

**ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE**

**Provozně ekonomická fakulta**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**2009**

**Marcela Šimánková**

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



**Diplomová práce**

**Tři úhly pohledu na problematiku zaměstnávání  
zdravotně postižených osob**

**Marcela Šimánková**

© 2009 ČZU v Praze

# ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

**Marcela Šimánková**

obor Veřejná správa a regionální rozvoj - k.s. Klatovy

Vedoucí katedry Vám ve smyslu Studijního a zkušebního řádu ČZU v Praze čl. 17 odst. 2 určuje tuto diplomovou práci.

Název tématu: **Tři úhly pohledu na problematiku zaměstnávání zdravotně postižených osob**

## **Struktura diplomové práce:**

1. Úvod
2. Cíl práce a metodika
3. Přehled platné právní úpravy
4. Kdo je osoba zdravotně postižená
5. Zaměstnávání osob zdravotně postižených
6. Zaměstnavatel a zaměstnávání zdravotně postižených osob
7. Problematika zaměstnávání zdravotně postižených osob
8. Návrhy řešení v problematice zaměstnávání zdravotně postižených osob
9. Závěr
10. Seznam literatury
11. Přílohy

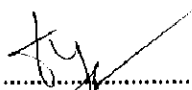
Rozsah původní zprávy: 50 - 60 stran

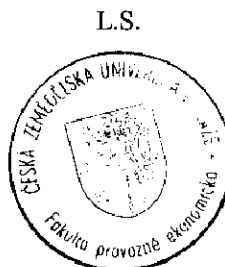
Seznam odborné literatury:

1. HUTAŘ, Jan. Sociálně právní minimum pro zdravotně postižené. 9. vydání. Praha: NRZP ČR, 2006. ISBN 80-903640-2-0
  2. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
  3. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
  4. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
  5. Vyhláška MPSV č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění
  6. Zákon č. 2/1993 Sb., listina základních práv a svobod
- Další literatura po dohodě s vedoucí diplomové práce

Vedoucí diplomové práce: **JUDr. Daniela Světlíková**

Termín odevzdání diplomové práce: duben 2009

  
.....  
Vedoucí katedry



  
.....  
Děkan

V Praze dne: 9.1.2008

## **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Tři úhly pohledu na problematiku zaměstnávání zdravotně postižených osob" jsem vypracoval(a) samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 7. 4. 2009

---

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala JUDr. Daniele Světlíkové za kritické připomínky, cenné a odborné rady, kterými mi přispěla k vypracování mé diplomové práce.

**Tři úhly pohledu na problematiku  
zaměstnávání zdravotně postižených  
osob**

**Three Perspectives on the Problems of  
Employing Disabled Persons**

## **SOUHRN:**

Cílem této diplomové práce bylo vytvořit ucelený přehled o problematice zaměstnávání zdravotně postižených osob ze tří úhlů pohledu (zaměstnavatelů, osob se zdravotním postižením, úřadu práce).

V rámci tohoto přehledu byla provedena analýza platné legislativy upravující tuto problematiku a definovány slabiny, mezery v legislativě a možnosti obcházení zákona. Práce byla zaměřena především na rozbor části zákona o zaměstnanosti, která se dotýká zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Praktická část práce byla zpracována formou případové studie za využití dotazníkovému šetření a strukturovaných rozhovorů. Následně byly hledány vztahy teorie s praktickým uplatněním platných právních norem.

V závěrečné části práce jsou nastíněny možné návrhy řešení v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

**Klíčová slova:** osoba se zdravotním postižením, zaměstnavatel, zákon o zaměstnanosti, úřad práce

## **SUMMARY:**

The aim of this thesis was to create a comprehensive overview of the problem of employing disabled persons from three points of view (employer, disabled employee, labour office).

As part of the overview, an analysis of the existing legislation dealing with this issue was conducted and weak points and loopholes, as well as potential ways of circumventing the law, were identified. The thesis focuses mainly on that part of the law on employment which deals with the employment of disabled persons.

The practical section of the thesis was compiled in the form of a case study using a questionnaire-based survey and structured interviews. Subsequently, relations between the theory and practical use of valid legal rules were researched.

The final section of the thesis contains proposals for possible solutions in the area of employing disabled persons.

**Key words:** disabled person, employer, law on employment, labour office



# OSNOVA

<b>1 ÚVOD</b> .....	<b>6</b>
<b>2 CÍL PRÁCE A METODIKA</b> .....	<b>9</b>
2.1 Cíl práce.....	9
2.2 Metodika práce.....	9
<b>3 PŘEHLED PLATNÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY</b> .....	<b>11</b>
3.1 Oblast pracovně právní.....	12
3.2 Oblast sociálního zabezpečení .....	15
3.3 Oblast mezinárodních dokumentů .....	17
3.4 Připravované změny legislativy v roce 2008 .....	19
3.4.1 <i>Různé úhly pohledu na problematiku příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením</i> .....	21
<b>4 KDO JE OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM</b> .....	<b>26</b>
4.1 Definice osoby se zdravotním postižením.....	26
4.2 Základní charakteristika osoby se zdravotním postižením.....	28
<b>5 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM</b> .....	<b>32</b>
5.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	33
5.1.1 <i>Chráněné pracovní místo, chráněná pracovní dílna</i> .....	34
5.1.2 <i>Veřejně prospěšné práce</i> .....	38
5.1.3 <i>Společensky účelná pracovní místa</i> .....	38
5.1.4 <i>Úhrada nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením</i> .....	39
5.1.5 <i>Podpora obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku</i> .....	44
5.1.6 <i>Příspěvek na dopravu zaměstnanců</i> .....	45
5.1.7 <i>Příspěvek na zapracování</i> .....	46
5.2 Administrativní nástroje zaměřené na zaměstnavatele osob se zdravotním postižením (práva a povinnosti zaměstnavatele) .....	47
5.3 Ekonomické nástroje zaměřené na zaměstnavatele osob se zdravotním postižením.....	48

5.3.1	<i>Daňové úlevy</i> .....	48
5.3.2	<i>Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením</i> .....	49
<b>6</b>	<b>ZAMĚSTNAVATEL A ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM</b> .....	<b>51</b>
6.1	Plnění povinného podílu, náhradní plnění.....	52
6.2	Vyhýbání se povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.....	54
6.2.1	<i>Přefakturace</i> .....	55
6.2.2	<i>Fiktivní (účelové) zaměstnávání zdravotně postižených</i> .....	56
<b>7</b>	<b>PROBLEMATIKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM</b> .....	<b>58</b>
7.1	Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů	58
7.2	Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zdravotně postiženého.....	64
7.3	Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu úřadu práce .....	67
<b>8</b>	<b>NÁVRHY ŘEŠENÍ V PROBLEMATICE ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM</b> .....	<b>72</b>
<b>9</b>	<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>74</b>
	<b>SEZNAM TABULEK</b> .....	<b>76</b>
	<b>SEZNAM GRAFŮ</b> .....	<b>77</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH</b> .....	<b>77</b>
	<b>SEZNAM ZKRATEK</b> .....	<b>78</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A INTERNETOVÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>80</b>
	<b>PŘÍLOHY</b> .....	<b>II</b>

# 1 Úvod

Téma diplomové práce „Tři úhly pohledu na problematiku zaměstnávání zdravotně postižených osob“ jsem si vybrala z několika důvodů. Již od útlého věku mám charitativní sklony. Snažím se pomáhat a podporovat charitativní projekty jak u nás, tak v zahraničí. Mám kolem sebe zdravotně postižené (děti i dospělé) a také mě před několika pár lety hrozilo, že budu zařazena do této kategorie. Tzn. že jak můj pohled, tak pohled většiny lidí na tyto osoby je charitativní, se sociálním podtextem. A tak na tuto problematiku většinou pohlížíme. Ale když s těmito lidmi mluvíte, setkáváte se s nimi v chráněných dílnách (kavárnách, čajovnách, výrobnách svíček, hraček...) zjistíte, že se nad daným tématem je nutné zamýšlet také z pohledu českého právního řádu. Kromě svého postižení, které jim už tak znepríjemňuje život, se potýkají s problémem jak se zapojit do pracovního procesu a být tak naplno součástí běžného života. Je mnoho otázek, na které se budu snažit najít odpovědi. Jaké jsou jejich možnosti být zaměstnán? Proč někteří zaměstnavatelé nemají problém tyto lidi zaměstnat? Co některé zaměstnavatele vede k obcházení zákona a vykládání si ho po svém? Jaké jsou mezery a nedostatky legislativy v problematice zaměstnávání těchto osob? Jak by se současná platná právní úprava měla změnit? Jak na dané téma pohlíží stát, zdravotně postižení a zaměstnavatelé?

Pro zdravého člověka je zaměstnání zdrojem především materiálního zabezpečení. U osob se zdravotním postižením význam „práce“ má i jiné aspekty, především navazování kontaktů, což má pro některé tyto osoby (např. duševně nemocné) vyšší hodnotu než materiální požitky. Tito lidé se dost často mohou díky svému postižení dostat do izolace, což může způsobit sociální vyloučení a zhoršení zdravotního stavu. Jedním z významných prvků je pracovní prostředí. Začleňování osob se zdravotním postižením do pracovního prostředí je důležité nejen pro tyto osoby, které nachází nové smysluplné využití svého času, snižuje se riziko jejich sociální izolovanosti, mají možnost výdělků, ale je to významné také z pohledu společnosti. Zaměstnáváním osob se zdravotním postižením se snižuje počet osob, které jsou zcela finančně závislé na

státu. Pro většinu z nich má zaměstnání terapeutické účinky. U některých druhů postižení bývá problém s přizpůsobením pracovních podmínek a pracovního prostředí.

Postupem času může dojít k prohlubování problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Je to dáno dobou, ve které žijeme. Dochází k rapidnímu stárnutí populace, ve větší míře se projevují nevratné zdravotní problémy. To vše je způsobeno naším životním stylem pod heslem: „práce, rychlost, stres a risk.....“. Dá se tedy předpokládat, že při daném stavu populačního vývoje si musí zaměstnavatelé zvykat, že zařazování osob se zdravotním postižením do pracovního procesu bude v širším měřítku.

Osoby se zdravotní postižením vyžadují respekt.

Osoby se zdravotním postižením nepřistupují k práci jenom jako k prostředku obživy, ale v nemalé míře je to pro ně prostředek seberealizace s výrazným sociálně rehabilitačním účinkem. Z tohoto důvodu je problematice zaměstnávání a uplatnění zdravotně postižených občanů věnována zvýšená pozornost. Český právní řád obecně neřeší problematiku zaměstnávání zdravotně postižených občanů jako celek, ale upravuje pouze specifika zaměstnávání některých skupin zdravotně postižených občanů. Dá se konstatovat, že zdravotně postižený občan může, pokud mu to dovoluje zdravotní stav, najít pracovní uplatnění na trhu práce nebo ve specializovaných organizacích (popř. v chráněné pracovní dílně nebo na chráněném pracovním místě), které jsou vytvořeny pro zaměstnávání těchto občanů.<sup>1</sup> Bohužel současná situace na trhu práce z hlediska možnosti uplatnění osob se zdravotním postižením je velmi neuspokojivá. Současným trendem je nesoulad mezi počtem osob se zdravotním postižením ucházejících se o zaměstnání a nabídkou vhodných pracovních míst. Počet uchazečů na jedno pracovní místo se zvyšuje.

Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením je vylíčena v několika kapitolách z různých úhlů pohledu. Hlavní linie této práce je zaměřena na rozbor části

---

<sup>1</sup> HUTAŘ, J., Sociálně právní minimum pro zdravotně postižené, Praha: NRZP ČR, 2006, s. 57, ISBN: 80-903640-2-0

zákona č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, která se dotýká zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

První část diplomové práce je sumářem platné právní úpravy. Tato kapitola je rozčleněna na tři oblasti – oblast pracovně právní, oblast sociálního zabezpečení a oblast mezinárodních dokumentů. Je zmíněna také novela zákona č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, především část dotýkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Ve druhé části práce je vymezena osoba se zdravotním postižením a definice zdravotního postižení. Jednotnou definici český právní řád nemá.

Třetí část práce je zaměřena na specifické, administrativní a ekonomické nástroje, které podporují zaměstnavatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Na tuto problematiku je pohlíženo z několika úhlů pohledu (zaměstnavatelů, státu, osob se zdravotním postižením).

Čtvrtá část se dotýká možnosti náhradního plnění, pokud zaměstnavatel s více jak 25 zaměstnanci nezaměstnává povinný podíl osob se zdravotním postižením. Dalším pojmem této části je problém přefakturace a fiktivního zaměstnávání zdravotně postižených.

Pátá část je praktická. Jedná se o analýzu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Plzni a jejím okolí (především v okrese Plzeň - město a Plzeň – jih). Praktická část byla vypracována na základě dotazníkového šetření a strukturovaných rozhovorů. Osloveni byli jak zaměstnavatelé zaměstnávající osoby se zdravotním postižením, tak ti, kteří je nezaměstnávají, úřad práce jako zástupce státu a také osoby se zdravotním postižením.

Závěrečná část diplomové práce je věnována návrhům a nápadům, které by mohly být vodítkem či možnostmi řešení některých nedostatků nebo mezer v platné legislativě.

## 2 Cíl práce a metodika

### 2.1 Cíl práce

Cílem této diplomové práce je blíže se seznámit s platnou legislativou upravující problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením a vytvořit ucelený přehled o tomto tématu.

Dále po důkladném prostudování a analýze najít slabiny, mezery v legislativě či možnosti obcházení zákona, popř. navrhnout řešení, která by směřovala ke zmírnění problémů týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením a to jak ze strany těchto osob, tak ze strany zaměstnavatele či státu.

Závěrečným cílem této práce je provedení analýzy zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Plzni a jejím okolí (především v okrese Plzeň město a Plzeň – jih) ze tří úhlů pohledu. Tzn. jak z pohledu osoby se zdravotním postižením, zaměstnavatele zaměstnávajícího osoby se zdravotním postižením, ale také zaměstnavatele, který tyto osoby nezaměstnává, tak z pohledu zástupce státu – úřadu práce.

### 2.2 Metodika práce

Metodika práce je spojena se stanovením postupu vypracování diplomové práce. Byla provedena analýza příslušných právních norem a následně provedena komparační činnost, tzn. porovnání uplatňování platné legislativy jednotlivými analyzovanými subjekty. Analytická (praktická) část byla vypracována formou případové studie. Byla zvolena vysoce formalizovaná a standardizovaná technika – dotazníkové šetření a také řízené strukturované rozhovory. Na závěr byl zvolen doplňující metodologický princip - syntéza. Pomocí syntézy byly hledány vazby mezi teorií a praktickým uplatněním platné legislativy a prověřovány jednotlivé varianty a kombinace získaných statistických údajů a informací. Základním prostředkem pro dosažení naplnění cílů této práce bylo získání dostatečného množství potřebných zdrojů informací, podkladů a materiálů. Podklady a informace byly získány z právních norem, odborné literatury,

zdrojů na internetu, z tisku a také na základě rozhovorů a konzultací s odborníky na danou problematiku.

Metodika práce by se dala shrnout do těchto základních bodů:

**1. Identifikace problému**

- zamyšlení se nad tématem diplomové práce a ujasnění si dané problematiky,
- stanovení cílů.

**2. Volba postupu práce a vypracování teoretické části diplomové práce**

- stanovení jednotlivých kroků postupu vypracování práce,
- shromáždění potřebných podkladů a materiálů,
- studium a analýza právních textů a odborné literatury,
- konzultace,
- sledování informací týkajících se dané problematiky (noviny, internet, tiskové zprávy, zápisy ze schůzí Poslanecké sněmovny ČR....),
- utřídění si myšlenek,
- porovnání různých názorů a výkladů k dané problematice.

**3. Vypracování analytické (praktické) části diplomové práce**

- analýza získaných informací a načerpáných poznatků,
- zpracování získaných podkladů,
- dotazníkové šetření.

**4. Vypracování závěrečné části diplomové práce**

- návrhy a podněty k řešení dané problematiky,
- zhodnocení cílů diplomové práce.

### 3 Přehled platné právní úpravy<sup>2</sup>

Legislativní proces je zakotven v **Ústavě České republiky - ústavní zákon č. 1/1993 Sb.**, hlava II. moc zákonodárná, čl. 15 – čl. 53. „*Návrh zákona může podat poslanec, skupina poslanců, Senát, vláda nebo zastupitelstvo vyššího územního samosprávného celku.*“<sup>3</sup> Na přijetí zákona se podílí Poslanecká sněmovna i Senát, tzn. obě komory Parlamentu. Právem prezidenta republiky je možnost přijatý zákon, kromě zákona ústavního, vrátit (vetovat). Poslanecká sněmovna může veto prezidenta přehlasovat nadpoloviční většinou všech poslanců. Zákon vstupuje v platnost v případě, že je vyhlášen ve veřejně dostupné Sbírce zákonů (Sb.).

**Listina základních práv a svobod** (usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny jako součásti ústavního pořádku České republiky). Jedná se především o čl. 29, který hovoří o osobách zdravotně postižených přímo:

*„... mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.“*  
*„... mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě povolání.“*<sup>4</sup>

**Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 – 2009** – přijatý usnesením vlády ČR ze dne 17. 8. 2005 č. 1004. Návrh tohoto dokumentu předkládá Vládní výbor pro zdravotně postižené občany. Respektuje Standardní pravidla OSN pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Upravuje cíle a opatření především v oblastech sociálního zabezpečení, vzdělání, zaměstnanosti, prevence diskriminace občanů se zdravotním postižením.

<sup>2</sup> ADIP - Platná legislativa pro OZP a pro zaměstnavatele OZP [online]. Praha: NRZP ČR. Poslední změna 2007 [cit. 2008-09-28]. Dostupné z URL: <http://www.praceprozp.cz/informace.html>

<sup>3</sup> Zákon č. 1/1993 Sb. – Ústava České republiky, hlava druhá čl. 41 odst. 2

<sup>4</sup> Zákon č. 2/1993 Sb. o vyhlášení Listiny základních práv a svobod, čl. 29 odst. 1 - 2



### 3.1 Oblast pracovně právní

**Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce** – účinnost zákona od 1. 1. 2007. Uplatňuje se taktéž na pracovně právní vztahy zdravotně postižených osob. Zákoník práce stanoví, že „zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. Za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody.“<sup>5</sup>

Stanoví povinnosti zaměstnavatele:

- oznámit ukončení pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením příslušnému úřadu práce<sup>6</sup> (nová právní úprava již v souvislosti s výpovědí danou zaměstnavatelem nestanoví zaměstnavateli tzv. nabídkovou povinnost včetně povinnosti zajistit zaměstnanci v určitých případech nové vhodné zaměstnání; ukázalo se že právní ochrana zdravotně postižených zaměstnanců byla problematická, opatření bylo výhodné pro osoby, které již byly zaměstnány, ale v ostatních případech mohla tato klauzule zaměstnavatele odrazovat od toho, aby se vůbec pokusili osoby se zdravotním postižením zaměstnat);
- upravit pracovní podmínky, pracoviště, aby byly vhodné pro osoby se zdravotním postižením, v případě potřeby zřídit chráněné pracovní místo, zajistit školení a další vzdělávání těchto osob;<sup>7</sup>
- zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a vytvářet pracovní podmínky pro jejich zaměstnání<sup>8</sup>.

<sup>5</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, hlava IV. § 16 odst. 1

<sup>6</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, hlava IV. díl 1 § 48 odst. 5

<sup>7</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, hlava II. § 103 odst. 5

<sup>8</sup> Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce, hlava IV. díl 1 § 237

Položíme-li si otázku: „Co lze spravedlivě žádat od zaměstnavatele při zaměstnávání osob zdravotně postižených?“ Zaměstnavatel má pouze povinnost naplňovat povinný podíl při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale vytváření konkrétních pracovních podmínek nemá žádnou oporu v legislativních předpisech. Tudíž je na zaměstnavateli, zda vytvoří takové pracovní podmínky, při kterých může být osoba se zdravotním postižením zaměstnána. Např. úprava rozvrhu pracovní doby, technologické přestávky, domácí práce apod.

Pokud zaměstnavatel nemá možnost vytvářet takové pracovní podmínky, aby mohl zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, byť mu to zákon ukládá, musí tuto povinnost naplnit jiným zákonem uvedeným způsobem.

V ekonomické řeči, pokud by náklady na úpravu pracovních podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením byly vyšší než při zaměstnávání zdravého zaměstnance, asi zaměstnavatel tyto podmínky vytvářet nebude.

Zaměstnavatel si vždy provede finanční zhodnocení, zda se mu zaměstnávání osoby se zdravotním postižením vyplatí, tzn. s ohledem na produktivitu práce, nákladů na úpravu pracovního místa či pracovních podmínek a příspěvku dle § 78 zákona o zaměstnanosti.

**Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti** – účinnost zákona od 1. 10. 2004. Stanoví povinnost: „zaměstnavatelé s více jak 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.“<sup>9</sup> V případě, že zaměstnavatel tuto povinnost nesplní, může buď odebírat výrobky a služby ve stanovené výši od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 50% osob se zdravotním postižením nebo provést povinný finanční odvod do státního rozpočtu.

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají méně než 25 zaměstnanců, tuto povinnost nemají. K zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou motivováni ekonomickými nástroji (např. slevy na dani z příjmu) nebo opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti (APZ).

---

<sup>9</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 81 odst. 1

Zakotveno je:

- § 4 odst. 2) - je zakázána přímá i nepřímá diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání z důvodu zdravotního stavu;
- § 4 odst. 9) - za diskriminaci se považuje i obtěžování a sexuální obtěžování z důvodu zdravotního postižení;
- § 8 písm. c) - úřad práce (ÚP) je povinen přijímat opatření vedoucí k rovnému zacházení s osobami se zdravotním postižením, pokud se jedná o jejich zaměstnávání, přípravu k práci, rekvalifikační kurzy;
- § 67 odst. 1 - zvýšená ochrana osob se zdravotním postižením na trhu práce;
- § 69 - pracovní rehabilitace;
- § 75 – vymezení a vznik chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny;
- § 78 - příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, který poskytuje ÚP zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením;
- atd.

**Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb.**, kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Upravuje pracovní rehabilitaci osob se zdravotní postižením, zřizování a provoz chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny, výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočet plnění povinného podílu.

**Sdělení MPSV č. 330/2007 Sb.**, o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí 2007 pro účely zákona o zaměstnanosti ze dne 7. 12. 2007. Tímto sdělením MPSV sděluje, že průměrná mzda v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí 2007 činí 21 119 Kč.

**Vyhláška MPSV č. 519/2004 Sb.**, o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců – vyhláška, kterou se stanoví podle § 109 odst. 5 a § 110 odst. 6 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti formy a náklady rekvalifikace.

**Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek** – stanoví se provádění § 111 odst. 12 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

### 3.2 Oblast sociálního zabezpečení

**Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění** – zákon upravuje důchodové pojištění, soustavu důchodů a podmínky nutné k přiznání nároku na důchod.

**Vyhláška MPSV č. 284/1995 Sb.**, kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění.

**Zákon č. 100/1988 Sb.**, o sociálním zabezpečení, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o sociálních službách. V ustanovení § 86 zakotvuje mimořádné výhody pro tři skupiny osob se zdravotním postižením a odpovídající průkazy:

- upravuje příspěvek při péči o osobu blízkou nebo jinou (příspěvky na péči o osobu převážně nebo úplně bezmocnou),
- pro neslyšící je zakotvena bezplatná tlumočnická služba v omezeném rozsahu.

**Vyhláška MPSV č. 182/1991 Sb.**, kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení a zákon o působnosti orgánů ČR v sociálním zabezpečení – upravuje posuzování zdravotního stavu a pracovní neschopnosti, poskytování příspěvků a mimořádných výhod.

**Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách** – účinnost zákona od 1. 1. 2007. Zákon poprvé upravuje poskytování sociálních služeb na základě svobodné volby adresáta. Přináší pro klienta možnost volby poskytované sociální služby. Zásadní

změna spočívá v tom, že klient dostane určitou finanční hotovost (tab. č. 1) na nákup sociálních služeb a sám rozhodne, kde si služby nakoupí, případně mu může být služba poskytnuta přímo v rodině.

**Tab. č. 1:** *Výše příspěvku pro osoby do/nad 18 let činí za kalendářní měsíc:*<sup>10</sup>

<i>Stupeň závislosti</i>	<i>Bezmocnost</i>	<i>Počet úkonů</i>	<i>Částka/měs.</i>
<b>Stupeň I</b> (lehká závislost, dříve ZP)	částečná	13-18	2 000,-Kč
<b>Stupeň II</b> (středně těžká závislost, dříve ZTP)	převážná	19-24	4 000,-Kč
<b>Stupeň III</b> (těžká závislost, dříve ZTP/P)	úplná	25-30	8 000,-Kč
<b>Stupeň IV</b> (úplná závislost)	---	31-36	11 000,-Kč

Pozn.: **sloupec počet úkonů** uvádí, kolik úkonů žadatel o příspěvek nezvládne, **sloupec částka/měs.** uvádí výši příspěvku u jednotlivých stupňů závislosti

*Zdroj:* Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

**Vyhláška MPSV č. 505/2006 Sb.**, kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách. Vyhláška nabyla účinnosti dne 1. 1. 2007.

**Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře** – upravuje systém dávek a podmínek pro jejich přiznání.

**Zákon č. 110/2006 Sb., o životním a existenčním minimu** – upravuje způsob výpočtu životního minima každého člověka. Tento zákon se nedotýká výlučně pouze osob se zdravotním postižením.

**Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi** – účinnost zákona 1. 1. 2007. Upravuje poskytování pomoci k zajištění základních životních podmínek.

<sup>10</sup> Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, část druhá, hlava II, § 11 odst. 2

### 3.3 Oblast mezinárodních dokumentů

**Všeobecná deklarace lidských práv** – vyhlášena Valným shromážděním OSN dne 10. 12. 1948. Jde o právně nezávazný dokument, jehož politická autorita je uznávána na celém světě. Čl. 1: „*všichni lidé se rodí svobodní a rovni v důstojnosti a právech*“<sup>11</sup>. Hlavním cílem je přimět každého jednotlivce i příslušné orgány k prosazování úcty k právům a svobodám občanů prostřednictvím výchovy a vzdělávání.

**Evropská úmluva o lidských právech** (European Convention on Human Rights) – přijata v roce 1950 a v platnost vstoupila v roce 1953. Považuje se za nejvýznamnější úspěch Rady Evropy. Uvádí seznam práv a svobod, jež musí státy v rámci vlastní jurisdikce zabezpečit každému.

**Evropská sociální Charta** – přijata v roce 1961. S Chartou vyslovil souhlas Parlament České republiky. Pro Českou republiku vstoupila v platnost 3. 12. 1999 (publikována pod č. 14/2000 Sb. m. s.). Vymezuje a definuje obsah jednotlivých práv a zvláště zdůrazňuje práva určitých kategorií osob vyžadujících zvláštní ochranu. Výslovně zmiňuje právo na zaměstnání osob se zdravotním postižením v čl. 15. Česká republika se považuje být vázána vymezenými ustanoveními Charty, mj. čl. 15 odst. 2. Vláda České republiky předkládá zprávu o plnění Evropské sociální Charty. Ve svých závěrech musí zodpovědět dotazy Výboru pro sociální práva.

Čl. 15, odstavec 2: „*Právo tělesně nebo duševně postižených osob na odbornou přípravu k výkonu povolání, rehabilitaci a na profesní a sociální readaptaci.*

(2) *přijmout vhodná opatření k umístění zdravotně postižených osob do zaměstnání, zejména pomoci specializovaných zprostředkovatelen práce, zařízení pro chráněná zaměstnání a vhodnými způsoby stimulace zaměstnavatelů k přijetí zdravotně postižených osob do zaměstnání.*“<sup>12</sup>

<sup>11</sup> Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 10. 12. 1948, čl. 1

<sup>12</sup> Evropská sociální charta ze dne 18. 10. 1961, část II, čl. 15 odst. 2

**Deklarace práv mentálně postižených osob** (Declaration on the Right of Mentally Disabled Persons) – významný dokument z roku 1971 přijatý OSN. Deklarace těmto osobám přiznává stejná práva jako ostatním občanům, včetně práva pracovat podle svých možností. „*The mentally retarded person has a right to protection from exploitation, abuse and degrading treatment.*“ „*Postižený má právo být chráněn před jakýmkoli vykořisťováním, zneužíváním nebo ponižujícím zacházením.*“<sup>13,14</sup>

**Deklarace práv zdravotně postižených osob** (Declaration on the Rights of Disabled Persons) – vyhlášena Valným shromážděním OSN v roce 1975. Dochází k potvrzení práva postižených osob na respektování lidské důstojnosti. Deklarace zdůrazňuje, že zdravotně postižení mají naprosto stejná lidská práva, ale i povinnosti jako všichni občané. „*Disabled persons, whatever the origin, nature and seriousness of their handicaps and disabilities, have the same fundamental rights as their fellow-citizens of the same age, which implies first and foremost the right to enjoy a decent life, as normal and full as possible.*“<sup>15,16</sup>

**Úmluva č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání zdravotně postižených** (Convention No. 159 concerning Vocational Rehabilitation of Employment of Disabled Persons) – vyhlášena Mezinárodní organizací práce (ILO) z roku 1983. Česká republika ratifikovala tuto úmluvu, ke které bylo přijato doporučení č. 168 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Osoba se zdravotním postižením dle této úmluvy je každá osoba, která má snížené podmínky pro vyhledání a setrvání ve vhodném zaměstnání, z důvodu ověřeného duševního nebo tělesného poškození.

<sup>13</sup> Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons, Proclaimed by General Assembly resolution 2856 (XXVI) of 20 December 1971 [online]. Calgary (Canada): ACDS Online, Last Updated: 18 December 2007 [cit. 2008-11-28]. Available from:

[http://www.abanet.org/intlaw/committees/tax\\_estate\\_individuals/family/decrtsmentr.pdf](http://www.abanet.org/intlaw/committees/tax_estate_individuals/family/decrtsmentr.pdf)

<sup>14</sup> Překlad: postižený má právo být chráněn před jakýmkoli vykořisťováním, zneužíváním nebo ponižujícím zacházením.

<sup>15</sup> Declaration on the Rights of Disabled Persons, Proclaimed by General Assembly resolution 3447 (XXX) of 9 December 1975 [online]. Geneva (Switzerland): Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, Last Updated: 2002 [cit. 2008-11-28]. Available from:

<http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/72.htm>

<sup>16</sup> Překlad: zdravotně postižení, bez ohledu na původ, povahu a závažnost svého postižení, mají stejná základní práva jako jejich vrstevníci, mezi něž patří v první řadě právo žít důstojný, pokud možno plnohodnotný, život.

**Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením** – vyhlášena Valným shromážděním OSN dne 28. 10. 1993. Hlavním cílem je zajistit pro zdravotně postižené stejná práva, jako mají ostatní. Za tímto účelem by měla být přijata příslušná opatření na odstranění překážek, které brání zdravotně postiženým při uplatňování těchto práv a v plné integraci do všech společenských činností. Standardní pravidla nejsou z hlediska mezinárodního práva závazná. Pokud budou aplikována dostatečným počtem států, mohou se stát mezinárodním obyčejovým právem.

### 3.4 Připravované změny legislativy v roce 2008

Vláda 9. 4. 2008 předložila Poslanecké sněmovně vládní návrh zákona, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Návrh zákona byl rozeslán poslancům jako sněmovní tisk 486. Dne 22. 8. 2008 proběhlo 3. čtení, návrh zákona byl na 37. schůzi Poslanecké sněmovny schválen (usnesení č. 864). Dne 29. 8. 2008 byl zákon doručen Senátu. Zákon byl Senátem schválen 18. 9. 2008. Prezidentovi byl doručen k podepsání 25. 9. 2008. Prezident zákon podepsal 8. 10. 2008. Schválený zákon byl doručen k podpisu premiérovi 14. 10. 2008. Zákon byl vyhlášen 20. 10. 2008 ve Sbírce zákonů v částce 124 pod číslem 382/2008 Sb. Schválený zákon nabyl účinnosti 1. 1. 2009.

Navrhované změny se v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením dotýkaly především v § 78 odst. 2 písm. a) a b), § 78 odst. 5 a § 80 písm. a) a b).

Právní úprava platná do 31. 12. 2008 měla v daných bodech následující znění:

*„§ 78 – Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením*

*(2) Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti*



*a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však*

- a) 9 000 Kč za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením [§ 67 odst. 2 písm. a) ],*
- b) 6 500 Kč za každou jinou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením [§ 67 odst. 2 písm. b) a c) ].<sup>17</sup>*

§ 80 - „Zaměstnavatelé jsou povinni:

- a) u míst oznamovaných úřadu práce podle § 35 označit, zda se jedná o pracovní místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením,*
- b) informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením.<sup>18</sup>*

Text návrhu zákona schváleného Poslaneckou sněmovnou:

V § 78 odst. 2 písmena a) a b):

- „a) 2 700 Kč za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením, s výjimkou osoby s těžším zdravotním postižením, která může vykonávat soustavou výdělečnou činnost jen za zcela mimořádných podmínek,*
- b) 8 000 Kč za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením, která může vykonávat soustavou výdělečnou činnost jen za zcela mimořádných podmínek, a za každou jinou osobu se zdravotním postižením [§ 67 odst. 2 písm. b) a c) ].<sup>19</sup>*

*„V § 80 se písmena a) a b) zrušují.<sup>19</sup>*

§ 78 odst. 5 písm. c)

*„Příspěvek nelze poskytovat na zaměstnance se zdravotním postižením:*

- c) který se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni IV (úplná závislost).<sup>19</sup>*

<sup>17</sup> Zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 78 odst. 2 písm. a) a b)

<sup>18</sup> Zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 80 písm. a) a b)

<sup>19</sup> Sněmovní tisk 486, Novela zákona o zaměstnanosti – EU (22. 8. 2008)

Pozměňovací návrh k novele zákona o zaměstnanosti týkající se příspěvku na zaměstnance [§ 78 odst. 5 písm. c)] se dá považovat za ustanovení diskriminační povahy. Dá se předpokládat, že se výrazně ztíží reálná naděje na zaměstnání osob se zdravotním postižením ve IV. stupni závislosti na službách. Národní rada zdravotně postižených ČR odmítla tento schválený návrh. Vyzvala Senát, aby uvedený bod při projednání ze zákona vypustil. Tiskové prohlášení NRZP ČR (2008)<sup>20</sup>: „... jde zejména o lidi, kteří v důsledku těžkého úrazu mají omezení v soběstačnosti, avšak jejich schopnost vykonávat intelektuálně i velmi náročné práce je normální. Důsledkem přijatého návrhu nastane situace, kdy zaměstnavatelé nebudou tyto lidi zaměstnávat z důvodu absence prostředků na zvláštní pracovní prostředí, které je pro tyto lidi nezbytné. Jako příklad mediálně známých lidí, kteří by takovým ustanovením byli dotčeni lze uvést Ing. Janu Hrdou, první nositelku ceny Olgy Havlové.“

Senát apel NRZP ČR nevyslyšel a tento pozměňovací návrh k novele zákona o zaměstnanosti dne 18. 9. 2008 schválil.

### **3.4.1 Různé úhly pohledu na problematiku příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Na tuto problematiku je několik pohledů a názory se různí. Za stranu státu, zde vystupují především zájmy vlády a MPSV. MPSV se již jednou podařilo snížit příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tato změna zákona o zaměstnanosti (§ 78, odst.2) nabyla účinnosti 1. 1. 2008. Cílem bylo zabránit zneužívání tohoto příspěvku spekulanty a tím také ušetřit. Hlavním záměrem bylo ukončit počínání zaměstnavatelů, kteří pobírali více příspěvků na jednu osobu se zdravotním postižením. Snížením měsíčního příspěvku na podporu zaměstnávání osob s těžším zdravotním postižením (vypláceno zaměstnavatelům zaměstnávajících

<sup>20</sup> Tisková zpráva NRZP ČR k novele zákona o zaměstnanosti [online]. Praha: NRZP ČR . Poslední změna 24. 8. 2008 [cit. 2008-09-02]. Dostupné z URL: <http://www.nrzp.cz/tiskova-zprava-nrzp-cr-k-novelezakona-o-zamestnanosti/>

více než polovinu pracovníků se zdravotním postižením) z 12 000 Kč na 9 000 Kč očekávala vláda úsporu na výdajích z rozpočtu téměř ve výši 700 milionů Kč. Příspěvek se v současnosti nestanoví z průměrné mzdy, ale vyplácí se jen na základě skutečně vynaložených nákladů na mzdu a odvody na zaměstnance.

Pohled z druhé strany, tj. z úhlu pohledu zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením je odlišný. Spolky a organizace, které sdružují tyto zaměstnavatele se domnívají, že tyto zásahy a regulace poctivým zaměstnavatelům škodí. Raději by uvítaly přísnější podmínky pro čerpání příspěvku, aby se zabránilo jeho zneužívání, především v obdobích, kdy mají firmy např. méně zakázek nebo jsou jejich provozy z technických či jiných důvodů mimo provoz.

Dle legislativy, účinné od 1. 1. 2008, zaměstnavatel dostával měsíčně na těžce zdravotně postiženou osobu 9 000 Kč místo dřívějších 12 000 Kč. Na ostatní osoby se zdravotním postižením mohl zaměstnavatel naopak čerpat příspěvek vyšší, tzn. místo původních 6 000 Kč maximálně 6 500 Kč. Příspěvky jsou poskytovány ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zdravotně postižené zaměstnance. U tohoto příspěvku je vyloučeno jeho čerpání současně s podporou na vytvořené pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací a na vytvoření pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením.

Ministr Petr Nečas tento reformní krok odůvodnil tím, že v roce 2005 – 2006 došlo k neúměrnému nárůstu výdajů na podporu osob se zdravotním postižením.<sup>21</sup>

Současné reformní kroky tomuto neumí plně zabránit, ale snaží se tuto činnost omezit. Ministr uvedl (2007)<sup>21</sup>: „*Jde vůbec o nejdynamičtější rostoucí sociální výdaj.*“ V roce 2002 bylo ze státního rozpočtu vyplaceno na těchto příspěvcích 650 milionů Kč, v roce 2007 1,8 miliardy Kč a v roce 2008 se předpokládají výdaje ve výši 2,2 miliardy Kč.<sup>21</sup> *“Zefektivnil se celý systém, zastavila se expanze výdajů a vytvořilo*

<sup>21</sup> Skončí zneužívání postižených [online]. Praha: INFOPOSEL.cz – informační systém pro zdravotně postižené, 3.10.2007 [cit. 2008-10-28]. Dostupné z URL: <http://www.infoposel.cz/?idm=clanky&idr=19&idc=1191401804>

se více pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, dělá to nárůst téměř o 30 %,“ řekl Nečas (2008).<sup>22</sup>

V tab. č. 2 je zachycen přehled vybraných ukazatelů příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

**Tab. č. 2:** *Přehled vybraných ukazatelů příspěvku v letech 2004 – 2. čtvrtletí 2008*

<i>Rok</i>	<i>Výše poskytnutého příspěvku v tis.Kč</i>	<i>Počet zaměstnavatelů, kterým byl příspěvek poskytnut</i>	<i>Přepočtený počet zaměstnanců se zdrav. postižením*</i>
<b>2004</b>	649 012	485	9 806
<b>2005</b>	736 913	770	14 070
<b>2006</b>	1 410 551	1 044	19 088
<b>2007</b>	2 187 432	1 253	24 614
<b>2008 1.čtvrtletí</b>	495 336**	1 314	28 789***
<b>2008 2.čtvrtletí****</b>	564 130	1 354	31 717***

Pozn.:

\* zahrnuje zaměstnance zdravotně postižené (plně invalidní), částečně invalidní a zdravotně znevýhodněné,

\*\* přiznaná částka úřady práce, nezahrnuje částku 3 213 000 Kč – dosud nerozhodnuto,

\*\*\* jedná se o fyzický počet,

\*\*\*\* údaje za druhé čtvrtletí roku 2008 – uplatňovaná výše, počet žadatelů a počet zaměstnanců

Zdroj: MPSV

Dle zjištění, v roce 2006 příspěvek zneužilo 18 % zaměstnavatelů. Tato skutečnost se stala jedním z impulsů ke změně zákona o zaměstnanosti v částech dotýkajících se příspěvků pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením. „Stále častěji se objevují případy, kdy je příspěvek pobírán na osoby, které ve skutečnosti nepracují,“ uvádí ministr Petr Nečas (2007)<sup>25</sup>. Tento názor podpořil také europoslanec Milan Cabrnach (2007)<sup>23</sup>: „Jde o fiktivní zaměstnání a postižené osoby jsou jen zneužívány“ .

<sup>22</sup> ČTK, Nečas: Reforma omezila zneužívání příspěvků firmám na postižené [online]. Praha: Finanční noviny.cz ekonomický server ČTK, 11.9.2008 [cit. 2008-10-28]. Dostupné z URL: [http://www.financninoviny.cz/zpravodajstvi/index\\_view.php?id=332852](http://www.financninoviny.cz/zpravodajstvi/index_view.php?id=332852)

<sup>23</sup> Skončí zneužívání postižených [online]. Praha: INFOPOSEL.cz – informační systém pro zdravotně postižené, 3.10.2007 [cit. 2008-10-28]. Dostupné z URL: <http://www.infoposel.cz/?idm=clanky&idr=19&idc=1191401804>

V praxi k těmto podvodům dochází následovně – někteří zaměstnavatelé za své zaměstnance se zdravotním postižením zinkasují plnou výši podpory a dotyčnému vyplatí pouze část v podobě mzdy. Zbytek si zaměstnavatel ponechá ve své kapse.<sup>24</sup>

Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených, stejně tak podnikatelé ze Svazu českých a moravských výrobních družstev jsou roztrpčeni nad těmito reformními kroky. Argumentují tím, že: „*Třetina z celkového počtu zdravotně postižených by byla v důsledku navrhovaných změn existenčně ohrožena,*“ uvádí předseda svazu Jan Wiesner (2007)<sup>24</sup>.

Jak již bylo zmíněno v kapitole 3.3, byla schválena novela zákona o zaměstnanosti (§ 78). Příspěvek na těžce handicapované zaměstnance by se měl z 9 000 Kč měsíčně snížit o 1 000 Kč. Naopak příspěvek na osoby s lehčím postižením by se měl z 6 500 Kč zvýšit o 1 500 Kč. Tyto navrhované změny mají podle MPSV ještě více podpořit a motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Návrh zákona byl přijat. Lze předpokládat, že se opět zkomplikuje problematika zaměstnávání především osob s těžším zdravotním postižením. Některým zaměstnavatelům zaměstnávajících osoby s nejtěžším zdravotním postižením hrozí, že by mohli od 1. 1. 2009 o finanční prostředky od státu přijít úplně. Neměli by je totiž dostávat na zaměstnance, kteří pobírají příspěvek na sociální služby ve výši 11 000 Kč. Úprava zákona by prý měla zabránit zneužívání finančních prostředků na zaměstnávání osob se zdravotním postižením tím, že bude uplatněna kontrola přes rodná čísla a termíny uzavření pracovního poměru.

Úhel pohledu ze strany zdravotně postižených, především osob s těžším zdravotním postižením se liší od úhlu pohledu státu. Obávají se, že pokud zaměstnavatelé přijdou o příspěvky, nebudou mít zájem osoby s těžším zdravotním postižením zaměstnávat. Argumentují tím, že těchto osob není zas tak mnoho, aby státní rozpočet na výdajích na příspěvky výrazně ušetřil.

---

<sup>24</sup> Skončí zneužívání postižených [online]. Praha: INFOPOSEL.cz – informační systém pro zdravotně postižené, 3.10.2007 [cit. 2008-10-28]. Dostupné z URL: <http://www.infoposel.cz/?idm=clanky&idr=19&idc=1191401804>

A co říci závěrem k těmto reformním krokům? V této problematice proti sobě stojí dva trendy. Ten první se snaží o zapojení osob s různými druhy a mírou postižení do společnosti, o jejich zařazení na pracovním trhu. Vždyť jsou součástí společnosti a mají stejná práva jako zdraví občané, tzn. i právo na práci. V dobách minulých byly tyto osoby zavírány do ústavů. Byly považovány za méněcenné, neproduktivní, problematické. Dnes nám dokazují, že mají místo v naší společnosti i v pracovním procesu, jsou schopni pracovat a hlavně o práci stojí. Příspěvky státu pro zaměstnavatele zdravotně postižených jsou významnou podporou, považují se za aktivní formu příspěvku, která umožňuje zdravotně postiženým být aktivními a pracovat.

Druhý trend je namířen proti aktivitě několika zaměstnavatelů (odhadem 30 %), kteří fiktivně (účelově) zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Jejich praktiky vedou nejen k okrádání státu, ale i osob se zdravotním postižením. Dá se to považovat za hyenismus. A tak díky pár jednotlivcům, jsou ze strany státu nastavovány razantní reformní kroky, které by měly zabránit zneužívání těchto podpor. V samém důsledku mohou ovlivnit především poctivé zaměstnavatele. Může dojít k výraznému snížení pracovních míst vhodných pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, především v chráněných pracovních dílnách. Dá se říci, že cesta snižování příspěvku je snazší než odhalení a potrestání podvodníků.

## 4 Kdo je osoba se zdravotním postižením

### 4.1 Definice osoby se zdravotním postižením<sup>25</sup>

V českém právním řádu je zdravotní postižení vymezeno spíše tak, aby odpovídalo omezením osoby uplatnit se na trhu práce pro její zdravotní postižení. Jednotná definice osob se zdravotním postižením se v českém právním řádu nevyskytuje. Neexistuje jedno všeobecně přijímané a používané členění zdravotních postižení.

Pracovně právní legislativa užívá dva termíny. V zákoně č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti používá termín osoba se zdravotním postižením a ve vyhlášce č. 149/1988 Sb. byl použit termín občan se změněnou pracovní schopností.

Vyhláška č. 182/1991 Sb. v platném znění MPSV ČR, kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení vymezuje nepřímou osobu s těžším zdravotním postižením (příloha č. 2 této vyhlášky). Dle této vyhlášky se jedná o osobu, která má omezené pohybové a orientační schopnosti, na základě kterých jsou jí dle druhu a stupně postižení poskytovány mimořádné výhody I., II., III. stupně (uvedené v příloze č. 3 této vyhlášky).<sup>26</sup>

Vyhláška č. 284/1995 Sb. v platném znění MPSV ČR, kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění definuje procentní míru poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti dle jednotlivých druhů zdravotního postižení (uvedeny v příloze č. 2 této vyhlášky).<sup>27</sup>

Školský zákon č. 561/2004 Sb. v platném znění si pro své potřeby definuje osobu se zdravotním postižením nebo zdravotním znevýhodněním jako dítě, žáka, studenta se

<sup>25</sup> PŮROVÁ, V. a kol.: *Dobré příklady zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve čtyřech zemích EU*, Praha: NRZP ČR, 2007, s. 9

<sup>26</sup> Vyhláška MPSV ČR č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení, § 31

<sup>27</sup> Vyhláška MPSV ČR č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění, § 6

speciálními vzdělávacími potřebami.<sup>28</sup> Pro účely tohoto zákona je zdravotní postižení definováno jako mentální, tělesné, zrakové nebo sluchové postižení, vady řeči, souběžné postižení více vadami, autismus a vývojové poruchy učení nebo chování.<sup>29</sup> Pojem zdravotní znevýhodnění je definován jako zdravotní oslabení, dlouhodobá nemoc, lehčí zdravotní poruchy, které vedou k poruchám učení a chování, které vyžadují zohlednění při vzdělávání.<sup>30</sup>

Definice zdravotního postižení přijata Světovou zdravotnickou organizací v Mezinárodní klasifikaci vad, postižení a znevýhodnění z roku (1980):<sup>31</sup>

- vada (Impairment) – 1. úroveň, jedná se o ztrátu nebo abnormálnost psychologické, fyziologické, anatomické struktury nebo funkce;
- postižení (Disability) – 2. úroveň, omezení či ztráta schopnosti provádět činnosti způsobem, které se pro lidského jedince považují za normální;
- znevýhodnění (Handicap) – 3. úroveň, nevýhoda, která vyplývá z vady nebo postižení, které omezují či znemožňují lidskému jedinci činnosti, které jsou (vzhledem k věku, pohlaví, sociálním a kulturním činitelům) normální.

*„Zdravotním postižením se rozumí, na rozdíl od nemoci, dlouhodobý nebo trvalý stav, který již nelze léčbou zcela odstranit. Jeho negativní důsledky je však možno zmírnit soustavou promyšlených opatření, na nichž se musí podílet celá společnost.“<sup>32</sup>*

Návrh zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon) vymezuje definici pojmu zdravotní postižení, a to ve smyslu současného výkladu pojmu zdravotní stav. Návrh stanoví, že *„zdravotním postižením se 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*

<sup>28</sup> Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, § 16 odst. 1

<sup>29</sup> Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, § 16 odst. 2

<sup>30</sup> Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon, § 16 odst. 3

<sup>31</sup> *E – bariéry osob se zdravotním postižením* [online]. Praha: Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR (SONS ČR), 2008 [cit. 2008-10-28]. Dostupné z URL: <http://www.sons.cz/docs/e-bariery/>

<sup>32</sup> *Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením* (usnesení vlády ČR č. 256 ze dne 14. dubna 1998, Praha: Vládní výbor pro zdravotně postižené občany, 1998, s. 3



*postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok“.*<sup>33</sup> Tento návrh zákona z 24. 4. 2008 byl 16. 5. 2008 vetován prezidentem ČR a vrácen zpět Poslanecké sněmovně.

V terminologii odborníků a odborné literatuře se ustálil termín osoba se zdravotním postižením.

## 4.2 Základní charakteristika osoby se zdravotním postižením

Ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti definuje osoby se zdravotním postižením takto:

*„Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou:*

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“),*
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními,*
- c) rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoby zdravotně znevýhodněné“).“*<sup>34</sup>

Základní charakteristiku této problematiky popsala ve svém článku Mgr. Olga Bičáková (2006)<sup>35</sup>. *„Za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má zachovány 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.“*

<sup>33</sup> Sněmovní tisk 253, VI. n. z. o rovném zacházení a ochraně před diskriminací – EU (antidiskriminační zákon), § 5 odst. 6

<sup>34</sup> Zákon č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 67

<sup>35</sup> BIČÁKOVÁ, O., *Podpora zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob* [online]. Praha: Práce&sociální politika, Noviny MPSV, 2006 [cit. 2008-09-02]. Dostupné z URL: <http://archiv.noviny.mpsv.cz/clanek.php?id=1296>

Zákon o zaměstnanosti<sup>36</sup> dále definuje osobu zdravotně znevýhodněnou podle odst. 2 písm. c) jako „...fyzickou osobu, která má zachovánu 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“.

Pojem dlouhodobě nepříznivý stav je definován v zákoně o zaměstnanosti<sup>37</sup>, kde pro účely tohoto zákona je vymezen takto: „...podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění.“

Osoby zdravotně znevýhodněné patří spolu s dalšími dvěma skupinami, tzn. osobami plně invalidními, pro které zákon o zaměstnanosti z důvodu odlišení používá označení osoby s těžším zdravotním postižením<sup>38</sup>, a osobami částečně invalidními<sup>39</sup>, do okruhu osob se zdravotním postižením, kterým se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

Fyzická osoba musí doložit skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením:<sup>40</sup>

- dle odst. 2 písm. a) a b), potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení,
- dle odst. 2 písm. c), rozhodnutím úřadu práce.

Podle dnes již zrušeného zákona č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti<sup>41</sup>, který byl platný do 30. 9. 2004, byly definovány tři kategorie občanů se změněnou pracovní schopností takto:

---

<sup>36</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 67 odst. 3

<sup>37</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 67 odst. 4

<sup>38</sup> Fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (dříve osoby se ZPS/TZP)

<sup>39</sup> Fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními (dříve osoby se ZPS)

<sup>40</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 67 odst. 5

<sup>41</sup> Zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti, § 21

*„(1) Občanem se změněnou pracovní schopností (ZPS) je občan, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy k pracovnímu uplatnění; občany se změněnou pracovní schopností jsou též poživatelé důchodů podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, pokud jim zachovaná pracovní schopnost dovoluje pracovní uplatnění nebo přípravu pro toto uplatnění.“*

(2) Občanem se ZPS je vždy občan, který:

- je poživatelem částečného invalidního důchodu, nebo
- byl uznán částečně invalidním, i když mu nevznikl nárok na částečný invalidní důchod, nebo mu vznikl nárok na částečný invalidní důchod, avšak tento důchod se pro souběh s příjmem z výdělečné činnosti nevyplácí.

*„(3) Občanem se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením (ZPS/TZP) je občan, který má mimořádně omezenou možnost pracovního uplatnění, včetně přípravy k němu a může se uplatnit jen ve zcela úzkém okruhu zaměstnání, popřípadě v zaměstnání za mimořádně upravených pracovních podmínkách.“*

(4) Občanem se ZPS/TZP je vždy občan, který:

- je plně invalidní a je schopen vykonávat soustavné zaměstnání jen za zcela mimořádných podmínek, a dále
- se může pro svůj dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav připravovat na budoucí povolání jen za zcela mimořádných podmínek.

(5) Ostatní, na které se nevztahují výše uvedené zdravotní podmínky, jsou občany se změněnou pracovní schopností, respektive občany se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením jen na základě rozhodnutí příslušného státního orgánu, to je posudkové komise místně příslušné okresní správy sociálního zabezpečení.

Novým zákonem č. 435/ 2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti 1. 10. 2004, byla přejmenována kategorie osob se změněnou pracovní schopností. Zákon užívá nové terminologické označení „osoby se zdravotním postižením“. Pojem „občan“ byl nahrazen pojmem „fyzická osoba“.

Tato změna se dotýká kategorie osob se ZPS, kterým nebyl přiznán žádný stupeň invalidity, a změněná pracovní schopnost jim byla přiznána pouze rozhodnutím okresní správy sociálního zabezpečení. Tyto osoby byly do 30. 9. 2007 považovány za osoby zdravotně znevýhodněné, tzn. maximálně po dobu 3 let ode dne nabytí účinnosti zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

To samé platí pro fyzické osoby, které byly rozhodnutím okresní správy sociálního zabezpečení uznány za osoby se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, ale dle posudku orgánu sociálního zabezpečení nebyly uznány plně invalidními. Tzn. od 1. 10. 2007 již nejsou tyto osoby považovány za fyzické osoby s TZP podle tohoto zákona.

Pokud tyto osoby chtěly získat status fyzické osoby zdravotně znevýhodněné nebo fyzické osoby s těžším zdravotním postižením i nadále, musely před uplynutím stanovené doby, tj. 3 let, absolvovat nové lékařské vyšetření a jejich zdravotní stav byl znovu posouzen posudkovou komisí okresní správy sociálního zabezpečení. K novému posouzení zdravotního stavu byli tito občané, kterých se tato změna dotýkala, okresní správou sociálního zabezpečení včas vyzváni.<sup>42</sup>

Zdravotní stav osob zdravotně znevýhodněných byl do 30. 9. 2004 posuzován posudkovou komisí okresní správy sociálního zabezpečení. Po dobu 3 let, tj. od 1. 10. 2004 do 30. 9. 2007, byl souběh. Posudky mohly provádět jak posudkové komise okresní správy sociálního zabezpečení, tak současně i posudkové komise úřadů práce. Od 1. 10. 2007 jsou k této činnosti kompetentní pouze úřady práce.

---

<sup>42</sup> MALACH, E.: *Občan se změněnou pracovní schopností* – komentář k novému zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti 1.10.2004 osob [online]. Praha: UNIE ROSKA, 1.1.2005 [cit.2008-09-02]. Dostupné z URL: <http://www.roska.eu/zakony-a-predpisy/obcan-se-zmenenou-pracovni-schopnosti.html>

## 5 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Nová právní úprava zákona č. 296/2007 Sb., zákoník práce (účinnost od 1. 1. 2008) odkazuje na zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon řeší problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně povinností zaměstnavatelů velmi podrobně. Stále více se projevuje absence zákona o ucelené rehabilitaci. Chybí diagnostická centra pro posuzování pracovního potenciálu osob se zdravotním postižením v návaznosti na začleňování těchto osob do pracovního procesu.

Příslušná ustanovení zákona o zaměstnanosti definují osoby se zdravotním postižením vzhledem k míře zdravotního postižení, upravují právo na rehabilitaci těchto osob, včetně jejího provádění, problematiku chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, informace spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a další.

Hlavním smyslem těchto nástrojů (opatření) je motivovat zaměstnavatele, aby vytvářeli pro osoby se zdravotním postižením pracovní místa, vhodné pracovní podmínky či vyhovující uspořádání pracoviště. Cílem je zajistit rovnocenné podmínky pro uplatnění těchto osob na trhu práce.

Mezi motivující prostředky patří příspěvky poskytnuté v rámci aktivní politiky zaměstnanosti při splnění daných podmínek a také ekonomické nástroje (zvýhodnění) pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením, např. daňové úlevy.

Nástroje (opatření) aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) jsou:

- rekvalifikace, investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce, společensky účelová pracovní místa,
- překlenovací příspěvek, příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program<sup>43</sup>.

---

<sup>43</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104 odst. 2

## 5.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

APZ je zaměřena jak k uchazečům o zaměstnání, tak i k občanům, kteří jsou v pracovním procesu, ale jejichž pozice je ohrožena.

Pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou prioritními nástroji APZ především rekvalifikace, společensky účelová pracovní místa. Za prioritní nástroj jsou považovány také veřejně prospěšné práce, ale jejich využití v praxi je nulové.

V tab. č. 3 jsou zachyceny skutečné výdaje na nástroje APZ a příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle jednotlivých krajů v letech 2004 - 2007.

**Tab. č. 3:** *Skutečné čerpání výdajů v ukazateli APZ a příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v letech 2004 – 2007 podle krajů (v tis. Kč)*

	2004		2005		2006		2007	
	APZ*	§ 78**	APZ*	§ 78**	APZ*	§ 78**	APZ*	§ 78**
<b>Praha</b>	48 843	48 725	41 102	68 230	98 623	174 491	233 945	308 338
<b>Středočeský kraj</b>	198 860	22 303	185 378	31 552	293 118	99 901	320 179	146 024
<b>Jihočeský kraj</b>	161 617	111 310	149 335	124 387	236 741	161 936	213 962	206 507
<b>Plzeňský kraj</b>	92 178	42 344	94 373	47 104	141 643	73 191	142 508	93 271
<b>Karlovarský kraj</b>	81 156	6 561	83 523	7 644	108 016	12 988	115 364	18 219
<b>Ústecký kraj</b>	688 793	71 324	669 464	69 932	734 185	118 293	792 321	171 907
<b>Liberecký kraj</b>	109 314	25 361	102 863	37 134	141 099	76 417	167 736	107 759
<b>Královéhradecký kraj</b>	108 266	15 447	108 207	26 735	135 571	77 234	152 153	142 789
<b>Pardubický kraj</b>	163 004	45 057	154 482	46 720	193 310	78 293	207 752	115 637
<b>Vysočina</b>	175 397	473	159 299	3 291	200 773	10 921	205 384	23 427
<b>Jihomoravský kraj</b>	379 768	86 367	426 700	79 514	420 651	158 735	443 454	264 313
<b>Olomoucký kraj</b>	257 306	26 112	256 467	40 835	315 856	100 245	299 174	233 718
<b>Zlínský kraj</b>	143 345	87 904	154 208	80 698	212 996	129 639	236 819	156 962
<b>Moravskoslezský kraj</b>	561 434	59 724	582 545	73 138	623 321	138 268	650 445	198 562
<b>Celkem ČR</b>	<b>3 169 281</b>	<b>649 012</b>	<b>3 167 944</b>	<b>736 913</b>	<b>3 855 901</b>	<b>1 410 551</b>	<b>4 181 197</b>	<b>2 187 432</b>

\* skutečné výdaje na nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

\*\* skutečné výdaje na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti § 78

Zdroj: MPSV

Nejvyšší výdaje na APZ jsou vynakládány v Ústeckém kraji. Výše těchto výdajů je až třikrát vyšší než v ostatních krajích. Druhým největším uživatelem finančních prostředků v rámci nástrojů APZ je Jihomoravský kraj. Co se týká výše skutečných výdajů na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, tak ty se v letech 2006 – 2007 ve všech krajích výrazně zvýšily oproti skutečným výdajům v letech minulých.

Významným krokem na zlepšení situace osob se zdravotním postižením se jeví tvorba chráněných pracovních míst s využitím dotací poskytovaných v rámci APZ. Osoby se zdravotním postižením nacházejí uplatnění nejčastěji v chráněných pracovních dílnách nebo na chráněných pracovních místech.

### ***5.1.1 Chráněné pracovní místo, chráněná pracovní dílna***

V rámci opatření APZ je poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jedná se o příspěvek na zřízení a provoz chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny. Smyslem těchto zařízení (CHPM, CHPD) je poskytovat především nejzávažněji postiženým alespoň částečné pracovní uplatnění a možnost podílet se na pracovní rehabilitaci. Od chráněných dílen nelze očekávat konkurenceschopnost na trhu a jejich hlavním cílem není dosahovat zisk.

Charakteristika chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny je stanovena prováděcím právním předpisem – vyhláškou MPSV ČR č. 518/2004 Sb., stejně tak způsob výpočtu ročního přepočteného počtu zaměstnanců<sup>44</sup>, kteří vykonávají práci v CHPD a způsob poskytnutí příspěvku. Druhy provozních nákladů CHPM a CHPD jsou stanoveny prováděcí vyhláškou č. 518/2004 Sb.<sup>45</sup>

---

<sup>44</sup> Vyhláška MPSV ČR č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 7

<sup>45</sup> Vyhláška MPSV ČR č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 8 až 10

Na základě údajů Českého statistického úřadu vyhláší ministerstvo výši průměrné mzdy za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů<sup>46</sup>.

Příspěvek na vytvoření CHPM nebo CHPD je ÚP poskytnut pouze v případě, že zaměstnavatel nemá dluhy vůči státu, tzn. v platbách pojistného, daní a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném, penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Výjimkou jsou případy, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není v prodlení ve splácení.<sup>47</sup> Na zaměstnance zaměstnaného na takovém pracovním místě se vztahují příslušná ustanovení zákoníku práce jako na ostatní zaměstnance.

**Chráněné pracovní místo (CHPM)**<sup>48</sup> - jedná se o pracovní místo, které vytvořil zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s ÚP. Podmínkou je, že CHPM musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Může se také jednat o CHPM v domácnosti osoby se zdravotním postižením. Dohoda o příspěvku na vytvoření CHPM může ÚP uzavřít i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost<sup>49</sup>.

Na základě písemné dohody o poskytnutí příspěvku na vytvoření CHPM může ÚP poskytnout zaměstnavateli příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Na poskytnutí příspěvků není právní nárok. Výše příspěvku může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku pro osobu se zdravotním postižením<sup>46</sup> (pro rok 2008 do výše 168 952 Kč) a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením (pro rok 2008 do výše 253 428 Kč). Uzavře-li zaměstnavatel s ÚP dohodu na vytvoření 10 a více CHPM, může výše tohoto příspěvku činit na jedno

<sup>46</sup> Sdělení MPSV č. 330/2007 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství z I. až III. čtvrtletí 2007 pro účely zákona o zaměstnanosti. Při výpočtu se vychází z průměrné měsíční mzdy za I. až III. čtvrtletí roku 2007 ve výši 21 119,- Kč. Údaj pro rok 2008 bude zveřejněn MPSV koncem roku 2008.

<sup>47</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75 odst. 3, § 76 odst. 3

<sup>48</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75 odst. 1

<sup>49</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75 odst. 9



CHPM pro osobu se zdravotním postižením maximálně desetinásobek (pro rok 2008 do výše 211 190 Kč) a maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy u CHPM pro osobu s těžším zdravotním postižením (pro rok 2008 do výše 295 666 Kč).<sup>50</sup> Jedná se o jednorázový příspěvek v případě vytvoření místa na 2 roky.

Úřad práce může zaměstnavateli nebo osobě se zdravotním postižením, která se rozhodla pro výkon samostatné výdělečné činnosti poskytnout, na základě písemné dohody, příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM obsazeného osobou se zdravotním postižením. Výše příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. a III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku (pro rok 2008 do výše 63 357 Kč).<sup>51</sup>

**Chráněná pracovní dílna (CHPD)**<sup>52</sup> – jedná se o pracoviště, které je přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném přepočteném počtu zaměstnáno více než 60 % těchto zaměstnanců. Musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě s ÚP.

Poskytnutý příspěvek ÚP na vytvoření CHPD může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku<sup>53</sup> na jedno místo v CHPD vytvořené pro osobu se zdravotním postižením (pro rok 2008 do výše 168 952 Kč) a dvanáctinásobek uvedené mzdy na jedno místo v CHPD pro osobu s těžším zdravotním postižením (pro rok 2008 do výše 253 428 Kč). Uzavřeli zaměstnavatel s ÚP dohodu na vytvoření 10 a více pracovních míst v CHPD, může výše tohoto příspěvku činit na jedno pracovní místo v CHPD pro osobu se zdravotním postižením maximálně desetinásobek výše uvedené průměrné mzdy (pro rok 2008 do výše 211 190 Kč) a maximálně čtrnáctinásobek této mzdy u jednoho pracovního místa v CHPD pro osobu s těžším zdravotním postižením (pro rok 2008 do výše 295 666 Kč).<sup>54</sup> Jedná se o jednorázový příspěvek v případě vytvoření místa na 2 roky.

<sup>50</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75 odst. 2

<sup>51</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75 odst. 10

<sup>52</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 76 odst. 1

<sup>53</sup> Sdělení MPSV č. 330/2007 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství z I. až III. čtvrtletí 2007 pro účely zákona o zaměstnanosti. Při výpočtu se vychází z průměrné měsíční mzdy za I. až III. čtvrtletí roku 2007 ve výši 21 119,- Kč. Údaj pro rok 2008 bude zveřejněn MPSV koncem roku 2008.

<sup>54</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 76 odst. 2

Úřad práce může zaměstnavateli také poskytnout, na základě písemné dohody, příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPD. Výše příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předechozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením (pro rok 2008 do výše 84 476 Kč) a maximálně šestinásobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením (pro rok 2008 do výše 126 714 Kč).<sup>55</sup>

**Tab. č. 4:** *Počet osob se zdravotním postižením na vytvořených pracovních místech pro osoby se zdravotním postižením\* ke konci roku:*

2003	2004	2005	2006
1 221	1 636	1 965	2 131

\* zahrnují CHPM, pracovní místa pro osoby se zdr. postižením, které se rozhodnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, a pracovní místa v CHPD

Zdroj: MPSV

Z tab. č. 4 je patrné, že počet zaměstnaných z kategorie zdravotně postižených v CHPD a na CHPM nemá příliš rostoucí trend. Z vývoje vztahu k CHPD a CHPM je zřejmé, že je na svobodném rozhodnutí osoby se zdravotním postižením, zda se rozhodne pracovat v CHPD nebo u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením, anebo zvolí variantu zaměstnání na volném trhu práce<sup>56</sup>.

V současnosti se některé CHPD potýkají s existenčními problémy. Jde o boj o přežití, neboť i tyto dílny musí vyrábět kvalitní výrobky nebo poskytovat kvalitní služby. Neberou se ohledy na to, zda danou produkci vyprodukovali zdraví zaměstnanci či zaměstnanci se zdravotním postižením. Problémem se stává, v některých případech, nízká produktivita práce, která je vzhledem ke stupni zdravotního postižení jednotlivých zaměstnanců přiměřená. Při častější nemocnosti se může vyskytnout problém při splnění smluvených dodacích termínů či zajištění plynulosti pracovního provozu.

<sup>55</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 76 odst. 7

<sup>56</sup> Pátá zpráva o plnění Evropské sociální Charty předkládaná vládou ČR za období do 31. 12. 2006, závěry k čl. 15 odst. 2

### 5.1.2 Veřejně prospěšné práce

**Veřejně prospěšné práce (VPP)**<sup>57</sup> – jedná se o pracovní příležitosti, která jsou vytvořeny zaměstnavatelem nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců (i opakovaně). Ve většině případů se jedná o nekvalifikované práce – údržba veřejného prostranství, úklid, pomocné charitativní činnosti atd. Pracovní příležitosti vznikají na základě písemné dohody s ÚP, který na ně může, při splnění podmínek, poskytnout příspěvek. V rámci problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením se to dotýká uchazečů – fyzických osob se zdravotním postižením<sup>58</sup>, kterým se při zprostředkování zaměstnání věnuje zvýšená péče. Výše příspěvku na jedno pracovní místo je 12 150 Kč (tzn. 9 000 Kč do mzdových nákladů + 3 150 Kč na sociální a zdravotní pojištění). Příspěvek se poskytuje maximálně na období 4 měsíců.

### 5.1.3 Společensky účelná pracovní místa

**Společensky účelná pracovní místa (SÚPM)**<sup>59</sup> – v rámci APZ je poskytován příspěvek na pracovní místa, která zřizuje zaměstnavatel (nové pracovní místo) nebo vyhrazuje. Základem je dohoda s ÚP. V rámci problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením se musí jednat o SÚPM, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením. Příspěvek je jednorázový v případě vytvoření místa na minimálně 12 měsíců. Při obsazení místa osobou se zdravotním postižením může být příspěvek poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

Výše příspěvku je stanovena s ohledem na výši nákladů na vytvoření nového pracovního místa. Maximální výše je čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí předchozího kalendářního roku<sup>60</sup> (pro rok 2008

<sup>57</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 112, Vyhláška MPSV ČR č. 518/2004 Sb., § 24

<sup>58</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 33 odst. 1 písm. a)

<sup>59</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 113, Vyhláška MPSV ČR č. 518/2004 Sb., § 25, 26

<sup>60</sup> Sdělení MPSV č. 330/2007 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství z I. až III. čtvrtletí 2007 pro účely zákona o zaměstnanosti. Při výpočtu se vychází z průměrné měsíční mzdy za I.

do výše 84 476 Kč). V případě, že je na základě jedné dohody s ÚP zřízeno více než 10 takovýchto pracovních míst, je výše příspěvku maximálně šestinásobkem této průměrné mzdy (pro rok 2008 do výše 126 714 Kč).

Příspěvek na jedno vyhrazené pracovní místo je poskytován formou částečné úhrady vyplacených mzdových nákladů na daného zaměstnance. Výše příspěvku je 6 000 Kč měsíčně. V případě, že se jedná o osobu nad 55 let věku výše příspěvku je 8 000 Kč měsíčně. Pokud je splněno více kritérií, za každé problémové kritérium se příspěvek zvyšuje o 2 000 Kč.

#### ***5.1.4 Úhrada nákladů na přípravu k práci osob se zdravotním postižením***

V rámci pracovní rehabilitace může ÚP zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob.<sup>61</sup> Příprava k práci je cílenou činností, která směřuje k zapracování na vhodné pracovní místo. Příprava trvá nejdéle 2 roky. Provádí se na pracovištích zaměstnavatele, které jsou individuálně přizpůsobeny zdravotnímu stavu této osoby (je možná i podpora asistenta). O přípravě k práci, která je prováděna na pracovišti zaměstnavatele<sup>62</sup> uzavírá ÚP s tímto zaměstnavatelem písemnou dohodu. Písemná dohoda musí obsahovat náležitosti dané zákonem o zaměstnanosti<sup>63</sup>. V případě, že je příprava k práci osoby se zdravotním postižením prováděna v chráněné pracovní dílně či na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby<sup>64</sup>, uzavírá ÚP písemnou dohodu, která musí obsahovat náležitosti dané zákonem o zaměstnanosti<sup>65</sup>.

---

až III. čtvrtletí roku 2007 ve výši 21 119,- Kč. Údaj pro rok 2008 bude zveřejněn MPSV koncem roku 2008.

<sup>61</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 73

<sup>62</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 72 odst. 2 písm. a)

<sup>63</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 73 odst. 1 písm. a) – j)

<sup>64</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 72 odst. 2 písm. b)

<sup>65</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 73 odst. 1 písm. a) – j), odst. 2 písm. a) – d)

**A co je pracovní rehabilitace?**<sup>66, 67</sup> – Jedná se o souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Na základě žádosti této osoby zabezpečí úřad práce pracovní rehabilitaci a hradí náklady s ní spojené. Pracovní rehabilitace zahrnuje především poradenskou činnost, která je zaměřena na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, dále na teoretickou i praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a také na vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání.

V praxi to probíhá následovně – úřad práce sestaví v součinnosti s osobou se zdravotním postižením individuální plán pracovní rehabilitace. V úvahu se bere zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci s ohledem na situaci na trhu práce. Úřad práce při sestavování individuálního plánu (hledání vhodné formy pracovní rehabilitace) vychází z vyjádření odborné pracovní skupiny. Odborná pracovní skupina<sup>68</sup> je především složena ze zástupců organizací zdravotně postižených a zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením.

Individuální plán pracovní rehabilitace je upraven vyhláškou MPSV č. 518/2004 Sb., § 1. Tento plán obsahuje předpokládaný cíl pracovní rehabilitace, formu pracovní rehabilitace a předpokládaný časový průběh pracovní rehabilitace. Dalším bodem jsou druhy nákladů hrazené úřadem práce a jejich úhrada.

*„Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje<sup>69</sup>:*

- a) *přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů,*
- b) *přípravu k práci,*
- c) *specializované rekvalifikační kurzy.“*

<sup>66</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 69 - 74

<sup>67</sup> Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., § 1 - 5

<sup>68</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 7 odst. 5

<sup>69</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 71

Přípravu k práci osoby se zdravotním postižením lze provádět<sup>70</sup>:

- a) na pracovištích jejího zaměstnavatele, která jsou uzpůsobena individuálnímu zdravotnímu stavu této osoby,
- b) v chráněných pracovních dílnách nebo na chráněných pracovních místech fyzických nebo právnických osob,
- c) ve vzdělávacích zařízeních.

Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.

V rámci pracovní rehabilitace mohou být pro osoby se zdravotním postižením organizovány specializované rekvalifikační kurzy<sup>71</sup>, které se konají za stejných podmínek jako rekvalifikace dle zákona o zaměstnanosti § 109.

Střediska pracovní rehabilitace umožňují lidem v nepříznivé životní etapě zůstat součástí společnosti, najít pracovní uplatnění a především možnost pracovní rehabilitace, která jim napomůže zapojit se na trhu práce.

Možnosti těchto středisek<sup>72</sup>:

- **chráněná pracovní dílna** – umožňuje osobám se zdravotním postižením pracovat v maximálně chráněných podmínkách; mají možnost nácviku jak pracovních, tak sociálních dovedností; pracují za podpory terapeuta nebo asistenta;
- **chráněné pracovní místo** – pracovní místo uzpůsobené potřebám osoby se zdravotním postižením, které je vytvořené v podniku/organizaci na otevřeném trhu práce (po dohodě s ÚP) ;
- **tréninkové resocializační pracoviště** – podobá se chráněné pracovní dílně (vzniká bez dohody s ÚP); trénink pracovních a sociálních dovedností probíhá v méně chráněných podmínkách; osoby se zdravotním postižením, zde

<sup>70</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 72 odst. 2

<sup>71</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 74 odst. 1

<sup>72</sup> *Brožura pro odborníky – možnosti pracovní rehabilitace a zaměstnávání duševně nemocných* [online]. Praha: FOKUS Praha, 2005 [cit. 2008-10-15]. Dostupné z URL:

<[http://www.mapasluzeb.cz/upl/ke\\_stazeni/100037s\\_brozura-odbornici.pdf](http://www.mapasluzeb.cz/upl/ke_stazeni/100037s_brozura-odbornici.pdf)>

přicházejí do kontaktu s veřejností; cílem je umožnit těmto osobám návrat na otevřený trh práce, časové omezení – 0,5 – 1 rok;

- **přechodné zaměstnávání** – omezený pracovní pokus na cca 0,5 – 1 rok; zdravotně postižený je umístěn přímo na pracovišti zaměstnavatele v běžných pracovních podmínkách; důležitá je osoba terapeuta – není přítomný přímo na pracovišti, ale zprostředkovává umístění klienta a pomáhá mu v řešení problémových situacích;
- **podporované zaměstnávání** – časově omezené; cílem je poskytnout osobám se zdravotním postižením takovou podporu, aby byly schopny si vybrat, najít a udržet vhodné pracovní místo; zdravotně postiženému a zaměstnavateli je poskytována asistence nejen při nástupu do zaměstnání, ale také pro udržení pracovního místa; přihlíží se k profesním preferencím zdravotně postižených,
- **poradenství** – pracovní-sociálně právní;
- **job club** – přípravný kurz na zaměstnání; zdravotně postižený získá potřebné informace, znalosti, a odpovědi na otázky: Jak a kde hledat práci? Jak se připravit? Jak vystupovat? ;
- **podpůrná skupina** – podpora zdravotně postiženým, kteří se snaží získat zaměstnání na trhu práce nebo do nového zaměstnání právě nastoupili; předávají si mezi sebou zkušenosti, poznatky, informace, dostává se jim podpory od terapeuta;
- **rekvalifikace** – zvýšení nebo změna kvalifikace k výkonu dané profese;
- **sociální firma** – firma, která primárně zaměstnává osoby s handicapem (handicapované osoby bez asistence terapeuta) ; případné zisky takové firmy jsou využity na financování služeb pro znevýhodněné občany.

Pracovní rehabilitace jsou z pohledu osoby se zdravotním postižením velmi významným počinem, neboť při některých úrovních zdravotního postižení nemohou tyto osoby pracovat v běžných pracovních podmínkách. K tomu, aby mohli pracovat, což má pro ně terapeutický účinek, potřebují v některých případech uzpůsobit pracoviště a pracovní podmínky. Tomu nejlépe vyhovují chráněné dílny a tréninková pracoviště. Hlavním cílem pracovní rehabilitace je umožnit těmto osobám bezpečně

pracovní podmínky a bezpečné pracovní prostředí. Snahou je přispět k jejich sociální integraci a jejich začlenění do pracovního procesu. Snaha rozvíjet jejich seberealizaci, navázání nových mezilidských vztahů, posílení sebevědomí, získání, rozvinutí či udržení si pracovních dovedností. Dalším cílem je omezit negativní dopad postižení na život těchto osob a umožnit jim návrat nebo vstup na trh práce.

### **Příklad pracovní rehabilitace z praxe<sup>73</sup>**

Zdrojem je Informační a vzdělávací portál zaměřený na potřeby osob se zdravotním postižením a na jejich uplatnění na trhu práce ADIP (2007).

Jméno: Jirka

Věk: 30

Kombinované zdravotní postižení: tělesné (po DMO) a lehké mentální postižení

Vzdělání: absolvent zvláštní školy a Jedličkova ústavu a speciálních škol

*„Jirka je muž ve věku 30 let s tělesným postižením (DMO) a lehkým mentálním postižením, používá elektrický vozík. Má rád rychlý pohyb, velké stroje, nádraží, vlaky, stavby, cestování. Je absolventem zvláštní školy a praktické školy v Jedličkově ústavu a školách v Praze.*

*Praxi chtěl absolvovat někde mezi lidmi a v místě, které by bylo dostupné na elektrickém vozíku. V posledním ročníku praktické školy byl na praxi v knihovně a archivu České televize. V rámci praxe se zabýval razítkováním časopisů a označováním pásků s filmy. Práce ho velmi bavila a naplňovala.*

*Po ukončení školy J. nemohl najít zaměstnání a ve spolupráci s občanským sdružením Asistence a pracovní konzultantkou se J. rozhodl zkusit na jít práci formou podporovaného zaměstnávání. J. chtěl, po zkušenostech z praxe, dělat aktivnější práci, na 2 dny v týdnu dopoledne, aby se mohl věnovat svým koníčkům. Ve spolupráci s pracovní konzultantkou se dohodli na tom, že by J. mohl skartovat dokumenty, protože během exkurze J. práci se skartovačkou viděl a velice ho zaujala.*

<sup>73</sup> *Dobré příklady zaměstnání OZP pro zaměstnavatele* [online]. Praha: ADIP – Informační a vzdělávací portál pro osoby se zdravotním postižením, 2007 [cit. 2008-10-28]. Dostupné z URL: <http://www.adip.sensys.cz/informace/dobre-prikklady-zamestnani.html>



*Spolu s konzultantkou zahájili hledání volného pracovního místa a po cca 6 měsících se podařilo najít pro J. práci u skartovacího stroje ve velké firmě.*

*Po dohodě podmínek s firmou byla vytvořena pro J. pracovní pozice skartovače, která mu byla ušita „na míru“ (do té doby práci dělali sami zaměstnanci, zdržovalo je to od práce a nepatřilo to mezi jejich oblíbené činnosti).*

*J. získal práci na zkrácený úvazek na 2 dny v týdnu po 5 hodinách. Pracovní konzultantka pomohla J. najít asistenta, který s ním trénoval cestu do práce, skartování, pohyb po budově a vyzvedávání materiálů ke skartaci, společně se učili rozvrhnout si práci a komunikovat s ostatními pracovníky.*

*J. nyní pracuje ve firmě pátým rokem a již nevyužívá služeb PZ, protože pracovní dovednosti a cestování do práce již zvládl; na pracovišti má stále ještě osobního asistenta, který mu pomáhá v mobilitě a s dodržováním pravidel na pracovišti.“*

### **5.1.5 Podpora obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku<sup>74</sup>**

Cílený program, který v rámci APZ doplňuje systém podpor zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením. Účelem programu je podpořit vytváření nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a udržení stávajících pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením na volném trhu práce u zaměstnavatelů působících na území České republiky prostřednictvím obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku související především s organizačními opatřeními a s přizpůsobením výroby a pracovního prostředí pro osoby se zdravotním postižením formou příspěvku.<sup>75</sup> Z výše uvedeného je zřejmé, že podporovanou cílovou skupinou jsou osoby se zdravotním postižením. Tento program je vyhlašován MPSV.

<sup>74</sup> Program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku [online]. Praha: MPSV, 31.5. 2005 [cit. 2008-10-05]. Dostupné z URL:

[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy\\_zamest/celostatni/popis\\_programu](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/celostatni/popis_programu)

<sup>75</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 120 odst. 3; Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), § 7 odst. 1 písm. t)

O podporu z Programu na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením si mohou zažádat zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením. Žadatelé o podporu mohou být jak fyzické osoby, tak právnické. Mezi podporované aktivity patří stavební akce (stavby, vestavby, přístavby, stavební úpravy), úprava nebo pořízení stroje nebo technologického zařízení umožňujícího zaměstnávání osob se zdravotním postižením<sup>76</sup>, pořízení užitkového vozidla. Nově vzniklé pracovní místo musí být provozováno nejméně po dobu 3 let. Délka udržitelnosti majetku financovaného z tohoto programu je 3 roky, u nemovitostí 5 let.

V rámci tohoto programu je možné poskytnout příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny hmotného investičního majetku, u užitkových vozidel až do výše 50 % pořizovací ceny.<sup>77</sup> Maximální výše příspěvku jednomu příjemci v příslušném kalendářním roce je stanovena na 7 mil. Kč. Maximální výše příspěvku na nově vytvořené pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením je 250 000 Kč, na udržení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činí 200 000 Kč. Za nezpůsobilé výdaje jsou považovány výdaje vynaložené na nákup nemovitostí a majetku formou leasingu. Zaměstnavatel předkládá svoji žádost prostřednictvím příslušného ÚP.

Tento „program obnovy“ byl ukončen k 30. 6. 2008. Nový program zatím pro další období nebyl připraven.

### **5.1.6 Příspěvek na dopravu zaměstnanců**

V rámci opatření APZ může ÚP, na základě uzavřené dohody se zaměstnavatelem, poskytnout příspěvek na dopravu zaměstnanců. Podmínkou je každodenní zajišťování

<sup>76</sup> Nařízení Komise (ES) č. 2204/2002 o použití článků 87 a 88 smlouvy o ES na státní podpory zaměstnanosti

<sup>77</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 120 odst. 3

dopravy zaměstnanců do zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována doprava vůbec. Důležité pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, především zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, je to, že zaměstnavatel může získat příspěvek na dopravu těchto zaměstnanců do zaměstnání. Podmínkou je, že tyto zdravotně postižení nemohou vzhledem ke svému zdravotnímu stavu využívat dopravu hromadnými dopravními prostředky.<sup>78</sup>

ÚP může zaměstnavateli poskytnout příspěvek max. ve výši 50 % nákladů vynaložených na dopravu zaměstnanců. V případě, že se bude jednat o zvláštní dopravu zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, ÚP poskytne zaměstnavateli příspěvek ve výši 100 % vynaložených nákladů na dopravu.<sup>79</sup>

### **5.1.7 Příspěvek na zapracování**

Další variantou příspěvků v rámci APZ je příspěvek na zapracování. ÚP je poskytuje na základě uzavřené dohody se zaměstnavatelem. Podmínkou je přijetí do pracovního poměru osoby, které ÚP věnuje zvýšenou péči, tj. v naší problematice osoby se zdravotním postižením vymezené v § 33 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti.

Příspěvek může být poskytován max. po dobu 3 měsíců. Výše měsíčního příspěvku na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním činí nejvýše polovinu minimální mzdy<sup>80, 81</sup> Tzn. že max. výše příspěvku na zapracování činí 4 000 Kč (výše minimální mzdy pro rok 2008 je 8 000 Kč<sup>82</sup>).

<sup>78</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 115 odst. 1

<sup>79</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 115 odst. 3

<sup>80</sup> Minimální mzda = nejnižší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu. Základní právní úprava je stanovena zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Výši základní sazby minimální mzdy stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě.

<sup>81</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 116

<sup>82</sup> Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, § 2

## 5.2 Administrativní nástroje zaměřené na zaměstnavatele osob se zdravotním postižením (práva a povinnosti zaměstnavatele)

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti podle § 79 až 81 je povinností zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením především:

- informovat ÚP o volných pracovních místech vhodných pro tyto osoby;<sup>83</sup>
- u pracovních míst oznamovaných ÚP označit, zda se jedná o pracovní místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením;<sup>84</sup>
- spolupracovat s ÚP při zajišťování pracovní rehabilitace;
- vést evidenci zaměstnaných osob se zdravotním postižením;
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením;
- rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek;
- naplňovat povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením.

Zároveň jsou zaměstnavatelé oprávněni požadovat od úřadu práce:

- informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením;
- součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením;
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením;
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.

<sup>83</sup> Pozn.: Tento bod byl navržen v novele zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti na zrušení [§ 80 písm. a)]. Sněmovní tisk 486, Novela zákona o zaměstnanosti – EU (22. 8. 2008).

<sup>84</sup> Pozn. Tento bod byl navržen v novele zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti na zrušení [§ 80 písm. b)]. Sněmovní tisk 486, Novela zákona o zaměstnanosti – EU (22. 8. 2008)

### 5.3 Ekonomické nástroje zaměřené na zaměstnavatele osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatel zaměstnávající osoby se zdravotním postižením, může čerpat již výše zmíněné příspěvky poskytované v rámci nástrojů APZ. Jejich získání je podmíněno splněním daných podmínek. Další možností jsou ekonomické nástroje zaměřené na zaměstnavatele osob se zdravotním postižením. Jedná se především o možnost uplatnit daňové úlevy dle zákona o dani z příjmu ve formě slevy na dani<sup>85</sup> a příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením<sup>86</sup>.

Hlavním úkolem těchto ekonomických zvýhodnění je podpořit zaměstnávání osob se zdravotním postižením, tj. poskytnout finanční zvýhodnění zaměstnavatelům těchto osob. Otázkou zůstává, zda výše těchto ekonomických pobídek je pro zaměstnavatele dostatečně motivujícím prvkem, aby přistoupili k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

#### 5.3.1 Daňové úlevy

Zaměstnavatel zaměstnávající osoby se zdravotním postižením má možnost uplatnit daňové úlevy. Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu upravuje slevu na dani v § 35 odst. 1 písm. a) až c).

Podle něj se daňovým poplatníkům za zdaňovací období snižuje daň o:

- a) částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením;
- b) částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením;

---

<sup>85</sup> Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu, § 35 odst. 1

<sup>86</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78

- c) polovinu daně vypočítané ze základu daně u poplatníků zaměstnávajících nejméně 25 zaměstnanců, u nichž podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, činí více než 50 % průměrného ročního přepočteného počtu všech jejich zaměstnanců.

### ***5.3.2 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením***

Zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, je poskytnut příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob<sup>87</sup>. Příspěvek poskytuje příslušný ÚP, v jehož obvodu má zaměstnavatel sídlo, čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele. Tato žádost musí být ÚP doručena nejpozději o konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí<sup>88</sup>.

Zaměstnavatel je povinen k žádosti doložit<sup>89</sup>:

- celkový průměrný přepočtený počet všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením (způsob výpočtu za kalendářní čtvrtletí upravuje vyhláška MPSV ČR č. 518/2004, část třetí - § 11 – 14) ;
- jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, ve kterém jsou uvedeny vynaložené mzdové náklady včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvků na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění;

<sup>87</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78

<sup>88</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78 odst. 3

<sup>89</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78 odst. 4 písm. a) – c)

- originál nebo ověřenou kopii potvrzení o tom, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní daňové nedoplatky<sup>90</sup> vůči finančnímu a celnímu úřadu, nedoplatek na pojistném a na penále na veřejném zdravotním pojištění u zdravotních pojišťoven, nedoplatek na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti vůči ČSSZ, resp. PSSZ.

Výše příspěvku je upravena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78 odst. 2. Od 1. 1. 2009 je v platnosti novela zákona o zaměstnanosti, která se dotýká také § 78 odst. 2 písm. a) – b). Změna se týká výše příspěvku pro zaměstnavatele, který by se měl oproti stavu k 31. 12. 2008 změnit<sup>91</sup>. Počet zaměstnavatelů pobírající tento příspěvek je uveden v tab. č. 5. Je zřejmé, že jejich počet se rok od roku výrazně zvyšuje.

**Tab. č. 5:** *Počet zaměstnavatelů pobírající příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v letech 2003 - 2006 dle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti*

2003	2004	2005	2006
376	485	770	1 044

Zdroj: MPSV

<sup>90</sup> Zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků

<sup>91</sup> Sněmovní tisk 486, Novela zákona o zaměstnanosti – EU (22. 8. 2008)

## 6 Zaměstnavatel a zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Jednotliví zaměstnavatelé přistupují k zaměstnávání osob se zdravotním postižením různě. Platná legislativa jim určuje varianty řešení, někteří se snaží zákony obejít po svém. Je stále poměrné množství zaměstnavatelů, kteří předpokládají, že osoby se zdravotním postižením musí nezbytně podávat nižší pracovní výkon. Nemusí to tak být vždy. V první řadě jde o odpovídající pracovní zařazení a dané pracovní podmínky. Další úroveň je výše příspěvků a podpor ze státního rozpočtu na tvorbu pracovních míst, přizpůsobení pracovních podmínek a příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Na trhu práce patří zdravotně postižení k nejrizikovějším skupinám a velmi často se řadí mezi dlouhodobě nezaměstnané.

V České republice jsou desítky zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají nejméně 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Do této kategorie zaměstnavatelů spadají především chráněné pracovní dílny, výrobní družstva a jiné výrobní společnosti. Z výše uvedeného (kapitola 5) by se dalo říci, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením doprovází řada výhod, možnosti podpor a příspěvků. Realita má od ideálu poměrně daleko. Zaměstnavatelé těchto osob se dosti často potýkají s vysokou či dlouhodobou nemocností těchto zaměstnanců. Někteří zaměstnavatelé již dopředu s touto variantou počítají a mají raději vytvořené personální rezervy, neboť si nemohou dovolit výpadky v pracovním procesu, z důvodu toho, že zaměstnanec nepřijde do práce. Někteří zaměstnavatelé tvrdí, že jim poskytované příspěvky pouze kompenzují nižší pracovní výkony zdravotně postižených a v závěru jim to žádnou finanční výhodu nepřináší. Ale má to i jednu podstatnou výhodu, a to tu, že zdravotně postižení si ve většině případů váží své práce a v rámci svých možností a schopností pro ni udělají maximum.



V problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením je několik běžných problémů, mezi které patří:

- pracoviště a pracovní podmínky nejsou obvykle uzpůsobeny potřebám osoby se zdravotním postižením;
- nedůvěřivost týkající se pracovního výkonu osoby se zdravotním postižením,
- úpravy pro vytvoření vhodných pracovních podmínek či přizpůsobení pracovních míst mohou být nákladné;
- nedostatek chráněných dílen a chráněných pracovních míst;
- nízká kvalifikace, nedostatečné vzdělání některých skupin zdravotně postižených;
- problematika financování chráněných dílen a chráněných pracovních míst;
- reformní kroky – změna výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

## 6.1 Plnění povinného podílu, náhradní plnění

Co je náhradní plnění? Zákon o zaměstnanosti ukládá zaměstnavateli (včetně státních institucí) s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, přičemž výše podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele je stanovena ve výši 4 %. <sup>92</sup> Osoby s těžším zdravotním postižením se pro tyto potřeby započítávají třikrát.

Pokud zaměstnavatel tyto osoby z jakéhokoli důvodu nezaměstnává, má možnost odebírat výrobky nebo služby od subjektů (zaměstnavatelů) zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením jako náhradní plnění povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Další

---

<sup>92</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81

možností je finanční odvod do státního rozpočtu, který se stále zvyšuje vzhledem k průměrné měsíční mzdě v ČR a je pro zaměstnavatele tou nejméně výhodnou variantou.<sup>93</sup> Je možná i vzájemná kombinace výše uvedených způsobů.

Podle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti<sup>94</sup> nemohou zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou zřízení státem, plnit povinný podíl odvodem do státního rozpočtu.

**Tab. č. 6:** *Orientační tabulka povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením platná pro rok 2008\**

<b>Počet zaměstnanců (přepočtený)</b>	25	50	100	200	300	400	500
<b>Povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením (4 %)</b>	1	2	4	8	12	16	20
<b>Roční povinný podíl při nesplnění povinného podílu (v Kč)</b>	52 798	105 595	211 190	422 380	633 570	844 760	1 055 950
<b>Ekvivalent povinného podílu odebráním zboží (v Kč bez DPH)</b>	147 833	295 666	591 332	1 182 664	1 773 996	2 365 328	2 956 660

\* povinný podíl zaměstnanců vychází z průměrné měsíční mzdy za I. až III. čtvrtletí roku 2007 ve výši 21 119 Kč<sup>95</sup>

Zdroj: [http://www.exodus.cz/sekce/nahradni\\_plneni.html](http://www.exodus.cz/sekce/nahradni_plneni.html)

Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočtu plnění povinného podílu upravuje vyhláška MPSV ČR č. 518/2004 Sb., § 15 – 20. V případě, že se jedná o plnění povinného podílu dle zákona č. 435/2004 Sb., § 81 odst. 2 písm. b), je postup výpočtu uveden ve vyhlášce MPSV ČR č. 518/2004 Sb., § 18 odst. 2. Zaměstnavatel zajišťuje odvod do státního rozpočtu poukazáním finančních prostředků do 15. 2.

<sup>93</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 82 – výše odvodu do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla.

<sup>94</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 81, odst. 3

<sup>95</sup> Sdělení MPSV č. 330/2007 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství z I. až III. čtvrtletí 2007 pro účely zákona o zaměstnanosti. Při výpočtu se vychází z průměrné měsíční mzdy za I. až III. čtvrtletí roku 2007 ve výši 21 119,- Kč. Údaj pro rok 2008 bude zveřejněn MPSV koncem roku 2008.

V páté zprávě o plnění Evropské sociální Charty, kterou předložila vláda ČR za období do 31. 12. 2006, požadoval Výbor pro sociální práva, aby tato zpráva informovala o počtu zaměstnavatelů, kteří plní povinný díl osob se zdravotním postižením a způsob jakým tak svou povinnost plní. Výstup z této zprávy je zpracován v tab. č. 7.

**Tab. č. 7:** *Přehled plnění povinného podílu v letech 2003 – 2006*

	2003	2004	2005	2006*
<b>Počet zaměstnavatelů celkem cca</b>	22 000	23 000	24 000	25 000
<b>Plnění povinného podílu celkem (v %)**</b>	6,40	6,98	5,80	6,24
<i>z toho:</i>				
<b>přímým zaměstnáváním (v %)</b>	3,38	3,36	3,54	3,63
<b>odběrem výrobků (v %)</b>	2,36	3,08	1,51	2,04
<b>odvodem do státního rozpočtu (v %)</b>	0,66	0,54	0,75	0,57

\* Údaje se vztahují k 31.3.2006

\*\* Vyjadřuje skutečné plnění povinného podílu jakou součet přímého zaměstnávání, odběru výrobků a odvodu do státního rozpočtu. Povinný podíl stanovený zákonem o zaměstnanosti činní 4 %.

Zdroj: MPSV

## 6.2 Vyhýbání se povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

V praxi se setkáváme se zaměstnavateli, kteří shledávají velký problém v zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Vnímají to jako přítěž a snaží se najít cesty, jak tuto zákonnou povinnost obejít. Nejčastějším způsobem je tzv. přefakturace nebo fiktivní (účelové) zaměstnávání zdravotně postižených. Dá se říci, že se opět ukázala česká vynalézavost a kreativita. Dalo by se to označit jako české švejkovství. Mnohé případy jsou již za hranicí únosnosti a morálky. Prokazování porušení či obcházení zákona je v těchto případech velmi složité.

### 6.2.1 Přefakturace

Přefakturace – běžné praktiky při naplňování zákona o zaměstnanosti § 81 týkající se náhradního plnění. Dodavatel si vyhledá zaměstnavatele osob se zdravotním postižením a pouze využije jeho fakturačních údajů.

Citace ze zákona o zaměstnanosti § 81 :

*„(1) Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 % .*

*(2) Povinnost uvedenou v odstavci 1 zaměstnavatelé plní*

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru*
- b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců , kteří jsou osobami se zdravotním postižením nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných dílen ...“<sup>96</sup>*

Hlavním záměrem § 81 bylo podpořit zaměstnávání osob se zdravotním postižením, tzn. kdo nezaměstnává povinný podíl těchto osob daný zákonem nebo neodebírá výrobky či služby od zaměstnavatelů poskytujících náhradní plnění, vystavuje se sankci v podobě odvodu do státního rozpočtu. Každá sankce za neplnění povinnosti ze zákona je finanční ztrátou pro podnikatelský subjekt, a tak si každý pečlivě ohlídá, aby k tomuto nedošlo. Většinou je na tuto aktivitu pohlíženo jako na obcházení zákona. Ale z důvodu, že naše legislativa přímo nedefinuje, co je vlastní výrobek, nedá se na tuto činnost takto pohlížet. Z dvojího výkladu této části zákona si tak některé podniky volbu náhradního plnění vykládají jinak, než bylo zamýšleno. Tzn. systém náhradního plnění „naplňují“ odebíráním nikoli výrobků či služeb, ale odebíráním zboží. Důsledkem této činnosti dochází k přefakturaci dodávek zboží přes chráněnou dílnu. Princip je velmi jednoduchý. Firma např. s kancelářským materiálem se dohodne s chráněnou dílnou, že bude prodávat své zboží jejich prostřednictvím. Tuto svoji činnost pak nabízí ostatním firmám, které nechtějí nebo nemohou osoby se zdravotním

<sup>96</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81

postižením zaměstnávat, nechtějí koupit ani jejich výrobky a zároveň nechtějí platit sankci. Tímto „falešným“ náhradním plněním se firmy vyhýbají jak zaměstnávání osob se zdravotním postižením, tak i odvodu do státního rozpočtu, neboť nakoupily přes chráněnou dílnu běžné zboží a tím splnily podmínky zákona. Z daného vyplývá, že podniky využívající přefakturaci poškozují podniky, které zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením, neboť není takový zájem o skutečné náhradní plnění.

### **6.2.2 Fiktivní (účelové) zaměstnávání zdravotně postižených**

Druhým ze způsobů jak obejít zákon a přesto čerpat finanční prostředky zaměřené na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je fiktivní (účelové) zaměstnávání zdravotně postižených. V praxi jsou různé způsoby fiktivního zaměstnávání těchto osob. Jedním ze způsobů jsou praktiky v některých firmách nebo organizacích zaměstnávajících převážně zdravotně postižené. Po těchto osobách je zaměstnavatelem požadováno, aby ze své mzdy platili např. tzv. „příspěvek na školení“ či „členský příspěvek“.

Dalším způsobem jsou ustanovení v pracovních smlouvách, že zaměstnanec bude měsíčně přispívat ze své mzdy na charitu (nikdy se nedozví na jakou). V některých případech jsou zdravotně postižení nuceni podepsat ve smlouvě vyšší mzdu než skutečně pobírají.

Jednou z variant je tzv. zaměstnávání „na oko“. Zdravotně postižený zaměstnanec nemá žádnou pracovní náplň, nevykonává žádnou činnost, popřípadě má fiktivní pracovní náplň v domácím prostředí. Tuto práci nikdo nekontroluje, nikdo nepřebírá. Takto zaměstnané osoby pobírají nižší mzdu (a to za pouhý podpis na fiktivní účelové pracovní smlouvě) než je vykazováno úřadu práce.<sup>97</sup>

---

<sup>97</sup> KRÁSA, V.: *Lidské hyeny profitují na lidech s handicapem* [online]. Praha: NRZP ČR, 10. 7. 2008 [cit. 2008-12-30].  
Dostupné z URL: <http://www.vaclavkrasa.cz/lidske-hyeny-profituji-na-lidech-s-handicapem--50.html>

Nabízí se dvě otázky: Jak praktiky těchto firem zastavit? Proč to zdravotně postižení akceptují?

Je jednoznačné, že se tito zaměstnavatelé dopouštějí obcházení zákona v podobě zneužívání příspěvku. A zdravotně postižení se pohybují v bludném kruhu. Někdy jim tyto praktiky nepřipadají podezřelé nebo si je ani neuvědomují. Jsou rádi, že mají práci. Nebo si to uvědomují, ale raději na tyto podmínky přistoupí, neboť získaná částka jim výrazně vylepší finanční situaci.

Bohužel tato činnost fiktivního účelového zaměstnání osob se zdravotní postižením několika málo firem vrhá špatné světlo na poctivé podnikání většiny zaměstnavatelů těchto osob.

## **7 Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Pro analýzu byla zvolena případová studie. Vybrána byla oblast Plzně a jejího okolí. Informace a data byly získány prostřednictvím dotazníkového šetření a prostřednictvím řízeného strukturovaného rozhovoru. Tyto nástroje byly zvoleny z důvodu, že umožňují rychle a efektivně získat konkrétní informace. Zvolení respondenti odpovídali na standardizované otázky podle cílů průzkumu. Byly zde použity otázky uzavřené, otevřené tak i polootevřené. Větší přednost měly otázky uzavřené, z důvodu lepší vyprávěcí schopnosti. Dotazník byl po domluvě odeslán vybraným respondentům e-mailem spolu s vysvětlujícím průvodním dopisem nebo byla vykonána osobní návštěva. Z důvodu, že se jedná většinou o citlivé otázky nebo důvěrné informace byly jednotlivé skupiny (zaměstnavatel, osoba se zdravotním postižením, úřad práce) osloveny na základě osobních kontaktů. Tato forma průzkumu byla zvolena z důvodu její poměrné jednoduchosti a především získané odpovědi jsou více standardizované a snadněji statisticky zpracovatelné a analyzovatelné. Z důvodu citlivého tématu nebylo možné plošné rozeslání dotazníku většímu počtu respondentů, neboť byla velká pravděpodobnost jeho neakceptování.

### **7.1 Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů**

Pro analýzu zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů byl pro skupinu dotazovaných sestaven dotazník (příloha č. 1), který obsahuje 22 otázek. Většinou uzavřených (jednodušší analyzování). Zvoleno bylo i několik otázek otevřených, aby mohli oslovení zaměstnavatelé vyjádřit svůj názor, popř. odůvodnit svoji volbu. Osloveno bylo 34 zaměstnavatelů. Jednalo se o zaměstnavatele, kteří zaměstnávají zdravotně postižené, tak zaměstnavatele, kteří je nezaměstnávají.

Jednalo se o různé právní formy a různé obory podnikatelské činnosti. Závěrečné souhrnné zpracování získaných dat je uvedeno v příloze č. 5.

Hlavním cíle této analýzy bylo zjistit:

- zda zaměstnavatelé v Plzni a okolí zaměstnávají osoby se zdravotním postižením a proč, popř. proč tak nečiní;
- jakým způsobem plní výši povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců dle zákona;
- zda jsou dostatečně motivováni státem k zaměstnávání těchto osob;
- zda je podpora státu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením dostačující, popř. co by změnili;
- co zaměstnávání těchto osob zaměstnavatelům přináší.

Osoby se zdravotním postižením, z 34 oslovených firem, zaměstnává 24 zaměstnavatelů. Jsou mezi nimi i 4 zaměstnavatelé, kteří nemají ze zákona povinnost tyto osoby zaměstnávat, přesto tuto variantu zvolili.

**Graf č. 1:** Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?





Hlavní důvod zaměstnávání osob se zdravotním postižením je ten, že zaměstnanec získal status osoby se zdravotním postižením během svého pracovního poměru a míra tohoto zdravotního postižení nebránila ve výkonu zaměstnání. Pouze 3 zaměstnavatelé uvedli, že tyto osoby zaměstnávají pouze z důvodu plnění povinného podílu daného zákonem.

**Graf č. 2:** Zaměstnanec se během pracovního poměru stane osobou se zdravotním postižením



pozn. z toho:

9 firem uvedlo kombinaci – zůstává pracovat na stejné pozici, zůstává pracovat s úpravami pracovních podmínek

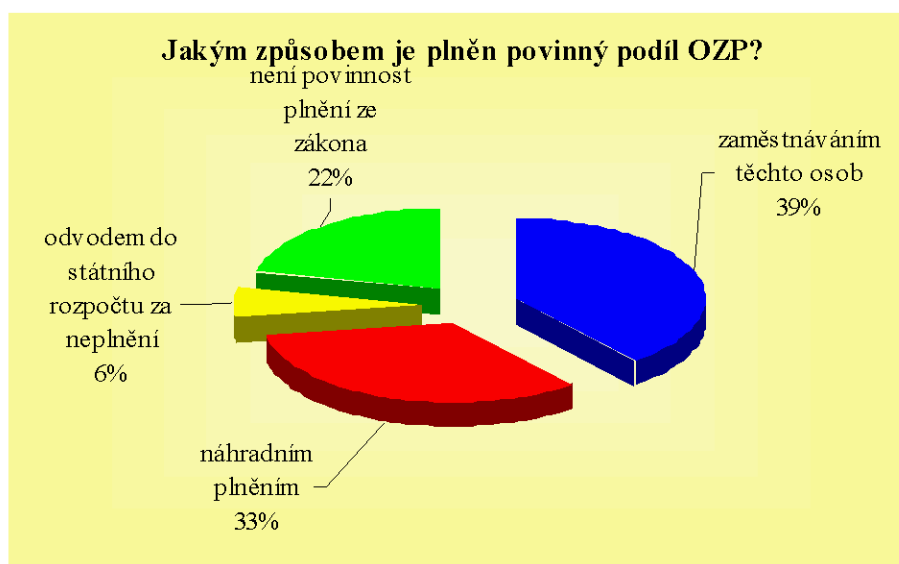
4 firmy uvedly kombinaci všech tří možností

Druhou početnou skupinou jsou zdravotně postižení, kteří svoji pracovní pozici získali na základě výběrového řízení a splňovali požadovanou kvalifikaci a délku praxe.

Zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením jsou dobré (15 respondentů) nebo nevnímají rozdíl mezi zaměstnáváním zdravotně postižených a zdravých zaměstnanců (7 respondentů). Pouze 2 zaměstnavatelé uvedli, že mají zkušenost špatnou.

Co se týče výše plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením - 23 firem má zákonnou povinnost. Z těchto respondentů pouze 6 firem plní výši povinného podílu zaměstnáváním těchto osob v pracovním poměru. Zbylé firmy volí kombinaci zaměstnávání těchto osob a odebírání výrobků a služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Pouze 3 firmy volí, ještě k těmto možnostem, finanční odvod do státního rozpočtu za neplnění povinného podílu.

**Graf č. 3:** *Jakým způsobem je plněn povinný podíl osob se zdravotním postižením?*

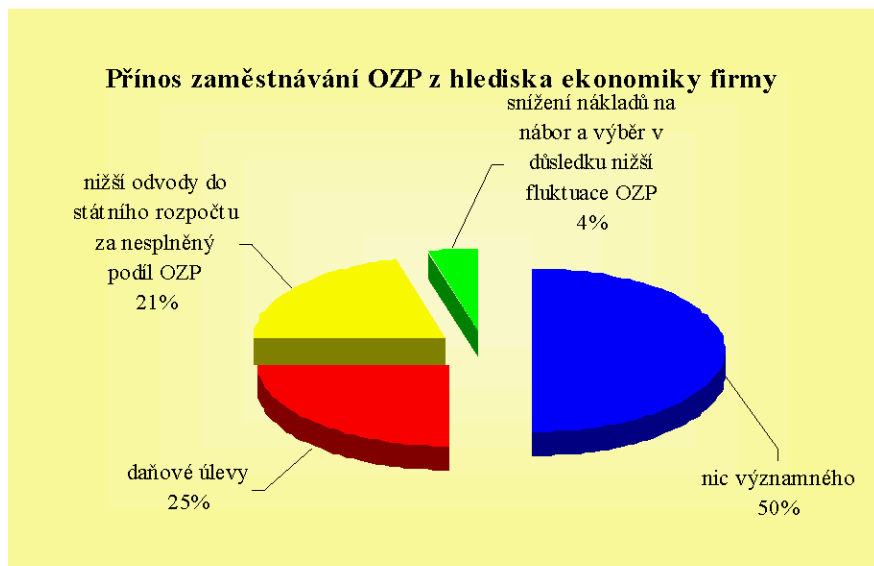


pozn. z toho:

- 11 firem kombinuje zaměstnávání OZP s náhradním plněním
- 3 firmy kombinují zaměstnávání OZP s náhradním plněním a odvodem do státního rozpočtu za neplnění

Motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením ze strany státu – většina respondentů se domnívá, že je nedostatečná. Hlavním cílem většiny firem je zisk. Značná část oslovených zaměstnavatelů uvedla, že z hlediska ekonomiky firmy pro ně zaměstnávání osob se zdravotním postižením není významným přínosem.

**Graf č. 4:** *Přínos zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska ekonomiky firmy*



Respondenti většinou uvedli, že jejich zkušenosti se zaměstnanými zdravotně postiženými jsou dobré. Osoby se zdravotním postižením by zaměstnávali, i kdyby to nebyla povinnost daná zákonem. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením označují jako společensky závažnou věc a také jako pomoc spoluobčanům, kteří mají právo na práci jako každý jiný. Většinovým názorem je, že pokud zdravotní omezení zdravotně postiženého příliš nelimituje, má kvalifikaci a splňuje požadované předpoklady, tak v jeho zaměstnávání nevidí problém. Z celkového počtu oslovených pouze 2 zaměstnavatelé uvedli, že jejich budovy jsou bezbariérové. A pouze 5 zaměstnavatelů z 34 disponuje pracovištěm, které přímo přizpůsobilo podmínkám zdravotně postiženého zaměstnance

V případě, že zaměstnanec získá status osoby se zdravotním postižením, zůstává na své pracovní pozici, popř. je mu vyhověno především úpravou pracovní doby či délkou pracovního úvazku.

Problémy zaměstnavatelé nezaznamenali ani při zapracování těchto osob. V polovině případů bylo nutné zdravotně postižené zaměstnance proškolit. Zaměstnavatelé toto zvládají vlastními silami a stejně tak tyto aktivity financují z vlastních prostředků.

Největší nespokojenost zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením je způsobena současnou legislativou. 2/3 zaměstnavatelů považují současnou právní úpravu k této problematice za nedostatečnou a demotivující. Z názorů vyplývá, že by mělo dojít k navýšení příspěvku, a také zvýšení úlev pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením. Těmito prostředky by si kompenzovali, v některých případech, vyšší nemocnost či nižší produktivitu práce některých zdravotně postižených. Stejně tak by se dle dotázaných měla zvýšit informovanost o výhodách, které plynou ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Spolupráce s úřady práce je hodnocena jako dobrá.

**Graf č. 5:** Jak by se měla změnit podpora státu pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením?



## 7.2 Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zdravotně postiženého

Respondenti, pro analýzu zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zdravotně postiženého, byli získáni na základě osobních kontaktů, neboť podat informaci o tom, zda osoba je či není zdravotně postižená není v ničí kompetenci, jedná se o citlivý a chráněný údaj<sup>98</sup>. Dotazník (příloha č. 2) byl předán ve všech případech osobně. Součástí dotazníku je 19 otázek, kde většina z nich je uzavřená. Bylo osloveno 27 osob se zdravotním postižením (15 mužů, 12 žen). Z tohoto počtu byl dotazník vyplněn 19 respondenty (11 mužů, 8 žen). Souhrnné zpracování získaných informací je uvedeno v příloze č. 4.

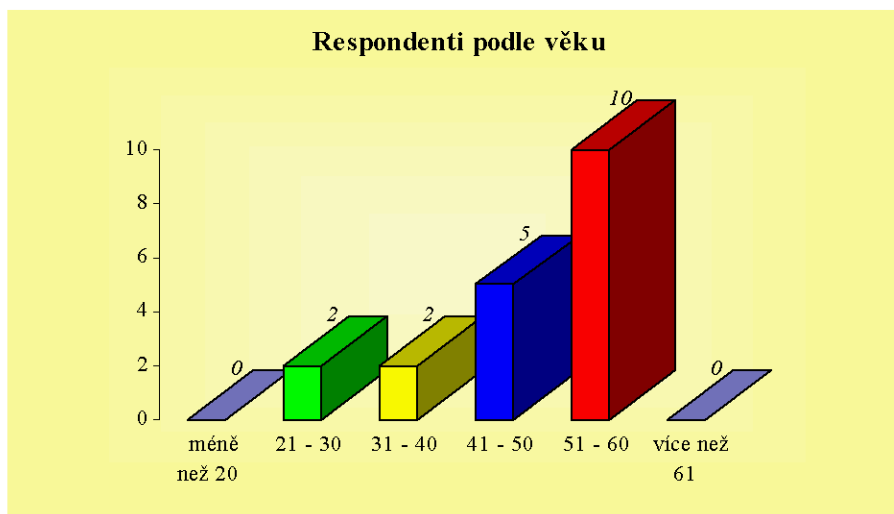
Cílem této analýzy bylo zjistit:

- jaká je struktura a pohled oslovených osob na problematiku jejich zaměstnávání;
- zda se jim podařilo uplatnit na trhu práce;
- zda z jejich pohledu jsou legislativní podmínky dostatečné k podporování a motivování zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Ze zpracovaných dat daného okruhu oslovených respondentů je jednoznačné, že největší podíl zdravotně postižených tvoří skupina ve věku nad 50 let, u většiny z nich bylo zdravotní omezení způsobeno nemocí. Pozitivní informací z této analýzy je, že všichni, kromě jedné ženy ve věku nad 50 let, mají stálé zaměstnání, které získali většinou na doporučení známých. Pouze 2 respondenti uvedli, že získali pracovní místo prostřednictvím úřadu práce.

---

<sup>98</sup> Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů

**Graf č. 6:** *Respondenti podle věku*

Dotázaní respondenti jsou zaměstnáni většinou v soukromých společnostech, které zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, tzn. že tyto společnosti se tak snaží naplňovat svoji zákonnou povinnost<sup>99</sup>. Dalším pozitivním zjištěním je, že tyto osoby pracují na plný pracovní úvazek, většinou v dělnických profesích. Přibližně polovině z nich byly uzpůsobeny pracovní podmínky. Jednalo se především o úpravu pracovní doby.

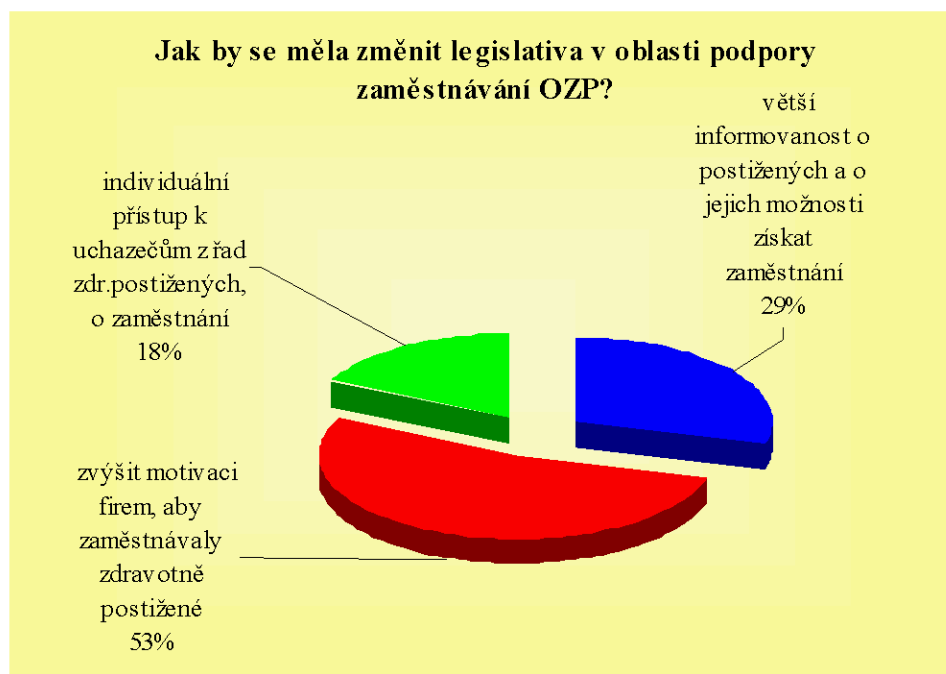
**Graf č. 7:** *Jak byly uzpůsobeny pracovní podmínky?*

<sup>99</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81

Ve svých pracovních pozicích jsou spokojeni. Polovina z nich využila služeb úřadu práce, ale spokojenost s informacemi a službami, které jim byly poskytnuty, byla zhodnocena jako částečná, ve třech případech jako nedostatečná.

K otázce současné legislativy, která je zaměřena na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením se 5 respondentů nevyjádřilo vůbec, 5 respondentů se domnívá, že je legislativa dostačující. 8 oslovených respondentů je nespokojeno s právní úpravou zaměřenou na podporu jejich zaměstnávání. Z názorů vyplývá, že by měly být provedeny úpravy v současné legislativě, neboť zaměstnavatelé nejsou dostatečně motivováni k jejich zaměstnávání. Měla by být větší informovanost (především prostřednictvím úřadu práce) o možnostech uplatnění se na trhu práce a zlepšení individuálního přístupu k uchazečům o zaměstnání z řad zdravotně postižených.

**Graf č. 8:** Jak by se měla změnit legislativa v oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením?



### 7.3 Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu úřadu práce

Pro získání informací byl vypracován dotazník s 12 otevřenými otázkami (příloha č. 3). ÚP poskytuje informace dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Z důvodu, že ÚP může poskytnout pouze informace o skutečnostech a údajích které se týkají činností svěřených do působnosti ÚP a nikoli informace týkající se dotazů na názory, budoucí rozhodnutí a vytváření nových informací, byla jsem odkázána na integrovaný portál MPSV, kde jsou uveřejněny všechny informace, které by mi v případě oficiální žádosti daný úředník, za poplatek 165 Kč<sup>100</sup>, poskytl.

Tzn. že dotazník byl vyplněn na základě neformálního rozhovoru s pracovnící ÚP Plzeň – město, která má dlouholeté zkušenosti s touto problematikou. Rozhovor byl dále doplněn fakty, které poskytují internetové stránky MPSV.

Hlavním cílem tohoto šetření bylo zjistit, jaký je v Plzeňském kraji (popř. okrese Plzeň – město, Plzeň – jih):

- vývoj problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kteří jsou v evidenci ÚP;
- jaká je šance tyto osoby zapojit na trhu práce;
- jaká je jejich struktura dle různých hledisek, jaký je postoj zaměstnavatelů k zaměstnávání těchto osob.

#### **Míra nezaměstnanosti v okrese Plzeň - jih, Plzeň - město a celkově v Plzeňském kraji :**

Míra nezaměstnanosti (tab. č. 8) se oproti minulým měsícům mírně snížila, ale očekává se její zvýšení, z důvodu dopadu celosvětové ekonomické krize na některé firmy

<sup>100</sup> Sazba za každou započatou hodinu práce jedním pracovníkem při vyhledávání informací dle sazebníku úhrad nákladů za poskytování informací podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím a podle nařízení vlády č. 173/2006 Sb., o zásadách stanovení úhrad a licenčních odměn za poskytování informací podle zákona o svobodném přístupu k informacím



na Plzeňsku, které zahájily propouštění svých zaměstnanců. Hodnota míry nezaměstnanosti v Plzeňském kraji je v současnosti pátou nejnižší v ČR.

**Počet nezaměstnaných v evidenci ÚP v jednotlivých okresech Plzeň - jih, Plzeň - město a celkově v Plzeňském kraji: (tab. č. 8)**

Tento trend je každoročně klesající. V okrese Plzeň-město byl stav nezaměstnaných v evidenci ÚP k 30. 11. daného roku následující:

- 2006: 4 949
- 2007: 4 071
- 2008: 3 987

**Počet ekonomicky aktivních osob v okrese Plzeň - jih, Plzeň - město a celkově v Plzeňském kraji: (tab. č. 8)**

**Počet osob se zdravotním postižením, kteří jsou evidováni na ÚP z celkového počtu nezaměstnaných v okr. Plzeň - jih, Plzeň - město a v Plzeňském kraji: (tab. č. 8)**

Počet osob se zdravotním postižením v evidenci ÚP každoročně mírně klesá. V okrese Plzeň - město byl stav těchto osob v evidenci ÚP k 30. 11. daného roku následující:

- 2006: 818
- 2007: 763
- 2008: 684

**Tab. č. 8:** *Vybrané ukazatele nezaměstnanosti v okr. PJ, PM a Plzeňském kraji*

<i>Ukazatel*</i>	<i>Plzeň-jih</i>	<i>Plzeň-město</i>	<i>Plzeňský kraj</i>
<b>míra nezaměstnanosti (v %)</b>	3,1	3,3	4,4
<b>ekonomicky aktivní obyvatelstvo</b>	28 955	95 017	285 674
<b>evidovaní nezaměstnaní</b>	1 060	3 987	14 765
<b>z toho osoby se zdravotním postižením</b>	192	684	2 765

\* Údaje se vztahují k 30. 11. 2008

*Zdroj:* MPSV, ÚP Plzeň-město, ÚP Plzeň-jih

**Struktura nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v evidenci ÚP (vzdělání, pohlaví, handicap..) v Plzeňském kraji:**

Struktura osob se zdravotním postižením v evidenci ÚP se většinou ve statistikách uvádí v rozdělení dle pohlaví. Z celkového počtu těchto osob je většina ve věkové skupině nad 50 let, následuje věková skupina od 25 do 50 let. Většina těchto uchazečů o zaměstnání má střední odborné vzdělání (vyučení) nebo základní. Nejčastějším handicapem jsou choroby vnitřních orgánů, nemoci pohybového ústrojí, interní a kombinované nemoci, další početnou skupinou jsou osoby s alergiemi a onemocněním pohybového aparátu. Nejmenší zastoupení je u osob neslyšících a nevidomých. Většina těchto zdravotních postižení je doprovázena psychickým onemocněním. Struktura dle pohlaví a kategorie zdravotního postižení je v tab. č. 9.

**Tab. č. 9:** *Struktura osob se zdravotním postižením v evidenci ÚP v Plzeňském kraji*

	celkem		ženy	
	31.12.2006	31.12.2007	31.12.2006	31.12.2007
<b>osoby se zdravotním postižením</b>	3 067	2 868	1 661	1 559
<b>podíl na celkovém počtu uchazečů (v %)</b>	17,1	19,8	16,9	19,6
<i>z toho</i>				
<i>plně invalidní</i>	21	15	10	10
<i>částečně invalidní</i>	2 486	2 548	1 331	1 371
<i>osoby zdravotně znevýhodněné</i>	560	305	320	178

*Zdroj:* MPSV, ÚP Plzeň-město

**Počet volných pracovních pozic a z toho pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením:**

Struktura volných pracovních pozic vhodných pro osoby se zdravotním postižením je v tab. č. 10. Jedná se většinou o dělnické profese.

**Tab. č. 10:** *Struktura volných pracovních míst*

	<i>Plzeň-jih</i>	<i>Plzeň-město</i>	<i>Plzeňský kraj</i>
<b>počet volných pracovních míst*</b>	484	7 817	11 063
<i>z toho vhodné pro</i>			
<b><i>osoby se zdravotním postižením</i></b>	4	31	68
<i>z toho vhodné pro</i>			
- <i>osoby vyžadující bezbariérový přístup</i>	0	0	0
- <i>slabozraké, nevidomé</i>	0	8	15

\*Údaje se vztahují k 30.11.2008

Zdroj: MPSV

### **Jaká je délka nezaměstnanosti v případě osob se zdravotním postižením a liší se od délky nezaměstnanosti u ostatních evidovaných?**

Tento údaj je velice individuální a nedá se jednoznačně odpovědět. Většina uchazečů si najde vhodné zaměstnání v rozmezí 3 – 6 měsíců. U osob se zdravotním postižením je tato délka nezaměstnanosti v průměru vyšší.

### **Které firmy nejčastěji zaměstnávají tyto osoby?**

Jedná se většinou o firmy, které mají tuto povinnost ze zákona<sup>101</sup>. V Plzeňském kraji je 1 665 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců. Volí možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo náhradní plnění, popř. kombinaci způsobů daných zákonem. V případě zájmu o zaměstnání osoby se zdravotním postižením je problémem najít vhodného uchazeče. Týká se to především průmyslových podniků a stavebních firem, neboť práce je fyzicky náročná, směnný provoz, není možnost zkrácených úvazků.

### **Jaký je zájem organizací o vytvoření chráněné pracovní dílny, chráněného pracovního místa v Plzeňském kraji?**

Zájem není příliš velký. V Plzeňském kraji byla vytvořena 1 CHPD. V rámci APZ ÚP podpořil 9 osob (vytvoření CHPM) a 322 osob (zachování provozu v CHPD). Všechny údaje se vztahují k 31. 3. 2008. Jednoznačný pokles oproti předchozím rokům. V roce

<sup>101</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81

2006 bylo vytvořeno CHPD a CHPM pro osoby se zdravotním postižením v počtu 59, v roce 2007 to bylo již jen 12.

**Poskytuje úřad práce informace o státní podpoře pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením?**

Tyto informace jsou poskytovány na vyžádání nebo jsou k dispozici na internetovém portálu MPSV. V listopadu 2008 ÚP Plzeň-město poskytl 300 informací týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením a CHPD a dle § 78 zákona o zaměstnanosti. ÚP Plzeň-jih za stejné období nebyl požádán o informace týkající se této problematiky.

**Jaký je největším problém při hledání práce pro osoby se zdravotním postižením ?**

U uchazečů se zdravotním postižením je většinou problémem zhoršený zdravotní stav, který jim nedovoluje vykonávat činnost požadovanou zaměstnavatelem. Zaměstnavatelé pro ně většinou nemají vhodný pracovní program, nejsou pro ně ekonomicky výhodní, považují za problémové a mají obavy z jejich vysoké nemocnosti. Většina těchto uchazečů není ani schopna vykonávat práci na plný pracovní úvazek, ale zkrácené pracovní úvazky se vyskytují velmi sporadicky. Plzeňském kraji je velký počet průmyslových podniků, které pracují na 2 – 3 směnném provozu. Trvale je nedostatek vhodných pracovních míst.

**V jaké míře se zapojují osoby se zdravotním postižením do rekvalifikací, a o které typy rekvalifikací je největší zájem?**

V okrese Plzeň-město je k 30. 11. 2008 v rekvalifikaci 28 uchazečů, z toho 2 jsou osoby se zdravotním postižením. V rámci Plzeňského kraje bylo k 31. 12. 2007 v rekvalifikaci 2 134, z toho bylo 207 osob se zdravotním postižením. Největší zájem je o kurzy účetnictví a obsluhy PC.

## 8 Návrhy řešení v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Ze všech úhlů pohledu na předmětnou problematiku vychází jako možnosti řešení:

- zvýšení příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením<sup>102</sup>;
- zrušení náhradního plnění<sup>103</sup>;
- znovuotevření cíleného programu „Podpora obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku“<sup>104</sup>;
- zlepšení kontroly ÚP, inspekce práce a FÚ.

Zvýšení příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením by dle zjištění uvítali jak osoby se zdravotním postižením, tak zaměstnavatelé těchto osob. S ohledem na skutečnost, že v současné době probíhá recese národního hospodářství, však vidím tento bod jako nereálný. A to z důvodu, že by v současné době nedošlo k politické dohodě pro schválení takového to opatření.

Zrušení náhradního plnění – toto opatření se mi jeví jako systémové a legislativně schůdné, a to z důvodu možné politické dohody. Toto opatření by odbouralo mnoho nešvarů v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením, z toho především vyplývající přefakturaci. A v současnosti se dá očekávat postupné a vleklé zhoršení obchodní situace výrobních družstev invalidů a zaměstnavatelů zdravotně postižených. Při stávající konstrukci není reálná jiná cesta omezení zneužívání náhradního plnění, než cesta administrativní. Každá firma, která by nesplnila povinný podíl při zaměstnávání zdravotně postižených osob, tzn. zaměstnavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců ,by odváděla patřičnou částku do státního rozpočtu. Tzn. že by měly na výběr, buď by zaměstnávaly osoby zdravotně postižené nebo by platily do státního rozpočtu. K výše uvedenému se nabízí další opatření, a to takové, aby takto vybrané peníze byly v rámci státního rozpočtu použity právě pro oblast zaměstnávání osob

<sup>102</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78

<sup>103</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81

<sup>104</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 120 odst. 3

se zdravotním postižením. K tomuto řešení by byla třeba další legislativní úprava, a to změna zákona o rozpočtových pravidlech. Domnívám se, že k takovému kroku by rovněž nebyla politická vůle a dohoda ke změně přírodních zákonů.

Dalším řešením v této problematice by mohlo být znovu otevření cíleného programu „Podpora obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku“. Program tzv. investičních dotací dle § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který byl ukončen 30. 8. 2008 a od té doby není žádné náhradní řešení. MPSV se domnívá, že není nutné tento cílený program pro rok 2009 otevírat. V zájmu zachování kontinuity by měl být nový program investiční podpory zpracován a otevřen na základě směrnice pro veřejnou podporu (Nařízení 2008/EC/800). Dá se sice předpokládat, že kumulace vlivu finanční a ekonomické krize, kurzových vlivů a vlivů cen energií zanechá stopy na investiční aktivitě zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením, přesto zákon jasně ukládá program realizovat. Situace u aktivních a silných zaměstnavatelů zdravotně postižených bude tlačit na investice, a to především investice v oblasti výpočetní techniky, dopravní prostředky a stroje, menší zájem se dá očekávat u staveb.

Posledním bodem tohoto návrhu je zlepšit kontrolu ÚP, inspekce práce a FÚ ve vztahu k fiktivnímu zaměstnávání zdravotně postižených osob. Toto opatření by mohlo být velice účinné i bez jakékoliv legislativní úpravy.

## 9 Závěr

Jedním z cílů této práce bylo vytvořit ucelený přehled o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a to především v oblasti:

- přehledu platné právní úpravy (oblast pracovně právní, sociálního zabezpečení a mezinárodních dokumentů);
- definování osoby se zdravotním postižením a pojmu zdravotní postižení;
- charakteristika a vymezení nástrojů podporujících zaměstnávání osob se zdravotním postižením;
- nastínění problematiky plnění povinného podílu a náhradního plnění a s tím související vyhýbání se povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

Dalším cílem bylo provedení analýzy platné legislativy dotýkající se této problematiky a definovat případné slabiny či mezery v legislativě. Posledním cílem bylo provedení analýzy zaměstnávání osob se zdravotním postižením ze tří úhlů pohledu, tzn. z pohledu osob se zdravotním postižením, zaměstnavatelů a také z pohledu zástupce státu – úřadu práce. Bylo použito dotazníkové šetření a strukturované rozhovory.

Závěrečná syntéza zahrnovala zpracování a porovnání informací a výsledků z teoretické a praktické části této práce. Výsledkem mého snažení v této práci, ve vztahu ke zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jsou návrhy na úpravu legislativy, které by vyřešily problémy v této práci popsané. Především problémy:

- přefakturace;
- a fiktivního (účelového) zaměstnávání.

Což fakticky neřeší žádný problém při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale jedná se pouze o způsoby obcházení zákona.

Všechny legislativní změny jsou prováděny s časovým předstihem. Celý legislativní proces „zaspal“ dobu v tom, že rychle a efektivně nereaguje na celosvětovou ekonomickou krizi. Takže bude docela dobře možné, že zamýšlené legislativní změny při zaměstnávání zdravotně postižených se minou zcela účinkem a bude nutné hledat jiná a efektivnější řešení v návaznosti na recesi v celosvětové ekonomice.

Nastupuje celosvětová krize, v rámci recese bude určitě nutné zvolit jiné a další způsoby podpory firem zaměstnávajících z převážné části zaměstnance se zdravotním postižením. Ovšem tato oblast by určitě byla na jinou či další práci.



## Seznam tabulek

- Tab. č. 1:** Výše příspěvku pro osoby do/nad 18 let činí za kalendářní měsíc
- Tab. č. 2:** Přehled vybraných ukazatelů příspěvku v letech 2004 – 2. čtvrtletí 2008
- Tab. č. 3:** Skutečné čerpání výdajů v ukazateli AZP a příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v letech 2004 – 2007 podle krajů (v tis. Kč)
- Tab. č. 4:** Počet osob se zdravotním postižením na vytvořených pracovních místech pro osoby se zdravotním postižením ke konci roku:
- Tab. č. 5:** Počet zaměstnavatelů pobírající příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v letech 2003 - 2006 dle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti
- Tab. č. 6:** Orientační tabulka povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením platná pro rok 2008
- Tab. č. 7:** Přehled plnění povinného podílu v letech 2003 - 2006
- Tab. č. 8:** Vybrané ukazatele nezaměstnanosti v okr. PJ, PM a Plzeňském kraji
- Tab. č. 9:** Struktura osob se zdravotním postižením v evidenci ÚP v Plzeňském kraji
- Tab. č. 10:** Struktura volných pracovních míst

## Seznam grafů

**Graf č. 1:** Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?

**Graf č. 2:** Zaměstnanec se během pracovního poměru stane osobou se zdravotním postižením

**Graf č. 3:** Jakým způsobem je plněn povinný podíl osob se zdravotním postižením?

**Graf č. 4:** Přínos zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska ekonomiky firmy

**Graf č. 5:** Jak by se měla změnit podpora státu pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením?

**Graf č. 6:** Respondenti podle věku

**Graf č. 7:** Jak byly uzpůsobeny pracovní podmínky?

**Graf č. 8:** Jak by se měla změnit legislativa v oblasti podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením?

## Seznam příloh

**Příloha č. 1:** Dotazník pro zaměstnavatele

**Příloha č. 2:** Dotazník pro osobu se zdravotním postižením

**Příloha č. 3:** Dotazník pro Úřad práce

**Příloha č. 4:** Souhrnné údaje analýzy zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu osoby se zdravotním postižením

**Příloha č. 5:** Souhrnné údaje analýzy zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů

**Seznam zkratk**

<b>APZ</b>	aktivní politika zaměstnanosti
<b>CHPD</b>	chráněná pracovní dílna
<b>CHPM</b>	chráněné pracovní místo
<b>cit.</b>	citace
<b>č.</b>	číslo
<b>čl.</b>	článek
<b>ČNR</b>	Česká národní rada
<b>ČR</b>	Česká republika
<b>ČTK</b>	Česká tisková kancelář
<b>DMO</b>	dětská mozková obrna
<b>DPH</b>	daň z přidané hodnoty
<b>ES</b>	Evropské společenství
<b>EU</b>	Evropská unie
<b>FÚ</b>	finanční úřad
<b>ILO</b>	Mezinárodní organizace práce
<b>MPSV</b>	Ministerstvo práce a sociálních věcí
<b>např.</b>	například
<b>NRZP</b>	Národní rada zdravotně postižených
<b>odst.</b>	odstavec
<b>OSN</b>	Organizace spojených národů
<b>OZP</b>	osoba se zdravotním postižením
<b>písm.</b>	písmeno
<b>PJ</b>	Plzeň – jih
<b>PM</b>	Plzeň – město
<b>PZ</b>	podporované zaměstnávání
<b>resp.</b>	respektive
<b>Sb.</b>	Sbírka
<b>SÚPM</b>	společensky účelná pracovní místa
<b>tab.</b>	tabulka
<b>tzn.</b>	to znamená

<b>TZP</b>	těžší zdravotní postižení
<b>THP</b>	technickohospodářský pracovník
<b>ÚP</b>	úřad práce
<b>URL</b>	Unique Resource Locator = jednoznačné určení zdroje
<b>VPP</b>	veřejně prospěšné práce
<b>ZP</b>	zdravotní postižení
<b>ZPS</b>	změněná pracovní schopnost
<b>ZTP</b>	zvláště těžce postižený občan
<b>ZTP/P</b>	zvláště těžce postižený občan s potřebou průvodce

## Seznam použité literatury a internetových zdrojů

- **Literatura knižní:**

HUTAŘ, J.: *Sociálně právní minimum pro zdravotně postižené*, Praha: NRZP ČR, 2006, s. 57, ISBN: 80-903640-2-0

*Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením* (usnesení vlády ČR č. 256 ze dne 14. dubna 1998, Praha: Vládní výbor pro zdravotně postižené občany, 1998, s. 3

PŮROVÁ, V. a kol.: *Dobré příklady zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve čtyřech zemích EU*, Praha: NRZP ČR, 2007, s. 9

- **Právní normy a předpisy ČR a EU:**

Evropská sociální charta ze dne 18. 10. 1961

Nařízení Komise (ES) č. 2204/2002 o použití článků 87 a 88 smlouvy o ES na státní podpory zaměstnanosti

Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy

Pátá zpráva o plnění Evropské sociální Charty předkládaná vládou ČR za období do 31. 12. 2006

Sdělení MPSV č. 330/2007 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství z I. až III. čtvrtletí 2007 pro účely zákona o zaměstnanosti

Sněmovní tisk 253, VI. n. z. o rovném zacházení a ochraně před diskriminací – EU (antidiskriminační zákon)

Sněmovní tisk 486, Novela zákona o zaměstnanosti – EU (22. 8. 2008)

Všeobecná deklarace lidských práv ze dne 10. 12. 1948

Vyhláška MPSV ČR č. 182/1991 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení

Vyhláška MPSV ČR č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění

Vyhláška MPSV ČR č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti

Zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků

Zákon č. 586/1992 Sb., o dani z příjmu

Zákon č. 1/1993 Sb. – Ústava České republiky

Zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod

Zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů

Zákon č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla)

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 561/2004 Sb., školský zákon

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

- **Internetové zdroje:**

ADIP: *Platná legislativa pro OZP a pro zaměstnavatele OZP* [online]. Praha: NRZP ČR, 2007 [cit.2008-09-28]. Dostupné z URL: <http://www.praceprozp.cz/informace.html>

BIČÁKOVÁ, O.: *Podpora zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob* [online]. Praha: Práce&sociální politika, Noviny MPSV, 2006 [cit. 2008-09-02]. Dostupné z URL: <http://archiv.noviny.mpsv.cz/clanek.php?id=1296>

*Brožura pro odborníky – možnosti pracovní rehabilitace a zaměstnávání duševně nemocných* [online]. Praha: FOKUS Praha, 2005 [cit. 2008-10-15]. Dostupné z URL: [http://www.mapasluzeb.cz/upl/ke\\_stazeni/100037s\\_brozura-odbornici.pdf](http://www.mapasluzeb.cz/upl/ke_stazeni/100037s_brozura-odbornici.pdf)

ČTK, NEČAS, P.: *Reforma omezila zneužívání příspěvků firmám na postižené* [online]. Praha: Finanční noviny.cz ekonomický server ČTK, 11. 9. 2008 [cit. 2008-10-28]. Dostupné z URL:

[http://www.financninoviny.cz/zpravodajstvi/index\\_view.php?id=332852](http://www.financninoviny.cz/zpravodajstvi/index_view.php?id=332852)

*Declaration on the Rights of Disabled Persons*, Proclaimed by General Assembly resolution 3447 (XXX) of 9 December 1975 [online]. Geneva (Switzerland): Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, Last Updated: 2002 [cit. 2008-11-28]. Available from: <http://www.unhchr.ch/html/menu3/b/72.htm>

*Declaration on the Rights of Mentally Retarded Persons*, Proclaimed by General Assembly resolution 2856 (XXVI) of 20 December 1971 [online]. Calgary (Canada): ACDS Online, Last Updated: 18 December 2007 [cit. 2008-11-28]. Available from: [http://www.abanet.org/intlaw/committees/tax\\_estate\\_individuals/family/decrtsmentr.pdf](http://www.abanet.org/intlaw/committees/tax_estate_individuals/family/decrtsmentr.pdf)

*Dobré příklady zaměstnání OZP pro zaměstnavatele* [online]. Praha: ADIP – Informační a vzdělávací portál pro osoby se zdravotním postižením , 2007 [cit. 2008-10-28]. Dostupné z URL: <http://www.adip.sensys.cz/informace/dobre-priklady-zamestnani.html>

*E – bariéry osob se zdravotním postižením* [online]. Praha: Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR (SONS ČR), 2008 [cit. 2008-10-28]. Dostupné z URL: <http://www.sons.cz/docs/e-bariery/>

KRÁSA, V.: *Lidské hyeny profitují na lidech s handicapem* [online]. Praha: NRZP ČR, 10. 7. 2008 [cit. 2008-12-30]. Dostupné z URL: <http://www.vaclavkrasa.cz/lidske-hyeny-profituji-na-lidech-s-handicapem--50.html>

MALACH, E.: *Občan se změněnou pracovní schopností – komentář k novému zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti 1 .10. 2004 osob* [online]. Praha: UNIE ROSKA, 1. 1. 2005 [cit. 2008-09-02]. Dostupné z URL: <http://www.roska.eu/zakony-a-predpisy/obcan-se-zmenenou-pracovni-schopnosti.html>

*Program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku* [online]. Praha: MPSV, 31. 5. 2005 [cit. 2008-10-05]. Dostupné z URL: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy\\_zamest/celostatni/popis\\_programu](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/programy_zamest/celostatni/popis_programu)

*Skončí zneužívání postižených* [online]. Praha: INFOPOSEL.cz – informační systém pro zdravotně postižené, 3. 10. 2007 [cit. 2008-10-28]. Dostupné z URL: <http://www.infoposel.cz/?idm=clanky&idr=19&idc=1191401804>

*Tisková zpráva NRZP ČR k novele zákona o zaměstnanosti* [online]. Praha: NRZP ČR, 24. 8. 2008 [cit. 2008-09-02]. Dostupné z URL: <http://www.nrzp.cz/tiskova-zprava-nrzp-cr-k-novelezakona-o-zamestnanosti/>

- *Ostatní internetové zdroje:*

<http://portal.mpsv.cz/>

[http://portal.mpsv.cz/sz/local/pj\\_info](http://portal.mpsv.cz/sz/local/pj_info)

[http://portal.mpsv.cz/sz/local/pm\\_info](http://portal.mpsv.cz/sz/local/pm_info)

[http://www.exodus.cz/sekce/nahradni\\_plneni.html](http://www.exodus.cz/sekce/nahradni_plneni.html)

- *Ostatní:*

Software ASPI (legislativní normy ČR)



## Přílohy

### Příloha č. 1: *Dotazník pro zaměstnavatele*

1. **Právní forma firmy?**
2. **Jakým druhem činnosti se zabývá Vaše firma?**
3. **Počet zaměstnanců Vaší firmy:**
4. **Zaměstnává Vaše firma osoby se zdravotním postižením?**  ano  ne  
**Pokud ano, kolik?**

5. **Povinný podíl osob se zdravotním postižením je plněn:**

- zaměstnáváním těchto osob  
 náhradním plněním  
 odvodem za neplnění do státního rozpočtu  
 nemáme povinnost plnění ze zákona

6. **V případě, že se zaměstnanec stane v průběhu trvání pracovního poměru osobou se zdravotním postižením:**

- zůstává nadále pracovat na stejné pozici  
 zůstává dále pracovat s úpravami pracovního úvazku nebo pracoviště  
 končí pracovní poměr

7. **Domníváte se, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením je:**

	<i>ano</i>	<i>spíše ano</i>	<i>spíše ne</i>	<i>ne</i>
závažným společenským problémem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nutnost pomoci zdravotně postiženým občanům	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
situací, která je pro podnik obtížná a zatěžující	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Jiné (doplňte):

8. **Jaký je důvod zaměstnávání osoby se zdravotním postižením ve Vašem podniku?**

dosahovaly požadované kvalifikace nebo praxe  
 získaly statut osoby se zdravotním postižením v průběhu pracovního poměru a za určitých podmínek mohou vykonávat svoji práci  
 jiné (doplňte)
9. **Osoba se zdravotním postižením byla zaměstnána:**

prostřednictvím úřadu práce, počet  
 na základě výběrového řízení, počet  
 na základě doporučení zaměstnanců firmy, počet  
 jiné (doplňte)
10. **Jaké jsou Vaše zkušenosti se zaměstnáváním zdravotně postižených?**
11. **Zaměstnávali by jste osoby se zdravotním postižením v případě, že by nebyla v zákoně povinnost tyto osoby zaměstnávat?**  ano  ne
12. **Pokud ano, důvod?**

13. Pokud ne, důvod?

14. Domníváte se, že současná podpora státu (např. daňové úlevy, příspěvek na chráněné pracovní místo.....) pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením je dostatečná?  ano  ne  
Pokud ne, co by se mělo změnit?

15. Disponuje Váš podnik/organizace pracovištěm, které je přímo přizpůsobené pro práci osoby se zdravotním postižením:  ano  ne, pokud ANO pro kolik zaměstnanců

16. Co Vám přináší zaměstnávání osob se zdravotním postižením z hlediska ekonomiky firmy?

17. Souhlasíte s následujícími výroky?

	<i>ano</i>	<i>spíše ano</i>	<i>spíše ne</i>	<i>ne</i>
Není rozdíl mezi zaměstnáváním osob zdravých a se zdravotním postižením.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Osoba se zdravotním postižením si více váží svého zaměstnání.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stát dostatečně motivuje zaměstnavatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Současná platná legislativa týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením je dostatečná.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. Byla u osoby se zdravotním postižením, zaměstnané ve Vašem podniku/organizaci, nutná rekvalifikace či zaškolení?

ano ne

19. Pokud ano, jak byla rekvalifikace či zaškolení realizováno:

- vlastními zdroji, počet  
 externí organizací, počet  
 prostřednictvím úřadu práce,

20. Rekvalifikace či zaškolení bylo financováno?

- z vlastních zdrojů, počet  
 úřadem práce, počet  
 z příspěvků nebo dotací, počet

21. Spolupracujete s úřadem práce?  ano  ne

22. Pokud ano, jaké jsou Vaše zkušenosti se spoluprací s úřadem práce?

- velmi dobré  
 dobré  
 špatné

Dotazník slouží pouze pro účely zpracování statistické analýzy pro praktickou část diplomové práce na téma „Tři úhly pohledu na problematiku zaměstnávání zdravotně postižených osob“.

**Příloha č. 2: Dotazník pro osobu se zdravotním postižením****1. Jste:**

- muž  
 žena

**2. Věk**

- méně než 20  
 21 – 30  
 31 – 40  
 41 – 50  
 51 – 60  
 více než 61

**3. Příčina postižení:**

- vrozené postižení  
 způsobené úrazem  
 způsobené nemocí  
 jiné

**4. Míra postižení:**

- lehká  
 středně těžká  
 těžká

**5. Máte stálé zaměstnání?**

- ano  ne

**6. Pokud ano, jedná se o:**

- částečný pracovní úvazek  
 plný pracovní úvazek  
 výpomoc

**7. U jaké firmy pracujete:**

- v soukromé společnosti  
 ve státním sektoru

**8. Jedná se o firmu, která zaměstnává více než 25 zaměstnanců?**

- ano  ne

**9. Jak dlouho jste u firmy zaměstnán?**

- méně než 1 rok  
 1-3 roky  
 3-5 let  
 5-10 let  
 více než 10 let

**10. Jakým způsobem jste zaměstnání získal/a:**

- prostřednictvím úřadu práce
- na inzerát
- výběrové řízení
- na doporučení známých
- jiným způsobem .....

**11. Jste zaměstnán v kategorii:**

- dělnické
- THP

**12. Byly Vám uzpůsobeny pracovní podmínky (např. pracovní doba, pracovní zázemí...)?**

- ano  ne

**13. Pokud ano, jakým způsobem:**

- úprava pracovní doby
- přizpůsobení pracoviště
- doprava do zaměstnání
- jiné.....

**14. Absolvoval/a jste školení či rekvalifikaci zajištěnou Vaším zaměstnavatelem?**

- ano  ne

**15. Jste spokojen/a ve svém zaměstnání:**

- ano, velmi
- ano
- ne
- něco bych změnil/a  
co? .....

**16. Využil/a jste služby úřadu práce?**

- ano  ne

**17. Pokud ano, jak jste byl spokojen/a s jejich službami a informovaností?**

- velká spokojenost, dostatečné informace
- částečná spokojenost
- nespokojenost, nedostatečné informace

**18. Domníváte se, že současná legislativa podporuje zaměstnávání osob zdravotně postižených?**

- ano  ne

**19. Pokud ne, co by se mělo změnit?.....**

Dotazník slouží pouze pro účely zpracování statistické analýzy pro praktickou část diplomové práce na téma „ Tři úhly pohledu na problematiku zaměstnávání zdravotně postižených osob“.

**Příloha č. 3: Dotazník pro Úřad práce**

1. Jaká je míra nezaměstnanosti v okrese Plzeň-jih, Plzeň-město a celkově v Plzeňském kraji?
2. Jaký je počet nezaměstnaných v evidenci ÚP v jednotlivých okresech Plzeň-jih, Plzeň-město a celkově v Plzeňském kraji?
3. Jaký je počet ekonomicky aktivních osob v okrese Plzeň-jih, Plzeň-město a celkově v Plzeňském kraji?
4. Jaký je počet osob se zdravotním postižením, kteří jsou evidováni na ÚP z celkového počtu nezaměstnaných v okresech Plzeň-jih, Plzeň-město a v Plzeňském kraji?
5. Jaká je struktura osob se zdravotním postižením v evidenci ÚP (vzdělání, pohlaví, handicap..) v Plzeňském kraji?
6. Jaký je počet volných pracovních pozic a z toho pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením?
7. Jaká je délka nezaměstnanosti v případě osob se zdravotním postižením a liší se od délky nezaměstnanosti u ostatních evidovaných?
8. Které firmy nejčastěji zaměstnávají tyto osoby?
9. Jaký je zájem organizací o vytvoření chráněné pracovní dílny, chráněného pracovního místa v Plzeňském kraji?
10. Poskytuje úřad práce informace o státní podpoře pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením?
11. Jaký je největším problém při hledání práce pro osoby se zdravotním postižením ?
12. V jaké míře se zapojují osoby se zdravotním postižením do rekvalifikací, a o které typy rekvalifikací je největší zájem?

Dotazník slouží pouze pro účely zpracování statistické analýzy pro praktickou část diplomové práce na téma „ Tři úhly pohledu na problematiku zaměstnávání zdravotně postižených osob“.

**Příloha č. 4: Souhrnné údaje analýzy zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu osoby se zdravotním postižením\***

**1. Pohlaví:**

<i>muž</i>	11
<i>žena</i>	8

**2. Věk:**

<i>méně než 20</i>	0
<i>21 - 30</i>	2
<i>31 - 40</i>	2
<i>41 - 50</i>	5
<i>51 - 60</i>	10
<i>více než 61</i>	0

**3. Příčina postižení:**

<i>vrozené postižení</i>	6
<i>způsobené úrazem</i>	5
<i>způsobené nemocí</i>	8

**4. Míra postižení**

<i>lehká</i>	9
<i>středně těžká</i>	7
<i>těžká</i>	3

**5. Máte stále zaměstnání:**

<i>ano</i>	18
<i>ne</i>	1

**6. Pokud ano, jedná se o:**

<i>částečný pracovní úvazek</i>	6
<i>plný pracovní úvazek</i>	10
<i>výpomoc</i>	2

**7. U jaké firmy pracujete:**

<i>v soukromém sektoru</i>	15
<i>ve státním sektoru</i>	3

**8. Firma s více než 25 zaměstnanci**

<i>ano</i>	8
<i>ne</i>	10

**9. Délka zaměstnání:**

<i>méně než 1 rok</i>	0
<i>1 - 3 roky</i>	2
<i>3 - 5 let</i>	7
<i>5 - 10 let</i>	8
<i>více než 10 let</i>	1

**10. Způsob získání zaměstnání:**

<i>prostřednictvím ÚP</i>	2
<i>na inzerát</i>	6
<i>výběrové řízení*</i>	4
<i>na doporučení známých</i>	10
<i>jiným způsobem</i>	0

\*4 osoby uvedly tuto variantu v kombinaci s možností "na inzerát"

**11. Kategorie zaměstnání:**

<i>dělnická</i>	13
<i>THP</i>	5

**12. Uzpůsobení pracovních podmínek**

<i>ano</i>	11
<i>ne</i>	7

**13. Pokud ano, jak:**

<i>úprava pracovní doby</i>	8
<i>přizpůsobení pracoviště</i>	2
<i>doprava do zaměstnání</i>	0
<i>jiné</i>	1

**14. Absolvování školení zajištěné zaměstnavatelem:**

<i>ano</i>	6
<i>ne</i>	12

\* Podkladem bylo 19 vyplněných dotazníků (vzor příloha č. 3) od oslovených respondentů. Tyto dotazníky byly vyplněny anonymně.

**15. Spokojenost v zaměstnání:**

<i>ano, velmi</i>	4
<i>ano</i>	14
<i>ne</i>	0
<i>něco bych změnil/a</i>	0

**16. Využití služeb úřadu práce**

<i>ano</i>	8
<i>ne</i>	11

**17. Pokud ano, spokojenost se službami a informovaností:**

<i>velká spokojenost, dostatečné informace</i>	0
<i>částečná spokojenost</i>	5
<i>nespokojenost, nedostatečné informace</i>	3

**18. Současná legislativa podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením\***

<i>ano</i>	5
<i>ne</i>	9

\* 5 respondentů se nevyjádřilo

**19. Pokud ne, co by se mělo změnit\*:**

<i>větší informovanost o postižených a o jejich možnosti získat zaměstnání</i>	5
<i>zvýšit motivaci firem, aby zaměstnávaly zdravotně postižené</i>	9
<i>individuální přístup k uchazečům, z řad zdr. postižených, o zaměstnání</i>	3

\* jednotlivé názory respondentů ve vzájemné kombinaci

**Příloha č. 5: Souhrnné údaje analýzy zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů\***

**1. Právní forma:**

<i>akciová společnost</i>	5
<i>společnost s ručením omezeným</i>	14
<i>příspěvková organizace</i>	4
<i>výrobní družstvo</i>	2
<i>sdružení občanů</i>	2
<i>FO podnikající dle živnostenského zákona nezapsaná v obchodním rejstříku</i>	5
<i>státní správa</i>	2

**2. Druh činnosti firmy:**

<i>vzdělání a výuka</i>	4
<i>obchodní činnost</i>	2
<i>nákup a prodej hutního materiálu</i>	1
<i>kovovýroba a kovoobrábění</i>	2
<i>prodej a servis osobních vozidel</i>	1
<i>správa, pronájem a údržba nemovitostí</i>	2
<i>distribuce obchod se zemním plynem</i>	1
<i>poskytování služeb zákazníkům</i>	1
<i>stavebnictví</i>	2
<i>výroba a montáž plastových oken, garážových vrat</i>	1
<i>prodej kanc. zboží, ochr. prac. pomůcek</i>	3
<i>bezpečnostní agentura, ochrana majetku a osob</i>	5
<i>nehtová modeláž</i>	1
<i>výroba plastových a pryžových výrobků</i>	1
<i>zámečnické a svářečské práce</i>	1
<i>výroba televizorů</i>	1
<i>výroba piva</i>	1
<i>výroba těsnění, knihařství</i>	1
<i>vnitřní pořádek a bezpečnost</i>	1
<i>cukrářská výroba</i>	1
<i>servis a oprava televizorů</i>	1

**3. Počet zaměstnanců:**

<i>firma nad 25 zaměstnanců</i>	23
<i>z toho více jak 50 % osob se ZP</i>	4
<i>firma do 25 zaměstnanců</i>	11
<i>z toho více jak 50 % osob se ZP</i>	2

**4. Zaměstnáváte osoby se ZP:**

<i>ano</i>	24
<i>ne</i>	10

\* Podkladem bylo 34 vyplněných dotazníků (vzor příloha č. 2) od oslovených zaměstnavatelů. Tyto dotazníky byly vyplněny anonymně.



**5. Plnění povinného podílu osob se ZP:**

<i>zaměstnáváním těchto osob</i>	20
<i>náhradním plněním</i>	17
<i>odvodem do státního rozpočtu za neplnění</i>	3
<i>nemáme povinnost plnění ze zákona</i>	11

pozn. z toho:

11 firem kombinuje první dvě možnosti

3 firmy kombinují první tři možnosti

**6. Zaměstnanec se během trvání pracovního poměru stane osobou se ZP:**

<i>zůstává nadále pracovat na stejné pozici</i>	18
<i>zůstává dále pracovat s úpravami pracovního úvazku nebo pracoviště</i>	16
<i>končí pracovní poměr</i>	7

pozn. z toho:

9 firem uvedlo kombinaci prvních dvou možností

4 firmy uvedly kombinaci všech tří možností

**7. Domníváte se, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením je:**

	<i>ano</i>	<i>spíše ano</i>	<i>spíše ne</i>	<i>ne</i>
<i>závažným společenským problémem</i>	19	15	0	0
<i>nutnost pomoci zdravotně postiženým občanům</i>	19	15	0	0
<i>situací, která je pro podnik obtížná a zatěžující</i>	0	9	20	5

**8. Proč zaměstnáváte osoby se ZP:**

<i>dosahovaly požadované kvalifikace a praxe</i>	11
<i>získaly status osoby se ZP v průběhu pracovního poměru a za určitých podmínek mohou vykonávat svoji práci</i>	14
<i>jiné (většinou uvedli - plnění povinného podílu)</i>	3

pozn. z toho:

3 firmy uvedly kombinaci prvních dvou možností

1 firma uvedla kombinaci všech tří možností

**9. Osoba se ZP byla zaměstnána:**

<i>prostřednictvím úřadu práce</i>	10
<i>na základě výběrového řízení</i>	14
<i>na základě doporučení zaměstnanců firmy</i>	8
<i>jiné (většinou uvedli - již dlouhá léta pracovali a status osoby se ZP získali v průběhu pracovního poměru)</i>	8

pozn. z toho:

4 firmy uvedly kombinaci prvních dvou možností

4 firmy uvedly kombinaci všech čtyř možností

**10. Zkušenosti se zaměstnáváním osob se ZP (názory firem):**

<i>dobré</i>	15
<i>špatné</i>	2
<i>žádné</i>	10
<i>nevnímáme rozdíl</i>	7

**11. Zaměstnávali by jste osoby se ZP pokud by nebyla v zákoně povinnost tyto osoby zaměstnávat:**

<i>ano</i>	21
<i>Ne</i>	13

pozn. z toho:

u odpovědi ano 4 firmy tyto osoby zaměstnávají, přestože tuto povinnost nemají

u odpovědi ne 7 firem tyto osoby nezaměstnává a nemá tuto povinnost, 3 firmy mají povinnost, přesto tyto osoby nezaměstnávají

**12. Pokud ano, proč (názory firem):**

<i>mají stejný nárok na práci jako zdraví</i>	5
<i>zdravotní postižení není rozsáhlé, není důvod tyto osoby nezaměstnávat</i>	6
<i>zdravotní omezení není limitující pro jejich práci a svoji práci vykonávají v požadované kvalitě</i>	4
<i>dosahují požadované kvalifikace a nebrání jim zdravotní stav ve výkonu dané práce</i>	4
<i>potřeba pomoci spoluobčanům</i>	2

**13. Pokud ne, proč (názory firem):**

<i>špatné zkušenosti, vysoká nemocnost, nízká produktivita... ..</i>	13
--	----

**14. Podpora státu pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se ZP je dostačující:**

<i>ano</i>	11
<i>ne</i>	23

**Pokud ne, co se má změnit:**

<i>vyšší příspěvek</i>	6
<i>zvýšit úlevy a další výhody, aby bylo zaměstnávání těchto osob přijatelnější</i>	12
<i>více firmy motivovat k zaměstnávání osob se ZP</i>	3
<i>zvýšit informovanost o výhodách, které z toho plynou</i>	2

**15. Disponujete pracovištěm přímo přizpůsobeném a vhodném pro práci osoby se ZP:**

<i>ano</i>	5
<i>ne</i>	29

**16. Přínos zaměstnávání osob se ZP z hlediska ekonomiky firmy:**

<i>nic významného</i>	12
<i>daňové úlevy</i>	6
<i>nižší odvody do státního rozpočtu za nesplněný podíl zaměstnaných osob se ZP</i>	5
<i>snížení nákladů na nábor a výběr v důsledku nižší fluktuace osob se ZP</i>	1

**17. Souhlas s výroky:**

	<i>ano</i>	<i>spíše ano</i>	<i>spíše ne</i>	<i>ne</i>
<i>Není rozdíl mezi zaměstnáváním osob zdravých a se zdravotním postižením.</i>	10	16	7	1
<i>Osoba se zdravotním postižením si více váží svého zaměstnání.</i>	15	17	2	0
<i>Stát dostatečně motivuje zaměstnavatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.</i>	4	7	15	8
<i>Současná platná legislativa týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením je dostatečná.</i>	0	11	2	21

**18. Nutnost zaškolení nebo rekvalifikace osoby se ZP:**

<i>ano</i>	10
<i>ne</i>	16

**19. Pokud ano, jak bylo realizováno:**

<i>vlastními silami</i>	8
<i>externí organizací</i>	1
<i>prostřednictvím úřadu práce</i>	1

**20. Financování zaškolení nebo rekvalifikace:**

<i>z vlastních zdrojů</i>	7
<i>úřadem práce</i>	1
<i>z příspěvků jiných organizací nebo dotací</i>	2

**21. Spolupráce s úřadem práce:**

<i>ano</i>	28
<i>ne</i>	6

**22. Pokud ano, zkušenosti:**

<i>velmi dobré</i>	2
<i>dobré</i>	23
<i>špatné</i>	3