



Průvodce
k příručkám
projektu
ERASMUS +
„Career Path“

Projekt Erasmus+ Career Path je zaměřený na integraci občanů třetích zemí a jejich vstupu na trh práce. Projekt zahrnuje 4 země: Slovensko, Českou republiku, Maďarsko a Chorvatsko. Organizace zapojené do projektu pokrývají celou řadu aktivit od přímé práce s migranty, přes vzdělávací činnost až po účast na společenskovo vědním výzkumu a podílení se na tvorbě politik.

Cílem projektu bylo umožnit migrujícím pracovníkům ze zemí mimo EU v Evropě dosáhnout jejich profesních aspirací. V průběhu projektu byly osloveni zástupci veřejných institucí, zaměstnavatelů, vzdělávacích a nevládních organizací. Na základě těchto zkušeností jsou popsány hlavní překážky profesního rozvoje a integrace občanů třetích zemí na trh práce, ale i potřeby a doporučení formulovaná jednotlivými aktéry. Součástí bylo také představení příkladů dobré praxe z jednotlivých partnerských zemí. Tyto příklady mohou sloužit jako inspirace a mohou tak pomoci vytvořit prostředí, kde budou mít občané třetích zemí snadnější přístup ke kvalifikovanému poradenství a k příležitostem dalšího profesního rozvoje. Ve spolupráci všech partnerských organizací byla navržena opatření, která mohou podpořit profesní růst a usnadnit ekonomickou integraci migrantů.

Na základě výše uvedených výstupů vznikly také soubory nástrojů - 3 příručky pro zaměstnavatele, neziskové a vzdělávací organizace pracující s migranty (občany třetích zemí), a pro občany třetích zemí, na jejichž potřeby je celý projekt především zaměřen. Obsah příruček vychází ze všech předcházejících zpracovaných výstupů projektu ERASMUS + „Career Path“ a osvětluje úlohy klíčových aktérů.

Následující text poskytuje širší vysvětlení k nově vzniklým příručkám. Příručky nabízejí konkrétní praktické rady a doporučení určené pro rychlou orientaci v možnostech zlepšení přístupu občanů třetích zemí na trh práce v ČR.

K příručce pro neziskové organizace pracujícími s migranty (občany třetích zemí) a vzdělávací instituce

Neziskové organizace v ČR jsou jedním z klíčových aktérů, kteří mají mimořádnou příležitost ovlivnit zlepšení podmínek vstupu migrantů na trh práce a prosazování těchto podmínek v místech svého působení.

Neziskové organizace zastávají v tomto smyslu nezastupitelnou roli vzhledem ke svému postavení ve vztahu k občanům třetích zemí a poslání vymezenému v jejich ustavujících dokumentech.

Jedná se zejména o možnost

- přímého kontaktu s cílovou skupinou občanů třetích zemí, který umožňuje pracovníkům těchto organizací průběžnou identifikaci reálných potřeb této skupiny klientů a jejich potřeb, možnost přímo reagovat prostřednictvím nabízených služeb na tyto potřeby ale i možnost motivace jednotlivců, která přispívá k jejich pracovní integraci,
- kontaktování a spolupráce se stávajícími nebo potenciálními zaměstnavateli
- přímé vazby týkající se integrace občanů třetích zemí a její podpory prostřednictvím různých komunitních aktivit v lokalitě.

Na základě v provedených analýz, ale i na základě dostupných příkladů dobré praxe je možné identifikovat, že jedním z nejdůležitějších faktorů z hlediska úlohy neziskových organizací pracujících s migranty a občany třetích zemí lze považovat využití nástrojů, které vedou ke snadnějšímu přístupu a získání zaměstnání odpovídajícímu kvalifikaci a odbornosti, se kterou občané třetích zemí do ČR přicházejí.

Za tyto nástroje lze považovat zejména služby kariérového poradenství doplněné další asistencí např. při předkládání žádosti o uznání kvalifikace a nostrifikaci osvědčení o vzdělání vyšších stupňů, poradenství pro výběr a uznání kvalifikace na základě znalostí a dovedností, kterými občané třetích zemí, formou složení odborné zkoušky, využití tréninkových míst a další.

V tomto smyslu je důležité využití specifického postavení neziskových organizací ve spolupráci se zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi, kdy tyto organizace mohou zprostředkovat cenný kontakt a vzájemné propojení z hlediska jak potřeb svých klientů, občanů třetích zemí a současně potřeb zaměstnavatelů a

také definovat potřeby poptávky pro tvorbu nabídky ze strany vzdělávacích organizací.

Velkou výhodou je v tomto široká škála služeb i jejich kapacity, které neziskové organizace poskytují. Jedná se o možnost vytvářet širokou škálu neformálních vzdělávacích příležitostí, komunitních aktivit a příležitostí k neformálnímu setkávání. Tyto aktivity mohou také do značné míry přispívat k rozvoji znalosti českého jazyka, která je jednou z největších překážek kvalifikovaného pracovního uplatnění občanů třetích zemí. Výzvou v této oblasti je pak kontinuita těchto služeb s ohledem na možnosti jejich financování a možnosti profesního rozvoje a kapacity zaměstnanců těchto organizací.

Jako efektivní se jeví nastavení spolupráce neziskových organizací a vzdělávacích institucí jak na národní, tak na mezinárodní úrovni. Dlouhodobá spolupráce je výhodná vzhledem k možnosti výměny zkušeností a přenosu osvědčených praxí vedoucích ke společnému postupu, samozřejmě při respektování odlišností v podmínkách jednotlivých zemí.

K příručce pro zaměstnavatele

Zaměstnavatelé mohou zaměstnáváním občanů třetích zemí získat výhodu kvalitní kvalifikované a loajální pracovní síly. Tento přínos je objektivně zatížen byrokratickými procesy, které zaměstnavatelé musejí v souvislosti se zaměstnáváním občanů třetích zemí podstupovat. Vzhledem k tomu, že řada zejména velkých zaměstnavatelů se hlásí ke konceptu „corporate social responsibility“ a využívá řady programů diversity s cílem upevňování loajality svých zaměstnanců i k vlastní prezentaci jako odpovědného zaměstnavatele, jeví se zaměstnávání občanů třetích zemí i podpora jejich sociální integrace jako vhodné a odpovídající tomuto konceptu.

Další výhodou, kterou mohou zaměstnavatelé zaměstnáváním občanů třetích zemí získat, je fakt, že občané třetích zemí mohou představovat flexibilní pracovní sílu, která je schopná pružněji reagovat na změny trhu práce, nové potřeby jednotlivých oborů a odvětví.

Pro zaměstnavatele je však důležité, aby byli na zaměstnávání občanů třetích zemí dobře připraveni. To znamená nejen sledovat aktuální legislativu týkající se zaměstnávání občanů třetích zemí a její zemi, ale také, pokud je to možné, vytvořit pozici obsazenou

pracovníkem specializujícím se na tuto oblast. Důležitým aspektem je také vytvořit vhodné vnitrofiremní prostředí pro přijetí zaměstnanců, občanů třetích zemí ze strany domácích zaměstnanců. To znamená připravit a realizovat vnitrofiremní kurzy s interkulturním zaměřením.

Jako základní bariéra pro zaměstnávání občanů třetích zemí v ČR je vnímána neznalost českého jazyka ze strany občanů třetích zemí. Přestože jsou kurzy českého jazyka na území ČR nabízeny, není plně zajištěna jejich dostupnost (z hlediska kapacity, dostupnosti lokality a někdy i ceny) je na úvaze zaměstnavatelů poskytnout možnost svým stávajícím a potenciálním zaměstnancům, občanům třetích zemí tyto kurzy nabídnout.

Mění se situace na trhu práce a změny legislativy zaměstnávání občanů třetích zemí vyžadují sledování a vyhodnocování informací o těchto procesech ze strany zaměstnavatelů a stálou aktualizaci potřebných postupů.

Pro zaměstnavatele může být výhodné tyto informace vzájemně sdílet, stejně tak spolupracovat s neziskovými organizacemi, které se zaměřují na pomoc občanům třetích zemí. Logickým vyústěním těchto aktivit je vytvoření platformy zaměstnavatelů zaměstnávajících občany třetích zemí včetně zapojení dalších organizací (např. Hospodářské komory), které umožní zlepšení dostupnosti aktuálních informací i sdílení ověřených praxí ale i vytvoření pozice pro vyjednávání se státní správou.

K příručce pro občany třetích zemí

Pro občany třetích zemí je důležité získat v ČR zaměstnání odpovídající jejich kvalifikaci, včetně možnosti dlouhodobého kariérového rozvoje. Vzhledem k vývoji trhu práce a změnám týkajících se jednotlivých profesí lze za důležitou alternativu považovat i možné změny v profesní orientaci občanů třetích zemí včetně požadavku na jejich flexibilitu pro přechod mezi obory a odvětvími.

V tomto smyslu je důležitá role služeb kariérového poradenství, které na trhu nabízejí různé subjekty, jak soukromé, tak veřejné. Důležitá je jejich dostupnost včetně dostatečné informovanosti, která umožňuje využití těchto služeb ze strany občanů třetích zemí. Důležité je dále jasné porozumění ze strany občanů třetích zemí, tomu, co mohou od těchto služeb očekávat.

Do nabídky služeb, které mohou občané třetích zemí využít, patří následující zaměření pracovního a kariérového poradenství.

V první řadě je to vytvoření alternativního odborného a profesního profilu v případě, že stávající kvalifikace, se kterou občané třetích zemí přicházejí do ČR, není na trhu práce požadována nebo není doložitelná dle požadavků tuto kvalifikaci v ČR. Alternativní odborný a profesní profil může být založen na znalostech a dovednostech, kterými občané třetích zemí disponují jak na základě např. dosavadní pracovní praxe, podnikání v jiné zemi nebo dalších činností, které v průběhu dosavadního života zajišťovali. Zde je důležitá podpora ze strany pracovního a kariérového poradce, např. při vyhledání takové profese nebo odpovídajícího povolání, kde je možné buď přímo složení odborné zkoušky, nebo doplnění si znalostí a dovedností formou vhodného vzdělávacího kurzu a následné složení zkoušky a získání osvědčení o požadované odbornosti. V ČR tyto možnosti otevírá Národní soustava povolání (NSK), která definuje požadavky týkající se jednotlivých povolání a možnosti získání osvědčení a tak umožňuje potenciálně lepší přístup na trh práce pro různé skupiny osob, mezi něž patří občané třetích zemí.

Za druhé se jedná o poskytnutí vysoce kvalifikované služby ze strany kariérového poradce založené na dobré znalosti vývoje trhu práce a jeho současných a budoucích trendů. Zde podpora kariérového poradenství může znamenat nasměrování občana třetí země do jiného oboru nebo odvětví, které jeho dosavadní kvalifikace umožňuje a které přináší lepší kariérový posun a růst. Zkušenosti z praxe ukazují, že celý proces rozhodování je pro občany třetích zemí poměrně náročný a potřebují na něj, dostatek času tzn. i více setkání s kariérovým poradcem či zapojení do programů zaměřených na kariérový rozvoj umožňující rozhodování a plánování v dlouhodobé perspektivě. Tyto záměry však předpokládají splnění několika podmínek, při jejichž splnění může dojít k významnému zlepšení postavení občanů třetích zemí v ČR, ale přinesou výhody i zaměstnavatelům a celé společnosti. K těmto podmínkám patří zejména zajištění včasné, dostupné a kvalitní nabídky kariérového poradenství v ČR. Neméně důležitá je ale také identifikace různých forem „nejisté“ práce. Pro občany třetích zemí, kteří se s těmito formami práce často setkávají, je důležité propojení služeb kariérového poradenství s dalšími službami, jako je právní, sociální a v případě potřeby i psychologická pomoc. Důležitá je také dobrá informovanost o těchto službách pro občany třetích zemí.

Závěrem

Více o projektu a partnerských organizacích projektu najdete na webových stránkách InBáze, z.s. K dispozici jsou zde také všechny výstupy, které v průběhu trvání vznikly. Realizátoři projektu věří, že projekt přispěje k lepšímu porozumění současné situace spjaté se zaměstnáváním občanů třetích zemí ze strany všech aktérů, kteří přispívají k integraci těchto občanů na trh práce. To usnadní vzájemný dialog a hledání cest, jak umožnit občanům třetích zemí, kteří se rozhodli dlouhodobě žít a pracovat v České republice, využít svou kvalifikaci a pracovní potenciál a vést v České republice plnohodnotný pracovní a společenský život. Zlepšení jejich situace považují autorky za proces, proto přivítají Vaše připomínky a další návrhy, které k tomu mohou přispět. Vaše návrhy mohou dále inspirovat aktivity komunitního centra InBáze a další návazné projekty.

Vaše náměty můžete zasílat na adresu novotna@inbaze.cz nebo mullerova@inbaze.cz.



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.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union