

Závěr

Ne každý člověk má to štěstí, že je úplně zdravý. Lidé se zdravotním postižením stále musí čelit bariérám, které brání jejich plnohodnotnému zapojení do společnosti. Často jsou nuceni žít v ústavech, je jim upíráno právo uplatňovat svou způsobilost k právním úkonům a v důsledku toho i další práva. O zlepšení postavení zdravotně postižených usiluje např. mezinárodní Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, kterou dosud podepsalo 136 států, včetně České republiky a ratifikovalo 41 států.

Významné aktivity pro osoby se zdravotním postižením vedou Liga lidských práv a Centrum advokacie duševně postižených. Jednou z aktivit, pomocí které se Liga lidských práv a Centrum advokacie duševně postižených snaží dosáhnout souladu českého práva s Úmluvou ještě před její ratifikací, je spolupráce s Ministerstvem spravedlnosti na přípravě návrhu nového občanského zákoníku. Podporují tedy záměr české vlády Úmluvu ratifikovat a budou se i nadále zasazovat i o její včasnou a důslednou implementaci.

Otázka zaměstnávání zdravotně postižených je stále předmětem mnoha jednání a také legislativních úprav. Každý den potkáváme velké množství lidí se zdravotním postižením a tito lidé nemají stejné možnosti uplatnění na trhu práce. Ovšem i tito lidé dokáží zastat v zaměstnání spoustu práce. Navíc pro řadu zaměstnavatelů může být určitou výhodou, neboť můžou získat příspěvky a dotace na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V České republice však každoročně marně hledá práci několik tisíc zdravotně postižených osob, mnoho zaměstnavatelů má finanční problémy s přizpůsobením pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance, mnoho společností, které se zabývají zaměstnáváním zdravotně postižených osob, nemá dostatek finančních zdrojů na dovybavení svých pracovišť, chybí zdroje na speciální pomůcky pro tyto zaměstnance, mnoho zdravotně postižených spoluobčanů by mohlo pracovat tzv. z domova, kdyby bylo vybaveno výpočetní technikou a mohlo přijímat a zpracovávat své pracovní zadání např. díky internetu. Problémem je někdy totiž informovanost zaměstnavatelů o všech možnostech výhod, které pro ně osoby se zdravotním postižením mohou přinést. Další problém je strach. Zdraví lidé neznají osoby se zdravotním postižením a nemají k nim důvěru, tuhle bariéru je potřeba překonat. Mnoho zaměstnavatelů musí pochopit, že pro osoby se zdravotním postižením je práce mnohem víc než předmět obživy. Pro ně je práce předmět seberealizace, dostání se do společnosti a zvýšení jejich sebevědomí.

Ze statistik vyplývá, že nezaměstnanost lidí se zdravotním postižením je až čtyřikrát vyšší než u průměrné populace. Myslím si, že osoby se zdravotním postižením mohou vykonávat některé práce stejně kvalitně jako zdraví lidé. K tomu přispívá aj zvyšování jejich vzdělanosti. Hodně zaměstnavatelů uvádí, že zdravotně postižené osoby nezaměstnává z důvodu nedostatečného vzdělání a praxe. Pokud se občané s postižením vzdělávají, potom nejčastěji formou samostudia. ČR. Tuto stránku je potřeba zlepšit. Zlepšování přístupu a návratu na trh práce se věnoval projekt EQUAL.

V ČR existuje více organizací, které se snaží pomáhat zdravotně postiženým uplatnit se na trhu práce. V červnu 2007 byl založen *Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Byl založen osobami, které postižené spoluobčany zaměstnávají, pro postižené pracují, postiženými osobami jsou nebo se ztotožňují s jejich problémy v této oblasti a chtějí pomoci. Cílem nadačního fondu je rozvíjet možnosti jak pomoci zdravotně postiženým s uplatněním na trhu práce, a to jak pomoci jednotlivcům, tak společnostem, které se přímo zabývají zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, tak zaměstnavatelům, kteří běžně zdravotně postižené osoby nezaměstnávají. Omezení způsobilosti k právním úkonům v budoucnu nebude přípustné, pokud postačí jiné, mírnější opatření, jako například dohoda osoby s postižením s jinou osobou o poskytování nápomoci při právním jednání.⁷⁰

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je problémem velice specifickým, protože kromě zákonů musí existovat ve společnosti určitá míra solidarity, ochota pomoci a pocit vcítění se do situace lidí, kteří neměli tolik štěstí se narodit zdravým. V posledních letech byly přijaty zákony, které přinesli zlepšení situaci (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákoník práce č.262/2006, zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách). Myslím si, že právní úprava zaměstnávání těchto osob oproti jiným právním úpravám je dost precizní, existuje široká škála různých podpor, kde každému zaměstnavateli zaměstnávající osoby se zdravotním postižením umožňuje získat některý z příspěvku nebo jinou výhodu. Přesto se dá něco zlepšit. V některých případech považují příspěvky za nízké a bylo by potřebné je zvýšit. V mnohých případech dochází k zneužívání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jedná se hlavně o tzv. „kvazizaměstnavatele“, kteří pouze uzavrou s postiženým člověkem pracovní smlouvu, na jejímž základě inkasují veřejné peníze, ale práci takovému člověku nedávají. Tady je to už otázka kontroly a pak případného postihu, které by měli zabránit zneužívání.

⁷⁰ www.nfozp.cz

Co se týče povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, tady dochází k tomu, že často zaměstnavatelé, místo toho aby přímo zaměstnali osobu se zdravotním postižením, raději si zvolí formu „náhradního plnění“. Bohužel morální hledisko zastínilo hledisko snadného výdělku a v ČR můžeme najít nabídky stovek účelově vzniklých firem, které nabídnou možnost získání potvrzení o náhradním plnění takřka na cokoli. Chcete-li mít skutečně jistotu, že nebudete podvedeni, je potřeba zjistit si o dodavateli vše nezbytné, žádat potvrzení od úřadu práce, že se jedná o skutečného zaměstnavatele osob se zdravotním postižením, zjistit si průměrné přepočtené stavy osob se zdravotním postižením za jednotlivá předchozí čtvrtletí.

Můj názor je, že jsou případy, kdy by třeba náhradní plnění vůbec nemuselo být přípustné. Jednalo by se o instituce státní správy, kde je počet zaměstnanců velký (např. více jak sto). V tomhle případě si myslím, že se dá najít hodně pracovních míst taky pro osoby zdravotně postižené. Proto by měla existovat jenom možnost plnění povinného podílu formou přímého zaměstnání občanů se ZP.

Dále podle mého názoru by se mohla rozšířit nemožnost plnit povinný podíl odvodem do státního rozpočtu i pro jiné zaměstnavatelé než jsou organizační složky státu nebo kteří jsou zřízeni státem.

Co se týče tzv. „antidiskriminačního zákona“ tak si myslím, že v ČR je jeho přijetí nutné a konečně by měl být výslovný zákaz diskriminace osob se zdravotním postižením právně zakotven.

Taky by se dalo uvažovat o přijetí „zákona o zdravotně postižených“. V průběhu 90. let minulého století se hovořilo o transformaci právního řádu. Tehdy se přijetí české verze „zákona o zdravotně postižených“ prosadit nepodařilo a vše nasvědčuje tomu, že ani v nejbližších letech zákon přijat nebude. Jinak je to v USA. Zákon o zdravotně postižených byl podepsán prezidentem Bushem st. v červenci 1990. Zakotvuje antidiskriminační normy v pracovněprávní oblasti, ale i přístupnosti, dopravy a vzdělávání. Jakkoliv je náš právní systém odlišný od anglosaského, vypracování podobné ucelené normy by v zásadě možné bylo. Její přijetí by zřejmě pomohlo zjednodušit dosud značně nepřehlednou situaci, která u nás v legislativě o zdravotně postižených je.

Je třeba vytvořit preventivní politiku, která posílí postavení osob se zdravotním postižením na trh práce, umožní jim lepší podmínky pracovat. Je třeba změnit kulturu, která od počátku, ve výchovném a rehabilitačním prostředí, zachovává a rozvíjí statut osob se

zdravotním postižením jako pasivního příjemce dávek. Důležité je zachování dávek z důvodu zdravotního postižení, které kompenzují zvláštní výdaje s ním spojené i v případě, že osoba se zdravotním postižením získá zaměstnání. Toto směřuje k zajištění toho, aby se lidé se zdravotním postižením nestali „chudými pracujícími“.