatní možná jsou rádi, že si prošli něčím blbým, dlouhodobějším, a jsou rádi za tu práci, (...) ta zkušenost je taková obojetná. (Respondent 1)

I když jdou z ÚP, i když jsou třeba ¾ roku nezaměstnaní, tak pokud působí solidněji, tak šanci dáváme i těm. (Respondent 8)

Pozitivní zkušenost s uchazeči z ÚP se nejčastěji týkala konkrétních programů zaměřených na zaměstnávání osob, které nemohou najít zaměstnání primárně z důvodu vyššího věku. Část příspěvkových organizací měla zkušenost s různými programy ÚP z minulosti, jejich využívání – kromě poptávky ze strany organizací samotných – záviselo i na dostupnosti vhodných uchazečů registrovaných na ÚP, celkově se však příspěvkové organizace takové spolupráci nebránily a hodnotily je spíše pozitivně.

Já jsem jednu dobu, teď už ty projekty nejsou, ale že i ÚP měl nějaké projekty 55+. Já jsem takhle pár roků po sobě využívala téhle té nabídky, že jsem vlastně tady platila třeba na půl úvazku člověka, který buď vypomáhal panu

správci nebo to byli třeba i schopný lidi, že pomáhali v kroužcích vyloženě, že chodili do kroužků, ale už teď ty projekty už podle mě nejsou. (Respondent 5)

Byly tam i nějaký jakoby ty dotační programy na ty společensky účelná místa. Tak to jsme spolupracovali. Snažili jsme se tam i jak byly nějaký ty sdílená pracovní místa, tak to jsme taky poptali a tam teda nikoho nedoporučili. (Respondent 2)

Některé z příspěvkových organizací nepoptávaly aktivně na ÚP, neboť zvládaly obsazovat volná místa bez větších potíží vlastními silami, případně mají poměrně stálý tým a tato potřeba tak nevystává z důvodu nízké fluktuace.

Já vím, že jsem tady měla, asi půl roku, nebo třičtvrtě zpátky... nějakého pána z úřadu práce... Probírali jsme různé možnosti, že se na ně můžeme obrátit, jaký tam jsou podpory pro zaměstnanost, že nám můžou třeba najít někoho, (...) samozřejmě jsme to jako přivítali, ale zatím jsme toho nevyužili. Zatím si to hledáme tímhle tím způsobem.

Část příspěvkových organizací se v rámci spolupráce s ÚP snažila najít vhodné uchazeče na obtížně obsaditelná místa (například elektrikář, autoelektrikář atp.), nicméně **uchazeči s touto kvalifikací buď na ÚP nejsou, nebo jen krátkodobě a směřují dále do soukromého sektoru, případně je zde nějaký hendikep, který jim znemožňuje nalézt – i přes jejich kvalifikaci – odpovídající zaměstnání** (např. závislost, možnost pracovat jen omezenou dobu z důvodu zdravotního omezení atp.). Jak to pregnantně vyjádřila respondentka z jedné z příspěvkových organizací města v souvislosti s obtížemi při obsazování konkrétního místa:

Pokud je dneska elektromontér na Úřadu práce, tak je (s ním) něco špatně... (Respondent 6)

Jako hlavní bariéru v zaměstnávání uchazečů přicházejících z Úřadu práce – především pak uchazečů s historií opakované či dlouhodobé nezaměstnanosti – tak organizace vnímají jen malou míru potenciální „úspěšnosti“ toho, že se bude jednat o vhodného/schopného pracovníka, nadto ve vztahu k vynaložené energii (administrativní náročnosti i nutnosti zapracování). V tomto ohledu organizace příliš nečinily rozdíl mezi uchazeči přímo z ÚP a těmi „z ulice“, neboť v některých případech se jednalo přímo o uchazeče doporučené (předvybrané) právě Úřadem práce.

Spolupráce se školami

Část oslovených příspěvkových organizací má rovněž **navázanou spolupráci se středními školami v rámci praxí studentů těchto SŠ, případně si je studenti pro své praxe nacházejí sami.** Zaměřením se jedná o výkon přímé péče, stravování (kuchař, pomocný kuchař), krejčovinu a v minulosti i jiná řemesla. Část absolventů tak takto přechází rovnou do organizací, kde již předtím byli: takováto praxe je například v rámci gastro provozu Krajské nemocnice Liberec.

Například Technické služby města Liberec ve snaze najít vhodné uchazeče na vybraná místa navázaly spolupráci se SOS Na bojišti, nicméně výsledky nebyly – v kontextu vynaložené práce na zaškolování atp. – příliš uspokojující.

Děckám se moc nechtělo chodit, TSM za ně mělo odpovědnost, pár let jsme to zkoušeli a bylo s tím víc práce než užitku (...) získali jsme tak maximálně 2 lidi, většina stejně jde do autorizáku.

I mnohé příspěvkové organizace věnující se poskytování sociálních služeb mají navázanou spolupráci s vybranými středními školami, kdy studenti mohou plnit praxe právě v rámci daných organizací, problémem však je, že **studenti po absolvování často vůbec nehledají zaměstnání v oboru.**

Tady je TULka, ti sociální pracovníci, jasně, to je pět lidí, tam není moc průtok. Ale ve Frýdlantu je oborová škola sociální činnosti. Jenomže ti mladí lidi chodí sem na praxe, nějaká spolupráce je, ale nemají zájem o tu činnost jako takovou. (Respondent 1)

Když jsme třeba jezdili na zdrávku přednášet, s pocitem toho, že pak ta děvčata by přišla k nám, a pak, když se dozvíte, že vlastně z té zdrávky 80 % těch studentů, kteří tam dostudují, odchází mimo zdravotnictví, tak si říkáte, pane bože, to je šílené. (Respondent 4)

Fluktuace zaměstnanců

U většiny oslovených příspěvkových organizací je možné hovořit o přirozené fluktuaci, kdy úbytek stávajících zaměstnanců (a na to navázaná poptávka po zaměstnancích nových) je v řádech jednotek osob. **Vyšší fluktuace se týká jen dvou příspěvkových organizací, kde je práce po psychické (a mnohdy i fyzické) stránce náročná.**

Je to z části tím, že někteří lidi, kteří přijdou, samozřejmě vůbec netuší, do čeho jdou. Někteří, část je vyhořelá, část se dostane do věku, kdy to nezvládá fyzicky. Protože ta práce prostě je náročná, je i psychicky náročná. Někdo vyhoří, je to prostě těžké. Když jste v práci, umírá vám, nevím, v průměru jeden klient za 14 dní. I kdyby jeden do měsíce, tak prostě zvyknout si na to není jednoduché. (Respondent 4)

Anebo i ta fyzická náročnost. „Peníze dobré, peníze stačí, ale už to nedávám.“ Jsou to lidi už 50+, unavení. Takže odchází někam jinam. A ti co přichází, ti už tady nikdy tak dlouho nevydrží, jako ti, co odešli, co tady byli třeba 20 let. To není tak, že by se to měnilo, spíš ti, co přijdou, tak odchází. (...) Anebo jsou to i finanční důvody. Taky se nám to stává. Protože člověk, když je mladý, my bychom měli zájem o mladé lidi, ale když ten člověk nemá v podstatě žádnou praxi, a když se podíváte na naše platové tabulky, že my ho potom musíme doplácet do minimální mzdy. A je to šikovný kluk, práce ho baví, ale přijde a řekne, „já to prostě neuplatím, já žiju sám a neuplatím svoje náklady“. (Respondent 1)

Jedná se o sociální služby, přičemž **zvýšená fluktuace se týká primárně pracovníků v přímé péči o klienty, v ostatních segmentech organizace (např. kuchyň, prádelna) je fluktuace nízká.** Lze tak říci, že vyšší fluktuace v těchto organizacích přímo souvisí se specifiky práce v přímé péči, nikoliv například s pracovním klimatem. V obou organizacích se ročně vymění okolo 30 % zaměstnanců, což klade na vedení další nároky z hlediska náboru a zapracování nových zaměstnanců tak, aby péče o klienty zůstala zachována v potřebné kvalitě.

Problematika zadluženosti u zaměstnanců

Vyšší počet zadlužených osob mezi zaměstnanci se týká jen menší části příspěvkových organizací – i některé z příspěvkových organizací, které zaměstnávají vyšší počet nízkokvalifikovaných osob, mají jen minimální počet či dokonce žádné zaměstnance s exekucemi.

Tím, že se snížilo to FKSP ze dvou na jedno procento, tak ten benefit vy jim dáte, ale když jim přidáte peníze, tak jim to nepomůže, protože jim to vezme ten exekutor. (...) tam nefunguje, když jim přidáte, nebo jim dáte odměnu, nebo cokoliv, tak jim to prostě vezme někdo jiný. (Respondent 4)

Přibližné počty zaměstnanců v exekuci a insolventi u vybraných příspěvkových organizací města (a v jednom případě kraje) shrnuje níže uvedená tabulka.

Tabulka 11 – Počty zaměstnanců příspěvkových organizací v exekuci a insolventi⁸

Respondent 1	celkově 2 zaměstnanci v insolventi
Respondent 2	celkově 1 zaměstnanec v insolventi
Respondent 3	6 zaměstnanců v exekuci a 2 zaměstnanci v insolventi
Respondent 4	3 zaměstnanci v exekuci
Respondent 5	1 osoba na DPP v exekuci
Respondent 6	významná část zaměstnanců
Respondent 7	max. 1 zaměstnanec v exekuci
Respondent 8⁹	z celkového počtu zaměstnanců cca 300 v exekuci a cca 80 v insolventi

Zdroj: příspěvkové organizace, zpracování ASZ

Jak je z tabulky patrné, počty zaměstnanců s exekucemi či v oddlužení jsou ve většině příspěvkových organizací města maximálně v nižších jednotkách osob.¹⁰ Vyšší počty zaměstnanců, kterých se týkají exekuce či insolvence, zmiňovala jen příspěvková organizace zabývající se údržbou města a rovněž krajská příspěvková organizace (s minoritní účastí města) s velkým počtem zaměstnanců. Jako „častý problém“ pak problematiku zadluženosti u zaměstnanců označila v e-mailové komunikaci další společnost s minoritní účastí města.

⁸ Údaje pocházejí z listopadu a prosince 2024, kdy byly realizovány rozhovory.

⁹ Příspěvková organizace kraje.

¹⁰ Do tabulky není zahrnutá společnost Komunitní práce Liberec, vzhledem ke specifické CS.

Obecně se organizace snaží své zaměstnance v případě potřeby nasměrovat k možnostem řešení předlužení (případně např. k vyřízení oddlužení mohli zaměstnanci využít pomoc právníka v rámci organizace), někteří z respondentů zmiňovali i snahu vlastními silami vzdělávat zaměstnance, jak exekuce řešit či jak dále nespadnout do dluhové pasti, ale zájem byl dle respondentů malý.

Některé z příspěvkových organizací vyjádřily zájem o **případnou podporu v oblasti předlužení zaměstnanců ze strany dluhových poraden NNO**.

Stárnutí zaměstnanců

Jak již bylo okrajově zmíněno výše, hned několik příspěvkových organizací zmiňovalo jako jeden z potenciálních problémů do budoucna **zvyšování průměrného věku zaměstnanců**. Tento problém se netýká – v kontextu nízkokvalifikovaných a kvalifikovaných míst-řemesel – jen určitého segmentu, ale zahrnuje celé spektrum příspěvkových organizací, od kulturní sféry, přes lesní hospodářství, až po poskytovatele sociálních služeb. Mezi hlavní důvody patří, především u poptávaných pozic vyžadujících vyučení v oboru, finanční ohodnocení:

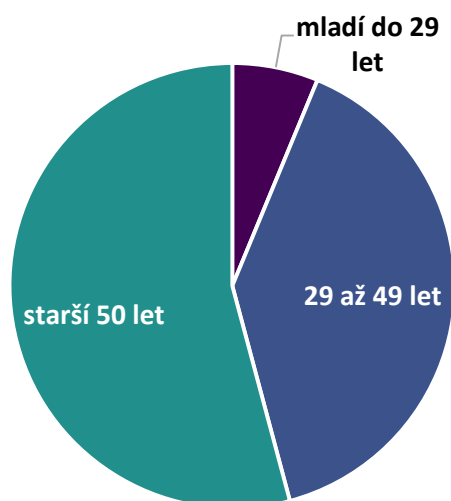
Ale zase dostanete sem starší lidi, ne mladé, protože prostě tam je tabulkový plat, nějaké tabulkové ohodnocení, se kterým nehnete. (Respondent 4)

Obecně častější střídání zaměstnání u mladší generace a nezájem setrvávat dlouhodobě v náročném povolání zase přispívá ke zvyšujícímu se průměrnému věku u pracovníků v přímé péči v některých příspěvkových organizacích poskytující pobytové sociální služby:

To není tak, že by se to měnilo (*pozn. zaměstnanecká struktura*), spíše ti, co přijdou, tak odchází. Ale ten základní kmen (*pozn. zaměstnanců*) stárne, ten základní kmen už se taky jakoby zužuje. A to je možná časovaná bomba. (Respondent 1)

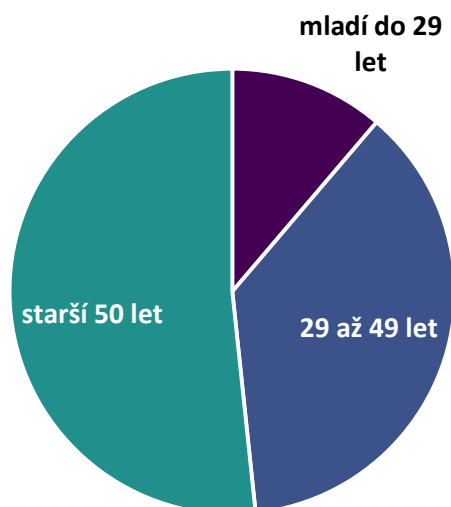
Pro doplnění jsou níže uvedeny grafy zobrazující věkovou strukturu u zaměstnanců na manuálních pozicích (řemesla) a na nízkokvalifikovaných pozicích (dokončené základní vzdělání) u dvou vybraných příspěvkových organizací města (kulturní sféra a sociální služby). Jak je patrné z obou grafů, i v případě prvního (kde prim hrají pozice vyžadující vyučení v oboru), i v případě druhého (kde převládají pracovníci v přímé péči, pro něž stačí základní vzdělání a kurz), nadpoloviční většina této části zaměstnanců je ve věkové skupině 50+.

Obrázek 3 – Věková struktura u manuálních a nízkokvalifikovaných pozic v příspěvkové organizaci města s vyšším podílem dělnických profesí (respondent 3)



Zdroj: Příspěvková organizace, zpracování ASZ

Obrázek 4 – Věková struktura u manuálních a nízkokvalifikovaných pozic v příspěvkové organizaci města s vyšším podílem pracovníků v přímé péči (respondent 2)



Zdroj: Příspěvková organizace, zpracování ASZ

Komunitní práce Liberec, o. p. s.

Komunitní práce Liberec dle svého určení vytváří pracovní příležitosti pro osoby s různými handicapy pro uplatnění na trhu práce, zejména pro dlouhodobě nezaměstnané, nekvalifikované, kteří mají potíže s nalezením zaměstnání, nebo starší 50 let, přičemž zájemci o práci musí být vedeni v evidenci Úřadu práce v Liberci. Společnost ve vybraných částech města zajišťuje úklid a rovněž zahradnické práce, sekání trávy a údržbu venkovních prostor.

Počty zaměstnanců z řad CS ovlivňuje financování, ať již ze strany města, ÚP či v rámci různých projektů. V minulosti KPL mívalo i 85 VPP pozic, nicméně se změnou financování právě VPP došlo k významné redukci. Kromě VPP se dále jedná SÚPM¹¹, VS a zhruba 20 kmenových zaměstnanců, dalších 9 zaměstnanců je v rámci projektu OPZ+ „Podpora zaměstnatelnosti obyvatel Liberce ve společnosti Komunitní práce Liberec o.p.s.“. S ohledem na financování ze strany města i ÚP jsou smlouvy uzavírány na dobu určitou (1 rok).

Z hlediska věkové struktury se jedná o celé spektrum (od cca 18 až do předdůchodového věku), většina zaměstnanců má základní vzdělání, muži a ženy jsou zastoupeni rovnoměrně. Větší část zaměstnanců bydlí v rámci azylových domů a ubytoven, jen malá část bydlí např. v rámci spolubydlení.

V rámci KPL fungují tzv. „koordinátoři“, kteří mají na starosti jednotlivé skupiny zaměstnanců dle místa výkonu práce a zajišťují jak kvalitu odvedené práce, tak i fungování skupiny a řešení případných problémů v rámci dané skupiny, kde je důležité dobře nakombinovat jednotlivé skupiny:

Tady ta možnost toho mixování těch lidí je strašně důležitá. A děláme to. Děláme to hodně. Rotujeme různé ty lidi. Snažíme se, aby vzájemně na sebe působili a ono to fakt funguje. (...) Je to fakt hrozně důležitý, když dáte dva mladý odmítače, tak prostě budou odmítat oba dva, ale když je prokombinujete s lidmi staršími, u kterých vidí, že je to normální chodit do práce. Normální dělat nějaký výkon, tak oni se tomu přizpůsobí.

Část zaměstnanců se následně snaží přejít do Technických služeb města Liberec, případně do FCC Liberec, s. r. o. (která je společností s minoritní účastí města), kde tak KPL slouží jako forma prostupného zaměstnávání. Část se dále cyklí v rámci VPP a dalších nástrojů, což však dle KPL nemusí být nutně negativum:

Ale musíme brát v potaz, že ty lidi jako často nemají šanci najít jinou práci. Nemůžou jít do směnného provozu, nejsou prostě na to stavěný. (...) Taková nabídka, takováhle práce, je to pro ně záchrana. Myslím si, že jim to (*pozn.: VPP*) sebrat není úplně šťastný, ale to je můj osobní názor. Ale cirkulovali, ano, ale furt si myslím, že něco dělali.

KPL rovněž pomáhá zaměstnancům, kteří se ucházejí o místo jinde, s přípravou na pohovor, vytvořením životopisu, vyplněním vstupního dotazníku atp., Ze strany Technických služeb či FCC někdy zazní konkrétní požadavek na dané volné místo, takto nastavená komunikace dle KPL funguje dobře, zároveň tyto organizace umějí lépe pracovat s danou CS, než je tomu v čistě komerčním sektoru, kde může být silný tlak na výkon:

Tam (*pozn.: v TSML*) to zafunguje, ale když je fakt budete posouvat někam dál, někde, kde je fakt jako tvrdá přísná disciplína ... tak tam nemají šanci se

¹¹ Podpora ze strany ÚP je na 6 měsíců, zbylého půl roku mzdové náklady hradí KPL.

uchytit. Některý ano, měli jsme člověka, který už je asi čtyři roky teď v automotive v továrně, ale to je fakt výjimka.

Poznatky na základě zkušeností NNO

Kromě samotné analýzy možnosti vzniku pracovních míst pro CS byly realizovány rovněž rozhovory s vybranými NNO působícími – mimo jiné – na poli zaměstnávání osob s různými hendikepy a dále s Probační a mediační službou, Centrem Kašpar (m.j. pracovní poradenství) a Družstvem TEXman (klíčový aktér sociálního podnikání na Liberecku).

Zkušenosti Centra Kašpar potvrzují postřehy z Evaluační zprávy z roku 2021 i PSZ, že i přes obecně nízkou nezaměstnanost a existující nabídku pracovních míst například na operátorských pozicích ve výrobě je nutné soustředit se i na CS, které buďto potřebují nějakou úpravu pracovní doby či pracovního režimu (či obecněji nějakou vstřícnost ze strany zaměstnavatele, která v těchto velkých provozech být nemusí) a nebo mají odpovídající vzdělání, ale těžko hledají adekvátní pracovní uplatnění například při návratu do zaměstnání. Z hlediska personální práce jsou zvyklí motivovat zaměstnavatele, aby vytvořil na počátku uzpůsobení těch pracovních situací, konkrétně mzdovým příspěvkem, kdy se tak zaměstnavateli de facto zlevní práce daného člověka po dobu obvykle 5, 6 měsíců. Některé mzdové příspěvky mohou být realizovány přímo v rámci provozu Centra Kašpar, kdy člověk, který je indikován, že potřebuje „chráněnou“ zkušenost, tak se s ním opět po dobu několika měsíců pracuje na rozvoji jeho pracovních kompetencí. Centrum má pro tyto případy vypracovanou metodiku a klientovi se individuálně věnuje interní mentorka, kdy cílem je dostat klienta do pozice, aby byl schopný na tom otevřeném trhu práce uspět.

Oslovené NNO se shodovaly na potřebě vytvářet nástroje i samotná pracovní místa ze strany města pro osoby, které jsou různými způsoby znevýhodněné na trhu práce. Podobně i zdůrazňovaly, že by se tato podpora neměla týkat výlučně nízkokvalifikovaných pozic, ale že SML jakožto krajské město skýtá možnosti pro vytváření pracovních příležitostí i pro lidi kvalifikované.

Město by mělo vytvářet nějaká tréninková pracovní místa, který by byly tak prostupný, aby ten člověk věděl, že tam ta podpora fakt jako bude. A zároveň aby mělo i nějakou síť pracovních míst pro lidi, o kterých víme, že se prostě nikdy nikam neposunou (...) Ať už je to v Komunitních pracích, nebo někde jinde, protože myslím si, že lidi s kumulací handicapů na trhu práce nemusí jen zametat ulice. (...) opakovaně na všech možných fórech říkám, že by se mi fakt hodně líbila nějaká sociální firma města, která by tam měla, nevím, programátora, webaře, ale i malíře, údržbáře, a to nabízet třeba školám.... Mohla by to dělat jako i navenek na otevřený trh, ale i právě pro ty školy, příspěvkovky města. (...) tu podporu v zaměstnanosti nemusí mít jenom jakoby ta nízká úroveň vzdělaností, zkušeností, ale i třeba člověk, který má hodně zkušeností, nebo má hodně vysoký vzdělání, ale má tam zase nějaký jiný handicap, který mu brání fungovat na tom otevřeném trhu práce. (Nábytková a potravinová banka, z. s.)

Zároveň však – jak pro hledání vhodných uchazečů/zaměstnanců, tak i pro případné prostupování na otevřený trh práce – je nutný dostatečně propracovaný a robustní systém podpory, který by byl těmto zaměstnancům s různými podobami hendikepů k dispozici:

Ale pak jako je celé připravit, vlastně ten koncept a vlastně jednak mít ty klienty, kteří jsou připraveni do té míry. Pak ten, kdo to vlastně bude permanentně matchovat, to zprostředkování. To se neodehraje celé samo. A pak vlastně teda nějaká příprava těch lidí, opravdu, na poli toho zaměstnavatele. (...) A nemá být zúžený na zelené práce. Má být co nejširší. (Centrum Kašpar)

Podobně i pro uchazeče, kteří vycházejí ze základních škol speciálních, z praktických škol či ze dvouletých učebních oborů (obory typu E), a kteří mnohdy následně selhávají na otevřeném trhu práce a cyklí se v rámci evidencí na ÚP, by bylo možné lépe nastavit systém, který by je – jak to zmiňuje zkušenost občanského sdružení Drak na příkladu ze sousedního Německa – připravil na zvládání výzev otevřeného trhu práce:

Ale to, co nám chybí, co mám za těch 20 let zkušenost, tak opravdu pro lidi, kteří vychází z té pomocné školy, (...) tak chybí taková pracoviště, kde by se vůbec naučili pracovat. Protože tady za hranicemi v Německu, v Löbau, tak tam mají integrativní závod, kde vlastně mají pracovní místa, jak pro handicapované, tak vlastně jakoby učňák, nebo jakoby školu pro ty, kteří nemůžou najít práci a selhávají na trhu práce. A tam si zkouší různé druhy práce. Jsou tam i pedagogové, sociální pracovníci, mistři, a oni tam mají nakoupené ty nejmodernější stroje, co se používají... tam chodí si to vyzkoušet a vlastně zjišťují, jestli na to ty lidi mají. A pak oni vlastně spolupracují, oni pak už pro tu určitou firmu se vzdělávají a jdou tam. (Drak)

Podobně i sociální podnik TEXman na základě svých zkušeností zdůrazňuje, že klíčové není lidí „pouze“ zaměstnat, ale poskytnout jim možnosti řešení všech možných přidružených problémů (včetně například práce se širší rodinou klientů) – přičemž všechny tyto činnosti nemusí nutně vykonávat daná organizace samotná, ale je nutné propojení s místními NNO, které poskytují specifickou pomoc. Dalším pomyslným úzkým hrdlem při zaměstnávání osob, které mají například historii dlouhodobé/opakované nezaměstnanosti je vymezení kompetencí při jejich práci pro externí klienty – především pak dohled nad vykonávanými činnostmi a kontrola odvedené práce. Možnosti externích zakázek pro organizace zaměstnávající dané CS – ať už se jedná o sociální podniky, o NNO či o jiné subjekty – by bylo vhodné rozšířit z úrovně města na úroveň krajskou (příspěvkovými organizacemi kraje jsou v Liberci kromě krajské nemocnice i Zoo a Botanická zahrada. Dle zkušeností TEXmanu je právě kraj dostatečně velké území, aby řešilo široké spektrum potřeb, poskytovalo různé zdroje a zároveň mělo dostatečný přehled o problémech v daném území.

Dotazníkové šetření v rámci libereckých mateřských, základních a základních uměleckých škol

Kromě polostrukturovaných rozhovorů se zástupci vybraných příspěvkových organizací i dalších místních aktérů byl pro lepší zmapování tématu vytvořen online dotazník, který cílil na liberecké MŠ, ZŠ a ZUŠ, které jsou rovněž příspěvkovými organizacemi města. Kromě

samotné zaměstnanecké struktury se zaměřením na nepedagogickou část pracovníků se dotazník soustředil na otázky zajišťování údržby, stravování a na zkušenosti se zaměstnáváním osob se specifickými potřebami na trhu práce. Celkem se prostřednictvím dotazníku podařilo nasbírat data od 41 vzdělávacích institucí. Podrobnější statistiky jsou uvedeny v Přílohách, níže jsou shrnuta hlavní zjištění.

Jak je patrné z níže uvedené tabulky, **jako největší problém označilo 33 ze 41 organizací-respondentů nízké mzdy**, z doplňujících odpovědí pak dále vyplývalo, že je tím v řadě případů myšleno konkrétně **špatné finanční ohodnocení nepedagogických pracovníků (ať už se jedná o asistenty pedagoga, nebo právě o provozně-technický personál)**. S tímto souvisely i další z odpovědí, které reflektovaly **nejistotu týkající se zajištění financování vybraných pozic/úvazků**, či obtíže s obsazením některých pozic (školní jídelna, administrativní pozice).

Tabulka 12 – S jakými největšími problémy se teď ve Vaší organizaci potýkáte?

Nízké mzdy	33
Nedostatek zaměstnanců	6
Fluktuace zaměstnanců	4
Žádné	4
Nespolehlivost zaměstnanců	2
Vysoká míra absence ze zdravotních důvodů	1
Ženský kolektiv	1

Zdroj: dotazníkové šetření; zpracování ASZ

Většina příspěvkových organizací v dotazníku deklarovala, že v uplynulém roce neměly žádné pozice, které by byly neobsazené déle než 3 měsíce. V šesti organizacích takovou zkušenost měli (viz níže): v některých případech se jednalo o nedostatek kvalifikovaných či jinak vhodných uchazečů, případně rovněž o nedostatek financí na dané pracovní místo.

Tabulka 13 – Pozice neobsazené déle než 3 měsíce v roce 2024

Asistent pedagoga
Kuchařka
Speciální pedagog
Správce IT
Školnice ¹²
Údržba zahrady, drobné opravy ¹³

Zdroj: dotazníkové šetření; zpracování ASZ

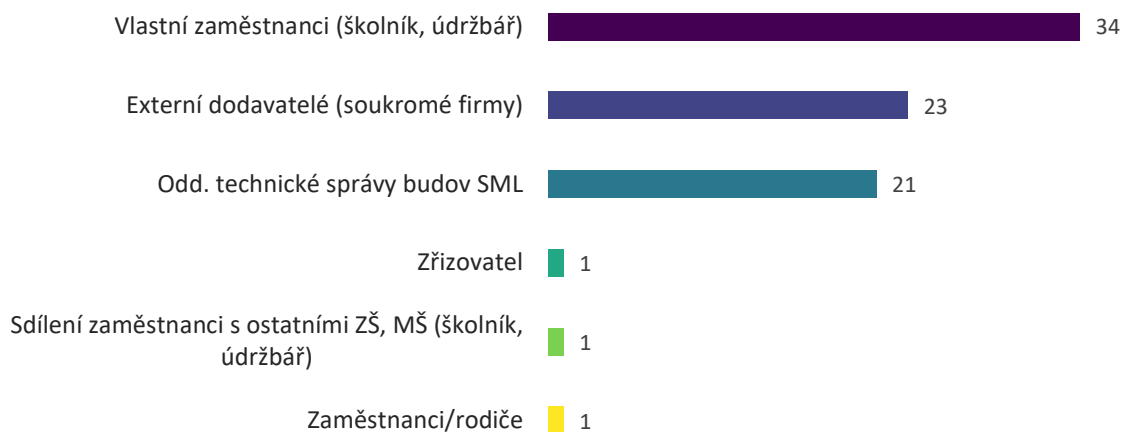
V následujících dvou grafech je shrnuto, jak organizace zajišťují údržbu v rámci samotných objektů a přilehlých ploch (zahrady, hřiště). Většina respondentů uvedla, že mají vlastního školníka či údržbáře/správce, v řadě případů rovněž tyto služby zajišťuje samo SML prostřednictvím Odd. technické správy budov.

¹² „Střídání lidí, uchazeči z Úřadu práce, nevyhovující pracovní náplň v poměru ke mzdě.“

¹³ „Škola nemá finanční prostředky na stálého zaměstnance.“

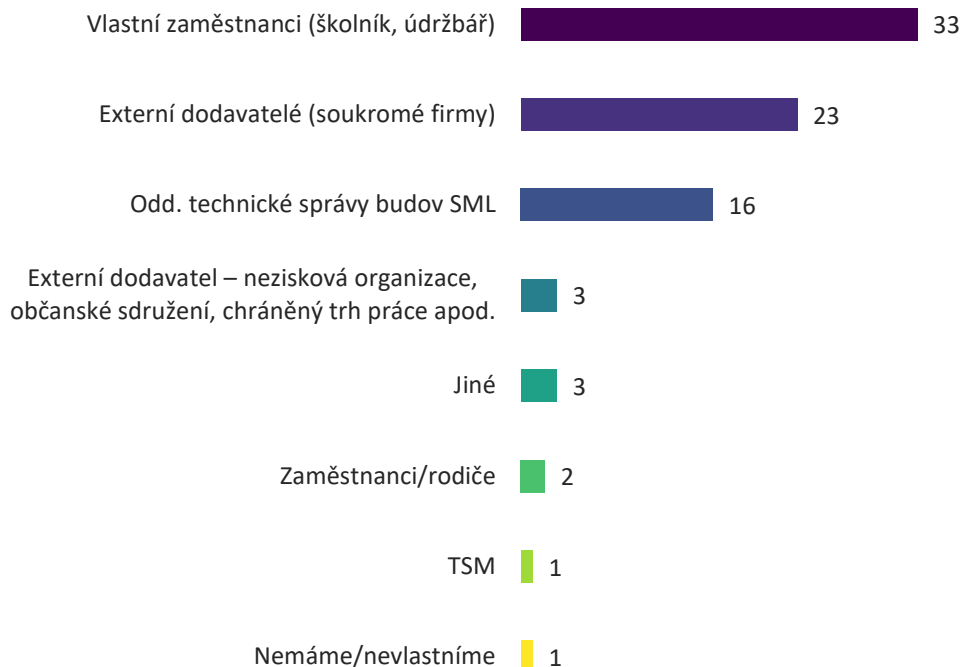
Byť na druhém místě v rámci zajišťování údržby jak objektů, tak i přilehlých ploch, jsou externí dodavatelé, do této kategorie spadají i specifické oblasti (zabezpečovací systémy) a odborné revize. 3 organizace využívají k údržbě zahrad/přilehlých ploch společnosti působící na chráněném trhu práce (typicky sdružení Tulipán).

Graf 4 – Zajišťování údržby a drobných oprav v rámci objektů



Zdroj: dotazníkové šetření; zpracování ASZ

Graf 5 – Zajišťování údržby okolí budov (zahrady, hřiště apod.)



Zdroj: dotazníkové šetření; zpracování ASZ

Jak je patrné z níže uvedené tabulky, největší část outsourcovaných služeb se týká služeb v oblasti IT (přičemž primárně se jedná o zakázky malého rozsahu) a dále kategorie drobných oprav (nejčastěji elektroinstalace a instalátérské práce). Naprostá většina organizací – respondentů řeší úklid prostřednictvím kmenových zaměstnanců.

Celkem 33 respondentů uvedlo, že stravování zajišťuje v rámci vlastní kuchyně, dalších 9 organizací má stravování zajištěno externě, nicméně s tímto nutně nemusejí být spjaté další náklady, neboť ty hradí přímo strážníci.

Tabulka 14 – Roční objem externích zakázek ve vybraných kategoriích

	Nevyužíváme externího dodavatele	Do 10 tis.	Do 50 tis.	Do 100 tis.	Do 1 mil.	Více než 1 mil.	Nevím
Úklid	95 %	5 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Stravování	83 %	0 %	0 %	5 %	2 %	7 %	2 %
Drobné opravy	46 %	15 %	20 %	12 %	5 %	0 %	2 %
IT služby	12 %	41 %	20 %	10 %	15 %	0 %	2 %
Ostraha	88 %	7 %	5 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Jiné	63 %	0 %	19 %	6 %	0 %	0 %	13 %

Zdroj: dotazníkové šetření; zpracování ASZ

Celkem 4 příspěvkové organizace uvedly, že mají v posledních 3 letech zkušenost se zaměstnáváním osob v rámci VPP, v 1 případě pak na SÚPM a taktéž v 1 případě v rámci VS. Žádná z organizací neměla ve stejném období zkušenost se sdílenými pracovními místy a s tréninkovými pracovními místy (s externí sociální podporou). **Čtyři příspěvkové organizace svou zkušenost s těmito nástroji APZ hodnotily jakožto dobrou až velmi dobrou (obvykle se jednalo o úklid zahrad, sněhu), jedna organizace pak jakožto velmi špatnou („Při úklidu po rekonstrukci neměli žádné pracovní návyky, chodili pozdě nebo vůbec a pod vlivem alkoholu“.)**

Řada příspěvkových organizací má navázanou spolupráci se školami v rámci praxí či hledání vhodných uchazečů z řad absolventů. Zkušenost s ÚP při hledání (převážně) provozních zaměstnanců uvedlo 15 organizací. Celkem 11 příspěvkových organizací uvedlo, že zaměstnávají alespoň 1 zaměstnance, který je OZP, nicméně v 9 případech nepobírají na tyto zaměstnance žádné příspěvky.

5. Shrnutí: potenciál k vytvoření vhodných pracovních míst pro CS

Hlavními problémy v oblasti zaměstnanosti, které oslovené příspěvkové organizace zmiňovaly, jsou **obtíže s hledáním vhodných pracovníků na nízkokvalifikované pozice a obtíže s hledáním kvalifikovaných pracovníků na specifické pozice**. V prvním případě se jedná o nedostatek vhodných uchazečů na dané pozice (typicky přímá péče), neboť **s ohledem na nízkou míru nezaměstnanosti je uplatnitelnost uchazečů o zaměstnání s nízkým vzděláním poměrně dobrá**.

Druhým zmiňovaným problémem je hledání kvalifikovaných pracovníků – řemeslníků i některých jiných profesí (účetní, zdravotní sestry atp.), protože **příspěvkové organizace města nemohou z hlediska finančního ohodnocení konkurovat soukromému sektoru**. Místa jsou tak obsazována pracovníky ve vyšším věku (mnohdy předdůchodovém), případně absolventy bez praxe, kteří ale následně odcházejí právě do soukromého sektoru.

Zhruba ¾ příspěvkových organizací, se kterými byly provedeny rozhovory, mělo zkušenost se zaměstnáváním osob s historií dlouhodobé či opakované nezaměstnanosti, přičemž převládala zkušenost negativní. Jako **hlavní riziko** v zaměstnávání těchto uchazečů tak organizace zmiňovaly **malou míru potenciální „úspěšnosti“ toho, že se pracovník osvědčí a na své pozici vydrží**. Toto riziko navíc příliš nesnižoval ani případný předvýběr ze strany Úřadu práce. Naopak kladné hodnocení převládalo u programů APZ cílících na uchazeče ve vyšším věku.

Naopak jistá forma „předvýběru“ se osvědčovala ve vztahu k pracovníkům Komunitních prací Liberec, kteří směřovali na pracovní místa v rámci například Technických služeb SML či FCC Group – zde tato spolupráce, kdy jsou na dané pozice směřováni uchazeči, kteří jsou zvyklí plnit pracovní náplň (a vedení umí „pracovat“ s nimi), funguje dobře.

Potenciál k vytvoření pracovních pozic pro CS

V rámci nízkokvalifikovaných prací se u příspěvkových organizací (bez započtení organizací poskytujících pobytové sociální služby) dá hovořit o jednotkách pracovních pozic, kde je zřejmý potenciál k jejich vytvoření – v některých případech se jedná o pozice, které jsou již zamýšlené, ale chybí na ně prostředky, případně byly v minulosti saturovány prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

DDM – 1 potenciální pozice: pomoc se správou objektu, přípravou akcí, údržbou zahrad

Kontakt Liberec – 1 existující pozice pracovníka údržby neobsazená, neboť vedení čeká, zda nedojde k rozšíření spravovaného majetku

Městské lesy – přířez dřeva (1 zamýšlená pozice), úklid klestu (existující pozice – zčásti dělají OSVČ, zčásti pak studenti brigádně; úklid probíhá celoročně po těžbě, jedná se o 3-4 pozice)

Další nízkokvalifikované pozice se vyskytují v rámci příspěvkových organizací poskytujících pobytové sociální služby (Jedličkův ústav, DS Františkov) ve výkonu přímé péče, kde je vyšší

fluktuace. Zde se však jedná o místa kladoucí na případné uchazeče vyšší nároky (z hlediska spolehlivosti, přístupu ke klientům) s ohledem na charakter dané práce.

Z dotazníkového šetření vyplynulo, že část veřejných zakázek, které oslovené vzdělávací instituce zadávají, se týkají údržby a úpravy zahrad. Byť část z těchto prací mohou být specifické odborné činnosti (arboristika, riziková kácení), dá se předpokládat, že se alespoň zčásti jedná o běžné zahradnické práce, které by tak mohly být prováděny bez nutnosti outsourcingu. Jako další z možností se tak jeví například rozšíření počtu kmenových zaměstnanců KPL (transformací na sociální podnik), kdy by tato příspěvková organizace mohla aktivně nabízet služby údržby a úklidu širšímu spektru městských/krajských společností – takto spolupráce funguje kupříkladu spolupráce s Kontaktem Liberec, který v případě potřeby poptává úklid zahrad právě u Komunitních prací Liberec. Další možností je zadávání těchto prací NNO či dalším subjektům (sociální podnik), jako se tomu již v řadě případů děje (Sdružení Tulipán poskytuje úklidové i zahradnické práce vícero příspěvkovým organizacím města) – zde se nabízí oslovení širšího spektra subjektů.

Klíčovou organizací pro osoby dlouhodobě nezaměstnané či osoby, které opakovaně selhávají na trhu práce, je KPL. V rámci transformace KPL (například na sociální podnik) je nezbytné **rozšířit sociální práci** tak, aby odborné sociální poradenství pro klienty, kteří mají mnohdy kumulované hendikepy, nebylo limitováno personální kapacitou sociálních pracovníků. V současné době se nabízí například využití projektu IPM, kde je významná časová dotace věnována právě psychosociální podpoře.

V rámci KPL by rovněž bylo vhodné **cílit projekty specificky na určité skupiny**: mladé uchazeče, ženy atp. U uchazečů – mladých dospělých by bylo vhodné zaměřit se na projekty, které jim umožní doplnit si vzdělání či rozšířit pracovní kompetence (kromě obvyklých rekvalifikací např. ve spolupráci se školami, firmami), uchazečky-ženy je možné připravovat například praxí pro budoucí zaměstnání v rámci pobytových sociálních služeb. Posílení sociální (psychosociální) složky umožní lepší „práci se selháním“, které je při práci s CS nevyhnutelné. Je rovněž možné snažit se o užší propojení s místními NNO, jejichž činnost se problematiky zaměstnávání osob s kumulovanými hendikepy na trhu práce dotýká (Centrum Kašpar, o. s. Drak, MCU Koloseum, Sdružení Tulipán).

Před případným přechodem na otevřený trh práce – po zapracování a intenzivní sociální práci v rámci KPL – by bylo vhodné vytvořit různá pracovní místa (ať už ve spolupráci s danými NNO či s vybranými příspěvkovými organizacemi), kde by byla možná „práce na zkoušku“ či nějaká forma přípravného zaměstnání.

U příspěvkových organizací – pobytových sociálních služeb by bylo vhodné identifikovat příčiny případné vyšší fluktuace (například přetížení v důsledku podstatu, nedostatečná podpora/supervize s ohledem na omezené finance atp.) a podpořit organizace při hledání a zapracování vhodných uchazečů o zaměstnání (např. cílenou přípravou uchazečů o zaměstnání na práci v daných sociálních službách).

V rámci problematiky **zadluženosti** by bylo vhodné oslovit – ve spolupráci s místními dluhovými poradnami – příspěvkové organizace města i kraje s nabídkou **možnosti cílené podpory** při řešení zadluženosti zaměstnanců.

Podobně by bylo vhodné **cíleně propagovat možnosti řešení otázky bydlení** – konkrétně možnost využití odborného poradenství v rámci CBL – v daných příspěvkových organizacích. Jednotky oslovených aktérů rovněž zmiňovaly, že by jejich **zaměstnanci využili slevy na jízdném**, pokud by tyto byly k dispozici například pro osoby pobírající minimální mzdu.

Ve vztahu k mzdovému ohodnocení je nutné zdůraznit, že **výše minimální mzdy** (i se započtením případných ohodnocení a příplatků), kterou pracovníci některých příspěvkových organizací pobírají, mnohdy **neumožňuje vykročit z pomyslného kruhu chudoby a sociálního vyloučení**. Zaměstnanci tak – byť pracují – jsou nuceni zůstat v nevyhovujícím bydlení a jen obtížně řeší případné předlužení a další problémy.

6. Seznam literatury

- ASZ. (2016). Strategický plán sociálního začleňování – Liberec – 2016
- ASZ. (2020). Tematický akční plán pro oblast zaměstnanost a dluhy – Liberec – 2020–2022
- ASZ. (2020). Tematický akční plán pro oblasti bydlení, bezpečnost a občanské soužití – Liberec – 2020–2022
- ASZ. (2021). Evaluační zpráva – Liberec – 2021.
- ASZ. (2021). Plán sociálního začleňování Liberec 2022–2027
- ASZ. (2021). Tematický výzkum Mapace SVL – Liberec – 2021
- ASZ. (2023). Vstupní zpráva o stavu lokality v rámci realizace poradenského programu č. 8
- ASZ. (2024). Závěrečná zpráva z realizace poradenského programu města Liberec
- Buchtová, B., Šmajš, J. & Boleloucký Z. (2013). *Nezaměstnanost*. Grada Publishing.
- Lang, P. & Matoušek, R. (2020). *Metodika pro posouzení míry a rozsahu sociálního vyloučení v území*. Odbor pro sociální začleňování (Agentura), Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. [Index sociálního vyloučení – Agentura pro socialni zaclenovani \(socialni-zaclenovani.cz\)](#)
- Trlifajová, L. & Gajdoš, A. (2019a). Příčiny obtíženého uplatnění na trhu práce: vícenásobné bariéry. Centrum pro společenské otázky – SPOT z. s. factsheet-08.pdf (pracevobci.cz)
- Trlifajová, L. & Gajdoš, A. (2019b). Zkušenosti dlouhodobě nezaměstnaných. Centrum pro společenské otázky – SPOT z. s. factsheet-07.pdf (pracevobci.cz)
- Trlifajová, L., Hoření Samec, T. & Pospíšil, F. (2019). Kdo jsou dnes nezaměstnaní? Centrum pro společenské otázky – SPOT z. s. factsheet-01.pdf (pracevobci.cz)
- Wunsch, C. How to minimize lock-in effects of programs for unemployed workers. *IZA World of Labor* 2016: 288 doi: 10.15185/izawol.288

7. Přílohy

Graf 6 – Kolik zaměstnanců má vaše MŠ/ZŠ?



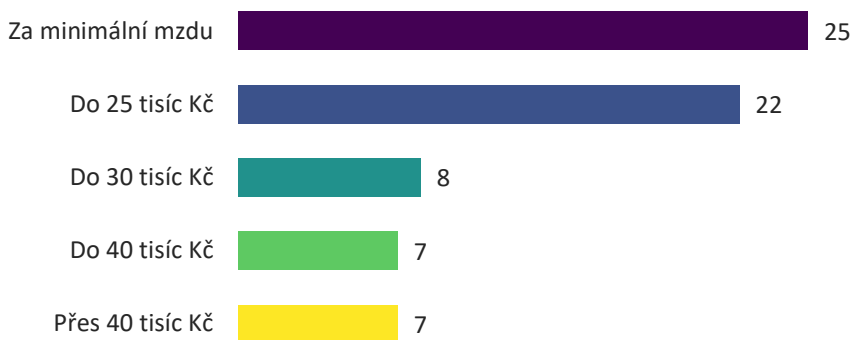
Zdroj: dotazníkové šetření; zpracování ASZ

Tabulka 15 – Jaké činnosti lze u Vás vykonávat na HPP se základním vzděláním?

Úklid	33
Pomocná kuchařka	8
Údržba	7
Výdej stravy	3
Dělnice prádelny	1
Vrátný	1

Zdroj: dotazníkové šetření; zpracování ASZ

Graf 7 – Kolik pozic na HPP, které je možné vykonávat se základním vzděláním, evidujete v jednotlivých kategoriích?



Zdroj: dotazníkové šetření; zpracování ASZ

Tabulka 16 – Kolik z Vašich zaměstnanců je v exekuci / insolenci

Počet zaměstnanců v...	exekuci	insolenci
Nikdo	28	29
1	3	9
2	2	
3	3	1
4	1	

Zdroj: dotazníkové šetření; zpracování ASZ