

ni a výcviku, a proto je také jednoznačně spjata s poskytováním celoživotního vzdělávání. Současně je podnět k hledání práce nepopíratelně spjat s dostupností a štedrostí dávkového systému.

Výsledky výzkumů jasně ukazují, že nejefektivnější intervencí s cílem zabránit dlouhodobé nezaměstnanosti je včasný zásah s cílem předejít nezaměstnanosti v případech restrukturalizace a změny řízení. Aktivity v této oblasti patří k silným prvkům programu EQUAL, přičemž iniciativy jako MEIRG ve velké Británii a Décrire la Convertibilité ve francouzsky mluvící části Belgie prokázaly významné úspěchy místních partnerství při poskytování včasné cílené intervence poskytované v partnerství.

Moderní systémy sociálního zabezpečení

Moderní systémy sociálního zabezpečení zajišťují odpovídající podporu příjmu, podporují zaměstnanost a vytvářejí mobilitu na trhu práce. To vyžaduje široké pokrytí sociální ochranou (dávky v nezaměstnanosti, důcho-

dy a zdravotní péče), která lidem pomůže kombinovat práci s osobními a rodinnými povinnostmi, jako je péče o děti.

Systémy sociálního zabezpečení musí poskytovat odpovídající ochranu po dobu nezaměstnanosti, nemoci, zdravotního postižení a důchodu. Ve vztahu k ochraně v nezaměstnanosti je třeba zajistit podporu aktivního hledání práce v kombinaci s efektivní aktivní politikou zaměstnanosti.

Jen několik projektů EQUAL se zaměřuje na aktivity zahrnující všechny čtyři oblasti politiky (částečně proto, že jsou předmětem působnosti velkého množství různých politických aktérů), ale irský projekt Senior Select Retain and Retrain se snaží toho dosáhnout tím, že poskytuje přístup k age managementu, který respektuje potřebu vyvinout holistickou strategii. Ta zahrnuje změnu přístupu zaměstnavatelů ke starším pracovníkům (tj. změni názor, že jsou méně produktivní a neschopní naučit se něco nového), poskytování nediskriminačního přístupu k celoživotnímu vzdělávání a rozvoji kariéry, možnost flexibilní organizace

práce pro ty, kteří chtějí kombinovat práci s důchodem nebo jinými činnostmi, a přizpůsobení sociálního zabezpečení, daňových a právních předpisů, aby flexibilní odchod do důchodů nebyl penalizován.

Jednotný přístup nevyhovuje všem

Projekty EQUAL dávají také možnost testovat nové nápady při zavádění různých způsobů uplatňování flexicurity. Dokazují také, že neexistuje žádný jednotný postup, který by vyhovoval všem, a že je při zavádění úspěšných modelů nutné zapojit silné sítě klíčových hráčů.

Evropská komise doporučuje členským státům, aby informovaly o aktivitách souvisejících se čtyřmi pilíři politiky flexicurity a aby tvůrci politiky při určování aktivit zaměřených na tuto oblast brali v úvahu inovativní zkušenosti získané v rámci projektů podporovaných z programu EQUAL.

Zdroj: http://ec.europa.eu/employment_social/equal/news/200711-flexicurity_en.cfm

Projekty podporované EU

Projekt Příležitostná registrovaná práce

Řešení dlouhodobé nezaměstnanosti se v posledních letech stalo velmi aktuální ve všech regionech České republiky. Jak dlouhodobě nezaměstnané aktivizovat, to je otázka, která je v současné době velmi aktuální i v rámci evropského trhu práce. Jednou z možností je i příležitostná registrovaná práce, jejíž využití bylo ověřováno v období 2005–2006 projektem Příležitostná registrovaná práce. Monitorovací výbor Phare - Rozvoj lidských zdrojů ho zařadil mezi nejúspěšnější projekty realizované v opatření 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti.

Jednou z možných cest, jak problém dlouhodobé nezaměstnanosti řešit, se zdá být projekt Příležitostná registrovaná práce (PRP), který připravila a úspěšně v pilotním projektu odzkoušela společnost Sodexho Pass Česká Republika, a. s., ve spolupráci s úřady práce ve Znojmě, Vyškově a Hodoníně a s Ministerstvem práce a sociálních věcí. Na projektu se rovněž podílely Výzkumný ústav práce a sociálních věcí v Praze a OKsystem, s. r. o.

Cíle

Cílem tohoto projektu, který probíhal v období od října 2005 do května 2006, byla především prevence dlouhodobé nezaměstnanosti a motivace dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů k opětovnému zapojení do pracovního procesu. Projekt PRP nabídl uchazečům evidovaným na úřadech práce možnost limitovaného příjmu, aniž by přišli o nárok pobírat dávky podpory v nezaměstnanosti. Idea PRP byla převzata ze zahraničí, kde v řadě zemí úspěšně funguje již mnoho let. Cílem pilotního odzkoušení bylo ověřit tento způsob zaměstnávání v České republice. Dosážené výsledky předčily očekávání a ukázaly novou cestu v boji proti dlouhodobé nezaměstnanosti, se kterou se potýká řada států Evropy.

Motivace uchazečů k aktivitě v době nezaměstnanosti a k udržování jejich pracovních návyků a sociálních vazeb, které jim na oplátku pomohou ke zlepšení jejich psychického stavu - to jsou aspekty, které se ukazují být klíčové pro usnadnění návratu uchazečů z řad dlouhodobě nezaměstnaných do normálního pracovního rytmu.

Průběh

Projekt umožnil uchazečům o zaměstnání evidovaným na úřadech práce pracovat v omezeném rozsahu a získat příjmy až do výše poloviny minimální mzdy, aniž by přišli o podporu v době nezaměstnanosti. Nezaměstnaný měl navíc možnost zaujmout zaměstnavatele a v případě úspěchu získat dokonce trvalé zaměstnání.

Pro zaměstnavatele představoval projekt PRP novou flexibilní formu zaměstnávání. Zaměstnavatel si od provozovatele, společnosti Sodexho Pass, objednal potřebný počet poukázek, kterými poté vyplatil pracovníky, poslané z úřadů práce. Cena za hodinu PRP byla odvozena od ceny tzv. černé práce v regionech, konkrétně se jednalo o částku 50 Kč čistého hodinového příjmu. Oproti využití tzv. černých pracovních sil znamenalo zapojení do PRP výhodu v tom, že stát poskytl nejen příspěvek na odměnu uchazeče

z prostředků Aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), ale hradil i zdravotní a sociální pojištění, neboť uchazeč zůstal zároveň v evidenci úřadu práce. Veškerou administrativu, společnou se zaměstnáním uchazeče, za zaměstnavatele přebíraly úřady práce a provozovatel systému (Sodexho Pass Česká Republika, a. s.). V tomto smyslu byla za zaměstnavatele část jeho povinností vykonávána automaticky (odvod daně z příjmů fyzických osob) a část pro něj byla připravena a dodána „na klíč“ (dohoda o provedení práce a mzdové listy). Celý proces byl tedy velmi jednoduchý a administrativně nenáročný, a to jak pro zaměstnavatele, tak pro uchazeče a úřady práce. Další výhodou pro zaměstnavatele byla možnost pružně reagovat na aktuální potřeby, například při krátkodobém výpadku některého z kmenových zaměstnanců z důvodu nemoci a podobně. Zájem o využití nezaměstnaných uchazečů v rámci PRP byl zaregistrován i ze strany fyzických osob, což však v současném legislativním rámci nebylo možné.

Výsledky

Úspěšní účastníci pracovali například jako pomocné síly ve výrobě, při obecně prospěšných pracích pro obecní úřady a při úklidových pracích. Konkrétně pomáhal

např. technickým službám v Bučovicích s úklidem, Muzeu ve Slavkově s pořádáním rekonstrukce Bitvy u Slavkova. V Hodoníně zase před Vánoci prodávali kapry a ve Znojmě např. doplňovali zboží v obchodech. Vždy se jednalo o příležitostné práce na několik dnů. Velký zájem o projekt měli zaměstnavatelé z oblasti zemědělství a stavebnictví, v zimní sezoně ale bohužel není pro nezaměstnané uplatnění.

Průběh pilotní fáze projektu, testovaného na výše uvedených třech jihomoravských úřadech práce, můžeme hodnotit jako jednoznačně úspěšný. Téměř všichni z 560 oslovených nezaměstnaných se rozhodli projektu zúčastnit, zaměstnat se podařilo 118 z nich. Cílem přitom bylo zaměstnat v rámci pilotní testovací fáze 100 lidí. Vzhledem k velkému zájmu ze strany zaměstnavatelů i nezaměstnaných se tento cíl podařilo splnit již měsíc a půl před koncem pilotní fáze. Význam dosaženého výsledku je o to větší, že se jednalo především o dlouhodobě nezaměstnané. Mužů v rámci pilotního projektu pracovalo více než žen, což bylo dáno charakterem pracovních činností (stavebnictví, výroba, zpracování atd.). Přestože PRP není koncipována jako nástroj k získání trvalé práce, osmi nezaměstnaným se to díky účasti v projektu podařilo.

Firmy si tyto nezaměstnané prostřednictvím PRP nezávazně vyzkoušely a když se osvědčily, zaměstnaly je natrvalo.

Během pilotní fáze byli také osloveni konkrétní zaměstnavatelé (celkem 350), z nichž 47 nabídlo adekvátní pracovní místo.

Potíže při realizaci

Realizátoři projektu se museli potýkat také s několika nepříznivými skutečnostmi. Negativní vliv mělo například roční období, takže i když zaměstnavatelé podnikající ve stavebnictví a v zemědělství měli o uchazeče zájem, nemohli je kvůli mrazu a sněhu zaměstnat. Kdyby pilotní projekt probíhal v letním období, jeho výsledky by byly ještě lepší. Další nepříjemností byla platná legislativa, např. zákon o sociální potřebnosti. Ta byla totiž nastavena tak, že když si dlouhodobě nezaměstnaný přivydělal v době, kdy pobíral sociální dávky, tak se mu krátily, což mohlo působit demotivačně. Naštěstí ale bylo přes 60 % dlouhodobě nezaměstnaných ochotno pracovat i za těchto podmínek. Přes tyto skutečnosti se projekt podařilo velmi úspěšně završit.

Využití výsledků

Případně využití příležitostně registrované práce k aktivizaci dlouhodobě nezaměst-

naných je aktuální v souvislosti s deklarovaným záměrem Ministerstva práce a sociálních věcí pomoci aktivním uchazečům o zaměstnání a omezit ty pasivní. Dále se hovoří o omezení zneužívání sociálních dávek a také o vytvoření specializované státní správy, kde se sjednotí a propojí celá sociální agenda.

V souvislosti s těmito záměry se již nyní otevírá možnost využít ve spolupráci s úřady práce PRP jako aktivizační nástroj společně s omezujícím opatřením v podobě nové služby společnosti Sodexho Pass s názvem ASISTENCE, která je realizována ve spolupráci s obecními a městskými úřady. Poukázky ASISTENCE představují jednoduchý způsob výplaty sociálních dávek. Tyto poukázky slouží k úhradě potravin, oděvů, obuvi a základních hygienických potřeb a přispívají tedy ke správnému využití sociálních dávek. Spojení těchto dvou služeb by tedy znamenalo zefektivnění systému podpory registrovaných uchazečů o zaměstnání a zároveň optimalizaci výplaty sociálních dávek. Více o službě ASISTENCE naleznete na www.poukazka-asistence.cz.

Další informace o projektu PRP naleznete na webových stránkách www.prilezitostnoprace.cz

Karel Pelán, Sodexho Pass ČR

Projekt PRP v číslech

UCHAZEČI				ZAMĚSTNAVATELÉ			
úřad	počet zaregistrovaných	počet umístěných	celkový počet hodin	úřad	počet oslovených	sami projevili zájem	počet zúčastněných
ÚP Hodonín	181	42	1389	ÚP Hodonín	108	22	12
ÚP Vyškov	164	37	1111	ÚP Vyškov	89	10	15
ÚP Znojmo	216	39	1270	ÚP Znojmo	101	45	20
CELKEM	561	118	3770	CELKEM	298	77	47

Diskriminace v zaměstnání

Občanské poradenské středisko, o. p. s., Hradec Králové realizuje od 1. 2. 2007 projekt „Posílení služeb občanské poradny v oblasti diskriminace v zaměstnání“, který má přispět k vybudování vhodných pilířů právní regulace v oblasti diskriminace v zaměstnání, a to zejména zvýšením informovanosti o této problematice, získáním údajů o dosavadní praxi a hledáním nové formy antidiskriminačního nástroje. Je zaměřen zejména na zaměstnavatele s více než 50 zaměstnanci a jejich zaměstnance a také na oběti diskriminace v zaměstnání z Královéhradeckého kraje. Financován je z programu Evropské unie Transition Facility 2005, ukončení je plánováno na květen 2008.

Mezi základní aktivity projektu patří přednášková činnost, anketní šetření, poradenství a návrh metodiky antidiskriminačního auditu.

Přednášková činnost

V průběhu projektu bychom měli uspořádat 45 přednášek na téma diskriminace v zaměstnání u zaměstnavatelů v Královéhradeckém kraji. Přednášky jsou realizovány přímo u zaměstnavatele. Seminář je rozdělen do dvou tematických bloků - v prvním bloku hovoří lektor o novinkách v zákoníku práce, v druhém o diskriminaci v zaměstnání. Posluchači jsou seznámeni s pojmy vztahujícími se k diskriminaci (s jeho definicí, diskriminačními důvody, druhy diskriminačního jednání atd.) a možnostmi, jak se proti

diskriminačnímu jednání zaměstnavatele bránit. Lektor se věnuje nejen diskriminaci na pracovišti, ale rovněž diskriminaci při pracovních pohovorech, v inzerci volných pracovních míst apod. Zaměstnanci jsou tedy seznámeni se svými základními právy v zaměstnání a měli by být schopni rozeznat, co je a co není diskriminace v pracovní-právním vztahu.

Anketní šetření

Výsledky analýzy anonymních dotazníků vyplňovaných účastníky přednášek budou využity při tvorbě metodiky antidiskriminačního auditu a poslouží také k potvrzení nebo vyvrácení hypotézy o rozsahu diskriminačních projevů v zaměstnání. Během projektu by mělo být shromážděno 800 anketních líst-

ků, předpokládáme tedy, že získané informace budou mít poměrně vysokou vypovídací hodnotu. Otázky jsou zaměřené zejména na to, zda se respondent setkal v minulosti s diskriminačními projevy vůči své osobě.

Poradenství obětem diskriminace

Občanské poradny v Hradci Králové, Jičíně, Trutnově a Náchodě poskytují bezplatné poradenství obětem diskriminace. Je poskytováno v souladu s principy a metodami občanského poradenství, uživatel služby získá zejména informace o možnostech obrany proti diskriminačnímu jednání. V rámci osvětové činnosti byl vydán informační leták „Víte, jak si poradit s diskriminací na pracovním trhu?“, jednou za půl roku také vychází zpravodaj občanských poraden