

PROČ ZAMĚSTNÁVAT ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ

TEXT: LENKA TRÉGLOVÁ, FOTO: ARCHIV HANY POTMĚŠILOVÉ, ČTK

Nepřemýšlejte o zdravotně limitovaných jako o zaměstnancích s handicapem. Často to mohou být vaši nejlepší pracovníci. Tak zní první zásada z desatera určeného firmám, které plánují dát práci právě lidem se zdravotním postižením. Jak to funguje v praxi, co přináší nový zákon a jaké mýty a pověry integraci provázejí?

Na Hanu Potměšilovou se týdně obrací dvě až tři organizace nebo firmy, které chtějí poradit se zaměstnáním osob se zdravotním postižením (pro zjednodušení se používá zkratka OZP). Jsou to firmy malé, ale i několikatisícové, včetně státní správy a samosprávy. Hana Potměšilová totiž stojí v čele Nadačního fondu pro podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením, který chce být průvodcem firmám i pracovníkům a usiluje o to, aby mohl pracovat každý, kdo se na to cítí. Zmíněné desatero jim v tomto má také pomáhat.

Jeho další body třeba upozorňují firmy, že zaměstnáním OZP pomáhají

otevírat společenskou toleranci k postiženým, mění pracovní kulturu v naší zemi a ukazují invalidním lidem, že se nemají za co stydět. Občas se může stát, že už OZP zaměstnáváte, ale nevíte o tom, protože pracovník nemá povinnost vám hlásit své postižení, a tak to ze strachu neudělá. Většinou se bojí, že by to pro něj mělo špatné následky. Tím se však bohužel připraví o možnost domluvit si se zaměstnavatelem pracovní podmínky, které by mu lépe vyhovovaly. Ne každé postižení je vidět na první pohled. Mezi OZP patří i epileptici, silní alergici nebo lidé trpící depresemi.

Důležitost komunikace

„Na obou stranách bývají neodůvodněné obavy,“ říká Michal Rybář, který ve své firmě Infraclima, zaměřující se na vývoj, konstrukci a montáž alternativních zdrojů energie, zaměstnává šest invalidních osob. „Firmy se bojí tyto lidi zaměstnat a postižení se bojí práci přijmout. Nám dalo velkou práci tyto pracovníky sehnat a dokonce přesvědčit úřady, že ti více postižení, jsou schopní

Hana Potměšilová z Nadačního fondu pro podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením. Organizace usiluje o to, aby mohl pracovat každý, kdo se na to cítí.



u nás pracovat,“ popisuje. Kromě speciálních úprav pracoviště, které jsou dány zákonnými předpisy, považuje Michal Rybář za důležité i vytvoření příjemného prostředí: „Musejí se u nás cítit v bezpečí. Zásadní je neoddělovat je od ostatních, kteří žádný handicap nemají. Osvědčilo se nám, že se navzájem oslovujeme křestními jmény a tykáme si.“

Podobné zkušenosti má i Mirka Kroupová z personální agentury Nové horizonty, která hledá práci výhradně osobám se zdravotním postižením. „Při umísťování OZP do firem bývá překvapivě nejobtížnější otázka vnitrofiremní komunikace. Firma s velkou pompou oznámí úmysl zaměstnat tolik a tolik OZP, příslušný počet uchazečů je vybrán a stávající zaměstnanci se pochopitelně ptají, kde přesně budou tito noví lidé pracovat. U smyslových nebo viditelných tělesných postižení je to jednoduché, ale jak citlivě oznámit, že tato paní je po onkologické léčbě nebo tento pán má psychiatrickou diagnózu? Ale i v těchto případech se nám podařilo vymyslet odpovídající komunikační strategii šitou firmě i konkrétnímu uchazeči na míru,“ popisuje. Po mnohaletých zkušenostech

by Mirka Kroupová potenciálním zaměstnavatelům doporučila hlavně zapomenout na předsudky a pečlivě naslouchat potřebám handicapovaných zaměstnanců: „Na počátku to přinese firmě více práce a v některých případech i vyšší náklady, ty ale bohatě kompenzuje stát v podobě příspěvku na zřízení pracovního místa, úspore na odvodech plnění limitu zaměstnávání OZP a také daňových úlevách.“

V lednu přichází novela

Od začátku roku 2015 se díky novele zákona o zaměstnanosti pár věcí mění. Mimo jiné se obnovil status osoby zdravotně znevýhodněné, což má zatraktivnit zaměstnání takových lidí. Stát ho bude podporovat příspěvkem zaměstnavatelům prostřednictvím úřadů práce až pěti tisíci korunami měsíčně. Zaměstnavatelé budou mít navíc nárok na další až tisícikorunu měsíčně po roce od obsazení chráněného pracovního místa.

Další novinky jsou snížení pokuty za nelegální práci, aby nebyla pro drobné podnikatele likvidační, zjednodušení byrokracie a hlavně zpřísnění podmínek takzvaného náhradního plnění.

Náhradní plnění je pojem, který se v minulosti často zneužíval. Firmy, které samy nezaměstnávají povinný počet OZP, mají možnost to vykompenzovat odběrem zboží od jiných firem, které zaměstnávají více jak polovinu postižených osob. Jenže některé z těchto společností pouze přefakturovaly zboží koupené jinde. Nově bude muset odběratel náhradního plnění poskytnout krajské pobočce úřadu práce identifikační údaje zaměstnavatele, od kterého výrobky nebo služby odebral, nebo kterému zadal zakázky, cenu odebraných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty, datum odebrání výrobků, služeb nebo zadání zakázek a číslo dokladu, na základě kterého byl

ABY TEN, KDO CHCE, I MOHL „V České republice máme téměř 1200 000 osob se zdravotním postižením. Zhruba 650 tisíc jich je v produktivním věku,“ vyčísľuje Hana Potměšilová. „Kolik přesně jich je bez práce ale nikdo neví. Jen pro ilustraci: v září 2014 evidoval Úřad práce ČR jen 59 745 osob se zdravotním postižením, tedy 11,3% z celkového počtu uchazečů,“ popisuje. Těchto necelých šedesát tisíc lidí se aktivně snaží práci najít. Aby se jim to povedlo a hlavně, aby jich do budoucna bylo mnohem víc, to už bude záležet na zaměstnavatelích, kteří se nebudou bát nevyzkoušeného, dají šanci postiženým, a tím celé naší společnosti.

MÝTY A POVĚRY

Kdo někdy osobně jednal třeba s člověkem na vozíčku, ten ví, že my zdraví jsme pod vlivem spousty pověr a coby oběti ostychu a neznalosti pácháme jednu společenskou i lidskou chybu za druhou. A stejné problémy existují i ve vztahu ke zdravotně postiženým jako celku. V obou případech existuje stejné řešení a to nebát se zeptat a chtít pomoci.

Nadační fond pro podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením posbíral za dobu svého působení celý seznam mýtů a pověr ve vztahu k integraci OZP do běžných firem a úspěšně je zodpověděl.

Pověra: Lidé se zdravotním postižením jsou častěji nemocní.

Pravda: Statistiky to nepotvrzují. Samo postižení není až na výjimky (postižení se záchvatovými stavy a některé specifické typy) zdrojem častějších onemocnění.

odběr výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněn.

Ani novelizovaný zákon ale není neprůstředný: „Český národ umí vždy vymyslet jak zákony obcházet a jet tak zvaně na hraně,“ říká Hana Potměšilová. „Bohužel Zákon o zaměstnanosti i po novele platné k 1. 1. 2015 obsahuje nějaké ‚nedodělky‘. Ty podnikavcům, jimž nevdá fungovat na hraně zákona a ani pokuta v rádech statisíců, umožní až do prvního judikátu fungovat v zóně šedé ekonomiky,“ konstatuje. Mirka Kroupová ze specializované personální agentury dodává: „Říkáme firmám: Pomůžeme vám najít vhodného OZP zaměstnance a vyřešíte si problém s náhradním plněním jednou provždy!“

MIRKA KROUPOVÁ

Nové horizonty, Tamtamy, OZP akademie

Vaše firmy zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením. Můžete je krátce představit?

V únoru 2011 vznikly Nové horizonty s ambicí stát se personální agenturou zaměřenou pouze na zprostředkování zaměstnání zdravotně postiženým. Praxe ukázala, že to nebude tak jednoduché. Na jedné straně zaměstnavatelé očekávali, že handicapovaný nastoupí nejlépe na plný úvazek se stoprocentním výkonem a bude za takovou příležitost neskonale vděčný. Na straně uchazečů se objevovaly jiné problémy. Byli kvůli nemoci dlouho mimo a ztráceli kontakt s novými technologiemi, ztratili pracovní návyky, měli sníženou mobilitu, popřípadě neměli žádnou praxi nebo měli nízké vzdělání.

Jak tuhle situaci řešit?

Našli jsme dvě cesty. Ta první je poskytnout kariérní poradenství a vzdělání šité na míru podmínkám pracovního trhu. U osob s nízkým vzděláním,

případně s komplikovanou osobní nebo rodinnou situací přichází v úvahu cesta druhá, tedy přímo je zaměstnat pod vlastními křídly. V důsledku tohoto rozhodnutí vznikla obecně prospěšná společnost Tamtamy poskytující služby pro domácnost, úklid, žehlení, mytí oken, čištění koberec nebo hlídání dětí. Na podporu obou cest byla založena OZP akademie, která poskytuje bezbariérové vzdělávání a to bezbariérové fyzicky i duševně.

Kolik handicapovaných zaměstnáváte a na jakých pozicích pracují?

Dohromady ve všech třech společnostech je to 59 lidí, z toho 58 se zdravotním handicapem. Zaměstnanci pracují na všech úrovních řízení, většinu mají i ve správních a dozorčích radách. V naprosté většině pracují na zkráceném úvazku. Ten je zejména u pozic služeb pro domácnost rekordně nízký. Práh pro získání zaměstnání je možnost pracovat alespoň 2 hodiny týdně. To dává příležitost i těm, kterým handicap v kombinaci s osobní nebo rodinnou situací neumožňuje pracovat více.

10



11

Pověra: U zdravotně postiženého je nutné počítat s nižším a nepravidelným výkonem.

Pravda: Pokud je člověk s postižením na vhodném pracovním místě a ve vhodném kolektivu, lze vliv postižení kompenzovat až na úroveň, která nemá na provoz firmy žádný vliv. Je to souhrn zkušeností, know-how, kterým může firma disponovat již po několika letech úspěšné praxe v zaměstnávání zdravotně postižených osob. Takový člověk si práce a možnosti seberealizace váží dvojnásob.

Pověra: Tito lidé jsou málo flexibilní.

Pravda: U některých typů postižení a jejich kombinací to může být skutečnou komplikací. Při správné diagnostice a informovanosti spolupracovníků však lze tento vliv eliminovat. Významnou roli hraje i stupeň důvěry zaměstnavatele

a sebevědomí zaměstnance, které může firma systematicky ovlivňovat.

Pověra: Přítomnost ZP zaměstnance může negativně ovlivňovat vztahy na pracovišti.

Pravda: Tyto situace v praxi nastávají, pokud pracovní kolektiv není předem informován nebo z jiných důvodů osobu s postižením nepřijme. Proto je nutné preventivně předcházet negativním pohledům. Typické je to třeba u příjemců invalidního důchodu. Zaměstnavatel musí neformálně vysvětlit spolupracovníkům, že důchod slouží především ke kompenzaci osobních problémů a potřeb, které člověku postižení přináší.

Pověra: Se zaměstnáváním zdravotně postižených osob je spojena vyšší administrativa.

Pravda: Tato obava má opodstatnění

pouze v případě, že zaměstnavatel využívá některých příspěvků a nástrojů zákona o zaměstnanosti. Zákon však zohledňuje i tyto zvýšené náklady, (např. příspěvek dle § 76 zahrnuje paušální část na tento účel, kterou není potřeba prokazovat).

Pověra: Pokud takovému zaměstnanci klesne zbytkový pracovní potenciál nebo dojde ke změně požadavků na práci, kterou již nemůže zvládnout, je problém jej propustit.

Pravda: Zákoník práce již mnoho let neobsahuje žádná ustanovení o zvláštní ochraně OZP v pracovních právních vztazích. Rovná práva a příležitosti ve smyslu Ústavy a Úmluvy OSN, (§ 16 a 17 Zákoníku práce), musí být vyvážena rovnými povinnostmi a osobní odpovědností zaměstnance odpovídající (objektivně) jeho individuálním možnostem a schopnostem.