



Svaz průmyslu a dopravy ČR



Zaměstnávání osob se ZP na volném trhu práce Prostředí, legislativa a ekonomika



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

O čem to je

- Souvislosti a aktuální stav
- OZP na pracovišti
- Postoje zaměstnavatele
- Legislativa a změny
- Je problém jen v legislativě?
- Co je potřeba změnit a o co usilujeme
- Ekonomická stránka problému

Zákonná povinnost nebo dobrovolné rozhodnutí ?

- Zákon – povinnosti a sankce, téměř žádná bonifikace
- Určitá schizofrenie „společenského obrazu“ OZP na trhu práce:
 - **rovná práva a příležitosti** (úmluva OSN, dokumenty EU, dokumenty ČR)
 - (přežívající) **obraz „ochrany“ na trhu práce** (chráněné dílny, chráněné pracovní místo, ochranná známka apod.)
 - není rozlišeno skutečného **zaměstnání** a sociálně – pracovní **terapie bez PPV** (ČR = výjimka se všemi dopady)
 - OZP v zaměstnání nelze chránit, nutno je **podporovat**
 - právě **praktická podpora** toho segmentu u nás chybí

Kdo je osoba se ZP na trhu práce ?

- Není to „jiný člověk“, je to jen někdo se zvláštními potřebami
- Mění se postoje, trh práce, struktura pozic a povaha bariér
- Mění se struktura postižení (chybí „motivovaní a vzdělaní“, přibývá civilizačních a smyslových, resp. kombinovaných postižení, typická jsou duševní a mentální)
- Tam, kde je zájem zaměstnavatele, chybí zpravidla know-how a profesionální a specializovaný systém:
 - diagnostiky a „pozitivní rekomandace“
 - specializovaného poradenství
 - praktické pomoci v prostředí podniku

Přínos zaměstnávání OZP pro zaměstnavatele

- Nejen úspora odvodu za neplnění podílu a sleva na dani – viz **kalkulačka** v závěru prezentace
- Nejen možnost využít schopností kvalifikovaného a loajálního zaměstnance, ale také
- Kultivace vztahů na pracovištích společnosti, smysluplná integrace, OZP se cítí a **jsou** pro společnost prospěšní, podstatné zvýšení kvality jejich života (a snížení sociálních výdajů státu = potřeby daní)
- Pro firmu může tento prvek sociální odpovědnosti znamenat posílení prestiže, nalezení nových segmentů trhu/podnikání, posílení konkurenceschopnosti, možnost získání neformálního poradce pro stejně postižené zákazníky a podobně...

Co na to legislativa a exekutiva?

- Stávající systém podpory evidentně již nevyhovuje
- Chybí propojení jednotlivých fází rehabilitace OZP
- Chybí diagnostika OZP pro trh práce (posudek ČSSZ je pouze správný úkon, neříká nic o pracovním uplatnění)
- Převažují „negativní“ motivátory (pro zaměstnavatele i potenciální zaměstnance se ZP)
- Jediný exekutivní orgán: ÚP ČR nemá dostatek kapacity a zkušeností pro praktické poradenství **zaměstnavatelům**
- Využití stávajících nástrojů podpory generuje administrativu a rizika na straně podniku

Aktuální legislativa 2015

- 49. novela ZoZ s (dělenou) účinností od 1.1.2015
- Zrušeno omezení agentur (přímo) zaměstnat OZP
- Uznání kategorie OZZ, posuzování ČSSZ
- Snížení podpory OZZ na CHPM OZZ (volný i chráněný trh)
- Do limitů NP pouze zaměstnané OZP na CHPM
- Rozšíření oznamovaných a vedených údajů pro náhradní plnění
- Doprovodné metodické změny u ZZP

Co je potřeba změnit

- Propojit fáze rehabilitace a koordinovat je s cílem pomoci na trh práce (nejprve intenzivní podpora a pomoc, v případě neúspěchu dávky a důchody)
- Nabídnout zaměstnavateli objektivní obraz uchazeče se ZP (možnost diagnostiky, určení směrů osobního rozvoje, ne rozsah omezení, ale určení příležitostí rozvoje)
- Rozšířit paletu nástrojů APZ dostupných, využitelných a administrativně přijatelných
- Odlišit z hlediska podpory (podporovaný – nikoli „chráněný“ trh práce) skutečné zaměstnání s přidanou hodnotou od sociálně pracovní terapie (soc. služba)

Co je potřeba změnit

- Vytvořit „servisní strukturu“ (v rámci ÚP ČR nebo mimo něj), která pomůže zaměstnavateli k informacím, podpoří procesy, které musí ve firmě předcházet zaměstnání OZP
- Jen za těchto podmínek může fungovat nástroj pracovní rehabilitace s využitím potřebných regionálních partnerství za aktivní účasti zaměstnavatelů
- Příklady nástrojů:
 - diferenciací sazeb odvodů podle aktivity zaměstnavatele s využitím „bonifikace“ (včetně zaměstnavatelů do 25)
 - podpora vzdělávání a os. rozvoje OZP (př. FDV 2014-15)
 - „tranzitní“ programy integrace (př. Rakousko)
 - vyřešení „traumatu“ náhradního plnění

Závěr

- Využití segmentu kvalifikovaných a perspektivních OZP musí být v souladu s firemními hodnotami a s „core byznysem“ – jinak nemá smysl a šanci
- Jen na základě příkladů a důvěry v systém podpory mohou být zaměstnavatelé motivovaní a lidé ochotní překonávat osobní překážky a nerozhodnou se pro „pasivní jistoty“
- Jsme připraveni přímo pomoci. Dokážeme si představit spolupráci podporovaného trhu práce – zkušených zaměstnavatelů více než 50% OZP, která může obsahovat i spolupráci obchodní a kooperační – existují příklady

Kalkulačka ekonomického přínosu zaměstnávání OZP

www.spcsr.cz



Svaz průmyslu a dopravy ČR

