

PROČ ZAMĚSTNAT A ZAMĚSTNÁVAT OZP A OZZ

Kategorie OZP a OZZ

Osoba uznaná invalidní ve třetím stupni invalidity (s těžším zdravotním postižením - TZP), jde často o lidi, na nichž je postižení vidět nebo například před krátkou dobou prodělali léčbu závažného onemocnění.

Osoba uznaná invalidní ve druhém stupni invalidity – v této kategorii může být třeba člověk, který má revmatoidní artritidu, roztroušenou sklerózu a má problém s pohyblivostí.

Osoba uznaná invalidní v prvním stupni invalidity – často není na člověku viditelné – jde o diagnózy jako třeba lupénka, člověk po transplantaci kostní dřeně před více než pěti lety, žena po rakovině prsu nebo osoba, která má alergii na prach, trpí astmatem a podobně.

Osoba zdravotně znevýhodněná (OZZ) – nepobírá invalidní důchod. Kvůli své nemoci má omezení vykonávat některé profese (například člověk s lehkou formou astmatu, poruchou zraku, stabilizovanou roztroušenou sklerózou nebo epilepsií).

PROČ ZAMĚSTNAT A ZAMĚSTNÁVAT OZP A OZZ

1. Dodržení legislativních povinností

Povinnost zaměstnat OZP má zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci a to v závislosti na průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnanců („PRPPZ“). Výpočet je upraven Vyhláškou na 4 % z PRPPZ (→ 1 OZP na 25 zaměstnanců), zaměstnanec plně invalidní se započítává 3x.

Způsob plnění zákonné povinnosti

- (1) Odvod do státního rozpočtu - § 82 ZoZ
- (2) Odebrání výrobků či služeb - § 81 ZoZ
- (3) Zaměstnání předepsaného počtu OZP v PP - § 81 ZoZ
- (4) Kombinace možností 1-3

O plnění povinného podílu musí zaměstnavatel informovat ÚP. do 15. února následujícího roku na předepsaném formuláři. K tomuto dni je třeba mít povinnost splněnou! Neproказuje se, pouze oznamuje – důkaz je třeba mít pro případ kontroly ÚP

PROČ ZAMĚSTNAT A ZAMĚSTNÁVAT OZP A OZZ

1. Dodržení legislativních povinností

(A) Odvod do státního rozpočtu

Za každého zaměstnance OZP, kterého má zaměstnavatel povinnost zaměstnat se odvádí 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy ročně. Průměrná mzda za rok 2014 byla 25 179 Kč, tedy 62 947,5 Kč ročně za jednoho OZP.

Příklad:

Počet zaměstnanců	Průměrný podíl OZP	Odvod do státního rozpočtu v Kč
50	2	125.895,-
200	8	403.580,-
1000	40	2.517.900,-

PROČ ZAMĚSTNAT A ZAMĚSTNÁVAT OZP A OZZ

1. Dodržení legislativních povinností

(2) Odebrání výrobků či služeb tzv. náhradní plnění:

- od zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech
- od osoby zdravotně postižené, která je OSVČ
- zadáním zakázky těmto subjektům
- od roku 2012 CHTP může náhradní poskytnout omezeně a to ve výši 36-ti násobku průměrné hrubé měsíční mzdy (r. 2014/ 25 179,- Kč bez DPH), pro rok 2014 to byla částka 906 444,- Kč bez DPH za každého svého zaměstnance se zdravotním postižením

POZOR NA TZV. PŘEFAKTURACE A PODVODNÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP.

PROČ ZAMĚSTNAT A ZAMĚSTNÁVAT OZP A OZZ

1. Dodržení legislativních povinností

(C) Samotné zaměstnávání OZP

Jde o společensky nejefektivnější způsob, který představuje pro zaměstnavatele mimo jiné i výrazná státní podpora:

- Slevy na dani - § 35 ZDP
- Příspěvky od státu – část III. ZoZ

Terminologie zákon o daních z příjmu:

- osoba s těžším zdravotním postižením (= osoba invalidní ve 3. stupni) = sleva na dani z příjmů 60 000,-/1 OZP zaměstnanec
- osoba se zdravotním postižením (= osoba invalidní v 1. a 2. stupni / zdravotně znevýhodněná) = sleva na dani z příjmů 18 000,-/1 OZP zaměstnanec

Výše se stanovuje podle toho, zda OZP pracuje na stanovenou pracovní dobu (40 hod týdně) nebo na kratší pracovní dobu

PROČ ZAMĚSTNAT A ZAMĚSTNÁVAT OZP A OZZ

1. Dodržení legislativních povinností

Na webové adrese <http://www.spcsr.cz/kalkulacka2> je k dispozici on-line verze Kalkulačky pro orientační výpočet finančního vlivu zaměstnávání OZP na zaměstnavatele.

Ta umožňuje jednoduše vyčíslit ekonomický přínos skutečného zaměstnání nových OZP v organizaci a porovnat jej s ostatními variantami plnění povinného podílu podle zákona.

PROČ ZAMĚSTNAT A ZAMĚSTNÁVAT OZP A OZZ

2. Společenská odpovědnost firem – CSR

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je typickým projevem společensky odpovědného chování. Firma totiž v případě zaměstnávání OZP a OZZ pracuje s lidmi, kteří přes své zdravotní postižení jsou, chtějí být nebo mohou být plnohodnotnou součástí společnosti.

Transparentní a systematické začleňování OZP do týmů spolupracovníků může podle zkušeností ovlivňovat:

- posílení transparentnosti a důvěryhodnosti firmy z pohledu subjektů a osob zainteresovaných na činnosti firmy - „stakeholderů“;
- vyšší přitažlivost pro investory i pro vlastní zaměstnance;
- budování reputace a z ní vyplývající silné pozice na trhu;
- odlišení od konkurence, zviditelnění „značky“ pro spotřebitele;
- zvýšení produktivity práce a loajality zaměstnanců;
- zvýšení obratu;
- zvýšení nabídky a kvality produktů či služeb;
- posílení know-how i image firmy.

PROČ ZAMĚSTNAT A ZAMĚSTNÁVAT OZP A OZZ

2. Společenská odpovědnost firem – CSR

Vytváření podmínek a zaměstnávání osob se ZP v podniku je etické, sociálně odpovědné. Stále víc takových odpovědných podnikatelů, často i velkých a známých firem, se zajímá o tuto možnost, zpravidla ve spojitosti s budováním image sociálně odpovědného podniku, který zvyšuje jejich prestiž, hodnotu značky, tedy i konkurenceschopnost. Zapojení zaměstnaných OZP do vývoje produktu firmy může otevírat cestu k novým segmentům zákazníků. Počínaje využitím podnětů a námětů až po přímé zapojení OZP do vývoje produktů se zaměřením na specifické potřeby zákazníků z řad OZP.

PROČ ZAMĚSTNAT A ZAMĚSTNÁVAT OZP A OZZ

2. Společenská odpovědnost firem – CSR

Firmy, které zaměstnávají osoby se ZP, většinou potvrzují, že kultivace vztahů mezi zaměstnanci iniciovaná přítomností pracovníka se ZP, se projeví na motivaci ostatních zaměstnanců, efektivněji a trvaleji než charita a dobrovolnictví:

- OZP jsou dobří a spolehliví zaměstnanci, často zodpovědnější a loajálnější než ostatní.
- Mezi OZP lze najít osoby s všestranným i jednostranným talentem a potenciálním rozvojem.
- Tito lidé jako uchazeči o zaměstnání jsou opomíjeným, často nevyužitým zdrojem lidských rezerv.
- Začlenění těchto lidí na běžná pracoviště má pozitivní vliv na chování, motivaci a sociální inteligenci ostatních spolupracovníků, kultivuje firemní kulturu.
- Zkušeností a pohledu OZP na úkoly firmy lze využít přímo i nepřímo nejen k řešení personálních cílů vč. zaměstnávání OZP, ale i k inovaci produktu firmy z hlediska potřeb potenciálních zákazníků z řad OZP a k budování jejího pozitivního obrazu u zákazníků i okolí.

Každý zdravotně postižený spolupracovník je potenciálním odborným poradcem ve firmě.

PROČ ZAMĚSTNAT A ZAMĚSTNÁVAT OZP A OZZ

2. Společenská odpovědnost firem – CSR

Zaměstnávání OZP a OZZ lze využít jako významný nástroj PR. Personální strategie bývá jen vzácně zveřejňována, proto jsou vhodnějšími modely spíše prezentace konkrétních příkladů dobré praxe, kombinace tématu s ostatními projevy CSR.

Kromě celkového zlepšování image firmy mohou být zajímavým tématem i další cesty:

- Využití schopností a pohledu úspěšného zaměstnance se ZP pro komunikaci s novými segmenty zákazníků a partnerů firmy.
- Prezentace příkladů využití kreativních zaměstnanců se ZP pro vývoj produktu firmy, který jejich pohledem získal nové dimenze využitelné dosud opomíjenými segmenty zákazníků (nejen zdravotně postižení, ale i starší lidé, lidé rehabilitující se po úrazu či nemoci a podobně).
- Spolupráce se školami a vzdělávacími zařízeními, týkající se příležitosti k získání kvalifikovaných nových zaměstnanců se ZP nebo v souvislosti s dalším vzděláváním a podporou osobního kariérního růstu osvědčených stávajících zaměstnanců se ZP.
- Prezentace příkladů pozitivního vlivu přítomnosti zaměstnaných osob se ZP na kultivaci vnitřního prostředí firmy – například v konkrétním pracovním kolektivu (nejúčinnější jsou autentické osobní výpovědi o zkušenostech).
- Případně využití ocenění, která získala firma za výsledky praktické realizace projevů sociálního pilíře CSR.

PROČ ZAMĚSTNAT A ZAMĚSTNÁVAT OZP A OZZ

MÝTY A POVĚRY VE VZTAHU K ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP

Lidé se zdravotním postižením jsou častěji nemocní.

Statistiky to nepotvrzují. Větší vliv v praxi má výše výdělku, motivace zaměstnance. Samo postižení není až na výjimky (postižení se záchvatovými stavy a některé specifické typy) zdrojem častějších onemocnění.

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

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 OZP. Takový člověk si práce a možnosti seberealizace váží dvojnásob.

Tito lidé jsou málo flexibilní.

To může být skutečnou komplikací u některých typů postižení a jejich kombinací. 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.

PROČ ZAMĚSTNAT A ZAMĚSTNÁVAT OZP A OZZ

MÝTY A POVĚRY VE VZTAHU K ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP

Postižený zaměstnanec je méně odolný vůči stresu, zátěži.

Také zde se jedná o individuální případy, které je nutno diagnostikou a prevencí eliminovat. V žádném případě není možné generalizovat.

Přítomnost ZP zaměstnance může negativně ovlivňovat vztahy na pracovišti.

Tyto situace v praxi nastávají, pokud pracovní kolektiv není předem informován nebo z jiných důvodů osobu s postižením nepřijme – nutno preventivně předcházet negativním pohledům. Typické např. u zaměstnanců – příjemců invalidního důchodu: nutno neformálně vysvětlit spolupracovníkům, že důchod slouží především ke kompenzaci osobních problémů a potřeb, které člověku postižení přináší (i když tyto problémy a potřeby nemusí být na první pohled zřejmé). Naopak je jasné, že pracovní kolektiv bude jen velmi těžko tolerovat neférové nebo vypočítavé jednání svého kolegy se zdravotním postižením, spoléhání na pomoc ostatních a podobné excesy. Takové situace musí pak zaměstnavatel řešit radikálněji a bez odkladu.

PROČ ZAMĚSTNAT A ZAMĚSTNÁVAT OZP A OZZ

MÝTY A POVĚRY VE VZTAHU K ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP

Na pracovištích, kde jsou OZP, budou větší problémy s bezpečností práce a kontrolami.

Toto je většinou jen předsudek, vyplatí se porovnání diagnostiky s preventivním auditem bariér a rizik, většina opatření pak nemusí být nákladných ani složitých.

Se zaměstnáváním zdravotně postižených osob je spojena vyšší administrativa.

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).

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

Typický předsudek – zákoník práce již mnoho let neobsahuje žádná ustanovení o zvláštní ochraně OZP v pracovně 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

PROČ ZAMĚSTNAT A ZAMĚSTNÁVAT OZP A OZZ

Výsledky výzkumu:

V rámci šetření bylo osloveno 50 firem, které OZP zaměstnávají, odpovědělo 20. Jedná se tedy o reprezentativní soubor s vysokou mírou validity a reliability. Firmy byly různé velikosti od 19 do 24 519 zaměstnanců, toto rozpětí umožnilo komparovat přístup velkých a malých firem k CSR. Firmy, které se výzkumného šetření aktivně zúčastnily, zaměstnávaly od 1 do 326 OZP (Škoda Auto, a.s.). Z dotázaných firem vysoký počet OZP ještě zaměstnává Česká spořitelna (71 OZP). Skupina Dalkia v ČR (37 OZP), společnost BORS, a.s. se sídlem v Břeclavi (16 OZP), Pestrá společnost (10 OZP z 19 zaměstnanců), firma Naděje, o.s., pobočka Zlín (6 OZP ze 46 osob).

Nelze učinit jednoznačný závěr, zda zaměstnávání OZP závisí na velikosti firmy. Firmy, které reagovaly pozitivně na výzkumné šetření, zaměstnávají OZP převážně dlouhodobě (u 11 firem to bylo nad 15 let, 3 firmy rok prvního zaměstnání OZP neuvedly a u zbývajících 6 firem to bylo pod 5 let). Nejdelší zkušenost má se zaměstnáváním OZP Česká spořitelna, a.s. od roku 1975, Skupina Dalkia v ČR – od roku 1977, dále Plzeňský prazdroj od roku 1983. Pokud jde o typy postižení, tak nebyly přesněji specifikovány, výjimku tvořilo tělesné a sluchové postižení, dále byly uváděny různé typy invalidity. Zde se jedná zřejmě o dodržení zákona 101/2000 Sb. Zákon o ochraně osobních údajů.

PROČ ZAMĚSTNAT A ZAMĚSTNÁVAT OZP A OZZ

Výsledky výzkumu:

A důvody, které vedly firmy k zaměstnávání OZP?

- Přistupují k výkonu práce daleko zodpovědněji než osoby bez OZP.
- Zaměstnanci s OZP mají vlastnosti a zkušenosti, které obohacují při práci i ostatní zaměstnance a motivují je k lepším výkonům.
- Zaměstnanci - OZP jsou mnohdy výkonnější a snaživější než ostatní zaměstnanci.
- Nezáleží na tom, zdali osoba je zdravotně postižená, ale zda má předpoklady a kvalifikaci pro vykonávanou práci.
- Ve většině případů jsou to zaměstnanci, kteří zde pracovali, ještě než se stali osobami se ZP, přizpůsobili jsme podmínky, aby zde mohli i nadále pracovat².
- Ostatní pracovníci si při pohledu na ZP kolegu uvědomují cenu života a často změni životní priority a přístup k práci celkově.
- Vyšší citlivost pracovníků vůči lidem s handicapem, dobrá atmosféra v týmu.
- Pozitivní je především výchova k sociálnímu cítění většiny nepostižených zaměstnanců.
- Pokud zaměstnanci získali status OZP v průběhu pracovního poměru, tak nečiníme rozdíl mezi nimi a ostatními pracovníky.

Pokud bychom chtěli ilustrovat četnost uváděných důvodů zaměstnávání OZP, pak je to především ekonomické hledisko (daňové úlevy), image firmy, principy CSR bez specifikace a etické principy.

PROČ ZAMĚSTNAT A ZAMĚSTNÁVAT OZP A OZZ

Společenská odpovědnost firem v současném pojetí představuje vzájemně provázaný soubor činností a postupů, které jsou nedílnou součástí řídicí strategie podniku v oblasti sociální, environmentální a ekonomické a jsou realizovány nad rámec zákonných povinností v zájmu zlepšení životních podmínek společnosti. Tuto vícerozměrnost společenské odpovědnosti nově definuje Evropská unie jako „odpovědnost podniků za dopad jejich činnosti na společnost.. Tyto tři pilíře korespondují s třemi charakteristikami, tzv. triple-bottom-line, neboli třemi „Pé“:

- Profit – zisk (ekonomická oblast);
- People – lidé (sociální oblast).
- Planet – planeta (environmentální oblast);

PROČ ZAMĚSTNAT A ZAMĚSTNÁVAT OZP A OZZ



PROČ ZAMĚSTNAT A ZAMĚSTNÁVAT OZP A OZZ

Děkuji za pozornost a přeji Vám hezké dny!

Zuzana Tomanová
Fosanima o.p.s.
Lomnice u Rýmařova
www.fosanima3.webnode.cz
e-mail: fosanima@seznam.cz
tel.: +420 724 209 606