

Absolventi škol se zdravotním postižením a trh práce

Zpráva z průzkumu mezi školami a zaměstnavateli

Ing. Jana Trhlíková

Praha 2011



1. Úvod.....	3
1.1 Východiska publikace.....	3
1.2 Předmět analýzy a cíle šetření.....	3
1.3 Metodologie a sběr dat.....	4
1.4 Charakteristika výběrového souboru.....	5
1.5 Vzdělanostní struktura žáků – přehled používaný v publikaci.....	6
2. Základní pojmy z oblasti vzdělávání a zaměstnávání OZP	7
2.1 Vzdělávání žáků se zdravotním postižením	7
2.2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	8
3. Specifika vstupu absolventů se zdravotním postižením na trh práce	9
3.1 Zaměstnávání absolventů se zdravotním postižením.....	9
3.2 Ekonomická aktivita absolventů se zdravotním postižením.....	10
3.3 Vzdělanostní struktura absolventů se zdravotním postižením	11
4. Názory zaměstnavatelů na možnosti zaměstnávání absolventů se ZP.....	12
4.1 Zaměstnávání absolventů se ZP – překážky a problémy	12
4.2 Hlavní důvody nepřijímání absolventů se ZP	17
4.3 Možnosti zvýšení zaměstnanosti absolventů se zdravotním postižením	19
4.4 Dovednosti, na které by se měly školy zaměřit	22
5. Zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním absolventů se ZP	23
5.1 Způsoby přijímání absolventů se zdravotním postižením	23
5.2 Názory a zkušenosti firem.....	24
6. Spolupráce zaměstnavatelů a škol, které vzdělávají žáky se zdravotním postižením.....	26
6.1 Pohled škol na uplatnění absolventů se ZP na trhu práce.....	26
6.2 Spolupráce organizací a škol při přechodu absolventů se ZP na trh práce	27
6.3 Podpora vstupu absolventů se ZP na trh práce – příklady dobrých praxí	27
7. Závěry a doporučení.....	31
Literatura	34

Absolventi škol se zdravotním postižením a trh práce
Bc. Ing. Jana Trhlíková

Vydal Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, Praha 2011
 Korektura: oddělení pro informační a publikační činnost

1. ÚVOD

1.1 VÝCHODISKA PUBLIKACE

Absolventi škol se zdravotním postižením patří k těm rizikovým skupinám, jejichž uplatnění na trhu práce je často mimořádně obtížné. Důvodem je nepříznivá kumulace závažných znevýhodňujících faktorů, kdy k nedostatku praxe, který znesnadňuje vstup na trh práce i absolventům běžné populace, přistupuje samotné zdravotní postižení. Situaci v současnosti komplikuje i ekonomická krize, kdy zaměstnavatelé hledají rezervy především v oblasti lidských zdrojů a přijímání nových pracovníků dlouhodobě výrazně omezují. Nepříznivou roli nejen v ČR, ale i v ostatních zemích EU hraje i postupující globalizace, zejména přesouvání manuální výroby do zemí s levnou pracovní silou. V důsledku těchto procesů se nároky trhu práce zvyšují a osoby se zdravotním postižením se ocitají v nevýhodném postavení v prostředí stále ostřejší konkurence.

Absolventi se zdravotním postižením se přitom v rámci vstupu na trh práce setkávají jak s konkurencí spolužáků bez zdravotního postižení, tak i s osobami se zdravotním postižením, kteří již mají praxi a síť pracovních kontaktů. Nepříznivou situaci dokládají i statistické údaje MPSV, z nichž vyplývá, že na jedno volné pracovní místo připadá v posledních letech kolem 30 osob se zdravotním postižením. Získání pracovního uplatnění je přitom pro absolventa se zdravotním postižením výrazným přínosem, nejen z ekonomického hlediska, ale i z pohledu sociálního začlenění. To jsou hlavní důvody, proč Evropská unie i vláda ČR věnuje problému pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením velkou pozornost. V roce 2009 Česká republika ratifikovala Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením. Součástí snahy o odstraňování bariér bránících občanům se zdravotním postižením v plnohodnotné účasti a zapojení do společnosti je rovněž Národní plán pro vytváření rovných příležitostí pro občany se zdravotním postižením na období 2010–2014.

Vzhledem k uvedeným rizikům je třeba se v oblasti vzdělávání žáků se zdravotním postižením zaměřit nejen na výběr vhodného studia a možnosti toto studium úspěšně zvládnout z pohledu zdravotního omezení žáka, ale v celém procesu je třeba brát v úvahu i možnost uplatnění na trhu práce a jeho úspěšnost. V souvislosti s tím je třeba vytvářet širší prostor pro spolupráci škol, které žáky se ZP se vzdělávají, a zaměstnavatelů, a poskytovat školám i poradenským institucím zpětnou vazbu o uplatnění této specifické skupiny absolventů na trhu práce a jejich připravenosti z pohledu zaměstnavatelů.

Šetření navazuje na dříve realizované průzkumy mapující úspěšnost vstupu absolventů škol na trh práce a doplňuje tak komplexní pohled i z hlediska názorů zaměstnavatelů na možnosti zaměstnávání a míru připravenosti absolventů se zdravotním postižením.

Výsledky šetření jsou v elektronické podobě dostupné na webových stránkách www.nuv.cz a rovněž v informačním systému www.infoabsolvent.cz, jehož cílem je poskytovat širokou informační podporu jak z hlediska volby vzdělání, tak i uplatnění na trhu práce, a to i se zaměřením na specifickou skupinu žáků a absolventů se zdravotním postižením.

1.2 PŘEDMĚT ANALÝZY A CÍLE ŠETŘENÍ

Základním cílem tohoto materiálu je přispět k širší informovanosti o možnostech zaměstnávání absolventů se ZP, **identifikovat bariéry jejich zaměstnávání z pohledu zaměstnavatelské sféry, zejména ve vztahu k nárokům na jejich kvalifikaci a připravenost pro trh práce a poskytnout tak školám a poradenským institucím potřebnou zpětnou vazbu.** Vzhledem k tomu, že jedním z nástrojů zlepšení připravenosti absolventů pro trh práce je navazování sociálních partnerství škol se zaměstnavatelů, jsou v rámci této publikace uvedeny i příklady dobré praxe zaznamenané v této oblasti. Konkrétně byly vymezeny následující cíle šetření:

- Zmapovat názory zaměstnavatelů, identifikovat hlavní bariéry zaměstnávání absolventů se zdravotním postižením a zjistit doporučení zaměstnavatelů v této oblasti.
- Zjistit profesní a kvalifikační nároky zaměstnavatelů na absolventy se zdravotním postižením a případné rezervy.
- Zmapovat informační potřeby potenciálních zaměstnavatelů ve vztahu k možnostem zaměstnávání absolventů se ZP.
- Získat motivující příklady dobrých praxí z oblasti spolupráce škol a zaměstnavatelů zaměřené na vzdělávání a podporu vstupu absolventů se zdravotním postižením na trh práce.

Materiál je členěn do sedmi kapitol. **První kapitola** je věnována záměrům šetření a použité metodologii. **Ve druhé části** je uveden přehled základních pojmů z oblasti vzdělávání a zaměstnávání osob se zdravotním postižením. **Třetí část** je zaměřena na vymezení specifických charakteristik a postavení absolventů se zdravotním postižením při vstupu na trh práce. **Čtvrtá kapitola** přináší výsledky statistického šetření zaměstnavatelů, které mapuje vztah zaměstnavatelské sféry k přijímání absolventů se ZP a názory zaměstnavatelů na kompetence, které by měly školy u žáků se zdravotním postižením rozvíjet. **Pátá kapitola** shrnuje konkrétní zkušenosti a názory zaměstnavatelů v souvislosti se zaměstnáváním absolventů se zdravotním postižením. **Šestá kapitola** je zaměřena na oblast spolupráce škol a zaměstnavatelů v oblasti vzdělávání a zaměstnávání absolventů se zdravotním postižením, včetně příkladů dobrých praxí. **Závěrečná sedmá kapitola** shrnuje závěry a doporučení vyplývající z výsledků šetření.

1.3 METODOLOGIE A SBĚR DAT

Průzkum Národního ústavu pro vzdělávání¹ byl v souladu s výzkumným záměrem realizován v několika navazujících etapách, a to jako kombinace kvantitativního a kvalitativního šetření.

Kvantitativní šetření

- **V první etapě byly se žádostí o poskytnutí informací o uplatnění absolventů se zdravotním postižením na trhu práce a případných kontaktů na zaměstnavatele osloveny školy**, v nichž ve školním roce 2009/10 ukončili studium žáci se zdravotním postižením.² Celkem bylo osloveno 226 škol a získáno 116 kontaktů.
- **V druhé etapě byly dotazníkem osloveny přímo firmy a organizace.** Kontakty získané ze škol byly doplněny o náhodný výběr firem a organizací ze všech sektorů národního hospodářství. Celkem byl elektronický dotazník doručen 1579 firmám a organizacím.

Vzhledem k úzce zaměřenému tématu šetření a s tím spojenému riziku nižší návratnosti a zároveň ve snaze získat názory a postoje i těch zaměstnavatelů, kteří absolventy se zdravotním postižením nepřijímají, byla koncepce dotazníku rozvržena do tří samostatných částí. První část byla zaměřena obecně na zjištění problémů a překážek spojených se zaměstnáním absolventů se ZP. Druhá část směřovala ke konkrétním zkušenostem s přijímáním a zaměstnáváním absolventů se ZP a poslední část dotazníku poskytla širší prostor zaměstnavatelům, kteří měli zájem se o zkušenosti a názory z této oblasti podělit. Celkem bylo získáno 177 odpovědí zaměstnavatelů.

Kvalitativní šetření – sběr příkladů dobré praxe

V rámci dotazníkového průzkumu byly požádány školy i zaměstnavatelé o poskytnutí příkladů dobré praxe z oblasti spolupráce při zaměstnávání absolventů se ZP a podpoře připravenosti absolventů se zdravotním postižením pro úspěšný vstup na trh práce. Získané náměty byly ve spolupráci se školami a firmami dále podrobněji rozpracovány.

¹ Sběr dat byl zahájen v Národním ústavu odborného vzdělávání, který byl v průběhu roku 2011 sloučen s dalšími přímo řízenými organizacemi MŠMT a přeměněn na Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků.

² Seznam škol byl získán z databáze Ústavu pro informace ve vzdělávání.

1.4 CHARAKTERISTIKA VÝBĚROVÉHO SOUBORU

Podívejme se nejprve na charakteristiky souboru zaměstnavatelů, kteří se průzkumu zúčastnili. Z celkového počtu 177 respondentů tvořily převažující podíl firmy (65 %), dále pak státní neziskové organizace (14,7 %) a družstva (5,6 %).

Z hlediska velikosti byly firmy a organizace v souladu s dělením používaným Evropskou komisí členěny podle počtu zaměstnanců na mikropodniky (do 10 zaměstnanců), malé podniky (do 49 zaměstnanců), střední podniky (do 250 zaměstnanců) a velké podniky (nad 250 zaměstnanců). Nejvíce byly ve vzorku zastoupeny středně velké organizace s 50 až 250 zaměstnanci, které tvoří téměř polovinu respondentů (48 %). Za nimi následují velké organizace s více než 250 zaměstnanci, jejichž zastoupení je přibližně třetinové (32,8 %).

Z pohledu odvětví se průzkumu zúčastnily nejčastěji organizace působící v průmyslu (33,3 %). Významněji jsou dále ve vzorku zastoupeny organizace z oblasti školství (9 %), zemědělství a lesnictví (8,5 %), veřejné správy (7,3 %), dopravy (6,8 %) a služeb (5,6 %). V naprosté většině (95 %) se přitom jednalo o běžné zaměstnavatele.³

Podrobné údaje o struktuře sledovaného souboru podle jednotlivých hledisek jsou uvedeny v následujících tabulkách:

Tabulka: 1.1: Struktura souboru – v rozdělení podle právní formy instituce

	Počet	Procento
Fyzická osoba	2	1,1%
Firma (s.r.o., a.s.)	115	65,0%
Družstvo	10	5,6%
Státní nezisková organizace	26	14,7%
Nestátní nezisková organizace	4	2,3%
Jiná odpověď ⁴	20	11,3%
Celkem	177	100,0%

Tabulka: 1.2: Struktura souboru – v rozdělení podle velikosti instituce (počtu zaměstnanců)

	Počet	Procento
Méně než 10zam	4	2,3%
10-49zam	30	16,9%
50-250zam	85	48,0%
Více než 250zam	58	32,8%
Celkem	177	100,0%

Tabulka: 1.3: Struktura souboru – v rozdělení podle odvětví

	Počet	Procenta
Zemědělství a lesnictví	15	8,5%
Průmysl	59	33,3%
Stavebnictví	11	6,2%
Obchod	5	2,8%
Služby	10	5,6%
Doprava	12	6,8%
Finance	1	0,6%
Veřejná správa	13	7,3%
Školství	16	9,0%
Zdravotnictví	5	2,8%
Jiné/kombinace činností	26	14,7%
Neodpověděli	4	2,3%
Celkový součet	177	100,0%

³ Zaměstnavatelé, kteří se pohybují na běžném trhu práce a osoby se ZP zaměstnávají zejména na základě tzv. povinného podílu na rozdíl od zaměstnavatelů, kteří se specializují na zaměstnávání OZP (zaměstnávají více než 50 % OZP) a pohybují se na tzv. chráněném trhu práce.

⁴ Zde byly uváděny např. organizační složky státu (ministerstva, správní úřady).

Zkušenost se zaměstnáváním osob se ZP mělo v rámci sledovaného vzorku 75 % dotázaných institucí. Počet těch, kteří v období realizace šetření zaměstnávali přímo absolventy se ZP, byl ale nízký (7 firem). Naprostá většina (168 firem a institucí, což je 95 % ze sledovaného vzorku) patří mezi běžné zaměstnavatele, v jednom případě se jednalo o družstvo, které je zaměstnavatelem OZP.

1.5 VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA ŽÁKŮ – PŘEHLED POUŽÍVANÝ V PUBLIKACI

Vzdělanostní struktura žáků se zdravotním postižením je ve srovnání s běžnou populací odlišná a poněkud vychýlená směrem k nižším stupňům vzdělávání, což ovlivňuje i následný vstup těchto absolventů na trh práce. Z tohoto důvodu používáme v publikaci členění, které vymezuje jednotlivé kategorie podrobněji, než odpovídá stupňům vzdělání daných školským zákonem.⁵

Střední vzdělávání

Umožňuje dosáhnout středního vzdělání. Podíl žáků ve středním vzdělání je z hlediska celé populace žáků velmi nízký, ve skupině žáků se zdravotním postižením je ale jejich zastoupení poměrně významné. Zahrnuje tyto kategorie vzdělání:

Praktická škola – kategorie C – jedno a dvouleté programy pro žáky se speciálními vzdělávacími potřebami. Příprava je neprofesní, zaměřená na poskytování základních dovedností pro život.

Střední vzdělávání bez maturity i výučního listu – kategorie J – jde o střední odborné vzdělání, které není ukončeno maturitou, a absolventi rovněž nezískají výuční list. Příprava je ukončena závěrečnou zkouškou, absolventi získají vysvědčení, doba studia je dva roky.

Střední vzdělávání s výučním listem

Střední vzdělávání s výučním listem umožňuje dosáhnout středního vzdělání s výučním listem.

Střední vzdělávání s výučním listem – kategorie E – obory jsou koncipovány s nižšími nároky v oblasti všeobecného a obecně odborného vzdělání. Absolventi jsou připraveni pro výkon jednoduchých prací v rámci dělnických povolání.

Střední vzdělávání s výučním listem – kategorie H – umožňuje dosáhnout středního vzdělání s výučním listem.

Střední vzdělávání s maturitní zkouškou

Střední vzdělávání s MZ a odborným výcvikem – kategorie L0 – umožňuje dosáhnout středního vzdělání s maturitní zkouškou. Po absolvování získají maturitní vysvědčení, součástí jejich přípravy je i odborný výcvik. Jsou připravováni pro náročné dělnické práce a mají i předpoklady pro výkon nižších řídicích funkcí.

Střední vzdělávání s MZ (odborné) – kategorie M – umožňuje dosáhnout středního vzdělání s maturitní zkouškou. Zahrnuje žáky, kteří byli nově přijati do 4letých vzdělávacích programů poskytujících střední vzdělání s maturitní zkouškou, po absolvování získají maturitní vysvědčení.

Střední vzdělávání s MZ – Gymnázia – kategorie K – umožňuje dosáhnout středního vzdělání s maturitní zkouškou. V této kategorii jsou zahrnuti žáci gymnaziálního vzdělávání všech délek.

Střední vzdělávání s MZ – Nástavbové studium – kategorie L5 - umožňuje ve dvouletém studiu dosáhnout středního vzdělání s maturitní zkouškou těm, kteří získali střední vzdělání s výučním listem v 3letých oborech. Absolventi získají maturitní vysvědčení, zároveň již vlastní výuční list.

Vyšší odborné vzdělávání – kategorie N – zahrnuje žáky přijaté do vzdělávacích programů vyššího odborného vzdělávání. Ukončuje se absolutoriem, dokladem je vysvědčení o absolutoriu a diplom absolventa vyšší odborné školy, označení je „diplomovaný specialista“ (DiS).

Vysokoškolské vzdělávání

Bakalářské vzdělávání připravuje k výkonu povolání a k pokračování v magisterském studiu. Studium se ukončuje státní závěrečnou zkouškou, absolventům se uděluje titul "bakalář" (Bc). Magisterské vzdělávání se ukončuje se státní závěrečnou zkouškou a absolvent získá akademický titul.

⁵ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů.

Metodologické poznámky

- Právní vymezení osob se zdravotním postižením je pro oblast vzdělávání a zaměstnávání vymezeno odlišně, a to včetně definic zdravotního postižení a znevýhodnění i jednotlivých druhů postižení. Vzhledem k tomu, že cílem publikace je zmapovat názory zaměstnavatelské sféry na uplatnění absolventů se zdravotním postižením, vycházel dotazník z definice osoby se zdravotním postižením ve smyslu zákona o zaměstnanosti.⁶
- Dotazník byl přednostně zaměřen na zjištění názorů zaměstnavatelů na možnosti zaměstnávání a úroveň připravenosti absolventů škol se ZP. Vzhledem k tomu, že cílem bylo zjistit nejen konkrétní zkušenosti, ale i důvody, proč firmy tyto absolventy nezaměstnávají, byli do šetření zahrnuti i zaměstnavatelé, kteří zkušenost se zaměstnáváním absolventů se ZP, resp. OZP nemají.

Používané zkratky

OZP – osoby se zdravotním postižením

Absolventi se ZP – absolventi se zdravotním postižením

SPC – speciální pedagogické centrum

2. ZÁKLADNÍ POJMY Z OBLASTI VZDĚLÁVÁNÍ A ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OZP

Jak již bylo zmíněno, právní vymezení okruhu osob se zdravotním postižením a znevýhodněním je z pohledu oblasti vzdělávání a zaměstnávání odlišné. V následující části textu pro přehlednost uvádíme krátký přehled základních pojmů z obou oblastí.

2.1 VZDĚLÁVÁNÍ ŽÁKŮ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Podívejme se nejprve v základním přehledu na pojmy vztahující se ke vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami, kam patří i žáci se zdravotním postižením.

Vymezení dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami⁷

Osoba se speciálními vzdělávacími potřebami je osoba se zdravotním postižením, zdravotním či sociálním znevýhodněním.

- Zdravotní postižení je postižení mentální, tělesné, zrakové, sluchové, vady řeči, autismus, souběžné postižení více vadami, vývojové poruchy učení nebo chování.
- Zdravotní znevýhodnění je zdravotní oslabení, dlouhodobá nemoc, nebo zdravotní poruchy vedoucí k poruchám učení a chování.
- Sociální znevýhodnění – rodinné prostředí s nízkým socioekonomickým statusem, nařízená ústavní či ochranná výchova, postavení azylanta či uprchlíka.

Zařazení do speciálního vzdělávání

Speciální vzdělávání se poskytuje žákům, u nichž byly speciální vzdělávací potřeby zjištěny na základě speciálně pedagogického, popřípadě psychologického vyšetření školským poradenským zařízením nebo odborným zdravotnickým pracovištěm s tím, že výsledné doporučení vystavuje školské poradenské zařízení. Speciální vzdělávání se poskytuje i žákům zařazeným do škol zřízených při školských zařízeních pro výkon ústavní nebo ochranné výchovy.

⁶ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

⁷ § 16 zákona č. 561/2004 Sb. ve znění p.p.

Speciální vzdělávání může být zajištěno několika způsoby:⁸

- **Formou individuální integrace**, kterou se zpravidla rozumí vzdělávání žáka v běžné třídě v běžné škole a které je upřednostňováno, případně ve speciální škole pro jiné postižení.
- **Formou skupinové integrace**, kdy je žák vzděláván ve třídě či oddělení v běžné škole nebo speciální škole.
- **Formou vzdělávání v samostatné škole pro žáky se zdravotním postižením (speciální škola).**
- Kombinací všech tří výše popsaných forem.

Zařazení žáka se zdravotním postižením do některé formy speciálního vzdělávání provádí ředitel školy na základě doporučení školského poradenského zařízení a souhlasu zákonného zástupce žáka (příp. zletilého žáka).

2.2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM⁹

Definice osob se zdravotním postižením¹⁰

Pro potřeby zaměstnanosti jsou osoby se zdravotním postižením, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce, definovány odlišně. Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění p. p. jsou **osobami se zdravotním postižením** fyzické osoby, které jsou:

- orgánem sociálního zabezpečení uznány **invalidními v třetím stupni (dále jen "osoby s těžším zdravotním postižením")**,
- orgánem sociálního zabezpečení uznány **invalidními v prvním nebo druhém stupni**,
- rozhodnutím úřadu práce uznány **zdravotně znevýhodněnými** (dále jen "osoby zdravotně znevýhodněné").

Za **zdravotně znevýhodněnou osobu** se považuje fyzická osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachovány schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Invalidita¹¹ je vymezena tak, že pojištěnec je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %.¹²

⁸ Vyhláška MŠMT č. 73/2005 Sb., o vzdělávání dětí, žáků a studentů se specifickými vzdělávacími potřebami a dětí, žáků a studentů mimořádně nadaných, ve znění vyhlášky č. 147/2011 Sb.

⁹ Informace k této kapitole byly převzaty z portálu www.mpsv.cz.

¹⁰ <http://www.mpsv.cz/cs/8169>

¹¹ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. <http://www.mpsv.cz/cs/8169>.

¹² Zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/619> Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně, nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně, nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně. Zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/8032>

3. SPECIFIKA VSTUPU ABSOLVENTŮ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA TRH PRÁCE

3.1 ZAMĚSTNÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Při posuzování možností vstupu absolventů se zdravotním postižením na trh práce a úrovně jejich připravenosti je třeba si uvědomit, že se jedná o skupinu, která je velmi diferencovaná. Zahrnuje na jedné straně absolventy, kteří jsou schopni získat zaměstnání v běžné firmě, na druhé straně i ty, jejichž postižení pracovní aktivitu neumožňuje a jejichž příprava je zaměřena na zvládnutí běžných úkonů každodenního života. Tito žáci po ukončení vzdělávání zpravidla v praktických školách zůstávají často v péči rodičů nebo denních stacionářů, příp. v jiných zařízeních poskytujících sociální péči.

Prioritou zaměstnávání absolventů se zdravotním postižením je jejich **uplatnění na otevřeném trhu práce, tedy u běžného zaměstnavatele** a běžné firmy. Vedle otevřeného trhu práce mají dále možnost pracovat na **tzv. chráněném trhu práce. Do chráněného trhu práce patří chráněné pracovní dílny, zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením a osoby samostatně výdělečně činné, které jsou zdravotně postižené.**

Vzhledem k obtížnější situaci se osobám se zdravotním postižením poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce a existují právně vymezené instituty, které mají zaměstnavatele motivovat k přijímání osob se zdravotním postižením do pracovního poměru, k vytváření nových pracovních míst a pracovních podmínek pro tyto osoby. K těmto formám podpory patří:¹³

- **Pracovní rehabilitace** – souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené.
- **Příprava k práci** – zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo na základě dohody s úřadem práce.
- **Specializované rekvalifikační kurzy** – jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako ostatní rekvalifikace.
- **Chráněné pracovní místo** je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě.
- **Chráněná pracovní dílna** je pracoviště zaměstnavatele, kde je zaměstnáno nejméně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Chráněné dílny jsou zaměřeny především na možnost rehabilitace a integrace.
- **Příspěvky pro zaměstnavatele** – může poskytnout úřad práce zaměstnavateli na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny. Zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, může úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob. Zaměstnavateli zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob.
- **Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením.** Kromě příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou využívány i další právní nástroje k podpoře zaměstnávání těchto osob, ke kterým patří stanovení povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % z celkového počtu svých zaměstnanců.¹⁴

¹³ Zdroj: <http://www.mpsv.cz/cs/8#zozp>

¹⁴ Kromě zaměstnávání v pracovním poměru je možné tuto povinnost plnit odebíráním výrobků nebo služeb, nebo odvodem do státního rozpočtu, nebo vzájemnou kombinací uvedených způsobů.

3.2 EKONOMICKÁ AKTIVITA ABSOLVENTŮ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Míra ekonomické aktivity absolventů se zdravotním postižením závisí na celé řadě faktorů, které mimo jiné pramení ze zdravotního omezení jednotlivce. Pobírání invalidního důchodu nevyklučuje v určitém rozsahu výdělečnou činnost, nemusí být omezen rozsah pracovního úvazku ani výše výdělku. Je ale důležité, aby práce, kterou absolvent bude vykonávat, neměla negativní důsledky na jeho zdravotní stav. Zaměstnání absolventů se zdravotním postižením by tedy mělo odpovídat schopnostem, dovednostem, kvalifikaci, zájmům i individuálním potřebám a zároveň by mělo respektovat jejich zdravotní omezení.

Přístup na pracovní trh je ovšem kromě zdravotních limitů ovlivňován i širokým spektrem dalších vnějších i vnitřních faktorů, jako jsou aktuální ekonomická situace, efektivita a úsilí sociální politiky, ale také například míra rozvoje sociálních služeb a existující fyzické a sociální podmínky. Na straně absolventa je pak podstatná i úroveň získané kvalifikace, obor vzdělání, aktivita a flexibilita i další charakteristiky.

Ze šetření zaměřeného na pracovní záměry absolventů se ZP¹⁵ vyplynulo, že většina žáků středních škol se zdravotním postižením v závěru svého studia má v úmyslu vstoupit na trh práce a být ekonomicky aktivní. Pouze 2 % z nich uvádějí, že nepředpokládají žádnou pracovní aktivitu. Naopak se ukázalo, že vysoký podíl budoucích absolventů středních škol – 67 % má zájem uplatnit se na tzv. běžném trhu práce. Na chráněném trhu práce pak chtělo pracovat asi 12,6 % z nich. Kromě toho absolventi uváděli zájem pracovat ve firmě rodičů (3,2 %) nebo formou práce z domova (4,6 %).¹⁶

Skutečnost je ovšem výrazně odlišná. Jak ukazují údaje ČSÚ, podíl ekonomicky aktivních osob se zdravotním postižením je poměrně nízký. To platí i pro skupinu nejmladších osob, do níž absolventi škol spadají. Z tabulky, která vychází z údajů ČSÚ za rok 2010, vyplývá, že zatímco celkový podíl ekonomicky neaktivních osob v běžné populaci starších 15 let se pohyboval kolem 42 %, v populaci osob se ZP dosahoval 78 %.

Podíváme-li se podrobněji na srovnání podle jednotlivých věkových kategorií, pak ve věkové kategorii 15–29 let, kam spadají absolventi škol, činil podíl ekonomicky neaktivních v běžné populaci 51 %, zatímco ve stejné věkové kategorii osob se ZP dosahoval 78 %. V dalším období u běžné populace (ve věku 30–44 let) podíl ekonomicky neaktivních klesá na 12 %, ovšem ve srovnatelné kategorii osob se ZP zůstává vysoký (55 %). S rostoucím věkem (45–59 let) pak podíl ekonomicky neaktivních OZP dále roste na 66 %, na rozdíl od běžné populace, kde zůstává nízký (15 %).

Tabulka 3.1: Porovnání ekonomické aktivity běžné populace a osob se zdravotním postižením podle věku (pouze postižení ve věku 15 let a více), údaje za průměr roku 2010¹⁷

	Populace České republiky					OZP celkem				
	Zaměstnaní	Nezam.	Ekonom. neaktivní	Celkem	Řádkové- % ek. neakt.	Zaměstnaní	Nezam.	Ekonom. neaktivní	Celkem	Řádkové % ek. neakt.
Celkem	4885,2	383,7	3746,5	9015,4	42 %	114,3	35,9	518,2	668,4	78 %
v tom ve věku										
15 až 29 let	872,9	130,0	1047,3	2050,2	51 %	5,3	2,3	27,3	34,9	78 %
30 až 44 let	2055,6	125,5	301,4	2482,5	12 %	30,1	9,5	48,2	87,8	55 %
45 až 59 let	1696,5	119,3	318,3	2 34,1	15 %	67,7	22,5	177,9	268,0	66 %
60 a více	260,3	8,8	2079,5	2 48,6	89 %	11,2	1,6	264,9	277,7	95 %

¹⁵ Trhlíková, J.: Studijní a pracovní záměry absolventů středních škol se zdravotním postižením. Praha: NÚOV, 2010.

¹⁶ 12,8 % nevědělo nebo uvedlo velmi obecnou odpověď.

¹⁷ Zdroj ČSÚ, Zaměstnanost a nezaměstnanost v ČR podle výsledků výběrového šetření pracovních sil 2010, výpočet Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků.

Z uvedených údajů je zřejmé, že vysoký podíl osob se zdravotním postižením zůstává celoživotně ekonomicky neaktivních, případně v důsledku zdravotních obtíží nebo jejich zhoršení ukončují období ekonomické aktivity dříve než běžná populace. Na tomto výsledku se podílí i určité rozčarování, kdy překážky, problémy i případná nedůvěra, se kterými se absolventi, resp. OZP na trhu práce setkávají, vedou k jejich rezignaci na hledání pracovního místa a odchodu z ekonomicky aktivního života.

Je zřejmé, že podpora úspěšného vstupu absolventů se zdravotním postižením na trh práce a zahájení pracovní dráhy co nejdříve po ukončení studia, patří ke klíčovým faktorům ovlivňujícím, zda absolvent využije získanou kvalifikaci a bude během svého života ekonomicky aktivní.

3.3 VZDĚLANOSTNÍ STRUKTURA ABSOLVENTŮ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Mezi problémy, které způsobují vysokou nezaměstnanost a nízkou ekonomickou aktivitu absolventů se zdravotním postižením můžeme zařadit nedostatečné nebo nevhodné vzdělání. V této souvislosti je **jedním z podstatných faktorů, které limitují možnosti uplatnění absolventů se ZP** a nepříznivě ovlivňují jejich situaci na trhu práce v celkovém pohledu, **samotná vzdělanostní struktura** této specifické skupiny. Vzhledem k tomu, že převažujícím druhem zdravotního postižení je mentální postižení (kolem 70 % žáků), dále pak vývojové poruchy (12 %) a souběžné postižení více vadami (8 %)¹⁸, je **vzdělanostní struktura žáků a tedy i absolventů se zdravotním postižením výrazně posunutá k nižším úrovním vzdělání.**

Z podrobnějšího srovnání, které bylo realizováno v roce 2010¹⁹, vyplynulo, že převažující kategorií vzdělání u žáků se ZP je **střední vzdělání s výučním listem** (78,5 % žáků se ZP nastoupilo ve školním roce 2009/10 do 1. ročníků učebních oborů). Naopak v celkové struktuře žáků běžné populace jsou vyučení zastoupeni jen asi ve 31 %. Navíc většina žáků se zdravotním postižením se vzdělává v učebních oborech kategorie E (72,3 % z celkového počtu žáků s postižením v 1. ročnících), která umožňuje získat vzdělání pro výkon jednoduchých prací v dělnických povoláních, zatímco podíl žáků v oborech kategorie H, která poskytuje běžnou úroveň vyučení, dosahuje jen necelých 5 %. **Podobně do oborů vedoucích k dosažení středního vzdělání bez výučního listu a maturitní zkoušky**, která je z hlediska celkové populace žáků téměř zanedbatelná (0,7 %), vstoupilo ve školním roce 2009/10 celkem 933 žáků se zdravotním postižením, což činí asi 15 %. Většina z těchto žáků byla přijata ke vzdělávání v praktické škole.

Naopak podíl maturitních oborů vzdělání je ve skupině žáků se zdravotním postižením velmi nízký. Podíl žáků 1. ročníků se zdravotním postižením vzdělávajících se na gymnáziích dosahoval pouze 1,2 %, oproti 19 % zastoupení v celkové struktuře žáků. Žáci oborů středního vzdělání s maturitní zkouškou tvoří jen 4,6 %, zatímco v celkové struktuře představují nejpočetnější kategorii (41 %).

Vzhledem k tomu, že nižší úroveň vzdělání je zpravidla spojena s vyšším rizikem nezaměstnanosti, promítá se celkově nižší vzdělanostní úroveň absolventů se ZP nepříznivě i do možnosti získat pracovní uplatnění. Rozdíly v míře nezaměstnanosti absolventů najdeme i v rámci kategorie středního vzdělání s výučním listem, kdy v kategorii E dosahovala míra nezaměstnanosti v dubnu 2011 31,3 %, zatímco v kategorii H byla podstatně nižší – 17,1 %.²⁰ **Z tohoto důvodu je třeba soustředit úsilí na získání vyššího vzdělání, pokud to mentální možnosti a zdravotní omezení žáka dovolují a podporovat průchodnost vzdělávací soustavou, včetně možnosti přestupu žáka se zdravotním postižením do vyšších kategorií vzdělání.**

¹⁸ Zdroj: www.uiv.cz.

¹⁹ Trhlíková, J. – Vojtěch, J.: Žáci a studenti se zdravotním postižením ve středním a vyšším odborném vzdělávání – vzdělanostní a oborová struktura. Praha: NÚOV, 2010. Údaje jsou převzaty z databáze Ústavu pro informace ve vzdělávání a jsou založeny na výkazu o středních školách. V této statistice jsou uváděni jen žáci skupinově integrovaní a žáci individuálně integrovaní, jen pokud jejich začlenění vyžaduje zvýšené finanční prostředky.

²⁰ Vojtěch, J – Chamoutová, D: Zpráva o nezaměstnanosti čerstvých absolventů škol ke konci dubna 2011. Praha: NÚOV, 2011.

4. NÁZORY ZAMĚSTNAVATELŮ NA MOŽNOSTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ SE ZP

4.1 ZAMĚSTNÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ SE ZP – PŘEKÁŽKY A PROBLÉMY

Při hodnocení možností a překážek zaměstnávání absolventů se ZP je třeba si uvědomit, že tato skupina je velmi diferencovaná. U části absolventů je míra postižení tak výrazná, že jejich pracovní aktivitu prakticky znemožňuje a tito žáci po skončení vzdělávání zaměřeného na zvládnutí praktických úkonů zůstávají zpravidla v péči rodičů, další část absolventů je pak schopná pracovat pouze na chráněném trhu práce. Získání pracovního uplatnění je ale z většinou obtížné i pro ty absolventy se ZP, kteří mohou vykonávat práci v běžné firmě nebo úřadu a jsou tedy schopni se uplatnit na tzv. běžném trhu práce. Jejich situace je specifická zejména v tom, že přijetí do zaměstnání vyžaduje individuálně zvážit, zda daná pracovní pozice je pro absolventa vhodná, zda přijímaný pracovník s ohledem na zdravotní omezení zvládne požadované pracovní úkoly, zda bude případně potřebovat úpravy pracoviště, speciální pomůcky nebo jiné úlevy (např. zkrácení pracovní doby). Přijetí absolventů se ZP resp. OZP obecně tak může být spojeno s vyššími ekonomickými náklady, organizačními změnami, nutností řešit fyzické i komunikační bariéry a podobně. To vše vyžaduje ze strany zaměstnavatele určitou vstřícnost a často i dostatek informací o charakteru zdravotního postižení a pracovních možnostech absolventa.

Absolventi se ZP si obtížnost vstupu na trh práce uvědomují. Ze šetření realizovaného v NÚOV v roce 2010 vyplynulo²¹, že značný podíl absolventů středních škol se zdravotním postižením se při vstupu na pracovní trh potýká s vysokou mírou nejistoty nejen v souvislosti se samotným postižením a případnými fyzickými či psychickými bariérami a předsudky, ale vyjadřuje i obavy z nedostatečné praxe, úrovně získaných kompetencí a schopnosti zvládnout požadavky zaměstnání. Více než 70 % budoucích absolventů se zdravotním postižením projevilo obavou z nezaměstnanosti. Nižší, přesto ale značné, byly obavy absolventů se zdravotním postižením z nedostatku zkušeností (47 %). Nedostatečné připravenosti ze školy se podle výsledků uvedeného šetření obávalo asi 31,4 % absolventů se zdravotním postižením a zvládnutím požadavků zaměstnání si nebylo jisto 39 % z nich. Asi třetina dotázaných se pak obávala předsudků zaměstnavatelů a kolegů.

Podívejme se v následujícím textu na výsledky tohoto šetření, jehož jedním z klíčových úkolů je identifikovat překážky zaměstnávání absolventů se ZP z pohledu zaměstnavatelů, a to včetně plnění kvalifikačních požadavků. Za tímto účelem byla zkonstruována podrobná baterie otázek, která problémy a překážky, jež rozhodování zaměstnavatelů při případném přijetí absolventů se ZP ovlivňují, mapuje v celé šíři.

▪ **Překážky zaměstnávání absolventů se ZP – v celkovém pohledu podle četnosti zastoupení**

Podíváme-li se nejprve na nejčastěji zmiňované důvody, proč zaměstnavatelé nezaměstnávají absolventy se zdravotním postižením, pak je zřejmé, že na prvních pozicích v **žebříčku nejzávažnějších překážek a bariér** najdeme jak ekonomické a organizační příčiny, tak i důvody související se školní přípravou, kdy je zdůrazňována zejména nevhodná kvalifikační struktura absolventů se zdravotním postižením a nízká úroveň získaných kompetencí. To potvrzuje předpoklad, že i školská sféra má možnost podílet se na zlepšení startovací pozice této specifické skupiny absolventů při jejich přechodu na trh práce.

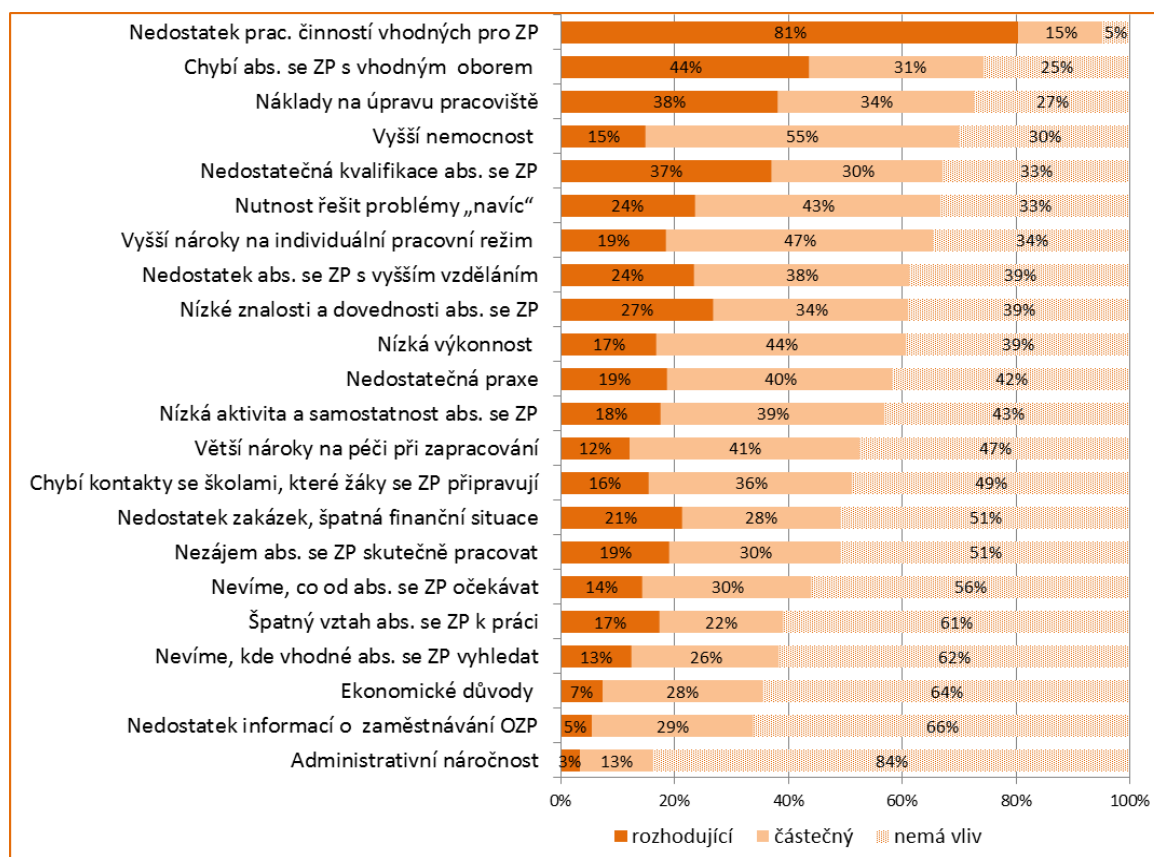
Jednoznačně nejčastěji uváděným důvodem, proč zaměstnavatelé nezaměstnávají absolventy se ZP je **nedostatek vhodných činností, kterou uvedlo 95 % dotázaných institucí. Z pohledu škol je ale podstatné, že v pořadí k dalším významným důvodům patří nedostatek absolventů se ZP s vhodným oborem vzdělání na trhu práce (75 %), nedostatečná kvalifikace absolventů se ZP obecně (68 %) a konkrétněji i nedostatek absolventů s vyšším vzděláním (62 %).** Do tohoto výsledku

²¹ Trhlíková, J.: Studijní a pracovní záměry absolventů středních škol se zdravotním postižením. Praha: NÚOV. 2010.

se zřejmě promítá i skutečnost, že vysoký podíl žáků se ZP tvoří žáci s mentálním postižením, kteří dosahují jen nízké úrovně vzdělání. Určitou roli může hrát i nižší informovanost zaměstnavatelů o tom, kde absolventy s vhodným vzděláním najít. Přesto se v této oblasti ukazuje možnost škol a poradenských institucí zlepšit výchozí situaci absolventů se zdravotním postižením na trhu práce, zejména důrazem na výběr vhodného oboru s ohledem na aktuální situaci na trhu práce, především v místě bydliště nebo v rámci regionu, a rozvojem zejména těch kompetencí, které mohou konkurenceschopnost absolventů se zdravotním postižením na trhu práce zvýšit.

K dalším frekventovaným důvodům na straně zaměstnavatelů pak patří **ekonomické a organizační důvody**, konkrétně **náklady na úpravu pracoviště**, které uvádí 73 % dotázaných institucí, **vyšší nemocnost** (70 %) a **nutnost individuálního pracovního režimu** (66 %).

Obrazek 4.1: Odpověď na otázku „Jak důležité jsou ve Vaší organizaci uvedené překážky pro zaměstnávání absolventů se zdravotním postižením?“ (v % odpovědí)



Nepříznivým zjištěním je, že kromě čistě ekonomického hlediska hraje svoji roli zřejmě i poměrně značná **neochota firem a institucí k překonávání „problémů navíc“**. Tento důvod uvedlo 67 % dotázaných firem a organizací, přitom pro 24 % z nich je tato překážka vnímána jako rozhodující a 43 % přiznalo částečný vliv. Zdá se, že vstřícnost k handicapovaným osobám a pozitivní kroky v této oblasti nejsou v ČR zatím vnímány jako součást společensky zodpovědné image a firemní kultury a značný podíl firem se v této oblasti přiklání k nejjednoduššímu a nejméně komplikovanému řešení, kterým jsou odvody povinného podílu do státního rozpočtu. Nutnost řešit „problémy navíc“ přitom zřejmě souvisí i s dalšími zmiňovanými překážkami, jako je nedostatek informací o možnostech zaměstnávání absolventů. **Přibližně 44 % uvedlo odpověď „nevíme, co od absolventů se ZP očekávat“** a 34 % nedostatek informací o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska právních aspektů. **I v této oblasti tedy může školská sféra, zejména informováním o dovednostech absolventů se ZP a jejich připravenosti pro výkon zaměstnání, pomoci zvýšit šanci na získání zaměstnání.**

Vzhledem k tomu, že cílem šetření bylo identifikovat překážky a případné odlišnosti v postojích a podmínkách zaměstnávání absolventů se zdravotním postižením ve vztahu k právní formě, oborovému zaměření, velikosti zaměstnavatelů nebo zkušenostem se zaměstnáváním absolventů, resp. OZP, zaměříme se v následující části textu na výsledky provedených analýz v podrobnějším pohledu.

- **Překážky zaměstnávání absolventů se ZP – rozdíly z hlediska právní formy organizace**

Zaměříme-li se na rozdíly v překážkách zaměstnávání absolventů se ZP podle právních forem zaměstnavatelů, pak můžeme konstatovat, že důvody se z tohoto pohledu statisticky příliš neliší. Ekonomické důvody jsou mírně významnější pro fyzické osoby, resp. malé firmy. Nízké znalosti a dovednosti představují významnější překážku zejména z pohledu firem. Dále firmy jako důvod nezaměstnávání absolventů se ZP častěji uvádějí vyšší nemocnost a také zmiňují, že neví, kde vhodné absolventy vyhledat.

- **Překážky zaměstnávání absolventů se ZP – rozdíly z hlediska velikosti organizace**

Z tohoto pohledu mají ekonomické důvody a špatný vztah k práci statisticky významnější vliv na rozhodování o přijetí absolventa (resp. OZP) u firem s menším počtem zaměstnanců než u větších firem.

- **Překážky zaměstnávání absolventů se ZP – rozdíly z hlediska odvětví**

Prakticky ve všech odvětvích je nejvýznamnější překážkou **nedostatek pracovních činností vhodných pro absolventy se ZP** (relativně nejméně ve **stavebnictví** a **veřejné správě**).

V oblasti **průmyslu** patří k významnějším překážkám v porovnání k ostatním odvětvím **chybějící kontakty se školami** (67 %), **předpoklad nízké výkonnosti** vzhledem k požadavkům zaměstnání (73 %), dále pak **nedostatek informací** – firmy neví, kde absolventy vyhledat (51 %) a neví, co od nich mají očekávat (47 %).

V oblasti **stavebnictví** je častěji uváděnou překážkou nedostatečná praxe (73 %) a podobně jako v průmyslu nedostatek informací o možnostech absolventů (56 % dotázaných firem neví, co od absolventů se zdravotním postižením mají očekávat).

V oblasti **obchodu** je podstatná špatná finanční situace (100 %), požadavky na individuální pracovní režim (100 %) a nedostatečná praxe (100 %). Dále v tomto oboru chybí absolventi s vhodným vzděláním (100 %).

Ve **službách** je podstatnou překážkou **nedostatek informací o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením** (50 %), a podobně jako v oblasti obchodu, i zde chybí absolventi se ZP s vhodným oborem vzdělání (90 %).

V oblasti **financí** je problémem **nedostatek absolventů se ZP s vyšším vzděláním** (100 %), **chybí absolventi s vhodným oborem** (100 %) a firmy rovněž neví, kde vhodné absolventy vyhledat (100 %). Firmy v této oblasti rovněž postrádají širší spolupráci se školami, které žáky se ZP připravují (100 %).

Ve **veřejné správě** je jako překážka uváděn **nedostatek absolventů s vyšším vzděláním** (73 %) a s vhodným oborem vzdělání (90 %). Podobná situace je i v oblasti školství, kde nedostatek absolventů se ZP s vyšším vzděláním jako překážku jejich zaměstnávání uvádí 73 % dotázaných institucí.

- **Překážky zaměstnávání absolventů se ZP – rozdíly podle zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním OZP**

Jak již bylo zmíněno v úvodu publikace, šetření bylo koncipováno tak, aby na první část dotazníku mohli odpovídat všichni zaměstnavatelé, bez ohledu na to, zda absolventy, resp. OZP zaměstnávají.

Zajímavou otázkou je, jaké jsou rozdíly v názorech a postojích firem a organizací ve vztahu ke zkušenostem se zaměstnáváním osob se ZP.

Tabulka 4.1: Vnímání překážek zaměstnávání absolventů se ZP – porovnání podle zkušenosti se zaměstnáváním OZP (v % odpovědí)

Důvod nepřijímání absolventů se ZP		Rozhodující vliv	Částečný vliv	Nemá vliv	Celkem
Administrativní náročnost	zaměstnává OZP	3%	9%	88%	100%
	nezaměstnává OZP	5%	24%	71%	100%
	celkem	3%	13%	84%	100%
Nedostatečná kvalifikace	zaměstnává OZP	38%	28%	34%	100%
	nezaměstnává OZP	38%	35%	28%	100%
	celkem	38%	30%	33%	100%
Špatný vztah absolventů k práci	zaměstnává OZP	18%	20%	62%	100%
	nezaměstnává OZP	17%	29%	54%	100%
	celkem	18%	22%	60%	100%
Nedostatek informací o problematice OZP	zaměstnává OZP	6%	22%	73%	100%
	nezaměstnává OZP	5%	46%	49%	100%
	celkem	6%	28%	66%	100%
Nutnost řešit problémy navíc	zaměstnává OZP	18%	46%	36%	100%
	nezaměstnává OZP	42%	33%	25%	100%
	celkem	24%	43%	33%	100%
Nedostatek zakázek	zaměstnává OZP	18%	28%	54%	100%
	nezaměstnává OZP	28%	28%	44%	100%
	celkem	21%	28%	51%	100%
Nedostatek pracovních činností	zaměstnává OZP	78%	16%	6%	100%
	nezaměstnává OZP	86%	11%	2%	100%
	celkem	80%	15%	5%	100%
Náklady na úpravu pracoviště	zaměstnává OZP	33%	37%	30%	100%
	nezaměstnává OZP	56%	26%	18%	100%
	celkem	39%	34%	27%	100%
Vyšší nároky na individuální režim	zaměstnává OZP	16%	47%	36%	100%
	nezaměstnává OZP	26%	46%	28%	100%
	celkem	19%	47%	34%	100%
Nedostatek absolventů s vyšším vzděláním	zaměstnává OZP	25%	35%	40%	100%
	nezaměstnává OZP	21%	46%	33%	100%
	celkem	24%	38%	38%	100%
Na trhu práce chybí absolventi	zaměstnává OZP	42%	31%	27%	100%
	nezaměstnává OZP	48%	33%	20%	100%
	celkem	44%	31%	25%	100%
Nízké znalosti a dovednosti absolventů	zaměstnává OZP	28%	35%	37%	100%
	nezaměstnává OZP	26%	33%	41%	100%
	celkem	27%	35%	38%	100%
Nedostatečná praxe	zaměstnává OZP	18%	44%	38%	100%
	nezaměstnává OZP	23%	30%	48%	100%
	celkem	19%	40%	41%	100%
Větší nároky na péči při zapracování	zaměstnává OZP	12%	40%	48%	100%
	nezaměstnává OZP	13%	44%	44%	100%
	celkem	12%	41%	47%	100%
Nezájem absolventů se ZP skutečně pracovat	zaměstnává OZP	21%	29%	50%	100%
	nezaměstnává OZP	16%	32%	53%	100%
	celkem	19%	30%	51%	100%
Nízká aktivita a samostatnost	zaměstnává OZP	16%	41%	43%	100%
	nezaměstnává OZP	23%	36%	41%	100%
	celkem	18%	39%	43%	100%
Nízká výkonnost	zaměstnává OZP	14%	43%	43%	100%
	nezaměstnává OZP	25%	45%	30%	100%
	celkem	17%	44%	39%	100%

Vyšší nemocnost	zaměstnává OZP	14%	55%	31%	100%
	nezaměstnává OZP	18%	55%	26%	100%
	celkem	15%	55%	30%	100%
Nevíme, kde vhodné absolventy vyhledat	zaměstnává OZP	10%	26%	64%	100%
	nezaměstnává OZP	20%	25%	55%	100%
	celkem	13%	26%	62%	100%
Nevíme, co od absolventů očekávat	zaměstnává OZP	12%	26%	62%	100%
	nezaměstnává OZP	21%	39%	41%	100%
	celkem	14%	30%	56%	100%
Chybí kontakty se školami	zaměstnává OZP	12%	37%	51%	100%
	nezaměstnává OZP	26%	33%	41%	100%
	celkem	16%	36%	48%	100%

Podíváme-li se na hlavní rozdíly, které jako překážky uvádějí instituce zaměstnávající osoby se ZP a ty, které je v současnosti nezaměstnávají, ukazují se významné rozdíly ve dvou oblastech: jde o oblast **hodnocení administrativní náročnosti** (nemá vliv pro 88 % organizací, které OZP zaměstnávají, zatímco u těch, kteří OZP nezaměstnávají je to jen 71 %) a o oblast **nákladů na úpravu pracoviště** (rozhodující jsou pro 56 % institucí, které OZP nezaměstnávají, oproti 33 % těch, které OZP zaměstnávají).

Další statisticky významné rozdíly spočívají pak především v přístupu organizací ve smyslu nutnosti řešit „problémy navíc“ (uvádí je 42 % organizací, které OZP nezaměstnávají oproti 18 % těch, které je zaměstnávají) a **dále pak v důvodech souvisejících s nedostatkem informací** (nedostatek informací nemá nepříznivý dopad na možnost přijetí absolventa se ZP pro 73 %, které již OZP zaměstnávají, oproti 49 % těch, které OZP nezaměstnávají). **Chybějící kontakty se školami, které vzdělávají žáky se ZP uvádí jako překážku zaměstnávání absolventů se ZP jen 12 % organizací, jež mají zkušenost se zaměstnáváním OZP, v porovnání s 26 % ze skupiny zaměstnavatelů, kteří tyto zkušenosti nemají.**

Výsledky šetření tak potvrzují již dříve uvedenou skutečnost, že jednou z významných překážek vedle ekonomické a administrativní náročnosti je **nedostatek informací o absolventech, resp. OZP obecně, ve smyslu právních předpisů i vzhledem k možnostem absolventů a pracovních úkolech, které jsou schopni plnit. Ukazuje se, že pokud instituce již má zkušenosti se zaměstnáváním OZP, je pro ni méně náročné přijmout absolventa, případně obecně dalšího pracovníka se zdravotním postižením. V této souvislosti se jako vhodný nástroj ukazuje potřeba větší provázanosti škol a zaměstnavatelské sféry a širší informovanost o pracovních možnostech absolventů jednotlivých oborů a škol.**

▪ **Překážky zaměstnávání absolventů se ZP – faktorová analýza**

Vzhledem k vysokému počtu překážek, které v oblasti přijímání absolventů se ZP působí, byla jako jeden z analytických nástrojů využita i faktorová analýza a baterie otázek byla s její pomocí redukována. Na jejím základě byly odhaleny čtyři faktory, které ovlivňují přijímání absolventů se ZP. Tento pohled umožňuje přehledněji specifikovat základní oblasti, v nichž může školská sféra a poradenské instituce ovlivnit úspěšnost přechodu absolventů se ZP na trh práce a přispět ke zlepšení situace v této oblasti. Podrobné výsledky analýzy jsou uvedeny v tabulce v příloze.

1. Faktor – Ekonomické a organizační překážky (překážky „navíc“)

První faktor zahrnuje ekonomické a organizační překážky, včetně nutnosti řešit „problémy navíc.“ Je sycen především proměnnými **ekonomické důvody, nedostatek pracovních činností vhodných pro ZP, náklady na úpravu pracoviště, vyšší nároky na individuální pracovní režim** (např. úpravu pracovní doby), **větší nároky na péči na zapracování a dále pak proměnnou nutnost řešit „problémy navíc“ (speciální pomůcky, individuální péče, dohled a podobně).**

Podíváme-li se na procentní podíly organizací, které tyto překážky vnímají jako zásadní, nejvýraznější je v této skupině nedostatek vhodných pracovních činností (81 %), náklady na úpravu pracoviště

(31 %), nutnost řešit problémy navíc (24 %), vyšší nároky na individuální pracovní režim (19 %), větší nároky na zapracování (12 %) a rovněž ekonomické důvody obecně (7 %).

V této oblasti spočívá možnost škol ovlivnit vstup absolventů na trh práce především v důrazu na praktickou přípravu, samostatnost a flexibilitu, tedy ve směru snížení nároků na zapracování a řešení „problémů navíc“, které firmy spojují často s potřebou většího dohledu a nižší samostatností absolventů se ZP.

2. Faktor – kvalifikace absolventů

Druhý faktor je sycen proměnnými **nedostatečná kvalifikace absolventů se ZP, na trhu práce je nedostatek absolventů se ZP s vyšším vzděláním, na trhu práce chybí absolventi se ZP s vhodným oborem, nízké znalosti a dovednosti absolventů se ZP a nedostatečná praxe.**

Nejvýznamnější je z hlediska procentuálního zastoupení nedostatek absolventů s vhodným oborem (44 %). Nedostatečná kvalifikace je zásadní překážkou pro 37 % zaměstnavatelů, nízké znalosti a dovednosti 27 %, nedostatek absolventů s vyšším vzděláním 24 %, nedostatečná praxe 19 %. **Právě v této oblasti se možnost působení škol a poradenských institucí ukazuje nejvýrazněji. Rezervy lze najít ve větším důrazu na využívání služeb kariérového poradenství, které by vycházelo nejen z potenciálu a zájmů žáka, ale bralo by v úvahu i aktuální situaci na trhu práce, a to i v regionálním pohledu. Zároveň je v tomto směru třeba klást důraz na získání potřebné úrovně kompetencí zejména v těch oblastech, které jsou z hlediska konkurenceschopnosti na trhu práce nejvýznamnější. Významným prvkem zvýšení uplatnitelnosti je i absolvování vhodné praxe v průběhu studia.**

3. Faktor – Vztah absolventů se ZP k práci a jejich výkonnost

Tento faktor sytí především proměnné **špatný vztah absolventů se ZP k práci, nezájem absolventů skutečně pracovat, nízká aktivita a samostatnost, nízká výkonnost a vyšší nemocnost.**

V procentuálním vyjádření je nejvýraznější nezájem skutečně pracovat 19 %, dále pak nízká aktivita a samostatnost 18 %. Špatný vztah absolventů k práci uvádí jako zásadní překážku 17 % organizací, nízkou výkonnost 17 % a vyšší nemocnost 15 % dotázaných.

Z hlediska škol je v této oblasti vhodné podporovat aktivitu žáků, pozitivní vztah k práci a možnosti seberealizace.

4. Faktor – Informovanost o absolventech se ZP

Čtvrtý faktor je sycen především následujícími proměnnými: **nedostatek informací o problematice zaměstnávání osob se ZP, nevíme, co od absolventů očekávat, nevíme, kde je vyhledat, chybí kontakty se školami a dále pak administrativní překážky.**

Z hlediska zastoupení odpovědí přibližně 34 % dotázaných institucí považuje za překážku přijímání absolventů se ZP nedostatek informací. **I tady se ukazuje možnost zlepšení situace z pohledu školské sféry, především na základě větší dostupnosti informací o možnostech a přínosu zaměstnávání absolventů se ZP. Nástrojem je širší spolupráce škol, které vzdělávají žáky se ZP se zaměstnavateli, zprostředkování kontaktů žáků se ZP s firmami v regionu, účast na akcích školy, soutěžích a podobně, které by potenciálním zaměstnavatelům umožnili získat představu o možnostech pracovního uplatnění absolventů daných škol a jejich přínosu pro firmu.**

4.2 HLAVNÍ DŮVODY NEPŘIJÍMÁNÍ ABSOLVENTŮ SE ZP

Důvody, proč zaměstnavatelé nepřijímají absolventy se ZP, jsou, jak vyplývá z předchozího textu, velice různorodé. Vzhledem k tomu, že cílem šetření bylo postihnout celou širokou škálu překážek, byly kromě uzavřených otázek použity i otázky otevřené, které respondentům umožňují vyjádřit se detailněji a v širších souvislostech.

V prvním kroku byl vytvořen seznam všech otevřených odpovědí a kategorizovány základní okruhy problémů. Následně byly ke všem okruhům přiřazeny jednotlivé odpovědi a z nich pak vybrány odpovědi, které danou kategorii vhodným způsobem reprezentují.²²

Identifikovány byly následující příčiny, proč organizace absolventy se ZP nezaměstnávají:

- **ŠPATNÁ EKONOMICKÁ SITUACE**
 - *Nemáme místa pro svoje pracovníky, z nichž někteří pracují v organizaci i několik desítek let. Nové přijímáme jen zcela výjimečně a na místa, která by absolvent ZP nezvládl (traktorista).*
- **NEVHODNÉ PROSTORY – NÁKLADY NA ÚPRAVU PRACOVÍŠTĚ**
 - *Pro osoby na vozíku nemáme uzpůsobeny prostory. Náklady na úpravu pracoviště.*
- **CHARAKTER ČINNOSTI FIRMY NEUMOŽŇUJE ZAMĚSTNÁVAT OZP**
 - *Povaha práce, která částečně vyžaduje cestování a realizaci zakázek přímo u zákazníka.*
 - *Fyzická náročnost na pracovištích-kovovýroba, práce ve stoje, práce v noci, riziko hluku.*
- **NEDOSTATEK ČINNOSTÍ VHODNÝCH PRO ZP**
 - *Nedostatek pracovních činností vhodných pro ZP, ale záleželo by na druhu postižení.*
 - *Manipulace se spisy (často objemnými a těžkými), nutnost pohybu po členité rozlehlé historické budově, požadavek na samostatnost a nezávislost při plnění pracovních úkolů.*
 - *Nemáme volné pracovní pozice, kde bychom je mohli zaměstnat. Nabíráme lidi do konstrukce, na zahraniční obchod, nákup – nutná vyšší kvalifikace, samostatný pohyb, popř. do lakovny, svařovny, skladu, na montážní linky – fyzická náročnost práce s různě těžkými díly v různých výškách.*
 - *Ve výrobě velmi těžko zaměstnat osoby se ZP a v administrativě nejsou volná pracovní místa.*
- **PREFERENCE STARŠÍCH PRACOVNÍKŮ SE ZP**
 - *Zaměstnáváme osoby se zdravotním postižením, které u nás předtím pracovaly a jejich zdravotní stav se zhoršil, ale i pro tyto osoby má organizace málo vhodných pracovních příležitostí.*
- **VELIKOST FIRMY (NEDOSTATEČNÁ ZASTUPITELNOST)**
 - *Nízký počet zaměstnanců – firma zaměstnává pouze řidiče, účetní/asistentku a manažera dopravy – vzhledem k náplni práce je potřeba zaměstnávat osoby zdravotně způsobilé.*
 - *Jako s.r.o. střední velikosti jsme počtem zaměstnanců poddimenzovaní a nemůžeme si dovolit ani delší zácvik, ani časté zdravotní nepřítomnosti, ani nižší samostatnost zaměstnanců – to si mohou dovolit větší firmy, kde je možná vyšší zastupitelnost.*
- **VYSOKÉ PRACOVNÍ NÁROKY (NEDOSTATEČNÁ ODBORNOST)**
 - *Velmi vysoké nároky na uchazeče o práci z pohledu kvalifikace i praktických zkušeností – za 18 měsíců jsme z cca 600 uchazečů přijali pouze 24.*
 - *Zabýváme se hlavně opravami značkových vozidel a na tato místa jsou kladeny vysoké nároky, které se týkají vyškolení těchto pracovníků.*
- **OSOBY SE ZP SE O ZAMĚSTNÁNÍ VE FIRMĚ NEUCHÁZELY**
 - *Žádný ZP se zatím nikdy o zaměstnání v naší společnosti neucházel. Mezi uchazeči o zaměstnání v naší firmě nejsou osoby se ZP.*

²² Cílem nebyla kvantifikace četností odpovědí, ale postihnout celé širší možných problémů a způsobů vnímání této problematiky z pohledu zaměstnavatelů.

Z uvedených příkladů vyplývá, že důvody nepřijímání absolventů se ZP jsou často vzájemně provázány a mají komplexnější charakter. Shrňeme-li uvedené odpovědi, pak i ve slovním vyjádření je nejčastěji zmiňován buď zcela **nevhodný charakter výroby**, který zaměstnávání OZP vylučuje, nebo relativní **nedostatek pracovních míst vhodných pro OZP**. Právě tento relativní nedostatek pracovních míst vhodných pro absolventy, resp. osoby se ZP, je ovšem často provázán s dalšími překážkami, jako jsou nevhodné prostory, náklady nutné na úpravu pracoviště, nutnost řešit administrativní a další problémy. Nedostatek vhodných pracovních pozic se tak zřejmě prolíná s nízkou motivací zaměstnavatelů zabývat se otázkou možnosti poskytnout pracovní uplatnění i absolventům se ZP. Tomu odpovídají i některá vyjádření, např. „*Motivací pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením či omezením je pouze povinnost zaměstnávat 4 % těchto osob.*“

Nedostatek vhodných pracovních pozic je přitom dáván do souvislosti nejen s charakterem výroby, ale i **vysokými nároky, které firmy kladou na výkon zaměstnanců, jejich kompetence, samostatnost i flexibilitu**. Zaměstnavatelé vnímají zaměstnávání OZP jako potenciálně problematické a rizikové a uvádějí, že jsou ochotni OZP zaměstnat **pokud jejich zdravotní postižení nemá na výkon práce ani zvýšení nákladů negativní vliv**. „*Zaměstnáváme pouze osoby s částečným invalidním důchodem, kde není žádné větší zdravotní postižení, pouze omezení v určitém výkonu práce, které však nesouvisí s jejich skutečně vykonávanou prací. Zaměstnávání se nebráníme, pokud nebude způsobovat výrazně zvýšené náklady na pracovní místo a snížený výkon.*“ Nejvýraznější je tento problém u menších firem, pro které je ekonomicky i organizačně obtížné zajistit náhradu v době nemoci nebo asistenci a pomoc při výkonu práce pracovníkům se ZP. Podle vyjádření některých firem ubyla místa vhodná pro osoby se zdravotním postižením i v důsledku využívání outsourcingu, tedy zajišťování části provozu nebo služeb pracoviště jinou organizací. „*Naše akciová společnost zaměstnává převážně dělníky ve výrobě cementotřískových desek v nepřetržitém provozu, v hlučném a prašném (rizikovém) prostředí. Tyto pozice nejsou vhodné pro zaměstnance se zdravotním postižením. V minulosti jsme zaměstnávali několik těchto zaměstnanců na pozicích vrátný, tuto službu nám nyní zajišťuje dodavatelsky firma, která zaměstnává osoby se zdravotním postižením.*“

Z uvedených odpovědí vyplývá poměrně nevýhodné postavení absolventů škol se ZP ve srovnání s pracovníky se ZP s praxí. Ukazuje se, že organizace jsou v případě nutnosti ochotny přizpůsobit pracovní podmínky dlouholetým pracovníkům, jejichž zdravotní stav se zhorší nebo se stanou invalidními, pokud s nimi mají dobré zkušenosti, ale přijímání absolventů, jejichž pracovní výkon je nejistý, vnímají jako rizikové.

4.3 MOŽNOSTI ZVÝŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI ABSOLVENTŮ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

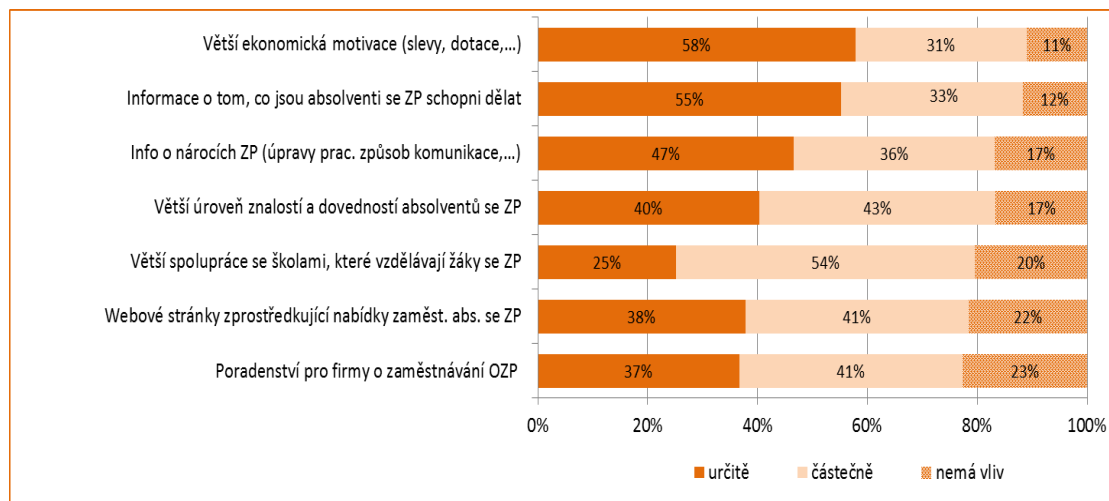
Jedním z cílů šetření bylo zjištění, ve kterých oblastech by bylo možné posílit zájem zaměstnavatelů o zaměstnávání absolventů se ZP, jaká opatření a nástroje by mohly jejich pozici na trhu práce posílit. Z výsledků je patrné, že možnosti rozšíření zaměstnávání absolventů často souvisí s odstraňováním již dříve zmíněných překážek a bariér.

Největší význam by podle názoru potenciálních zaměstnavatelů měla **ekonomická motivace** (89 %, z toho 58 % určitě a 35 % částečně). Zajímavá je skutečnost, že hned na druhém a třetím místě by podle převážné většiny zaměstnavatelů pomohla větší informovanost, a to jak ve smyslu **informací jakou práci jsou schopni absolventi se ZP vykonávat** (88 % z toho 55 % odpovědělo určitě a 33 % částečně), tak i **informací o nárocích ZP na případné úpravy na pracovišti, nutných pomůckách** apod. (83 %, z toho 47 % určitě a 36 % částečně). S potřebou informací souvisí i souhlas s tím, že by pomohly **webové stránky zaměřené na zaměstnávání absolventů se ZP** (78 %) a **poskytování informačního servisu firmám, které mají zájem absolventy, resp. OZP zaměstnat** (77 %).

Významnou oblast zlepšení konkurenceschopnosti absolventů se ZP na trhu práce vidí zaměstnavatelé i v oblasti školského systému. Přibližně 87 % z nich se domnívá, že je potřebné zvýšit úroveň znalostí a dovedností absolventů se ZP. I zde se znovu ukazuje, že na individuální

úrovni ve vztahu k poradenství je nutná podpora volby takového vzdělání, které maximálně využije potenciál žáka se ZP a bude rozvíjet ty oblasti, které nejsou postižením negativně ovlivněny. Na úrovni škol je třeba klást důraz na zvyšování kvality výuky a reflexe potřeb trhu práce.

Obrázek 4.2: Odpověď na otázku: Co by podle Vašeho názoru zvýšilo možnosti zaměstnávání absolventů se ZP. (v % odpovědí)



S tím souvisí i další oblast, která by podle názoru většiny potenciálních zaměstnavatelů měla pozitivní dopad na zaměstnanost absolventů se ZP, a to je širší spolupráce zaměstnavatelské sféry a škol, které žáky se ZP vzdělávají (80 %).

▪ **Názory zaměstnavatelů – rozdíly z hlediska velikosti zaměstnavatele**

Z pohledu velikosti se zaměstnavatelé v názorech na účinnost nástrojů, které by mohly výrazněji zvýšit šance absolventů na získání zaměstnání, do jisté míry liší. Rozdíly byly zjištěny na jedné straně u nejmenších firem do deseti zaměstnanců a na druhé pak u velkých firem nad 250 zaměstnanců.

Tabulka 4.2: Odpověď „určitě“ na otázku „Co by podle Vašeho názoru zvýšilo možnosti zaměstnávání absolventů se ZP?“ – V rozdělení podle velikosti subjektů (v % odpovědí)²³

	méně než 10 deset zaměst.	10-49 zaměst.	50-250 zaměst.	více než 250 zaměst.	celkem
Větší úroveň znalostí a dovedností absolventů	25%	39%	46%	36%	41%
Webové stránky zprostředkující nabídky zaměstnání absolventů se ZP	100% ++	48%	40%	27% --	38%
Poradenství pro firmy, které chtějí zaměstnat osobu se ZP	50%	44%	44%	22% --	37%
Větší spolupráce se školami, které vzdělávají žáky se ZP	25%	28%	34% ++	10% --	25%
Informace o nárocích ZP (nutné úpravy pracoviště, vhodné způsoby komunikace,...)	100% ++	40%	54%	37%	47%
Informace o tom, co jsou absolventi se ZP schopni dělat	100%	50%	61%	48%	56%
Větší ekonomická motivace firem (slevy, dotace,...)	100%	65%	57%	53%	58%

²³ Statisticky významné rozdíly jsou vyznačeny pomocí znaménkového schématu, které zvýrazní buňky, jejichž četnost se významně liší od očekávané četnosti. Vyšší naměřené četnosti oproti očekávání se označí znaménkem "+", nižší naměřené četnosti oproti očekávání se naopak zvýrazní znaménkem "-". Počet znamének znázorňuje statistickou významnost odchylky (jedno znaménko při 95% významnosti, dvě znaménka při 99% a tři znaménka při 99,9% významnosti).

Menší firmy se častěji domnívají, že by vstupu absolventů se ZP na trh práce pomohly **webové stránky zaměřené na zprostředkování nabídky zaměstnání pro absolventy se ZP**, resp. OZP. Dále pak vidí možnosti zlepšení ve **zvýšení dostupnosti informací o specifických omezeních absolventů se ZP a potřebách pomůcek**. Relativně vyšší je i podíl malých firem, které by uvítaly možnost poradenství pro zaměstnavatele, kteří mají v úmyslu zájem absolventa se ZP zaměstnat. V zásadě jde tedy o získání přímých a jednoduchých nástrojů, které by menším firmám s nižší kapacitou v oblasti personalistiky usnadnily výběr vhodného pracovníka se ZP.

Odlíšná situace byla zjištěna v hodnocení **významu spolupráce se školami**. Jako vhodný nástroj ji hodnotí naopak především větší firmy do 250 zaměstnanců. Pozitivní roli v této oblasti může sehrát i vhodně zvolená praxe během studia, tedy praxe pokud možno „šitá na míru“ individuálním možnostem a dovednostem žáka se ZP. Takto zvolená praxe by umožnila firmám seznámit se s potenciálním pracovníkem, nejen z hlediska jeho dovedností a přístupu k práci, ale i potřeb a omezení v souvislosti se zdravotním postižením.

▪ **Názory zaměstnavatelů – rozdíly podle aktuální zkušenosti se zaměstnáváním OZP**

Zajímavé odlišnosti ve vnímání významu různých forem a nástrojů podpory zaměstnávání absolventů se ZP se ukazují v souvislosti s tím, zda zaměstnavatelé osoby se zdravotním postižením zaměstnávají, nebo ne. **Ti, kteří mají v současnosti zkušenost se zaměstnáváním OZP, vidí možnosti zlepšení častěji v získání vyšší úrovně znalostí a dovedností absolventů, naopak ti, kteří OZP nezaměstnávají, by výrazně častěji potřebovali zvýšit informační podporu** v tom, co jsou absolventi schopni dělat, jakou práci mohou vykonávat i jaké jsou jejich specifické potřeby. Oproti tomu pohled na význam ekonomické podpory se u obou skupin prakticky neliší.

Tabulka 4.3: Odpověď „určitě“ na otázku „Co by podle Vašeho názoru zvýšilo možnosti zaměstnávání absolventů se ZP?“ – V rozdělení podle zaměstnávání OZP (v % odpovědí)²⁴

	Zaměstnává OZP	Nezaměstnává OZP
Větší úroveň znalostí a dovedností absolventů se ZP	42,5%	34,2%
Webové stránky zprostředkující nabídky zaměstnání absolventům se ZP	33,0% -	51,3% +
Poradenství pro firmy o zaměstnávání OZP	33,3%	46,2%
Větší spolupráce se školami, které vzdělávají žáky se ZP	21,1% --	36,8% ++
Informace o nárocích ZP (nutné úpravy pracoviště, vhodné způsoby komunikace,...)	40,9% --	63,2% ++
Informace o tom, co jsou absolventi se ZP schopni dělat	51,8%	65,0%
Větší ekonomická motivace (slevy, dotace,...)	58,3%	56,4%

Z hlediska dalších sledovaných souvislostí, tedy právní formy a oboru, nebyly v názorech na zvýšení šancí na získání zaměstnání absolventů se ZP zjištěny zásadní rozdíly. Výjimku tvoří **státní neziskové organizace, které více zdůrazňují potřebu informací o možnostech a omezeních absolventů se ZP**.

²⁴ Statisticky významné rozdíly jsou vyznačeny pomocí znaménkového schématu, které zvýrazní buňky, jejichž četnost se významně liší od očekávané četnosti. Vyšší naměřené četnosti oproti očekávání se označí znaménkem "+", nižší naměřené četnosti oproti očekávání se naopak zvýrazní znaménkem "-". Počet znamének znázorňuje statistickou významnost odchylky (jedno znaménko při 95% významnosti, dvě při 99% a tři při 99,9% významnosti).

4.4 DOVEDNOSTI, NA KTERÉ BY SE MĚLY ŠKOLY ZAMĚŘIT

Podstatným nástrojem zlepšení možností uplatnění absolventů se ZP na trhu práce je zvýšení znalostí a dovedností, tedy jejich větší konkurenceschopnost. Tento fakt potvrzuje skutečnost, že 80 % dotázaných zaměstnavatelů se domnívá, že pro zlepšení uplatnění absolventů se ZP je třeba zvýšení úrovně jejich znalostí a dovedností. Tento názor je o to významnější, že ho častěji zastávají zaměstnavatelé, kteří v současnosti osoby se ZP zaměstnávají a mají tedy s nimi konkrétní zkušenosti.

Podívejme se konkrétněji, na jaké **dovednosti by se školy měly zaměřit, co absolventům chybí**. Z tabulky je zřejmé, že základní kompetencí, jejíž rozvoj zaměstnavatelé považují za potřebný pro absolventy se ZP na všech úrovních vzdělání, je **samostatnost**.

Pro **absolventy praktických a základních škol** uvádějí jako podstatnou nejčastěji **pečlivost**. Dále pak je podle jejich názoru ve vzdělávání těchto žáků třeba klást důraz na **rozvoj soběstačnosti a samostatnosti**.

V **učebních oborech** je kromě samostatnosti a soběstačnosti nutné zaměřit pozornost i na úroveň **praktických dovedností**. U učebních oborů kategorie E, to znamená oborů, které připravují pro jednodušší činnosti, považují zaměstnavatelé za podstatné zlepšení **komunikačních dovedností a schopnosti pracovat v týmu**, zatímco v běžných učebních oborech kategorie H požadují i dobrou úroveň **odborných dovedností**.

Doporučení pro rozvoj kompetencí žáků se ZP u **maturitních oborů** je vzhledem k charakteru vzdělání odlišné. Výuka by se měla kromě odborných znalostí více zaměřit i na rozvoj klíčových kompetencí, zejména **počítačových, jazykových a komunikačních dovedností**. U absolventů **VOŠ a VŠ** zaměstnavatelé zdůrazňují potřebu **znalosti cizího jazyka a komunikačních dovedností** obecně.

Tabulka 4.4: Počty respondentů, kteří považují kompetenci za důležitou pro uplatnění absolventů se ZP na trhu práce a školy by se na ni měly zaměřit (Zvýrazněné četnosti jsou nad průměrem hodnot ve sloupcích).²⁵

	Praktická škola	ZŠ	Učební obory H	Učební obory E	Maturitní obory	VŠ, VOŠ
Odborné znalosti	5	3	26	6	25	27
Praktické dovednosti	16	8	33	12	23	20
Znalosti PC	5	9	23	6	26	19
Jazykové znalosti	4	8	17	3	24	26
Komunikační dovednosti	7	8	22	9	26	29
Schopnost týmové práce	4	4	19	8	21	23
Odolnost vůči stresu	5	7	15	6	16	17
Samostatnost	10	11	33	9	29	25
Soběstačnost	10	11	24	11	22	19
Větší aktivita, iniciativa	6	9	23	7	22	21
Pečlivost, důslednost	11	10	23	9	24	21

V zásadě tedy zaměstnavatelé požadují, aby na nižších úrovních vzdělání byla u žáků se ZP rozvíjena zejména samostatnost, soběstačnost a pečlivost. Počínaje maturitní úrovní pak kromě odborných znalostí vyžadují i cizí jazyk, znalosti práce na PC, komunikační dovednosti a schopnost týmové práce. Toto zjištění koresponduje s obavami, které zaměstnavatelé v souvislosti s možným

²⁵ Vzhledem k tomu, že respondenti se vyjadřovali jen k těm úrovním vzdělání, s jejichž absolventy se ZP (resp. OZP) mají zkušenost a jejich názor je konkrétněji podložen, jsou četnosti podle různých úrovní vzdělání odlišné a lze je porovnávat pouze v rámci dané kategorie vzdělání (tedy po sloupcích). Zvýrazněné hodnoty představují hodnoty nad průměrem v příslušném sloupci.

přijetím absolventů se ZP vyjadřují. K nim patří nutnost dohledu a asistence z důvodu menší samostatnosti a soběstačnosti, i obavy z problematické komunikace v procesu řízení a plnění pracovních úkolů i v rámci spolupráce v týmu. Z uvedených zjištění vyplývá potřeba klást důraz právě na oblasti, které mohou zvýšit konkurenceschopnost absolventů se ZP na trhu práce a snížit obavy firem z vyšších nákladů v souvislosti se zapracováním a nutností stálého dohledu. Potřebné je i zvládnutí moderních technologií a výpočetní techniky. Tyto dovednosti mohou vedle kvalifikačního aspektu pomáhat absolventům se ZP i v překonávání komunikačních a fyzických bariér, včetně usnadnění práce z domova.

5. ZKUŠENOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ SE ZAMĚSTNÁVÁNÍM ABSOLVENTŮ SE ZP

5.1 ZPŮSOBY PŘIJÍMÁNÍ ABSOLVENTŮ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Získání pracovního uplatnění je pro absolventy se zdravotním postižením zpravidla obtížnější než pro absolventy běžné populace. Zatímco v běžné populaci jsou základní předpoklady obsazení pracovní pozice a výkonu zaměstnání dány především dosaženým vzděláním, praxí v oboru, znalostmi, dovednostmi a osobními charakteristikami, u absolventů se ZP se k těmto aspektům přidružují omezení související se zdravotním postižením. Možnost zaměstnání absolventa se ZP na dané pracovní pozici je proto třeba posuzovat vždy individuálně. V tomto kontextu se šetření zaměřilo i na zjištění, jakými způsoby a cestami instituce absolventy se ZP přijímají.

Absolventi se zdravotním postižením mohou hledat zaměstnání všemi obvyklými způsoby, tedy samostatně nebo ve spolupráci s úřadem práce, a to u zaměstnavatelů státního, neziskového i komerčního sektoru. Mohou také využít služeb agentur podporovaného zaměstnávání, které poskytují podporu při vyhledávání a udržení si zaměstnání na otevřeném trhu práce.

Ze šetření zaměřeného na absolventy se ZP, které bylo realizováno v NÚOV v roce 2010, vyplynulo, že v závěru svého studia na střední škole mají žáci při hledání prvního zaměstnání v úmyslu kromě neformálních kanálů, jako jsou pomoc rodinných příslušníků a příbuzných (82 %) a přátel (kolem 60 %), využít ve větší míře i formální způsoby hledání zaměstnání a využít kromě inzerátů a internetu ve větší míře i podpory škol a poradenských institucí, úřadů práce a agentur. Nadpoloviční většina z nich měla v úmyslu se obrátit na úřady práce (65,4 %). Přibližně pětina dotázaných očekávala pomoc výchovného poradce školy (22,5 %) nebo jiného učitele (20,1%). Část absolventů se zdravotním postižením se chtěla obrátit i na organizace zdravotně postižených (12,9 %), pedagogicko-psychologické poradny (10 %), SPC (10,4 %) nebo nestátní neziskové organizace (8,3 %).

Výsledky tohoto šetření, které zjišťuje, jakým způsobem zaměstnavatelé skutečně absolventy se ZP přijímají, ukazují, že způsoby navázání kontaktu a přijetí absolventů se ZP jsou opravdu velmi různorodé.²⁶ **Nejčastěji se jednalo o přijetí na základě osobních kontaktů**, zejména **doporučení stávajících pracovníků** (13) nebo **zkušeností s žákem v průběhu praxe** (7). **Značnou roli v umístění absolventů se ZP hrály ale i instituce – úřady práce** (8), **neziskové organizace** (4) a **samotné školy** (4). Specifické je pak využití **webových stránek zaměřených na osoby se ZP** (4). Relativně časté bylo ale i přijetí na základě inzerátu v novinách nebo na internetu (10).

²⁶ Vzorek zaměstnavatelů, kteří ve sledovaném období přijali absolventy se ZP, je poměrně nízký, takže zjištěné způsoby je třeba vnímat spíše jako příklady.

Obrázek 5.1: Jakým způsobem byli přijímáni absolventi se ZP ve Vaší organizaci? (údaje v počtu přijatých absolventů se ZP)²⁷



Shrňme-li výsledky šetření v této oblasti, pak (podobně jako u běžné populace) jsou pro úspěšný vstup absolventů se ZP na trh práce velmi důležité osobní kontakty, a to jak založené na přímém doporučení pracovníka, tak i získané v průběhu praxe. U doporučení pracovníka hraje pozitivní roli i určitá záruka a reference, které pracovník poskytuje. Kontakty navázané v průběhu odborné praxe jsou výhodné pro obě strany, žáka i zaměstnavatele. Zaměstnavatel má v průběhu praxe příležitost si pracovní výkon a schopnosti žáka otestovat. V případě žáků se ZP je právě tento přímý kontakt významný v tom, že může pomoci odstranit určité předsudky nebo obavy potenciálního zaměstnavatele a podpořit rozhodnutí absolventa zaměstnat. Pokud se tedy školám (případně rodičům) podaří zajistit pro žáky se ZP vhodnou praxi, která odpovídá jejich možnostem, může to jejich vstup na trh práce usnadnit. Na druhou stranu, je třeba uvést, že pro školy je zajištění odpovídající praxe často složité, zejména pokud škola vyučuje obory, ve kterých se soustřeďují žáci s určitým druhem postižením z celé republiky.

Kromě uvedených běžných formálních i neformálních způsobů je pro přijímání absolventů se ZP využívána i pomoc a zprostředkování kontaktů **neziskovými organizacemi a informace z internetových stránek pro OZP**. Vzhledem k předchozím zjištěním, kdy řada zaměstnavatelů uváděla, že by takovéto stránky přivítali, je zřejmé, že zaměstnavatelům tyto informace chybí a bylo by vhodné je více rozšířit.

5.2 NÁZORY A ZKUŠENOSTI FIREM

Součástí šetření bylo i zjištění konkrétních zkušeností zaměstnavatelů se zaměstnáváním absolventů a pozice, na které pracují.²⁸ Vzhledem k nízkému počtu respondentů je třeba tyto údaje vnímat jako příklady možného pracovního uplatnění a případných pozitivních nebo negativních postojů a zkušeností.

Ve vztahu k zaměstnávání absolventů, nebo OZP uváděly firmy a instituce poměrně kladné zkušenosti, zároveň je ale zřejmé, že nároky na absolventy se ZP jsou vysoké a řada z nich je vzhledem k charakteru postižení nemůže splnit.

²⁷ Zaměstnavatelé uváděli zkušenosti s přijímáním absolventů se ZP za období posledních 4 let.

²⁸ Uváděny byly zkušenosti s absolventy se ZP v období posledních 4 let.

Z vyjádření firem vyplynulo, že i u **absolventů se ZP kladou velký důraz na odbornost a výkon a rovněž i možnost začlenění do kolektivu bez velkých problémů a nákladů.** V této souvislosti se **obávají zejména menší samostatnosti a potřeby většího dohledu a asistence.** Vzhledem k těmto skutečnostem **jsou firmy ochotny zaměstnat spíše absolventa s tělesným, případně jiným postižením, které je možné relativně snadno kompenzovat, ale nevyžaduje další speciální dohled a neovlivňuje výkon ani kvalitu práce.** Naopak z vyjádření firem vyplývá, že větší problém je ve vztahu k zaměstnávání absolventů s mentálním postižením.

Zřejmá a pro absolventy se ZP nevýhodná je i skutečnost, že firmy preferují poskytnutí vhodného pracovního místa nebo vytvoření podmínek pro vlastního staršího zaměstnance, který má zdravotní problémy nebo se stal invalidním, spíše než by přijali absolventa se ZP. Šance absolventů se ZP na obsazení existujícího vhodného pracovního místa jsou tak ve srovnání se zkušenými pracovníky s vytvořenými pracovními vazbami ještě obtížnější.

V následujícím textu uvádíme pro ilustraci příklady některých vyjádření zaměstnavatelů o jejich konkrétních zkušenostech se zaměstnáváním OZP.

- *U osob se ZP vyžadujeme předepsaný stupeň vzdělání (stejně jako u ostatních zaměstnanců), i podmínky výběrového řízení jsou pro všechny stejné.*
- *Osoby se zdravotním postižením zaměstnáváme na administrativních pozicích, plní úkoly v rámci odborných agend. Z charakteru této činnosti vyplývá, že jejich zdravotní omezení nemůže být duševního/mentálního charakteru, spíše jde o handicap pohybového ústrojí nebo jiné zdravotní problémy.*
- *Cíleně jsme zdravotně postiženého zaměstnance hledali a později i zaměstnali v r. 2004 – vozíčkář, který byl zařazen na sekretariátě ředitele. V souvislosti s jeho zaměstnáním však úřadu vyjma zajištění bezbariérovosti nevystala žádná další zásadní omezení. Největším problémem je pro nás odbornost a možnosti osob se ZPS. V budoucnu se zaměstnávání osob se zdravotním postižením rozhodně nebráníme, jsme však limitováni nabídkou na trhu práce, našimi finančními možnostmi, systemizací a věcnými úkoly. Závěrem lze shrnout, že ačkoliv jsme žádného absolventa se zdravotním postižením nezaměstnávali (šlo o zdravotní handicap získaný v pozdějším věku nebo takový, který umožňoval studium na běžné SŠ), máme obecně s pracovníky se zdravotním postižením dobré zkušenosti, jsou plnohodnotnými členy našich pracovních týmů.*
- *Máme možnost zaměstnat postižené především v oblasti administrativy, pokud splňují požadavky, jaké máme na běžné uchazeče (vzdělání, jazykové znalosti). Pokud jde o výrobní závody vzhledem k náročnosti a 80% práce v nepřetržitém provozu, pracují dosavadní (starší) zaměstnanci se zdravotním postižením většinou ve strážní službě nebo vypomáhají při nárazových méně náročných pracích.*
- *Máme zkušenost se zaměstnáním absolventky se sluchovým postižením. Byla zaměstnána v administrativě. Činnost probíhala bez komplikací a obohatila nás o dosud nepoznanou zkušenost.*
- *Naše zkušenost ze stážování je výborná, je třeba šířit po trhu know-how, jak zaměstnávat OZP, poskytovat poradenskou podporu zaměstnavatelům a zlepšit komunikaci škol vzdělávajících OZP a firem.*

Podrobné údaje o pozicích, na kterých byli absolventi se ZP zaměstnáni, jsou uvedeny v příloze. Z nich vyplývá, že v rámci sledovaného vzorku zaměstnavatelé poskytli pracovní uplatnění nejčastěji absolventům s maturitní úrovní vzdělání (7), dále pak s vyučením (4), vysokou školou (3) a v jednom případě s praktickou školou. Z hlediska pracovních pozic absolventi se ZP obsadili např. pozice programátorů, kontrolora, administrativní pozice, pozice asistentů. Rovněž pracovali jako elektrikáři, v knihovně nebo byli zaměstnáni jako vrátní nebo uklízečky.

6. SPOLUPRÁCE ZAMĚSTNAVATELŮ A ŠKOL, KTERÉ VZDĚLÁVAJÍ ŽÁKY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

6.1 POHLED ŠKOL NA UPLATNĚNÍ ABSOLVENTŮ SE ZP NA TRHU PRÁCE

Šetření ukázalo, že informovanost většiny škol o uplatnění jejich absolventů se zdravotním postižením na trhu práce je poměrně malá. Z celkového počtu 225 dotázaných škol mělo podrobnější informace o uplatnění absolventů se ZP 36 škol, tj. 16 %.

V zásadě měly informace o uplatnění absolventů především školy zaměřené na vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami. V souvislosti s tím školy nejčastěji disponovaly informacemi o firmách, ve kterých se uplatnili žáci s mentálním postižením. Znalosti o uplatnění absolventů s jiným druhem postižením uváděly školy méně často. Rovněž školy, které vzdělávají žáky se ZP pouze jednotlivě, tyto informace zpravidla nemají. Většina z nich uvedla, že informace o uplatnění absolventů mají pouze od úřadu práce, konkrétnější údaje o zaměstnání se dozívají spíše náhodně nebo jednotlivě. Některé školy obesílají absolventy dotazníky, v případě absolventů se ZP je ovšem návratnost podle vyjádření škol nízká.

Z hlediska uplatnění absolventů se ZP je v současné době podle názoru škol jedním z hlavních problémů zhoršování konkurence na trhu práce a úbytek vhodných pracovních míst.

„Situaci absolventů se ZP zhoršuje krize. Zaměstnavatelé si mohou vybírat z mnoha uchazečů a nemusí vysvětlovat, proč absolventa se ZP nepřijali. Problémem je i úbytek některých pracovních míst. Zmizela družstva invalidů i místa různých vrátných a telefonistů, která nahradily počítače. Na druhou stranu výpočetní technika některé nové možnosti uplatnění i přináší, například v prostředí internetového bankovníctví, e-shopů a podobně.“

Pro úspěšný vstup na trh práce je v současných podmínkách nutné posilování samostatnosti absolventů se ZP, jejich znalostí a dovedností, zároveň ale školy upozorňují i na netoleranci a předsudky zaměstnavatelů vůči svým absolventům a uvádějí, že je potřebné zkultivování společnosti, aby zaměstnanec nebyl chápán jen jako nástroj výdělků.

„Problémem je u některých žáků se ZP pomalost a menší samostatnost, často daná i příliš velkou péčí rodičů. Někteří mají problémy s komunikací, mají narušenou výslovnost a potenciální zaměstnavatelé se toho leknu. Na druhou stranu žáci často narážejí na předsudky zaměstnavatelů. Setkali jsme se s tím, že odmítli šikovnou absolventku, protože měla pištivý hlas, a ve zkušební době ji propustili, zřejmě z určitých kvaziestetických důvodů.“

Jedním z problémů dosažení větší připravenosti absolventů pro vstup do praxe, na který školy upozorňovaly, je získání odpovídající praxe pro žáky se ZP.

„Někteří žáci mají tak těžké postižení, že je pro ně prakticky nemožné získat praxi, potřebovali by hodně upravené podmínky, je to velmi individuální. Žákům, pro které se nepodaří sehnat praxi, škola umožní absolvovat praxi v rámci školy, v ekonomickém úseku.“

Základem úspěchu je podle názoru škol najít pro absolventa takovou práci, ve které by mohl využít své přednosti. Absolventi s některými druhy ZP jsou, pokud mají vhodné podmínky, vděční za to, že mají v průběhu dne pracovní program a jsou ochotni dělat i práce rutinního charakteru, které by absolventy běžné populace neuspokojovaly. Podstatný je i vhodný výběr oboru a školy, kdy někteří žáci se ZP už vstupují do oboru s tím, že se uplatní v rodinné firmě nebo blízkém okolí u příbuzných nebo známých.

„Pokud jsou to absolventi, kteří to mají vydržené, trvá jim dlouho, než se do něčeho vpraví. Potřebovali by samostatnou práci, kde by mohli pracovat nezávisle na tempu ostatních. Tyto jednoduché rutinní práce jsou pak ale ochotni vykonávat dlouhodobě a tato práce je může více uspokojovat než běžného pracovníka, kterému by nevyhovovala.“

Pozitivní je snaha některých škol navazovat co nejširší kontakty se zaměstnavateli a zvýšit tak šance na uplatnění absolventů se zdravotním postižením.

„Na naší škole se snažíme uplatňovat zásady podporovaného zaměstnávání a pomáhat dětem do začátku, ale ještě se nám v poslední době nepodařilo zaměstnat z loňských absolventů - kuchařů žádného. Chystáme rozsáhlé oslovení firem, abychom zajistili co největší míru uplatnění pro naše studenty a i studenti procházejí ve třetím ročníku blokem besed a konzultací, který se týká situace na trhu práce a základy pracovního práva“.

6.2 SPOLUPRÁCE ORGANIZACÍ A ŠKOL PŘI PŘECHODU ABSOLVENTŮ SE ZP NA TRH PRÁCE

Spolupráci se školami vzdělávajícími žáky se ZP uvedlo v rámci tohoto šetření celkem 12 organizací. Z nich většina hodnotila tuto spolupráci pozitivně (7) nebo velice pozitivně (3). Pouze dvě organizace se vyjádřily negativně.

Spolupráce byla zaměřena ve většině případů na poskytnutí odborné praxe, dále se jednalo o stáže na pracovištích a tranzitní program.

Jako příklad uvádíme pozitivní i negativní vyjádření firem:

- *Výsledky spolupráce jsou průměrné, ne všichni mají zájem pracovat, původních cílů nebylo dosaženo (po absolvování praxe zůstat u nás).*
- *Spolupráce se SŠ vyučující odborné strojírenské profese – žáci v praxi na plnění náročných úkolů nestačí.*
- *Cílem bylo poznání prostředí v oblasti finančnictví a konkrétní práce v bance. Naše zkušenost ze stážování je výborná, jedná se o velmi pečlivé a šikovné studenty.*

6.3 PODPORA VSTUPU ABSOLVENTŮ SE ZP NA TRH PRÁCE – PŘÍKLADY DOBRÝCH PRAXÍ

6.3.1 PROJEKT TRANSITION: STÁŽE A ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH V ČESKÉ SPOŘITELNĚ, A.S.

Klára Gojišová, Ing., MSc., Assoc CIPD

Název a adresa instituce: Česká spořitelna, a.s., Olbrachtova 1929/62, Praha 4, 140 00

Projekt „Transition“ vznikl v rámci programu na podporu rovných příležitostí „Diversitas“ na začátku roku 2011. Projekt jsme zahájili nejprve formou realizace stáží osob zdravotně postižených (OZP) v České spořitelně. Nyní připravujeme návazné aktivity pro uskutečnění zaměstnávání OZP.

Kontext

Na program spolupracujeme s Kontem Bariéry, Nadačním fondem osob zdravotně postižených a občanským sdružením Rytmus. Konto Bariéry nám představilo možnosti stážování osob zdravotně postižených v České spořitelně. Stážování jsme také realizovali s Rytmus o.s., organizací pomáhající osobám mentálně postiženým. V České spořitelně jsme v roce 2011 měli 7 stážistů z řad osob zdravotně postižených, a to na pobočce v Kopřivnici, v HR, kanceláři EU, úseku řízení rizik a finančních trhů, ve zpracování transakcí, v řízení nemovitostí a na pobočce OP Praha východ.

Cíle

Hlavním cílem projektu je zvýšit podíl zaměstnanců z řad zdravotně postižených v České spořitelně, a.s. a umožnit jejich úspěšnou integraci do banky. Chceme také překonat stereotypy a předsudky, které mají naši manažeři a zaměstnanci o zaměstnávání osob zdravotně postižených.

Realizace

Projekt jsme zahájili na začátku roku 2011. V roce 2011 probíhaly stáže osob zdravotně postižených, postupně zde stážovalo 7 studentů. Dva ze studentů měli tělesné postižení, což se pro práci v bance ukázalo jako minimální problém. Jeden ze studentů s tělesným postižením stážoval na pobočce v Kopřivnici, druhý na centrále v Praze na řízení rizik. Ostatní ze studentů byli z o.s. Rytmus s mentálním postižením a potřebovali zastávat spíše rutinní administrativní práce jako je scanování, kopírování, skartace, zadávání dat do počítače či archivace dokumentů. Studenti upřednostňovali pracovní prostředí bez stresu, kde měli na úkoly dostatek času a měli se koho zeptat (většinou je také doprovázel asistent/ka). Studenti se ZP byli velmi příjemní a vytvářeli na pracovištích příjemnou atmosféru, kdy si mnozí zaměstnanci měli možnost uspořádat hodnoty.

V září 2011 vznikla projektová skupina na realizaci zaměstnávání OZP. Vedoucím projektu je Expert Centra odbornosti HR, v projektovém týmu je dále funkční specialista pro vzdělávání a rozvoj, expert na nábor a odměňování. Nad projektem drží patronát Manažerka Diversitas České spořitelny.

Další kroky: do konce roku 2011 vybereme dodavatele školení práce s OZP pro HR – pro nábor a HR business partnery – tito lidé budou proškoleni, jak nabírat OZP a pracovat s nimi. Dalším krokem budou jednání o skladbě náhradního plnění, paralelně definujeme pozice v bance vhodné pro OZP. Jakmile se tyto pozice otevrou, sdělíme manažerům možnost zaměstnat na nich OZP. Nábor takovou otevřenou pozici umístí na portály, jako jsou jobs.cz a práce.cz, jako vhodnou pro zdravotně postižené. Na konci března/začátku dubna 2012 proběhne školení manažerů se zdravotně postiženým lektorem, s cílem demytizovat zdravotní postižení a rozbít tradiční předsudky proti zaměstnávání OZP. Zvýšíme-li zaměstnanost osob se zdravotním postižením v bance z 1% na 2%, budeme to považovat za velký úspěch.

Výsledky

V roce 2011 jsme realizovali 7 stáží osob zdravotně postižených, včetně mentálně postižených. Z řad stážistů jeden získal zaměstnání u České spořitelny. Nyní jsme ve fázi přípravy školení pro personalisty, jak přijímat zaměstnance s různými typy postižení a pracovat s nimi. V současnosti máme v České spořitelně 85 zdravotně postižených, což je 1 %, zákonem stanový podíl jsou 4 %. Náhradní plnění nyní pokrývá chybějící procenta. Naším cílem v oblasti zaměstnávání OZP v roce 2012 jsou 2 % zaměstnanců z řad OZP.

Poučením pro nás je, že je třeba postupovat pozvolna a o každém úspěchu informovat banku/firmu. Pouze tak se tzv. „best practice“ rozšíří a stane se standardem. Jako efektivní komunikační prostředek nám slouží interní časopis České spořitelny, kde jsme zveřejnili úspěšné příklady stáží v bance. Na intranetu máme stránky „Diversitas“ věnované diversitě, které jsou přístupné všem zaměstnancům a zvyšují povědomí o realizaci tohoto projektu v bance. Velkou podporou je pro nás generální ředitel banky, který zahrnul strategii různorodosti – Diversity – do strategie banky na rok 2012. Program „Diversitas“, jehož projekt „Transition“ je jednou z priorit, je tak zaštitěn přímo vedením banky.

Nutné prostředky a předpoklady

Nutným předpokladem je podpora top managementu – není-li pro tuto ideu zapálen, HR manažer nemá šanci projekt prosadit. Velmi důležité je také porozumění a snaha manažerů zaměstnat OZP, bez jejich kladného přístupu se nám projekt nepodaří prosadit.

Použité zdroje:

CIPD: www.cipd.co.uk

Konto Bariéry: <http://burzaprace.kontobariery.cz/home.aspx>

NFOZP: www.nfozp.cz, www.pracepostizenych.cz, www.zijustejnejakoty.cz

6.3.2 TRÉNINKOVÁ KANCELÁŘ FIKTIVNÍ FIRMY

Název a adresa instituce: Obchodní akademie, odborná škola a praktická škola

Obchodní ulice 282, Janské Lázně, 542 25

Zpracováno na základě rozhovorů s vedením a zaměstnanci školy

Anotace

V rámci školy pro žáky s tělesným postižením byla vybudována multifunkční tréninková kancelář fiktivní firmy, která je věrnou kopií pracovního prostředí v soukromé firmě. Tréninková kancelář pro hendikepované studenty usnadňuje mladým lidem na vozíku přechod ze školy do praktického života. Studenti v prostředí speciálně vybaveném pro tělesně postižené mají možnost se seznámit s moderní kancelářskou technikou a sbírat zkušenosti v rámci projektu „Fiktivní firma“, který podporuje samostatnost a podnikavost a umožňuje žákům se zdravotním postižením lépe obstat v konkurenčním prostředí běžného trhu práce.

Kontext

V roce 1994 byla v Janských Lázních vybudována ojedinělá střední škola pro tělesně postižené – Obchodní akademie, odborná škola a praktická škola pro tělesně postižené. Vzhledem k tomu, že vzdělávání žáků se speciálními potřebami se postupně stává samozřejmostí i v běžných školách, přicházejí na tuto školu často žáci, kteří potřebují náročnější servis a stálou podporu v rozsahu, který jim běžná vzdělávací zařízení nemohou poskytnout. Škola přijímá žáky z celé ČR, je zcela bezbariérová a umožňuje vzdělávání i studentům se závažnou pohybovou poruchou.

Součástí školy je speciální pedagogické centrum, které žákům i jejich rodinám zajišťuje kontakt s odborníky – lékařem, sociální pracovníci, speciálními pedagogy a psychologem. SPC poskytuje diagnostické, terapeutické a poradenské služby v oboru speciální pedagogiky, psychologie a sociálně-právní oblasti. V objektu školy sídlí i rehabilitační pracoviště s odborným personálem, které poskytuje péči podle předpisu lékaře a je smluvním partnerem pojišťoven a umožňuje kombinovat rozvrh výuky s rehabilitací. Dále je součástí školy tělocvična, bazén, školní jídelna, internát a školní klub. Škola vyučuje maturitní obor Obchodní akademie (63-41-M/02), Obchodní škola (63-51-J/001) a Praktická škola (78-62-C/002). Vyučování jak maturitního, tak i nematuritních oborů umožňuje škole pružně reagovat na potřeby a možnosti žáků a v případě selhání nabídnout žákům možnost přechodu na jednodušší vzdělávání, případně se po překonání obtížného období vrátit a dokončit původní studium. Relativně nízký počet žáků ve třídách umožňuje přistupovat k žákům individuálně podle jejich možností a potřeb.

V rámci snahy o podporu samostatnosti a podnikavosti žáků se zdravotním postižením se škola rozhodla v roce 2006 zapojit do projektu CEFIF a vytvořit první fiktivní firmu. Fiktivní firma byla založena žáky školy pod dohledem jejich vyučujícího a ve spolupráci s Centrem fiktivních firem, které výuku ve fiktivní firmě koordinuje.

Cíle

Specifikem vytvoření tréninkové kanceláře fiktivní firmy je zaměření na podporu podnikavosti žáků se zdravotním postižením. Cílem je nácvik iniciativy, samostatnosti i praktických dovedností jak založit a vést obchodní společnost nebo živnost v prostředí, které se blíží podmínkám práce v reálné firmě a tržním prostředí. Absolventi tak získají lepší předpoklady pro založení vlastní skutečné firmy a vytvoření pracovního místa pro sebe i další spolupracovníky, případně jsou lépe připraveni pro zapojení do reálného ekonomického procesu. V případě žáků se ZP má důraz na větší podnikavost specifický význam zejména ve zvýšení jejich konkurenceschopnosti a v případě zahájení podnikání ve firmě nebo na živnostenský list posiluje nezávislost absolventů na existujících pracovních místech vhodných pro OZP, kterých je ve státním sektoru i v zaměstnavatelské sféře výrazný nedostatek.

Realizace

Přibližně rok po zahájení činnosti fiktivní firmy se škole podařilo vybudovat špičkově vybavenou tréninkovou kancelář, která je věrnou kopií reálného prostředí firmy a zároveň je přizpůsobena potřebám žáků se zdravotním hendikepem a umožňuje i pohyb žáků na vozíku. V tréninkové kanceláři mají studenti k dispozici počítače, řezačku papíru, laminovací stroj, rychlovazače nebo obálkovací stroj. Kancelářský nábytek je možno výškově nastavovat, aby ho vozíčkáři mohli přizpůsobit svým potřebám.

Fiktivní firma představuje virtuální společnost, která je vedena jako reálná společnost. Simulují se v ní veškeré činnosti běžné firmy – komunikace, korespondence, obchody, účetnictví. Odpovídá reálné společnosti i svojí formou, strukturou a funkcí. Žáci mají rozdělené pracovní pozice a uskutečňují všechny základní podnikové činnosti, jako jsou nákup, prodej, reklama, písemný i telefonický hospodářský styk, fakturace a účtování. Ačkoliv nejsou používány skutečné peníze, ostatní činnosti probíhají v reálné podobě. Fiktivní firma se řídí existujícími právními předpisy, je zakládána podle stejné legislativy jako reálné společnosti, to znamená, že živnostenské listy jsou zde vydávány, povinné odvody placeny, platební příkazy jsou zadávány, faktury vystavovány, účty vedeny a mzdy vypláceny. Fiktivní firma používá i nástroje marketingu, připravuje reklamní akce, propagační materiály, webové stránky a další. V rámci škol s podobným zaměřením pak existuje veletrh, kde se tato firma setkává s dalšími fiktivními firmami a obchoduje s nimi.

Vytvoření tréninkové kanceláře umožnila obchodní akademii akce Poštovní spořitelny, kdy banka dávala stranou jednu korunu z každé platby, kterou provedli její klienti Maxkartou u obchodníků. Akce zaměřená na používání jedné z nejrozšířenějších platebních karet na trhu vynesla 750 tisíc korun, které stačily na pokrytí většiny nákladů spojených se zřízením tréninkové kanceláře. Spolupráci Obchodní akademie v Janských Lázních s Poštovní spořitelnou zprostředkovali pracovníci družstva invalidů Ergotep z Proseče u Skutče, které založil jeden z absolventů janskolázeňské obchodní akademie a které zaměstnává zdravotně postižené při výrobě kartonů a elektrosoučástek nebo při poskytování marketingových a reklamních služeb. Družstvo se na projektu tréninkové kanceláře podílelo od samého počátku. Cílem bylo zvýšit připravenost absolventů této školy a možnost nabídnout jim v rámci činnosti družstva nejen méně kvalifikované práce montážního a kompletačního charakteru, ale i kvalifikovanou administrativní práci, ve které se absolventi se ZP, kteří prošli tréninkovou kancelář, mohou dobře uplatnit.

Výsledky

Přechod do samostatného života je pro zdravotně znevýhodněné mladé lidi velmi náročný. Možnost vyzkoušet si praxi v rámci fiktivní firmy žákům tento vstup významně ulehčuje. Fiktivní firma je nástrojem pro rozvoj podnikatelských kompetencí a poskytuje absolventům možnost aktivně rozvíjet své znalosti a dovednosti v obchodní praxi. Studenti v ní mohou sbírat zkušenosti pro příští zaměstnání, učí se pracovat v týmu, přijímat odpovědnost, rozvíjet iniciativu. Důležitý je i trénink prezentace práce a výsledků jak svých, tak celé firmy, což jsou kompetence, které zaměstnavatelé u žáků se ZP často postrádají. Práce ve fiktivní firmě poskytuje žákům znalosti a dovednosti, které mohou upotřebit při zakládání vlastní firmy, nebo které jim usnadní získání zaměstnání po dokončení vzdělávání. Zvyšuje tak jejich konkurenceschopnost na trhu práce a v případě založení vlastní firmy nebo živnosti snižuje jejich závislost na nabídce volných pracovních míst vhodných pro absolventy se ZP, která je v současnosti velmi nízká. Kromě větší připravenosti, podpory podnikatelského přístupu a flexibility je pro absolventy se ZP důležitým přínosem i větší jistota a sebedůvěra. Škola již v této oblasti dosáhla reálných výsledků. Někteří absolventi, kteří tréninkovou kancelář prošli, již založili vlastní firmy pohybující se v oblasti běžného i chráněného trhu práce a vzhledem k vytvořeným kontaktům a dobré znalosti možností a limitů OZP úspěšně zaměstnali další absolventy se ZP.

Nutné prostředky a předpoklady:

Potřebná je zejména iniciativa a zájem školy o zapojení do projektu CEFIF. Dále pak vybavení učebny vhodnými technickými prostředky. Jedním z důležitých předpokladů je i udržování kontaktů a

spolupráce školy s úspěšnými absolventy, kteří jsou následně schopni školu podpořit a využít znalosti prostředí a pracovních možností absolventů se ZP a některé absolventy školy zaměstnat.

Použité zdroje:

<http://www.oajl.cz/index.php>

<http://www.nuov.cz/centrum-fiktivnich-firem>

7. ZÁVĚRY A DOPORUČENÍ

Jedním ze základních cílů šetření bylo zmapovat názory zaměstnavatelů na možnost zaměstnávání absolventů se zdravotním postižením. Průzkum se přitom zaměřil na tři oblasti. Za prvé na identifikaci překážek a bariér přijímání absolventů se ZP, za druhé pak na nástroje a doporučení, které podle názoru zaměstnavatelů mohou výchozí pozici absolventů zlepšit, a to zejména působením škol a poradenských institucí. Třetím cílem bylo zmapovat informační potřeby zaměstnavatelů v této oblasti.

Zaměříme-li se nejprve na první sledovanou oblast, tedy překážky a bariéry zaměstnávání absolventů se zdravotním postižením, pak podstatným zjištěním je, že ačkoli nejfrekventovanější překážky souvisí s charakterem výroby a ekonomickými náklady, významnou roli hraje i zvolený obor vzdělání, úroveň získané kvalifikace, znalostí a dovedností, a rovněž i nedostatek informací o pracovních možnostech absolventů a včasné seznámení a zkontaktování žáků s potenciálními zaměstnavateli, což jsou oblasti, které jsou školskou sférou a poradenským systémem ovlivnitelné.

Identifikovány byly čtyři základní faktory, které podle názoru zaměstnavatelů možnost zaměstnávání absolventů se ZP ovlivňují. Prvním faktorem jsou **ekonomické a organizační překážky**. V rámci tohoto faktoru je podstatný zejména **charakter oboru, ve kterém firma působí** a s tím spojený **nedostatek pracovních činností vhodných pro osoby se ZP**. Z hlediska školní přípravy je podstatné, že **nedostatek pracovních pozic, na kterých by firma mohla absolventa se ZP zaměstnat, je dáván do souvislosti nejen s charakterem výroby, ale i s vysokými nároky na výkon zaměstnanců, jejich kompetence, samostatnost i flexibilitu**. Zaměstnavatelé vnímají zaměstnávání absolventů se ZP jako potenciálně problematické a rizikové a uvádějí, že jsou ochotni je zaměstnat, pokud jejich zdravotní postižení nemá negativní vliv na výkon práce ani nepřinese zvýšení nákladů. Kromě čistě ekonomického hlediska hraje svoji roli i značná **neochota firem a institucí k překonávání „problémů navíc“** (67 % dotázaných firem a organizací). Ta je spojená s obavami z vysokých nároků na zapracování, potřeby dohledu, asistence a podobně. **V této oblasti spočívá možnost škol ovlivnit vstup absolventů na trh práce především v důrazu na praktickou přípravu, samostatnost a flexibilitu, tedy ve směru snížení nároků na zapracování a řešení „problémů navíc“, které firmy spojují často s potřebou většího dohledu.**

Druhým velmi zásadním faktorem je kvalifikace absolventů se ZP. V rámci tohoto faktoru je z pohledu zaměstnavatelů nejvýznamnější překážkou **nedostatek absolventů s vhodným oborem** (75 %). Příčinou ale může být nejen struktura absolventů se ZP, ale i nedostatečná informovanost o tom, kde absolventy se ZP najít a jak je kontaktovat. Dále k tomuto faktoru můžeme přiřadit **nedostatečnou kvalifikaci, kterou uvádí 67 % zaměstnavatelů, nízké znalosti a dovednosti (61 %), nedostatek absolventů s vyšším vzděláním (62 %) a nedostatečnou praxi (59 % zaměstnavatelů)**. Právě v této oblasti se možnost působení škol a poradenských institucí ukazuje nejvýrazněji. Rezervy lze najít ve větším důrazu na využívání služeb kariérového poradenství, které by vycházelo nejen z potenciálu a zájmů žáka, ale i ze situace na trhu práce, a to i v regionálním pohledu. Místní pohled na trh práce je podstatný i proto, že řada absolventů se ZP získává zaměstnání v místě bydliště, v rodinných firmách, firmách přátel a podobně. Zároveň je třeba klást důraz na rozvoj kompetencí žáků zejména v těch oblastech, které jsou z hlediska konkurenceschopnosti na trhu

práce nejvýznamnější. Významným prvkem zvýšení uplatnitelnosti je podpora maximálního využití potenciálu žáků se ZP a dosažení odpovídající úrovně vzdělání, zejména důrazem na individuální poradenskou práci s žákem a umožnění případných přestupů mezi kategoriemi vzdělání (zejména u praktické školy a učebních oborů kategorie E a H). Zásadní je i možnost absolvování odpovídající praxe, i když u žáků s těžším postižením nebo vzdělávajících se na školách, které soustřeďují žáky z celé republiky, je získání vhodné praxe obtížné.

Třetím faktorem, který negativně ovlivňuje zájem zaměstnavatelů, je vztah absolventů se ZP k práci a jejich předpokládaná nižší výkonnost. Přibližně 19 % zaměstnavatelů se domnívá, že absolventi se ZP nemají skutečný zájem pracovat, dále pak uvádějí jako důvod nízkou aktivitu a samostatnost (18 %), špatný vztah k práci (17 %), nedostatečnou výkonnost (17 %) a vyšší nemocnost (15 %). I v této oblasti zejména ve vztahu k podpoře aktivity, samostatnosti a pozitivnějšího vztahu k práci je možné na žáky se ZP působit v rámci vzdělávání. Na druhou stranu tato vyjádření mohou odrážet i určité stereotypy, případně předsudky zaměstnavatelů.

Čtvrtým faktorem, který zhoršuje uplatnění absolventů se ZP na trhu práce, je nízká informovanost zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé v této souvislosti uvádí, že neví, co od absolventů očekávat, jaké pracovní úkoly jsou schopni plnit, ani kde vhodné uchazeče se ZP o zaměstnání najít. Podstatné však je, že většina firem považuje za potřebné rozšíření kontaktů se školami, které žáky se ZP vzdělávají. Školy by v rámci těchto kontaktů mohly zaměstnavatele seznámit s možnostmi žáků se zdravotním postižením a jejich dovednostmi a zprostředkovat vzájemné širší kontakty.

Druhým cílem šetření bylo zjištění názorů zaměstnavatelů na opatření a nástroje, které by mohly pozici absolventů ZP na trhu práce posílit. Podle zjištěných výsledků má pro zaměstnavatele největší význam opět **ekonomická motivace a podpora (89 %)**. Z hlediska školské sféry je **podstatné**, že podle převážné většiny zaměstnavatelů by pomohla **větší dostupnost informací o tom, jakou práci jsou schopni absolventi se ZP vykonávat (88 %)** a jaké jsou jejich nároky (např. na úpravu pracoviště, pomůcky apod.). Ve vztahu k informacím o možnostech a dovednostech absolventů je opět **zdůrazňována potřeba užší spolupráce škol a zaměstnavatelů (80 %)**.

Vzhledem k tomu, že **nedostatečná nebo nevhodná kvalifikace** jsou považovány za jednu z hlavních překážek většího zaměstnávání absolventů se ZP, představuje dosažení co nejvyšší kvalifikace odpovídající situaci na trhu práce i možnosti žáka nástroj zlepšení výchozí situace těchto absolventů. Přibližně 87 % dotázaných zaměstnavatelů se domnívá, že je potřebné **zvýšit úroveň znalostí a dovedností** absolventů se ZP. Z hlediska specifikace kvalifikačních nároků a požadavků, výsledky provedeného šetření ukázaly, že **zaměstnavatelé požadují, aby na nižších úrovních vzdělání byla u žáků se ZP rozvíjena zejména samostatnost, soběstačnost a pečlivost**. Počínaje maturitní úrovní pak kromě odborných znalostí i **znalost cizího jazyka, znalosti práce na PC, komunikační dovednosti a schopnost týmové práce**. Toto zjištění koresponduje s obavami, které zaměstnavatelé v souvislosti s možným přijetím absolventů se ZP vyjadřují. K nim patří především nutnost dohledu a asistence z důvodu menší samostatnosti a soběstačnosti i obavy z problematické komunikace v procesu řízení a plnění pracovních úkolů i spolupráce v týmu. Na druhé straně je zřejmé, že zdravotní omezení řady žáků je takového charakteru, že se bez pomoci a úlev neobejdou.

Posledním úkolem bylo zmapovat informační potřeby potenciálních zaměstnavatelů ve vztahu k možnostem zaměstnávání absolventů se ZP. V této souvislosti bylo zjištěno, že firmám **chybí jak dostatek informací o absolventech ze ZP a jejich pracovních možnostech, tak i širší informace o právních, ekonomických a dalších aspektech zaměstnávání OZP**.

Závěrem můžeme konstatovat, že z výsledků šetření vyplývá, že situace absolventů se ZP na trhu práce je obtížná. Někteří zaměstnavatelé vnímají zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako určité obohacení firemní kultury, na druhé straně ale na absolventy se ZP kladou vysoké kvalifikační i pracovní nároky a často projevují určitou nechuť řešit „problémy navíc“. **Ve vztahu k zaměstnávání absolventů vidí hlavní překážky v nedostatku absolventů s vhodným oborem a úrovní vzdělání, předpokládané nižší výkonnosti, nutnosti zapracování, ve zvýšených nákladech a dalších. Dále**

uvádějí nedostatek informací o problematice zaměstnávání absolventů se ZP. Z jejich vyjádření vyplývá, že řada firem dává přednost jednoduššímu řešení, jako jsou odvozy do státního rozpočtu, případně raději zaměstnají staršího zaměstnance, který se stal invalidním, ale už s ním mají zkušenosti, zatímco přijetí absolventa se ZP vnímají jako rizikové. Potřebným nástrojem ke zlepšení situace absolventů se ZP na trhu práce je kromě ekonomické motivace firem **zejména důraz na kvalifikaci absolventů a zvýšení jejich konkurenceschopnosti a dále pak zvyšování spolupráce škol a zaměstnavatelů, rozšiřování kontaktů žáků se ZP se zaměstnavatelskou sférou a širší informovanost o tom, v jakých oblastech se absolventi se ZP mohou stát vhodným členem pracovního týmu.**

Z výsledků šetření vyplývají následující doporučení a oblasti, na které by bylo vhodné se z hlediska školské sféry a poradenských institucí zaměřit:

- **Volba školy a oboru**
 - Na individuální úrovni ve vztahu k poradenství se ukazuje **potřeba volby takové úrovně vzdělání, které maximálně využije potenciál žáka se ZP** a bude rozvíjet ty oblasti, které nejsou postižením ovlivněny, protože obecně dosažení vyšší úrovně vzdělání zvyšuje šance na získání pracovního uplatnění. **Dále je třeba zachovat průchodnost vzdělávací soustavou i možnost přestupu do oboru vyšší úrovně vzdělání v případech, kdy se v průběhu vzdělávání ukáže, že žák se zdravotním postižením vyšší úroveň zvládne.**
 - Při **výběru oboru** a školy žáků se zdravotním postižením je třeba se orientovat výrazně na ty obory, o které je na trhu práce zájem a zvážit konkrétní poptávku a situaci firem a dalších potenciálních zaměstnavatelů i v daném regionu. Získání vzdělání v oboru, který je z pohledu trhu práce nedostatečný, např. v současnosti v technických oborech, může pro absolventa se zdravotním postižením představovat klíčovou výhodu.
- **Důraz na kvalitu výuky a rozvoj kompetencí potřebných pro zvýšení konkurenceschopnosti**
 - Na úrovni škol se ukazuje potřeba **zvyšování kvality výuky**. Konkrétně z uvedených zjištění vyplývá potřeba klást důraz právě na rozvoj kompetencí, které mohou zvýšit konkurenceschopnost absolventů se ZP na trhu práce. Na nižších úrovních požadují zejména samostatnost, soběstačnost a pečlivost a dále schopnost komunikovat a porozumět instrukcím. Na vyšších úrovních vzdělání pak vyžadují především dostatečnou odbornou úroveň, znalost cizího jazyka a komunikační dovednosti obecně.
 - V souvislosti s názorem části zaměstnavatelů, že absolventi se zdravotním postižením nemají skutečný zájem pracovat, se ukazuje potřeba **podpory aktivního přístupu žáků, zájmu o práci a zaměstnání, zvýšení důrazu na snahu o seberealizaci a rozvoj nezávislosti a sebevědomí, včetně schopnosti svůj zájem prezentovat.**
 - Vzhledem k obavám z obtížného zapracování absolventů se ZP, je třeba klást **důraz na zvládnutí praktických dovedností a absolvování odpovídající praxe. Vhodně zvolená praxe, tedy praxe „šitá na míru“** individuálním možnostem a dovednostem žáka se ZP může kromě získání praktických zkušeností a dovedností umožnit firmě seznámit se s potenciálním pracovníkem, jak z hlediska jeho dovedností a přístupu k práci, ale i potřeb v souvislosti se zdravotním postižením, což může pomoci překonat případnou nedůvěru a podpořit rozhodnutí zaměstnavatele žáka později zaměstnat.
- **Rozvoj spolupráce škol a zaměstnavatelů**
 - **Potřebná je větší provázanost** výuky s praxí. Školy by měly pružně reagovat na potřeby trhu práce, zajímat se o uplatnění absolventů vyučovaných oborů, včetně absolventů se zdravotním postižením a získávat tak zpětnou vazbu.

- Rovněž by měly vytvářet co nejširší síť spolupracujících firem a organizací, která by umožnila vytvořit „praxi na míru“ pro žáky se ZP.
- V souvislosti s tím, že firmy nemají dostatek informací o jednotlivých druzích zdravotního postižení a pracovních možnostech absolventů se zdravotním postižením, je vhodné rozšiřovat kontakty žáků se zdravotním postižením s potenciálními zaměstnavateli např. v rámci akcí školy, soutěží a podobně, které by sloužily k informování zaměstnavatelů o tom, na jakých pracovních místech by se mohli uplatnit.

LITERATURA

Trhlíková, J.: *Studijní a pracovní záměry absolventů středních škol se zdravotním postižením. Dotazníkové šetření žáků se zdravotním postižením v posledním ročníku střední školy*. Praha: NÚOV, 2010.

Trhlíková, J.: *Strategie získání zaměstnání absolventů středních a vyšších odborných škol a jejich postoje k práci*. Praha: NÚOV, 2009.

Trhlíková, J. – Vojtěch, J.: *Žáci a studenti se zdravotním postižením ve středním a vyšším odborném vzdělávání – vzdělanostní a oborová struktura*. Praha: NÚOV, 2010.

Vojtěch, J. – Chamoutová, D.: *Zpráva o nezaměstnanosti čerstvých absolventů škol ke konci dubna 2011*. Praha: NÚV, 2011.

Vokurka, M. – Jaroš, P.: *Zpráva z průzkumu mezi zaměstnavateli*. Pracovní materiál vytvořený v rámci projektu „Diverzita pro OZP“. Hospodářská komora České republiky. 2010. Dostupné z http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/Zprava_pruzkum_Diverzita.pdf

Rychtář, K. a kol.: *Analýza postavení zdravotně postižených občanů na volném a chráněném trhu práce v Praze. Sborník analýz analytické části projektu EQUAL č. 0026. Posílení postavení nezaměstnaných zdravotně postižených občanů na trhu práce na území Prahy*. Dostupné z <http://www.praceprozp.cz/informace/analyzy-zamerene-na-problematiku.html>

<http://burzaprace.kontobariery.cz/home.aspx>

<http://www.diverzitaproozp.cz/>

www.nfozp.cz

www.mpsv.cz

www.msmt.cz

<http://www.nrzp.cz/>

<http://www.nuov.cz/centrum-fiktivnich-firem>

www.pracepostizenych.cz

www.uiv.cz

www.zijustejnejakoty.cz

Příloha

Tabulka: Výsledky faktorové analýzy: Názory zaměstnavatelů na překážky zaměstnávání abs. se ZP²⁹

	komponenty			
	Vztah abs. se ZP k práci	Ekonomické náklady	Informace a administrativa	Kvalifikace abs. se ZP
Ekonomické důvody	,298	,466	,147	-,192
Administrativní náročnost	,133	,398	,435	,022
Nedostatečná kvalifikace absolventů se ZP	,477	,252	-,036	,591
Špatný vztah absolventů se ZP k práci	,814	,031	,150	,137
Nedostatek informací o problematice zaměstnávání osob se ZP	,076	,364	,701	-,041
Nutnost řešit problémy „navíc“ (pomůcky, individuální péče,...)	-,030	,763	,156	,157
Nedostatek zakázek, špatná finanční situace	,611	,224	,162	-,050
Nedostatek pracovních činností vhodných pro ZP	,083	,531	-,108	,175
Náklady na úpravu pracoviště	,168	,732	,106	,151
Vyšší nároky na individuální pracovní režim (např. úpravu pracovní doby)	,065	,547	,120	,000
Na trhu práce je nedostatek abs. se ZP s vyšším vzděláním	,118	,132	,206	,820
Na trhu práce chybí absolventi se ZP s vhodným oborem	,031	,034	,183	,800
Nízké znalosti a dovednosti absolventů se ZP	,539	,166	,141	,574
Nedostatečná praxe	,338	,387	,239	,432
Větší nároky na péči při zapracování	,115	,628	,327	,174
Nezájem absolventů se ZP skutečně pracovat	,846	-,104	,145	,181
Nízká aktivita a samostatnost absolventů se ZP	,798	,124	,232	,243
Nízká výkonnost	,704	,402	,079	,127
Vyšší nemocnost	,547	,525	,077	,050
Nevíme, kde vhodné absolventy se ZP vyhledat	,199	-,059	,849	,202
Nevíme, co od absolventů se ZP očekávat	,184	,206	,721	,202
Chybí kontakty se školami, které žáky se ZP připravují	,166	,057	,761	,186

²⁹ Poznámka: Pro model faktorové analýzy byla použita metoda Principal Component Analysis, rotace Varimax (hodnota KMO=0,850, sig. Bartlettova testu 0,000) 4 faktory vysvětlují 0,59 % variance.