



EVALUACE EX- ANTE EVROPSKÉ INICIATIVY EQUAL V ČESKÉ REPUBLICE



Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce
Národní vzdělávací fond

Praha

říjen 2001

Koordinace a editace:

Věra Czesaná, *Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce – Národní vzdělávací fond*

Olga Stryjecka-Ilina, *Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce – Národní vzdělávací fond*

Autorský tým:

Věra Czesaná, *Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce – Národní vzdělávací fond*

Olga Stryjecka-Ilina, *Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce – Národní vzdělávací fond*

Věra Havlíčková, *Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce – Národní vzdělávací fond*

Alena Zukersteinová, *Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce – Národní vzdělávací fond*

Podkladové expertní materiály připravili:

Oldřich Čepelka, *Občanské sdružení Omega, Liberec*

Marie Čermáková, *Sociologický ústav AV ČR*

Jaromíra Kotíková, *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí*

Milan Polívka, *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí*

Jaroslav Straka, *EuroProfis, s.r.o., Praha*

Ivana Šimíková, *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí*

Jiří Vyhlídal, *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí*

Filip Zeman, *EuroProfis, s.r.o., Praha*

PODĚKOVÁNÍ

Autoři děkují všem účastníkům konzultačního procesu za ochotu, čas a velmi účinnou expertní pomoc, která mohla být využita při navrhování priorit a směrů opatření EQUAL. Zároveň vyslovují poděkování implementační jednotce programu EQUAL za všestrannou podporu, která byla v průběhu celé evaluace poskytována evaluačnímu týmu.

OBSAH

1. ÚVOD	5
1.1 Postup při evaluaci ex-ante v České republice	5
1.2 Metodika a strukturace analýzy	6
2. ANALÝZA SITUACE V ČR VE VZTAHU K ZÁKLADNÍM PILÍŘŮM A TEMATICKÝM OKRUHŮM PROGRAMU EQUAL	9
2.1 Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné	9
2.2 Překonávání rasismu a xenofobie ve vztahu k trhu práce	21
2.3 Otevírání procesu zakládání podniků vůči všem prostřednictvím poskytování nástrojů potřebných pro zakládání podniků a pro identifikaci a využívání nových příležitostí pro rozvoj zaměstnanosti v městských a venkovských oblastech	25
2.4 Posilování sociální ekonomiky (třetí sektor), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality práce	28
2.5 Podpora celoživotního učení a postupů směřujících k zaměstnávání osob ohrožených diskriminací a nerovností ve vztahu k trhu práce	30
2.6 Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií	34
2.7 Sklaďování rodinného a profesního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb	36
2.8 Snižování rozdílů mezi uplatňováním osob obojího pohlaví na trhu práce	38
2.9 Pomoc žadatelům o azyl v jejich integraci	38
3. ANALÝZA DOSAVADNÍCH PROGRAMŮ A OPATŘENÍ VE VZTAHU K ROVNÝM PŘÍLEŽITOSTEM NA TRHU PRÁCE	41
3.1 Programy podporující zaměstnatelnost (PILÍŘ 1)	41
3.2 Programy podporující podnikání (PILÍŘ 2)	46
3.3 Programy podporující adaptabilitu podniků a zaměstnanců (PILÍŘ 3)	50
3.4 Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce (PILÍŘ 4)	51
4. ZÁVĚRY ANALÝZY A KONZULTAČNÍ PROCES	53
4.1 Závěry analýzy a doporučení	53
4.2 Výsledky dotazníkového průzkumu	54
4.3 Výsledky konzultačního procesu	57
5. NÁVRH PRIORITNÍCH OPATŘENÍ PROGRAMU EQUAL	58
6. INSTITUCIONÁLNÍ A EXPERTNÍ ZÁZEMÍ PRIORITNÍCH OPATŘENÍ	72
6.1 Návrh seznamu institucí pro realizaci prioritních opatření	72
6.2 Zásobník expertů pro funkce tutorů a hodnotitelů projektů	79
7. MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE	81
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	84
PŘÍLOHY	86
1. Devět tematických okruhů iniciativy EQUAL	86
2. DOTAZNÍK PRO EXPERTY	88
3. Vyhodnocení dotazníků k programu EQUAL: regiony a cílové skupiny	92
4. Přehled témat E Q U A L implementovaných v zemích EU	97

1. ÚVOD

Česká republika vstupuje do evropské iniciativy EQUAL od roku 2001. Na základě směrnic, které vydala Evropská komise, je součástí přípravy a hodnocení této iniciativy i zpracování evaluace ex-ante. Její provedení v České republice bylo stanoveno na základě rozhodnutí ministra práce a sociálních věcí ze dne 18. června 2001 a zpracováním byla pověřena Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce.

Cílem evaluace ex-ante je popsat a vyhodnotit výchozí podmínky, které v České republice existují a jsou relevantní pro obsahové záměry programu EQUAL tak, aby na tomto základě bylo možno stanovit priority v rámci témat, opatření a institucionálního rámce pro budoucí realizaci projektů. Vyhodnocení má také prokázat, že iniciativa EQUAL je organicky propojena s národní politikou rovných příležitostí na trhu práce a tím transparentní pro posouzení ze strany Evropské komise.

1.1 Postup při evaluaci ex-ante v České republice

Hlavní principy evaluace v ČR vycházely ze směrnic Evropské komise a ze zkušeností členských zemí. Evaluační dokumenty členských zemí byly sice cenným vodítkem, ovšem některé aspekty musely být modifikovány tak, aby odpovídaly situaci a možnostem ČR. Členské země byly při přípravě EQUAL poněkud v jiné situaci. V zemích EU předcházely iniciativě EQUAL obdobné programy ADAPT a EMPLOYMENT. Z tohoto důvodu se ex-ante evaluace v členských zemích soustřeďovala především na vyhodnocení výsledků těchto programů a jejich dopadů na cílové skupiny. Dále je třeba vzít v úvahu, že v členských zemích probíhala příprava na EQUAL již od roku 2000 a že jednotlivé země měly k dispozici větší objem prostředků, který umožnil ve většině případů pokrýt a naplnit opatřeními téměř všech devět témat EQUAL.

Situace v ČR byla odlišná především v tom, že program EQUAL zde startuje bez návaznosti a zkušeností s předchozími programy obdobného zaměření. Proto se při hodnocení výchozích podmínek podrobněji rozebíraly, kromě programů Phare Palmif a Swif, zejména národní programy a opatření, které jsou pro EQUAL relevantní, jejichž cíle se ovšem svým zaměřením přesně nekryjí s cíli EQUAL.

Další problém, který bylo třeba při ex-ante evaluaci v ČR vzít v úvahu, byly dosud omezené zkušenosti s projektovými grantovými schémata a tím i menší připravenost institucí, které by mohly životaschopné projekty navrhovat. Vzhledem k těmto podmínkám a také vzhledem k tomu, že Česká republika vstoupila do programu EQUAL s určitým zpožděním za ostatními zeměmi EU a má proto k dispozici kratší čas na jeho přípravu, bylo stanoveno, že start tohoto programu v ČR nepůjde do šířky, ale bude koncentrován jen na několik vybraných prioritních témat z možných devíti uplatňovaných v EU. Ex-ante evaluace proto směřovala k tomu, aby argumentačně podpořila a zdůvodnila výběr těchto prioritních témat. Současně se ukázalo jako nutné vytypovat i okruh vhodných institucí, které mají dostatek zkušeností a jsou zárukou úspěšnosti partnerských seskupení (*development partnership*) a efektivního využití

prostředků, které budou na EQUAL vynaloženy. Z tohoto důvodu byly v rámci evaluace ex-ante získány od expertů z regionů, MPSV a výzkumné sféry i návrhy a expertní doporučení na instituce, které se mohou prokázat úspěšnými výsledky z projektů a programů obdobného typu. Tyto instituce budou tvořit základní okruh potenciálních navrhovatelů, který bude osloven k podávání návrhů projektů a seskupování partnerství. Navrhovatelem projektu však může být i jiná instituce, pokud vytvoří partnerství a předloží společný návrh s alespoň dvěma institucemi ze základního okruhu.

Z hlediska metodologie užití při evaluaci ex-ante byl kromě běžných analytických postupů realizován i konzultační proces, který byl využit jako základní nástroj pro dosahování širokého konsensu. Konzultační proces probíhal několika cestami, a to formou přímého zapojení expertů do vyhodnocení problémů a priorit, a dále formou brainstormingového semináře s účastí užšího okruhu expertů. Nejširší okruh jednotlivců, expertů i organizací z různých sfér byl osloven prostřednictvím dotazníkového šetření. Všemi těmito způsoby se experti vyjádřili k prioritám, navrhli zaměření potřebných opatření a vytypovali obecně instituce, které by se měly účastnit těchto opatření a rovněž uvedli návrhy konkrétních institucí schopných tvořit základ rozvojových partnerství. Jako výsledek konzultačního procesu byl také shromážděn zásobník zainteresovaných a odborně fundovaných expertů, kteří mohou plnit funkce poradců a hodnotitelů při implementaci EQUAL.

Vzhledem k tomu, že všechna rozvojová partnerství musejí mít alespoň jednoho partnera z členského státu EU, byly v rámci evaluace také vytypovány členské země EU, ze kterých by mohly být příslušné instituce osloveny a vyzvány ke spolupráci na projektech.

Hlavní zásady, podle kterých se postupovalo při evaluaci ex-ante, schválil Monitorovací výbor v červenci 2001. Konečné znění studie evaluace ex-ante, včetně prioritních opatření a seznamu institucí a expertů, projednal a schválil Monitorovací výbor na svém zasedání dne 31. 10. 2001.

Předložená studie představuje první výstup evaluace ex-ante. Dalším výstupem, který bude připraven do konce roku 2001, bude rozpracování strategie evaluace pro celé období iniciativy EQUAL v ČR.

1.2 Metodika a strukturace analýzy

Základním cílem programu EQUAL je odstraňování nerovností na trhu práce a v přístupu k zaměstnání. Pojetí nerovností je však široké a zahrnuje různé typy nerovností, ke kterým může docházet v rámci naplňování čtyř pilířů evropské strategie zaměstnanosti. Kromě základního pojetí, kterým je rovnost přístupu na trh práce, toto pojetí zahrnuje i přístup k profesnímu rozvoji, ke vzdělávání, k osvojení si nových technologií. Zahrnuje však také rovnost přístupu k rozvoji profesní a firemní flexibility jako důležité složky prosperity a cesty rozšiřování pracovních příležitostí. V této souvislosti analýza ex ante rámcově postihuje všech devět tematických okruhů EQUAL (viz příloha 1).

Požadavkem EQUAL je, aby v rámci opatření byly realizovány inovativní projekty, které nebudou opakovat stávající programy, ale budou hledat nové cíle, nové procesy, nové metody nebo změny systémů. Z tohoto hlediska se evaluace ex-ante zaměřila na

posouzení dosavadních programů a na specifikaci problémů, které jsou buď nedostatečně pokryty nebo jejichž řešení zatím není příliš účinné.

Předložená evaluační studie je po **úvodní první kapitole** členěna na další části s následujícím obsahem:

Druhá kapitola zahrnuje analýzu současné situace nerovností na trhu práce z hlediska programu EQUAL, která se v ČR projevuje v rámci čtyř pilířů politiky zaměstnanosti EU a všech devíti tematických okruhů EQUAL. Vyhodnocení zahrnuje identifikaci problémů a trendů jejich vývoje, projevy regionální koncentrace naznačených problémů, postavení jednotlivých znevýhodněných skupin na trhu práce a vyjádření se k prioritním směrům vhodným pro řešení naznačených problémů.

Třetí kapitola je věnována popisu programů, které byly v posledních letech realizovány na národní nebo regionální úrovni a výsledkům významných projektů, které byly uskutečněny na místní úrovni.

Ve **čtvrté kapitole** jsou shrnuty závěry analýzy, které jsou klíčové pro rozhodování v rámci programu EQUAL. Je zde dále popsán postup konzultačního procesu, uvedeny charakteristiky dotazníkového průzkumu, prezentovány jeho výsledky a rozvedeny závěry brainstormingu expertů při diskusi o prioritách zaměření programu EQUAL v ČR.

V **páté kapitole** jsou podrobně rozpracované směry prioritních opatření, které jsou zobrazením návrhů získaných v rámci konzultačního procesu podaných přímo jednotlivými experty i získaných prostřednictvím dotazníkového šetření. Dále je zde uveden okruh institucí vhodných pro realizaci navržených opatření a zásobník expertů pro odbornou podporu programu EQUAL.

Okruhy sedmi témat vybraných na základě výsledků konzultačního procesu a rozhodnutí Monitorovacího výboru:

- Téma 1: Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné
- Téma 2: Potlačování rasismu a xenofobie ve vztahu k trhu práce
- Téma 3: Otevírání procesu zakládání podniků vůči všem prostřednictvím poskytování nástrojů pro zakládání podniků a pro identifikaci a využívání nových příležitostí pro rozvoj zaměstnanosti v městských a venkovských oblastech
- Téma 4: Posilování sociální ekonomiky (terciálního sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality práce
- Téma 5: Podporování celoživotního učení a pracovních postupů směřujících k zaměstnávání osob ohrožených diskriminací a nerovností ve vztahu k trhu práce
- Téma 6: Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií
- Téma 7: Sladování rodinného a pracovního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce prostřednictvím vývoje flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb

Zbývající **dvě témata**, která zatím nebyla zařazena mezi prioritní, mohou být realizována v **dalších kolech** programu EQUAL:

- Téma 8: Snižování rozdílů mezi uplatňováním osob obojího pohlaví a podpora desegregace ve vztahu k zaměstnání
- Téma 9: Pomoc žadatelům o azyl v jejich integraci

2 ANALÝZA SITUACE V ČR VE VZTAHU K ZÁKLADNÍM PILÍŘŮM A TEMATICKÝM OKRUHŮM PROGRAMU EQUAL

2.1 Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné

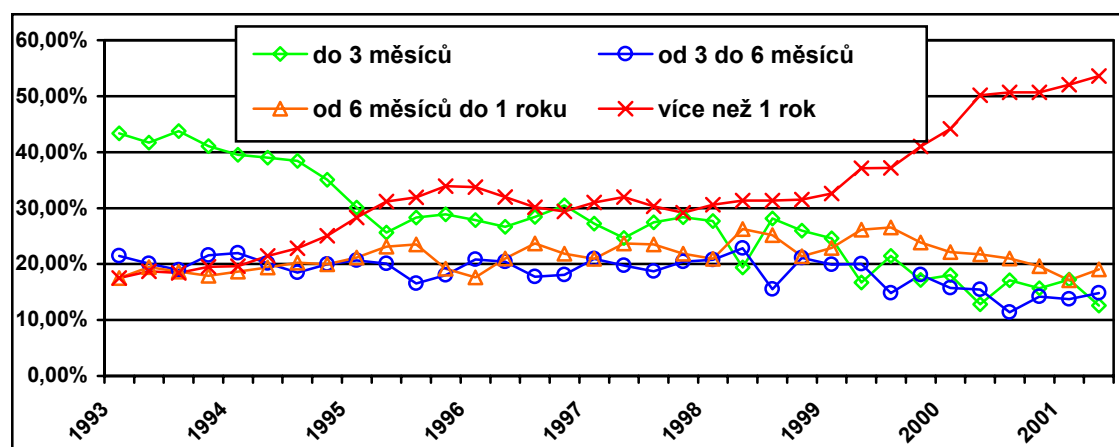
Osoby, které mají znevýhodněné postavení na trhu práce, většinou trpí nízkou úrovní vzdělání, nedostatkem motivace k jeho rozšiřování a málo podnětným sociálním zázemím, eventuálně zdravotními problémy. Příčiny však mají různé kořeny vyplývající ze specifík jednotlivých problémových skupin a musí být příslušnými opatřeními v rámci programu EQUAL respektovány.

A) Dlouhodobě nezaměstnaní

V posledních dvou až třech letech se velmi výrazným problémem sociální politiky stává v České republice dlouhodobá (déle než 1 rok) a opakovaná nezaměstnanost. Především pak kumulace těchto forem nezaměstnanosti v určitých sociálních vrstvách a věkových kategoriích.

Kromě kvantitativního nárůstu počtu osob dlouhodobě nezaměstnaných došlo také ke kvalitativní změně jejich postavení na trhu práce ve druhé polovině roku 1998. Prokázalo se, že ani v období ekonomického oživení nejsou dlouhodobě nezaměstnaní vstřebáváni poptávkou na trhu práce na rozdíl od ostatních skupin uchazečů o zaměstnání. Podíl osob, které jsou bez zaměstnání déle než jeden rok má od této doby jednoznačně rostoucí tendenci v porovnání s ostatními skupinami nezaměstnaných. Zatímco v prvním čtvrtletí 1993 bylo podle údajů ČSÚ 37,9 tisíce osob nezaměstnaných déle než 12 měsíců, v prvním čtvrtletí roku 1998 to bylo již 87 tisíc osob a v prvním čtvrtletí roku 2001 to bylo 222,3 tisíce osob. Čtvrtina z těchto osob byla ve věku mezi 40 a 49 lety a mezi pohlavími nebyl v této věkové skupině výrazný rozdíl (ve čtvrtém čtvrtletí 2000).

Graf: Vývoj podílu různých délek období nezaměstnanosti na celkové míře nezaměstnanosti, 1993 – 2001



Zdroj: VŠPS, ČSÚ

Pokud se týče vzdělanostní úrovně mají největší pravděpodobnost setrvat v dlouhodobé nezaměstnanosti osoby se základním vzděláním (z počtu nezaměstnaných se základním vzděláním je 67% nezaměstnaných déle než rok), poměrně velké riziko se vztahuje i na osoby s odborným vzděláním bez maturity, včetně vyučených. Nízká úroveň výchozího vzdělání ztěžuje také možnosti získání dalších odborností uplatnitelných na trhu práce. Při neexistenci specifických opatření, která by podporovala přístup dlouhodobě nezaměstnaných k dalšímu vzdělávání a kurzům, je účast této skupiny na rekvalifikačních programech úřadů práce naprosto nedostatečná.

Z hlediska pohlaví jsou to ženy, které jsou primárně ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností. Jejich pracovní kariéry jsou častěji než u mužů přerušovány (mateřství a péče o děti vůbec). Dlouhodobě nezaměstnaných žen je o 20% více než mužů. Rovněž změněná pracovní schopnost je výrazným handicapem na trhu práce. Přibližně dvě třetiny nezaměstnaných osob se změněnou pracovní schopností, jsou bez zaměstnání déle než 12 měsíců.

Hlavní bariery v přístupu na trh práce a směry jejich řešení v rámci EQUAL:

- Největším problémem je kumulace různých typů znevýhodnění, která se koncentrují do dlouhodobé nezaměstnanosti. Zároveň se skupina dlouhodobě nezaměstnaných homogenizuje a převládajícím znakem se stává nízká úroveň vzdělání.
- Uzavřený kruh nedostatečné kvalifikace a tím potenciálně nízkých pracovních příjmů uzavírá tuto skupinu do pasti závislosti na sociální pomoci.
- Základem řešení je cílené a individualizované poradenství podněcující motivaci, umožňující vhodné způsoby zvýšení kvalifikace a umístění do zaměstnání.

B) Starší osoby

Projevy stárnutí populace, které probíhají již určitou dobu, se od devadesátých let začaly dynamizovat a vyhlídky jsou ještě méně příznivé. V současné době je podíl osob ve věku 50 - 65 let na celkovém počtu obyvatelstva 14%; jejich procento z pracovní síly v civilním sektoru dosahuje hodnoty 20% a podíl na nezaměstnanosti 16,2%.

Míra nezaměstnanosti osob nad 50 let v současné době osciluje kolem 6%. V porovnání s věkově mladšími kohortami se jedná o nejnižší míru. Přitom ekonomická aktivita věkové skupiny 50 – 65 let vzrostla v letech 1993 – 2000 o 16%. Podíl žen na této věkové skupině, zřejmě s možností využívání institutu předčasného odchodu do důchodu, má klesající trend (mezi léty 1995 a 2000 klesl z 52,7% na 44,8%).

Podíl uchazečů o zaměstnání v kategorii nad 50 let je nejvyšší zejména v okresech s nízkou nezaměstnaností, naopak v okresech s vysokou mírou nezaměstnanosti je podíl evidovaných uchazečů starších 50 let pod celorepublikovým průměrem. V hl. m. Praze a v Praze-východ činil ke konci roku 2000 podíl 21,5%, v Praze-západ 20,9% a v Domažlicích 20,1%. Naopak v okrese Most a Ústí n/L. byl shodně sledován podíl 12,8%.

Uchazeči v této věkové kategorii mají ve **většině sníženou adaptabilitu na nové požadavky trhu práce, malý zájem o rekvalifikaci**. Rekvalifikace je těmto uchazečům ze strany úřadů práce nabízena v malé míře z důvodů vysoké pravděpodobnosti její neúspěšnosti – uchazeči si nevěří, nejsou ochotni na sobě pracovat.

Zaměstnavatelé při přijímání nových pracovníků dávají přednost mladším věkovým skupinám. Důvodů je hned několik. U věkově starších zaměstnanců jsou předpokládány vyšší mzdové nároky na platové zařazení vyplývající z délky dosavadní praxe, často nežádoucí návyky dosažené během celoživotní pracovní kariéry, zdravotní problémy znamenající omezení v možnostech jejich pracovního zařazení. Celoživotní setrvání v jediné profesi, na jednom pracovním místě, mnohdy způsobilo (i přes dlouhodobou praxi) omezené pracovní dovednosti a zkušenosti.

Konkurencí pro nezaměstnané starší osoby při vstupu na trh práce **jsou samotní důchodci**, kteří často požadují nižší mzdu, mají vysokou pracovní motivaci, či v mnohých případech pracují bez pracovní smlouvy a tudíž bez placení pojistného a daní.

Možnost pracovního umístění osob vyšší věkové kategorie je závislá na kvalifikaci a schopnosti adaptovat se na současné požadavky trhu práce. Zaměstnavatelé dnes většinou nezaměstnané osoby starší 50 let považují za méně flexibilní, neochotné se vzdělávat, obecně odmítající jakékoliv profesní změny.

Úřady práce se obecně v nesetkávají s ochotou zaměstnavatelů zaměstnancům jakkoli upravovat pracovní dobu. Zaměstnavatelů umožňujících zkrácení pracovní doby je poměrně málo. Možnosti zaměstnávat na jednom pracovním místě více zaměstnanců se zkráceným úvazkem se v praxi nevyužívá. Zaměstnavatelé, kteří takové podmínky pro zaměstnávání vytvoří, by měli být státem podporováni. Pružné pracovní úvazky jsou z hlediska starších osob nadějnou cestou postupného odchodu do důchodu a pro zaměstnavatele mohou být přínosem pro zachování kontinuity pracovní činnosti a zapracování mladého pracovníka.

Hlavní bariery v přístupu na trh práce a směry jejich řešení v rámci EQUAL:

- Rizikovost této skupiny spočívá ve skutečnosti, že pokud jsou pracovníci v této věkové kategorii uvolněni ze zaměstnání, je ve většině případů velmi obtížné je znovu zařazovat do pracovního procesu. Obtíže při jejich zaměstnávání jsou zejména proto, že mezi těmito uchazeči je nemalý podíl nízkokvalifikovaných uchazečů, uchazečů se zdravotním postižením, uchazečů s málo žádanou profesí na trhu práce.

C) Absolventi škol

Mladí lidé velmi často nemají vyhraněný názor na žebříček životních hodnot, jsou snadněji ovlivnitelní, rychle se přizpůsobí a zvyknou si na život bez pravidelné docházky do práce a plnění povinností. S prodlužující se dobou evidence narůstají nežádoucí důsledky jako je ztráta pracovních návyků a výrazně snížená motivace pracovat, vzrůstající apatie a ztráta sebedůvěry včetně poklesu aktivity při samostatném vyhledávání pracovních příležitostí, snížení uplatnitelnosti na dynamicky se měnícím trhu práce ztrátou odborných a teoretických znalostí a dovedností získaných studiem, nebezpečný vzor pro ostatní vrstevníky, působení v šedé ekonomice.

Míra nezaměstnanosti absolventů škol je trvale vysoká a více než dvojnásobně překračuje průměr populace. K 30. 4. 2001 bylo na úřadech práce evidováno 45 634 absolventů a mladistvých. Nejvyšší míra nezaměstnanosti je sledována u vyučených – 34,5% a dále u nižšího středního odborného vzdělání – 25,7%. Nejčastěji jsou evidováni absolventi ekonomických oborů SOU (obchod, služby), absolventi ekonomických oborů SOŠ, strojírenských oborů SOU, stavebních oborů SOU a zemědělských oborů SOU a SOŠ. Přes vysokou úroveň míry nezaměstnanosti jsou absolventi škol ve většině případů

bez zaměstnání kratší dobu a v porovnání s jinými skupinami nezaměstnaných vykazují nejnižší průměrnou délku nezaměstnanosti. Stoupá však podíl dlouhodobě nezaměstnaných absolventů.

Z hlediska regionální situace mají absolventi největší problém se získáním pracovního místa v Jihomoravském a v Ostravském kraji a také v regionech s vyšším zastoupením venkovských oblastí (Budějovickém a Jihlavském).

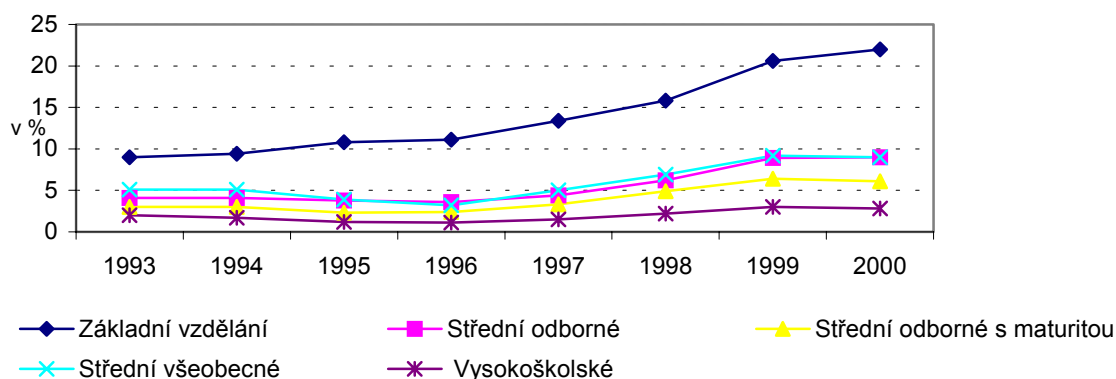
Velkou **nevýhodou** na straně absolventů je **absence praxe**, která většinou způsobuje v prvních měsících nástupu do zaměstnání nižší výkonnost, vysoká **pravděpodobnost nástupu na prezenční vojenskou službu, odchod na mateřskou dovolenou**.

K úspěšnému podnikání nemají absolventi vstupující na trh práce ve většině případů schopnost rychlé orientace na trhu, dostatečný přehled, kontakty a potřebný finanční kapitál. Chybí jim rovněž nezbytná praxe v oboru, která je u řady podnikatelských aktivit podmínkou k vydání živnostenského oprávnění.

D) Nízkokvalifikovaní

Problémovou skupinou jsou nezaměstnaní bez vzdělání či se vzděláním základním, kteří tvoří 1/3 osob v evidenci úřadů práce. Mezi zaměstnanými jejich podíl činí zhruba 1/10.

Graf: Míra nezaměstnanosti dle vzdělání v letech 1993 - 2000



Zdroj: ČSÚ - VŠPS

Míra nezaměstnanosti této vzdělanostní skupiny od roku 1993 strmě roste - v roce 2000 činila 22%. Nejvyšší míra nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných osob na úrovni jednotlivých krajů byla sledována v nejméně postižených regionech nezaměstnaností – Ostravském, Ústeckém a Olomouckém kraji. Ovšem z pohledu hloubky znevýhodnění na trhu práce oproti ostatním skupinám je situace nejsložitější v rozvíjejících se regionech, kde skladba pracovních příležitostí vyžaduje vyšší nároky na vzdělání, tj. v Praze, Jihomoravském kraji a Plzeňském kraji (v těchto krajích míra nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných osob trojnásobně překračuje průměr).

Důsledkem nízké kvalifikace není jen **omezený přístup k pracovním místům** požadujícím alespoň základní profesní přípravu ale i nepříznivé sociální důsledky v podobě neschopnosti samostatného řešení osobních problémů a spoléhání se na vnější pomoc. V některých případech mají nízkokvalifikované osoby i nereálné mzdové požadavky, zejména pokud se jedná o osoby, které měly dlouhodobě relativně výhodné pracovní místo v primárním sektoru. Tyto osoby, díky špatně nastavenému sociálnímu systému, dávají často přednost sociálním dávkám před uplatněním se na trhu práce.

Specifickým problémem jsou nezaměstnaní mladiství a mládež s pouhým základním vzděláním, která zůstává mimo vzdělávací systém bez dokončené profesní přípravy. V současné době není mechanismus, který by jim umožnil vhodným způsobem doplnit vzdělání, eventuelně který by je navracel do vzdělávacího systému.

V případě, že se k nedostatečné kvalifikaci přidruží další znevýhodnění, stává se tato skupina osob prakticky nezaměstnatelnou. Jak ukázalo šetření, z celkového počtu nezaměstnaných nekvalifikovaných uchazečů¹ má 14,9% zdravotní postižení a 12% pečuje o děti do 15 let nebo o TZP člena rodiny. Nízkokvalifikovaní uchazeči o zaměstnání mají problémy nejen se získáním zaměstnání, ale i s dlouhodobějším setrváním v něm. Opakovaně, třikrát a vícekrát, vstoupilo do evidence ÚP 43% z jejich počtu.

Všechny dostupné prameny potvrzují skutečnost, že špatné postavení nekvalifikovaných uchazečů na trhu práce vyplývá z nedostatku vhodných pracovních míst a zejména výrazného poklesu jejich počtu v průběhu devadesátých let (ve srovnání s poklesem jiných typů míst byl úbytek pracovních míst pro nekvalifikované rychlejší). Z postojů zaměstnavatelů je zřejmé, že tato skupina uchazečů je pro ně příliš riziková a je věcí státních a vzdělávacích institucí přiblížit ji trhu práce.

V podmínkách převisu nabídky pracovních sil, dávají zaměstnavatelé při obsazování kvalifikačně nenáročných pracovních míst přednost vyučeným osobám před pracovníky se základním vzděláním. Vyučení je pro zaměstnavatele určitou zárukou možnosti dalšího vzdělávání: rekvalifikace nebo doškolení. Je proto zřejmé, že v situaci, kdy trh práce nabízí dostatek nezaměstnaných vyučených uchazečů, budou tito vždy vytlačovat uchazeče bez kvalifikace. Svou negativní roli při případné možnosti zaměstnání těchto uchazečů o zaměstnání hrají i značné možnosti práce na černo.

Hlavní bariery v přístupu na trh práce a směry jejich řešení v rámci EQUAL:

- Hlavní bariérou většiny osob bez kvalifikace při jejich zařazování na trh práce je jejich nedostatečná motivace a schopnost vymanit se z bludného kruhu závislosti na sociálních dávkách, malé aktivity a nezájmu o získání vyšší kvalifikace a o nalezení zaměstnání.
- Jedinými možnými dlouhodobějšími řešeními se jeví aktivní práce s uchazeči, účinná podpora při doplnění kvalifikace těchto osob, pracovních návyků, rozšiřování pracovních zkušeností a asistované umístění do zaměstnání. Poradenské a vzdělávací služby pro tuto skupinu by měly respektovat specifickou situaci osob, přístupy individuální diagnostiky, přizpůsobenou metodiku kvalifikačních a rekvalifikačních kurzů, propojenost pracovních a vzdělávacích aktivit.

¹ Pramen: Dotazníkové šetření úřadů práce provedené Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí v srpnu 1999 v rámci projektu Úloha politiky zaměstnanosti při motivaci zaměstnavatelů zaměstnávat uchazeče obtížně umístitelné na trhu práce.

- V patrně ojedinělých případech lze podporovat také samostatně výdělečnou činnost těchto osob. Systematická podpora by však musela být komplexnější než v případě kvalifikovaných zájemců o podnikání, kromě kvalifikačně motivačních kurzů by měla také zahrnovat trvalé poradenské služby a monitoring, tutorskou a marketingovou podporu ze strany místních orgánů.
- Zlepšení postavení na trhu práce by mohlo přinést zvýšení motivace této skupiny osob pracovat. Rozhodujícím opatřením by mělo být výrazné odlišení výše sociálních dávek od mezd placených těmito osobám (blízké minimální mzdě) a snížení dostupnosti sociálních dávek. Návrhy komplexního řešení nezaměstnanosti nízkokvalifikovaných osob by se proto i těmito aspekty měly zabývat.

E) Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením mají velmi obtížné postavení na trhu práce. Celkový počet zdravotně postižených osob starších 15 let je zhruba 445 tis.², což odpovídá 5,2% populace v příslušné věkové kategorii. Pouze 90 tisíc z nich je však zaměstnáno (méně než 2 % všech zaměstnaných). Pracovní příjmy těchto osob jsou velmi nízké a pohybují se kolem 64% průměrné mzdy v NH³.

Osoby se ZPS (změněnou pracovní schopností) tvořily v roce 2000 12,6 % registrovaných nezaměstnaných⁴. **Specifická míra nezaměstnanosti⁵ pak překračuje 35 %**, přičemž tento ukazatel rychle roste. Počet registrovaných nezaměstnaných osob se ZPS se v posledních letech ustálil pod hranicí 60 tisíc osob (do roku 1998 však velmi rychle rostl).

Velmi nepříjemným aspektem nezaměstnanosti zdravotně postižených je dlouhodobé setrvávání v nezaměstnanosti. V dubnu 2001 ze statistik úřadů práce vyplývalo, že 58% nezaměstnaných osob se ZPS bylo v evidenci déle než rok, zatímco stejný podíl u všech nezaměstnaných (včetně ZPS) dosahuje 36 %.

Struktura osob se ZPS není vychýlena z pohledu pohlaví, je však zjevně poznamenána tím, že řada osob se stala zdravotně postiženými až v průběhu pracovního života. Velká část osob se ZPS se kumuluje do věkových skupin **nad 40 let**, a to se odráží také ve struktuře evidovaných nezaměstnaných (téměř tři čtvrtiny evidovaných osob se ZPS jsou starší 40 let). **Nadprůměrně vysoký počet osob má jen základní vzdělání nebo maximálně střední bez maturity** (do těchto dvou skupin dohromady spadá 86 % nezaměstnaných osob se ZPS oproti 73 % v průměrné populaci nezaměstnaných).

Varujícím a velmi nepříznivým trendem je, že **velká část osob se ZPS se postupem času stává ekonomicky neaktivními**, což bezpochyby souvisí s jejich vyhlídkami na otevřeném trhu práce. Současně se stále prodlužuje doba nezaměstnanosti.

Regionální rozdělení zdravotně postižených je ovlivněno tím, že velká část těchto osob pochází z dělnického prostředí, nicméně tento vztah není triviální a jednoznačný. **Nejvyšší podíl zaměstnaných osob se ZPS na celkové zaměstnanosti je na**

² Výběrové šetření pracovních sil, 2000, ČSU. Vedle toho Statistika ČSSZ uvádějí 385 tis. osob pobírajících plný invalidní důchod a 150 tisíc osob, které mají přiznaný částečný invalidní důchod.

³ Šetření VÚPSV provedené v roce 1996

⁴ Údaje z registru úřadů práce o počtech nezaměstnaných osob ZPS jsou vyšší (pro rok 2000 uvádí v průměru 58,5 tis. osob), než údaje zjištěné VŠPS (jen 41 tisíc osob)

⁵ počítaná ze skupiny zaměstnaných ZPS dle VŠPS a nezaměstnaných ZPS evidovaných na ÚP

Ostravsku (2,6 % oproti celorepublikovému průměru 1,9 %⁶). Také druhý moravský kraj a region Severovýchod jsou co do počtu zaměstnaných ZPS na špici, naproti tomu nejnižší je tento údaj v Praze, ale také v regionu Severozápad.

Pokud se týče profesní skladby zaměstnaných osob se ZPS⁷, jsou nejčastěji zastoupeni ve skupinách profesí nekvalifikovaných nebo vyžadujících jen nízkou kvalifikaci. Nejčastěji zaznamenanými profesemi byli pomocní dělníci, hlídači, nižší úředníci či uklízečky. V důsledku zdravotních problémů mají mnozí z nich nižší výkonnost a vyšší absenci. Zaměstnání zdravotně postižených často vyžaduje speciální úpravu nebo vybavení pracoviště. Velká část zdravotních postižení vzniká až v průběhu ekonomicky aktivního života, a to často v méně kvalifikovaných manuálních profesích. Vzhledem k nižšímu vzdělání se komplikuje možnost změny kvalifikace pro další pracovní uplatnění.

V otázkách **motivace** zdravotně postižených osob k zaměstnání je, podle odhadů úřadů práce, skutečný zájem pracovat jen u menší části nezaměstnaných (pracovníci úřadů práce odhadují tuto část přibližně na třetinu a subjektivní odpovědi uchazečů tento postoj víceméně potvrzují). Šetření u zaměstnavatelů prokázalo, že nejvážnějším problémem při zaměstnávání OZPS je vyšší nemocnost a teprve potom nedostatečná kvalifikace a nižší pracovní výkon. Zvýšená pracovně-právní ochrana OZPS je zaměstnavateli chápána jako překážka jejich zaměstnávání.

Registrovaných volných pracovních míst pro občany se ZPS je nedostatek. V prosinci roku 2000 připadalo téměř 21 registrovaných uchazečů se ZPS na jedno vhodné volné pracovní místo, zatímco v celém souboru nezaměstnaných tento podíl dosahoval hodnoty 8,8. Většina pracovních příležitostí pro osoby se ZPS vyžaduje jen nízkou kvalifikaci a vzdělání.

Z pohledu vstupu na pracovní trh se jeví jako nevhodný titul občan se změněnou pracovní schopností. Nevypovídá o skutečných pracovních schopnostech lidí a z pohledu zaměstnavatelů je obecně vnímán negativně. Jako nezbytné se jeví přistoupit k individuálnímu hodnocení pracovních schopností zdravotně postižených.

Zdravotně postižení jsou skupinou pracovníků, kteří by ochotněji přijímali nižší jistotu spojenou s pružnými formami zaměstnávání (kratší úvazky, sdílení pracovního místa, úvazky na dobu určitou, teleworking apod.), dokonce by jim tyto formy práce často vyhovovaly vzhledem ke zdravotnímu stavu. Ovšem je zřejmé zásadní ovlivnění příjmovou situací, a to zejména ve vztahu k potenciální ztrátě částečného invalidního důchodu a současně zatím jen pomalý nárůst zájmu zaměstnavatelů o tyto formy zaměstnávání.

Hlavní bariery v přístupu na trh práce a směry jejich řešení v rámci EQUAL:

- Celkově je zájem zaměstnavatelů o zaměstnávání zdravotně postižených malý a společenské klima zatím řešení problému příliš nepomáhá.
- Významnou bariérou pro vstup na trh práce je především kombinace následujících faktorů (již každý z nich ztěžuje situaci při vstupu na trh práce): nižší kvalifikace a vzdělání, vyšší věk, vyšší nemocnost a zdravotní omezení. Řešením jsou specifické kvalifikační a programy umožňující umístění na otevřený trh práce. Nezbytné jsou i nové formy podpůrných služeb, které by osobám ZPS umožnily kontakt na

⁶ Údaj ze 4. čtvrtletí 2000 – VŠPS

⁷ Údaje z šetření provedeného VÚPSV v roce 1996

zaměstnavatele, získání pracovních zkušeností, podpořily jejich mobilitu, dojížděku do zaměstnání či práci doma, atd.

- Bariérou vstupu na trh práce (dlouhodobé nezaměstnanosti či ekonomické neaktivity) je demotivující vliv sociálních dávek, slabá naděje na získání zaměstnání a obava z krácení invalidního důchodu či hornické renty. Bylo by proto stimulační umožnit souběh pracovního příjmu a částečného invalidního důchodu.

F) Romská minorita

Situace komunity romských obyvatel je charakterizovatelná ztíženou situací a přístupem na trh práce. Vzhledem k problémům s úřední evidencí romských obyvatel, nejsou k dispozici přesné oficiální údaje o jejich celkovém počtu a struktuře. Odhad počtu příslušníků romské komunity se pohybuje mezi 100 000 – 200 000 osob⁸.

Podle analýzy z roku 1997, která vychází z počtu **200 000 příslušníků romské komunity**, bylo v této době 61,7% v produktivním věku, z nichž ekonomicky aktivních bylo 72% (z toho evidovaných nezaměstnaných bylo 19%) a ekonomicky neaktivních 28%, z toho 15% ze zdravotních důvodů⁹.

Z informací o **územním rozložení Romů** z let 1970-1991 vyplývá, že více než čtvrtina (29,5% v roce 1991) Romů žije v Severočeském kraji (podle nového územního členění pravděpodobně Ústecký kraj), kde představují také největší podíl z úhrnu obyvatelstva (36 na 1000 obyvatel). Na druhém místě v koncentraci romských obyvatel je kraj Severomoravský (nově Ostravský kraj), kde žije asi pětina romské populace¹⁰.

Odhady míry nezaměstnanosti romské populace varují od 19% nezaměstnaných (podle evidence úřadů práce) až k 70% (kvalifikované odhady). Současně však situaci může ovlivňovat možnost nepravé nezaměstnanosti, která je nejčastěji vnímána jako cílená registrace na úřadu práce, vedená snahou získat sociální dávky, zdravotní a sociální pojištění. Hlavními příčinami vysoké míry nezaměstnanosti romské populace jsou nízká vzdělanostní úroveň a kvalifikace napříč celou populací.

Co se týče **vzdělanostní struktury** uchazečů o zaměstnání, bylo 10,7% Romů v evidenci bez vzdělání (oproti 1% z celkového počtu uchazečů), 76,2% se základním vzděláním (oproti 33,1% z celkového počtu uchazečů), 12,1% vyučených (oproti 40,2% z celkového počtu uchazečů). Vyšší stupně vzdělání byly u Romů v evidenci zastoupeny minimálně (kolem 0,2%)¹¹. Tento převis romských uchazečů se základním vzděláním a bez vzdělání je v rozporu s počtem odpovídajících volných pracovních míst (2,9% + 0,1%)¹². Pokud se týče **profesní struktury**, je 90% nezaměstnaných Romů v 9. třídě KZAM (pomocní a nekvalifikovaní dělníci), přičemž nabídka těchto míst představuje jen 6% z celkové nabídky volných pracovních míst evidovaných na úřadech práce.

Romové jsou zároveň nejvíce postiženi dlouhodobou a opakovanou nezaměstnaností. V roce 1997 byl podíl dlouhodobě nezaměstnaných v kategorii Romů 50% a podíl Romů na dlouhodobé nezaměstnanosti byl 3x vyšší (44%) než u ostatních uchazečů

⁸ Zpráva zmocněnce vlády pro lidská práva o současné situaci romských komunit, 2000. www.vlada.cz.

⁹ Romové v České republice (1945-1998). Socioklub, Praha 1999

¹⁰ Romové v České republice (1945-1998). Socioklub, Praha 1999.

¹¹ Romové v České republice (1945-1998). Socioklub, Praha 1999.

¹² Zaměstnanost Romů. Sociální politika 5/97, s. 16.

(14%)¹³. Vzhledem k trendu, který vykazuje dlouhodobá nezaměstnanost v rámci celé společnosti, lze předpokládat, že podíl dlouhodobě nezaměstnaných Romů se dále výrazně zhoršil. Vzhledem k nedostatku údajů však není možné přesněji popsat trendy projevující se ve zhoršování postavení na trhu práce.

Sezónní a příležitostné formy zaměstnání představují pro Romy, většinou muže, jednu z mála možností, možná jedinou, jak prostřednictvím úřadu práce a vůbec získat pracovní příležitost. Využívání těchto pracovních možností je také pravděpodobně důvodem, proč Romové z evidence odcházejí, ale po čase se zase vracejí a vykazují tak vysoký podíl na opakované nezaměstnanosti. Tyto formy zaměstnání sice vzhledem ke své neatraktivitě pro průměrnou populaci představují možnost pracovního uplatnění pro jinak nezaměstnatelné skupiny, avšak nezakládají pravidelný příjem, který představuje podmínku pro uplatňování občanských práv (například možnost získat úvěr apod.) a pro dosažení životní jistoty vůbec a z dlouhodobé perspektivy se jeví jako nestandardní řešení situace lidí marginalizovaných na trhu práce.

Ještě závažnějším, avšak v praxi rozšířeným způsobem zaměstnání, jsou pracovní nabídky v rámci šedé ekonomiky. Velmi problematickým rysem této skutečnosti je, že pro zaměstnavatele je tento způsob zaměstnávání lidí, kteří nemají reálnou šanci získat práci a příjem v rámci oficiálního trhu práce a také jejich neinformovanost o sociálních dopadech takového způsobu obživy, velmi výhodný. Zejména z ekonomického hlediska, ale také z hlediska možnosti nedodržování zákoníku práce a manipulace se zaměstnancem. Z tohoto důvodu je důležité rozšířit přístup Romů k poradenství různého typu a provádět legislativní osvětu.

Co se týče zmíněných diskriminačních praktik zaměstnavatelů, na které si často romští uchazeči o zaměstnání stěžují, je třeba poznamenat, že se vždy nemusí jednat o diskriminaci rasisticky motivovanou. Svou roli sehrává fakt, že nevzdělaný, nekvalifikovaný, dlouhodobě nezaměstnaný romský uchazeč o zaměstnání, neví, jak „správně“ o místo žádat a jak vystupovat, což čím dál náročnějšího zaměstnavatele odradí.

Přístup k dalšímu vzdělávání je značně omezen zejména proto, že většina romské populace, bohužel i současné mladé generace, vypadává ze vzdělávacího systému velmi záhy. Důvodem je jak odlišná struktura hodnot (vzdělání zatím stále není v prostředí romské komunity uznávanou hodnotou), tak sociální prostředí, které mladé lidi motivují spíše k tomu, aby po ukončení povinné školní docházky začali pobírat podporu v nezaměstnanosti či dávky sociální pomoci spíše než se nadále vzdělávali. Uvedené životní strategie souvisejí s kulturou chudoby, která se již v uvedené komunitě vytvořila. V rámci rekvalifikačních kurzů je navíc jen málo kurzů pro nekvalifikované, protože zaměstnavatelům u většiny případů jen zaučení nestačí.

Situaci by jistě mohla pozitivně ovlivnit rozšířená nabídka poradenství, o něž se, zatím však bohužel nesystematicky, snaží mnohé pro-romské neziskové organizace. Sociální a právní informovanost má v rámci romské komunity výrazné mezery, stejně jako znalosti z oblasti pracovního práva, což dále prohlubuje jednak závislost jednotlivců na vnější pomoci a také jejich důvěřivost a zneužitelnost (ze strany zaměstnavatelů, nájemců apod.), což může být lehce, a často i bývá, interpretováno jako sklon romské komunity k nelegálním aktivitám.

¹³ Zaměstnanost Romů. Sociální politika 5/97, s. 16.

Hlavní bariery v přístupu na trh práce a jejich směry řešení v rámci EQUAL:

- Bariery tvoří nízká kvalifikace, nízká motivace k práci a ke vzdělávání, závislost na sociálních dávkách, dlouhodobá a opakovaná nezaměstnanost. Je nutno podporovat motivační a vzdělávací kurzy napojené na komplexní poradenství postihující všechny oblasti pracovních, vzdělávacích i sociálně právních problémů.
- Ve způsobu zaměstnání převládá příležitostná práce. Je třeba hledat cesty otevření možností lepšího a atraktivnějšího zaměstnání pro příslušníky romské menšiny prostřednictvím inovačních opatření, nových přístupů v politikách nábory pracovníků.
- Vytváření komunitních center, integrace romské minority prostřednictvím spolupráce na lokální úrovni, na úrovni komunity samotné. Jde například o inovační způsoby spolupráce podniků, vzdělávacích a poradenských institucí a komunitních center (viz 3.3). Ústřední státní instituce by měly hrát spíše úlohu koordinační a kontrolní, a garantovat některé projekty celostátní působnosti (např. začleňování multikulturní složky do kurikula některých předmětů na základních a středních školách, řešení problematiky nezaměstnanosti romské populace atd.).

G) Další marginalizované skupiny

Další znevýhodněné skupiny na trhu práce jsou například drogově závislí, osoby po výkonu trestu, bezdomovci aj. Tento vyčet není vyčerpávající a je spíše indikativní. Statisticky tyto skupiny nejsou systematicky sledovány, což omezuje možnosti analýzy. Zařazení do těchto skupin je při tom často spíše *výsledkem* marginalizace, nikoli její příčinou, poněvadž trestný čin či drogová závislost obvykle jsou důsledkem jiných sociálních handicapů nebo jejich kumulací.

Bezdomovci představují nejviditelnější marginalizovanou skupinu. Jejich přesný počet v ČR není znám, odhady se pohybují mezi 35 000 až 75 000, přičemž se jedná většinou o osoby nižších věkových kategorií.¹⁴ V poslední době byl zaregistrován nárůst mladistvých bezdomovců, závislých na drogách, a žen, které trpěly domácím násilím. Největší koncentrace bezdomovců je zaznamenána v Praze z důvodů dostupnosti azylových domů, vysoké úrovni migrace a anonymitě velkoměsta¹⁵. Bezdomovectví je obvykle výsledkem kombinace dvou a více handicapů. Mezi faktory, které mohou vést k bezdomovectví, patří rodinné problémy, vyloučení ze školy, nízká kvalifikace, drogová závislost, nemoc, vězení, odchod z dětského domova, domácí násilí aj. Podle statistik Naděje 90 % jejích klientů bylo postiženo nějakou chorobou, 50 % závislých na drogách či alkoholu, 25 % bezdomovců prošlo dětskými domovy, 15 % psychiatrickými léčebnami, 35 % vězením. Téměř polovina bezdomovců dosáhla nižšího než středoškolského nebo základního vzdělání¹⁶. Většinou bezdomovci nedisponují žádnými prostředky a příležitostmi, mají ztížený přístup k sociální pomoci, jsou ve společnosti stigmatizováni, mají nízkou sebedůvěru, tendence k sociální izolaci a jsou proto ohroženi sociálním vyloučením¹⁷. Bezdomovectví s sebou také přináší i další

¹⁴ Obadalová M., "Přístup k bydlení sociálně ohrožených skupin obyvatel", VÚPSV, 2001

¹⁵ Horáková M., "Současné podoby bezdomovství v ČR", VÚPSV, 1997

¹⁶ Odhady občanského sdružení Naděje: Obadalová M., "Přístup k bydlení sociálně ohrožených skupin obyvatel", VÚPSV, 2001

¹⁷ Obadalová M., "Přístup k bydlení sociálně ohrožených skupin obyvatel", VÚPSV, 2001

společensky nepříznivé následky, např. prostituci, zvýšení kriminality, duševní a jiná onemocnění, užívání drog aj.

Osoby ve vězení nebo po výkonu trestu

(Re)integrace osob po výkonu trestu je velmi závažným společenským problémem. Svědčí o tom i alarmující fakt, že přes 80 % odsouzených se dostává do střetu se zákonem ne napoprvé, tudíž po ukončení výkonu trestu mají tendence k recidivě. Na úřadech práce chybí specializovaný přístup pro nepřizpůsobené občany a pro určité rizikové, okrajové skupiny obyvatelstva. Osoby propuštěné z výkonu trestu se stávají neumístitelnými, i když většina z nich by byla schopna se uživit vlastní prací. Poskytování sociálních služeb není dostatečně propojené s fungováním úřadů práce, přestože problémy se většinou musejí řešit komplexně (ubytování, hmotné zabezpečení, psychologické poradenství, motivace, rekvalifikace, umístění na trh práce atd.). Je skutečnost, že i když řešení problémů po výkonu trestu je nezbytné, jádro řešení by mělo spočívat v preventivním přístupu, tzn. v průběhu trestu (sekundární prevence), nebo dokonce v rámci primárních preventivních opatření proti kriminalizaci mládeže.

Podle Ročenky Vězeňské služby České republiky (2000) bylo na konci r. 2000 ve věznicích celkem přes 15 tis. osob. U většiny této skupiny jde o kumulaci různých faktorů znevýhodnění (drogová závislost, rodinné problémy nebo celková absence rodinného zázemí, domácí násilí aj.). Více než 85 % uvězněných má nižší než úplné střední vzdělání a dokonce přes polovinu má pouze základní školu a 12 % pouze nedokončené základní vzdělání. Počet odsouzených, kteří dostávají možnost dozdělení nebo rekvalifikaci je příliš malý. Problémem zůstávají odsouzení mladiství. Přestože při celkovém dvojnásobném nárůstu odsouzených od počátku 90. let počet mladistvých mezi odsouzenými stále klesal, hloubka tohoto sociálního problému, z hlediska budoucí integrace těchto mladých lidí do společnosti, je stále aktuální. Věkové složení odsouzených potvrzuje naléhavost tohoto problému, neboť cca 30 % odsouzených nedosáhlo věku 30 let. Preventivní práce s mládeží a její aktivní začlenění do vzdělávacího procesu či na trh práce se proto jeví jako nejpodstatnější.

Zaměstnanost vězňů v průběhu výkonu trestu je vážným resocializačním a vzdělanostním faktorem pro úspěšné zařazení do společnosti osob po výkonu trestu. Podíl zaměstnaných vězňů je velmi variabilní mezi různými věznicemi (pohybují se mezi 9 až 100 % odsouzených¹⁸) a zaleží na celé řadě faktorů, např. na celkové úrovni nezaměstnanosti v okrese, udržení hospodářské činnosti věznice, vstřícnost podnikových subjektů zaměstnávat osoby ve výkonu trestu, efektivnost vězeňské služby aj. Proto i zvýšení zájmové činnosti vězňů ve věznicích je velice potřebná - umožňuje odsouzeným prohlubovat jejich dovednosti, a zvyšuje tak jejich šance na uplatnění po propuštění¹⁹.

Předvýstupní oddělení ve většině věznic není dostatečně efektivní nebo dokonce úplně chybí, přičemž jejich opodstatněnost je zřejmá: odsouzení po určité době ve věznici ztrácejí kontakt s reálným světem a jejich začlenění do společnosti po propuštění je výrazně závislé na kvalitě přípravy, kterou by předvýstupní oddělení mělo zajistit (poradenství pro vyhledávání pomoci po propuštění, spolupráce se sociálním kurátorem apod.)²⁰. Je důležité zajistit integraci poskytovaných služeb, poradenství a pomoci v průběhu výkonu trestu a po něm. Jde především o spolupráci sociálních pracovníků ve

¹⁸ Ročenka Vězeňské služby České republiky, 2000

¹⁹ Výsledná zpráva projektu "Juristic": "Monitoring vězeňství v české republice v roce 1999", Český helsinský výbor, NROS a Fordová nadace.

²⁰ Monitoring vězeňství v české republice v roce 1999, ČHV

vězeňství s kurátory v jednotlivých lokalitách. Sociální pracovníci ve vězeňství, kapacity, které jsou v současné době nedostačující, by měli udržovat kontakt s kurátory a probačními úředníky tak, aby jejich činnost byla pro vězně smysluplná a zejména po propuštění využitelná. Návštěvy sociálních kurátorů ve věznicích jsou ojedinělé."²¹

Osoby závislé na drogách

V průběhu posledního čtvrtletí roku 2000 bylo v ČR zaevidováno celkem 1146 problémových uživatelů drog (podíl mužů a žen byl zhruba 2:1). Přesný počet uživatelů drog v ČR ovšem není známý. Nejvíce postiženým regionem jsou Severní Čechy, následován regiony Střední Čechy, Jižní Čechy a Praha. Nejpostiženější věkovou skupinou stále zůstávají 15-19letí. Celkový průměrný věk všech uživatelů drog je 20,8 roku. Více než 58 % všech evidovaných problémových uživatelů drog je nezaměstnaných či pouze příležitostně pracujících. Informace o dosaženém vzdělání problémových uživatelů drog 20letých a starších ukazují, že nejvíce problémových uživatelů má pouze střední školu bez maturity (37,5 %) a dokonce pouze základní školu má - včetně nedokončené základní školy - 30,2 % nově evidovaných uživatelů²².

Drogově závislí a obecně uživatelé drog (vč. příležitostných uživatelů) představují vysoce rizikovou skupinu ohroženou kriminalizací chování spojenou s výrobou, distribucí a zejména potřebou finančních prostředků pro nákup drog, nakažením virem HIV a jinými nemocemi, bezdomovectvím atd. Navíc tato skupina má výraznou tendenci k sebeuzavření. Také partnerské vztahy většina uživatelů drog navazuje uvnitř svého prostředí. Většina uživatelů drog se nechce jejich užívání vzdát. Akceptování tohoto východiska je zásadním problémem ve vztazích s institucemi. Velkým problémem je pro uživatele drog získat veškeré doklady, které jsou nezbytné k legálnímu zaměstnání, k zajištění sociálního zabezpečení a někdy i k bydlení²³. Užívání drog se tak stává nejenom cestou k drogové závislosti, ale také ke kumulaci dalších handicapů, a vytlačuje jedince do uzavřeného kruhu problémů - tudíž úniková cesta se nachází zase spíše v drogách.

Směry řešení hlavních bariér v přístupu na trh práce v rámci EQUAL:

- **opatření na pomoc integrace bezdomovců** se nesmí omezovat pouze na vyřešení otázky bydlení nebo poskytování dočasného přístřeší, ale musí být kombinována s poskytováním komplexních poradenských služeb (kombinace osobního, psychologického, sociálního a profesního poradenství), lékařskou péčí, motivačních a příp. rekvalifikačních kurzů, pomoc při umístění na trh práce, zařazení do služeb sociální péče;
- **ve vězeňství** - zvětšit možnosti zaměstnání, programy zacházení, volnočasové aktivity vězňů, vzdělávání a rekvalifikace; hledat způsoby motivace zaměstnavatelů pro poskytování pracovních příležitostí osobám ve výkonu trestu; integrovat služby sociálních pracovníků ve vězeňství s kurátory - pracovníky sociálních referátů; poskytovat komplexní poradenskou, terapeutickou a resocializační pomoc osobám ve výkonu trestu; posílit integrační a resocializační roli předvýstupních oddělení;

²¹ Monitoring vězeňství v české republice v roce 1999, ČHV

²² Incidence problémových uživatelů návykových látek v České republice za 4. čtvrtletí 2000, Hygienická stanice hl. m. Prahy - centrální pracoviště drogové epidemiologie

²³ Tyrlík M. a kol., "Zhodnocení drogové situace v České Republice", 1996

- **po výkonu trestu** - personálně a kompetenčně posílit postavení sociálních kurátorů; uskutečňovat pravidelné návštěvy ve věznicích pro včasné podchycení a řešení problémů; zapojit sociální kurátory do individuálních programů zacházení s odsouzenými; vypracovat inovační metodiku, pokyny a informace pro integrovanou a komplexní činnost sociálních kurátorů; věnovat speciální pozornost problematice zaměstnanosti marginalizovaných skupin potažmo specifickým metodikám motivace obtížně umístitelných po výkonu trestu; vyvíjet součinnost kurátorů a pracovníků úřadů práce;
- **u osob drogově závislých** - rozvoj inovačních opatření a služeb preventivního charakteru: rozvoj nových inovačních výchovných peer programů pro mládež, které by mezi mladými lidmi šířily informace o nebezpečí drog; vzdělávání učitelů a školitelů pro programy prevence užívání drog; posílení působnosti sociálních pracovníků, streetworkerů, terénních pracovníků; podpora komplexních preventivních přístupů; alternativní služby pro drogově závislé, vč. zapojení bývalých (aktuálních) uživatelů drog, např. zájmové kluby integrované s kontaktními centry, rozšíření působnosti nízkoprahových zařízení - detoxikačních a rehabilitačních center - a posílení zejména jejich poradenských a integračních funkcí; podpora poskytování komplexních služeb pro uživatele drog za účasti multidisciplinárních týmů, tvořených zdravotnickými pracovníky, sociálními pracovníky aj.; výcvik a další vzdělávání pracovníků v oblasti drogové závislosti, vč. policie a jiných represivních složek; vytvoření sítě terénních služeb pro kontakt se skrytou populací uživatelů drog, zvláště v oblastech mimo velká města, kde v současné době existuje pouze omezená možnost krizové a léčebné pomoci; speciální služby pro uživatele drog z řad příslušníků etnických menšin se specifickými kulturními a jazykovými potřebami; speciální služby pro ženy-uživatelky drog; programy pro ženy (příp. muže), které mají partnera závislého na drogách; inovační programy pro rodiče;
- **preventivně** - posílit zřizování funkčních míst sociálních asistentů a streetworkerů, zejména pro práci s mládeží; věnovat zvláštní pozornost hlášenkám z dětských domovů a výchovných ústavů o výstupu po dosažení klientovy zletilosti kvůli včasné intervenci právě s ohledem na věk klienta (nejméně čtvrt až půl roku před výstupem z domova či ústavu).

2.2 Překonávání rasismu a xenofobie ve vztahu k trhu práce

Rasismus a xenofobie jsou pojmy v běžném použití často vzájemně zaměnitelné. **Rasismus** však je vyjádřením názorů o nerovnosti ras, obvykle v souvislosti s *nadřazováním* majoritní nebo dominující společnosti. Pojem **xenofobie** na rozdíl od rasismu vyjadřují obecný odpor, nepřátelství, strach a nedůvěru k cizím prvkům ve společnosti, např. k národnostním menšinám nebo k cizincům. Cílem tohoto tematického okruhu v rámci programu EQUAL je řešit problémy diskriminace a nerovnosti na trhu práce jako výsledky projevů rasismu a xenofobie, nikoliv řešit problémy rasismu a xenofobie ve společnosti jako takové.

Situace v ČR

Odmítavý postoj k cizincům a k některým etnickým skupinám dlouhodobě usazeným na uzemí ČR (především k Romům), charakterizují některá česká a zahraniční média **jako důsledek českého rasismu**. Toto tvrzení je však značně zkratkovité a **dokládá neznalost problému**. S výjimkou malé části obyvatel, která inklinuje k politické ultrapravicí, pramení odmítavý a nedůvěřivý postoj vůči cizincům a etnickým skupinám skutečně **především z xenofobie**, ztráty jistoty a pocitu bezpečí, které s sebou přinesla společenská transformace²⁴.

I přes znatelný pokles xenofobie od počátku devadesátých let (v roce 1991 se hladina indexu xenofobie české populace rovnala hodnotě 1,54 ze škály 0 - 5; v roce 1999 se pohybovala kolem hodnoty 0,9) je česká společnost v porovnání se západoevropskými zeměmi stále poměrně xenofobní. Významným faktorem budoucího vývoje se kromě problémů s **romskou minoritou** stane zřejmě také **migrace**. Již dnes, i přes poměrně malý počet uprchlíků a stále značnou národnostní homogenitu české populace, je velká část obyvatel ČR (43 %) přesvědčena o přílišné otevřenosti ČR vůči imigrantům a cizincům a jejich počet by omezila pouze na ty, které nutně potřebujeme (chybějící pracovní síla, odborníci atd.)²⁵

Největším problémem je a pravděpodobně zůstane i nadále postoj k romské menšině, která je vnímána jako cizorodý prvek. Romové jsou jedinou národnostní menšinou v České republice, která se svými antropologickými rysy zjevně odlišuje nejen od majority, ale i od ostatních národnostních menšin. Zjevná "odlišnost" navozuje zjednodušující stereotyp vnímání Romů a tradičně negativně ovlivňuje pozici Romů ve společnosti²⁶. Díky tomu je značně zkomplikována možnost její plnohodnotné integrace. Ta je navíc znesnadněna **velkou izolací od majoritní populace** spojenou s **vzájemnou neznalostí** obou skupin, dále katastrofální nezaměstnaností v romské populaci, která je spolu s nízkou mírou vzdělanosti hlavní příčinou všeobecně nižší životní úrovně. Mnohé společenské, kulturní a politické tlaky způsobily postupný rozpad kulturní identity romské populace, který ještě více prohlubuje pocit nechtěnosti, osamělosti a vykořeněnosti. Ten je podtržen malou ochotou veřejnosti a často i orgánů státní správy a samosprávy řešit problémy spojené se vzájemným soužitím věcně, bez neopodstatněných předsudků a zažitých stereotypů. V neposlední řadě se na obtížném začleňování podílí a nadále bude podílet **neochota romské menšiny přijímat některé programy** a návrhy, které jsou z jejich strany často považovány za prostředky asimilačního a nepřátelského tlaku majoritní společnosti²⁷.

Izolace, potíže při získávání zaměstnání, segregace jsou často již výsledkem slabého sociálního postavení Romů, přímo související s jejich **vzdělanostní úrovní**. Základním prvkem vedoucím k vylučování Romů v České republice je účinná segregace v systému vzdělání, která již od dětství znemožňuje bližší styk mezi Romy a neromským obyvatelstvem. Příčina této segregace spočívá v síti tzv. zvláštních škol - škol pro mentálně postižené děti. Romské děti jsou do těchto škol zařazovány bez ohledu na zaměření těchto škol, ale často jen proto, že neprospívají ve výuce, jež je určena pro děti z majoritní společnosti a jež probíhá v češtině. Prvky diskriminace ze strany úřadů vedou některé romské rodiče k souhlasu s přeřazením svých dětí do zvláštních škol nebo

²⁴ Potůček M. a kol., "Vize rozvoje České republiky do roku 2015", Praha, 2000

²⁵ Potůček M. a kol., "Vize rozvoje České republiky do roku 2015", Praha, 2000

²⁶ Gjuríčová J., "Romové jako objekt státní politiky", zpráva MV ČR, duben 1998

²⁷ Potůček M. a kol., "Vize rozvoje České republiky do roku 2015", Praha, 2000

do konce požadují, aby jejich děti zde byly umístěny. Podle střízlivých odhadů jsou **Romové nejméně patnáctkrát častěji zařazováni do zvláštních škol než neromské děti**. Žák, který ukončil školní docházku na zvláštní škole, má ve srovnání s žákem, který ukončil školní docházku na základní škole, značně omezené možnosti v dalším středoškolském vzdělání. Výsledkem toho je situace, ve které Romové jsou v České republice systematicky nedovzděláváni²⁸.

Přítomnost národnostních menšin nebo emigrantů ve společnosti je často provázána napětím, které může být zdrojem latentního konfliktu a za určitých společenských podmínek se může změnit v konflikt otevřený. Projevy interetnické nesnášenlivosti jsou registrovány v celé řadě vyspělých demokratických zemí. Podobná situace se vyvinula v posledních letech i v České republice. Na rozdíl od ostatních demokratických zemí však projevy interetnické nesnášenlivosti nesměřují prioritně proti cizincům, ale proti "domácím" Romům.²⁹ Podle zprávy o problematice extremismu na území České republiky za rok 1999 trend ve vývoji kriminality s extremistickým podtextem, z pohledu delší časové řady, byl kolísavý a v roce 1999 byl zaznamenán nárůst zjištěných trestných činů v souvislosti se zvýšenou činností a tlakem Policie ČR. Analýza prokázala jak určitou spojitost mezi trestnou činností s rasistickým podtextem a přítomností příznivců a příslušníků hnutí skinheads, tak **soustředění rasistické trestné činnosti do lokalit s větší koncentrací romského obyvatelstva**, které je obětí této kriminality. Rovněž potvrdila projekci vysoké míry nezaměstnanosti do zvýšené míry xenofobie, projevované hlavně verbálními trestnými činy. Nejvyšší počet osob byl zaevidován v hl. městě Praze, krajích Jihomoravském, Severočeském a Moravskoslezském.³⁰

Faktory vlivu na xenofobní tendence v ČR

- Etnická homogenita české poválečné společnosti
- Hledání české identity v podmínkách transformace
- Ekonomická a sociální situace české společnosti, společenská nestabilita, zvyšující se počet nezaměstnaných a sociálně závislých osob
- Negativní působnost sdělovacích prostředků
- Nízká úroveň vzdělání a s tím související špatná uplatnitelnost romské populace na trhu práce
- Značný podíl na xenofobii a intoleranci má nedostatečná znalost minoritních kultur, která nahrává vzniku předsudků a stereotypního vidění problému a která prohlubuje strach z jiného a cizího
- Demografické změny (nárůst romské populace, pokles většinové populace, nedostatek pracovních sil, nárůst počtu imigrantů)
- Vstup ČR do EU a s ním spojený větší příliv cizinců (ČR přestane být pouze tranzitní zemí a pro mnohé uprchlíky se stane zemí cílovou)

Navrhované způsoby řešení problému xenofobie v rámci programu EQUAL:

- Zvýšení úrovně vzdělání a zlepšení zaměstnatelnosti romské menšiny (viz 2.1). Pomocí opatření tohoto typu přispět nejen k omezení nezaměstnanosti mezi

²⁸ "Zvláštní opatření: Romové v České republice a školy pro mentálně postižené děti", Evropské centrum pro práva Romů, Budapešť, 1999

²⁹ Gjuríčová J., "Romové jako objekt státní politiky", zpráva MV ČR, duben 1998

³⁰ "Zpráva o problematice extremismu na území České republiky v roce 1999 (ve srovnání s rokem 1998)", MV ČR

příslušníky romské komunity, ale i k růstu úcty většinové společnosti k Romům. Problém zaměstnatelnosti Romů řeší průřezově jiné tématické okruhy programu EQUAL. Proto v rámci další výzvy programu EQUAL doporučujeme se soustředit zejména na inovační afirmativní přístupy pro zlepšení zaměstnání a vzdělávání Romů.

- Inovační programy podporující multikulturní prostředí v organizacích, včetně vzdělávacích programů pro všechny, vytváření a implementace politik a přístupů rovnosti příležitostí na pracovišti, důraz na přínosy kulturní a etnické diversifikace zaměstnanců, návrhy legislativních opatření atd.
- Speciální vzdělávací programy pro mládež zaměřené proti potenciálním nebo aktuálním projevům xenofobie a extremismu.
- Multikulturní vzdělávání celé společnosti, zvýšení povědomí o životě, historii a kultuře romské minority, zlepšení postojů majority vůči minoritě
- Dále jde o realizaci opatření, která nemají přímý vztah k problematice programu EQUAL, ale vykazují přímý vliv na situaci Romů v české společnosti, např.:
 - rehabilitace romské kultury; obnova a rozvoj tradičních romských hodnot; emancipace romské menšiny;
 - zlepšení vnímání romské komunity většinovou populací a stimulace mezikulturního dialogu ve sdělovacích prostředcích;
 - programy zefektivnění práce státní správy, místních samospráv, policie, soudnictví;
 - podpora rozvoje občanské společnosti.

Romská minorita zatím zůstává hlavním terčem xenofobních nálad a útoků. Jiné národnostní menšiny, emigranti, uprchlíci a cizinci, žijící na území ČR se zatím s touto situací setkávají ojediněle nebo latentně. Vzhledem k předpokládanému nárůstu počtu imigrantů v budoucnosti se však obdobné problémy budou stále více týkat i jiných národnostních menšin a cizinců.

2.3 Otevírání procesu zakládání podniků vůči všem prostřednictvím poskytování nástrojů potřebných pro zakládání podniků a pro identifikaci a využívání nových příležitostí pro rozvoj zaměstnanosti v městských a venkovských oblastech

Přesto, že začínající podnikatelé čelí nepříznivým podmínkám z hlediska stability ekonomického vývoje v transformující se české ekonomice, dostupnosti kapitálu, i menší přehlednosti administrativně legislativního prostředí atd., rozvíjí se podnikání v průběhu devadesátých let velmi dynamicky. Odráží to především vysokou vnitřní motivaci podnikajících osob. Zatímco před rokem 1989 soukromé podnikání téměř neexistovalo a jednotlivci s ním neměli téměř žádné zkušenosti, dosahuje již počet podnikatelů, a to jak se zaměstnanci tak i bez zaměstnanců (pracujících na vlastní účet) v současné době 14,5%, což je hodnota srovnatelná se zeměmi EU.

Podíl podnikajících osob na celkové zaměstnanosti (v%)

	1993	1995	1997	1999	2000	2001
Podnikatelé se zaměstnanci	2,7	3,8	4,0	4,1	4,1	4,1
Podnikatelé na vlastní účet	6,3	7,5	7,9	9,7	10,1	10,4

Pramen: Výběrové šetření pracovní sil, ČSU

Vzhledem k tomu, že se **počet podnikatelů rozšiřoval bez ohledu na výkyvy hospodářského cyklu**, je možno vysledovat dvě základní vývojové tendence. První trend je spojen se skutečností, že v obdobích ekonomického poklesu a propouštění ve velkých podnicích, zakládá určitá část bývalých zaměstnanců samostatné podnikatelské aktivity jako možnost nového uplatnění na trhu práce. V obdobích ekonomického růstu je zvyšující se počet zakládání nových podniků vyvolán rozšiřující se poptávkou po produktech a službách.

Podnikatelskou aktivitu je možno vyjádřit na základě počtu podnikatelů a celkového počtu ekonomických subjektů k počtu obyvatel v produktivním věku. Na 1000 obyvatel v produktivním věku připadá v České republice 228 podnikatelů³¹. Podle tohoto kritéria patří **k výrazněji podprůměrným krajům kraj Ostravský** (182 podnikatelů/1000 obyvatel), **Jihlavský** (193 podnikatelů/1000 obyvatel) a **Ústecký** (199 podnikatelů/1000 obyvatel).

Samostatné podnikání osob na vlastní účet představuje významný **prostor pro tvorbu pracovních příležitostí**. V některých odvětvích tvoří podíl těchto osob až kolem čtvrtiny celkové zaměstnanosti (v odvětví nemovitostí a služeb pro podniky 26,4%, ve stavebnictví 26,3%, v osobních a sociálních službách 23,2%, v obchodě 17,2%, v peněžnictví a pojišťovnictví 16,4%)³².

K problematickým stránkám zakládání malých podniků patří kvalitní zpracování samotného **podnikatelského záměru**. K dalším bariérám patří poté možnost získání **financování** daného podnikatelského záměru (většinou se jedná o relativně menší objem

³¹ - Mezi podnikatele jsou zahrnuti podnikatelé fyzické osoby, soukromně hospodařící rolníci a svobodná povolání.

³² Výběrové šetření pracovních sil, 2. čtvrtletí 2001, ČSU

prostředků, který není pro finanční ústavy příliš lukrativní, problémem je také možnost ručení za daný úvěr). **Právní, daňové a administrativní prostředí**, kterému musí malé a střední podniky čelit, má na ně větší dopad než na velké společnosti, a v počátečních fázích jejich fungování je tento problém ještě významnější. K problémům mikropodniků ve venkovských oblastech patří kvalita **infrastruktury**, vzdálenost od hlavních trhů, špatný přístup k informacím, nedostatečně restrukturalizovaná průmyslová základna a nedostatek kvalifikovaných a patřičně motivovaných pracovních sil.

Hlavní **bariéry** a problémy rozvoje malých a středních podniků lze rozčlenit na ty, které jsou širšího ekonomicko systémového charakteru a na bariéry související s přípravou lidských zdrojů, jejich informačním a dovednostním potenciálem. Řešení prvního okruhu bariér nespadá do zaměření programu EQUAL, respektování jejich kontextu je však i pro realizaci opatření EQUAL podstatné:

- Problémy efektivnosti určité části veřejné správy (např. finanční a živnostenské úřady).
- Dosud stále špatná vymahatelnost práva a nízká funkčnost obchodního soudnictví.
- Problémy daňové a finanční, relativně stále vysoké daňové zatížení a obtížný přístup k finančním zdrojům.
- Technické překážky podnikání (například vzájemná nekonzistence a nepřehlednost velkého množství předpisů v oblasti bezpečnosti práce, technických norem apod.).
- Obtížný přístup ke kapitálu (například chybějící regionální nástroje na podporu financování podnikatelských aktivit, jako jsou např. malé půjčky a zvládnutelné a transparentní finanční mechanismy spojené se zahájením podnikání).

Řešení druhého **okruhu problémů je relevantní záměrům programu EQUAL:**

- Problémy v odborné způsobilosti podnikatelů, schopnost zpracovávání kvalitních podnikatelských plánů a koncepcí, manažerské kvality a dovednosti vlastníků a manažerů malých firem.
- Omezené možnosti systematictějšího vzdělávání zaměstnanců malých firem.
- Malá schopnost pronikání na zahraniční trhy, zavádění inovací a moderních technologií apod.
- Problémy s informacemi a marketingem, zejména chybějící informace o trhu a zákaznících.

Možnosti přístupu k podnikání znevýhodněných skupin :

Romská minorita: Co se týče možnosti podnikání a samostatné výdělečné činnosti pro uvedenou skupinu, představují charakteristiky této skupiny výraznou překážku. Chybí příslušný **lidský kapitál**, který neměl možnost se v minulém režimu, který k uvedené skupině přistupoval paternalisticky a vypěstoval v ní závislost a neschopnost starat se o sebe sama, vytvořit. Protože většina romské populace je závislá na dávkách sociální pomoci, nemá k dispozici ani potřebný **ekonomický kapitál** a ze stejných důvodů nemá ani možnost si ho opatřit jiným způsobem, například využitím podnikatelských úvěrů apod. Výrazně je omezen i **přístup k informacím a poradenství**, který souvisí s nízkou úrovní vzdělanosti a obecně s odlišným kulturním kontextem a způsobuje tzv. institucionální diskriminaci. Lidé z romské komunity neovládají náležitým způsobem komunikační mechanismy, které fungují v majoritní společnosti a jejich institucích a tím je jim zamezen i přístup k potřebným informacím. V některých případech je však vznik

romských firem možný při vytvoření vhodných podmínek a může být zdrojem tvorby pracovních míst pro Romy.

Starší osoby: Možnosti vstupu do podnikání starších osob jsou závislé především na úrovni jejich vzdělání, zdravotních předpokladech a na typu a uplatnitelnosti profese, kterou dříve zastávali. Zájem ze strany samotných vhodných adeptů o podnikání zatím není velký vzhledem k **nižší flexibilitě** těchto **osob**. Pro některé jednotlivce se zkušenostmi z profesí žádaných ve službách by zahájení podnikání mohlo nabídnout po ztrátě předchozího zaměstnání ještě zajímavé pracovní uplatnění. Předpokladem je však specificky zaměřené a dostatečné **informačně-poradenském zázemí** a účinná podpora při startu a udržení podnikatelské aktivity.

Ženy: Velmi malé procento žen se věnuje samostatnému podnikání. Pouze 23%-30%³³ podnikatelů jsou ženy, což je nízký podíl uvažíme-li, že podíl žen na celkové zaměstnanosti je téměř 45%. Jsou proto potřebné i výraznější **školicí a poradenské služby**, které by podpořily podnikání žen. Dále je nezbytné rozšiřovat **dostupnost služeb pro pomoc rodinám**, volného času dětí a sociálních služeb, které by vytvořily nezbytný časový prostor pro podnikání žen.

ZPS: Možnosti podnikání zdravotně postižených jsou zásadně ovlivněny jednak **zdravotním stavem**, jednak v průměru **nižší vzděláním**.

Oblasti potřebné podpory podnikání znevýhodněných v rámci programu EQUAL:

Zahájení podnikání může být v některých případech alternativou pro umístění na trh práce znevýhodněných skupin. Přestože se možnosti podnikat liší podle rozdílných problémů jednotlivých skupin, existují obecné přístupy, které je třeba respektovat při vytváření podmínek pro sebezaměstnání touto formou.

- Zejména je třeba v práci s těmito skupinami zajistit intenzivnější systematickou přípravu k podnikání, vyžadující specifický přístup. Dále je nutno překonat situaci, kdy díky delší ztrátě kontaktů s pracovním prostředím si mnozí netroufají pokusit se otevřít vlastní živnost, raději vyčkávají na nabídku zaměstnání.
- chybí intenzivní systematický přístup odborníků a poradců z praxe, vytváření komplexních poradenských služeb zahrnujících kromě profesních a ekonomických i sociální, právní, zdravotní, atd., příklady a předávání efektivních praktik a zkušeností
- po založení podniku je třeba odbornou podporu poskytovat i nadále, právě v této fázi „rozjezdu“ je jí nejvíce zapotřebí, stálá tutorská podpora,
- pro udržení podniků je důležitá pomoc ze strany místních orgánů při marketingových průzkumech, zapojování podniků znevýhodněných osob do komunálních aktivit a služeb.

³³ Výběrové šetření pracovních sil, 4. čtvrtletí, 2000, ČSU, (ženy tvoří 23% z počtu podnikatelů se zaměstnanci, 30% z počtu podnikatelů bez zaměstnanců)

2.4 Posilování sociální ekonomiky (třetí sektor), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality práce

Sociální ekonomika je chápána jako součást veřejného sektoru, která spočívá v činnosti jak neziskových, tak komerčních organizací, pokud na neziskovém základě zajišťují **sociální inkluzi obyvatel, vytvářejí nová pracovní místa, rozvíjejí dovednosti, znalosti a pracovní návyky marginalizovaných skupin**. Tuto funkci jako celek plní především tzv. komunitní sektor, kam vedle místních neziskových organizací patří i místní malé a střední podniky, místní organizace služeb, živnostníci apod. Toto pojetí vyhovuje účelu iniciativy EQUAL, která staví na mezisektorovém partnerství místních subjektů.

Tento sektor se sice podílí na celkové zaměstnanosti v ČR zatím jen ze 3 - 4 % (a z 5 - 6 % při započítání práce dobrovolníků) a jeho hospodářská síla (měřená příjmy) je zhruba na úrovni 35 – 50 miliard Kč ročně, avšak **dynamicky se rozvíjí**. Odhaduje se, že v případě některých legislativních úprav (daňové úlevy aj.), vhodné finanční programové podpory, propagace sociální ekonomiky a trvalého zájmu ze strany veřejné správy by kolem roku 2005 mohla sociální ekonomika představovat 50 – 100 tisíc pracovních míst. Jde však o velmi předběžný odhad, neboť působení některých faktorů (zejména míry finanční pomoci a intenzity stimulování neziskových organizací) je obtížné předvídat.

V současné době se neziskový sektor podílí více na **sociálních službách** než na službách zaměstnanosti. Spolupráce neziskových organizací s úřady práce je možná a žádoucí, ale podle namátkového průzkumu v několika okresech mnohde naráží na osobní nepochopení nebo administrativní překážky. Očekává se, že EQUAL pomůže tyto bariéry spolupráce překonat.

Pokud jde o rozsah služeb, v ČR se sociální ekonomika dosud zaměřuje především na zdravotně (mentálně, tělesně nebo smyslově) postižené občany, zejména prostřednictvím chráněných dílen anebo v běžném prostředí formou podporovaného zaměstnávání nebo přechodného zaměstnání (tyto služby zajišťují centra denních služeb). Zčásti se sociální ekonomika zabývá i dalšími problémovými skupinami: nezaměstnaní (zejména prostřednictvím veřejně prospěšných prací), drogově závislí (v rámci terapeutických komunit), duševně nemocní a lidé bez běžného sociálního a hlavně rodinného zázemí (tzv. domy na půli cesty, azylové domy – tím se nemíní uprchlické tábory pro cizince, nýbrž zařízení pro občany, kteří ztratili možnost bydlení nebo rodinného zázemí).

Téměř nebo vůbec se nezabývá těmito skupinami: matky s malými dětmi, noví absolventi škol bez praxe, lidé předdůchodového věku, přistěhovalci, resp. azylanty, etnické menšiny, lidé s nízkým vzděláním, osoby po návratu z výkonu trestu (jen jednotlivě např. farní charity), z psychiatrické léčebny, po dlouhodobé nemoci a bezdomovci.

Lze tak říci, že svým rozsahem pokrývá současný neziskový sektor jen malou část praceschopného obyvatelstva, které má ztížený přístup k zaměstnání nebo podnikání, totiž hlavně zdravotně postižené, a to ještě – vzhledem k jejich potřebám - v nedostatečné míře. Jsou také značné **rozdíly v geografickém rozmístění těchto a dalších služeb**. Většina služeb, které neziskový sektor poskytuje problémovým či společensky vylučovaným skupinám, nespočívá v jejich zaměstnávání či v pomoci zlepšit jejich šance na zaměstnání, nýbrž v **pěči o jejich jiné základní potřeby** (ubytování, strava, terapie). Klienti v zařízeních typu azylových domů většinou nejsou předmětem poradenských služeb, které by se zabývaly jejich pracovním uplatněním.

Pokud jde o typy činností, neziskové organizace usilují ve větší míře o **resocializaci**, resp. společenské znovuzачlenění (většinou bez přímého pracovního uplatnění) marginalizovaných skupin a některým poskytují základní péči. V menší míře pro ně zajišťují pracovní místa a poradenství a téměř neorganizují vzdělávání. Mezi hlavní příčiny tohoto stavu patří:

- dosavadní celková **nerozvinutost** nevládního neziskového sektoru v ČR (nedostatek lidských a dalších kapacit),
- **kapitálová slabost** a finanční závislost neziskových organizací (především na státních dotacích),
- **nedostatek programů**, které by podporovaly rozvoj sociální ekonomiky,
- „**monopol**“ **sítě úřadů práce**, které svými aktivitami a za pomoci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti řeší problematiku zaměstnávání a rekvalifikace lidí z vyčleňovaných skupin.

Sociální ekonomika neziskového, resp. komunitního sektoru je však perspektivně v zásadě schopna pokrýt potřeby všech společensky vyčleňovaných skupin i z hlediska jejich pracovního uplatnění. Jsou k tomu potřeba zejména vhodné finanční nástroje a v některých případech i legislativní změny.

Se vznikem regionální samosprávy od roku 2001 by měly nové kraje hrát rozhodující roli v posilování sociálního sektoru, neboť sociální ekonomika stojí na rozvoji místních a regionálních služeb, které zvyšují zaměstnanost a zaměstnatelnost. Přestože v zákonu o krajích nejsou sociální ekonomika ani služby neziskového sektoru výslovně uvedeny, z výčtu kompetencí lze dovodit, že krajská zastupitelstva a krajské úřady budou významnými iniciátory rozvoje sociální ekonomiky – jednak jako zřizovatelé některých organizací služeb, jednak jako finanční zdroj pro činnost neziskových organizací (zejména v segmentech sociální a zdravotní péče a vzdělávání). **Sociální ekonomika však zatím není ve středu pozornosti představitelů krajů.** K tomu přispívá i to, že neexistuje zákonná povinnost zřizovat sociální komise krajských rad.

Okrajové postavení v zájmu krajů má dosud i neziskový sektor jako celek. Dosud také není známo, že by některý kraj připravil koncepci rozvoje „svého“ neziskového sektoru. Dokonce ve většině krajů nejsou zástupci neziskového sektoru členy komisí a výborů, které kraje mohou zřídit (jde rovněž o povinně vytvářený výbor pro výchovu, vzdělávání a zaměstnanost – dle § 78 zákona o krajích). V chování krajských rad a jednotlivých zastupitelů převládá živelný vztah a komunikace se vzájemně izolovanými neziskovými organizacemi a také se zástupci těch oborových asociací neziskových organizací, které se dokázaly sdružit ke společnému působení na zastupitelské orgány místní a regionální úrovně.

K hlavním problémům neziskového sektoru v současné době patří:

- **nedostatečně zajištěné financování** z výnosů vlastní činnosti a ze soukromých darů:
 - a) pokračující závislost organizací, které poskytují služby sociální a zdravotní péče, na státu, pouze jednoleté finanční dotace na jejich činnost a nepřipravenost krajů převzít jejich financování, b) nerozvinutý firemní sponzoring, c) chybějící možnost daňových asinací plátců daně z příjmu ze závislé činnosti (zaměstnanců)
- **roztříštěnost** – malá schopnost vytvářet všeoborové komunikační a reprezentační platformy – a to jak celostátní (např. jako dobrovolnou asociaci nevládních neziskových organizací ČR), tak v regionech (nyní nejlépe v krajích Olomouckém, dále i Plzeňském a Moravskoslezském) a v jednotlivých místech (v podobě

komunitní koalice, diskusního fóra, sdružení právnických osob apod.) – existuje zde však již mnoho pozitivních případů

- **nedokončené odstátnění** – zejména z dosavadních rozpočtových organizací (nemocnice, knihovny, muzea, školy, ale i zařízení sociální péče) nevznikly obecně prospěšné společnosti
- **negativní postoje některých státních úředníků a politiků na celostátní, regionální i místní úrovni**, kdy jsou nevládní organizace zatlačovány paušálně do role politické opozice nebo do role prostých žadatelů o peníze

Tyto problémy a nedostatky se přímo týkají kapacity sociální ekonomiky. Například roztržičnost místního sektoru může znamenat nižší schopnost utvořit silné partnerství a podávat kvalitní projekty. Potíže však budou působit i „technické“ okolnosti jako nedostatek kvalitního personálu a hlavně managementu organizací sociální ekonomiky a administrativních pracovníků schopných vyrovnat se s náročnými finančně administrativními požadavky na implementaci projektů.

2.5 Podpora celoživotního učení a postupů směřujících k zaměstnávání osob ohrožených diskriminací a nerovnostmi ve vztahu k trhu práce

Celoživotní učení jako systém se zatím v ČR nevytvořilo. Zejména chybí rámec, který by podporoval rozvoj dalšího vzdělávání dospělých (s nezbytnými vazbami na počáteční vzdělávání) a který by zainteresoval v účasti na něm jednotlivce i organizace. V důsledku toho se v průběhu svého života dále vzdělává jen menší část populace ve srovnání s úrovní, která je běžná ve vyspělých zemích. Platí to pro všechny základní typy a formy dalšího vzdělávání, které je možno absolvovat jak v rámci večerního studia na školách, tak v zaměstnání a v rekvalifikačních kurzech, které jsou součástí aktivní politiky zaměstnanosti.

Zejména je nízká účast na vzdělávání v podnicích. České podniky, které jsou zatím kapitálově slabé, nejsou ochotny vydávat příliš velké částky na vzdělávání svých zaměstnanců. Úroveň těchto výdajů se podle posledních šetření pohybuje kolem 1,14% z objemu mzdových prostředků, což je zhruba čtvrtina rozsahu poskytovaného podniky v zahraničí.

Podíl podniků poskytujících další odborné vzdělávání (DOV) podle velikosti podniků

Velikostní struktura podniků	Podíl podniků poskytujících nějakou formu DOV, vč. studijních kroužků a účasti na konferencích (v %)	Podíl podniků poskytujících kurzy DOV (v %)
10 až 19 zaměstnanců	56	45
20 až 49	67	59
50 až 249	83	79
250 až 499	95	95
500 až 999	95	95
1000 a více	98	98
Cekem	67	59

Zdroj: ČSÚ - EUROSTAT: CVTS II, vlastní výpočty

V průměru se vzdělávání svých zaměstnanců věnuje zhruba 60-67% podniků, přičemž malé podniky do 20 zaměstnanců tak činí pouze v polovině případů. Nízká úroveň péče o zaměstnance v malých podnicích nesouvisí pouze s malými finančními možnostmi těchto podniků, ale odráží i nedostatečnou schopnost managementu vytvářet inovativní klima podporující vzdělávání. Moderní formy získávání nových poznatků a zkušeností většinou malé podniky neumí zvládnout (viz - následující tabulka). Tato skutečnost může mít negativní vliv na rozvoj lidského potenciálu v některých profesích a činnostech zejména v oblasti služeb, kde tyto malé podniky mají velkou váhu na zaměstnanosti.

Struktura poskytovaného dalšího odborného vzdělávání v podnicích podle velikosti podniků (podíly na počtu podniků poskytujících nějakou formu DOV, v %)

Velikostní struktura podniků	Kurzy DOV	DOV v pracovním procesu	Rotace pracovních míst	Samostatné studium
10 až 19 zaměstnanců	81,1	38,4	7,1	22,2
20 až 49	88,5	34,7	3,7	22,7
50 až 249	94,4	45,3	8,0	28,5
250 až 499	99,4	65,4	14,5	34,3
500 až 999	99,1	67,1	14,0	41,7
1000 a více	99,6	81,1	28,1	55,9
Cekem	87,9	41,0	6,9	25,1

Zdroj: ČSÚ - EUROSTAT: CVTS II, vlastní výpočty

Neexistence systémového rámce pro další vzdělávání má, mimo jiné, negativní účinky na **skupiny znevýhodněné na trhu práce**. Není vypracována žádná ucelená vládní politika zaměřená na tyto skupiny jak v oblasti vzdělávání a tím méně politika, která by propojovala vzdělávací potřeby těchto skupin se sociálními aspekty a dalšími podmínkami, které by účast na vzdělávání podporovaly.

Studium při zaměstnání, v rámci něhož poskytují střední, vyšší odborné a vysoké školy obdobný typ studia jako pro mládež zakončené příslušným certifikátem, jsou málo přizpůsobené potřebám i pro kvalifikované skupiny dospělých. Pro znevýhodněné skupiny jsou tyto formy studia naprosto nevhodné a to jak pro nezbytnou předchozí přípravu, která u těchto skupin chybí, tak pro nadměrnou svou délku, (většinou 4-5 let).

Opatření podporující přístup znevýhodněných skupin ke vzdělání je vypracován pouze pokud jde o rekvalifikaci organizovanou úřady práce. Avšak rekvalifikace jsou určeny pouze pro nezaměstnané, kteří jsou registrováni úřadem práce. Osoby, které nejsou v evidenci, nemají do tohoto typu kurzů přístup. Připravovaný nový zákon o zaměstnanosti umožňuje rozšíření přístupu do rekvalifikačních kurzů, ovšem jeho příprava zatím postupuje pomalu.

Ani nedávno zpracované plánovací dokumenty (Národní plán zaměstnanosti, akční plán zaměstnanosti) nepřinesly změnu. Jsou zde sice stanovené obecné cíle jako je upřednostnění znevýhodněných skupin při rekvalifikacích³⁴, nebo rozšíření

³⁴ Národní plán zaměstnanosti – opatření 1.5.3

resocializačních kurzů³⁵, ovšem nejsou kvantifikovány a chybí tudíž závaznost pro jejich naplnění. Důsledkem toho je, že cílenost rekvalifikací na nejvíce znevýhodněné skupiny je velmi nízká.

Poradenství a bilanční diagnostika šité více na míru znevýhodněným skupinám se měly rozvíjet a na základě usnesení vlády 640/1999³⁶, přičemž měla vzniknout síť těchto center ve všech NUTS 2 využívající jednotnou metodiku. Reálné naplňování tohoto cíle však postupuje pomalu³⁷.

Vzdělávací aktivity specificky zaměřené na některé znevýhodněné skupiny, mající většinou inovační charakter a zahrnující i komplex dalších doplňkových nebo návazných služeb (socializační, poradenské, práce na zkoušku, atd.), které překračovaly rámec běžné politiky zaměstnanosti, byly realizovány z prostředků fondu Phare PALMIF. Pro jeho omezený rozměr však mohla být opatření prováděna pouze na pilotní bázi.

Různé vzdělávací aktivity jsou také organizovány v rámci různých sociálních programů, jako jsou programy řízené národními nebo místními orgány nebo neziskovými organizacemi, které však nejsou propojeny s aktivitami úřadů práce.

Při obecně malé účasti nezaměstnaných na rekvalifikacích, je **zastoupení znevýhodněných skupin** naprosto nedostatečné. Jak ukazují výsledky analýz³⁸ bylo v roce 2000 zařazeno do rekvalifikací přibližně pouze 4% z dlouhodobě nezaměstnaných (nad 12 měsíců), 3% ze zdravotně handicapovaných nezaměstnaných a 2,7% ze skupiny nízkokvalifikovaných nezaměstnaných (průměrná účast na rekvalifikacích z celého počtu nezaměstnaných dosahovala 7%). Cílenost rekvalifikací na tyto skupiny nemá souvislost s mírou nezaměstnanosti v okrese. Naopak, “creaming” efekt často způsobuje, že v okresech s vysokou mírou nezaměstnanosti patří podíl znevýhodněných skupin na rekvalifikacích mezi nejnižší.

Zájem o rekvalifikace a další vzdělávání ze strany osob s nízkou kvalifikací je velmi malý³⁹. Poradenství a resocializační kurzy, které by měly tento zájem stimulovat nejsou dostatečně rozvinuty. Předkvalifikační, resocializační a motivační kurzy tvoří ve struktuře rekvalifikačních kurzů pouze kolem 9%⁴⁰. Mezi problémy, které se nejčastěji vyskytují při zařazování znevýhodněných skupin do rekvalifikačních kurzů jsou uváděny: malý zájem a motivace nezaměstnaných, nedostatečný postih při odmítnutí rekvalifikace, v některých případech i nejasnosti při poskytování a financování motivačních kurzů.

Účast absolventů škol v rekvalifikačních kurzech je sice výrazně nadprůměrná v porovnání s ostatními skupinami nezaměstnaných (přibližně 12%), nicméně vzhledem k potřebám nepostačující. Rekvalifikační programy organizované úřady práce a určené pro mladé nezaměstnané lidi a absolventy škol jsou zaměřeny na dodatečné dovednosti požadované trhem práce. Jejich účelem není návrat mladých lidí zpět do školy. Tento problém je zřetelný zejména ve vztahu k mladistvým bez kvalifikace (s pouhým základním vzděláním), kdy rekvalifikační kurz zakončený pouhým osvědčením nemůže nahradit kvalifikační certifikát požadovaný pro výkon profese.

³⁵ Národní plán zaměstnanosti – opatření 1.8.3

³⁶ Usnesení vlády č. 640/1999 o opatřeních na podporu zaměstnanosti osob obtížně umístitelných na trhu práce.

³⁷ Podle zvláštního dotazníkového šetření úřadů práce, které proběhlo v rámci přípravy Country Monograph (viz příloha), pouze 27% úřadů práce využívá bilanční diagnostiku ve spolupráci se specializovanými centry.

³⁸ Rákoczyová, M. – Sirovátka, T.: Analýza cílenosti rekvalifikací, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2001

³⁹ Dotazníkové šetření na úřadech práce, 1998, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

⁴⁰ Dotazníkové šetření na úřadech práce, 1998, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí

Řada vzdělávacích akcí je organizována neziskovou sférou. Mají však pouze lokální efekt. Tyto kurzy jsou velmi různorodé a jejich výhodou je přímé zaměření na potřeby specifických skupin ohrožených sociální exkluzí. Chybí úplnější informace o rozsahu a typech kurzů, počtech účastníků a jejich struktuře. Vzhledem k finančnímu omezení neziskového sektoru (viz výše), lze konstatovat, že rozsah a struktura tímto způsobem nabízených vzdělávacích a motivačních kurzů zdaleka neodpovídá rozsahu potřeb

Účast žen na vzdělávání je v rámci počátečního vzdělávání srovnatelná s úrovní mužů. Pouze na vysokých školách je zastoupení dívek relativně nízké (pouze 45%). Vzhledem k tomu, že dívky dávají přednost kratším formám terciárního studia, je nerozvinutost tohoto typu vzdělávání handicapem pro kvalifikaci žen. Účast žen na dalším vzdělání při zaměstnání, které je poskytováno školami, je stabilní a odpovídající jejich podílu na zaměstnanosti. V průměru činí tvoří ženy 46% z takto se vzdělávajících osob (v případě maturitního středoškolského studia při zaměstnání je to kolem 55%, v případě vyššího odborného studia dokonce přes 70%, nižší je pouze podíl žen na učňovském studiu). V rámci rekvalifikačních kurzů, které nabízejí úřady práce je účast žen poměrně vysoká (v roce 2000 tvořily ženy z frekventantů rekvalifikačních kurzů kolem 56%, přičemž jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných mírně přesahuje 50%). Účast žen na vzdělávání v podnicích je ovšem nižší ve srovnání se zastoupením mužů a to přibližně o čtvrtinu. Potvrzuje se tak určitá diskriminace žen ze strany zaměstnavatelů.

Další překážkou většího zapojení mladých žen s dětmi do rekvalifikací je nedostatek distančních kurzů a také zatím nedostatečná úroveň připojení na internet, jehož výhody může využívat pouze malé procento domácností.

Zvláštní vzdělávací a **rekvalifikační programy pro Romy** většina úřadů práce neorganizuje⁴¹, protože odmítají evidenci osob podle rasové příslušnosti a zařazují je do běžných kurzů. V některých případech však jsou specifické kurzy v regionech s vyšším výskytem tohoto etnika organizovány a jsou nejčastěji zaměřeny na resocializační a motivační kurzy, praktické dovednosti, přípravu pro bezpečnostní služby a pro poradenská a asistentská místa. Přesto, že existují dobré příklady úspěšných kurzů, ať již jsou nebo nejsou explicitně určeny pro Romy⁴², obecně lze konstatovat, že není dostatek resocializačních a motivačních kurzů zaměřených na problémy tohoto etnika. Z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti jsou v několika případech financovány programy dalšího vzdělávání zaměřené na přípravu romských poradců a asistentů pro státní správu, veřejné služby a samosprávu. Jsou poskytovány celkem 5 středními nebo vyššími odbornými školami.

Neexistence systému celoživotního vzdělávání působí negativně i vůči **osobám se zdravotním postižením**. Dochází k tomu, že je vlastně konzervována nevyhovující kvalifikační a vzdělanostní struktura těchto osob. Systém rekvalifikací je sice nezaměstnaným osobám se ZPS přístupný, ale vzhledem k nižší kvalifikaci je méně využíván (vzhledem k počtu nezaměstnaných je přibližně poloviční oproti všem nezaměstnaným). Další vzdělávání v rámci zaměstnání je obecně závislé do značné míry na kvalitě pracovního místa. Vzhledem k v průměru nižší kvalitě míst, které obsazují osoby se zdravotním postižením, lze předpokládat také nižší míru prohlubování kvalifikace v zaměstnání.

⁴¹ V rámci dotazníkového šetření Country Monograph – viz příloha- většina úřadů práce (75%) uvedla, že kurzy pro Romy neorganizuje.

⁴² Např. programy realizované úřadem práce v Mostě

Hlavní bariery v přístupu k celoživotnímu učení a směry jejich řešení v rámci EQUAL:

- Neexistence systémového zázemí pro celoživotní učení omezuje účast na vzdělávání průměrné populace, je blokující pro rozvoj kvalifikace pracovníků podniků zejména malých a pro znevýhodněné skupiny znamená prakticky vyloučení z dalšího odborného vzdělávání
- Poradenské služby jsou málo přizpůsobeny znevýhodněným skupinám tak, aby účinně podporovaly jejich orientaci a zájem na rozšíření vzdělání a pomáhaly řešit i navazující problémy sociální, právní a zdravotní. Poradenství je třeba individualizovat a zaměřit nejen na fázi výběru vzdělávací cesty ale i na podporu jejího zvládnutí, udržování dovedností a získávání praktických zkušeností.
- Vzdělávací příležitosti zatím jen částečně odpovídají potřebám vzdělávání dospělých. Je třeba rozvíjet inovativní přístupy, které by metodikou, obsahem i časovými možnostmi lépe vyhovovaly dospělým obecně a zejména specifickým potřebám znevýhodněných skupin
- Nové metody pro rozšíření vzdělávacích možností v podnicích, zejména malých a středních, péče o rozvoj lidských zdrojů, vytváření společných informačních kanálů, distanční formy vzdělávání, přizpůsobenost kurzů specifickým potřebám MSP, podpora podniků k zapojení i nízkokvalifikovaných pracovníků do odborného vzdělávání.

2.6 Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií

Restrukturalizace velkých podniků z oblasti hutnictví a hornictví je **dlouhodobým procesem** enormně náročným na finanční prostředky, a to jak pokud jde o přímou finanční sanaci těchto firem, tak i následné řešení problémů s rekvalifikacemi a dalším uplatněním propuštěných zaměstnanců. Dá se proto očekávat, že tento proces bude trvat minimálně celé následující desetiletí. Jeho plynulost a bezkonfliktnost závisí do značné míry také na tom, jak se bude v postižených regionech dařit vytvářet nová pracovní místa ať již v nově vzniklých podnicích na zelené louce (přímé zahraniční investice), tak i v oblasti malých a středních podniků a v sektoru služeb. Je však otázkou, nakolik se podaří začlenit propuštěné zaměstnance, zejména středního a vyššího věku, do dalšího pracovního procesu.

Dopady strukturálních změn se výrazně projevují v **regionální nerovnoměrnosti** ekonomického i sociálního vývoje. Zejména regiony, jejichž ekonomická struktura byla formována tradičními odvětvími **těžkého průmyslu** (Severozápad, Ostravsko), se potýkají s rychle narůstající nezaměstnaností. Jednostranné zaměření regionální ekonomické struktury a nepříznivé důsledky působení těžkých odvětví na kvalitu životního prostředí současně omezují rozvojový potenciál těchto regionů v oblasti alternativních ekonomických aktivit. Na regionální vývoj nepříznivě působí rovněž útlum klíčových podniků s významným podílem na místní zaměstnanosti, včetně dodavatelských a navazujících výrobních. Nepříznivé důsledky jednostranně zaměřené ekonomické struktury se projevují i v oblastech postižených omezováním **zemědělské produkce** a v oblastech periferních s **nedostatečně rozvinutou infrastrukturou a dopravní obsluhností**.

V současném období je ve většině průmyslově vyspělých zemí považována **podpora inovačního procesu**, podpora výzkumu a vývoje, zavádění nových výrobků, technologických změn, využití nových zdrojů surovin a materiálu, přístupu na nové trhy nebo zavedení nových organizačních struktur. Tyto procesy při modernizaci a rekonstrukci malých i velkých podniků v ČR zatím naráží kromě nedostatku investičních prostředků na malou průchodnost transferu poznatků mezi vědeckými pracovišti a podnikovou sférou, malou dostupnost poradenských a informačních služeb v této oblasti, nedostatečné využívání možností mezinárodních kooperací a spolupráce i nedostatečnou kapacitu institucí podporujících inovační procesy (poradenské a konzultační firmy, vědecké a výzkumné instituce).

Z tohoto důvodu je vhodné uvažovat o posílení poradenských, informačních a vzdělávacích služeb, podporovat partnerství zaměřené na komerční aplikace vědeckovýzkumných projektů, podporovat rozšiřování využití informačních technologií a mezinárodní projekty. Dalším možným způsobem podpory inovačního procesu je zřizování vědeckotechnických parků.

Rozvoj malých a středních podniků

Význam malého a středního podnikání byl na počátku 90. let podstatný v zaplňování tržních mezer a v absorpci volných pracovních sil. Klíčovým faktorem stability a rozvoje malých a středních podniků je jejich **konkurenceschopnost** na domácím a zahraničním trhu, která je mimo jiné limitovaná relativně nižší kvalitou managementu, malou pozorností věnovanou rozvoji znalostí a dovedností pracovníků, nedostatečným využíváním progresivních technologií, omezenou schopností expanze na zahraniční trhy, nízkou úrovní mezipodnikové spolupráce včetně využívání asociací profesních svazů k prosazení společných zájmů.

Převážná většina malých podniků působí v oblasti služeb. Malé podniky se obecně obtížně prosazují v těch odvětvích, která jsou více kapitálově náročná, nebo tam, kde jsou vyšší nároky na technologický proces a míru přístupu na zahraniční trhy. Naopak snazší je uplatnění pro malé a střední podniky tam, kde jsou navázány na určitého významného odběratele (například subdodavatelé pro významný větší průmyslový podnik nebo jiného stabilního zákazníka). Z tohoto pohledu je významná snaha o vytvoření tzv. „clusterů“, tj. shluků většího počtu malých a středních podniků zaměřených na jedno odvětví a jednu dominantní společnost, která je odběratelem služeb nebo produktů těchto subjektů. Typickým příkladem je společnost Škoda Auto, kolem které je soustředěna celá řada subdodavatelů z odvětví automobilového průmyslu.

Naprostá většina malých a středních podniků je **lokalizována ve větších centrech**, respektive v oblastech rozvojových os, jejichž atraktivita pro lokalizaci ekonomických činností je především dána dopravní dostupností a blízkostí cílových trhů a zdrojových kapacit, včetně subdodavatelských. Tento trend je dále posilován novými výrobními investicemi, které pro malé a střední podniky mohou představovat potenciální odběratelské a kooperační kapacity.

Podpora vzniku a rozvoje malých a středních podniků je institucionálně zajištěna sítí **hospodářských komor, podnikatelských a inovačních center (BIC) a regionálních poradenských a informačních center (RPIC)**. Tyto instituce poskytují zejména poradenskou podporu v procesech finančního, marketingového a personálního managementu. Podpora exportních aktivit je prováděna poskytováním informací

prostřednictvím hospodářských komor, Euroinfocenter, významné v tomto ohledu jsou aktivity Ministerstva průmyslu a obchodu (**CzechTrade**). Státní podpora rozvoje malých a středních podniků je soustředěna do programu podpor realizovaných **Českomoravskou záruční a rozvojovou bankou**. Účast malých a středních podniků na uvedených programech není intenzivní, překážkami jsou dle zkušeností zúčastněných poradců a institucí zejména nedostatek organizovanosti, chybějící včasné informace, nedostatečné dovednosti a zkušenosti managementu při přípravě náročných žádostí a projektových záměrů a v neposlední řadě i kapacita poradenských institucí uspokojit možný rozsah zájmu o asistenci při intenzivnější propagaci možného využití podpůrných programů.

Charakteristika problémů, které mají MSP, jejich znevýhodnění a příčiny problémů:

- **Obtížný přístup ke kapitálovým zdrojům a úvěrům.** Stávající programy podpor zajišťující zvýhodněný přístup ke kapitálu (viz kap 3) jsou koncentrovány do okresů definovaných jako strukturálně postižené a hospodářsky slabé. Celkový objem prostředků alokovaných na tyto účely se pohybuje okolo 2 miliard Kč, což nepostačuje pokrýt poptávku.
- **Kvalita, adaptabilita a dostupnost lidských zdrojů.** Tento faktor se projevuje jednak v úrovni stávajících zaměstnanců a managementu u MSP, jednak působí stále častěji jako bariéra při lokalizaci nových investic v některých územích. Příkladem může být nedostatek některých profesí (např. strojírenských – kvalifikovaní obráběči apod.) v Plzeňském nebo Budějovickém kraji.
- **Nízká míra organizovanosti privátního sektoru.** Tento fakt je dán například také neexistencí povinného členství v profesních a hospodářských komorách.

2.7 Sladování rodinného a profesního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb

V české společnosti se projevuje **prohlubování asymetrie dělby práce** pod vlivem jednostranně posílené a zvýhodněné situace mužů v neprospěch žen, které tento stav nutí ve významném rozsahu přijímat zavedené mechanismy a adaptovat se na ně. Dopad těchto problémů je znásoben nedostatečnými podmínkami, které by ženám umožnily sladit rodinný a pracovní život. Akceptace těchto mechanismů stimuluje mnohé, především mladé a vzdělanější ženy k tomu, aby přijímaly dříve typicky mužské povinnosti (odpovědnost za výdělek, organizace domácností atd.) s důsledky v podobě: odklonu mladých žen od mateřství (počet živě narozených dětí na tisíc obyvatel klesl z 12,6 v r.1989 na 8,8), upřednostnění nesezdaného soužití před manželstvím a rodinou (v letech 1990-1998 klesla sňatečnost z 8,8 sňatků na tisíc obyvatel na 5,3), snížením počtu dětí u těch, které se rozhodnou pro mateřství.

Ekonomická aktivita žen je v ČR relativně vysoká a dokonce ani ve věku aktivního mateřství neklesá pod 60%. V období mezi 35-55 lety se většina žen soustřeďuje na svou kariéru a míra ekonomické aktivity dosahuje 86-90%⁴³, což se příliš neliší od ekonomické aktivity mužů.

⁴³ Modernisation of VET in the Czech Republic, 2000, Czech National Observatory

Přesto existují rozdíly mezi muži a ženami v **postavení na trhu práce**. Především trpí ženy podstatně vyšší mírou nezaměstnanosti než muži (o 2 až 3 procentní body) a nůžky mezi nimi mají tendenci se spíše rozevírat (v roce 1993 byly míry nezaměstnanosti 5,4 oproti 3,4, v roce 1998 to bylo 8,2 oproti 5,0 a v roce 2000 to bylo 10,6 oproti 7,2). Podnikatelské aktivity žen jsou ve srovnání s muži zatím slabé, přestože při vhodných podmínkách by jejich účast na samostatném podnikání mohla vzrůst (viz 2.3).

Zaměstnavatelé se obávají vyšších absencí žen pečujících o malé děti a odmítání práce ve vícesměnném provozu. Čtvrtina zaměstnavatelů nabízí ženám doškolovací kurzy po návratu z mateřské dovolené, přičemž vyšší ochotu projevují firmy se zahraniční kapitálovou účastí. Přibližně třetina zaměstnavatelů⁴⁴ však odmítá jakoukoliv úpravu pracovní doby pro ženy. V důsledku toho je podíl **pružných pracovních úvazků** využívaných ženami nízký (cca 8% žen pracuje na částečný pracovní úvazek). Naopak je významný podíl žen pracujících ve směnách nebo pracujících nad rámec běžné pracovní doby ve formě přesčasů či druhého pracovního úvazku. Práce na snížený úvazek není z řady důvodů považována ani ženskou populací za zajímavou nejen z ohledu na celkově nízké mzdy, ale proto, že často snižuje jejich šanci získat trvalé pracovní místo. Podpora zavedení pružných pracovních úvazků proto vyžaduje náležitě legislativní ošetření nároků zaměstnanců a rozsáhlé poradenství zaměřené jak na podniky tak na pracovníky.

Pokud se týče **podpůrných služeb**, je rozsah předškolních a dětských zařízení vcelku dostačující, i když úroveň této „infrastruktury“ je často předmětem kritiky. V průběhu devadesátých let navíc docházelo k postupnému snižování kapacit, které sice odpovídají současnému stavu, ovšem při zvýšení zájmu by mohly být nedostatečné (od roku 1990 klesly kapacity jeslí o 95% a mateřských školek 14%). Jiná je situace v oblasti péče o stárnoucí populaci. Rozsah pečovatelských služeb nestačí potřebám stárnoucího obyvatelstva. V důsledku toho mnoho žen pečujících o své zdravotně postižené nebo přestárlé rodinné příslušníky tak musí chybějící služby nahrazovat na úkor výkonu své profese. Využívání dalších podpůrných služeb např. v oblasti úklidu, stravování apod. je s ohledem na cenovou úroveň dostupné jen pro velmi úzkou vrstvu příjmově vysoce nadprůměrných rodin a jedinců.

Regionální kumulace problémů se projevuje zvláště v regionech s omezenou spádovostí (sníženou dostupností nejen lokálních pracovních trhů) k prohloubení problémů spojených s uplatněním získané kvalifikace, které jsou ženami řešeny zpravidla akceptací práce vyžadující nižší kvalifikaci než opravdu mají.

Obecně platí, že čím je situace toho kterého regionu v oblasti zaměstnanosti složitější, tím je vyšší míra nezaměstnanosti žen (zejm. v kraji Ústeckém, Moravskoslezském, Olomouckém). Pokud však jde o hloubku znevýhodnění žen oproti mužům, je situace horší ve **venkovských oblastech** (Jihlavský, Pardubický, Budějovický kraj), kde je míra nezaměstnanosti žen oproti mužům až dvojnásobná. V těchto regionech je vyšší tendence mladých žen řešit situaci migrací z těchto regionů. Pro starší ženy či ženy s dětmi jsou ovšem tyto strategie problémové a dostávají se do pastí různých nároků tří systémů (pracovní, sociální, zdravotnický).

⁴⁴ Dotazníkové šetření u 270 zaměstnavatelů, provedené Masarykovou univerzitou Brno, v roce 1999

2.8 Snížení rozdílů mezi uplatňováním osob obojího pohlaví na trhu práce

Problémy rovných příležitostí pro ženy a muže na trhu práce lze rozdělit na **systémové**, týkající se celé české společnosti, a **dílčí** týkající se jen určitých struktur. K systémovým příčinám patří relativně nízká technologická úroveň, v souvislosti s tím omezené množství tzv. lepších, tedy primárnímu trhu odpovídajících pracovních míst a pozic, s jejichž obsazováním souvisí existence řady silných stereotypů a předsudků týkajících se možností průniku ženské populace na tyto pozice.

Projevuje se v identifikaci pracovní síly takových žen se stereotypní reflexí této síly jako „nestabilní pracovní síly“ a sníženou cenou jejich práce (včetně s tím spojeného sníženého sociálního statusu). A nejen to. Umožňuje tímto způsobem vnímat cenu práce všech žen na pracovním trhu ve stejné, tedy druhořadé kategorii, což se projevuje nejzřetelněji v:

- omezeném rozsahu **zastoupení žen v pozicích s nejvyšším sociálním statusem**: Konkrétně v ČR je zastoupení žen mezi vedoucími pracovníky v nejrůznějších úrovních řízení zhruba 4% na 100% pracujících žen, zatímco u mužů jde o 9%. V tzv. top-pozicích je snížené zastoupení žen ještě zřetelnější (poměr mužů a žen v těchto pozicích je 74:26). Situace se zásadně nemění.
- nízkých mzdách: Jak ukazují šetření⁴⁵, průměrná mzda žen je o téměř 30% nižší než u mužů, a to především v podnikatelské sféře. Přibližně třetina tohoto platového rozdílu je zapříčiněna segregací žen do nízkopříjmových povolání, firem a skupin uvnitř firem. Jen nepatrná část tohoto rozdílu se dá vysvětlit rozdíly v dosaženém vzdělání a asi dvě třetiny zůstávají na vrub pravděpodobné **platové diskriminaci**. Ve veřejném sektoru je potencionální diskriminace přibližně poloviční.

Hlavní bariery v přístupu na trh práce a jejich směry řešení v rámci EQUAL:

- Snížení rozdílů v uplatnění osob obojího pohlaví na trhu práce je úzce provázáno s předchozím tématem, které zahrnuje i **tvorbu podmínek pro sladění rodinného a pracovního života**.
- Výsledky dotazníkového expertního šetření prokázaly, že opatření na podporu rovných příležitostí mužů a žen je možno realizovat pouze **komplexně**, ve vzájemných souvislostech. Z tohoto důvodu nebylo téma 8 zařazeno při ex ante evaluaci mezi samostatná prioritní témata pro realizaci v prvním období programu EQUAL.
- Pokud se to bude jevit naléhavé a bude zdůvodněno analýzou, může být v dalších kolech otevírání programu v pozdějších letech tento **tematický okruh jako samostatný** zařazen.

2.9 Pomoc žadatelům o azyl v jejich integraci

Azylová politika ČR je z velké části harmonizovaná s platným právem Evropské unie stanovícím standardy pro azylové řízení, navíc se připravuje další novelizace zákona o azylu, která by měla dále prohloubit harmonizaci českého právního řádu s právem Evropské unie. Problematika cizinců žádajících v České republice o azyl je upravena

⁴⁵ Jurajda, Š.: Gender Wage Gap and Segregation in Late Transition, CERGE, 2000

zákonem o azylu⁴⁶, který rovněž definuje státní integrační program zaměřený na pomoc azylantům při zajištění jejich začlenění do společnosti. Kromě toho existuje od roku 1993 Poradna pro uprchlíky, která poskytuje sociální, psychologickou a právní pomoc uprchlíkům žádajícím o azyl nebo o pobyt v ČR včetně jazykové a občanské přípravy.

Záležitosti žadatelů o azyl náležejí do kompetence Ministerstva vnitra ČR (odbor azylové a migrační politiky), avšak pobyt cizinců obsahuje různé aspekty, např. sociální, oblast zaměstnanosti, vnitřní bezpečnosti atd., na jejichž řešení se podílejí relevantní resorty celé státní správy. Otázky přístupu na trh práce jsou řešeny ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí.

Podle právní úpravy v zákoně o zaměstnanosti (zák. č. 167/1999 Sb.), která je platná 2 roky, se nevyžaduje povolení k zaměstnání u cizinců, kterým bylo přiznáno postavení azylanta, nebo který o toto postavení požádal. Tito cizinci tedy mají pro účely přístupu k zaměstnání stejná práva, jako občané České republiky, mohou si volně najít zaměstnání, podnikat, využívat služeb úřadů práce. V současné době je připravena novela zákona o azylu, která přinese změnu v přístupu k zaměstnání žadatelům o azyl. Navržená úprava zabraňuje žadatelům ve vstupu na trh práce po dobu 1 roku ode dne podání žádosti. Důvodem navržení této změny je časté zneužívání výhody žadatelů o azyl v přístupu na pracovní trh cizinci pracujícími bez povolení, o čemž svědčí např. nárůst počtu žadatelů o azyl ze Slovenska i Ukrajiny v posledních letech, a rovněž sladění naší právní úpravy s ostatními evropskými zeměmi.

Pro zajištění pomoci osobám, kterým byl udělen azyl, při jejich začlenění do společnosti je určen Státní integrační program, definovaný zákonem o azylu. Součástí tohoto programu je i vytvoření předpokladů pro získání znalostí českého jazyka, což je významná podpora pro pracovní uplatnění azylantů⁴⁷. Mezi azylanty však o tyto kurzy není velký zájem⁴⁸. Pro azylanty je také zajišťováno trvalé bydlení formou jednorázové nabídky bydlení. Azylanti mají přístup do resocializačních motivačních kurzů, do rekvalifikačních kurzů i do dalších programů aktivní politiky zaměstnanosti.

Počty žadatelů o azyl v České republice podle let podání žádosti

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Celkem
Počet osob	1 602	2 226	841	2 207	1 187	1 417	2 211	2 109	4 085	7 220	8 788	12 309	46 202

Vývoj počtu žadatelů o azyl byl do roku 1997 rovnoměrný a pohyboval se kolem 1000 až 2000 osob ročně. Velký nárůst žadatelů ze sousedních východních států v posledních letech je způsobován zneužíváním výhodného postavení žadatele o azyl na pracovním trhu ve srovnání s ostatními cizinci (po roce 1999 se počet žadatelů o azyl zdvojnásobil až ztrojnásobil). Mezi lety 1990 až 2001 požádalo o azyl celkem 46 202 osob. V posledních letech se také mění složení žadatelů o azyl podle státní příslušnosti, zatímco v předchozích letech převládali mezi žadateli občané Afghánistánu, Srí Lanky, Indie,

⁴⁶ Zákon č. 325/1999 Sb. Ten upravuje mimo jiné právní status cizince žádajícího o azyl, jeho práva a povinnosti, stanoví podmínky jeho vstupu a pobytu v ČR, důvody pro udělení azylu, azyl z humanitárních důvodů.

⁴⁷ Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy učiní azylantovi nabídku kurzu českého jazyka nejpozději do 30 dnů ode dne udělení azylu. Kurzy jsou individuální nebo skupinové v délce 100 – 150 hodin výuky v místě, které je sjednáno s azylantem. Vzdělávací instituce vydává posluchačům osvědčení o absolvování kurzu.

⁴⁸ Podle informace z odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra

dalších zemí Asie a Jugoslávie, v současné době o azyl žádají hlavně občané Ukrajiny (13%), Moldávie (9%), Slovenska (8%) a států bývalého Sovětského svazu.

K 31.8.2001 byl v České republice udělen azyl **2 100** osobám z 57 zemí. Některým osobám byl však azyl odňat či zanikl, nebo se ho sami vzdali. K 31.8.2001 žilo v ČR **1 288 osob s aktuálně platným uděleným azylem**. Celkově nejvíce azylantů (23%) pochází z Rumunska, dále z Afghánistánu, z bývalého Sovětského svazu, a Vietnamu.

Přesto, že žadatelům o azyl je věnována soustředěná pozornost státních orgánů, existují problémy, na které je třeba reagovat. Ačkoliv existuje Státní integrační program, jsou některé nedostatky v jeho koordinaci, malé je také dosavadní zapojení regionálních orgánů a nestátních institucí v programech usilujících o integraci cizinců. Přes existující základní legislativní normy nejsou dostatečně propracované prováděcí předpisy, takže v některých případech je úředníky uplatňován restriktivní přístup. Informace o kvalifikační struktuře žadatelů o azyl nejsou systematické a větší pozornost by měla být věnována praktickému provádění jazykové přípravy. Problémem se v posledních letech stávají nezletilí cizí příslušníci bez dokladů a bez doprovodu dospělých osob, kterým by měla být věnována péče ze strany vzdělávacích a výchovných institucí.

Hlavní bariery v přístupu na trh práce a jejich směry řešení v rámci EQUAL:

- Vzhledem k relativně malé početnosti této skupiny a také s ohledem na skutečnost, že v rámci dotazníkového expertního šetření problematika žadatelů o azyl nezískala významnější podporu, nebylo toto téma zařazeno při ex ante evaluaci mezi prioritní témata pro realizaci v prvním období programu EQUAL.
- Pokud se to bude jevit naléhavé a bude zdůvodněno analýzou, může být v dalších kolech otevírání programu v pozdějších letech tento tematický okruh zařazen.

3 ANALÝZA DOSAVADNÍCH PROGRAMŮ A OPATŘENÍ VE VZTAHU K ROVNÝM PŘÍLEŽITOSTEM NA TRHU PRÁCE

3.1 Programy podporující zaměstnatelnost (PILÍŘ 1)

a) Programy a opatření na podporu integrace nízkokvalifikovaných osob

Šance na nalezení zaměstnání nekvalifikovanými osobami, které jsou již delší dobu v evidenci, je bez uplatnění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti mizivá. Experti úřadů práce v případě této skupiny doporučují:

- do vzdělání (za každou cenu),
- individuální plány osobního rozvoje,
- motivační kurzy,
- rekvalifikace (přízpůsobené možnostem a potřebám nízkokvalifikovaných),
- veřejně prospěšné práce pro ty, kteří nemohou nebo nechtějí na sobě pracovat,
- zahájení vlastní samostatně výdělečné činnosti s patřičným proškolením.

Veřejně-prospěšné práce realizované v rámci programů aktivní politiky zaměstnanosti jsou krátkodobým řešením situace. Je nepochybné, že zájem zaměstnavatelů roste spolu s růstem dotace na tato místa, přesto je u řady podniků zřejmé, že tyto osoby nemají ochotu zaměstnávat s jakoukoliv podporou úřadu práce, protože nekvalifikovaní uchazeči s sebou nesou příliš vysoké riziko pro podnik, kvalitu výroby i její organizaci.

Jak uvádí Návrh národního akčního plánu zaměstnanosti na rok 2002, pokud má být více osob podpořeno k účasti na celoživotním vzdělání, je nezbytné více zpřístupnit možnosti vzdělávání a výcviku i související informace a poradenskou činnost. V této souvislosti MPSV předpokládá uveřejnění celostátní informační databáze poskytovatelů dalšího odborného vzdělávání a jejich kurzů na svých internetových stránkách. Vedle toho začíná podnikat první krůčky vedoucí ke vzniku sítě diagnostických středisek, ve kterých bude možné stanovit schopnosti jednotlivců a kroky, které by vedly ke zlepšení vyhlídek na získání zaměstnání.

V současné době je studium při zaměstnání poskytované školami pro dospělé osoby příliš dlouhé a neodpovídající. Instituce ze soukromého sektoru sice nabízejí široký výběr kratších kurzů, ale jejich kvalita je sporná. Rekvalifikační kurzy pro dospělé nejsou dosud dostatečně zaměřeny na potřeby nekvalifikovaných popř. nízkokvalifikovaných osob.

Statistika MPSV ČR bohužel nesleduje počet nízkokvalifikovaných osob na nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti. Nicméně lze předpokládat, že na **veřejně prospěšnou práci** je umístována zejména tato skupina – v roce 1995 umístěno 10 821 osob, v roce 1998 11 905 osob a v roce 2000 se úřadům práce na tento nástroj podařilo umístit 20 034 uchazečů o zaměstnání. Tvorba v roce 2000 byla sledována zejména v okresech Ústeckého kraje: Most 1 236 osob, Louny 1 035 osob a Litoměřice 1 014 osob.

Rekvalifikace v případě této skupiny řeší doplnění formálního vzdělání – u mladistvých se jedná o prioritu. Statistika vykazovaná MPSV – SSZ neuvádí počty nízkokvalifikovaných osob zařazených do rekvalifikací, nicméně symptomy z úřadu práce svědčí o nezájmu této skupiny se podílet na dalším vzdělávání (zřejmě v souvislosti s vazbou na sociální systém).

Nízkokvalifikovaným nezaměstnaným osobám jsou určeny i speciální projekty. Např. fond Palmif se podílel na realizaci významného a velmi dobře hodnoceného **programu „Šance“**, který se zabývá převážně klienty úřadů práce, kteří mají potíže ve společnosti po stránce sociální, vzdělání, profesního uplatnění a etnické. Do programu je zapojeno více než 50 okresů ČR a od roku 1991 (kdy vzniklo) prošlo zařízením 2000 účastníků rekvalifikačních kurzů. Úspěšnost uplatnění absolventů kurzů – nástup do pracovního poměru do jednoho měsíce po ukončení kurzu - se pohybuje nad 80%. Uvedený program je povinnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti každého úřadu práce. Odborníci doporučují zřizování podobných středisek ve větší míře.

b) Programy na podporu zdravotně postižených osob

Česká legislativa věnuje zdravotně postiženým ve vztahu k trhu práce zvýšenou pozornost. Speciální programy a opatření můžeme nalézt nejen v zákoně o zaměstnanosti, který definuje principy politiky zaměstnanosti (ve vazbě na zdravotně postižené jde především o chráněné zaměstnání, pracovní rehabilitace, rekvalifikace, společensky účelná pracovní místa), také další normy se zaměřují na motivaci zdravotně postižené (výhody při přípravě na pracovní uplatnění, podpora samostatné výdělečné činnosti OZPS, úlevy v rámci daně z příjmů) i na zaměstnavatele (hlášení pracovních míst pro ZPS a další povinnosti zaměstnavatele včetně povinného podílu zaměstnávání OZPS, dotace zaměstnavatelů s nadpolovičním podílem zaměstnanců ze skupiny OZPS, snižování daňové povinnosti, zvýhodnění podniků zaměstnávajících nadpoloviční počet OZPS ve veřejných zakázkách).

Obecně však lze říci, že opatření v celém komplexu zatím nedokážou zvrátit nepříznivé trendy v zaměstnávání zdravotně postižených, proto by bylo třeba je doplnit či modifikovat.

Na straně zaměstnavatelů se nabízí úprava ustanovení o naplňování **povinného podílu zaměstnaných osob se ZPS**, kde se jeví částka odváděná do rozpočtu v případě jeho nenaplnění jako nízká, nemotivující k zaměstnávání osob se ZPS. Otevřenou zůstává otázka účelového využití finančních prostředků získaných zmíněným odvodem pro zlepšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

Dotace organizacím zaměstnávajícím převážně zdravotně postižené jsou definovány jako příspěvek ke kompenzaci části výdajů spojených se zaměstnáváním OZPS a jako takové nemohou přispět příliš k rozvoji těchto subjektů a ke vzniku nových, navíc působením inflace se jejich reálná výše snižuje. Motivačně sice působí slevy daně z příjmů právnických osob, avšak jen u ziskových společností. Možným systémovým řešením by bylo převedení dotací do podoby nárokových příspěvků nebo úlev (například v podobě placení pojistného za zaměstnance) při zaměstnávání nadpolovičního podílu ZPS při současném zrušení daňových úlev.

Řešení otázek zaměstnávání zdravotně postižených je také předmětem strategických dokumentů v oblasti zaměstnanosti ať již v návrhu Národního akčního plánu zaměstnanosti, nebo návrhu nového zákona o zaměstnanosti. Skupina zdravotně postižených osob je vždy zmiňována jako jedna ze znevýhodněných skupin, a to zejména ve vztahu k řešení problémů dlouhodobé nezaměstnanosti, která je vyústěním zatím nepříliš účinného systému vyrovnávání příležitostí zdravotně postižených.

Zdravotně postiženým jsou také určeny některé **speciální programy Palmif** (např. podporované zaměstnávání) nebo programy, které zahrnují širší skupinu osob znevýhodněných na trhu práce (např. projekt Šance v Chotěboři).

c) Programy a opatření na podporu romského etnika

Účast Romů v různých programech není sama o sobě sledována, dokonce i jejich míra nezaměstnanosti je pouze odhadována. Úřady práce stejně jako jiné instituce nejsou oprávněny sledovat Romy jakožto specifickou skupinu odděleně. Neexistující informace znesnadňují přípravu cílených programů. Proto je občanský přístup jako základna pro rovné příležitosti těžko uplatnitelný.

Zatím neexistuje obecná politika státu v oblasti zaměstnanosti romské komunity, která by systematicky, koncepčně a dlouhodobě tuto problémovou oblast řešila. Jediným explicitním počinem je Koncepce politiky vlády vůči příslušníkům romské komunity z roku 2000. I ta však zůstává u obecného popisu problémů této komunity a u obecného vyjádření snahy situaci řešit. Nenavrhuje konkrétní cíle, kterých je potřeba dosáhnout a tudíž ani prostředky a způsoby jejich dosažení. Důvodem může být skutečnost, že příčiny nežádoucí situace mají multidimenzionální povahu a vyžadují systematický zásah napříč všemi sektory a všemi problémovými oblastmi.

O parciální změny se zatím snaží zejména neziskové pro-romské organizace, nejčastěji prostřednictvím různých projektů. Problémem je, že i tyto snahy jsou poznamenány nesystematičností, nekonceptností a časovým omezením. Protože jejich realizace je závislá na finančních dotacích vnějších subjektů a limitována možnostmi stávajícího systému (trhem práce, statní politikou zaměstnanosti atd.), jejich existence a trvání v budoucnosti je nejisté.

Aktivní politika zaměstnanosti a rovněž i nově zpracovávané **akční plány zaměstnanosti** jsou zaměřeny obecně na pomoc nezaměstnaným a neobsahují až na výjimky opatření specifická pro Romy.

Pro-romské organizacemi velmi často využívají jedné z forem aktivní politiky zaměstnanosti a to možnosti zaměstnávat své „klienty“ v rámci veřejně prospěšných prací. Ohlasy z „terénu“ upozorňují na některé systémové limity, které jim brání tuto aktivitu více využívat a prohlubovat (zejména nepružnost finančních a organizačních pravidel).

Co se týče **programů** zaměřených bezprostředně na podporu občanů obtížně umístitelných na trhu práce (**PALMIF**) a programů na zvyšování úrovně poskytování sociálních služeb (**SWIF**), je v kontextu řešení problému příslušníků romské komunity jejich zásadním nedostatkem příliš obecný záběr. Nejsou zaměřeny bezprostředně na romskou komunitu a kladou příliš velké nároky na vypracování projektů, které podporují, kterým není většina pro-romských organizací s to vyhovět.

I když se situace a úroveň managementu organizací, zabývajících se příslušníky romské komunity a jejich problémy, zvyšuje, vyjevuje se čím dál více potřeba prohloubit jejich informovanost, kvalifikaci a kompetenci. Je to nezbytná podmínka k tomu, aby již ustavené organizace nezanikaly, protože nebudou schopny získat finanční prostředky a know how potřebné ke zkvalitnění svých aktivit a služeb. Otvírá se tu široké pole působnosti pro nejrůznější vzdělávací instituce, je však potřeba systematického a

cíleného vládního zásahu, v tomto případě zejména ze strany Meziresortní komise pro záležitosti romské komunity.

Meziresortní komise pro záležitosti romské komunity v loňském roce podpořila pouze jeden projekt (z 279 projektů sledovaných v rámci evaluace VÚPSV Brno), který se k této oblasti bezprostředně vztahoval a pouze jeden projekt zaměřen na zaměstnanost.

Jako originální a životaschopné se jeví projekty, které jsou zaměřeny na vytvoření a podporu chráněných dílen pro osoby obtížně umístitelné na trhu práce, které se soustředí v případě romské komunity na obnovu tradičních romských řemesel.

V této problematice se angažuje Meziresortní komise pro záležitosti romské komunity. Komise je poradním orgánem vlády bez výkonných pravomocí, ale navrhuje vládě jak koncepční materiály tak cílená opatření. Od roku 1997, kdy byla komise vytvořena, přijala vláda čtyři usnesení, jejichž plnění je monitorováno, z toho dvě se zabývají i otázkami vzdělávání⁴⁹. Opatření zde uvedená se však týkají většinou počátečního vzdělávání romských dětí a mládeže. Pokud jde o další vzdělávání, jsou opatření zaměřena na spíše na "systémové" aspekty jako je vzdělávání učitelů působících ve školách s větším výskytem romských dětí, vzdělávací programy pro romské poradce působící ve státní správě nebo romské asistenty ve školách. Cíle zaměřené na pořádání kurzů pro dospělé Romy a zvýšení jejich motivace k dalšímu vzdělávání si uvedené vládní materiály nekladou. Vzdělanostní úroveň mezi dospělými Romy je přitom velmi nízká, uvážíme-li, že podle odhadu v současné době i mezi mladou romskou generací je pouze asi 3% romské mládeže středoškolského vzdělání⁵⁰.

d) Programy a opatření pro absolventy škol

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti úřady práce nabízejí:

- odbornou praxi absolventů – absolventská místa (v některých okresech jsou často z důvodu administrativní náročnosti nahrazována tvorbou společensky účelných pracovních míst),
- specializované poradenské služby jako jsou skupinová poradenství v job-klubech,
- psychologické poradenství,
- motivační kurzy,
- informační a poradenské činnosti v rámci Informačního a poradenského střediska pro volbu a změnu povolání při rozhodování o dalším studiu,
- zavádění předmětu Volba povolání (zatím nepovinná)
- rekvalifikace včetně absolventských stáží.

Jako nejúčinnější opatření pro absolventy úřady práce označují **absolventskou dotaci pro praxi u zaměstnavatele**, kde absolvent pracuje ve svém oboru a absolventské stáže.

V roce 1995 bylo celkem s pomocí úřadů práce vytvořeno 5 502 absolventských míst, v roce 1998 to již bylo 9 464 míst a rok 2000 dosáhl hodnoty 11 478 míst. Tvorba těchto míst však neodpovídá prudkému nárůstu nezaměstnaných absolventů. Od roku 1995 do roku 2000 se počet měsíčně evidovaných absolventů zvýšil o 236%, u tvorby absolventských míst byl však v daném období sledován růst pouze o 108%. Je třeba

⁴⁹ Usnesení vlády č. 686/1997 ke zprávě o situaci romské komunity v ČR a usnesení vlády č. 599/2000 Koncepce politiky vlády vůči příslušníkům romské komunity napomáhající jejich integraci do společnosti

⁵⁰ Koncepce politiky vlády vůči příslušníkům romské komunity napomáhající jejich integraci do společnosti

v této souvislosti ale upozornit na skutečnost, že od roku 1998 je sledován růst absolventských míst úměrně k růstu počtu absolventů. Nicméně i tak se jedná o nedostatečnou tvorbu těchto míst, jejich kvalita není hodnocena v dostatečné míře. Jako podmínku pro poskytnutí dotace na odbornou praxi absolventů škol a získání kvalifikace mladistvých by bylo třeba požadovat zpracování plánu odborné praxe ve spolupráci se zaměstnavatelem, která bude zahrnovat (v možné míře) rotaci absolventa v různých činnostech souvisejících s jeho odborností.

Rekvalifikační kurzy v mnohých případech u absolventů napravují chyby škol (jedná se zejména o kurzy Základní obsluha PC, kdy uchazeči nejsou dostatečně připraveni do praxe a požadují na ÚP účast na této rekvalifikaci). Absolventi se na celkovém počtu rekvalifikovaných osob v současné době podílí zhruba 40%. Pokud uvážíme, že jejich podíl v registru nezaměstnaných činí okolo 15%, lze ve srovnání s ostatními uchazeči o zaměstnání konstatovat zvýšený zájem absolventů o rekvalifikace. Účinnost rekvalifikací u absolventů je o něco nižší než u „zbytku“ rekvalifikovaných osob (asi 60%) z důvodu více prováděné nespécifické rekvalifikace. Mladiství se základním vzděláním zájem o rekvalifikace nejeví, přičemž nutno dodat, že ani jejich rodiče při řešení tohoto závažného problému nesehrávají pozitivní roli.

Nedostačující počet kvalifikovaných pracovníků na úradech práce (ale i prostorové a materiálně technické vybavení) nedovoluje vykonávat ostatní uvedené aktivity v potřebném rozsahu – Služby informačně poradenského střediska, individuální a skupinová poradenství ...

Návrh národního akčního plánu zaměstnanosti na rok 2002 si uvědomuje tíživou situaci absolventů nastupujících na trh práce a klade si proto za cíl posílit preventivní opatření pro mladé lidi. Jak ale MPSV ČR přiznává, nedisponuje zdroji, které by umožnily každé mladé osobě před uplynutím šesti měsíců nezaměstnanosti poskytnout novou příležitost ve formě kvalifikačního nebo rekvalifikačního kurzu, praxe, pracovního místa nebo jiného opatření s přihlédnutím k účinnému uplatnění na trhu práce.

V rámci fondu Palmif byly k podpoře pracovního uplatnění mládeže a absolventů jednak odzkoušena nová opatření a jednak realizovány speciálně zaměřené projekty na absolventy. Jedním z významnějších projektů je **projekt „Most“**, který je určen pro nezaměstnanou mládež ve věku 15 – 18 let se základním nebo nedokončeným středním vzděláním. Jedná se o formu rekvalifikačních kurzů, které jsou obohaceny o osobnostní a sociální rozvoj mladého člověka formou skupinové práce, jehož cílem je povzbuzení duchovního, morálního, kulturního, mentálního a tělesného rozvoje. Součástí tohoto projektu je i odborná praxe u zaměstnavatele, který v tomto případě má možnost mladého člověka bezplatně zaučit pro své potřeby. Projekt se osvědčil, je hodnocen velmi pozitivně a v současné době se již nejedná o experiment ale o nástroj, který je aplikovatelný nejen na jakékoli skupině nezaměstnaných, ale i v jakémkoli okrese.

Dalším z významných a velmi dobře hodnocených projektů je **program „Šance“**, který se zabývá převážně klienty úřadů práce, kteří mají potíže ve společnosti po stránce sociální, vzdělání, profesního uplatnění a etnické. Do programu je zapojeno více jak 50 okresů ČR a od roku 1991 (kdy vzniklo) prošlo zařízením 2000 účastníků rekvalifikačních kurzů. Úspěšnost uplatnění absolventů kurzů – nástup do pracovního poměru do jednoho měsíce po ukončení kurzu - se pohybuje nad 80%. Uvedený program je povinnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti každého úřadu práce. Odborníci doporučují, zřizování středisek ve větší míře.

Potřebným se ukázal i **předmět „Volba povolání“**, který by se měl zavádět postupně do všech základních škol a který by měl usnadnit mladým lidem orientaci ve světě dospělosti, přispět k jejich budoucí životní adaptabilitě a flexibilitě, k sebevědomé aktivní účasti na trhu práce. V současné době však schází školská legislativa, příprava tohoto předmětu je proto zajišťována ze zdola – z jednotlivých regionů. Byť Plán zaměstnanosti zahrnuje zavádění tohoto předmětu doposud není vymezen ani konkrétní obsah a forma vyučovacího předmětu a ani nejsou připraveni pedagogičtí pracovníci.

Závěr: Nezaměstnanosti v případě absolventů je v první řadě třeba předcházet. Je proto třeba usměrnění systému odborného vzdělávání jak mládeže, tak i dospělých (v rámci nástrojů obvyklých v tržní ekonomice), tj. délky, struktury podle druhů škol, podle skupin oborů, obsahu a kvality tohoto vzdělávání, tak, aby byl pružný a umožňoval průběžné přizpůsobování se budoucím potřebám trhu práce. Vedle toho je nezbytné nutně vytvořit systém informací o současných i budoucích trendech trhu práce, o možnostech vzdělávání (rekvalifikace) a v prohloubení systému poradenství umožňujícího nalézt individuální cestu ve vzdělání i v profesním vývoji s ohledem na předpoklady každého jednotlivce.

V případě poradenství pro absolventy je třeba podpořit a účelně uplatňovat systém bilanční diagnostiky pro zkvalitnění zprostředkovatelské činnosti a doporučení na rekvalifikace, dále je třeba důsledně vyžadovat zařazení předmětu „volba povolání“ jako povinného předmětu do osnov základních a středních škol, zabezpečit výchovu pedagogů, doplnit potřebnou legislativu, vymežit obsah a formu zavedení tohoto předmětu.

Současně s tím je třeba řešit i problém demotivující relace mezi výší sociálních dávek a odměnou za práci nejen celkovým řešením relací mezi minimální mzdou, výší oficiálního životního minima apod., ale i dalšími opatřeními k podpoře zájmu absolventů škol o pracovní uplatnění (např. možnost výplaty hmotného zabezpečení v nezaměstnanosti až po určité době po ukončení školy). V této souvislosti by bylo vhodné vázat sociální dávky (hmotné zabezpečení) poskytované absolventům škol a mladistvým na účast na odborné praxi nebo nějaké formě dalšího vzdělávání. Proto je potřebné podporovat tzv. kombinované studium.

3.2 Programy podporující podnikání (PILÍŘ 2)

a) Programy a opatření na podporu zakládání podniků a podnikání

Podpora startu podnikání pro nezaměstnané je realizovaná prostřednictvím opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti realizované úřady práce - podpora samostatné výdělečné činnosti

Podmínkou je předložení kvalitního podnikatelského záměru, který úřad práce posuzuje zejména z hlediska životaschopnosti. Ve složitějších nebo nejasných případech požádá o posudek odbornou organizaci nebo soudního znalce. Posuzuje odbor trhu práce.

Pro uchazeče z tzv. znevýhodněných skupin (ženy po mateřské dovolené, dlouhodobě nezaměstnaní, občané se ZPS) se doporučuje poskytnutí finančního příspěvku za předpokladu úspěšného absolvování rekvalifikačního kurzu Základy podnikání. Maximální výše příspěvku může být 80 000,- Kč. Přidělená částka bývá určena s přihlédnutím k nákladům vykázaným v podnikatelském záměru a výši vlastních

vložených finančních prostředků. Rozhodující vliv na výši poskytnutého příspěvku má kvalitní podnikatelský záměr a reálnost uvedených nákladů.

Málo ošetřené problémy a z toho vyplývající žádoucí směry pro efektivnější řešení uvedených problémů:

Mezi problémové okruhy, kterým bude třeba věnovat mnohem vyšší pozornost než tomu bylo doposud, patří zejména:

- Intenzivní a dostupné poradenství, informace a vzdělávání
- Kooperace výzkumných institucí a výrobních podniků
- Účast podniků na mezinárodních projektech – získání nových zkušeností
- Podpora institucí podporujících komerční aplikace vědy a výzkumu
- Podpora vzniku a fungování vědeckotechnických parků a jimi poskytovaných služeb
- Příprava a realizace kvalifikačních a rekvalifikačních programů ve vazbě na trh práce a systém celoživotního vzdělávání
- Vytvoření regionálního informačního systému o trhu práce
- Pilotní projekty na podporu zaměstnatelnosti mladých lidí bez vzdělání (nejrůznější motivační kurzy, základní pracovní návyky, pracovní a sociální návyky)
- Integrace všech znevýhodněných skupin a podpora jejich pracovního uplatnění

Podpora v oblasti informačních technologií by měla být zaměřena zejména na:

- Podporu a rozvoj činnosti Euro Info center na území České republiky
- Podporu při zapojení do elektronického obchodu
- Dokončení internetového informačního systému o podpoře podnikání v ČR
- Zajištění internetového přístupu k registracím patentů, užitných vzorů, ochranných známek a průmyslových vzorů.
- Veřejný přístup k užívání informační databáze ISAP, zejména českých překladů právních norem EU
- Zvýhodněnou účast na mezinárodních veletrzích a výstavách
- Dotace na marketingové informace, marketingové vzdělávání v oblasti exportu, marketingovou propagaci, internetový marketing, exportní a marketingové poradenství
- Vybudování informačního systému cestovního ruchu s umístěním tzv. informačních kiosků

Programová podpora zakládání a stabilizace nových podniků

Z výzkumu dostupných materiálů průmyslové politiky vyplynulo, že bude podporováno zakládání nových podniků produkujících hmotné výrobky nebo poskytujících doprovodné průmyslové nebo podnikatelské služby. Podpora se bude také týkat stabilizace činnosti podniků v počátečním období činnosti. Zvláštní pozornost pak má být věnována podpoře nových výrobních činností a nových typů služeb, postavených na využití informačních technologií (jako je elektronický obchod, virtuální organizace, nové typy zprostředkování a partnerství atd.).

Opatření se soustředí zejména na:

- poradenství pro malé a střední podniky,
- rozvoj průmyslových investic,
- finanční pomoc začínajícím podnikatelům,
- podporu inovací,
- rozvoj průmyslové infrastruktury,
- přímé zahraniční investice.

b) Programy a opatření vztahující se k sociální ekonomice

Některé základní strategické úkoly, které stojí před neziskovým sektorem, obsahovala již Strategie rozvoje neziskového sektoru, přijatá v lednu 2000.

Rada vlády pro nestátní neziskové organizace je jedním z dozorčích orgánů a řídí rozdělování finančních prostředků určených pro Nadační investiční fond založený v roce 1992. Nestátní neziskové organizace se často ujímají zajišťování vzdělávacích aktivit pro cílové skupiny, které bývají jinak státní politikou opomíjeny. Přestože stát přispívá finančně na zajišťování těchto služeb, jde tu pouze o nezaručenou podporu formou grantu na období jednoho roku. Tato praxe se negativně odráží v možnosti udržet trvaleji tyto vzdělávací kurzy a další služby. Mimo to je nabídka služeb nestátních neziskových organizací nedostačující. Přes problémy, se kterými se neziskový sektor setkává, zůstává v mnoha ohledech hlavní hybnou silou změn pokud jde o specifické problémy skupin ohrožených vyloučením ze společnosti.

Vzhledem k tomu, že není vytvořeno informační ani organizační propojení mezi jednotlivými aktéry dalšího vzdělávání a institucemi poskytujícími sociální služby, neexistuje ani řádný program řešení tohoto problému. Individuální kurzy mají proto často pouze omezený účinek.

Aktivní politika zaměstnanosti – Velmi rozsáhlá, v konkrétních výsledcích závislá na aktivitě příslušného ÚP (velké rozdíly mezi okresy). Z opatření zejména podpora zřizování společensky účelných pracovních míst, veřejně prospěšných prací a zčásti i rekvalifikace jsou v souladu s účelem EQUAL.

Praxe vzdělávací politiky – Jak část zaměřená na mládež (ve školním i mimoškolním segmentu vzdělávání), tak zaměřená na dospělé se téměř nedotýká specifických skupin společensky vyčleňovaných. Výjimkou jsou nulté ročníky základních škol (slouží především Romům), které však nebudou mít po příštích patnáct let přímý efekt na zaměstnatelnost.

Národní akční plán zaměstnanosti – Svým obsahovým zaměřením a formou pilířů v podstatě kopíruje priority zaměstnanecké politiky EU a tedy i pilíře iniciativy EQUAL. Z hlediska sociální ekonomiky je podstatný 4. pilíř. Opatření proti diskriminační praxi zaměstnavatelů byla úspěšná částečně. Po tlaku na odstranění diskriminačních inzerátů se problém zčásti přesunul do skryté diskriminační praxe, kdy zaměstnavatelé nepřijímají příslušníky tzv. problémových skupin (matky po mateřské dovolené, starší osoby, Romy aj.), aniž by takové chování manifestovali. U záměru vytvořit předpoklady pro vznik a provoz předškolních zařízení veřejných i soukromých ani u náhradní péče o dospělé členy rodiny nebyl zaznamenán výrazný efekt. Určité výsledky zde má nevládní sektor svými stacionáři např. pro mentálně postižené děti nebo pro seniory, kteří

potřebují celodenní péči. Tu přebírá od rodinných příslušníků po dobu jejich denního zaměstnání nezisková organizace.

Program PALMIF – Plně odpovídá účelu iniciativy EQUAL. V ČR realizován prostřednictvím ÚP od r. 1991, podle údajů NVF (www.nvf.cz) přineslo 173 podpořených projektů 2440 nových pracovních míst a 14 734 účastníků odborných kurzů. Realizátory projektů byly jak komerční, tak neziskové organizace – z nich např. Sananim Olomouc, Centrum služeb postiženým Zlín, Na pomoc dětem Prostějov, Charita Frýdek – Místek.

Program SWIF – Na rozdíl od PALMIF je zaměřen na sociální služby (nikoliv vzdělávání), avšak výhradně nestátních neziskových organizací. Působí od r. 1996 na úrovni okresů. Ve třech kolech bylo podpořeno 126 projektů, které byly zaměřeny především na pohybově postižené, seniory a bezdomovce. Mezi příjemce příspěvku patřily Služba lidem v psychosociální nouzi Havířov (občanská poradna), Charita Kutná Hora (komunitní centrum), Advaita Nová Ves u Liberce (péče o drogově závislé), Fokus Myklub Liberec (terénní péče o duševně nemocné), Arkáda Písek (obč. poradna), Centrum neziskových organizací Plzeň (obč. poradna) a další.

Phare 2000 (program Rozvoje občanské společnosti) a Phare 1999 (program Access) mohou hrát podpůrnou roli v rozvoji sociální ekonomiky, neboť poskytují příspěvky na budování kapacit nevládních neziskových organizací. Kromě toho jedna z priorit programu Access je zaměřena výslovně na rovné příležitosti (spolu s ochranou spotřebitele, rozvojem sociálního dialogu a propagace práv pracujících) a další prioritou na sociální reintegraci osob a na sociální podporu společensky marginálních skupin.

Program vyrovnávání příležitostí pro občany se změněnou pracovní schopností – celkové výsledky jsou zčásti uspokojivé, řada podniků však předepsanou kvótu neplní, část raději hradí poplatky za to, že postižené nezaměstnávají. Jak v komerčních firmách, tak v neziskových organizacích (např. Universium Liberec) bylo zřízeno množství pracovních míst pro postižené. Výhoda této skupiny občanů je v tom, že mají v ČR ze všech společensky znevýhodněných skupin nejsilnější pozici pro lobování a příznivý image na veřejnosti.

Projekty realizované neziskovým sektorem jsou především již zmíněné chráněné dílny, zaměstnávání osob farními charitami (i mimo pracovní poměr), stacionáře, občanské poradny a speciální projekty (např. prodej časopisu Nový prostor bezdomovci). Škála aktivit tohoto sektoru v současné době není plně zmapovaná. Je to též proto, že neexistuje evidence „aktivních“ neziskových organizací a jejich aktivit, a také proto že kromě finančních zdrojů ze státního rozpočtu a zdrojů EU jsou projekty neziskových organizací financovány z výnosů jejich vlastní činnosti, z veřejných sbírek, firemního sponzoringu, nadnárodních nevládních nadací a z prostředků vlád jiných zemí (v ČR např. Nizozemí, V. Británie, USA, Kanada, Německo).

Málo řešené problémy a žádoucí inovativní směry programové podpory třetího sektoru

Podle neúplných analýz se zdá, že mezi nejhůře řešené problémy patří:

- komplexní komunitní služby pro osoby s horším přístupem na trh práce (tzv. balíčky)
- vnitřní ekonomika neziskové organizace, resp. komunitního podniku působícího v sociální ekonomice (kapitálová slabost pro získávání investic a úvěrů, nepříznivý cash flow)

- kvalifikační a rekvalifikační příprava těžko umístitelných osob včetně povinných stáží v době nezaměstnanosti a podpůrných služeb k uchování či rozšíření zaměstnatelnosti
- rekvalifikace pro osoby, které nejsou evidovány ÚP, avšak aktuálně jim hrozí ztráta zaměstnání anebo potíže při hledání zaměstnání (např. ženy, které uvažují o nástupu po skončení mateřské dovolené)
- zakládání sociálních podniků, zejména svépomocného typu
- poradenství při získávání zaměstnání, zejména s pomocí tzv. koučů
- Posilovat partnerství se subjekty veřejné správy a podnikatelského sektoru na celostátní, regionální a místní úrovni. Patří sem také prosazení větší účasti volených či všeobecně uznávaných zástupců neziskového sektoru na určování priorit rozvoje republiky, kraje a obcí, v sektorových a regionálních operačních programech atd.
- Vytvářet pro úkoly v rámci sociální ekonomiky potřebné kapacity uvnitř neziskových a komunitních organizací (školení aj.).
- Zlepšovat schopnost neziskových organizací získávat dary pro činnost (zejména firemní sponzorské příspěvky) a poskytovat placené (i doplňkové) služby, z jejichž prodeje by získávaly dodatečný výnos. S tím souvisí i zlepšení jejich činnosti v oblasti marketingu, práce s veřejností, komunikace a finančního řízení.

3.3 Programy podporující adaptabilitu podniků a zaměstnanců (PILÍŘ 3)

a) Programy podpory adaptability firem a zaměstnanců

S podporou schopnosti podniků a zaměstnanců při adaptaci na strukturální změny počítají opatření tvořící 3. pilíř **Národního akčního plánu zaměstnanosti** vypracovaného MPSV ČR. Jejich cílem je vytvoření předpokladů pro dosažení dynamického a pružného trhu práce v rámci celé národní ekonomiky. Jsou proto zaměřena na vytváření podmínek pro modernizaci organizace práce a forem pracovní doby, na podporu adaptability podniků a zaměstnanců. Tempo realizace opatření v praxi bude záležet na sladění potřeb zaměstnavatelů obstát v konkurenčním boji mj. zaváděním nových forem práce a organizace práce a zájmem odborů na udržení potřebné úrovně ochrany zaměstnanců v nových podmínkách.

Některá opatření:

- Ověřit možnosti uplatnění vhodné kombinace pracovního zařazení, studia, rekvalifikace či péče o rodinu v průběhu celoživotní kariéry, a to pružnými změnami v obsazování pracovních míst či jejich sdílení více zaměstnanci
- Zvýšit motivaci zaměstnavatelů ke zvyšování a rozšiřování kvalifikace vlastních zaměstnanců jako preventivní opatření ke zvýšení konkurenceschopnosti a následně zaměstnanosti
- Zvýšit rozsah a podporu rekvalifikací při restrukturalizaci podniků a změnách výrobního programu v zájmu dalšího uplatnění zaměstnanců na trhu práce nebo jejich setrvání v pracovním procesu
- Ověřit ve vybraných podnicích účinnost podnikových vzdělávacích programů pro udržení flexibility a odpovídající kvalifikace pracovní síly

b) Podpora využívání inovací a nových technologií

Dlouhodobá konkurenceschopnost národních ekonomik je prokazatelně řízena investicemi do efektivních inovací. Strategie podpory podnikání znamená v této oblasti vytvořit výrazně příznivější prostředí pro technologické inovace jako protiváhu k nedostatku úvěrových zdrojů a kapitálu. To povede k zvyšování výkonnosti podniků a konkurenceschopnosti jejich výrobků a služeb. Vláda ČR v této oblasti deklarovala podporu prostřednictvím 7 nosných akcí:

- Rozvoj a transfer technologií a výrobních inovací
- Rozvoj jakosti
- Rozvoj výrobních procesů a systémů řízení
- Rozvoj technologií pro sdílení a předávání informací
- Rozvoj projektů využívajících domácí zdroje energií a surovin
- Podpora využívání technologií úsporných na energii
- Technická harmonizace

Kromě toho bude pokračovat **Program podpory průmyslového výzkumu a vývoje**, který bude zaměřen na výzkum a vývoj nových výrobků a technologií, na podporu dlouhodobé spolupráce výzkumu s průmyslovými organizacemi, na řešení konkrétních projektů výzkumu a vývoje, orientovaných na zvyšování výkonnosti a konkurenceschopnosti českého průmyslu.

Málo ošetřené problémy a žádoucí směry pro efektivnější řešení problémů

- Problémem je často fakt, že doba trvání různých programů (zejména administrovaných Českomoravskou záruční a rozvojovou bankou) je často limitována objemem disponibilních finančních prostředků v daném roce. Mnohdy jsou proto všechny prostředky z programu vyčerpány již v první polovině roku a nedostane se tak podpory velké řadě perspektivních projektů.
- Výrazně chybí tzv. zesíťování podniků. Je třeba budovat obchodní sítě malých i velkých podniků, které pak vytváří platformu pro poradenství, pomoc, nové obchodní příležitosti i obchodní partnerství pro malé podniky.
- Nedostatečná podpora inovací, zavádění nových technologií v MSP a velké rezervy v rozvoji lidských zdrojů. Mnoho podnikatelů nemůže zejména z finančních důvodů realizovat nové perspektivní projekty. Z výzkumu rovněž vyplynulo, že politika rozvoje lidských zdrojů a vzdělávání zaměstnanců obecně není často vůbec součástí podnikové strategie a tam, kde je, chybí na její realizaci finanční prostředky.

3.4 Rovné příležitosti mužů a žen na trhu práce (PILÍŘ 4)

V roce 1998 vláda přijala dokument **“Priority a postupy vlády při prosazování rovnosti mužů a žen”**, jehož naplňování každoročně vyhodnocováno. Koordinaci příslušných aktivit zajišťuje ministerstvo práce a sociálních věcí, při kterém byla také zřízena mezirezortní komise pro rovné příležitosti. Většina rezortů však nepovažuje rovnost mužů a žen za záležitost vyžadující specifický přístup. Školení pracovníků státní správy v metodice prosazování rovného přístupu se uskutečňuje ve velmi malé míře a je spíše formální. Zatím neexistují takové odborné vzdělávací kapacity, které by mohly v krátké době státní úředníky vyškolit.

Po roce 1989 vznikalo rovněž množství nadací s charakteristikou ženské nevládní organizace, z nichž postupně zůstalo aktivních zhruba 20 funkčních nadací, poskytujících mj. i informační a poradenské služby. Např. **Gender Studies Centrum** vytvořilo a provozuje ojedinělé odborně-informační služby. **Nadace Rosa** poskytuje pomoc ženským obětem domácího násilí, **La Strada** obětem obchodu se ženami, **Profem** či **Bílý kruh bezpečí** zase jiným skupinám žen.

Dochází postupně ke korekcím legislativy: od října 1999 platí novela zákona o zaměstnanosti (zákaz diskriminace na základě pohlaví při uplatňování práva na zaměstnání) a od ledna 2001 platí novela zákoníku práce (rovnost v zacházení s muži a ženami při výkonu zaměstnání). Nově je podpora rovných příležitostí zapracována do základních dokumentů politiky zaměstnanosti jako je Národní plán zaměstnanosti a Akční plán zaměstnanosti na rok 2001. Opatření se však spíše týkají dodržování rovného zacházení s muži a ženami v oblasti pracovně právních vztahů než praktických opatření zlepšujících podmínky, které by usnadnily dojížděku do zaměstnání, péči o rodinu, přístupnost vzdělávání, atd..

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je jen málo opatření specificky zaměřených na ženy. Účast žen na jednotlivých programech je relativně úspěšná, jde zejména o využívání rekvalifikačních kurzů, v nichž je míra účasti žen vyšší než mužů. Kromě běžných rekvalifikací jsou pořádány i kurzy pro ženy vracející se po rodičovské dovolené do zaměstnání. V praxi však existují určité nesoulady v podmínkách, které pro určité skupiny žen, zejména v průběhu rodičovské dovolené a žen s malými dětmi nezajišťují dostatečnou možnost účasti na vzdělávání. Zvláštní podporu pak potřebují nízkokvalifikované ženy s malými dětmi, jejichž uplatnění na trhu práce je velmi obtížné a stimulace ke zvýšení kvalifikace nízká. Inovační projekty, které by mohly být využity i v rámci novelizované aktivní politiky zaměstnanosti jsou realizovány prostřednictvím fondu Palmif.

Nízká míra využívání pružných pracovních úvazků působí jako jedna z bariér pro postupnou integraci žen s malými dětmi vracejících se na trh práce. Cíl na jejich rozšíření je formulován v Plánu zaměstnanosti i v Akčním plánu zaměstnanosti. Zůstává však pouhou deklarací, protože není rozpracován do podoby realizovatelných kroků např. v oblasti poradenství, finančních stimulů apod..

Programy zlepšující **dostupnost podpůrných služeb**, kterých by mohly rodiny zaměstnaných matek využívat, jsou málo rozvinuty. Zde by mělo dojít k rozšíření variability sociálních služeb a jejich individualizaci v rámci aktivit místní samosprávy, sociálního a neziskového sektoru. Problémem je zatím nízká úroveň spolupráce mezi neziskovým sektorem a státní správou, včetně dostatečných finančních zdrojů a adekvátního informačního systému.

4 ZÁVĚRY ANALÝZY A KONZULTAČNÍ PROCES

4.1 Závěry analýzy a doporučení

Z hlediska analýzy situaci **znevýhodněných skupin na trhu práce**:

- dochází k kumulaci handicapů u určitých skupin, např. Romská národnostní menšina, dlouhodobě nezaměstnaní, nízkokvalifikované osoby, zdravotně postižení, okrajové skupiny
- mládež a absolventi škol představují jednu z nejvíce rizikových skupin vzhledem k potenciálnímu dopadu a prohloubení problémů
- úroveň závažnosti problému nevděly reflektuje rozsah skupiny podle počtu, ale občas nebo dokonce i spíše hloubku problému: sociální propast, kumulace dvou a více handicapů u skupin, ohrožení sociálním vyloučením atd.

Doporučení 1: preferovat projekty pro výše uvedené skupiny nebo projekty průřezové, které jsou schopny vyřešit problémovou situaci co neširšího spektra skupin.

Z hlediska **regionů** dochází ke kumulaci problémů a problémových skupin v meziregionálním pohledu. Nejvíce postižené jsou kraj Ústecký a kraj Moravskoslezský.

Doporučení 2:

- preferovat projekty z těchto regionů nebo zahrnující této regiony, zejména v oblasti zaměstnanosti, integrace na trh práce, adaptability firem a podniků na strukturální a technologické změny, a také v oblasti podpory rozvoje podnikání v těchto regionech;
- v zásadě preferovat plošné průřezové řešení projektů s dopadem na celé území ČR

Analýza národních politik a programů prokázala, že jednotlivé aspekty problémů jsou řešeny odděleně, bez dostatečné spolupráce mezi institucemi a nepokrývají celý komplex příčin a proto jejich účinnost je v mnoha případech omezená. Efektivnost programů je také snižována nedostatečnou vzájemnou informovaností a spoluprací mezi institucemi různého typu, jejichž aktivity by měli být komplementární.

Doporučení 3: Vzhledem k prolínání a vzájemné závislosti problémů doporučujeme preferovat komplexní, systémové, integrované, multidisciplinární řešení inovačního charakteru. Dále doporučujeme maximálně využít dobrých zkušeností nejenom ze zahraničí, ale zejména českých institucí.

Doporučení 4: Preferovat projekty, které budou mít dlouhodobý účinek, systémový dopad a které budou trvalé udržitelné a které zaručí životaschopnost i v tržních podmínkách.

Doporučení 5: Podpořit opatření, vhodná pro řešení problémů, které jsou zatím systémově a systematicky zanedbané. Jedná se především o vzdělávání dospělých, 3. Sektor.

Doporučení 6: Chápat rovnost příležitostí mužů a žen jako důležitý prvek projektových řešení nejenom v rámci projektů specifického tematického okruhu programu EQUAL, ale i průřezově.

Doporučení 7: Preferovat vytváření multisubjektových partnerství, zahrnujících instituce různého typu a profilu, podporujících spolupráci státního a neziskového sektoru, poradenských a vzdělávacích institucí a podniků, sektorů sociálních a komunitních služeb, zaměstnanosti a vzdělávání. Propojovat instituce státní správy a místní iniciativy. Tím by se zvýšila účinnost národních politik a podpořila se emancipace nově vznikajících regionálních politik.

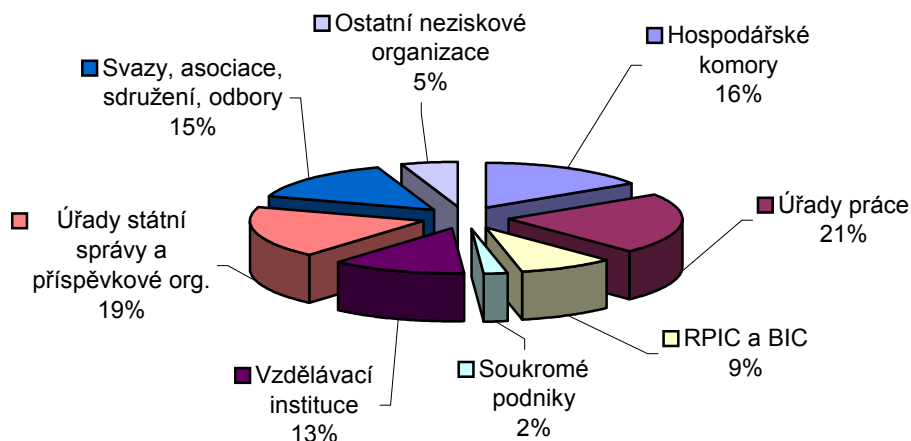
Doporučení 8: Pro další výzvu programu EQUAL v ČR přehodnotit situaci vzhledem k možnému zařazení dalších dvou tematických okruhů.

4.2 Výsledky dotazníkového průzkumu

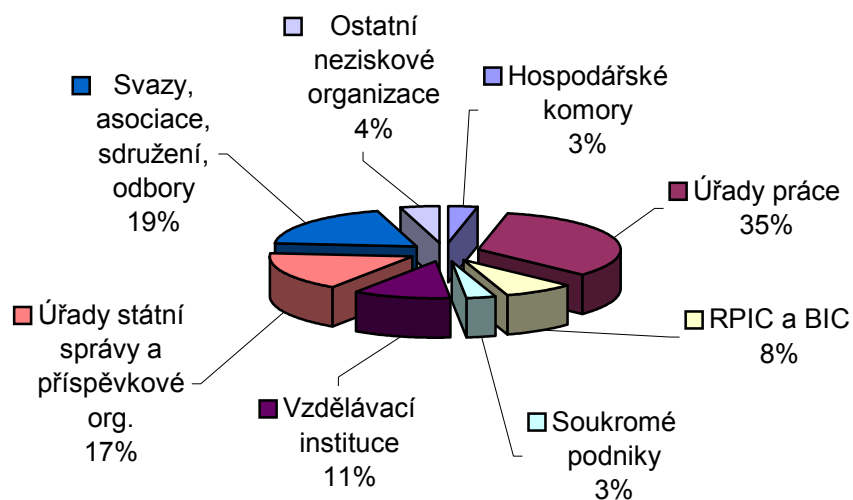
V situaci časového omezení a vzhledem k nutnosti co nejširšího konzultačního procesu pro zajištění legitimního rozhodnutí při výběru prioritních tematických okruhů programu EQUAL, zvolil řešitelský tým evaluace ex-ante metodu dotazníkového šetření s cílem oslovení maximálního počtu institucí a jednotlivých odborníků.

Dotazník byl koncipován tak, aby měl respondent možnost výběru tří z devíti prioritních tematických okruhů EQUAL, uvedl regiony a cílové skupiny pro které jsou tyto priority, podle jeho názoru, nejvíce relevantní a navrhl několik konkrétních projektů pro řešení v rámci vybraných prioritních okruhů, vč. potenciálních řešitelských institucí. Zároveň bylo respondentovi umožněno vyjádřit svůj zájem o zapojení se do programu expertně. Úplné znění dotazníku - viz Příloha 2.

V rámci dotazníkového průzkumu bylo osloveno celkem 414 institucí a jednotlivých expertů. Jejich skladba odpovídala zaměření jednotlivých tematických okruhů programu EQUAL, odbornému působení těchto pracovišť a expertů, a příp. realizační kapacitě pro projekty v rámci programu EQUAL. Seznam zahrnoval orgány státní správy, všechny úřady práce, vzdělávací instituce, neziskové nevládní organizace, asociace a sdružení, svazy zaměstnavatelů, odbory, hospodářské komory, podnikatelské a regionální inovační a poradenské pracoviště a podniky.

Graf: Skladba oslovených institucí a jednotlivců při rozesílání dotazníků

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 89 institucí a odborníků - pouze 21,5 % všech oslovených. Dotazníkový průzkum samozřejmě nemá vypovídací hodnotu ve vztahu ke všem složkám respondentů, jelikož účast v průzkumu a aktivita při vyplňování dotazníku se lišily mezi různými typy institucí. Proto jsme považovali dotazníkový průzkum pouze jako jednu ze složek - **1. fázi - konzultačního procesu** v rámci evaluace ex-ante. Největší návratnost dotazníků byla zaznamenána u úřadů práce a u organizací sociálních partnerů, což do jisté míry může svědčit i o jejich připravenosti se aktivně zapojit do realizace projektů.

Graf: Skladba respondentů

Pro koncentrovanější přístup při realizaci programu EQUAL na základě dotazníkového průzkumu a po konzultacích s jednotlivými experty v příslušných oborech bylo vybráno šest (z devíti) prioritních tematických okruhů (viz - tabulka, šedivě jsou označena vybraná témata).

Témata	Frekvence volby jednotlivých prioritních témat	Počet navržených projektů v rámci zvolených prioritních témat
1 – Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné	67	95
2 – Překonávání rasismu a xenofobie ve vztahu k trhu práce	11	14
3 – Otevírání procesu zakládání podniků vůči všem prostřednictvím poskytování nástrojů pro zakládání podniků a pro identifikaci a využívání nových příležitostí pro rozvoj zaměstnanosti v městských a venkovských oblastech	28	38
4 - Posilování sociální ekonomiky (3. sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality práce	20	25
5 – Podporování celoživotního učení a pracovních postupů směřujících k zaměstnávání osob ohrožených diskriminací a nerovností ve vztahu k trhu práce	60	75
6 – Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií	40	45
7 – Sklaďování rodinného a pracovního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce prostřednictvím vývoje flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb	23	24
8 – Snižování rozdílů mezi uplatňováním osob obojího pohlaví a podpora desegregace ve vztahu k zaměstnání	11	13
9 – Pomoc žadatelům o azyl v jejich integraci	3	2
Celkem navržených projektů		331

Absolutní většina respondentů preferovala plošnou realizace projektů na území České republiky. Pouze dva regiony, které procházejí rozsáhlými restrukturalizačními změnami a mají v souvislosti s tím největší problémy v oblasti zaměstnanosti, byly doporučeny pro regionální implementaci projektů. Jde především o Ústecký kraj (téma 1, 3 a 6) a Moravskoslezský kraj (téma 1 a 6). Podrobnější výsledky dotazníkového šetření ve vztahu k regionům a cílovým skupinám - viz Příloha 3.

Respondenti navrhli celkem **302 projektů v rámci šesti vybraných tematických okruhů**, vč. návrhů řešitelských institucí. Kvalita navržených projektů byla různá a celkem svědčila o nedostatečně vyvinutém projektovém a inovačním myšlení českých institucí a dokonce i o slabé připravenosti k realizaci větších a komplexnějších projektů inovačního typu.

Na závěr **1. fáze konzultačního procesu** - dotazníkového průzkumu - bylo určitým seskupením a zobecněním projektů navržených respondenty naformulováno **69 projektových záměrů** pro šest zvolených tematických okruhů.

4.3 Výsledky konzultačního procesu

V rámci **2. fáze konzultačního procesu** bylo 69 projektových záměrů předloženo k **diskusi 12.10.2001** za účasti zástupců MPSV, regionálních služeb zaměstnanosti, neziskové sféry, širokého spektra odborníků z oblastí šesti vybraných tematických okruhů. Výsledkem tohoto vysoce odborného a efektivního jednání bylo další zúžení počtu projektových záměrů z 69 na **29, rozšíření seznamů potenciálních řešitelů projektů - členů *development partnerships* a expertů pro působení v programu (např. jako tutoři nebo hodnotitelé).**

V rámci **3. fáze konzultačního procesu** a v návaznosti na předběžné výsledky analýzy ex-ante tým Observatoře předložil 25 zobecněných projektových opatření **k diskusi se zástupci služeb zaměstnanosti MPSV 17.10.2001**. V návaznosti na výsledky tohoto produktivního jednání a na doporučení dalšího spojení projektů na úroveň programových opatření a rozšíření některých záměrů navrhl řešitelský tým **20 opatření** v šesti tematických okruzích programu EQUAL k dalšímu výběru a schválení Monitorovacím výborem (viz 5).

Na svém zasedání dne 31. 10. 2001 Monitorovací výbor projednal studii evaluace ex ante a schválil 14 z navržených prioritních opatření. Na základě diskuse členů výboru bylo rozhodnuto nově o zařazení tématu č. 2 „Potlačování rasismu a xenofobie ve vztahu k trhu práce“ mezi prioritní a o zpracování jednoho opatření v rámci tohoto tématu. V souvislosti s tím je konečný počet schválených prioritních opatření 15.

Souběžně řešitelský tým průběžně konzultoval seznam institucí - potenciálních navrhovatelů projektů a seznam expertů pro odborné působení v programu s cílem jejich upřesnění a doplnění. **Návrh seznamu institucí** (viz 6.1) a **zásobník expertů** (viz 6.2) byly rovněž schváleny Monitorovacím výborem programu EQUAL na zasedání 31. 10. 2001. Okruh těchto institucí je však za určitých podmínek otevřený. Znamená to, že i ostatní instituce mohou podávat v rámci výzvy EQUAL své návrhy, pokud vytvoří partnerství s alespoň dvěma institucemi ze základního okruhu. Tato partnerství pak budou dále otevřená dalšímu rozšiřování a to jak v rámci ČR tak v rámci zemí EU a ZSVE.

5 NÁVRH PRIORITYNÍCH OPATŘENÍ PROGRAMU EQUAL

Pilíř ZAMĚSTNATELNOST

Téma č. 1

Vytváření podmínek pro přístup a návrat na trh práce pro osoby, které mají obtíže při integraci a reintegraci na trh práce

Opatření 1.1

Název: Tvorba systému prevence a pomoci podchycujícího veškerou mládež předčasně odcházející ze vzdělávání

Stručná charakteristika/typy aktivit: Cílem je založit prevenci a následnou pomoc mladistvým, aby v co největší míře dokončili vzdělání uzavřené certifikátem uznávaným na trhu práce a podpořit jejich umístění do zaměstnání. Metodika vyhledávání a testování (při respektování specifík jednotlivých skupin jako např. romského etnika, dětí ze sociálně slabého prostředí, atd.) ohrožených žáků na základních a středních školách a k tomu adekvátní změny úlohy školských poradců a odborných romských poradců na školách. Rozvoj poradenských a motivačních praktik zaměřených na udržení zájmu o studium a rozvoj osobnosti a profesní orientace, uplatnitelnost na trhu práce. Nové formy spolupráce mezi základními školami, středními školami, zejména odbornými učiteli, poradenskými centry, zaměřenými na podporu studia problémových žáků. Rozvoj individualizovaných služeb pro nezaměstnanou mládež v ranném stadiu nezaměstnanosti, vyhledávání problémové mládeže bez zaměstnání, individuální plány rozvoje, funkce tutorů mládeže po období rekvalifikace a při startu do zaměstnání. Vyhledávání vhodných zaměstnavatelů poskytujících praxi, flexibilní pracovní místa s možnou přeměnou na trvalý pracovní úvazek. Příprava metodických materiálů, poradců a tutorů.

Cílová skupina / cílové skupiny: Žáci základních škol bez zájmu o pokračování ve studiu, studenti středních škol ohrožení odchodem, mladiství nezaměstnaní, mládež ohrožená sociální exkluzí, (bez ohledu na etnickou, sociální příslušnost či jiný typ handicapu)

Příklady výstupů: Zdokonalení systému poradenství a vytvoření metodiky pro činnost škol pro zamezení předčasných odchodů ze vzdělávání. Metody individuální práce s mládeží a bilanční diagnostika včetně zařazování do adekvátních forem přípravy a psychologicko-socializační podpora zajišťující úspěšnou realizaci individuálních plánů. Organizační postupy institucionální spolupráce škol, poradenských institucí, zaměstnavatelů a vzdělávacích středisek. Pilotní odzkoušení navrhovaných metodik a postupů.

Typy realizačních institucí: poradenské instituce, centra bilanční diagnostiky, centra pracovní rehabilitace, školy různých stupňů včetně základních, vzdělávací zařízení mimo školskou soustavu, úřady práce, místní samospráva, zaměstnavatelé, neziskové organizace.

Opatření 1.2

Název: Reaktivace, inovativní postupy a podpora umístění na trh práce pro dlouhodobě nezaměstnané, nízkokvalifikované a marginalizované skupiny.

Stručná charakteristika/typy aktivit: Individualizované plány pro začlenění na trh práce, individualizované poradenství, speciální poradenství, motivační kurzy respektující specifika různých skupin dlouhodobě nezaměstnaných, starších osob a marginalizovaných skupin, terénní zprostředkovatelé práce. Tvorba tréninkových a pracovních firem pro přechodné umístění dlouhodobě nezaměstnaných a marginalizovaných osob, vybavených odborníky na problematiku specifických skupin dlouhodobě nezaměstnaných a obtížně přizpůsobitelných osob. Podpora umístění na otevřený trh práce.

Cílová skupina / cílové skupiny: Dlouhodobě nezaměstnaní, nízkokvalifikovaní, starší osoby, marginalizované skupiny, osoby ohrožené sociální exkluzí (propuštění po výkonu trestu, propuštění z léčebných zařízení, bezdomovci).

Příklady výstupů: Metodika pro zprostředkování práce a poradenství, metodika organizace tréninkových a pracovních firem, návrh na doplnění legislativy, inovativní mechanismy spolupráce neziskového sektoru, poradenských institucí, úřadů práce, místních samospráv. Motivační a vzdělávací programy a profesní příprava. Pilotní aplikace.

Typy realizačních institucí: úřady práce, charitativní organizace, poradenské firmy, regionální univerzity, Centra bilanční diagnostiky, vzdělávací instituce, neziskové organizace, hospodářské komory, vybrané podniky, místní samospráva.

Opatření 1.3

Název: Podpora integrace zdravotně postižených na otevřený trh práce

Stručná charakteristika/typy aktivit: Příprava zdravotně postižených pro vstup na otevřený trh práce, inovativní praktiky v rámci job klubů zdravotně postižených, chráněná pracoviště pro přechodné umístění a získání pracovních zkušeností před vstupem na otevřený trh práce, vzdělávací programy, vývoj informačních systémů a integrovaného poradenství k zaměstnávání ZPS pro jednotlivce i podniky, tranzitní program pro absolventy škol se zdravotním postižením, vyhledávání a udržení pracovních míst pro ZPS, včetně osob s těžkým poškozením, dispečinky zprostředkovávající podpůrné služby dopravní, sociální atd. Odstraňování ekonomických a psychologických bariér zaměstnávání zdravotně postižených osob. Návrh na změny systému ekonomické stimulace zaměstnavatelů, který umožní podporu i neziskovým subjektům (nahrazení dnešního dotačního systému a systému úlev na dani z příjmů právnických osob nárokovými úlevami z pojistného placeného za zaměstnance). Podmínky koordinace systémů sociální ochrany a minimálních příjmových veličin jako stimul pracovního zájmu osob se ZPS a podmínka rozvoje flexibilních forem zaměstnávání (umožnění souběhu invalidních důchodů a pracovních příjmů bez omezení, systémové sladění pracovních příjmů a dalších složek sociální ochrany). Změna společenského klimatu a zvýšení zájmu o problémy zdravotně postižených.

Cílová skupina / cílové skupiny: Osoby se ZPS nezaměstnané i zaměstnané, absolventi škol se zdravotním postižením.

Příklady výstupů: Metodika specializovaného poradenství pro jednotlivce i podniky zaměstnávající zdravotně postižené, vzdělávací programy, metodika podpůrných programů zaměřených na různé typy zdravotního postižení, inovativní metody spolupráce zaměstnavatelů, asociací zdravotně postižených, škol, orgánů místní samosprávy a úřadů práce. Pilotní ověření navržených opatření. Přehodnocení relevantní legislativy postihující pracovní, sociální i zdravotní aspekty a návrhy legislativních úprav stimulačních zaměstnávání osob ZPS, informační kampaň podpory zaměstnávání osob ZPS.

Typy realizačních institucí: MPSV, úřady práce, Vládní výbor pro zdravotně postižené, Národní rada zdravotně postižených, sdružení a svazy zdravotně postižených, Svaz českých a moravských výrobních družstev (ČMVD), organizace zaměstnavatelů, podniky, školy, občanská sdružení a obecně prospěšné společnosti, místní samospráva.

Opatření 1.4

Název: Komplexní poradenství, vzdělávání a asistované umístění v zaměstnání specializované na příslušníky romské národnostní menšiny

Stručná charakteristika/typy aktivit: Komplexní poradenské služby poskytující sociálně-ekonomické, pracovní, právní, profesně orientační a vzdělávací poradenství specificky reagující na potřeby romského etnika. Specifické kurzy pro Romy na doplnění vzdělání, socializaci, profesní přípravu. Aktivizace zájemců o kurzy a jejich aktivní vyhledávání, kurzy kombinující vzdělávání a sociálně kulturní vyžití, včetně volnočasových aktivit mládeže. Asistované zařazení do zaměstnání.

Cílová skupina / cílové skupiny: Nezaměstnaní i zaměstnaní příslušníci romské komunity, romské ženy v domácnosti, romští podnikatelé, absolventi škol, romská mládež.

Příklady výstupů: Metodika speciálních romských poraden poskytujících informace a poradenství ve všech adekvátních oblastech, včetně metodického zvládnutí forem komunikace s romským etnikem a cíleného předávání informací. Metodika a aplikace socializačních kurzů zaměřených na získání sociálních dovedností a změnu postojů Romů ke vzdělávání a práci, vývoj vzdělávacích modulů specificky zaměřených na doplnění vzdělání a rozvoj pracovních dovedností Romů a přístup ke kvalifikovanějším profesím. Pilotní odzkoušení navržených metodik a přístupů.

Typy realizačních institucí: romská sdružení, romská střediska, úřady práce, centra bilanční diagnostiky, vysoké školy a sociologická pracoviště zaměřená na otázky Romů, neziskové organizace, střediska pracovní rehabilitace, vzdělávací instituce, poradenské instituce, základní a střední školy, které mají zkušenosti s romskou mládeží, místní samospráva.

Téma č. 2

Překonávání rasismu a xenofobie ve vztahu k trhu práce

Opatření 2.1

Název: Podpora multikulturního prostředí a vzdělávání v české společnosti

Stručná charakteristika/typy aktivit: Cílem je překonání bariér integrace na trh práce pomocí potlačování xenofobních a rasistických tendencí a vytváření multikulturního a

tolerantního klimatu v celé společnosti. Překonávání xenofobie nebylo dosud systémově řešeno. Rehabilitace romské kultury a vyřešení problémů sebeidentifikace této skupiny by mohly přispět nejen k emancipaci a tím i motivaci Romské minority řešit vlastní problémy, ale napomohlo by to i k pozitivnějšímu vnímání romské komunity většinovou populací a ke stimulaci mezikulturního dialogu. Jedná se o široké přístupy k osvětě a aktivním opatřením v celospolečenském měřítku. Takový přístup by mohl komplexně řešit nejen problémy romské menšiny, ale zároveň i problematiku jiných skupin, např. imigrantů, dlouhodobě nezaměstnaných, zdravotně postižených a jiných stigmatizovaných skupin. V rámci tohoto opatření se jedná zejména o inovační programy podporující multikulturní prostředí ve všech typech organizací, včetně cílených inovačních vzdělávacích programů pro zaměstnance a zaměstnavatele, o vytváření a implementaci politik a přístupů rovnosti příležitostí na pracovišti, o důraz na přínosy kulturní a etnické diverzifikace zaměstnanců, o speciální vzdělávací programy pro mládež zaměřené proti potenciálním nebo aktuálním projevům xenofobie a extremismu, o multikulturní vzdělávání celé společnosti, vč. vzdělávání učitelů, a o zvýšení povědomí o životě, historii a kultuře minorit včetně romské s cílem zlepšovat postoje majority vůči minoritním kulturám.

Cílová skupina / cílové skupiny: většinová společnost jako taková, zejména prostřednictvím projektů pro zaměstnance všech typů organizací, žáci a učitelé různých stupňů a typů škol, státní a regionální správa a samospráva, 3. sektor, organizace sociálních partnerů; dále sami příslušníci romské komunity, imigranti, osoby dlouhodobě nezaměstnané, zdravotně postižené, málo kvalifikované s další kumulací sociálních handicapů.

Příklady výstupů: inovační programy podporující multikulturní prostředí ve všech typech organizací, zejména cílené inovační vzdělávací programy pro zaměstnance a zaměstnavatele a jejich pilotní aplikace; politiky a přístupy rovnosti příležitostí na pracovišti, návrhy legislativních opatření, etických kodexů podniků atd. a jejich pilotní ověření s důrazem na přínosy kulturní a etnické diverzifikace zaměstnanců; speciální cílené vzdělávací programy (vč. pilotní aplikace) pro mládež zaměřené proti potenciálním nebo aktuálním projevům xenofobie a extremismu; multikulturní vzdělávání celé společnosti, vč. vzdělávání učitelů, vzdělávání a výchovy v rámci školské soustavy i mimo ni, včetně neformálního vzdělávání - ve prospěch zvýšení povědomí o životě, historii a kultuře romské a dalších minoritních skupin.

Typy realizačních institucí: neziskové organizace, poradenské instituce, školy různých stupňů včetně základních, vzdělávací zařízení mimo školskou soustavu, státní a nestátní podniky a organizace, úřady práce, státní správa, místní samospráva, zaměstnavatelé, odbory aj.

Pilíř PODNIKÁNÍ

Téma č. 3

Otevření procesu zakládání podniků všem prostřednictvím poskytování nástrojů potřebných pro zakládání podniků a pro zjišťování a využívání nových možností rozšiřování zaměstnanosti ve venkovských a městských oblastech

Opatření 3.1

Název: Vzdělávání a poradenství začínajícím podnikatelům a samostatně výdělečně činným

Stručná charakteristika / typy aktivit: Vyhodnocení existujících metod v ČR (např. v rámci projektu CEPAC a síti RPIC) a v zahraničí, vytvoření bank metod a příkladů dobrých zkušeností z celé Evropy pro přípravu na zahájení podnikání, poradenství po zahájení podnikání pro samostatně výdělečně činné a malé a střední podniky *se zřetelem na specifické potřeby znevýhodněných skupin na trhu práce*. Posílení procesu zakládání nových firem prostřednictvím podnikatelských inkubátorů, vytvoření podpůrných struktur pro rozvoj malého podnikání a sebezaměstnání, umožňujících využívání materiálně, technologicky a personálně vybavených kapacit a zároveň poskytujících poradenskou pomoc v otázkách: podnikání (včetně převzetí patronátu zavedených podnikatelů nad nováčky), rozvoje lidských zdrojů, použití nových technologií, vývoje lokálních potřeb vzhledem k možnostem uplatnění konkrétních skupin/osob v podnikatelské činnosti. Podpora romského podnikání a samozaměstnávání. Vytypování vhodných oborů k podnikání podle podmínek romské komunity a místních regionálních potřeb (možný rozvoj stavebních firem, správa bytového fondu v rámci romské komunity, domovníctví, sociální a komerční služby pro Romy, atd.). Vytypování vhodných zájemců o podnikání, vývoj a poskytování motivačních a kvalifikačních kurzů, zajišťujících podnikatelské dovednosti i chod firmy, asistované zpracování podnikatelského záměru, integrovaná podpora z dostupných zdrojů APZ či grantů Mezirezortní komise pro romské záležitosti, vznik institutu tutora ze strany pro-romské organizace, poradenství a manažerská a odborná asistence vedení podniku.

Cílová skupina / cílové skupiny: všechny znevýhodněné skupiny na trhu práce, zejména nezaměstnaní, zaměstnanci ohrožení nezaměstnaností, osoby v předdůchodovém věku, mladí lidé, občané se ZPS, ženy na/po mateřské dovolené, znevýhodněné skupiny na venkově, Romové, mající zájem o podnikání, nezaměstnaní Romové, romská mládež; dále malé a střední podniky, začínající podnikatelé a osoby samostatně výdělečně činné.

Příklady výstupů: Metodika, přizpůsobená specifickým potřebám jednotlivých cílových skupin a místnímu prostředí, rozšířená o metodiku výuky a poradenství pro samostatně výdělečně činné. Pilotní ověření metodiky. Pilotní podpůrné struktury, poskytující poradenství a výuku a možnost využití svých kapacit, vč. technologické a informační základny. Metodika "virtuálních firem" pro přípravu podnikatelů, vč. teoretické i praktické složky výuky a pilotního ověření. Metodika postupu při identifikaci možností a potřeb rozvoje romského podnikání (SWOT analýza) v kontextu regionálního rozvoje, metodika bilanční diagnostiky specifiky přizpůsobená romské mentalitě a nárokům na podnikání a zaměstnání, rozvoj specifických vzdělávacích a motivačních kurzů, metodika pro podnikatelské poradenství a tuteurské a manažerské služby podnikatelskému sektoru. Kvantitativně a teritoriálně vyjádřená poptávka po rozšíření jednotlivých druhů služeb a malovýroby jako podklad pro zakládání malých podniků. Metodika a pilotní ověření - vznik informačně poradenské agentury pro širší informování veřejnosti (resp. ohrožených skupin) s možností volit na základě dostatečného přísunu informací, zda samostatně podnikat, nebo se zapojit do programů a projektů podnikatelských subjektů, případně institucí (informačně podložené a motivované rozhodování).

Typy realizačních institucí: vzdělávací a poradenské instituce, hospodářské a obchodní komory, úřady práce, krajské úřady, RPIC, BIC, orgány státní správy, orgány územní samosprávy, Ministerstvo průmyslu a obchodu, základní a střední školy, vysoké školy, regionální rozvojové agentury, svazy, sdružení, asociace, neziskové organizace, podnikatelské inkubátory, Mezirezortní komise pro romské záležitosti, centra bilanční diagnostiky, MMR, MPSV- SSZ, svazy měst a obcí, Svaz obchodu ČR, BIC, RPIC, OHK, úřady práce, města a obce, především jejich sdružení či rady.

Téma č. 4

Posilování sociální ekonomiky (třetí sektor), zejména komunitních služeb, a to se zaměřením na zvyšování kvality práce

Opatření 4.1

Název: Systémový rozvoj a diversifikace poskytovaných služeb třetího sektoru

Stručná charakteristika / typy aktivit: Projekty zaměřené na systémový rozvoj 3. sektoru, vč. vypracování efektivní a komplexní informační základny pro fungování a aktivnější využívání tohoto sektoru a pro rozšíření tradičního záběru klientů. Příprava výukových programů s použitím moderních metod a s ohledem na potřeby 3. sektoru směrem k inovačnímu rozvoji, modernímu způsobu managementu, rozvoji vlastních lidských zdrojů, zejména v oblasti informačních technologií, networkingu, mezinárodní spolupráce, jazykových znalostí pro poskytování komplexních psychologických, právních, sociálních, vzdělávacích služeb. Vytváření a podpora komunitních center, poskytujících diversifikované služby ve vazbě na regionální potřeby (vč. odlehlých regionů) a specifické požadavky širokého spektra znevýhodněných skupin na trhu práce. Může se jednat o např. vznik speciálních poradenských středisek pro pomoc při řešení problémů v práci (mimo síť úřadů práce), zavádění moderních forem a metod sociálních a komunitních služeb umožňujících integraci postižených osob do života společnosti (asistence, bezbariérová doprava, speciální služby, zaměstnání), podporu a rozvoj sociálního / chráněného bydlení pro osoby se ZP, rozvoj státních i nestátních organizací působících v oblasti soc. služeb, rozvoj informačních a poradenských služeb pro pracovní a sociální začlenění lidí s postižením do společnosti a zvýšení předpokladů pro jejich uplatnění na trhu práce, zmapování dostupných informačních zdrojů pro znevýhodněné osoby na trhu práce v oblasti příležitostí ve vzdělávání, poradenství a zaměstnání a návrh komplexního uceleného *systému přenosu dat k cílené skupině se zřetelem na jeho dostupnost.*

Cílová skupina / cílové skupiny: 3. sektor jako ucelený systém, sociální pracovníci, dobrovolníci pracující v občanských poradnách, zaměstnanci komunitních center, neziskových/nevládních organizací. Dál dlouhodobě nezaměstnaní, matky s malými dětmi, absolventi škol bez praxe, lidé předdůchodového věku, přistěhovalci, resp. azylanti, etnické menšiny, zdravotně (mentálně, tělesně nebo smyslově) postižení, lidé s nízkým vzděláním, osoby po návratu (před návratem) z výkonu trestu, po návratu z psychiatrické léčebny, po dlouhodobé nemoci, duševně nemocní, drogově závislí, bezdomovci a vůbec lidé bez běžného zázemí (např. mladiství z dětských domovů a výchovných ústavů), zaměstnanci ohrožení propuštěním, zaměstnanci MSP, absolventi po nástupu do zaměstnání, ženy na/po mateřské dovolené aj.

Příklady výstupů: Návrh uceleného informačního systému, vč. zefektivnění informačních toků, návrhy systémových opatření, vč. legislativních a finančních (diversifikace finančních zdrojů) pro rozvoj a diversifikace služeb 3. sektoru. Moderní a inovační výukové programy pro poskytovatele služeb 3. sektoru, vč. pilotního odzkoušení. Fungující integrovaný systém kvalitních sociálních a komunitních služeb na úrovni krajů přizpůsobený potřebám jednotlivých znevýhodněných skupin občanů. Návrh organizace a zaměření poradenských středisek, pilotní ověření provozu, návrh informačního systému, zabezpečujícího odpovídající a přístupný tok informací o možnostech zaměstnání a vzdělávacích aktivitách zaměřených na potřeby

znevýhodněných skupin, a odzkoušení jeho účinnosti ve vybraných regionech. Realizace tak má přispět ke zmírnění sociální exkluze, spoluzodpovědnosti obce, vytvoření nových pracovních míst, lepší připravenost na trh práce. Nástroje pro zvýšení podílu osob se zdravotním postižením v soc. ekonomice, např. metodika a inovační nástroje rozvoje pro poskytování integrovaných služeb pro ZP občany v rámci chráněného bydlení, pro zmenšení potíží s fyzickou dostupností pracoviště, umožnění volby, např. stěhování za prací. Dál výukové programy pro znevýhodněné skupiny pro osvojení praktických znalostí žádaných na trhu práce, získání znalostí a dovedností v jednání s úřady, komunikace, orientace v právním řádu, schopnost řešení složitých sociálních problémů klientů atd. Komplexní programy výuky, poradenství a praxe.

Typy realizačních institucí: obce, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Ministerstvo zdravotnictví, úřady práce, poradenské instituce, KÚ, neziskové organizace, ČMKOS, podniky, zaměstnavatelé, městské (obecní) úřady, místní rozvojové agentury, svazy, organizace, zejména nestátní, poskytující služby lidem s postižením, občanské sdružení, Jedličkův ústav, MZ, MPSV, úřady práce, MMR, Národní rada zdr. postižených ČR, sdružení, neziskové organizace, poradenské instituce, výzkumná pracoviště, asociace občanských poraden, vzdělávací instituce, VŠ.

Pilíř ADAPTABILITA

Téma č. 5

Podpora celoživotního učení a postupů začleňování do zaměstnání, které podněcují přijímání do zaměstnání osob poškozených diskriminací a nerovností ve vztahu k trhu práce a udržování těchto osob v zaměstnání

Opatření 5.1

Název: Systémový a inovační rozvoj celoživotního učení pro pracovní integraci znevýhodněných skupin na trhu práce

Stručná charakteristika / typy aktivit: Vypracování koncepce, vč. definice úlohy státu, inovačních mechanismů financování ČZU, zapojení sociálních partnerů a tvorby právního rámce pro motivaci k celoživotnímu učení a pro přístupnost a prostupnost systému. Zmapování nabídky dalšího vzdělávání. Identifikace lokálně specifických potřeb celoživotního učení. Tvoření systému celoživotního vzdělávání osob znevýhodněných na trhu práce s ohledem na informace o poptávce a nabídce na trhu práce a na monitoring úspěšnosti uplatnění proškolených osob. Vypracování systému uznávání znalostí, vědomostí a dovedností, nabytých v průběhu pracovního života v praxi nebo neformálním a informálním vzděláváním, se zřetelem na zlepšení výchozích podmínek na trhu práce nízkokvalifikovaných a jiných znevýhodněných skupin. Vytvoření podmínek pro uznávání certifikace rekvalifikačních kurzů. Sjednocení kritérií pro certifikaci rekvalifikačních kurzů, průhlednost certifikátů pro zaměstnavatele, vazby rekvalifikačních certifikátů na certifikaci vzdělávacího systému. Zajištění propustnosti a návaznosti mezi rekvalifikacemi a vzdělávacím systémem. Příprava, vytvoření a realizace systému inovačních vzdělávacích programů různých forem (vč. modulových, distančních atd.), komplexně propojených s poradenstvím a umístěním na trhu práce a specificky zaměřených na podporu různých skupin lidí s problémy integrace a reintegrace na trh práce ve vazbě na potřeby regionu, resp. podnikatelské sféry. Iniciační, koordinační a finanční podpora v oblasti vzdělávání a výcviku ve všech podstatných nedostatkových oblastech znalostí a dovedností malých a středních podniků. Může se jednat například o vzdělávání a výcvik v oblasti firemní obchodní strategie, finančního managementu, marketingu, řízení lidí, řízení jakosti, zvyšování produktivity, využívání informačních a komunikačních technologií, eCommerce apod.

Cílová skupina / cílové skupiny: všechny již nebo potenciálně znevýhodněné skupiny na trhu práce, zejména nízkokvalifikovaní v zaměstnání a uchazeči, ženy po MD, ženy s malými dětmi, nezaměstnaní, mládež nepokračující ve studiu středních škol, absolventi, osoby v předdůchodovém věku, zaměstnanci omezovaných odvětví/oborů činnosti, asylanti, romové, uchazeči o zaměstnání, zdravotně postižení, absolventi rekvalifikačních kurzů.

Příklady výstupů: Analýza struktury, nabídky a možnosti dalšího vzdělávání, návrh koncepce a specifikace nároků na kapacity celoživotního učení, identifikace silných a slabých stránek systému a celoživotního učení a jednotlivých programů, návrh uceleného systému celoživotního učení, analýza parametrů systému celoživotního vzdělávání skupin znevýhodněných na trhu práce, návrh legislativních opatření. Soubor vzdělávacích programů se zaměřením na přípravu a následné uplatnění vytypovaných

skupin na trhu práce. Analýza a srovnání existujících systémů uznávání znalostí, dovedností a neformálního/informálního vzdělávání ve státech EU, průzkum předpokladů a možností v ČR, definice role zaměstnavatelů, ÚP, event. vzdělávacích institucí nebo nově účelově zřízených organizací v procesu uznávání kvalifikací, návrh systému dokládání uznávání, principy kapitalizace získaných znalostí, vědomostí a dovedností pro získání kvalifikačního dokladu. Vytvoření metodiky modulových rekvalifikací nespécifických a specifických končících certifikáty uznávanými zaměstnavateli a umožňujících absolventům navázat na další vzdělávání ve školách nebo jiných formách vzdělávání. Pilotní odzkoušení definovaných metod a postupů.

Typy realizačních institucí: MPSV, MŠMT, MMR, MV, NVF, NÚOV, VÚPSV, ÚIV, CSVŠ, sociální partneři, ÚP, hospodářské komory, podnikatelé, odborné školy, krajské úřady a referáty školství na krajských úřadech, MPO, ČMKOS, výzkumná střediska, Národní rada zdr. postižených ČR, sdružení, vzdělávací instituce, orgány samosprávy, organizace v soc. síti pracující se zdravotně postiženými, charity, zaměstnanecké agentury, neziskové organizace, školy, umělecká a kulturní zařízení, odborné pedagogické a psychologické instituce, obce, univerzity, RRA, neuniverzitní vysoké školy, vyšší odborné školy, občanská sdružení, síť RPIC, BIC, poradenské firmy, svazy a další občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti a výbory, krajské RHSD, agentury pro rozvoj podnikání.

Opatření 5.2

Název: Regionální centra vzdělávání dospělých

Stručná charakteristika / typy aktivit: Řešení podpůrných opatření ke zřízení vzdělávacích a poradenských regionálních center odborného vzdělávání s cílenými studijními programy pro dospělé v přímé vazbě na potřeby regionů a jejich klíčových nebo rostoucích hospodářských odvětví

Cílová skupina / cílové skupiny: nízkokvalifikovaní zaměstnanci a nezaměstnaní, zaměstnanci ohrožení propuštěním, zaměstnanci podniků procházejících restrukturalizací a technologickými změnami, absolventi škol, matky po/na MD, osoby v předdůchodovém věku

Příklady výstupů: Analýza a návrh konkrétního řešení ve vybraných regionech ČR, vč. návrhu oborů, forem studia a výukových materiálů, zřízení a rozvoj pilotních center

Typy realizačních institucí: ČMKOS, okresní úřady, KÚ, poradenská a konzultační střediska, IMPS a.s. - vzdělávací institut, SPD, SO, UZS, HK, úřady práce, vzdělávací instituce, podniky

Opatření 5.3

Název: "Job Rotation" a sdílení pracovního místa

Stručná charakteristika / typy aktivit: "Job Rotation" - inovativní nástroj aktivní politiky zaměstnanosti současně podporující aspekt celoživotního vzdělávání zaměstnanců. Tato metodika může být přizpůsobena potřebám podniků na jedné straně, a skupinám znevýhodněným na trhu práce na straně druhé. Projekt by měl podporovat flexibilní formy zaměstnání a rotace pracovníků jak uvnitř podniků, mezi podniky (např. mezi MSP), tak i např. mezi uchazeči, matky po MD aj. a zaměstnanými. Jde také např.

o sdílení pracovního místa absolventem a pracovníkem odcházejícím do starobního důchodu, které dává možnost, pro absolventy škol, k získání okamžité praxe pod dohledem pracovníka organizace, který je připraven odejít do starobního důchodu.

Cílová skupina / cílové skupiny: lidé v předdůchodovém věku, mladí lidé, nezaměstnaní, zaměstnanci MSP, zaměstnanci ohrožení nezaměstnaností, národnostní menšiny, občané se ZPS, ženy po mateřské dovolené.

Příklady výstupů: Metodika "Job Rotation", přizpůsobená specifickým potřebám výše uvedených znevýhodněných skupin na trhu práce, podporující: integraci nezaměstnaných na trh práce, rozvoj lidských zdrojů v podnicích, konkurenceschopnost podniků. Návrh věcného záměru legislativních motivačních opatření: např. daňové úlevy, dotace na rekvalifikační kurzy atd. Metodické, organizační a legislativní návrhy pro aplikaci sdíleného pracovního místa daného typu. Poradenství a podpora pro zaměstnavatele přijímající absolventy na sdílené pracovní místo včetně návrhu nových nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti ke stimulaci zaměstnavatelů. Metodika pro zaměstnavatelské a odborové a profesní svazy vztahující se k vyjednávání rámcových podmínek sdíleného místa, se zřetelem na zájmy znevýhodněných skupin. Pilotní implementace různých typů rotace pracovníků a sdílení pracovního místa pro různé znevýhodněné skupiny.

Typy realizačních institucí: Úřady práce, MF, MPSV, podniky, zaměstnavatelské svazy, odbory, hospodářské komory, vzdělávací instituce.

Téma č. 6

Podpora adaptability firem a zaměstnanců na strukturální změny a podpora využívání informačních a dalších nových technologií

Opatření 6.1

Název: Rozvoj malých a středních firem prostřednictvím jejich zesíťování a vazby na velké podniky

Stručná charakteristika/typy aktivit: iniciační, koordinační a další podpora vzájemné spolupráce malých a středních podniků s velkými formou znalostních, odborných, kooperativních sítí. Vytvoření společné platformy pro poradenství, rozvoj lidských zdrojů, zavádění moderních výrobních technologií, podporu inovací, využití informačních a komunikačních technologií, vyhledávání nových obchodních příležitostí, obchodní partnerství pro malé podniky. Rozšíření metodiky vycházející z projektu PLATO (aplikován v 6 zemích západní Evropy, pilotní ověření v regionu Haná), přizpůsobené podmínkám jednotlivých regionů a odvětví a doplněné o další inovativní postupy.

Cílová skupina / cílové skupiny: malé a střední podniky, velké podniky, management MSP, zaměstnanci MSP.

Příklady výstupů: metodika předávání zkušeností a vytváření společných postupů plnění specifické funkce pro MSP, poradenské manuály odpovídající potřebám jednotlivých typů MSP, školicí programy, využívání distančních technik, informační kampaň, vytvoření podnikových sítí a pilotní realizace společných záměrů

Typy realizačních institucí: Ministerstvo průmyslu, Agentura pro rozvoj podnikání, BICy, regionální rozvojové agentury, regionální poradenská a informační centra, Vysoké školy ekonomického zaměření, hospodářské komory, poradenské instituce, malé a střední podniky, velké podniky, místní samospráva.

Opatření 6.2

Název: Integrované programy pro uvolňované pracovníky při restrukturalizaci velkých firem

Stručná charakteristika/typy aktivit: Komplexní služby poskytované pracovníkům uvolňovaným z velkých podniků při restrukturalizaci podporující jejich nové umístění na trh práce. Poskytování individuálního poradenství a diagnostiky, kvalifikační a motivační kurzy, příprava na samostatné podnikání pro vhodné zájemce, zprostředkování zaměstnání, získávání nových pracovních zkušeností. Inovativní postupy spolupráce podniků v restrukturalizaci, sociálních partnerů, úřadů práce, regionálních a místních samospráv a poradenských institucí. Vznik přechodných agentur poskytujících programy integrované podpory.

Cílová skupina / cílové skupiny: Pracovníci ohrožení nezaměstnaností, velké firmy v restrukturalizaci.

Příklady výstupů: Vyhodnocení zahraničních a domácích zkušeností. Typové poradenské, sociální a vzdělávací programy, přizpůsobené potřebám jednotlivých profesí - skupin osob a respektujících jejich případná omezení. Metodika zřizování

přechodných agentur v podmínkách specifík jednotlivých odvětví a regionů, organizační schémata spolupráce na regionální a místní úrovni. Pilotní realizace navržených postupů.

Typy realizačních institucí: Poradenské instituce, úřady práce, kvalifikační a personální agentury, vzdělávací instituce, zaměstnavatelské svazy, odborové organizace, velké podniky, regionální a místní samosprávy, regionální poradenská a informační centra.

Pilíř ROVNOST PŘÍLEŽITOSTÍ MUŽŮ A ŽEN

Téma č. 7

Sladování rodinného a profesního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce rozvojem flexibilnějších a efektivních forem organizace práce a podpůrných služeb

Opatření 7.1

Název: Podpora zavádění flexibilních pracovních úvazků a moderních metod zaměstnávání – možnost využití zejména ženami

Stručná charakteristika/typy aktivit: Vyhodnocení zahraničních zkušeností při použití různých forem flexibilních pracovních úvazků a forem zaměstnávání - sdílení pracovního místa, zkrácená pracovní doba, rotace pracovníků, využití homeworkingu a teleworkingu. Identifikace možností a bariér na straně zaměstnavatelů. Zhodnocení podmínek a možností využívání nových pracovních úvazků ženami s dětmi a jinými skupinami pracovníků. Vyhodnocení právních aspektů zavádění flexibilních pracovních úvazků a návrhy na doplnění legislativy, včetně ošetření aspektů ochrany pracovníků před diskriminací ze strany zaměstnavatelů a zajištění sociální ochrany. Poradenství specificky zaměřené na ženy, ZPS a další specifické skupiny. Poradenství zaměřené na podporu firem při zavádění flexibilních pracovních úvazků. Informační kampaň.

Cílová skupina / cílové skupiny: Osoby s malými dětmi, osoby se ZPS, zaměstnaní i nezaměstnaní z venkovských oblastí s obtížnou dojížděnkou do zaměstnání, podniky, zaměstnavatelé

Příklady výstupů: Metodika zaměřená na odstraňování bariér zavádění pružných pracovních úvazků, výukové programy, poradenství pro jednotlivce, poradenství a metodika pro firmy, kurzy IT, informační produkty. Pilotní aplikace metodik a navržených postupů.

Typy realizačních institucí: vědecká a sociologická pracoviště, úřady práce, poradenské instituce, zaměstnavatelské svazy, hospodářské komory, odborové svazy, MPSV, vzdělávací instituce.

Opatření 7.2

Název: Rozvoj pečovatelských a jiných místních služeb umožňujících sladění rodinného života a zaměstnání - při využití práce nezaměstnaných

Stručná charakteristika/typy aktivit: Aktivizace místních podmínek pro rozvoj a nové formy pečovatelských a sociálních služeb péče o malé děti, nesamostatné rodinné příslušníky (včetně služeb s pružným časovým režimem). Rozšiřování pracovních míst pro nezaměstnané s nízkou kvalifikací v oblasti služeb a péče o děti, staré lidi a jiných podpůrných služeb. Kvalifikační a motivační příprava pro práci v oblasti sociálních a jiných podpůrných služeb (z řad méně kvalifikovaných nezaměstnaných osob) a

stanovení pravidel pro finanční dotace, daňové úlevy apod., zajištění informačního a poradenského servisu.

Cílová skupina / cílové skupiny: Osoby pečující o malé děti, osoby pečující o nesoběstačné rodinné příslušníky, nezaměstnaní s nízkou kvalifikací, starší nezaměstnané osoby.

Příklady výstupů: Metody spolupráce při zajišťování potřebných služeb, metody kofinancování služeb. Legislativní návrhy specifikující podmínky zaměstnávání nízkokvalifikovaných a starších uchazečů o zaměstnání v zařízeních pečovatelských a jiných služeb. Metodika přípravy uchazečů na různé typy činností, vývoj vzdělávacích a přípravných kurzů včetně informačních a poradenských komponent. Pilotní ověření principů fungování nových typů služeb.

Typy realizačních institucí: Instituce sociálních služeb, úřady práce, kraje, místní samospráva, MPSV, MMR, neziskové organizace, charitativní instituce, neziskové instituce, organizace zdravotně postižených, poradenské instituce, vzdělávací instituce.

Opatření 7.3

Název: Reintegrace osob, zejména žen, vracejících se na trh práce včetně zpřístupnění informačních technologií

Stručná charakteristika/typy aktivit: Nové formy aktivizace a rekvalifikace. Vývoj specifických výukových a motivačních kurzů, zejména pro osoby s nízkou kvalifikací, vývoj kurzů distanční výuky a samostudia. Rozšiřování znalostí informačních technologií, koordinace spolupráce mezi institucemi k zajištění přístupnosti počítačových center v regionálních knihovnách, školách a jiných místních zařízeních. Nové formy získávání pracovních zkušeností a příprava na vstup na trh práce. Osvěta a informační služby zaměřené na usnadnění reintegrace na trh práce.

Cílová skupina / cílové skupiny: nezaměstnaní, osoby na rodičovské a další dovolené, osoby navracející se po delším období ekonomické neaktivity, zaměstnaní bez potřebných dovedností v informačních technologiích.

Příklady výstupů: metodika a aplikace vzdělávacích programů profesního rozvoje a znalostí informačních technologií, schémata cíleného předávání informací, distanční vzdělávání.

Typy realizačních institucí: vysoké školy, BIC, regionální poradenská a informační centra, vzdělávací zařízení, knihovny, místní samospráva, úřady práce, zaměstnavatelé, neziskové organizace.

6 INSTITUCIONÁLNÍ A EXPERTNÍ ZÁZEMÍ PRIORITNÍCH OPATŘENÍ

6.1 Návrh seznamu institucí pro realizaci prioritních opatření

č.	Instituce
1.	ABS Wyda Žďár nad Sázavou
2.	Advaita, Nová Ves u Liberce
3.	AG SYNERKO, Ostrava
4.	Agentura HRAT, s.r.o., Třinec
5.	Agentura pro regionální rozvoj, a.s., Ostrava
6.	Agentura pro rozvoj podnikání, Praha
7.	AHOL VOŠ, Ostrava
8.	AJAK Děčín
9.	Armáda spásy, Přerov
10.	ASISTA s.r.o., Most
11.	Asociace občanských poraden, Praha
12.	Athena o.p.s., Ostrava
13.	Azylová pomoc, České Budějovice
14.	BEVE, s.r.o – RPIC, Vyškov
15.	BIC – Podnikatelské a inovační centrum Severní Čechy, (VÚHÚ Most)
16.	BIC Brno
17.	BIC Ostrava
18.	BIC Plzeň
19.	BIC Praha
20.	Biocentrum Asie, Moravské Budějovice
21.	CCS Hodonín
22.	Centrum komunitní práce o.s., Ústí nad Labem
23.	Centrum neziskových organizací Plzeň
24.	Centrum pracovní rehabilitace Ostrava–Třebovice
25.	Centrum pro komunitní práci Moravskoslezský kraj, Ostrava
26.	Centrum pro komunitní práci Střední Morava, Olomouc
27.	Centrum pro studium rodu FF UK, Praha
28.	Centrum služeb postiženým Zlín, o.s.
29.	CEPAC Morava Olomouc
30.	CODV Olomouc
31.	COMÉNIA v.o.s. Most
32.	COOPTEL a.s.
33.	CzechInvest Praha
34.	Česká katolická charita, Arcidiecézní charita Olomouc
35.	Česká katolická charita, CARITAS – vyšší odborná škola sociální, Olomouc
36.	Česká katolická charita, diecézní charita ostravsko-opavská
37.	České centrum pro vyjednávání a řešení konfliktů FACIA Praha
38.	Český svaz žen
39.	Člověk v tísni, nadace při ČT
40.	ČMKOS

41.	Dědina - středisko pro nevidomé, Praha
42.	Domov Sv. Anežky, o.p.s.
43.	Drom - romské středisko, Brno
44.	Duha
45.	Dům na půli cesty, Pardubice
46.	Dům techniky Ostrava
47.	EDUCHEM a.s. Meziboří
48.	EuroProfis s.r.o., Praha
49.	Fakulta managementu v J. Hradci - VŠE Praha
50.	Fakulta sociálních věd MU Brno
51.	Federace rodičů a přátel sluchově postižených
52.	Filosofická fakulta UK – katedra sociální práce
53.	F-Massage-Schuster, Brno
54.	FOKUS Vysočina
55.	Fokus, Ústí nad Labem
56.	F-Palestra, Praha
57.	Fy Ludus a Game s.r.o., Brno
58.	Fy MIKA, Brno
59.	Fy NICOM, Brno
60.	Fy Prosport Ostrava
61.	Gender Studies, ops. Praha
62.	Gymnázium Svitavy
63.	Hospodářská a obchodní komora Brno
64.	Hospodářská komora ČR
65.	Hospodářská komora okresu Karviná
66.	Hospodářská komora Svitavy
67.	Hotelová škola Mikulov
68.	Hutní montáže, Moravský Krumlov
69.	Charita Frýdek-Místek
70.	Charita Jihlava
71.	Charita Kutná Hora
72.	Charita Opava
73.	Charita Plzeň
74.	IMPS a.s. - vzdělávací institut
75.	Institut celoživotního vzdělávání, Havířov
76.	Institut EuroSchola, Třinec
77.	Institut rozvoje podnikání, s.r.o., Ostrava
78.	Institut Svazu průmyslu ČR, pobočka Morava, Kopřivnice
79.	Institut vzdělávání a rekvalifikace, Havířov
80.	Integrovaná SŠ stavební, OU a U, Ústí nad Labem
81.	Integrovaná stř. Škola, Brno
82.	Integrovaná střední škola energetická, Chomutov
83.	Inveta, s.r.o., Plzeň
84.	IOV s.r.o., Brno
85.	IQ Roma servis o.s., Brno
86.	IVEX, s.r.o., Praha
87.	JCU Biologická fakulta

88.	JCU Pedagogická fakulta
89.	JCU Teologická fakulta
90.	JCU Zdravotně-sociální fakulta
91.	JCU Zemědělská fakulta
92.	Jedličkův ústav Praha
93.	Jihlavská koalice neziskových organizací
94.	Jihočeská hospodářská komora
95.	Jihočeská růže
96.	Jihočeská univerzita
97.	KAZUIST, s.r.o., RPIC, Třinec
98.	KD Junior Chotěboř, republikové centrum vzdělávání
99.	Komunitní nadace, Ústí nad Labem
100.	Koník, České Budějovice
101.	Krajská hospodářská komora, ČB
102.	Krajský úřad Moravskoslezského kraje
103.	KREDIT, v.o.s., Valašské Meziříčí
104.	Kulturní a vzdělávací středisko " U tří kohoutů", Brno
105.	La Strada ČR o.p.s., Praha
106.	LMC Jobs (job server pro ZPS)
107.	Magistrát města Opavy
108.	Magistrát města Ostravy
109.	Magistrát města Ústí nad Labem
110.	Media
111.	Meduza, o.p.s., Brno
112.	MENS SANA, občanské sdružení, Ostrava
113.	Město Havířov
114.	Městský úřad Bruntál
115.	Městský úřad Jevíčko
116.	Městský úřad Karviná
117.	Městský úřad Litomyšl
118.	Městský úřad Moravská Třebová
119.	Městský úřad Nový Jičín
120.	Městský úřad Polička
121.	Městský úřad Svitavy (živnostenský odbor, odbor sociálních věcí)
122.	Městský úřad ve Frýdku - Místku
123.	Metal Trmice, Ústí nad Labem
124.	Mezirezortní komise pro romské záležitosti
125.	Most k životu, o.p.s. Trutnov
126.	Muzeum Romské kultury, Brno
127.	Na pomoc dětem, Prostějov
128.	Nadace FUTURUM, Studénka
129.	Nadace R – Mosty
130.	Nadace rozvoje občanské společnosti
131.	Nadační fond ústavu sociální péče Empatie
132.	Národní asociace pro rozvoj podnikání
133.	Národní rada zdravotně postižených
134.	Národní ústav odborného vzdělávání

135.	NCM - vzdělávací středisko, Brno
136.	Nová škola o.p.s. – Praha
137.	NVF
138.	Občanské sdružení Asistence při Jedličkově ústavu
139.	Občanské sdružení EPIGON Vimperk
140.	Občanské sdružení pro vozíčkáře
141.	Občanské sdružení RAMI, Ústí nad Labem
142.	Obchodně vzdělávací institut, Brno
143.	Obchodní akademie Svitavy
144.	Oblastní Diecézní Charita Brno
145.	Odborový svaz KOVO, Praha
146.	Odborový svaz KOVO, metodické pracoviště Ostrava
147.	OHK Bruntál
148.	OHK Chomutov
149.	OHK Litoměřice
150.	OHK Most
151.	OHK Olomouc
152.	OHK Opava
153.	OHK Ústí nad Labem
154.	Okresní úřad Svitavy
155.	Open Society Fond Praha
156.	P-centrum, Olomouc
157.	Pedagogická fakulta MU Brno
158.	PERSONA GRATA, Litvínov
159.	Podnikatelský a inovační park Havlíčkův Brod
160.	Podnikatelský a inovační park Znojmo
161.	POV – Centrum samostatného života
162.	Pražská organizace vozíčkářů
163.	Profit s.r.o., Znojmo
164.	Reg. rozvojová agentura Plzeňského kraje
165.	Region Poodří
166.	Regionální agentura pro rozvoj Střední Moravy
167.	Regionální hospodářská komora Ostrava
168.	Regionální inovační centrum Frýdek-Místek
169.	Regionální rozvojová agentura a.s., Most
170.	Regionální rozvojová agentura, Plzeň
171.	Regionální rozvojová agentura Ústeckého kraje
172.	Regionální rozvojová agentura, Rychnov n.K.
173.	Regionální zaměstnanecká agentura, Ostrava
174.	Rehabilitační a vzděl. středisko LD ELEKTRA, Jáchymov
175.	Rekvalifikační a informační centrum (RIC), Most
176.	RPIC Opava, s.r.o.
177.	RPIC-EKONOMSERVIS Přerov s.r.o.
178.	RPIC-ViP, Ostrava
179.	RRA Jižní Morava
180.	Rytmus, Ostrava
181.	Sdružení CEPAC – Morava

182.	Sdružení podnikatelek při firmě Gity
183.	Sdružení pro obnovu a rozvoj severní Moravy a Slezska
184.	Sdružení romských podnikatelů a soukromníků v ČR
185.	Sdružení romských poradců
186.	Sdružení romských stavebníků v ČR, Přerov
187.	Sdružení Romů a národnostních menšin
188.	Sdružení Romů na Moravě
189.	Sdružení zdravotně postižených ČR
190.	Setuza
191.	Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR
192.	Slezská diakonie
193.	Slezská univerzita v Opavě
194.	Sociologický ústav AV ČR
195.	SOŠ a SOU obchodu a služeb, Ústí nad Labem
196.	SOŠ a SOU služeb, Vizovice
197.	SOU a U Svitavy
198.	SOU dopravní a technická a SOŠ automobilová, Č.B.
199.	SOU lesnické, Lesonice
200.	SOU obchodní, Brno
201.	SOU stavební a dřevozpracující Ostrava Zábřeh
202.	SOU stavební, Brno
203.	SOU stavební, Znojmo
204.	SOU strojírenské, Brno
205.	SOU textilní, Jihlava
206.	SOU, Jihlava
207.	Soukromá VOŠ a SŠ zahr.obchodu a cest. Ruchu GOODWILL, Frýdek Místek
208.	Soukromá VOŠ ekonomická a dopravní, Ostrava
209.	Soukromá VOŠ obchodně právní, Ostrava
210.	Společenství Romů na Moravě, Brno
211.	Společnost pro trvale udržitelný život, Regionální pobočka Bílé Karpaty, UH
212.	Spolek Trend vozíčkářů Olomouc
213.	Spolchemie, Ústí nad Labem
214.	Stř. lesnická škola, Trutnov
215.	Středisko pracovní rehabilitace Ostrava
216.	Střední integrovaná romská škola v Kolíně
217.	Střední odborná škola služeb a SOU, Kadaň
218.	Střední odborná škola technická, SOU a U
219.	Střední odborné učiliště technické, Chomutov
220.	Střední technická škola Litomyšl
221.	Svaz českých a moravských výrobních družstev (ČMVD)
222.	Svaz českých a moravských výrobních družstev, pracoviště Ostrava
223.	Svaz měst a obcí
224.	Svaz neslyšících a nedoslýchavých v ČR
225.	Svaz obchodu ČR
226.	Tango
227.	TiMa Liberec
228.	Trexima, s.r.o..

229.	Tyflocentrum, o.p.s.
230.	Universium, Liberec
231.	ÚP Břeclav
232.	ÚP Bruntál
233.	ÚP České Budějovice
234.	ÚP Český Krumlov
235.	ÚP Domažlice
236.	ÚP Frýdek-Místek
237.	ÚP Hradec Králové
238.	ÚP Chrudim
239.	ÚP Jeseník
240.	ÚP Jindřichův Hradec
241.	ÚP Karviná
242.	ÚP Kladno
243.	ÚP Klatovy
244.	ÚP Litoměřice
245.	ÚP Most
246.	ÚP Nový Jičín
247.	ÚP Olomouc
248.	ÚP Opava
249.	ÚP Ostrava
250.	ÚP Pardubice
251.	ÚP Pelhřimov
252.	ÚP Písek
253.	ÚP Plzeň jih
254.	ÚP Plzeň město
255.	ÚP Plzeň sever
256.	ÚP Prachatice
257.	ÚP Rokycany
258.	ÚP Strakonice
259.	ÚP Tábor
260.	ÚP Tachov
261.	ÚP Uherské Hradiště
262.	ÚP Ústí nad Labem
263.	ÚP Znojmo
264.	Vládní výbor pro zdravotně postižené
265.	VOŠ a Hotelová škola, Opava
266.	VOŠ Havířov
267.	VOŠ Kopřivnice
268.	VOŠ sociální, Ostrava
269.	VÚPSV
270.	Výbor dobré vůle - Nadace Olgy Havlové
271.	Výcvikové středisko energetiky s.r.o., Chomutov
272.	Vysoká škola báňská - Technická univerzita
273.	Vysoká škola ekonomická v Praze
274.	Vysoká škola podnikání, a.s. Ostrava
275.	Vyšší zdravotnická škola, Ostrava

276.	Vzdělávací středisko Belscholae, Brno
277.	Vzdělávací středisko Ing. Štohl, Znojmo
278.	Základní škola, Ústí nad Labem
279.	Západočeská univerzita
280.	Západočeská univerzita v Plzni, katedra inovací a projektů FEK
281.	ZCU fakulta aplikovaných věd
282.	ZCU fakulta ekonomická
283.	ZCU fakulta elektrotechnická
284.	ZCU fakulta humanitních studií
285.	ZCU fakulta Pedagogická
286.	ZCU fakulta právnická
287.	ZCU fakulta strojní
288.	ZŠ Charbulova Brno
289.	ZŠ Vranovská Brno

6.2 Zásobník expertů pro funkce tutorů a hodnotitelů projektů

č.	Expert	Organizace
1.	Ing. J. Střítecký	ARP
2.	PhDr. Antonín Holubář	BEVE, s.r.o. – RPIC
3.	Ing. Jaroslav Chaloupka, CSc.	BIC Brno
4.	Ing. Jana Klementová	BIC Plzeň
5.	PhDr. Eva Beranová	BIC Plzeň
6.	Michal Polesný	Centrum komunitní práce o.s., Ústí nad Labem
7.	PhDr. Lenka Krbcová Mašinová	Centrum komunitní práce o.s., Ústí nad Labem
8.	Miroslava Horáková	Centrum služeb postižených Zlín
9.	PhDr. Šárka Gjuríčová	Centrum studia rodu FF UK
10.	PhDr. Petr Pavlík	Centrum studií rodu na FF UK
11.	Prof. PhDr. Martin Potůček, CSc., MSc.	CESES, FSV UK
12.	RNDr. Helena Zlámalová, CSc.	CSVŠ
13.	Ing. Robert Hejzák	CzechInvest
14.	PhDr. Zdeňka Hajná	Český svaz žen
15.	Mgr. Dušan Martínek	ČMKOS
16.	Mgr. Jiří Valenta	ČMOS PŠ
17.	Ing. Pavel Chejn	ČSZE
18.	Miroslav Zima	Drom – romské středisko, ředitel
19.	Dr. Danica Pražáková	Europrofis, Praha
20.	Mgr. Filip Zeman	Europrofis, Praha
21.	Mgr. Petra Jedličková	FF UK
22.	PhDr. Jiřina Šiklová	FF UK
23.	Mgr. Ivana Vlčková	Fokus o.s., Ústí nad Labem
24.	MUDr. Jan Stuchlík	Fokus, Mladá Boleslav
25.	Lucie Pilipová	Forum žen
26.	Dr. Iva Šmídová	FSS MU Brno
27.	Mgr. Michaela Marksová-Tominová	Gender studies, o.p.s., ředitelka pro styk s veřejností
28.	Bc. Lenka Simerská	Gender studies, o.p.s., ředitelka pro vzdělávání a rozvoj
29.	Bc. Petra Hejnová	Gender studies, o.p.s., ředitelka pro vzdělávání a rozvoj
30.	Ing. Olga Girstlová	Gity (firma)
31.	Dr. Jiří Grenar	IMPS VI Brno
32.	Mgr. Zuzana Gáborová	Kancelář Veřejného ochránce práv
33.	Ing. Stanislava Správková	Karlovarský kraj
34.	Luboš Krbec	Komunitní nadace, Ústí nad Labem
35.	Tomáš Krejčí	Komunitní nadace, Ústí nad Labem
36.	Ing. Josef Lištvan	Kvalifikační a personální agentura, Třinec
37.	Mgr. Monika Serafinová	Kvalifikační a personální agentura, Třinec
38.	Ing. Milan Zemaník	Magistrát města Ústí nad Labem
39.	Mgr. Simona Škarabelová (Kozáková)	Masarykova univerzita v Brně
40.	Josef Středula	Místopředseda odborového svazu KOVO
41.	Lenka Hyková	MPSV
42.	PhDr. Petr Kaplan	MPSV
43.	PaedDr. Jiří Pilař	MŠMT
44.	PhDr. Zdeněk Palán	MŠMT
45.	Jan Černý	Nadace při ČT Člověk v tísni
46.	Václav Heřman	Nová Role, starosta

47.	Mgr. Reginald Král	OA EKONOM Litoměřice
48.	Mgr. Vlasta Stupková	Občanské sdružení Asistence
49.	PhDr. Oldřich Čepelka	Občanské sdružení Omega
50.	Ivana Ješková	OHK Chomutov
51.	Mgr. Zdeněk Zatřepálek	OHK Litoměřice
52.	Jaroslav Havelka	OHK Olomouc
53.	Arlena Nikoličová	OHK Ústí nad Labem
54.	Eva Poláčková	Okresní správa sociálního zabezpečení, Ústí nad Labem
55.	Eva Bajgerová	Okresní úřad, Ústí nad Labem
56.	Dušan Dvořák	P-centrum, Olomouc
57.	Ing. Josef Troller	RPIC Teplice
58.	Ing. František Schropfer	RPIC-EKONOMSERVIS Přerov s.r.o
59.	Ing. Jiří Tomčík	Sdružení pro obnovu a rozvoj severní Moravy a Slezska
60.	Ing. Aleš Baran	Sdružení romských podnikatelů a soukromníků
61.	Milan Pešák	Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR
62.	Ivan Sedlecký	SNN v ČR
63.	Mgr. Alena Křížková	Sociologický ústav AV ČR
64.	PhDr. Marie Čermáková	Sociologický ústav AV ČR
65.	Mgr. Irena Bartůňková	SOŠ a SOU obchodu a služeb, Ústí nad Labem
66.	Ing. Radka Soukupová	Svaz měst a obcí ČR
67.	Ing. Eva Hillerová	Technologické centrum AV ČR Praha
68.	Ing. Jaromír Janoš	Trexima s.r.o.
69.	Nicol Aková	Tyfloservis, Ústí nad Labem
70.	Mgr. Pavlína Šťastnová	ÚIV
71.	Ignác Zima	ÚP Brno-sever (bývalý pracovník „romské přepážky“)
72.	Mgr. Marie Brandalíková	ÚP Břeclav
73.	PhDr. Helena Tuhá	ÚP Chrudim
74.	Ing. Jana Macková	ÚP Jeseník
75.	JUDr. Jana Šmejcová	ÚP Most
76.	PhDr. Jitka Hodaňová	ÚP Ostrava
77.	PhDr. Jiří Berkovský	ÚP Tábor
78.	Mgr. Josef Turek	ÚP Ústí nad Labem
79.	Ing. Josef Kocina	Úřad práce Kutná Hora
80.	Mgr. Jan Dudek	Úřad práce v Prachaticích
81.	RNDr. Milan Šimek	VŠ Báňská, Ostrava
82.	PhDr. Helena Úlovcová	VÚOŠ, Praha
83.	PhDr. Věra Kuchařová, CSc.	VUPSV Praha
84.	RNDr. Vladimír Krajčík	Vysoká škola podnikání, a.s. Ostrava,
85.	Mgr. Ivana Šimíková	Výzkumný ústav práce a soc. věcí
86.	Mgr. Jaromíra Kotíková	Výzkumný ústav práce a soc. věcí
87.	Mgr. Milan Polívka	Výzkumný ústav práce a soc. věcí
88.	František Nekola	Výzkumný ústav pro hnědé uhlí v Mostě
89.	PhDr. Martin Mácha	William M. Mercer, Praha
90.	Doc. Ing. Václav Votava, CSc.	Západočeská univerzita v Plzni

Pozn.: Šedivě jsou označeni experti, jejichž odborné působení v programu zatím nebylo potvrzeno.

7 MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE

Iniciativa Evropských společenství EQUAL je mezinárodní program, jehož základním principem je mezinárodní spolupráce jako nástroj prohloubení a konsolidace Evropské integraci. Na základě zkušeností zemí EU v rámci iniciativ ADAPT a EMPLOYMENT lze konstatovat, že mezinárodní spolupráce byla zároveň rozhodujícím prvkem rozvoje a šíření inovací v politikách zaměstnanosti. Pro Českou republiku mezinárodní spolupráce přináší i dodatečné výhody získání zkušeností a poznatků z předchozích programů iniciativ Evropských společenství z členských států. Proto *Development partnerships* v ČR budou muset navázat trvalou spolupráci alespoň s jedním členským státem EU. Spolupráce s kandidátskými zeměmi Střední a Východní Evropy je též žádoucí, jelikož tyto státy procházejí obdobnými procesy transformace jako ČR. Jde především o Maďarsko, Slovinsko a Polsko.

Mezinárodní spolupráce musí vyústit do tematických studií, periodických hodnocení, diskusních expertních fór aj. Je důležité, aby spolupráce probíhala v rámci adekvátně tematicky zaměřených mezinárodních partnerství, přičemž zárukou úspěšné a harmonické spolupráce je jasná definice společných cílů a aktivit v rámci mezinárodního partnerství. Spolupráce mezi *Development partnerships* jednotlivých zemí v rámci tematicky blízkých projektů a okruhů je proto žádoucí. Mezinárodní partnerství musí být od začátku zaměřeno na dosažení konkrétních výsledků spolupráce při vývoji a šíření nových metod, nástrojů a politik, zaměřených na vyrovnání rozdílů příležitostí na trhu práce. Důležitým faktorem by měla být integrace výsledků mezinárodní spolupráce do národní politiky zaměstnanosti (akce 3 programu EQUAL).

V některých případech bylo by vhodné zapracovat do mezinárodní partnerské spolupráce i tematicky příbuzné projekty z jiných programů, např. Phare, Leonardo da Vinci, Socrates, Meda, 5. rámcový program výzkumu EK, ESF-mainstream aj.

Jakákoliv forma mezinárodní spolupráce bude muset brát v potaz odlišnosti v definicích, procedurách a právních normách jednotlivých států a v jejich implementačních pravidlech programu EQUAL. Dále, pro úspěšné fungování mezinárodních partnerství a pro úspěšné využití potenciálu jejich vlivu na Evropskou politiku zaměstnanosti, je třeba zajistit efektivní spolupráci mezi členskými státy EU, Evropskou komisí a Českou republikou.

Partnerské země vhodné pro spolupráci na projektech v rámci jednotlivých témat EQUAL:

Základními východisky pro výběr zemí byly:

- jejich zkušenosti a účast v projektech určitého zaměření a těsnost vazeb, které mají organizace z těchto zemí na instituce v České republice;
- základní (byť zatím velmi hrubé) informace o zájmech jednotlivých států o spolupráci na konkrétních projektech;
- názory jiných zemí na základě jejich předchozích zkušeností v rámci iniciativ Evropských společenství;

- záměry členských států EU týkající se účasti na jednotlivých tematických okruzích (viz Příloha 4);
- preference členských států EU v mezinárodní spolupráci, vyplývající z ex-ante hodnocení těchto zemí,
- obecné poznatky o existující expertíze a zkušenostech zemí v jednotlivých tematických okruzích a navržených opatřeních.

Následující výčet zemí není vyčerpávající a je spíše indikativním vodítkem pro tvorbu mezinárodních partnerství.

Téma 1: Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné

Velká Británie (etnické minority, ohrožené skupiny (úspěšná aplikace v regionu Severozápad – Most- britské metodologie v rámci projektu Podpora ohrožené mládeže na trhu práce); **Finsko** a **Švédsko** (etnické minority); **Dánsko**; **Holandsko**; **Německo** a **Rakousko** (zejména je možno využít přeshraničních kontaktů mezi institucemi a obdobnosti systémů); **Francie**; **Belgie**; **Itálie**; **Řecko** (státy projevíly zájem o podporu projektů tohoto typu)

Téma 2: Potlačování rasismu a xenofobie ve vztahu k trhu práce

Velká Británie (rozvinuté programy na podporu etnických minorit, inovativní přístupy uplatňované v rámci New Deal), **Německo**, **Holandsko**, **Francie**, **Belgie-Walonská část** (zkušenosti z programů na začlenění minorit, nové přístupy k řešení interkulturálních konfliktů, zkušenosti s účastí regionálních aktérů v programech), **Portugalsko**, **Španělsko**, **Řecko** (rozvinuté programy a opatřeními na podporu romské minority)

Téma 3: Otevírání procesu zakládání podniků vůči všem prostřednictvím poskytování nástrojů pro zakládání podniků a pro identifikaci a využívání nových příležitostí pro rozvoj zaměstnanosti v městských a venkovských oblastech

Francie (v České republice již byly pilotovány a rozvíjeny projekty založené na francouzské metodice CEPAC podpory podnikání - projekty CEPAC Olomouc, aktivity konsorcia RPIC v Moravsko-slezském regionu); **Belgie**, **Holandsko**, **Německo**, **Portugalsko**, **Španělsko**, **Velká Británie** (státy projevíly zájem o podporu projektů tohoto typu)

Téma 4: Posilování sociální ekonomiky (třetí sektor), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality práce

Velká Británie, **Holandsko** (velká tradice rozvoje neziskového a komunálního sektoru, jehož kapacita je dále cílevědomě posilována v rámci realizace ESF programů. Byly zde nashromážděny četné zkušenosti a inovativní praktiky v rámci rozvoje sociálních firem, lokálních svépomocných služeb, atd.); **Itálie** (úspěšné příklady rozvoje komunálního

sektoru a spolupráce na místní úrovni); **Irsko; Francie; Belgie; Německo a Rakousko** (státy projevíly zájem o podporu projektů tohoto typu)

Téma 5: Podporování celoživotního učení a pracovních postupů směřujících k zaměstnávání osob ohrožených diskriminací a nerovností ve vztahu k trhu práce

Velká Británie; Dánsko; Irsko; Francie; Holandsko; Německo; Rakousko; Itálie; Švédsko (státy mají rozvinutý sektor dalšího vzdělávání a vyjádřily zájem o podporu projektů tohoto typu)

Téma 6: Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií

Holandsko (úspěšná metodika projektu PLATO byla pilotována v regionu Haná); **SRN** (zejména v nových spolkových zemích byly aplikovány projekty řešící problémy adaptability firem i pracovníků při restrukturalizaci, problémy rozvoje malých a středních podniků); **Irsko** (úspěšný program Cluster realizovaný FÁS na podporu rozvoje malých a středních firem, další programy organizace FÁS); **Velká Británie; Belgie, Finsko, Francie; Španělsko, Portugalsko** (státy projevíly zájem o podporu projektů tohoto typu)

Téma 7: Sladování rodinného a pracovního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce prostřednictvím vývoje flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb

Holandsko; SRN; Francie; Belgie; Irsko (státy projevíly zájem o projekty tohoto typu)

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

1. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2000*
2. *Community Initiative EQUAL 2000 – 2006*, Federal Republic of Germany
3. *Community initiative programme EQUAL 2000-2006*, Ireland
4. *Country Monograph, Czech Republic*, background study, Czech National Observatory, 2001
5. *Dotazníkové šetření úřadů práce* provedené Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí v srpnu 1999 v rámci projektu Úloha politiky zaměstnanosti při motivaci zaměstnavatelů zaměstnávat uchazeče obtížně umístitelné na trhu práce
6. *Draft Community Initiative Programme EQUAL 2000-2006*, European Community, ESF, 2000
7. Gjuričová J., "Romové jako objekt státní politiky", zpráva MV ČR, duben 1998
8. Horáková M., "Současné podoby bezdomovství v ČR", VÚPSV, 1997
9. Gjuričová J.: "Proposal for systemic approach to care of young delinquents", Resolution No. 1032 of 6 October 1999
10. Jurajda Š.: "Gender Wage Gap and Segregation in Late Transition", CERGE, 2000
11. *Koncepce státní politiky ve vztahu k mladé generaci v České republice do roku 2002* (<http://www.msmt.cz/cp1250/skupina5/Statpol.htm>)
12. *Modernisation of VET in the Czech Republic*, Czech National Observatory, 2000
13. *Monitoring vězeňství v české republice v roce 1999*, ČHV
14. *Národní akční plán zaměstnanosti na rok 2001*, MPSV (<http://www.mpsv.cz/scripts/1ssz/akcniplan/default.asp>)
15. *Národní plán zaměstnanosti*, MPSV (http://www.mpsv.cz/scripts/1ssz/narodni_plan/default.asp)
16. *National strategy of anti-drug policy for the period of 2001 –2004*, Inter-departmental anti-drugs commission, 2000
17. Obadalová M.: "Přístup k bydlení sociálně ohrožených skupin obyvatel", VÚPSV, 2001
18. *Operational Programme for Human Resource Development in the Czech Republic*, MPSV (http://www.mpsv.cz/scripts/1ssz/oper_prog/default.asp)
19. *Politika podpory malého a středního podnikání do roku 2004*, MPO, 2000 (http://www.mpo.cz/reader/?MIval=cw_usr_view_Folder&ID=21&LANG=CZ)
20. Potůček M. a kol., "Vize rozvoje České republiky do roku 2015", Praha, 2000
21. *Priority trestní politiky z hlediska reformy a koncepce rozvoje vězeňství v ČR*, Praha MS ČR
22. *Programme d'initiative communautaire EQUAL 2000-2006*, France
23. *Public policy outline as regards young generation in the Czech Republic for the period up to 2002*, MoE Report, 2000
24. Rákoczyová, M. – Sirovátka, T.: „Analýza cílenosti rekvalifikační“, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2001
25. *Ročenka Vězeňské služby České republiky*, 2000
26. *Romové v České republice (1945-1998)*, Socioklub, Praha 1999
27. *Směrnice a podmínky (TOR) evaluace evropské iniciativy EQUAL v České republice* (http://europa.eu.int/comm/employment_social/equal/)
28. *Souhrnná zpráva o plnění Priorit a postupů vlády při prosazování rovnosti mužů a žen v roce 2000* (http://www.mpsv.cz/scripts/1rovnost/dok_vnit/SZ2000.asp)
29. *Souvislosti a změny genderových diferencí v české společnosti v 90. letech*, Sociologický ústav AV ČR, Praha 2000

30. *Statistika aktivní politiky zaměstnanosti*, MPSV, Praha 1996, 1997, 1998, 1999
31. *The Ex-ante evaluation Of GB EQUAL 2000-2006*, European Community, ESF, 2000
32. *Trh práce*, MPSV (http://www.mpsv.cz/scripts/lssz/trh_prace/default.asp)
33. Tyrlík M. a kol., "*Zhodnocení drogové situace v České Republice*", 1996
34. *Úloha politiky zaměstnanosti při motivaci zaměstnavatelů zaměstnávat uchazeče obtížně umístitelné na trhu práce*, VÚPSV Praha, prosinec 1999
35. *Uplatnění absolventů škol na trhu práce*, ÚIV, NÚOV, CSVŠ, 2000
36. *Usnesení vlády č. 640/1999 o opatřeních na podporu zaměstnanosti osob obtížně umístitelných na trhu práce*
37. *Usnesení vlády č. 686/1997 ke zprávě o situaci romské komunity v ČR a usnesení vlády č. 599/2000 Koncepce politiky vlády vůči příslušníkům romské komunity napomáhající jejich integraci do společnosti*
38. *Výběrové šetření pracovních sil*, 2000, 2001, ČSU
39. *Zaměstnanost Romů*, Sociální politika 5/97, s. 16.
40. *Zaměstnávání osob se ZPS*, MPSV (<http://www.mpsv.cz/scripts/lssz/zps/default.asp>)
41. *Zpráva Českého helsinského výboru o stavu lidských práv v České republice v roce 2000*, Český helsinský výbor, Praha 2001
42. *Zpráva o problematice extremismu na území České republiky v roce 1999* (ve srovnání s rokem 1998), MV ČR
43. *Zpráva o situaci romské komunity v ČR*, Úřad vlády, Praha 1997
44. *Zpráva o vyhodnocení efektivnosti programu Podpora projektů integrace romské komunity v roce 2000*
45. *Zpráva zmocněnce vlády pro lidská práva o současné situaci romských komunit*, 2000. www.vlada.cz.
46. *Zvláštní opatření: Romové v České republice a školy pro mentálně postižené děti*, Evropské centrum pro práva Romů, Budapešť, 1999

PŘÍLOHY

PŘÍLOHA 1

Devět tématických okruhů iniciativy EQUAL

Zaměstnatelnost

Téma 1: Zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné

Téma 2: Překonávání rasismu a xenofobie ve vztahu k trhu práce

Podnikání

Téma 3: Otevírání procesu zakládání podniků vůči všem prostřednictvím poskytování nástrojů pro zakládání podniků a pro identifikaci a využívání nových příležitostí pro rozvoj zaměstnanosti v městských a venkovských oblastech

Téma 4: Posilování sociální ekonomiky (třetí sektor), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality práce

Adaptabilita

Téma 5: Podporování celoživotního učení a pracovních postupů směřujících k zaměstnávání osob ohrožených diskriminací a nerovností ve vztahu k trhu práce

Téma 6: Podpora adaptability podniků a zaměstnanců na strukturální změny a na využívání informačních a dalších nových technologií

Rovné příležitosti žen a mužů

Téma 7: Sladování rodinného a pracovního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce prostřednictvím vývoje flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb

Téma 8: Snižování rozdílů mezi uplatňováním osob obojího pohlaví a podpora desegregace ve vztahu k zaměstnání

Žadatelé o azyl

Téma 9: Pomoc žadatelům o azyl v jejich integraci



DOTAZNÍK PRO EXPERTY
Výběr prioritních témat

1. Název instituce (Pokud možno uveďte Vaše jméno či kontaktní osobu)

2. Která **3 témata** z devíti okruhů EQUAL považujete za prioritní pro řešení nerovností na trhu práce. Při výběru jednotlivých prioritních témat použijte následující kritéria (pokuste se využít všechna kritéria najednou) :
- která témata považujete za nedostatečně pokrytá současnými opatřeními a programy,
 - která témata nabízejí nejlepší řešení pro skupiny nejvíce znevýhodněné na trhu práce
 - která témata jsou nejvhodnější pro vytváření inovativních projektů

Označte křížkem:

- a)** Vytváření podmínek pro přístup a návrat na trh práce pro osoby, které mají obtíže při integraci a reintegraci na trh práce
- b)** Potlačování rasismu a xenofobie ve vztahu k trhu práce
- c)** Otevření procesu zakládání podniků všem prostřednictvím poskytování nástrojů potřebných pro zakládání podniků a pro zjišťování a využívání nových možností rozšiřování zaměstnanosti ve venkovských a městských oblastech
- d)** Posilování sociální ekonomiky (třetí sektor), zejména komunitních služeb, a to se zaměřením na zvyšování kvality práce.
- e)** Podpora celoživotního učení a postupů začleňování do zaměstnání, které podněcují přijímání do zaměstnání osob poškozených diskriminací a nerovností ve vztahu k trhu práce a udržování těchto osob v zaměstnání
- f)** Podpora adaptability firem a zaměstnanců na strukturální změny a podpora využívání informačních a dalších nových technologií
- g)** Sladování rodinného a profesního života a reintegrace mužů a žen do trhu práce rozvojem flexibilnějších a efektivních forem organizace práce a podpůrných služeb
- h)** Snižování rozdílů mezi uplatňováním osob obojího pohlaví a podpora desegregace ve vztahu k zaměstnání
- ch)** Pomoc žadatelům o azyl v jejich integraci

3. Z vámi označených 3 prioritních témat určete, pro který region(y) a cílové skupiny jsou řešení uvedených problémů nejvíce relevantní:

Kraj	Priorita (označte a – ch)	Cílová skupina (y) (Vypište)
Hl. M. Praha		
Středočeský		
Jihočeský		
Plzeňský		
Karlovarský		
Ústecký		
Liberecký		
Královehradecký		
Pardubický		
Vysočina		
Jihomoravský		
Olomoucký		
Zlínský		
Moravskoslezský		
Plošně celá ČR		

4. Uveďte, jaké **typy projektů** považujete za vhodné pro naplnění Vámi identifikovaných prioritních témat (můžete navrhnout až 3 projekty v rámci jednoho tématu – popište pokud možno co nejkompaktněji a nejkonkrétněji, resp. uveďte, v čem je projekt inovativní a přesahuje rámec běžně aplikovaných opatření) a které **instituce** (uveďte celým názvem alespoň 3 instituce, ostatní instituce je možno uvést obecně podle typu) považujete za dostatečně zkušené pro realizaci těchto projektů (pokud nestačí předtištěné linky, rozšiřte dle potřeby):

Prioritní téma (Označte písmenem)

1. Zaměření navrhovaného projektu č. 1

- Jaký problém rovnosti příležitostí na trhu práce navrhovaný projekt řeší _____
- Výstupy projektu _____
- Vhodné instituce pro implementaci _____

2. Zaměření navrhovaného projektu č.2

- Jaký problém rovnosti příležitostí na trhu práce navrhovaný projekt řeší _____
- Výstupy projektu _____
- Vhodné instituce pro implementaci _____

3. Zaměření navrhovaného projektu č. 3

-
- Jaký problém rovnosti příležitostí na trhu práce navrhovaný projekt řeší
 - Výstupy projektu
 - Vhodné instituce pro implementaci

Prioritní téma (Označte písmenem)

1. Zaměření navrhovaného projektu č. 1

-
- Jaký problém rovnosti příležitostí na trhu práce navrhovaný projekt řeší
 - Výstupy projektu
 - Vhodné instituce pro implementaci

2. Zaměření navrhovaného projektu č.2

-
- Jaký problém rovnosti příležitostí na trhu práce navrhovaný projekt řeší
 - Výstupy projektu
 - Vhodné instituce pro implementaci

3. Zaměření navrhovaného projektu č. 3

-
- Jaký problém rovnosti příležitostí na trhu práce navrhovaný projekt řeší
 - Výstupy projektu
 - Vhodné instituce pro implementaci

Prioritní téma (Označte písmenem)

1. Zaměření navrhovaného projektu č. 1

-
- Jaký problém rovnosti příležitostí na trhu práce navrhovaný projekt řeší
 - Výstupy projektu

- Vhodné instituce pro implementaci _____
2. Zaměření navrhovaného projektu č.2
- Jaký problém rovnosti příležitostí na trhu práce navrhovaný projekt řeší _____
 - Výstupy projektu _____
 - Vhodné instituce pro implementaci _____
3. Zaměření navrhovaného projektu č. 3
- Jaký problém rovnosti příležitostí na trhu práce navrhovaný projekt řeší _____
 - Výstupy projektu _____
 - Vhodné instituce pro implementaci _____
4. Máte zájem o zařazení do skupiny expertů pro program EQUAL?
- Ano
 - Ne

V případě Vašeho zájmu, zašlete, prosím Váš stručný životopis.

DĚKUJEME ZA VÁŠ ČAS A SPOLUPRÁCI

Olga Strietska-Ilina, MA
Ing. Věra Czesaná, CSc.
Observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce
Národní vzdělávací fond

Odpovědi prosím odešlete nejpozději **do 18. 9. 2001 do 17.00 hod** a adresujte na **kontaktní osobu: Ing. Alena Zuckersteinová, Národní observatoř pro odborné vzdělávání a trh práce – Národní vzdělávací fond, Václavské nám. 43, 110 00 Praha 1,**
Tel.: 02-24 22 87 32, Fax: 02-2421 4533, email: zuckersteinova@nvf.cz

Příloha 3

Vyhodnocení dotazníků k programu EQUAL: regiony a cílové skupiny

Kraj	Prioritní téma	Cílová skupina	Počet odpovědí
Hl. M. Praha	1	vozičkáři	2
	2	obč. z odlišného sociokult. prostředí	1
	3		
	4	dlouhodobě nezaměstnané ženy	
	5	vozičkáři, absolventi, cizinci, azylanti	2
	6	vozičkáři	1
	7		
	8		
	9		1
Středočeský	1	občané bez kvalifikace, ženy, osoby se zbytkovým pracovním potenciálem (tělesné poškození, mentální poškození) nad 55 let věku, po odebr. ID, uk. MD, po výk. trestu, prop. 46, 1/a-c	3
	2		
	3		1
	4	občan	1
	5	ženy, osoby se zbytkovým pracovním potenciálem (tělesné poškození, mentální poškození) nad 55 let věku, po odebr. ID, uk. MD, po výk. trestu, prop. 46, 1/a-c, absolventi, cizinci, azylanti,	3
	6	po odebr. ID, uk. MD, po výk. trestu, prop. 46, 1/a-c, občan	3
	7	ženy, osoby se zbytkovým pracovním potenciálem (tělesné poškození, mentální poškození) nad 55 let věku, občan	2
	8		
	9		
Jihočeský	1	občané bez kvalifikace, osoby se ZPS, nad 50 let věku, matky s dětmi, absolventi, uchazeči dlouhodobě evidovaní	3
	2		
	3	evidovaní nezaměstnaní a sektor MSP, osoby se ZPS, nad 50 let věku, matky s dětmi, absolventi, uchazeči dlouhodobě evidovaní	2
	4	občané s různými zdravotními handicap a poskytovatelé služeb ze znevýhodněných skupin na trhu práce (zejména ženy)	1
	5	osoby se ZPS, nad 50 let věku, matky s dětmi, absolventi, uchazeči dlouhodobě evidovaní, občané, kteří z nejrůznějších důvodů chtějí nebo jsou nuceni okolnostmi změnit profesi, cizinci, azylanti	3
	6		1
	7		
	8		
	9		
Plzeňský	1	zdrav. postižení, romská komunita, nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání, absolventi škol	1
	2		
	3	malé a střední firmy	2

	4		
	5	absolventi, cizinci, azylanti	2
	6	malé a střední firmy	2
	7	malé a střední firmy	1
	8		
	9		

Karlovarský	1	absolventi, Zdrav.postižení, romská komunita, nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání, absolventi škol, dlouhodobě nezaměstnaní, mladiství se základním vzděláním	3
	2	obč. s odlišného sociokult. prostředí	1
	3		1
	4		
	5	národnostní menšiny, ženy po návratu do zaměstnání z mateřské dovolené, občané se ZPS, vyšší věkové kategorie občanů	1
	6	firmy a zaměstnanci v regionech s utlumovanými obory	3
	7		
	8		
	9		

Ústecký	1	absolventi a mladiství, dlouhodobě nezaměstnaní, občané se zdravotním postižením, absolventi SŠ, lidé nad 45 let, nezaměstnaní, občané s nízkou kvalifikací, romští občané	11
	2	obč. s odlišného sociokult. prostředí, osoby s obtížemi v integraci a reintegraci na trh práce – národnostní menšiny, starší občané, minoritní skupiny	4
	3	zájemci a uchazeči o zaměstnání, podnikatelé (začínající i provozující podnikání), občané měnící zaměstnání, malé, střední podniky, MSP, všichni občané, dlouhodobě nezaměstnaní, absolventi SŠ, lidé nad 45 let	10
	4	rekvalifikovaní občané, zaměstnaní, nezaměstnaní	2
	5	národnostní menšiny, ženy po návratu do zaměstnání z mateřské dovolené, občané se ZPS, vyšší věkové kategorie občanů, dlouhodobě nezaměstnaní, absolventi a mladiství, občané se zdravotním postižením, MSP, všichni občané, absolventi, cizinci, azylanti	6
	6	firmy a zaměstnanci v regionech s utlumovanými obory, absolventi a mladiství, dlouhodobě nezaměstnaní, občané se zdravotním postižením, zaměstnanci ohrožení uvolňováním z důvodu organizačních změn, absolventi SŠ, lidé nad 45 let	13
	7	MSP, všichni občané, dlouhodobě nezaměstnaní	3
	8		1
	9		

Liberecký	1	dlouhodob.nezam.;vyšší věk,ktg.;stabilizov.PS, nezaměstnaní, absolventi	3
	2		1
	3		
	4		
	5	dlouhodob.nezam.;vyšší věk,ktg.;stabilizov.PS, absolventi, cizinci, azylanti	3
	6	dlouhodob.nezam.;vyšší věk,ktg.;stabilizov.PS, nezaměstnaní	3
	7		
	8	nezaměstnaní	1
	9		

Královehradecký	1	matky s dětmi, horské oblasti, občané se ZPS, dlouhodobě nezaměstnaní, mladiství se základním vzděláním	3
	2		

	3	matky s dětmi, horské oblasti, občané se ZPS	1
	4		1
	5		1
	6		2
	7	matky s dětmi, horské oblasti, občané se ZPS	1
	8		
	9		

Pardubický	1	obyvatelé venkova, dlouhodobě nezaměstnaní, mladiství se základním vzděláním	1
	2		
	3	obyvatelé venkova, dlouhodobě nezaměstnaní	
	4		
	5	obyvatelé venkova, dlouhodobě nezaměstnaní	1
	6		1
	7		
	8		
	9		

Vysočina	1	občané bez kvalifikace, absolventi, dlouhodobě nezaměstnaní, mladiství se základním vzděláním, ženy po MD	5
	2		
	3		2
	4		
	5	učitelé, zaměstnanci	1
	6		2
	7		
	8		
	9		

Jihomoravský	1	podnikatelské subjekty, nezaměstnaní, ohrožené skupiny, které dosud zaměstnání mají, ale hrozí jim propuštění, absolventi, zdrav.postižení, romská komunita, absolventi škol, uchazeči nad 40 let, evidovaní déle než 2 roky, občané vyžadující individuální přístup	6
	2	obč. s odlišného sociokult prostředí	1
	3	začínající podnikatelé, absolventi škol, uchazeči nad 40 let, evidovaní déle než 2 roky, občané vyžadující individuální přístup	5
	4		
	5	podnikatelské subjekty, nezaměstnaní, ohrožené skupiny, které dosud zaměstnání mají, ale hrozí jim propuštění, absolventi, cizinci, azylanti, uchazeči nad 40 let, evidovaní déle než 2 roky, občané vyžadující individuální přístup	4
	6	podnikatelské subjekty, nezaměstnaní, ohrožené skupiny, které dosud zaměstnání mají, ale hrozí jim propuštění	4
	7		
	8		1
	9		

Olomoucký	1	občané bez kvalifikace, ženy po mateřské dovolené, po dlouhodobé nemoci, absolventi, zdrav.postižení, romská komunita, nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání, absolventi škol	4
	2	malé a střední podniky	1
	3	ženy po 40, venkovské prostředí, velké firmy, podnikatelé (začínající i provozující podnikání), občané měnící zaměstnání, uchazeči o zaměstnání, malé, střední podniky	4

	4		
	5	vyšší věkové kategorie, které skončily zaměstnání v některém specifickém oboru, ku příkladu na úraze s trvalými následky, absolventi, cizinci, azylanti	2
	6	ženy po 40, venkovské prostředí, velké firmy, rekvalifikace pracovníků na všech úrovních, investice do nových technologií, do ekologie	4
	7		
	8	ženy po 40, venkovské prostředí, velké firmy	1
	9		

Zlínský	1	občané bez kvalifikace, dl. nezaměstnaní, osoby se zákl. vzděláním, osoby se ZPS	3
	2	malé a střední podniky	1
	3		3
	4		
	5	absolventi, cizinci, azylanti, dl. nezaměstnaní, osoby se zákl. vzděláním, osoby se ZPS	2
	6	dl. nezaměstnaní, osoby se zákl. vzděláním, osoby se ZPS	3
	7		
	8		
	9		

Moravskoslezský	1	absolventi, Soc. a zdrav. znevýhodnění muži a ženy, Zdrav.postižení, romská komunita, nezaměstnaní uchazeči o zaměstnání, absolventi škol, dlouhodobě nezaměstnaní, mladiství se základním vzděláním, romové, občané s nízkou kvalifikací	10
	2	obč. s odlišného sociokult prostředí, soc. a zdrav. znevýhodnění muži a ženy	2
	3	podnikatelé (začínající i provozující podnikání), občané měnící zaměstnání, uchazeči o zaměstnání, malé, střední podniky, osoby s obtížemi v integraci a reintegraci na trh práce – zejména starší osoby po ztrátě zaměstnání	5
	4	zaměstnanci, nezaměstnaní	1
	5	národnostní menšiny, ženy po návratu do zaměstnání z mateřské dovolené, občané se ZPS, vyšší věkové kategorie občanů, dlouhodobě nezaměstnaní, soc. a zdrav. znevýhodnění muži a ženy, ženy, mladí lidé, lidé propouštění z prac. poměru	5
	6	firmy a zaměstnanci v regionech s utlumovanými obory, mikropodniky (méně než 10 zaměst.), firmy, zaměstnanci ohrožení uvolňováním z důvodu organizačních změn, ženy, mladí lidé, lidé propouštění z prac. poměru	8
	7	ženy, mladí lidé, lidé propouštění z prac. poměru	2
	8		
	9		

Plošně celá ČR	1	romové, absolv. škol., začínající podnikatelé, mladí lidé po absolvování SŠ a VŠ, matky po dlouhodobé mateřské péči, tělesně handicapovaní, mentálně a duševně handicapovaní, drogově závislí, lidé po výkonu trestu apod., dlouhodobě nezaměstnaní, osoby s ZPS, zvláště smyslově postiž., kvalifikací jednostranně orientovaní, mládež s nízkou nebo neuplatnitelnou kvalifikací, se zdravotním problémem či jiným handicapem; zvl. ženy pečující o děti či potřebné rodinné příslušníky; občané ve věku nad 50 let, občané s handicapem (jakéhokoli druhu), ženy a ženy po MD, občané bez kvalifikace, zaměst. restruktur. podniků, občané bez znalosti práce s výpočetní technikou, matky s malými dětmi, osoby před důchodem, osoby s obtížemi v integraci a reintegraci na trh práce – všech kategorií (absolventi, starší občané, národnostní menšiny, cizinci)	29
	2	úředníci úřadů práce, státní a veřejná správa, hospodářská komora, podnikatelské subjekty, media, Rómové a jiné minority, které bývají obětí rasismu i na trhu práce, obč. z odlišného sociokult prostředí, matky s malými dětmi, zdravotně postižení, osoby před důchodem, osoby vstupující na trh práce a zaměstnání,	6

		studující	
3	absolventi škol, dlouhodobě nezaměstnaní, vyšší věkové kategorie, matky s dětmi, osoby s nižším vzděláním, osoby postižené restrukturalizací, začínající podnikatelé, ženy, ohrožené věkové skupiny, Rómové, propuštění z výkonu trestu, kvalifikací jednostranně orientovaní, SMEs, nezaměstnaní, znevýhodněné skupiny ohrožené marginalizací, začínající a mladí podnikatelé do 30 let, uchazeči o zaměstnání a zaměstnaní, kteří mají zájem podnikat, malé a střední firmy		15
4	osoby s ZPS, zvláště smyslově postiž. a s těžším zdr. postižením, dlouhodobě nezaměstnaní, ZPS, absolventi, lidé znevýhodnění na trhu práce vzhledem ke zdravotnímu postižení, mládež, propouštění pracovníci, občané s nízkou kvalifikací, romští občané, studující a zaměstnanci		10
5	absolventi škol, dlouhodobě nezaměstnaní, vyšší věkové kategorie, matky s dětmi, osoby s nižším vzděláním, osoby postižené restrukturalizací, malé a střední podniky a zaměstnanci těchto podniků, muži a ženy v podnicích, osoby postižené restrukturalizací, romové, práceschopné obyvatelstvo, osoby s ZPS, zvláště smyslově postiž. a s těžším zdr. postižením, sektor MSP – podnikatelé, zaměstnanci a zájemci o zaměstnání, propuštění z výkonu trestu, kvalifikací jednostranně orientovaní, mládež s nízkou nebo neuplatnitelnou kvalifikací, se zdravotním problémem či jiným handicapem; zvl. ženy pečující o děti či potřebné rodinné příslušníky; občané ve věku nad 50 let, zaměst. restruktur. podniků, absolventi bez praxe, mladá a střední generace se středo nebo vysokoškolským vzděláním se studijním oborem obtížně v praxi uplatnitelným, fyzicky či místně hendikepovaní (ale z výše uvedené skupiny), starší lidé před důchodem, lidé znevýhodnění na trhu práce vzhledem ke zdravotnímu postižení, veřejnost		27
6	absolventi škol, dlouhodobě nezaměstnaní, vyšší věkové kategorie, matky s dětmi, osoby s nižším vzděláním, osoby postižené restrukturalizací, začínající podnikatelé, ženy, ohrožené věkové skupiny, sektor MSP – podnikatelé, zaměstnanci a zájemci o zaměstnání, zaměst. restruktur. podniků, nezaměstnaní absolventi bez praxe, mladá a střední generace se středo nebo vysokoškolským vzděláním se studijním oborem obtížně v praxi uplatnitelným, fyzicky či místně hendikepovaní (ale z výše uvedené skupiny), propouštění pracovníci, malé a střední firmy		10
7	ženy, ohrožené věkové skupiny, mládež s nízkou nebo neuplatnitelnou kvalifikací, se zdravotním problémem či jiným handicapem; zvl. ženy pečující o děti či potřebné rodinné příslušníky; občané ve věku nad 50 let, matky s dětmi, zaměstnavatelé, mladá a střední generace se středo nebo vysokoškolským vzděláním se studijním oborem obtížně v praxi uplatnitelným, fyzicky či místně hendikepovaní (ale z výše uvedené skupiny), osoby (převážně ženy), na které v rámci dělby rodinných povinností připadá převaha povinností v péči o děti nebo jiné potřebné členy rodiny např. seniory, dlouhodobě nezaměstnaní, malé a střední firmy, občané s nízkou kvalifikací, romští občané		9
8	malé a střední podniky a zaměstnanci těchto podniků, muži a ženy v podnicích, ženy, ohrožené věkové skupiny, absolvent, ženy po MD, Rómové, matky s malými dětmi, zdravotně postižení, osoby před důchodem, muži nebo ženy, podle toho, které pohlaví je v daném zaměstnání početně podrepresentováno (např. v řídicích funkcích jsou početně podrepresentovány ženy, ve školství jsou podrepresentováni muži), osoby vstupující na trh práce a zaměstnání		5
9	azylanti a utečenci		1

Přehled témat E Q U A L implementovaných v zemích EU

Příloha 4

	Zaměstnatelnost		Podnikání		Adaptabilita		Rovné příležitosti mužů a žen	
	Téma č. 1	Téma č. 2	Téma č. 3	Téma č. 4	Téma č. 5	Téma č. 6	Téma č. 7	Téma č. 8
Rakousko	X	X		X	X			X
Belgie Vlámská	X		X	X	X		X	X
Belgie Walonská	X	X	X	X	X	X	X	X
Dánsko	X				X			X
Finsko	X	X		X		X		X
Francie	X	X	X	X	X	X	X	X
Německo	X	X	X	X	X	X	X	X
Řecko	X	X	X	X	X	X	X	X
Irsko	X		X		X	X	X	
Itálie	X			X	X			X
Holandsko	X	X	X	X	X	X	X	X
Lucembursko	X						X	
Portugalsko	X	X	X	X	X	X	X	X
Španělsko	X	X	X			X	X	X
Švédsko	X		X		X			X
Velká Británie	X	X	X	X	X	X		X