

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra práva**



**Bakalářská práce**

**Osoby se zdravotním postižením a jejich uplatnění na  
trhu práce**

**Kamila Kampová**

© 2015 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra práva

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Kamila Kampová

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Osoby se zdravotním postižením a jejich uplatnění na trhu práce**

Název anglicky

**Disabled people and their position at job market**

---

### Cíle práce

V práci bude objasněno, kdo je osoba zdravotně postižená, co je to chráněná dílna a k čemu slouží. Dále charakteristika Pardubického kraje, pomocí statistického úřadu zjištění a objasnění jaká je situace na trhu práce při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dále charakteristika zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatele a zaměstnance. Práce se bude také zabývat charakteristikou a výčtem chráněných dílen v podmínkách zkoumaného regionu.

### Metodika

- Rozbor platné právní úpravy,
- Charakteristika teoretické části,
- Shromažďování dat ze statistického úřadu,
- Promítnutí získaných dat do tabulek a grafů,
- Návrh řešení na základě zjištěných dat.

## Doporučený rozsah práce

30-40 stran

---

### Doporučené zdroje informací

- Červinka, T., Leiblová, Z. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvích a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií. 4.vydání. Olomouc: ANAG, 2009. 200 s. ISBN 978-80-7263-529-0
- Další literatura a odborné články po konzultaci s vedoucí BP.
- KOMENDOVÁ, J. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. 1.vydání. Ostrava: Key publishing, 2009. 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4
- KREJČÍKOVÁ, O. Manuál zaměřený na orientaci v poradenství a v problematice pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením. 1.vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007. 32 s. ISBN 978-80-244-1632-8
- NOVOSAD, L. Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním. 1.vydání. Praha: Portál, 2009. 272 s. ISBN 978-80-7367-509-7
- ŠESTÁK, J. Chráněná dílna-nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením. 1.vydání. Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky, 2007. 86 s. ISBN 978-80-254-0108-8
- ÚZ Zákoník práce. Sagit, 2013. 128 s. ISBN 978-80-7488-010-0

---

### Předběžný termín obhajoby

2015/06 (červen)

### Vedoucí práce

Mgr. Ivana Hájková

---

Elektronicky schváleno dne 15. 9. 2014

**JUDr. Jana Borská**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 08. 03. 2015

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Osoby se zdravotním postižením a jejich uplatnění na trhu práce" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího bakalářské 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 bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 16. března 2015

---

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí bakalářské práce Mgr. Ivaně Hájkové za její ochotu, odborné rady a připomínky, které mi dopomáhaly ke zpracování této bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala svým rodičům, kteří mi byli po celou dobu vytváření bakalářské práce oporou a byli mi vždy ochotni jakkoli pomoci.

# Osoby se zdravotním postižením a jejich uplatnění na trhu práce

---

## Disabled people and their position at job market

### Souhrn

Bakalářská práce se zabývá problematikou osob se zdravotním postižením a jejich uplatnění na trhu práce. Je rozdělena na dvě části, teoretická východiska a praktickou část. Teoretická východiska práce nejprve vymezují termín osoba se zdravotním postižením, který je hlavním a také často zmiňovaným pojmem v této práci, a následně další pojmy s ním související. Pilíř teoretických východisek představuje přehled a rozbor platné právní úpravy při zaměstnávání osob se zdravotním postižením na území ČR. Jedná se především o práva a povinnosti zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a také práva osob se zdravotním postižením na zaměstnání. Závěr teoretických východisek je věnován poradenské činnosti pro osoby se zdravotním postižením. Praktická část práce je rozdělena na dvě části. První část je věnována průzkumu situace na trhu práce v Pardubickém kraji při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Informace o této problematice jsou získávány z oficiálních stránek Českého statistického úřadu a následně samostatně zpracovány formou tabulek a grafů a náležitě okomentovány. Druhá část se zabývá dotazníkovým šetřením, které je zaměřeno na chráněné pracovní dílny v Pardubickém kraji. Jedná se o porovnávání autorky vybraných chráněných pracovních dílen a na základě zjištěných výsledků jsou v závěru práce uvedena možná řešení, jak tuto situaci zlepšit.

**Klíčová slova:**

Osoba se zdravotním postižením, Trh práce, Zákoník práce, Zákon o zaměstnanosti, Chráněná pracovní dílna, Chráněné pracovní místo, Zaměstnavatel, Zaměstnanec

**Summary**

The topic of this Bachelor thesis deals with the issue of people with disabilities and their job prospects. Thesis is divided into two parts, theoretical bases and practical. Theoretical bases first defines the term disabled person, which is main and often mentioned term in this thesis. Theoretical basis also defines other related keywords. Pillar theoretical bases presents an overview and analysis current legislation in employment of people with disabilities in the Czech Republic. This is especially the rights and obligations of employers to employ people with disabilities and the rights of persons with disabilities in employment. Conclusion of the theoretical bases is dedicated to consulting activities for people with disabilities. The practical part is divided into two sections. The first of them is devoted to the Pardubice region and is dedicated to the situation on the labor market, in employing persons with disabilities. Information about this issue are obtained from the official website of the Czech Statistical Office and subsequently processed separately in tables and graphs and properly commented. The second part deals with the questionnaire survey, which is focused on a sheltered workshop in Pardubice Region. There is comparison of sheltered workshops, which were chosen by me. Based on the results are in conclusion of this bachelor thesis present possible solutions to improve the situation.

**Keywords:**

Person with Disabilities, The Labor Market, The Labor Code, The Employment Act, Sheltered workshop, Sheltered workplace, Employer, Employee

## **OBSAH**

<b>1</b>	<b>Úvod .....</b>	<b>12</b>
<b>2</b>	<b>Cíl práce a metodika .....</b>	<b>13</b>
2.1	Cíl práce .....	13
2.2	Metodika práce.....	13
<b>3</b>	<b>Teoretická východiska .....</b>	<b>15</b>
3.1	Osoby se zdravotním postižením .....	15
3.1.1	Definování pojmu osoby se zdravotním postižením podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti .....	15
3.2	Specifikace a charakteristiky osoby s jednotlivými typy zdravotního postižení .....	16
3.2.1	Pojem postižení, poškození, zneschopnění a znevýhodnění.....	20
3.3	Chráněná pracovní dílna a chráněné pracovní místo .....	21
3.3.1	Právní formy provozování chráněné pracovní dílny.....	22
3.4	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	23
3.4.1	Práva a povinnosti zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením .....	24
3.4.2	Příspěvky při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	28
3.4.3	Práva osob se zdravotním postižením v pracovněprávním poměru .....	32
3.4.4	Pracovní rehabilitace.....	35
3.5	Poradenská činnost pro osoby se zdravotním postižením.....	37
<b>4</b>	<b>Praktická část práce .....</b>	<b>39</b>
4.1	Pardubický kraj .....	39
4.1.1	Situace na trhu práce v Pardubickém kraji .....	41
4.2	Chráněné pracovní dílny v Pardubickém kraji.....	51



4.2.1	Chráněná dílna HANDICO s. r. o. ....	52
4.2.2	Dřevovýroba Otradov s. r. o. ....	53
4.2.3	Opravy oděvů – Jindra Žouželková .....	54
<b>5</b>	<b>Dotazníkové šetření.....</b>	<b>55</b>
5.1	Cíl dotazníkového šetření .....	55
5.2	Metodika dotazníkového šetření .....	55
5.3	Vyhodnocení a výsledky dotazníkového šetření.....	56
<b>6</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>61</b>
<b>7</b>	<b>Seznam literatury .....</b>	<b>63</b>
<b>8</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>67</b>

## **Seznam tabulek a grafů**

### **Seznam tabulek**

Tabulka 1 - Přehled náhradních plnění .....	28
Tabulka 2 - Obecná míra nezaměstnanosti .....	41
Tabulka 3 - Původní míra registrované nezaměstnanosti ve srovnání s novým ukazatelem - podílem nezaměstnaných osob ve věku 15 - 64 let .....	44
Tabulka 4 – Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání.....	46
Tabulka 5 – Počet volných pracovních míst .....	48
Tabulka 6 - Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo .....	50
Tabulka 7 - Vyhodnocení otázky č. 1 a 2.....	56
Tabulka 8 - Vyhodnocení otázky č. 3 .....	57
Tabulka 9 - Vyhodnocení otázky č. 4 .....	58
Tabulka 10 - Vyhodnocení otázky č. 5 .....	59
Tabulka 11 - Vyhodnocení otázky č. 6 .....	60

### **Seznam grafů**

Graf 1 - Obecná míra nezaměstnanosti .....	42
Graf 2 - Původní míra registrované nezaměstnanosti ve srovnání s novým ukazatelem - podílem nezaměstnaných osob ve věku 15 - 64 let .....	45
Graf 3 – Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání .....	47
Graf 4 – Počet volných pracovních míst.....	49

## Seznam zkratek

apod.	A podobně
cca	Přibližně
č.	Číslo
čl.	Článek
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EU	Evropská unie
FO	Fyzická osoba
CHD	Chráněná dílna
IQ	Intelligenčních kvocient
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
m n. m.	Metrů nad mořem
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OSZP	Osoby se zdravotním postižením
PO	Právnícká osoba
tj.	To je
tzn.	To znamená
tzv.	Tak zvaný
ÚP	Úřad práce
VŠPS	Výběrové šetření pracovních sil

# 1 Úvod

Téma bakalářské práce *Osoby se zdravotním postižením a jejich uplatnění na trhu práce* si autorka navrhla sama. Tato problematika týkající se osob se zdravotním postižením a jejich uplatnění zejména v chráněných pracovních dílnách je v současné době velmi aktuální a diskutované téma hlavně proto, že spousta chráněných pracovních dílen v poslední době zanikla. Blízko mého bydliště se nachází jedna chráněná pracovní dílna a už dlouho mě zajímala činnost těchto pracovišť.

Výběr tohoto tématu byl tedy hned z několika důvodů. Zájem o tuto problematiku a také možnost nahlédnout do zcela odlišného světa osob se zdravotním postižením, ale hlavně najít příčinu problémů týkajících se uplatnění těchto osob na trhu práce a vymyslet nejlepší a nejjednodušší řešení pro zlepšení této situace.

Osoby se zdravotním postižením – pojem, který snad každý člověk zná, ovšem ne každý tomuto pojmu správně rozumí. Obsah tohoto pojmu nejspíše člověk plně pochopí teprve tehdy, když se sám stane osobou zdravotně postiženou. Osobou zdravotně postiženou se již můžeme narodit nebo se jí můžeme stát v průběhu života. Tyto následky mohou ovlivnit život a jednání člověka na celý život. Je jasné, že postavení ve společnosti je pro tyto osoby značně obtížné a uplatnit se na otevřeném trhu je velimi často neproveditelné. V rámci chráněných dílen však pro tyto osoby určitá naděje existuje.

Práce je zpracována k právnímu stavu platnému a účinnému k 31. 12. 2014.

## **2 Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Bakalářská práce je rozdělena na dvě hlavní části – Teoretická východiska a Praktická část. Praktická část je dále rozdělena na Průzkum situace na trhu práce v Pardubickém kraji a Dotazníkové šetření. Cílem teoretických východisek je objasnit a podat přehled o problematice týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dílčím cílem teoretických východisek je vymezit základní pojem osoba se zdravotním postižením, který je častým a stěžejním pojmem celé bakalářské práce a vymezit i další pojmy s ním související. Cílem průzkumu je zkoumat situaci na trhu práce v Pardubickém kraji v letech 2008 – 2013. Výsledky zkoumání jsou zobrazeny do podoby tabulek a grafů a náležitě okomentovány. Cílem dotazníkového šetření je provést a následně vyhodnotit dotazníkové šetření vybraných pracovních dílen v Pardubickém kraji. Dílčím cílem této části je charakterizovat vybrané chráněné pracovní dílny.

### **2.2 Metodika práce**

Níže uvedené jednotlivé postupové kroky, včetně jejich popisu, pojednávají o vypracování bakalářské práce.

- **Vypracování teoretických východisek**

Kapitola teoretických východisek bude sepsána na základě prostudování odborných knižních publikací, také na základě zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a dalších zákonů a v neposlední řadě i pomocí odborných článků a následnému porozumění jejich obsahu.

- **Průzkum situace na trhu práce v Pardubickém kraji**

První oddíl praktické části bakalářské práce se bude zabývat zkoumáním situace na trhu práce v Pardubickém kraji. Nejprve budou uvedeny základní informace o kraji

a následně bude zkoumána situace na trhu práce při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Budou zde zkoumány ukazatele týkající se nezaměstnanosti v kraji v letech 2008 – 2013. Výsledky zkoumání budou zobrazeny do podoby tabulek a grafů a budou náležitě okomentovány. Veškerá charakteristika kraje bude získávána z oficiálních stránek města Pardubice či ze statistické ročenky Pardubického kraje. Informace týkající se situace na trhu práce v Pardubickém kraji jsou zjišťovány z oficiálních stránek Českého statistického úřadu.

- **Dotazníkové šetření**

Druhý oddíl praktické části bude zaměřen na dotazníkové šetření. Dotazníkové šetření se bude týkat vybraných chráněných pracovních dílen z Pardubického kraje. Nejprve budou vybrané chráněné pracovní dílny stručně charakterizovány a poté zkoumány na základě dotazníkového šetření. Dotazník bude rozesílán provozovatelům chráněných pracovních dílen formou emailu. Dotazník bude obsahovat šest otevřených otázek, tudíž všichni dotazovaní budou moci na stanovené otázky jakkoli odpovědět.

- **Výsledky dotazníkového šetření**

Dosažené výsledky prostřednictvím dotazníku budou zpracovávány do podoby tabulek, včetně slovního vyhodnocení.

- **Závěr práce**

V závěru bakalářské práce bude provedeno shrnutí dosažených výsledků a poznatků při zpracování této práce. Bude rovněž uvedeno zhodnocení stanovených cílů a případně navržena možná řešení této problematiky.

### 3 Teoretická východiska

V teoretických východiscích bakalářské práce jsou definovány pojmy jako například osoby se zdravotním postižením, chráněná pracovní dílna, chráněné pracovní místo a další pojmy s nimi související. Rovněž jsou přiblíženy práva a povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením a také práva osob se zdravotním postižením v pracovněprávním poměru. V neposlední řadě je přiblížena a objasněna poradenská činnost sloužící osobám se zdravotním postižením

#### 3.1 Osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením, dále jen „OSZP“ jsou z právního hlediska takovými osobami, které mají dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení. Toto postižení jim však může bránit v plném a účinném zapojení se do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními. [1]

OSZP se budu i nadále zabývat v následujících kapitolách.

##### 3.1.1 Definování pojmu osoby se zdravotním postižením podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Nejdůležitější definice pojmu OSZP je obsažena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, dále jen “zákon o zaměstnanosti”. Tento zákon vymezuje v ustanovení § 67 odst. 2 okruh osob, které jsou pro účely zaměstnanosti považovány za OSZP.

*“Osoby se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními: [2]*

- *ve třetím stupni (dále jen “osoby s těžším zdravotním postižením”), nebo*
- *v prvním nebo druhém stupni.”*

Dále zákon o zaměstnanosti stanovuje, že pokud daná osoba je OSZP, dokládá tuto skutečnost posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. [2]

### **3.2 Specifikace a charakteristiky osoby s jednotlivými typy zdravotního postižení**

Z hlediska postižení se rozlišuje šest velkých skupin osob se zdravotním postižením. Jedná se o osoby: [3]

1. S mentálním postižením, neboli s mentální retardací. Tato retardace se dělí na lehkou, středně těžkou, těžkou a hlubokou,
2. se smyslovým postižením. Jedná se především o vady a poruchy řeči, sluchové postižení a zrakové postižení,
3. s tělesným postižením. Jedná se o postižení horních končetin, dolních končetin a postižení páteře,
4. s kombinovaným postižením. Nejčastěji se jedná o mentální postižení kombinované s tělesným nebo smyslovým postižením, případně s přidruženým duševním onemocněním,
5. s duševním onemocněním, jímž jsou například schizofrenie, psychózy, neurózy, poruchy osobnosti apod.,
6. dlouhodobě nebo trvale nemocní. Jedná se o postižení respirační, kardiovaskulární, zažívací, kostní a svalové, kožní, alergické, karcinogenní, imunogenní, centrální či periferní nervové soustavy nebo také poruchy pohybového a nosného aparátu.

Každé z těchto postižení vede k různým omezením ve výkonu práce. OSZP si proto musí hledat takové zaměstnání, které jim jejich zdravotní stav umožňuje vykonávat bez problémů.



## **Osoby s mentálním postižením**

Mentální postižení představuje označení vrozeného defektu rozumových schopností. Je jedním z projevů poruchy centrální nervové soustavy a je definováno jako neschopnost dosáhnout odpovídajícího stupně intelektového vývoje i přesto, že byl takový to jedinec přijatelným způsobem výhodně stimulován. Osoby s mentálním postižením jsou jedna z nejpočetnějších skupin mezi všemi postiženými. V celkové populaci se vyskytují cca 3 % lidí s mentálním postižením. [3]

Hlavním znakem mentální retardace je nízká úroveň rozumových schopností. Projevuje se nedostatečným rozvojem myšlení, či omezenou schopností učení a následkem toho je obtížnější přizpůsobení se běžným životním podmínkám. Toto postižení je vrozené a trvalé, i když je možné dosáhnout určitého zlepšení. [3]

Mezi příčiny vzniku mentální retardace patří: [3]

- Dědičné podmíněné postižení. Toto postižení vzniká na základě poruchy ve struktuře, nebo funkci genetického aparátu. Patří sem zejména chromozomální postižení, neboli Downův syndrom,
- postižení podmíněné působením teratogenních vlivů v prenatalním věku, mezi které patří fyzikální vlivy (ionizující záření), chemické vlivy (léky, alkohol, kouření) a také biologické vlivy (virové a mikrobiální teratogeny),
- postižení způsobené v prenatalním období. Patří sem asfyktický syndrom s nedostatkem kyslíku případně mechanické stlačení hlavičky a také krvácení do mozku,
- poškození mozku v postnatálním období (do 18 měsíce věku).

Jak již bylo zmíněno, mentální retardace se dělí na lehkou, středně těžkou, těžkou a hlubokou. IQ osob s lehkou mentální retardací se pohybuje mezi 50 – 69, u osob se středně těžkou mentální retardací se IQ pohybuje mezi 35 – 49, u osob s těžkou mentální retardací mezi 20 – 34 a nejhůře jsou na tom osoby s hlubokou mentální retardací, neboť jejich IQ se pohybuje pouze od 0 do 19. [3]

Osoby s mentálním postižením potřebují nejen celoživotní vedení, ale také podporu v učení. Jeho výsledky jsou pro život jedince velmi užitečné, především pokud jde o vedení k soběstačnosti. Pokud je dospělý člověk s mentálním postižením ponechán bez dalšího vedení, pak své návyky, dovednosti či znalosti postupně ztrácí. Z tohoto důvodu je vhodné začlenit jedince do společnosti či na jakoukoliv zvládnutelnou pracovní pozici a zajistit mu tak potřebnou životní náplň a denní režim. [3]

Příprava na povolání a poté následné zaměstnávání osob s mentálním postižením není v ČR doposud systémově řešeno, ačkoliv v zahraničí to zcela běžné. Tyto osoby obvykle pracují v chráněných dílnách nebo na chráněných pracovních místech. Při zaměstnávání takovýchto osob je důležitá především úprava pracovního prostředí, invalidní pracovní zácvek a také dlouhodobá výpomoc, dohled a podpora. [4]

### **Osoby se sluchovým postižením**

Osoby se sluchovým postižením se dělí na osoby nedoslýchavé a neslyšící. Nedoslýchavé osoby jsou takové osoby, které rozlišují alespoň hlásky, naopak neslyšící osoby hlásky rozlišit nedokáží. Mezi osoby neslyšící patří taková skupina osob, která v každodenní komunikaci mezi sebou navzájem používá český znakový jazyk. Tyto osoby mají odlišnou kulturu, mají jiná pravidla chování, jiné zvyklosti, jiné hodnoty, jiný humor a mnoho dalšího. [5]

V ČR žije zhruba půl milionu nedoslýchavých a neslyšících osob. Z těchto osob podstatnou část však tvoří tzv. "ohluchlí", kteří o sluch přišli částečně, nebo úplně v důsledku stárnutí. [5]

Osoby se sluchovým postižením většinou nalézají uplatnění v sektoru služeb a v oboru řemesel. Jedná se o pracovní pozice jako krejčí, pekaři, cukráři, kuchaři, zahradníci, malíři pokojů, obuvníci, klempíři, soustružníci apod. V poslední době, se ale mohou uplatnit i jako administrativní pracovníci, počítačová operátoři či zubní laboranti. [6]

## **Osoby se zrakovým postižením**

Za osoby se zrakovým postižením se považují jedinci, u kterých došlo k poškození zraku, a ani běžná optická úprava není postačující ke zlepšení jejich zdravotního stavu. Nepatří sem ovšem osoby, jejichž zraková vada se dá upravit dioptrickými brýlemi. Aby byl zdůrazněn tento rozdíl, hovoří se tedy o těžce zrakově postižených osobách. Tato skupina osob se dělí na nevidomé a slabozraké. [7]

Při řešení pracovního uplatnění osob zrakově postižených je třeba vycházet z tzv. silných stránek člověka. Jde o jeho schopnosti, znalosti, dovednosti a možnost vyrovnání se se zrakovým postižením. Pracovní možnosti pro zrakově postižené osoby jsou rozmanité a nabízí se řada nových pracovních pozic. [4]

Osoby se zrakovým postižením se mohou uplatnit především jako sociální pracovníci, pracovníci v telemarketingu, ale i jako hudebníci, právníci, učitelé či tlumočníci apod. [6]

## **Osoby s tělesným postižením**

Za tělesné postižení se považuje takové postižení, které se projevuje dočasnými nebo i trvalými problémy v motorických dispozicích člověka. Jedná se o poruchy nervového systému, případně o poruchy pohybového a nosného aparátu. Mezi nejčastější tělesná postižení se řadí obrny, parézy (monoparéza, paraparéza, hemiparéza, kvadruparéza, diparéza), úplné ochrnutí, plegie a další poruchy svalového napětí. [3]

Osoby s tělesným postižením se v oblasti pracovního uplatnění setkávaly a i nadále setkávají s řadou bariér. Patří mezi ně například bariéry psychické, sociální, ekonomické, ale také architektonické. Nejde jen o bezbariérový přístup na pracoviště, ale také o jejich plnohodnotné vybavení. Jedná se především o přístup na WC, možnost občerstvení či dostatečné vytápění. Jde o to, aby pracovník mohl bez problému odpracovat svoji pracovní dobu. [4]

Velmi důležitou roli v pracovním uplatnění osob s tělesným postižením mohou převzít osobní asistenti. Ti své služby poskytují při studiu, při přípravě na budoucí povolání, ale také i při zajištění potřebné pomoci v domácím prostředí. [4]

Osoby s tělesným postižením se mohou v zaměstnání uplatnit například jako účetní, administrativní pracovníci, ekonomové, psychologové a i také jako učitelé. Osoby s postižením dolních končetin, páteře, případně s dalšími omezenými schopnostmi pohybu se mohou uplatit zejména v oblasti výpočetní techniky. [6]

### **Osoby s duševním postižením**

Osoby s duševním postižením jsou osoby s depresemi, schizofrenií, bipolárními poruchami, ale také osoby, které požívají alkohol a drogy. Tito lidé se v životě setkávají s velkými problémy, mezi které patří například nedostačující rodinné zázemí, sociální vyloučení, diskriminace a řada dalších. [4]

Dle statistik je udávána 90% míra nezaměstnaných osob s duševním postižením, z nichž 70% chce pracovat. Osoby s duševním postižením se tak nazákladě těchto údajů řadí mezi nejohroženější skupinu na trhu práce. Je třeba podotknout, že ačkoliv tyto osoby trpí duševním postižením, nejsou však jejich intelektové schopnosti v porovnání s běžnou populací žádným způsobem sníženy. Osoby s duševním postižením mohou nalézt pracovní uplatnění například v kavárnách či bistroch apod. [4]

#### **3.2.1 Pojem postižení, poškození, zneschopnění a znevýhodnění**

Tato podkapitola má za úkol objasnit pojem postižení, poškození, zneschopnění a znevýhodnění.

##### **Postižení**

Pojem „postižení“ může být chápán různými způsoby. Týká se to nejenom druhu postižení, ale také samotného pojmu „postižení“. V současné době se stále více

hovoří o tom, zda se jedná o člověka zdravého, či s postižením. Dříve se pojem „postižení“ vnímalo spíše jako kategorie. Následě byl diagnostikován defekt, a podle druhu a stupně postižení poté následovalo opatření. [3]

### **Poškození**

Pod pojmem „poškození“ se rozumí jakákoli ztráta či abnormalita psychické, fyziologické nebo také anatomické struktury či funkce. Poškozením může být například ztráta oka. Tato porucha je tedy změna funkce na úrovni tělního orgánu. [3]

### **Zneschopnění**

„Zneschopněním“ se rozumí stav, kdy je jedinci omezena schopnost vykonávat nějakou činnost ve srovnání se zdravým a schopným člověkem. [3]

### **Znevýhodnění**

Pojem „znevýhodnění“ je takový stav, kdy jedinec ve srovnání se stavem zdraví nemůže nebo může pouze omezeně plnit role, které odpovídají jeho věku, pohlaví, sociální a kulturním zvyklostem. Může být znevýhodněn především při hledání zaměstnání. [3]

## **3.3 Chráněná pracovní dílna a chráněné pracovní místo**

Podle Šestáka jsou „*chráněné dílny a chráněné pracoviště jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jejímž úkolem je umožnit pracovní uplatnění lidem se zdravotním postižením.*“ [3, s. 34]

### **Chráněná pracovní dílna**

Novosad definuje chráněnou dílnu, dále jen „CHD“ jako „*pracoviště provozovaná právnickou nebo fyzickou osobou, kde pracuje přes 50 % občanů se zdravotním postižením, kteří by se na otevřeném trhu práce uplatnili jen velmi těžko nebo vůbec.*“

*Práce probíhá v menších kolektivech, většinou na zkrácený úvazek a měla by zohledňovat zdravotní omezení zaměstnanců. Zaměstnancům náleží mzda a vztahují se na ně všechna práva a povinnosti zakotvené v zákoníku práce a zákoně o zaměstnanosti.*“ [8, s. 50]

Smyslem CHD je poskytovat OSZP zejména pracovní uplatnění či uplatnění se na pracovní rehabilitaci. Velkým přínosem CHD může být jak psychologický, tak i výchovný efekt. Lidé s OSZP spolu mohou diskutovat například o svých problémech anebo naopak poznávat cenu práce.

Od 1. ledna roku 2012 už CHD v zákoně o zaměstnanosti neexistují, neboť byly nahrazeny institutem zvaným chráněné pracovní místo. Neznamena to však, že by CHD v praxi neexistovaly. Ve skutečnosti tyto dílny fungují dál, akorát se už s tímto institutem v zákoně o zaměstnanosti nepočítá.

### **Chráněné pracovní místo**

Chráněné pracovní místo je dle zákona o zaměstnanosti definováno jako místo, které je „zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.“ [2]

#### **3.3.1 Právní formy provozování chráněné pracovní dílny**

Provozovatelem CHD může být FO i PO. Chráněná dílna může být: [3]

- samostatná složka subjektu vyčleněná z ostatních činností, což může být středisko či provozní část, případně
- jediným provozním střediskem subjektu.

FO musí získat k provozování CHD živnostenský list. U PO se jedná o společnost s ručením omezeným, veřejnou obchodní společnost, akciovou společnost, komanditní společnost, družstvo nebo sdružení. [3]

Obecně platí, že podnikatelský subjekt je zřízen zejména za účelem podnikání s cílem dosažení zisku. Hlavním smyslem provozovatele CHD je však začlenit a pracovně uplatnit OSZP. Celkové hospodaření provozovatele CHD nemůže být postaveno jako ztrátové. Jeho hospodářský výsledek může být na rozdíl od neziskových organizací využit jinak, než ve prospěch rozvoje aktivit prospěšných pro OSZP. Podnikatelské subjekty mají možnost získat menší procentuální podíl podpory ze strukturálních fondů EU. Takto postavený provozovatel však nabízí méně ochranné a úzkostlivé sociální prostředí. To může i často lépe odpovídat přirozenému prostředí pro začlenění OSZP. Na druhou stranu to do jisté míry vyřazuje a znevýhodňuje osoby s těžším zdravotním postižením a osoby, jejichž kvalifikace a integrace vyžaduje dlouhodobou sociální či zdravotně sociální podporu. [3]

### **3.4 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Většina zaměstnavatelů má časté obavy zaměstnávat lidi, kteří jsou omezovali svým zdravotním stavem. Povinností zaměstnavatele je však přizpůsobit pracovní podmínky vzhledem ke zdravotnímu stavu zaměstnance. V případě, že tak neučiní, a to vědomě, může být jeho chování bráno jako diskriminace těchto osob. Zaměstnávání OSZP nemusí být pro zaměstnavatele pouze nevýhodou. Je známo, že zaměstnavatelé poskytující práci OSZP, mohou získávat nejenom daňové úlevy, ale i další finanční příspěvky. Finančními příspěvky pro zaměstnavatele se budu zabývat v následující kapitole.

#### **Proč tedy zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?**

Pomáhat nalézat či přímo zaměstnávat OSZP je altruistické chování, které u nás ještě zdaleka není běžné. Jedním z důvodů, proč zaměstnávat tyto osoby, je například

dopad na společenskou soudržnost. Společenství lidí může být výkonnější a odolnější, když jeden druhému pomáhá. Tím, že zaměstnavatel zaměstná OSZP, dělá pozitivní věc pro sebe, své blízké a také pro své okolí. Dalším významem pro zaměstnat OSZP může být posílení lidskosti. Může být také posílena motivace a ochota podávat vyšší výkony. Příkladem může být osoba na invalidním vozíku, která do práce jezdí více než 2 hodiny přes celé město několika nízkopodlažními autobusy s velkými intervaly a i přesto je na svém pracovišti vždy včas a upravena. Zaměstnávání OSZP může pozvednout i prestiž firmě. Stále více se uplatňuje koncept zvaný sociální a společenské odpovědnosti firem. Tato odpovědnost bývá velmi oceňována a přispívá k prosperitě firmy či zlepšení image. [9]

### **3.4.1 Práva a povinnosti zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením**

Práva a povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání OSZP jsou upraveny v ustanovení § 79 a § 80 zákona o zaměstnanosti.

*„Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od krajských poboček úřadu práce: [2]*

- a) informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením,*
- b) součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením,*
- c) spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,*
- d) spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením.“*

*„Zaměstnavatelé jsou povinni: [2]*

- a) rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním*



*postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazením pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,*

- b) spolupracovat s krajskou pobočkou úřadu práce při zajišťování pracovní rehabilitace,*
- c) vést evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osoba se zdravotním postižením,*
- d) vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.“*

Zaměstnavatel, který zaměstnává 25 a více zaměstnanců v pracovním poměru je také povinen zaměstnat nejméně 4 % OSZP z celkového počtu všech zaměstnanců, což činí cca 1 OSZP na 25 zaměstnanců. Splněním této povinnosti může zaměstnavatel řešit i náhradním plněním, který má za následek: [2]

- a) zaměstnávání v pracovním poměru,
- b) odebírání výrobků či služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou OSZP, nebo zadávání zakázek zaměstnavatelům či odebírání výrobků a služeb od OSZP, které jsou OSVČ a nezaměstnávají žádné zaměstnance,
- c) odvod do státního rozpočtu,
- d) kombinaci všech jednotlivých možností.

Zákon o zaměstnanosti ukládá zaměstnavatelům povinnost do 15. února následujícího roku písemně ohlásit krajské pobočce ÚP plnění povinného podílu za uplynulý kalendářní rok a také způsob jeho plnění. Toto plnění se musí ohlásit krajské pobočce ÚP, v jejímž územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, jakožto PO, nebo v jejímž územním obvodu je bydliště zaměstnavatele, který je FO. [2]

*„Pro účely plnění povinnosti zaměstnávat OSZP podle § 81 odst. 2 písm. b) zákona se počet osob se zdravotním postižením, které si zaměstnavatel může započítat do plnění povinného podílu vypočte tak, že z celkového objemu plateb, uskutečněných za výrobky, služby nebo zakázky, které zaměstnavatel odebral od jednotlivých právnických nebo fyzických osob uvedených v § 81 odst. 2 písm. b) zákona ve sledovaném kalendářním roce, se odečte daň z přidané hodnoty a výsledná částka se vynásobí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí sledovaného kalendářního roku, vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí.“ [10]*

Výše průměrné mzdy za 1. až 3. čtvrtletí roku 2013 v národním hospodářství činí 24 622 Kč. [11]

#### **Příklad č. 1 – Výše odběru náhradního plnění za 1 nezaměstnanou OSZP**

Objem odběru náhradního plnění za 1 přepočtenou OSZP bude tedy ve výši 172 354 Kč, tj. 24 622 Kč x 7 x 1.

Limit, v jakém objemu může zaměstnavatel v daném roce poskytnout výrobky či služby všem odběratelům, je ve výši 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením. [2]

#### **Příklad č. 2 – Limit v poskytování náhradního plnění**

Pokud by měl tedy zaměstnavatel v roce 2013 v průměrném ročním přepočtu například 1 OSZP, potom může pro účely plnění povinného podílu všem odběratelům v roce 2014 dodat výrobky či služby ve výši 886 392 Kč, tj. 24 622 Kč x 36 x 1.

Výše odvodu, kterou by měl zaměstnavatel odvést do státního rozpočtu, činí za každou zaměstnanou OSZP 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním

hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém vznikla povinnost plnit povinný podíl OSZP. [2]

### **Příklad č. 3 – Výše odvodu do státního rozpočtu**

Celková částka, která se odvede do státního rozpočtu, činí za 1 přepočteného zaměstnance, jakožto OSZP, ročně 61 555 Kč, tj. 24 622 Kč x 2,5 x 1.

Odvod do státního rozpočtu musí zaměstnavatel poukázat na ÚP nejdéle do 15. února následujícího roku. [2]

Pro snadnější pochopení jsou v tabulce č. 1 znázorněny přehledy náhradních plnění.

**Tabulka 1 - Přehled náhradních plnění**

Počet zaměstnanců	Povinný podíl OSZP	Výše odběru náhradního plnění v Kč	Výše za poskytování náhradního plnění v Kč	Odvod do státního rozpočtu v Kč
25	1	172 354	886 392	61 555
50	2	344 708	1 772 784	123 110
100	4	689 416	3 545 568	246 220
200	8	1 378 832	7 091 136	492 440
300	12	2 068 248	10 636 704	738 660
400	16	2 757 664	14 182 272	984 880
500	20	3 447 080	17 727 840	231 100

Zdroj: Vlastní zpracování

Pozn.: Povinný podíl OSZP činí vždy nejméně 4 % z celkového počtu zaměstnanců.

### 3.4.2 Příspěvky při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Pokud podíl zaměstnanců se zdravotním postižením u zaměstnavatele činí více než 50 % z celkového počtu zaměstnanců, jedná se o tzv. zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Tento termín je důležitý zejména z hlediska příspěvků při zaměstnávání OSZP a pro poskytování tzv. náhradního plnění. Zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50 % OSZP z celkového počtu svým zaměstnanců, je poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. [3]

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

Tento příspěvek je uveden v zákoně o zaměstnanosti, přesněji v ustanovení § 78, který stanovuje, že zaměstnavateli, který zaměstnává na chráněných pracovních místech více než 50 % OSZP z celkového počtu zaměstnanců, je poskytnutý příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy, platy či jiné náklady. Příspěvek poskytuje příslušná krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, jakožto PO, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je FO. [2]

Tímto příspěvkem jsou nahrazovány zejména vynaložené prostředky na mzdy či platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance, který je OSZP, v pracovním poměru. Pro účely stanovení výše příspěvku se vynaložené prostředky na mzdy nebo platy snižují o částku odpovídající výši: [2]

- a) poskytnuté naturální mzdy,
- b) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele, avšak s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na stravování,
- c) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance, je-li srážka ze mzdy v rozporu s dobrými mravy. Jedná se především o pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění,
- d) náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

Podle zákona o zaměstnanosti se *„příspěvek poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být krajské pobočce úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářním čtvrtletí. Příspěvek se poskytuje za podmínky,*

*že k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené příslušným finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění, s výjimkou případů, kdy: [2]*

- a) bylo povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně,*
- b) součet všech splatných nedoplatků zaměstnavatele k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí nepřesáhl 10 000 Kč a zaměstnavatel tyto nedoplatky uhradil do 15. dne kalendářního měsíce následujícího po kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nebo je uhradil do 5 pracovních dnů ode dne, kdy se o těchto nedoplatcích od krajské pobočky ÚP dozvěděl v případě, že si údaje o nedoplatcích podle § 147 b) zjistil úřad práce sám, pokud mu k tomu dal zaměstnavatel souhlas a za tímto účelem zprostil příslušný finanční nebo celní úřad povinnost mlčenlivosti vůči úřadu práce; uhrazení nedoplatku je zaměstnavatel povinen krajské pobočce úřadu práce doložit.“*

Tento příspěvek, nelze poskytovat na zaměstnance se zdravotním postižením, za čtvrtletí ve kterém: [2]

- a) je na tohoto zaměstnance ÚP poskytován jiný příspěvek, jehož výše je stanovena na základě vynaložených prostředků na mzdy či platy zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti,*
- b) byl zaměstnanec, jakožto OSZP, poživitelem starobního důchodu,*
- c) byl zaměstnanec zaměstnán na chráněném pracovním místě, na které je poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů,*

- d) zaměstnanec, ačkoliv s ním nebylo v pracovní smlouvě sjednáno jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele, nesouhlasil s provedením kontroly v místě výkonu jeho práce.

### **Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa**

Na vytvoření chráněného pracovního místa je poskytován zaměstnavateli od ÚP příspěvek. Tento příspěvek je zakotven v zákoně o zaměstnanosti. Výše příspěvku je závislá na stupni postižení zaměstnance. Výpočet je složen z průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. a 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. U OSZP v rámci 1 pracovního místa se jedná o maximálně osminásobek průměrné mzdy a u osoby s těžším zdravotním postižením o dvanáctinásobek průměrné mzdy. Pokud však zaměstnavatel zřizuje 10 a více chráněných pracovních míst, výše tohoto příspěvku u OSZP činí maximálně desetinásobek a u osoby s těžším zdravotním postižením až čtrnáctinásobek průměrné mzdy. [2]

### **Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa**

ÚP na základě písemné dohody se zaměstnavatelem nebo s OSVČ, která je OSZP, má možnost poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Tuto dohodu je možno uzavřít po uplynutí 12 měsíců ode dne, kdy bylo obsazeno zřízené pracovní místo nebo ode dne, kdy bylo vymezeno chráněné pracovní místo. [2]

Tento příspěvek se poskytne pouze za předpokladu, že zaměstnavatel nemá ke dni podání žádosti v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem. Dále nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení. Roční výše příspěvku však může činit nejvíce 48 000 Kč. [2]

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů se neposkytne v případě, že pracovní místo je zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele. [2]

## **Alternativní možnosti financování**

*„Pro chráněné dílny zaměřené na zdravotně znevýhodněnou populaci je grantové řízení jedním z variabilních zdrojů financování jak jejich provozu, tak i rozvojových či nadstandardních aktivit nebo služeb. Tematické úkoly, výběr projektů, přiznání grantu na jejich řešení a realizaci vyhláší ministerstva školství, kultury, zdravotnictví a práce a sociálních věcí.“ [8, s. 254]*

### **3.4.3 Práva osob se zdravotním postižením v pracovněprávním poměru**

Nejdůležitějšími právními dokumenty, které upravují práva všech zaměstnanců, tedy i práva zaměstnanců jakožto OSZP, jsou zejména zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, dále jen „zákoník práce“, Zákon o zaměstnanosti a také Listina základních práv a svobod, dále jen „LZPS“.

#### **Právo na uspokojivé pracovní podmínky**

V čl. 28 LZPS je zaměstnancům zaručeno právo na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti však stanovuje zákon. [12]

Toto právo může využívat pouze osoba, která je zaměstnancem. Termín uspokojivé pracovní podmínky, není v zákoně jednoznačně definován, což je problém, neboť mohou nastat nejasnosti při domáhání se tohoto práva. To, co pro někoho znamená uspokojivé pracovní podmínky, však nemusí znamenat pro druhého totéž. Je však patrné, že se jedná o takové podmínky, které jsou pro zdraví i život člověka bezpečné. [13]

Jak LZPS, tak i zákoník práce obsahuje ustanovení, které se týká uspokojivých pracovních podmínek. Pátá část Zákoníku práce je věnována nejen bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, ale i právu zaměstnanců na informace o jejich práci. Ovšem ani Zákoník práce ani jiný právní předpis neobsahují lépe či podrobněji vysvětlené informace tak, aby je OSZP, vzhledem k druhu jejich postižení, snadno pochopili. Povinností OSZP je vykonávat pouze takovou práci, která odpovídá jejich



pracovním schopnostem a jejich zdravotní způsobilosti. Všichni zaměstnanci, tedy i zaměstnanci se zdravotním postižením mají právo na školení o právních a bezpečnostních předpisech, které zajišťují jejich bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Zákoník práce mimo jiné zahrnuje právo na uspokojivé pracovní podmínky a podmínky ukončení pracovního poměru. OSZP je umožněn přístup ke studiu, školení a zvyšování jejich kvalifikace. [13]

### **Právo na spravedlivou odměnu za práci**

Toto právo je ustanoveno v čl. 28 LZPS a opět se týká pouze zaměstnanců. Stejně jako uspokojivé pracovní podmínky, tak i pojem spravedlivá odměna za práci je dost obecný a každý si pod tímto pojmem představí odlišný obnos peněz. [13]

Právo na spravedlivou odměnu za práci upravuje zákoník práce, konkrétně je tato úprava zakotvena v části šesté. V zákoníku práce je ustanoveno, že každému zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda, plat nebo odměna podle zvláštního předpisu. [14]

Zákoník práce také v souvislosti se spravedlivou odměnou za práci upravuje minimální úroveň odměňování a také zásadu stejné mzdy za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty. Minimální úroveň odměňování jsou rozděleny do dvou institutů. Jedná se o institut minimální mzdy a institut zaručené mzdy. Oba dva instituty jsou upraveny v zákoníku práce v ustanoveních § 111 a § 112. [14]

*“Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu.”* [14]

*“Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru.”* [14]

Minimální mzda plní pro občany velmi významnou sociální funkci, neboť je chápána jako jeden z hlavních nástrojů ochrany před hmotnou nouzí.

Podle zákoníku práce je výše základní sazby minimální mzdy odstupňovaná podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance. Dále je výše mzdy stanovena s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Podmínky pro poskytování minimální mzdy jsou stanoveny nařízením vlády. [14]

Od 1. srpna 2013 se minimální mzda, pro stanovenou 40ti hodinovou týdenní pracovní dobou, zvýšila z 8 000 Kč na 8 500 Kč za měsíc, tj. z 48,10 Kč na 50,60 Kč za hodinu. Tato výše platila i pro celý rok 2014. Od 1. ledna 2015 se však minimální mzda zvýšila na 9 200 Kč za měsíc, tj. 55 Kč za hodinu. [15]

Nejnižší úroveň zaručené mzdy však nesmí být nižší než výše základní sazby minimální mzdy nebo je její výše opět stanovena nařízením vlády. [14]

### **Právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci**

Právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci opět garantuje LZPS, ovšem s výjimkou, že toto právo není zaručeno všem zaměstnancům, ale pouze OSZP, ženám a mladistvím. Také není stanoveno, že se uvedené osoby musí nacházet v pracovněprávním vztahu. Je třeba vycházet ze zdravotního stavu zaměstnance, kdy není rozhodující, zda byl za OSZP uznán ÚP či orgánem sociálního zabezpečení. [13]

I zákoník práce upravuje právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích, které narozdíl od LZPS zaručuje toto právo pouze OSZP a mladistvím. Oproti starému Zákoníku práce v novém chybí určitá specifická ustanovení, která se týkají ochrany OSZP v pracovních vztazích. [13]

### **Právo na zvláštní pracovní podmínky**

Toto právo je ustanoveno v čl. 29 LZPS a je zaručeno ženám a mladistvím. Není zde však stanoveno, jakým způsobem mají být podmínky pro OSZP zvláštní. Zvláštními pracovními podmínkami se zabývá Zákoník práce a některé vyhlášky. [13]

Zákoník práce v ustanovení § 41 stanovuje převedení zaměstnance na jinou práci. Vzhledem ke zdravotnímu stavu zaměstnance, který nyní není schopný dlouhodobě vykonávat dosavadní práci, je zaměstnavatel povinen tohoto zaměstnance převést na jinou práci. Informace o svém zdravotním stavu však zaměstnanec musí doložit lékařským posudkem. Ustanovení § 41 uvádí i další důvody, které vyžadují převedení na jinou práci. Jedná se například o těhotnou zaměstnankyni či zaměstnankyni, která kojí. Dále se jedná o zaměstnance pracujícího v noci a na základě lékařského posudku je nezpůsobilý pro noční práci apod. Zaměstnavatel při tomto převedení musí volit takovou práci, která bude pro jeho zaměstnance vhodná vzhledem k jeho zdravotnímu stavu, schopnostem a také, pokud možno, i kvalifikaci. [14]

#### **3.4.4 Pracovní rehabilitace**

Na pracovní rehabilitaci mají OSZP ze zákona právo. Zabezpečuje ji krajská pobočka ÚP, v jejímž obvodu má OSZP trvalé bydliště ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky. [2]

*„Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osob se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřad práce a hradí náklady s ní spojené. Žádost osoby se zdravotním postižením obsahuje identifikační údaje, a dále obsahuje doklad osvědčující, že je osobou zdravotně postiženou.“ [2, s. 26]*

Pracovní rehabilitace může sloužit i jako proces obnovy pracovního potenciálu OSZP a také jako proces přípravy na produktivní práci. Tento obnovený pracovní potenciál pak dává možnost pracovního uplatnění. [16]

Na pracovní rehabilitaci bývají zařazeny FO, které jsou uznány za dočasně neschopné práce nebo které přestaly být invalidními. Zařazení těchto FO na pracovní rehabilitaci nesmí být v rozporu s jejich zdravotní způsobilostí. [2]

Pracovní rehabilitace je pro OSZP velice významná, neboť umožňuje jejich uplatnění na trhu práce, což je pro tyto osoby velmi důležité. Tato rehabilitace člověka zabezpečuje i hmotně, neboť může pobírat podporu při rekvalifikaci a to na základě rozhodnutí ÚP. Také může posilovat sebevědomí, jelikož rozvíjí osobnost a začleňuje tyto osoby do pracovního prostředí, čímž přispívá i k růstu jejich prestiže.

Pracovní rehabilitace zahrnuje poradenskou činnost, která je zaměřená na volbu povolání, volbu zaměstnání či na jinou výdělečnou činnost. Dále také zahrnuje teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, jeho zprostředkování, udržení nebo změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání. [2]

*„Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje: [2]*

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

*„Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.“ [2]*

Příprava k práci se provádí zejména na pracovištích zaměstnavatele, která jsou individuálně přizpůsobena zdravotnímu stavu OSZP, ale může také probíhat s pomocí asistenta. Dále může příprava k práci probíhat na chráněných pracovních místech nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, obcí, občanských sdružení, církevních společností apod. [2]

ÚP uzavírá s OSZP o přípravě k práci písemnou dohodu, která obsahuje povinné údaje. Jedná se o specifikace účastníků dohody, obsah, dobu, místo konání a také způsob zabezpečení přípravy k práci. Pokud daná OSZP nepobírá dávky

nemocenského pojištění, starobní důchod či mzdu, náleží jí po dobu účasti na přípravě k práci podpora při rekvalifikaci i v případě, že by tato osoba nebyla vedená v evidenci uchazečů o zaměstnání. [2]

### **3.5 Poradenská činnost pro osoby se zdravotním postižením**

Poradenství lze definovat jako proces či službu, kdy poradce pomáhá druhým lidem vyrovnat se s jejich nepříznivou životní situací. Poskytuje jim zejména rady, informace, vedení a také podporu, aby se dokázali zorientovat ve své životní situaci. [8]

Poradenské služby mohou využívat nejen OSZP, ale také manželé, celá rodina, děti ve škole apod. Nejvíce však tyto služby využívají OSZP a ti, kteří jsou odkázáni na pomoc od druhých. Existuje i celá řada poraden, které se specializují na konkrétní oblasti poradenské činnosti. Příkladem mohou být lékařská poradenství, která pomáhají lidem vyrovnat se s určitými specifiky jejich onemocnění, a která pomáhají lidem naučit se s tímto onemocněním žít. Dále také psychologická poradenství a psychoterapie, které se zaměřují na problémy v mezilidských vztazích. [8]

Většina OSZP se velmi často potýká s problémy na trhu práce. Proto zde existuje vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti a obsahuje ustanovení o poradenství pro volbu přípravy k práci OSZP.

*Dle této vyhlášky „se poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením zaměřuje na řešení specifických potřeb ve zdravotních, sociálních a jiných oblastech života těchto osob a na odstranění překážek jejich přístupu na trh práce. Poradenství pro volbu povolání se zaměřuje zejména na poskytování informací o povoláních, předpokladech a způsobilosti pro výkon určitého povolání, možnostech studia, přípravy na povolání a možnostech pracovního uplatnění. Poradenství je poskytováno žákům a studentům škol a jiným fyzickým nebo právnickým osobám; tím není dotčeno poskytování poradenských služeb v resortu školství.“ [4]*

Hlavním cílem pro nezaměstnané OSZP je dávat jim kvalifikované informace, motivovat je a poskytovat jim odbornou pomoc či podporu při výběru a hledání pracovního uplatnění. Toto uplatnění by mělo OSZP uspokojit, uplatnit jejich schopnosti a přispět k jejich kvalitnějšímu životu. [4]

Snahou poradenských služeb je najít pro OSZP takové uplatnění, které odpovídá druhu a stupni jejich zdravotního postižení. Poradci pracují zejména se Zákoníkem práce, Zákonem o zaměstnanosti, s Vyhláškou MPSV ČR č. 518/2004 a v neposlední řadě i se zákonem č. 108 Sb., o sociálních službách. Velmi důležitá je také spolupráce s některými orgány státní správy, jako je zejména ÚP. Další spolupráce může být s neziskovými, církevními i charitativními organizacemi. [4]

Poradenská činnost se také vztahuje na osoby, které se staly zdravotně postižené v průběhu života. Poradci se tak snaží těmto osobám pomoci s hledáním nového zaměstnání v důsledku jejich zdravotního postižení, nebo mohou poskytnout pomoc při zapojení těchto postižených osob do péče ergoterapeuta, psychologických poraden či rehabilitačních center. [4]

## 4 Praktická část práce

V úvodu praktické části bakalářské práce je provedena základní charakteristika Pardubického kraje a následně zkoumána situace na trhu práce při zaměstnávání OSZP. Informace o kraji a také o zkoumané situaci na trhu práce jsou čerpány z oficiálních stránek tohoto kraje či z oficiálních stránek Českého statistického úřadu a v nesposlední řadě ze statistické ročenky Pardubického kraje.

### 4.1 Pardubický kraj

Pardubický kraj se nachází ve východní části Čech. Sousedícími kraji jsou kraje Středočeský, Královéhradecký, Olomoucký, Jihomoravský a Vysočina. Spolu s krajem Královéhradeckým a Libereckým tvoří oblast soudržnosti Severovýchod, tzv. NUTS 2. Část severovýchodní hranice kraje je zároveň i státní česko-polskou hranicí. Jih a jihovýchod kraje je lemován vrchovinnými oblastmi Žďárských vrchů a Železných hor. Střed a západ kraje jsou tvořeny úrodnou Polabskou nížinou. Orlické hory, Žďárské vrchy a Železné hory patří k chráněným krajinným oblastem Pardubického kraje. [17]

V Pardubickém kraji žije přes 516 tisíc obyvatel, což představuje 4,9 % celkového počtu obyvatel ČR. Rozloha kraje činí 4 519 km<sup>2</sup>, což zahrnuje celkově 5,7 % rozlohy ČR. Pardubický kraj je pátým nejmenším krajem v ČR. Zemědělská půda v tomto kraji zahrnuje 60,1 %, přitom orná půda tvoří 43,7 % a lesní pozemky pokrývají 29,7 %. Nejvyšším bodem kraje je Králícký Sněžník, jehož výška činí 1 424 m n. m., který je součástí stejnojmenného třetího nejvyššího pohoří v ČR. [17]

Pardubický kraj se vyznačuje rozmanitostí přírodních podmínek průmyslové a zemědělské výroby, proto je také rozdílná i kvalita životního prostředí. Mezi nejméně postižená území antropogenní činnosti patří především oblast podhůří a vrchovin ve střední a severní části okresu Ústí nad Orlicí a v jižní části okresu Chrudim. Stupeň poškození životního prostředí v kraji je dán zejména chemickým

průmyslem a energetikou a je považován za jeden z největších v rámci ČR. Jedná se především o Paramo, Synthesia, elektrárny Opatovice a Chvaletice. [17]

Pardubický kraj je složen ze čtyř okresů – Chrudim, Pardubice, Svitavy, Ústí nad Orlicí. K 31. 12. 2012 měl zaevidovaných celkem 451 obcí, z toho: 38 měst, 15 obcí s rozšířenou působností a 26 obcí s pověřeným obecním úřadem. Třemi největšími městy kraje jsou města Pardubice, Chrudim a Svitavy. [17]

Město Pardubice má výhodnou polohu z hlediska dopravního spojení. Jeho územím prochází ze západu na východ celostátně nejvýznamnější železniční trať Praha – Olomouc, která je modernizována výstavbou mezinárodního rychlostního koridoru. Pardubice také křižuje železniční trať Liberec – Havlíčkův Brod. Letiště v Pardubicích umožňuje smíšený vojenský a civilní provoz. [18]

Z oblastí sportu je v Pardubickém kraji nejznámější areál pardubického závodiště, místo konání Velké pardubické steeplechase<sup>1</sup>. [17]

**Obrázek 1 - Pardubický kraj na mapě ČR    Obrázek 2 - Okresy Pardubického kraje**



Zdroj obr. 1: [20]

Zdroj obr. 2: [21]

Obrázek č. 1 znázorňuje, kde přesně na mapě ČR se Pardubický kraj nachází.

---

<sup>1</sup> Steeplechase – překážkový koňský dostih.



Obrázek č. 2 byl tvořen v návaznosti na obrázek č. 1. Je zde zobrazena mapa Pardubického kraje a jeho okresy.

#### **4.1.1 Situace na trhu práce v Pardubickém kraji**

Tato podkapitola se zabývá situací na trhu práce v Pardubickém kraji při zaměstnávání OSZP, a to v letech 2008 – 2013. Jsou zde zkoumány ukazatele obecné míry nezaměstnanosti, míry registrované nezaměstnanosti, podíl nezaměstnaných osob ve věku 15-64 let, dále neumístění uchazeči o zaměstnání a také volná pracovní místa. Tyto ukazatele jsou zkoumány nejen na celkové obyvatelstvo, ale také na OSZP.

##### **Obecná míra nezaměstnanosti**

Obecná míra nezaměstnanosti srovnává počet nezaměstnaných podle metodiky výpočtu ČSÚ, který vyjadřuje podíl nezaměstnaných osob na celkové pracovní síle. Čitatelem i jmenovatelem tohoto výpočtu jsou ukazatelé konstruované podle mezinárodních definic a doporučení aplikovaných zejména ve VŠPS. [22]

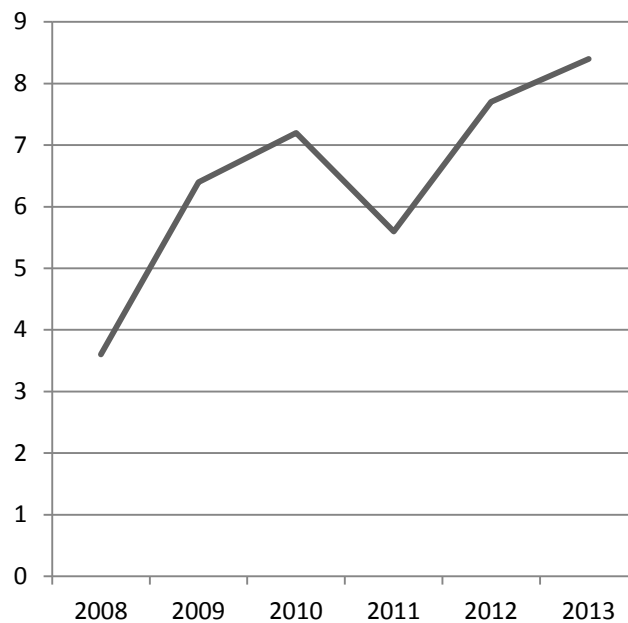
**Tabulka 2 - Obecná míra nezaměstnanosti**

<b>Rok</b>	<b>Obecná míra nezaměstnanosti v %</b>
<b>2008</b>	3,6
<b>2009</b>	6,4
<b>2010</b>	7,2
<b>2011</b>	5,6
<b>2012</b>	7,7
<b>2013</b>	8,4

*Zdroj: ČSÚ, Vlastní zpracování*

Z tabulky č. 2 lze vyčíst, že nejnižší obecná míra nezaměstnanosti byla v roce 2008, která činila pouze 3,6 %. Poté ale nastal obrovský nárůst o necelé 3 %. Tento nárůst nastal z důvodu ekonomické krize, která zasáhla EU. Tato ekonomická krize vznikla z krize finanční, která byla důsledkem hypoteční krize v USA. Na ČR měla tato krize největší vliv v letech 2009 a 2010 a měla za následek zpomalení růstu ekonomiky, mezd, zvýšení nezaměstnanosti a také zpomalení růstu cen. V roce 2011 obecná míra nezaměstnanost klesla téměř o 2 %, ovšem od roku 2012 tato nezaměstnanost opět roste a v roce 2013 činila 8,4 %.

**Graf 1 - Obecná míra nezaměstnanosti**



*Zdroj: ČSÚ, Vlastní zpracování*

Graf č. 1 znázorňuje vývoj obecné míry nezaměstnanosti v Pardubickém kraji za období roku 2008 – 2013.

## **Míra registrované nezaměstnanosti a podíl nezaměstnaných osob ve věku 15 – 64 let**

O míře registrované nezaměstnanosti lze hovořit pouze v minulém čase, neboť tento ukazatel platil pouze do konce roku 2012.

Dle ČSÚ se míra registrované nezaměstnanosti vypočítávala podle dvou metodik. První metodika, platná do 30. 6. 2004, představovala podíl v procentech, kde v čitateli byl počet neumístěných uchazečů o zaměstnání (ke konci sledovaného období) a ve jmenovateli byla disponibilní pracovní síla, tj. zaměstnaní z VŠPS + neumístění uchazeči. U druhé metodiky, platné od 1. 7. 2004, se jednalo o podíl, kde v čitateli byl počet dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání a ve jmenovateli součet počtu zaměstnaných z VŠPS, pracujících cizinců registrovaných na ÚP nebo s platným povolením k zaměstnávání či živnostenským oprávněním a počtu dosažitelných neumístěných uchazečů o zaměstnání. [23]

Míru registrované nezaměstnanosti také zveřejňovalo i MPSV a to na základě počtu uchazečů o zaměstnání registrovaných na pracovištích ÚP. Tento ukazatel dle metodiky MPSV srovnával počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání dle evidence pracovišť ÚP s pracovní silou, která zahrnuje jak zaměstnané osoby, tak i nezaměstnané, ovšem nikoli ekonomicky neaktivní. Rozdíl nastává mezi dosažitelnými uchazeči o zaměstnání a zaměstnanými osobami, neboť dosažitelní uchazeči o zaměstnání jsou bráni z evidence ÚP ČR a zaměstnané osoby jsou vzaty z dat VŠPS. [24]

Jak již bylo zmíněno, míra registrované nezaměstnanosti platila pouze do konce roku 2012. Od roku 2013 MPSV přešlo na nový ukazatel, který nahrazuje míru registrované nezaměstnanosti, a má název Podíl nezaměstnaných osob ve věku 15 – 64 let.

Tento nový ukazatel schválilo MPSV na návrh ČSÚ a vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel ve věku 15 – 64 let k celkovému počtu obyvatel

v tomto věku, zatímco dosavadní ukazatel poměřoval uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. [24]

V roce 2012 se zveřejňovala data dle stávajícího i nového ukazatele, ovšem od ledna roku 2013 se zveřejňují data už pouze dle nového ukazatele.

**Tabulka 3 - Původní míra registrované nezaměstnanosti ve srovnání s novým ukazatelem - podílem nezaměstnaných osob ve věku 15 - 64 let**

<b>Rok</b>	<b>Míra registrované nezaměstnanosti v %</b>	<b>Podíl nezaměstnaných osob ve věku 15-64 v %</b>
<b>2008</b>	5,95	-
<b>2009</b>	9,58	-
<b>2010</b>	9,87	-
<b>2011</b>	8,44	-
<b>2012</b>	9,2	7,0
<b>2013</b>	-	7,45

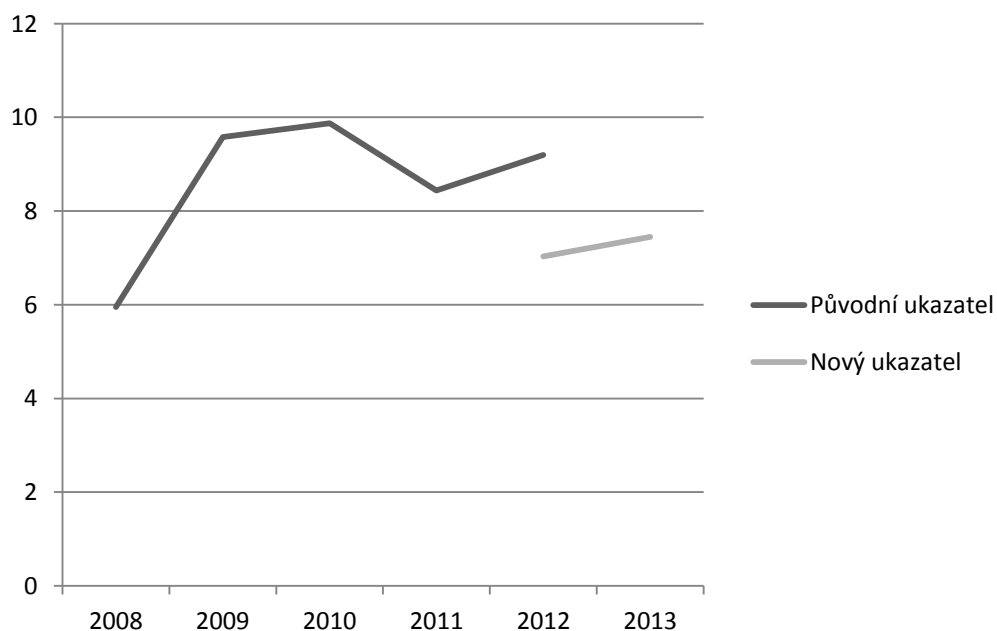
*Zdroj: ČSÚ, Vlastní zpracování*

*Pozn.: Výpočet míry registrované nezaměstnanosti dle metodiky ČSÚ platné od 1. 7. 2004*

Z tabulky č. 3 je zřejmé, že míra registrované nezaměstnanosti byla opět nejnižší v roce 2008 a činila necelých 6 %, poté ale nastal výrazný nárůst, stejně jako u obecné míry nezaměstnanosti. Tento nárůst nastal také především kvůli

ekonomické krizi, která zasáhla EU. V roce 2011 míra registrované nezaměstnanosti téměř o 1,5 % klesla, ovšem v roce 2012 opět stoupla a v tomtéž roce míru registrované nezaměstnanosti nahradil nový ukazatel, tj. podíl nezaměstnaných osob ve věku 15-64 let, který činil 7% a v roce 2013 mírně stoupl na 7,45 %. Je patrné, že nový ukazatel má hodnoty nižší než původní. Je tomu tak proto, že původní ukazatel zkoumal veškeré obyvatelstvo a nový ukazatel zkoumá obyvatelstvo ve věku 15-64 let.

**Graf 2 - Původní míra registrované nezaměstnanosti ve srovnání s novým ukazatelem - podílem nezaměstnaných osob ve věku 15 - 64 let**



*Zdroj: ČSÚ, Vlastní zpracování*

Graf č. 2 znázorňuje křivky původního a nového ukazatele a jejich vývoj v letech 2008 – 2009.

## Neumístění uchazeči o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání může být osoba, která splňuje podmínky způsobilosti vystupovat v pracovně právních vztazích podle zákoníku práce a která má trvalý pobyt na území ČR. V případě cizinců se jedná o zákon č. 326/99 z 30. 11. 1999, o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů. [25]

Mezi neumístěné uchazeče o zaměstnání jsou řazeny ti občané, kteří bydlí v příslušném území, nejsou v pracovním nebo obdobném vztahu k zaměstnavateli, nevykonávají samostatnou výdělečnou činnost a požádali ÚP ČR o zprostředkování vhodného zaměstnání. [23]

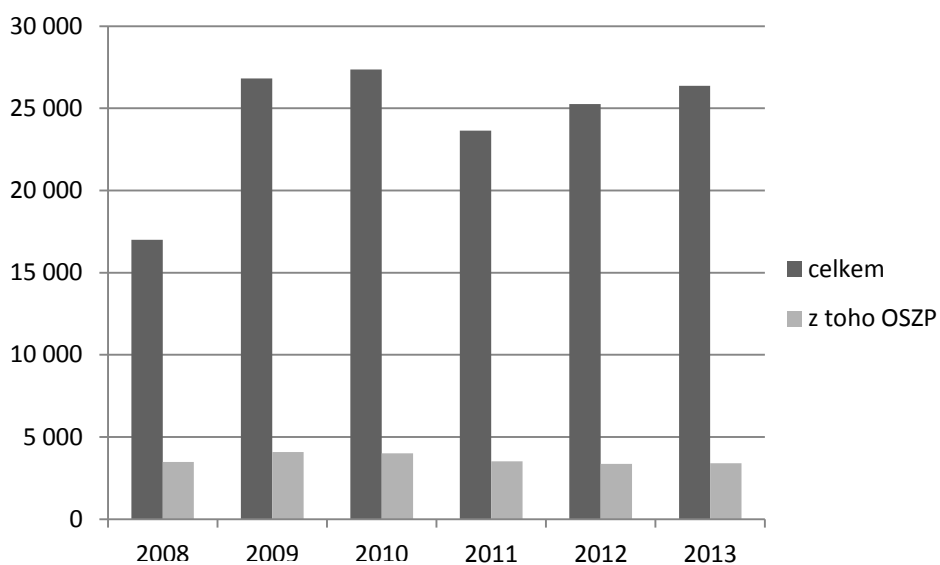
**Tabulka 4 – Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání**

Rok	Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání	
	celkem	z toho OSZP
2008	16 998	3 486
2009	26 817	4 087
2010	27 359	3 996
2011	23 631	3 528
2012	25 264	3 371
2013	26 371	3 398

*Zdroj: ČSÚ, Vlastní zpracování*

Z tabulky č. 4 vyplývá, že nejnižší počet neumístěných uchazečů o zaměstnání celkem je v roce 2008, poté nastal obrovský nárůst, stejně jako u předešlých zkoumaných ukazatelů. V roce 2010 bylo téměř o 11 000 neumístěných uchazečů celkem více než v roce 2008. V roce 2011 se tento počet o trochu snížil, ovšem od roku 2012 opět stoupá. U neumístěných uchazečů, jakožto OSZP, byl však nejnižší počet v roce 2012. Nejvyšší byl v roce 2009 a 2010, kde byla jejich následkem již zmiňovaná ekonomická krize.

**Graf 3 – Počet neumístěných uchazečů o zaměstnání**



*Zdroj: ČSÚ, Vlastní zpracování*

Z grafu č. 3 lze vyzorovat sloupec celkového počtu neumístěných uchazečů o zaměstnání a sloupec neumístěných uchazečů, jakožto OSZP, a jejich vývoj v letech 2008 – 2013.

## Volná pracovní místa

Volnými pracovními místy se rozumí především nově vytvořená či uvolněná pracovní místa, která zaměstnavatel zamýšlí obsadit zaměstnancem nebo je hodlá obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci od agentury práce. [26]

**Tabulka 5 – Počet volných pracovních míst**

Rok	Počet volných pracovních míst	
	celkem	pro OSZP
2008	3 654	164
2009	1 813	123
2010	2 165	193
2011	2 609	179
2012	1 857	95
2013	2 393	196

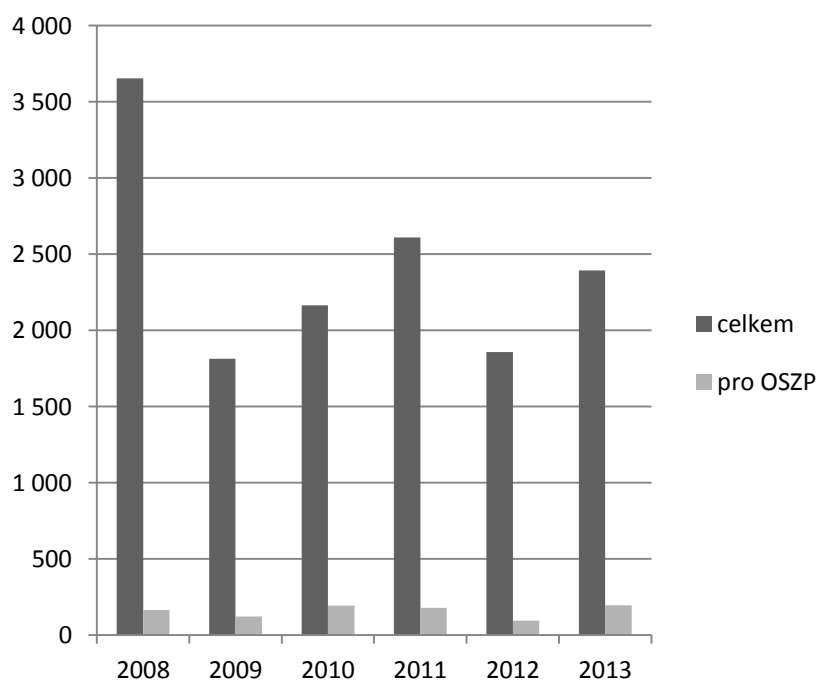
*Zdroj: ČSÚ, Vlastní zpracování*

Z tabulky č. 5 je zřejmé, že nejvíce volných pracovních míst celkem bylo v roce 2008, nejméně jich však bylo v roce 2008 a také v roce 2012. Následkem tohoto nízkého počtu pracovních míst má opět ekonomická krize. V ostatních letech, tj. v roce 2010, 2011 a 2013 se počet volných pracovních míst celkem pohybuje přes 2 000.



Volných pracovních míst pro OSZP je velmi málo. Nejméně jich však bylo v roce 2012, kdy jejich počet činil pouze 95. Nejvíce volných pracovních míst bylo v roce 2013, který činil 196, tj. o 100 pracovních míst více. Lze doufat, že se počet volných pracovních míst pro OSZP bude i v dalších letech zvyšovat.

**Graf 4 – Počet volných pracovních míst**



Zdroj: ČSÚ, Vlastní zpracování

Graf č. 4 opět znázorňuje sloupec s celkovým počtem volných pracovních míst a sloupec s volnými pracovními místy pro OSZP a jejich vývoj v letech 2008 – 2013.

**Tabulka 6 - Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo**

<b>Rok</b>	<b>Počet uchazečů na 1 volné pracovní místo</b>	
	<b>celkem</b>	<b>pro OSZP</b>
<b>2008</b>	4,7	21,3
<b>2009</b>	14,8	33,2
<b>2010</b>	12,6	20,7
<b>2011</b>	9,1	19,7
<b>2012</b>	13,6	35,5
<b>2013</b>	11,0	17,3

*Zdroj: Vlastní zpracování*

*Pozn.: Počet uchazečů na 1 volné místo se počítá jako podíl neumístěných uchazečů o zaměstnání k počtu volných pracovních míst.*

Tabulka č. 6 poskytuje údaje, pro kolik uchazečů je volné 1 pracovní místo. K celkovému počtu obyvatel se hodnota pohybuje okolo 10 uchazečů na 1 volné pracovní místo. Tato situace je však horší pro OSZP. V letech 2009 a 2012 hodnota dosahovala přes 30 uchazečů na 1 volné pracovní místo. V roce 2013 oproti roku 2012 však hodnota klesla o polovinu, tj. na 17,3 uchazečů na 1 volné pracovní místo. Lze doufat, že i v následujících letech bude tato hodnota klesat nejen pro OSZP, ale i pro ostatní uchazeče o zaměstnání.

Ačkoliv situace na trhu práce v Pardubickém kraji není příliš příznivá, je však obdivuhodné, že se tento kraj nachází na 6. místě v nezaměstnanosti v porovnání

s ostatními kraji v ČR. Nejmenší nezaměstnanost je v Praze, dále potom v krajích Středočeském a Jihočeském. Největší nezaměstnanost se nachází v kraji Ústeckém, Moravskoslezském či Olomouckém.

## **4.2 Chráněné pracovní dílny v Pardubickém kraji**

Tato podkapitola se zabývá CHD v Pardubickém kraji, z nichž vybrané CHD jsou stručně charakterizovány. Veškeré informace o CHD jsou čerpány z jejich oficiálních stránek.

Na základě zjišťování se v Pardubickém kraji nachází celkem 11 CHD, mezi které patří:

- HANDICO s. r. o.,
- STEPA TRADE s. r. o.,
- Handicap Servis, s. r. o.,
- CCS Group CZ,
- Marta Palčíková – chráněná dílna,
- SPID handicap, o. p. s.,
- Opravy oděvů – Jindra Žouželková,
- Dřevovýroba Otradov s. r. o.,
- Lento s. r. o.,
- RITMO v. o. s. – pracovní oděvy,
- Čiháková Miloslava – chráněná šicí dílna.

Po důkladném prozkoumání všech těchto vypsanych CHD bylo zjištěno, že mezi tyto CHD nepatří společnost Handicap Servis, s. r. o., firma CCS Group.

Oficiální stránky Justice.cz uvádí, že na společnost Handicap Servis, s. r. o. bylo v roce 2013 vydáno vyrozumění o zahájení exekuce. Webové stránky této

společnosti nebyly k dispozici a telefonní čísla byla neplatná. Lze tedy předpokládat, že tato CHD už zanikla. O firmě CCS Group nebyly zjištěny žádné informace, neboť webová stránka nebyla k dispozici a telefonní čísla byla také neplatná, tudíž byla tato firma ze seznamu CHD vyškrtnuta.

Pro dotazníkové šetření byly vybrány chráněné pracovní dílny HANDICO s. r. o., Dřevovýroba Otradov s. r. o. a Opravy oděvů – Jindra Žouželková, neboť u ostatních CHD nebyly zjištěny potřebné informace ani z webových stránek, ani od provozovatelů CHD.

#### **4.2.1 Chráněná dílna HANDICO s. r. o.**

Společnost HANDICO s. r. o. se nachází ve městě Pardubice v místní části Polabiny a byla založena v červenci roku 2007.

Hlavním posláním této CHD je zapojení osob se zdravotním postižením do pracovního procesu, a to zejména z Pardubického regionu. Cílem této CHD je provozovat moderní, dynamickou a stabilní dílnu, která bude poskytovat v rámci náhradního plnění reklamní, obchodní a účetní služby. Dále tato CHD chce ukázat veřejnosti a zaměstnavatelům, že tělesný handicap není překážkou v možném zaměstnávání těchto osob. [27]

Společnost HANDICO s. r. o. poskytuje služby v oblasti účetnictví, reklamní činnosti a také v oblasti velkoobchodu.

##### **Vedení účetnictví**

Nabízí profesionální vedení účetnictví, mzdové a personální agendy a řešení problémů spojených s oblastí daní, sociálního a zdravotního pojištění. Vypracovává pro osoby daňová přiznání k dani z příjmů PO i FO, přiznání k DPH a k silniční dani. Zajišťuje za osoby komunikaci s úřady státní správy a také se zdravotními pojišťovnami. Dále klientům poskytuje komplexní servis s vysokou kvalitou služeb za přijatelné ceny. Ceník služeb je uveden v příloze č. 1. [28]

## **Reklamní činnost**

Poskytuje reklamní předměty, jako je například reklamní diář, reklamní pouzdro na tužky, klíčenka s potiskem, reklamní batoh, reklamní trička s potiskem, reklamní pero s potiskem, reklamní flashdisk, LED baterka a spousta dalších věcí. Dále jsou do reklamní činnosti zahrnuty reklamní náplasti a prezervativy, katalogy reklamních předmětů, informační a orientační systémy budov, billboardy a voňavý marketing - voňavé reklamní předměty. Katalog výrobků je uveden v příloze č. 2. [29]

## **Velkoobchod**

V oblasti velkoobchodu se orientuje především na ucelené dodávky úklidových potřeb, mycích, čistících a pracích prostředků, pracovní drogérie. Dále dodává velkoobchodně dárkové reklamní předměty a kancelářské potřeby. [30]

### **4.2.2 Dřevovýroba Otradov s. r. o.**

Společnost Dřevovýroba Otradov s. r. o. se nachází v malé obci Otradov, nedaleko města Skuteč a byla založena v roce 2004.

Posláním této CHD je kromě dosahování ziskovosti také udržet zaměstnanost lidí, kterým život komplikují zdravotní problémy. Vzhledem k vysoké míře nezaměstnanosti v obci Otradov tato CHD vrací část zisků zpět do místní komunity. [31]

Jak už je z názvu CHD poznat, tato společnost se zabývá zpracováním dřeva. Nabízí široký sortiment kuchyňského náčiní (prkének a válů), dále řeznické potřeby, masokostkové porcovací špalky, servírovací prkénka a sety, gastro vybavení a také palivové dříví či dřevěné brikety. Katalog výrobků je uveden v příloze č. 3. [31]

### **4.2.3 Opravy oděvů – Jindra Žouželková**

Tato CHD zabývající se opravami oděvů sídlí ve městě Pardubice v místní části Polabiny a byla založena v roce 2007. Jejím hlavním cílem je poskytovat zákazníkům veškerý komfort. [32]

Hlavní nabídkou je zkracování či zúžení kalhot, sukní, košilí, mikin. Dále šití povlečení, polštářů, sedáků, zvířátek či záclon, také výměna zipů a jezdců u kalhot, riflí, mikin a bund. A v neposlední řadě výměna gum či kapesních váčků. Katalog výrobků je uveden v příloze č. 4. [33]

## **5 Dotazníkové šetření**

Tato kapitola se zabývá dotazníkovým šetřením. Dotazníky byly rozesílány provozovatelům vybraných CHD formou emailu. Na základě zjištěných informací byly mezi sebou porovnávány. Dotazník zasílaný provozovatelům CHD je uveden v příloze č. 5.

### **5.1 Cíl dotazníkového šetření**

Cílem dotazníkového šetření je zjistit, porovnat a následně zhodnotit situaci postavení na trhu práce vybraných CHD v Pardubickém kraji.

### **5.2 Metodika dotazníkového šetření**

V rámci druhého oddílu praktické části bakalářské práce bylo provedeno dotazníkové šetření mezi vybranými CHD z Pardubického kraje. Dotazníky byly rozesílány začátkem ledna roku 2015. K tomuto šetření bylo stanoveno šest otázek. Všechny otázky měly otevřenou odpověď, tudíž všichni datazovaní mohli na stanovenou otázku jakkoli odpovědět.

Osloveni byli provozovatelé vybraných CHD z Pardubického kraje. Prostřednictvím emailu bylo rozesláno celkem 9 dotazníků. Úspěšnost byla 33,3 %, jelikož se z celkového počtu vrátilo pouze 3 vyplněné dotazníky.

Výsledky dotazníkového šetření jsou zaznamenány pro lepší přehlednost formou tabulek a poté slovně okomentovány.

Cílem tohoto dotazníkového šetření bylo zjistit a porovnat, jak si vybrané CHD vedou na trhu práce v Pardubickém kraji a popřípadě navrhnout určitá řešení, jak tuto situaci zlepšit.

### 5.3 Vyhodnocení a výsledky dotazníkového šetření

**Otázka 1 a 2. Kolik zaměstnanců celkem pracuje ve Vaší společnosti? Kolik osob se zdravotním postižením, z celkového počtu zaměstnanců, pracuje ve Vaší společnosti?**

**Tabulka 7 - Vyhodnocení otázky č. 1 a 2**

Chráněná pracovní dílna	Počet zaměstnanců	
	celkem	z toho OSZP
<b>HANDICO s. r. o.</b>	9	8
<b>Dřevovýroba Otradov s. r. o.</b>	54	50
<b>Opravy oděvů – Jindra Žouželková</b>	4	3

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Otázka č. 1 a 2. je vyhodnocena dohromady. Z tabulky č. 7 je zřejmé, že nejvíce zaměstnanců má společnost Dřevovýroba Otradov s. r. o., což bylo překvapující, neboť Otradov je malá obec pouze s 290 obyvateli a i přesto se zde nachází takto velká CHD. Ostatní CHD, tj. HANDICO s. r. o. a Opravy oděvů – Jindra Žouželková se sice nacházejí ve městě Pardubice, ale jedná se o velmi malé společnosti s nízkým počtem zaměstnanců.



**Otázka 3. Byla Vaše společnost na vybudování a zahájení provozu chráněné pracovní dílny podpořena nějakými projekty? Pokud ano, jakými?**

**Tabulka 8 - Vyhodnocení otázky č. 3**

<b>Chráněná pracovní dílna</b>	<b>Projekty na vybudování a zahájení provozu</b>
<b>HANDICO s. r. o.</b>	NE
<b>Dřevovýroba Otradov s. r. o.</b>	NE
<b>Opravy oděvů – Jindra Žouželková</b>	NE

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Výsledky otázky č. 3 (viz tabulka č. 8) jsou jistým zklámáním. Ani jedna ze zkoumaných CHD nebyla podpořena žádným projektem na vybudování či zahájení jejího provozu. Některé CHD bývají podporovány například z prostředků z EU či ze státního rozpočtu ČR.

**Otázka 4. Jaké byly výsledky hospodaření za posledních 5 let?  
(Kladný, vyrovnaný, záporný)**

**Tabulka 9 - Vyhodnocení otázky č. 4**

Chráněná pracovní dílna	Výsledek hospodaření v roce				
	2010	2011	2012	2013	2014
<b>HANDICO s. r. o.</b>	kladný	kladný	kladný	kladný	kladný
<b>Dřevovýroba Otradov s. r. o.</b>	záporný	záporný	záporný	záporný	kladný
<b>Opravy oděvů – Jindra Žouželková</b>	vyrovnaný	vyrovnaný	vyrovnaný	vyrovnaný	vyrovnaný

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Jelikož přesné číselné údaje ohledně výsledku hospodaření nesmí být sdělovány mimo organizaci, bylo nutné tento problém obejít a to tak, že byl tento problém zkoumán z obecného hlediska. Teda zda vybrané CHD dosahují kladného, vyrovnaného či záporného výsledku hospodaření.

Výsledky otázky č. 4 (viz tabulka č. 9) byly u společnosti Dřevovýroba Otradov s. r. o. ohromující v tom smyslu, že i když se jedná o docela velkou CHD, její výsledek hospodaření byl 4 z 5 let záporný. Je z toho tedy zřejmé, že se této CHD na trhu práce příliš nedařilo. V roce 2014 už výsledek hospodaření dosahoval kladných hodnot. Společnost HANDICO s. r. o. měla za posledních 5 let všechny výsledky hospodaření kladné, což se podaří velmi malé většině CHD. Lze tedy předpokládat, že ačkoliv se jedná o velice malou společnost, vede se jí na trhu práce velmi dobře. U CHD Opravy oděvů – Jindra Žouželková dosahoval výsledek hospodaření za

posledních 5 let vyrovnaných hodnot. Znamená to tedy, že tato CHD na trhu neprodělává, ovšem ani převratně nevydělává.

**Otázka 5. Získává Vaše společnost nějaké dotace či příspěvky sloužící k provozu chráněné pracovní dílny? Pokud ano, od koho?**

**Tabulka 10 - Vyhodnocení otázky č. 5**

<b>Chráněná pracovní dílna</b>	<b>Dotace</b>
<b>HANDICO s. r. o.</b>	Úřad práce ČR
<b>Dřevovýroba Otradov s. r. o.</b>	Úřad práce ČR
<b>Opravy oděvů – Jindra Žouželková</b>	Úřad práce ČR

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Na otázku č. 5 odpověděly všechny CHD kladně, tedy že obdržují dotace či příspěvky sloužící k provozu jejich činnosti, viz tabulka č. 10. Úřad práce je totiž ze zákona povinnen CHD přispívat na zřizování chráněného pracovního místa či na částečnou úhradu provozních nákladů. Hlavním cílem této otázky bylo zjistit, zda některá z těchto CHD získává dotace i od jiných orgánů státní správy, například od MPSV ČR. Bylo zjištěno, že žádná z těchto CHD nezískává jiné dotace či příspěvky.

**Otázka 6. Spolupracuje Vaše společnost i s nějakými firmami? Pokud ano, s jakými?**

**Tabulka 11 - Vyhodnocení otázky č. 6**

<b>Chráněná pracovní dílna</b>	<b>Počet firem</b>
<b>HANDICO s. r. o.</b>	18
<b>Dřevovýroba Otradov s. r. o.</b>	4
<b>Opravy oděvů – Jindra Žouželková</b>	8

*Zdroj: Vlastní zpracování*

Tabulka č. 11 poskytuje údaje o tom, že nejvíce společníků ze zkoumaných CHD má společnost HANDICO s. r. o. Mezi společníky patří například společnost Ders s. r. o., Kámen Hudčice s. r. o. a základní, střední či vysoké školy. U vysokých škol se jedná například o České vysoké učení technické v Praze, kterým společnost HANDICO s. r. o. dodává kancelářské potřeby a drogerii.

Společnost Dřevovýroba Otradov s. r. o. spolupracuje se 4 firmami, mezi které patří Egrotep, Družstvo invalidů, Proseč u Skutče či Sdružení Neratov.

Třetí zkoumaná CHD, Opravy oděvů – Jindra Žouželková, spolupracuje celkem s 8 firmami. Patří mezi ně například společnost Explosia a. s. Pardubice, dále EXE JEANS, Chládek & Tintěra, ale také Základní škola Polabiny a Základní škola Resslerova. Obě tyto základní se nachází ve městě Pardubice.

## 6 Závěr

Předložená bakalářská práce se zabývala osobami se zdravotním postižením a jejich uplatněním na trhu práce. Jedná se o uplatnění v chráněných pracovních dílnách. Bakalářská práce byla rozdělena na dvě části – Teoretická východiska a Praktická část.

Cílem teoretických východisek bylo objasnit a poskytnout přehled o problematice týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dílčím cílem bylo vymezit základní pojem osoba se zdravotním postižením, který byl častým a stěžejním pojmem celé bakalářské práce a vymezit i další pojmy s tímto související. Veškeré uvedené poznatky byly čerpány z odborných knižních publikací či ze zákonů a odborných článků.

Praktická část bakalářské práce byla rozdělena na dvě části – Průzkum situace na trhu práce v Pardubickém kraji a Dotazníkové šetření. Cílem průzkumu bylo zkoumat situaci na trhu práce v Pardubickém kraji v letech 2008 – 2013. Výsledky průzkumu byly zobrazeny do podoby tabulek a grafů a náležitě okomentovány. Veškeré informace o situaci v Pardubickém kraji byly zjišťovány z oficiálních stránek Českého statistického úřadu.

Cílem dotazníkového šetření bylo provést a následně vyhodnotit dotazníkové šetření vybraných pracovních dílen z Pardubického kraje. Dílčím cílem této části bylo charakterizovat vybrané chráněné pracovní dílny.

Dotazníkovému šetření se podrobilo celkem 9 chráněných pracovních dílen. Dotazník byl rozeslán provozovatelům chráněných pracovních dílen pomocí emailu. Dotazník obsahoval šest otevřených otázek, tudíž všichni dotazovaní na dané otázky mohli jakkoli odpovědět. Získané výsledky byly následně zpracovány do podoby tabulek a důsledně okomentovány.

Z dosažených výsledků týkajících se průzkumu Pardubického kraje bylo zjištěno, že situace na trhu práce není pro obyvatele, jakožto OSZP, tohoto kraje příliš příznivá. Nejhorší situace, tedy největší nezaměstnanost, největší počet neumístěných uchazečů o zaměstnání a nejmenší počet volných pracovních míst, byla v letech 2009 a 2012. Následkem situace v roce 2009 byla ekonomická krize, která zasáhla EU. Tato ekonomická krize vznikla z krize finanční, která byla důsledkem hypoteční krize v USA v roce 2007. Do ČR tato ekonomická krize pronikla až v roce 2009 a měla za následek zpomalení růstu ekonomiky, cen, mezd a zvýšení nezaměstnanosti. Za situaci na trhu práce v roce 2012 opět může ekonomická krize.

Výsledky dosažené z dotazníkového šetření ukazují, že vybrané chráněné dílny nebyly podpořeny žádným projektem při budování či zahájení jejich činnosti. Některé chráněné dílny jsou podpořeny projekty z EU či ze státního rozpočtu ČR, ovšem spousta chráněných dílen si na své vybudování a následný provoz musí finanční prostředky obstarat sama. Chráněné dílny by se měly podporovat, neboť cílem těchto dílen je zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a tato podpora má pro tyto osoby obrovský význam. I když mají chráněné dílny spoustu zákazníků a společníků, se kterými obchodují, není však vždy jisté, že bude dosahovat kladného výsledku hospodaření.

Můj názor je takový, že aby mohla společnost provozovat na trhu práce chráněnou pracovní dílnu, u které bude výsledek hospodaření dostahovat kladných, nebo alespoň vyrovnaných hodnot, musí mít nejen dostatečné množství zákazníků, či společníků, se kterými bude spolupracovat, ale také mít dostatek dotací či finančních příspěvků – nejen od Úřadu práce ČR.

## 7 Seznam literatury

[1] ČERMÁK, M. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012. 64 s. ISBN 978-80-87181-08-9.

[2] Podnikatel: *Předpis č. 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti – část třetí – zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. © 2007 – 2015 [citováno 2. 10. 2014]. Dostupné z www: <<http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/zneni-20140624/f2610392/>>

[3] ŠESTÁK, J. *Chráněná dílna – nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. 1. vydání. Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky, o. p. s., 2007. 68 s. ISBN 978-80-254-0108-8.

[4] JESENSKÁ, J. a kol. *Metodická příručka pro poradce nezaměstnaných osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada zdravotně postižených ČR, 2006, 96 s. ISBN 80-903640-7-1.

[5] Skauting pro všechny: *Sluchové postižení* [online]. © 2014 [citováno 5. 10. 2014]. Dostupné z www: <<http://spv.skauting.cz/jak-na-to/sluchove-postizeni/>>

[6] Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, o. s.: *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR – podklad pro teoretickou část výukového DVD* [online]. © 2014 [citováno 11. 10. 2014]. Dostupné z www: <[http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/KA\\_1\\_Zamestnavani\\_osob\\_se\\_zdravotnim\\_postizenim\\_v\\_ceske\\_republice.pdf](http://www.diverzitaproozp.cz/system/files/KA_1_Zamestnavani_osob_se_zdravotnim_postizenim_v_ceske_republice.pdf)>

[7] Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR: *Kdo je zrakově postižený?* [online]. © 2002 – 2015 [citováno 11. 10. 2014]. Dostupné z www: <<http://www.sons.cz/kdojezp.php>>

- [8] NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. 1. vydání. Praha: Portál, 2009, 269 s. ISBN 978-80-7367-509-7.
- [9] Hrdá, J. a kol. *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. Praha: Jedličkův ústav a školy, 2007, 79 s. ISBN 978-80-903676-1-6.
- [10] Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Příručka pro personální a platovou agendu* [online]. © 2014 [citováno 15. 10. 2014]. Dostupné z www: <[http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=v518\\_2004#par15](http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=v518_2004#par15)>
- [11] Český statistický úřad: *Průměrné mzdy – 3. čtvrtletí 2013* [online]. © 2014 [citováno 15. 10. 2014]. Dostupné z www: <<http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz120413.doc>>
- [12] Business center: *Zákon č. 2/1993 Sb. – Listina základních práv a svobod* [online]. © 1998 – 2015 [citováno 20. 10. 2014]. Dostupné z www: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/listina-zakladnich-prav-a-svobod/hlava4.aspx>>
- [13] KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing, 2009. 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4
- [14] Podnikatel: *Předpis č. 262/2006 Sb., Zákoník práce* [online]. © 2007 – 2015 [citováno 21. 10. 2014]. Dostupné z www: <<http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace/zneni-20140624/>>
- [15] Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Přehled o vývoji částek minimální mzdy* [online]. © 2014 [citováno 1. 11. 2014]. Dostupné z www: <<http://www.mpsv.cz/cs/871>>
- [16] JESENSKÝ, J. *Úvod do rehabilitace zdravotně postižených*. 1. vydání. Praha: Karolinum, 1995. 158 s. ISBN 80-7066-941-1.



- [17] Český statistický úřad: *Pardubický kraj* [online]. © 2014 [citováno 15. 11. 2014]. Dostupné z www: <[http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/3E0036A9C1/\\$File/53101113chcz.pdf](http://www.czso.cz/csu/2013edicniplan.nsf/t/3E0036A9C1/$File/53101113chcz.pdf)>
- [18] Český statistický úřad: *Charakteristika okresu Pardubice* [online]. © 2014 [citováno 15. 11. 2014] Dostupné z www: <[http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_pardubice](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_pardubice)>
- [19] Pardubický kraj: *O kraji* [online]. © 2011 [citováno 16. 11. 2014]. Dostupné z www: <<http://www.pardubickykraj.cz/uvodni-strana>>
- [20] Regionální Informační Servis: *Okresy Pardubického kraje* [online]. © 2012 – 2014 [citováno 16. 11. 2014]. Dostupné z www: <<http://www.risy.cz/cs/krajske-ris/pardubicky-kraj/okresy/>>
- [21] Český statistický úřad: *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika* [online]. © 2014 [citováno 25. 11. 2014]. Dostupné z www: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam\\_vsps](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/zam_vsps)>
- [22] Český statistický úřad: *Metodika – zaměstnanost, nezaměstnanost* [online]. © 2014 [citováno 27. 11. 2014]. Dostupné z www: <[http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/metodika\\_zamestnanost,\\_nezamestnanost](http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/metodika_zamestnanost,_nezamestnanost)>
- [23] Český statistický úřad: *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. © 2014 [citováno 30. 11. 2014]. Dostupné z www: <[http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena\\_vypoctu\\_ukazatele\\_registrovane\\_nezamestnanosti20121107](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107)>
- [24] Český statistický úřad: *Metainformace k ukazateli* [online]. © 2014 [citováno 2. 12. 2014]. Dostupné z www: <[http://vdb.czso.cz/vdbvo/mi/mi\\_ukazatel.jsp?kodukaz=1673&kodjaz=203&app=vdb](http://vdb.czso.cz/vdbvo/mi/mi_ukazatel.jsp?kodukaz=1673&kodjaz=203&app=vdb)>

- [25] Český statistický úřad: *Metainformace k ukazateli* [online]. © 2014 [citováno 5. 12. 2014]. Dostupné z www: <[http://vdb.czso.cz/vdbvo/mi/mi\\_ukazatel.jsp?kodukaz=1592&kodjaz=203&app=vdb](http://vdb.czso.cz/vdbvo/mi/mi_ukazatel.jsp?kodukaz=1592&kodjaz=203&app=vdb)>
- [26] HANDICO: *Chráněná dílna* [online]. © 2015 [citováno 10. 1. 2015]. Dostupné z www: <<http://www.handico.cz/chranena-dilna.htm>>
- [27] HANDICO: *Vedení účetnictví* [online]. © 2015 [citováno 10. 1. 2015]. Dostupné z www: <<http://www.handico.cz/vedeni-ucetnictvi.htm>>
- [28] HANDICO: *Reklamní činnost* [online]. © 2015 [citováno 10. 1. 2015]. Dostupné z www: <<http://www.handico.cz/reklamni-cinnost.htm>>
- [29] HANDICO: *Velkoobchod* [online]. © 2015 [citováno 10. 1. 2015]. Dostupné z www: <<http://www.handico.cz/velkoobchod.htm>>
- [30] Dřevovýroba Otradov: *Profil společnosti* [online]. © 1927 – 2014 [citováno 11. 1. 2015]. Dostupné z www: <<http://www.dvot.cz/cs/o-nas/profil-spolecnosti>>
- [31] Opravy oděvů Pardubice: *O nás* [online]. © 2014 [citováno 11. 1. 2015]. Dostupné z www: <[http://opravyodevu-pardubice.cz/?page\\_id=7](http://opravyodevu-pardubice.cz/?page_id=7)>
- [32] Opravy oděvů Pardubice: *Hlavní nabídka* [online]. © 2014 [citováno 11. 1. 2015]. Dostupné z www: <[http://opravyodevu-pardubice.cz/?page\\_id=2](http://opravyodevu-pardubice.cz/?page_id=2)>

## **8 Přílohy**

1. Ceník služeb za vedení účetnictví chráněné pracovní dílny HANDICO s. r. o.
2. Katalog výrobků chráněné pracovní dílny HANDICO s. r. o.
3. Katalog výrobků chráněné pracovní dílny Dřevovýroba Otradov s. r. o.
4. Katalog výrobků chráněné pracovní dílny Opravy oděvů – Jindra Žouželková
5. Dotazník zasílaný provozovatelům chráněných pracovních dílen

**Příloha 1 Ceník služeb za vedení účetnictví chráněné pracovní dílny  
HANDICO s. r. o.**

Ceník služeb

<b>Činnost</b>	<b>Cena v Kč</b>	<b>Období</b>
<b>Vedení daňové evidence</b>	350	měsíc
<b>Zpracování "Přiznání k DPH"</b>	500	čtvrtletí
<b>Zpracování silniční daně</b>	300	rok
<b>Přiznání k dani z příjmu</b>	od 900 do 1500	rok

*Zdroj: HANDICO s. r. o.*

## Příloha 2 Katalog výrobků chráněné pracovní dílny HANDICO s. r. o.

### Reklamní předměty

Reklamní bahot



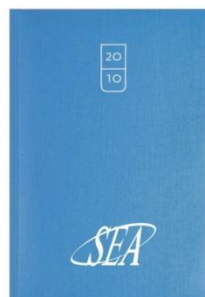
LED baterka



Pouzdro na tužky



Reklamní diář



Zdroj: HANDICO s. r. o.

Toto je pouze zlomek reklamních výrobků, které chráněná pracovní dílna HANDICO s. r. o. poskytuje. Kompletní katalog spolu s ceníkem můžete najít na webové stránce <http://www.handico.cz/reklamni-cinnost.htm>.

**Příloha 3 Katalog výrobků chráněné pracovní dílny Dřevovýroba Otradov s. r. o.**

Kuchyňské výrobky

Vařečka kulatá



Kvedlačka



Obracečka



Krájecí prkénko



Prkénko na tatarák



*Zdroj: Dřevovýroba Otradov s. r. o.*

I zde je samozřejmě velmi malá část výrobků, které chráněná pracovní dílna Dřevovýroba Otradov s. r. o. vyrábí. Kompletní katalog výrobků včetně ceníku naleznete na webové stránce <http://www.dvot.cz/cs/produkty-a-sluzby/katalog-produktu>.

## **Příloha 4 Katalog výrobků chráněné pracovní dílny Opravy oděvů – Jindra Žouželková**

### Zvířátka



### Polštáře



### Sedáky



*Zdroj: Opravy oděvů- Jindra Žouželová*

Více výběrků, které tato CHD vyrábí, naleznete na webové stránce [http://opravyodevu-pardubice.cz/?page\\_id=58](http://opravyodevu-pardubice.cz/?page_id=58).

## **Příloha 5 Dotazník zasílaný provozovatelům chráněných pracovních dílen**

Dobrý den,

Jmenuji se Kamila Kampová a studuji Českou zemědělskou univerzitu v Praze. Nyní zpracovávám bakalářskou práci na téma „Osoby se zdravotním postižením a jejich uplatnění a trhu práce“. Přesněji se jedná o uplatnění na trhu práce v Pardubickém kraji. V praktické části mé bakalářské práce zkoumám mnou vybrané chráněné pracovní dílny rovněž z Pardubického kraje.

Chtěla bych Vás požádat o pár minut Vašeho času k zodpovězení těchto otázek, které budou sloužit k vyhodnocení a případnému možnému řešení nynější situace při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

1. Kolik zaměstnanců celkem pracuje ve Vaší společnosti?
2. Kolik osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců pracuje ve Vaší společnosti?
3. Byla Vaše společnost na vybudování a zahájení provozu chráněné pracovní dílny podpořena nějakými projekty? Pokud ano, jakými?
4. Jaké byly Vaše výsledky hospodaření za posledních 5 let? (kladný, vyrovnaný, záporný)
5. Získáváte nějaké dotace či příspěvky sloužící k provozu Vaší společnosti? Pokud ano, od koho?
6. Spolupracuje Vaše společnost i s nějakými firmami? Pokud ano, s jakými?