

Sociální pilíř CSR a zaměstnávání osob se zdravotním postižením (po 1. 1. 2012)

aneb: Informační minimum pro orientaci v okruhu nástrojů ovlivňujících podmínky pro zaměstnávání OZP

Roste podíl středních a velkých firem, které považují sociální odpovědnost podnikání za součást firemních strategií a marketingu. Charita, sport, kultura, životní prostředí – ekologický „label“ firmy. Méně často spolupráce s městem nebo obcí na řešení aktuálního problému. Jednorázové „investice“ působí okamžitě, jsou srozumitelné čtenářům výročních zpráv i okolí firmy. Efekt takových počinů je zpravidla stejný – okamžitý nebo krátkodobý a je vnímán okolím spíše periferně.

Sociální pilíř CSR je nedílnou součástí společenské odpovědnosti podnikání, má však jinou charakteristiku. Poměrně běžnými projevy jsou kultivace firemního prostředí, zaměstnanecké benefity, podpora identifikace zaměstnanců s firmou a další podobné postupy. Zpravidla se nejedná a nemůže jednat o krátkodobé investice, avšak přínos pro firmu – a také pro její image a marketing – je stejně dlouhodobý jako investice. Poměrně opomíjenou oblastí sociálního pilíře CSR je začleňování znevýhodněných – např. zdravotně i jinak postižených lidí do prostředí firmy. Svou roli hrají vědomé nebo podvědomé předsudky, strach z neznámých problémů či nedostatek potřebných informací a znalostí.

Kdo je osobou se zdravotním postižením po 1. 1. 2012 (§67 zákona o zaměstnanosti):

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními a) ve třetím stupni (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“), nebo b) v prvním nebo druhém stupni. *Pozn.: Toto znění v kombinaci se změnou bodu 5. přechodných ustanovení novely zákona k 1. 1. 2012 v praxi znamená, že stávající okruh zaměstnanců se statutem „osob zdravotně znevýhodněných“ (OZZ) bude považován za osoby se ZP se všemi nároky až do 1. 1. 2015, pokud ovšem neskončí platnost termínového rozhodnutí nebo nedojde k odnětí statutu na základě nového rozhodnutí posudkového lékaře. (legislativní stav se může změnit – probíhají jednání)*

Podkladem je Rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení o přiznání invalidity. Toto rozhodnutí může být vystaveno na konkrétní dobu nebo trvale. Může se jednat o invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně. Posouzení se provádí převážně podle lékařských hledisek, poměrně zastaralé postupy neodpovídají moderním požadavkům trhu práce a nedávají potřebný obraz o skutečném pracovním potenciálu. V praxi nemusí být zbytkový pracovní potenciál úměrný stupni invalidity. Rozhoduje přitom i typ profese, pracovní činnosti, kvalifikace, typ osobnosti a jeho aktivita a schopnost začlenit se, překonávat překážky a rozvíjet se. Tedy osobnost člověka. Historickým vývojem, výchovou a absencí komplexního pojetí rehabilitace osob se ZP u nás stále převažuje pragmatický pohled, který se vyznačuje zjednodušováním přístupu, s důrazem na technické a administrativní překážky. Naopak (viz zahraniční zkušenosti) je stále podceňována „kompenzace osobnosti“, motivace zdravotně postiženého a individuální přístup. Důsledkem je pokles nebo ztráta motivace na obou stranách, přitom drtivá většina postižených a objektivně schopných pracovat chce pracovat. Náš systém a společenské klima vede dlouhá léta člověka od nemoci k invaliditě. Existují již praktické příklady a možnosti využití systému moderního a individuálního hodnocení, které si může zaměstnavatel v některých regionech ČR (bez významných nákladů) sám objednat a zajistit.*)

Zdravotní postižení zaměstnance má vždy komplexní rozměr a vliv na pracovní uplatnění, nelze jej redukovat pouze na technickou, funkční nebo jen psychickou složku. V praxi lze mnoho důsledků postižení (zejména technických) kompenzovat. Ze zkušeností v podnikatelské sféře je plně odstranění důsledků handicapu pro pracovní uplatnění nejen teoretickou možností, ideálním stavem a cílem. Předsudky a bariéry zájmu zaměstnavatelů o tento typ zaměstnanců mají několik objektivních příčin. Mezi ně patří především

- nedostatek informací o skutečném pracovním potenciálu uchazečů (nevhodný systém posouzení a rekomandace)
- Nedostatek praktické odborné pomoci nebo konzultace pro zaměstnavatele a jejich personalisty
- Nedostatek srozumitelných a praktických informací o nástrojích pomoci a podpory a o jejich využití v podniku
- Nedostatek informací dostupných budoucím spolupracovníkům postiženého zaměstnance.
- Nedostatek motivace na straně uchazečů se ZP

Pro samotné začlenění OZP do pracovního týmu jsou nezbytné vztahy na pracovišti, neformální porozumění, samotná komunikace s kolegy i vedoucími, přítomnost zainteresovaných spolupracovníků. Zapojení spolupracovníků se zdravotním postižením je všeobecně považováno za její prestižní součást, může formovat nejen pracovní kolektivy a jednotlivce, ale i podnikovou kulturu, může být v podobě sociální přidané hodnoty využito pro získání dodatečné konkurenční výhody, pokud je správně prezentováno a stane se součástí obrazu firmy.

Cílem projektu je pomoci překonat tyto bariéry a odstranit „strach z neznámého“ na obou stranách. Toto informační minimum nabízí pouze základní orientaci v nástrojích, jejich využití a souvislostech.

Další informace je možno získat na:

<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnani-osob>
<http://www.diverzitaproozp.cz/>; <http://www.nejsmevsichnistejni.cz/>
<http://www.byznysprospolecnost.cz/prirucka-jak-zamestnavat-osoby-se-zdravotnim-postizenim.html>
<http://www.scmvd.cz/czj/index.php/sekce-scmvd/druzstva-a-zdravotne-postizeni>
<http://www.nfozp.cz/>; <http://www.azzp.cz/>
<http://rap.pracovnirehabilitace.cz/vystupy-projektu>
<http://www.unie-pz.cz/>; <http://www.praceprozp.cz/zamestnavani-ozp>
<http://www.prg.aero/cs/o-letisti-praha/kariera/zamestnavani-ozp/>

V následujícím přehledu je okruh nejdůležitějších nástrojů a opatření, která souvisejí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

Nástroje na podporu zaměstnávání OZP na volném i chráněném trhu práce

Nástroje	Právní forma	Pozitivní vliv	Negativní vliv, problém, řešení
Obecné nástroje			
Antidiskriminační přístup v duchu Úmluvy práv OZP (OSN, Národní plán integrace OZP)	Zákoník práce, §§ 16 a 17 s odkazem na zákon č. 198/2007Sb zajišťujícím rovný přístup a práva osobám se ZP Zrušení § 4 Nařízení vlády ČR k minimální mzdě od 1. 1. 2013.	Vliv na společenské postavení OZP. Změna myšlení většinové společnosti. Podpora přístupu ke vzdělání, informacím a službám. Překonání předpokladů a mentálních bariér na straně většiny.	Deklarativní charakter, obtížná vymahatelnost práva, identifikace porušení pravidel. Ke změně dochází v reálném prostředí velmi pomalu. Nutná osvěta a propagace ze strany státu, z odborných i všeobecně orientovaných médií.
Pracovně-právní ochrana OZP	V zásadě neexistuje odlišný postup u OZP, prvky ochrany byly postupně ze zákoníku práce odstraněny.	Uspodnění přístupu OZP na trh práce, eliminace obav zaměstnavatelů z důsledků možného budoucího ukončení pracovního poměru.	Zvyšuje obavy zaměstnaných OZP ze zneužití v mezích případech, nutná osvěta.
Klasifikace stupně postižení OZP pro trh práce a podnikání	Zákon č. 155/95Sb. o sociálním zabezpečení, Vyhláška MPSV ČR č. 359/2010Sb. - přinesla hlavně zpřesnění kritérií Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004Sb. (§67) novela od roku 2012.	Relativně stabilní univerzální systém posudkové služby v působnosti ČSSZ, jediný posudek je využíván pro více účelů (důchodové účely i pro podporu zaměstnávání). Povinnost používat mezinárodní klasifikaci a metodiku ICF od r. 2011.	Nevyhovuje požadavkům začleňování OZP na trh práce, posouzení hlavní diagnózy a ztráty funkčních schopností neřeší podstatu znevýhodnění dané osoby v podmínkách, v nichž se nachází (např. věk, kvalifikace, sociální prostředí a osobnost člověka), v praxi není mezinárodní klasifikace přijímána.
Specifické nástroje a povinnosti pro otevřený trh práce			
Ohlašovací povinnost volných pracovních míst pro OZP u zaměstnavatelů	§80 zákona o zaměstnanosti Povinnost zrušena k 1. 1. 2012, pouze nutno vést evidenci.	Snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů.	Chybí data pro monitoring a statistiku na národní a regionální úrovni.
Sleva na dani z příjmu (18/60tis. Kč / rok) za zaměstnanou osobu se ZP (vyšší sazba u TZP)	§35 zákona č. 586/1992Sb. o dani z příjmu právnických osob.	Jediný jednoznačný a plošné účinný stabilní nástroj pozitivní motivace zaměstnavatelů – úspěšných podnikatelů vykazujících zisk.	Účinnost klesá s vyměřovacím základem daně, zastaralé sazby slev z roku 1997 ztrácejí motivační účinnost (zejména nižší sazba 18 tis. Kč / rok / 1 OZP).
Povinný podíl zaměstnaných osob se ZP (zaměstnavatel s více jak 25 zaměstnanci)	§81 zákona č. 435/2004Sb. o zaměstnanosti ve znění novely pro rok 2012. Alternativy plnění. Limity pro využití náhradního plnění (tedy počet zaměstnanců dodavatele a 36-násobek průměrné mzdy ČR za každého zaměstnance se ZP).	Motivuje zaměstnavatele k přímému zaměstnání OZP Za neplnění je zákonem uložen vymahatelný odvod do státního rozpočtu. Alternativa náhradního plnění odběrem produkce zaměstnavatelů více než 50% OZP.	Týká se pouze zaměstnavatelů nad 25 zaměstnanců. Postrádá pozitivní složku motivace. Není dořešena evidence a kontrola dodržování limitů ze strany překupníků náhradního plnění. Riziko spekulace nese odběratel, řešením je návrat k původnímu doplňkovému účelu tohoto nástroje.
Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa	§75 zákona č. 435/2004Sb. o zaměstnanosti.	Možnost získat finanční příspěvek na úpravy pracoviště, vymezeného dle §75, na které bude z evidence ÚP přijata OZP.	Administrativa spojená s doložením účelu a výše příspěvku. Závazek udržení vymezeného pracovního místa nejméně po dobu 3 let.

Nástroje	Právní forma	Pozitivní vliv	Negativní vliv, problém, řešení
Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa obsazeného OZP	§76 zákona č.435/2004Sb. o zaměstnanosti.	Možnost získat finanční příspěvek až do výše 4 000,- Kč měsíčně na provoz CHPM obsazeného OZP.	Administrativní nároky, nutnost žádat čtvrtletně úřad práce, pozitivní je záruka dlouhodobé podpory v případě splnění podmínek.
Rekvalifikace, tvorba společensky účelného pracovního místa a další nástroje v rámci aktivní politiky zaměstnanosti	§ 108 a následující zákona č.435/2004Sb. o zaměstnanosti.	Nástroje využitelné plošně, tj. i pro osoby se ZP Nevylučují se s uplatněním ostatních nástrojů.	Nositeli jsou převážně specializované organizace, nespolupracující přímo s trhem práce a nenavazují na jeho potřeby - s nositeli pracovních míst OZP. Akreditace MŠMT, výběrová řízení ÚP ČR apod. Využitelné individuálně podle podmínek.
Pracovní rehabilitace	Individuální plán pracovní rehabilitace OZP dle § 69 zákona č.435/2004Sb. o zaměstnanosti.	Moderní nástroj respektující individuální potřeby a požadavky UoZ nebo klienta, pokud je procesem cíleným <u>ke konkrétní pracovní pozici nebo poptávané profesi</u> . Nástroj využitelný nejen ve spojitosti s většinou ostatních nástrojů APZ, ale i se sociálními službami.	Prostředek není napojen na ostatní systémy (koordinované) rehabilitace a na konkrétní vhodná pracovní místa. Prostředí (OZP, firmy) není zatím připraveno zapojit se masivněji, chybí akvizice pracovních míst ze strany Úřadu práce či nositele PR. Administrativní bariéry. V případě adresnosti využitelné a účinné.
Regionální a individuální projekty a granty OP LZZ ESF (EU)	Časově omezené projekty s regionální působností zpravidla Úřadu práce ČR.	Mohou reflektovat regionální potřeby trhu práce a poměrně významně působit na zaměstnávání ZP.	Složité administrativa, problematická udržitelnost po skončení podpory EU.
Specifické nástroje pro chráněný trh práce (více než 50% OZP z počtu zaměstnanců organizace)			
Zákonný příspěvek na zaměstnávání OZP na vymezeném chráněném pracovním místě	§ 78 zákona č.435/2004Sb. (pro zaměstnavatele nad 50% zaměstnanců se ZP na vymezených CHPM).	předem daná podmíněně nároková a dlouhodobá hmotná podpora pracovních míst za předem daných podmínek.	Rostoucí administrativní nároky, nutnost čtvrtletně žádat, příspěvek není od roku 2008 valorizován.
Zvýhodnění mezi uchazeči o zadávání veřejných zakázek v případě rovnosti podmínek o 15% nabídkové ceny	Zvýhodnění ZZP jako uchazečů o veřejné zakázky dle zákona č. 137/2006Sb. o 15% nabídkové ceny v pásmu podlimitních zakázek.	Minimum veřejných zakázek vyhlášených v pásmu podlimitu, výsledkem je prakticky jen proklamace zvýhodnění s malým přínosem pro obchodní pozici zaměstnavatele.	Nařízení EU 2004/18/EC. Nový zákon od roku 2006 umožňuje vyhrazení některých „okruhů dodávek zboží“ pro zaměstnavatele na chráněném trhu práce prováděcím předpisem. Tato možnost Nebyla v ČR využita a dořešena.
Náhradní plnění – zvýhodnění dodávek a zakázek od ZZP	§81 zákona č.435/2004Sb.a vyhláška MPSV ČR č. 518/2004Sb.	Motivuje odběratele na volném trhu k zájmu o produkci zaměstnavatelů více než 50% OZP.	Spekulativní využívání tzv. „přefakturace“ náhradního plnění s minimálním vlivem na zaměstnanost OZP.



evropský
sociální
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Jaké možnosti a překážky stojí v cestě uplatnění základů sociálního pilíře v prostředí podniku – zaměstnavatele, který je vystaven rostoucímu tlaku – tržnímu i ke snižování nákladů?

Snadno dostupné a srozumitelné informace – kde a jak je získat?

Základní orientaci může dát informační minimum, odkaz na podobné projekty a weby zpravidla usnadňujícími orientaci v problému.

Po reorganizaci v roce 2011 lze očekávat jen výjimečně praktickou pomoc od sítě Úřadu práce ČR.

Je dobré vychovat si „specialistu“ nebo jej najít externě, například u některé firmy v „dobrých příkladech“.

Jak vyvolat zájem a získat podporu vedení společnosti?

Stručnou, jasnou a racionální argumentací, v níž nesmí převážít motivy altruistické a charitativní. Získat předem podporu složky marketingu a PR, jejich sympatie budou klíčové. Ekonomické argumenty a porovnání variant. Odkazem na dobré příklady odjinud a příležitost, kterou systematické uplatnění sociálního pilíře CSR vytváří i pro změnu obchodního obrazu – využití sociální přidané hodnoty jako bonusu ke kvalitě a konkurenceschopnosti produktu firmy.

Jak se vypořádat s konfliktem zájmů uvnitř firmy: rozdílné priority obchodního, technického, ekonomického a personálního vedení firmy?

Pro získání přímé nebo skryté podpory různých útvarů lze využít mnoha cest. Stavět na 2 – 3 srozumitelných argumentech, které pokud možno spojují zájmy všech. Využít příležitostí, kdy firma otevřeně hledá novou strategii a předložit tento koncept jako její součást. Najít v jednotlivých segmentech vedení firmy pár lidí, kteří se s problémem handicapu setkali osobně nebo u svých blízkých.

Účinných postupů je nekonečná kombinace, vždy je nutno počítat s tím, že je to proces dlouhodobý, vyžaduje čas a trpělivost. Zázračná „řešení na klíč“ jsou vzácnou výjimkou.

Charta Diverzity – proč a k čemu může pomoci?

Jednou z alternativ podpory sociálního pilíře CSR v podnikatelském prostředí je i Charta Diverzity – dokument, který vyjadřuje roli, význam a přínos diverzifikačního chování pro podnikatelské prostředí, k němuž se otevřeně hlásí významné podniky, jejich sdružení i sociální partneři a který podporuje stát.

Chceme usilovat o vznik takové platformy, jejímž prostřednictvím by uplatňování sociálního pilíře CSR zvýšilo svoji prestiž.

**„Sociální pilíř konceptu společenské odpovědnosti firem (CSR),
ve vztahu k zaměstnanosti OZP na volném trhu práce“, CZ.1.04/5.1.01/77.00003**
koordinátor projektu: Ing. Tomáš Sokolovský, CSc., sokolovsky@free-art.cz
Webové stránky projektu: www.spcsr.cz