

Zaměstnání
na venkově



Pomoc
Týn nad Vltavou

Zaměstnání
na venkově

Alternativní úvazky ve venkovských oblastech

Mgr. Tomáš Chovanec

Tel.: +420 606 202 300

E-mail: tomas.chovanec@cpkp.cz



**PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST**
www.esfcr.cz

Alternativní úvazky ve venkovských oblastech

Pokračování dlouholetého partnerství mezi Občanským sdružením Pomoc Týn nad Vltavou a francouzskou Caisse Centrale de MSA, které se datuje od konce 90. let. Vychází z potřeb celkové situace v zaměstnanosti v regionu Vltavotýnsko.

- dlouholetá zkušenost se zaměstnáváním zdravotně postižených a jinak znevýhodněných osob
- spolupráce se zahraničním partnerem
- proškolený realizační tým



Práce je podstatnou součástí našich životů, přináší nám uspokojení a ovlivňuje náš osobní život. Alternativní úvazky napomáhají zapojit člověka zpět do pracovního procesu. Lidé tak neztratí kontakt se svým okolím a udrží si důstojnou životní úroveň.

Cíl

Přenos know-how od zahraničního partnera projektu – Caisse Centrale de MSA

Přenesení a implementace metodik do místních podmínek a způsobů

- jak v obecné rovině vnímat pracovní trh ve venkovských oblastech
- jak identifikovat jeho rizika
- jak vytvářet dlouhodobě udržitelná místa místních zaměstnavatelů
- jak pomoci místním obyvatelům k získání zaměstnání prostřednictvím alternativních pracovních úvazků

Odborná příprava realizačního týmu pro uplatňování převzaté metodiky

Na seminářích vzdělávat cílovou skupinu v oblasti alternativních úvazků

Vytvořit metodické pracoviště

Cílová skupina

Osoby se zdravotním postižením

- problémová kategorie, která obtížně nachází uplatnění na trhu práce
- možný počátek jejich pracovní kariéry
- 12 osob předběžný zájem

Osoby nad 50 let

- lidé spíše z venkovských oblastí
- zvýšení pravděpodobnosti získání pracovního místa
- 10 osob předběžný zájem

Zaměstnavatelé

- mají pouze obecnou představu o alternativních úvazcích
- 7 zaměstnavatelů předběžný zájem

oslovení prostřednictvím metodického centra a spolupracujících organizací, k přiblížení projektu budou vytvořené informační letáky

Aktivity

Přenos zkušeností od zahraničního partnera

V oblasti využívání alternativních úvazků ve venkovském prostředí do podmínek ČR (metodiky, zahraniční studijní cesta)

Analýza trhu práce ve venkovských oblastech Vltavotýnska

Potenciál zaměstnavatelů, regionální a venkovská specifika trhu práce, analýza potenciálů cílové skupiny, uplatnění a využití částečných úvazků a jejich skladeb a ekonomiku

Příprava metodiky dle vzoru francouzského partnera

Pro cílové skupiny a metodické pracoviště, jako nástroj pro individuální spolupráci účastníků projektu

Vytvoření a provoz metodického pracoviště

Individuální poradenství pro cílovou skupinu

Realizace vzdělávacích seminářů a individuálních konzultací pro cílovou skupinu

Implementace alternativních úvazků do praxe pomocí 6ti seminářů (50 účastníků) a individuálních konzultací

Caisse Centrale de MSA

Zahraniční partner Caisse Centrale de MSA

- více než 80 let zajišťuje rozvoj zemědělství a venkova ve Francii
- dlouholeté zkušenosti v oblasti trhu práce ve venkovských oblastech
- zlepšování zaměstnatelnosti osob žijící mimo hlavní sídelní centra v regionu
- velice organizovaná činnost

Hlavním důvodem mezinárodní spolupráce je nedostatek zkušeností s postupem, nástroji a efektivní formou její prosazení ve venkovských oblastech



Inovativnost a udržitelnost projektu

Inovativnost

- přenos know-how od zahraničního partnera
- analýzy trhu práce ve venkovských oblastech regionu Vltavotýnska
- vytvoření metodického centra

Udržitelnost

- vytvořená metodika, o kterou se budou opírat další aktivity projektu
- činnost metodického centra
- multiplikační efekt – rozšíření do jiných regionů
- pokračující spolupráce se zahraničním partnerem

Výstupy z projektu

Metodika pro zaměstnavatele pro oblast alternativních pracovních úvazků

Metodika pro zdravotně postižené a osoby starší 50 let pro oblast alternativních úvazků

Metodika pro činnost Metodického pracoviště Pomoc Týn nad Vltavou



Metodika pro zaměstnavatele pro oblast alternativních pracovních úvazků

- Druhy alternativních pracovních úvazků
- Co není alternativní úvazek?
- Alternativní úvazky z pohledu platné legislativy
- Postup zavádění flexibilních forem práce
- Několik zásad pro alternativní pracovní úvazky
- Příklady využívání vybraných druhů alternativních úvazků
- Využívání alternativních úvazků pro osoby nad 50 let
- Využívání alternativních úvazků pro osoby zdravotně postižené

Rozdělení flexibilních pracovních úvazků

Flexibilní úvazky z hlediska délky a uspořádání pracovní doby – zahrnují práci přesčas, práci na směny, v nesociální pracovní době, částečný úvazek, pružná pracovní doba, týdenní či roční pracovní doba ad.

Flexibilní úvazky z hlediska typu smluvního vztahu - zaměstnání na dobu určitou, práce na živnostenský list (samostatně výdělečná činnost), zaměstnání prostřednictvím zprostředkovatelských agentur

Prostorově flexibilní úvazky - práce z domu, práce na dálku



Výčet nejčastěji využívaných flexibilních pracovních úvazků:

- Sdílení pracovního místa více zaměstnanci
- Práce z domova
- Práce na dálku (teleworking)
- Pružná pracovní doba
- Flexibilní začátek pracovního dne
- Konto pracovní doby
- Stlačený pracovní týden
- Práce přesčas
- Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby
- Práce v nesociální pracovní době
- Směnný provoz
- Agenturní zaměstnávání
- Dočasné přidělení

Co není alternativní úvazek?

Alternativnost a flexibilita pracovních úvazků má také své limity. Práce za těmito limity bychom mohli nazvat **nelegální prací**. S tímto termínem také pracuje zákon o zaměstnanosti a definuje ji jako práci, která je vykonávána mimo pracovněprávní vztahy definované zákoníkem práce. Kontrola dodržování zákazu nelegální práce je v kompetenci úřadů práce.

Mezi nejčastější nelegální formy zaměstnávání patří zaměstnávání zaměstnavatele (zejména osob samostatně výdělečně činných) zaměstnavatelem, **tzv. švarcsystém**, který bývá nejčastěji definován jako označení pro způsob ekonomické činnosti, při které osoby vykonávající pro zaměstnavatele běžné činnosti nejsou jeho zaměstnanci, ale formálně vystupují jako samostatní podnikatelé.



Co není alternativní úvazek?

Alternativním pracovním úvazkem také nejsou **různé druhy smluv**, které sice fakticky odpovídají pracovnímu poměru, nicméně tento typ smluv má odlišnou a nedostatečnou míru ochrany oproti pracovnímu poměru pokud jde o odpovědnost za škodu, pracovní úraz, odměňování, sociální pojištění a další pracovní podmínky. Nejčastěji bývají využívány **mandátní smlouvy, smlouvy o obstarání věci a příkazní smlouva**.

Rozhodně „alternativním zaměstnáváním“ určitě není také **práce „na černo“** nebo **„na ruku“**. Práce „na černo“ se vyznačuje absencí jakékoliv pracovní smlouvy. Vyplácení peněz „na ruku“ je charakteristické tím, že zaměstnanec má řádnou pracovní smlouvu, ale mzdovým ohodnocením na úrovni minimální mzdy, čímž zaměstnavatel za zaměstnance odvádí pouze minimální výši pojistného a „na ruku“ mu vyplácí zbytek nezdaněné mzdy



Postup zavádění flexibilních forem práce

Předně je nutné **stanovit garanta** (zodpovědnou sobu) bude po celou dobu procesu zavádění zodpovědný za jednotlivé postupové kroky a který zabezpečí organizační přípravu, seznámení zaměstnanců s pravidly flexibilních forem práce, průzkum jejich názorů a zpracování interního předpisu pro jejich realizaci.

Nemělo by být opomíjeno **informování zaměstnanců** o dopadech nového pracovního režimu.

V rámci přípravy je nezbytně nutné **přesně identifikovat konkrétní typy a rozsah alternativních úvazků**, které budou v rámci organizace uplatňovány a zároveň také identifikovat typy úvazků, které naopak nebudou v rámci tohoto procesu nijak využívány z důvodů nevhodnosti nebo nízké efektivity využitelné.



Postup zavádění flexibilních forem práce

Příprava musí také zahrnovat **zvážení všech negativních i pozitivních dopadů** na celkové fungování organizace a dosahování optimálních pracovních výkonů.

Je vhodné také zvážit realizaci **pilotního vyzkoušení fungování zaměstnanců** v rámci alternativních úvazků v rámci několika pracovních míst a na základě jeho výsledků pak provádět konkrétní úpravy před „ostrým režimem“.

Management organizace v konečné fázi rozhoduje o tom, který **typ alternativních úvazků** bude využit a je potřebné, aby následující procesy byly z jeho strany podporovány.



Konkrétní postup při přípravách pro zavádění alternativních úvazků

Nejprve je nutné **seznámit se s přístupem managementu a zaměstnanců k alternativním úvazkům** prostřednictvím průzkumu nebo vedení otevřeného dialogu se zaměstnanci. Toto může být realizováno např. prostřednictvím každodenní komunikace a v rámci pravidelného hodnotícího pohovoru zjišťovat aktuální potřeby a osobní situaci pracovníků, kteří by mohli mít zájem o využití alternativního pracovního úvazků, event. by mohli přijmout takovýto pracovní úvazek, pokud by je o toto požádal sám zaměstnavatel.

Vytipovat vhodné pracovní pozice a k nim odpovídající formu alternativního úvazku, které bude možné vhodně začlenit do běžných podmínek organizace. V rámci tohoto je nutné zohledňovat, jaké **významné události** momentálně v organizaci probíhají a jaké změny lze očekávat. Může se jednat např. o zrušení části výroby nebo její rozšíření, fúze s jinou společností, získávání nových trhů nebo naopak ztráta pozic vlivem narůstající konkurence, atd. Možnost využívat flexibilních formy práce souvisí se **zájmem a ochotou pracovníků** o tyto formy práce. Optimálním výsledkem je, že určité procento pracovních pozic, kde je vhodná flexibilní forma práce je obsazeno pracovníky, kteří o pracovní flexibilitu usilují. Názory a preference zaměstnanců lze nejlépe zjistit formou dlouhodobého otevřeného dialogu.



Konkrétní postup při přípravách pro zavádění alternativních úvazků

Identifikovat možné konflikty a rozpory, které se mohou objevit při zavádění úvazků do praxe, popř. připravit postupy pro odstraňování starých postupů. Každá změna v organizaci má vazbu na její zaměstnance. Může se jednat o snižování nebo zvyšování jejich počtu, nový žádoucí profil odbornosti, potřebu zvýšit či rozšířit kvalifikaci, zavedení komplexního vzdělávacího a rozvojového programu atd.

Mít k dispozici jasné a akceschopné návrhy ke zvládnutí praktických problémů s řízením a vedením flexibilních pracovníků. Pro úspěšné využití alternativních pracovních úvazků je důležité, aby různé varianty úvazků práce byly detailně popsány a objasněny v interních předpisech, ale také v pracovních smlouvách.



Konkrétní postup při přípravách pro zavádění alternativních úvazků

Samotné zavádění podpořit vhodnou komunikací s ostatními zaměstnanci a dotčenými osobami (např. dodavatelé, zákazníci apod.). Ze strany organizace nebo pověřeného pracovníka by měly být zaměstnancům předávány transparentní a konzistentní informace o tom, jak se na alternativní formy práce nahlíží, jaký je plán jejich využívání do budoucna apod. Součástí dlouhodobého programu, jak rozvíjet alternativní pracovní úvazky je příprava a realizace vzdělávacích programů pro pracovníky a manažery. Cílem těchto vzdělávacích akcí je naučit se spolupracovat v nových podmínkách a snadněji překovávat bariéry.

Pečlivě sledovat vývoj, pravidelně hodnotit postup realizace zavádění a průběžně pracovat s pozitivními i negativními dopady celého procesu zavádění alternativních pracovních úvazků. Jednotlivá zjištění je nutné pak promítat do jednotlivých pravidel, která se dorážejí v interních předpisech a pracovních smlouvách.



Praktickou pomůckou pro zavádění alternativních pracovních úvazků může být následující seznam otázek, které byste si měli zodpovědět:

- Kterých pracovních pozic se to týká (kmenových, periferních)?
- Je tato potřeba dočasná nebo trvalá?
- Na čem to závisí?
- Nakolik jste schopni tyto okolnosti ovlivnit?
- Jaké jsou možnosti řešení s využitím flexibilních forem práce?
- Jaké budou možné přínosy?
- Jaké jsou jiné možnosti řešení problémů bez využití flexibilních forem práce?
- Jaké jsou výhody a nevýhody možných řešení?



Praktickou pomůckou pro zavádění alternativních pracovních úvazků může být následující seznam otázek, které byste si měli zodpovědět:

- Které flexibilní formy je možno využít: částečný úvazek, sdílení práce, jiné?
- Je možno flexibilní formy práce nějak logicky provázat jako „puzzles“?
- Jak vytipovat zaměstnance, pro které by to mohlo být výhodné?
- Jak je oslovit, jak jim výhody komunikovat?
- Jak zabezpečit, aby se i pro zaměstnance jednalo o pozitivní flexibilitu?
- Jaká bude výhoda pro organizaci?
- Jaká bude výhoda pro vytipované zaměstnance?
- Co je potřeba změnit v organizaci práce a pracovních činnostech?
- Jak flexibilní formy práce právně ošetřit?
- Jak nastavit kontrolní systém, který vyhodnotí přínos flexibilních forem práce?



Několik zásad pro alternativní pracovní úvazky

Aby alternativní pracovní úvazky byly smysluplné a pro zaměstnance i organizace byli dobře a dlouhodobě udržitelné, je důležité si uvědomit následující skutečnosti:

Alternativní pracovní úvazky by neměly být nabízené pouze některým zaměstnancům ve specificky definovaných situacích (např. ženy na MD, zdravotně postižení apod.), protože hrozí riziko jejich stigmatizace jako pracovníků „druhé kategorie“.

Alternativní pracovní úvazky by měly být vnímány stejně jako ostatní pracovní úvazky.

Pracovní doba, finanční odměna a benefity by měly být přímo úměrné (zkrácené) pracovní době.

Tento typ úvazků by neměl být benefitem pro zaměstnance.

Propagace a transparentnost informací o alternativních pracovních úvazcích by měla být dostatečná.



Obecné výhody alternativních úvazků

Udržení kvalifikovaných lidí - v případě dlouholetých zaměstnanců, kterým již nevyhovuje plný pracovní úvazek (a plánuje třeba organizaci opustit), je největší výhodou skutečnost, že organizace neztratí zkušené zaměstnance se znalostmi a zkušenostmi z oblasti, do kterých organizace investovala finanční prostředky např. školením.

Organizace si zaměstnáváním na částečný úvazek dělá velmi **dobré jméno na trhu práce**.

Důležitá je i **možnost vyšší výkonnosti zaměstnance** odvíjející se od schopnosti plně se soustředit během kratší pracovní doby.

Při zvýšené nemocnosti může napomoci k snadnějším náhradám na pracovních směnách - **zastupitelnost zaměstnance**

Organizace může **regulovat počet zaměstnanců** podle stavu momentální poptávky a dosáhnout vysoké efektivity nákladů.



Obecné nevýhody alternativních úvazků

Nevhodná struktura daní a příspěvků na sociální pojištění.

Nedostatečná vzdělanostní a kvalifikační úroveň pracovní síly.

Vysoká ochrana pracovních míst a nejednotná úroveň sociální ochrany.

Nízká adaptabilita zaměstnanců na změny na trhu práce, což způsobuje omezení možností získání kvalitní práce, zejména pro rizikové skupiny na trhu práce.

Chybí daňové zvýhodnění zaměstnavatele

Náklady na administrativu "part time" úvazku jsou stejné jako u celého

Vyšší nároky při vedení týmu

Přetěžování či neúplné vytížení, když šéf nesleduje výkon

Omezení neformálních kontaktů s kolegy zaměstnanců



Příklady vhodného využívání

Částečné pracovní úvazky se nejčastěji využívají pro práce, **jejichž objem a rozsah nepokryje celý pracovní úvazek**. V daný moment je pro zaměstnavatele ekonomicky výhodnější zajistit zaměstnance pouze na nutně potřebnou dobu.

U některých pracovních pozic, u nichž se objevuje **vyšší míra absence** (nemocnost) např. při zaměstnávání zdravotně postižených. Je tedy nutné zajišťovat náhrady, což se daří snadněji, pokud jsou zaměstnanci zaměstnáni na zkrácený úvazek.

Částečné pracovní úvazky jsou také časté u pracovních pozic, kdy se práce odehrává např. v odpoledních nebo večerních či nočních hodinách (např. služba na vrátnici s pracovní dobou od 16.00 do 20.00, která nastupuje po denní službě s pracovní dobou od 7.30 do 16.00).

Částečné úvazky se běžně objevují u nižších pracovních pozic (např. službách nebo v administrativě) nebo u méně kvalifikovaných pracovních pozic.

Částečné úvazky se také objevují u pracovních funkcí s požadavkem vysoké odbornosti. Pokud zaměstnanec disponuje potřebnou kvalifikací či výjimečnými zkušenostmi je jednodušší odsouhlasit požadavek práce na částečný úvazek z důvodu nechtěné ztráty zaměstnání.



Využívání alternativních úvazků pro osoby nad 50 let

Výhody flexibilní pracovní doby zaměstnávání osob nad 50 let:

- Flexibilní pracovní doba může podpořit výběr pracovní pozice u starších zaměstnanců
- Kratší nebo flexibilnější pracovní doba je často uváděna jako preference starších zaměstnanců
- Cítí-li se starší pracovníci ohodnoceni, budou více motivováni a pracovní prostředí pro ně bude méně stresující
- Flexibilní pracovní doba může být užitečným nástrojem pro plánování pracovní síly tím, že vyváží preference starších a mladších zaměstnanců
- Může pomoci snížit míru nemocenských a zlepšit pracovní podmínky pro starší pracovníky ve směnném provozu
- Toto může mít pozitivní vliv na snížení počtu starších zaměstnanců odcházejících předčasně do důchodu
- Pro organizace jsou flexibilní hodiny práce klíčové pro udržení cenných starších zaměstnanců, protože jim poskytnou lepší kvalitu pracovního života, lepší zdraví a fyzickou kondici a motivaci.



Využívání alternativních úvazků pro osoby nad 50 let

Co můžeme od starších zaměstnanců očekávat?

- spolehlivost, názorová stabilita, odpovědnost, důkladnost, pečlivost, přesnost, rozvážnost, vytrvalost, vyzrálость osobnosti,
- profesní čest, větší zájem o práci, znalost problému, znalosti a orientace v oboru, snaha podat co nejlepší pracovní výkon,
- loajalita, ochota vyhovět potřebám zaměstnavatele, věrnost podniku, u firmy setrvává, i když není spokojen s pracovními podmínkami, minimalizuje trvání případné dočasné pracovní neschopnosti,
- kontakty, znalost daného okruhu firem, společností a jednotlivců pro navázání kontaktů,
- vyřešené osobní problémy (odrostlé děti, vyřešené bytové problémy apod.), konec honby za kariérou, ujasněné priority uspokojení vč. ekonomie), nesoupeří,
- znají pracovní činnosti a prostředí organizace po dlouhou dobu, mohou předávat zkušenosti novým pracovníkům, mohou se intenzivně věnovat práci, protože nemají tolik vedlejších aktivit a zájmů.



Možné problematické oblasti?

- Ztráta sebevědomí a sebedůvěry, ztráta pracovní aspirace – flegmaticnost, nižší ochota profesně se vzdělávat,
- snížená operativnost, rychlost, snížený fyzický výkon, dříve se dostaví únava, snížená adaptační schopnost organismu, snížení pohyblivost, neschopnost fyzicky a zdravotně stačit pracovnímu tempu u některých zaměstnavatelů,
- předstih vývoje techniky před jejím pochopením, nižší počítačová gramotnost a ovládání nových technologií,
- menší schopnost udržet krok s mladšími zaměstnanci.



Příklady oblastí pro vytvoření specifických pracovních podmínek

v rámci alternativních pracovních úvazků pro osoby nad 50 let

Pro starší pracovníky, kteří pracují na směny, mají náročnou nebo stresující práci, se může vyplatit **zavést konkrétní schémata**, v rámci nichž zkrátíte nebo změníte pracovní dobu. To může mít přímý vliv na jejich setrvání v zaměstnání. Například některé firmy změnilly vzorce směnného provozu, takže starší mohou pracovat na částečný úvazek, jinde byla zavedena schémata vynechávání jedné směny za týden nebo prodloužení dovolené, popřípadě snížení týdenního počtu odpracovaných hodin. Tato opatření pomohou předejít vyčerpání a zlepšit kvalitu pracovního života pro starší pracovníky, stejně jako jim naznačí, že firma si cení jejich přínosu a zároveň uznává jejich potřeby a požadavky.



Příklady oblastí pro vytvoření specifických pracovních podmínek v rámci alternativních pracovních úvazků pro osoby nad 50 let

Dalším nástrojem může být vytvoření schématu tzv. „**postupného odchodu do důchodu**“, který umožňuje pracovníkům postupně snížit jejich pracovní dobu, jak se blíží k zákonem dané věkové hranici pro odchod do penze. Tato varianta může být alternativou pro pracovníky, kteří by jinak kvůli stresu nebo špatnému zdraví odešli předčasně do důchodu.

Odborně vzdělávejte pracovníky, kteří řídí a spolupracují se staršími pracovníky. V organizaci jsou potřební zaměstnanci, kteří dokáží efektivně zavádět a řídit alternativní pracovní úvazky a řešit případné komplikace. I vedoucí pracovníci si musí uvědomit výhody plynoucí ze zaměstnávání starších zaměstnanců.



Využívání alternativních úvazků pro osoby zdravotně postižené

Nefinanční výhody při zaměstnávání osob se zdravotním postižením:

- Obecně jsou zdravotně postižení zaměstnanci více motivovaní udržet si těžko získané zaměstnání a to mu odpovídá i jejich pracovní nasazení a výkony.
- Motivací pro ně nebývají pouze finanční odměny ale zájem cítit se potřební a prospěšní pro společnost i pro svoje okolí.
- Ve většině případů jsou tito zaměstnanci stálými a loajálními zaměstnanci, kteří si váží příležitosti a nemají potřebu časté změny zaměstnání.
- Zdravotně postižení často hledají práci na zkrácený pracovní úvazek, je tedy možné domluvit se dle potřeb a snadněji se nachází vzájemná dohoda.



Využívání alternativních úvazků pro osoby zdravotně postižené

Nefinanční výhody při zaměstnávání osob se zdravotním postižením:

- Pro zaměstnance s těžším zdravotním postižením je vhodná práce na zkrácený pracovní úvazek, může například vypomáhat ostatním zaměstnancům v pracovní „špičce“ nebo nahradit nestálou měnící se brigádnickou silou a být stálým a zaučeným zaměstnancem, na kterého se může zaměstnavatel spolehnout.
- Zaměstnáváním osob se zdravotním postižením je možné zlepšit své dobré jméno na trhu a můžete nakročit k tzv. společensky odpovědné firmě.
- Významné dopady může mít zaměstnání zdravotně postižených osob i pro váš tým, kdy pracovníci se nemusí vnímat jako rivalové a vzniká tolerance k odlišnosti jiných. V jistém směru se také může zvýšit produktivita práce.



Využívání alternativních úvazků pro osoby zdravotně postižené

Finanční výhody při zaměstnávání osob se zdravotním postižením:

- Za každého zaměstnance se zdravotním postižením pracujícího na plný úvazek je možné ušetřit cca 53 000 Kč, v případě zaměstnance s těžším zdravotním postižením dokonce 158 000 Kč ročně.
- Naplní se zákonem stanovená povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením (dle § 81 zák. 435/2004 Sb.) bez placení odvodů do státního rozpočtu
- Je možné si snížit roční daně (dle § 35 zák. 586/1992 Sb.) v případě přímého zaměstnávání osob se zdravotním postižením za každého zaměstnance se zdravotním postižením pracujícího na plný úvazek o 18 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením pracujícího na plný úvazek o 60 000 Kč
- Je možné získat příspěvky od Úřadu práce finanční příspěvek na společensky účelné pracovní místo příspěvek na zapracování



Co udělat před nástupem zdravotně postižené osoby do zaměstnání

- důkladně se seznámit s daným druhem zdravotního postižení a tím, jak se projevuje na pracovních schopnostech, dovednostech a praktických možnostech zaměstnance,
- osvojit si principy efektivní komunikace popř. hledat specifické druhy komunikace s ohledem na zdravotní postižení,
- být připraven na krizové situace spojené se zdravotními i pracovními problémy,
- seznámit se způsoby, jak zajistit vhodné pracovní podmínky pro zdravotně postiženého zaměstnance a to včetně specifických nárok na pracovní prostředí,
- případně upravit plánování pracovních cílů v návaznosti na druh postižení a nastavit vhodný time management,
- sladit případně krizové situace v rámci celého týmu, včetně promyšlení adekvátních pracovních rezerv a zastupitelnosti zdravotně postižených zaměstnanců,
- vhodně komunikovat s ostatními zaměstnanci celkovou koncepcí zaměstnávání zdravotně postiženého zaměstnance z důvodu lepšího pochopení jednotlivých podmínek, aby nedocházelo k tomu, že zdravotně postižený zaměstnanec nemá jen výhody.



Metodika pro činnost Metodického pracoviště Pomoc Týn nad Vltavou

Na základě tohoto kvalitativního šetření jsme identifikovali následující problémové oblasti:

- pro obě cílové skupiny platí, že mají nízkou ochotu dojíždět do vzdáleného zaměstnání (např. místních center České Budějovice, Tábor, Písek);
- u nezaměstnaných osob se zdravotním postižením je častá nižší nebo žádná kvalifikace, pro osoby ze skupiny nad 50 let je často kvalifikace zaměřená na zemědělství, řemeslné práce apod. protože se většinou jedná o osoby z venkovských oblastí;
- osoby nad 50 let jsou motivovány pracovat, nicméně zaměstnavatelé častěji zaměstnávají „mladší“ zaměstnance. Tyto osoby tak často projevují zájem pracovat i na částečný úvazek, nicméně v regionu prakticky není u zaměstnavatelů možnost pracovat na částečný úvazek;



Metodika pro činnost Metodického pracoviště Pomoc Týn nad Vltavou

Na základě tohoto kvalitativního šetření jsme identifikovali následující problémové oblasti:

- osoby z obou cílových skupin mají nízké (spíše však žádné) povědomí o možnostech alternativních pracovních úvazků např. zkráceného pracovního úvazku, pružné pracovní doby, sdíleného pracovního místa, klouzavé pracovní doby apod. a nejsou schopni tak tuto možnost zaměstnavatelům nabízet jako vhodnou alternativu k běžným pracovním poměrům;
- neodpovídající znalosti odborných pracovníků z NNO, úřadů a obcí, kteří by dokázali osoby z cílové skupiny odborně informovat a relevantně jim poradit s orientací v problematice alternativních pracovních úvazků.
- chybějící nebo nedostatečný počet zaměstnavatelů, kteří by byli ochotni zaměstnávat osoby z cílových skupin a vytvářet pro ně odpovídající prostředí ve formě alternativních pracovních úvazků a to zejména z toho důvodu, že tyto možnosti neznají a ani neví, kde relevantní informace získat.



Důvody, které zabraňují uplatňování alternativních pracovních úvazků

Obecná **nedůvěra a předsudky** vůči alternativním (částečným) úvazkům brání jejich většímu rozšíření na pracovním trhu.

Jeden z typických předsudků je, že pokud budete mít alternativní (částečný) úvazek na 4 dny v týdnu a každý pátek budete ve firmě chybět, vzbudíte u kolegů pracujících na stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin podezření, zda a jak dokážete svou práci zvládat. Vzápětí se vynoří závist, protože máte jeden den volna navíc a poté spekulace, jestli máte také nižší mzdu, když pracujete o jeden den méně.

Největší předsudek je, že když budete pracovat na alternativní (částečný) úvazek, stejně se bude množství práce rovnat práci na plný úvazek, s tím, že jen dostanete zapláceno méně. Z pohledu zaměstnavatele zase vyvstává obava, že svou práci neodvedete kvalitně, když jí budete vykonávat méně hodin.

Stejným způsobem na tyto formy úvazků nahlízejí zaměstnavatelé. Každý odklon od zasetého systému je primárně vnímán jako zásah, jež přináší spíše problémy a zvýšené náklady, než reálný užitek.



Cíle a vize metodického pracoviště – obecná část

- všeobecně podporovat rozšíření flexibilních forem zaměstnávání prostřednictvím osvětové a přednáškové činnosti, jednáním s místními organizacemi apod.
- pořádání odborných školení a kurzů pro zvýšení povědomí o flexibilních pracovních úvazcích pro zaměstnavatele a zaměstnance mající o tyto informace zájem,
- podpora využívání stávajících veřejných služeb, které přispívají k popularizaci tématu flexibilních pracovních úvazků
- vést odborný dialog pro vytváření flexibilních pracovních míst u regionálních NNO a úřadů veřejné správy na Vltavotýnsku.
- zahrnutí flexibilních pracovních úvazků do procesu komunitního plánování pro roky 2016-2019.



Cíle a vize metodického pracoviště – obecná část

- zvýšení informovanosti zaměstnavatelů v oblasti flexibilních pracovních úvazků
- hledání možností pro vzdělávání pracovníků personálních oddělení podniků, agentur
- podpora a zvýšení informovanosti odborových organizací v oblasti flexibilních pracovních úvazků
- informování o legislativních normách flexibilních pracovních úvazků,
- spolupracovat s organizacemi na zajištění právního nároku zaměstnanců pečujících o děti do určitého věku na kratší pracovní dobu v případě, že o kratší pracovní dobu požádají



Informovanost cílové skupiny

- Přímé oslovování zaměstnavatelů v regionu
- Webové stránky, prezentace v médiích, informační materiály (brožury, letáky), atd.
- Úřad práce v Týně nad Vltavou, sociální odbory obecného úřadu
- Prostřednictvím starostů jednotlivých obcí
- Organizace, které jsou o zařízení informovány (spolupráce – ostatní poradenská, mateřská či rodinná centra, charity)



Technické zabezpečení

- Výhodou metodického pracoviště je sdílení prostor s dalšími organizacemi a tím vzniká i možnost nižších nákladů na jeho provozování.
- Metodické pracoviště zajistí cílové skupině doprovodné zázemí - infrastrukturu (kdy k dispozici je počítač a mají přístup na internet atd.).
- Předpokladem je však především práce v terénu tj. přímo jednotlivých zaměstnavatelů, úřadů apod.
- K dispozici jsou i prostory pro realizaci hromadných seminářů a vzdělávacích akcí.



Odborné zabezpečení

- V rámci projektu byli vzděláváni dva odborní pracovníci, kteří jsou tvůrci metodiky pro zaměstnavatele a zaměstnance.
- V průběhu realizace předchozího projektu byly oba pracovníci přítomni mnoha jednání se zaměstnavateli, zaměstnanci, jeden zaměstnanec lektoroval odborné semináře pro cílovou skupinu projektu.



Finanční zabezpečení

- Oblast flexibilních pracovních úvazků patří mezi dlouhodobě ze strany EU podporované aktivity, na které byly v minulosti vymezené určité finanční prostředky. Do budoucna tak existuje předpoklad, že na provoz resp. další vhodné inovace v této oblasti budou ze strany EU opětovně vyhrazeny další finanční prostředky.
- Určitá prostředků na financování činnosti tohoto metodického pracoviště bude poskytována v rámci podpůrných finančních nástrojů EU, část prostředků z ČR, jednotlivých krajů a rovněž dalšími donátory (fondy, nadace, apod.).



Hlavní činnosti metodického pracoviště pro cílové skupiny

Přímé konzultace

e-mailové - zodpovídání dotazů

konzultace - osobní poradenství - pevná otevírací doba 1 den v týdnu bez předchozího ohlášení

konzultace - osobní poradenství - setkání po dohodě

Telefonické

Informace pro další vzdělávání

učební materiály - tematická skripta ke stažení

databáze odkazů na důležité stránky a instituce - s popisem, čeho se týkají

aktuální informace o akcích, seminářích

databáze knih k vypůjčení



Hlavní činnosti metodického pracoviště pro cílové skupiny

IT vybavení

volně přístupný internet pro vlastní relevantní potřeby (např. pro nezaměstnané vyhledávání informací)

Vzdělávání a setkávání

jednorázové semináře, školení a setkávání s osobami z cílových skupin

Ostatní služby

kontakty na podobně zaměřené projekty

kontakty na podobně úspěšné záměry pro zavádění flexibilních pracovních úvazků

databáze vzorových studií

pravidelné informace dotačních zdrojů



Děkuji Vám za pozornost

Mgr. Tomáš Chovanec

Centrum pro komunitní plánování Jižní Čechy

Tel.: +420 606 202 300

E-mail: tomas.chovanec@cpkp.cz
