

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra jazyků



Bakalářská práce

Začleňování osob se zdravotním postižením na otevřeném a chráněném trhu práce, organizace veřejné správy a jejich aktéři v litoměřickém regionu

Zuzana Matějovská

© 2024 ČZU v Praze

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zuzana Matějovská

Veřejná správa a regionální rozvoj – c.v. Litoměřice

Název práce

Začleňování osob se zdravotním postižením na otevřeném a chráněném trhu práce, organizace veřejné správy a jejich aktéři v litoměřickém regionu

Název anglicky

Inclusion of persons with disabilities in the open and protected labor market, public administration organizations and their actors in the Litoměřice region

Cíle práce

Hlavním cílem práce je na základě vlastního šetření určit, jaké možnosti začlenění na otevřený nebo chráněný trh práce mají osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP) a ze zjištěných dat vytvořit návrh, jak eliminovat největší překážky pro zaměstnavatele při zaměstnávání OZP a zvýšit tak pracovní uplatnění zdravotně znevýhodněných osob.

Dílčím cílem je porovnání možností chráněných pracovišť oproti otevřenému trhu práce, financování chráněných pracovních míst či společensky účelných pracovních míst a využití sociálních služeb při zaměstnávání OZP.

Metodika

V teoretické části bude použita popisná metoda a analýza na základě odborné literatury, vybraných právních norem a zpracování souvisejících internetových zdrojů.

Hlavní metodou v praktické části práce budou řízené strukturované rozhovory o možnostech pracovního uplatnění OZP z hlediska legislativního, z hlediska přizpůsobení pracovního místa, využití sociálních služeb aj. Rozhovory budou vedeny se zaměstnavateli, zaměstnanci se zdravotním postižením, s pracovníky sociálních služeb, s pracovníky Úřadu práce a dalšími dotčenými orgány veřejné správy.

Pomocí metody syntézy získaných poznatků bude vytvořen návrh vedoucí k lepšímu postavení OZP na trhu práce.

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

Osoba se zdravotním postižením, otevřený trh práce, chráněný trh práce, chráněné pracoviště, zaměstnávání OZP, Úřad práce, společensky účelná pracovní místa.

Doporučené zdroje informací

- ČERVINKA, T. a kol. 2012. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. 5. vyd. Olomouc: ANAG. 231 s. ISBN: 978-80-7263-751-5.
- HRDÁ, J. a kol. 2007. Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. 1. vyd. Praha: Jedličkův ústav a školy. 75 s. ISBN 978-80-903676-1-6.
- KOMENDOVÁ, J. 2009. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. 1. vyd. Ostrava: Key Publishing. 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.
- NOVOSAD, L. 2009. Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe. 1. vyd. Praha: Portál. 269 s. ISBN 978-80-7367-509-7.
- OPATŘILOVÁ, D., PROCHÁZKOVÁ, L. 2011. Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. 159 s. ISBN 978-80-210-5536-0.
- PIPEKOVÁ, J., VÍTKOVÁ, M. 2014. Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. 246 s. ISBN 978-80-210-7689-1.
- PROCHÁZKOVÁ, L. 2009. Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce. 1. vyd. Brno: MSD. 172 s. ISBN 978-80-7392-094-4.
- PROCHÁZKOVÁ, L. 2015. Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a v zahraničí. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita. 195 s. 978-80-210-8135-2.
- RICHTEROVÁ, B. a kol. 2011. Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice. 1. vyd. Krnov: Reintegra. 71 s. ISBN 978-80-254-9526-1.
-

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – PEF

Vedoucí práce

Mgr. PhDr. Milena Dvořáková, MBA

Garantující pracoviště

Katedra jazyků

Elektronicky schváleno dne 3. 6. 2023

PhDr. Mgr. Lenka Kučírková, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 3. 11. 2023

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 23. 02. 2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci „Začleňování osob se zdravotním postižením na otevřeném a chráněném trhu práce, organizace veřejné správy a jejich aktéři v litoměřickém regionu“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucí bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Litoměřicích dne 7. 3. 2024

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Mgr. PhDr. Mileně Dvořákové, MBA, za metodické vedení mé bakalářské práce, za vstřícnost a podnětné rady. Děkuji ředitelce litoměřické Diakonie ČCE, paní Ireně Opočenské, za podporu a motivaci ke studiu. Mé poděkování patří také všem ochotným respondentům, kteří odpovídali na otázky v rámci dotazníkových šetření. A v neposlední řadě děkuji mému manželovi za trpělivost, toleranci a neustálou podporu.

Začleňování osob se zdravotním postižením na otevřeném a chráněném trhu práce, organizace veřejné správy a jejich aktéři v litoměřickém regionu

Abstrakt

Bakalářská práce řeší aktuální problematiku pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“). Cílem práce bylo na základě provedeného šetření zjistit, jaké možnosti začlenění do pracovního procesu mají OZP, dále porovnat možnosti chráněných pracovišť oproti otevřenému trhu práce a určit hlavní problémy financování chráněných pracovních míst.

Teoretická část se zabývá analýzou situace na trhu práce. Jsou zde představeny základní právní předpisy ve vztahu k OZP, specifikovány jednotlivé druhy postižení a charakterizován otevřený i chráněný trh práce. Pozornost je věnována také tématu sociálních podniků. Poslední kapitola teoretické části je zaměřena na aktéry veřejné správy a konkrétní opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Práce se dotýká i problému nízké zaměstnanosti OZP ve veřejném sektoru. Uvedené informace vychází z odborné literatury a z relevantních veřejně dostupných zdrojů.

Praktická část je věnována analýze nezaměstnanosti OZP v litoměřickém regionu. Samostatná kapitola je věnována problematice chráněného trhu práce se zaměřením na zneužívání systému financování. Hlavní metodou vlastního výzkumu jsou dotazníková šetření mezi zaměstnavateli na otevřeném i chráněném trhu práce, s pracovníky Úřadu práce a s pracovníky služby Sociální rehabilitace. Dále je proveden kvantitativní výzkum mezi zaměstnanými OZP.

Na základě komparace zjištěných výstupů z dotazníkových šetření a pomocí syntézy získaných poznatků byly vypracovány návrhy vedoucí k eliminaci překážek v zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce, které spočívají především ve využití online prostoru pro zvýšení informovanosti a motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání OZP. Dále byly navrženy konkrétní legislativní úpravy s cílem zefektivnit systém financování chráněných pracovních míst a omezit zneužívání systému financování.

Klíčová slova: Chráněné pracoviště, chráněný trh práce, osoba se zdravotním postižením, otevřený trh práce, úřad práce, zaměstnávání OZP.

Inclusion of persons with disabilities in the open and protected labor market, public administration organizations and their actors in the Litoměřice region

Abstract

The bachelor's thesis addresses the current issue of the employment of people with disabilities (hereinafter referred to as „PWD“). The aim of the thesis was to determine, based on the conducted investigation, what possibilities of integration into the work process PWDs have, to further compare the possibilities of sheltered workplaces versus the open labor market, and to determine the main problems of financing sheltered workplaces.

The theoretical part deals with the analysis of the labor market situation. Basic legal regulations related to PWDs are presented, individual types of disabilities are specified, and both the open and sheltered labor market are characterized. Attention is also given to the topic of social enterprises. The last chapter of the theoretical part is focused on public administration actors and specific measures of active employment policy. The thesis also touches on the issue of low employment of PWDs in the public sector. The information presented is based on professional literature and relevant publicly available sources.

The practical part is devoted to the analysis of unemployment of PWDs in the Litoměřice region. A separate chapter addresses the issue of the sheltered labor market with a focus on the abuse of the funding system. The main methods of our own research are questionnaire surveys among employers in both the open and sheltered labor market, with employees of the Labor Office, and with employees of the Social Rehabilitation Service. Additionally, a quantitative research is conducted among employed PWDs.

Based on the comparison of identified outputs from questionnaire surveys and through the synthesis of acquired knowledge, proposals have been developed leading to the elimination of obstacles to the employment of PWDs in the open labor market, which mainly consist in the use of the online space to increase awareness and motivation among employers to employ PWDs. Additionally, specific legislative amendments have been suggested to streamline the financing system for sheltered job positions and to curb the misuse of the financing system.

Keywords: sheltered workplace, sheltered labor market, person with disabilities, open labor market, Labor Office, employment of people with disabilities (PWD).

Obsah

1 Úvod.....	11
2 Cíl práce a metodika	12
2.1 Cíl práce	12
2.2 Metodika	12
3 Teoretická část práce	13
3.1 Legislativní rámec a základní právní předpisy	13
3.1.1 Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením	13
3.1.2 Listina základních práv a svobod.....	14
3.1.3 Zákon o zaměstnanosti.....	14
3.1.4 Antidiskriminační zákon.....	15
3.1.5 Zákon o pojistném na sociální zabezpečení.....	15
3.2 Osoba se zdravotním postižením	16
3.2.1 Tělesné postižení.....	17
3.2.2 Mentální postižení.....	18
3.2.3 Smyslové a řečové postižení	18
3.2.4 Chronické duševní onemocnění	20
3.2.5 Kombinované postižení	20
3.2.6 Vnitřní postižení	20
3.3 Trh práce a začleňování OZP	21
3.3.1 Začleňování OZP na otevřeném trhu práce	23
3.3.2 Začleňování OZP na chráněném trhu práce.....	26
3.3.3 Sociální podnikání	28
3.3.4 Další možnosti podpory při začleňování OZP na trh práce	30
3.4 Aktéři veřejné správy	31
3.4.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.....	32
3.4.2 Krajský úřad a sociální služby	34
3.4.3 Úřad práce a aktivní politika zaměstnanosti	35
4 Praktická část práce.....	38
4.1 Analýza trhu práce v litoměřickém regionu.....	38
4.1.1 Charakteristika litoměřického regionu.....	38
4.1.2 Statistické ukazatele na trhu práce v litoměřickém regionu	38
4.1.3 Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením.....	40
4.1.4 Problematika chráněného trhu práce.....	42
4.2 Dotazníkové šetření.....	46
4.2.1 Dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli na otevřeném trhu práce	46
4.2.2 Dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli na chráněném trhu práce	47

4.2.3	Dotazníkové šetření mezi pracovníky Úřadu práce	48
4.2.4	Dotazníkové šetření mezi pracovníci služby Sociální rehabilitace.....	48
4.2.5	Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci s postižením	48
5	Zhodnocení výsledků.....	50
5.1	Výsledky dotazníkových šetření	50
5.1.1	Výsledky šetření mezi zaměstnavateli na otevřeném trhu práce	50
5.1.2	Výsledky šetření mezi zaměstnavateli na chráněném trhu práce.....	52
5.1.3	Výsledky šetření mezi pracovníky Úřadu práce	54
5.1.4	Výsledky šetření mezi pracovníci služby Sociální rehabilitace.....	55
5.1.5	Výsledky šetření mezi zaměstnanci s postižením	56
5.2	Návrhy a doporučení	58
5.2.1	Návrhy vedoucí k eliminaci překážek v zaměstnávání OZP na OTP	58
5.2.2	Návrhy pro zefektivnění systému financování chráněného trhu práce	60
6	Závěr.....	63
7	Seznam použitých zdrojů.....	65
8	Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk	73
8.1	Seznam obrázků	73
8.2	Seznam tabulek.....	73
8.3	Seznam grafů.....	73
8.4	Seznam použitých zkratk.....	74
Přílohy	75

1 Úvod

Téma bakalářské práce bylo zvoleno z důvodu osobního i profesního zájmu o danou problematiku. Autorka vyrůstala s bratrem, který má vrozené kombinované postižení. Od roku 2009 pracuje v neziskové organizaci, která poskytuje sociální služby lidem se zdravotním, převážně mentálním postižením. Tato organizace je také uznána za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále jen „CHTP“). Na pěti různých chráněných pracovištích je zaměstnáno přes 90 lidí s postižením. Organizací provozovaná služba Sociální rehabilitace podporuje osoby se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) mimo jiné při hledání a udržení zaměstnání i na otevřeném trhu práce (dále jen „OTP“).

V posledních letech došlo k výraznému posunu vnímání OZP. Od myšlenky, že pro člověka s postižením má být vymezené speciální místo mimo majoritní společnost (dřívější zvláštní škola, ústavní bydlení, výhradně chráněná pracoviště apod.), se naštěstí upouští a dlouhodobý trend ve světě i v České republice směřuje k inkluzi a přirozenému začleňování. Stát svou aktivní politikou zaměstnanosti podporuje zaměstnavatele k vytváření či uzpůsobení pracovních míst pro OZP, lidem s postižením zase nabízí různé formy podpory, jak si zaměstnání najít a udržet.

Navzdory trendu zaměstnávat co nejvíce lidí na OTP ale potřeba chráněných pracovišť nemizí. Zatímco na OTP se ve větší míře uplatní spíše osoby s tělesným či smyslovým postižením, na CHTP se běžně setkáváme i se zaměstnáváním osob s mentálním, duševním či kombinovaným postižením. Tyto osoby se vzhledem ke svému handicapu na OTP uplatňují velmi obtížně. Ale i pro člověka s mentálním postižením je práce důležitá součást života. Obvykle tomu tak není jen kvůli ekonomickému zajištění, ale také kvůli pocitu, že je potřebnou součástí nějakého většího celku, procesu. Dalším významným aspektem práce je také rozšiřování sociálních vazeb, protože lidé s mentálním postižením často přicházejí do zaměstnání z pobytových zařízení. Možnost komunikace s kolegy v týmu a socializace je pro tyto osoby velmi podstatná.

Bakalářská práce se proto věnuje jak překážkám v zaměstnávání OZP na OTP, kde je největší problém malá informovanost a připravenost zaměstnavatelů, tak problematice CHTP, který naráží na nedostatečně nastavenou legislativu. Potřeby zaměstnavatelů jsou zjišťovány formou dotazníkového šetření a komparací zjištěných výstupů jsou navržena vhodná opatření. Kvantitativním šetřením jsou také porovnány zkušenosti samotných OZP se zaměstnáním.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem bakalářské práce je určit, jaké možnosti začlenění na otevřený nebo chráněný trh práce mají osoby se zdravotním postižením (dále jen „OZP“). Ze zjištěných dat budou vytvořeny návrhy, jak eliminovat největší překážky pro zaměstnavatele při zaměstnávání OZP a zvýšit tak pracovní uplatnění zdravotně znevýhodněných osob.

Dílčím cílem je porovnání možností chráněných pracovišť oproti otevřenému trhu práce, financování chráněných pracovních míst či využití sociálních služeb při zaměstnávání OZP (např. Sociální rehabilitace).

2.2 Metodika

V teoretické části je použita popisná metoda a analýza na základě odborné literatury, vybraných právních norem a zpracování souvisejících veřejně dostupných zdrojů.

Hlavní metodou v praktické části práce jsou dotazníková šetření s otevřenými otázkami o možnostech pracovního uplatnění OZP z hlediska legislativního, z hlediska přizpůsobení pracovního místa, využití příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti aj. Dotazníková šetření byla vedena se zaměstnavateli na otevřeném trhu práce v litoměřickém regionu, včetně zaměstnavatelů ve veřejné správě. Dále se zaměstnavateli na chráněném trhu práce, s pracovníky Úřadu práce a s pracovníci služby Sociální rehabilitace, které poskytují sociální služby OZP v souvislosti s hledáním a udržením zaměstnání. V rámci práce proběhl také kvantitativní výzkum mezi zaměstnanci se zdravotním postižením, kteří byli osloveni převážně přes jejich zaměstnavatele zapojené do dotazníkových šetření.

Pomocí metody syntézy získaných poznatků a komparací výstupů zjištěných v dotazníkových šetření jsou vytvořeny návrhy vedoucí k eliminaci překážek v zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce a návrhy pro zefektivnění systému financování chráněných pracovních míst.

3 Teoretická část práce

3.1 Legislativní rámec a základní právní předpisy

Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) je vymezena v právních předpisech s mezinárodní i vnitrostátní platností.

Na mezinárodní úrovni se jedná např. o zvláštní úmluvy Organizace spojených národů (dále jen „OSN“), na úrovni České republiky (dále jen „ČR“) jde především o Listinu základních práv a svobod dle zákona č. 2/1993 Sb., dále pak o zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti aj.

3.1.1 Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením

Valné shromáždění OSN přijalo dne 13. 12. 2006 Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením (dále jen „Úmluva“). Jedná se o stěžejní dokument mezinárodního práva, který prohlubuje, specifikuje a zaručuje práva OZP (Čermák, 2012 str. 10). Dle Komendové (2009 str. 33) je „*účelem Úmluvy podporovat, chránit a zajišťovat plné a rovné užívání všech lidských práv a základních svobod všemi osobami se zdravotním postižením a podporovat úctu k jejich přirozené důstojnosti. Tím je položena trojice povinností vůči státům, které jsou smluvními stranami Úmluvy.*“ ČR podepsala Úmluvu o právech OZP dne 30. 3. 2007, ratifikována byla 28. 9. 2009 (United Nations, 2023). Ve Sbírce mezinárodních smluv vyšla pod č. 10/2010 Sb. m. s.

Úmluva je založena na principu rovnoprávnosti a zaručuje osobám se zdravotním postižením plné uplatnění všech lidských práv a základních svobod a podporuje jejich aktivní zapojení do života společnosti. Úmluva je založena na obecných zásadách, kterými jsou především respekt k lidské důstojnosti a nezávislosti, zákaz diskriminace, plné zapojení do společnosti, rovnost příležitostí, přístupnost, rovnost žen a mužů, respekt k vyvíjejícím se schopnostem dětí a jejich právu na zachování identity (MPSV, 2020).

Úmluva obsahově navazuje na předchozí úmluvy OSN o lidských právech a zdůrazňuje jejich naplňování konkrétně u OZP (Pipeková, a další, 2017 str. 68).

3.1.2 Listina základních práv a svobod

Listina základních práv a svobod je součástí ústavního pořádku České republiky. V Hlavě první (Obecná ustanovení), v čl. 3, odstavci 1 je stanoveno, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení (zákon č. 2/1993 Sb.). Diskriminace z důvodu zdravotního postižení není v zákoně explicitně vyjmenováno, ale dle rozhodnutí Ústavního soudu ČR je zdravotní postižení obsaženo v pojmu „jiné postavení“ (Čermák, 2012 str. 18).

V Hlavě čtvrté (Hospodářská, sociální a kulturní práva), v čl. 29, odstavci 1 je uvedeno právo žen, mladistvých a osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. V odstavci 2 je dále uvedeno, že mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání (zákon č. 2/1993 Sb.).

3.1.3 Zákon o zaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se v § 67 věnuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dle tohoto zákona jsou osobami se zdravotním postižením fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:

- a) invalidními ve třetím stupni (osoba s těžším zdravotním postižením);
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni;
- c) zdravotně znevýhodněnými (zákon č. 435/2004 Sb.).

Zákon dále vymezuje podpůrná opatření při zaměstnávání OZP, jako např.: pracovní rehabilitace (§ 69 – 70), teoretická a praktická příprava pro zaměstnání (§ 71 – 74), podmínky příspěvku na zřízení pracovního místa pro OZP (§ 75), podmínky příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP (§ 76 – 77), charakteristiku chráněného trhu práce (dále jen „CHTP“) a dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na CHTP (§ 78), podmínky příspěvku na podporu zaměstnávání OZP na CHTP (§ 78a) a práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s Úřadem práce (§ 79 – 84). Uvedeným opatřením se věnují samostatné kapitoly níže.

Na rok 2024 je připravována novela tohoto zákona, mj. v souvislosti se zaměstnáváním OZP, s čerpáním příspěvku na podporu zaměstnávání OZP na CHTP aj.

3.1.4 Antidiskriminační zákon

Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon ustanovuje podmínky pro zaměstnávání OZP a vymezuje přímou a nepřímou diskriminaci, kdy nepřímou diskriminací se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla OZP přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení (zákon č. 198/2009 Sb.).

Dle § 5 odst. 6 antidiskriminačního zákona se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok (zákon č. 198/2009 Sb.). Jak uvádí Čermák (2012 str. 20): *„Z hlediska antidiskriminačního práva je třeba rozlišovat mezi zdravotním stavem, který není zakázaným důvodem rozlišování, a zdravotním postižením, které zakázaným důvodem rozlišování je. Zákonodárce se na tomto místě snažil odlišit osoby se zdravotním postižením od osob ‚pouze nemocných‘, jejichž indispozice má trvat kratší dobu. Není však vyloučeno (a v mnoha případech tomu tak i bývá), že se nepříznivý zdravotní stav změní ve zdravotní postižení.“*

3.1.5 Zákon o pojistném na sociální zabezpečení

Dne 1. 2. 2023 vstoupila v platnost novela zákona č. 216/2022 Sb., kterou se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. Tato novela umožňuje zaměstnavatelům uplatnit slevu na pojistném za kalendářní měsíc za zaměstnance v pracovním poměru, který je dle § 7a písmena f) osobou se zdravotním postižením. Slevu na pojistném ve výši 5 % lze uplatnit v případě, že je se zaměstnancem sjednána kratší pracovní doba, než činí stanovená týdenní pracovní doba, přičemž rozsah takto stanovené kratší pracovní doby činí nejméně 8 hodin a nejvíce 30 hodin týdně (zákon č. 216/2022 Sb.).

Ministr Marian Jurečka za Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) uvedl (2023a): *„MPSV systematicky podporuje vytváření pracovních pozic využívajících zkrácené úvazky a flexibilní pracovní dobu. Cílem je usnadnit pozici na trhu všem, kteří obtížně hledají uplatnění nebo nemohou pracovat na plný úvazek. Jde například*

o samoživitelky a samoživitele nebo o osoby se zdravotním postižením, kteří objektivně nemohou pracovat na klasický plný úvazek. Ale nejen o ně. Sleva na pojistném na sociální zabezpečení je jednou z cest, jak chceme motivovat firmy, aby tato místa vytvářely všude tam, kde to je jen trochu možné.“

3.2 Osoba se zdravotním postižením

Zdravotní postižení je odchylka ve zdravotním stavu člověka, která ho omezuje v určitém rozměru lidské činnosti (v soběstačnosti, pohybu, pracovním či společenském uplatnění apod.). Mezinárodní klasifikace funkčnosti, postižení a zdraví (*International Classification of Functioning, Disability and Health*), vydaná Světovou zdravotnickou organizací (*World Health Organization* – dále jen „WHO“), chápe zdravotní postižení jako pojem zahrnující funkční či orgánovou poruchu lidského těla nebo psychickou poruchu lidské osobnosti, spojenou s nemožností vykonávat určité aktivity a účastnit se běžných životních situací, a to i v důsledku existence sociálních bariér (Jiráková, 2014).

Dle *Global report on health equity for persons with disabilities* (WHO, 2022 stránky 23-26) mělo v roce 2021 přibližně 1,3 miliardy lidí zdravotní postižení. Jedná se o 16 % celosvětové populace. Z výzkumu WHO dále vyplynulo, že od roku 2010 stoupl počet OZP o více než 270 mil. Problematice osob s postižením je tedy třeba stále věnovat zvýšenou pozornost.

Průcha a kol. (2003 str. 171) uvádí definici postiženého jako: *„Jedinec postižený nějakým druhem trvalého, tělesného, duševního, smyslového nebo řečového poškození, které mu bez speciální pomoci víceméně znemožňuje splňovat požadavky běžného vzdělávacího procesu a provozu.“* Nicméně jednotná definice pojmu „postižení“ v podstatě neexistuje. Je však patrný posun od označování „postižený člověk“ k pojmu „člověk s postižením“. Více se také hledí na potenciál OZP a konkrétní potřebu podpory, ne pouze na nedostatky způsobené postižením.

Dle Procházkové (2015 str. 24) lze na postižení nahlížet z různých hledisek. Tím může být jak samotný druh postižení, tak i důsledky postižení, které se promítají do určitých oblastí života. Proto se setkáváme i s různými pojmy v souvislosti se situacemi, ve kterých se OZP nacházejí. Ve školství je zaveden pojem „speciální vzdělávací potřeby“, v sociální oblasti se nejčastěji hovoří o „snížené soběstačnosti“, oblast pracovní se upřesňuje mírou snížení pracovní schopnosti.

Česká správa sociálního zabezpečení (dále jen „ČSSZ“) (2023) stanovuje míru snížení pracovní schopnosti v procentech a podle její výše se určuje stupeň invalidity:

- invalidita prvního stupně – pokles pracovní schopnosti o 35 % – 49 %;
- invalidita druhého stupně – pokles pracovní schopnosti o 50 % – 69 %;
- invalidita třetího stupně – pokles pracovní schopnosti o 70 % a více.

Poklesem pracovní schopnosti se dle ČSSZ (2023) rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu dané osoby.

Další skupinou osob s postižením jsou osoby zdravotně znevýhodněné (dále jen „OZZ“). OZZ je osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat, jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu (zákon č. 435/2004 Sb.).

Příčiny vzniku zdravotního postižení a související statistické údaje jsou uvedeny v *Příloha 1*. Zdravotní postižení se diferencuje dle převládajících znaků na postižení tělesné, mentální, smyslové (zrakové, sluchové), řečové, chronické duševní onemocnění, postižení kombinované a vnitřní postižení. Statistické údaje dle oblastí postižení jsou uvedeny v *Příloha 2*.

3.2.1 Tělesné postižení

Dle Jirákové (2014) je tělesné (fyzické, pohybové) postižení určitá porucha či poškození nosného a pohybového ústrojí, které se nejčastěji projevuje formou deformit, omezení hybnosti kloubů, parézou, plegií, zvýšeným nebo sníženým svalovým napětím, neobratností či mimovolnými pohyby, což způsobuje obtíže v běžných činnostech. K projevům fyzického postižení se mohou často přidružit i poruchy mentální, smyslové a další, neboť jednou z nejčastějších příčin vzniku tělesného postižení je poškození centrální nervové soustavy, tedy mozku.

Společným rysem lidí s tělesným postižením je omezení obvyklých aktivit, případně částečná až úplná imobilita (Čadová, a další, 2015 str. 8).

Tělesná postižení dle vzniku jsou blíže specifikována v *Příloha 3*.

3.2.2 Mentální postižení

Dle Mezinárodní klasifikace nemocí (dále jen „MKN“) (2023) je mentální postižení (retardace) definováno jako: „*stav zastaveného nebo neúplného duševního vývoje, který je charakterizován zvláště porušením dovedností, projevujícím se během vývojového období, postihujícím všechny složky inteligence, to je poznávací, řečové, motorické a sociální schopnosti. Retardace se může vyskytnout bez nebo současně s jinými somatickými nebo duševními poruchami.*“

Jak uvádí Česká průmyslová zdravotní pojišťovna (dále jen „ČPZP“), jedná se o vývojovou poruchu, která postihuje všechny složky osobnosti a v různé intenzitě se projevuje snížením rozumových schopností. To se odráží na kvalitě vnímání, myšlení, představ, paměti, pozornosti a řečových schopnostech. Mentální postižení je zpravidla doprovázeno poruchou adaptace. Problémy s adaptací na prostředí souvisí také se zpomaleným, zaostávajícím vývojem a také s omezenými možnostmi vzdělávání (ČPZP, 2023a). Mentální retardace je trvalým postižením, ale v souvislosti s kvalitou výchovného i výukového vedení lze dosahovat určitého rozvoje jedince (Valenta, a další, 2018 str. 317).

Příčiny vzniku a klasifikace mentálního postižení dle MKN jsou uvedeny v *Příloha 4*.

3.2.3 Smyslové a řečové postižení

Člověk se rodí s pěti základními smysly – zrak, sluch, čich, chuť a hmat – díky kterým vnímá svět kolem sebe a přijímá informace, přičemž nejvíce informací získává pomocí sluchu a zraku. Díky rozvoji řeči komunikuje se svým okolím a může informace naopak předávat. Omezení či absence zraku, sluchu či řeči přináší člověku mnoho problémů a překážek při běžných, každodenních činnostech.

Osoby se **zrakovým postižením** jsou lidé s různými druhy a stupni snížených zrakových schopností, u nichž běžná optická korekce nepostačuje. Dle klasifikace zrakového postižení podle WHO je možné zařadit zrakové postižení do 5 kategorií, a to na základě výsledků oftalmologického vyšetření, při kterém se zkoumá zraková ostrost a velikost zorného pole:

- kategorie 1: střední slabozrakost;
- kategorie 2: silná slabozrakost;
- kategorie 3: těžce slabý zrak;

- kategorie 4: praktická nevidomost;
- kategorie 5: úplná nevidomost (SONS, 2015).

Jak uvádí Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR (SONS, 2015): „definice zrakového postižení pouze podle ostrosti vidění a rozsahu zorného pole není vždy úplně dostačující, proto je třeba pro objektivnější diagnostiku zkoumat další zrakové funkce, jako např.: kontrastní citlivost (světloplachost, šeroslepost), schopnost rozlišovat barvy (barvoslepost), vnímání hloubky, schopnost lokalizovat, fixovat předměty, sledovat je v pohybu apod.“

Pro osoby se zrakovým postižením hrají významnou úlohu kompenzační pomůcky. Jejich specifikace je uvedena v *Příloha 5*.

Za osoby se **sluchovým postižením** se dle § 2 zákona č. 155/1998 Sb., o komunikačních systémech neslyšících a hluchoslepých osob, považují osoby, které neslyší od narození, nebo ztratily sluch před rozvinutím mluvené řeči, nebo osoby s úplnou či praktickou hluchotou, které ztratily sluch po rozvinutí mluvené řeči, a osoby těžce nedoslýchavé, u nichž rozsah a charakter sluchového postižení neumožňuje plnohodnotně porozumět mluvené řeči sluchem (zákon č. 155/1998 Sb.). Jedná se o osoby neslyšící, nedoslýchavé a ohluchlé, z nichž převážnou část tvoří lidé, jejichž sluch se zhoršil z důvodu věku. Zhruba 15 000 nedoslýchavých a neslyšících lidí se s vadou sluchu narodilo nebo jejich vada vznikla v dětství (Helpnet, 2023b). Bližší specifikace sluchového postižení je uvedena v *Příloha 6*.

Osoby s **řečovým (hlasovým) postižením** mají narušené komunikační schopnosti. Vrbová (2015 str. 8) uvádí: „Narušená komunikační schopnost má velmi různorodé podoby, od lehkých odchylek v artikulaci až po úplnou ztrátu schopnosti komunikovat. Projevuje se v různém věku – od obtíží při osvojování řečových schopností až po problémy s komunikací v dospělém věku (při různých onemocněních nebo po úrazech). Jedinec, u kterého se narušená komunikační schopnost vyskytuje, si ji může i nemusí uvědomovat. Narušení může být dominantním projevem nebo symptomem jiného dominantního postižení (symptomatická porucha řeči).“

Poruchy hlasu mohou být vrozené či vznikat při poraněních, úrazech, po operačních výkonech, při zánětlivých onemocněních virového původu nebo mohou mít psychogenní základ. Typy narušené komunikační schopnosti jsou uvedeny v *Příloha 7*.

3.2.4 Chronické duševní onemocnění

Dle definice WHO je „*duševní zdraví stav, který umožňuje lidem prožívat smysluplný život, štěstí a naplňující vztahy, uvědomovat si a realizovat vlastní potenciál, vypořádat se s normální životní stresovou zátěží, produktivně pracovat a přispívat k blahobytu společnosti. Duševní zdraví není pouze absence duševního onemocnění, ale základní komponenta zdraví, tj. stavu fyzické, mentální a sociální pohody*“ (MZ ČR, 2023).

Oproti tomu definovala Americká psychiatrická asociace duševní onemocnění (duševní poruchu) jako zdravotní problémy, které zahrnují změny v emocích, myšlení nebo chování, případně jejich kombinaci. Duševní onemocnění jsou spojena se stresem a/nebo problémy s fungováním v sociálních, pracovních či rodinných aktivitách (Narovinu.net, 2023). Dle ČPZP (2023b) vzniká velká část duševních onemocnění na podkladě určitých dispozic, např. způsob výchovy, události, které se vyskytují v průběhu života, potíže v mezilidských vztazích nebo pracovní a existenční starosti. Často se setkáváme s výrazem „spouštěcí faktor“, který nemoc vyvolává. Nemoci mohou mít genetický základ nebo mohou být vyvolány biochemickými změnami v mozku. Tyto změny mohou způsobit léky, zranění nebo degenerace samotné mozkové tkáně.

Základní dělení duševních poruch je konkretizováno v *Příloha 8*.

3.2.5 Kombinované postižení

Kombinované postižení lze charakterizovat jako kombinaci dvou a více druhů postižení u jednoho jedince. Jedná se o různorodou skupinu znevýhodnění, proto prakticky nelze vytvořit jednotný klasifikační systém. Není ani ustálená terminologie, nejčastěji se užívají pojmy kombinované postižení (vady), postižení více vadami, vícenásobné postižení či multihandicap (Kunhartová, 2023).

Kombinované vady dle oblasti postižení, včetně statistických ukazatelů, jsou uvedeny v *Příloha 9*.

3.2.6 Vnitřní postižení

Vnitřní postižení je postižení, které nemusí být na první pohled viditelné, přesto může být velice vážné, a to jak v akutní fázi nemoci, tak v dlouhodobých následcích po nemoci prodělané. Do této oblasti patří různé civilizační nemoci, ale i nemoci z povolání, které

zásadně ovlivňují kvalitu života, proto lze z pohledu legislativy na osoby trpící těmito nemocemi pohlížet jako na OZP. Nejčastěji uváděné vnitřní nemoci jsou: AIDS, alergie, celiakie, cystická fibróza, dědičné metabolické poruchy, diabetes, epilepsie, lupénka, lupus, mozková mrtvice, nemoci mozku, nemoci srdeční a cévní, nespecifické střevní záněty, respirační nemoci a astma, roztroušená skleróza, stomie a onkologická onemocnění (Helpnet, 2023d). Z výčtu uvedených nemocí je patrné, že problematika vnitřních nemocí je velice obsáhlá, proto zde nebude blíže specifikována.

3.3 Trh práce a začleňování OZP

Tržní hospodářství se skládá z různých trhů, které fungují samostatně, ale jsou vzájemně propojeny a na sobě závislé (Procházková, 2015 str. 70). Trh práce je jedním z agregátních trhů, na kterém se střetává poptávka po pracovních silách, kdy firmy a organizace poptávají a nakupují lidské zdroje, s nabídkou pracovní síly, kterou nabízejí domácnosti a další jedinci.

„Lidé se zdravotním postižením patří mezi rizikové či ohrožené skupiny na trhu práce. Také bývají označováni jako ti, kteří jsou na trhu práce znevýhodněni. Existuje velká míra nezaměstnanosti u osob s postižením, často bez ohledu na jejich vzdělání. Někteří lidé mají problém si práci najít, jiní nejsou schopni si práci udržet“ (Opatřilová, a další, 2011).

OZP patří mezi nejohroženější skupiny uchazečů na pracovním trhu. K 31. 12. 2023 evidoval Úřad práce ČR v řadách uchazečů o zaměstnání 37 322 osob se zdravotním postižením, což činí 13,4 % z celkového počtu nezaměstnaných (ÚP ČR, 2023a).

V roce 2018 provedl Český statistický úřad (dále jen „ČSÚ“) doposud poslední výběrové šetření osob se zdravotním postižením, jehož výsledky byly publikované v roce 2019. Toto šetření (2019) předkládá přehled o počtu zaměstnaných OZP a výši jejich úvazku, ze kterého vyplývá, že více jak 80 % OZP v produktivním věku jsou osoby nepracující – viz

Tabulka 1.

Tabulka 1: OZP podle pracovního úvazku, pohlaví a věku

	Celkem	Pohlaví		Z toho věková skupina 20-64 let		
		muži	ženy	20-49 let	50-64 let	20-64 let celkem
Absolutní počet v tis.						
Celkem	1 151,9	510,9	641,0	195,0	313,6	508,6
Pracující	214,5	111,5	103,0	90,1	112,7	202,8
na plný úvazek	142,0	84,8	57,2	62,5	73,5	136,0
na částečný úvazek	72,5	26,7	45,8	27,5	39,2	66,7
Nepracující	937,4	399,4	538,0	104,9	201,0	305,9
Struktura v %						
Celkem	100	100	100	100	100	100
Pracující	18,6	21,8	16,1	46,2	35,9	39,3
na plný úvazek	12,3	16,6	8,9	32,1	23,4	26,7
na částečný úvazek	6,3	5,2	7,1	14,1	12,5	13,1
Nepracující	81,4	78,2	83,9	53,8	64,1	60,1

Zdroj: Upraveno podle ČSÚ (2019)

Procházková (2009 str. 45) upozorňuje, že se často setkáváme s předsudky, kdy se na OZP pohlíží jako na jedince, kteří pracovat buďto nemohou, nebo nebudou schopni podávat potřebný výkon a kvalitu. Současný trh práce vyžaduje především vysoce kvalifikované a výkonné pracovní síly. U OZP se mnohdy předpokládá, že potřebnou kvalifikaci nemají nebo danou práci nezvládnou, aniž by se předem ověřily jejich schopnosti a dovednosti. Existuje také řada pracovních pozic, kde vysoká kvalifikace není zapotřebí, proto je vždy třeba zvolit takové zaměstnání, kde je možné využít potenciálu daného člověka.

V roce 2018 byla schválena novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V rámci této novely došlo k jednoznačnému oddělení a pojmovému odlišení otevřeného (volného) a chráněného trhu práce. Novela zavedla podporu obou typů zaměstnavatelů OZP, ale za odlišných podmínek. Mimo jiné měl novelizovaný zákon zabezpečovat, že do systému podpory chráněného trhu práce mohou vstoupit jen ti zaměstnavatelé, kteří budou řádně prověřeni, aby systém podpory nebyl zneužíván (Krása, 2018).

ČSÚ (2019) dále předkládá přehled rozdělení pracujících OZP podle trhu práce a druhu pracovního místa, ze kterého vyplývá, že 88 % OZP pracuje na otevřeném trhu práce a na běžné pracovní pozici, pouze ve 4 % se jedná o místo vymezené pro OZP. Na chráněném trhu práce je zaměstnáno méně než 8 % OZP – viz *Tabulka 2*.

Tabulka 2: Pracující OZP podle trhu práce a druhu pracovního místa

Druh pracovního místa	Celkem	Trh práce	
		otevřený	chráněný
Absolutní počet v tis.			
Celkem	214,5	197,7	16,8
místo pro OZP	25,6	8,8	16,8
běžné pracovní místo	188,9	188,9	X
Struktura v %			
Celkem	100	92,2	7,8
místo pro OZP	11,9	4,1	7,8
běžné pracovní místo	88,1	88,1	X

Zdroj: Upraveno podle ČSÚ (2019)

3.3.1 Začleňování OZP na otevřeném trhu práce

Otevřený trh práce (dále jen „OTP“), jindy nazývaný také jako volný či běžný trh práce, je majoritním pracovním trhem. Jedná se o firmy a organizace, ve kterých je většina zaměstnaných osob bez zdravotního postižení.

Zaměstnavatelé na OTP, kteří mají více než 25 zaměstnanců, mají dle § 81 zákona o zaměstnanosti povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu 4 % z celkového počtu zaměstnanců (Komendová, 2009 str. 140).

Červinka a kol. (2012 str. 14 a 25) upřesňuje, že zaměstnání OZP je pouze jedna z možností, jak splnit tuto povinnost. Další možností je odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP nebo zadávání zakázek těmto zaměstnavatelům, případně odebírání výrobků nebo služeb od OZP, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými (tzv. náhradní plnění). Třetí možností, jak splnit tuto povinnost, je odvod do státního rozpočtu ve výši 2,5násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku, a to za každou osobu s postižením, která by měla být u zaměstnavatele zaměstnána.

Kvóty pro zaměstnávání OZP mají stanoveny téměř všechny země Evropské unie (dále jen „EU“). Např. v Rakousku je kvóta nastavena stejně jako v ČR, tedy 1 OZP na každých 25 zaměstnanců (RIS, 2024). V Polsku musí zaměstnavatelé při více než 25 zaměstnancích plnit kvótu 6 % (Ustawa, 2024). V Německu je povinnost zaměstnat minimálně 1 OZP při 20 – 39 zaměstnancích, 2 OZP při 40 – 59 zaměstnancích a při více než 60 zaměstnancích musí být plněna kvóta 5 % OZP. Navíc je zde stanovena podmínka, že se musí jednat o osoby s těžkým zdravotním postižením (Schwerbehindertenabgabe, 2024). Obdobně jako v ČR

je ve většině zemí EU umožněná finanční alternativa v případě neplnění povinné kvóty. Obvykle se jedná o odvod předepsané částky do speciálních fondů určených na podporu rehabilitace OZP. V Německu je stanoven tzv. vyrovnávací poplatek (*Ausgleichsabgabe*) podle míry neplnění povinného podílu OZP, a to v rozmezí 140 až 720 Euro měsíčně. Z platby je možné si odečíst až 50 % nákladů za zadávání zakázek chráněným pracovištěm (Die Sozialplattform, 2024).

Nicméně jak v zemích EU, tak v ČR má – oproti alternativním způsobům plnění povinného podílu – přímé zaměstnávání OZP celou řadu výhod. Zaměstnavatel OZP má možnost snížení daně z příjmu až o částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením, a o částku až 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením (MPSV, 2022a). Nově může zaměstnavatel uplatňovat slevu na pojistném ve výši 5 % za zaměstnance, který je OZP a je s ním sjednána kratší pracovní doba (viz *Kapitola 3.1.5*). Dále má zaměstnavatel možnost čerpat finanční benefity prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, jako je příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP, příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP aj. Těmto nástrojům aktivní politiky zaměstnanosti se věnuje samostatná *Kapitola 3.4.3*.

Dalším benefitem je zlepšení firemní kultury – přítomnost člověka s postižením vnáší na pracoviště různorodost a zvyšuje empatii a porozumění mezi ostatními zaměstnanci. Jde ale také o zlepšení image firmy jako společensky odpovědného zaměstnavatele, což dle stručné definice znamená „odpovědnost podniků za svůj vliv na společnost“. Tato odpovědnost se projevuje zejména ve strategii firmy, která není zaměřena pouze na zisk, ale také na environmentální a sociální aspekty své činnosti (Procházková, 2015 str. 46).

Prezentovat se jako odpovědný zaměstnavatel má firma možnost např. v soutěži „Stejná šance“, kterou pořádá organizace „Rytmus – od klienta k občanovi, z.ú“. Smyslem soutěže je oceňování zaměstnavatelů na OTP, kteří aktivně přispívají k začleňování lidí s postižením do společnosti a dávají jim stejnou šanci jako ostatním (Rytmus, 2023).

Zaměstnání člověka se zdravotním postižením na OTP má výhody i pro něj samotného. Stává se součástí běžného kolektivu a přirozeným způsobem se zapojuje do chodu společnosti. Přestává být také závislý na sociálních dávkách a další finanční podpoře ze strany státu (Rytmus, 2023). Možnost zaměstnání má tedy pro osoby s postižením velký význam. „*Je předpokladem jejich úplné integrace do společnosti a přispívá k seburčení, uznání a kvalitě života*“ (Procházková, 2009 str. 40).

Dle Procházkové (2015 str. 62 a 63) je největší překážkou při zaměstnávání OZP na OTP často pouze to, že mnozí zaměstnavatelé nemají zkušenosti s osobami s postižením, nemají informace o jejich schopnostech a omezeních, nedovedou si představit, co by znamenalo zaměstnat člověka s postižením a jak by mohl být tento člověk do jejich firmy začleněn. Objevují se obavy ze zvýšené nemocnosti pracovníků, zda budou práci vykonávat kvalifikovaně a kvalitně a zda budou zvládat zátěž. Obvyklé jsou i obavy z vysokých nákladů pro vytváření pracovního místa vhodného pro OZP. Skutečností však je, že lidé s postižením často mají náležitě schopnosti, silnou loajalitu a oproti očekávání mnohdy i nízkou absenci.

ČSÚ se ve svém výběrovém šetření (2019) zaměřil také na oblast úpravy pracovního režimu a pracovního prostředí u zaměstnavatelů na OTP, jak ukazuje *Tabulka 3*.

Tabulka 3: Pracující OZP na OTP podle úprav pracovního režimu a pracovního prostředí

	Celkem na OTP	Úpravy		
		má	nemá a nepotřebuje	nemá, ale potřebuje
Absolutní počet v tis.				
Upravený pracovní režim	197,7	66,4	111,6	19,7
Upravené pracovní prostředí	197,7	14,5	171,4	11,7
Struktura v %				
Upravený pracovní režim	100	33,6	56,4	10,0
Upravené pracovní prostředí	100	7,3	86,7	5,9

Zdroj: Upraveno podle ČSÚ (2019)

Z výsledku je patrné, že více než 56 % OZP na OTP nepotřebuje mít upravený pracovní režim a téměř 87 % OZP nepotřebuje úpravu pracovního prostředí. Z průzkumu vyplývá, že poměrně velké množství OZP je schopno vykonávat práci za srovnatelných podmínek, jako je tomu u zdravých pracovníků. Nenaplněná potřeba úpravy pracovního režimu nebo místa přetrvává u 10 %, resp. 6 % OZP.

Expertní skupina pro OZP a osoby sociálně vyloučené vytvořila studii, jejímž cílem bylo identifikovat bariéry, které brání zaměstnávání OZP jak na straně zaměstnavatelů, tak i na straně zdravotně postižených. Tyto nejčastější bariéry a možné cesty k jejich překonání jsou uvedeny v *Příloha 10*.

3.3.2 Začleňování OZP na chráněném trhu práce

„Mluví-li se dříve o začlenění postiženého jedince do společnosti, pak šlo v první řadě o jeho přizpůsobení společnosti a jejím podmínkám. V současné době již víme, že není zapotřebí, aby se postižený jedinec přizpůsobil společnosti, nýbrž aby se společnost změnila a aby se přizpůsobila a vyšla vstříc možnostem a schopnostem těchto jedinců. Pokud tedy mluvíme o úplně integraci do společnosti, pak do ní bez pochyby patří i integrace do světa práce“ (Opatřilová, a další, 2011 str. 104).

Za práci lze dle Novosada (2009 str. 45) považovat smysluplnou tělesnou a duševní aktivitu, která vede k určitému cíli a k vytváření hodnot významných pro jedince i společnost. Práce je předpokladem a současně nástrojem lidské seberealizace.

Procházková (2015 str. 71) uvádí, že chráněný trh práce (dále jen „CHTP“) představuje možnost pracovního uplatnění, výdělků, sociálních kontaktů a seberealizace pro OZP, kteří potřebují vyšší míru individuálního přizpůsobení pracovních podmínek, ke kterému by zaměstnavatelé na otevřeném trhu byli jen zřídka ochotni. Řada pracovníků s postižením není schopna pracovat na plný úvazek. Jsou rychleji unavitelní, mohou potřebovat častější přestávky nebo jinak přizpůsobené pracoviště či samotnou pracovní náplň.

Na CHTP je kladen důraz na individuální přístup a charakter práce i její rozsah je upraven podle možností a dovedností pracovníků. Na chráněných pracovištích se často setkáváme i se zaměstnáváním lidí s mentálním postižením, kteří mohou mít v běžné společnosti značné obtíže, proto je pro ně zaměstnání na otevřeném trhu mnohdy nedostupné. Díky CHTP pak i tito lidé získávají možnost být aktivní a produktivní.

Dle specifikace a podmínek uvedených na portálu Úřadu práce ČR (dále jen „ÚP“) (2022) je CHTP tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými ÚP uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na CHTP. Dohodu o uznání zaměstnavatele lze se zaměstnavatelem uzavřít za podmínky, že zaměstnává více než 50 % OZP, a to na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm, nebyl pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání OZP, není v likvidaci nebo v posledních 5 letech nebylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu, a dále že v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele vyplácel nejméně 80 % zaměstnancům mzdu nebo plat bezhotovostně, neuzavíral se zaměstnanci smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo dohody o srážkách ze mzdy nebo platu

v rozporu s dobrými mravy a nebyla mu pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce. Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá na dobu 3 let, po opětovné žádosti pak na dobu neurčitou.

ÚP ČR (2022) uvádí, že zaměstnavatel na CHTP má možnost poskytovat tzv. náhradní plnění v rámci plnění povinného podílu zaměstnávání OZP (prodej výrobků a služeb zaměstnavatelům na OTP), a dále má dle § 78a zákona o zaměstnanosti nárok na čerpání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na CHTP. Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % celkových mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je OZP. Od 1.7.2022 se jedná o částku nejvýše 14 200 Kč, jde-li o osobu invalidní a nejvýše 5 000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou. K příspěvku náleží paušální částka 1 000 Kč měsíčně na OZP. Lze také uplatnit nárok na zvýšení příspěvku na další náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP, nejvýše však lze žádat o částku představující rozdíl mezi částkou 14 200 Kč a příspěvkem poskytnutým na mzdové náklady. Ze zvýšeného příspěvku lze hradit mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů (pracovníků bez zdravotního postižení, jejichž činnost je přímo zaměřena na pomoc OZP s určitými pracovními úkony, které vzhledem ke svému postižení tyto osoby vykonávat nemohou), a to v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných při pomoci zaměstnancům, kteří jsou OZP. Dále je možné žádat o náklady na dopravu zaměstnanců s postižením na pracoviště a z pracoviště, nebo dopravu materiálu a hotových výrobků. Z příspěvku je také možno hradit náklady na přizpůsobení provozovny, jako např. pořízení a ověření počítačového programového vybavení pro zaměstnávání OZP, přizpůsobení a pořízení pomocných technologických zařízení používaných zaměstnanci, kteří jsou OZP, pořízení komunikačních a orientačních pomůcek, přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek pro OZP, nebo výstavbu či rozšíření provozů potřebných pro zaměstnávání OZP, včetně nákladů na počítačové vybavení. Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti doručené krajské pobočce ÚP nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí.

Zaměstnavatel je podle ustanovení § 78 odst. 6 písm. d) zákona o zaměstnanosti povinen předkládat ÚP ČR roční zprávu o své činnosti s uvedením informací rozhodných pro přidělení příspěvku. Zpráva slouží také pro statistické údaje o OZP.

Chráněná pracoviště se zaměřují převážně na manipulační práci, třídění, montáže a kompletace, dále např. na zahradnické, technické nebo úklidové práce a na manuální výrobu. Z velké míry se jedná o práci s keramikou, textilem, papírem, dřevem apod. Časté jsou také hostinské provozy – restaurace, kavárny, čajovny, kde dochází při obsluze hostů k významné interakci OZP s většinovou populací (Procházková, 2015 str. 71). Zaměstnání na chráněném pracovišti může lidem s postižením pomoci cíleně rozvíjet a upevňovat pracovní návyky a sociální kompetence. Obvykle je také možné vyzkoušet si více pracovních činností, zjistit, jaké pracovní podmínky jsou pro daného člověka vhodné a potřebné a zajistit podporu při zapracování v podobě pracovní asistence. U některých pracovníků je proto reálné, že posléze najdou uplatnění i na otevřeném trhu práce.

V poslední době se však setkáváme i s kritickými postoji vůči chráněnému trhu. V článku 27 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením je uvedeno, že je cílem „podporovat u osob se zdravotním postižením získávání pracovních zkušeností na otevřeném trhu práce“ (MPSV, 2020). WHO ve Světové zprávě o postižení (2011 str. 243) uvádí, že chráněná pracoviště jsou kontroverzní, protože segregují lidi s postižením a jsou spojovány s charitativním principem. Za evropský trend považuje přechod chráněných pracovišť na sociální podniky.

3.3.3 Sociální podnikání

Sociální podniky jsou organizace, které se zaměřují na dosahování sociálních a environmentálních cílů prostřednictvím podnikání. Jejich hlavním cílem není pouze zisk, ale i konkrétní společenský dopad. Sociální podniky využívají podnikatelského přístupu a zároveň řeší aktuální problémy společnosti, zpravidla na lokální úrovni, a přináší nová a inovativní řešení. Dle organizace TESSEA (2023), která zastřešuje sociální podniky v ČR, existuje v republice více než 350 sociálních podniků, ty dosahují obratu nejméně 3,5 mld. Kč ročně, trvale vytváří nejméně 5 000 pracovních míst, z toho většinu (3 500) pro osoby se specifickými potřebami, které by jen těžko našly uplatnění jinde. Jedná se především o osoby se zdravotním, sociálním nebo kulturním znevýhodněním. Zisk je z větší části použitý pro další rozvoj sociálního podniku. Pro sociální podnik je stejně důležité dosahování zisku jako zvýšení společenského prospěchu.

Portál České sociální podnikání (ČSP, 2023) uvádí, že sociální podnik musí naplňovat určité rozpoznávací znaky. Tyto znaky jsou uvedeny v *Příloha 11*.

Sociální podniky mohou mít různou právní formu – společnost s ručením omezeným, akciová společnost, družstvo, obecně prospěšná společnost, církevní právnická osoba, spolek, nadace aj. Nejčastější oblastí podnikání je obchod, potravinářská výroba, propagační a dárkové předměty, stravování (kavárny, restaurace, jídelny, bistra, catering apod.), údržba zeleně, technické a úklidové služby, textilní výroba a re-use centra (ČSP, 2023).

Z ekonomického hlediska lze sociální podnikání označit za kombinaci veřejných a privátních zdrojů za účelem řešení společenských problematik. Cílové skupiny sociálního podnikání jsou:

- a) veřejný sektor zastoupen nejčastěji státem, krajem, obcí či jinou veřejnou institucí, která je odpovědná za řešení společenské problematiky a je připravena tuto problematiku řešit ve spolupráci s podnikatelským partnerem;
- b) privátní sektor zastoupený investorem, který je připraven a ochoten investovat finanční zdroje a kapacitu do realizace podnikatelské aktivity;
- c) cílová skupina sociálního podnikání, tedy cíl, kam je směřována aktivita sociálního podniku a kde je očekáván impakt neboli dopad sociálního podnikání (ERGOPROGRESS, 2019 str. 13).

Ergoprogress (2019 str. 36) spatřuje rozdíl mezi chráněným pracovištěm a sociálním podnikem převážně v obchodní dovednosti managementu. Na CHTP se organizace často věnují kompletační práci a jednoduché manuální výrobě. Základním obchodním produktem chráněných pracovišť je služba veřejnému sektoru, která je kompenzovaná státním příspěvkem a ten tvoří hlavní příjem zaměstnavatele. Oproti tomu sociální podnik je schopen hrát v obchodní komunikaci vyrovnanou roli i s velkými korporátními partnery a být strategickým partnerem v řadě společenských projektů. Obchodní portfolio sociálního podniku je tedy více strategicky rozkročeno a není závislé pouze na přítomnosti kompletačních prací, čímž je udržitelnější a stabilnější.

Faktem je, že sociální podnik je něco, co zná v ČR pouze praxe a nikoliv zákon, v zákoně vymezení sociálního podniku dlouhodobě chybí. V říjnu 2022 proběhla konference s názvem „Směrování sociálního podnikání v České republice“. Zástupci MPSV na ní představili základní obrysy nového zákona o registrovaném sociálním podniku. Ministr práce a sociálních věcí Marian Jurečka (MPSV, 2022b) při této konferenci uvedl: *„V tuzemsku již fungují desítky projektů sociálních podniků, které ukazují budoucnost moderní společnosti. Když mám možnost některý z nich navštívit, jsou pro mne zdrojem*

pozitivní energie. Věřím, že připravovaná právní úprava přispěje k rozvoji sociálního podnikání a naše společnost se posune zase o krok dále.“

V únoru 2024 zveřejnilo MPSV návrh zákona o integračním sociálním podniku. Zákon nyní prochází připomínkovým řízením. Nicméně v některých krajích ČR již probíhá dotační řízení podporující vznik nových nebo rozvoj stávajících sociálních podniků. Smyslem je vytvořit plnohodnotné sociální podniky založené na aktuálních trendech a principech sociálního podnikání, které vytváří pracovní příležitosti pro osoby znevýhodněné na trhu práce, začleňují tyto osoby do běžného života, zvyšují jejich kompetence, přispívají k jejich osobnímu růstu, a tím i k rozvoji společenského života v místě působení a podporují komunitní život v obcích (KÚ ÚK, 2023). V případě zaměstnávání OZP může sociální podnik čerpat příspěvky dle zákona o zaměstnanosti, jako je tomu u běžných zaměstnavatelů na OTP.

3.3.4 Další možnosti podpory při začleňování OZP na trh práce

Procházková (2015 str. 74) upozorňuje, že pro lidi s postižením je často obtížné zvládnout vstup nebo návrat do pracovního procesu. Mladí lidé potřebují podporu při volbě vhodného povolání, následně je důležitá podpora při hledání zaměstnání, zapracování na pracovišti nebo při udržení pracovního místa. Pro tyto potřeby nyní již existuje určitá nabídka poradenských služeb a opatření pro podporu začlenění OZP do světa práce, nicméně stále je třeba tyto možnosti rozvíjet a prohlubovat s ohledem na specifické potřeby OZP i s ohledem na měnící se trh práce.

Jedním ze základních podpůrných systémů je **podporované zaměstnávání**. Jak uvádí Pipeková (2017 str. 171), podporované zaměstnávání je služba určená lidem, jejichž schopnost získat a udržet si zaměstnání je z různých důvodů omezena. Smyslem této služby je vyrovnání příležitostí pro pracovní uplatnění lidí se ztíženým přístupem na trh práce v důsledku zdravotního postižení. Služba podporované zaměstnávání je orientována na konkrétního člověka a rozvoj jeho dovedností a znalostí pro uplatnění na konkrétním pracovním místě. To zahrnuje především pracovní asistenci, poradenství, individuální konzultace, doprovázení apod. Podpora je poskytována také zaměstnavateli, zejména s administrativou související se zaměstnáváním OZP. Klíčové znaky podporovaného zaměstnávání jsou uvedeny v *Příloha 12*.

V roce 2023 vznikla „Asociace podporovaného zaměstnávání na otevřeném trhu práce“, jejíž cílem je sdružit právnické a fyzické osoby, které se věnují zaměstnávání osob s postižením, duševním onemocněním a dalším znevýhodněním na otevřeném trhu práce. Otevírá se tím možnost sdílení informací i dobré praxe napříč celou ČR, stejně jako komplexnější možnosti při jednání se zástupci státní správy a samospráv ohledně legislativních změn v oblasti zaměstnávání OZP.

Zaměstnavatelé na chráněném trhu práce mají možnost se sdružovat v rámci Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených (dále jen „AZZP“), která působí v ČR již 30 let a dlouhodobě se zasazuje o nový systém podpory zaměstnávání OZP, který bude propojený, přístupný a komplexní, přesahující působnost zákona o zaměstnanosti. Uplatnění znevýhodněných osob je dle AZZP nejen sociální agendou, ale i záležitostí měst a obcí, místního a regionálního rozvoje, kdy musí systém využívat nejen omezených služeb a kapacit Úřadu práce, ale i externích služeb se zapojením municipalit a regionálních aktivit, po vzoru vyspělých zahraničních systémů (AZZP, 2023).

Významnou organizací, která se zabývá zaměstnáváním OZP, je Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „NFOZP“). Tato organizace se zabývá především odbornými konzultacemi, podporou jednotlivců z řad OZP, podporou firem, které OZP zaměstnávají či chtějí zaměstnávat, a to napříč celou ČR. Druhou rovinou působnosti je oblast legislativních změn, které mají dopad na trh práce a osoby se zdravotním postižením (NFOZP, 2021). NFOZP ve spolupráci s Úřadem práce ČR vytvořil v roce 2021 portál „Pracovní tržiště“, určený pro OZP hledající zaměstnání. Tento portál měl za cíl představit pracovní komunitu OZP v ČR, a umožnit pro obě dvě strany (zaměstnanec x zaměstnavatel) snadnou komunikaci pro nabídku a získání pracovní pozice (Pracovní tržiště, 2021). V současné chvíli je však portál využíván zcela minimálně.

Další možnosti hledání práce nabízí určité pracovní portály v rubrikách zaměřených konkrétně na OZP.

3.4 Aktéři veřejné správy

Za správu lze obecně považovat záměrnou činnost sledující dosažení určitého cíle. Správa se v obecném smyslu dá rozdělit na soukromou a veřejnou. Veřejná správa je vykonávána ve veřejném zájmu a může být uplatňována jen v případech a v mezích

stanovených zákonem. Pod označením veřejná správa, se rozumí určitý **druh činnosti** (funkce) nebo **instituce** (orgánu), která veřejnou správu vykonává. Veřejnou správu lze rozdělit na **státní správu**, kterou představují ministerstva a ostatní ústřední správní úřady, a na **územní samosprávu**, kterou vykonávají obce a kraje, přenesenou působností ji dále vykonávají obecní a krajské úřady, zvláštní orgány, případně komise či profesní komory.

Hlavními aktéry veřejné správy jsou z pohledu politiky zaměstnávání OZP Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce. Novosad (2009 str. 238) doplňuje, že stát je garantem přiměřených sociálních služeb a sociálního zabezpečení pro znevýhodněné občany. Prostřednictvím MPSV a regionálních správních orgánů (krajských úřadů) je zřizovatelem subjektů poskytujících potřebné sociální služby.

3.4.1 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Do kompetence MPSV patří především sociální politika (problematika zdravotně postižených, sociální služby, sociální dávky apod.), sociální pojištění (důchody, nemocenské apod.), oblast zaměstnanosti (trh práce, podpora zaměstnanosti apod.), pracovněprávní legislativa, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, rovné příležitosti pro ženy a muže (genderová problematika), evropská integrace a oblast čerpání finanční pomoci z fondů Evropské unie (MPSV, 2021).

Z pohledu financování podpory začleňování OZP hraje MPSV klíčovou roli. V rámci dotační politiky poskytuje neinvestiční dotace z národních zdrojů, které jsou určeny k zajištění základních činností při poskytování sociálních služeb, mj. lidem s postižením. Zásadní jsou také dotace z evropských fondů, které MPSV zprostředkovává.

V květnu 2023 skončil šestiletý projekt s názvem „Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce“, který byl spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky. Cíle a výstupy tohoto projektu jsou uvedeny v *Příloha 13*.

Na tento ukončený projekt plynule navázal v dubnu 2023 nový, čtyřletý projekt vyhlášený MPSV, s názvem „Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením“. Předmětem projektu je podpora zaměstnávání OZP na volném trhu práce a podpora přechodu OZP z chráněného na volný trh práce prostřednictvím nástrojů podpory pracovního uplatnění, zejména pracovní rehabilitace a prohloubením spolupráce subjektů ovlivňujících

zaměstnanost OZP. Projekt je zaměřen na klienty ÚP ČR se statutem OZP i osoby, kterým zatím nebyl přiznán status OZP či kterým byl status OZP odebrán, dále na ekonomicky neaktivní OZP v produktivním věku mimo evidence ÚP ČR a na zaměstnavatele na otevřeném trhu práce a zaměstnavatele hlásící se k principům sociálního podnikání (ÚP ČR, 2023d).

MPSV nastavuje parametry aktivní politiky zaměstnanosti, stát a veřejná správa má však v oblasti zaměstnávání OZP výrazné rezervy. Dne 12. 9. 2023 proběhlo jednání ombudsmana s nejvyšším státním tajemníkem na téma zaměstnávání OZP ve státní službě. Z výzkumu, který prováděl veřejný ochránce práv (Křeček, 2023) vyplývá, že ani ministerstva neplní zákonem stanovený povinný podíl zaměstnanců s postižením. Přístupnost pro zaměstnance s omezenou hybností či orientací je v budovách veřejného sektoru velice slabá. Osoby se zrakovým, sluchovým či mentálním postižením nejsou ve státním sektoru zaměstnávány téměř vůbec. Zaměstnavatelé OZP zaměstnance sami aktivně nevyhledávají a flexibilita úvazků, vznik nových pozic a možnosti řešit případnou nižší výkonnost zaměstnanců jsou omezeny závazným počtem pracovních míst. Odvod do státního rozpočtu jako náhrada za zaměstnávání OZP neplní sankční roli, i když u některých organizací státní správy výše odvodů dosahuje řádu milionů korun. Ve skutečnosti se však jedná pouze o převod mezi jednotlivými kapitolami státního rozpočtu, motivační efekt se tak zcela vytrácí. Z uvedeného jednání vzešel závěr, že zvýšení zaměstnávání OZP ve veřejné správě by se mělo stát prioritou a státní služba by měla jít příkladem. Je nutné zvyšovat povědomí o důležitosti a výhodách plynoucích ze zaměstnávání lidí s postižením a je zapotřebí zmapovat, jak služební úřady aktuálně plní povinný podíl zaměstnávání OZP a jaké konkrétní kroky dělají ke zvýšení počtu zaměstnanců s postižením.

V tomto ohledu lze čerpat inspiraci u jiných evropských států, jejichž zákony pamatují na povinné zaměstnávání OZP ve veřejném sektoru. Např. v Lucembursku je ve veřejném sektoru zaměstnáváno 5 % OZP, zatímco v soukromém sektoru je nastavena kvóta 2 až 4 % dle počtu zaměstnanců (ADEM, 2024). Stejnou 5% kvótu zaměstnávání OZP ve veřejném sektoru plní také Řecko (EBU, 2024). Na Kypru je ve veřejném sektoru zaměstnáváno dokonce 10 % OZP (CyLaw, 2024).

3.4.2 Krajský úřad a sociální služby

Krajské úřady ve vztahu k OZP zajišťují převážně skrze své odbory sociálních věcí řadu aktivit v oblasti sociální péče (Novosad, 2009 str. 239). Prostřednictvím Krajských úřadů jsou rozdělovány dotace ze státního rozpočtu, které financují poskytování sociálních služeb, ať už zřizovaných přímo krajem, tak i neziskovými organizacemi. Dotace se na základě žádosti udělují registrovaným poskytovatelům sociálních služeb, kteří jsou zahrnuti do krajské nebo celostátní sítě sociálních služeb (MPSV, 2016 str. 15).

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách vymezuje jednotlivé druhy sociálních služeb, jejich působnost a cílovou skupinu klientů. Na možnosti pracovního uplatnění OZP se zaměřují služby sociálně terapeutické dílny a sociální rehabilitace (Richterová, a další, 2011 str. 17).

Sociálně terapeutické dílny

Procházková (2009 str. 80) uvádí, že sociálně terapeutické dílny jsou ambulantní služby poskytované lidem se zdravotním, převážně mentálním postižením, kterým se vzhledem ke svému handicapu nedaří nalézt pracovní uplatnění na otevřeném ani chráněném trhu práce. V rámci služby sociálně terapeutické dílny si uživatelé vytváří a zdokonalují základní pracovní návyky a dovednosti prostřednictvím sociálně pracovní terapie.

Sociální rehabilitace

Pipeková (2017 str. 89 a 90) vysvětluje pojem sociální rehabilitace jako proces, ve kterém osoby s postižením absolvují ambulantní i terénní nácvik potřebných dovedností za účelem co největší integrace do společnosti, včetně nalezení a udržení pracovního uplatnění. Jedná se o souhrn specifických činností, které aktivně působí na snížení míry závislosti vyplývající ze zdravotního postižení a následného sociálního znevýhodnění. V rámci služby je realizován např. nácvik sebeobsluhy a vedení domácnosti, nácvik komunikačních a sociálních dovedností, nácvik prostorové orientace a samostatného pohybu a dále je poskytováno také pracovní poradenství. Sociální rehabilitace uplatňuje metody reedukace (rozvoj poškozené funkce a zbytkových schopností), kompenzace (náhrada postižené funkce jinou nepostiženou funkcí) a akceptace (přijetí života s postižením).

Sociální rehabilitace často poskytuje také služby podporovaného zaměstnávání. Richterová (2011 str. 22) doplňuje, že systémy sociálních služeb a nástrojů politiky

zaměstnanosti ve vztahu k OZP, by se měly vzájemně doplňovat a prolínat – viz schéma uvedené v *Příloha 14*.

3.4.3 Úřad práce a aktivní politika zaměstnanosti

Úřad práce České republiky má při integraci OZP na trh práce významnou roli. Jedná se o správní úřad s celostátní působností, který je podřízen MPSV. ÚP tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu, a dále kontaktní pracoviště, která jsou součástí krajských poboček (ÚP ČR, 2023e). Krajská pobočka ÚP vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a nabízí podporu prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“).

Cílem APZ je podpora zaměstnanosti spočívající v odstraňování překážek bránících cílové skupině ve vstupu na trh práce (Brčák, a další, 2020 str. 171). APZ ve vztahu k OZP zahrnuje několik opatření, mezi které – kromě chráněného trhu práce, kterému se věnuje *Kapitola 3.3.2* – patří především pracovní rehabilitace, příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP a příspěvky na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP. OZP mohou také využívat nabídky rekvalifikace a pro zaměstnavatele může být výhodné vyzkoušet si pracovníky s postižením na dotovaných společensky účelných pracovních místech či využít příspěvek na zapracování.

Pracovní rehabilitace

Dle Pipekové (2017 str. 93) je pracovní rehabilitace proces, který v sobě zahrnuje jak přípravu k vykonávání určitého povolání (získávání vědomostí, dovedností a pracovních návyků), tak i soustavnou péči věnovanou OZP, aby se mohli uplatnit v pracovní činnosti. Pracovní začlenění vnímá Pipeková jako základní potřebu člověka, proto při jejím nenaplnění dochází často k frustraci nebo psychickým potížím. Smyslem pracovní rehabilitace je těmto stavům předcházet. Proškolený pracovník ÚP zajišťuje souvislou péči na základě sestaveného individuálního plánu s cílem umožnit člověku s postižením nelebení či udržení vhodného pracovního místa a usnadnit tak zapojení nebo opětovný návrat do společnosti. Grafické znázornění procesu pracovní rehabilitace je uvedeno v *Příloha 15*.

Pracovní rehabilitace je poskytována zdarma. Při splnění určitých podmínek mohou služby pracovní rehabilitace poskytovat kromě ÚP také další organizace, např. ergodiagnostická centra, vzdělávací a poradenská zařízení či zaměstnavatelé OZP.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP

Dle Nadačního fondu pro podporu zaměstnávání OZP (2020) se pracovním místem zřízeným pro OZP rozumí místo, které je zaměstnavatelem zřízeno a svým vybavením specificky přizpůsobeno pro nově přijatého pracovníka s postižením. Žádost o příspěvek je posuzována na základě předloženého podnikatelského záměru, předmětu činnosti, předpokládaných nákladů spojených se zřízením pracovního místa a popisu charakteristiky pracovního místa pro OZP. Po uzavření písemné dohody poskytuje ÚP finanční příspěvek na pořízení předmětů potřebných ke zřízení daného pracovního místa. Výše poskytovaného příspěvku se řídí ustanovením § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a nově vytvořené místo musí být obsazeno pracovníkem s postižením po dobu nejméně 3 let.

Příspěvky na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP

Příspěvek dle § 76 zákona o zaměstnanosti může ÚP poskytnout na základě písemné dohody uzavřené se zaměstnavatelem, který zaměstnává v pracovním poměru osobu se zdravotním postižením. Roční výše příspěvku může činit nejvýše 48 000 Kč na jednu OZP a z příspěvku lze hradit zvýšené správní náklady, náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, kteří zajišťují podporu zaměstnanci s postižením, a dále náklady na dopravu v souvislosti se zaměstnáváním OZP či náklady na přizpůsobení provozovny (MPSV, 2023b).

Rekvalifikace

Dle § 108 odst. 1 zákona o zaměstnanosti se rekvalifikací rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových

teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání (zákon č. 435/2004 Sb.).

Červinka (2012 str. 50) doplňuje, že rekvalifikaci může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem podle zákona o zaměstnanosti či podle zvláštního právního předpisu nebo škola v rámci oboru vzdělání, který má zapsaný v rejstříku škol a školských zařízení nebo vysoká škola s akreditovaným studijním programem podle zvláštního právního předpisu. Podmínky pro uchazeče, zaměstnavatele i poskytovatele rekvalifikace řeší zákon o zaměstnanosti v § 108 až § 110.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem (zákon č. 435/2004 Sb.). Na takto zřízené místo může být poskytován příspěvek po dobu nejdéle 24 měsíců, a to až do výše vynaložených prostředků na celkové mzdové náklady za zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo (Červinka, a další, 2012 str. 47). Společensky účelná pracovní místa jsou proto vhodnou příležitostí, jak si může zaměstnavatel ověřit pracovní dovednosti zaměstnanců s postižením na dané pozici, a to bez dočasného finančního zatížení.

Příspěvek na zapracování

V případě, že zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka ÚP věnuje zvýšenou péči (mj. OZP), mohou zaměstnavatelé žádat také o příspěvek na zapracování. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců a jeho výše činí až polovinu minimální mzdy na jednu osobu (zákon č. 435/2004 Sb.).

Jak shrnuje Procházková (2009 str. 43), práce má pro OZP zásadní význam. Lidé s postižením díky pracovnímu uplatnění získávají vyšší sociální status a cítí se užiteční a cenní pro společnost, do které jsou díky práci přirozeně integrováni. Zaměstnání jim zajišťuje nejen ekonomickou samostatnost a nezávislost, ale také se tím otevírají možnosti sociálních kontaktů i osobního vývoje a díky pocitu smysluplnosti získává jejich bytí existenční smysl. To vše jasně ukazuje, jaký význam má pro člověka s postižením začlenění do pracovního procesu a tím i do společnosti, a také nutnost tento proces podporovat.

4 Praktická část práce

4.1 Analýza trhu práce v litoměřickém regionu

4.1.1 Charakteristika litoměřického regionu

Ústecký kraj, kam patří i litoměřický region, leží na severozápadě České republiky a vyznačuje se vysokou rozdílností hustoty osídlení, stavu životního prostředí či hospodářské struktury, a to převážně v důsledku mnohaleté těžby hnědého uhlí, sklářských a slévárenských písků či stavebního kamene v severozápadní části kraje. Naopak jižní část kraje v oblasti Polabí a Pooohří, kde se rozkládá i litoměřický region, je významná svou produkcí ovoce a zeleniny, chmele, ale také vinné révy. Ke konci roku 2022 měl Ústecký kraj 812 337 obyvatel, což jej řadí na 5. místo v republice (ČSÚ, 2023a).

Litoměřický region, resp. okres Litoměřice je svou rozlohou 1 032 km² druhým největším okresem Ústeckého kraje. Z celkové rozlohy kraje zaujímá 19,3 %. K 31. 12. 2022 se litoměřický okres členil na 105 obcí a žilo zde 119 357 obyvatel, z toho bylo 49,46 % mužů a 50,54 % žen. Počet obyvatel na 1 km² dosáhl v roce 2022 hodnoty 116 a litoměřický okres měl tak druhou nejnižší hustotu obyvatelstva v Ústeckém kraji (ČSÚ, 2023b).

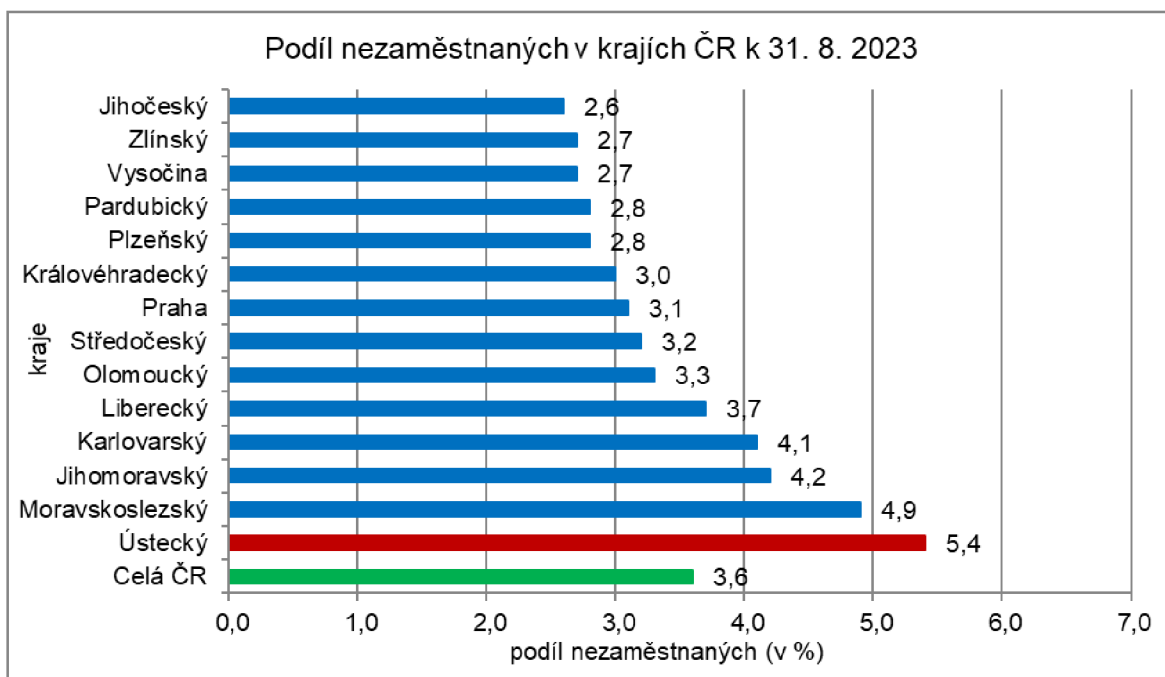
4.1.2 Statistické ukazatele na trhu práce v litoměřickém regionu

Situace na trhu práce v Ústeckém kraji je dlouhodobě nepříznivá. V letech 2022 a 2023 došlo ke zhoršení situace oproti roku 2021, a to zejména v důsledku dopadů energetické krize v souvislosti s válkou na Ukrajině a v návaznosti na meziroční vývoj inflace v ČR.

V oblasti nezaměstnanosti došlo k nejvyššímu meziročnímu nárůstu od roku 2013. Na jedno volné pracovní místo připadalo 2,4 uchazečů, což je o 0,4 uchazeče meziročně více a zároveň o 1,5 uchazeče více než je celorepublikový průměr, který činil 0,9 uchazeče o zaměstnání na jedno volné pracovní místo. Mezi hlavní důvody, proč se nedaří obsazovat volná pracovní místa v Ústeckém kraji, patří především kvalifikační nesoulad mezi nabízenými místy a předpoklady uchazečů, dále zdravotní omezení, sociální problémy, ale v nemalé míře také chybějící motivace na straně uchazečů, kdy jsou nabízené mzdy v porovnání se sociálními dávkami velmi nízké (ČSÚ, 2023a).

Podíl nezaměstnanosti v Ústeckém kraji k 31. 8. 2023 dosahoval hodnoty 5,4 %, což je značně nad celorepublikovým průměrem, který činí 3,6 %. Srovnání podílu nezaměstnaných v krajích zobrazuje následující *Graf 1*.

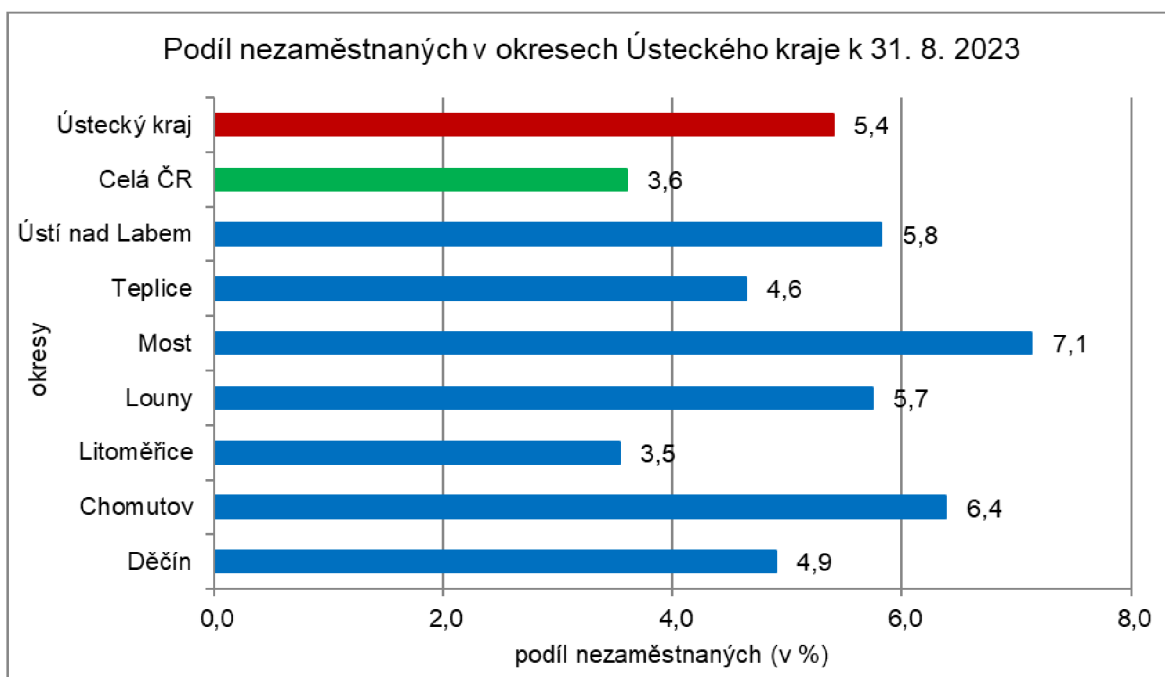
Graf 1: Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR k 31. 8. 2023



Zdroj: Převzato ze zápisu ÚP ČR (2023g)

Litoměřický region však oproti ostatním okresům Ústeckého kraje vykazuje výrazně lepší hodnoty, podíl nezaměstnaných je dokonce nižší než průměr v ČR – viz *Graf 2*.

Graf 2: Podíl nezaměstnaných v okresech Ústeckého kraje k 31. 8. 2023



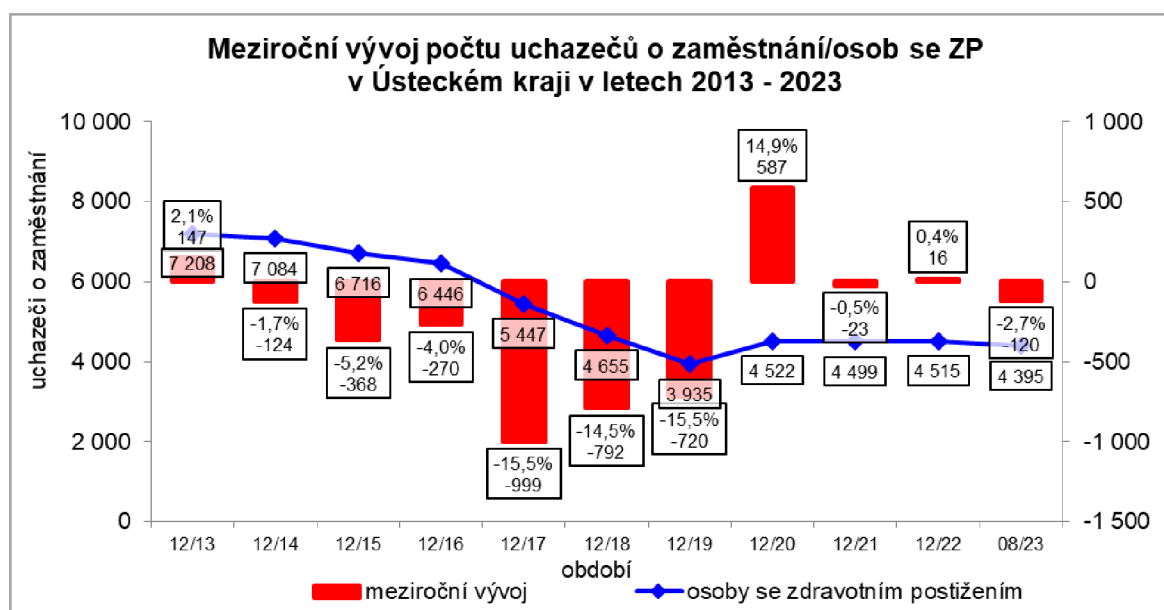
Zdroj: Převzato ze zápisu ÚP ČR (2023g)

4.1.3 Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením

K 31. 8. 2023 bylo v Ústeckém kraji evidováno na Úřadu práce celkem 30 082 uchazečů o zaměstnání (což je uvedený podíl 5,4 % nezaměstnaných na obyvatelstvu ve věku 15 až 64 let). Z tohoto počtu bylo 4 395 osob se zdravotním postižením, tj. 14,6 % z celkového počtu nezaměstnaných. Ke stejnému datu evidovala krajská pobočka ÚP 11 327 volných pracovních míst, z toho pouze 632 míst vhodných pro OZP, tzn. 7 uchazečů OZP na jedno volné pracovní místo.

Z Graf 3, kde je zobrazen meziroční vývoj počtu uchazečů o zaměstnání z řad OZP v letech 2013 až 2023 vyplývá, že v posledních třech letech je stav na trhu práce pro OZP víceméně konstantní.

Graf 3: Meziroční vývoj počtu uchazečů v letech 2013-2023



Zdroj: Převzato ze zápisu ÚP ČR (2023g)

Situaci v litoměřickém regionu znázorňuje *Tabulka 4*, ze které vyplývá, že na pobočce ÚP v Litoměřicích bylo k 31. 8. 2023 evidováno 549 OZP, z toho nejvíce bylo osob v I. stupni invalidity (49 %). Pouze 1,09 % bylo osob ve III. stupni invalidity, ale to je dáno především tím, že tyto osoby nemají povinnost být v evidenci ÚP, i když jsou nezaměstnané. Z důvodu vyššího stupně postižení často zaměstnání ani aktivně nehledají. Další ukazatel naznačuje, že nejvyšší podíl nezaměstnaných OZP je mezi uchazeči se základním a učňovským vzděláním, v součtu téměř 80 %. Vysokoškolského vzdělání dosahuje pouze

2,55 % uchazečů. Nejvyšší zastoupení mezi nezaměstnanými OZP je ve věkové skupině nad 50 let (64,66 %) a více než 50 % uchazečů je v evidenci ÚP déle než 12 měsíců.

Tabulka 4: Struktura OZP v evidenci ÚP Litoměřice k 31. 8. 2023

Ukazatel	Litoměřice	Podíl v %
OZP v evidenci ÚP Litoměřice celkem	549	100 %
Dle zdravotního stavu		
I. stupeň invalidity	269	49,00 %
II. stupeň invalidity	126	22,95 %
III. stupeň invalidity	6	1,09 %
osoba zdravotně znevýhodněná	148	26,96 %
Dle vzdělanostní struktury		
základní	157	28,60 %
vyučení	281	51,18 %
středoškolské	97	17,67 %
vysokoškolské	14	2,55 %
Dle věkové struktury		
do 29 let	35	6,38 %
30 až 49 let	159	28,96 %
nad 50 let	355	64,66 %
Dle délky evidence na ÚP		
do 12 měsíců	261	47,54 %
12 až 24 měsíců	91	16,58 %
nad 24 měsíců	197	35,88 %

Zdroj: Vlastní zpracování dle zápisu ÚP ČR (2023g)

V Ústeckém kraji byla v roce 2022 nejvyšší poptávka zaměstnavatelů (65,8 %) po nekvalifikované pracovní síle. Možnosti pracovního uplatnění osob se základním vzděláním, kam často spadají i OZP, byly tedy poměrně široké. Avšak tam, kde zaměstnavatel nepožaduje vzdělání, je často zapotřebí vyšší fyzická výkonnost, vhodné zdravotní dispozice, případně dosažení určité odborné kvalifikace (např. řidičský průkaz pro řízení kamionu, kvalifikace pro obsluhu těžkých strojů apod.). Možnosti pracovního uplatnění pro OZP tak zůstávají stále nízké. Proto jsou nezbytné další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti při začleňování OZP na trh práce.

Na kontaktních pracovištích ÚP pravidelně probíhala skupinová i individuální poradenství v rámci pracovní rehabilitace pro OZP. V Ústeckém kraji se díky této podpoře podařilo v roce 2022 umístit na trh práce celkem 600 osob s postižením, což je podstatně

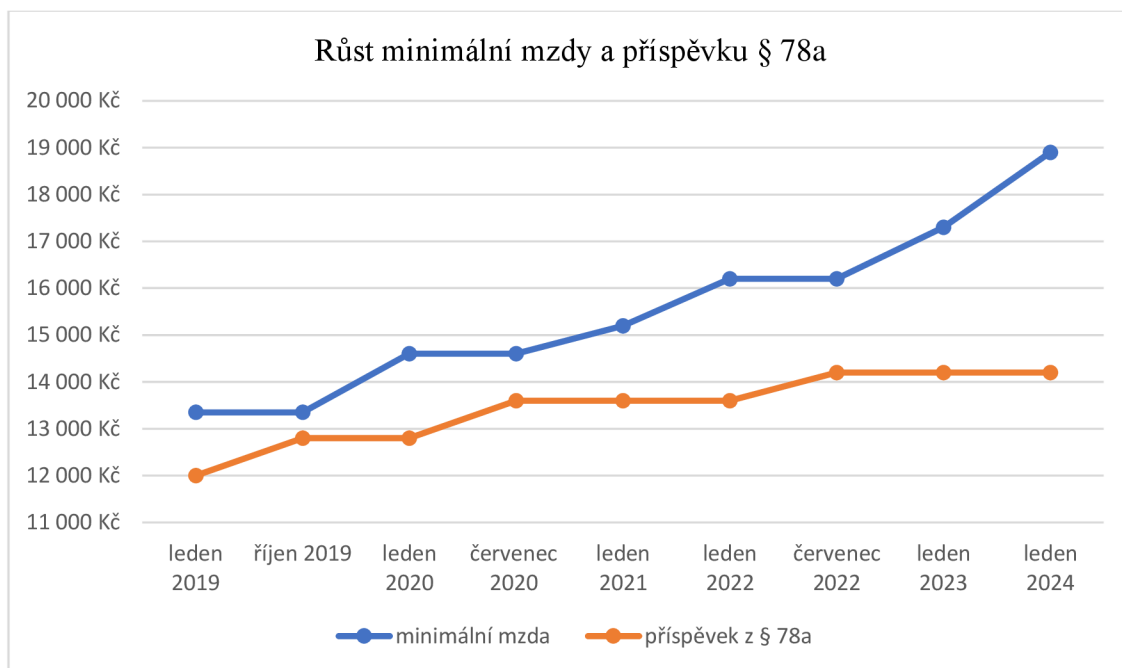
vyšší číslo, než tomu bylo v předchozích letech (470 OZP v roce 2021, 234 OZP v roce 2020). Litoměřická pobočka ÚP také zajišťovala rekvalifikace pro OZP, např. v oblasti „Pracovník grafického studia“, „Nevidomý a slabozraký masér ve zdravotnictví“ nebo profesní rekvalifikace v oblasti ostrahy či osobních služeb.

4.1.4 **Problematika chráněného trhu práce**

Nejvíce používaným nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti státu ve vztahu k OZP je podpora chráněného trhu práce pomocí refundace mzdových nákladů dle § 78a zákona o zaměstnanosti. V Ústeckém kraji je díky této podpoře začleněno do pracovního procesu několik tisíc OZP. V litoměřickém regionu je ke dni 31. 12. 2023 zaregistrováno 16 zaměstnavatelů uznávaných za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

Jedním ze zásadních problémů, se kterým se zaměstnavatelé na CHTP setkávají, je neekvivalentní růst příspěvku na mzdové náklady v porovnání s růstem minimální mzdy. Zatímco minimální mzda je navyšována vždy od ledna daného roku, navyšování příspěvku z § 78a přichází s několikaměsíčním zpožděním. V roce 2019 byl příspěvek navýšen v říjnu, v roce 2020 v červenci, v roce 2021 dokonce nedošlo k žádnému navýšení. K poslednímu navýšení příspěvku z § 78a došlo v červenci 2022. Od té doby vzrostla minimální mzda od ledna 2023 o 1 100 Kč, tj. na částku 17 300 Kč, od ledna 2024 pak došlo k navýšení minimální mzdy o 1 600 Kč, tj. na částku 18 900 Kč. Příspěvek z § 78a však zůstává stále na výši z července 2022, tj. 14 200 Kč. Vývoj růstu minimální mzdy a růstu příspěvku z § 78a znázorňuje následující *Graf 4*.

Graf 4: Růst minimální mzdy a příspěvku z § 78a



Zdroj: Vlastní zpracování

V lednu 2024 činil příspěvek na mzdové náklady z § 78a částku 14 200 Kč, a to při minimální mzdě 18 900 Kč. Jednoduchým propočtem zjistíme, že příspěvek z § 78a ani při minimální mzdě nepokryje 75 % mzdových nákladů – viz *Tabulka 5*.

Tabulka 5: Výpočet mzdových nákladů u OZP v lednu 2024

Výpočet mzdových nákladů u OZP na CHTP	
Hrubá minimální mzda (HM)	18 900 Kč
Sociální pojištění (SP) – koef. 0,248 z HM	4 688 Kč
Zdravotní pojištění (ZP) – koef. 0,09 z HM nad 15 440 Kč*	312 Kč
Mzdové náklady celkem	23 900 Kč
75 % mzdových nákladů	17 925 Kč
Maximální uplatnitelná částka z § 78a	14 200 Kč
Rozdíl, který v rámci 75 % mzdy příspěvek z § 78a nepokryje	3 725 Kč

*) u OZP na CHTP se ZP hradí pouze z částky HM nad 15 440 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

V únoru 2024 byl předložen návrh nařízení vlády o navýšení příspěvku z § 78a. Návrh předkládá čtyři varianty – nulové navýšení příspěvku, navýšení o 600 Kč, navýšení o 800 Kč a navýšení o 1 500 Kč. Jak z výše uvedené *Tabulka 5* vyplývá, ani navýšení

příspěvku o 1 500 Kč, tedy na celkovou částku 15 700 Kč, není dostačujících k pokrytí 75 % mzdových nákladů při celém úvazku a minimální mzdě. Na druhou stranu nutno podotknout, že většina OZP pracuje na zkrácený úvazek. Při zkráceném úvazku lze ovšem čerpat stále stejnou výši příspěvku.

Tato možnost čerpat i při zkráceném úvazku plnou výši příspěvku z § 78a nás přivádí k druhému problému, se kterým se zaměstnavatelé na chráněném trhu práce potýkají. Tím je zakořeněná představa, že systém podpory chráněných pracovišť je všeobecně zneužíván. Toto zneužívání systému spočívá především v zaměstnávání mnoha OZP na velmi malé pracovní úvazky, na které lze ale čerpat plný příspěvek. Pro názornost je zde uveden modelový příklad:

Zaměstnavatel na CHTP podniká v oblasti zajišťování ostrahy objektů a na tuto činnost zaměstnává OZP na částečné úvazky. Dle zakázky má tento podnik zajistit ostrahu určeného objektu každou noc od 19:00 do 7:00 jedním strážným. Jedná se tedy o 30 či 31 12hodinových směn v měsíci. Při polovičním úvazku je fond pracovní doby (dále jen „FPD“) cca 84 hodin měsíčně. Aby zaměstnavatel zajistil každonoční ostrahu, musí zaměstnat 5 pracovníků při 0,5 úvazku ($31 \text{ nocí} * 12 \text{ hodin} = 372 \text{ hodin}$. $372 / 84 \text{ FPD} = 4,4 \doteq 5 \text{ pracovníků}$). Každý pracovník tak odpracuje 6 až 7 směn v měsíci. Předpokládejme, že pracovníci pracují za mzdu 125 Kč na hodinu. Mzdové náklady na jednoho pracovníka pak činní 13 104 Kč ($125 * \text{FPD} 84 = 10 500 * \text{SP} 1,248 = 13 104 \text{ Kč}$). Z této částky si může zaměstnavatel nárokovat příspěvek ve výši 75 %, tedy 9 828 Kč. Částku, která zbývá do 14 200 Kč může uplatnit na zvýšené náklady, např. na mzdy svých zdravých pracovníků, kteří zajišťují OZP určitou podporu. V tomto případě se jedná o částku 4 372 Kč. Při pěti zaměstnancích, které potřebuje na zajištění každonoční ostrahy, se jedná celkem o 21 860 Kč. K tomu ještě obdrží 1 000 Kč na osobu jako paušální platbu na správní a administrativní náklady, celkem 5 000 Kč.

Tedy ale předpokládejme, že zaměstnavatel zaměstná 10 pracovníků na úvazek 0,25. Každý z těchto zaměstnanců půjde do práce pouze cca 3x v měsíci. Následuje stejný výpočet: $125 \text{ Kč na hodinu} * 42 \text{ hodin FPD při } 0,25 \text{ úvazku} = 5 250 \text{ Kč}$. I s odvody jsou celkové mzdové náklady na jednoho zaměstnance ve výši 6 552 Kč. Z toho si může uplatnit 75 % z příspěvku, tzn. 4 914 Kč. Rozdíl z celkového příspěvku 14 200 Kč zůstává zaměstnavateli na jeho další náklady, v tomto případě je to 9 286 Kč za jednoho pracovníka. Za deset pracovníků se dostáváme na měsíční částku 92 860 Kč + 10 000 Kč paušální platba.

V tomto zaměstnávání mnoha OZP na malé úvazky převážně spočívá zneužívání systému financování chráněných pracovišť. Druhým výrazným problémem je fakt, že si jedna osoba založí dvě firmy na dvě různá IČO, kdy jedna firma působí na otevřeném trhu práce a druhá na chráněném. Chráněné pracoviště si např. „pronajímá“ prostory od druhé firmy a tyto náklady pak hradí z příspěvku § 78a, takže dochází k úhradě v podstatě fiktivních nákladů. Opačně firma na OTP odebírá náhradní plnění z chráněného pracoviště, které patří témuž majiteli. O náhradním plnění v pravém slova smyslu se ale nedá hovořit, jedná se v podstatě pouze o přefakturaci. Chráněné pracoviště nakoupí materiál, který následně prodá druhé firmě. Firma má potřebný materiál a zároveň splněné náhradní plnění.

Je třeba přiznat, že toto zneužívání se zcela jistě objevuje, ale protože to legislativa umožňuje, nedá se hovořit o nelegálním počínání. Jediné hledisko pak zůstává to morální. Ovšem je třeba si také uvědomit, že takto nejednají rozhodně všechna chráněná pracoviště. Na CHTP je mnoho zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají OZP ne s vidinou vlastního zisku, ale s cílem pomoci k zaměstnání těm, kteří nemohou najít uplatnění na otevřeném trhu práce. Tito zaměstnavatelé mají ve svých řadách i pracovníky s mentálním postižením, duševním onemocněním nebo osoby ve III. stupni invalidity, pro které jiná alternativa na OTP není. I zde se můžeme setkat se zaměstnáním na velmi malé úvazky, ale to je dáno faktem, že pracovníci s určitými typy postižení více času pracovat nezvládají. Těmto pracovníkům je umožněno pracovat v nejvyšší možné míře vzhledem k jejich schopnostem a výdrži. A také jim bývá věnována výraznější péče a dlouhodobá soustavná podpora pracovními asistenty či provozními pracovníky, proto nelze všechny krátké úvazky hodnotit jako účelové zaměstnávání.

Je třeba se zaměřit na efektivní nastavení systému kontroly, aby nedocházelo ke zneužívání, ale zároveň aby nedošlo k omezení možností v čerpání příspěvku těmi, kdo ho užívají v souladu s původním (sociálním) záměrem.

Tuto problematiku by do jisté míry měla podchytit chystaná novela zákona o zaměstnanosti, kde je v plánu omezení čerpání zvýšeného příspěvku na hodnotu 0,8násobku mzdových nákladů. Vyjdeme-li z modelu uvedeného výše, znamenalo by to, že při 75 % mzdových nákladů na 10 pracovníků při 0,25 úvazcích v celkové výši 49 140 Kč, by si zaměstnavatel mohl uplatnit zvýšený příspěvek pouze do výše 39 312 Kč. I toto je ale stále téměř dvojnásobek toho, co si uplatní zaměstnavatel zaměstnávající 5 pracovníků na 0,5 úvazku.

4.2 Dotazníkové šetření

V rámci výzkumu problematiky začleňování OZP na otevřeném a chráněném trhu práce bylo realizováno několik samostatných, ale vzájemně provázaných dotazníkových šetření, která probíhala v prosinci 2023 a v lednu 2024. Dotazníky obsahovaly otevřené otázky, na které mohli respondenti odpovídat v libovolném rozsahu. Pouze dotazník pro OZP byl realizován formou uzavřených či polootevřených otázek, s možností doplnění vlastní odpovědi.

4.2.1 Dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli na otevřeném trhu práce

Na otevřeném trhu práce se lze setkat s velmi širokým spektrem zaměstnavatelů, od malých rodinných firem až po nadnárodní korporátní podniky. Do OTP spadá také veřejný sektor a organizace poskytující sociální služby. V rámci šetření byli osloveni zaměstnavatelé napříč tímto spektrem, a to jak podniky, které zaměstnávají OZP ve větším počtu, tak firmy, které prozatím se zaměstnáváním OZP nemají mnoho zkušeností. Firmy byly osloveny e-mailovou formou, obvykle přes jednatele nebo přes personální oddělení. Kontaktním osobám byly zaslány odkazy na online dotazníky s otevřenými otázkami – jeden typ dotazníku byl určen pro firmy, které zaměstnávají OZP, druhý typ byl pro firmy nezaměstnávající OZP. Každému bylo také nabídnuto osobní setkání a možnost otázky zodpovědět ústně, ale všichni respondenti zvolili písemnou formu. V několika případech došlo k doplnění či konkretizování odpovědí následnou e-mailovou komunikací.

Do šetření se zapojilo 13 firem a organizací z litoměřického regionu a většina respondentů projevila zájem zůstat v anonymitě, proto zde budou uvedeny jen oblasti jejich působení. Malé firmy (do 35 zaměstnanců) zastupují dvě společnosti s ručením omezením, jedna se zaměřením na praní a čištění pracovních oděvů, druhá na prodej zdravotních pomůcek. Dále se do šetření zapojily tři větší neziskové organizace poskytující sociální služby. Veřejný sektor v šetření zastupuje Městský úřad Litoměřice a dále dvě příspěvkové organizace města se zaměřením na kulturní akce a na technické služby. Zbývajících 5 respondentů je z firem zaměstnávajících několik stovek zaměstnanců, a to ve strojírenství, stavebnictví, v automobilovém průmyslu či v oblasti průmyslových technologií.

Dotazníkové otázky pro firmy zaměstnávající OZP jsou uvedeny v *Příloha 16*.

Dotazníkové otázky pro firmy nezaměstnávající OZP jsou uvedeny v *Příloha 17*.

Výsledky šetření mezi zaměstnavateli na OTP jsou uvedeny v *Kapitole 5.1.1*.

4.2.2 Dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli na chráněném trhu práce

V litoměřickém regionu je registrováno 16 zaměstnavatelů, kteří jsou uznáni za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Přestože počet zaměstnavatelů není vysoký, ani tak se nepodařilo oslovit všechny. U několika zaměstnavatelů nejsou dohledatelné žádné kontaktní údaje, webové stránky či sociální síť, dohledat lze pouze povinně zveřejňované údaje ve veřejných rejstřících. Z webových stránek některých zaměstnavatelů zase nelze ověřit, že jsou skutečně chráněným pracovištěm, lze se pouze dovtípit na základě toho, že poptávají zaměstnance s invalidním důchodem. Již toto samo o sobě nezbuzuje přílišnou důvěru.

Osloveno bylo 13 zaměstnavatelů, kterým byl zaslán odkaz na online dotazník, s možností využít v případě zájmu osobní setkání. Dotazník byl adekvátním způsobem vyplněn pouze od jedné litoměřické organizace, která patří v Ústeckém kraji k největším zaměstnavatelům zdravotně postižených osob. Do šetření se anonymně zapojila další dvě chráněná pracoviště, ale z odpovědí nebylo možné realizovat žádný výstup. Odpovědi byly typu „ano“, „ne“, „nemohu uvést“ apod. Oba respondenti odmítli uvést informace o struktuře svých pracovníků i o využití příspěvku z § 78a.

Aby bylo možné lépe posoudit začleňování OZP na chráněném trhu práce, bylo osloveno několik dalších zaměstnavatelů v rámci ČR, kteří jsou členy Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených, a kde je tedy určitá záruka poctivého přístupu k zaměstnávání OZP. Dotazník vyplnilo 7 respondentů z ČR. Celkem se tedy sešlo 10 vyplněných dotazníků, ale pouze z osmi bylo možné realizovat určité výstupy.

U subjektů z CHTP zapojených do šetření převládalo zaměření na manuální výrobní a kompletační činnosti, na úklidové, zahradnické a terénní práce, dále na textilní výrobu a hostinskou činnost. Dvě organizace mají jako svou hlavní činnost uvedeno poskytování sociálních služeb a chráněná pracoviště mají zřízena jako svou vedlejší hospodářskou činnost. U těchto organizací jsou zaměstnávány OZP i na administrativních pozicích či v přímé péči. Velikostí spadají zapojené subjekty do malých a středních podniků.

Dotazníkové otázky pro vedení chráněného pracoviště jsou uvedeny v *Příloha 18*.

Výsledky šetření mezi zaměstnavateli na CHTP jsou uvedeny v *Kapitole 5.1.2*.

4.2.3 Dotazníkové šetření mezi pracovníky Úřadu práce

V rámci šetření byla oslovena pracovnice pobočky Úřadu práce v Litoměřicích, paní Dana Pešková, která pracuje na pozici „odborný referent – poradce pro klienty OZP“. Otázky byly směřovány na probíhající projekt s názvem „Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením“, na jeho aktivity a způsob podpory OZP i zaměstnavatelů na otevřeném trhu práce. Odpovědi byly zaslány písemnou formou, ale na dodatečné otázky již bohužel nebylo odpovězeno, případně byl zaslán odkaz na metodiky či aktivity projektu, ze kterých bylo možné dané odpovědi vyčíst. Dotazy v souvislosti s § 78a paní Pešková nemohla zodpovědět, neboť se netýkaly agendy, kterou řeší. Tyto otázky proto zodpověděl pan Stanislav Hylán, do jehož kompetencí chráněná pracoviště spadají.

Dotazníkové otázky pro pracovníky Úřadu práce jsou uvedeny v *Příloha 19*.

Výsledky šetření mezi pracovníky Úřadu práce jsou uvedeny v *Kapitole 5.1.3*.

4.2.4 Dotazníkové šetření mezi pracovníci služby Sociální rehabilitace

Další dotazníkové šetření proběhlo s vedoucí služby Sociální rehabilitace, Bc. Ladislavou Pošvovou, a s pracovníci v sociálních službách téže služby, Kateřinou Holubovou. „*Služba Sociální rehabilitace je určena lidem se zdravotním, tělesným, mentálním či kombinovaným postižením a chronickým duševním onemocněním, ve věku 18 – 64 let, kteří potřebují podporu při získávání a zvyšování dovedností pro samostatný život a při začleňování do společnosti*“ (Diakonie ČCE Litoměřice, 2024). Otázky směřovaly ke zjištění, jak pracovnice vnímají možnosti začleňování OZP na otevřeném a chráněném trhu práce na Litoměřicku a jaké rozdíly, výhody či nevýhody spatřují v obou těchto formách zaměstnávání.

Dotazníkové otázky pro pracovnice Sociální rehabilitace jsou uvedeny v *Příloha 20*.

Výsledky šetření ve službě Sociální rehabilitace jsou uvedeny v *Kapitole 5.1.4*.

4.2.5 Dotazníkové šetření mezi zaměstnanci s postižením

Výzkumné kvantitativní šetření bylo zaměřeno také na zaměstnané osoby se zdravotním postižením, a to jak na otevřeném, tak na chráněném trhu práce. Zaměstnanci byli oslovováni přes zaměstnavatele a přes sociální pracovníky, kteří byli zapojeni do dotazníkových šetření. Respondenti měli možnost vyplnit dotazník buďto

online, nebo dostali dotazník vytištěný k ručnímu vyplnění. Dotazník obsahoval především uzavřené otázky, u některých otázek bylo možné zvolit a dopsat vlastní odpověď. Celkem dotazník vyplnilo 87 respondentů, z toho 16 na OTP a 71 na CHTP. Šetření se zúčastnilo 56 žen a 31 mužů. Téměř polovina osob byla ve věku nad 50 let a mezi respondenty převládalo tělesné postižení, mentální postižení a chronické duševní onemocnění. 25 zapojených osob mělo pouze základní vzdělání nebo praktickou či speciální školu, 38 osob absolvovalo odborné učiliště bez maturity, středoškolské či odborné vzdělání s maturitou mělo 21 respondentů a pouze 3 osoby měly vyšší odborné či vysokoškolské vzdělání.

Dotazník pro zaměstnané OZP je uveden v *Příloha 21*.

Výsledky šetření mezi zaměstnanci s postižením jsou uvedeny v *Kapitole 5.1.5*.

5 Zhodnocení výsledků

5.1 Výsledky dotazníkových šetření

Následující kapitoly jsou zaměřeny na zjištění, která vyplynula z jednotlivých dotazníkových šetření, a na doporučení, která z těchto zjištění a dalšího průzkumu problematiky začleňování OZP na trh práce vyplývají.

5.1.1 Výsledky šetření mezi zaměstnavateli na otevřeném trhu práce

Z výsledků dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli vyplynulo, že zaměstnávání OZP jsou v mnohem větší míře přístupní zaměstnavatelé v sociálních službách. Právě tito zaměstnavatelé mají ve svých řadách větší množství pracovníků s postižením, a to jak v oblasti přímé péče, tak v administrativních či technických oborech. Nicméně ani tito zaměstnavatelé nehledali pracovníky s postižením záměrně (např. kvůli plnění povinného podílu), ale handicap těchto osob nebyl překážkou jejich přijetí, pokud splňovali kvalifikační požadavky. Zdravotní či výkonnostní omezení se zaměstnavatelé snaží zohledňovat, např. zkrácenou pracovní dobou či konkrétní potřebnou pracovní pomůckou.

Žádná z oslovených organizací nevyužívá příspěvky od ÚP ani jinou formu podpory pro své pracovníky s postižením, ale zároveň přiznávají, že jim chybí informace, jaké možnosti by využívat mohli. Se zaměstnáváním OZP mají veskrze pozitivní zkušenosti jak z hlediska administrativního, tak z hlediska začlenění OZP mezi ostatní pracovníky: *„Z našich zkušeností jsou to skvělí kolegové, často v životě překonali řadu překážek, se kterými se umí poprat i v práci. Zaměstnání jim dodává sebevědomí a nám přináší radost a dobrý příklad, jak se z některých obtíží nehroutit.“* U těchto zaměstnavatelů je tedy vysoký předpoklad, že by byli ochotni zaměstnat více OZP, pokud by uměli efektivně využít jak finanční podpory, tak podporu poskytovanou přímo pracovníkům s postižením, např. při zaučení na dané pozici.

Ostatní firmy na OTP shodně uvedly, že zaměstnávají maximálně jednu nebo dvě osoby s postižením. Zpravidla se jedná o zaměstnance, kteří ve firmě působili ještě před získáním statusu OZP.

Všechny oslovené firmy využívají náhradní plnění pro splnění povinného podílu, a to především odběrem kancelářských potřeb, obalového a dalšího materiálu, ochranných pracovních oděvů nebo zajištěním úklidu či ostrahy objektů. Všechny firmy se domnívají,

že náhradní plnění je pro ně méně náročné, než by bylo zaměstnávání OZP. Vzhledem k tomu, že tyto firmy uplatňují náhradní plnění, a ne odvod do státního rozpočtu, pravděpodobně se jich nedotkne ani chystaná novela zákona o zaměstnanosti, kdy se má zvýšit odvod do státního rozpočtu až na 3,5násobek průměrné mzdy za každého pracovníka s postižením, kterého by firma vzhledem k počtu zaměstnanců měla zaměstnávat a nečiní tak. Nicméně respondenti se shodují, že i tak by finanční dopad při případném navýšení náhradního plnění či odvodů musel být vyšší, než na kolik by je přišly náklady spojené s úpravou pracovišť pro OZP, aby o zaměstnávání OZP vůbec začali uvažovat.

Z vyplněných dotazníků jasně vyplynulo, že zaměstnavatelé si pod označením „osoba s postižením“ představí převážně člověka na invalidním vozíku. Pochopitelně si neumí představit, že by takový člověk vykonával práci srovnatelnou s ostatními pracovníky ve výrobě. Je třeba také podotknout, že mnozí zaměstnavatelé mohou mezi zaměstnanci mít OZP a ani to sami netuší. Většina zaměstnavatelů totiž nezjišťuje, zda má někdo status OZP a pokud tak zaměstnanec neučiní sám, např. kvůli slevám na dani, zaměstnavatel se o jeho postižení ani nedoví. Někteří z respondentů mají osobní zkušenost s tím, že zájemci o práci svůj handicap tají v obavě, aby nebyl překážkou pro jejich přijetí.

Dále z šetření vyplynulo, že zaměstnavatelům chybí přehled a povědomí o tom, jaké činnosti by OZP mohly vykonávat. Z odpovědí vyplývá, že při úvaze o zaměstnání OZP předpokládají obvykle práci v hlavní výrobní činnosti, proto shodně uvádějí, že by na zájemce s postižením měli vždy stejné kvalifikační a výkonnostní požadavky jako na zdravé pracovníky. Již ale neuvažují nad možnostmi zaměstnání OZP na pomocné práce, např. při distribuci, označování zboží, úklid prostor vlastními pracovníky, a ne v rámci náhradního plnění apod.

Některým zaměstnavatelům chybí informace o příspěvcích a podpoře z ÚP, např. o možnosti „vyzkoušet“ si pracovníky bez dočasného finančního zatížení v rámci společensky účelného pracovního místa. Pro jiné zase tyto příspěvky v podstatě nemají význam.

Zaměstnavatelé se shodně obávají zvýšené nemocnosti OZP, nižšího výkonu či nutnosti stavebních úprav na jejich pracovišti. Naopak strach nemají z přijetí pracovníka s postižením ostatními členy pracovního kolektivu a uvědomují si, že pracovní uplatnění je pro lidi s postižením důležité nejen kvůli ekonomickému zajištění, ale i kvůli sociálnímu kontaktu, pocitu užitečnosti, potřebnosti a posílení jejich sebevědomí. Pouze jeden zaměstnavatel uvedl, že je přijímání pracovníků s postižením otevřený a rád by OZP

ve svých řadách měl, dokonce i výrobní prostor má pro to přizpůsobený, ale doposud se nesetkal s tím, že by se k němu OZP na pracovní pohovory hlásily. Chybí mu tedy informace, jak OZP aktivně oslovovat.

Za veřejný sektor odpovídala na dotazy personalistka Městského úřadu v Litoměřicích a potvrdila nedávná slova ombudsmana, že zaměstnávání v úřadech veřejné správy je silně nedostatečné. Litoměřický úřad zaměstnává 230 zaměstnanců a z toho jen nepatrný podíl jsou osoby s postižením. Dle pracovnice by v případě přísnějších podmínek náhradního plnění nebo odvodů do státního rozpočtu zvažovali větší zaměstnávání OZP, v takovém případě by byli schopni např. upravit délku pracovní doby, ale úprava historických prostor, ve kterých úřad sídlí, už by byla komplikovanější. Je pochopitelné, že v přímém úředním styku může být zaměstnán pouze takový pracovník, který práci zvládne samostatně a dle potřebného výkonu, ale i na úřadě možnosti pro zaměstnávání OZP jsou, opět např. na pozici úklidu, který si úřad objednáva formou náhradního plnění.

Příznivější je však situace v příspěvkových organizacích města, kde jsou OZP zaměstnány ve větším rozsahu, a to především na nekvalifikovaných a pomocných pozicích – vrátný, úklidové práce, terénní práce, zajištění veřejných toalet apod.

5.1.2 Výsledky šetření mezi zaměstnavateli na chráněném trhu práce

Na chráněných pracovištích zapojených do šetření jsou zaměstnávání pracovníci se všemi druhy i stupni postižení, tedy jak osoby s tělesným či smyslovým postižením, tak ve velké míře i pracovníci s mentálním či kombinovaným postižením, ale také pracovníci s duševním onemocněním. Respondenti se shodují, že na otevřeném trhu práce by se drtivá většina jejich pracovníků neuplatnila, protože by neobstáli v nárocích zaměstnavatelů na výkon a rychlost práce. Jako reálné spatřují zapojení maximálně 10 % svých pracovníků na OTP, a to za předpokladu zvýšené podpory pracovních asistentů na pracovišti. Toto se ovšem vylučuje s postoji zaměstnavatelů na OTP, kdy přítomnost pracovních asistentů na svém pracovišti zpravidla nepovažují za proveditelnou. Zaměstnavatelé na CHTP podotýkají, že ti, kteří jsou schopni obstát na běžném pracovním místě, na takovém místě už obvykle jsou, protože OTP nabízí nepochybně lepší mzdové podmínky.

Pracovní a výkonnostní podmínky jsou na CHTP individuálně nastavené a nesrovnatelně méně náročné, než jak je tomu běžné na OTP. Téměř všichni pracovníci

pracují na zkrácené pracovní úvazky, pracovní náplň bývá často upravena „na míru“ konkrétním pracovníkům a je vždy brán ohled na jejich možnosti a schopnosti. Běžná je pomoc pracovních asistentů a provozních pracovníků, případně je vytvořen systém spolupráce mezi samotnými OZP, kdy člověk např. se zdravotním omezením poskytuje určitou asistenci člověku s mentálním postižením apod.

Z otázek zaměřených na čerpání příspěvku z § 78a vyplynulo, že zaměstnavatelé nemají s podáváním žádosti velké problémy. Pouze dvě neziskové organizace, které jsou současně poskytovatelé sociálních služeb, uvádějí jako problematické vyplácení příspěvku vždy až 2 měsíce po skončení čtvrtletí. Na začátku každého roku jsou nuceny čerpat půjčku na mzdy vyplacené v lednu a únoru, než obdrží platbu za poslední čtvrtletí předchozího roku. Ale toto je způsobeno právě neziskovým charakterem těchto organizací.

Jako problematický naopak uvádějí všechny organizace systém navyšování příspěvků z § 78a, který nereflexuje pravidelné navyšování minimálních mezd ani náročnost práce pracovních asistentů a provozních pracovníků, bez kterých nelze chráněné pracoviště provozovat. Chystaná novela zákona o zaměstnanosti, která by měla omezit čerpání zvýšeného příspěvku na 0,8násobek k částce určené na mzdové náklady, není pro zaměstnavatele nijak ohrožující, neboť v tuto chvíli se částka čerpaná na zvýšené náklady pohybuje u většiny respondentů ve výši 0,5násobku ke mzdovým nákladům.

Naopak jako zásadní problém označují plán omezit příspěvky na osoby se zdravotním znevýhodněním a toto rozhodnutí považují za nepřijatelné a nevhodné jak ze sociálního hlediska, tak z hlediska ekonomického dopadu na státní rozpočet, kdy mnoho OZZ bude na OTP nezaměstnatelná a bude odkázána na sociální dávky. Nicméně většina respondentů se v případě přijetí tohoto rozhodnutí pokusí OZZ hromadně nepropouštět, i když to bude znamenat větší zásah do jejich rozpočtu.

Všichni respondenti se také shodují, že bez příspěvku z § 78a by jejich pracoviště bylo neudržitelné. Stejně tak si za současné legislativní úpravy a nedostatečné podpory neumí představit transformaci na sociální podnik. Bez podpory zaměstnávání OZP na chráněných pracovištích by se finance, které nyní vynakládá stát v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, pouze přesunuly na řešení problémů v rámci pasivní politiky zaměstnanosti, protože naprostá většina OZP z chráněného trhu práce by byla dlouhodobě nezaměstnatelná.

Na dotaz, zda je pracovní uplatnění pro OZP důležité ještě něčím dalším než jen pro zajištění jejich obživy, odpověděli všichni respondenti naprosto shodně – všichni uvedli, že na prvním místě je v případě jejich zaměstnanců sociální začlenění a pocit užitečnosti

a platnosti, který jim poskytuje psychickou stabilitu, a teprve na dalším místě je samotné ekonomické zajištění. Toto vědomí dává zaměstnavatelům pocit smysluplnosti, který převáží i nad problémy spojenými se zaměstnáváním OZP. Za největší problém ale sami zaměstnavatelé považují existující zneužívání systému a nedostatečnou kontrolu, která by odlišila účelové zaměstnavatele a ty, kteří vykonávají svou činnost poctivě.

5.1.3 Výsledky šetření mezi pracovníky Úřadu práce

V rámci dotazníkového šetření mezi pracovníky Úřadu práce bylo zjištěno, jakým způsobem je naplňovaný projekt s názvem „Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením“ v litoměřickém regionu, jehož cílem je dle referentky ÚP *„vyhledávání neekonomicky aktivních OZP, umístování OZP převážně na volný trh práce a začleňování do společnosti. Dále pak navázání úzké spolupráce se zaměstnavateli v regionu.“* Projekt řeší podporu zaměstnávání OZP řadou nástrojů, opatření a aktivit „šitých na míru“ jak klientům OZP, tak jejich potenciálním zaměstnavatelům, kterým ÚP poskytuje komplexní poradenství.

OZP v litoměřickém regionu jsou aktivně oslovováni, je vytvořen jejich individuální plán a v rámci toho probíhají další individuální i skupinové aktivity, které by měly vést k nalezení vhodného zaměstnání. OZP mohou využít různé formy diagnostiky, jako např. ergodiagnostiku, bilanční diagnostiku, či diagnostiku profesních kompetencí. Klientům je poskytována podpora při sepsání životopisu, při přípravě na pracovní pohovor, při nalezení vhodného rekvalifikačního kurzu či zajištění pracovní rehabilitace, a to vše dle platné *„Metodiky poradenských činností“*.

Dle referentky ÚP nelze přesně stanovit, o jaké pozice je ze strany OZP největší zájem. Vždy záleží na dosavadní praxi, vzdělání a druhu postižení. A pokud se referentka setkává s nějakými problémy na straně OZP, jedná se nejčastěji o obavy a neochotu zkusit nové věci, nové pracovní zaměření.

Zaměstnavatelé jsou dle referentky oslovováni ve spolupráci s dalšími pracovníky ÚP, nebylo zde však specifikováno, zda pracovníci ÚP oslovují pouze ty zaměstnavatele, kteří uvedou na ÚP nabídku svých volných pracovních míst, nebo zda jsou oslovováni zaměstnavatelé i na základě jimi zveřejněných inzerátů na různých pracovních portálech mimo ÚP. Při navázání spolupráce jsou noví zaměstnavatelé informováni o legislativě, o přínosech zaměstnávání OZP a o možnostech podpory. ÚP vypomáhá s identifikací

a specifikací vhodných pracovních míst a podmínek pro OZP, nabízí podporu při výběrových řízení či ujasňuje zásady komunikace s potenciálními zaměstnanci.

ÚP sleduje statistiky, kolik OZP se podaří umístit na OTP, ale bohužel již nejsou vedeny statistiky, jak dlouho tito pracovníci na svých pozicích vydrží. Referentka ÚP potvrzuje, že pro některé OZP není otevřený trh práce vhodný a bez chráněných pracovišť by tyto osoby byly nezaměstnatelné. Jedná se především o osoby s mentálním postižením či osoby ve III. stupni invalidity. Tyto osoby potřebují větší míru podpory, které se jim na OTP nedostane.

Z odpovědí na dotazy ohledně chystané novely zákona o zaměstnanosti v souvislosti s § 78a vyplývá, že se zamýšlenou změnou nejsou spokojeni nejen zaměstnavatelé na chráněném trhu práce, ale ani odpovědné osoby ÚP. Změna přinese spíše drobné úpravy, ale dle pracovníka ÚP neřeší zásadní problémy, které se v této souvislosti vyskytují, např. zneužívání systému, jak byl popsán v *Kapitole 4.1.4*. ÚP sice provádí kontroly zaměstnavatelů, ale nevhodně nastavená legislativa mnohým umožňuje jednat výše popsaným způsobem, aniž by bylo možné tyto zaměstnavatele jakkoli sankcionovat či neposkytnout příspěvky. Novelou sice dojde k mírnému snížení možnosti čerpat zvýšené příspěvky, ale všechny ostatní problémy zůstávají neřešeny. Pracovníci ÚP také předpokládají nárůst uchazečů o zaměstnání z řad osob se zdravotním znevýhodněním, kteří z důvodu odebrání příspěvku zaměstnavatelům budou muset být propuštěni.

5.1.4 Výsledky šetření mezi pracovníci služby Sociální rehabilitace

Respondentky v úvodu uvedly strukturu klientů, se kterými se nejčastěji ve své službě setkávají. Jedná se především o osoby s mentální retardací v lehkém a středně těžkém stupni postižení, dále o osoby se schizofrenií, poruchou osobnosti a o osoby s tělesným postižením. Většina klientů služby má základní vzdělání či dvouletou praktickou školu a obvykle hledají i nacházejí práci na pomocných pozicích, např. v kuchyni, při úklidech, při kompletačních pracích apod. Obě respondentky se shodují, že nalézt práci pro klienta na OTP je velmi obtížné a pro většinu jejich klientů téměř nemožné, vzhledem k náročným požadavkům zaměstnavatelů. U zaměstnavatelů na OTP je obvykle požadována stejná výkonnost jako u zdravých pracovníků, což je pro většinu OZP fyzicky i psychicky velmi náročné. Zaměstnavatelé obvykle nemají dostatek informací o možnostech podpory při zaměstnávání OZP, ale ani po představení možností nepovažuje většina zaměstnavatelů tuto podporu

za motivační. Aby došlo ke změně smýšlení na straně zaměstnavatelů na OTP, bylo by dle respondentek třeba snížit administrativní zátěž, zvýšit finanční příspěvky a celkově lépe připravit zaměstnavatele na zaměstnávání OZP, to vše na základě legislativních změn.

Respondentky uvádějí, že většina jejich klientů najde uplatnění na chráněném trhu práce. Výhody CHTP spatřují především v individuálně nastavené práci dle schopností a možností konkrétních pracovníků. Chráněná pracoviště umožňují klientům služby pracovní praxe a trénink pracovních dovedností. Klienti tak mají možnost vyzkoušet si více činností a zjistit, která práce jim vyhovuje. Díky praxím lze i optimálně stanovit výši úvazku, který je pracovník schopen odpracovat. Při nástupu do pracovního poměru pomáhají pracovníci klientům se zajištěním všech potřebných dokumentů a následně klientovi poskytují po určitou dobu pracovní asistenci. Obě respondentky se shodují, že pracovní uplatnění, byť třeba jen v minimálním rozsahu, má na OZP pozitivní dopad, a to nejen díky zajištění výdělků, ale také díky zavedení určitého režimu, posilování pracovních návyků a potřebnému sociálnímu kontaktu. Zároveň ale uvádí nevýhody CHTP, které spočívají především v tom, že se OZP nedostanou do kolektivu zdravých lidí a také se obvykle z chráněného místa moc neposouvají dále. Z toho důvodu je kapacita chráněných pracovišť obvykle naplněná a tím pádem vzniká i zde nedostatek pracovních míst.

Jako největší problém na straně OZP spatřují pracovnice služby „častou nemocnost a nereálné představy samotných klientů, kdy např. chtějí pracovat více hodin, než zvládnou a nemají náhled na své schopnosti.“

5.1.5 Výsledky šetření mezi zaměstnanci s postižením

Z dotazníkového šetření mezi 87 zaměstnanými OZP vyplynulo, že téměř polovina OZP pracuje na poloviční úvazek. Na vyšší úvazek pracují OZP převážně na OTP. Naopak na nižší než poloviční úvazek pracují zejména osoby s mentálním či duševním onemocněním. Na OTP se obvykle uplatní osoby spíše se středoškolským nebo vysokoškolským vzděláním. 11 respondentů na OTP uvedlo, že nemá nijak upravené pracovní podmínky, přitom 6 z nich by úpravu potřebovalo. Na CHTP se setkáváme u téměř všech pracovníků se zkrácenou pracovní dobou a s možností využívat častější přestávky, a to i při malých úvazcích. Pracovníci na CHTP mívají také ve větším rozsahu upravené pracoviště nebo speciální pracovní pomůcky.

Na OTP našla většina osob práci s podporou Úřadu práce (7 osob) či po reakci na zveřejněný inzerát firmy (4 osoby). Naopak na CHTP našlo nejvíce osob zaměstnání díky spolupráci se sociální službou (29 osob). Zde se jednalo převážně o lidi s mentálním postižením. Další osoby buďto sami oslovily zaměstnavatele, často po doporučení místa přes známého apod., nebo reagovali na zveřejněný inzerát. Z průzkumu vyplynulo, že přes Úřad práce nastoupilo na chráněné pracoviště velmi malé množství pracovníků (2 osoby). Pro téměř 70 % OZP bylo složité najít vhodné zaměstnání a své postižení považují za největší překážku při hledání práce. Pouze 18 oslovených osob se zúčastnilo rekvalifikačního kurzu či jiného projektu od Úřadu práce, který jim posléze pomohl při hledání zaměstnání. Kromě samotné pomoci se sháněním zaměstnání využívaly OZP také podporu při zaučení na novém místě (pracovní asistenci apod.), nebo pomoc se získáváním dovedností ještě před nástupem (pracovní praxe).

Většina respondentů uvádí, že pro ně jejich práce není náročná (34 osob), nebo že i když náročná je, tak ji zvládají (47 osob). Pouze 6 respondentů uvedlo, že svou práci nezvládá, z toho 1 předpokládá nutné ukončení pracovního poměru na OTP. Největší problémy pracovníkům s postižením způsobuje fyzická či psychická náročnost práce a na OTP převážně nároky zaměstnavatele na výkon a dovednosti.

Odpovědi na otázku, co dobrého respondentům práce přináší, potvrdily tvrzení zaměstnavatelů na CHTP, neboť pro většinu OZP je podstatné začlenění do pracovního kolektivu (55x), smysluplnost jejich práce (40x) a pocit potřebnosti a sounáležitosti (35x). Zaměstnanci, kteří svou mzdu vnímají jako přivýdělek k pobíranému invalidnímu důchodu, jsou se svou mzdou obvykle spokojeni. Nespokojenost se mzdou vyjadřují především ti respondenti, pro které je příjem ze zaměstnání hlavním zdrojem pro zajištění základních životních potřeb. Těchto respondentů je ovšem pouze 12.

V závěru dotazníkového šetření byly uvedeny tři otázky pouze pro pracovníky na CHTP (71 respondentů), ze kterých vyplynulo, že 31 % zaměstnanců na CHTP (22 osob) má zájem o rozvoj svých schopností a dovedností, aby mohli přejít na OTP. Tento výsledek je ovšem značně zkreslen odpověďmi některých osob s mentálním postižením, které – jak uvedly i pracovnice Sociální rehabilitace – nemají náhled na své schopnosti a dovednosti. Tito pracovníci pracují obvykle méně než 12 hodin týdně, využívají vyšší míru podpory a zaměstnání našli díky zapojení do sociální služby. Přesto tyto pracovníky ve velké míře uvádějí, že práci našli snadno, nevnímají své postižení jako problém při hledání práce a rozhodně stojí o práci na OTP. Reálně by na OTP bylo schopno přejít cca 10 až 15 %

respondentů, ale i ti si uvědomují výhody CHTP, mezi kterými je nejvíce oceňovaná možnost zkrácené pracovní doby (39x) a individuální přístup k potřebám jednotlivých pracovníků (39x). 40 % respondentů (29 osob) také oceňuje kolektiv lidí v podobné situaci, se kterými se lze více sdílet. Jako nevýhodu CHTP naopak uvádějí v největší míře nižší mzdy (40x) a také častou nemocnost kolegů, která následně vyžaduje nutné a náročné zastupování (23x).

Grafické znázornění jednotlivých odpovědí včetně procentuálních podílů je uvedeno v *Příloha 22*.

5.2 Návrhy a doporučení

Na základě komparace zjištěných výstupů z dotazníkových šetření a pomocí syntézy získaných poznatků byly vytvořeny návrhy vedoucí k eliminaci překážek v zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce a návrhy pro zefektivnění systému financování chráněných pracovních míst.

5.2.1 Návrhy vedoucí k eliminaci překážek v zaměstnávání OZP na OTP

Zásadním problémem na OTP v souvislosti se zaměstnáváním OZP je jednoznačně nedostatek informací zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé často neví, koho přesně si představí pod pojmem „osoba s postižením“, ani jaké činnosti by takový zaměstnanec v jejich podniku mohl vykonávat. Ve velké míře chybí také dostatečné ekonomické srovnání výhodnosti zaměstnání OZP oproti náhradnímu plnění či odvodu do státního rozpočtu. Zde je velký prostor pro osvětu ze strany Úřadu práce.

Základem je vytvoření srozumitelného informačního materiálu a zajištění distribuce zaměstnavatelům v regionu. Informační materiály budou zpracované v tiskové či elektronické verzi (letáky, brožury). Je třeba se zaměřit na jednoduché přehledy s uvedením jednotlivých slev na dani a příspěvků, které je možné čerpat při zaměstnávání OZP. Tento informační materiál bude dále obsahovat představení možných pozic pro OZP, např. těch, které si firmy nejčastěji zajišťují formou náhradního plnění (úklidové práce, noční vrátný apod.).

Dále je třeba dbát na dostatečnou osvětu v online prostoru. Dnes velmi oblíbené podcasty, které budou zaměřené na téma zaměstnávání OZP, zaujmou více osob, než jak je tomu u písemných materiálů. Podcasty budou obsahovat inspirativní rozhovory se zaměstnavateli OZP, ekonomická porovnání náhradního plnění oproti slevám na dani a na pojistném při zaměstnání OZP, možnosti využití finanční podpory či představení spolupráce se sociálními službami, které zaměstnavatele provedou procesem zaměstnání pracovníka s postižením. V návaznosti na podcasty lze zaměstnavatelům nabídnout online i prezenční konference, kde budou podrobněji představeny možnosti podpory, vč. nabídky pomoci od ÚP při specifikaci vhodného pracovního místa pro OZP v konkrétních firmách. Firmy získají náhled na možnosti uplatnění OZP na svých pracovištích, ÚP na základě této spolupráce bude mít větší přehled o konkrétních pozicích, které mohou být OZP obsazovány.

Před třemi lety vnikla ve spolupráci ÚP a Nadačního fondu pro podporu zaměstnávání OZP myšlenka na vytvoření portálu, kde bude docházet ke střetu poptávky zaměstnavatelů a nabídky OZP zaměstnanců. Portál nazvaný „Pracovní tržiště“ je však v současné chvíli v podstatě nevyužívaný. Zde je velký potenciál pro to, aby firmy, jež budou připraveny na zaměstnávání OZP, měly vhodný prostor, kde zájemcům nabídnout práci. Stejně tak osoby s postižením zde mohou umístit svou nabídku – zveřejnit životopis, popsat dovednosti a schopnosti, ale také případně svá omezení. Toto zveřejnění je třeba zachovat anonymizované, např. pod určitým kódem a teprve v případě zájmu zaměstnavatele dojde ke konkrétnímu propojení nabídky a poptávky. Portál je zapotřebí provázat se systémem ÚP, aby se zde zobrazovaly všechny zaevidované poptávky i nabídky. Portál lze zpřístupnit na základě registrace pro firmy i pro OZP zdarma, a to i mimo firmy a OZP v evidenci ÚP. Portál je nutné vhodnou formou propagovat spolu s ostatními informacemi předávanými zaměstnavatelům i OZP.

Ze strany Úřadu práce je také zapotřebí aktivní oslovování podniků nejen na základě poptávek zaevidovaných na ÚP, ale i na základě veřejně vyvěšených inzerátů. Dále je doporučeno, aby ÚP sledoval statistiky nejen počtu osob, které se podaří umístit na otevřený trh práce, ale také toho, jak dlouho posléze na daném pracovním místě vydrží. Zda je proces začleňování nastaven optimálně, případně z jakých důvodů se nedaří udržet zaměstnání dlouhodobě. A z těchto zjištění následně vypracovávat nové formy podpory pro OZP.

Jak ukázal průzkum, není ani tolik zapotřebí zvyšovat finanční podporu zaměstnavatelům na OTP, jako spíš umět zaměstnavatelům představit stávající výhody

a možnosti zaměstnávání OZP. Protože mnozí zaměstnavatelé si „myslí, že vědí“, ale praxe mnohdy ukazuje něco jiného.

Velké rezervy v zaměstnávání OZP jsou ve veřejném sektoru. Pokud je snahou státu začlenit co nejvíce OZP na otevřeném trhu práce (o čemž vypovídají dlouhodobé projekty ÚP), musí stát v tomto ohledu jít firmám v soukromém sektoru příkladem. Zde lze čerpat inspiraci v jiných evropských státech. Např. Belgie má určenou 3% kvótu pro zaměstnávání OZP ve veřejném sektoru bez možnosti alternativního plnění (Disability Inclusion, 2024). Jak bylo uvedeno v *Kapitole 3.4.1*, odvod do státního rozpočtu jako alternativa plnění povinného podílu pozbývá u veřejného sektoru smysl, neboť se v podstatě jedná pouze o přesun mezi jednotlivými položkami státního rozpočtu. Tato varianta nemá být ve veřejném sektoru vůbec připuštěna. Tam, kde není možné zaměstnat odpovídající počet OZP ve veřejné správě, je smysluplné využití náhradního plnění, tedy odebrání výrobků a služeb od zaměstnavatelů na CHTP. To musí být realizováno na základě vyhlášených veřejných zakázek, kde hlavním kritériem výběru nebude pouze nejnižší cena, ale např. i počet zaměstnanců ve III. stupni invalidity.

5.2.2 Návrhy pro zefektivnění systému financování chráněného trhu práce

Problematika financování chráněných pracovišť je velmi široká, ale nejskloňovanějším problémem je neekvivalentní růst příspěvku z § 78a a zneužívání systému financování. Z toho vyplývá, že pro efektivní změnu je nutné zavést legislativní úpravy. Na konci roku 2023 a na začátku roku 2024 probíhalo mezirezortní připomínkové řízení k chystané novele zákona o zaměstnanosti. Již nyní ale z předběžných výsledků vyplývá, že novela bude obsahovat spíše drobné úpravy, které dostatečně neřeší danou problematiku.

Zásadním požadavkem zaměstnavatelů na CHTP je automatická valorizace příspěvku z § 78a v návaznosti na růst minimální mzdy. Tento příspěvek sanuje sníženou pracovní schopnost OZP a zvýšené režijní náklady zaměstnavatelů. Pokud nebude docházet k pravidelné valorizaci, bude podíl příspěvku k minimální mzdě nedostačující a přestane být stabilizačním prvkem při zaměstnávání OZP. Při dlouhodobě rostoucím rozdílu mezi výší příspěvku a výší minimální mzdy se zvyšuje riziko propouštění OZP, případně může dojít i k ukončení podnikatelské činnosti, což povede k ohrožení všech pracovních míst daného zaměstnavatele.

Je nutné, aby valorizace příspěvku byla každoroční a automatická dle růstu minimální mzdy. Současné nepravidelné navyšování příspěvku v závislosti na situaci státního rozpočtu je pro hospodaření a plánování zaměstnavatelů na CHTP velmi nepředvídatelné a ve svém důsledku dlouhodobě zhoršuje jejich hospodářskou situaci. To ve výsledku paradoxně generuje větší tlak na státní podporu.

Každoroční navýšení příspěvku z § 78a jistě určitou měrou zatíží státní rozpočet, ale pokud nebudou finance vynaloženy takto, bude z důvodu propouštění nejslabších OZP státní rozpočet zatížen dávkami v nezaměstnanosti, následně sociálními dávkami a nezaměstnané OZP se díky špatné ekonomické situaci mohou dostávat do horšího zdravotního stavu, což má na státní rozpočet další negativní dopad.

Jedním ze zamýšlených bodů novely zákona o zaměstnanosti je navýšit firmám nezaměstnávající OZP v povinném podílu odvody do státního rozpočtu až na 3,5násobek průměrné mzdy ze současného 2,5násobku. Vzhledem k tomu, že velké procento firem upřednostňuje spíše náhradní plnění, tedy nákup výrobků, zboží a služeb u podniků na CHTP, nebude mít toto opatření na mnoho firem dopad. V tomto ohledu je efektivnější více se zaměřit na celou problematiku náhradního plnění a nastavit legislativu a mechanismy kontroly, které spočívají především v tom, že náhradní plnění nebude možné odebrat od majetkově či personálně propojených firem, kdy má např. jeden majitel firmu jak na OTP, tak na CHTP a náhradní plnění uplatňuje pouhou přefakturací nakoupeného materiálu apod. Toto opatření lze ze strany ÚP zajistit hloubkovou kontrolou u poskytovatelů náhradního plnění, kde se porovnají faktury za nákup a faktury za prodej, zda se nejedná o pouhou přefakturaci, případně o fakturaci s naprosto zanedbatelným navýšením ceny za fiktivně vytvořený mezistupeň zpracování na chráněném pracovišti.

Je třeba zajistit, aby náhradní plnění bylo realizováno pouze obchodem se zbožím, výrobky a službami, které pocházejí skutečně z produkce chráněných pracovišť. Toho lze docílit povinností splnit určité procento osob s těžkým zdravotním postižením z celkového počtu OZP. Dodavatelé náhradního plnění tak budou pouze ty podniky, které zaměstnávají např. 20 % osob ve III. stupni invalidity, u kterých je zaměstnání na OTP nepravděpodobné.

Připravovaná novela dále chystá omezit čerpání zvýšeného příspěvku z § 78a. Maximální částka zvýšeného příspěvku by nově měla být maximálně 0,8násobek k částce určené na mzdové náklady. Toto omezení se určitým způsobem dotkne zaměstnavatelů, kteří účelově zaměstnávají velké množství OZP pracovníků na malé úvazky a ze zbývajících částí příspěvku hradí své ostatní pracovníky. Nicméně je třeba si uvědomit, že pokud by i zde

fungoval efektivní systém kontroly, nebylo by třeba řešit tento problém omezováním, která mohou postihnout i poctivé zaměstnavatele. V případě úpravy legislativy budou moci úředníci ÚP provádět pravidelné kontroly u zaměstnavatelů a zabývat se např. výší úvazků jednotlivých pracovníků. Na mnoha místech je nízký úvazek oprávněný, což je dáno stupněm či druhem postižení pracovníka. Ovšem čerpání příspěvku na zaměstnance v I. stupni invalidity a s úvazkem např. 0,2 musí být ze strany ÚP řádně prověřeno, případně rozhodnuto o nepřiznání příspěvku na danou pozici. Kontroly musí být nejen administrativní, ale i přímo na pracovišti, kde kontrolor bude moci posoudit i vhodnost nastavení pracovního úvazku.

Podrobněji prováděnou kontrolou s legislativními možnostmi sankcí se předejde ve větší míře zneužívání systému financování. Kontrolou náhradního plnění se zvýší příjmy těch chráněných pracovišť, která neposkytují náhradní plnění formou přeprdeje zboží, ale poctivým prodejem svých výrobků a služeb, a zároveň, pokud firmy již nebudou moci využívat přefakturaci, zvýší se poptávka po „poctivém“ náhradním plnění. Chráněný trh práce tak nebude předmětem kritiky a osočování, které mnohé zaměstnavatele na ČHTP dlouhodobě trápí.

6 Závěr

Tato bakalářská práce se zabývala problematikou začleňování osob se zdravotním postižením do pracovního procesu. Blíže zkoumá a analyzuje možnosti uplatnění OZP jak na otevřeném trhu práce, tak na chráněných pracovištích, která umožňují pracovní začlenění i osobám s těžším, např. mentálním postižením, pro které je jinak běžné pracovní místo nedostupné.

Pro lepší nahlédnutí problematiky jsou v úvodu teoretické části uvedeny právní předpisy se zaměřením na zaměstnávání OZP. V tomto ohledu hraje významnou roli zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který je dále konkretizován v následujících kapitolách. V práci je uvedena specifikace OZP jak dle příčiny vzniku postižení, tak podrobněji také dle převládajících znaků, na základě kterých se postižení dělí na tělesné, mentální, smyslové (zrakové, sluchové), řečové, chronické duševní onemocnění, postižení kombinované a vnitřní postižení. Práce se dále zaměřuje na možnosti začleňování OZP na otevřeném a chráněném trhu práce, charakterizuje sociální podnik a doplňuje další podpůrné možnosti, jako je podporované zaměstnávání, které mohou OZP využívat pro nalezení či udržení vhodné práce.

Samostatná kapitola je také věnována aktérům veřejné správy. Jsou zde představeny výsledky projektu MPSV „Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce“, který byl spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Dále je možné nahlédnout na sociální služby, které se zaměřují na podporu OZP při pracovním uplatnění. V závěru teoretické části jsou představena jednotlivá opatření aktivní politiky zaměstnanosti poskytovaná Úřadem práce.

Praktická část navazuje na rozbor provedený v předchozí části, a to podrobnější analýzou trhu práce v litoměřickém regionu. V práci jsou uvedeny statistické údaje z posledního dostupného měření, tj. k 31.8.2023, kdy v Ústeckém kraji bylo evidováno 4 395 nezaměstnaných OZP, z toho 549 na pobočce ÚP v Litoměřicích. Tyto osoby jsou blíže specifikovány dle stupně postižení, dle vzdělání, věku i délky evidence na ÚP. Pozornost je věnována také problematice chráněného trhu práce, kdy jedním z největších problémů zaměstnavatelů na CHTP je neekvivalentní růst příspěvku § 78a, který ani při minimální mzdě nepokrývá 75 % mzdových nákladů, které by měl příspěvek hradit. Druhý problém

CHTP dopadá spíše na státní rozpočet. Jedná se o zneužívání systému příspěvků § 78a, které je v práci popsáno na modelovém příkladu.

Hlavní metodou vlastního výzkumu jsou dotazníková šetření, a to mezi 13 zaměstnavateli na OTP a 8 zaměstnavateli na CHTP. V rámci dalších dotazníkových šetření odpovídali na dotazy k problematice zaměstnávání OZP pracovníci Úřadu práce a pracovnice služby Sociální rehabilitace. Byl uskutečněn také kvantitativní výzkum mezi 87 zaměstnanými OZP.

Na základě komparace zjištěných výstupů z dotazníkových šetření a pomocí syntézy získaných poznatků byly vytvořeny návrhy vedoucí k eliminaci překážek v zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce, které spočívají především v osvětové činnosti mezi zaměstnavateli, s důrazem na využití online prostoru, např. formou inspirativních podcastů. Doporučen je také aktivní portál pro střetávání poptávky a nabídky práce, který bude využíván firmami i OZP zdarma. V práci jsou doporučeny návrhy pro zefektivnění systému financování chráněných pracovních míst. Jedná se především o automatickou valorizaci příspěvku z § 78a v návaznosti na růst minimální mzdy, a o návrh konkrétních legislativních úprav omezující možnost zneužívání příspěvku či náhradního plnění.

V závěru si dovoluji podotknout osobní pohled na chráněný trh práce. Ačkoli je označení „chráněný trh práce“ ukotvené jak v legislativě, tak v povědomí veřejnosti, ve skutečnosti ani firmy, ani pracovní místa nijak chráněna nejsou. Jsou pouze podporovaná. A je nutno dodat, že jsou podporovaná stále méně a méně. Nicméně bez těchto zaměstnavatelů by vzniklo mnoho nepříznivých sociálních problémů, na jejichž řešení by byl stát sám. Proto si i tento segment trhu zaslouží dostatečnou pozornost a odvahu řešit stávající stav výraznějšími změnami napříč zákony.

7 Seznam použitých zdrojů

Barvíková, Jana a kol., a. 2015. *Katalog podpůrných opatření, dílčí část pro žáky s potřebou podpory ve vzdělávání z důvodu sluchového postižení nebo oslabení sluchového vnímání.* 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2015. str. 201. ISBN: 978-80-244-4690-5.

Bendová, Petra a Zíkl, Pavel. 2011. *Dítě s mentálním postižením ve škole.* 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2011. str. 144. ISBN: 978-80-247-3854-3.

Brčák, Josef, a další. 2020. *Makroekonomie - Makroekonomický přehled.* 2. vydání. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2020. str. 262. ISBN: 978-80-7380-831-0.

Bubeníčková, Hana , Karásek, Petr a Pavlíček, Radek . 2019. *Kompenzační pomůcky pro uživatele se zrakovým postižením.* 2. vydání, Brno: TyfloCentrum Brno, 2019. ISBN: 978-80-260-1538-3.

Čadová, Eva a a kol. 2015. *Katalog podpůrných opatření - dílčí část pro žáky s potřebou podpory ve vzdělávání z důvodů tělesného postižení nebo závažného onemocnění.* 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2015. str. 305. ISBN: 978-80-244-4687-5.

Čermák, Michal. 2012. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením.* 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012. str. 64. ISBN 978-80-87181-08-9.

Červinka, Tomáš a a kol. 2012. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií.* 5. aktualizované a doplněné vydání. Olomouc: ANAG, 2012. str. 231. ISBN: 978-80-7263-751-5.

Hrdá, Jana a a kol. 2007. *Zaměstnávání lidí s postižením.* 1. vydání. Praha: Jedličkův ústav a školy, 2007. str. 75. ISBN: 978-80-903676-1-6.

Komendová, Jana. 2009. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením.* 1. vydání. Ostrava-Přívoz: KEY Publishing s.r.o., 2009. str. 158. ISBN 978-80-7418-022-4.

Krejčířová, Olga. 2007. *Manuál základních postupů jednání při kontaktu s osobami s mentální postižením.* 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007. str. 34. ISBN: 978-80-244-1635-9.

Novosad, Libor. 2009. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním.* 1. vydání. Praha: Portál, 2009. str. 269. ISBN: 978-80-7367-509-7.

Opatřilová, Dagmar a Procházková, Lucie. 2011. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením.* 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2011. str. 159. ISBN 978-80-210-5536-0.

Pipeková, Jarmila, Vítková, Marie a et al. 2017. *Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení*. 1. dotisk 2., upraveného vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2017. str. 246. ISBN 978-80-210-7689-1.

Procházková, Lucie. 2015. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením - současné trendy v České republice a v zahraničí*. 1. elektronické vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2015. str. 195. ISBN 978-80-210-8135-2.

Procházková, Lucie. 2009. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. 1. vydání. Brno: MSD, 2009. str. 172. ISBN: 978-80-7392-094-4.

Průcha, Jan, Walterová, Eliška a Mareš, Jiří. 2003. *Pedagogický slovník*. 4. vydání. Praha: Portál, 2003. str. 322. ISBN 80-7178-772-8.

Richterová, Bohdana a a kol. 2011. *Teorie a praxe problematiky zamastnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. 1. vydání. Krnov: Reintegra, 2011. str. 71. ISBN: 978-80-254-9526-1.

Valenta, Milan, a další. 2018. *Mentální postižení*. 2. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. str. 392. ISBN: 978-80-247-3043-1.

Vrbová, Renata a a kol. 2015. *Katalog podpůrných opatření, dílčí část pro žáky s potřebou podpory ve vzdělávání z důvodu narušené komunikační schopnosti*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2015. str. 236. ISBN: 978-80-244-4676-9.

Zlámal, Jaroslav a Horváth, Martin. 2005. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2005. str. 171. ISBN: 80-244-1085-0.

Elektronické zdroje

ADEM. 2024. Agence pour le développement de l'emploi. *Hiring an employee with disabilities*. [Online] 2024. [Citace: 15. 02. 2024.] Dostupné z: <https://adem.public.lu/en/employeurs/recruter/Employer-un-salarie-handicape.html>.

Augustová, Kateřina a a kol. 2016. *Bariéry vstupu OZP na trh práce a cesty k jejich překonání*. [Online] 2016. [Citace: 23. 08. 2023.] Dostupné z: <https://ipodpora.odborny.info>.

AZZP. 2023. Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených. *30 let společné práce pro společnost*. [Online] 2023. [Citace: 09. 10. 2023.] Dostupné z: <https://azzp.cz/>.

BrailNet. 2023. *Informační systém pro zdravotně postižené*. [Online] 2023. [Citace: 19. 08. 2023.] Dostupné z: <http://is.brailnet.cz/pocitace.php#4>.

CyLaw. 2024. Ο περί Πρόσληψης Ατόμων με Αναπηρίες στον Ευρύτερο Δημόσιο Τομέα. [Online] 2024. [Citace: 15. 02. 2024.] Dostupné Z: http://www.cylaw.org/nomoi/enop/non-ind/2009_1_146/full.html.

Černý, Libor. 2020. *Hlas - fyziologie, patologie, diagnostika.* [Online] 2020. [Citace: 20. 08. 2023.] Dostupné z: <https://docplayer.cz/204298125-Hlas-fyziologie-patologie-diagnostika.html>.

ČPZP. 2023a. Česká průmyslová zdravotní pojišťovna. *Jsme jini – lidé s mentálním postižením.* [Online] 2023a. [Citace: 13. 08. 2023.] Dostupné z: <https://www.cpzp.cz/clanek/2367-0-Jsme-jini-lide-s-mentalnim-postizenim.html>.

ČPZP. 2023b. Česká průmyslová zdravotní pojišťovna. *Duševní nemoci a jejich příčiny.* [Online] 2023b. [Citace: 20. 08. 2023.] dostupné z: <https://www.cpzp.cz/clanek/2582-0-Dusevni-nemoci-a-jejich-priciny.html>.

ČSP. 2023. *České sociální podnikání.* [Online] 2023. [Citace: 27. 08. 2023.] Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz>.

ČSSZ. 2023. *Posuzování stupně invalidity.* [Online] 2023. [Citace: 12. 08. 2023.] Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/posuzovani-stupne-invalidity>.

ČSÚ. 2019. Český statistický úřad. *Výběrové šetření zdravotně postižených osob v roce 2018.* [Online] 2019. [Citace: 12. 08. 2023.] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-osob-se-zdravotnim-postizenim-2018>.

ČSÚ. 2023a. Český statistický úřad. *Statistická ročenka Ústeckého kraje za rok 2022.* [Online] 2023a. [Citace: 15. 01. 2024.] Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/statisticka-rocenka-usteckeho-kraje-2023>.

ČSÚ. 2023b. Český statistický úřad. *Charakteristika okresu Litoměřice.* [Online] 2023b. [Citace: 15. 01. 2023.] Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_litomerice.

Diakonie ČCE Litoměřice. 2024. Sociální rehabilitace. [Online] 2024. [Citace: 26. 01. 2024.] Dostupné z: <https://www.litomerice.diakonie.cz/sluzby/socialni-rehabilitace>.

Die Sozialplattform. 2024. Wichtiges für Arbeitgeber zur Erhebung der Ausgleichsabgabe. [Online] 2024. [Citace: 06. 02. 2024.] Dostupné z: <https://sozialplattform.de/inhalt/altausgleichsabgabe-faellen-von-schwerbehinderung-beschaeftigungspflicht-und-erhebungsverfahren>.

Disability Inclusion. 2024. Belgium. *Employer Legal Requirements.* [Online] 2024. [Citace: 16. . 02. 2024.] Dostupné z: <https://disabilityin.org/country/belgium/>.

Durajová, Zuzana, Hanslian, Petr a Slašťanová, Denisa. 2013. Liga lidských práv. *Jde to! Jak na zaměstnávání lidí se zdravotním postižením.* [Online] 2013. [Citace: 10. 09. 2023.] Dostupné z: <https://llp.cz/blog/jde-to-jak-na-zamestnavani-lidi-s-postizenim/>. ISBN: 978-80-87414-13-2.

EBU. 2024. The European Blind Union. *Greece - Article 27.* [Online] 2024. [Citace: 15. 02. 2024.] Dostupné z: <https://www.euroblind.org/convention/article-27/greece>.

ERGOPROGRESS. 2019. ERGOPROGRESS - Realise the Change. *Rámcová uživatelská metodika - Inovativní návod, jak provozovat efektivní integrační sociální podnik segmentu osob se zdravotním postižením.* [Online] 2019. [Citace: 27. 08. 2023.] Dostupné z: <https://www.isp21.cz/metodika>. ISBN: 978-80-270-8134-9.

Helpnet. 2023a. *Kompenzační pomůcky pro zrakově postižené.* [Online] 2023a. [Citace: 19. 08. 2023.] Dostupné z: <https://www.helpnet.cz/zrakove-postizeni/kompenzacni-pomucky>.

Helpnet. 2023b. *Sluchové postižení.* [Online] 2023b. [Citace: 19. 08. 2023.] Dostupné z: <https://www.helpnet.cz/sluchove-postizeni>.

Helpnet. 2023c. *Duševní nemoci.* [Online] 2023c. [Citace: 20. 08. 2023.] Dostupné z: <https://www.helpnet.cz/dusevni-nemoci>.

Helpnet. 2023d. *Vnitřní nemoci.* [Online] 2023d. [Citace: 20. 08. 2023.] Dostupné z: <https://www.helpnet.cz/vnitрни-nemoci>.

Helpnet. 2023e. *ÚP ČR podporuje zaměstnanost OZP i komunikační dovednosti úředníků.* [Online] 2023e. [Citace: 23. 08. 2023.] Dostupné z: <https://www.helpnet.cz/aktualne/cr-podporuje-zamestnanost-ozp-i-komunikacni-dovednosti-uredniku-1>.

Helpnet. 2023f. *Státní služba by mohla být mezi zaměstnavateli vlajkovou lodí v zaměstnávání lidí s postižením.* [Online] 2023f. [Citace: 26. 09. 2023.] Dostupné z: <https://www.helpnet.cz/aktualne/statni-sluzba-mohla-byt-mezi-zamestnavateli-vlajkovou-lodi-v-zamestnavani-lidi-s-postizenim>.

Jiráková, Pavlína. 2014. *Informace o typech zdravotního postižení.* [Online] 2014. [Citace: 12. 08. 2023.] Dostupné z: <https://www.alfabet.cz/dite-se-zdravotnim-postizenim/typy-zdravotniho-postizeni/informace-o-typech-zdravotniho-postizeni/>.

Krása, Václav. 2018. Národní rada osob se zdravotním postižením. *Tisková zpráva NROZP.* [Online] 2018. [Citace: 23. 08. 2023.] Dostupné z: <https://nrzp.cz/2018/02/12/tz-poslanecka-snemovna-definitivne-schvalila-novelu-zakona-c-4352004-sb-o-zamestnanosti-kterou-ji-vratil-senat/>.

Křeček, Stanislav. 2023. Veřejný ochránce práv. *Státní služba by mohla být mezi zaměstnavateli vlajkovou lodí v zaměstnávání lidí s postižením.* [Online] 2023. [Citace: 26. 09. 2023.] Dostupné z: https://www.ochrance.cz/aktualne/statni_sluzba_by_mohla_byt_mezi_zamestnavateli_vlajkovou_lodi_v_zamestnavani_lidi_s_postizenim/.

KÚ ÚK. 2023. Krajský úřad Ústeckého kraje. *Dotační program - Sociální podnikání.* [Online] 2023. [Citace: 27. 08. 2023.] Dostupné z: <https://www.kr-ustecky.cz/socialni%2Dpodnikani/ms-289327/p1=289327>.

Kunhartová, Monika. 2023. *Charakteristika kombinovaného postižení.* [Online] 2023. [Citace: 20. 08. 2023.] Dostupné z: <https://sancedetem.cz/charakteristika-kombinovaneho-postizeni>.

LANCET. 2023. The Lancet Regional Health – Europe. [Online] 2023. [Citace: 12. 09. 2023.] Dostupné z: [https://www.thelancet.com/journals/lanep/article/PIIS2666-7762\(23\)00195-3/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/lanep/article/PIIS2666-7762(23)00195-3/fulltext).

MPSV. 2016. *Příručka pro osoby se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha : Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2016. str. 32. ISBN: 978-80-7421-132-4.

MPSV. 2020. *Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením*. [Online] 2020. [Citace: 22. 06. 2023.] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/umluva-osn-o-pravech-osob-se-zdravotnim-postizenim>.

MPSV. 2021. *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR*. [Online] 2021. [Citace: 26. 09. 2023.] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/o-mpsv>.

MPSV. 2022a. *Zdravotní postižení*. [Online] 2022. [Citace: 23. 08. 2023.] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/zdravotni-postizeni#zozp>.

MPSV. 2022b. *TZ - Konference ukázala směr sociálního podnikání v Česku, MPSV připravuje nový zákon*. [Online] 2022. [Citace: 27. 08. 2023.] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/konference-ukazala-smer-socialniho-podnikani-v-cesku-mpsv-pripravuje-novy-zakon>.

MPSV. 2023a. *TZ - Sleva na pojistném u zkrácených úvazků bude platit už od začátku února*. [Online] 2023a. [Citace: 23. 06. 2023.] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/sleva-na-pojistnem-u-zkracenyh-uvazku-bude-platit-uz-od-zacatku-unora>.

MPSV. 2023b. *Příspěvek na provozní náklady zaměstnávání OZP*. [Online] 2023b. [Citace: 15. 10. 2023.] Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-provozni-naklady-zamestnavani-ozp>.

MZ ČR. 2023. *Ministerstvo zdravotnictví ČR. Národní akční plán pro duševní zdraví 2020-2030*. [Online] 2023. [Citace: 20. 08. 2023.] Dostupné z: <https://www.reformapsychiatrie.cz/reforma/narodni-akcni-plan-pro-dusevni-zdravi-napdz>.

Narovinu.net. 2023. *Duševní zdraví a nemoc*. [Online] 2023. [Citace: 20. 08. 2023.] dostupné z: <https://narovinu.net/dusevni-zdravi-a-nemoc/>.

NFOZP. 2020. *Nadační fond pro podporu zaměstnávání OZP. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP*. [Online] 2020. [Citace: 15. 10. 2023.] Dostupné z: <https://nfozp.cz/aktuality/prispevek-na-zrizeni-pracovniho-mista-pro-ozp/>.

NFOZP. 2021. *Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [Online] 2021. [Citace: 10. 09. 2023.] <https://nfozp.cz/o-nas/>.

NZIP. 2023. *Národní zdravotnický informační portál. Duševní onemocnění*. [Online] 2023. [Citace: 20. 08. 2023.] dostupné z: <https://www.nzip.cz/rejstrikovy-pojem/340>.

OSN ČR. 2022. Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. *OSN České republiky*. [Online] 2022. [Citace: 22. 06. 2023.] Dostupné z: <https://osn.cz/?s=%C3%9Amluva+OSN+o+pr%C3%A1vech+osob+se+zdravotn%C3%ADm+posti%C5%BEen%C3%ADm>.

Pracovní tržiště. 2021. [Online] 2021. [Citace: 10. 09. 2023.] Dostupné z: <https://www.pracovnitrziste.cz/>.

PSP ČR. 1992. Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. *LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD*. [Online] 1992. [Citace: 22. 06. 2023.] Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>.

RIS. 2024. Das Rechtsinformationssystem des Bundes. *Gesamte Rechtsvorschrift für Behinderteneinstellungsgesetz*. [Online] 2024. [Citace: 06. 02. 2024.] Dostupné z: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253>.

Rytmus. 2023. *Stejná šance*. [Online] 2023. [Citace: 23. 08. 2023.] Dostupné z: <https://stejnasance.cz/>.

Schwerbehindertenabgabe. 2024. Informationsportal für Arbeitgeber. [Online] 2024. [Citace: 06. 02. 2024.] Dostupné z: <https://www.informationsportal.de/schwerbehindertenabgabe-neue-teurere-stufe-wird-eingefuehrt/>.

SONS. 2015. *Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR*. [Online] 2015. [Citace: 19. 08. 2023.] Dostupné z: <https://archiv.sons.cz/kdojezp.php>.

SPMP. 2023. *Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením*. [Online] 2023. [Citace: 13. 08. 2023.] Dostupné z: <https://www.spmpr.cz/svepravnost>.

TDZ. 2023. *Týdny pro duševní zdraví*. [Online] 2023. [Citace: 20. 08. 2023.] dostupné z: <http://www.tdz.cz/o-tdz/>.

TESSEA. 2023. *Tématická síť pro sociální ekonomiku*. [Online] 2023. [Citace: 27. 08. 2023.] Dostupné z: <https://www.tessea.cz>.

Trnková, Jana. 2004. *Společenská odpovědnost firem*. [pdf] Praha : Business Leaders Forum, 2004.

United Nations. 2023. United Nations Human Rights Council. *Ratification Status - Convention on the Rights of Persons with Disabilities*. [Online] 2023. [Citace: 15. 05. 2023.] Dostupné z: https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/TreatyBodyExternal/Treaty.aspx?CountryID=46&Lang=en.

ÚP ČR. 2022. Úřad práce ČR. *Chráněný trh práce*. [Online] 2022. [Citace: 27. 08. 2023.] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/chraneny-trh-prace>.

ÚP ČR. 2023a. Úřad práce ČR. *Tisková zpráva: Nezaměstnanost v prosinci mírně vzrostla a počet uchazečů o zaměstnání poprvé po skoro roce převýšil počet volných míst.* [Online] 2023a. [Citace: 15. 01. 2024.] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/-/nezamestnanost-v-prosinci-mirne-vzrostla-a-pocet-uchazecu-o-zamestnani-poprve-po-skoro-6-letech-prevysil-pocet-volnych-mist>.

ÚP ČR. 2023b. Úřad práce ČR. *Práva a povinnosti zaměstnavatelů.* [Online] 2023b. [Citace: 23. 08. 2023.] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/prava-a-povinnosti-zamestnavatele>.

ÚP ČR. 2023c. Úřad práce ČR. *Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce.* [Online] 2023c. [Citace: 26. 09. 2023.] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/rozvoj-systemu-podpory-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-na-volnem-trhu-prace>.

ÚP ČR. 2023d. Úřad práce ČR. *Zápis ze společného setkání pracovníků Úřadu práce ČR a poskytovatelů dotčených sociálních služeb dne 17.3.2023.* [Osobně obdrženy zápis v pdf]. 2023d.

ÚP ČR. 2023e. Úřad práce ČR. *O Úřadu práce České republiky.* [Online] 2023e. [Citace: 10. 15. 2023.] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>.

ÚP ČR. 2023f. Úřad práce ČR. *Pracovní rehabilitace.* [Online] 2023f. [Citace: 15. 10. 2023.] Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/pracovni-rehabilitace-5>.

ÚP ČR. 2023g. Úřad práce ČR. *Zápis ze společného setkání pracovníků Úřadu práce ČR a poskytovatelů dotčených sociálních služeb dne 22.9.2023.* [Osobně obdrženy zápis v pdf]. 2023g.

Ustawa. 2024. Portal kadrowy. *Ustawa z 27 sierpnia 1997 r. o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych.* [Online] 2024. [Citace: 06. 02. 2024.] Dostupné z: <https://www.portalkadrowy.pl/zatrudnianie-i-zwalnianie-staz-pracy/ustawa-z-27-sierpnia-1997-r.-o-rehabilitacji-zawodowej-i-spoecznej-oraz-zatrudnianiu-osob-niepelnosprawnych-tekst-jedn.-dz.u.-z-2024-r.-poz.-44-12694.html>.

ÚZIS, MKN-10. 2023. *Mezinárodní Klasifikace nemocí.* [Online] 2023. [Citace: 13. 08. 2023.] Dostupné z: <https://mkn10.uzis.cz/prohlizec/F00-F99>.

WHO. 2011. *World report on disability.* [Online] 2011. [Citace: 27. 08. 2023.] Dostupné z: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/44575>.

WHO. 2022. *Global report on health equity for persons with disabilities.* 1. vydání. Geneva : World Health Organization, 2022. str. 297. ISBN: 978-92-4-006361-7.

Zákon č. 155/1998 Sb. 2012. *Zákon č. 155/1998 Sb., zákon o komunikačních systémech neslyšících a hluchoslepých osob.* [Online] 2012. [Citace: 19. 08. 2023.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-155>.

Zákon č. 198/2009 Sb. 2018. *Zákon č. 198/2009 Sb., zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).* [Online] 2018. [Citace: 23. 06. 2023.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>.

Zákon č. 2/1993 Sb. 2021. *Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součástí ústavního pořádku České republiky.* [Online] 2021. [Citace: 22. 06. 2023.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>.

Zákon č. 216/2022 Sb. 2023b. *Zákon č. 216/2022 Sb., kterým se mění zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.* [Online] 2023b. [Citace: 23. 06. 2023.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2022-216>.

Zákon č. 435/2004 Sb. 2023a. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.* [Online] 2023a. [Citace: 22. 06. 2023.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast3>.

Zákon č. 89/2012 Sb. 2014. *Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.* [Online] 2014. [Citace: 13. 08. 2023.] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89/zneni-20230106#f4579026>.

Zápis ÚP ČR. 2023. Zápis ze Setkání pracovníků ÚP ČR a poskytovatelů dotčených sociálních služeb. Ústí nad Labem : autor neznámý, 2023.

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1: Prolínání systému sociálních služeb a politiky zaměstnanosti.....	92
Obrázek 2: Grafické znázornění procesu pracovní rehabilitace	93

8.2 Seznam tabulek

Tabulka 1: OZP podle pracovního úvazku, pohlaví a věku.....	22
Tabulka 2: Pracující OZP podle trhu práce a druhu pracovního místa.....	23
Tabulka 3: Pracující OZP na OTP podle úprav pracovního režimu a pracovního prostředí	25
Tabulka 4: Struktura OZP v evidenci ÚP Litoměřice k 31. 8. 2023.....	41
Tabulka 5: Výpočet mzdových nákladů u OZP v lednu 2024.....	43
Tabulka 6: OZP podle příčiny postižení, pohlaví a věku	76
Tabulka 7: OZP podle oblasti postižení, pohlaví a věku	77

8.3 Seznam grafů

Graf 1: Podíl nezaměstnaných osob v krajích ČR k 31. 8. 2023	39
Graf 2: Podíl nezaměstnaných v okresech Ústeckého kraje k 31. 8. 2023	39
Graf 3: Meziroční vývoj počtu uchazečů v letech 2013-2023.....	40
Graf 4: Růst minimální mzdy a příspěvku z § 78a	43
Graf 5: Oblasti zdravotního postižení	86
Graf 6: Pohlaví OZP	107
Graf 7: Věk OZP	107
Graf 8: Typ zdravotního postižení	108
Graf 9: Dosazené vzdělání OZP	108
Graf 10: Rozdělení OZP dle zaměstnání na OTP nebo CHTP	109
Graf 11: Velikost úvazku OZP	109
Graf 12: Úprava pracovních podmínek OZP	110
Graf 13: Způsob nalezení práce	110
Graf 14: Obtížnost nalezení práce pro OZP.....	111
Graf 15: Délka hledání zaměstnání.....	111
Graf 16: Zdravotní postižení jako překážka pro nalezení práce	112
Graf 17: Absolvování rekvalifikace.....	112
Graf 18: Pomoc při vstupu do zaměstnání	113
Graf 19: Práce v oboru.....	113
Graf 20: Náročnost práce pro OZP.....	114
Graf 21: Problémy v práci pro OZP.....	114
Graf 22: Pozitiva práce pro OZP	115
Graf 23: Finanční ohodnocení OZP	115
Graf 24: Zájem o práci na OTP	116
Graf 25: Výhody chráněného pracoviště	116
Graf 26: Nevýhody chráněného pracoviště	117

8.4 Seznam použitých zkratek

ADEM	– Agence pour le développement de l'emploi
ADHD	– Attention Deficit Hyperactivity Disorder (porucha pozornosti s hyperaktivitou)
APZ	– Aktivní politika zaměstnanosti
AZZP	– Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených
ČCE	– Českobratrská církev evangelická
ČPZP	– Česká průmyslová zdravotní pojišťovna
ČR	– Česká republika
ČSP	– České sociální podnikání
ČSSZ	– Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	– Český statistický úřad
dB	– Decibel
EBU	– European Blind Union
FPD	– Fond pracovní doby
HM	– Hrubá mzda
CHTP	– Chráněný trh práce
IČO	– Identifikační číslo osoby
IQ	– Inteligenční kvocient
KÚ ÚK	– Krajský úřad Ústeckého kraje
MKN	– Mezinárodní klasifikace nemocí
MPSV	– Ministerstvo práce a sociálních věcí
MZ	– Ministerstvo zdravotnictví
NFOZP	– Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
NZIP	– Národní zdravotnický informační portál
OSN	– Organizace spojených národů
OTP	– Otevřený trh práce
OZP	– Osoba se zdravotním postižením
OZZ	– Osoba se zdravotním znevýhodněním
PSP	– Poslanecká sněmovna Parlamentu
RIS	– Das Rechtsinformationssystem des Bundes
SONS	– Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých
SP	– Sociální pojištění
SPMP	– Společnost pro podporu lidí s mentálním postižením
TDZ	– Týdny pro duševní zdraví
TESSEA	– Tematická síť pro sociální ekonomiku
ÚP	– Úřad práce
ÚZIS	– Ústav zdravotnických informací a statistiky
vs.	– Versus
WHO	– World Health Organization (Světová zdravotnická organizace)
ZP	– Zdravotní pojištění

Přílohy

Příloha 1: Příčiny vzniku zdravotního postižení	76
Příloha 2: Oblasti postižení	77
Příloha 3: Tělesné postižení dle vzniku	78
Příloha 4: Příčiny vzniku a klasifikace mentálního postižení	79
Příloha 5: Kompenzační pomůcky pro osoby se zrakovým postižením	81
Příloha 6: Specifikace sluchového postižení	82
Příloha 7: Typy narušené komunikační schopnosti u řečového postižení	83
Příloha 8: Základní dělení duševních poruch	84
Příloha 9: Kombinované vady dle oblasti postižení	86
Příloha 10: Bariéry vstupu OZP na trh práce a cesty k jejich překonání	87
Příloha 11: Znak sociálního podnikání	89
Příloha 12: Klíčové znaky podporovaného zaměstnávání	90
Příloha 13: Cíle a výstupy projektu Rozvoj systému podpory zaměstnávání OZP	91
Příloha 14: Prolínání systémů sociálních služeb a politiky zaměstnanosti	92
Příloha 15: Grafické znázornění procesu pracovní rehabilitace	93
Příloha 16: Dotazníkové otázky pro firmy zaměstnávající OZP	94
Příloha 17: Dotazníkové otázky pro firmy nezaměstnávající OZP	95
Příloha 18: Dotazníkové otázky pro vedení chráněného pracoviště	97
Příloha 19: Dotazníkové otázky pro pracovníky Úřadu práce	99
Příloha 20: Dotazníkové otázky pro pracovníce Sociální rehabilitace	101
Příloha 21: Dotazník pro zaměstnané OZP	103
Příloha 22: Grafické znázornění odpovědí z dotazníku pro zaměstnané OZP	107

Příloha 1: Příčiny vzniku zdravotního postižení

Z hlediska vzniku se zdravotní postižení nejčastěji dělí na **vrozené**, způsobené dědičností či vzniklé v prenatálním a postnatálním období (např. z důvodu užívání nevhodných léčiv, drog, alkoholu či v důsledku nemoci matky v těhotenství nebo komplikovaného porodu), a postižení **získané**, obvykle zapříčiněné prodělanou nemocí či úrazem, vlivem chemických faktorů (intoxikace jedy, užívání drog, alkoholu apod.), případně vlivem sociálních faktorů, jako např. prožití vysoké psychické zátěže.

Výběrové šetření ČSÚ (2019) mělo za úkol zmapovat počet a strukturu OZP s rozdělením dle věku, pohlaví, oblasti omezení a dalších charakteristik. Z tohoto šetření vyplývá, že v ČR bylo v roce 2018 více než 1 150 tis. OZP. Příčinou zdravotního postižení je přibližně ze 75 % onemocnění vzniklé v průběhu života a 7 % úrazem. Pouze 9 % postižení je způsobeno vrozenou vadou, zbylých 9 % vzniklo kombinací výše uvedených příčin. Podrobnější přehled je uveden v *Tabulka 6*.

Tabulka 6: OZP podle příčiny postižení, pohlaví a věku

Příčina postižení	Celkem	Pohlaví		Věková skupina			
		muži	ženy	15-34 let	35-49 let	50-64 let	65 let a více
Absolutní počet v tis.							
Celkem	1 151,9	510,9	641,0	64,6	136,6	313,6	637,1
onemocnění	866,1	371,5	494,6	20,4	81,5	227,9	536,3
úraz	77,4	47,0	30,4	4,9	14,7	31,8	26,0
vrozená vada	98,9	46,8	52,1	33,1	28,0	20,9	16,9
kombinace více příčin	109,5	45,6	63,9	6,2	12,4	33,0	57,9
Struktura v %							
Celkem	100	100	100	100	100	100	100
onemocnění	75,2	72,7	77,2	31,7	59,7	72,7	84,4
úraz	6,7	9,2	4,7	7,7	10,7	10,1	3,8
vrozená vada	8,6	9,2	8,1	51,2	20,5	6,7	2,5
kombinace více příčin	9,5	8,9	10,0	9,4	9,1	10,5	9,3

Zdroj: Upraveno podle ČSÚ (2019)

Jak ale z uvedené *Tabulka 6* vyplývá, příčiny postižení se poměrně výrazně liší podle věku. U starších osob jsou hlavní příčinou vzniklá onemocnění, zatímco u osob mezi 15 až 34 lety je příčinou jejich postižení z 51 % vrozená vada.

Příloha 2: Oblasti postižení

ČSÚ (2019) provedl šetření i z hlediska oblasti postižení – viz *Tabulka 7*. Z tohoto porovnání vyplývá, že převaha postižení v pohybové oblasti spolu s věkem stoupá, stejně tak i zastoupení osob s postižením v oblasti vnitřních orgánů. Zároveň jsou u nejstarších osob se zdravotním postižením častější kombinace postižení ve více oblastech.

Tabulka 7: OZP podle oblasti postižení, pohlaví a věku

Oblast postižení	Celkem	Pohlaví		Věková skupina			
		muži	ženy	15-34 let	35-49 let	50-64 let	65 let a více
Absolutní počet v tis.							
Celkem *	1 151,9	510,9	641,0	64,6	136,6	313,6	637,1
pohybová, tělesná	830,5	350,5	480,0	34,3	75,2	224,9	496,1
mentální, duševní	172,3	79,5	92,8	29,6	40,4	46,0	56,3
zraková	252,4	96,0	156,4	10,0	16,7	47,3	178,4
sluchová	134,9	54,3	80,6	4,6	6,8	13,3	110,2
hlasová, řečová	66,9	38,3	28,6	15,4	10,8	16,1	24,6
vnitřní orgány, kůže	468,0	207,4	260,6	18,0	46,2	122,9	280,9
Struktura v %							
Celkem *	100	100	100	100	100	100	100
pohybová, tělesná	72,1	68,6	74,9	53,3	55,1	71,7	79,6
mentální, duševní	15,0	15,6	14,5	45,8	29,6	14,7	9,75
zraková	21,9	18,8	24,4	15,5	12,2	15,1	29,9
sluchová	11,7	10,6	12,6	7,1	5,0	4,2	41,1
hlasová, řečová	5,8	7,5	4,5	23,8	7,9	5,1	7,4
vnitřní orgány, kůže	40,6	40,6	40,7	27,9	33,8	39,2	42,7

*) u jedné osoby se může postižení projevat ve více oblastech zároveň, nejedná se tedy o součet za jednotlivé oblasti

Zdroj: Upraveno podle ČSÚ (2019)

I zde je patrný vývoj postižení v závislosti na věku, kdy se stoupajícím věkem roste např. sluchové či zrakové postižení, tělesné postižení, ale i postižení v důsledku vnitřních nemocí. Naopak zastoupení osob s mentálním postižením s věkem klesá, což může být v důsledku nižšího průměrného věku dožití, jak ukázala britská studie publikovaná v odborném časopisu *The Lancet Regional Health – Europe* (LANCET, 2023).

Příloha 3: Tělesné postižení dle vzniku

Čadová (2015 str. 8) rozlišuje tělesná postižení dle příčiny vzniku na vrozená a získaná:

- a) vrozená tělesná postižení:
 - poruchy tvaru a velikosti lebky (např. hydrocefalus, mikrocefalus, makrocefalus);
 - vrozené vady horních končetin (např. amélie, dysmélie, syndaktylie, polydaktylie atp.);
 - vrozené vady dolních končetin (např. pes planovalgus congenitus – vrozená noha hákovitá, pes equinovarus congenitus – vrozená noha kosá);
 - poruchy růstu (např. achondroplazie, gigantismus, nanismus atp.);
 - rozštěpové vady (např. lebky, rtu, čelisti, patra, páteře);
 - centrální a periferní obrny (např. různé formy dětské mozkové obrny);
- b) získaná tělesná postižení:
 - stavy po úrazech mozku a míchy (otřes mozku, zhmoždění mozku, zlomeniny obratlů spojené s poškozením míchy);
 - pouřazová poškození periferních nervů;
 - amputace či deformity tvaru těla a jeho jednotlivých částí (skoliózy, kyfózy, hyperlordóza, plochá záda atp.);
 - tělesná postižení získaná po nemoci.

Jiráková (2014) doplňuje, že: *„důsledky poruch se mohou projevit v poruše soběstačnosti, společenských kontaktů, partnerských vztahů, využití volného času, vzdělávání a perspektivě zaměstnávání.“*

Příloha 4: Příčiny vzniku a klasifikace mentálního postižení

Příčiny mentální retardace se dělí na **vnitřní** (endogenní) příčiny, které vznikají na základě poruchy ve struktuře nebo funkci genetického systému (genové nebo chromozomální postižení), a dále **vnější** (exogenní) příčiny, které působí od vzniku početí, v průběhu celého těhotenství, porodu, poporodního období, v raném dětství i v dospělosti (ČPZP, 2023a).

Na základě MKN (2023) je mentální postižení klasifikováno do šesti kategorií podle inteligenčního kvocientu (dále jen „IQ“):

- a) Lehká mentální retardace (IQ 50 – 69, mentální věk 9 až 12 let, stav vede k obtížím při školní výuce, ale dospělý člověk je schopen práce a udržování sociálních vztahů);
- b) Střední mentální retardace (IQ 35 – 49, mentální věk 6 až 9 let, zřetelné vývojové opoždění, avšak je zachována možnost vyvinout se k určité hranici nezávislosti a soběstačnosti, dosáhnout přiměřené komunikace a školních dovedností);
- c) Těžká mentální retardace (IQ 20 – 34, mentální věk 3 až 6 let, stav vyžaduje trvalou potřebu podpory);
- d) Hluboká mentální retardace (IQ 0 – 19, mentální věk pod 3 roky, stav způsobuje nesamostatnost a potřebu soustavné pomoci);
- e) Jiná mentální retardace;
- f) Neurčená mentální retardace.

Kategorie „Jiná mentální retardace“ se užívá u osob, u nichž je mentální retardace a snížené intelektové schopnosti zřejmé, ale vzhledem k těžkému kombinovanému postižení či poruchám chování není možné jedince spolehlivě vyšetřit a určit stupeň retardace. U osob s „nespecifikovanou mentální retardací“ nelze jedince zařadit do jedné z výše uvedených kategorií z důvodu nedostatku potřebných informací (Bendová, a další, 2011 str. 16).

Dle Krejčířové (2007 str. 8) ale nemá vymezení IQ zásadně klíčový význam. Je třeba se zaměřit na hodnocení celé řady dalších aspektů osobnosti, úroveň socializace, integraci, na to, zda jedinec selhává či nesehává ve většině sociálních situací apod.

U osob s mentálním postižením nejvíce hrozí, že si svým právním jednáním závažně ublíží. Z tohoto důvodu může jeho okolí navrhnout omezení svéprávnosti. Omezit svéprávnost člověka lze jen tehdy, hrozila-li by mu jinak závažná újma a nepostačí-li vzhledem k jeho zájmům mírnější a méně omezující opatření (zákon č. 89/2012 Sb.).

Jako méně omezující opatření může být sepsána a soudem schválena Smlouva o nápomoci (stanovení podpůrce jako doprovodné osoby na různá jednání), dále může být na základě soudu schváleno zastupování členem domácnosti, kdy zastoupený člověk zůstává svéprávný, ale vzhledem ke svému postižení většinou není schopen účastnit se právních jednání, případně může být soudem stanoven opatrovník bez omezení svéprávnosti opatrovaného (SPMP, 2023). Lidé s mentálním postižením také ve větší míře využívají jim určené sociální služby.

Příloha 5: Kompenzační pomůcky pro osoby se zrakovým postižením

Pro osoby se zrakovým postižením hrají významnou úlohu kompenzační pomůcky, a to jak v procesu rehabilitace později osleplých osob, tak v procesu integrace zrakově postižených do společnosti i do pracovního začlenění (Helpnet, 2023a). Kompenzační pomůckou rozumíme nástroj, přístroj nebo zařízení, speciálně vyrobené nebo speciálně upravené tak, aby svými vlastnostmi a možnostmi použití kompenzovalo nějakou nedostatečnost způsobenou těžkým zrakovým postižením, a to buďto v oblasti uspokojování základních životních potřeb (sebeobsluha, příprava pokrmů, výběr ošacení apod.), nebo v oblasti orientace a schopnosti pohybu v prostoru, či v oblasti získávání a zpracování informací (BrailleNet, 2023).

Kompenzační pomůcky pro zrakově postižené využívají především dvou dalších smyslů – hmatu a sluchu. Mezi nejčastěji využívané pomůcky patří např.: optické systémy monokulární a binokulární, optoelektronické pomůcky, speciálně upravená výpočetní technika včetně mobilních telefonů, bílé hole, elektronické orientační pomůcky, pomůcky pro zápis Braillova písma a v neposlední řadě také vodící pes (Bubeníčková, a další, 2019). Lidé se zrakovým postižením často využívají služeb Tyflocenter, kde lze mimo jiné pořídit mnoho kompenzačních pomůcek usnadňujících každodenní práci a život.

Příloha 6: Specifikace sluchového postižení

Dle doby vzniku rozděluje Barvíková a kol. (2015 str. 9) vady sluchu na **vrozené**, což jsou všechny vady vzniklé před narozením jedince, a to buď na genetickém či negenetickém podkladě, a vady **získané**, které vznikly v období perinatálním, tedy v průběhu porodu či krátce po něm, nebo v období postnatálním, po narození. Prelingvální vady vznikly před ukončením vývoje řeči (okolo 7 let věku), k postlingválním vadám dochází po ukončení vývoje řeči. Dle WHO se sluchové vady dělí do několika stupňů podle naměřené kvantity slyšeného (v decibelech – dále jen „dB“):

- žádná porucha či vada (0–25 dB);
- lehká porucha či vada (26–40 dB);
- střední porucha či vada (41–60 dB);
- těžká porucha či vada (61–80 dB);
- velmi těžká porucha či vada zahrnující hluchotu (81 dB a více).

Osoby se sluchovým postižením mají velmi omezený přístup ke komunikaci. Způsoby komunikace jsou závislé na mnoha faktorech, jako je doba vzniku a rozsah postižení, vliv výuky, rodiny či osobnostní předpoklady jedince. Osoby s vrozenou vadou sluchu často používají znakový jazyk, pro mnohé je jazykem mateřským. Někteří ohluchlí nebo těžce nedoslýchaví lidé se dorozumívají pomocí odezírání. Česká unie neslyšících zavedla službu simultánního přepisu mluvené řeči, která je optimálním komunikačním systémem. V zákoně č. 155/1998 Sb., je uvedeno 10 systémů, mezi nimiž mohou volit lidé se sluchovým postižením ten, který jim vyhovuje (Helpnet, 2023b).

Lidé se středně těžkou nedoslýchavostí a lidé s těžší vadou obvykle užívají sluchadla, aby hlasité řeči dobře rozuměli. Pokud není možno vadu korigovat sluchadly, může za určitých podmínek pomoci kochleární implantát. Barvíková (2015 str. 10) uvádí: *„Kochleární implantát je druhem ušního implantátu, který nahrazuje funkci vnitřního ucha tak, že v hlemýždi stimuluje přímo zakončení sluchového nervu, a to zavedením svazku elektrod přímo do hlemýždě. Vhodným kandidátem je pouze osoba ohluchlá po ukončení vývoje řeči (také dlouhodobě úspěšně kompenzovaná sluchadly, u níž dochází k progresi vady) či dítě s vadou sluchu, která vznikla před ukončením vývoje řeči, a to do sedmi let věku. Úroveň kvality kompenzace ovlivňují faktory jako např. doba implantace po ohluchnutí, přítomnost další vady apod.“*

Příloha 7: Typy narušené komunikační schopnosti u řečového postižení

Vrbová (2015 stránky 9-18) vymezuje základní typy narušené komunikační schopnosti následovně:

- opožděný vývoj řeči (nejčastěji z důvodů nepodnětného prostředí, citové deprivace, genetických vlivů, nedonošenosti, lehké mozkové dysfunkci či ADHD);
- vývojová dysfázie (specificky narušený vývoj řeči v důsledku raného mozkového poškození);
- afázie (získané organické narušení komunikační schopnosti, které vzniká při ložiskových poškozeních mozku);
- mutismus – oněmění (ztráta schopnosti verbálně komunikovat, zpravidla na neurotickém nebo psychotickém podkladu);
- koktavost (syndrom komplexního narušení koordinace orgánů participujících na mluvení, který se nejnápadněji projevuje charakteristickým nedobrovolným (tonickým, klonickým) přerušováním procesu mluvení);
- breptavost (narušení komunikační schopnosti projevující se většinou extrémně zrychleným tempem řeči, často je řeč téměř nesrozumitelná);
- dysartrie (porucha motorické realizace řeči jako celku při organickém poškození centrální nervové soustavy. Jedná se o narušení procesu artikulace, kdy nejtěžším stadiem je anartrie, která se projevuje neschopností verbální komunikace);
- palatolálie (narušení komunikační schopnosti, které se projevuje jako důsledek orgánového defektu – rozštěpu);
- poruchy hlasu (patologické změny v individuální struktuře hlasu, změna v jeho akustických kvalitách, způsobu tvoření a používání, přičemž se v hlase mohou vyskytnout různé vedlejší zvuky);
- symptomatické poruchy řeči (narušení komunikační schopnosti provázející jiné, dominantní postižení, nemoc nebo poruchu).

Černý (2020) dále rozlišuje hlasové poruchy na:

- organické – strukturální změny hlasivek (záněty, tumory, inervační problémy periferní a centrální, endokrinní dysfunkce, traumatické příčiny, kongenitální anomálie či spastické dysfonie);
- funkční – bez zjevné organické příčiny (hyperkinetická dysfonie, poruchy mutace u mužů či psychogenní dysfonie – afonie u žen).

Příloha 8: Základní dělení duševních poruch

Portál Narovinu.cz (2023), který se věnuje duševnímu onemocnění, uvádí základní dělení duševních poruch:

- afektivní poruchy (poruchy nálady) – dlouhodobé a závažné narušení nálady (deprese, bipolární porucha);
- úzkostné/neurotické poruchy – dominujícím symptomem je úzkost (např. fobie, generalizovaná úzkostná porucha, panická porucha, obsedantně kompulzivní porucha, posttraumatická stresová porucha);
- psychotické poruchy – závažná onemocnění, u nichž je narušený kontakt s realitou, dochází k halucinacím a bludným představám o světě a okolí (např. schizofrenie);
- poruchy spojené s užíváním alkoholu a jiných psychoaktivních látek – oproti běžně rozšířené laické představě si člověk ani závislost jednoduše nevybírám, jedná se o duševní onemocnění, za jehož vznikem stojí celá řada biologických, psychologických a sociálních faktorů;
- poruchy osobnosti – určité osobnostní rysy jsou natolik výrazné, že člověku komplikují zařazení do běžné společnosti (např. narcistická, histriónská či emočně nestabilní porucha osobnosti);
- další duševní onemocnění – porucha autistického spektra, ADHD (porucha pozornosti a hyperaktivita), poruchy příjmu potravy, poruchy spánku či poruchy sexuality, organické poruchy (např. demence a poruchy způsobené poškozením mozku).

Existuje velké množství různých duševních poruch, které jsou definovány jednak v Diagnostickém a statistickém manuálu duševních poruch, jednak v Mezinárodní klasifikaci nemocí (NZIP, 2023).

Server Helpnet.cz (2023c) uvádí: *„Duševní poruchy v nejširším slova smyslu a nejrůznější závažnosti se vyskytují v kterékoli chvíli asi u jednoho ze čtyř dospělých obyvatel České republiky. Oficiální zdravotnické statistiky soustřeďují pozornost na osoby se zjištěnou, diagnostikovanou poruchou, které jsou v péči zdravotnických, psychiatrických, sociálních a dalších odborníků. (...) Je skutečností, že více než 1,5 miliónu obyvatel s duševní poruchou (hlavně s neurotickými poruchami) není formálně diagnostikováno a ti představují ledovec skryté nemoci v populaci.“*

V ČR v současnosti probíhá reforma psychiatrické péče. Jedná se o systémovou změnu poskytování psychiatrické péče, kde hlavním cílem je zvýšení její kvality a efektivity a zejména zvýšení kvality života a omezení stigmatizace lidí s duševním onemocněním. V roce 2013 byl Ministerstvem zdravotnictví přijat strategický dokument Strategie reformy psychiatrické péče a posléze vytvořen dokument Národní akční plán pro duševní zdraví 2020-2030 (MZ ČR, 2023).

Největší multižánrovou osvětovou kampaní o duševním zdraví a lidech s duševním onemocněním v ČR jsou již 33 let probíhající Týdny pro duševní zdraví. Cílem Týdnů pro duševní zdraví je přiblížit veřejnosti témata spojená s duševním zdravím a přispět tak ke zlepšení vnímání lidí s duševním onemocněním a k větší toleranci těchto lidí ve společnosti (TDZ, 2023).

Příloha 9: Kombinované vady dle oblasti postižení

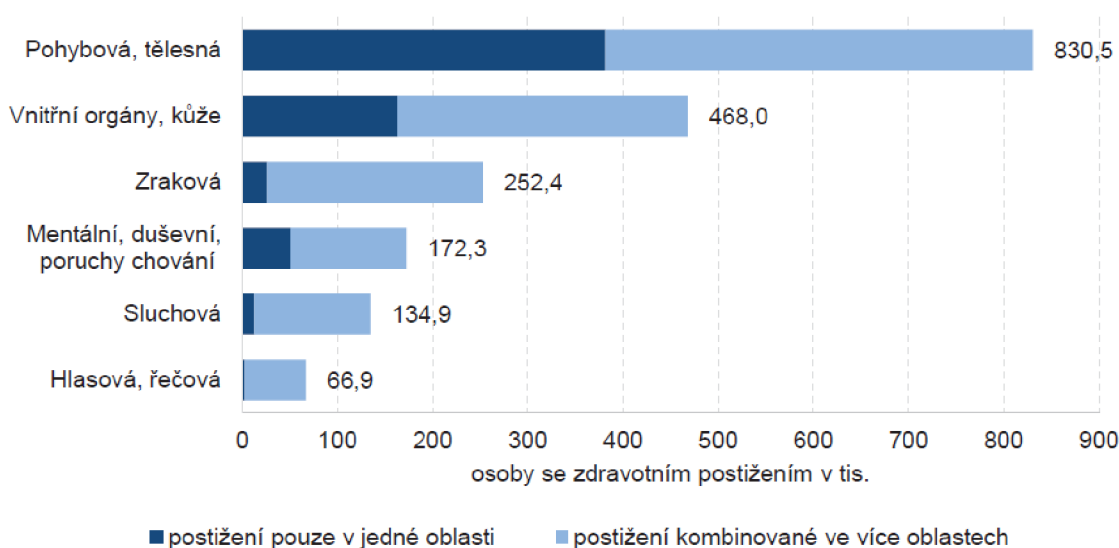
Kunhartová (2023) uvádí možné členění kombinovaných vad dle oblastí, které postihují:

- mentální postižení v kombinaci s jiným;
- tělesné postižení v kombinaci se smyslovým a narušením komunikační schopnosti;
- duální smyslové postižení – nejčastěji hluchoslepota;
- poruchy chování v kombinaci s jiným postižením;
- poruchy autistického spektra.

Kombinované postižení se dá rozdělit na **vrozené** (vzniklé během těhotenství, během porodu nebo krátce po porodu), a **získané** v průběhu života. Kombinované postižení lze dělit dle stupně postižení na lehké, střední a těžké. Frekventovaným rozdělením kombinovaného postižení je také dělení na nesyndromální a syndromální (syndrom = současný výskyt několika typických příznaků). K častěji se vyskytujícím syndromům patří např.: Downův syndrom, Apert syndrom, Prader-Willi syndrom, Angelmanův syndrom, Charge syndrom, Treacher Collins syndrom, Mafranův syndrom aj. (Kunhartová, 2023).

ČSÚ ve svém výběrovém šetření z roku 2018 posuzoval také oblasti postižení z pohledu, kdy je zasažena pouze jedna oblast a kdy jde o postižení ve více oblastech. Výsledky tohoto průzkumu znázorňuje *Graf 5*.

Graf 5: Oblasti zdravotního postižení



Zdroj: Převzato z ČSÚ (2019)

Příloha 10: Bariéry vstupu OZP na trh práce a cesty k jejich překonání

Expertní skupina pro OZP a osoby sociálně vyloučené vytvořila studii, jejímž cílem bylo identifikovat bariéry, které brání zaměstnávání OZP jak na straně zaměstnavatelů, tak i na straně zdravotně postižených (*Augustová, a další, 2016 str. 8 a 9*):

„Na straně zaměstnavatele existují v zásadě čtyři typy bariér, jejichž význam a pořadí se aktuálně mění:

- organizační, tedy bariéry spojené s režimem práce, střídáním činností, flexibilitou a také se stresem způsobeným termíny a požadavky na práci;*
- komunikační, tj. bariéry bránící v běžném životě i v práci komunikaci s prostředím typické pro lidi s vadami zraku, sluchu nebo řeči;*
- technické, tj. bariéry bránící v přístupu a pohybu některým lidem s postižením;*
- ostatní, které lze nazvat zjednodušeně „vztahové“.*

Napětí a stres se staly běžnou součástí života. I v dobře organizované firmě se mu nelze vyhnout, někdy je třeba improvizovat, podle zvládnutí těchto situací bývá firma a její kvalita často posuzována. Celá řada postižení však nemůže být vystavena tak velké nebo časté zátěži. Organizačně je tedy nutno s těmito individuálními požadavky a omezeními počítat. Podobně je tomu u postižení, která neumožní plynulou práci po celou pracovní dobu (nutnost přestávek) nebo vyžadují zkrácení pracovní doby. V úvahu připadají i jiná řešení, třeba střídání práce nebo částečný nebo plný „homeworking“.

Ještě důležitější je to u bariér komunikačních. Odborník musí znát přesnou charakteristiku (diagnózu) postižení, aby mohl navrhnout účinnou kompenzaci nebo řešení. Typické je to např. u sluchových postižení. Mnohdy však stačí poměrně snadné zaškolení – trénink spolupracovníků a respektování pravidel diverzity, samozřejmě spojené s vzájemnou důvěrou a otevřeností na obou stranách.

Na technické bariéry již řadu let pamatuje stavební zákon, takže většina investorů se již automaticky snaží je minimalizovat. V praxi však stále přetrvávají nebo jsou odstraňovány nedostatečně, chybně. Postupně se daří je eliminovat u veřejných budov a zařízení, stále častěji jsou součástí rekonstrukcí a budov i soukromých investorů. V praxi se doporučuje zaměstnavatelům zajistit si preventivně audit a odborné posouzení pracovišť, případně spojené s doporučením úprav. Samozřejmě je výhodnější znát předem alespoň typ

pohybových omezení budoucích zaměstnanců, absolutní a univerzální odstranění bariér bývá často nereálné nebo velmi nákladné.

Stále větší počet a podíl lidí získává své zdravotní postižením vlivem civilizačních chorob, způsobu života. Nejedná se často o postižení viditelná, omezující v pohybu nebo komunikaci. Tato postižení ale ovlivňují velmi často povahu člověka a tím i jeho vztah k okolí. Jistě každý potkal ve svém životě několik podivínů, nedůvěřivých bručounů, kteří jsou ale z pracovního a odborného pohledu „lidmi na svém místě“. Přítomnost takového spolupracovníka v kolektivu může být zdrojem nedůvěry, závidisti (za co bere ten důchod, firma na něj bere peníze a my z toho máme jen problémy) a negativních vztahů. To jsou ony bariéry, navíc znásobené spoustou předsudků a omylů šířených na veřejnosti. Je především v zájmu firmy – zaměstnavatele takovým poruchám a rizikům preventivně předejít.

Bariéry na straně zaměstnance se zdravotním postižením jsou následující:

- *technické včetně dopravy do zaměstnání;*
- *komunikační včetně psychického či mentálního omezení;*
- *motivační – proč pracovat, když mohu pobírat invalidní důchod;*
- *ztráta pracovní návyků – pokud je dlouhodobě nezaměstnaný ztrácí pracovní návyky a je obtížné je znovu získat. Jsou i osoby se zdravotním postižením, které po ukončení studií nepracovaly, takže žádné pracovní návyky nikdy neměly. Zde hraje úlohu i rodinné zázemí.*

Existuje několik obecných zásad vycházejících z principů diverzity v jednání s osobami se zdravotním postižením, které nelze podceňovat ani v prostředí podniku:

- *otevřenost v komunikaci (hranici určuje sám postižený);*
- *vyhnout se falešné ohleduplnosti a soucitu;*
- *pozitivní přístup;*
- *dialog s budoucími spolupracovníky (před i po jeho nástupu do kolektivu);*
- *nalezení a podpora 1 – 2 zainteresovaných spolupracovníků v blízkém okolí.*

Za těchto podmínek je otevřena cesta k motivaci a rovnoprávnému začlenění onoho člověka i k získání pozitivního postoje k sociálně odpovědnému chování firmy ze strany spolupracovníků.“

Příloha 11: Znaky sociálního podnikání

Portál České sociální podnikání (ČSP, 2023) uvádí, že sociální podnik musí naplňovat určité rozpoznávací znaky. Jedná se především o:

- **společensky prospěšný cíl**, spočívající v zaměstnávání a sociálním začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, který je formulován v zakladacích dokumentech;
- **sociální prospěch**, kdy podíl osob ze znevýhodněných skupin tvoří více než 30 % zaměstnanců, podnik jim poskytuje integrační podporu a zaměstnanci a/nebo členové jsou pravidelně a systematicky informováni o chodu podniku, výsledcích hospodaření a naplňování společensky prospěšných cílů;
- **ekonomický prospěch**, kdy alespoň 51 % případného zisku je reinvestováno do rozvoje sociálního podniku a/nebo naplňování jeho deklarovaných společensky prospěšných cílů, manažerské řízení podniku je nezávislé na externím zřizovateli či vlastníkovi a tržby z prodeje výrobků a/nebo služeb a/nebo zboží tvoří alespoň 30 % z celkových výnosů podniku;
- **environmentální cíle**, kdy má podnik formulované zásady environmentálně šetrného podnikání, výroby, spotřeby a provozu podnikatelské činnosti a zároveň tyto zásady naplňuje v praxi;
- **místní prospěch**, kdy se podnik ve své činnosti orientuje na lokální potřeby, přednostně využívá místní zdroje (zaměstnává místní obyvatele, nakupuje od místních dodavatelů) a komunikuje a spolupracuje s místními aktéry.

Tyto principy není nutné naplňovat okamžitě v plném rozsahu. Jedná se o určité vize firmy, které nemají podnikatele svazovat, ale spíše nabízí základní orientaci a určují směřování podniku. Podnikatelé jsou pak schopni definovat společenský problém, na který podnik reaguje a řeší jej skrze udržitelné podnikání (TESSEA, 2023).

Příloha 12: Klíčové znaky podporovaného zaměstnávání

Pipeková (2017 str. 172) uvádí klíčové znaky, kterými se vyznačuje podporované zaměstnávání:

- **aktivní přístup uživatele programu podporovaného zaměstnávání** – uživatel programu není pasivním příjemcem služeb, ale samostatně se rozhoduje o své pracovní kariéře a časové dynamice procesu podporovaného zaměstnávání;
- **okamžité umístění na pracovní místo a trénink uživatele přímo na pracovišti** – zatímco u většiny tradičních metod proběhne nejprve vzdělávání (rekvalifikace) a teprve po něm následuje nástup na pracoviště, u podporovaného zaměstnávání dochází k tréninku dovedností uživatele až po nástupu do práce;
- **zaměstnání v běžném pracovním prostředí** – uživatelům jsou nabízena místa na OTP, kde mají šanci pracovat v kolektivu lidí bez znevýhodnění;
- **průběžná podpora** – pracovní asistent poskytuje uživateli fyzickou podporu na pracovišti v souladu s jeho individuálními potřebami. Úkolem pracovních asistentů je pomoci uživateli při získávání pracovních a sociálních dovedností s cílem postupného osamostatnění.

Služba podporované zaměstnávání bývá poskytována po dobu dvou let, ale stanovený limit lze přizpůsobit individuálním potřebám uživatele. Služba je poskytována zdarma.

Příloha 13: Cíle a výstupy projektu Rozvoj systému podpory zaměstnávání OZP

V květnu 2023 skončil šestiletý projekt s názvem „Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce“, který byl spolufinancován z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky. Dle informací uvedených na portálu Úřadu práce (ÚP ČR, 2023c) bylo hlavním cílem projektu zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti. V rámci projektu bylo proškoleny 99 nových pracovníků Úřadu práce, kteří se budou věnovat výhradně poskytování poradenských služeb pro OZP a pro jejich stávající či potenciální zaměstnavatele. Nově vytvořená síť poradců a koordinátorů bude působit jako prevence nezaměstnanosti OZP. Toho bude dosaženo díky motivaci OZP k začlenění na trh práce, poradenstvím zaměřeným na OZP a na pracovní rehabilitaci. Další důležitou částí při naplnění těchto změn je osvěta a praktická pomoc zaměstnavatelům při náboru OZP, především při vytipování potenciálních zaměstnanců a vhodných pracovních míst či spolupráce s organizacemi, které mají vliv na možnost zaměstnávání OZP.

Dne 24. 11. 2023 proběhlo na Krajské pobočce ÚP v Ústí nad Labem setkání pracovníků ÚP ČR a poskytovatelů dotčených sociálních služeb, kde byly prezentovány konečné výstupy uvedeného projektu. Pracovníci projektu poskytli celkem 134 402 individuálních poradenských schůzek, skupinovým poradenstvím prošlo 34 404 OZP. poradci ÚP ČR vypracovali 1 947 individuálních plánů pracovní rehabilitace a práci díky nim získalo 17 073 osob se zdravotním znevýhodněním (ÚP ČR, 2023g).

Příloha 14: Prolínání systémů sociálních služeb a politiky zaměstnanosti

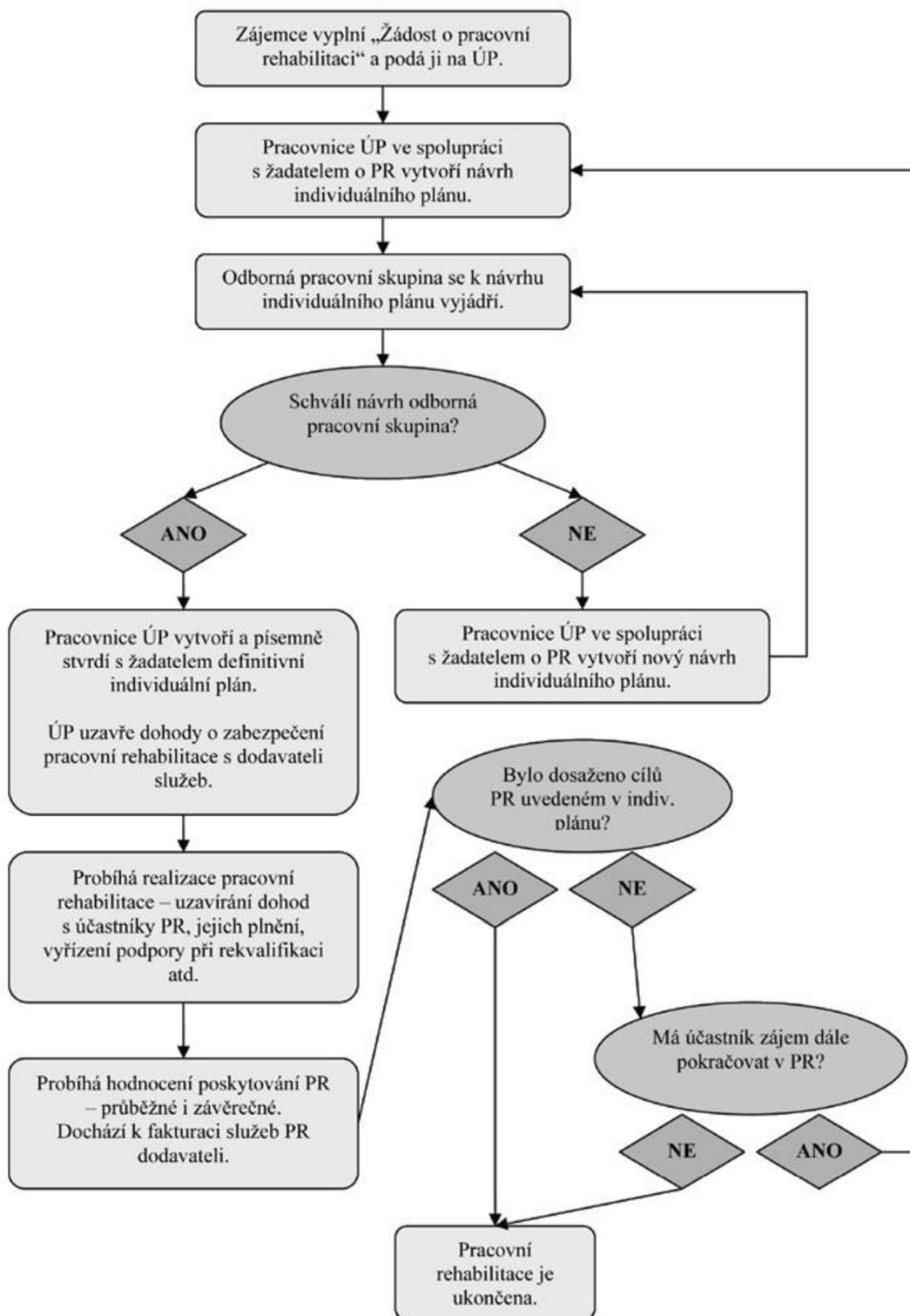
Obrázek 1: Prolínání systému sociálních služeb a politiky zaměstnanosti



Zdroj: (Richterová, a další, 2011 str. 23)

Příloha 15: Grafické znázornění procesu pracovní rehabilitace

Obrázek 2: Grafické znázornění procesu pracovní rehabilitace



Zdroj: (Richterová, a další, 2011 str. 20)

Příloha 16: Dotazníkové otázky pro firmy zaměstnávající OZP

1. Prosim o představení Vaší firmy – jaká je její hlavní oblast působení?
2. Kolik zaměstnanců má Vaše firma?
3. Zaměstnáváte také osoby se zdravotním postižením (dále jen „OZP“)?
4. V jakém počtu a na jakých pozicích máte zaměstnance s postižením?
5. Hledali jste na tyto pozice záměrně pracovníka s postižením?
6. Stačí Vám tento počet OZP na splnění povinného podílu, nebo plnění kombinujete ještě s jinou formou, případně jakou?
7. Máte na OZP stejné kvalifikační či výkonnostní nároky jako na pracovníky bez postižení?
8. Mají OZP ve Vaší firmě speciálně upraveny pracovní podmínky? Např. speciální pomůcky, úprava pracoviště, zkrácená pracovní doba apod.? Jste k úpravám v případě potřeby ochotní?
9. Myslíte si, že je pracovní uplatnění pro OZP důležité ještě něčím dalším, než jen pro zajištění jejich obživy?
10. Jakým způsobem jste přijímali OZP? Spolupracujete s Úřadem práce nebo nějakou sociální službou?
11. Využíváte příspěvky Úřadu práce či jiné státní (daňové) úlevy v souvislosti se zaměstnáváním OZP? Pokud ano, jsou tyto příspěvky (úlevy) v dostatečné výši? Pokryjí Vám případné zvýšené náklady se zaměstnáváním OZP?
12. Má pro Vaši firmu zaměstnávání OZP nějaké další výhody? Co Vás k zaměstnáváním OZP motivuje?
13. Přináší zaměstnávání OZP i nějaké problémy? Co pro Vás bylo či je ohledně zaměstnávání OZP komplikované či náročné?
14. Jak vnímají ostatní pracovníci spolupráci s lidmi s postižením?
15. Je dle Vašeho názoru něco, co by zefektivnilo nebo více zpřístupnilo zaměstnávání OZP? Uvítali byste nějakou změnu systému, podpory, získávání informací apod.?

Děkuji za rozhovor a Váš čas!

Příloha 17: Dotazníkové otázky pro firmy nezaměstnávající OZP

1. Prosím o představení Vaší firmy – jaká je její hlavní oblast působení?
2. Kolik zaměstnanců má Vaše firma?
3. Zaměstnáváte také osoby se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) nebo využíváte jinou formu plnění povinného podílu?
4. Pokud využíváte náhradní plnění od organizací zaměstnávající OZP, můžete prosím uvést, jaké služby či výrobky odebíráte? Případně o jaké služby či výrobky byste měli zájem?
5. MPSV chystá novelu zákona o zaměstnanosti v oblasti zaměstnávání OZP. Jedním z navrhovaných opatření je navýšení odvodů do státního rozpočtu až na 3,5násobek průměrné mzdy. Pokud tento návrh bude schválen, povede Vás to k vytvoření pracovních míst pro OZP?
6. Pokud byste pracovníky s postižením přijímali, měli byste na ně stejné kvalifikační a výkonnostní nároky jako na ostatní pracovníky bez postižení?
7. Byli byste ochotni pro OZP speciálně upravit pracovní podmínky? Např. speciální pomůcky, úprava pracoviště, zkrácená pracovní doba apod.?
8. Víte o možnostech a podpoře, kterou při zaměstnávání OZP nabízí Úřad práce?
9. Úřad práce či různé sociální služby nabízejí po určitou dobu asistenci pracovníkovi s postižením přímo na jeho pracovišti. Bylo by pro Vás problematické nebo naopak přínosné, kdyby s pracovníkem jeho činnosti trénoval externí pracovní asistent?
10. Úřad práce poskytuje různé příspěvky v souvislosti se zaměstnáváním OZP. Např. příspěvek na vytvoření či úpravu pracovního místa pro OZP, příspěvky na zapracování, příspěvky na další zvýšené provozní náklady atd. Stát také poskytuje slevy na dani a na pojistném. Měly by tyto příspěvky v případě zaměstnání pracovníků s postižením pro Vás nějaký význam? Připadají Vám tyto příspěvky dostatečné?
11. Víte o možnosti využití společensky účelných pracovních míst, kdy po dobu až 24 měsíců Úřad práce hradí mzdové náklady určitých pracovníků (např. právě lidí s postižením) a firma má tak možnost si „vyzkoušet“ pracovníka bez dočasného finančního zatížení? Je pro Vás tato forma podpory nějak zajímavá?
12. Co by Vás motivovalo k tomu, abyste pracovníka s postižením zaměstnali?

13. Obáváte se nějakých konkrétních problémů při zaměstnávání OZP? V čem si myslíte, že by to pro Vás bylo komplikované či náročné?
14. Jak si myslíte, že by spolupráci s člověkem s postižením vnímali Vaši ostatní pracovníci?
15. Myslíte si, že může být pracovní uplatnění pro OZP důležité ještě něčím dalším, než jen pro zajištění jejich obživy?
16. Je dle Vašeho názoru něco, co by zefektivnilo nebo více zpřístupnilo zaměstnávání OZP? Uvítali byste nějakou změnu systému, podpory, získávání informací apod.?

Děkuji za rozhovor a Váš čas!

Příloha 18: Dotazníkové otázky pro vedení chráněného pracoviště

1. Prosím o představení Vaší organizace – jaká je její hlavní oblast působení?
2. Kolik zaměstnanců má Vaše organizace a kolik z toho je osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“)?
3. Můžete popsat strukturu Vašich pracovníků s postižením (druhy postižení, stupně ID apod.)?
4. Na jakých pozicích máte zaměstnance s postižením? Jakou činnost převážně vykonávají?
5. Jaké máte na OZP kvalifikační či výkonnostní nároky?
6. Mají OZP ve Vaší organizaci speciálně upraveny pracovní podmínky? Např. speciální pomůcky, úprava pracoviště, zkrácená pracovní doba apod.? Jste ochotni i k dalším, doposud nerealizovaným úpravám, pokud je určitý zaměstnanec potřebuje?
7. Jakým způsobem vyhledáváte OZP na volné pozice? Spolupracujete s Úřadem práce nebo nějakou sociální službou?
8. Na ÚP je poměrně velký počet OZP hledajících práci. Daří se Vám tyto potencionální pracovníky přes ÚP oslovovat? Pokud ne, čím si myslíte, že je to způsobeno?
9. V čem je podle Vás pro pracovníky s postižením práce na chráněném pracovišti jiná oproti zaměstnání na otevřeném trhu práce?
10. Myslíte si, že by se Vaši pracovníci s postižením plnohodnotně uplatnili i na otevřeném trhu práce? Případně za jakých podmínek?
11. Myslíte si, že je pracovní uplatnění pro OZP důležité ještě něčím dalším, než jen pro zajištění jejich obživy?
12. Jaké všechny náklady a v jakém přibližně poměru financujete z příspěvků z § 78a? Tedy kolik % příspěvku je určeno na mzdy pracovníků s postižením, kolik % je určeno na provozní pracovníky či pracovní asistenty, kolik % na další náklady (nájemné, energie apod.)?
13. Jsou pro Vás příspěvky z § 78a dostačující? Jak se v příspěvcích odráží pravidelné navyšování minimálních mezd a růst dalších nákladů, např. na energie?
14. Je pro Vás podávání žádostí o příspěvky nějak komplikované? Způsobuje Vám problémy např. zpětné vyplácení příspěvků až cca 2 měsíce po skončení každého čtvrtletí?

15. MPSV připravilo novelu zákona o zaměstnanosti v oblasti zaměstnávání OZP. Chystá se úprava čerpání zvýšeného příspěvku z § 78a. Maximální částka zvýšeného příspěvku by nově měla být maximálně 0,8násobek k částce určené na mzdové náklady. Bude toto opatření pro Vás nějak významné? Ohrozí to Vaši činnost?
16. Dalším z bodů uvedené novely je i zrušení příspěvku na osoby se zdravotním znevýhodněním. Pokud zaměstnáváte OZZ, budou u Vás moci tyto osoby nadále pracovat i bez příspěvku, nebo budete nuceni jejich místo zrušit?
17. Probíhají ze strany ÚP nějaké kontroly zaměřené na čerpání § 78a, zaměstnávání OZP apod.?
18. Bylo by Vaše pracoviště udržitelné i bez příspěvku z § 78a? Např. jako sociální podnik? Případně co by muselo nastat, aby udržitelné bylo?
19. Má pro Vaši organizaci zaměstnávání OZP nějaké výhody? Co Vás k zaměstnávání OZP motivuje?
20. Přináší zaměstnávání OZP i nějaké problémy? Co pro Vás bylo či je ohledně zaměstnávání OZP komplikované či náročné?
21. S jakými se setkáváte problémy na straně OZP?
22. Je dle Vašeho názoru něco, co by zefektivnilo nebo více zpřístupnilo zaměstnávání OZP? Uvítali byste nějakou změnu systému, podpory, získávání informací apod.?

Děkuji za rozhovor a Váš čas!

Příloha 19: Dotazníkové otázky pro pracovníky Úřadu práce

1. Prosím o Vaše představení – na jaké pozici pracujete, co je Vaší hlavní náplní práce, Vaším zaměřením?
2. Jak byste charakterizoval/a postavení či situaci osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) na trhu práce v Litoměřickém regionu?
3. Kolik OZP je v evidenci ÚP Litoměřice? Hledají všichni aktivně zaměstnání?
4. V květnu 2023 skončil šestiletý projekt „Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce“. Co se během tohoto projektu podařilo? V čem spatřujete posun v oblasti zaměstnávání OZP v porovnání se situací před zahájením projektu?
5. Na ukončený projekt plynule navázal nový projekt s názvem „Podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením“. Jaké jsou cíle tohoto projektu? Co si od jeho realizace ÚP slibuje?
6. Tento projekt je ve svém obsahu zaměřený na zaměstnávání OZP výhradně na otevřeném trhu práce, případně v sociálních podnicích. Jak by měl probíhat přechod OZP z chráněného na otevřený trh?
7. Je práce na otevřeném trhu vhodná pro všechny OZP? Jak vnímáte možnosti zaměstnávání např. lidí s mentálním postižením nebo osob s těžším zdravotním postižením (ve 3. stupni ID)?
8. Chráněný trh práce je často předmětem kritiky, a to nejen kvůli segregaci OZP, ale mnohdy panuje obava ze zneužívání systému příspěvků z § 78a. Setkáváte se s tímto problémem na Litoměřicku? V čem případné zneužívání systému spočívá?
9. Probíhá ze strany ÚP kontrola organizací, které jsou uznány za chráněné pracoviště?
10. Probíhají nějaké kontroly firem na otevřeném trhu práce, které čerpají příspěvky na zaměstnávání OZP?
11. Můžete mi prosím popsat, jak probíhá proces začleňování OZP na trh práce? Komunikace se zájemcem o práci, jeho příprava na zaměstnání, zapracování apod.?
12. O jaké druhy práce je ze strany OZP největší zájem?
13. V čem spatřujete největší problémy na straně OZP pro nalezení vhodného pracovního místa? (nižší stupeň vzdělání, omezení kvůli handicapu apod.)
14. Myslíte si, že je pracovní uplatnění pro OZP důležité ještě něčím dalším, než jen pro zajištění jejich obživy?

15. Jak vyhledáváte možné zaměstnavatele OZP? Jak probíhá komunikace a podpora zaměstnavatelů při zaměstnání OZP?
16. Co je pro zaměstnavatele při zaměstnávání OZP problematické a co je naopak motivující?
17. Jsou nějaké další možnosti, které by mohly zaměstnavatele více motivovat k vyššímu zaměstnávání OZP?
18. MPSV připravilo novelu zákona o zaměstnanosti v oblasti zaměstnávání OZP. Chystá se upravení čerpání zvýšeného příspěvku z § 78a. Dalším navrhovaným opatřením je odstupňování odvodu do státního rozpočtu, pokud firma s více než 25 zaměstnanci nezaměstnává 4 % OZP. Jak si myslíte, že tyto podmínky ovlivní zaměstnávání OZP na chráněném i otevřeném trhu práce?
19. Jedním z bodů uvedené novely je i zrušení příspěvku na osoby se zdravotním znevýhodněním. Nebojíte se nárůstu nezaměstnanosti z řad OZZ?
20. Jak hodnotíte celkový systém podpory zaměstnávání OZP?
21. Chtěl/a byste doplnit nějaké důležité informace, které ještě nezazněly? Máte nějaké zajímavé zkušenosti z praxe?

Děkuji za rozhovor a Váš čas!

Příloha 20: Dotazníkové otázky pro pracovnice Sociální rehabilitace

1. Prosím o Vaše představení a představení služby Sociální rehabilitace.
2. Můžete popsat strukturu osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“), se kterými nejčastěji pracujete? (druhy a stupně postižení, věková kategorie, dosažené vzdělání apod.)
3. V jakém oboru OZP nejčastěji hledají práci a v jakém oboru ji nejčastěji nacházejí? Odpovídá nalezená práce jejich kvalifikaci?
4. V jaké míře se daří nacházet vhodné zaměstnání pro OZP na otevřeném trhu práce a v jaké míře na chráněném?
5. Nyní je trend zaměstnávat OZP převážně na otevřeném trhu práce. Jak tento trend vnímáte? Myslíte si, že je práce na otevřeném trhu vhodná pro všechny OZP?
6. V čem spatřujete největší rozdíl mezi otevřeným a chráněným trhem práce? Jaké jsou výhody a nevýhody obou těchto trhů v rámci zaměstnávání OZP?
7. Chráněný trh práce je často předmětem kritiky, a to nejen kvůli segregaci OZP, ale mnohdy panuje obava ze zneužívání systému příspěvků z § 78a. Setkala jste se s tímto problémem na Litoměřicku? Jaké jsou Vaše zkušenosti?
8. Můžete mi prosím popsat, jak probíhá proces začleňování OZP na trh práce? Komunikace se zájemcem o práci, jeho příprava na zaměstnání, zapracování apod.?
9. V čem spatřujete největší problémy na straně OZP pro nalezení vhodného pracovního místa? (nižší stupeň vzdělání, omezení kvůli handicapu apod.)
10. Myslíte si, že je pracovní uplatnění pro OZP důležité ještě něčím dalším, než jen pro zajištění jejich obživy?
11. Pokud se podaří najít zaměstnání pro OZP na otevřeném trhu práce, jak vnímají spolupráci s člověkem s postižením ostatní pracovníci daného podniku?
12. Jak vyhledáváte možné zaměstnavatele OZP? Jak probíhá komunikace a podpora zaměstnavatelů při zaměstnání OZP? Jaké služby zaměstnavatelům nabízíte a jak tyto služby využívají?
13. Do jaké míry bývají zaměstnavatelé ochotni upravit pracovní podmínky pro OZP? Např. zajistit speciální pomůcky, úpravu pracoviště, umožnit zkrácenou pracovní dobu apod.? Vnímáte v tomto rozdíl mezi otevřeným a chráněným trhem práce?
14. Mívají zaměstnavatelé dostatek informací o možnostech a podpoře, kterou při zaměstnávání OZP nabízí Úřad práce a stát (příspěvky od ÚP, daňové úlevy atd.)?

15. Myslíte si, že jsou tyto příspěvky a úlevy pro zaměstnavatele dostačující? Pokryjí jim zvýšené náklady, které jim vznikají v souvislosti se zaměstnáním OZP?
16. Setkáváte se s tím, že zaměstnavatelé využívají financování společensky účelných pracovních míst, aby si zaměstnance s postižením po určitou dobu „vyzkoušeli“ bez dočasného finančního zatížení?
17. Co je pro zaměstnavatele při zaměstnávání OZP problematické a co je naopak motivující?
18. Jsou nějaké další možnosti, které by mohly zaměstnavatele více motivovat k vyššímu zaměstnávání OZP?
19. Spolupracuje Vaše služba s Úřadem práce? V čem případná spolupráce spočívá a jak tuto spolupráci hodnotíte?
20. Jak hodnotíte celkový systém podpory zaměstnávání OZP?
21. Je dle Vašeho názoru něco, co by zefektivnilo nebo více zpřístupnilo zaměstnávání OZP? Uvítali byste nějakou změnu systému, podpory, získávání informací apod.?
22. Chtěla byste doplnit nějaké důležité informace, které ještě nezazněly? Máte nějaké zajímavé zkušenosti z praxe?

Děkuji za rozhovor a Váš čas!

Příloha 21: Dotazník pro zaměstnané OZP

Jaké je Vaše pohlaví?

- Muž
- Žena

Kolik je Vám let?

- 15 – 34
- 35 – 49
- 50 – 64
- 65 a více

Jaký typ zdravotního postižení máte?

- Tělesné (zdravotní) postižení
- Mentální postižení
- Smyslové (zrakové, sluchové) postižení
- Řečové postižení
- Chronické duševní onemocnění
- Vnitřní onemocnění (následky po prodělané nemoci)
- Kombinované postižení
- Jiné

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené (ukončené) vzdělání?

- Základní (nebo praktická či speciální škola)
- Odborné učiliště bez maturity
- Odborné učiliště s maturitou
- Středoškolské s maturitou
- Vyšší odborné
- Vysokoškolské

Pracujete na:

- Běžném pracovním místě (na otevřeném trhu práce)
- Na chráněném pracovním místě

Na jak velký úvazek pracujete?

- 1 až 12 hodin týdně
- 13 až 19 hodin týdně
- 20 hodin týdně
- 21 až 30 hodin týdně
- 31 až 40 hodin týdně
- Více než 40 hodin týdně

Uveďte prosím, zda a jak máte upravené pracovní podmínky:

- Nemám nijak upravené pracovní podmínky a ani to nepotřebuji
- Nemám nijak upravené pracovní podmínky, ale potřeboval/a bych to

Mám upravené pracovní podmínky, a to:

- Zkrácená pracovní doba
- Speciálně upravené pracoviště
- Speciálně upravené pracovní pomůcky
- Možnost častějších přestávek
- Jiné – prosím uveďte:

.....

Jak jste si současné zaměstnání našel/a?

- S podporou Úřadu práce
- S podporou nějaké sociální služby
- S podporou jiné agentury či organizace
- Odpověděl/a jsem na zveřejněný inzerát
- Sám/sama jsem oslovil/a zaměstnavatele
- Jinak – prosím uveďte:

.....

Bylo snadné pro Vás najít si práci?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne

Jak dlouho jste před nástupem do práce hledal/a vhodné zaměstnání?

- Méně než 3 měsíce
- 3 až 6 měsíců
- 6 až 12 měsíců
- Déle než rok

Bylo největší překážkou pro hledání práce Vaše postižení?

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Rozhodně ne
- Nevím

Pokud jste byl/a před nástupem do zaměstnání v evidenci Úřadu práce, zúčastnil/a jste se nějaké rekvalifikace nebo nějakého projektu, který Vám pomohl sehnat práci?

- Ano
- Ne
- Nebyl/a jsem v evidenci Úřadu práce

Pokud jste pro vstup do zaměstnání využíval/a nějakou pomoc, o co se jednalo?

- Pomoc jsem nepotřeboval/a
 - Pomoc při nalezení pracovního místa
 - Pomoc se získáním potřebných dovedností či znalostí před nástupem do práce
 - Pomoc se zapracováním (např. využití asistence na pracovišti)
 - Jiné – prosím uveďte:
-

Pracujete ve svém oboru, který jste se vyučil/a či vystudoval/a, nebo pro který jste získal/a rekvalifikaci?

- Ano
- Ne

Je pro Vás Vaše práce náročná?

- Ano, ale zvládám ji
- Ano a moc ji nezvládám
- Ano a vůbec ji nezvládám, budu muset skončit
- Ne, práce pro mě není náročná

Co Vám v práci způsobuje případné problémy?

- V práci problémy nemám
 - Fyzická náročnost práce
 - Psychická náročnost práce
 - Délka pracovní doby
 - Nepříznivý pracovní prostředí či pomůcky
 - Nároky zaměstnavatele na výkon a dovednosti
 - Jiné – prosím uveďte:
-

Co dobrého vám práce přináší?

- Základní zajištění obživy a dalších životních nákladů
 - Přívýdělek k vyplácenému invalidnímu důchodu, který převážně zajišťuje mé základní potřeby
 - Začlenění do pracovního kolektivu – nejsem stále jen doma
 - Hezký pocit, že můžu vykonávat smysluplnou práci
 - Pocit potřebnosti, důležitosti, sounáležitosti
 - Jiné – prosím uveďte:
-

Jak vnímáte své finanční ohodnocení (mzdu)?

- Mzda je zcela nedostačující
- Mzda je nízká, ale spolu s invalidním důchodem je dostačující
- Mzda za mou práci je odpovídající
- Se mzdou jsem spokojen/a

NÁSLEDUJÍCÍ OTÁZKY JSOU URČENY POUZE PRO PRACOVNÍKY, KTEŘÍ PRACUJÍ NA CHRÁNĚNÉM PRACOVNÍM MÍSTĚ.

Máte zájem o rozvoj svých dovedností, abyste mohl/a přejít z chráněného pracoviště na běžné pracovní místo na otevřeném trhu práce?

- Určitě ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Určitě ne
- Nevím

V čem si myslíte, že je chráněné pracovní místo pro Vás vhodnější než běžné pracovní místo?

- Individuální přístup k mým potřebám
- Možnost zkráceného úvazku podle potřeby
- Možnost rozložení pracovní doby tak, jak potřebuji
- Úprava náplně práce podle toho, co zvládnu
- Pomalejší tempo práce
- Mnoho kolegů v podobné situaci, jako jsem já (možnost sdílení)
- Jiné – prosím uveďte:

.....

Jaké myslíte, že má chráněné pracovní místo nevýhody oproti běžnému místu?

- Nižší mzda
- Moc se řeší problémy každého člověka, místo aby se pořádně pracovalo
- Vysoká nemocnost kolegů, nutné zástupy, což bývá náročné
- Nižší možnost kariérního postupu
- Jiné – prosím uveďte:

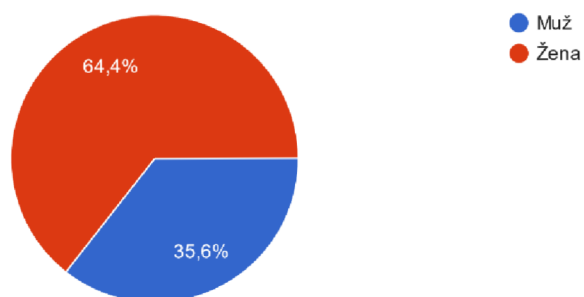
.....

Příloha 22: Grafické znázornění odpovědí z dotazníku pro zaměstnané OZP

Graf 6: Pohlaví OZP

Jaké je Vaše pohlaví?

87 odpovědí

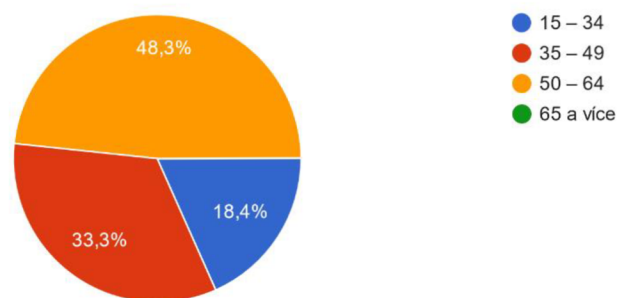


Zdroj: Vlastní zpracování v Google formuláři

Graf 7: Věk OZP

Kolik je Vám let?

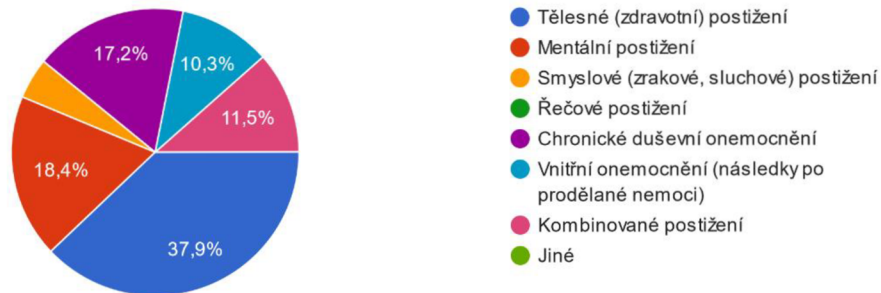
87 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování v Google formuláři

Graf 8: Typ zdravotního postižení

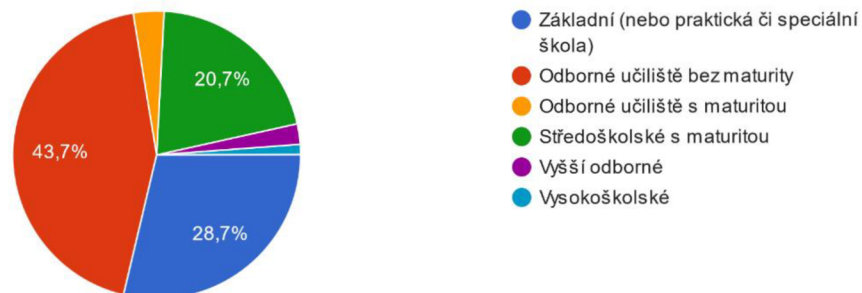
Jaký typ zdravotního postižení máte?
87 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování v Google formuláři

Graf 9: Dosažené vzdělání OZP

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené (ukončené) vzdělání?
87 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování v Google formuláři

Graf 10: Rozdělení OZP dle zaměstnání na OTP nebo CHTP

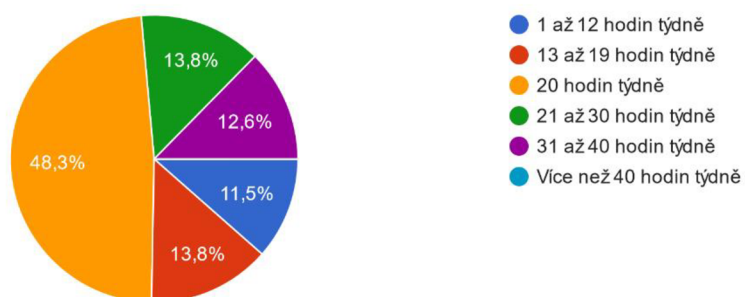
Pracujete na:
87 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování v Google formuláři

Graf 11: Velikost úvazku OZP

Na jak velký úvazek pracujete?
87 odpovědí

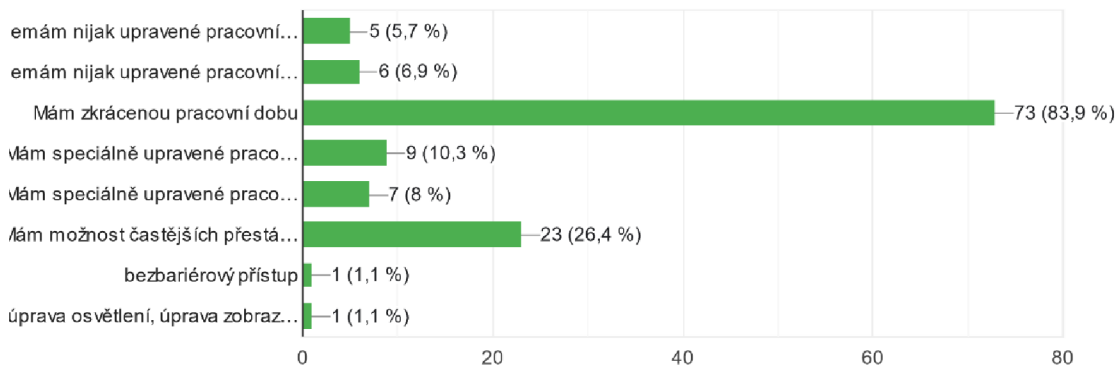


Zdroj: Vlastní zpracování v Google formuláři

Graf 12: Úprava pracovních podmínek OZP

Uveďte prosím, zda a jak máte upravené pracovní podmínky:

87 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování v Google formuláři

Graf 13: Způsob nalezení práce

Jak jste si současné zaměstnání našel/a?

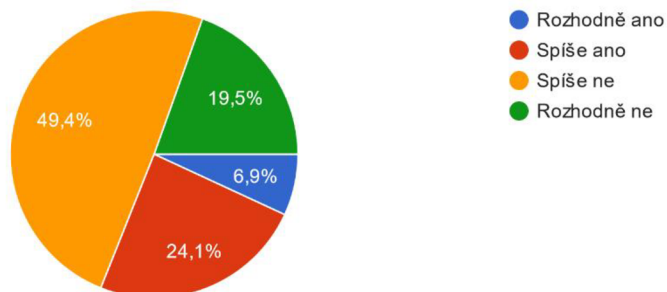
87 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování v Google formuláři

Graf 14: Obtížnost nalezení práce pro OZP

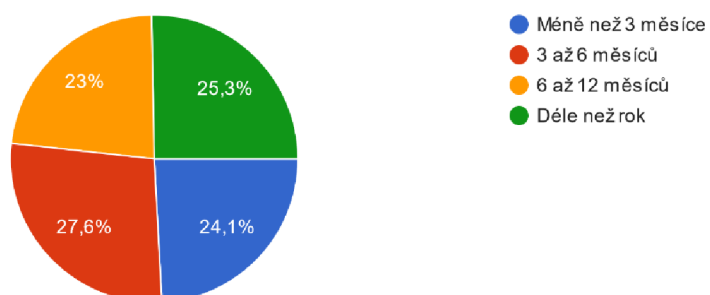
Bylo snadné pro Vás najít si práci?
87 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování v Google formuláři

Graf 15: Délka hledání zaměstnání

Jak dlouho jste před nástupem do práce hledal/a vhodné zaměstnání?
87 odpovědí

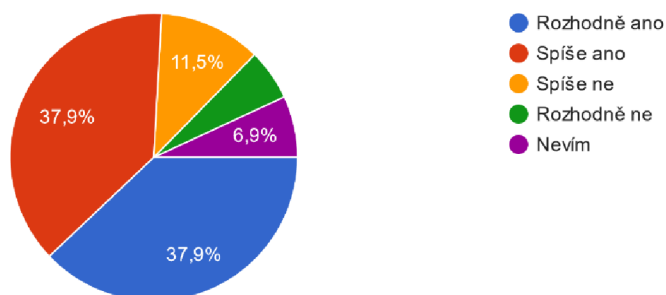


Zdroj: Vlastní zpracování v Google formuláři

Graf 16: Zdravotní postižení jako překážka pro nalezení práce

Bylo největší překážkou pro hledání práce Vaše postižení?

87 odpovědí

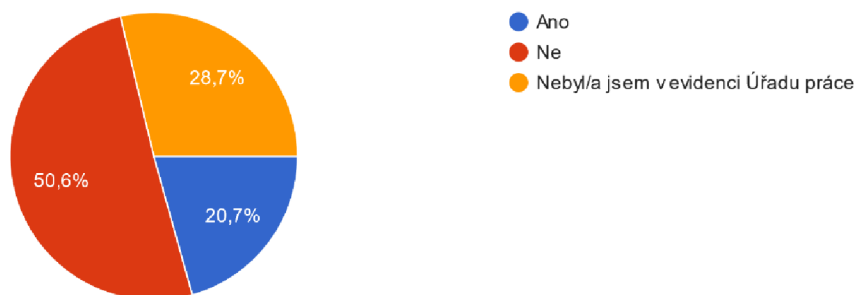


Zdroj: Vlastní zpracování v Google formuláři

Graf 17: Absolvování rekvalifikace

Pokud jste byl/a před nástupem do zaměstnání v evidenci Úřadu práce, zúčastnil/a jste se nějaké rekvalifikace nebo nějakého projektu, který Vám pomohl sehnat práci?

87 odpovědí

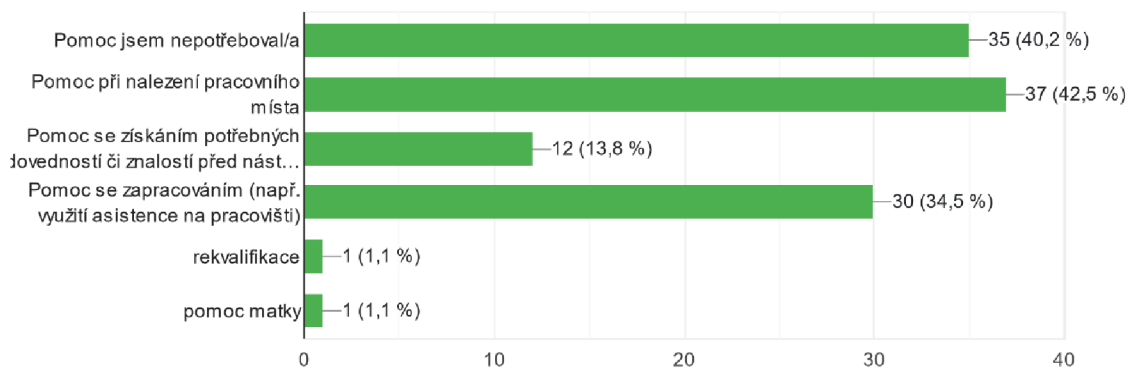


Zdroj: Vlastní zpracování v Google formuláři

Graf 18: Pomoc při vstupu do zaměstnání

Pokud jste pro vstup do zaměstnání využíval/a nějakou pomoc, o co se jednalo?

87 odpovědí

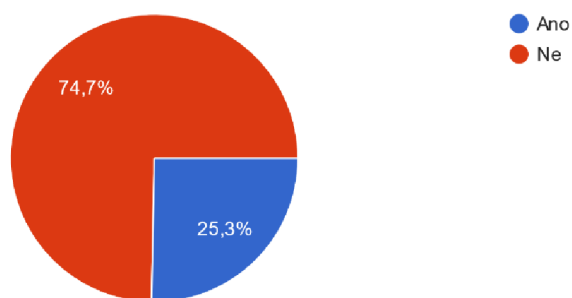


Zdroj: Vlastní zpracování v Google formuláři

Graf 19: Práce v oboru

Pracujete ve svém oboru, který jste se vyučil/a či vystudoval/a, nebo pro který jste získal/a rekvalifikaci?

87 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování v Google formuláři

Graf 20: Náročnost práce pro OZP

Je pro Vás Vaše práce náročná?

87 odpovědí

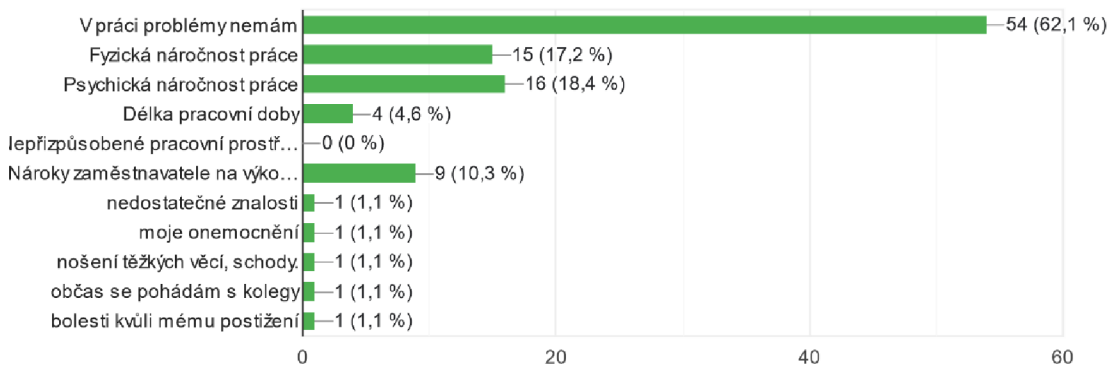


Zdroj: Vlastní zpracování v Google formuláři

Graf 21: Problémy v práci pro OZP

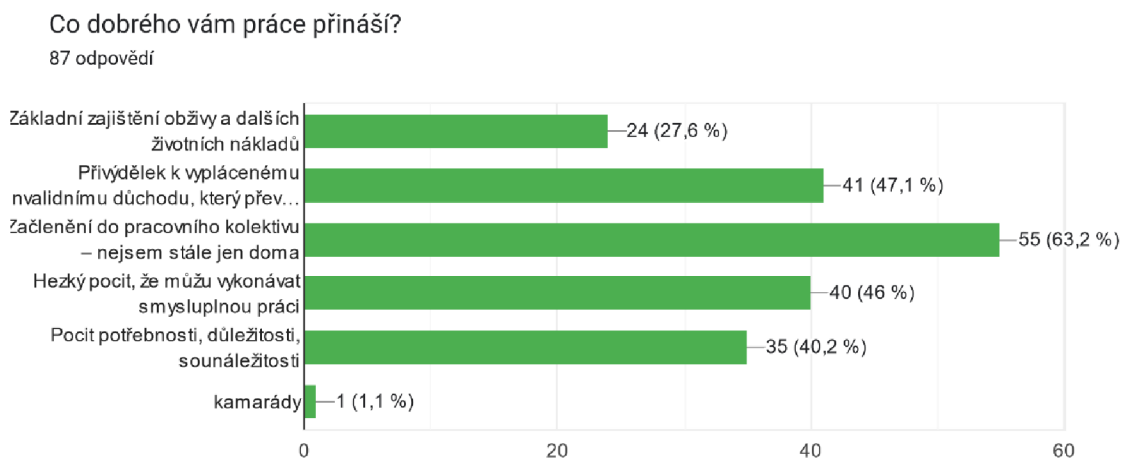
Co Vám v práci způsobuje případné problémy?

87 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování v Google formuláři

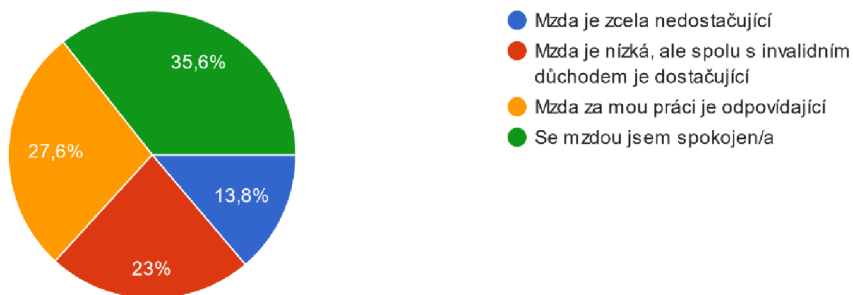
Graf 22: Pozitiva práce pro OZP



Zdroj: Vlastní zpracování v Google formuláři

Graf 23: Finanční ohodnocení OZP

Jak vnímáte své finanční ohodnocení (mzdu)?
87 odpovědí



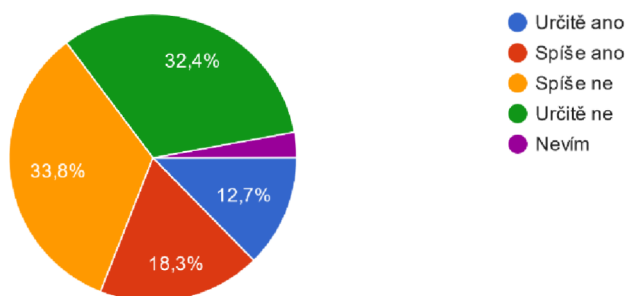
Zdroj: Vlastní zpracování v Google formuláři

NÁSLEDUJÍCÍ TŘI OTÁZKY JSOU URČENY POUZE PRO PRACOVNÍKY, KTERÍ PRACUJÍ NA CHRÁNĚNÉM PRACOVNÍM MÍSTĚ:

Graf 24: Zájem o práci na OTP

Máte zájem o rozvoj svých dovedností, abyste mohl/a přejít z chráněného pracoviště na běžné pracovní místo na otevřeném trhu práce?

71 odpovědí

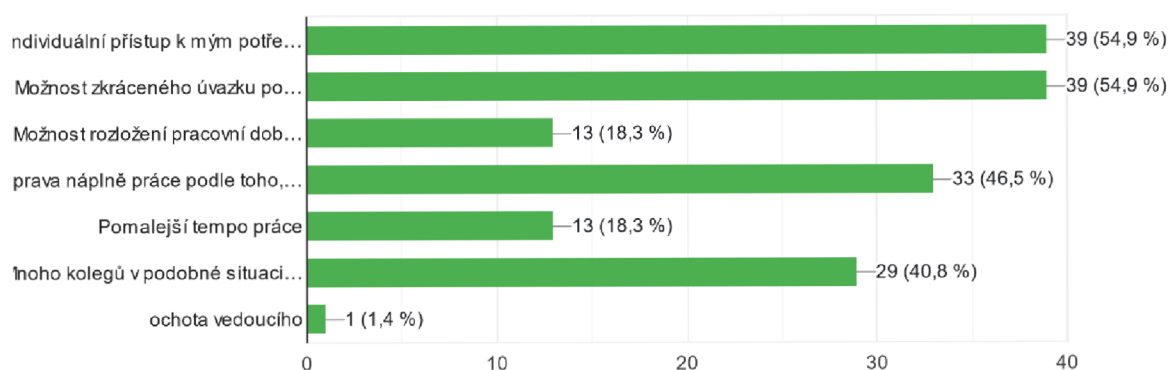


Zdroj: Vlastní zpracování v Google formuláři

Graf 25: Výhody chráněného pracoviště

V čem si myslíte, že je chráněné pracovní místo pro Vás vhodnější než běžné pracovní místo?

71 odpovědí

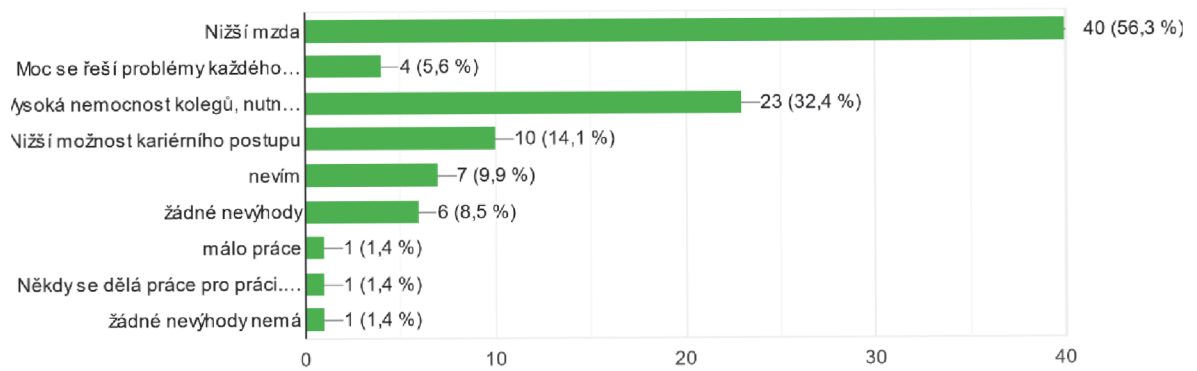


Zdroj: Vlastní zpracování v Google formuláři

Graf 26: Nevýhody chráněného pracoviště

Jaké myslíte, že má chráněné pracovní místo nevýhody oproti běžnému místu?

71 odpovědí



Zdroj: Vlastní zpracování v Google formuláři