



Ekonomická
integrace
a profesní
rozvoj
občanů
třetích zemí:
Návrh opatření

Tato zpráva obsahuje politická doporučení a návrh opatření vycházejících ze závěrů studií a výstupů zpracovaných v rámci projektu Career Path Erasmus+.

Career Path je výzkumný projekt, který usiluje o zlepšení ekonomické situace a společenského postavení občanů třetích zemí žijících v Chorvatsku, České republice, Maďarsku a Slovensku. Projekt analyzuje překážky, s nimiž se tito občané potýkají, pokud jde o hledání zaměstnání, možnosti dalšího vzdělávání a profesního rozvoje. Politická doporučení a navrhovaná opatření uváděná v této zprávě jsou výsledkem dvou kol rozhovorů s občany třetích zemí, zástupci veřejné správy, zaměstnavateli a nevládními organizacemi, realizovanými partnerskými organizacemi projektu v jednotlivých zemích (Centre for Peace Studies (Chorvatsko), InBáze (Česká republika), Menedék (Maďarsko) a Mareena (Slovensko)).

Chorvatsko, Česká republika, Maďarsko i Slovensko jsou státy, které zažívají rostoucí míru migrace ze zemí mimo Evropskou unii (EU). Současné možnosti těchto zemí účinně se vypořádat s migračním a integračním procesem jsou poměrně omezené. Migrační a integrační politiky jsou často realizovány ad hoc způsobem, který postrádá dlouhodobé mechanismy institucionálního financování, kdy je uplatňován přístup, který často podceňuje různorodé potřeby různých skupin migrantů (např. zejména žen). Různé složky procesu migrace a integrace navíc spadají pod záštitu různých státních institucí, což vede ke zbytečné byrokratické složitosti.

I když celková reforma migračních a integračních systémů nemusí být v krátkodobém horizontu proveditelná zejména z důvodu omezených zdrojů a politické vůle, existují dílčí, cílené postupy, které mohou tyto čtyři země realizovat s cílem zlepšení současné situace. Ve zprávě jsou proto představeny čtyři návrhy opatření a „politických doporučení“, které vyplývají ze závěrů analýz a z hlediska provedeného výzkumu je lze považovat za nástroje ke zlepšení integrace občanů třetích zemí na trhu práce.

Navrhované opatření č. 1: Jazykové kurzy a mezikulturní orientace

Velkou překážkou integrace trhu práce je nedostatečná znalost místního jazyka. Bez znalosti místního jazyka mohou občané třetích zemí jen obtížně najít práci, ucházet se o aktuální nabídky práce, dále se vzdělávat a usilovat o profesní rozvoj. Neznalost jazyka navíc způsobuje obtížnou orientaci v byrokratických procesech souvisejících se získáním nezbytných povolení i se sociálním začleněním. Většina zdrojů, které umožňují hledání zaměstnání (např. online portály nebo úřady práce), je přístupná pouze v místním jazyce.

Neznalost jazyka tak pro tyto občany uzavírá mnoho pracovních příležitostí. Snižuje také konkurenceschopnost občanů třetích zemí na pracovních pozicích, kde jazykové znalosti nejsou sice formálním požadavkem, ale v mnoha případech zaměstnavatelé stále preferují přijetí někoho, kdo prokazuje dobrou znalost jazyka. Většina úřadů a institucí nemají k dispozici informační materiály např. v angličtině, což znamená, že procesy, jako podání žádosti o pracovní povolení nebo změna adresy trvalého pobytu musí být vyřizována v jazyce hostitelské země. Pokud občané třetích zemí nemají znalost jazyka, orientace v těchto procesech je obtížná.

Z uvedených důvodů je navrhováno otevření levných a snadno přístupných jazykových kurzů a doplnění těchto kurzů programem interkulturní orientace. Takto koncipovaný program poskytne občanům třetích zemí obecnou orientaci legislativě, v byrokratických postupech, informace o dostupných službách a kulturním životě v hostitelské zemi. Občané třetích zemí tak mohou získat nejen jazykovou znalost, ale získají také informace, jak se prakticky orientovat v byrokratických postupech ve svém novém domově. Toto opatření by bylo přínosné také pro místní samosprávy, vzhledem k tomu, že by umožnilo obcím být v přímém kontaktu s občany třetích zemí s bydlištěm v dané oblasti, ale také být informován o případných problémech s integrací.

V návaznosti na vytvoření obsahu a rozsahu kursů musí obce zajistit informovanost a nábor účastníků. Jako vhodná se jeví spolupráce a partnerství s místními organizacemi, které již s těmito komunitami spolupracují. Stejně tak, pokud firmy v této oblasti zaměstnávají větší počet občanů třetích zemí, mohou obce přijímat i tyto účastníky. Aktivní spolupráce s místními koordinátory a organizacemi občanské společnosti je nejvhodnější formou při oslovení občanů třetích zemí.

Po ukončení výuky je důležité, aby obce kurzy vyhodnotily prostřednictvím jak kvalitativních, tak i kvantitativních kritérií. Základním měřítkem hodnocení těchto opatření je nábor a docházka. Pokud jsou kurzy naplněny v každém cyklu, ukazuje se, že jsou pro občany třetích zemí důležité a přínosné. Nastavení zpětné vazby z kurzu přináší možnost kurzy hodnotit v jednotlivých krocích. Tento způsob zahrnuje průzkumy týkající se lektorů i účastníků a může být doplněn hloubkovými rozhovory založenými na náhodném výběru respondentů z obou skupin. Na základě hodnocení osnov je vhodné, aby pořadatelé kurzů osnovy odpovídajícím způsobem upravovali, tak, aby plně vyhovovaly potřebám občanům třetích zemí. V této souvislosti lze očekávat, že program jazykové výuky projde revizemi vycházejícími ze zpětné vazby.

Hlavním nákladem těchto kurzů je mzda lektora. Lze očekávat, že pro obce může být problémem tyto výdaje financovat. Pro udržení nízkých nákladů bude vhodné využití kombinace obecních, národních a evropských zdrojů k jejich krytí. Vhodná se potom jeví spolupráce obcí s neziskovými organizacemi při předkládání žádostí o financování. Podobné projekty byly financovány například prostřednictvím Fondu pro migraci a integraci (AMIF). Národní forma financování je však důležitá, protože umožňuje udržitelnost těchto aktivit. Trvalé vyčlenění státních prostředků na financování kurzů se jeví jako nejvhodnější.

Navrhované opatření odpovídá situaci v České republice. V reakci na specifické potřeby občanů třetích zemí jsou navrhovány dvě možnosti. První je založena na obecné struktuře jazykové výuky, tj. standardním učebním plánu, který postupuje od základů jazyka, k pokročilejším znalostem. Druhá forma je založena na specializované výuce odpovídající různým pracovním oborům a pozicím. Kurzy by se zaměřovaly na specifickou slovní zásobu a další jazykové dovednosti potřebné pro občany třetích zemí, tak aby mohli vykonávat určitou práci a ucházet se o zaměstnání různých oborech.

I když jsou občanům třetích zemí v České republice k dispozici některé bezplatné a případně nízkonákladové jazykové kurzy, nebyla v rámci analýzy zjištěna nabídka kurzů přizpůsobená pracovních pozicím nebo oborům. Z uvedeného důvodu se považují autoři za vhodné vytvořit nabídku specializovaných kurzů českého jazyka zaměřených na specifické profesní potřeby. Občané třetích zemí mohou žádat o uznání své kvalifikace v českém jazyce, a tento postup může zlepšit vyhlídky na zaměstnání odpovídající jejich kvalifikaci.

Navrhované opatření č. 2: Uznávání kvalifikací

Ve všech čtyřech zemích v rámci výzkumu vyjádřilo mnoho občanů třetích zemí jisté rozladění z postupů při uznávání kvalifikací. Absence systému akreditace a hodnocení dovedností občanů třetích zemí negativně ovlivňuje možnost najít zaměstnání, které odpovídá jejich kvalifikaci a kariérním cílům. V důsledku toho jsou občané třetích zemí nuceni přijímat nejisté formy práce, krátkodobé smlouvy, nehlášenou práci nebo těžkou manuální práci, která často není dostatečně ohodnocena.

Z uvedených důvodů je doporučeno přehodnocení stávajícího a vytvoření nového systému uznávání kvalifikací na národní i místní úrovni. Primárním cílem tohoto doporučení je usnadnit uznávání kvalifikací občanů třetích zemí a umožnit jim dále se specializovat nebo pracovat zejména v profesích potřebných pro trh práce v každé zemi. Uplatnění tohoto opatření by bylo přínosem nejen pro občany třetích zemí, ale i pro místní komunity. Tento způsob by

zvýšil dostupnost kvalifikované pracovní síly, zlepšil ekonomickou integraci občanů třetích zemí a přispěl k rozvoji ekonomiky dané země. Toto doporučení je rovněž v souladu s existujícími právními předpisy EU týkajícími se jednotného systému uznávání kvalifikací.

V ideálním případě by uznávání kvalifikací mělo probíhat standardizovaným postupem. Nezbytné kroky a dokumenty potřebné k uznání by měly být zpřístupněny občanům třetích zemí např. prostřednictvím online zdroje. Kromě toho by bylo vhodné, aby příslušné instituce a zaměstnavatelé dodržovali stejné standardy, které se vztahují k uznávání diplomů a dalších osvědčení o kvalifikaci. Také v případech, kdy není kvalifikace uznána, by mělo být poskytnuto písemné odůvodnění s uvedením důvodů, proč nebyla kvalifikace uznána a uveden postup nezbytný pro dosažení úspěšného uznání. V případě, kdy občané třetích zemí nemají přístup k dokumentům prokazujícím jejich vzdělání nebo odbornou kvalifikaci (problém existující u osob s mezinárodní ochranou), je důležité, aby měli možnost využít náhradní postup, který zhodnotí jejich vzdělání a odbornou kvalifikaci.

Při uplatnění tohoto opatření lze předpokládat dvě hlavní překážky. Za první překážku je třeba považovat různou úroveň vzdělání a odborné kvalifikace občanů třetích zemí získanou v zemi jejich původu, která nemusí být přímo srovnatelná nebo převoditelná na národní standardy. Zveřejněním národního systému uznávání kvalifikací se však občané mohou přímo seznámit s tím, jaké kvalifikace lze uznat a jaká dokumentace je k tomu nezbytná, aby uznání bylo možné. V případech, kdy uznání není možné, mohou tuto překážku zmírnit také alternativní systémy uznávání nebo různé formy odborného vzdělávání.

Druhou překážkou je přímo jazyková bariéra. Pokud nebudou jazykové kurzy široce dostupné všem občanům třetích zemí, všechny potřebné materiály a požadavky by měly být dostupné v angličtině, případně by měli být zajištěni tlumočníci, kteří budou zajišťovat vzájemnou komunikaci při uznávání kvalifikace.

Stejně jako v ostatních zkoumaných zemích je způsob uznávání kvalifikace v České republice poměrně složitý a málo transparentní. Uznávání kvalifikací je primárně v kompetenci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a rozděluje se na uznávání odborné kvalifikace a uznávání dokladu o vzdělání, případně jsou definovány další specifické formy. U některých regulovaných povolání je tento proces v kompetenci dalších státních institucí. Obě formy podléhají určitým poplatkům, což pro některé občany třetích zemí představuje další zátěž. Zjednodušení procesu by občanům třetích zemí pomohlo najít zaměstnání na pozicích odpovídajících jejich kvalifikaci. Taková

změna má v podstatě systémový charakter, proto ji nelze v očekávat v krátkém časovém horizontu. V praxi tak řada neziskových organizací pomáhá občanům třetích zemí s podáváním a vyřizováním žádostí o uznání kvalifikace. Tyto služby jsou většinou realizovány v rámci projektů financovaných např. z fondů EU. Kontinuita financování těchto služeb není proto zajištěna v dlouhodobém horizontu. Vhodným řešením by financování těchto služeb spojených s uznáváním kvalifikace přímo ze státního rozpočtu.

Navrhované opatření č. 3: Další vzdělávání a profesní rozvoj

Jako další překážka se jeví nedostatek levných a dostupných programů dalšího vzdělávání pro občany třetích zemí. Další vzdělávání zahrnuje jak jazykovou výuku, tak i odborné kvalifikační a rekvalifikační kurzy a služby kariérového poradenství. V současné době jsou tyto kurzy nabízeny většinou v jazyce hostitelské země a velmi ojediněle také v angličtině. Vzdělávací programy tohoto typu nemají pevný zdroj financování a kurzy musí být často financovány samotnými účastníky, což představuje překážku. Soukromý sektor v tomto smyslu může nabízet řešení jen velmi omezeně. Jedině systémové řešení může zajistit přístupnost i konzistenci.

Občané třetích zemí by měli mít přístup k dalšímu vzdělávání, jakmile migrují do hostitelské země. Za ideální v rámci tohoto opatření lze považovat situaci, kdy by občané třetích zemí měli stanovenou určitou finanční částku, kterou by mohli využít na vzdělávání. Předpokládá se, že rozpočet by byl kalkulován na jeden rok a mohl by být použit pouze na vzdělávání. To by podléhalo schválení ze strany příslušné instituce. Alternativně by občané třetích zemí mohli požádat o konkrétní bezplatný vzdělávací kurz. Takový program by byl přínosný zejména pro občany třetích zemí, kteří potřebují tuto podporu nejvíce, např. ženy nebo osoby pod mezinárodní ochranou. Možnosti profesního rozvoje by také měly zahrnovat systémové nastavení umožňující přístup ke kariérovému poradenství. Tento poradenský program by měl občanům třetích zemí poskytnout konkrétní informace a návrh postupu, který jim umožní získat odpovídající a rovnocenné zaměstnání. Zatímco stávající služby kariérového poradenství většinou nabízejí informace o možnostech trhu práce a stávajících příležitostech, je důležité poskytovat širší službu a soustředit se na rozvoj konkrétních dovedností a znalostí.

Důležité je také, aby tyto služby a příležitosti profesního rozvoje byly dostupné i mimo velká města a to zejména v oblastech, kde žije dostatečný počet občanů třetích zemí. Tyto služby by měly být

srovnatelné a měly by mít dlouhodobou finanční podporu z institucionálních zdrojů. Poskytovatelé těchto služeb by měly být schopni reagovat na měnící potřeby občanů třetích zemí. Například bariéry, kterým čelí migrující ženy, jsou často mnohem závažnější než ty, kterým čelí migrující muži. Programy by tedy měly být přizpůsobeny konkrétním potřebám potenciálních účastníků a představovat tak účinnou podporu pro začleňování napříč všemi skupinami.

Prostředky vložené do těchto programů je třeba považovat za investice do potenciálu občanů třetích zemí, které mají dobrou návratnost. Je však zřejmé, že takové programy vyžadují značné investice. Propojení příležitostí vzdělávání přímo s obory vykazujícími nedostatek pracovníků na trhu práce tj. zaměření kurzů na pozice, na kterých chybí pracovníci, může tento program významně zhodnotit.

Navržené opatření odpovídá specifické situaci v České republice. Služby zaměřené na profesní rozvoj a kariérového poradenství jsou dostupné zejména ve velkých městech. Tyto služby přinášejí výhody občanům třetích zemí a přispívají k využití jejich kvalifikačního potenciálu. Poskytují tak i výhody regionálním zaměstnavatelům, kteří se potýkají s nedostatkem kvalifikované pracovní síly. Měly by proto být dostupné ve všech regionech České republiky. Služby kariérového poradenství by se měly zaměřit především na rozvoj dovedností občanů třetích zemí, což může pomoci k jejich přechodu do jiného oboru nebo odvětví. Proto je vhodné, aby se kariéroví poradci více soustředili na prognózy trhu práce v různých regionech a rozvoje jednotlivých oborů a odvětví. Mohou tak občanům třetích zemí poskytovat aktuální informace a pomoci jim lépe se orientovat na českém trhu práce a najít vhodné dlouhodobé zaměstnání. Úzká spolupráce zaměstnavatelů, nevládních organizací a veřejných institucí je jednou z hlavních podmínek poskytování efektivního kariérového poradenství a úspěšné integrace občanů třetích zemí na trh práce v České republice.

Navrhované opatření 4: Programy zaměstnavatelů pro podporu integrace

Analýza také ukázala, že by podpora občanů třetích zemí měla dále pokračovat i po vstupu na trh práce. V případě zaměstnávání občanů třetích zemí se zaměstnavatelé stávají hlavním zdrojem informací pro jejich začleňování do společnosti, které zahrnují i praktické záležitosti, jako je např. bydlení. Je důležité, aby si občané třetích zemí i jejich zaměstnavatelé vzájemně rozuměli a pracoviště se stávala skutečně multikulturními. V této souvislosti jsou navrhovány dva postupy, které přispějí k zlepšení postavení občanů třetích zemí.

Za prvé se jedná o vytvoření pozice specializovaného poradce a dále zavedení systému multikulturního vzdělávání ve firmách zaměstnávajících občany třetích zemí.

Z analýzy vyplývá, že řada firem má v úmyslu zaměstnat občany třetích zemí, ale odrazují je neefektivní a složité byrokratické procesy a složitá legislativa spojená se zaměstnáváním těchto občanů. Proto se jako vhodné jeví vytvoření samostatné pracovní pozice. Pracovníci na této pozici by podporovaly zaměstnance, občany třetích zemí a pomáhali jim orientovat se ve složitých byrokratických procesech. Obecně odpovědnost za tuto oblast spadá na oddělení lidských zdrojů. Tato oddělení však mají jiné klíčové odpovědnosti, které přímo nezahrnují záležitosti zaměstnávání občanů třetích zemí. Kromě toho vzhledem k charakteru předpisů a jejich složitosti, které se týkají migrace a zaměstnanosti těchto občanů, vyžaduje znalost těchto předpisů dlouhodobou pozornost, která je časově i kapacitně náročná. Z těchto důvodů je doporučeno vytvoření samostatné specializované pozice, která bude zaměřena na tuto oblast a podpoří zaměstnavatele i občany třetích zemí.

Jako druhé opatření, je navrhováno zavedení interkulturního vzdělávacího programu pro zaměstnance. V rámci interkulturního školení se předpokládá vytvoření a realizace mentorských programů ze strany zaměstnavatelů. V těchto programech budou zapojeni jak zaměstnanci z řad občanů třetích zemí tak místní zaměstnanci. Nabídkou těchto programů a snahou o budování multikulturního pracovního prostředí by zaměstnavatelé pomohli plné integraci občanů třetích zemí a současně by usnadnili nejen jejich práci, ale také vytvoření jejich sociálních sítí na pracovišti. Kromě výše uvedených kroků by společnosti, které mají více zkušeností se zaměstnáváním státních příslušníků třetích zemí, mohly organizovat jazykové kurzy. Tím, že společnost státním příslušníkům třetích zemí nabízí možnost naučit se místní jazyk, jim poskytuje další nástroj při budování sítě a posilování jejich mezilidských a komunikačních dovedností.

Zavedením těchto programů mohou zaměstnavatelé prezentovat dobrou praxi v oblasti diverzity a tím zvýší svoji atraktivitu pro kvalifikované zaměstnance. To může zvýšit motivaci společností tyto programy zavádět.

Analýza v České republice ukazuje, že zaměstnavatelé, zejména velké nadnárodní společnosti, mají zájem o nábor občanů třetích zemí. Mnoho společností však odrazuje byrokratická složitost procesu náboru. Současně občanům třetích zemí, kteří získají zaměstnání v České republice, často chybí podpora při adaptaci v nových pracovních pozicích. Vytvoření samostatné pracovní pozice,

zejména v rámci velkých firem, by proto mohlo být vhodným řešením. Zároveň by byly pro zaměstnavatele motivující programy, které umožní snazší zaměstnávání občanů třetích zemí a poskytují podporu pro sociální integraci těchto občanů. Současně se jeví jako účelné podporovat zaměstnavatele, aby využily možnosti zahrnout programy sociální integrace např. do konceptu „společenské odpovědnosti firem (CSR)“. Účast v například v soutěži o cenu „CSR“ může být pro řadu zaměstnavatelů důležité z hlediska jejich zviditelnění a dobré pověsti.



This project is funded by the Erasmus+ programme of the European Union. The contents and point of views are the sole responsibility of authors and project partners that participated in this project output. The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.