

Námět na zřízení profesionální servisní a zprostředkovatelské organizace pro zaměstnávání OZP

zpracovali Ing. Tomáš Sokolovský, CSc., Ing. Pavel Löffelmann, CVIV Ostrava a Ing. Karel Rychtář, AZPP ČR v rámci projektu OP LZZ, CZ.1.04/5.1.01/77.0003 „Sociální pilíř konceptu společenské odpovědnosti firem (CSR) ve vztahu k zaměstnanosti OZP na volném trhu práce“, 25. 2. 2013.

Situaci v zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen OZP) na otevřeném trhu práce v posledních létech lze šachovou terminologií nazvat patem. Zaměstnavatelé, zejména velké nadnárodní společnosti, které mají principy CSR, mezi něž patří i systematické zaměstnávání OZP, zakotveny ve svých firemních kodexech, deklarují svou upřímnou ochotu OZP zaměstnávat. A to i v prostředí vleklé recese, spojené pouze s nepatrným nárůstem počtu nových pracovních míst. Bohužel ale nejsou často schopni nacházet vhodné adepty na poptávané pracovní pozice z řad OZP. Přestože se podle názorů firemních specialistů jedná o pozice, které jsou předem (podle jejich představ) jako vhodné pro OZP vytipovány. Na našem trhu práce je podle jejich zkušeností paradoxně malý počet volných a k práci motivovaných kvalifikovaných OZP ochotných pracovat za stejných finančních podmínek jako intaktní populace (lidé bez zdravotního postižení).

Stejně jednoznačný názor zaznívá ale i z druhé strany- tedy zástupců OZP. Ti tvrdí, že to je zjednodušený, zkreslený, nekvalifikovaný pohled na OZP ze strany potenciálních zaměstnavatelů. V současnosti vychází každoročně ze středních a vysokých škol stovky mladých lidí s různými druhy zdravotního postižení (dále jen ZP), kteří mají plné středoškolské vzdělání zakončené řádnou státní maturitou (jejich teoretické znalosti a schopnosti jsou tedy plně srovnatelné s intaktními absolventy), resp. OZP s vysokoškolskými tituly. I když uplatnění čerstvých absolventů škol na trhu práce je problémem obecným, u OZP je situace o poznání horší. Stačí se podívat na statistiky počtu nezaměstnaných s ohledem na ZP nebo sumarizovat zkušenosti ředitelů škol pro žáky s různými druhy postižení, kteří se svými absolventy zůstávají většinou v kontaktu i po skočení studia. U starších OZP je pak situace, jak vyplývá z průzkumů, téměř kritická. Jejich „věkový“ handicap v kumulaci s nevhodným kvalifikačním profilem je spolehlivou překážkou v negativním smyslu.

Jedním z výstupů systémového projektu MPSV ČR „Analýza efektivnosti nástrojů podpory zaměstnávání OZP.“ (MPSV ČR 2012) je i část týkající se analýzy strategie a přístupu OZP k trhu práce. Podle těchto zjištění (2200 respondentů v celém spektru OZP v produktivním věku) jsou zřejmá některá významná omezení a faktory uplatnění, např.:

- Pro volné pozice aktuálně nabízené (střední a VŠ vzdělání) lze využít kvalifikačně max. 1/3 OZP.
- Z výzkumu vyplynulo, že potřebný „životní elán“ pro osobní rozvoj a překonávání překážek má cca 30% dotazovaných OZP, samozřejmě úměrně stupni postižení.

Lze dedukovat a zkušenostmi potvrdit, že postižení má dopad na osobnost člověka se ZP, tuto osobnost je často nutné nejprve „aktivovat“, aby byla motivována k osobnímu rozvoji (nezbytnému k začlenění na moderní trh práce).

Pojem **zprostředkování** nelze tedy u OZP redukovat na „pouhé propojení informací o nabídce a poptávce“. Účinnost zahraničních systémů je založena na soustavné práci s postiženými (analogicky i se zaměstnavateli – vesměs stupňovitě – při důsledném respektování individuálních potřeb (zaměstnance i firmy).

Šetření zaměřené na pořadí motivačních faktorů ukazuje u větší části OZP na preferenci finanční motivace (vydělat peníze) a společenské stránky zaměstnání před možností seberealizace, užitečnosti a před získáváním nových schopností a zkušeností (!).

Příjmová úroveň aktivních OZP (zaměstnaných) se statisticky liší od neaktivních ve srovnatelném stupni postižení **pouze o cca 30%**. Připočteme-li nutnost věnovat osobní úsilí a čas, plus riziko ztráty nebo poklesu invalidního důchodu jako „odvetu“ posudkové služby za aktivitu, je chování většiny OZP poměrně srozumitelné a pochopitelné. Za těchto okolností – porovnává-li zájemce z řad OZP variantu zaměstnání s variantou neaktivity, je logické, že je ochoten jít pracovat pouze za mzdu vyšší, než odpovídá obecné úrovni na trhu práce v jeho kvalifikační úrovni. Roli hraje i regionální míra zaměstnanosti a objektivní počet volných míst.

Přitom, jak deklarují organizace sdružující OZP s různými druhy postižení, OZP jsou „ochotny a mají zájem pracovat“. Jsou v případě potřeby ochotny podstoupit smysluplné rekvalifikační kurzy nebo kurzy pracovní rehabilitace, pokud tím stoupne jejich šance získat pracovní místo. Kde tedy hledat jádro problému? Jak vyplývá z analýzy problému provedené v rámci tohoto projektu rozhovory se zástupci zaměstnavatelů, pracovních agentur a samotných OZP, zásadním problémem je skutečnost, že obě strany přistupují k jeho řešení pasivně nebo sice aktivně, ale nesystematicky a nekompetentně - ad hoc. (Tady a teď potřebujeme rychle obsadit místo pro OZP, tak vypustíme pár inzerátů, zavoláme na Konto bariery nebo na nějakou jinou NNO, kterou najdeme na internetu a čekáme, že se nám přihlásí 10 OZP s potřebnou kvalifikací a pracovními schopnostmi...).

U zaměstnavatelů existují v principu 3 způsoby přístupu k dané problematice.

- 1) Důsledné uplatňování principu rovných příležitostí – máme bezbariérová pracoviště, jsme připraveni udělat i případné další úpravy podle individuálních potřeb zaměstnance se ZP, tak neděláme v náboru žádné speciální kroky zacílené na OZP.
- 2) Neplníme povinné procento zaměstnaných OZP a nechceme stále platit sankční odvody do státního rozpočtu, tak bychom potřebovali sehnat někde nějaké OZP. Nemáme ale žádný systém vytipování vhodných míst pro jednotlivé druhy ZP, tak podle svých laických představ nějaká místa s minimálními profesními požadavky nabídneme formou inzerátu. V lepším případě, se takový zaměstnavatel obrátí na některou z NNO, které se údajně agenturní činností na trhu práce pro OZP zabývají.
- 3) Máme zaměstnávání OZP zakotveno ve firemním kodexu, snažíme se o jeho naplnění dlouhodobě, dáváme inzeráty, hledáme vhodné partnery mezi NNO, kteří by nám

zprostředkovali kontakt na zájemce o práci z řad OZP, kteří splňují naše profesní požadavky a dokáží pracovat navzdory svému postižení na maximální výkon.

I když se uvedené tři přístupy kvalitativně liší, mají jeden společný neduh: chybí kompetentní a kvalifikovaná externí podpora, nezbytná k identifikaci zmíněných specifik a k jejich překonání. Zprostředkovatel musí stejně dobře rozumět potřebám a způsobu myšlení OZP (to umí NNO) jakož i prostředí, potřebám a způsobu chování zaměstnavatele (to většina NNO neumí nebo nedostatečně).

Je zajímavé, že všichni zaměstnavatelé se jednomyslně shodují na tom, že zprostředkovatelská a zejména poradenská činnost Úřadu práce ČR (dále jen ÚP) – jediné profesionální instituce v této oblasti, je v podstatě nulová. Na poptávaná místa posílají úřady práce velice často OZP, které vůbec nesplňují požadovanou kvalifikaci nebo nejsou nabízenou práci schopny vykonávat v samotném principu a/nebo zjevně nejsou motivováni za daných podmínek pracovat. ÚP ČR prošel zásadní reformou, která podle zkušeností značně zredukovala kapacity (co do množství i kvality) využitelné pro tento účel.

Všechny 3 výše uvedené postupy jsou v zásadě pasivním přístupem k dané problematice.

Důvody:

Inzeráty na obecných serverech nebo v inzertních novinách vesměs OZP vůbec nečtou. Vyplývá to z jejich zkušeností, že pokud odpoví na inzerát, který není přímo určený OZP, dostanou zamítavou odpověď, aniž by se kdokoliv obtěžoval je pozvat na pracovní pohovor. Zdánlivě specializované servery pro OZP jsou často neaktuální (nabídky na nich „visí“, i když neplatí) a nejsou odborně redigovány (inzerát je vesměs publikován tak, jak ho zaměstnavatel na server zadal – chybí často velmi důležité informace o vhodnosti pro určitý druh a stupeň ZP).

NNO jsou díky roztržitosti organizací sdružujících OZP a jejich boji o finance zaměřeny vesměs na velmi malý segment populace OZP.

To se týká i tzv. agentur práce, které navenek vystupují jako účinný prostředník mezi OZP a zaměstnavateli. Přestože jejich snaha je vesměs upřímná a mají určité pozitivní výsledky, způsob jejich financování (projekty ESF, příp. dary sponzorů) jim neumožňuje dlouhodobě skutečně aktivní přístup k tomuto speciálnímu segmentu trhu práce po celém území ČR. Takže, pokud se jedná o požadavky firem mimo Prahu a okolí, skončí snaha těchto agentur vesměs na tom, že publikují na svých stránkách inzerát a teprve až se jim nějaký zájemce z řad OZP přihlásí, začínají s ním pracovat a snaží se najít styčné body mezi požadavky zaměstnavatele a reálnými možnostmi OZP. I zde zpravidla nekvalifikovaně a povrchně.

Jedinou cestou z této situace, je zřízení profesionálního subjektu – „**servisní a zprostředkovatelské organizace**“ (pracovně „**SZO**“), který by působil dlouhodobě a stabilně a nebyl odkázan na krátkodobou a nesystematickou podporu grantů ESF nebo darů donátorů. Stabilní finanční zázemí by takové organizaci umožnilo překlenout určitou rivalitu, která v současnosti mezi organizacemi sdružujícími OZP a „agenturami“ z řad NNO panuje.

Její základní funkcí by bylo oboustranné soustředování kvalifikovaných informací, které by byla schopna pravidelně aktivně (pravidelnými dotazy) aktualizovat a vést tak databázi nabídky a poptávky na tomto segmentu trhu práce, samozřejmě včetně osobního a profesního profilu uchazečů. Na základě srovnání nabídky a poptávky, by mohla nabídnout nebo externě zprostředkovat Úřadu práce poradenství a pomoc v oblasti pracovní rehabilitace OZP včetně případných rekvalifikací, stáží ve firmách, výměny zkušeností a další služby tak, aby jejich zaměření skutečně odpovídalo potřebám trhu práce. Tím, že by SZO spolupracovala s odborníky na problematiku zdravotních postižení, která jsou na otevřeném trhu uplatnitelná (sluchové, zrakové, poruchy mobility a dalších typů postižení) přistupovali by k dané problematice aktivněji a kvalifikovaněji - ÚP by mohl využívat jejich servisu.

(Argument pracovníků ÚP z jednoho velkého města na Moravě, že za poslední dva roky je žádný klient se sluchovým postižením nepožádal o modifikaci počítačových rekvalifikačních kurzů, které pořádají pro intaktní nezaměstnané a které navštěvují i neslyšící, vyplývá z hluboké neznalosti společenských a psychických bariér této skupiny postižení).

Pracovník zamýšlené SZO by tak pracovníkům ÚP pomohl se lépe v dané oblasti orientovat a nasměrovat aktivity ÚP tak, aby skutečně odpovídaly požadavkům trhu práce. SZO by aktivně oslovovala podniky s nabídkou kontaktu na studenty se ZP z různých vysokých škol po celé ČR *(téměř každá VŠ má dnes zvláštní oddělení pro studenty se specifickými vzdělávacími potřebami a toto oddělení má o „svých klientech“ velmi dobrý přehled, na krajské a celostátní úrovni však již koordinace neexistuje)* s tím, že firmy by si vybrané studenty mohly např. formou stipendia „vychovat“ přesně podle svých potřeb a získat tak stabilní a loajální mladé kvalifikované pracovníky. *(Příkladem může být spolupráce družstva Ergotep Proseč s Obchodní akademií Jánské Lázně).*

Existuje řada dalších možností aktivity. V pravidelných intervalech (např. jednou ročně) by agentura pořádala Veletrh práce pro OZP (Burzu práce pro OZP). Na ten by pozvala zástupce zaměstnavatelů, kteří poptávají pracovníky se ZP a OZP z celé ČR. Formou besed „z očí do očí“ a názorných prezentací by docházelo k přímému kontaktu personalistů firem a OZP, což je nejučinnější způsob, jak najít pracovníky se ZP odpovídající představám zaměstnavatele. I příklady ze zahraničí, kde podobná zařízení pracují (např. Rakousko) ukazují účinnost tohoto řešení.

Je spousta dalších možností, jak aktivizovat český trh práce pro OZP prostřednictvím specializované agentury s celostátní působností.

Kontext:

Je potřeba zdůraznit, že nejprve musí začít spolehlivě fungovat základní pilíře systému rehabilitace:

- posouzení pro trh práce;
- identifikace silných stránek a osobního rozvoje OZP;
- skutečný kvalifikovaný servis oběma stranám trhu práce;
- koordinovaný oběh informací o nabídce a poptávce na trhu práce;

teprve potom je možné zdokonalovat nadstavbu.

Je potřeba si uvědomit, že navrhovaná servisní organizace se musí stát podsystemem koordinované rehabilitace, o jehož vytvoření a zakomponování do legislativy i exekutivy se MPSV ČR snaží neúspěšně již nejméně deset let. V současné době již existuje věcný návrh, který počítá s vytvořením sítě koordinačních pracovišť v regionech, opírajících se mimo jiné i o síť diagnostických center pro pozitivní posouzení zdravotního postižení. I v tomto návrhu však je podceněno napojení na trh práce (spojovací článek mezi rehabilitujícími se OZP a potenciálními zaměstnavateli). Viz pracovní dokumenty MPSV, sekce 2.

Jak tuto SZO koncipovat a současně financovat?

V zásadě je několik možností.

1) Vytvořením organizačního článku Úřadu práce ČR

Např.: Rozhodnutím ministryně práce a sociálních věcí ČR zřídit v rámci Generálního ředitelství Úřadu práce ČR v rámci úseku zaměstnanosti, oddělení zprostředkování a poradenství specializovaný centrální útvar s krajskými články (zaměřený na zaměstnávání OZP a to buď společně pro všechny druhy zdravotního postižení, nebo v členění pro typické druhy postižení).

Úvodní projekt by mohl být financován ze zdrojů OP LZZ (do roku 2015) formou individuálního projektu a posléze z prostředků nového Operačního programu Zaměstnanost pro období 2014 – 2020 formou individuálního projektu s možností vyvolat jednání o kofinancování s organizacemi zainteresovanými na řešení této problematiky.

2) Vznik SZO jako výkonné části autonomního mimorozpočtového fondu, ve kterém by se soustřeďovala část finančních prostředků generovaných odvody, které platí firmy za nedodržení povinného plnění do státního rozpočtu (tak, jak je to obvyklé v Rakousku a v Německu, nebo např. v Polsku).

3) Alternativním zdrojem financování by mohlo být vytvoření příspěvkové organizace typu „Fond dalšího vzdělávání“ MPSV, když výhodou je říditelnost a relativní jednoduchost založení, nevýhodou je finanční nestabilita „z roku na rok“, vazba opět pouze na MPSV (bez účasti krajů, municipalit)

Variantou tohoto řešení – jakýmsi mezistupněm – je vytvoření příspěvkové organizace (MPSV ČR, např. analogie stávajícího „FDV MPSV ČR“).

Teoretickým řešením je i vytvoření polostátní instituce předmětného zaměření, jejímž společným zřizovatelem by byli sociální partneři na tripartitním základě (analogie rakouského BBRZ Linz, vytvořeného v 70 - letech min. století). Subjekty zainteresované - podílející se na trhu práce ČR – Svazy zaměstnavatelů (např. SPD), odborové centrály (Konfederace odborových svazů) a MPSV v rámci podpory aktivní politiky zaměstnanosti. Rakouský model však se liší aktivní rolí pojišťoven (zaměstnanecké, úrazové), které aktivně vstupují do procesu rehabilitace svých klientů – OZP.

Seznam zkratk:

AZZP ČR -	Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených České republiky
BBRZ -	Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum, Linz
CVIV -	Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání
ESF -	Evropský sociální fond
FDV -	Fond dalšího vzdělávání
MPSV ČR -	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
NNO -	nestátní nezisková organizace
OP LZZ -	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OZP -	osoby se zdravotním postižením
SPD -	Svaz průmyslu a dopravy České republiky
SZO -	servisní a zprostředkovatelské organizace
ÚP -	úřad práce
VŠ -	vysoká škola
ZP -	zdravotně postižení