Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra práva

Bakalářská práce

Sociální vyloučení a jeho ekonomické a právní aspekty

Tereza Jirasová

© 2016 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Tereza Jirasová

Podnikání a administrativa

Název práce

Sociální vyloučení a jeho ekonomické a právní aspekty

Název anglicky

Social exclusion and its economic and legal aspects

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je shromáždění dat studiem odborné literatury, následná aplikace právní úpravy a základní charakteristika zkoumané problematiky. Na základě toho, bude provedeno vyhodnocení výsledků a podán návrh řešení.

Metodika

Získání podkladů pro zpracování práce a následná analýza těchto podkladů pro teoretickou část studiem odborné literatury. Shromáždění podkladů pro praktickou část práce za použití metody rozhovoru. Sumarizace výsledků a jejich vyhodnocení.

Doporučený rozsah práce

30 – 40 stran

Klíčová slova

sociální vyloučení, exkluze, inkluze, osoba zdravotně postižená, handicap, sociální politika, příspěvky, zaměstnanost

---

Doporučené zdroje informací

KOLDINSKÁ, Kristina a MARKOVÁ Hana. Sociální pomoc a právo . 1. vyd. Praha: Orac, 2001. 175 s., ivs. obr. příl. luris. context; 7. ISBN 80-86199-38-X.

KOLDINSKÁ, Kristina. Sociální právo. Vyd. 2. V Praze: C.H. Beck, 2013, xvi, 191 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-474-2.

KREBS, Vojtěch. Sociální politika. 3., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2005, 502 s., ISBN 8073570505

MATOUŠEK, O. Základy sociální práce, 1. st ed.; Protál: Praha, 2001, ISBN 80-7178-473-7.

Zákon č. 100/1998 Sb., o sociálním zabezpečení

Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník

Předběžný termín obhajoby

2015/16 LS – PEF

Vedoucí práce

JUDr. Ing. Renata Korcová

Garantující pracoviště

Katedra práva

Elektronicky schváleno dne 10. 9. 2014

JUDr. Jana Borská

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 10. 03. 2016

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Sociální vyloučení a jeho ekonomické a právní aspekty" 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 11. 3. 2016 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Judr. Ing. Renatě Korcové, vedoucí mé bakalářské práce, za její odborné vedení, cenné rady a poznámky k práci a hlavně za její vstřícnost. Dále bych ráda poděkovala všem účastníkům rozhovoru a to Nakladatelství Pasparta, Petru Bočkovi, společnosti Mitas a Nakladatelství C. H. Beck za jejich ochotu se mnou spolupracovat. V neposlední řadě moje velké díky patří mé rodině, která o mně ani na malou chvíli nezapochybovala. Zvláštní poděkování patří Bc. Petře Brýdlové a Bc. Tereze Černé za velkou podporu.

Sociální vyloučení a jeho ekonomické a právní aspekty

Souhrn

Práce je zaměřena na problematiku sociálního vyloučení a jeho ekonomických a právních aspektů. Popsány jsou tedy cíle sociální politiky ve smyslu možnosti takové exkluzi zabránit, i role jednotlivých aktérů sociální politiky v tomto procesu. Definovány jsou i samotné pojmy inkluze a exkluze, vymezeny skupiny obyvatel tímto ohrožené. Práce shrnuje i možnosti jejich uplatnění na trhu práce. Praktická část poté mapuje skutečný stav, tedy do jaké míry jsou postižení zaměstnáni, jaké zkušenosti s takovými zaměstnanci společnosti mají, jak je vnímají jejich kolegové, respektive, zda se skutečně jedná o inkluzi v pravém slova smyslu.

Klíčová slova

Sociální vyloučení, exkluze, inkluze, osoba zdravotně postižená, handicap, sociální politika, příspěvky, zaměstnanost

Social exclusion and its economic and legal aspects

Summary

This thesis is focused on issues of social exclusion and its economic and legal aspects. Described are therefore social policy objectives in terms of the possibility of such exclusion prevented the role of individual actors of social policy in this process. Defined are the very concepts of inclusion and exclusion, defined population groups that risk. The thesis summarizes their chances on the labor market. The practical part then maps the actual situation, and thus the extent of the disability employed, what kind of experience with such employees of the company are, how they are perceived by their colleagues, or whether it really is about inclusion in the true sense of the word.

Keywords

Social exclusion, exclusion, inclusion, disabled persons, handicap, social policy, benefits, employment

Obsah

1 Úvod 11

2 Cíl práce a metodika 12

2.1 Cíl práce 12

2.2 Metodika 12

3 Teoretická východiska 14

3.1 Sociální politika 14

3.1.1 Základní principy sociální politiky 15

3.1.2 Aktéři sociální politiky 17

3.1.3 Cíl sociální politiky 19

3.2 Sociální vyloučení – exkluze 20

3.2.1 Hrozby a rizika sociálního vyloučení 21

3.2.2 Příčiny sociálního vyloučení 22

3.2.3 Vliv chudoby na proces socializace člověka 23

3.2.4 Nezaměstnanost jako příčina chudoby 24

3.2.5 Oblasti sociálního vyloučení 25

3.3 Sociálně vyloučené skupiny 26

3.3.1 Osoby zdravotně postižené 27

3.3.2 Senioři 29

3.3.3 Bezdomovci 30

3.3.4 Menšiny, etniky a migranti 31

3.3.5 Nezaopatřené děti a mládež 33

3.4 Sociální začlenění – inkluze 34

3.4.1 Sociální práce jako základní nástroj sociálního začlenění 35

3.4.2 Financování státu 36

3.5 Dávky sociální péče 36
3.5.1 Peněžní dávky sociální péče pro zdravotně postižené 37
3.5.2 Náhrady a příspěvky k příjmu osobám se zdravotním postižením 37
3.5.3 Příspěvek na péči pro zdravotně postižené 38
3.5.4 Mimořádné výhody pro těžce zdravotně postižené občany 39
3.6 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením 39
3.6.1 Chráněné pracovní místo 40
3.6.2 Příspěvky pro zaměstnavatele 40
3.6.3 Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením 40
3.7 Právní úprava 41
4 Vlastní práce 42
4.1 Charakteristika použité metody 42
4.2 Průběh rozhovorů 42
4.2.1 Rozhovor s Nakladatelstvím Pasparta o.p.s. 42
4.2.2 Rozhovor s Petr Boček – chráněná dílna 43
4.2.3 Rozhovor s Mitas a.s. 43
4.2.4 Rozhovor s Nakladatelstvím C. H. Beck, s.r.o. 43
4.3 Stanovení hypotéz 44
4.4 Obecné informace o dotazovaných společnostech 44
4.4.1 Nakladatelství Pasparta, o.p.s. 44
4.4.2 Chráněná dílna – Petr Boček 44
4.4.3 Mitas a.s. 45
4.4.4 Nakladatelství C. H. Beck, s.r.o. 45
4.5 Shrnutí výsledků rozhovorů 45
5 Zhodnocení výsledků a návrh řešení 51
5.1 Zhodnocení výsledků rozhovoru 51

5.2 Návrh řešení 51
6 Závěr 53
7 Seznam použitých zdrojů 54
7.1 Odborná literatura 54
7.2 Právní předpisy 55
7.3 Internetové zdroje 56
8 Přílohy 57

Seznam použitých zkratek

ČR – Česká republika

OZP – Osoby se zdravotním postižením

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

Seznam použitých obrázků

Obrázek 1: Principy sociální politiky 16
Obrázek 2: Aktéři sociální politiky 18
Obrázek 3: Základní zdroje společnosti 21
Obrázek 4: Trojúhelník blahobytu (welfare triangle) 35

1 Úvod

Sociální vyloučení je dnes již velmi aktuálním a ožehavým problémem naší společnosti. V běžné praxi se vyskytují různé druhy subjektů, které osoby vyloučené ze společnosti zaměstnávají či lidé, kteří je v rámci možností akceptují. I přesto se najdou tací, kteří si pod tímto pojmem nedokáží představit nic konkrétního anebo přijetí těchto osob do společnosti brání. Až v momentě objasnění pojmu jsou teprve schopni vyjádření svého názoru a pohledu na danou problematiku.

Sociální inkluze, respektive exkluze, začleňování handicapovaných osob do běžné populace, rovnost příležitostí, právo na kvalitní a plnohodnotný život. To vše a mnohé další aspekty související s vnímáním a přijetím postižených lidí většinovou společností je tématem debat odborníků i nejširší veřejnosti. Proto autorka zvolila jednu z dílčích otázek týkající se této problematiky i za téma své práce. Zaměří se na sociální vyloučení osob zdravotně postižených.

Mnozí sociálně vyloučení sami nevědí, kam se pro pomoc v případě, že si nejsou vědomi svých práv a nároků na sociální podporu, obrátit. Mnohdy je problém v tom, že ačkoli o této pomoci vědí, je pro ně bohužel obtížně dostupná. I to je důvodem, proč se v rámci následující práce autorka pokusí shrnout jejich možnosti.

Zaměstnávání handicapovaných osob je jedním z nejproblematičtějších témat týkajících se otázky inkluze a exkluze. Existuje mnoho úhlů pohledu na něj – názory často vyznívají v tom smyslu, že zaměstnavatel chce pouze získat příspěvky a dotace na takového zaměstnance. Jak ale podle zaměstnavatele vnímá postižený člověk pobyt mezi „zdravými“ kolegy? A jak oni posuzují spolupráci s postiženým? I na to se autorka pokusí najít odpovědi.

Práce se tedy v teoretické části zaměří na vymezení sociální politiky, jejích hlavních aktérů, příčin sociální exkluze, možností inkluze.

V rámci praktické části se autorka pokusí proniknout přímo do zkušeností se zaměstnáváním handicapovaných osob.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem bakalářské práce je přiblížit problematiku sociálního vyloučení, především za pomoci rozhovorů zmapovat oblast sociální exkluze a inkluze handicapovaných osob. Nastínit přehled toho, jak funguje sociální politika v ČR, kdo je jejími hlavními aktéry a jak se například v poskytování možnosti pracovat a začlenit se do většinové společnosti tito aktéři angažují.

Za stěžejní část práce však autorka považuje průzkum skutečného stavu, tedy do jaké míry jsou osoby se zdravotním postižením zaměstnány, jaké zkušenosti s takovými zaměstnanci podniky mají, jak je vnímají jejich kolegové, respektive, zda se skutečně jedná o inkluzi v pravém slova smyslu.

V případě společností, které osoby zdravotně postižené nezaměstnávají, se autorka bude snažit o zjištění důvodů a překážek, které brání zaměstnavateli k jejich zaměstnání.

K tomuto účelu budou stanoveny hypotézy, jejichž platnost se autorka pokusí ověřit za použití metody rozhovoru. Ke spolupráci budou osloveny tři společnosti zaměstnávající osoby zdravotně postižené a jedna společnost, která osoby zdravotně postižené nezaměstnává. Na základě zjištěných výsledků bude provedeno zhodnocení a podán návrh řešení dané problematiky.

2.2 Metodika

Bakalářská práce je složena ze dvou částí, a to z části praktické a části teoretické.

Teoretická část byla zpracována na základě sběru, prostudování a následně analýzy odborné literatury a zákonů, za použití internetových zdrojů související s danou problematikou, např. KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007 nebo Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Všechny zdroje jsou uvedeny na konci bakalářské práce. Dalšími použitými teoretickými metodami jsou metoda abstrakce a specifikace.

Praktická část byla zpracována kvalitativní metodou, konkrétně formou rozhovoru. Osloveni byli čtyři vedoucí pracovníci z různých společností. Tři ze společností, které zaměstnávají osoby zdravotně postižené a jeden z podniku kde nezaměstnávají. Rozhovor měl polostrukturovanou povahu, tzn. že, otázky byly předem připravené, avšak se mohly měnit v závislosti na situaci a byly rozšířené o otázky doplňující.

Pro účely rozhovoru byla s každým zástupcem společnosti sjednána telefonicky schůzka v sídle či provozovně společnosti. Délka každého rozhovoru trvala maximálně půl hodiny z důvodu nabitého programu všech oslovených. Pro lepší a úplné zachycení odpovědí bylo se souhlasem tázaného použito nahrávací zařízení nebo byly odpovědi zachyceny na papír. Všechny dotazované osoby až na pana Petra Bočka si přály zůstat v anonymitě.

3 Teoretická východiska

3.1 Sociální politika

Sociální politika v České republice se opírá o hodnotová východiska, která jsou zakotvena v evropském kulturním a myšlenkovém prostoru. Mezi základní požadavky těchto východisek patří zajištění základních lidských a sociální práv.[1]

Všeobecná deklarace lidských práv sahá až do období konce druhé světové války, kdy byla vyhlášena, konkrétně 10. prosince 1948. Tento dokument není mezinárodní smlouvou s právní závazností. Jedná se o morální smlouvu, která je těžko porovnatelná s kterýmkoliv jiným dokumentem na světě. Deklarace lidských práv zakotvena v každém státě shrnuje 30 článků s principy lidských práv složených z práv občanských, politických, hospodářských, sociálních, práva na vzdělání a kulturní rozvoj.

Pojem sociální exkluze se pojí s občanským právem zaručujícím člověku právo na život, rovnost, svobodu, ochranu osobnosti. Dále je spojena s právy ekonomickými a sociálními, které zaručují lidem důstojnou existenci zahrnující právo na rodinu nebo právo na práci spolu s náležitou přípravou na povolání a uspokojivými pracovními podmínkami.[2] Sociální právo je tedy možné chápat jako označení právní úpravy systémů sociální ochrany, která obsahuje části práva, jejímž cílem je vyrovnání sociálních rozdílů zejména v podobě nedostatků jedinců a skupin obyvatel v materiálním zajištění, rovnosti příležitostí, vlastního uplatnění a budoucího rozvoje. Definici sociálního práva vychází z koncepce ekonomických, občanských a zejména sociálních práv, které jsou součástí základních lidských práv.[3] Sociální právo je také zakotveno v Mezinárodním paktu o hospodářských, sociálních a kulturních právech, kdy stát zajišťuje sociální zabezpečení.[4]

Vzhledem ke složitosti sociální reality je téměř nemožné jednoznačně definovat sociální politiku. I přes odlišnosti lze jednoznačně určit, že se vždy jedná o politiku orientovanou k člověku, k rozvoji, kultivaci a zdokonalování životních podmínek.[5] V teorii i v praxi se chápe libovolně dle zvolené složky sociální politiky. Za složky, prvky a obory sociální politiky se považují systémy sociálních vztahů, podmínek a procesů projevujících

[1] PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*., 2007, s. 11.
[2] DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*., 2013, s. 11.
[3] KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*., 2007, s. 22.
[4] DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*., 2013, s. 11.
[5] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 45.

se v obsahu a charakteru činností, v chování, v potřebách, v zájmech, hodnotách a cílech sociálních subjektů.[6]

Obecně stát vymezuje rámec působnosti pro ostatní sociální subjekty a stanovuje pravidla v sociální politice.[7] Sociální politika vytváří určitý rámec, jehož prostřednictvím stát umožňuje svým občanům stát se pro společnost užitečnými a cennými členy. Dále podporuje hodnotová východiska české sociální politiky jako humanismus, svobodu a odpovědnost, rovnost, solidaritu, sociální spravedlnost a tím upevňuje sociální soudržnost společnosti.[8]

3.1.1 Základní principy sociální politiky

Sociální politika směřuje ke změně sociálního systému, avšak současně musí respektovat určité základní principy neboli myšlenkové postupy, vedoucí ideje, zásady a pravidla činností, které jsou pro ni určující, vlastní a zřetelně se v ní promítají. Pro volbu principů má význam tzv. sociální politické doktríny.

Mezi tyto doktríny v evropském regionu patří liberalizmus, který je postaven na osobní svobodě a individuální odpovědnosti. Funkčnost sociální politiky je u liberalizmu posuzována podle vztahu k ekonomické efektivnosti, tudíž nepodporuje solidarismus a redistribuční procesy, ale naopak preferuje regulaci tržního mechanizmu a jeho fungování. [9]

Další doktrína se nazývá křesťanské sociální učení, kdy Základní princip tvoří osobní svoboda. Za sociální situaci není odpovědný sám jedinec, ale v určité míře i společenský systém předurčující postavení jedince. Zdůrazňuje, že určitý díl odpovědnosti za sociální situaci ve společnosti padá i na mocné a bohaté. Snaží se o odstranění bídy a vyzdvihnutí podstaty sociálních transferů spolu s křesťanským milosrdenstvím založeném na dobročinné a charitativní aktivitě, jelikož charita představuje zdroj ctnosti. [10]

Poslední směr se zabývá demokratickým liberalizmem, který usiluje o zajištění důstojných životních podmínek všem jedincům na základě přijetí určitých pravidel. Demokratický liberalizmus se vyznačuje převzetím značné míry sociální odpovědnosti za

[6] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 22, 23.
[7] DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*., 2013, s. 13.
[8] PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*., 2007, s. 11, 14.
[9] DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*., 2013, s. 14. spolu s KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 27.
[10] Tamtéž

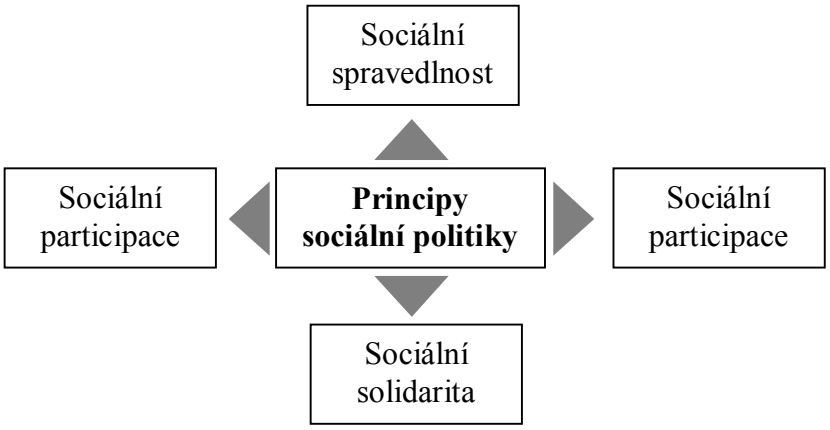
jedince státem, posílením veřejného sektoru, rozsáhlým přerozdělováním a solidarizmem. Silně vystihuje rovnost v občanských právech, ale také i v právech sociálních.[11]

Sociální politika respektuje tyto základní principy, které považuje za typické, určující a nejvýznamnější:[12]

- Sociální spravedlnosti,
- Sociální solidarity,
- Subsidiarity,
- Participace.

Aby se v daném státě dosáhlo cílů sociální politiky, jsou k tomu využívány výše uvedené principy spolu s působením předpisů, norem, činností, nástrojů a subsystémů.

Obrázek 1: Principy sociální politiky



Zdroj: *DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost., 2013, s. 56.*

Sociální spravedlnost patří mezi klíčové principy sociální politiky a lze ji vymezit pravidly, podle kterých jsou ve společnosti rozdělovány příjmy, bohatství, životní příležitosti a předpoklady mezi jednotlivé občany či sociální skupiny. Pojem sociální spravedlnost je relativní, tudíž ho lze chápat z řady různých hledisek a posuzovat jej podle charakteru rozmanitých konkrétních sociálních situací, ve kterých se jedinec či skupina nachází. Pro posouzení sociální spravedlnosti lze využít rozlišující dílčí hlediska či

[11] DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*., 2013, s. 14. spolu s KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 27.
[12] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 28.

principy jako výkon a zásluhy, soulad mezi vstupy a výstupy, rovnost, rovné příležitosti či sociální potřebnost.[13]

Princip sociální solidarity neboli vzájemné podpory a sounáležitosti souvisí s tvorbou a rozdělováním životních podmínek a prostředí jedinců či sociálních skupin v zájmu naplnění ideje sociální spravedlnosti. Solidarita se odvíjí od občanské sounáležitosti se skupinami sociálně hendikepovanými životními podmínkami jako chudobou či sociálním vyloučením.[14]

Princip subsidiarity spojuje osobní odpovědnost spolu se solidaritou a zároveň přistupuje k jedinci jako k individuu, jež má jedinečné vlastnosti, schopnosti a dovednosti, které využívá nejen ke své sociální ochraně, ale zároveň k ochraně svých blízkých. Tento princip respektuje i fakt, že jedinec se v průběhu života stává součástí určitého uskupení. Jelikož tím vstupuje do vztahů a vazeb vzniká vzájemná odpovědnost a nutnost si v daném celku vzájemně pomáhat. Každý jedinec musí nejprve pomoci sám sobě, poté společnosti. Pokud není schopen si sám sobě pomoci, musí mu pomoci rodina. To samé platí i pro rodinu, která při nesnázích žádá o pomoc nejdříve jiná společenství a až poté stát.[15]

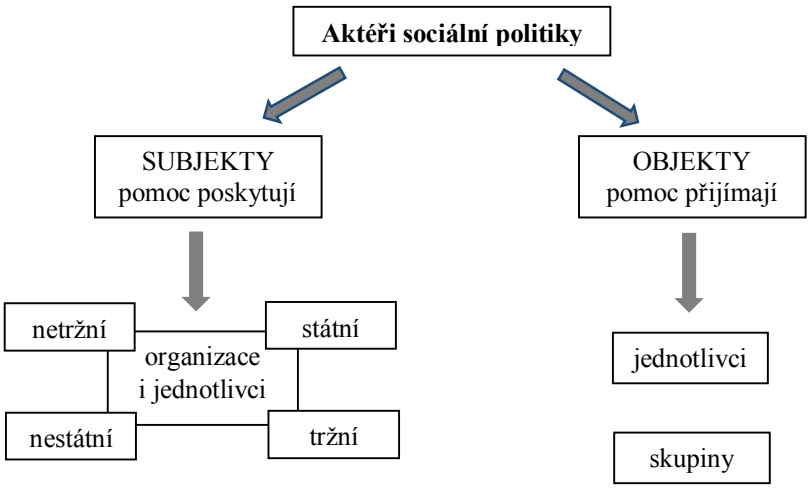
Poslední princip participace se zabývá podílením se na společenském životě a zároveň tak i na sociální politice. Myšlenka spočívá v možnosti účastnit se procesu, který vede k přijímání a realizaci opatření a rozhodnutí ovlivňující život jedince či společnosti.[16]

3.1.2 Aktéři sociální politiky

Aktéři sociální politiky se rozdělují na subjekty a objekty podle způsobu účasti v sociální politice, které ji tvoří a rozvijí ji pro cílené jedince a skupiny, kteří potřebují nezbytnou pomoc.

[13] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 28-31. spolu s PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*., 2007, s. 15.
[14] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 32,33. spolu s PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*., 2007, s. 14,15.
[15] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 34,35.
[16] Tamtéž, s. 35, 36.

Obrázek 2: Aktéři sociální politiky



Zdroj: *DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost., 2013, s. 51.*

Za objekt sociální politiky se počítá jednotlivec i skupina obyvatel, pro které jsou určena opatření sociální politiky, z nichž mají aktéři prospěch. Sociální skupina neboli určitá skupina osob pro svou existenci potřebuje trvalý osobní kontakt a vědomí společných zájmů, potřeb, způsobu života, cíle, náboženské cítění a další. Za sociální skupinu lze považovat rodiny, domácnosti, nezaměstnané osoby, chudí, sirotci atd. Existují také strukturované skupiny, které jsou typické z hlediska věku, pohlaví, vzdělání, příjmu, ekonomické aktivity a z mnoha jiných hledisek.[17] Antropocentricky orientovaná sociální politika se orientuje k určitému sociálnímu ladění celé společnosti. *„Základem je jedinec (jako součást celku) se svými jedinečnými vlastnostmi, schopnostmi, zájmy, dispozicemi apod., jeho blaho a prospěch a nikoli nějaký fiktivní a neurčitý kolektivní prospěch. Jedinec, jeho nezadatelná práva, zejména práva na lidskou důstojnost a svobodné rozvíjení osobnosti, jsou rozhodující.“*[18]

Subjekt sociální politiky jsou ti, kteří mají zájem, vůli, schopnosti, dané předpoklady, možnosti a prostředky určené k sociální činnosti a chování, jež jsou schopni iniciovat a naplňovat. Tito aktéři sociální politiky provádějí koncepci, přípravu a realizaci sociálních opatření v různé míře odlišně z důvodu rozdílné povahy sociálně politických opatření.

[17] MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*., 2001, s. 16O.
[18] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 48.

Obecně lze členit subjekty na státní a nestátní, nebo na tržní a jiné subjekty. K nejvýznamnějším subjektům sociální politiky patří stát a jeho instituce:[19]

- Parlament,
- Vláda a správní orgány státu,
- Zaměstnavatelé a firmy,
- Zaměstnavatelské, zaměstnanecké a odborové orgány,
- Regiony, obce, místní komunity, jejich orgány a instituce, občanské organizace a iniciativy, charitativní organizace, sousedé,
- Církve a náboženské skupiny,
- Mezinárodní organizace,
- Občané a rodiny,
- Hromadné sdělovací prostředky.

3.1.3 Cíl sociální politiky

Ve shrnutí se jedná o rozvoj lidského potenciálu díky investicím do lidí a tím i investicím do sociálního a ekonomického rozvoje společnosti s dlouhodobou prosperitou. V sociální politice se zpravidla dosahuje obecného cíle, jehož kvalita se mění v průběhu vývojových stádií společnosti.[20]

Cílem sociální politiky je soustavné a cílevědomé úsilí jednotlivých sociálních subjektů o změnu, udržení a fungování sociálního systému a umožnit tak rovné příležitosti a vytvoření lidsky důstojných podmínek života. Při prosazování rovných příležitostí se věnuje zvláštní pozornost a opatření lidem znevýhodněným zdravotním stavem, věkem, závazkem péče o dítě, příslušností k etnickým menšinám. U těchto ohrožených skupin dochází často k sociálnímu vyloučení ze společnosti.[21]

Česká sociální politika je silně ovlivněna nepříznivými vývojovými trendy jako stárnutí společnosti z důvodu snížení porodnosti; zvyšující se riziko nezaměstnanosti, nárůst rozvodů a osamělých rodičů a neustálé selhávání fungujících rodin. Z těchto důvodů nastává problém chudoby a sociálního vyloučení. Stát musí reagovat na sociální rizika,

[19] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 48. spolu s DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*., 2013, s. 52.
[20] MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*., 2001, s. 163.
[21] PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*., 2007, s. 12. spolu s MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*., 2001, s. 155. a dále shoda s TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*., 2010, s.29.

resp. jejich možné negativní důsledky a eliminovat je systémem opatření především v oblasti zaměstnanosti a sociálního zabezpečení.[22]

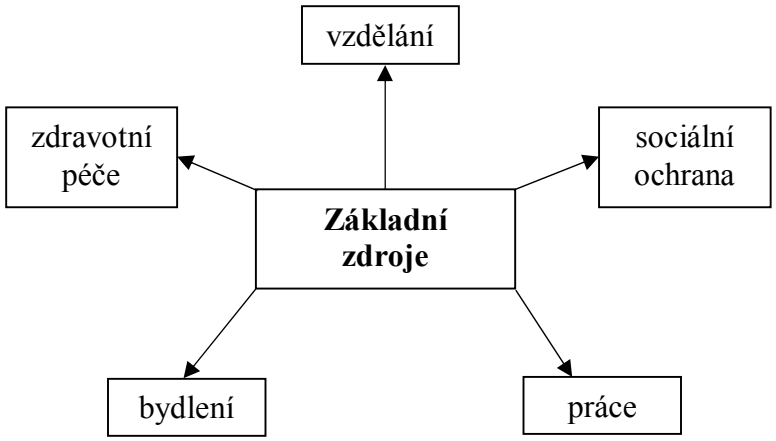
3.2 Sociální vyloučení – exkluze

Pojem sociální vyloučení se v Evropské unii využívá již od 90. let 20. století v oblasti sociologie, ale také i v politickém myšlení. Nejedná se však o nový koncept ani jev, který popisuje. S procesem sociálního vyloučení se lidé setkávali téměř ve všech historických společnostech, stejně jako s vyloučenými jedinci či skupina osob.[23]

Podle Rady Evropy z počátku 90. let dala podnět k rozšíření pojmu sociální exkluze neboli sociální vyloučení a uvedla základní definici tohoto pojmu: „*Sociální vyloučení odráží nerovnost jednotlivců nebo celých skupin obyvatelstva při jejich participaci na životě společnosti, přičemž tato nerovnost je výsledkem nedostatku příležitostí pro všechny, kteří mají zájem participovat na životě společnosti, jejich izolaci a odtržení od společnosti.*“[24] Zároveň je možné chápat exkluzi jako vyčlenění osoby mimo běžný život společnosti a tudíž nemožnost zpětného zapojení díky nepříznivé sociální situaci, ve které se jedinec či skupina nachází.[25] Jedná se o nerovný přístup k jedincům a skupinám osob k základním zdrojům společnosti jako k zaměstnání, sociální ochraně, bydlení, vzdělání a také k zdravotní péči.[26] (viz. Obrázek 2) Výsledkem nerovnosti postavení ve společnosti je ztráta sociálního místa ve společnosti (vyloučení z účasti ve společnosti).[27]

[22] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 25. spolu s PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*., 2007, s. 11.
[23] MAREŠ, Petr. *Sociologický časopis*., 2000, č. 36., s. 285.
[24] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 124.
[25] § 3 písm. f) zákona č. 108/2006 Sb.
[26] DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*., 2013, s. 186.
[27] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 124.

Obrázek 3: Základní zdroje společnosti



Zdroj: *DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost., 2013, s. 186.*

3.2.1 Hrozby a rizika sociálního vyloučení

Sociální problém znamená určité vybočení od norem a hodnot, které jsou určeny společností a považují se za normální. Problémem sociální exkluze často bývá kriminalita, prostituce, drogy, sebevražda, rodinný rozvrat nebo terorismus. Tyto jednotlivé problémy podněcují osobu postavit se mimo společnost. Mnohdy je možné, že se jedná až o následek díky sociálnímu vyloučení, kdy se osoba dostane do určité životní události, která tyto problémy zapříčiní. Výše uvedené sociální problémy se vyznačují, že sice souvisí s morálními hodnotami a institucemi společnosti ale zároveň je porušují.[28]

Řešení sociálních problémů spočívá na právních a politických přístupech, ale předpoklady pro taková řešení představují nepolitické instituce, jelikož sociální problém se pojí s určitým typem kontinuity. *„Kontinuita je zachována často ve formách, ale současný obsah je jimi pouze ovlivňován, ve svých podstatných charakteristikách je nový.“*[29] Kontinuita představuje určitý typ návaznosti a přenosu z historie do současnosti. Například u pašeráctví zasahuje do změny práva, politiky, moci ale i vývoji nových technologií, jelikož svět 21. století pašerákům otevřel nové obzory a možnosti. Jelikož to, co v tomto novém světě pašeráci nacházejí, nejsou jen peníze, nýbrž i politická moc. Jedná se o novou výzvu pro vlády, justici, pro politiky, soudce i advokáty zamezit těmto sociálním

[28] PECKA, Emanuel. *Sociologie politiky*., 2010, s. 173.
[29] Tamtéž.

problémům prostřednictvím uzpůsobováním změn nejen v legislativě samotné, ale i ve službách a možnostech ve společnosti.[30]

Problematika sociálního vyloučení se pojí spolu s již vzniklými sociálními událostmi, které představují určitou životní situaci, která je veřejnoprávně uznaná a je spojena se sociálním opatřením ve prospěch postiženého. Vzhledem k tomu, že se lidé dostávají do různých životních situací, rozlišují se následovně:[31]

- Přirozené (fyziogenní) – biologické (narození, dospívání, těhotenství, stáří), sociální (životní start, založení rodiny);
- Nepřirozené (patogenní) – biologické (nemoc, invalidita), sociální (diskriminace, nezaměstnanost, sociální vyloučení, chudoba, atd.);
- Ztráta příjmů – ztráta zaměstnání či jiné výdělečné činnosti;
- Mimořádné vysoké výdaje – náklady spojené s nemocí, smrtí, atd.;
- Mimořádné zdravotní a sociální omezení – diskriminace, ztráta bydlení, atd.

3.2.2 Příčiny sociálního vyloučení

Příčiny sociálního vyloučení jednotlivců a skupin ve společnosti bývá několik, avšak liší se zejména podle aktuální problematiky vybrané země. Nicméně samotný průběh se v české společnosti či zemích střední a východní Evropy, které také prošly transformačním procesem, významně neliší.[32]

Pro rozdělení příčin byly sestaveny dva možné koncepty, které se snaží rozlišit dvě tradice sociální politiky v Evropě. První z nich se opírá o koncept chudoby, který je spojen s liberalistickou vizí společnosti. Tato vize je založena na jedincích, kteří si navzájem konkurují na trhu práce s cílem zajistit si dostatečné prostředky pro přežití v dané konkurenci navzdory svým osobním handicapům. Druhá vize představuje koncept sociální exkluze, která se pojí s představou statusově členěné společnosti, společnosti kolektivit a morálního řádu s cílem pomoci jedincům v udržení svého statusu či možného vyrovnání osudů. Druhý koncept sociální exkluze se lépe zasazuje v širším pojetí společnosti a jejich profilových procesů jako integrace, participace a solidarita. Proto lze do sociálního vyloučení zařazovat společnosti „nahoře“ i „dole“, kdy se exkluze nevztahuje pouze

[30] PECKA, Emanuel. *Sociologie politiky*., 2010, s. 173.
[31] TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*., 2010, s. 189.
[32] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 126.

k nerovnosti ale spíše k mechanismu, která odděluje sociální jedince a skupiny od hlavního proudu společnosti.[33]

Sociálním vyloučením jsou ohroženy jedinci a skupiny osob, které jsou oslabeny jednou či více integrační rovinou. Mezi takové integrační roviny patří vztahy stát a migrant, obzvláště ilegální, kteří z hlediska práva v hostitelské zemi neexistují. Dále vazby mezi osobami znevýhodněnými na trhu práce jako mládež, zdravotně postižení, nízko kvalifikované osoby, atd.[34]

3.2.3 Vliv chudoby na proces socializace člověka

Chudoba má podstatní vliv na proces socializace člověka neboli na zařazování jedinců a jejich místa ve společnosti. Působí na sociální a politickou stabilitu ve společnosti.[35] Chudoba jako sociální jev představuje propast v příjmech jednotlivých skupin obyvatelstva. Lze ji chápat jako nedostatek peněz, který neumožňuje zabezpečovat důležité životní potřeby v žádoucí a přiměřené míře.[36]

Problematika chudoby postihuje lidskou populaci již mnoho let a sahá hluboko do historie. Podoba chudoby se v čase mění a vyvíjí, avšak lze říci, že chudoba bude civilizaci provázet neustále. Postihuje nejen rozvojové země, ale také vyspělé státy světa, kdy se za chudou zemi považuje stát, kde HDP na obyvatele je nižší než 600 dolarů (cca 60 států světa).

Pojem „moderní chudoba“ v současném vyspělém světě naráží na fakt, že mnoho států zejména vyspělých tuto vzniklou situaci intenzivně řeší, avšak stále 8 až 10 % populace žije v chudobě. Termín „stará chudoba“ se spojuje s vlivem životního cyklu na neschopnost práce (staří, nemocní, osamělé matky atd). Naopak „nová chudoba“ se pojí s pozicí jedinců a sociálních skupin na trhu práce (nezaměstnaní, neúplné rodiny, skupiny znevýhodněné na trhu práce) a koreluje s dlouhodobou nezaměstnaností.[37]

Existence chudoby v České republice se výrazně projevila až odstupem po roce 1989 díky změnám tržních principů ekonomiky. Dříve byla chudoba často opomíjena a skrývala sociální problémy. Nyní se společnost stala otevřenější a snaží se tuto problematiku řešit

---

[33] Room, G. 1997. „Poverty and Social Exclusion: The New European Agenda for Policy and Research.“ Spolu s MAREŠ, Petr. *Sociologický časopis*., 2000, č. 36., s. 290.
[34] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 126.
[35] KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*., 2007, s. 131.
[36] MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*., 1999, s. 13. spolu s DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*., 2013, s. 104.
[37] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 110.

nejen z pohledu občanů, ale i z pohledu cizích příslušníků.[38] Chudobu představuje tíživou sociální událost, ve které se jedinec ocitl a je prakticky nemožné ji bez pomoci ze strany systému sociální ochrany vyřešit.[39]

Mezi nejčastější příčiny vzniku chudoby patří rozdíly ve vlastněném bohatství, nízké příjmy plynoucí ze zaměstnání a díky nárůstu nezaměstnanosti v dané zemi.

3.2.4 Nezaměstnanost jako příčina chudoby

Pojem nezaměstnanost jako sociální událost začala být ošetřována z hlediska sociální ochrany až po první světové válce, kdy došlo k masivnímu nárůstu nezaměstnanosti. Dále se v průběhu 20. století začala nezaměstnanost stále více podporovat jako např. gentský systém.[40] V současné době je tato sociální událost ošetřena právem na práci v Listině základní práv.[41]

„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Zákon může stanovit podmínky a omezení pro výkon určitých povolání nebo činností. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon. Zákon může stanovit odchylnou úpravu pro cizince.“ [42]

Nezaměstnanost se z pohledu sociální ochrany stává negativní a nežádanou událostí, jelikož pro člověka přináší negativní důsledky pro život. Mezi takové důsledky patří zejména nedostatek pracovní aktivity, který se stává z dlouhodobého hlediska vysoce rizikový obzvláště u produktivních lidí. Dále je nepříznivá absence příjmu z výdělečné činnosti, která často zapříčiní chudobu a tím i možné sociální vyloučení člověka v produktivním věku ze společenského života. Z tohoto důvodu se nezaměstnanost v dnešní době řadí mezi jedny z nejdůležitějších znaků sociálního vyloučení člověka ze společnosti.[43]

Existuje mnoho způsobů řešení problematiky nezaměstnanosti. Za jednu z nejrozšířenějších se považuje finanční podpora, která není vždy žádoucí díky vzniku

[38] VINKELHOFEROVÁ, Markéta. *Chudoba, nezaměstnanost a další témata Pražské školy alternativ*., 2012, s. 5. spolu s KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 120.
[39] KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*., 2007, s. 139.
[40] NOVÁK, Adam. *Chudoba, nezaměstnanost a další témata Pražské školy alternativ*., 2012, s. 31.
[41] Článek 26. Listina základních práv a svobod. Komentář. *2012*.
[42] Tamtéž.
[43] KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*., 2007, s. 124.

nepříznivým efektům v ekonomické a sociální oblasti (nárůst sociálních výdajů, pasti). Stejně jako nezaměstnanost, tak i nízké výdělky ze zaměstnání následně zapříčiní nízký příjem starobních a jiných důchodů a tím možné sociální vyloučení.[44] Každý jedinec však nese vlastní riziko toho, jak obstojí na trhu práce a jak je schopen prodat vlastní dovednosti, znalosti a zkušenosti. U osob postižených nezaměstnaností zvláště dlouhodobého charakteru se naskýtá možnost podpory ve formě jistých dávek, avšak pouze určité výše po určitou dobu. Tyto dávky se hradí v případě nouze a sociální potřebnosti ve výši životního minima. V případě dlouhodobého čerpání či zneužívání musí osoby či rodiny čelit nemožnosti pořízení předmětů dlouhodobé spotřeby, nemožnost dosažení potřebného vzdělání apod.[45]

3.2.5 Oblasti sociálního vyloučení

Pokud se jedinec či skupina ocitne na okraji společnosti, stává se z něho sociálně vyloučená část společnosti, kterou je možné rozdělit do čtyř oblastí a to sice prostorová, ekonomická, kulturní a sociální, symbolická.[46]

Prostorová neboli residenční segregace patří mezi základní a nejvíce viditelné projevy sociálního vyloučení. Jedná se o stav nebo proces vyloučení určitých skupin do oblastí, sídel, míst a lokalit na základě sociokulturních znaků a ekonomického statusu. Lokalita představuje zanedbávané místo neplatičů či sociálně slabých s nízkou mírou kvality bydlení s problematickou dostupností potřebných služeb jako úřady, obchody, školy, léčebny atd. Segregace nesmí probíhat na základě etnicity, národnosti, rasy a náboženství, jelikož jde o diskriminace. Ta je však těžko prokazatelná vzhledem k nízkému ekonomickému statusu těchto etnických, národnostních či jiných skupin. Prostorová segregace bývá nedobrovolná, nicméně se může jednat také o výraz svobodné volby jedince.[47]

Ekonomická oblast je spojena s nezaměstnaností a vyloučením jednoltivců či skupin z trhu práce a nemožnost dalšího uplatnění při hledání pracovního místa. Jedná se o diskriminaci osob na trhu práce a tím negativně působí na jejich možnou budoucí pracovní morálku a vznik negativních návyků. Tyto postihnuté osoby si zvykají na nelegální způsob

[44] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 112.
[45] DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*., 2013, s. 188.
[46] ŠUBRT, Jiří. *Soudobá sociologie*., 2014, s. 117.
[47] Toušek, L., 2007: „Sociální vyloučení a prostorová segregace“. *AntropoWebzin* 3 (2-3): 1-9.

přivýdělku při ztrátě zaměstnání na tzv. „černou práci“ a tím u nich dochází k závislosti na podpoře státu ve formě sociálních dávek. Ekonomická oblast se pojí s kulturním vyloučením, kdy je znesnadněn přístup ke vzdělání a základním, pro život potřebným, znalostnem a dovednostem k získání pracovní pozice. V budoucí vývoji jedince se uzavírá příležitost přístupu na trh práce a je znemožněno zařazení se do společnosti. Často dochází k nespravedlivému a nepravdivému zařazení vzhledem k náročnosti posouzení kvalit jedince s čímž úzce souvisí symbolická oblast vyloučení. V symbolickém vyloučení se řeší vztah většinové společnosti zařazené mezi sociálně vyloučené, se kterými se zachází často na nepravdivých základech.[48]

3.3 Sociálně vyloučené skupiny

Příčinou sociálně vyloučených skupin bývají určité sociální události, které jsou v evropských zemích rozděleny do pěti základních skupin zabezpečených sociálním právem, které souvisejí s/se:[49]

- zdravotním stavem – potřeba zdravotní péče, nemoc, invalidita, nemoc z povolání;
- rodinou – zakládání rodiny, mateřství, výchova dětí, ztráta živitele;
- věkem – stáří, mládí;
- nezaměstnaností;
- nepřizpůsobením a sociální dezintegrací – ochrana obyvatelstva před nepředvídanými činy osob či skupin vymykající se standartnímu společenskému životu.

Sociální vyloučení hrozí skupině obyvatel, které se nazývají tzv. společensky nepřizpůsobení občané. Tento typ osob či skupiny obyvatelstva má často oslabenou vazbu k jedné ze součástí Welfare triangle (viz. Kapitola 3.4). Společensky nepřizpůsobení občané se ocitli v nepříznivé životní situaci, která nelze překonat bez pomoci společnosti, avšak ta naráží na problém, kdy ohrožení jedinci nabízenou pomoc odmítají. Nepříznivou situaci si nechtějí přiznat a uvědomit si závažnost problému, natož ji spolu s pomocí ostatních překonat. Díky tomuto nepříznivému chování narušují zákony, dostávají se do konfliktu s institucemi a státem a tím ohrožují nejen své zájmy, ale bohužel zájmy osob na nich závislých.[50]

[48] Toušek, L., 2007: „Sociální vyloučení a prostorová segregace“. *AntropoWebzin* 3 (2-3): 1-9.
[49] TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*., 2010, s. 192.

„Izolovaní jedinci jsou lidé, kteří nedovedou nebo nemohou uchopit svůj vlastní život do svých rukou a nést za něj svoji individuální odpovědnost a jejichž často lehce ovlivnitelná osobnost je zneužita k tomu, že skončí bez materiálních prostředků a dokonce někdy i bez přístřeší.“[51] Tito jedinci jsou oslabeny kombinací znaků jako mentální kapacita, tělesné postižení, věkem, frustrací z dětství, bez rodinného zázemí a výše uvedenými sociálními událostmi.[52] Problém těchto rizikových skupin lidí sahá i do minulosti např. u mládeže, kteří na základě špatných zkušeností z raného dětství a izolaci opouštějí před dovršením plnoletosti dětské domovy. Riziky díky sociálním událostem jsou postihnuty nejvíce skupiny osob: nízko kvalifikovaní zaměstnanci, propuštění vězni, jeden z manželského páru po rozvodu, lidé závislí na návykových látkách, etnické menšiny, migranti, ženy s malými dětmi a zdravotně postižení. Tento typ uskupení osob neboli marginální skupiny, jež se odlišují svým stylem života od obecně stanové normy, nenacházejí uplatnění nejen na trhu práce, ale také ve společnosti.[53]

Mezi základní skupiny sociálně vyloučených osob patří:

- osoby zdravotně postižené,
- bezdomovci,
- senioři,
- nezaopatřené děti a mládež,
- menšiny, etniky a migranti.

3.3.1 Osoby zdravotně postižené

Mezi jednu z nejzávažnějších sociálně vyloučených skupin patří osoby se zdravotním postižením. Osoby zdravotně postižené jsou nejčastěji starší osoby, méně kvalifikované a s nižším vzděláním, kdy jejich uplatnění na trhu práce se stává více komplikované.[54]

Handicapovanou osobou neboli osobou se zdravotním postižením se rozumí fyzická osoba, kterou orgán sociálního zabezpečení uzná plně invalidní, částečně invalidní nebo úřad práce rozhodne o uznání osoby zdravotně znevýhodněnou.[55]

---

[50] DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*., 2013, s. 187.
[51] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 127.
[52] Tamtéž.
[53] DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*., 2013, s. 187.
[54] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 126.
[55] SLOWÍK, Josef. *Komunikace s lidmi s postižením*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010, s. 23.

Invaliditou podle českého sociálního práva je myšlena závažná změna oproti běžnému průběhu života jedince a jeho rodiny.[56] Invalidita představuje zdravotní stav, který je trvale nebo dlouhodobě ustálen, avšak dlouhodobě znevýhodňuje člověka ve standartních situacích. Omezuje člověka v sociálních a ekonomických situacích. Mezi tyto situace patří závažný a dlouhodobý úbytek pracovní schopnosti nebo její naprostá ztráta, přináší také zvýšené životní náklady v podobě potřeby zvláštních pomůcek, zvláštní stravy, potřeba léků atd. a v neposlední řadě potřebu sociálních a zdravotních služeb. Invalidita jako ekonomická sociální událost silně ovlivňuje příjmovou situaci jedince a jeho rodiny. *„Dojde-li u určité osoby k dlouhodobému poškození zdravotního stavu, má toto poškození zpravidla vliv na pracovní neschopnost nemocného, resp. na jeho možnost zabezpečit svůj příjem a příjem své rodiny vlastní prací.“*[57] Míra invalidity se měří podle pracovní činnosti, kterou invalida vykonával před tím, než se stal invalidním, dosažené kvalifikace a vzdělání, ztížení společenského uplatnění v rodině a ve vztahu ke společnosti a zvláštním případem je stav, kdy jedinec může pracovat, ale riskuje tím zhoršení svého zdravotního stavu.[58]

„Zdravotním postižením je tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby.“[59] Stav zdravotního postižení přetrvávající déle než 1 rok zapříčiní sociální vyloučení, kdy míra společenského omezení se stanovuje stupněm zdravotního postižení – dlouhodobá nemoc, dlouhodobě zdravotně postižený či dlouhodobě těžce zdravotně postižený. Zdravotní postižené lze rozdělit na vrozené a získané. *„Vrozené postižení mění veškeré podmínky vývoje, mění sociální vztahy, vyřazuje některé druhy podnětů, omezuje od počátku vývojové možnosti dítěte. Na druhé straně se dítě žijící s postižením od narození na něj lépe adaptuje. Získané postižení méně zasahuje vývoj funkcí osobnosti, které se až do doby vzniku postižení mohly vyvíjet normálně, klade však daleko větší nároky na adaptaci, zvláště v oblasti postižené funkce. Získané postižení znamená obvykle velký zásah do osobnosti, způsobuje duševní trauma a subjektivně je velice hluboce prožíváno.“*[60]

[56] KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*., 2007, s. 94.
[57] Tamtéž, s. 95.
[58] TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*., 2010, s. 220.
[59] § 3 písmeno g) zákona č.108/2006 Sb.
[60] KALNICKÁ, Vladimíra, VOTINSKÝ, Jiří. *Výsledky šetření o zdravotně postižených osobách v České republice za rok 2007*., 2008, s. 36.

Osoby se zdravotním postižení lze dělit také na tělesné, zrakové, sluchové, mentálním, duševní a vnitřní zdravotní postižení. Tyto typy postižení se posuzují podle míry zdravotního postižení:[61]

- 1. stupeň – lehké postižení,
- 2. stupeň – středně těžké postižení,
- 3. stupeň – těžké postižení,
- 4. stupeň – velmi těžké postižení.

3.3.2 Senioři

Stáří představuje poslední přirozené období lidského života, ve kterém se degenerují funkce organismu, což se projevuje v postupném snižování schopnosti pracovat a aktivně reagovat na vnější svět.[62] Jedná se o fázi konce životního cyklu, které lze kategorizovat do tří a více období – presenilní, stárnutí a období stařecké. Druhé období je vymezeno 65. – 80. rokem věku a dochází v něm k pozvolným změnám vyžadující přizpůsobení v pracovním výkonu. Až ve třetím období ve věkové hranici nad 80 let dochází ke ztrátě schopnosti k systematické práci.[63]

Druhá polovina lidského života se nejčastěji dělí na čtyři období podle dosaženého věku:[64]

- 45 – 59 let střední nebo též zralý věk,
- 60 – 74 let vyšší věk nebo rané stáří,
- 75 – 89 let stařecký věk,
- 90 let a výše dlouhověkost.

Stáří z pohledu sociální ochrany znamená úbytek či ztrátu pracovních schopností, což souvisí i s nedostatkem příjmu, a zároveň potřebu zvláštní péče a služeb. V období stáří dochází k úbytku fyzických a psychických sil a z hlediska sociální ochrany se předpokládá, že po dosažení určitého věku se ztratí u jedince pracovní schopnosti a naopak zvýší potřeba sociálních služeb a zdravotní péče. Sociální politika musí stanovit takovou hranici věku, kdy dochází k úbytku těchto pracovních schopností, aby nedošlo ke

[61] KALNICKÁ, Vladimíra, VOTINSKÝ, Jiří. *Výsledky šetření o zdravotně postižených osobách v České republice za rok 2007*., 2008, s. 36.
[62] TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*., 2010, s. 227.
[63] Tamtéž.
[64] HAŠKOVCOVÁ, Helena. *Fenomén stáří*., 2010, s. 20.

zbytečnému vyloučení seniorské populace ze společenského i pracovního života. Exkluze z pracovního života u seniorů zapříčiní i nedostatek příjmů a jsou tak nuceni k práci, kterou již fyzicky nezvládají.[65] I přesto při dosažení tohoto stádia života je nepřípustné, aby právní řád znemožnil starší osobě vykonávat pracovní činnost, pokud sama chce nebo se již nachází v pracovním poměru. U seniorů se nejedná o zvláštní znevýhodnění a není zde ani žádná ochrana pracovněprávního vztahu. Jediná ochrana upravující pracovněprávní vztah související se seniory je zákaz diskriminace. Zákaz diskriminace se vztahuje k věku, kdy senioři musí být zaměstnáváni za stejných podmínek jako jejich mladší kolegové v produktivním věku.[66]

Senioři, kteří ztratí zaměstnání nebo dobrovolně odchází z práce, ztrácí možnost příjmu, což se stává zásadním problémem, který je nucen řešit stát prostřednictvím důchodového pojištění v zákoně 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Systém sociální ochrany v České republice nahlíží na stáří jako na předpokládanou pracovní neschopnost. Zohledňuje seniorovu celoživotní práci a oceňuje ji jistým finančním zabezpečením ve formě starobního důchodu. Jedná se o jednu z nejdůležitějších dávek, na kterou má podle zákona nárok ten, který dosáhl určitého věku a splnil potřebnou dobu pojištění. Tyto dávky z hlediska nákladů státu nejvíce zatěžují systém sociální ochrany.[67]

3.3.3 Bezdomovci

Bydlení představuje jednu z důležitých podmínek pro zapojení do práce. Již ve středověku šlechta na svých statcích ubytovávala bezzemky, kteří u ní pracovali. V době industrializace se začali budovat ubytovny pro zaměstnance průmyslových závodů, kdy prvním projektem 20. století financovaný z Evropského sociálního fondu byl projekt výstavby bytů jako podmínky pro volný pohyb pracovníků, jelikož problém spočíval v trvalém usídlení a tím nechuť cestovat za prací bez možnosti bydlení.[68]

Pojem bezdomovectví je spojován s nedostatkem přiměřeného a důstojného bydlení. Bezdomovectví snižuje možnost přístupu ke kvalitní formě bydlení, které jsou určeny osobám s dostatečně vysokým příjmy. V extrémním případu jako je bezdomovství dochází

[65] KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*., 2007, s. 110.
[66] Tamtéž, s. 111.
[67] Tamtéž, s. 112.
[68] TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*., 2010, s. 269.

ke ztrátě zaměstnání, nemoci a následné invalidity a nedostatečného majetku. Potom se pojem bydlení vztahuje na levné ubytovny, ústavy, azyly a další formy bydlení.[69]

Příčiny bezdomovectví lze posuzovat objektivně či subjektivně. Mezi objektivní příčiny bezdomovství se řadí nejčastěji nezaměstnanost, nedostatek vzdělání a následné vyloučení z trhu práce, krach manželství, propuštění osob z vězení, dětského domova či ústavní péče. Subjektivní příčiny zahrnují faktory materiální povahy, vztahové, osobní a také institucionální faktory. Za materiální faktor se pokládá dlouhodobá nezaměstnanost, zadluženost, tragická událost jako je ztráta majetku, živitele apod. Do osobních faktorů patří mentální retardace, choroby, osamělost, alkoholismus, užívání návykových látek, hráčství atd.[70]

Člověk bez přístřeší často označovaný za tzv. bezdomovce je osoba, která nemá vlastní domov, nemůže nebo nechce využívat přístřeší anebo ho využívá protiprávně. *„Tyto osoby se odsuzují k sociálnímu vyloučení ze společnosti a dělí se do tří základních skupin:*[71]

1. *Zjevní bezdomovci (roofless) – hlásí se ke statusu člověk na ulici. Využívají veřejných prostranství, shlukují se v centru měst a nádražích, přespávají na ulici, pod mosty, nelegálně obývají opuštěné budovy a využívají nabídku sociálních služeb nízkoprahových zařízení.*
2. *Skrytí bezdomovci (houseless) – nevyužívají veřejnou službu díky neschopnosti orientovat se v nabídce služeb, neznalosti prostředí a sítě sociálních služeb, ale také si chtějí udržet svobodu.*
3. *Potenciální bezdomovci – osoby, které žijí na hranici životního minima se střechou nad hlavou, avšak současně se nacházejí ve značně nejistých podmínkách anebo obývají nepřiměřené bydlení (squatteři, uživatelé azylových domů, bez uzavření nájemních smluv atd.).“*[72]

3.3.4 Menšiny, etniky a migranti

Sociální události týkající se menšin, etniky a migrantů se pojí s postupným vývojem od homogenních k multikulturním společnostem. Složitost těchto sociálních problémů se

[69] TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*., 2010, s. 269. spolu s DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*., 2013, s. 189.
[70] TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*., 2010, s. 270.
[71] Tamtéž.
[72] BALÁŠ, Ondřej, HEŽOVÁ, Magda, LOUKOTA, Roman, PROKOPOVÁ, Lenka. *Aktuální otazníky fenoménu bezdomovectví: Sčítání bezdomovců v Brně v roce 2010*., 2010, s. 23.

potýká s protikladnými zájmy společnosti. Po ekonomické stránce se vyspělá země snaží obsadit levnou pracovní sílu v podobě menšin, etnik a migrantů na podřadné práce, které občané daného státu nechtějí vykonávat. Z druhého pohledu se stát snaží udržet rovnováhu veřejného rozpočtu a brání se poskytovat sociální ochranu cizincům. Jedná se o nelehký úkol sociální ochrany zejména díky různosti tradic, kultur a náboženství migrantů.[73]

Občané vyspělého státu se nejčastěji dostávají do konfliktu s lidmi, jako jsou migranti, uprchlíci, azylanti, menšiny a s jiným etnikem. Stále větší problém uplatnění na českém trhu práce nacházejí migranti zvláště od roku 1994, kdy se česká republika stala cílovou zemí pro většinu migrantů. Migrantem se stává osoba stěhující se dočasně nebo trvale do cizí země buď dobrovolně či nedobrovolně. Dobrovolnou migrací se myslí stěhování se za prací či ze sociálních důvodů jako je účel sjednocení rodiny, lepší sociální podmínky např. důchodci stěhující se do Španělska kvůli nižší finančním nárokům. Nedobrovolná migrace neboli nucená migrace vyjadřuje snahu se vyhnout pronásledování, represi, ozbrojeným konfliktům, mimořádným přírodním katastrofám či jiným situacím ohrožující život, svobodu a živobytí jedince. V těchto případech jde o tzv. uprchlíka. *„Podle úmluvy je uprchlíkem osoba, jež v důsledku událostí, které nastaly před 1. 1. 1951, se nachází mimo svou vlast, a má oprávněné obavy z pronásledování z důvodů rasových, náboženských či národnostních nebo kvůli příslušnosti k určité společenské vrstvě či zastávání určitých politických názorů.“*[74] Uprchlíci a ilegální migranti nacházejí na českém trhu nelegální uplatnění a tyto osoby pocházejí především ze zemí Ukrajiny a Polska.[75]

Menšinové obyvatelstvo v české republice představuje společenství občanu ČR, kteří žijí na českém území a liší se od ostatních občanů především etnickým původem, jazykem, kulturou a tradicemi. Podle článku 24 v Listině základních práv a svobod ČR nesmí být příslušnost ke kterékoli národnosti nebo etnické menšině nikomu na újmu.[76] I přesto že je diskriminace těchto osob zakázána, v praxi k ní neustále dochází. Sociální ochrana se menšinám poskytuje stejně jako občanům ČR a podle úmluvy Rady Evropy z roku 1995

[73] TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*., 2010, s. 303, 304.
[74] Ženevská úmluva o právním postavení uprchlíků 1951, TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*., 2010, s. 305.
[75] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 127. spolu s *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR*. 1. vyd. Editor Robert Trbola, Miroslava Rákoczyová. Brno: Barrister & Principal, 2011, s. 9.
[76] Článek 24. Listina základních práv a svobod. Komentář. *2012*., ŠTEFKO, Martin a Kristina KOLDINSKÁ. *Sociální práva cizinců*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2013, xvii, 285 s. 117.

mají v ČR příslušníci národnostních menšin zaručen ústavní listinou a zákonem 2001 výkon těchto práv:[77]

- Svobodná volba příslušnosti k národnostní menšině;
- Z příslušnosti národnostní menšině nesmí nikomu vzejít žádná újma;
- Právo na sdružování příslušníků národnostní menšiny;
- Právo účasti na řešení záležitostí týkajících se národnostní menšiny v kulturním, společenském a hospodářském životě a ve veřejných záležitostech;
- Právo na užívání jména a příjmení v jazyce národnostní menšiny;
- Právo na vícejazyčné názvy a označení;
- Právo na užívání jazyka národnostní menšiny v úředním styku a před soudy, ve věcech volebních, ve vzdělávání;
- Právo na rozvoj kultury příslušníků národnostních menšin;
- Právo na rozšiřování a přijímaní informací v jazyce národnostní menšiny.

Na území ČR se pohybuje více než půl miliónu příslušníků slovanských, asijských a severoafrických národů s právem dlouhodobého pobytu. Nejčastěji výskytovým etnikem se stávají příslušníci asijských států jako Čína a Vietnam, kteří tvrdí, že necítí sílu diskriminace českých občanů.[78] Větší problém představují Romové, kteří mají specifické postavení ve společnosti díky nízkému stupni vzdělanosti a dosažené kvalifikace. To způsobuje vysokou míru nezaměstnanosti a vyvolává sociální vyloučení i celou řadu problémů jako závislost rodin na sociálních dávkách, kriminalita v podobě drobných krádeží, atd.[79]

3.3.5 Nezaopatřené děti a mládež

Sociálně-právní ochrana dětí a mládeže začala již v 19. století v podobě ochrany sirotků a poté podpory chudých spolu se sirotky. Díky přijetí zákona o rodině v roce 1963 se upravila možnost zásahu státních orgánů do vztahů mezi rodiči a dětmi a poté tyto úkoly převzaly orgány sociální péče o mládež, kdy se ochrana a péče dětí opuštěných, osiřelých a v rodině týraných a podvyživených stala sociální událostí.[80]

Náhradní péče o dítě představuje takovou sociální událost, kdy je nutná společenská pomoc ale také finanční. Příčinou ztráty rodinné péče bývá krátkodobé či dlouhodobé

[77] TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*., 2010, s. 306, 307.
[78] Tamtéž, s. 307.
[79] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 126.
[80] TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*., 2010, s. 250.

selhání zapříčiněné onemocněním rodičů, selháním rodičů závislých na drogách a alkoholu apod. Dlouhodobá ztráta péče o dítě vzniká díky smrti rodičů, zbavením svéprávnosti rodičů, zneužívání či týráním dítěte rodičem atd. Pro tyto ohrožené děti vznikají náhradní rodiny prostřednictvím:

- Adopce;
- Svěření do pěstounské, poručenské, opatrovnické nebo jiné péče;
- Umístění do simulované rodinné péče – vesničky SOS atd.

Náhradní péče je poskytována v ústavech sociální péče, dětských domovech, dětských výchovných a diagnostických ústavech, ale také kojeneckých ústavech a dětských domovech pro děti do tří let.[81] Ústavní výchovu nařizuje soud nejdéle na tři roky s možností prodloužení, pokud důvody pro umístění přetrvávají. Při pominutí důvodů soud okamžitým rozhodnutím ústavní východu ukončí a nařídí jinou možnost o svěření dítěte. Důvody soud přezkoumává jednou za 6 měsíců. Umístění dětí do ústavní péče naráží na kritiku společnosti zejména díky vysokému riziku možného budoucího sociálního selhání, které zapříčiní sociální vyloučení.[82]

3.4 Sociální začlenění – inkluze

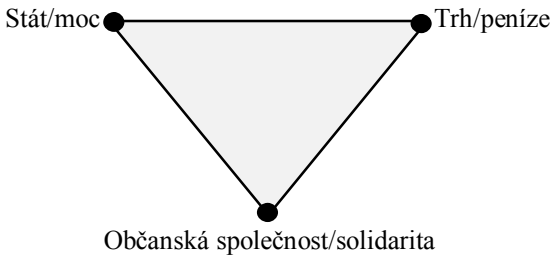
Pojem sociální integraci neboli inkluze znamená proces začlenění jednotlivců nebo skupin obyvatelstva do života společnosti, přičemž se vychází z welfare triangle z anglického překladu tedy tzv. trojúhelník blahobytu. Tento trojúhelník blahobytu se skládá ze tří neoddělitelných bodů:[83] (viz. Obrázek 4)

- Stát – prostřednictvím legislativy,
- Tržní hospodářství – jedná se konkrétně o trh práce,
- Občanská společnost, solidarita – rodina, dobrovolné nestátní organizace.

Jednotlivé body na trojúhelníku blahobytu značí integrační roviny, díky kterým jsou jednotlivci a skupiny obyvatelstva zpětně integrováni do společnosti. (viz. Obrázek 4)

[81] TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*., 2010, s. 250.
[82] § 972-973 zákona č. 89/2012 Sb.
[83] KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*., 2005, s. 125.

Obrázek 4: Trojúhelník blahobytu (welfare triangle)



***Zdroj**: KREBS, Vojtěch. Sociální politika., 2005, s. 125.*

„Sociálním začleňováním se vyznačuje proces, který zajišťuje, že osoby vyloučené nebo sociálním vyloučením ohrožené dosáhnou příležitostí a možností, které jim napomáhají plně se zapojit do ekonomického, sociálního i kulturního života společnosti a žít způsobem, který je ve společnosti považován za běžný."[84]

3.4.1 Sociální práce jako základní nástroj sociálního začlenění

Sociální prací se myslí profesionální aktivita, která pomáhá jednotlivcům, skupinám či komunitám zlepšit nebo obnovit schopnost sociálního fungování v přirozeném prostředí a společnosti. Cíl spočívá také ve tvorbě příznivých společenských podmínek, podpoře sociálních změn a řešení v mezilidských vztazích a posílení a osvobození lidí za účelem naplnění jejich osobního blaha. Jedná se o základní nástroj pro sociální začleňování osob sociálně vyloučených nebo sociálním vyloučením ohrožených, kdy klíčovým principem jsou lidská práva a společenské spravedlnosti a solidarity.[85]

„Legislativní rámec sociální práce je určen zejména těmito předpisy a jejich ustanoveními:

i. *zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů: § 92 – 96;*
ii. *zákon č. 129/2000 Sb., o krajích, ve znění pozdějších předpisů: § 1 – 2, § 67;*
iii. *zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů: § 2 a § 35;*
iv. *zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů: § 4 – zajištění SPOD v kompetenci MPSV, KÚ a obce; 27*

[84] § 3 písmeno e) zákona č. 108/2006 Sb.
[85] Strategie sociálního začleňování 2014 - 2020. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Evropské investiční a strukturální fondy* [online]. Praha, 2014, s. 17.

v. *zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů: § 7, § 63 – 65 – ustanovení o zajištění sociální práce v součinnosti s orgány pomoci v hmotné nouzi a zaměstnanci obcí;*

vi. *zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.“*[86]

3.4.2 Financování státu

Podle kompetenčního zákona jsou vyčleněny prostředky ze státního rozpočtu na realizaci aktivit směřující k posílení procesů sociálního začleňování, jelikož oblast sociálního vyloučení není přímo zmíněna v rozpočtu. Tyto prostředky jsou zohledněny v aktivní politice zaměstnanosti, transferech na dávky pomoci v hmotné nouzi a na dávky na osoby se zdravotním postižením a v transferech na služby sociální péče, služby sociální prevence a sociálního poradenství.[87]

Pro financování národní priorit slouží zdroje z fondů Evropské unie, které se zaměřují na plnění evropských cílů strategie Evropa 2020. V České republice působí na poli sociální soudržnosti díky MPSV Evropský sociální fond a Evropská fond pro regionální rozvoj, ze kterých jsou financovány oblasti sociálního začleňování v rámci připravovaného Operačního programu Zaměstnanost, resp. Integrovaného regionálního operačního programu (investice pro vytváření a zachování trvale udržitelných pracovních příležitostí, zvyšování kapacit sociálního bydlení atd.) a Operačního programu Výzkum, vývoj a vzdělání. Evropský sociální fond napomáhá sociálnímu začlenění osob a podporuje rovné příležitosti zaměřené na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů, dále podporuje rozvoj sociálních služeb a nástrojů na sociální inkluzi jako je transformace pobytových služeb na služby poskytované v komunitě, zvyšování kvality a dostupnosti sociálních služeb, vzdělávací programy, kurzy a různé odborné vzdělávání pro sociálně vyloučené osoby.[88]

3.5 Dávky sociální péče

Sociální dávky se poskytují v rámci státní sociální podpory, kdy na tyto dávky má nárok osoba, která splňuje všechny podmínky dané zákonem č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře. Lze se rozlišují podle toho, zda je nárok na přídavky závislý na příjmech žadatele nebo nikoli. Tento typ příspěvků se dělí na dávky hmotné nouze – příspěvek na

[86] Strategie sociálního začleňování 2014 - 2020. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Evropské investiční a strukturální fondy* [online]. Praha, 2014, s. 17.
[87] Tamtéž, s. 76.
[88] Tamtéž, s. 78.

bydlení, přídavky na živobytí; a na přídavky na dítě, přídavky na bydlení a porodné. Do druhého typu dávek nezávislým na příjmech žadatele patří rodičovské příspěvky, dávky pěstounské péče nebo pohřebné.[89]

Posuzování zdravotního stavu a pracovní schopnosti provádí ošetřující lékař, který nejprve vyhotovuje zdravotnickou dokumentaci o zdravotním stavu a pracovní schopnosti občana ve věcech sociálního zabezpečení, státní sociální podpory, důchodového pojištění a sociální péče. Poté lékař okresní správy vyhodnotí správnosti a úplnost zdravotnické dokumentace a posoudí, zdali má dotyčná osoba nárok na dávku či příspěvek.[90]

3.5.1 Peněžní dávky sociální péče pro zdravotně postižené

Těžce zdravotně postižené osoby mají nárok na dávky sociální péče, které jsou garantované vyhláškou č. 182/1991 Sb., kterou provádí zákon o sociálním zabezpečení. Většina těchto příspěvků je ekonomicky náročná a poskytovaná jednorázově. Jedná se například o Příspěvek na úpravu bytu, jednorázový Příspěvek na opatření zvláštních pomůcek, Příspěvek na zakoupení, celkovou opravu a zvláštní úpravu motorového vozidla. Dále jsou těmto zdravotně postiženým osobám poskytovány opakující se příspěvky, které osobám přispívají k úhradě běžně nutných životních nákladů.[91]

Jednorázovými příspěvky jsou: Příspěvek na rekreaci a lázeňskou péči, Příspěvek na topnou naftu a zakoupení topných těles a dalších spotřebičů, Příspěvek na zřízení a změnu připojení telekomunikace atd. Mezi opakující se příspěvky patří: Příspěvek na zvýšené životní náklady, Příspěvek na individuální dopravu, Příspěvek na společné stravování a mnoho dalších.[92]

3.5.2 Náhrady a příspěvky k příjmu osobám se zdravotním postižením

Kvůli dlouhotrvající pracovní neschopnosti je nutné vyplácet osobám s částečným nebo úplným zdravotním postižením tzv. invalidní důchody. Invalidové jsou posouzeni podle zdravotního stavu a pracovní schopnosti lékaři okresních správ sociálního zabezpečení a podle § 7 a § 8 odst. 1 zákona č. 582/1991 Sb. o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, se stanoví místní i věcná příslušnost. Poté se rozlišuje plný nebo částečný invalidní důchod. Podle zákona č. 155/1995 Sb. se za plně invalidního pojištěnce považuje osoba, jehož schopnost výdělečné činnosti klesla o 66 % díky nepříznivému

[89] zákon č. 117/1995 Sb. o státní sociální podpoře
[90] §1 vyhlášky č. 182/1991 Sb.
[91] KOLDINSKÁ, Kristina, MARKOVÁ, Hana. *Sociální pomoc a právo*., 2001, s. 49, 50.
[92] Tamtéž.

zdravotnímu stav nebo může vykonávat práci jen za zcela mimořádných podmínek. Částečně invalidní pojištěnec se stanovuje na základě toho, kdy jeho pracovní schopnosti klesly nejméně o 33 %.[93]

3.5.3 Příspěvek na péči pro zdravotně postižené

Příspěvek na péči je upraven v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. *„Příspěvek na péči se poskytuje osobám závislým na pomoci jiné fyzické osoby za účelem zajištění potřebné pomoci. Nárok na příspěvek nemá osoba mladší jednoho roku. O příspěvku rozhoduje krajská pobočka Úřad práce.“*[94]

Z toho poskytnutého příspěvku jsou hrazeny pomoci závislé osobě. Pomoc může zajistit osoba blízká, asistent sociální péče, registrovaný poskytovatel sociálních služeb, dětský domov nebo speciální lůžkové zdravotnické zařízení. Závislá osoba se rozděluje podle stupně závislosti na pomoci jiné fyzické osoby:[95]

I. Stupeň – lehká závislost,
II. Stupeň – středně těžká závislost,
III. Stupeň – těžká závislost,
IV. Stupeň – úplná závislost.

U 18 letých osob se stanovuje stupeň závislosti díky porovnání intenzity, rozsahu a náročnosti pomoci a dohledu či potřebnosti mimořádné pomoci. *„Mimořádnou péčí se rozumí péče, která svým rozsahem, intenzitou nebo náročností podstatně přesahuje péči poskytovanou osobě téhož věku.“*[96]

„Výše příspěvku na péči pro osoby do 18 let věku činí za kalendářní měsíc

- *3 000 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost)*
- *6 000 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost)*
- *9 000 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost)*
- *12 000 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost)*

Výše příspěvku na péči pro osoby starší 18 let činí za kalendářní měsíc

- *800 Kč, jde-li o stupeň I (lehká závislost)*
- *4 000 Kč, jde-li o stupeň II (středně těžká závislost)*
- *8 000 Kč, jde-li o stupeň III (těžká závislost)*

[93] § 39 zákona č. 155/1995 Sb.
[94] § 7 odstavec 1), 3) a 4) zákona č. 108/2006 Sb.
[95] KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*., 2007, s. 103.
[96] § 10 zákona č. 108/2006 Sb.

- *12 000 Kč, jde-li o stupeň IV (úplná závislost)"*[97]

Na tyto dávky mají nárok osoby zdravotně postižené: příspěvek na mobilitu, příspěvek na zvláštní pomůcku, na získání průkazu osoby se zdravotním postižením a dále mají nárok na některé benefity, které vyplývají z vlastnictví karty TP, ZTP a ZTP/P. (viz. Kapitola3.5.4)

O získání nároku na příspěvek či dávku rozhoduje Úřad práce České republiky – konkrétně krajské pobočky a Ministerstvo práce a sociálních věcí – odvolací orgán.[98]

3.5.4 Mimořádné výhody pro těžce zdravotně postižené občany

Občanům, kteří jsou starší jednoho roku a jsou těžce zdravotně postiženi podle Přílohy č. 2. k vyhlášce č. 182/1991 Sb., se podle druhu a stupně postižení poskytují mimořádné výhody třech stupňů podle Přílohy č. 3 vyhlášky č. 182/1991 Sb.[99] (viz. Příloha č. 1)

3.6 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Vzhledem k faktu, že osoby se zdravotním postižením patří mezi nejvíce ohrožené na trhu práce, poskytuje se těmto osobám zvýšená ochrana na trhu práce. Mezi tyto ochrany podle Ministerstva práce a sociálních věcí patří pracovní rehabilitace, speciální příprava k práci či nutné specializované rekvalifikační kurzy.

Pracovní rehabilitace představuje souvislou činnost, která je zaměřena na získání a udržení vhodného zaměstnaná pro osoby se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce ČR na základě písemné žádosti. Úřad práce hradí i náklady spojené s pracovní rehabilitací a sestavuje těmto osobám individuální plán rehabilitace.

Přípravou k práci se myslí zapracování OZP na vhodně vybrané pracovní místo na základě písemné dohody s Úřadem práce ČR a může být prováděna také s podporou asistenta. Délka trvání je nejdéle 24 měsíců.[100]

---

[97] Zdravotní postižení: Příspěvek na péči. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2015 [cit. 2015-03-09]

[98] zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

[99] §31 vyhlášky č. 182/1991 Sb.

[100] Zdravotní postižení: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2015 [cit. 2015-03-09].

3.6.1 Chráněné pracovní místo

Jedná se o pracovní místo, které je zřízeno zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce České republiky, která se uzavírá na dobu 3 let. Úřad práce ČR poskytuje zaměstnavateli na zřízení takového místa příspěvek, avšak podmínka spočívá v tom, že 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.“*[101]

„Vymezením či zřízením chráněného pracovního místa je podmíněno poskytování příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.“[102]

3.6.2 Příspěvky pro zaměstnavatele

Úřad práce ČR poskytuje zaměstnavateli příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro OZP a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů tohoto typu pracovního místa. Úřad práce ČR také hradí náklady na přípravu k práci osob se zdravotním postižením. Pokud zaměstnavatel zaměstnává na chráněném pracovním místě více než 50 % OZP z celkového počtu zaměstnanců, je mu poskytnut příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. *„Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75% skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně povinných odvodů, nejvýše však 8 000 Kč.“*[103]

3.6.3 Povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 osob (v pracovním poměru), jsou nuceni zaměstnávat osoby zdravotně postižené ve výši 4 % z celkového počtu svých zaměstnanců. *„Způsoby plnění, tj. zaměstnávání v pracovním poměru, odběr výrobků a služeb nebo odvod do státního rozpočtu, jsou považovány za rovnocenné a lze je vzájemně kombinovat.“*[104]

---

[101] Tamtéž
[102] Tamtéž
[103] Tamtéž
[104] Zdravotní postižení: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2015 [cit. 2015-03-09].

3.7 Právní úprava

Sociální exkluze spadá do sociálního práva, jehož cílem je vyrovnání sociálních rozdílů v podobě nedostatků jedinců a skupin obyvatel v materiálním zajištění, rovnosti příležitostí a možnosti vlastního uplatnění a rozvoje. Sociální právo se snaží uplatnit a provést základní sociální práva občanů daného státu. Jde zejména o jejich sociální ochranu – ochranu práce, sociální pojištění a sociální pomoc. Sociální ochrana sociálně vyloučených osob je prováděna státem prostřednictvím uplatnění zákonů níže uvedených.

Zákon občanský zákoník č. 89/2012 Sb., ve znění pozdějších předpisů

Tento zákon vešel v platnost 1. ledna 2014 a upravuje zejména nově zákon o rodině, který je obsažen v druhé části občanského zákoníku pod názvem rodinné právo a zabývá se vznikem, úpravou a zánikem manželství, řeší spory mezi rodiči a dětmi, a mnoho dalšího.

Právní předpisy, které upravují dávky pro osoby se zdravotním postižením:

- zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- vyhláška č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ve znění pozdějších předpisů

Příspěvky na péči jsou upraveny:

- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů
- Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů

- Zákon upravuje formy zdravotní péče a zdravotní služby zejména podmínky poskytování těchto služeb, práva a povinnosti pacientů, zdravotních pracovníků, odborníků, poskytovatelů zdravotních služeb a dalších osob se zdravotnickými službami.

4 Vlastní práce

4.1 Charakteristika použité metody

V rámci empirického šetření autorka zvolila vedoucí pracovníky čtyř společností (Nakladatelství Pasparta, o.p.s., Petr Boček – chráněná dílna, Mitas, a.s. a Nakladatelství C. H. Beck, s.r.o.) respektive ty, kteří rozhodují o přijetí či nepřijetí postiženého zaměstnance do dané firmy. Za nejvhodnější analytickou výzkumnou metodu autorka zvolila polostrukturovaný rozhovor. To znamená, že byly pokládány předem připravené otázky k udržení respondentů ve vymezené tématice. Interpretace i pořadí otázek se v průběhu rozhovoru mohly měnit. Z toho vyplývá, že rozhovor byl řízený, ale jeho struktura nebyla pevná. Formulace otázek se měnila v závislosti na situaci a průběhu rozhovoru. Autorka se také snažila přidávat doplňující otázky, aby získala co nejpřesnější informace o dané problematice.

Odpovědi z rozhovoru měly autorce poskytnout naplnění cíle analytické části její práce. Tento cíl byl vymezen jako průzkum skutečného stavu, tedy do jaké míry jsou postižení zaměstnáni, jaké zkušenosti s takovými zaměstnanci firmy mají, jak je vnímají jejich nadřízení i kolegové, respektive, zda se skutečně jedná o inkluzi v pravém slova smyslu.

4.2 Průběh rozhovorů

Se všemi klienty byla telefonicky sjednána schůzka přímo v sídle společnosti anebo v její provozovně z důvodu pracovní vytíženosti. Rozhovory s respondenty byly s jejich souhlasem zaznamenány buď na papír, nebo nahrávány na zařízení pro pozdější zpracování. Všichni dotazovaní byli před začátkem rozhovoru informováni, že mohou zůstat v anonymitě, čehož využili až na pana Petra Bočka, který je majitelem stejnojmenné chráněné dílny. Průběhu rozhovorů se účastnila pouze zpracovatelka a dotazovaný, z důvodu ochrany soukromí a většího klidu. Autorka vždy položila otázku tak, aby na ni tázaný mohl odpovědět podle svého vědomí a svědomí, aniž by odpověď jakkoliv komentovala. Až na konci otázky, pokud to bylo třeba, položila otázky doplňující.

4.2.1 Rozhovor s Nakladatelstvím Pasparta o.p.s

Po sjednané telefonické schůzce se spolumajitelem Nakladatelství Pasparta, se autorka sešla s panem X. Y. přímo na jednom z pracovišť Národního ústavu pro autizmus v Praze, neboť pan X. Y. je jeho spoluzakladatelem. Zde také probíhal celý rozhovor.

Interview probíhalo v přátelském duchu, atmosféra byla uvolněná a pan X. Y. byl velmi ochotný zodpovědět každou otázku. Bylo zřejmé, že se své práci s oblibou věnuje a orientuje se v problematice, neboť by o tématu autismu dokázal mluvit i hodiny. Avšak z časových důvodů a veliké vytíženosti pana X. Y. to nebylo možné.

4.2.2 Rozhovor s Petr Boček – chráněná dílna

I tento rozhovor s panem Bočkem byl předem domluvený. Schůzka se konala přímo v provozovně na Praze 10. Po celou dobu se interview neslo v přátelském duchu, neboť i přes to, že sám pan Boček je určitým způsobem hendikepovaný, byl se svým postižením naprosto smířen. Je to velmi sympatický a veselý pán středního věku, který je naprosto otevřený. I přes neustálé vyzvánění mobilního telefonu, kdy mu volali netrpěliví klienti, si vyhradil půl hodiny čas, aby odpověděl na všechny otázky co nejpravdivěji a nejrozsáhleji.

4.2.3 Rozhovor s Mitas a.s.

Tento rozhovor už neprobíhal v takovém poklidu, jako předešlé dva. Autorku přijala paní H.L., která je vedoucí personálního oddělení společnosti Mitas a.s. na Praze 10. I přesto, že schůzka byla sjednána přímo v sídle společnosti na Praze 10, musela zpracovatelka na paní H.L. přes půl hodiny čekat. Před začátkem rozhovoru, bylo na ní znát, že je jí rozhovor nepříjemný. Hned na začátku oznámila, že některé informace jsou důvěrné a nemá právo na ně odpovídat. Také uvedla, že ji velice tíží čas, z tohoto důvodu jsou její odpovědi v rozhovoru strohé. Interview nebylo možné nahrát, proto byly odpovědi zaznamenávány na papír.

4.2.4 Rozhovor s Nakladatelstvím C. H. Beck, s.r.o.

Rozhovor s tímto nakladatelstvím se konal po domluvě v pražském sídle společnosti. Atmosféra sice nebyla přátelská, spíše neutrální, ale ne ve špatném slova smyslu. Spíše se jednalo o atmosféru pohovoru, kdy jsou obě strany nervózní. Po posazení do konferenční místnosti paní M.S. nabídla tazatelce občerstvení. Celý rozhovor probíhal v poklidu, plynul rychle a na otázky paní M.S. odpovídala vstřícně s občasným zamyšlením. V tomto případě rozhovor také nebyl nahráván z důvodu selhání techniky.

4.3 Stanovení hypotéz

Aby bylo možné cíl naplnit, autorka stanovila hlavní a několik pracovních hypotéz, jejichž platnost se rozhodla ověřit na základě odpovědí získaných v rámci zmíněných provedených rozhovorů.

Hlavní hypotéza zní:

Handicapovaní lidé nacházejí na trhu práce uplatnění a sociální inkluzi těchto osob je v tomto ohledu možno označit za dostatečnou.

Pracovní hypotézy zní:

H1: Postižení svou práci zvládají a začleňují se i do pracovního kolektivu.

H2: Vytvořit podmínky pro zaměstnání postižené osoby je finančně i organizačně náročné.

H3: Hlavním důvodem, který vede firmy k zaměstnání postižené osoby, je získání dotací.

4.4 Obecné informace o dotazovaných společnostech

4.4.1 Nakladatelství Pasparta, o.p.s.

Nakladatelství Pasparta, o.p.s. je sociálním podnikem, který funguje teprve dva roky se sídlem ve Zločincích. Bylo založeno Národním ústavem pro autismus, z důvodu špatné informovanosti široké veřejnosti. Cílem je seznámit veřejnost s problematikou autistického spektra a podat jí co nejpřesnější a nejpravdivější informace. Zároveň se Nakladatelství Pasparta, o.p.s snaží o zaměstnávání takto zdravotně postižených osob, kterým umožňuje pracovat v chráněném prostředí, díky záštitě Národního ústavu pro autismus. Jejich schopností využívá nejvíce v grafickém studiu, ve kterém autisti pracují na přípravě knih „na klíč“, konkrétně na sazbě textu, grafické úpravě a kompletní předtiskové přípravě. Ke stálým odběratelům patří vydavatelství jako Marco Polo, Albatros Media, Wolters Kluwer, firmy Boehringer Ingelheim, Uniqa Pojišťovna a také organizace Ashoka a Autism Europe. Koupí těchto knih je možné získat náhradní plnění podle zákona.

4.4.2 Chráněná dílna – Petr Boček

Chráněná dílna Petr Boček funguje už od roku 2005, kdy ji založil pan Petr Boček. Hlavní náplní je prodej barelové vody, kdy odběratelům zajišťují pitný režim, včetně všech služeb, které jsou s tím spojeny – např. rozvoz vody, sanitace aquabarů, instantní nápoje atd. Tato dílna zaměstnává osoby zdravotně postižené se snahou zlepšit jejich životní situaci, dát jim smysl života a tím jim zajistit plnohodnotný život. Sám Petr Boček patří

mezi osoby zdravotně postižené, tudíž má k nim jistou empatii, proto se snaží ve své chráněné dílně najít místo pro každou hendikepovanou osobu, která má o práci zájem.

4.4.3 Mitas a.s.

Mitas a.s. je českým výrobcem mimosilničních pneumatik s dlouholetou historií. Mimosilničními pneumatikami rozumíme takové pneumatiky, které se vyrábí pro traktory a kombajny, stavební stroje a motocykly. Je součástí koncernu ČGS HOLDING a.s. V současné době tento výrobce vlastní tři výrobní závody v České Republice, jeden v Srbsku a jeden v USA. Jeho pobočky jsou rozšířené i v zahraničí, přičemž má vlastní globální síť zaměřenou na prodej a distribuci. Pneumatiky této společnosti můžeme najít pod třemi značkami a to přímo pod značkou Mitas nebo pod značkami Cultor a Continental. Momentálně společnost plánuje expanzi i do celého světa.

4.4.4 Nakladatelství C. H. Beck, s.r.o.

Nakladatelství C. H. Beck, s.r.o. patří k nejvýznamnějším nakladatelstvím v Evropě s dlouholetou tradicí. Specializuje se zvláště na právnické, ekonomické a daňové publikace, díky nimž se v Německu řadí mezi přední vydavatele. Aktuálně vydává přes 9000 knižních titulů, z nichž některé nalezneme také v elektronické podobě. Lze si zde objednat i odborně časopisy, kterých v současnosti nabízí kolem 70. V roce 1993 bylo nakladatelství založeno i v Praze. V roce 2002 byl spuštěn právní informační systém, který je dnes známý jako systém Beck-online. Umožňuje tak zákazníkům nalézt potřebné informace pro právní praxi. Od dubna 2015 je také možné navštěvovat odborné semináře určené právníkům, díky Akademii C. H. Beck.

4.5 Shrnutí výsledků rozhovorů

První otázka se týkala důvodu, proč firma postižené zaměstnává či nikoli. Ze získaných odpovědí plyne, že jejich zaměstnavatelé skutečně oceňují jejich dovednosti. *„Zaměstnáváme je nejvíce v grafickém studiu, protože osoby s tímto druhem postižení mají velký cit pro detail, což je při grafických úpravách nedocenitelné.“* Popřípadě mají kladné zkušenosti s takovými osobami v širším slova smyslu. *„Vzniklo to tak, že já sám jsem postižený a skončím na vozíku za pár let. Když jsem sháněl kdysi uplatnění a na pohovoru jsem přiznal, že jsem určitým způsobem postižený, tak na mě koukali skrz prsty a nepřijali mě. Z tohoto důvodu jsem se rozhodl založit chráněnou dílnu.“* Nejedná se tedy o situace, kdy by chtěli těžit z možnosti pobírat na takového zaměstnance dotace.

Ani v případě, že firma postižené nezaměstnává, nemůže autorka tvrdit, že se jedná o jejich diskriminaci. Spíše takový zaměstnavatel nedisponuje pracovními pozicemi, které by pro takového zaměstnance byly vhodné. *„Obávám se, že nejsme zcela bezbariéroví. Nemyslím si v žádném případě, že by lehce postižený člověk nezvládl plnit pracovní povinnosti, ale spíše z naší strany jsou tu ty materiální souvislosti nedořešené. Slyšela jsem teda o možnosti pobírat nějaké dotace, ale nijak jsem si nezjišťovala, kolik to je, jestli by to tedy pokrylo ty náklady.“*

Druhá, třetí a čtvrtá otázka byly zaměřeny na typ postižení, věk, pohlaví a pracovní zařazení postižených.

Výsledky ukazují na realitu, že se může jednat dokonce i o celkem vážně postižené jedince, kteří jsou ovšem i přesto schopni zvládat relativně náročné činnosti. *„…jedná se o osoby s poruchou autistického spektra, konkrétně o osoby s Aspergerovým syndromem. I přes tento druh postižení jsou natolik normální a schopní, že byste to na první pohled nepoznali. Komunikují s klienty či kolegy bez jakéhokoliv problému, ba naopak někdy mají spíše problém s mluvením přestat.“ „zaměstnávám cca 25 zaměstnanců. Všichni jsou nějakým způsobem postiženi. Dokonce před týdnem jsem přijímal jednu paní a na konci prosince nastupoval pán, který je hluchoněmý. Takže počet mých zaměstnanců se neustále zvyšuje. Co se týče pozic, tak je to velmi individuální. Např. již zmiňovaný hluchoněmý pán, je sice hluchoněmý, ale umí perfektně odezírat ze rtů, a jelikož je fyzicky zdatný, roznáší vodu a stará se o stroje.“*

Věk ani pohlaví v tomto smyslu pro zaměstnavatele nehrají významnou roli. Nespatřují rozdíl mezi tím, zda je hendikepovaný muž či žena, starý nebo mladý, ale zda je má chuť pracovat a je schopen danou práci vykonávat. *„Momentálně u nás pracují 2 muži, přičemž jeden z nich pracuje ve skladu a druhý v našem grafickém studiu. A samozřejmě tu máme taky velmi schopnou ženu pracující na pozici asistentky.“ „zaměstnávám ženy i muže, kteří jsou různého věku. Nejstarší je pán, který dělá opravy. Ten jde za pět let do důchodu. A nejmladší je jedna z operátorek, které je kolem 25 let. Opravdu neřeším, kolik je hendikepované osobě let, ale co umí.“*

Pracovní zařazení handicapované osoby dokonce může být částečně podmíněno specifiky takového člověka vyplývajícími právě z jeho handicapu. Tzn. že někdy jsou tyto osoby upřednostňovány na úkor zdravých lidí především kvůli jejich odlišnosti. *„… máme 3 hendikepované osoby, konkrétně osoby s Aspergerovým syndromem. Zaměstnáváme je*

nejvíce v grafickém studiu, protože osoby s tímto druhem postižení mají velký cit pro detail, což je při grafických úpravách nedocenitelné. I když pravdou zůstává, že zaměstnavatel musí zohlednit, čeho dané osobě její postižení dovoluje, respektive již nedovoluje dosáhnout. Někdy se objeví případy, kdy postižené na určité místo nelze zaměstnat, protože jim to jejich hendikep neumožňuje. V tomto případě je ale zaměstnavatel ochoten přijmout jinou osobu zdravotně postiženou, která pro práci má předpoklady. *„Dokonce jsem měl obchoďáka, který špatně mluvil. Zadrhával se, což byl trochu problém, protože při vykonávání této práce by měl umět dobře mluvit. Přiznávám se, že to jsem trochu podcenil. Tudíž momentálně sháním obchoďáka. Je mi jedno jestli bude na vozíku nebo o berlích, ale potřebuji, aby uměl mluvit.“*

Další otázky navazovaly ve smyslu zjištění, do jaké míry postižený zaměstnanec skutečně zvládá svou pracovní náplň a také zda je plnohodnotným členem pracovního kolektivu, a to nejen po profesní ale i lidské stránce. Ve všech třech případech se autorka dočkala veskrze pozitivní odezvy. *„Jsem dokonce přesvědčen, že jsou lepší. Už jen proto, že si té práce mnohem více váží. Mluvím tu o lidech, kteří jsou třeba 2 roky bez práce nebo nemůžou ze zdravotních důvodů vykonávat práci na plný úvazek, tak ke mně chodí alespoň na čtyři hodiny. Ale ty čtyři hodiny skutečně svědomitě pracují.“ „…má na starosti veškeré faktury a administrativu. Je nepostradatelným článkem našeho sociálního podniku. Bez ní by se to tady rozpadlo.“*

Naopak osoby nezaměstnávající hendikepované jsou jiného názoru. V zaměstnávání takovýchto osob přínos nevidí, dokonce se samotnému zaměstnávání brání. *„Bohužel žádný přínos pro naši firmu v tom nevidím. Jak říkám, vidím jen náklady.“*

V souvislosti se zapojením hendikepovaných osob do pracovního kolektivu někteří z respondentů zmínili potřebu osvěty. *„Ze začátku je pro některé lidi těžké přijmout osoby zdravotně postižené mezi sebe, akceptovat jejich rozdílnost. V našem případě tomu tak ale nebylo. Jelikož jsem spoluzakladatelem Národního ústavu pro autismus tak mám k ruce zkušené zaměstnance, kteří jsou proškoleni a ví jak se k nim v určité situaci zachovat.“ „Každopádně když jdete pracovat do firmy, kde většina zaměstnanců je nějakým způsobem postižená, tak musíte počítat s tím, že se s těmito lidmi budete stýkat.“*

Ti, kteří postižené nezaměstnávají, se obávají zpravidla právě toho, že by nezapadli do kolektivu a svou práci nezvládli. Je však třeba podotknout, že respondenti nemají žádnou takovou konkrétní a reálnou zkušenost s postiženým podřízeným. *„Asi by na to*

neměli, to všechno stihnout v pracovní době. A přesčasy u postižených, to by byl si problém. Navíc si myslím, že by na ně ostatní koukali přes prsty a třeba by jim nechtěli ani pomoct. Zvlášť, kdyby tu pomoc potřeboval ten postižený často.“

Další otázka byla zaměřena na potřebu úpravy pracovního prostředí k tomu, aby bylo možné zaměstnat postižené osoby. Ukázalo se, že ačkoli by tuto otázku autorka považovala za největší kámen úrazu, respektive důvod, proč takové jedince raději nezaměstnat, není ani toto zaměstnavateli spatřováno jako nepřekonatelná překážka. Vedoucí pracovníci se postiženým osobám snaží vyjít vstříc ohledně pracovního nasazení, ale také jsou ochotni je nechat pracovat z domova. V takovýchto případech jim jsou schopni zajistit potřebné vybavení, aby práce z domova byla možná. *„Umožňujeme jim pracovat v chráněném prostředí.“ „…Ukládáme jim takovou práci, kterou jsou schopni vykonávat z domova.“„… V takovýchto případech jim zajišťujeme veškeré vybavení například počítače. Jejich pracovní doba je flexibilní, dá se říci, že není pevně stanovena.“* V některých případech mají v rámci jejich možností upravena pracovní místa tak, aby i člověk na vozíku měl šanci se do podniku dostat. Jedná se o zčásti bezbariérová zaměstnání. *„Před hlavním vchodem máme rampu pro vozíčkáře a i přes to, že sídlíme v druhém patře, se k nám zaměstnanci dostanou bez problému výtahem. I chodby jsou dostatečně široké, aby vozík mohl projet. Mezi mými zaměstnanci mám samozřejmě osoby na vozíku, ale ty nenutím dojíždět k nám do firmy, ale nechávám je pracovat z domova.* Ze zmíněného tedy jasně plyne, že práce postižených je do značné míry založena na flexibilním přístupu, respektive zadání dlouhodobějšího úkolu, jehož plnění si daný zaměstnanec má možnost přizpůsobit tak, aby mu jeho postižení nebylo překážkou.

Odpovědi těch, kteří handicapované nezaměstnávají, a tvrdí, že jim to nedovoluje technické či prostorové zázemí firmy tedy v tomto smyslu považuje autorka za zcestné, v tomto směru by měla nastat osvěta. *„Nedostali by se na pracoviště nebo by jim to trvalo déle a tak by prostředí naší firmy pro ně nebylo ideální.“*

Dále bylo zjišťováno, jakým způsobem firmy postižené zaměstnance získávají a jak je hodnotí a odměňují. Z odpovědí plyne, že někdy si nechají pracovníky doporučit odborníky, aby bylo zajištěno, že se pro danou práci hodí a že ji zvládnou. *„Díky spolupráci s Národním ústavem pro autisty získáváme zaměstnance přímo od nich. Když poptávám, tak jim napíši. Popíši pozici, na kterou sháním zaměstnance, a oni mi obratem pošlou vhodné kandidáty, kteří o práci mají zájem. Nábor probíhá formou pohovoru jako u*

běžných lidí, kde zjistím, zda jsou osoby dostatečně kvalifikované pro výkon práce a zda o práci opravdu stojí. Pokud je osoba zaměstnána musí projít proškolením.“

V jiných případech se ale postup jejich přijetí do zaměstnání v podstatě neliší od běžné situace. Tzn. že zaměstnavatelé vyvěsí inzeráty, stanoví datum pohovoru a na základě toho poté zaměstnance buď přijmou anebo nepřijmou. *„Zaměstnance mi nikdo nezprostředkovává. Normálně dáme na internetové pracovní portály inzerát a čekáme, až se někdo ozve. Lidé zasílají životopisy a z nich pak vybíráme ty osoby, které jsou dostatečně kvalifikované pro práci, kterou zrovna poptáváme. Po té uchazeče pozveme k nám do firmy, kde probíhají výběrová řízení, na základě kterých si pak našeho zaměstnance vybereme.“*

Ani v případě stanovování výše platu se postižení v podstatě nijak nevymykají. Z rozhovorů bylo patrné, že zaměstnavatelé nedělají výjimky mezi osobami zdravotně postiženými a osobami zdravými. Platí je za vykonanou práci úplně stejně jako zdravé zaměstnance. *„Úplně stejně jako ostatní zaměstnance. Samozřejmě v případě osob zdravotně postižených existuje minimální sazba, kterou je nutné vyplácet. Momentálně se pohybuje kolem 9.000 Kč, tuším. Avšak v našem případě to příliš roli nehraje. Nikdo z našich hendikepovaných totiž nepracuje na plný úvazek.“ „Všichni zaměstnanci mají třísložkovou mzdu, která se skládá ze základu, osobního ohodnocení a benefitů. Prémie dostávají v případech, kdy dělají přesčas, nebo na vánoce, kdy jim mohu přidat nějakou korunu navíc.“*

I v tomto ohledu tedy autorka považuje obavy těch, kteří postižené nezaměstnávají za neopodstatněné a plynoucí především z jejich neinformovanosti. *„Myslím, že kdybych někoho takového i třeba chtěla zaměstnat, tak by to jeho přijetí obnášelo spoustu papírování, administrativy tedy myslím. Různá doporučení, bezpečnostní pravidla a tak. Navíc bych mu asi musel i jinak počítat plat, přesčasy třeba, nebo prémie, nevím, jestli by byl třeba nějak zvýhodněn, vzhledem k ostatním.“*

V závěru rozhovoru byly zjišťovány výhody a nevýhody, které respondenti spatřují v zaměstnávání OZP. U zaměstnavatelů se ukázalo, že žádné nevýhody nespatřují, ba naopak pro ně samotní hendikepovaní znamenají výhodu. Podle nich jsou pracovitější, svědomitější a spolehlivější, neboť si práce u nich váží. *„Já žádné nevýhody nevidím. ... Co se týče výhod, tak ano dostávám příspěvek, ale kvůli tomu tuhle práci nedělám. Dostávám i dotace, ale ty využívám k tomu, abych svým zaměstnancům mohl dát víc peněz.*

Osobně považuji za výhodu samotné zaměstnance. Jak jsem již zmiňoval, jsou pracovitější a svědomitější..“ „… Samozřejmě největším problémem jsou vždy peníze. Člověk si při zakládání takové společnosti většinou plně neuvědomuje, co ho čeká. Když není dostatek financí, tak není možné pro postižené vytvořit ideální pracovní prostředí. Naštěstí v takovýchto případech je možné zažádat o již zmiňované dotace, příspěvky a různé úlevy.“

Tato otázka, respektive odpovědi respondentů, autorku zavedly k problematice pobírání dotací a příspěvků za to, že zaměstnávají postižené. Ukázalo se, že tyto příspěvky jsou schopny z části pokrýt náklady, které daná firma má například s přizpůsobením pracovního prostředí. Jinak zaměstnavatelé nespatřují uplatnění hendikepovaných osob jako jakýmkoli způsobem nevýhodné – po pracovní i lidské stránce si tyto zaměstnance veskrze pochvalují.

I zde by tedy obavy těch, kteří zaměstnat postižené odmítají, autorka označila za založené především na nedostatku informací a již zmíněných předsudcích. *„Myslím, že by bylo asi příliš drahé předělat to tu na bezbariérové. Slyšela jsem tedy o možnosti nějakých příspěvků, ale to by pak zase všichni řekli, že ty postižené zaměstnávám, abych si nahrabala…“*

5 Zhodnocení výsledků a návrh řešení

5.1 Zhodnocení výsledků rozhovoru

Provedené rozhovory autorce poskytly dostatek informací, aby mohla odpovědět na vymezené otázky, respektive tedy označit hypotézy za potvrzené či neplatné.

V případě pracovních hypotéz se H1: „Postižení svou práci zvládají a začleňují se i do pracovního kolektivu.“ jistě potvrdila.

Druhou pracovní hypotézu H2: „Vytvořit podmínky pro zaměstnání postižené osoby je finančně i organizačně náročné.“ považuje autorka za nepravdivou, nepodloženou.

A třetí pracovní hypotézu H3: „Hlavním důvodem, který vede firmy k zaměstnání postižené osoby, je získání dotací.“ se autorce v její platnosti nepodařilo ověřit.

Hlavní hypotézu „Hendikepovaní lidé nacházejí na trhu práce uplatnění a sociální inkluzi těchto osob je v tomto ohledu možno označit za dostatečnou.“ si pak dovoluje označit za platnou, ověřenou.

Na základě vyvozených závěrů, respektive odpovědí na výzkumné otázky, hypotézy, si autorka dovoluje vyslovit názor, že podniky zaměstnávající osoby s hendikepem jsou v rámci možností dobře informovány a tyto osoby považují za plnohodnotné zaměstnance. Naopak u firem, které nezaměstnávají postižené, byl spatřen problém v neinformovanosti, kvůli které vznikají předsudky vůči osobám zdravotně postiženým. Často se obávají přílišných finančních výdajů či administrativy, která by s tím byla spojena. Autorka se v tomto smyslu pokusí navrhnout řešení.

5.2 Návrh řešení

Jak bylo zmíněno, kámen úrazu byl spatřen v nedostatku informací, kterými zaměstnavatelé nezaměstnávající postižené disponují. Je tedy v tomto smyslu třeba osvěta. Například formou letáků či přímé komunikace by jim aktéři sociální politiky měli vysvětlit, že jejich obavy z finančních či administrativních těžkostí nejsou opodstatněné.

Aktéři sociální politiky by jim toto měli nejen sdělit a vysvětlit, ale nabídnout i přímo pomocnou ruku. Pomoci jim například zaměstnance vybrat, zaškolit. Doporučit nejvhodnější možnosti úpravy pracovního prostředí, sdělit zkušenosti a podobně.

Druhou otázkou jsou pak předsudky. Potenciální zaměstnavatelé se bojí jednak toho, že by zaměstnanci nezvládli pracovní náplň. Toto lze celkem jasně vyvrátit zkušenostmi.

Je třeba, aby tyto společnosti zkusily zdravotně postižené zaměstnat, aby zjistili, co to obnáší.

Problematičtější je přijetí postiženého kolektivem, zde záleží na jejich ochotě samozřejmě. Zda jsou ochotni postižené přijmout mezi sebe a pomoci jim. V tomto případě je vstřícnost opravdu důležitá. Nezbývá nic jiného, než se otevřít a již zmiňovaných předsudků se zbavit.

Do třetice je tu pak strach zaměstnavatele, že by byl nařčen z toho, že chce jen získat dotace na takové zaměstnance. Proti takovým předsudkům je boj samozřejmě velmi těžký a komplikovaný. Ovšem je třeba boj zahájit.

6 Závěr

Bakalářská práce se zabývala tématem Sociálního vyloučení a jeho ekonomickými a právními aspekty.

Cílem práce bylo přiblížit oblast sociálně vyloučených osob včetně skupin, které do této problematiky spadají, vysvětlit pojmy jako inkluze a exkluze a objasnit funkci sociální politiky ČR. Všechny tyto pojmy byly osvětleny v teoretické části.

V praktické části se autorka zaměřila na konkrétní skupinu vyloučených osob a to na osoby zdravotně postižené. Konkrétně autorku zajímalo jejich zaměstnávání z pohledu zaměstnavatelů. Zda jsou tyto osoby zaměstnávány, jak jsou vnímány ostatními zaměstnanci z pohledu vedoucích pracovníků, jejich integrita do pracovního kolektivu, zda jsou schopni svoji práci vykonávat, jaké jsou důvody pro jejich zaměstnávání nebo jaké jsou překážky k jejich zaměstnání.

K získání odpovědí na tyto otázky byly stanoveny hypotézy, jejichž platnost byla ověřována formou čtyř rozhovorů s vedoucími pracovníky společností. Tři z vedoucích pracovníků zaměstnávali hendikepované a jeden vedoucí pracovník nezaměstnával.

Výsledky rozhovorů u podniků zaměstnávající hendikepované prokázaly, že zaměstnavatelé jsou dostatečně informováni o této problematice a považují zaměstnávání těchto osob za přínos pro společnost. Na druhou stranu firmy nezaměstnávající osoby zdravotně postižené se jejich zaměstnávání brání z důvodu neinformovanosti. Obávají se přílišných finančních výdajů v případech, kdy by museli upravovat pracovní podmínky, či zdlouhavé administrativy, která by s tím byla spojena.

Na základě zjištěných skutečností byla navržena řešení, která by nezaměstnávajícím podnikům pomohla zbavit se předsudků vůči osobám hendikepovaným a zároveň jim dokázat, že i tyto osoby jsou schopny práci kvalitně vykonávat.

7 Seznam použitých zdrojů

7.1 Odborná literatura

1. BALÁŠ, Ondřej, HEŽOVÁ, Magda, LOUKOTA, Roman, PROKOPOVÁ, Lenka. *Aktuální otazníky fenoménu bezdomovectví: Sčítání bezdomovců v Brně v roce 2010*. Brno: Odbor sociální péče Magistrátu města Brna, 2010, 78 s. ISBN 978-80-254-9015-0.
2. DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. 1. vyd. Praha: Grada, 2013, 200 s. ISBN 9788024738802.
3. HAŠKOVCOVÁ, Helena. *Fenomén stáří*. 2. vyd. Praha: Havlíček Brain Team, 2010, 365 s. ISBN 978-80-87109-19-9.
4. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR*. 1. vyd. Editor Robert Trbola, Miroslava Rákoczyová. Brno: Barrister & Principal, 2011, 186 s. ISBN 9788087474204.
5. KALNICKÁ, Vladimíra, VOTINSKÝ, Jiří. *Výsledky šetření o zdravotně postižených osobách v České republice za rok 2007*. Praha: Český statistický úřad, 2008, 63 s. ISBN 978-80-250-1678-7.
6. KOLDINSKÁ, Kristina, MARKOVÁ, Hana. *Sociální pomoc a právo*. 1. vyd. Praha: Orac, 2001, 175 s. ISBN 80-86199-38-X.
7. KOLDINSKÁ, Kristina. *Sociální právo*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2007, xv, 176 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 9788071796206.
8. KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 3., přeprac. vyd. Praha: ASPI, 2005, 502 s. ISBN 8073570505.
9. MAREŠ, Petr. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Vyd. 1. Praha: Sociologické nakl., 1999. ISBN 80-858-5061-3.
10. MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2001, 309 s. ISBN 8071784737.
11. NOVÁK, Adam. *Chudoba, nezaměstnanost a další témata Pražské školy alternativ*. Praha: Ekumenická akademie Praha, 2012, 248 p. ISBN 9788087661031.
12. PECKA, Emanuel. *Sociologie politiky*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2010, 240 s. Sociologie (Grada). ISBN 978-802-4727-936.

13. PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*. Vyd. 1. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. ISBN 9788086723419.
14. Room, G. 1997. „Poverty and Social Exclusion: The New European Agenda for Policy and Research.“ Pp. 1-9 in Beyond the Threshold: The Measurement and Analysis of Social Exclusion, ed. by G. Room. Bristol: The Policy Press University Bristol.
15. SLOWÍK, Josef. *Komunikace s lidmi s postižením*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010, 155 s. ISBN 9788073676919
16. ŠTEFKO, Martin a Kristina KOLDINSKÁ. *Sociální práva cizinců*. Vyd. 1. V Praze: C.H. Beck, 2013, xvii, 285 s. Beckova edice právní instituty. ISBN 9788074004643.
17. ŠUBRT, Jiří. *Soudobá sociologie*. Vyd. 1. Praha: Karolinum, 2014, 401 s. ISBN 978-802-4625-584.
18. TOMEŠ, Igor. *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010, 439 s. ISBN 9788073676803.
19. Toušek, L., 2007: „Sociální vyloučení a prostorová segregace“. *AntropoWebzin* 3 (2-3): 1-9.
20. VINKELHOFEROVÁ, Markéta. *Chudoba, nezaměstnanost a další témata Pražské školy alternativ*. Praha: Ekumenická akademie Praha, 2012, 248 p. ISBN 9788087661031.
21. WAGNEROVÁ, E., ŠIMÍČEK, V., LANGÁŠEK, T., POSPÍŠIL, I. A kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář.* Praha: Wolters Kluwer ČR, a.s. 2012, s.931. ISBN 978-80-7357-750-6 (váz.)

7.2 Právní předpisy

22. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.
23. Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, ve znění pozdějších předpisů.
24. Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ve znění pozdějších předpisů.
25. Zákon č. 372/2011 Sb., o zdravotních službách a podmínkách jejich poskytování, ve znění pozdějších předpisů.
26. Zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.
27. Zákon č. 100/1998 Sb., o sociálním zabezpečení.

7.3 Internetové zdroje

1. Strategie sociálního začleňování 2014 - 2020. MINISTERSTVO PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ČR. *Evropské investiční a strukturální fondy* [online]. Praha, 2014 [cit. 2015-03-09]. Dostupné z: <https://www.strukturalni-fondy.cz/getmedia/523bb482-4689-48f5-8f8e-355ad774cd69/Strategie_soc_zaclenovani_2014-20.pdf?ext=.pdf>
2. Zdravotní postižení: Příspěvek na péči. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2015 [cit. 2015-03-09]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8#pp>
3. Zdravotní postižení: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. 2015 [cit. 2015-03-09]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/cs/8#zozp
4. Nakladatelství Pasparta, o.p.s. [online]. 2016 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: < http://www.pasparta.cz/o-nakladatelstvi>
5. Chráněná dílna – Petr Boček. [online]. 2016 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: < http://www.barelovavoda.cz/o-chranene-dilne-petr-bocek.html>
6. Mitas, a.s. [online]. 2016 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: < http://www.mitas-tyres.com/cz/o-nas/spolecnost-mitas/>
7. Nakladatelství C. H. Beck, s.r.o. [online]. 2016 [cit. 2016-03-01]. Dostupné z: < http://www.beck.cz/o-nakladatelstvi/>

8 Přílohy

Příloha č. 1: Druhy a stupně postižení

I. Stupeň – průkaz TP

a) ztráta úchopové schopnosti nebo podstatné funkční omezení horní končetiny;
b) anatomická ztráta jedné dolní končetiny od kloubu Lisfrankova výše;
c) podstatné funkční omezení jedné dolní končetiny (např. na podkladě těžké parézy);
d) zkrácení jedné dolní končetiny přesahující 5 cm;
e) pakloub kosti holenní;
f) ztuhlost kolenního nebo kyčelního kloubu;
g) stav po implantaci endoprotézy kyčelního nebo kolenního kloubu s dobrou nebo mírně porušenou funkcí operované končetiny;
h) postižení cév dolní končetiny s těžkými trofickými změnami a se závažnou poruchou krevního oběhu, příp. varikosní komplex obou dolních končetin s obdobným postižením;
i) záchvatová onemocnění spojená se ztrátou vědomí dostavující se alespoň několikrát měsíčně.

II. Stupeň – průkaz ZTP

a) vrozené nebo získané defekty odpovídající stavům po amputaci v obou bércích nebo (u jednostranného postižení) v kloubu kolenním a výše;
b) funkční ztráta jedné dolní končetiny, např. na podkladě úplného ochrnutí (plegie) této končetiny;
c) současné amputační ztráty podstatných částí jedné dolní a horní končetiny,
d) těžší funkčně významné parézy dvou končetin,
e) pakloub stehenní kosti,
f) stav po implantaci endoprotézy kyčelního nebo kolenního kloubu s výrazně porušenou funkcí operované končetiny,
g) stavy po úrazech nebo nemocech páteře s následnými těžkými poruchami hybnosti,
h) těžké obliterace cév dolních končetin s výrazným trofickým postižením a s výrazným funkčním postižením hybnosti,
i) těžké kyfoskoliózy spojené s kardiopulmonální nedostatečností,

j) vady a nemoci srdce s prokázanou chronickou oběhovou nedostatečností trvající i při zavedené léčbě,
k) objektivně prokázaná dechová nedostatečnost těžkého stupně,
l) pokročilá stadia Bechtěrevovy nemoci (počínaje IV. stadiem);
m) úplná nebo praktická hluchota,
n) chronické vady a nemoci interního charakteru trvale značně ztěžující pohybovou schopnost.

III. Stupeň – průkaz ZTP/P

a) anatomická nebo funkční ztráta dvou končetin,
b) současné ztuhnutí páteře i velkých kloubů v konečném stadiu Bechtěrevovy nemoci,
c) závažné mentální postižení stupně imbecility nebo idiocie,
d) úplná nebo praktická slepota obou očí,
e) úplná nebo praktická hluchota u dětí do skončení docházky do základní školy,
f) trvalé nebo dlouhodobé těžké multiorgánové selhávání, pokud podstatně omezuje pohybové nebo orientační schopnosti občana.“[105]

Mimořádné výhody podle dosaženého stupně postižení:

1. Mimořádné výhody I. Stupně s průkazem TP

a) nárok na vyhrazené místo k sedění ve veřejných dopravních prostředcích pro pravidelnou hromadnou dopravu osob kromě autobusů a vlaků, v nich je místo k sedění vázáno na zakoupení místenky,
b) nárok na přednost při osobním projednávání jejich záležitostí, vyžaduje-li toto jednání delší čekání, zejména stání; za osobní projednávání záležitostí se nepovažuje nákup

   v obchodech ani obstarávání placených služeb ani ošetření a vyšetření ve zdravotnických zařízeních.

2. Mimořádné výhody II. Stupně s průkazem ZTP

a) Výhody, které jsou uvedeny v prvním bodu,
b) Nárok na bezplatnou dopravu pravidelnými spoji místní veřejné hromadné dopravy osob,

[105] Příloha č. 2 vyhlášky č. 182/1991 Sb.

c) Sleva 75 % jízdného ve druhé vozové třídě osobního vlaku a rychlíku ve vnitrostátní přepravě,
d) 75 % sleva v pravidelných vnitrostátních spojích autobusové dopravy.

3. Mimořádné výhody I. Stupně s průkazem ZTP/P

a) Výhody v prvním a druhém bodu,
b) Nárok na bezplatnou dopravu průvodce veřejnými hromadnými prostředky v pravidelné vnitrostátní osobní hromadné dopravě,
c) U úplně nebo prakticky nevidomých nárok na bezplatnou přepravu vodícího psa bez průvodce.

4. Dále držitelům ZTP a ZTP/P – sleva poloviny vstupného na divadelní a filmová představení, koncerty atd.

Příloha č. 2: Přepsané rozhovory

Rozhovor s Nakladatelstvím Pasparta o.p.s

Kolik osob se zdravotním postižením v současnosti zaměstnáváte a na jakých pozicích?

,,V současné době zaměstnáváme cca 6 zaměstnanců, z toho máme 3 hendikepované osoby, konkrétně osoby s Aspergerovým syndromem. Zaměstnáváme je nejvíce v grafickém studiu, protože osoby s tímto druhem postižení mají velký cit pro detail, což je při grafických úpravách nedocenitelné. Samozřejmě autisty zaměstnáváme i na jiných pozicích, jako např. ve skladu, kde náplní práce je expedice knih.“

Jakého pohlaví a věku jsou tyto osoby?

,,Momentálně u nás pracují 2 muži, přičemž jeden z nich pracuje ve skladu a druhý v našem grafickém studiu. A samozřejmě tu máme taky velmi schopnou ženu pracující na pozici asistentky. Ta má na starosti veškeré faktury a administrativu. Je nepostradatelným článkem našeho sociálního podniku. Bez ní by se to tady rozpadlo. Co se týče věku, tak zaměstnaní jsou ve věku od 25 do 35 let. Tudíž jsou v ekonomicky aktivním věku.“

O jaký druh postižení se jedná?

,,Jak jsem již říkal, jedná se o osoby s poruchou autistického spektra, konkrétně o osoby s Aspergerovým syndromem. I přes tento druh postižení jsou natolik normální a schopní, že byste to na první pohled nepoznali. Komunikují s klienty či kolegy bez jakéhokoliv problému, ba naopak někdy mají spíše problém s mluvením přestat. To je pak

musíme zastavovat. Osoby s aspergerem jsou funkční lidé, plnohodnotní zaměstnanci, kteří jsou schopni normálně pracovat.“

Všiml jste si, že by osoba zdravotně postižená měla problém s integrací do pracovního kolektivu?

,,Rozhodně ne. Ze začátku je pro některé lidi těžké přijmout osoby zdravotně postižené mezi sebe, akceptovat jejich rozdílnost. V našem případě tomu tak ale nebylo. Jelikož jsem spoluzakladatelem Národního ústavu pro autismus tak mám k ruce zkušené zaměstnance, kteří jsou proškoleni a ví jak se k nim v určité situaci zachovat.“

Myslíte si, že jsou u vás vytvořeny podmínky pro zaměstnávání těchto osob, popřípadě byl byste ochoten upravit pracovní prostředí kvůli OZP?

,,Samozřejmě. Jelikož nás zaštiťuje Národního ústav pro autismus, máme velmi dobré zázemí. Umožňujeme jim pracovat v chráněném prostředí. Speciální podmínky pro naše zaměstnance s Aspergerovým syndromem u nás nejsou třeba, neboť se snažíme takto postiženým lidem vyjít vstříc. Ukládáme jim takovou práci, kterou jsou schopni vykonávat z domova. Minimálně padesát procent práce z domova také vykonávají. V takovýchto případech jim zajišťujeme veškeré vybavení například počítače. Jejich pracovní doba je flexibilní, dá se říci, že není pevně stanovena. V podstatě nás nezajímá, jestli začnou pracovat v osm hodin ráno nebo v jednu hodinu odpoledne, ale zda zadanou práci splnili. Práci jim stanovujeme úkolově. Musím přiznat, že se často setkávám se situací, kdy autisti pracují spíše v noci a přes den vyspávají nebo ho dokonce tráví jízdou na kole“. Ale jak říkám, pokud si splní svoje povinnosti, tak s tím nemám problém.“

Jaký je váš názor na hendikepované jedince ve společnosti z hlediska zaměstnávání? Myslíte si, že svoji práci zvládají dobře bez ohledu na jejich postižení?

,,Neřeším. Jak říkám pohybuji se mezi osobami zdravotně postiženými už nějakou dobu a nezaznamenal jsem žádné problémy. Pracovat s těmito lidmi je pro mě naprosto přirozené. Jsem přesvědčen o tom, že jim práce svědčí, pomáhá jim začlenit se do kolektivu, jsou šťastnější atd. Jsem dokonce toho názoru, že jsou mnohdy výkonnějšími zaměstnanci než ostatní. Jsou spolehliví, snaživí, svoji práci si plní, protože opravdu chtějí pracovat. Občas se mi stane, že mi zaměstnanec grafického studia zavolá, že nepřijde do práce, protože se jde projet na kole. To je pak velice těžké takovému člověku vysvětlit, že teď prostě na kolo jít nemůže a je potřeba, aby do práce přišel. Ale takovéto situace jsou spíše výjimkou než pravidlem. Samozřejmě ze zkušenosti vím, že těžké případy nelze

zaměstnávat, ale pokud je to alespoň trochu možné, tak se snažím pro ně nějakou tu práci najít. Jednám s nimi tak, jak bych chtěl, aby oni jednali se mnou.“

Jaké jsou podle vás výhody zaměstnávání OZP?

„Jsem toho názoru, že pro podniky zaměstnávající osoby, které jsou nějakým způsobem zdravotně postižené, jsou důležité státní příspěvky. A v nich spatřují největší výhodu. Jsem přesvědčen, že mnoho podniků tyto osoby zaměstnává právě kvůli tomu. Samozřejmě v našem případě to není aktuální, neboť žádných podobných výhod momentálně nevyužíváme. Při vzniku našeho sociálního podniku jsme obdrželi slušné dotace, které nám právě pomohly k vybudování tak skvělého zázemí pro autisty. Nyní když už jsme soběstačný, tak dotace ani jiné příspěvky, jak jsem zmiňoval, nečerpáme. Momentálně ale uvažujeme o tom, že se o dotace budeme opět ucházet, abychom mohli našim zaměstnancům poskytnout ještě lepší pracovní místo a tím pádem přijmout více osob s Aspergerovým syndromem. Avšak nechce se nám do složitého administrativního procesu. Ovšem největší výhody spatřuji přímo v zaměstnávání těchto osob, které jsou spolehlivé, pracovité a mají veliké nadání.“

Jaké jsou podle vás nevýhody zaměstnávání OZP?

„Samozřejmě největším problémem jsou vždy peníze. Člověk si při zakládání takové společnosti většinou plně neuvědomuje, co ho čeká. Když není dostatek financí, tak není možné pro postižené vytvořit ideální pracovní prostředí. Naštěstí v takovýchto případech je možné zažádat o již zmiňované dotace, příspěvky a různé úlevy. Když to vezmu z hlediska našeho sociálního podniku, tak já osobně žádné nevýhody nevidím. Ano, práce s autisty je náročnější než s jinými zaměstnanci, ale s tím jsem do toho šel. Jsem plně spokojen. Práce s těmito lidmi mě baví, ba dokonce naplňuje. Jinak bych to nedělal. Možná jediný problém, který jsem v minulosti zaznamenal a dal by se považovat za nevýhodu, byl v tom, že se odběratelé báli nekvalitních služeb. Ovšem podařilo se nám je o kvalitě naší práce přesvědčit. Nyní máme mnoho stálých odběratelů, mezi něž patří např. vydavatelství Marco Polo nebo Uniqa Pojišťovna.“

Jakou formou získáváte zaměstnance zdravotně postižené a jak probíhá nábor?

„ Díky spolupráci s Národním ústavem pro autisty získáváme zaměstnance přímo od nich. Když poptávám, tak jim napíši. Popíši pozici, na kterou sháním zaměstnance, a oni mi obratem pošlou vhodné kandidáty, kteří o práci mají zájem. Nábor probíhá formou pohovoru jako u běžných lidí, kde zjistím, zda jsou osoby dostatečně kvalifikované pro

výkon práce a zda o práci opravdu stojí. Pokud je osoba zaměstnána musí projít proškolením. V současnosti potřebujeme navýšit kapacitu v grafickém studiu, a proto hledáme vhodné autisty. V případě, kdy nějaká zakázka spěchá, nedaří se nám najít vhodné autisty a my chceme zákazníky uspokojit, přijmeme i osoby, které nemají žádné postižení."

Jakým způsobem hodnotíte a odměňujete zaměstnance se zdravotním postižením?

„Úplně stejně jako ostatní zaměstnance. Samozřejmě v případě osob zdravotně postižených existuje minimální sazba, kterou je nutné vyplácet. Momentálně se pohybuje kolem 9.000 Kč, tuším. Avšak v našem případě to příliš roli nehraje. Nikdo z našich hendikepovaných totiž nepracuje na plný úvazek. Většinou jsou zaměstnáni jako brigádníci nebo pracují na částečný úvazek. Z tohoto důvodu pro nás není důležitá pracovní doba, ale množství hotové práce."

Rozhovor Petr Boček – chráněná dílna

Jak jste se k této práci dostal a z jakého důvodu jste se rozhodl přijímat osoby se zdravotním postižením?

„Vzniklo to tak, že já sám jsem postižený a skončím na vozíku za pár let. Když jsem sháněl kdysi uplatnění a na pohovoru jsem přiznal, že jsem určitým způsobem postižený, tak na mě koukali skrz prsty a nepřijali mě. Z tohoto důvodu jsem se rozhodl založit chráněnou dílnu. Spolupracuji s firmou Rosana, od kterých nakupuji jejich zboží."

Kolik osob zdravotně postižených v současnosti zaměstnáváte a na jakých pozicích?

„V současné době zaměstnávám cca 25 zaměstnanců. Všichni jsou nějakým způsobem postiženi. Dokonce před týdnem jsem přijímal jednu paní a na konci prosince nastupoval pán, který je hluchoněmý. Takže počet mých zaměstnanců se neustále zvyšuje. Co se týče pozic, tak je to velmi individuální. Např. u mě pracuje hluchoněmý pán, který je sice hluchoněmý, ale umí perfektně odezírat ze rtů, a jelikož je fyzicky zdatný, roznáší vodu a stará se o stroje. Jinak co se týče dalších mých zaměstnanců, tak někteří opravují stroje, pracují jako operátorky, sjednávají schůzky, přijímají a vyřizují objednávky, vymáhají pohledávky atd."

Jakého pohlaví a věku jsou tyto osoby?

„Jak jsem již říkal, zaměstnávám ženy i muže, kteří jsou různého věku. Nejstarší je pán, který dělá opravy. Ten jde za pět let do důchodu. A nejmladší je jedna z operátorek, které je kolem 25 let. Opravdu neřeším, kolik je hendikepované osobě let, ale co umí. Když potřebuji, aby osoba uměla opravovat, tak mě zajímá jen to, jestli tu práci zvládne.

To je stejné jako v případě paní, která je u mě zaměstnána v call centru a nemá ruku, má jen takový pahýlek a i přesto dokáže psát, tak pak není co řešit.“

O jaký druh postižení se jedná?

„Tady opět záleží na tom, o jakou jde pozici. Zaměstnávám opraváře, který je hluchoněmý, dále v call centru pracuje již zmiňovaná paní bez ruky, také u mě pracují vozíčkáři. Dokonce jsem měl obchoďáka, který špatně mluvil. Zadrhával se, což byl trochu problém, protože při vykonávání této práce by měl umět dobře mluvit. Přiznávám se, že to jsem trochu podcenil. Tudíž momentálně sháním obchoďáka. Je mi jedno jestli bude na vozíku nebo o berlích, ale potřebuji, aby uměl mluvit.“

Myslíte si, že svoji práci zvládají dobře bez ohledu na jejich postižení?

„Ano. Jsem dokonce přesvědčen, že jsou lepší. Už jen proto, že si té práce mnohem více váží. Mluvím tu o lidech, kteří jsou třeba 2 roky bez práce nebo nemůžou ze zdravotních důvodů vykonávat práci na plný úvazek, tak ke mně chodí alespoň na čtyři hodiny. Ale ty čtyři hodiny skutečně svědomitě pracují. A právě na těchto případech vidím, že jsou za práci, kterou vykonávají vděční, jelikož třeba jinou práci nemohli najít. Stěžejní problém vidím v tom, že je firmy zkrátka nechtějí zaměstnávat.“

Všiml jste si, že by osoba zdravotně postižená měla problém s integrací do pracovního kolektivu?

„Popravdě nevšiml. Momentálně mám v kanceláři i zdravé lidi a opravdu jsem nezaznamenal, že by s některým hendikepovaným měli problém. Možná to bude tím, že já sám jsem hendikepovaný. Každopádně když jdete pracovat do firmy, kde většina zaměstnanců je nějakým způsobem postižená, tak musíte počítat s tím, že se s těmito lidmi budete stýkat. Jediný problém se objevil akorát u osob hluchoněmých, kdy se zprvu stávalo, že když zvonili na zvonky, tak zvonili dlouho, jelikož zvonění neslyšeli. Na to si ostatní klienti museli zvyknout, než se nám podařilo je to odnaučit.“

Myslíte si, že jsou u vás vytvořeny podmínky pro zaměstnávání těchto osob jako např. bezbariérový přístup, popřípadě byl byste ochoten upravit pracovní prostředí kvůli OZP?

„V rámci možností máme. Před hlavním vchodem máme rampu pro vozíčkáře a i přes to, že sídlíme v druhém patře, se k nám zaměstnanci dostanou bez problému výtahem. I chodby jsou dostatečně široké, aby vozík mohl projet. Mezi mými zaměstnanci mám samozřejmě osoby na vozíku, ale ty nenutím dojíždět k nám do firmy, ale nechávám je pracovat z domova. V podstatě mi sjednávají schůzky, které mi mohou sjednat i z domova.

Dále jak jsem zmiňoval, pracují podle toho, jak jim to jejich hendikep dovolí. Je mi jedno, jestli moji zaměstnanci pracují dvě hodiny nebo celý den, zajímá mě výsledek. Tudíž pracovní doba je opravdu flexibilní. Jediné co požaduji, je každodenní report, abych věděl, že opravdu pracují.“

Jak získáváte zaměstnance ZP a jak probíhá nábor?(přes neziskové organizace, z inzerátů, přes známé)

,,Zaměstnance mi nikdo nezprostředkovává. Normálně dáme na internetové pracovní portály inzerát a čekáme, až se někdo ozve. Lidé zasílají životopisy a z nich pak vybíráme ty osoby, které jsou dostatečně kvalifikované pro práci, kterou zrovna poptáváme. Po té uchazeče pozveme k nám do firmy, kde probíhají výběrová řízení, na základě kterých si pak našeho zaměstnance vybereme. Ale přiznám se, že já osobně pohovory nesnáším. Většinou to dopadá tak, že si se zájemci o práci jen povídám, tak jako s vámi. Nejsem takový ten typický kravaťák. Potom si z naší diskuze udělám závěr, zda člověk práci opravdu chce nebo nechce. Občas se mi stalo, že jsem někomu práci dal, on si došel na úřad pro lísteček a tím to pro něj skončilo.“

Jakým způsobem hodnotíte a odměňujete zaměstnance se zdravotním postižením?

,,Všichni zaměstnanci mají třísložkovou mzdu, která se skládá ze základu, osobního ohodnocení a benefitů. Prémie dostávají v případech, kdy dělají přesčas, nebo na vánoce, kdy jim mohu přidat nějakou korunu navíc. Samozřejmě jsem ochoten jim vyjít vstříc. Teď například jsem tu měl paní, která neměla na léto hlídání, tak jsme se domluvili, že si to napracuje po létě, aniž bych jí musel nějaký způsobem upravit plat.“

Jaké jsou podle vás výhody a nevýhody zaměstnávání OZP?

,,Já žádné nevýhody nevidím. Maximálně tak v případě, kdy třeba já nadepíšu obálku, tak jelikož mám lehce postižené ruce a opravdu hrozně škrábu, ji pak po mě musí někdo přepsat. Nebo když mám zaměstnance, který má také postiženou ruku a musí odnést více obálek a neunese je, tak to za něj musím vyřídit já. Je to práce navíc, ale mně to nevadí. Nepřijde mi to jako překážka. Co se týče výhod, tak ano dostávám příspěvek, neboť zaměstnávání hendikepovaných osob je finančně náročné. Ale jak říkám kvůli penězům tuhle práci nedělám. Dostávám i dotace, ale ty využívám k tomu, abych svým zaměstnancům mohl dát víc peněz. Osobně považuji za výhodu samotné zaměstnance. Jak jsem již zmiňoval, jsou pracovitější a svědomitější. Samozřejmě existují i výjimky. Ale já hendikepovaným chci dát šanci žít plnohodnotný život a zapojit se do kolektivu.“

Rozhovor s Mitas a.s.

Kolik osob se zdravotním postižením v současnosti zaměstnáváte a na jakých pozicích?

,,Mezi našimi zaměstnanci máme 29 osob zdravotně postižených. Z těchto 29 lidí u nás pracuje 25 můžu a 4 ženy. Převážně se jedná o osoby středního věku, ale zaměstnáváme i osoby starší. Co se týče pozic, tak jelikož je naší hlavní náplní výroba pneumatik, zaměstnáváme naše hendikepované převážně na pozicích jako je gumař v hlučných provozech, zámečník nebo manipulační dělník".

O jaký druh postižení se jedná?

,,Máme tu hluchoněmé osoby, které právě zaměstnáváme především jako gumaře, neboť jelikož jsou neslyšící, tak jim nadměrný hluk při práci nevadí. Navíc jejich postižení jim nebrání ve fyzicky náročných výkonech, tudíž nevidíme problém v tom je na tuto pozici zaměstnat. A pak tu máme osoby, které mají nějaká zdravotní omezení např. problémy se zády, artrózu atd., takže se jim snažíme dávat takovou práci, kterou fyzicky zvládnou."

Všiml jste si, že by osoba zdravotně postižená měla problém s integrací do pracovního kolektivu?

,,Ne nevšimla. Všichni naši zaměstnanci spolu vychází dobře, bez ohledu na to, jestli jsou hendikepovaní nebo zdraví. Dokonce spolu tráví čas i mimo pracovní dobu. Ani v případě hluchoněmých zaměstnanců jsme nezaznamenali nějaké výrazné problémy. Ano, je pravda, že domluva s nimi je občas složitější. Může se stát, že nastane komunikační bariéra, ale zatím se nám nestalo, že bychom nebyli schopni takovou situaci vyřešit. Když pracujete ve velmi hlučném prostředí, tak je v podstatě jedno, jestli slyšíte anebo ne."

Myslíte si, že jsou u vás vytvořeny podmínky pro zaměstnávání těchto osob jako např. bezbariérový přístup, popřípadě byl byste ochoten upravit pracovní prostředí kvůli OZP?

,,Pracovní podmínky neupravujeme, protože není třeba. Jak jsem již říkala, jsou u nás zaměstnané osoby, které dělají velmi fyzicky náročnou práci a pokud jim lékař dovolí tu práci vykonávat, tak je necháváme pracovat ve stávajících podmínkách. Když k nám hendikepované osoby nastupují, tak vidí, v jakých podmínkách budou pracovat a pokud nastoupí, tak předpokládáme, že výhrady nemají."

Jaký je váš názor na hendikepované jedince ve společnosti z hlediska zaměstnávání?

„Určitě zaměstnávat. Věřím, že začleňování těchto osob v rámci možností zaměstnavatele je určitě správné. Ovšem jejich zaměstnávání stojí moc peněz, zvláště když je třeba upravovat pracovní prostředí, což u náš nebylo třeba. Samozřejmě k takovýmto účelům existují dotace, ale jejich získání je poměrně náročný proces, což vede k tomu, že si některé subjekty zaměstnávající osoby zdravotně postižené o dotace ani neřeknou. Když máte dostatek financí, zvládnete to i bez nich."

Myslíte si, že svoji práci zvládají dobře bez ohledu na jejich postižení?

„Ano. Snažíme se je zaměstnávat právě v oborech, ve kterých jsou kvalifikovaní. Pro nás jsou to rovnocenní zaměstnanci, kteří k vykonávané práci mají kolikrát lepší přístup, než ostatní zaměstnanci. Kdybychom si mysleli, že svoji práci nezvládají, tak bychom je nezaměstnávali."

Jaké jsou podle vás výhody a nevýhody zaměstnávání OZP?

„Největší výhody spatřujeme ve snížení povinného zákonného podílu dle zákona o zaměstnanosti. Samozřejmě, když někdo žádá o jakýkoliv příspěvek nebo úlevu, je také potřeba mít dobrou účetní, která je schopná všechno správně spočítat. A co se týče nevýhod, tak jak už jsem říkala, zaměstnávání těchto osob je kolikrát více finančně náročné, pokud potřebujete upravovat podmínky a přizpůsobovat pracovní místo. Takže v podstatě záleží na zaměstnavateli a pracovních místech, na která bude tyto osoby zaměstnávat. Některá mají výhody a některá ne."

Jak získáváte zaměstnance ZP a jak probíhá nábor?(přes neziskové organizace, z inzerátů, přes známé)

„Momentálně tyto zaměstnance nezískáváme a tudíž u nás ani neprobíhá nábor. Pracují tu pouze ti, kteří k nám nastoupili před mnoha lety, což jsou právě již zmiňovaní hluchonĕmí anebo například osoby, které jsou po pracovním úraze a nemohou vykonávat dosavadní práci. Těmto zaměstnancům jsme se snažili vyjít vstříc. Jelikož je práce u nás fyzicky náročná, tak k přijímání nových zdravotně postižených zaměstnanců nemáme ideální podmínky."

Hraje u vás při výběru pracovníka roli, zda je osoba zdravotně postižena?

„Samozřejmě. Potřebujeme fyzicky zdatné zaměstnance, protože u nás probíhá práce na tři směny. Proto upřednostňujeme zdravé lidi a hendikepované již nenabíráme."

Jakým způsobem hodnotíte a odměňujete zaměstnance se zdravotním postižením?

„Úplně stejně jako ostatní zaměstnance. Samozřejmě mají nějakou minimální mzdu danou zákonem, která se stanovuje podle stupně invalidity. Ale pokud jsou schopni odvést stejně dobrou práci jako ostatní, tak jim dáváme stejný plat. Zaměstnance to pak více motivuje k vykonávání práce."

Rozhovor s Nakladatelstvím C. H. Beck

Z jakého důvodu OZP nezaměstnáváte?

„Obávám se, že nejsme zcela bezbariéroví. Nemyslím si v žádném případě, že by lehce postižený člověk nezvládl plnit pracovní povinnosti, ale spíše z naší strany jsou tu ty materiální souvislosti nedořešené. Slyšela jsem teda o možnosti pobírat nějaké dotace, ale nijak jsem si nezjišťovala, kolik to je, jestli by to tedy pokrylo ty náklady."

Myslíte si, že jsou u vás vytvořeny podmínky pro zaměstnávání těchto osob jako např. bezbariérový přístup, popřípadě byl byste ochoten upravit pracovní prostředí kvůli OZP?

„Jak jsem již říkala, myslím si, že nejsme úplně bezbariéroví. Myslím si, že by bylo příliš drahé předělat to tu na bezbariérové, Slyšela jsem tedy o možnosti nějakých příspěvků, ale to by pak zase všichni řekli, že ty postižené zaměstnávám, abych si nahrabala. Také si myslím, že by se nedostali na pracoviště nebo by jim to trvalo déle a tak by prostředí naší firmy pro ně nebylo ideální."

Jaký je váš názor na hendikepované jedince ve společnosti z hlediska zaměstnávání?

„Asi by na to neměli, to všechno stihnout v pracovní době. A přesčasy u postižených, to by byl si problém. Navíc si myslím, že by na ně ostatní koukali přes prsty a třeba by jim nechtěli ani pomoct. Zvlášť, kdyby tu pomoc potřeboval ten postižený často."

Jaké jsou podle vás výhody a nevýhody zaměstnávání OZP?

„Myslím si, že velkou výhodou můžou být již zmiňované dotace nebo nějaké příspěvky. Bohužel nemám vůbec tušení, kolik takový příspěvek může být."

Jaké jsou podle vás nevýhody zaměstnávání OZP?

„Myslím, že kdybych někoho takového i třeba chtěla zaměstnat, tak by to jeho přijetí obnášelo spoustu papírování, administrativy tedy myslím. Různá doporučení, bezpečnostní pravidla a tak. Navíc bych mu asi musel i jinak počítat plat, přesčasy třeba, nebo prémie, nevím, jestli by byl třeba nějak zvýhodněn, vzhledem k ostatním."

Jak by podle vás vaši zaměstnanci (spolupracovníci) přijali OZP?

,,Myslím si, že kdyby tu byl jen jeden takoví, tak že by to některým zaměstnanců i jemu samotnému mohlo být nepříjemné. Podle mě hendikepovaní lidé nechtějí soucit a toho by se ze strany ostatních kolegů mohli i dočkat.“

Myslíte si, že by zaměstnávání OZP bylo pro vaši firmu přínosem?

,,Bohužel žádný přínos pro naši firmu v tom nevidím. Jak říkám, vidím jen náklady.“