

Analýza a návrh změn současné legislativy týkající se začleňování OZP na trhu práce a návrh ocenění dobrých příkladů

- I. **vymezení a definice nedostatků stávající legislativy v ČR z hlediska zkušeností firem na volném trhu práce se zaměstnáváním OZP**
- II. **návrh legislativních úprav pro podporu zavádění SP CSR**
- III. **návrh modelu ocenění společnosti s příkladným přístupem k zaměstnávání OZP**

I. Analýza - úvod

Co je potřeba si uvědomit

Ač existuje rozdíl mezi volným trhem práce a podporovaným trhem práce, jsou založeny na stejném základu

Jedná se o zaměstnání, nikoli o „pracovní uplatnění“ nebo „sociálně pracovní terapii“. Zaměstnavatel potřebuje a hledá užitečného spolupracovníka, který přes své znevýhodnění je přínosem pro firmu a využívá a rozvíjí svůj (zbytkový) pracovní potenciál. Nalezení a udržení vhodného místa, zajištění náplně práce, zakázek, kvalifikace, individuálního přístupu, poněkud odlišná personální administrativa – to vše leží na zaměstnavateli – většinou podnikateli. V tržním a tvrdém konkurenčním prostředí nemůže management výrazně měnit pořadí firemních hodnot ve prospěch „solidární povinnosti“ (obchod, ekonomika, finance, efektivnost a zákazník, případně zájmy vlastníků budou vždy nad společenskou odpovědností) – to je realita.

Trh práce se velmi rychle mění - změny na trhu práce předbíhají představy státní administrativy o potřebách podpory. Osoba se ZP vstupuje do tohoto trhu práce. Více překážek a bariér hrozí v komunikaci, ve vztazích na pracovišti, ve flexibilitě, než ze samotných technických důvodů. Uplatnění OZP na principu rovných příležitostí je podporováno, nikoli chráněno (pojem „ochrana“ je již kontraproduktivní).

OZP jako „objekt trhu práce“

Člověk se zdravotním postižením – uchazeč, má být motivován k práci u zaměstnavatele, o němž ze svého specifického hlediska dne nemá mnoho informací, z analýz vyplývá, že při hledání práce převažují neformální postupy.

Zaměstnavatel se zajímá o postiženého zaměstnance, o jehož zbytkovém pracovním potenciálu (o potenciálu osobního rozvoje a o motivaci k práci) ví málo nebo nic. Lékařský posudek se zabývá defektem a jeho vlivem na funkční schopnosti – nikoli vlivem postižení na osobnost uchazeče.

Podle výsledku šetření Help for Them (MPSV ČR, 2012) vykazuje „životní elán“ potřebný pro úspěšné zaměstnání pouze asi 35% OZP, aktivních hledajících práci je v průměru 75%. Tedy násobkem jen asi čtvrtina z celkového počtu. Jednoduchá otázka: jak identifikovat tyto předpoklady? Usilujeme o „rovná práva a příležitosti“, dnes každý OZP může pracovat. Ale legislativu stavíme na „ochraně“ některých pracovních míst v tržním – tedy konkurenčním prostředí. Rozumíme si vůbec?

Základem je samotné posuzování zdravotního postižení pro trh práce – rozhodnutí o invaliditě samo o sobě neříká nic o potenciálu osobního rozvoje, není k dispozici diagnostika (osobnosti – nikoli jen „tělesné schránky“) ani jiný zdroj informací, z něhož by zaměstnavatel mohl vycházet. Způsob posouzení (LPS) a konstrukce ID odpovídá situaci na trhu práce v době, kdy promovali dnešní posudkoví lékaři, protože

- Aktivní motivovaný pracující OZP často riskuje komplikace - ztrátu důchodu, případně dalších výhod, které odpovídají jeho postižení
- Je snaha „uzdravit“ postižené civilizačními a vnitřními nemocemi, kteří pracují „u stolu a v teple“, přestože mají vážné zdravotní následky, omezující jejich výkon a flexibilitu, pro práci stále důležitější
- Z tří dimenzí postižení „defekt + aktivita + participace“, stejně důležitých pro úspěšné pracovní uplatnění, posuzujeme jen zlomek
- Výsledkem uplatňování rovných práv ekonomicky postihujeme ty aktivní a zajišťujeme srovnatelnou osobní podporu pasivním

Služby zaměstnanosti a nástroje podpory

Kvalitní a konkurenceschopná „služba“ v obchodním světě vyžaduje znalost zákazníka, jeho myšlení, potřeby a vědět, co mu nabídnout. Poskytovat zákazníkům podporu nabídky na trhu. To nejsou peníze, ale INFORMACE.

Služby zaměstnanosti v ČR dnes zajišťují administrativu (téměř výhradně o uchazečích, jen minimálně o zaměstnavatelích) nabízejí pouze „účelové peníze“ i když jim říkají „nástroje“. Poradenství a zprostředkování se v praxi omezuje většinou jen na klienty – uchazeče, přitom zaměstnavatel je klientem zcela rovnocenným. Mohou (administrativně) zprostředkovat kontakt uchazeče se ZP se zaměstnavatelem a poskytnout mu podporu (peníze) na podporu jeho zaměstnání nebo kvalifikace. Podmínkou ovšem je, že poskytovatel služby svému klientovi – zaměstnavateli rozumí, chápe firemní prostředí a jeho zákonitosti, které nenajde ve výkazech a hlášeních. Na rozdíl od většiny vyspělých zemí u nás chybí odborně zaměřený zprostředkující nebo servisní partner (fond, příspěvková organizace, síť servisních institucí a podobně), který by „byl k ruce“ úřadu práce v odborných záležitostech spojených s podporou zaměstnávání OZP. Viz návrh servisní organizace zpracovaný samostatně.

V čem je problém

Závěry studií konstatují, že naše škála nástrojů APZ ve vztahu k OZP je srovnatelná se zahraničím. Srovnatelná se zahraničím ale není efektivnost. Začíná to u posuzování zbytkového pracovního potenciálu, přes včasnou a komplexní rehabilitaci a přes soustavnou



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠÍ BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

práci ÚP se zaměstnavateli až po adresnou (nikoli jen finanční) podporu, kde aktivní uchazeč a zaměstnavatel jsou bonifikováni a pasivní postihováni.

Člověka s postižením nejprve vyléčíme, pomůžeme mu k sociální rehabilitaci, zajistíme jej důchodem a dávkami. A když je stabilizovaný – osobně i ekonomicky – usilujeme o jeho návrat do práce (příznivě si – že většinou formálně a pomalu)

Souhrnně

Jen menší část problému je v samotné legislativě – většina příčin je ve způsobu její aplikace, nepropojenosti, preferování „pořádku v papírech“ před užitečným výsledkem. Chybí partnerský a kompetentní vztah mezi poskytovatelem služeb zaměstnanosti (MPSV ČR, ÚP ČR) a zákazníkem (zaměstnavatelem). Poskytovatel a příjemce služby, kteří se nevyhledávají, protože od sebe nic neočekávají“ (analýza institucionálních faktorů, Help for Them KA4, MPSV 2014). Jediným odpovědným rezortem za celou podporu zaměstnanosti je MPSV ČR (evropský unikát). Mimo stojí obce, města, kraje. Chybí rovnováha závazků a povinností (kvóta, povinný podíl, odvody na volném trhu práce; resp. administrativní požadavky a hrozby ztráty podpory na „chráněném“/ podporovaném trhu práce) s pozitivními prvky – s výjimkou legrační slevy na dani z příjmu není nic nárokového, ať se zaměstnavatel snaží sebevíc.

Co s tím – pozitivní přístup

Nesporně existuje spousta analýz, tuzemských, zahraničních, které mohou být inspirací a zdrojem dat pro monitoring efektivity jednotlivých nástrojů. Velkým handicapem je u nás jen minimum strukturovaných dat – v časových řadách jsou sledovány pouze velmi sumární a nestrukturované údaje o nástrojích a jejich uživatelích, což brání mimo jiné kvantifikaci dopadů u legislativních změn. Chybí monitoring trhu práce – segmentu OZP a jejich zaměstnavatelů, bez něhož nelze efektivnost nástrojů vyhodnotit ani účinně měnit.

Nesporně stále roste zájem o využití principů diversity, společenské odpovědnosti podnikání ze strany samotných firem, především větších – se zahraniční majetkovou účastí, ale není to pravidlem. Rekonstruovaný ÚP ČR se hlásí ke změnám v této oblasti, stejně jako nové vedení ministerstva, chybí však zatím výsledky.

Současné iniciativy

Probíhá projekt PREGNET – jeho přínos očekáváme zejména ve využití regionálních sítí spolupracujících subjektů (NNO, municipality, diagnostická centra, odpovědní zaměstnavatelé). Ukazuje se, že efektivnost nástroje pracovní rehabilitace mohou zvýšit spíše změny mimo vlastní proces PR s jeho administrativními záludnostmi:

- Zlepšení systému a intenzity komunikace sítě ÚP ČR se zaměstnavateli vstřícnými a motivovanými (kterých přibývá)
- Využití nástroje PR pouze tam, kde má opodstatnění (kde nestačí využití jednodušších nástrojů APZ)

- Zapojení zaměstnavatelů (potenciálních zaměstnavatelů) do přípravy, tvorby a monitoringu IPPR – tedy aplikace PR v případech, kdy existuje alespoň pravděpodobné pracovní místo, na kterém se úspěšný absolvent pracovní rehabilitace může uplatnit

Probíhá náš projekt zaměřený na sociální pilíř CSR (na volném trhu práce), www.spcsr.cz. Manuál a přílohy na webu. Příklady dobré praxe. Doporučení k vytvoření servisní organizace a vytvoření nové soutěžní kategorie TOP odpovědná firma (vstřícná OZP).

FDV MPSV ČR spouští projekt vzdělávání OZP, který je zaměřen na osobní rozvoj již zaměstnaných lidí s postižením a jejich udržitelnost na trhu práce.

Iniciativa AZPP a SČMVD v rámci sociálních partnerů a na platformě Charty SP k návrhu komplexního a dlouhodobě udržitelného systému podpory, který by odstranil naznačené problémy a vycházel z konstruktivního pojetí. Cílem AZPP ČR i SČMVD je zapojit do tohoto řešení všechny relevantní odborné partnery a dojít k věcné shodě ještě před zpracováním legislativních návrhů.

II. Návrh legislativních úprav a změn v souvislosti s aplikací SP CSR pro OZP

V souvislosti s analýzou aplikovatelnosti principů i praktických postupů sociálního pilíře CSR ve prospěch vstupu segmentu osob se zdravotním postižením na volný trh práce se ukazují být jedním z klíčových faktorů některé nevhodné nebo nedůsledně či nekoordinovaně řešené legislativní podmínky.

Efektivnost nástrojů politiky zaměstnanosti podporující uplatnění osob se ZP na trhu práce je závislá na některých chronických problémech, především nekomplexnosti, slabé koordinovanosti jednotlivých nástrojů systému rehabilitace. Tyto závěry vyplývají jak z vlastní analýzy MPSV ČR v rámci ukončeného systémového projektu (Help for Them, 2012) tak i ze zkušeností zaměstnavatelů a organizací specializujících se na podporu zaměstnávání OZP. Naposledy svědčí o těchto závěrech i zkušenosti velkých zaměstnavatelů – okruhu zapojeného do projektu SP CSR.

Legislativní doporučení je možno rozdělit věcně i logicky do následujících okruhů, odpovídajících jejich charakteristice:

- a) Okruh **urgentních** (doporučení řešení naléhavě potřebných změn, bez nichž nebude fungovat nic)
- b) Okruh **koncepčních změn** (doporučení v oblasti systému koordinované rehabilitace, pracovní rehabilitace ani rekvalifikace jako její možná součást nebudou fungovat, dokud nebudou koordinované, navzájem ani s doprovodnými sociálními službami)
- c) Okruh **návrhů – doporučení**, která mohou směřovat přímo na podmínky uplatňování CSR a jejího sociálního pilíře (v tomto případě nejen na segment OZP, protože taková opatření se neliší podle typu znevýhodnění, ve všech koncepčních dokumentech se mluví o lidech znevýhodněných...)

Ad. a)

- Přijmout v roce 2014 s účinností nejpozději od poloviny roku změnu přechodných ustanovení a ustanovení §67 zákona o zaměstnanosti č. 435/204Sb. ve smyslu odkladu dopadů přehodnocování stupně invalidity a zániku kategorie osob zdravotně znevýhodněných na dobu do změny systému posuzování pro trh práce

Odůvodnění:

Ke zpřísnění diagnostiky pro ID 1. - 3. stupně došlo v roce 2010, navázala „úsporná“ novela zákona o zaměstnanosti, která zrušila kategorii OZZ. Tyto faktické restriky s přechodnými ustanoveními byly odůvodněny závazkem okamžitě začít pracovat na změně posudkového systému pro trh práce (DZ zákona v roce 2011). Nic se nestalo (dosud), uzdravují se invalidé a končí statuty osobám, jejichž šance na trhu práce se nemění nebo dokonce zhoršují.

Je nutné neodkladně zrušit tyto změny nebo alespoň prodloužit přechodná období a neprodleně začít pracovat na systémovém řešení.

Tyto změny budou součástí novely zákona o zaměstnanosti v roce 2014, účinné od 1.1.2015

- Preferovat (a zvýhodnit na straně uchazeče i zaměstnavatele) aplikaci § 108 a § 69 zákona o zaměstnanosti rekvalifikace uchazečů a zájemců o práci se ZP v těch případech, kdy se do individuálního plánu zapojí budoucí zaměstnavatel, který ev. nabídne práci na zkoušku nebo stáž ve firmě...

Tato změna nevyžaduje a priori změnu zákona, pouze metodiky aplikace, případně na základě pilotního ověření.

- navrhnout prováděcí vyhlášku nebo alespoň závazný pokyn MPSV určený ÚP týkající se rekvalifikací OZP. Rekvalifikační aktivity je nutno více zaměřit na skutečné potřeby trhu práce ve vztahu k OZP. Dosud jsou nabízené rekvalifikační kurzy výsledkem nabídky různých školicích středisek, které na ten či onen kurz získaly akreditaci a potřebují ho tedy prodat na co největším počtu míst, co největšímu počtu poboček ÚP. Pokud má být systém účinný, musí nastat opačný postup. Rekvalifikační kurzy pro OZP musejí vycházet z požadavků a potřeb zaměstnavatelů nabízejících volná místa. Je nutno s podniky, které shánějí pracovníky ať už přímou poptávkou na ÚP nebo jinými cestami, aktivně jednat. Nabídnout jim možnost zaměstnat OZP, která bude předem vyškolená podle požadavků zaměstnavatele, na jimi poptávaném místě. Mnohdy si zaměstnavatel ani neuvědomí, že by na dané místo mohl zaměstnat OZP. ÚP by ho na tuto myšlenku měl přivést. A pak se pokusit pro OZP najít odpovídající rekvalifikační aktivitu, případně komplexní řešení typu pracovní rehabilitace.

Tento postup bude samozřejmě vyžadovat ze strany pracovníků ÚP mnohem větší aktivitu než dosud. Možná bude nutno na pobočkách ÚP zřídit zvláštní oddělení, kde budou pracovníci vyškoleni pro tuto problematiku. Ale ve výsledku se to musí státní pokladně vyplatit. Takový návrh už existuje, je to o řešení koordinované rehabilitace. Problém je, že na ÚP je málo lidí obecně a chybí specialisté, případně externí systematická podpora.

Odůvodnění: Drtivá většina rekvalifikací je prováděna dodavatelsky externí firmou vybranou v povinném výběrovém řízení, bez znalosti cílového uplatnění absolventa rekvalifikace. Účastník není motivován na sobě pracovat a ÚP nespolupracují s potenciálními zaměstnavateli – nezapojují je do procesu výběru a motivace OZP, zařazených do rekvalifikací.

Výsledkem je velký počet pasivních absolventů rekvalifikací - uchazečů bez reálné šance na uplatnění u zaměstnavatelů projevujících opravdový zájem.

Ad. b)

- Vytvoření moderního systému celostního posouzení osobnosti člověka se ZP pro pracovní uplatnění a osobní/profesionální rozvoj, založené na komplexní diagnostice, multidisciplinárním posouzení, reálném trhu práce a motivaci.

Odůvodnění:

Posuzování OZP – míry postižení pro trh práce – vychází ze zákona 155/1995 Sb. vyhlášky 359/2009Sb., které slouží primárně pro jiné účely (sociální zabezpečení a dávky), stávající systém je zastaralý, zaměřený pouze na medicínskou stránku, ignoruje ostatní faktory osobnosti a trhu práce, nedává relevantní podklad a návod pro osobní rozvoj rehabilitovaného a začleňovaného zaměstnance se ZP.

Neposuzuje se komplexně „osobnost“ OZP, ale jen fyziologický a patologický dopad ZP na jeho aktivitu (vč. pracovní). Nebere se v úvahu flexibilita, odolnost k zátěži, specifické povahové rysy a podobně – LPS ani nesmí takové věci posuzovat. Na druhé straně praktický či pracovní lékař nesmí „kibicovat“ LPS. Řešením je zavedení multidisciplinárního posouzení „osoby“ (nikoli jejího organismu) pro účely zaměstnání. (Ukázalo by se, že propuštěná švadlenka z OP Prostějov s bolavými zády je na tom (v Prostějově) hůř než někteří OZP s invaliditou II. stupně!!! Nadsázka?

V té souvislosti zapojení pracovníka v jakémkoliv stupni invalidity do pracovního procesu na otevřeném trhu práce nesmí být přímým ani skrytým důvodem pro vyvolání procesu přezkoumání jeho zdravotního stavu s výsledkem odnětí nebo krácení invalidního důchodu. Jedná se de facto o posílení stávajícího zákona, který výdělky OZP v jakémkoliv stupni invalidity nijak neomezuje. V praxi ale je jeho naplnění orgány činnými v systému sociálního zabezpečení velmi často popíráno a obcházeno.

- Vytvoření legislativních podmínek pro vznik a využití exekutivního nástroje – servisní a zprostředkovatelské organizace, která by propojila v síti nejen nabídku a poptávku v segmentu uchazečů o práci se ZP, ale doplnila ji informační a asistenční pomocí na kvalifikované úrovni (viz samostatný návrh)

Řešení může být využít závěrů a doporučení zmíněného systémového projektu v kombinaci se závěry a doporučeními projektu PREGNET (pracovní rehabilitace v síti) s podporou výstupů relevantních projektů ESF

V důvodové zprávě možno uvést také následující argumenty:

Zapojení OZP do pracovního procesu kromě vyšší psychické i fyzické zátěže (v porovnání s intaktními pracovníky) může představovat pro OZP obvykle i zvýšené finanční nároky – doprava vlastním autem (u postižení mobility a motoriky), speciální komunikační a kompenzační pomůcky (speciální software, speciální periferie k počítači, kvalitní digitální sluchadlo apod.), které jen v ojedinělých případech je ochoten zaplatit zaměstnavatel (pokud nedostane z ÚP příspěvek na vytvoření místa pro OZP, tak u MSP téměř nikdy). Souběžná výplata invalidního důchodu a mzdy je základním předpokladem k vyrovnání podmínek OZP a intaktního pracovníka. Zamezí se tím i „syndromu“ neúměrných finančních nároků zájemců o pracovní místo z řad

OZP (o kterém byla řeč na schůzce se zástupci podniků v Praze). Ekonomický přínos pro stát bude i v takovém případě značný, protože většina invalidních důchodců kromě důchodu pobírá i nejrůznější sociální dávky. Ty v případě zaměstnání odpadnou. Naopak zaměstnaná OZP bude do sociálního systému odvádět patřičná procenta ze svého platu.

Pozn.: Potíž je v realitě – tedy očekávané vstřícnosti státní správy. Základním legislativním cyklem je „volební období“ – nikoli rok. Toto volební období končí, je možno prosadit jen dílčí úpravy, které nevyžadují koncepční návaznosti. Legislativní „jaro“ začne v závěru roku 2014. Spíš v roce 2015.

Tomu je nutno podřídit návrhy, pokud chceme prosadit koncepční změny, nikoli jen dílčí.

Rámec: koncept podpory zaměstnávání OZP

I. Klasifikace a hodnocení pracovního potenciálu OZP pro trh práce

je základním kamenem budoucího systému podpory na volném i na chráněném a podporovaném trhu práce. Posouzení musí být komplexní (osoba, nikoli tělesná schránka a její funkce) a musí obsahovat nejen výčet omezení, ale charakteristiku využitelného pracovního potenciálu a směr budoucího osobního rozvoje)

V praxi jde o to, že jen část uchazečů se ZP má jasné a navenek srozumitelné důsledky postižení, jasný směr osobního (profesního) rozvoje. Ve složitějších případech musí být tato omezení a pozitivní rekomandace někým objektivně posouzena a formulována. Roli hrají nejen funkční omezení, ale i osobnostní předpoklady a vlastnosti. Jinak jsou uchazeči se ZP pro zaměstnavatele často „nečitelní“. Je to základní příčina obav a nezájmu o OZP ze strany trhu práce společně s „nemotivací“ samotných OZP (která může být i důsledkem nezájmu).

Zaměstnavatel nerozhoduje o přijetí diagnózy, ale člověka.

Doporučení: Zájemci nebo uchazeči o zaměstnání se ZP musí být k dispozici vedle rozhodnutí ČSSZ nebo ještě před tímto rozhodnutím dána možnost najít, diagnostikovat a potvrdit směr osobního rozvoje a využití zbytkové pracovní schopnosti tak, aby tato rekomandace byla ve srozumitelné formě k dispozici zaměstnavateli, úřadu práce i samotnému uchazeči.

II. Koordinace rehabilitace a pracovní rehabilitace

V současné době se pracuje na návrhu právní úpravy koordinace (ucelené, koordinované) rehabilitace, počínaje zdravotnickou pomocí a rehabilitací a konče začleněním do života a do zaměstnání.

Klíčovou roli hrají

- informační kanály
- Kompetence
- Exekutiva (síť center, jejich umístění a působnost)

Zaměstnání OZP je „finální produkt“ procesu rehabilitace, proto musí být bráno jako cíl od počátku, nikoli až od určité fáze. Každý další měsíc a každá další finanční dávka z nepojistných systémů vzdaluje rehabilitovanou osobu od ne/závislé ekonomické aktivity- zaměstnání .

Pokud chceme rehabilitaci koordinovat, musíme ji směřovat k nějakému cíli, který současně motivuje i uchazeče nebo klienta služby. Pokud tento cíl hledáme až v jejím závěru, je to neefektivní.

Doporučení:

Respektovat prioritu a včasnost stanovení cíle v systému koordinované rehabilitace
Pracovní rehabilitace dle IPPR pouze pro adresného (nebo potenciálního) zaměstnavatele zapojeného v regionální síti (viz např. PREGNET) nebo v rámci projektu, který směřuje ke konkrétnímu zaměstnavateli.

III. Nástroje podpory pracovních míst OZP

Drtivou převahu tvoří dnes nástroje finanční – automaticky chápeme „nástroj“ jako „dohodnutý obnos financí na určitý jasný a srozumitelný a důsledně prokázaný účel“. Chybí praktická pomoc: kde se poradit, získat přehled, odbornou pomoc, chybí kapacity, kompetence, koordinace, věcná kontrola. Důsledkem je častá neúčelnost, neefektivnost, možnost zneužití těchto finančních nástrojů.

Mluvíme o nástrojích podpory, ale „finanční podporou se nedá bez šikovné ruky a kladiva zatlouct ani hřebík“.

Na rozdíl od většiny evropských zemí nemáme v ČR síť pomoci, asistence, servisní služby, které by ÚP ČR mohl pro efektivnější pomoc zaměstnavatelům nabídnout. Pomoc NNO se orientuje „na lidi“ a je většinou vzdálená skutečnému trhu práce. Sám ÚP ČR nemá kapacitu, která by byla schopna kvalifikovaně pomoci zaměstnavatelům. Většina zaměstnavatelů má v personální politice jiné priority.

Doporučení:

Zvýšení kompetencí a kapacit sítě ÚP pro praktické porozumění, poradenství a praktickou pomoc zaměstnavatelům OZP

IV. Obecné nástroje APZ pro OZP a jejich zaměstnavatele, struktura

Existující nabídka nástrojů APZ, využitelných nejen pro OZP.

Charakter a struktura nástrojů daných stávajícím zákonem 435/2004Sb. o zaměstnanosti je srovnatelná se zahraničím, v případě ČR jsou však často využívány nekoordinovaně s ostatními systémy a tedy neefektivně.

- Nový typ nástroje: „tranzitní program“ (alt. využitelný i pro jiné typy znevýhodnění) s intenzivní podporou a asistencí na dobu 6 – 18 měsíců s perspektivou přechodu na volný trh práce. Krátkodobá, intenzivní podpora. Model Rakousko.
- Rekvalifikace OZP pouze adresně (zvolená rekvalifikace) nebo za účasti potenciálního zaměstnavatele/ů. V případě OZP utlumit nebo eliminovat „preventivní“ rekvalifikace. Oddělit výběrová řízení dodavatelů rekvalifikací a dalších specifických nástrojů pro OZP nahradit ji regionální sítí PR (stávající systém dramaticky snižuje adresnost a efektivnost rekvalifikací), případně jako součást IPPR, koordinovaná rehabilitace, centra.

- Nástroje vzdělávání OZP a jejich zaměstnavatelů pro trh práce
Fond dalšího vzdělávání MPSV ČR, plošně program EU (dále viz FOND?) – viz zahajovaný projekt, jehož problémem může být nepřipravenost zaměstnavatelů přijmout vzdělávané osoby se ZP.

Základní problém: vzdělávání OZP zaměstnanců u ZZP má smysl tehdy, jestliže jejich vyšší kvalifikace bude mít odraz ve vyšší konkurenceschopnosti jejich zaměstnavatele. Samotné vzdělávání zaměstnanců bez technického a obchodního rozvoje nebude efektivní. Těmto ZZP ale od roku 2008 chybí investiční podpora, klesá míra podpory CHPM a chybí i jiná pomoc (včetně např. vzdělávání managementu).

Stávající těžiště praktické pomoci a poradenství (v rámci omezené kapacity sítě ÚP ČR) je v současné době v pomoci uchazečům – u zaměstnavatelů se automaticky předpokládá znalost nejen předpisů a postupů, ale i know-how.

Chybí další možnosti v oblasti poradenství a vzdělávání k diverzity managementu, resp. propojení vzdělávání s poradenskou pomocí zaměstnavatelům, kteří jsou rovnocenným klientem sítě ÚP.

V. Nástroje praktické podpory pracovních míst OZP na volném trhu práce

Komunikace se zaměstnavateli, poradenství, doprovodné služby ve smyslu servisní organizace/podpůrná struktura pokrývající deficit:

- Informace, poradenství, odborná asistence při hodnocení konkrétní potřeby
- Možnost asistence konkrétní osobě se ZP
- Plošná evidence náhradního plnění
- Koordinace rehabilitace apod.
- Osvěta, propagace

Viz námět na vytvoření „fondu“, bod „Alternativa“ v závěru

VI. Kontrola a monitoring

Nástroje, na něž je vynaloženo několik miliard Kč ročně si zasluhují nejen „namátkovou kontrolu personální dokumentace“, ale i systematický monitoring dopadu a přínosů. Teprve v časových řadách, regionálně a ve struktuře příjemců dají jakýsi obraz o efektu a přínosu pro trh práce. Takový monitoring (obdoba manažerského informačního systému) dnes v systému fakticky neexistuje, jsou sledovány jen sumární, o ničem nevyovídající údaje o čerpání dotací a příspěvků.

95% kontrolní činnosti je ve skutečnosti kontrola správnosti a úplnosti personální evidence a oprávněnosti poskytnuté (výhradně finanční) podpory, bezdlužností a BOZP podmínek.

Doporučení:

Posílení role ÚSC, municipalit v podpoře zaměstnávání OZP (kompetence, součinnost, regionální sítě) *Zastupitelstva, regiony, samosprávy jsou významným zaměstnavatelem i možným zprostředkovatelem ve vazbě na programy EU, intervence do podpory infrastruktury a místního rozvoje, včetně veřejných zakázek... Nutno najít přiměřenou roli, synergii. Zainteresovat je na tématu a cílech APZ (ideál Dánsko).*

Znevýhodnění (OZP i jinak) jsou především občané, obyvatelé obce, města, kraje. Tyto články přitom za politiku zaměstnanosti nemají žádnou odpovědnost, motiv ani kompetenci ji ovlivňovat.

Doporučení:

Ať již v systému koordinované rehabilitace nebo v parametrech pro využití jednotlivých nástrojů počítat s rolí a s partnerstvím municipalit. Nejen jako spolupracujících článků, ale i jako potenciálních zaměstnavatelů „svých“ znevýhodněných občanů.

VII. Marketing, osvěta a propagace tématu zaměstnávání OZP

Dnešní role OZP na trhu práce je vnímána většinou negativně z více důvodů: zejména v počáteční fázi je nutno mu vrátit kredit a vysvětlit veřejnosti rozdíl mezi sociálním zaměstnáváním v „chráněné dílně“ a konkurenceschopným OZP, začleněným na pracovní místo s využitím pravidel diverzity. Propagovat dobré příklady.

Náznak je např. obsahem projektu vzdělávání OZP (FDV), ale ten končí v roce 2015. Soukromé aktivity mají tendenci propagovat spíše samy sebe v rámci CSR a vlastního byznysu.

Všechny tyto okruhy je nutné brát v úvahu při koncipování koordinovaného systému podpory zaměstnávání OZP na vyšší, efektivnější a profesionálnější úrovni než dosud.

Zdroje informací:

Při řešení je možné vyjít zejména z:

Analýz a systémových projektů od roku 2001 až do roku 2013 (MPSV, VÚPSV a další)

Popsaných zahraničních modelů a jejich zkušeností (NRZP ČR, AZZP, SČMVD)

Mapování struktury a charakteristik trhu práce (GŘ ÚP, segment OZP)

Projektů zaměřených na oblast diverzity, SP CSR, pracovní rehabilitace a podporované zaměstnávání (CVIV, AZZP ČR a další)

Usnesení a dokumentů VVZPO Vlády ČR

Alternativa pro vybudování infrastruktury a transparentní podpory:

FOND jako státní (mimorozpočtový nebo státní příspěvková organizace) - viz ukončený projekt NROZP ČR 2013) – analýza a doporučení

Zdroje financování

Odvody za neplnění povinného podílu

Dotace z kapitoly MPSV

Jiné příjmy (účelové projekty EU)

Působnost

Koordinační síť rehabilitace OZP (kraje, nezávisle na resortech)

Zázemí regionálních sítí pracovní rehabilitace (výhledově)

Evidence náhradního plnění (vliv na zdroj financování) = přímý vliv na zdroje

Vzdělávání a poradenství zaměstnavatelům (zkušenosti FDV, projektů, ERGOTEP)
Doprovodné služby nad rámec nástrojů politiky zaměstnanosti
Odborná spolupráce s ÚP při uznávání zaměstnavatelů nebo vymezení pracovních míst a se SÚIP pro kontrolní činnost
Monitoring a koordinace využití programů a projektů zaměřených na podporu zaměstnávání OZP (plošně, regionálně)
PR, osvěta a propagace tématu (plošně, regionálně)

Správní rada – zastoupení např.

Organizací ZP

Státu (VVZPO, MPSV ČR, MF ČR, Asociace krajů ...)

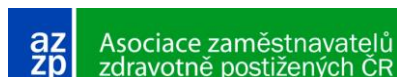
Odborů

Zaměstnavatelů z volného trhu práce

Specializovaných (uznaných) zaměstnavatelů OZP

Efektivní a odborně fundovaný aparát fondu je přesně to, co chybí „k ruce“ veřejné správě a také ÚSC a municipalitám. Koordináční funkce: MPSV ČR

Realizační tým AZZP ČR (Ing. Vítězslav Augusta, JUDr. Jitka Hejduková, CSc., JUDr. Jitka Hlaváčková, Ing. Karel Rychtář)



Projekt: Sociální pilíř konceptu společenské odpovědnosti firem (CSR),
ve vztahu k zaměstnanosti OZP na volném trhu práce

CZ.1.04/5.1.01/77.00003, OP LZZ

www.spcsr.cz