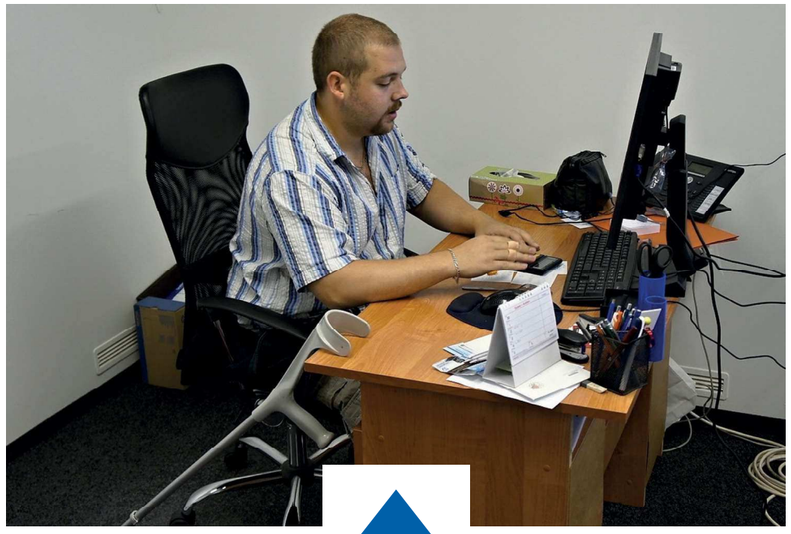
Stát deklaruje podporu pracovních míst OZP. Pracovní místo je však bez úspěšného a samostatného zaměstnavatele pouze prázdným pojmem. Podporovat lze jen podmínky, za nichž konkrétní člověk vykonává určitou práci za odpovídající mzdu při speci cké činnosti, která posiluje sebevědomí OZP a zvyšuje jeho šance na užitečné uplatnění a seberealizaci ve společnosti ostatních.

Kompenzace vyšších nákladů a nižší rentability podnikatelské činnosti nevytvoří záruku pro udržení a rozvoj vhodných pracovních příležitostí pro OZP bez kvalitního podnikatelského a tržního rozvoje zaměstnavatele.



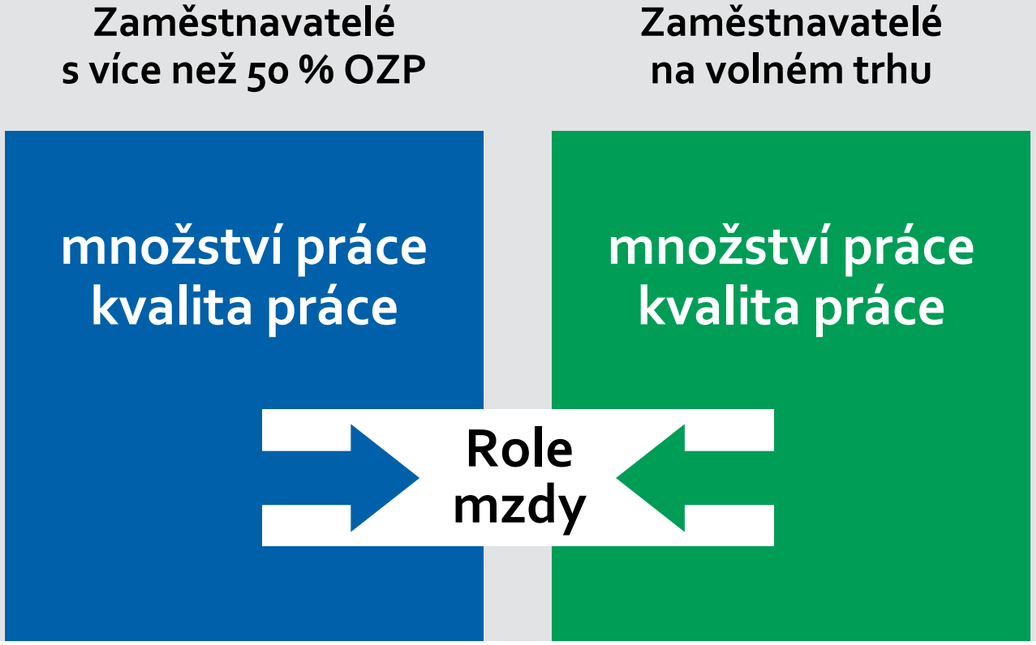
Zvýšení mezd pro OZP na trhu práce lze dosáhnout jen kvali kačním a technickým rozvojem zaměstnavatele, do něhož se zapojí maximální podíl zaměstnaných OZP.

Měníme zažité postoje

Vracíme zdravotně postižené do života

az zp

Role mzdy je stejná u ZZP i ostatních zaměstnavatelů



Mzda jako odměna za množství a kvalitu práce hraje u ZZP stejnou roli jako u ostatních zaměstnavatelů. Motivace, individuální podmínky OZP a stejná odměna za vykonanou práci nijak nesouvisí s důchody, příspěvky a sociálními dávkami.

Souběh mzdy za práci a invalidního důchodu je pro většinu OZP (1. a 2. st.) významný pro nárok na starobní důchod a aktivním OZP navíc přináší vyšší životní standard, který je spojen s překonáváním osobních i pracovních překážek, které zpravidla nelze úplně kompenzovat. Proto ani v tomto případě nelze porušit zásadu stejné odměny za práci stejného množství a kvality.

Uzavření pracovní smlouvy tedy nesmí být spojeno s rizikem ztráty důchodu jen z důvodu přijetí zaměstnání. V praxi bohužel k takovým paradoxům stále dochází.

Respektujme roli mzdy, pokud mluvíme o trhu práce.

OZP osoba se zdravotním postižením
ZZP zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 % OZP

AZZP ČR, Jindřišská 2, 110 00 Praha 1, www.azzp.cz, email@azzp.cz, tel.: 224 109 254, 255

Zaměstnání vzniká pracovní smlouvou – smluvním vztahem dvou stran, který přináší užitek oběma účastníkům. To platí i pro osoby se zdravotním postižením.

Mzda v pracovních týmech je klíčovým nástrojem pro motivaci jeho členů ke kvalitě a množství práce i ke kvali kačnímu rozvoji. Snížení diferenciace, například v důsledku plošného zvyšování minimálních nároků, mezd a tarifů, vede k poklesu motivace klíčových zaměstnanců. Je jedno, zda jsou či nejsou zdravotně postižení. S oslabením zaměstnavatele a jeho tržní pozice klesá i stabilita vhodných pracovních míst pro OZP.

Motivace, seberealizace a pocit užitečnosti je pro osoby se zdravotním postižením často důležitější, než samotná výše odměny. Přesto dnešní svět nezná jiný způsob hodnocení než je **mzda za vykonanou práci**.

Mzda a prostředí chráněné práce

Jediným systémovým řešením, obvyklým v zahraničí, je **vytvoření pracovních příležitostí pro osoby s nízkým využitelným pracovním potenciálem v jiném než v pracovněprávním vztahu,** kde práce bez nároku na množství a kvalitu je prostředkem k sociální stabilizaci.

Skutečná **chráněná práce** je mezistupněm mezi sociální službou a skutečným zaměstnáním. I zde mohou být lidé vedle hmotného zabezpečení a doprovodných integračních služeb nančně hodnoceni podle jejich úsilí a schopností přiměřeně odvedené práci.

Příliš silné zastoupení zaměstnaných OZP s objektivně nízkým pracovním potenciálem ohrožuje ekonomickou stabilitu zaměstnavatele zcela závislého na státní podpoře a vzdaluje jeho zaměstnance od šance na plné uplatnění v zaměstnání.

Nezaměňujme pojmy chráněná práce a „chráněné" zaměstnání.