

Závěr

Cílem mé diplomové práce bylo posoudit, zhodnotit a analyzovat problematiku zaměstnávání zdravotně postižených. Je nesporné, že zaměstnanost osob se zdravotním postižením je vážným problémem, který vyžaduje zásadní a komplexní řešení, vycházející z ucelené koncepce. Opravdu významné zlepšení míry zaměstnanosti může přinést pouze komplexní politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. V současné době je v ČR úprava zaměstnání osob se zdravotním postižením značně nepřehledná a proto si myslím, že její zjednodušení a zpřehlednění by jistě přineslo přijetí „zákona o zdravotně postižených“. Tento zákon v ČR dlouhodobě chybí. Inspirací pro nás nepochybně může být zákon o zdravotně postižených přijatý v roce 1990 v USA a to přesto, že náš právní systém je odlišný od anglosaského.

Od roku 1989 dochází v České republice k pozitivním změnám v souvislosti s oblastí zdravotně postižených občanů. O jejich problémech se daleko více hovoří ve sdělovacích prostředcích, což považuji za jistě pozitivní přínos. Přesto stále přetrvává v české právní úpravě řada problémů, které bude potřeba v budoucnu řešit. Mezi slabé stránky nesporně patří fakt, že zdravotně postižení a jejich organizace nemohly navázat na desetiletí zkušenosti, jak je to obvyklé ve vyspělých zemích.

Myslím si, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením ovlivňují v současné době především tři základní faktory: úroveň legislativy, finanční možnosti každého státu a nepochybně ochota zaměstnavatelů zaměstnávat OZP.

Stejně důležité jako připravit a prosadit dobrou legislativu je také zajistit, aby tato legislativa dobře fungovala a byla vymahatelná. Dobrou legislativu nelze připravit bez těsné spolupráce s těmi, kterým se tato legislativa týká. Hlavními problémy, se kterými se zdravotně postižení setkávají v běžném životě, jsou problémy s integrací do společnosti, zaměstnání a vzdělávání. V Česku je přitom hodně lidí se zdravotním postižením, kteří by mohli být ekonomicky aktivní a podnikat, a to bez větších problémů. Velkým problémem jejich vlastní aktivity jsou však nedostatečné možnosti, jak získat potřebné vzdělání a následně i pracovní uplatnění.

Problematiku zaměstnávání zdravotně postižených osob nelze vnímat izolovaně od ostatních aspektů života zdravotně postižených. Při ochraně práv, zajišťování potřeb a rozvoje životních podmínek OZP je v rámci rozvoje ČR potřebná koordinace

mezioborových opatření. Mezi problémy pracovního uplatnění zdravotně postižených patří kromě jiného také špatná doprava, přístupnost budov, nevyhovující prostory pro práci, ale i chybějící asistenti. V poslední době se jedná především o přístup k novým pracovním postupům a technologiím, které by umožnily práci z domova, či získání informací potřebných pro výkon práce. Podle mého názoru by bylo vhodné ke zlepšení podmínek zaměstnávání osob se zdravotním postižením zvážit opětné vyplácení příspěvku na dopravu do zaměstnání a více podpořit zvyšování jejich kvalifikace, nikoliv pouze rekvalifikace, jak je to v současné právní úpravě.

Vysokoškolsky vzdělaných osob je mezi zdravotně postiženými jen šest procent. Většina, asi přibližně 61%, má pouze základní či střední vzdělání bez maturity. Podle mého názoru nemají zdravotně postižení dostatečný přístup k vysokoškolskému vzdělání, což považuji za velký nedostatek. I statistiky ukazují, že se vzděláním se práce hledá podstatně snadněji i pro tuto skupinu občanů. V kolonce nezaměstnanosti u kategorie vysokoškolsky vzdělaných je nula.

Avšak podle praktických zkušeností poskytovatelů služby podporované zaměstnávání nehraje významnou roli při hledání práce pro uživatele s mentálním postižením jejich předchozí vzdělávání. Větším problémem se zdá být neprovázanost školského systému se systémem práce a sociálních věcí.¹⁴²

Podle mého názoru je potřeba zlepšit právní úpravu zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve výši povinného podílu. Důležité je, aby kvóta byla stanovena tak, aby zaměstnavatelé byli schopni ji naplnit. V případě, že je její výše stanovena příliš vysoko, pak hlavním cílem tohoto systému není podpora zaměstnanosti zdravotně postižených, ale spíše zajištění dodatečných příjmů pro státní rozpočet. Nepochybně velkou inspirací by pro nás mohla být německá právní úprava. Německo patří mezi státy s kvótním systémem s fondy a je snad jedinou evropskou zemí, o níž se dá říci, že její kvótní systém funguje efektivně a dobře. Inspirací by pro nás mohla být právní úprava odvodu poplatku za nesplnění této povinnosti. V ČR se odvádí do státního rozpočtu, kdežto v Německu se využívá na vytváření tzv. vyrovnávacích fondů, které jsou zřizovány za účelem zvláštní podpory přijímání a zaměstnávání OZP. Myslím si, že je to zajímavé řešení, které by stálo za zamyšlení.

¹⁴² Zdroj : Časopis : Speciální pedagogika č. 1/2005, Jan Šiška, Nový zákon o zaměstnanosti a začleňování osob s postižením do světa práce, str. 33.

Jako ne příliš pozitivní hodnotím, že v ČR mají problémy s plněním povinného podílu samy ústřední úřady a v neposlední řadě i Ústavní soud. Přesto si myslím, že u soudů se nachází mnoho možností jak zdravotně postižené zaměstnat.

Dále velmi negativně hodnotím situace, při kterých dochází k řadě podvodů v případech náhradního plnění, kdy řada podniků pouze zboží pře pošle či přefakturuje přes chráněnou dílnu. Práce pro zdravotně postižené bývá minimální. Obcházení zákona by tedy jistě pomohlo ustanovení, které by výslovně uvedlo, že se musí jednat o výrobky produkované přímo chráněnou dílnou. Pro zlepšení právní úpravy bych dále navrhovala preferovat přímé zaměstnávání a u náhradního plnění zavést určité limity. Zlepšení by jistě mohlo přinést i zavedení nemožnosti plnění povinného podílu odvodem do státního rozpočtu i pro jiné zaměstnavatele než jsou organizační složky státu, nebo kteří jsou zřízeni státem.

Odpůrci těchto povinných kvót především argumentují problémy s definováním, registrací a kontrolou plnění povinného podílu. Kvótní systém je také často obviňován z toho, že zavádí určité dělení pracovní síly na zdravou a na postiženou, a tím jsou pracovníci s určitým zdravotním postižením stigmatizováni.

Dalším neméně důležitým problémem v současné době je, že firmy šidí postižené a za práci dávají poukázky. Pro podnikatele se stávají cennou kořistí příspěvky na zaměstnávání OZP, které dostávají od státu. Místo peněz firmy vyplácejí poukázky, které firmu vyjdou levněji než výplata hotových peněz. Směnou za poukázky na rekondiční pobyty zaměstnavatel ušetří a část peněz mu zůstane. Tyto praktiky firem lze považovat za nemorální a pokus o obcházení zákona. Tento státní příspěvek má být vynaložen výhradně na mzdu. Zlepšení právní úpravy by nepochybně pomohla změna zákona, která by stanovila, že osmitisícová dotace může být poskytnuta jen v případě, že mzda bude vyplacena hotově. Případné kontroly ze strany úřadu práce by jistě také pomohly k zlepšení situace.¹⁴³

Dále je důležité, aby se z fakultativních nástrojů stávaly nárokové, jako se tomu stalo u příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa, který byl podle dřívější právní úpravy fakultativní a nebyl na něj ze zákona nárok. Rovněž je důležité, aby pravidla

¹⁴³ Zdroj : Jitka Šrámková, Firmy šidí postižené. Za práci dávají poukázky., MF Dnes.

podpory zaměstnavatelů zaměstnávající OZP byla stabilní a dlouhodobá, aby s nimi mohli podnikatelé počítat na delší časové období.

Co se týče „antidiskriminačního zákona“ považuji jeho přijetí za vhodné. Myslím si, že bylo jeho přijetí nutné už jen z důvodu sankce, která hrozila ČR ze strany EU. Výslovný zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení je v Evropě zcela běžným jevem, a proto by ani ČR neměla za ostatními zeměmi zaostávat.

Problémem je dále boj s předsudky, podle kterých se majitelé a ředitelé firem mylně obávají zaměstnat zdravotně postižené občany. Myslím si však, že zdravotně postižený ve valné většině schopen odvést nejméně tak kvalitní práci jako občan zdravý a navíc si většinou své práce váží a přistupuje k ní odpovědněji.

Do budoucna bych jistě kladla větší důraz na zvýšení role obce při zaměstnávání osob se zdravotní postižením. Obec zná nejlépe specifika místního trhu, a proto má předpoklady k tomu, aby mohla ve svých orgánech nebo organizacích zaměstnat OZP.

Neopominutelným problémem v této oblasti je i nízká informovanost nejen zaměstnavatelů, ale především zdravotně postižených, kteří mají o práci zájem.

Podle údajů MPSV práci shání 65 tisíc lidí se zdravotním postižením, což je téměř pětina všech uchazečů o zaměstnání.

Velkou škodu působí hlavně ti, kdo zneužívají státní podpory, určené pro zaměstnávání OZP, ať už tím, že hledají mezery v zákoně nebo sami přímo podvádí. Na jejich neodpovědné chování doplácí nejen poctiví zaměstnavatelé, ale především sami zdravotně postižení.