



Equal

LISABON: PROPOJENÍ POLITIKY S PRAXÍ

Poučení ze čtyř mezinárodních partnerství

Závěrečná zpráva



Iniciativa Společenství
EQUAL



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU
a státním rozpočtem České Republiky

www.krasnalipa.cz/kccs

Město Krásná Lípa • Masarykova 266/6 • 407 46 Krásná Lípa
tel.: +420 412 354 849, +420 777 291 400, e-mail: volfova@krasnalipa.cz
IČO: 0261459, DIČ: 179-00261459 • Banka ČS, a.s., Rumburk, č.ú.: 926075399/0800

Obsah

	Strana č.
Souhrnná zpráva	3
Úvod (1)	7
Polický a hospodářský kontext (2)	8
Iniciativa Equal (3)	11
Strategické poučení z tématických aktivit (4)	12
Závěry (5)	31
Příloha A Hlavní směry pro politiku zaměstnanosti členských států a Společenství (2005-08)	33



Iniciativa Společenství
EQUAL



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU
a státním rozpočtem České Republiky

www.krasnalipa.cz/kccs

Lisabon: Propojení politiky s praxí Strategická doporučení vyplývající ze 4 rozvojových partnerství EQUAL

Práce v terénu: Navazování kontaktu s nejvíce vyloučenými skupinami

- **Zcela zásadní je lépe cílená práce.** Zacílit činnosti v terénu na konkrétní skupiny uživatelů. Vzhledem k diferenciovanému trhu práce je velice důležité, aby byly aktivity v terénu jednoznačně zaměřené na konkrétní skupiny a nastavené na míru jejich potřebám.
- **Zaměřit se na společenství černošských a etnických menšin.** V evropských městech 21. století žijí nejrůznější rasy a tak tomu bude i do budoucna.
- **Nebrat na lehkou váhu zapojení samotných uživatelů.** Skutečné zapojení uživatelů by mělo vyústit v lépe nastavené produkty a služby.
- **Neopouštět projekty práce v terénu v izolaci.** Je třeba, aby si tyto projekty a iniciativy našly cestu do hlavního proudu.

Maximální využití způsobilostí a schopností

- **Zaměřit se na konkrétní skupiny uživatelů a program nastavit na míru jejich potřebám.** Obojí je pro využití co největšího potenciálu jejich způsobilostí a schopností na diferenciovaných trzích práce zcela nezbytné. Svou roli může v těchto aktivitách často sehrát i scénické umění či kultura.
- **Uvolnit omezení platící pro práci žadatelů o azyl a uprchlíků.** V době, kdy celková evropská tendence k žádostem o azyl již pátým rokem prudce klesá, měla by Evropská komise a členské státy uvolnit omezení pracovních práv žadatelů o azyl.
- **Umožnit, aby uprchlíci získali navrhovanou „evropskou modrou kartu“.** Mnoho členských států projevuje zájem o řízenou migrační politiku, která umožní přístup do Evropy kvalifikované pracovní síle. V mnoha případech se již kvalifikované lidské zdroje dají najít mezi žadateli o azyl.

Využití informačních a komunikačních technologií k řešení znevýhodněného postavení na trhu práce

- Zpřístupnit praktickou přípravu pro oblast IKT všem, kdo ji potřebují.
- Uvědomit si inovační potenciál IKT. Tvůrci politik musí vědět o měnících se způsobech využití IKT, jejichž prostřednictvím lze pomáhat těm, kdo jsou na trhu práce v nevýhodě.
- Přisoudit významnější místo kurzům zaměřeným na vývoj a navrhování internetových stránek v rámci nejlepších zkušeností z EU a členských států
- Postarat se o dostatečné množství vysoce kvalitních poradců, kteří mohou podnikům poskytnout odpovídající průběžnou technickou podporu pro IT. Mnoho malých firem interaktivní nástroje či webové produkty nepoužívá nebo se jim nedaří maximálně využívat jejich obchodní potenciál.
- Posílit mezinárodní spolupráci, neboť umožnila společné vyvíjení internetových řešení a nového softwaru. Existuje zde skutečný potenciál, a ten je důležité zachovat do budoucna.

Podpora ženského podnikání

- Uvědomit si potenciál ženské samostatně výdělečné činnosti. Při nastavování iniciativ to předpokládá vzít pečlivě v úvahu potřeby žen, tak aby iniciativy byly v souladu s jejich eventuální odpovědností za péči o domácnost a děti.
- Zvážit různé typy podpory na zahájení činnosti pro ženské podnikatelky

Boj s překážkami stojícími v cestě ženám

- Propagovat na míru nastavené iniciativy v oblasti odborné přípravy i zaměstnávání, které budou zohledňovat skutečný stav poskytování péče o děti.



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU
a státním rozpočtem České Republiky

www.krasnalipa.cz/kccs

- **Stanovit cíle** pro směřování žen **směrem ven** do nových oborů, jímž tradičně dominovali muži.
- **Stanovit cíle** pro směřování žen **směrem vzhůru** na vysoké pracovní pozice.
- **Podporovat „měkké“ (neexaktní) ukazatele**, např. nové kategorie cen pro nejlepší podniky, které předznamenávají odhodlání ke kulturním změnám a k překonávání tradičních stereotypů. Součástí tohoto procesu je i působení na mužské postoje vůči kolegyním v práci.
- **Přeprocovat lisabonské hlavní směry v otázkách zaměstnanosti žen.** Současný obsah se příliš zaměřuje na kvantitativní poměrování. Mělo by se zde jasně hovořit o potřebnosti toho, aby ženy pracovaly napříč širokým spektrem zaměstnání a postupovaly na vyšší pozice.

Práce se zaměstnavateli a rozvíjení sociální odpovědnosti podniků

- **Nabídnout MSP přímou podporu** v rámci státem dotovaných pravidel, např. systémem poukázkových plateb. Musí jít o snadný a jednoduchý systém s jasnými cíli.
- **Podporovat vysoce kvalitní poradce pro podnikání.** Mají-li se zavedené iniciativy udržet, budou firmy zcela nutně potřebovat dlouhodobou podporu a praktické rady. Bez průběžného zapojení, zůstanou diagnostické pomůcky a webové stránky rychle ležet ladem. Je třeba, aby zdroje na to zakotvili tvůrci politik do programů.
- **Podporovat radikální změny v myšlení zaměstnavatelů.** Má-li sociální odpovědnost podniků stát běžnou, bude nutné, aby si tvůrci politik uvědomili, že k tomu bude zapotřebí širší škála opatření umožňujících zvýšit o této problematice povědomí, např. typu Tip Top, a kulturních iniciativ.

Řízení pracovních toků uvnitř evropského jednotného trhu

- **Zjednodušit pravidla pro zakládání podniků.** Jak členské státy, tak Evropská komise by se měly zabývat tím, zda je tyto předpisy možné

zjednodušit a odvodit od stejného základu. Otevření polského lahůdkářství bylo mělo být stejně snadné v Boloni jako v Birminghamu.

- **Vydávat a aktualizovat schválený glosář klíčových pojmů z trhu práce ve všech jazycích EU.** Máme-li maximálně využít hospodářského potenciálu společného trhu, měli bychom stejně chápat nově objevující se postupy na trhu práce. GŘ pro zaměstnanost by mělo umožnit vydání a aktualizace schváleného glosáře všech termínů pracovního trhu a sociální politiky v příslušných jazycích EU.
- **K pohybu pracovní síly by mělo docházet na základě vlastní volby, nikoli v důsledku vynuceného rozhodnutí.** V současné době mnoho obyvatel východní Evropy kvůli vysoké míře nezaměstnanosti u nich doma odchází jinam. Proto je tak důležitý Evropský fond pro regionální rozvoj a Strukturální fondy, jak ukazují i příklady Španělska a Irska. Cílem je dosáhnout stejného účinku i ve střední a východní Evropě.

Úloha podpůrných systémů a sítí

- **Podporovat sítě jdoucí přes hranice správních území.** Tvůrci politik by měli seznat dohromady organizace zabývající se zvláštními sektory nezvýhodnění na trhu práce bez ohledu na hranice mezi správními celky. Agentury by měly tento přístup promítnout do své politiky i strategií financování.
- **Propagovat vlastní organizaci.** Tvůrci politik by měli u znevýhodněných skupin podporovat možnost vlastní organizace a zaangažování uživatelů do strategických i praktických postupů.
- **Uznat význam mezinárodních programů.** Mezinárodní programy jsou příležitostí k plodné výměně názorů a novým iniciativám, proto aby „nebylo tak těžké pracovat s cizinci“. Evropská komise by měla tento rozměr zakotvit do svých budoucích programů.

Další strategické připomínky

Financování: Plně využít programů ESF. V období 2007-2013 bude mít své národní programy ESF každý členský stát. Ze zkušeností v rámci této studie vyplývá, že témata, jako je celoživotní vzdělávání, uprchlíci a žadatelé o azyl, rovnováha pracovních a mimopracovních aspektů a rovnost mužů a žen, by měla být zahrnuta do cílů všech národních programů.

- **K dalšímu rozvoji těchto aktivit využít i dalších programů EU.**
- **Lisabonské hlavní směry**

Ze studie vyplývá, že se v Integrovaných hlavních směrech vyskytují tři hlavní slabiny.

1. Hlavní směry jsou barvoslepé. Není v nich vyjádřena realita současné Evropy, kde žijí nejrůznější rasy, ani neodrážejí problémy s diskriminací a další obtíže, jimž stále musí mnohé etnické menšiny čelit na trhu práce.
2. V hlavních směrech není podchycena problematika „sítí“. EU potřebuje dát jasný signál, že efektivní realizace politiky zaměstnanosti vyžaduje v případě skupin znevýhodněných na trhu práce vybudování a další rozvoj celé řady podpůrných systémů a sítí.
3. Hlavní směry se příliš zaměřují na kvantitativní ukazatele a nižší sféru pracovního trhu. Lisabonská agenda si vzala za cíl vytvořit v EU ekonomiku s vysokou přidanou hodnotou. A tento rozměr není v hlavních směrech zdůrazněn. Nikde zde není zmínka o tom, že se evropské ekonomice v současné době nedaří maximálně využívat potenciálu žen.

Tyto nedostatky je třeba napravit.

Lisabon: Propojení politiky s praxí Závěrečná zpráva k 17 rozvojovým partnerstvím EQUAL

1. ÚVODEM

V návaznosti na stálou poklesovou tendenci několika uplynulých let klesla v červenci roku 2007 oficiální míra nezaměstnanosti pro dvacet sedm členských států Evropské unie (EU) na 6,8 %. Bez práce však v evropské sedmadvacítce podle odhadů stále zůstává na 16 milionů mužů a žen, zatímco mnozí další vykonávají nekvalifikovanou, velmi špatně placenou práci. Prostřednictvím Lisabonské strategie si Evropská unie stanovila dosažení výkonné znalostní ekonomiky schopné udržitelného hospodářského růstu za svoji nejvyšší prioritu. Jednou z mnoha iniciativ zřízených s cílem pomoci členským státům dosáhnout lisabonských cílů v oblasti ekonomického růstu a zaměstnanosti je iniciativa EQUAL zaměřená na pomoc skupinám znevýhodněným na trhu práce.

Čtyř mezinárodních rozvojových partnerství EQUAL, která jsou předmětem této studie, se účastní města a regiony v devíti členských státech. Birmingham a jeho okolí jsou společným jmenovatelem všech těchto čtyř partnerství, která celkem zahrnují devět zemí a čtrnáct velkých měst a regionů. Tato studie je poslední z řady studií zpracovaných Institutem pro studium místní správy (Institute of Local Government Studies) na Birminghamské univerzitě, zadaných radou Birminghamu a Solihullu pro vzdělávání a kvalifikaci (Birmingham and Solihull Learning and Skills Council) jménem čtyř rozvojových partnerství EQUAL probíhajících v rámci II. kola programu Iniciativy EQUAL v letech 2005-2007. Projektové aktivity v příslušných městech a regionech probíhaly v rámci rozsáhlých svazků pro spolupráci nazývaných rozvojová partnerství (RP). První řada zpráv, kterou institut vypracoval pro každé ze čtyř rozvojových partnerství EQUAL - Bridges over Borders, Conventus,



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU
a státním rozpočtem České Republiky

www.krasnalipa.cz/kccs

Equilibrium a Wings - se zaměřila na statistické informace týkající se tématické oblasti příslušného RP, politiku EU a legislativu vztahující se ke specifické problematice celoživotního vzdělávání, uprchlíků a žadatelů o azyl, sladění práce, rodinného a společenského života a rovnosti mužů a žen. Zprávy zasadily tuto problematiku do spojitosti s hlavními cíly programu EQUAL souvisejícími s trhem práce a cíli definovanými v Hlavních směrech lisabonské agendy, přijatými na jaře 2005 na zasedání Rady ministrů hospodářství. Zprávy vznikaly samostatně, ale dohromady tvoří ucelenou řadu, v níž stojí v popředí témata dotýkající se evropských občanů, jež jsou nějakým způsobem znevýhodněni na trhu práce.

Druhou byla naše kombinovaná zpráva, která zkoumala řadu problémů, jejichž řešení se tato čtyři RP věnují. Ze zprávy vyplývá, že existuje skupina osmi průřezových témat, vztahujících se k Hlavním lisabonským směrům, kterými se tyto programy EQUAL zabývají. Jedná se o následující témata:

1. Práce v terénu: Navazování kontaktu s nejvíce vyloučenými skupinami
2. Maximální využití způsobilostí a schopností
3. Využití informačních a komunikačních technologií k řešení nevýhodného postavení na trhu práce
4. Podpora ženského podnikání
5. Boj s překážkami stojícími v cestě ženám
6. Práce se zaměstnavateli a rozvíjení sociální odpovědnosti podniků
7. Řízení pracovních toků uvnitř jednotného evropského trhu
8. Úloha podpůrných systémů a sítí

Těchto osm témat pak tvoří základ a společný rámec pro naši závěrečnou řadu zpráv. Jedná se o třetí sérii zpráv věnovaných jednotlivým RP a tuto zastřešující zprávu, jež čerpá ze zkušeností čtyř zmíněných rozvojových partnerství a hledá napříč všemi osmi tématy možná doporučení jak pro tvůrce politik v EU, tak pro národní politiky a regionální a místní aktéry.

2. Politický a hospodářský kontext

Evropská unie (EU) usiluje o vylepšení hospodářských výsledků již desítku let. Na zasedání Evropské rady v Lucemburku v listopadu 1997 byla schválena ambiciózní Evropská strategie zaměstnanosti, jejímž cílem bylo snížit nezaměstnanost a rozdíly v zaměstnanosti mužů a žen a podpořit udržitelný růst zaměstnanosti. V březnu roku 2000 v Lisabonu pak zakotvila Evropská rada své úsilí stát se do deseti let nejúspěšnějším a nejdynamičtějším hospodářským regionem světa v podobě náročných cílů, konkrétně dosažení celkové míry zaměstnanosti ve výši 70 % a zvýšení podílu zaměstnaných žen na 60 %. Na zasedání Evropské rady ve Stockholmu na jaře 2001 byl ještě následně přidán cíl usilující o dosažení, do roku 2010, 50% zaměstnanosti pro lidi ve věkové kategorii od 55 do 64 let.

Lisabonské hlavní směry

V období do roku 2005 se však ukázalo, že dosahování vytyčených cílů je výrazně neuspokojivé. Tento omezený pokrok vzala na vědomí na svém zasedání v roce 2005 Rada ministrů, která se pokusila o stanovení striktnějších cílů pro dosažení hospodářského růstu a zaměstnanosti a vytyčila Integrované hlavní směry s 24 klíčovými úkoly, z nichž prvních šestnáct se týká hospodářské politiky obecně a posledních osm politiky zaměstnanosti. Část integrovaných směrů věnovaná politice zaměstnanosti tvoří přílohu A této zprávy.

Dokument je jako celek silně zaměřen na nabídku, přičemž hledá cesty, jak do světa práce zapojit více evropských občanů. Integrované směry pro oblast zaměstnanosti nejprve přebírají za cíl lisabonský záměr dosažení do roku 2010 celkové míry zaměstnanosti ve výši 70 %, včetně specifického cíle 60% míry ženské zaměstnanosti ke stejnému datu (Hlavní směr 17). Následujících sedm hlavních směrů pak popisuje celou řadu aktivit, kterými mají členské státy stanovených cílů dosahovat.

Mění se svět práce

I když se o tom členské státy ani Evropská komise výslovně nezmiňují, faktem je, že se současné evropské modely práce nesmírně liší od situace přes třicet let. V západní Evropě je doba rozsáhlých provozů a kouřících komínů již nenávratně za námi a rychle se vytrácí i z východní Evropy. V důsledku revoluce informačních a komunikačních technologií se již značně změnila povaha práce i průměrná rozloha pracovišť a rychlým tempem nastupují i další změny. U továren i kanceláří byla původní tendence k budování stále rozsáhlejší pracovišť vystřídána opačným trendem a koncentrace pracovní síly nahrazena jejím rozptylem. Tyto změny pak byly v uplynulých třiceti letech doprovázeny a umocňovány rozsáhlým šířením práce žen a významným nárůstem práce na zkrácený úvazek. Ze sociologického hlediska lze od 70. let pozorovat zánik tradiční mužské manuálně pracující třídy a vznik více heterogenní, různorodé pracovní síly. Svět práce, její samotná podstata i povaha, se nesmírně změnil. Z toho vyplývá, že **má-li být současný evropský trh pracovních sil úspěšný, musí se s touto diferenciací zcela rozhodně vyrovnat.** Hlavní směry k Lisabonské strategii byly koncipovány tak, aby umožnily členským státům na tuto novou situaci efektivně reagovat a podpořit účast na pracovním trhu ze strany všech kategorií populace.

Tendence v zaměstnanosti

Následující tabulky ilustrují obtíže při dosahování lisabonských cílů, s nimiž se potýká většina uvedených zemí. Devět vybraných zemí pokrývá všech čtrnáct měst a regionů zapojených do rozvojových partnerství EQUAL, která jsou předmětem této zprávy.



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU
a státním rozpočtem České Republiky

www.krasnalipa.cz/kccs

V tabulce č.1 je znázorněna různá míra pokroku v zaměstnanosti napříč zeměmi EU.¹ Stanovené celkové míry zaměstnanosti dosáhly ke konci prvního čtvrtletí roku 2007 pouze dvě země - Spojené království a Rakousko. Z pěti států bývalé evropské patnáctky zaznamenalo nejrychlejší zlepšení Španělsko, které však začínalo z nejnižších pozic. I přesto je nárůst jeho zaměstnanosti v období deseti let od roku 1995 pozoruhodný, tím spíše zohledníme-li prudké zvýšení španělské populace v důsledku migrace.

Tabulka č.1 Míra zaměstnanosti v členských státech

„Staré členské státy“ EU	1995	1998	2005	2007
Německo	64.6	63.9	65.4	68.4
Španělsko	46.9	51.3	63.3	65.1
Itálie	51.0	51.9	57.6	58.5
Rakousko	68.8	67.9	68.6	70.6
Spojené království	68.5	70.5	71.7	71.5
„Nové členské státy“ EU				
Česká republika		67.3	64.8	65.5
Maďarsko		53.7	56.9	57.6
Polsko		59.0	52.8	54.5
Slovensko		60.6	57.7.	60.2

¹ Zdroj: Eurostat. Populace a sociální podmínky; Strukturální ukazatele; Zaměstnanost. Údaje za rok 2007 se týkají prvního čtvrtletí.

Číselné údaje za čtyři „nové“ členské státy v našem vzorku jsou neuspokojivé a odrážejí obtížené změny, kterými v rámci přípravy na zapojení do jednotného trhu musely všechny tyto země projít. Vyšší zaměstnanost zaznamenalo v tomto období pouze Maďarsko.

V tabulce č. 2 jsou uvedeny údaje o zaměstnanosti žen. Evropského cíle ve výši 60 % dosáhly koncem roku 2006 pouze tři z námi vybraných zemí. Španělsko se opět dostává ze špatné výchozí pozice rychle, v Itálii je zlepšování situace daleko pomalejší. Ze čtyř nových členských států dosahuje nejrychlejšího pokroku opět Maďarsko, které však zase začíná na nejnižších hodnotách.

Tabulka č. 2 Míra zaměstnanosti žen²

„Staré členské státy“ EU	1995	2000	2006
Německo	55.3	58.1	61.5
Španělsko	31.7	41.3	53.2
Itálie	35.4	39.6	46.3
Rakousko	59.0	59.6	63.5
Spojené království	61.7	64.7	65.8
„Nové členské státy“ EU			
Česká republika	58.7	56.9	56.8
Maďarsko	45.2	49.7	51.1
Polsko	51.3	48.9	48.2
Slovensko	53.5	51.5	51.9

² Ibid. Údaje za nové členské státy nezačínají od stejného data. Údaje za Maďarsko začínají v roce 1996, Polsko 1997, za Českou republiku a Slovensko 1998.

Tabulka č. 3 ukazuje výrazné rozdíly, které mezi členskými zeměmi existují v zaměstnanosti starších pracovníků, jichž je ve vybraných pěti státech ve věkové kategorii 55-64 let zaměstnáno méně než dvě pětiny. Stranou stojí vzhledem k jinak vysoké míře celkové zaměstnanosti Rakousko a tři nové členské státy, které v kategorii starších pracovníků zaměstnávají pouze třetinu či méně. Cíle stanoveného pro tuto kategorii dosáhlo v současné době pouze Spojené království.

Tabulka č.3 Míra zaměstnanosti starších pracovníků³

„Staré členské státy“ EU	2000	2005	2007
Německo	37.6	45.4	49.7
Španělsko	37.0	43.1	44.1
Itálie	27.7	31.4	32.8
Rakousko	28.8	31.8	37.1
Spojené království	50.7	56.9	57.6
„Nové členské státy“ EU			
Česká republika	36.3	44.5	45.3
Maďarsko	22.2	33.0	33.7
Polsko	28.4	27.2	28.8
Slovensko	21.3	30.3	33.8

3. Iniciativa EQUAL

Plnění lisabonských aspirací je pro členské státy obtížné. Nacházet nové způsoby a metody, jak naplnit hospodářský potenciál EU je tudíž jedním z cílů takových

³ Ibid. Údaje za rok 2007 se týkají prvního čtvrtletí.



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU
a státním rozpočtem České Republiky

www.krasnalipa.cz/kccs

experimentálních programů jako EQUAL. Tato iniciativa se zaměřuje na zkoumání a odzkoušení efektivních způsobů boje proti všem podobám diskriminace na trhu práce. Její mezinárodní složka je nastavena tak, aby napomáhala propagovat podmínky, jež v Evropě umožní vytvořit více inkluzivní pracovní trh. **Partnerství pro mezinárodní spolupráci jsou považována za nástroj, kterým je na tuto problematiku možné nazírat nikoli přímočaře, nýbrž z různých perspektiv a úhlů, což je pro úspěšné inovování nezbytné.**

Potenciál rozvojových partnerství jim umožňuje vést zkušební a pilotní projekty zaměřené na boj proti diskriminaci na trhu práce. V RP jde o předávání nejlepších zkušeností, a tedy o zapojení všech organizátorů, účastníků a partnerů projektu za účelem dosažení společného cíle a o nacházení řešení na problémy trhu práce díky integrovanému přístupu.

Zkušební otázka pro otestování rozvojových partnerství EQUAL zní, jak úspěšná jsou při hledání způsobů, jak reagovat na současný různorodý pracovní trh, jaké pilotní projekty jejich účastníci provedli, jaké metody zkusili, zda je z těchto metod možné vyvodit poučení aplikovatelné v obecnější rovině na evropském trhu práce ?

Ke každému ze čtyř rozvojových partnerství - Bridges over Borders, Conventus, Equilibrium a Wings - byla sepsána závěrečná zpráva. V každé z nich se zkoumá odpovídající evropská politika a legislativní kontext, dále se zpráva zaměřuje na všechny experimenty příslušného RP v jeho tematické oblasti, vyzdvihuje příklady nejlepších zkušeností v jednotlivých městech a regionech, ale také napříč jejich mezinárodní spolupráci, hodnotí silné a slabé stránky jejich společné práce a vyvozuje z nich odpovídající strategické ponaučení. **Všechny zprávy jsou vystaveny kolem společné struktury, kterou tvoří osm identifikovaných průřezových témat.** Všechna se týkají činností navrhovaných v rámci hlavních směrů Lisabonské agendy. Jednotlivá témata se příležitostně překrývají a jejich relativní význam se v jednotlivých rozvojových partnerstvích liší. **Vzhledem k tomu, že se tato témata vyprofilovala při zkoumání činností popsanych v sedmnácti programech, měli autoři této studie možnost vyvodit z těchto**

programů hlavní společná poučení a navrhnout kroky, o něž by měli usilovat tvůrci politik na místní, regionální, národní i evropské úrovni.

4. Strategické poučení z tematických aktivit

Tato sekce pokrývá všech osm témat a má společný formát. Zprv napojuje příslušné téma na relevantní aspekty lisabonských hlavních směrů zaměstnanosti. Zadruhé uvádí stručné příklady nejlepších a zajímavých zkušeností zjištěných ze sedmnácti programů EQUAL napříč čtyřmi mezinárodními rozvojovými partnerstvími. Některé projekty nevyhnutelně pokrývají více než jedno téma. Úplné detailní informace ke zmiňovaným projektům se nacházejí v příslušné závěrečné zprávě vypracované ke každému ze čtyř RP. Zatřetí je ke každému tématu nastíněna série potenciálních strategických poučení.

4.1. Práce v terénu: Navazování kontaktu s nejvíce vyloučenými skupinami

Vazby na lisabonské hlavní směry

Zlepšení nezaměstnanosti bude možné pouze tehdy, pokud se EU úspěšně vypořádá s dlouhodobě špatnými výsledky v nižší sféře pracovního trhu. Hlavní směr č.19 vyzývá členské státy, aby „zajistily inkluzivní trhy práce prostřednictvím... poskytování služeb podporujících integraci osob nejvíce vzdálených od trhu práce.“ Toto je zcela zásadní otázka pro politiky, zákonodárce i lidi z praxe, chceme-li dosáhnout lisabonských cílů. Podle známé reklamy je možné hovořit o efektu Heineken: jak nejlépe oslovit i osoby, které se nacházejí na samém dně pracovního trhu? Práce v terénu se týká také hlavní směr č.23, který hovoří o investicích do lidského kapitálu a zdůrazňuje svou „podporu účasti na nepřetržitém vzdělávání a odborné přípravě na pracovišti během celého životního cyklu, především v případě pracovníků s nízkou kvalifikací a starších pracovníků.“

V rámci EQUAL se u této činnosti profilují tři komponenty:

- aktivita typu „Heineken“, oslovit i ty, u kterých ostatní neuspěli;
- konsolidace této aktivity zaangažováním samotných uživatelů;
- těsné zapojení této aktivity do běžných postupů hlavního proudu (mainstreaming).

Příklady

Několik RP EQUAL se zaměřilo na aktivity umožňující oslovit skupiny, které jinak zůstávají „těžce dosažitelné“. U všech těchto partnerství se pak klíčovým tématem stala snaha o inovační a efektivní „zapojení“ samotných uživatelů, klientů atd.

V rámci projektu **Brücken zur Arbeit (Mosty k práci), Východní Bavorsko (Bridges over Borders)**, je hlavním mottem „flexibilní přístup“. Zde byla založena tzv. vzdělávací místa a regionální kvalifikační centra, jež mají těžce dosažitelné skupiny a malé a střední podniky ve venkovských oblastech motivovat k přístupu ke vzdělání. Velké úsilí se věnuje zohledňování všech individuálních situací a potřeb: vzdělávací proces pomáhá jednotlivcům i firmám naplánovat poradce, který je pak také provází jeho realizací. Odborná příprava a konzultace se pak organizují podle požadavků účastníka a/nebo podniku ve vhodnou dobu, na vyhovujícím místě a jsou věnovány nejrůznějším tematickým oblastem. **ChanZE, Porúří (WINGS)**, se zaměřuje na elementární překážky vzdělávání u lidí, kteří mají zásadní problémy s takovými věcmi, jako je péče o děti, sebevědomí a sebeúcta. Jim nabízejí v pracovních centrech poradenství, po němž následuje příprava.

Nikdo není účinnějším zastáncem vzdělávání než ten, kdo sám zažil obavy, když se měl začít učit, a kdo po jejich překováním získal nadšení pro věc a nápady. Na této myšlence připravili svůj projekt nazvaný Zastánci učení (**Learning Champions) Engage v Birminghamu (Bridges over Borders)**. Zastánci učení jsou lidé, kteří uvnitř svého společenství nebo na pracovišti hovoří s ostatními, mluví s nimi o hodnotě vzdělávání, o tom, co je k dispozici, a pomáhají jim učinit první

kroky při návratu k učení. Rovněž v **Birminghamu** působící **Agender DP (WINGS)** chtěl oslovit širokou škálu těžce přístupných žen, včetně svobodných matek a žen z etnických menšin, a tak se zaměřil na síť Dětských center.

Learn Forever, Rakousko (Bridges over Borders), ukazuje, jak je prostřednictvím projektů možné oslovit starší ženy. Dobrým příkladem iniciativy zaměřené na zavedení starších občanů na trh práce je také **Klub stříborných hláv, Bratislava (Equilibrium)**, který využívá programů EQUAL k přípravě občanů středního věku, majících zájem zapojit se do trhu práce, a k boji za zvýšení zaměstnanosti u starších osob. V rámci EQUAL zorganizoval tento klub kurzy informatiky pro začátečníky, základy účetnictví a daňové problematiky pro více než pět set lidí. Jeho manažerka Elena Rajchlová uvádí, že téměř polovina všech těchto účastníků dostala práci.

„Podniky tyto rekvalifikované pracovníky rádi nabírají, protože padesátníci s sebou na pracoviště přinášejí určitou stabilitu a vyrovnanost. A firmy jejich postoj oceňují.“

Mnohé iniciativy se rovněž snaží oslovit etnické menšiny.

Projekt „My Time“ v rámci **Engage, Birmingham (Bridges over Borders)**, soustřeďuje svoji činnost na africká a asijská společenství v centru Birminghamu. Jedná se o terapeutický a vzdělávací projekt, jehož ústředním cílem je zvyšování sebeúcty jednotlivců a snižování dopadu vysoké hladiny deprese a úzkosti. Využívá nejrozumnějších východních i západních filozofií a terapeutických přístupů ke zvyšování sebevědomí uživatelů za účelem jejich dalšího přechodu do kurzů odborné přípravy a do zaměstnání.

Na významné konferenci organizované **Klubem stříborných hláv, Bratislava (Equilibrium)**, v dubnu 2007 v Bratislavě byly přiblíženy příklady práce slovenských

dobrovolných organizací i významných firem, které oslovují nejrozličnější skupiny obyvatel, včetně romské, a zajišťují jejich přípravu pro nové zaměstnání.⁴

Mnoha částí Evropy, včetně nových členských států, se rovněž dotýkají **problémy vázané na přistěhovalectví a migraci**. Po shlednutí některých birminghamských iniciativ je Lucie Martínková, manažerka vzdělávání v Komunitním centru České Švýcarsko (**Bridges over Borders**), přesvědčená, že: *„Stejně iniciativy lze uplatnit i na naše romské společenství.“*

Komunitní centrum České Švýcarsko úspěšně pracuje na zapojování dospělých se vzdělávacími obtížemi, což je součástí rozsáhlejšího projektu pomoci pro rekvalifikaci a zaměstnanost.

Další iniciativy poukazují na to, jak je pro dosažení maximální efektivity práce v terénu důležité **přímé zapojení samotných uživatelů**.

V rámci projektu romských mentorů Vilmany, v **Centru pro reintegraci Fuzesabony v Maďarsku (Bridges over Borders)**, Romům radí a pomáhají romští mentoři, kteří je podporují a povzbuzují při rozvíjení dovedností a hledání zaměstnání. Mentoři se spolu s občanskými regionálními organizacemi a obcemi podílejí na implementaci projektů na zvyšování úrovně Romů, zejména pak pomáhají při vyhledávání cílových skupin, se kterými pracují coby komunitní zprostředkovatelé.

Fóra učících se v rámci **Engage v Birminghamu (Bridges over Borders)** jsou skupiny, jež se scházejí k diskusi o vlastních zkušenostech se vzděláváním, o místních vzdělávacích potřebách, o přetrvávajících rozdílech a překážkách. Působí na jakémkoli místě, přímo ve společenství nebo na pracovištích. Jsou **bezprostředním hlasem těch, kdo se vzdělávají, a obyvatel města**.

⁴ Viz sborník mezinárodní konference „Corporate social responsibility as an instrument for increasing labour market adaptability“ konané v Bratislavě 19.dubna 2007. Prezentace jsou k dispozici na <http://www.equal-equilibrium.com/> Viz zejména US Steel.

Zapojení samotných uživatelů bylo zcela zásadní při přípravě tzv. informačních materiálů na uvítanou pro žadatele o azyl (**Welcome Pack**) (**Concentus**). V případě těchto žadatelů, kteří se často nacházejí ve stavu velké tísně a zmatku, je životně důležité, aby na místech, kde se jich poprvé ujmou, mohli získat základní pomoc, radu a ubytování. **Materiály na uvítanou**, připravené na seminářích ve spolupráci s žadateli o azyl a jejich organizacemi, se soustředují na jejich základní potřeby, tedy právní pomoc a rady ohledně ubytování. Informace jsou stručné a jdou rovnou k jádru věci v oddílu „Nejčastěji kladené otázky“, přičemž se snaží problémy předestřít běžným jazykem. Jejich autoři nepodlehli pokušení vytvořit úplný seznam či katalog všech dostupných služeb. Svým jazykem i stylem se liší od tradičních informačních dokumentů. Také byly koncipovány při konzultacích s organizacemi ze čtyřech partnerských zemí. Podle partnerů se jednoznačně jedná o materiály nového typu. Jak říká předseda birminghamské sítě Ali Abdirahman:

„Zatímco předchozí materiály, jako například brožura vydaná britskými ministerstvem vnitra, přišly shora, naše jsou orientované na uživatele a informace pocházejí přímo ze zkušeností a potřeb samotných žadatelů o azyl.“

Reálným nebezpečím u většiny práce v terénu je riziko, že pilotní projekty zůstanou jen pilotní aktivitou a nikdy se je nepodaří integrovat do běžných postupů či strategií. Tak vzniknul v rámci **Aspire, Birmingham (Concentus)**, projekt Trellis, aby podněcoval běžné pracovní agentury k efektivnějšímu a vstřícnějšímu zohledňování potřeb uprchlíků a zároveň pomáhal specializovaným organizacím pro pomoc uprchlíkům k užší spolupráci s běžnými agenturami. Trellis fungoval jako most mezi oběma stranami, měl na starosti odkazování jednotlivců na odpovídající místa, působil jako přímá vazba na zaměstnavatele a snažil se vnést do práce pracovních agentur více flexibility odpovídající potřebám uprchlíků. Takové projekty pak mohou působit jako katalyzátory přeměny běžných pracovních agentur. Prostřednictvím Trellis se podařilo zvýšit povědomí agenturních zaměstnanců o problematice uprchlíků, prostřednictvím osob znalých otázek uprchlíků na místních úřadech podpořit nový pružnější přístup, tím se také podařilo zlepšit i celkovou efektivnost agentury. Doplnková role, kterou takové projekty

hrají - nejsou ani podřízeny oficiálním agenturám, ani nestojí stranou -, představuje významnou inspiraci pro pracovní agentury působící na trhu práce v celé Evropě.

Strategická doporučení

- **Je zcela zásadní pracovat více cíleně.** Zacílit práci v terénu na konkrétní skupiny uživatelů. Vzhledem k diferenciovanému trhu práce je velice důležité, aby byly aktivity v terénu jednoznačně **zaměřené** na konkrétní skupiny a **nastavené na míru** jejich potřebám.
- **Nebrat na lehkou váhu zapojení samotných uživatelů a naslouchat hlasu koncového uživatele.** Ne vždy je to možné, ale tam, kde to možné je, by to tak mělo být. Nejedná se o žádnou nutnou úlitbu, faktické zapojení uživatelů by mělo vyústit v lépe nastavené produkty a služby.
- **Zaměřit se na černošské a etnické menšiny a společenství.** V evropských městech 21. století žijí **nejrůznější rasy**. Také tuto další dimenzi musí tvůrci politik zohlednit.
- **Neopouštět projekty práce v terénu v izolaci.** Tyto projekty musí najít svoji cestu do hlavního proudu.

4.2. Maximální využití způsobilostí a schopností

Vazby na lisabonské hlavní směry

Mezi cíle Lisabonské agendy nepatří jen zvyšování míry zaměstnanosti v EU, ale také dosažení hospodářství s vysokou přidanou hodnotou. K tématu postupu není v hlavních směrech příliš mnoho zmínek, jen v hlavním směru č. 21 jsou členské státy a EU vyzývány, aby „podporovaly pružnost ... a zmírnily segmentaci trhu práce“. Což je zde zmiňováno v činnostech směřujících k „podpoře přechodu mezi jednotlivými profesními postaveními včetně odborné přípravy“.

Příklady



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU
a státním rozpočtem České Republiky

www.krasnalipa.cz/kccs



Problematika maximálního využití způsobilostí a schopností je velice důležitá pro organizace pracující s žadateli o azyl a uprchlíky, vzhledem o okolnostem jejich příchodu do Evropy. Vedle rozsáhlé řady jazykových projektů, spadá do těchto činností též psychologické poradenství a podpora, mentorská činnost např. **Bridge, Berlín (Concentus)**, kulturní iniciativy a předběžná odborná příprava. Všechny tyto činnosti mají pomoci žadatelům o azyl a uprchlíkům vzchopit se z přestálého utrpení, obnovit sebedůvěru a znovuobjevit své schopnosti. **Interkulturní centrum pro profesní adaptaci ve Varšavě (Concentus)** usiluje o integrovaný přístup umožňující spojit mnohé z těchto aktivit v rámci jednoho centra. Jedním z neúčinnějších způsobů, jak obnovit sebedůvěru žadatelů o azyl a podnitit jejich dovednosti, se ukázalo být scénické umění, především hudba. V rámci **Aspire v Birminghamu (Concentus)** připravila komunitní hudební asociace Sound It Out tzv. *Infusion project*, jež svedl dohromady hudebníky v exilu spolu s účastníky **mezinárodních partnerství** a vydáním DVD „Home from Home“ ukázal na potenciál hudby a kultury obecně.

Jedním z charakteristických rysů uprchlíků a žadatelů o azyl je skutečnost, že se z velké části jedná o profesně vysoce kvalifikované osoby. Vlády jejich zemí se často nejvíce cítí ohroženy ze strany disidentů z řad vlastní inteligence, ta má zase na druhou stranu pravděpodobněji kontakty v zahraničí, což již usnadňuje útěk ze země. Proto také téměř ve všech společenstvích uprchlíků najdeme vědce, doktory, ošetřovatelky, inženýry, účetní a další profese. To zřetelně vyplývá i z debaty s partnery v rámci partnerství Concentus a odjinud. A tak například **berlínský Bridge (Concentus)** používá prostředků iniciativy EQUAL na programy odborné přípravy pro žadatele o azyl a uprchlíky mající tolik žádanou ošetřovatelskou kvalifikaci, aby v případě kladného vyřízení žádosti mohli rychle najít práci odpovídající jejich dovednostem.



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU
a státním rozpočtem České Republiky

www.krasnalipa.cz/kccs

Město Krásná Lípa • Masarykova 266/6 • 407 46 Krásná Lípa
tel.: +420 412 354 849, +420 777 291 400, e-mail: volfova@krasnalipa.cz
IČO: 0261459, DIČ: 179-00261459 • Banka ČS, a.s., Rumburk, č.ú.: 926075399/0800

Strategická doporučení

- **Zaměřit se** na konkrétní skupiny uživatelů a programy **nastavit** na míru jejich potřebám. Obojí je pro využití co největšího potenciálu jejich způsobilostí a schopností na diferenciovaných trzích práce zcela nezbytné. Svou roli může v těchto aktivitách často sehrát i scénické umění či kultura.
- Dvě specifická doporučení týkající se **žadatelů o azyl a uprchlíků. Uvolnit omezení platící pro práci žadatelů o azyl a uprchlíků.** V době, kdy celková evropská tendence k žádostem o azyl již pátým rokem prudce klesá, by měla Evropská komise a členské státy uvolnit omezení pracovních práv žadatelů o azyl. Způsob, jakým toho dosáhnout, ukazuje italská zkušenost (viz oddíl 4.6), která odpovídá i ústřední myšlenke Lisabonské agendy, a to že působ, jak oživit hospodářství je zvýšit počet lidí, kteří pracují.
- **Umožnit, aby uprchlíci získali navrhovanou „evropskou modrou kartu“.** Mnoho členských států projevuje zájem o řízenou migrační politiku, která umožní přístup do Evropy kvalifikované pracovní síle. V mnoha případech se již kvalifikované lidské zdroje dají najít mezi žadateli o azyl. Jejich kvalifikace může vyžadovat doplnění či adaptaci na evropské poměry, nicméně platí, že mezi těmito skupinami existuje kvalifikovaný profesní sektor, který zatím často přehlízíme. Pro ně by měl být otevřen nějaký systém evropské „modré karty“.

4.3. Využití informačních a komunikačních technologií k řešení znevýhodněného postavení na trhu práce

Lisabonské hlavní směry

Zásadní význam informačních a komunikačních technologií pro budoucnost evropského hospodářství je vyjádřen v lisabonské agendě již tím, že je této problematice věnován celý samostatný hlavní směr. **Hlavní směr č. 9** nese název „Usnadnit šíření a efektivní využívání IKT a vybudovat plně inkluzivní informační společnost“. Mezi definovanými úkoly jsou členské státy vyzývány k „podporování



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU
a státním rozpočtem České Republiky

www.krasnalipa.cz/kccs

širokého využití IKT ve veřejných službách, v MSP a domácnostech“ , dále pak k „podpoře implementace šikopásmových sítí, včetně málo pokrytých regionů, za účelem rozvíjení znalostní ekonomiky“. Pro znevýhodněné skupiny, jako jsou nezaměstnaní, osoby se níže uvedenou pracovní schopností, migranti či osoby s nedokončeným vzděláním, může být získávání dovedností s informačními a komunikačními technologiemi (IKT) náročnější. Vzhledem k tomu, že se zaškolování na IKT primárně zaměřuje na vedoucí a administrativní pracovníky, zůstává mnoho manuálních pracovníků a nezaměstnaných vyloučeno z možnosti své dovednosti v této oblasti rozvíjet.

V části Integrovaných hlavních směrů věnovaných zaměstnanosti vyzývá hlavní směr č.19 k přijetí aktivních opatření k zajištění inkluzivního pracovního trhu včetně „pomoci při hledání zaměstnání, poradenství a odborné přípravy jako součásti individuálních akčních plánů“. Příklady z této studie ukazují, že v této oblasti se rovněž uplatňují IKT.

Tyto příklady si vlastně umožňují udělat velmi jasnou představu o tom, jak jednotlivá rozvojová partnerství EQUAL rozvíjejí iniciativy, jež zkoumají potenciál IKT pro skupiny znevýhodněné na trhu práce. **Tyto aktivity, jsou-li nazírány jako jeden celek, pak představují nejdůležitější a nejhodnotnější trend, jež se z těchto programů profiluje.** Rozvojová partnerství Equal zvolila tři hlavní typy přístupu:

- zpřístupnění informační společnosti všem;
- pomoc jednotlivcům aktualizovat jejich dovednosti v oblasti IKT a používat tyto technologie novými způsoby;
- u podniků: používání a vývoj IKT, jak za účelem lepší vnitřní organizace práce, tak k vylepšení obchodní činnosti.

O jednotlivých přístupech se pojednává v následující pasáži.

Příklady

Problematikou zpřístupnění informační společnosti všem, a to především tak, že s informačními a komunikačními technologiemi budou seznámeni lidé bez jakýchkoli předchozích zkušeností, se zabývaly různé programy EQUAL. Tímto způsobem postupoval rakouský **Learn Forever (Bridges over Borders)**, který se zaměřil na osoby bez předchozích zkušeností v této oblasti. Koordinátorka projektu Elke Beneke vyjadřuje význam problematiky ITK lakonicky.

„Počítač je jako nůž a vidlička. S výjimkou úklidu a péče o děti potřebují ženy počítač k téměř jakékoli další práci.“

Vzhledem k tomu, že se jejich projekty obracejí k netradičnímu ženskému publiku - ženám ve věku nad 45 let, žijícím ve více izolovaných oblastech Rakouska -, vybrali si pro zajištění přípravy svých uživatelů mobilní workshopy na IKT. V rámci 4 RP jde jen o jeden z více příkladů propojení s IKT.

Mezinárodní partnerství **Bridges over Borders** pomáhalo osobám s nevelkými zkušenostmi v IKT sestavit **elektronický evropský životopis**. Ten umožňuje představit dovednosti, schopnosti, praxi a kvalifikaci jednotlivce prostřednictvím videoklipů a digitálních fotografií doplněných referencemi od tutorů nebo zaměstnavatelů. Obecně se má za to, že by mohlo jít o vhodný alternativní způsob prezentace u specifických kategorií znevýhodněných osob, například u mentálně či fyzicky postižených. Německá varianta je zajímavá, jelikož k vytvoření životopisu využívá zvláštního programu softwaru, na kterém si i lidé s nevelkými počítačovými dovednostmi mohou připravit správně koncipovaný a přehledný životopis, do nějž je pak možné vložit i specifické natočené sekvence, například doporučení od předchozího zaměstnavatele. Tato varianta je levnější a méně komplikovaná. Tento formát by mohl mít výrazný potenciál pro osoby nacházející se v nižší sféře trhu práce.

O využití IKT k aktualizaci dovedností nebo o jejich novém způsobu používání hovoří i další případy. Obzvláště dobrým příkladem druhého z obou zmíněných

přístupů je **ChanZE, Porúří (WINGS)**. Projekt vypracovala chemická elektronická akademie regionu Emscher Lippe a je určen ženám na mateřské dovolené, které by si přály pracovat v chemickém průmyslu. Formou distančního učení se tyto ženy doma vzdělávají v chemii, specializovaných a příbuzných vědních oborech, což je doplněno docházkou na univerzitu jeden den v týdnu.

Využívání nových technologií je také zcela zásadní pro sdílení a šíření zkušeností. Mezinárodní partnerství **Bridges over Borders** vybudovalo internetové stránky „**Learning Voices**“, na kterých jsou vystaveny nejlepší zkušenosti a skutečné případové studie zachycující zkušenosti různých lidí s učením. Dalším hezkým příkladem využití IKT ke sdílení nejlepší praxe je **mezinárodní DVD (WINGS)**, jež ilustruje zkušenosti žen s netradičními formami zaměstnání.

Rovněž podniky využívají IKT k vylepšení své interní organizace práce (viz také oddíl 4.6). A proto vznikly projekty, které je učí rychlému a snadnému používání diagnostických nástrojů k vylepšení výkonnosti firmy a řešení otázek ohledně pracovní síly. Je zde například **interaktivní nástroj (Equilibrium)** určený pro malé a středně velké podniky, který jim umožňuje zavést lepší a pružnější organizaci práce. V rámci **Brücken zur Arbeit ve východním Bavorsku (Bridges over Borders)** se velmi úspěšně školily malé a střední podniky, aby uměly použít IKT jako stěžejní médium, pomocí kterého budou řídit své podnikání a komunikovat o něm. Jedna z účastnic středního věku - velice spokojená majitelka farmy -, prohlásila:

„Tím že jsem investovala do svého vzdělání, jsem svému podniku pomohla přizpůsobit se éře informačních a komunikačních technologií.“

IKT mohou také sloužit k rozvoji obchodních aktivit. Mnohá rozvojová partnerství používají iniciativ, jako je navrhování a stavění internetových stránek, příkladem mohou být mikropodniky, které si vytvářejí své vlastní webové stránky a pak je používají nejen k vybudování místního odbytu, ale rovněž k zajištění vývozu. Mezinárodní spolupráce také umožnila **společný vývoj internetových stránek a softwaru (Equilibrium)** pro ženské návrhářské firmy v West Midlands ve Spojeném království a v jižní Itálii.

Strategická doporučení

- Zpřístupnit praktickou přípravu pro oblast IKT všem, kdo ji potřebují.
- Uvědomit si inovační potenciál IKT a rozvíjet způsoby jejich využití pro pomoc těm, kdo jsou na trhu práce v nevýhodě.
- Přisoudit významnější místo kurzům zaměřeným na vývoj a navrhování internetových stránek v rámci nejlepších zkušeností z EU a členských států
- Postarat se o dostatečné množství vysoce kvalitních poradců, kteří mohou podnikům poskytnout odpovídající průběžnou technickou podporu pro IT. Mnoho malých firem interaktivní nástroje či webové produkty nepoužívá nebo se jim nedaří maximálně využívat jejich obchodní potenciál.
- Posílit mezinárodní spolupráci, neboť umožnila společné vyvíjení internetových řešení a nového softwaru. Existuje zde skutečný potenciál dalšího vývoje, který je důležité zachovat do budoucna.

4.4. Podpora ženského podnikání

Lisabonské hlavní směry

Hlavní směr č. 17 stanovuje celkovou průměrnou míru zaměstnanosti žen v Evropě na 60 % do roku 2010. V současné době činí tento průměr 56,3 %. Hlavní směr č. 18 usiluje o „podporování celoživotního přístupu k práci ... spolu s rozhodnými opatřeními pro zvýšení zapojení žen“ a zároveň o „lepší sladění pracovního a soukromého života“.

Vést ženy k účasti na hospodářské činnosti je jedním z hlavních aspektů několika rozvojových partnerství a hovoří se o něm i v dalších oddílech této zprávy. I když většina nových pracovních míst v evropské ekonomice vzniká v malých podnicích v oblasti služeb, za zmínku stojí, že dvě RP zahájila iniciativy zaměřené na zapojení žen do samostatné výdělečné činnosti. V tomto ohledu doplňuje



Iniciativa Společenství
EQUAL



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU
a státním rozpočtem České Republiky

www.krasnalipa.cz/kccs

ustanovení hlavních směrů č. 17 a 18 právě směr č. 21, když se zmiňuje o „podpoře přechodu mezi jednotlivými profesními postaveními včetně ... samostatné výdělečné činnosti...“

Příklady

Projekt **Balancing Act, Adjust the Balance** (Vyladění rovnováhy), ve **West Midlands (Equilibrium)**, pracuje se ženami z jižního předměstí Birminghamu, jež se potýkají s problémem nedostatku času. Jde především o ženy, které se starají o děti a mají tudíž možnost věnovat se svému podnikání jen dobře, kdy jsou děti ve škole. Tento projekt se setkal s ohromným ohlasem. Do roku od doby jeho zahájení se v něm zaregistrovalo 140 žen a 23 z nich si již nově pořídilo vlastní živnost, při níž příležitostně zaměstnává i další ženy.

Radikálně odlišným segmentem pracovního trhu se zabývá iniciativa **ISI, partnerství Bridge v Berlíně (Concentus)**, která se orientuje na ženy v populaci migrantů a uprchlíků, které by si rády zavedly vlastní podnikání. Jedná se o daleko intenzivnější, a tedy i finančně náročnější projekt. Jako projekt podporovaný Evropským sociálním fondem se zaměřoval pouze na migrantky, ale v rámci programu **EQUAL** byl rozšířen o problematiku žen-uprchlíků. Program nabízí jednorozční školení, kde se účastnice mohou zdokonalit v němčině a získat potřebné základné dovednosti nezbytné pro úspěšné podnikání.

Sociální charakteristika těchto dvou kategorií žen, nacházejících se na opačných pólech evropského pracovního trhu, je zcela odlišná. Zatímco spádovou oblastí **Balancing Act** jsou bohatá předměstí, iniciativa **ISI** se obrací na nové přistěhovalce v nejchudších čtvrtích Berlína. Pro obě kategorie žen je ale společné, že potřebují zvláštní a specifickou podporu, díky níž budou moci vstoupit, nebo se vrátit na trh práce coby osoby samostatně výdělečně činné nebo podnikatelky. Zřetelně se však odlišují rozsahem, dobou a intenzitou potřebné podpory.

Dalším příkladem může být **birminghamský Agender (WINGS)**, který se úspěšně věnuje pobídkám s cílem vést ženy k odborné přípravě v oblastech, které pro ně

tradičně nejsou typické, například zahradnictví, sportovní trenérství, média, stavebnictví, IKT a doprava. Většina těchto kurzů nabízí i praktické stáže a mnohé z těchto žen se vracejí do práce po dlouhé rodičovské dovolené nebo dlouhém období bez práce. Kurzy jim mohou potenciálně také umožnit přechod k samostatné výdělečné činnosti.

Ifold, jež je součástí rozvojového partnerství Tramas (WINGS), je centrum odborné přípravy specializované na pomoc ženám podnikatelkám, kterým zajišťuje granty na zahájení či financování nového nebo stávajícího podnikání. Rovněž jim nabízí odbornou přípravu a provedení průzkumů. Příkladem může být biofarma, řízená dvěma sestrami, jimž Ifold udělil grant a které se vypracovaly, že nyní mohou svou produkci vyvážet do UK. Také Regionální pracovní agentura RP Tramas, (WINGS), včetně monitorovacího centra pro sledování podnikání žen, nabízí personální služby různým znevýhodněným skupinám, včetně žen, černošských a etnických menšin a postižených osob.

Strategická doporučení

- **Uvědomit si potenciál ženské samotné výdělečné činnosti.** V případě žen je při nastavování iniciativ nutné vzít pečlivě v úvahu jejich potřeby, tak aby byly v souladu s jejich eventuální odpovědností za péči o domácnost a děti.
- **Zvážit různé typy podpory na zahájení činnosti pro ženské podnikatelky**

4.5. Boj s překážkami stojícími v cestě ženám

Vazba na lisabonské hlavní směry

Zesílení ekonomických aktivit žen je jedním ze zásadních bodů plnění globálních lisabonských cílů. Zde totiž spočívá největší rezerva pracovní síly, kterou má EU k dispozici. Úspěšné dosahování lisabonských kritérií severskými zeměmi se odrazilo také v jejich vysoké míře ženské zaměstnanosti. Hlavní směr č. 18 zadává jasný



úkol. Vyzývá k přijetí „rozhodných opatření pro zvýšení zapojení žen a snížení rozdílů v zaměstnanosti žen a mužů...“

Příklady

Řešení této problematiky bylo věnováno mnoho aktivit RP EQUAL. Například **Adjust the Balance, West Midlands (Equilibrium)**, realizoval několik projektů zaměřených na odstraňování překážek pro zapojení žen do práce a na vytváření příznivějšího prostředí pro rovnováhu mezi ženami a muži ve firmách. Zapojení žen do práce je hlavní součástí aktivit v rámci stejného programu působícího **partnerství STORE, Itálie (Equilibrium)**, které z prostředků Evropského sociálního fondu od roku 2003 založilo v neapolském regionu jedenáct Centro Occupabilita Femminile COF. Tato centra pro zaměstnanost žen se soustřeďují na ne zcela využívaný ženský potenciál na pracovištích a mají ženám pomáhat vstoupit na pracovní trh, učit je novým technikám a technologiím nebo jak založit vlastní firmu. Rovněž jim pomáhají zvyšovat sebevědomí, což je prvním krokem přípravy na práci. Předseda Solaris, hlavního z italských partnerů v Equilibrium, Fulvio de Toma je jejich přesvědčeným stoupencem.

„Poskytují informace, nabízejí praktickou podporu, organizují a moderují činnost s ženami.“

Pro dosažení cíle stanoveného na rok 2010 je zcela nezbytné řešit problematiku diversifikace ženské zaměstnanosti tak, aby ženy získaly přístup k úplnému spektru pracovních míst. To je otázka jak širě záběru, tak jeho hloubky, ženy mají mít možnost **jít směrem ven** mimo obory, které jsou jim tradičně přisuzovány, i **směrem vzhůru** na vysoké manažerské pozice a prolomit skleněný strop. Obojí je zcela zásadní, chceme-li dosáhnout lisabonskou agendou požadovaných 60 % ženské zaměstnanosti a udržet je. Zůstanou-li možnosti žen omezeny jen na určitou škálu pracovních míst, stejně jako jejich možnost postupu, nepodaří se EU maximálně využít jejich pracovního potenciálu.



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU
a státním rozpočtem České Republiky

www.krasnalipa.cz/kccs



Touto problematikou se zabývá partnerství **WINGS**. Projekt **Igual**, **Katalánsko (WINGS)** spolupracuje s úřady práce a vzdělávacími institucemi a pobízí ženy k účasti na praktické odborné přípravě v oblastech, o kterých by samy nikdy neuvažovaly. To se týká zejména dvou klíčových sektorů: elektrického a metalurgického průmyslu. Ženy zapojené do projektu hovoří o tom, jak se jim díky podpoře sebevědomí, odpovídající přípravě, empatickému přístupu zaměstnavatelů i kolegů podařilo zvládnout obavy z práce v muži ovládaném odvětví. Zajímavé příklady žen, které překonaly omezení typického sektoru či pozice a našly si netradiční zaměstnání, popřípadě založily vlastní firmu, jako například podnikatelka vedoucí firmu řidičských služeb v West Midlands ve Spojeném království, přináší **mezinárodní projekt DVD (WINGS)**. **ChanZE, Porúří (WINGS)** zase uvádí četné příklady žen, které se vypracovaly na vyšší pozice, nebo získaly kvalifikaci a pracovaly jako spolupracovnice a také inženýrky v oblastech jako „nová energetika“, „nová chemie“ a „IKT“.

Z mezinárodního projektu **WINGS** však jasně vyplývá, že překážky bránící ženám v jejich plném zapojení do práce existují i nadále. Pro ženy pokračující v odborné přípravě je to často neexistence garantovaných zařízení pro péči o děti. Více je také třeba udělat pro to, aby se ženy při postupu mimo tradiční obory a pozice dostaly i přes skleněný strop. Také by bylo možné více působit na postoje mužů a na jejich vnímání žen, se kterými pracují. Obecně je třeba dojít k lepšímu pochopení rovných příležitostí a zvyšování ženské ekonomické aktivity.

Zároveň však dochází k širším kulturním změnám, jejichž příznakem je třeba snaha vytvořit **novou kategorii cen (WINGS)** pro malé a středně velké podniky, které ve firmě podporují rovné vnímání původních tradičních rolí mezi ženami a muži. Příkladem takové změny je zřízení v únoru 2007 nové kategorie ocenění při výročním předávání cen nejlepším podnikům „Birmingham Best Business Awards“ (**Agender, Birmingham (WINGS)**) určených podnikům dosahujícím největšího pokroku v oblasti gender mainstreaming. V tomto konkrétním případě cenu vyhrál Teamworks Karting z Birminghamu - podnik zaměstnávající jako mechaniky a údržbáře motokár výhradně ženy. Změny jsou patrné také v aktivitách **Adjust the Balance, Birmingham (Equilibrium)**, jejíž brožurka nejlepších tipů Top Tip,



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU
a státním rozpočtem České Republiky

www.krasnalipa.cz/kccs

Město Krásná Lípa • Masarykova 266/6 • 407 46 Krásná Lípa
tel.: +420 412 354 849, +420 777 291 400, e-mail: volfova@krasnalipa.cz
IČO: 0261459, DIČ: 179-00261459 • Banka ČS, a.s., Rumburk, č.ú.: 926075399/0800

zpracovávající témata jako dosahování rovnováhy mezi pracovním a mimopracovním (Work Life Balance), se hodně rozdávala a mnohé firmy ji velmi dobře přijaly. Jedná se o neexaktní ukazatel, který však signalizuje odklon od tradičního způsobu firemního myšlení.

Strategická doporučení

- **Propagovat na míru nastavené iniciativy** v oblasti odborné přípravy i zaměstnávání, které budou zohledňovat skutečný stav poskytování péče o děti.
- **Stanovit cíle** pro směřování žen **směrem ven** do nových oborů, jímž tradičně dominovali muži.
- **Stanovit cíle** pro směřování žen **směrem vzhůru** na vysoké pracovní pozice.
- **Podporovat „měkké“ (neexaktní) ukazatele**, např. nové kategorie cen pro nejlepší podniky, ty předznamenávají odhodlání ke kulturním změnám a k překonávání tradičních stereotypů.
- Pokud se na pracovišti vyskytuje v poměru k mužům velmi málo žen, je třeba působit na postoje mužů, aby vnímali ženy jako rovnocenné kolegy. Jinak bude trvalé zvyšování počtu ženské pracovní síly obtížné.
- **Přepracovat lisabonské hlavní směry v otázkách zaměstnanosti žen.** Současný obsah se příliš zaměřuje na kvantitativní poměrování. Mělo by se zde jasně hovořit o potřebnosti toho, aby ženy pracovaly napříč širokým spektrem zaměstnání a postupovaly na vyšší pozice.

4.6. Práce se zaměstnavateli a rozvíjení sociální odpovědnosti podniků

Lisabonské hlavní směry

Spíše než na vytváření nové legislativy a směrnic je v evropském uvažování o zaměstnanosti stále větší důraz kladen na dobrovolné kodexy a sdílení nejlepší praxe. Zářným příkladem toho může být problematika týkající se sociální



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU
a státním rozpočtem České Republiky

www.krasnalipa.cz/kccs

odpovědnosti podniků, k níž Komise vydala své nejnovější Sdělení 22. března 2006.⁵ V tomto sdělení se sociální odpovědnost podniků (CSR) definuje jako koncepce, podle které „podniky začleňují sociální otázky a otázky týkající se životního prostředí do podnikatelské činnosti na bázi dobrovolnosti.“ Od té doby se stále klade velký důraz na to, že „v případě sociální odpovědnosti se zásadně jedná o dobrovolné chování podniků.“⁶ V Integrovaných hlavních směrech pro růst a zaměstnanost 2005-2008 doporučuje Evropská rada členským státům, aby „podporovaly podniky při rozvíjení sociální odpovědnosti.“ Hlavní směr č. 21 argumentuje ve prospěch „inovačních a adaptabilních forem organizace práce za účelem zlepšení kvality ...a produktivity práce“. A právě tady se uplatní sociální odpovědnost podniků.

Příklady

Na význam práce se zaměstnavateli sdílají stejný názor čtyři RP Equal. Ten se silně projevil v celé jejich práci.

V **Bridges over Borders** je základním používaným médiem - zejména při práci se znevýhodněnými skupinami -, elektronický životopis. Jedná se o mezinárodní produkt na bázi videozáznamu nahrazující tradiční životopis. Odzkoušen byl v pěti partnerských zemích, jak v malých a středních podnicích, tak ve velkých firmách. Někde měl lepší, jinde zase slabší odezvu, ale u zaměstnavatelů, kteří se podíleli na jeho pilotním odzkoušení, byl globálně úspěšný.

V rámci **Brücken zur Arbeit** ve východním Bavorsku (**Bridges over Borders**) nabízejí regionální vzdělávací centra flexibilní odbornou přípravu, uzpůsobenou podle potřeb jak cílové skupiny, tak MSP, s nimiž v rámci projektu pracují. Aby zajistila účinnost a udržitelnost své práce rozhodla se centra pro úzkou spolupráci s firmami a lidmi z regionu, což jim umožňuje poskytovat odbornou přípravu uzpůsobenou konkrétním potřebám. Výsledkem je rovněž to, že si MSP uvědomily

⁵ Provádění partnerství pro růst a zaměstnanost: Učinit z Evropy centrum excelence v oblasti sociální odpovědnosti podniků. Sdělení Evropské komise COM(2006) 136. z 22. března 2006

⁶ ibid. Všechny citáty pocházejí z Úvodu, strana 2.



hodnotu odborné přípravy svých zaměstnanců. V centru odborné přípravy ERAK v severním Maďarsku (**Bridges over Borders**) je odborná příprava prováděna na základě potřeb MSP, což zvyšuje šance frekventantů na získání pracovního uplatnění.

Při práci s žadateli o azyl propaguje **Sít' pro zapojování uprchlíků, Itálie (Concentus)**, v rámci programu EQUAL postup založený na pracovní praxi. Ten se skládá ze dvou etap. Lidé pracující na projektu nejprve s žadateli o azyl probrali jejich pracovní zájmy a sklony, ty se pak snažili sladit se zájmy místních zaměstnavatelů, jejichž pohnutka k účasti na spolupráci spočívá v tom, že projekt hradí mzdu k příslušnému místu po dobu prvních dvou měsíců. Jinými slovy řečeno, zaměstnavatel získá bezplatně pracovní sílu na zkoušku po dobu dvou měsíců.

Koordinátor projektu Antonio Boschin s potěšením vypočítává dopad a úspěchy takového postupu.

„V Benátkách se nám podařilo umístit na pracovní praxi šedesát lidí a měli jsme 75% úspěšnost. Třicet dva lidí dostalo práci přímo ve firmě, kde byli na praxi, a dalších šestnáct našlo zaměstnání do dvou měsíců po ukončení praxe.“

Toto novátorské „poukázkové“ schéma ukazuje na to, jak je budování dobrých vztahů se zaměstnavateli důležité. Po překonání počátečních pochybností zaměstnavatelé ocení hodnotu, kterou představuje zaměstnání žadatelů o azyl u nich ve firmě.

Práce se zaměstnavateli je silným prvkem partnerství Equilibrium. Partnerství **RESSORT, Katalánsko (Equilibrium)**, se zaměřilo na propagaci sociálně odpovědného přístupu v malých a středně velkých podnicích na svém území. Projekt byl vypracován za účelem získání podniků k dobrovolné podpoře správné pracovní praxe nad rámec zákonných požadavků plynoucích ze současné legislativy. Zástupce koordinátora **RESSORT** Ferran Peiro Puig zdůrazňuje:



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU
a státním rozpočtem České Republiky

www.krasnalipa.cz/kccs

Město Krásná Lípa • Masarykova 266/6 • 407 46 Krásná Lípa
tel.: +420 412 354 849, +420 777 291 400, e-mail: volfova@krasnalipa.cz
IČO: 0261459, DIČ: 179-00261459 • Banka ČS, a.s., Rumburk, č.ú.: 926075399/0800

„Základem plánu na zlepšení podniku v široké řadě oblastí, například v oblasti organizace pracovní doby, životního prostředí, zdraví a bezpečnosti, musí být diagnóza situace. Plány na zlepšení vycházejí z této vlastní diagnostiky a náš poradce pak firmám pomáhá procházet jednotlivými oblastmi.“

Zatímco se RESSORT zabýval celou řadou aspektů firemní praxe, mezinárodní spolupráce se zaměřila na flexibilní formy práce a na otázky lidských zdrojů. Ve všech regionech se provedly případové studie a byl vyvinut **interaktivní nástroj (Equilibrium)** koncipovaný pro využití ve firmách a určený např. výkonným ředitelům nebo ředitelům lidských zdrojů. Jedná o rychlý a jednoduchý nástroj vyprofilovaný ze zkušeností partnerů na základě případových studií. Po zadání klíčových firemních informací nástroj podnikům navrhne celou řadu flexibilních pracovních řešení. Cílem je zlepšit obeznámenost s touto problematikou a přispět k šíření inovační praxe. Jednou ze základních strategických otázek, jejíž odpověď bude vyžadovat další studii, zůstává, zda je tuto zkušenost možné použít obecně, nebo zda je nejefektivnější v podnicích určitého typu a velikosti, popřípadě v podnicích působících v nějakém zvláštním sektoru výroby. Na tomto poli má významné aktivity také **partnerství STORE, Itálie**, které svádí dohromady nejrůznější podniky a vybízí je k přijetí Charty hodnot, kde jsou vymezeny hlavní principy sociální odpovědnosti podniků.

Mnozí účastníci programu zdůrazňují, že k tomu, aby se ze sociální odpovědnosti podniků stala norma, bude třeba rozsáhlejších kulturních změn. Některé podniky podle nich nejeví o tuto problematiku zájem. Je třeba dosáhnout toho, aby heslo RESSORT „Sociální odpovědnost znamená udržitelnou ziskovost“ akceptoval celý jednotný trh.

V rámci **WINGS** pracovala mezinárodní skupina na přípravě projektu národních ocenění se zaměstnavateli ze všech partnerských zemí. Šlo o přidání nové kategorie cen za iniciativy vedoucí k širšímu zapojení žen na pracovištích (jak mimo tradičně vnímané sektory, tak i směrem na vyšší pracovní pozice). Dalším dobrým příkladem je **Igualem, Katalánsko**, kde byl jeden z MSP - Blautec, firma zajišťující obklady bazénů - motivován k vypracování plánů rovného zaměstnávání mužů a žen, který

spočíval v tom, že firma vytypovala oblasti svého podnikání, kde ženy nezaměstnává, což byla např. pokládka, a posléze je na tyto činnosti začala zaškolovat a zaměstnávat.

Strategická doporučení

- **Nabídnout MSP přímou podporu** v rámci státem dotovaných pravidel, např. systémem poukázkových plateb. Musí jít o snadný a jednoduchý systém s jasnými výsledky.
- **Podporovat vysoce kvalitní poradce pro podnikání.** Ti firmám, jakožto prostředníci, poskytují pomoc, která je zcela nezbytná k tomu, aby se zavedené iniciativy udržely při životě. Bez jejich průběžného zapojení, zůstanou diagnostické pomůcky a webové stránky rychle ležet ladem. Je třeba, aby zdroje na to zakotvili tvůrci politik do programů.
- **Podporovat radikální změny v myšlení zaměstnavatelů.** Má-li sociální odpovědnost podniků nabýt skutečného významu, musí dojít v myšlení zaměstnavatelů k výraznému posunu. K tomu je však nutné, aby si tvůrci politik uvědomili, že pro to bude zapotřebí širší škála kulturních iniciativ a sociálních opatření.

4.7.Řízení pracovních toků na jednotném evropském trhu

Vazba na lisabonské hlavní směry

Hlavní směr č. 20 si dává za cíl „Zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce... odstraněním překážek mobility pracovníků uvnitř Evropy.“

Žijeme v době dříve nepoznaného celosvětového pohybu. Pro politiky a zákonodárce to představuje nové dilema, když usilují o řešení slabin ve vlastních systémech vzdělávání a odborné přípravy. Veliké rozdíly ve mzdách, platech a sociálních výdajích mezi jednotlivými částmi Unie vedou k tomu, že iniciativy připravované pro řešení nedostatku určité kvalifikace v daném místě sice mohou



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU
a státním rozpočtem České Republiky

www.krasnalipa.cz/kccs

být úspěšné, ale pak zejména vedou k tomu, že se nově vyškolení pracovníci stěhují daleko za prací, a přispívají tak k řešení nedostatku stejné kvalifikace v jiném členském státu. Mohutný nárůst migrace v rámci jednotného trhu - i mimo něj -, navíc zvyšuje relativně velkou nabídku pro zaměstnavatele snadno dostupné pracovní síly. Tím značně klesá ekonomický tlak na zaměstnavatele, aby si pořizovali stabilní pracovní sílu. Úměrně tomu také ztrácejí váhu ekonomické argumenty ve prospěch sociální odpovědnosti podniků u těch zaměstnavatelů, kteří se zaměřují na krátkodobé horizonty.

Příklady

Program EQUAL poukazuje na mnoho náhlých a nepředvídaných důsledků daných rychlým rozvojem takto ekonomicky a sociálně diverzifikovaného jednotného trhu.

Například **uprchlíci v Birminghamu (Concentus)** uvádějí, že je zde pro ně daleko snadnější začít podnikat než v jiných státech EU.

Centrum na podporu podnikání vzniklé v rámci **Brücken zur Arbeit ve východním Bavorsku (Bridges over Borders)** narazilo na důležitý problém s migrací v opačném směru. Vzhledem k tomu, že se nachází ve východním Bavorsku poblíž české hranice, si všimlo, že ačkoli v rámci projektu zaškoluje mladé Němce, ti pak často odcházejí založit firmu přes hranici do České republiky, kde je to levnější.

Ještě rozšířenější příklad migračního proudu z východu na západ lze uvést v souvislosti s **centrem odborné přípravy ERAK ve Fuzesbony v severním Maďarsku (Bridges over Borders)**, kde nabízejí kvalifikovanou odbornou přípravu na truhlářské či instalátérské práce a na práci s kovem. Do kurzů chodí pouze muži a ví se, že krátce po skončení kurzu odchází většina z nich hledat lepší ekonomické vyhlídky do zahraničí. To pak místně vede k nedostatku těchto kvalifikací a vzniká nelehká otázka, proč by se měly veřejné prostředky v chudších částech Evropy používat k zaškolování pracovníků na získání kvalifikací, které pak využívají v bohatších oblastech jednotného trhu.

Rychle pohybující se a proměnlivý vnitřní trh práce s dvaceti oficiálními jazyky vede k problémům s kulturním porozuměním. Z této situace pak vzniknul, jako jeden ze spolčených produktů partnerství **Equilibrium, Glossář odborných termínů**. Vzhledem k tomu, že při práci na projektu nějakou dobu trvalo, než začali jednotliví partneři chápat pojmy užívané jejich kolegy, rozhodli se vypracovat **odborný glosář** obsahující termíny často používané v debatě o pružných formách práce. Najdeme v něm jednoduché definice klíčových pojmů, jako je například ročně počítaná pracovní doba, přerušování kariéry, klouzavá pracovní doba, péče o děti na pracovišti, posunutá pracovní doba, práce na směny a práce doma, ve čtyřech jazycích. Tento produkt má rozsáhlý potenciál pro oficiální využití, mohl by být používán v celé Unii a zpřístupněn podnikům i organizacím ve všech jazycích EU.

Strategická doporučení

- Jak členské státy, tak Evropská komise by se měly zabývat **předpisy pro zakládání podniků**. Je možné, aby se tyto předpisy zjednodušily a vycházely ze stejného základu, tak aby otevření polského lahůdkářství bylo stejně snadné v Boloni jako v Birminghamu ?
- **Vydávat a aktualizovat schválený glosář klíčových pojmů z trhu práce ve všech jazycích EU**. Máme-li maximálně využít hospodářského potenciálu společného trhu, měli bychom stejně chápat nově objevující se postupy na trhu práce. GŘ pro zaměstnanost by mělo umožnit vydání schváleného glosáře všech termínů pracovního trhu a sociální politiky v příslušných jazycích EU. Pravidelná aktualizace tohoto glosáře je nezbytná. V tomto případě se nejedná o vydání pouze doslovných překladů příslušných termínů, ale o pokus dobrat i přes různé kulturní zvyklosti ke stejnému chápání pojmů stále měnící se pracovních praxí.
- **K pohybu pracovní síly by mělo docházet na základě vlastní volby, nikoli v důsledku vynuceného rozhodnutí**. V současné době mnoho obyvatel východní Evropy kvůli vysoké míře nezaměstnanosti u nich doma odchází jinam. Proto je tak důležitý Evropský fond pro regionální rozvoj a Strukturální fondy, jež v oblastech Unie s nízkým HDP a slabou ekonomikou

napomáhají rychlým změnám. Jak Irsko, tak Španělsko jsou dobrým příkladem toho, jak tyto fondy pomáhají zaostávajícím ekonomikám, v jejich důsledku současný počet obyvatel směřujících do těchto zemí zdaleka předčí počet odcházejících. Cílem by mělo být dosáhnout stejného účinku i ve střední a východní Evropě.

4.8. Úloha podpůrných systémů a sítí

Vazba na lisabonské hlavní směry

Organizačnímu hledisku není věnována žádná součást lisabonských hlavních směrů. Evropa 21. století se však stále více stává společností založenou na sítích. Zámožní a vzdělaní lidé vytvářejí takové vztahy spontánně, ale znevýhodněné skupiny nikoli. Tato zpráva však ukazuje, že úspěšné dosažení lisabonských cílů je závislé na přínosech společnosti založené na sítích a plošně rozšířených podpůrných systémech. V práci 17 rozvojových partnerství se k této problematice vyprofilovaly tři hlavní aspekty:

- význam základních místních sítí;
- potenciál k zajištění vlastní organizace a zainteresování uživatelů;
- hodnota mezinárodního učení.

Příklady

Existence programů EQUAL svedla dohromady dříve neexistující seskupení se společnými zájmy. To často vedlo k navázání spolupráce s partnery nacházejícími se nikoli v bezprostřední blízkosti, ale mimo místní správní obvody. Například **Igualem v Katalánsku (Wings)** dal dohromady patnáct partnerů ze čtyř různých místních samosprávných celků. **ChanZE v Porúří (WINGS)** navázal spojení mezi dvanácti samostatnými městy a obcemi z oblasti Emscher Lippe v Porúří a sedmi dalšími partnery. **Adjust the Balance, West Midlands (Equilibrium)**, spojil tři městské orgány a dvě hrabství ze střední Anglie v rámci partnerství s devatenácti dalšími vzdělávacími, podnikatelskými a dobrovolnými organizacemi. **Brücken zur Arbeit, Východní Bavorsko (Bridges over Borders)**, je partnerství speciálně vytvořené pro tento program, v němž se ve východním Bavorsku daly dohromady



město Pasov, čtyři okresní rady a čtyři Volkshochschule, aby za účelem řešení společných problémů vytvořily společnost přesahující místní hranice. Podle výkonné ředitelky Perdity Wingerter spočíval klíčový problém v překonání institucionálních a správních bariér a v tom, jak přimět ke společné práci všechny příslušné tvůrce politik a poskytovatele služeb.

„Začali jsme se tomu věnovat a sezvali ke společné práci různé poskytovatele vzdělávacích služeb a klíčové organizace v našem regionu. Je to otázka úspor z rozsahu. Nepotřebujeme dělat nákladné průzkumy, ale musíme dostat dohromady klíčové hráče a přimět je, aby spolu navzájem diskutovali a podělili se o zkušenosti.“

Iniciativa EQUAL tedy dodala potřebný impuls, který umožnil spolupráci, partnerství a překonání provinčnosti.

Tyto programy rovněž poukázaly, jak důležitá je v tomto ohledu schopnost zorganizovat se a zaangažovat uživatele. V moderní společnosti jediný formát pro všechny nestačí. Mladí lidé, společenství přistěhovalců, ženy, postižení, uprchlíci a další: ti všichni potřebují dostat příležitost, která jim umožní, aby se sami mohli zorganizovat, posílit si sebevědomí a jít kupředu. V **Aspire v Birminghamu (Concentus)** poskytují podporu organizacím přistěhovaleckých společenství. Jeho předseda Abdirahman Ali říká:

„V Birminghamu je na 180 přistěhovaleckých organizací: některé mají vlastní kanceláře, jiné dělají svou činnost na koleně. Velice se liší jak svou efektivností, tak svým trváním. My se je snažíme přimět ke spolupráci na důležitých záležitostech a oni hrají významnou roli na místní úrovni, například ve věcech vyučování mateřského jazyka a tlumočení. Nicméně jejich hnutí potřebuje vyrůst od spodu.“

Dalším příkladem toho, jak mezinárodní partnerství společně vypracovalo metody, jejichž účelem je posílit výkonnost a udržitelnost dobrovolných a zprostředkovatelských organizací, jsou tzv. **emancipační nástroje (Empowerment**



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU
a státním rozpočtem České Republiky

www.krasnalipa.cz/kccs

Toolkit) (**Concentus**). V některých částech Evropy je takový přístup považován za kontroverzní, nicméně se v něm nejedná o žádný separátní vývoj. Jde spíš o to, že pokud se znevýhodněným skupinám podaří zorganizovat se, umožní jim to i efektivnější zapojení do společnosti celkově.⁷

Mimoto jsou zde mnohé další projekty, které pracují s aktivním zapojením uživatelů, které se snaží vtáhnout do koncepčních a plánovacích procesů.

Třetím aspektem tvorby sítí je jejich mezinárodní rozměr. Ze všech studií lze vyčíst, jak cenné jsou pro každou síť její mezinárodní aktivity. A to proto, že účastníci se při nich učí tím co vidí, prostřednictvím setkávání a diskuze s ostatními. Jak říká Lisa Meyer z ChanZE, Porúří (**WINGS**):

„Dozvěděli jsme se, jak to dělají jiní... ve Spojeném království a ve Španělsku, jak daleko těsněji pracují se zaměstnavateli a MSP než my u nás.“

Z této společné partnerské práce pak vznikly nové produkty a inovační myšlenky. Má-li jednotný trh správně fungovat, je důležité, aby se na něm občané a zaměstnanci cítili dobře. Památná jsou slova jednoho z účastníků „naučili jsme se, že pracovat s cizinci není tak těžké.“ A právě tuto myšlenku je třeba rozšířit po celé Evropské unii.

Strategická doporučení

- **Podporovat sítě jdoucí přes hranice správních území.** Tvůrci politik by měli seznat dohromady organizace zabývající se zvláštními sektory nezvýhodnění na trhu práce bez ohledu na hranice mezi správními celky. Tím způsobem budou sítě moci překonat celkovou roztržitost a zřetelně se ozvat. Státní i regionální agentury by měly tento přístup promítnout do své politiky i strategií financování a uvědomit si, že je třeba vyčlenit prostředky na organizační náklady, mají-li tyto sítě přetrvat.

⁷ Příklad posunu v německém způsobu uvažování viz *Zuwanderer in der Stadt*. Přistěhovalci ve městě: Doporučení pro urbánní politiku integrace Schader Stiftung. Darmstadt 2005. Zejména stručný obsah str. 62-66.

- **Propagovat vlastní organizaci.** Tvůrci politik by měli u znevýhodněných skupin podporovat možnost vlastní organizace a zaangažování uživatelů do strategických i praktických postupů.
- **Uznat význam mezinárodních programů.** Jednotný trh by měl být přínosem pro všechny občany. Ti kdo pracují s osobami nacházejícími se v nižší sféře pracovního trhu se mají zrovna tak moc co učit jako ti „nahore“. A příležitostí k tomu, a také k plodné výměně názorů a novým iniciativám, jsou právě mezinárodní programy, proto aby „pracovat s cizinci nebylo tak těžké“. Evropská komise by měla tento rozměr zakotvit do svých budoucích programů.

4.9. Další strategické připomínky

- **Financování**

Plně využít programů ESF. Hlavní strategická myšlenka v souvislosti s financováním se váže na využití nových programů Evropského sociálního fondu (ESF). Co se týká období 2007-2013, se EU rozhodla, že pilotní programy probíhající v programovacím období 2000-2006 a zaměřené na řešení specifických problémů znevýhodnění jako EQUAL, by měly být v období 2007-2013 začleněny do „hlavního proudu“ opatření (mainstreaming). To se primárně týká ESF. Podmínky pro čerpání prostředků z ESF splňují všechna území EU a každý členský stát bude mít v období 2007-2013 své národní programy. Ze zkušeností v rámci této studie vyplývá, že témata, jako je celoživotní vzdělávání, uprchlíci a žadatelé o azyl, rovnováha pracovních a mimopracovních aspektů a rovnost mužů a žen, **by měla být zahrnuta jako cílová témata a cílové skupiny do všech národních programů.**

Mimoto by měli mít v období 2007-2013 tvůrci politik možnost čerpat značné částky také například v rámci Programu celoživotního vzdělávání a využít jich k provedení strategických doporučení uvedených v této zprávě.

- **Hlavní směry**

Ze studie vyplývá, že v samotných Integrovaných hlavních směrech se vyskytují tři slabiny.

4. Hlavní směry jsou **barvoslepé**. Není v nich vyjádřena realita současné Evropy, kde žijí nejrozličnější rasy, ani neodrážejí problémy s diskriminací a další obtíže, jimž stále musí mnohé etnické menšiny čelit na trhu práce. To znamená, že jsou co do řešení úkolů, jež stojí před politiky na místní, regionální i národní úrovni, nedostatečné.
5. V hlavních směrech není podchycena **problematika „sítí“**. V důsledku toho se zaměřují pouze na jednotlivce a není v nich vyjádřeno, jak důležité jsou podpůrné systémy pro ty, kdo se vyskytují v nižší sféře pracovního trhu. EU potřebuje dát jasný signál, že efektivní realizace politiky zaměstnanosti vyžaduje v případě skupin znevýhodněných na trhu práce vybudování a další rozvoj celé řady podpůrných systémů a sítí.
6. Hlavní směry se **příliš zaměřují na kvantitativní ukazatele** a nižší sféru pracovního trhu. Lisabonská agenda si vzala za cíl vytvořit v EU ekonomiku s vysokou přidanou hodnotou. A tento rozměr není v hlavních směrech zdůrazněn. Nikde zde není zmínka o tom, že se evropské ekonomice v současné době nedaří maximálně využívat potenciálu žen. V hlavních směrech by mělo důrazně zaznít, že na evropském pracovním trhu by ženám neměl bránit skleněný strop, a měly by zde být uvedeny politiky, kterými se tento nedostatek překoná.

5. Závěry

Naplnování úspěšné Lisabonské strategie je pro Evropskou unii dlouhodobým úkolem. Při vytvoření takto velkého jednotného trhu s 27 členskými státy s velmi rozdílnou sociální a kulturní tradicí, různými vzdělávacími standardy, technologickou vyspělostí a sociálními systémy je nevyhnutelné, že vybudování plně funkčního, optimálně nastaveného trhu práce bude trvat celá desetiletí. Účelem

mezinárodních programům, jakým je EQUAL, je dobrat se většího pochopení skutečné situace na současném pracovním trhu, umožnit experimentální řešení a odzkoušet potenciální možnosti dalšího vývoje, které by pak při širším uplatnění umožnily Evropské unii dosáhnout cílů stanovených v hlavních lisabonských směrech.

Tato závěrečná zpráva přináší důkazy o tom, že mezinárodní programy Equal mohou představovat skutečnou přidanou hodnotu k domácím aktivitám ESF, a předkládá celkem **33** strategických doporučení, která byla vypracována na základě posouzení širokého spektra aktivit realizovaných v rámci rozvojových partnerství EQUAL, jak v samotných regionech a městech, tak společně během mezinárodní spolupráce. **Zmíněná doporučení vycházejí z šesti globálních tendencí.**

- Za prvé, je zcela zásadní dosáhnout efektivnějšího a více novátorského **zapojení uživatelských skupin. Hlas konečného uživatele musí být zapojen již do samotné koncepce, řízení i poskytování služeb a aktivit.**
- Za druhé, existence diferenciovaného trhu práce znamená, že tvůrci politik musí vypracovat různé politiky a **nastavit je na míru potřebám specifických uživatelských skupin.** To tedy například znamená, že politika směřující k vyššímu zapojení žen do hospodářské činnosti musí zohlednit jejich odpovědnosti při péči o děti a jejich čas.
- Za třetí, **nová technologická a počítačová revoluce** má nezměrný potenciál dopadu, proto musí tvůrci politik prozkoumat každý její jednotlivý aspekt.
- Za čtvrté, rozmanitější trhy pracovních míst přenášejí i větší břímě na podniky. Proto je v rámci těchto projektů nezbytné **těsněji zapojit zaměstnavatele** a uvědomit si význam prostředníků, které firmám pomáhají lépe se přizpůsobit potenciálu i výzvám měnícího se světa práce.
- Za páté, lisabonská agenda má být agendou **s vysoce přidanou hodnotou.** To se však odpovídajícím způsobem neodráží v lisabonských hlavních směrech. Tvůrci politik na všech úrovních si musí uvědomit, že záměrem je zvyšovat kvalitu a produktivitu práce, nikoli jen příslušná čísla.
- A konečně, EQUAL ukázal, že **partnerství a sítě** jsou rozhodujícími prostředky k posílení vlastní aktivity a iniciativy jednotlivců. Poskytují jim rámec, uvnitř kterého se mohou rozvíjet a růst. A to musí tvůrci politik zohlednit ve svých rozhodnutích.



Celkově se z našich strategických doporučení profiluje velmi různorodá tvář současné evropské společnosti. Proto musí politici a zákonodárci projevít pružný přístup. Doufáme, že tvůrci politik a přední odborníci a praktici na místní, regionální, národní úrovni i na úrovni EU tato doporučení zohlední a uplatní je na svém poli působnosti.

Jon Bloomfield
Sophia Bokhari
Institute of Local Government Studies
School of Public Policy
University of Birmingham

Autory je možno kontaktovat na následujících emailových adresách:

j.bloomfield@bham.ac.uk
s.bokhari@bham.ac.uk



Iniciativa Společenství
EQUAL



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU
a státním rozpočtem České Republiky

www.krasnalipa.cz/kccs

Město Krásná Lípa • Masarykova 266/6 • 407 46 Krásná Lípa
tel.: +420 412 354 849, +420 777 291 400, e-mail: volfova@krasnalipa.cz
IČO: 0261459, DIČ: 179-00261459 • Banka ČS, a.s., Rumburk, č.ú.: 926075399/0800

Příloha A

Hlavní směry pro politiku zaměstnanosti členských států a Společenství (2005-08)

Hlavní směr č. 17:

Provádět politiky zaměstnanosti zaměřené na dosažení plné zaměstnanosti, zlepšení kvality a produktivity práce a posílení sociální a územní soudržnosti.

Politiky by měly přispět k tomu, aby celková průměrná míra zaměstnanosti v Evropské unii (EU) do roku 2010 dosáhla celkově 70 %, alespoň 60 % u žen a 50 % u starších pracovníků (55 až 64 let) a aby se snížila nezaměstnanost a neaktivita. Členské státy by měly zvážit stanovení národních cílů míry zaměstnanosti.

Hlavní směr č. 18:

Podporovat celoživotní přístup k práci prostřednictvím:

- obnovené snahy o vybudování profesní dráhy u mladých lidí a ke snížení nezaměstnanosti mládeže, jak k tomu vyzývá Evropský pakt mládeže,
- rozhodných opatření pro zvýšení zapojení žen a snížení rozdílů v zaměstnanosti, nezaměstnanosti a v platech žena mužů,
- lepšího sladění pracovního a soukromého života a zajištěním přístupných a cenově dostupných zařízení péče o dítě a jiné závislé osoby,
- podpory aktivního stárnutí včetně přiměřených pracovních podmínek, zlepšení stavu zdraví (v souvislosti se zaměstnáním) a odpovídajících pobídek pro práci a odrazování od předčasného odchodu do důchodu,
- moderních systémů sociální ochrany včetně systému důchodů a zdravotní péče, zajištěním jejich sociální přiměřenosti, finanční udržitelnosti a schopnosti reagovat

na měnící se potřeby tak, aby lépe podporovaly zapojení do trhu práce, setrvání v zaměstnání a prodlužování pracovního života.

Viz též integrovaný hlavní směr „zabezpečit ekonomickou a fiskální udržitelnost jako základ pro zvýšení zaměstnanosti“ (č.2).

Hlavní směr č. 19:

Zajistit inkluzivní trhy práce, zvýšit přitažlivost práce a zajistit, aby se práce vyplatila osobám hledajícím zaměstnání včetně osob znevýhodněných a neaktivním osobám prostřednictvím:

- aktivních a preventivních opatření na trhu práce včetně včasné identifikace potřeb, pomoci při hledání zaměstnání, poradenství a odborné přípravy jako součásti individuálních akčních plánů, poskytování nezbytných sociálních služeb podporujících integraci osob nejvíce vzdálených od trhu práce a napomáhajících k odstraňování chudoby,
- průběžného přezkumu pozitivních i negativních pobídek vyplývajících z daňových systémů a systémů sociálních dávek, včetně správy a podmínek pro vyplácení sociálních dávek a výrazného snižování vysokých mezních sazeb skutečného zdanění, a to zejména pro osoby s nízkými příjmy, při zajištění přiměřené úrovně sociální ochrany,
- rozvoje nových zdrojů pracovních míst v oblasti služeb pro jednotlivce i podniky, především na místní úrovni.

Hlavní směr č. 20:

Zlepšit přizpůsobování se potřebám trhu práce prostřednictvím:

- modernizace a posilování institucí trhu práce, zejména služeb zaměstnanosti, s cílem zajistit větší transparentnost příležitostí k zaměstnání a odborné přípravě na vnitrostátní a evropské úrovni,



- odstranění překážek mobility pracovníků uvnitř Evropy v rámci Smluv,
- lepšího předvídání kvalifikačních požadavků, nedostatků a překážek na trhu práce,
- vhodného řízení ekonomické migrace.

Hlavní směr č. 21:

Podporovat pružnost kombinovanou s jistotou zaměstnání a zmírnit segmentaci trhu práce s náležitým zřetelem na úlohu sociálních partnerů prostřednictvím:

- úpravy pracovněprávních předpisů a v nutných případech přezkoumání různých opatření týkajících se smluvních vztahů a pracovní doby,
- řešení problému nenahlášené práce,
- lepšího předvídání a pozitivního řízení změn včetně hospodářské restrukturalizace, zejména změn souvisejících s otevíráním trhů tak, aby se minimalizovaly jejich sociální náklady a usnadnila adaptace,
- podpory a šíření inovačních a adaptabilních forem organizace práce za účelem zlepšení kvality pracovního místa, včetně zdraví a bezpečnosti, a produktivity práce,
- podpory přechodu mezi jednotlivými profesními postaveními včetně odborné přípravy, samostatné výdělečné činnosti, zakládání podniků a geografické mobility.

Viz též integrovaný hlavní směr „podporovat větší soudržnost mezi makroekonomickými a strukturálními politikami a politikou zaměstnanosti“ (č. 5).



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU
a státním rozpočtem České Republiky

www.krasnalipa.cz/kccs

Hlavní směr č. 22:

Zajistit vývoj nákladů práce a mechanismy systémů stanovování mezd příznivé pro zaměstnanost:

- podněcováním sociálních partnerů v oblastech jejich působnosti k tomu, aby stanovili takový rámec pro vyjednávání mezd, který bude odrážet výzvy v oblasti produktivity a trhu práce na všech příslušných úrovních, a vyhnuli se platovým rozdílům mezi ženami a muži,
- přezkoumáním vlivu nemzdových nákladů práce na zaměstnanost a podle potřeby úpravou jejich struktury a úrovně, především snížit daňové zatížení pracovníků s nízkou mzdou.

Viz též integrovaný hlavní směr „zajistit, aby vývoj mezd přispíval k makroekonomické stabilitě a růstu“ (č. 4).

Hlavní směr č. 23:

Zvýšit a zlepšit investice do lidského kapitálu prostřednictvím:

- inkluzivních politik vzdělávání a odborné přípravy a opatření pro výrazné usnadnění přístupu k počáteční odborné přípravě, střednímu a vyššímu vzdělání včetně učňovského vzdělávání a odborné přípravy pro podnikání,
- významného snížení počtu mladých lidí, kteří předčasně opouštějí školu,
- účinných strategií celoživotní učení nabídnutých všem ve školách, podnicích, orgánech veřejné moci a domácnostech v souladu s evropskými dohodami včetně přiměřených pobídek a mechanismů sdílení nákladů, a to s cílem podpory účasti na



nepřetržitým vzděláváním a odbornou přípravou na pracovišti během celého životního cyklu, především v případě pracovníků s nízkou kvalifikací a starších pracovníků.

Viz též integrovaný hlavní směr „zvýšit a zlepšit investice do výzkumu a vývoje, zejména ze strany soukromého sektoru“ (č. 7).

Hlavní směr č. 24:

Přizpůsobit systémy vzdělávání a odborné přípravy novým kvalifikačním požadavkům prostřednictvím:

- zvyšování a zajišťování standardů přitažlivosti, otevřenosti a kvality vzdělávání a odborné přípravy, rozšiřování nabídky příležitostí vzdělávání a odborné přípravy, zajišťování pružných učebních plánů a rozšiřování možností mobility studentů a uchazečů o odborné vzdělání,
- usnadnění a diverzifikace přístupu všech ke vzdělávání a odborné přípravě a ke znalostem pomocí organizace pracovní doby, služeb podpory rodiny, poradenství pro volbu povolání a případně nových forem sdílení nákladů,
- reakce na nové profesní potřeby, klíčové schopnosti a budoucí požadavky na kvalifikaci prostřednictvím zlepšení definování a transparentnosti kvalifikací, jejich účinného uznávání a potvrzením neformálního a neoficiálního učení.



Iniciativa Společenství
EQUAL



Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem EU
a státním rozpočtem České Republiky

www.krasnalipa.cz/kccs