

PŘÍRUČKA 1.

ČESKÁ REPUBLIKA

Podíváme-li se na právní úpravy otázek týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením, lze konstatovat, že lze v ČR identifikovat v podstatě 7 hlavních nástrojů na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (dále jen "osoby s těžším zdravotním postižením"),
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními,
- c) rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen "osoby zdravotně znevýhodněné").

Hlavní pozornost je zaměřena na zaměstnavatele. Těmito nástroji jsou:

1. Právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací
2. Ohlašovací povinnost
3. Povinná 4% kvóta
4. Sleva na dani
5. Přímá finanční pomoc státu
6. Vyšší podpora investičních pobídek
7. Zvýhodnění ve veřejných zakázkách

1. Právo na rovné zacházení a ochranu před diskriminací

Se zákazem diskriminace z důvodů zdravotního postižení se v rámci Evropské unie setkáváme ve směrnici č. 2000/78 EC, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání. V České republice je základním předpisem zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Zákaz diskriminace je uveden v § 4, který zní:



§ 4 Rovné zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

(1) Účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

(2) Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

(3) Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení z důvodu uvedeného v odstavci 2, pokud z povahy zaměstnání nebo souvislostí vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon zaměstnání, které má fyzická osoba vykonávat a který je pro výkon tohoto zaměstnání nezbytný; cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

(4) Za diskriminaci se rovněž nepovažují zákonem stanovená opatření, jejichž cílem je předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v odstavci 2 a opatření přijímaná podle § 6 odst. 1 písm. e) a § 8 odst. 1 písm. c).

Poznámka : jedná se o přijímání opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový nebo etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímání opatření pro zaměstnávání těchto osob, ze strany ministerstva či úřadu práce

(5) Přímou diskriminací se rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci.

(6) Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvyhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnícká nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.

(7) Obtěžováním se rozumí jednání, které je druhou fyzickou osobou oprávněně vnímáno jako nevídané, nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí.

(8) Sexuálním obtěžováním se rozumí jakákoliv forma nežádoucího ústního nebo jiného než ústního projevu sexuální povahy, jehož cílem nebo výsledkem je narušení důstojnosti osoby, zejména když se vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující, pokořující nebo urážející prostředí.

(9) Obtěžování z důvodu příslušnosti k pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či víry a sexuální obtěžování se považuje za diskriminaci.

(10) Dojde-li při uplatňování práva na zaměstnání k porušování práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení nebo k diskriminaci, má fyzická osoba právo se domáhat, aby

- a) bylo upuštěno od tohoto porušování,
- b) byly odstraněny následky tohoto porušování a
- c) jí bylo dáno přiměřené zadostiučinění.

(11) Pokud byla ve značné míře snížena důstojnost fyzické osoby nebo její vážnost a nebylo postačující zajištění nápravy podle odstavce 10, má právo na náhradu nemajetkové újmy v penězích.

(12) Výši náhrady podle odstavce 11 určí na návrh fyzické osoby soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práv a povinností došlo.

2. Ohlašovací povinnost

Všem zaměstnavatelům je uložena povinnost u míst oznamovaných úřadu práce označit zda se jedná o pracovní místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením. Tyto povinnosti jsou zakotveny v § 80 podle něj jsou zaměstnavatelé povinni

- a) u míst oznamovaných úřadu práce podle § 35 označit, zda se jedná o pracovní místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením,
- b) informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením,
- c) rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- d) spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- e) vést evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením [§ 67 odst. 2 písm. a) až c)],
- f) vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

Povinnost oznamovat má zaměstnavatel do deseti pracovních dnů od vytvoření nebo uvolnění pracovního místa. V rámci této povinnosti uvádí zaměstnavatel i základní charakteristiku pracovního místa, tj. určení druhu a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa a základní informace o pracovních a mzdových podmínkách. Podíváme-li se blíže na ustanovení § 80, setkáme se zde se dvěma různými pojmy charakterizující místa pro osoby se zdravotním postižením - místa vyhrazená a místa vhodná. Zásadní rozdíl spočívá v tom, zaměstnavatel je povinen přijímat na volná pracovní místa vyhrazená pro občany se změněnou pracovní schopností pouze tyto občany až do výše povinného podílu nebo jestliže mu to stanoví příslušný úřad práce. Na místa vhodná je možné přijmout kohokoliv, včetně těchto osob. **Pozor nesplnění ohlašovací povinnosti je od roku 2006 sankcionovatelné.**

3. Povinná 4% kvóta

Pro zaměstnavatele zaměstnávající více než 25 zaměstnanců pak platí další specifická povinnost uložená v § 81.

(1) Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.

(2) Povinnost uvedenou v odstavci 1 zaměstnavatelé plní

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru,
- b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných dílen provozovaných občanským sdružením, 47) státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo církevní právnickou osobou 48) nebo obecně prospěšnou společností, 49) nebo zadáváním zakázek těmto subjektům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo
- c) odvodem do státního rozpočtu, nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c).

(3) Zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou zřízení státem, nemohou plnit povinný podíl podle odstavce 2 písm. c).

4. Sleva na dani

Pokud se zaměstnavatel rozhodne pro plnění formou zaměstnání osoby se zdravotním postižením vznikne mu nárok na slevu na dani ve výši 18 000 Kč za 1 zaměstnance se zdravotním postižením či

zdravotním znevýhodněním a ve výši 60 000 Kč v případě, že se jedná o zaměstnance s těžším zdravotním postižením.

Forma odběru výrobků je institut s nímž zaměstnavatelé na něž se povinnost vztahuje neumí pracovat. V případě, že by volil formu odběru výrobků či služeb od zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50% osob se zdravotním postižením, nebo od osoby samostatně výdělečně činné, která je osobou se zdravotním postižením, pak by si jednoho pracovníka mohl započítat při odběru za 140 000 Kč bez daně z přidané hodnoty (za předpokladu, že výše průměrné mzdy v národním hospodářství za první 3 čtvrtletí letošního roku bude činit 20 000 Kč). Při této formě je nutné odebrat za sedminásobek průměrné mzdy. Pokud by byla počítána i 19% DPH, pak tato forma vyjde na 166 600 Kč. Nemůže si však započítat více pracovníků se zdravotním postižením než kolik činí nejvyšší počet zaměstnanců dodavatele a v případě odběru od OSVČ se zdravotním postižením jednu osobu a to bez ohledu na výši zakázky.

Pokud by volil odvod přišel by ho 1 zaměstnanec na 50 000 Kč.

Z porovnání jednotlivých forem plnění zákonem uložené povinnosti vyplývá, že jako nejvýhodnější se jeví zaměstnat pracovníka s těžším zdravotním postižením. Pokud je zaměstnavatel plátcem daně z příjmů a daňová povinnost je vyšší než 60 000 Kč, pak tuto částku ušetří. Jestliže má povinnost zaměstnat 1 pracovníka úspora se zvýší o 50 000 Kč na 110 000 Kč. Pokud by měl zaměstnat 2 pracovníky se zdravotním postižením, zvýšil by se jeho přínos na 160 000 Kč a v případě povinnosti zaměstnat 3 zdravotně postižené zaměstnance dokonce na 210 000 Kč! Jen pro srovnání. Při předpokládané průměrné mzdě 20 000 Kč měsíčně jde o mzdu téměř za 11 měsíců. Navíc je zde u osob s plně invalidních podle písm. b) § 39 zákona č. 155/1995 Sb. možnost využít veřejně prospěšných prací či vyhrazení společensky účelných míst a tím získat od úřadu práce až roční úhradu mzdy tohoto pracovníka včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění placené zaměstnavatelem.

Úspora při zaměstnání osoby se zdravotním postižením je nižší sleva na dani z příjmů 18 000 Kč a 50 000 Kč na odvodu, ale ani tak není zanedbatelná. U všech zaměstnanců spadajících do této skupiny je možné využít jak veřejně prospěšných prací tak přijetí na vyhrazené pracovní místo s úhradou mzdy a odvodů pojištění ve výše uvedeném rozsahu

Zaměstnavatel je zvýhodněn i při plnění formou odběru výrobků či služeb. Zvýhodnění spočívá v tom, že zde lze oproti jiným dodavatelům ušetřit částku odvodu. Toto snížení rozhodně není zanedbatelné. Představuje víc než jednu třetinu. Je třeba otevřeně říci, že kooperace velkých odběratelů se zaměstnavateli osob se zdravotním postižením byla před rokem 1989 na podstatně vyšší úrovni než dnes. V budoucnosti je nutné počítat s tím, že efektivnost zaměstnávání poroste, neboť jak částky odvodů, tak peněžní příspěvky na zřízení a provoz chráněných pracovních míst, nejsou stanoveny pevnou částkou, ale jsou každoročně odvozovány od průměrné mzdy v příslušném kalendářním roce.

5. Přímá finanční pomoc státu.

Přímá finanční pomoc státu má několik forem, které lze rozdělit do dvou skupin. První skupinu tvoří nástroje určené specificky pro osoby se zdravotním postižením. Druhou tvoří nástroje určené obecně pro podporu zaměstnanosti.

Ze specifických nástrojů je třeba uvést

a) příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa

Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinasobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

b) příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo

roční výše příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Důležité upozornění! Chráněná pracovní místa mohou zřizovat zaměstnavatelé bez ohledu na počet zaměstnanců či organizační formu zaměstnavatele, **ale vždy po dohodě s úřadem práce a to před přijetím osoby se zdravotním postižením do pracovního poměru.** Pro výši příspěvků jsou významné zejména určení zda se jedná o osobu se zdravotním postižením či osobu s těžším zdravotním postižením a vyčíslené náklady na zřízení chráněného pracovního místa. Je evidentní, že v případě nízkých nákladů nebude poskytnut příspěvek v maximální možné výši. Příspěvek lze použít např. na stavební úpravy, nákup zařízení na němž bude práce vykonávána nákup doplňkového vybavení ke stávajícímu zařízení apod. Malí zaměstnavatelé by tak mohli i inovovat své vybavení.

Kromě příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa může zaměstnavatel obdržet i **příspěvek na jeho provoz**, který slouží k úhradě provozních nákladů jimiž jsou:

- a) nájemné a služby s ním spojené,
- b) náklady spojené s povinnými revizemi a náklady na pojištění objektu, ve kterém je provozováno chráněné pracovní místo nebo chráněná pracovní dílna, pokud je tento objekt ve vlastnictví zaměstnavatele,
- c) náklady na palivo a energii,
- d) vodné, stočné a náklady na odvoz a likvidaci odpadu,
- e) náklady na dopravu do zaměstnání a zpět zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
- f) náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,
- g) náklady provozních zaměstnanců,
- h) náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozováno chráněné pracovní místo nebo chráněná pracovní dílna, pokud je tento objekt ve vlastnictví zaměstnavatele a náklady souvisí s provozováním chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny,
- i) náklady na opravu a údržbu zařízení chráněného pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny, pokud je toto zařízení ve vlastnictví zaměstnavatele.

Druhou specifickou formou je příspěvek na zřízení chráněné pracovní dílny

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny může maximálně činit osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této

mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

Rovněž zde platí to, že dohoda o zřízení chráněné pracovní dílny musí být uzavřena před přijetím osob se zdravotním postižením do pracovního poměru. I u chráněných dílen platí upozornění uvedené u chráněných pracovišť. Na rozdíl od chráněného pracoviště je však odlišena výše příspěvků na provoz chráněné pracovní dílny, kde u osob s těžším zdravotním postižením může činit až šestinásobek z částky 18 421 Kč zatímco u osob se zdravotním postižením je to maximálně čtyřnásobek této částky. Porovnáme-li výši příspěvků na provoz chráněného pracovního místa a místa v chráněné pracovní dílně, je zřejmé, že nejvyšší výše příspěvků může být u chráněné pracovní dílny až dvojnásobná pakliže jde o osoby s těžším zdravotním postižením. Druhy nákladů, které lze tímto příspěvkem hradit jsou stejné jako u chráněného pracovního místa.

Nespecifickými nástroji jsou.

Veřejně prospěšné práce

Společensky účelná pracovní místa

6. Vyšší podpora investičních pobídek

Výše hmotné podpory zaměstnavateli na vytváření nových pracovních míst v rámci investičních pobídek činí:

a) 200 000 Kč na jedno nové pracovní místo zřízené v územní oblasti 1) s mírou nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, a dalších 50 000 Kč, zaměstná-li na tomto pracovním místě po dobu delší než 1 rok osobu se zdravotním postižením 2) nebo uchazeče o zaměstnání, který byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců, nebo

b) 100 000 Kč na jedno nové pracovní místo zřízené v územní oblasti s mírou nezaměstnanosti nejméně o 25 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice, a dalších 25 000 Kč, zaměstná-li na něm po dobu delší než 1 rok osobu se zdravotním postižením nebo uchazeče o zaměstnání, který byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 3 měsíce.

7. Zvýhodnění ve veřejných zakázkách (zákon č. 40/2004 Sb.)

Zvýhodnění zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 25 zaměstnanců, z nichž je více než 50 % osobami se zdravotním postižením

Jde o zvýhodnění cenové, spočívající v tom, že nabídka těchto zaměstnavatelů musí být hodnocena jako nejnižší, pokud nepřekročí o 15% nejnižší nabídkové ceny u nadlimitní zakázky a o 20% nejnižší nabídkové ceny u podlimitní zakázky. Jde-li však o zakázky nad 500 000 eur, snižují se limity na 10% u nadlimitní zakázky a 15% u podlimitní zakázky.

Tato skupina zaměstnavatelů je zvýhodněna i tím, že v případě, že jde o právnickou osobu, má nárok na slevu na dani ve výši 50 %. I zde platí pravidlo, že zaměstnanci, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením se započítávají třikrát.

Statistické údaje

Počet uchazečů se zdravotním postižením na jedno pracovní místo se však za období 1993-2005 zvýšil z 7,8 na 59,6, zatímco celkový počet se z 3,0 zvýšil na 9,5. Zatímco tedy celkový počet uchazečů připadajících na jedno pracovní místo se zvýšil trojnásobně, u osob se zdravotním postižením jde téměř o osminásobek.

Hlavní příčiny jsou dvě. Jednak stálý nárůst nezaměstnaných osob se zdravotním postižením, jednak stagnující nabídka volných pracovních míst pro tyto osoby: počet volných míst se trvale pohybuje kolem 1 500. Růst nezaměstnanosti osob se ZP má za následek i podstatný pokles počtu těch, kteří si práci udrželi. Zatímco v roce 1993 pracovalo 119 500 mužů a 85 200 žen, v roce

2001 už pracovalo jen 45 100 mužů a 38 800 žen. Z hlediska vyrovnávání rozdílu mezi muži a ženami se může jevit trend jako pozitivní. Bohužel však směřuje k nule.

Výsledky jednorázových šetření o uchazečích o zaměstnání se zdravotním postižením provedené v letech 1996 a 2000 ukazují, že pro tuto skupinu neplatí obecná poučka, že větší naději na zaměstnání mají osoby s vyšším vzděláním. Zatímco v roce 1996 činil počet uchazečů se základním vzděláním či bez něj 13 427 (tj. 44,1 %) a v roce 2000 se zvýšil na 22 689 (38,6 %), počet nezaměstnaných osob s vyšším vzděláním vzrostl takto: u uchazečů se středním odborným vzděláním s vyučením ze 13 838 (45,4 %) na 27 997 (47,6 %), u středoškolského vzdělání s maturitou z 2 971 (9,8 %) na 7 175 (12,2 %) a u vysokoškolského a vyššího odborného vzdělání z 234 (0,8 %) na 958 (1,6 %). Nejvyšší nárůst nezaměstnanosti se tedy projevil u uchazečů s vysokoškolským a vyšším odborným vzděláním.

Míra nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením se za období 1993-2001 zvýšila ze 7,8 % na 41,3 % a v současnosti ji lze odhadnout na zhruba 50 %.

K tomuto velmi nepříznivému vývoji dochází přesto, že zákon o zaměstnanosti diskriminaci z důvodu zdravotního stavu výslovně zakazuje a že podstatně zvýšil jak částky odvodů do státního rozpočtu, tak přímou finanční pomoc z prostředků úřadu práce na zřizování chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.

Uvedu ještě jeden znepokojivý údaj. V Praze bylo k 31. 12. 2004 celkem 55 120 zaměstnavatelů, z nichž bylo 4 863 s počtem nad 25 zaměstnanců: tedy zaměstnavatelů, na které se vztahuje povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. I kdybychom předpokládali, že nabídka 89 existujících volných pracovních míst je rozdělena tak, že každé místo nabídl jiný zaměstnavatel, pak ze zaměstnavatelů, jimž je povinnost zákonem uložena, nabízeli zaměstnání pro lidi s postižením jen dva ze 100. A méně než dva z 1000 z celkového počtu zaměstnavatelů.

Hlavní příčiny neuspokojivého stavu

Přes nedostatečné a nekomplexní statistické údaje je zřejmý pokračující negativní vývoj počtu a podílu neaktivních osob v produktivním věku.

Do roku 2006 stále přetrvává nízká motivace OZP k vlastnímu zdroji příjmů a seberealizaci - nezávislosti na hmotné podpoře státu.

Jsme jednou z posledních zemí EU s nedořešeným systémem rehabilitace OZP, v ČR není subjekt odpovědný za její koordinaci a financování.

Přetrvává tendence ke zužování problému pouze na podporu zaměstnanosti v působnosti MPSV ČR a jeho úřadů práce, přestože se jedná o komplexní problém od léčebné rehabilitace přes sociální a profesní rehabilitaci až k podpoře sociálně orientovaného podnikání. Nerozvinulo se v potřebném rozsahu poradenství a externí služby zaměstnanosti.

Převažují nástroje typu zákonných povinností zaměstnavatelů před pozitivní motivací a zdůrazňováním pozitivních stránek. Jediným transparentním a pozitivním nástrojem je zákonná sleva na dani z příjmu, kde sazby byly stanoveny již v roce 1997.

Do systému podpory začleňování OZP do vlastní pracovní či podnikatelské aktivity se dosud aktivně nezapojily obce, města a regiony.

Slábne či zcela mizí obchodní podpora specializovaných zaměstnavatelů OZP (nad 50%), nerelevantní aplikací evropských směrnic o veřejné podpoře je omezována také jejich modernizace a technický rozvoj, což zhoršuje spolu s razantním zvyšováním minimálních mezd jejich konkurenceschopnost (valorizace příspěvků z APZ slouží pouze ke krytí nárůstu zaručených mezd a zákonných odvodů, znemožňuje diferenciaci a rozvoj). V těchto podmínkách nemůže specializovaný zaměstnavatel ani s hmotnou podporou plnit funkci, která přísluší sociálním službám a profesní rehabilitaci - cílem však by měla i zde být podpora vstupu OZP do hlavního trhu práce (zahraniční zkušenosti).

Nemění se plnění povinného podílu zaměstnaných osob se ZP formou přímého zaměstnávání. Plnění formou tzv. "náhradního plnění" se stalo doménou obchodních firem nebo zprostředkováním prodeje zboží samotnými zaměstnavateli ZP, které se bez nezbytné navrhované změny zcela mívají se záměrem zákona o zaměstnanosti.

Zcela zanedbávána je osvěta a propagace dobrých příkladů. V povědomí laické i podnikatelské veřejnosti přežívá tendence k paternalitě státu a charitativní podpoře, které nemohou suplovat ani dosáhnout principy začleňování, vycházející z rovných příležitostí a ekonomické nezávislosti.

Pro potřeby projektu INTEGRÁ zpracoval JUDr. Jan Hutař, ředitel legislativního odboru z Národní rady zdravotně postižených ČR.

