

Role EQUAL při vytváření a uplatňování úspěšných modelů flexicity

V poslední době se pojem flexicity dostal do obecného povědomí, přinejmenším na bruselské politické scéně. I když flexicity v žádném případě není nový koncept, debata o jeho prvcích a o tom, jak jeho principy realizovat v praxi, se v posledních letech prohloubila.

Je to debata, která byla inspirována zrychlováním změn ve světové ekonomice vyplývajících z globalizace trhů, příchodu nových hráčů na světové ekonomické hřiště, kteří mají dostatek pracovních sil, a z rychlého rozvoje nových technologií.

I když je tento vývoj chápán jako přínos k všeobecnému hospodářskému růstu a zaměstnanosti, přinesl současně jak pro zaměstnance, tak pro podniky podstatnou a často bolestivou transformaci. Na zaměstnancích i na podnicích se požaduje v míře vyšší než kdykoliv předtím, aby byli přizpůsobiví a flexibilní, chtěli-li přežít v tomto novém konkurenčním prostředí.

V materiálu EK „Towards common principles of flexicity: more and better jobs through flexibility and security“ (COM (2007)359) je flexicity definována jako integrovaná strategie zaměřená na souběžné posílení flexibility a jistoty na trhu práce.

Podle jejího názoru mohou z úspěšně aplikované flexicity získat jak zaměstnanci, tak podniky, a to zejména díky lepší organizaci práce, vertikální mobilitě dané většími znalostmi a vyšší produktivitě a adaptabilitě. Je to strategie a přístup, který zcela odpovídá prioritám Lisabonské strategie a odpovídá realitě současného ekonomického rámce a trhů práce. Také plně odpovídá cílům programu EQUAL, zvláště jeho pilíři Adaptabilita.

Iniciativy podporované z programu EQUAL obvykle odpovídají několika ze čtyř hlavních prvků politiky adaptability stanovených EK.

Flexibilní a spolehlivé smluvní uspořádání

Flexibilního a spolehlivého smluvního uspořádání lze dosáhnout prostřednictvím moderního pracovního práva, kolektivních smluv a organizace práce.

Analýzy provedené OECD ukazují, že zatímco obecný dopad přísné právní ochrany zaměstnanosti a podmínek je omezený, u skupin, které jsou již na trhu práce znevýhodněny (mladí pracovníci, nízkokvalifikovaní, etnické minority apod.), může být zaznamenán negativní dopad na možnosti přístupu na trh práce. Striktní právní úprava může vést k častějšímu využívání smluv na dobu určitou s nízkou úrovní ochrany a s potenciálem prohlubovat segregaci na trhu práce. Na druhé straně však striktní úprava pozitivně ovlivňuje investice zaměstnavatele do vzdělávání. Flexibilní organizace práce může být prospěšná jak zaměstnancům, tak zaměstnavatelům tím, že umožňuje větší adaptabilitu v pracovních procesech a současně umožňuje zaměst-

nancům kombinovat práci s rodinnými a dalšími povinnostmi.

Flexibilní organizace práce je nutně výsledkem kompromisu mezi zájmy zaměstnanců a zaměstnavatelů, ale přesto může vést k situaci, z níž těží obě strany.

Přístup k flexibilní organizaci práce a možnost najímat a propouštět patří k základním kamenům úspěchu dánského „zlatého trojúhelníku“, který je mnohými považován za jeden z úspěšných příkladů implementace politiky flexicity v EU. Tento systém kombinuje relativně nízkou právní ochranu s relativně štedrou sítí sociální ochrany a vysokými výdaji na aktivní politiku zaměstnanosti a celoživotní vzdělávání, čímž kombinuje vysokou flexibilitu s vysokou úrovní sociálního zabezpečení a zaměstnatelnosti. Je to systém, jehož počátky spadají do doby před více než 100 lety a jsou dány dohodou mezi sociálními partnery a vládou, při níž bylo právo najímat a propouštět směřeno za veřejný systém dávek v nezaměstnanosti. Tato kombinace politik vedla k pracovnímu trhu charakterizovanému vysokou mírou zaměstnanosti, velmi nízkou mírou nezaměstnanosti, vysokou pracovní mobilitou a vysokou mírou účasti na celoživotním vzdělávání.

Při vyjednávání mezi zaměstnavateli a odbory není jednoduché nalézt konsensus, jde-li o flexicitu a požadavek flexibilnějších forem práce. Sociální partneři se na evropské úrovni pokusili tyto otázky vyřešit prostřednictvím rámcových dohod o práci na částečný úvazek a na dobu určitou a dohodou o teleworkingu. Obdobně se i řada projektů EQUAL snaží zdůraznit důležitost využívání flexibilnější pracovní doby a modelů organizace práce.

Jedním z cílů polského projektu Alliance for Work je změnit přístup zaměstnanců, odborů a zaměstnavatelů k flexibilním formám zaměstnávání, jako je teleworking, práce na částečný úvazek a využívání agentur zprostředkujících práci na dobu určitou.

Německý projekt Generation - Berlin Integrates Experience také podporuje rozvoj flexibilních modelů přístupu k zaměstnání, zvláště pro starší zaměstnance, kteří mohou mít těžkosti, snaží-li se vrátit na pracovní trh, zejména kvůli nedostatečné kvalifikaci, která neodovídá současným požadavkům. Tento problém lze řešit podporou celoživotního vzdělávání - druhého klíčového prvku politiky flexicity.

Strategie celoživotního vzdělávání

Strategie celoživotního vzdělávání přispívá k zajištění trvalé adaptability a zaměst-

natelnosti pracovníků, zvláště těch nejvíce potřebných.

Ukázalo se, že zapojení v celoživotním vzdělávání má pozitivní vliv na míru zaměstnanosti, že však z něj nejvíce těží ti jedinci, kteří již mají dobrý vzdělanostní základ. Proto mají investice zaměřené na vzdělávání mladých lidí zásadní význam při tvorbě politiky flexicity. Aby se zajistila úroveň odborného a celoživotního vzdělávání odpovídající požadavkům trhu práce, musí být do jejich přípravy a vyhodnocování zapojeni všichni relevantní aktéři trhu práce.

Důraz na rekvalifikace a zvyšování kvalifikace a na celoživotní vzdělávání je společný pro většinu aktivit podporovaných z programu EQUAL. Projekty přispívají zvláště k realizaci politiky a zaměřují se zejména na skupiny znevýhodněné na trhu práce s obecně nízkým vzdělanostním základem. Další klíčovou oblastí, na niž je kladen důraz, je poskytování podpory malým podnikům při nabízení celoživotního vzdělávání, protože často nemají dostatek zdrojů a know-how k zavedení takových přístupů.

Projekt London Workforce Future se zaměřuje na poskytování celoživotního vzdělávání pro osoby se zdravotním postižením, zatímco jiný britský projekt ACORN (Adaptable Capabilities for Organisational Renewal through Networks), německý projekt Generations - Berlin Integrates Experience, polské MAYDAY a Alliance for work poskytují vzdělání pro starší pracovníky, aby jim umožnily zůstat na trhu práce nebo se na něj vrátit. Rakouský projekt ADVOCATE zase klade důraz na vytváření vzdělávacích příležitostí pro nekvalifikované pracovníky, kteří často mají jen malý nebo vůbec žádný přístup k příležitostem celoživotního vzdělávání.

Dalším klíčovým prvkem projektů financovaných z programu EQUAL je vyvíjení inovativních výukových metod, například s využitím nových technologií.

Aktivní politika zaměstnanosti

Efektivní aktivní politika zaměstnanosti pomáhá lidem vyrovnat se s rychlými změnami, omezit dobu nezaměstnanosti a ulehčuje přechod do nového zaměstnání.

Již dlouhá léta je hlavním cílem dobře navržené aktivní politiky zaměstnanosti snížit nezaměstnanost a zkrátit období nezaměstnanosti. Jako úspěšné se ukázalo zvláště osobní poradenství při hledání práce spojené s nutným vzděláváním nebo rekvalifikací. Aktivní politika zaměstnanosti musí být úzce provázána s dávkovým systémem, aby se práce vyplatila.

Aktivní politika zaměstnanosti je často spojena s poskytováním odborného vzdělá-

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 názoru, 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 flexicurit. 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 flexicurit 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