

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

The Employment of persons with disabilities

STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

STUDIJNÍ OBOR

Personální management v průmyslových podnicích

VEDOUCÍ PRÁCE

Ing. Eva Škorňová

ŠÍMOVÁ

VERONIKA

2017

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	Šimová	Jméno:	Veronika	Osobní číslo:	437581
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)				
Zadávací katedra/ústav:	Oddělení manažerských studií				
Studijní program:	Ekonomika a management				
Studijní obor:	Personální řízení v průmyslových podnicích				

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:
Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Název bakalářské práce anglicky:
The employment of persons with disabilities

Pokyny pro vypracování:

Cíl: Zhodnotit stav zaměstnávání OZP v různých typech vybraných společností s využitím dotazníkového šetření a rozhovorů.
Přínos: Získání a utřídění informací o výhodách a rizicích zaměstnávání OZP, představení příkladů dobré praxe.
Osnova: 1. Úvod
2. Teoretická část - vymezení základních pojmů, pracovní právní vztahy, výhody a nevýhody zaměstnávání OZP
3. Praktická část - představení podniku, představení a vyhodnocení šetření, upozornění na největší chyby při zaměstnávání OZP, doporučení pro zaměstnávání OZP 4. Závěr

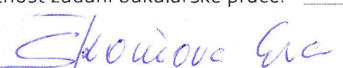
Seznam doporučené literatury:

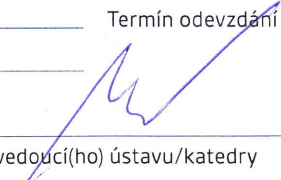
RICHTEROVÁ BOHDANA - Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR, Krnov: Reintegra 2011
HŮRKA PETR - Pracovní právo, 2. upr. vyd., Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015
KOMENDOVÁ JANA - Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením, Ostrava, Key Publishing, 2009
ŽIDOŇOVÁ JANA - Průvodce zaměstnávání osob se zdravotním postižením, Praha BMMS Start, 2005

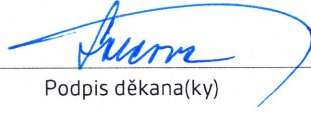
Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:
Ing. Eva Škorňová - MÚVS ČVÚT v Praze, oddělení manažerských studií

Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:

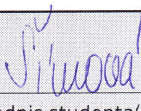
Datum zadání bakalářské práce: 5. 12. 2016 Termín odevzdání bakalářské práce: 5. 5. 2017
Platnost zadání bakalářské práce: 31. 8. 2018


Podpis vedoucí(ho) práce


Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry


Podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

13-04-2017	
Datum převzetí zadání	Podpis studenta(ky)

ŠÍMOVÁ, Veronika. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Praha: ČVUT 2017. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne: 25. 04. 2017

Podpis:

Poděkování

Tímto bych chtěla poděkovat vedoucí bakalářské práce Ing. Evě Škorňové za odborné vedení, cenné rady a připomínky při zpracování bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat paní Iloně Stachové z firmy Borůvka Praha o.p.s. za její vstřícnost a cenné informace pro zpracování praktické části této bakalářské práce.

Cíl

Cílem této bakalářské práce je analyzovat problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně posouzení, do jaké míry je tato problematika dostatečně řešena v naší legislativě a dále zhodnotit stav zaměstnávání osob se zdravotním postižením v různých typech vybraných společností s využitím dotazníkového šetření a rozhovorů.

Abstrakt

Tématem této bakalářské práce je problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zejména opatření, kterými se stát snaží začlenit tyto osoby do pracovního procesu. Bakalářská práce poskytuje informace o historii lidských práv (s důrazem na práva osob se zdravotním postižením), o příslušné legislativě (jak byla a je problematika řešena našimi právními předpisy), o osobách se zdravotním postižením, o uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti (zřizováním chráněných pracovních míst a poskytováním finančních pobídek zaměstnavatelům), o vývoji a současném stavu zaměstnanosti (s použitím statistických údajů) a o výhodách a nevýhodách zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Klíčová slova

Osoby se zdravotním postižením (OZP), pracovní rehabilitace, zaměstnavatel, zaměstnanec, chráněné pracovní místo, aktivní politika zaměstnanosti.

Abstract

The theme of this thesis is the issue of the employment of persons with disabilities, particularly measures which the state seeks to integrate these persons among workers. The thesis provides information about the history of human rights (with an emphasis on the rights of persons with disabilities) of the relevant legislation (as is the issue addressed by legislation), persons with disabilities, an active employment policy implementation (establishing of protected jobs and providing financial incentives for employers), the history and current state of employment (statistics) and the pros and cons of employing persons with disabilities.

Key words

Persons with disabilities, working rehabilitation, employer, employee, protected working place, active employment policy.

Obsah

Úvod	5
1 Historie ochrany lidských práv	7
1.1 Dokumenty přijaté k ochraně lidských práv	7
1.2 Důležitá ustanovení z dokumentů k ochraně lidských práv	9
2 Legislativa zabývající se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením	11
2.1 Historie legislativního řešení	11
2.2 Současnost legislativního řešení	12
3 Osoby se zdravotním postižením	14
3.1 Specifikace osob se zdravotním postižením	14
3.2 Integrace osob se zdravotním postižením	16
4 Pracovně právní vztahy při zaměstnávání osob se zdravotním postižením ...	18
5 Aktivní politika zaměstnanosti	20
5.1 Obecné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	20
5.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti k zaměstnávání OZP	21
5.3 Příklady projektů k vytvoření pracovních míst pro OZP.....	23
5.4 Podpora zaměstnávání OZP veřejnými zakázkami.....	24
5.5 Možné úspory finančních prostředků při zaměstnávání OZP	25
5.6 Vývoj nezaměstnanosti.....	26
5.7 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti	30
5.8 Vytváření nových pracovních míst pro OZP	32
6 Borůvka Praha o.p.s.	35
6.1 Kvalitativní výzkum - strukturovaný, řízený rozhovor s OZP.....	36
6.2 Kvalitativní výzkum - strukturovaný, řízený rozhovor s mistrovou	37
7 Dotazník pro OZP	41
7.1 Výsledky dotazníkového šetření	41
Závěr a doporučení	45
Seznam použité literatury	47
Seznam internetových zdrojů	48
Seznam obrázků a tabulek	49

Úvod

„Jestliže se chováme k lidem podle toho, kdo jsou, škodíme jim. Jestliže se k nim chováme podle toho, jací by mohli být, pomáháme jim dosáhnout na jejich limity.“

Johann Wolfgang Goethe

Jako téma své bakalářské práce jsem si vybrala téma „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením“. Domnívám se, že „kvalita života“ zahrnuje i pocit užitečnosti, možnost kontaktu s lidmi a dostatečný příjem k uspokojení svých materiálních potřeb. A právě OZP jsou skupinou osob, která hledá těžce své uplatnění na trhu práce, což ohrožuje kvalitu jejich života a nutno podotknout, že bez jejich zavinění. Proto považuji problematiku zaměstnávání OZP za velice důležitou.

Ve své bakalářské práci se snažím odpovědět na tyto základní otázky:

1. Je v České republice problematika zaměstnávání OZP řešena legislativně dostatečně?
2. Jsou realizována účinná opatření k zaměstnávání OZP?
3. Je nezaměstnanost OZP výrazně vyšší než nezaměstnanost osob bez zdravotního postižení?
4. Jak velké problémy mají OZP se získáním zaměstnání?
5. Jaká je informovanost zaměstnavatelů o problematice zaměstnávání OZP?

První tři otázky jsou řešeny v teoretické a poslední dvě v praktické části této bakalářské práce. V teoretické části je uvedena stručná historie prosazování lidských práv a to jak byla a je tato problematika řešena v naší legislativě. Dále je uvedeno seznámení s problematikou zaměstnávání OZP a jsou zmíněna opatření aktivní politiky zaměstnanosti, jejíž výsledky jsou dokumentovány na statistických údajích. V teoretické části bakalářské práce jsou uvedeny rovněž odlišnosti v pracovně právních vztazích OZP. V praktické části bakalářské práce jsou uvedeny výsledky pohovorů a dotazníkové ankety týkající se problémů OZP se získáním zaměstnání a informovanosti o problematice zaměstnávání OZP. O této problematice však mnoho napovídají i statistické údaje uvedené v teoretické části.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Historie ochrany lidských práv

1.1 Dokumenty přijaté k ochraně lidských práv

Představa lidských práv má dlouhé dějiny. Za počátek uznání lidských práv můžeme považovat uznání *Velké listiny svobod* (Magna Charta Libertatum) v Anglii roku 1215. Původně tato listina sloužila jako záruka šlechtické vrstvě proti svévoli krále, postupem doby však značně ovlivnila rozvoj anglického obyčejového práva a došlo k rozšíření různých práv i na další poddané.

Ve druhé polovině 18. století lidská práva silně ovlivnilo osvícenství, které iniciovalo buržoazní revoluce a vznik konstitucionalismu v Evropě. V jeho rámci docházelo ke snahám o rozšíření hlavních práv na široké vrstvy obyvatelstva. Byly formulovány různé listiny práv jako např. *Listina práv Spojených států amerických* (Bill of Rights), což je souhrnný název pro prvních deset dodatků k Ústavě spojených států, *Deklarace nezávislosti Spojených států amerických* a *Deklarace práv člověka a občana* ve Francii.

I přes četná vyhlášení lidských práv nedošlo automaticky k jejich přijetí v praxi a i právní úprava byla jen omezená. Například v USA nebyla lidská práva zpočátku přiznávána otrokům. Předmětem zákonodárství se stala lidská práva až po druhé světové válce.

Dne 10. prosince 1948 byla Valným shromážděním OSN schválena *Všeobecná deklarace lidských práv*, která označila všechny lidské bytosti za svobodné a rovnoprávné bez ohledu na pohlaví, rasu, národnost a náboženství. Deklarace není právně závazná, nicméně inspirovala rozvoj dalších listin lidských práv a stala se součástí ústav různých států. Nutno podotknout, že Československo, stejně jako ostatní východoevropské země, se tehdy zdrželo hlasování.

Dne 4. listopadu 1950 byla v Římě podepsána *Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod* (zkráceně *Evropská úmluva o lidských právech*). V naší sbírce zákonů byla zveřejněna pod č. 209/1992 Sb.

Dne 18. října 1961 byla v Turíně přijata *Evropská sociální charta*. Pro původní signatáře vstoupila v platnost 26. února 1965. Jménem České a Slovenské Federativní Republiky byla Evropská sociální charta podepsána ve Štrasburku dne 27. května 1992. Pro Českou republiku vstoupila v platnost dne 3. prosince 1999 po vyslovení souhlasu Parlamentu České republiky a uzavření procesu ratifikace. Ve sbírce zákonů byla zveřejněna pod č. 14/2000 Sb. m. s.

V prosinci 1966 byly na zasedání Organizace spojených národů v New Yorku přijaty dva mezinárodní pakty - *Mezinárodní pakt o občanských a politických právech*, který svým obsahem navazuje na *Všeobecnou deklaraci lidských práv* a *Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech*. Pro Československou socialistickou republiku oba mezinárodní pakty vstoupily v platnost v březnu 1976 a v plném znění byly zveřejněny ve sbírce zákonů pod č. 120/1976 Sb.

Dne 9. prosince 1989 byla ve Štrasburku přijata *Charta základních sociálních práv pracujících*, která obsahovala sociální práva do značné míry shodná s právy uvedenými v *Evropské sociální chartě*.

V březnu 2000 byla Evropskou radou v Lisabonu přijatá *Lisabonská strategie* s cílem vytvořit z Evropské unie do roku 2010 nejlepší ekonomiku světa. V roce 2004 byla tato strategie revidována. Česká republika přijala v září 2005 *Národní program reforem* pro plnění revidované *Lisabonské strategie*.

V prosinci 2000 byla Evropskou radou v Nice přijata *Charta základních práv Evropské unie*. Charta je tematicky rozdělena do šesti sekcí týkajících se důstojnosti, svobod, rovnosti, solidarity, občanských práv a spravedlnosti. V tomto dokumentu byla vůbec poprvé do jednoho textu shrnuta veškerá osobní, občanská, politická, ekonomická a sociální práva a svobody. Text Charty rozšiřuje již existující práva o ochranu dat, bio-etiku, atd.

Dne 13. prosince 2006 byla Valným shromážděním OSN přijata *Úmluva o právech osob se zdravotním postižením* (Convention on the Rights of Persons with Disabilities). V platnost vstoupila dne 3. května 2008. Jménem České republiky byla Úmluva podepsána v New Yorku dne 30. března 2007. Úmluvu dne 23. 12. 2010 ratifikovala také Evropská unie. Úmluva nezavádí žádná nová specifická práva, pouze na základě rovnoprávnosti zaručuje OZP plné uplatnění všech jejich lidských práv.

Vytvořením Úmluvy došlo ke zviditelnění problematiky práv OZP a byl tím přijat dokument, který stanovil práva OZP. Jedním z důvodů k sepsání Úmluvy bylo vytvoření jednotné právní úpravy práv OZP, protože doposud byly zmínky o těchto právech rozptýleny do různých dokumentů, jako např. *Světový akční plán pro osoby se zdravotním postižením* (1982), *Standardní pravidla pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením* (1993).

Úmluva neobsahuje definici zdravotního postižení ani definici OZP, toto vymezení ponechává v pravomoci členských států. Z textu článku 1 však vyplývá, že se Úmluva vztahuje na osoby, které v souvislosti se svým postižením čelí nejrůznějším překážkám a nemohou plně užívat svá práva. Jako minimální standard tento článek stanoví, že OZP zahrnují: „osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatním“.

Problematika práce a zaměstnávání je řešena v článku 27 Úmluvy.

V březnu 2010 zveřejnila Evropská komise své Sdělení *Evropa 2020 - Strategie pro inteligentní, udržitelný a začleňující růst*, tzv. *Strategie Evropa 2020*, která nahradila Lisabonskou strategii. Za účelem naplnění cílů *Strategie Evropa 2020* vypracovávají jednotlivé členské země svůj národní program reforem. Jednou ze sedmi iniciativ *Strategie Evropa 2020* je *Evropská platforma pro boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení*, která si klade za cíl do roku 2020 snížit počet chudých a sociálně vyloučených nejméně o 20 milionů.

V České republice je základním dokumentem řešícím lidská práva *Listina základních práv a svobod*, zveřejněná v zákoně č. 2/1993 Sb.

1.2 Důležitá ustanovení z dokumentů k ochraně lidských práv

„15. Osoby zdravotně postižené mají právo na odborný výcvik, rehabilitaci a sociální readaptaci bez ohledu na původ a povahu jejich postižení.

S cílem zajistit účinný výkon práva tělesně nebo duševně postižených osob na odbornou přípravu k výkonu povolání a na profesní a sociální readaptaci se smluvní strany zavazují:

1. přijmout odpovídající opatření k poskytnutí možnosti odborné přípravy pro výkon povolání, včetně zapojení specializovaných veřejných nebo soukromých institucí, je-li to nutné,

2. přijmout vhodná opatření k umístění zdravotně postižených osob do zaměstnání, zejména pomocí specializovaných zprostředkovatelů práce, zařízení pro chráněná zaměstnání a vhodnými způsoby stimulace zaměstnavatelů k přijetí zdravotně postižených osob do zaměstnání.“

čl. 15 části II Evropské sociální charty

Ministerstvo práce a sociálních věcí. [online]. [cit. 2017-04-15].

Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>

„Každá diskriminace z jakéhokoliv důvodu, např. z důvodu pohlaví, rasy, barvy pleti, etnického nebo sociálního původu, genetických rysů, jazyka, náboženského vyznání nebo víry, politického nebo jakéhokoliv jiného přesvědčení, příslušnosti k národnostní menšině, majetku, rodu, zdravotního postižení, věku či sexuální orientace se zakazuje.

Unie uznává a respektuje právo postižených na opatření, která jim mají zajistit nezávislost, společenskou a profesní integraci a účast na životě společnosti.

Každý pracovník má právo na pracovní podmínky respektující jeho zdraví, bezpečnost a důstojnost.“

čl. 21, 26 a 31 Charty základních práv Evropské unie

Helpnet.cz [online]. [cit. 2017-04-15].

Dostupné z: <http://www.helpnet.cz/aktualne/charta-zakladnich-prav-evropske-unie>

„Diskriminace na základě zdravotního postižení“ znamená jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě zdravotního postižení, jehož cílem nebo důsledkem je narušit nebo zrušit uznání, užívání nebo uplatnění, na rovnoprávném základě s ostatními, všech lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti. Zahrnuje všechny formy diskriminace, včetně odepření přiměřené úpravy.

2. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zakazují veškerou diskriminaci na základě zdravotního postižení a zaručují osobám se zdravotním postižením rovnoprávnou a účinnou právní ochranu před diskriminací z jakýchkoli důvodů.

1. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, uznávají právo osob se zdravotním postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními; patří sem zejména právo na možnost žít se prací svobodně zvolenou nebo přijatou na trhu práce a na pracovní prostředí, které je otevřené, inkluzivní a přístupné osobám se zdravotním postižením. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zabezpečují a podporují realizaci práva na práci, mimo jiné i pro osoby, u kterých dojde ke vzniku zdravotního postižení v průběhu zaměstnání, přijímáním příslušných opatření, včetně opatření legislativních.“

čl. 2, 5, 27 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením

Vláda České republiky. [online]. [cit. 2017-04-15]. Dostupné z:

<https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Umluva-ve-sbirce.pdf>

„(1) Ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky.

(2) Mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.“

čl. 29 Listiny základních práv a svobod

Ministerstvo vnitra ČR. [online]. [cit. 2017-04-15]. Dostupné z:

<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=5989>

2 Legislativa zabývající se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením

2.1 Historie legislativního řešení

Prvním právním dokumentem, řešícím zaměstnávání OZP byl zákon č. 70/1958 Sb., *o úkolech podniků a národních výborů na úseku péče o pracovní síly*. Zavedl pojem *osoba se změněnou pracovní schopností* a uložil radám okresních nebo krajských národních výborů stanovovat pro podniky závazné plány pracovních míst pro tyto osoby. K provádění tohoto zákona pak bylo vydáno vládní nařízení č. 92/1958 Sb., *kterým se provádí zákon č. 70/1958 Sb.*, které stanovilo podnikům povinnost zabezpečovat vhodná pracoviště pro osoby se změněnou pracovní schopností a řešilo plány pracovních míst pro tyto osoby a kontrolu jejich plnění.

První *zákoník práce*, zákon č. 65/1965 Sb., zrušil velkou spoustu hodně starých zákonů (např. živnostenský řád č. 227/1859 ř.z., zákon č. 115/1884 ř. z., o zaměstnávání mladistvých dělníků a žen, o denní pracovní době a o nedělním klidu při hornictví, ve znění předpisů jej měnících a doplňujících, zákon č. 91/1918 Sb., o osmihodinové době pracovní, zákon č. 420/1919 Sb., o práci dětí), ale také definoval nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního stavu, zavedl pojmy *zaměstnanec se zdravotním postižením*, *chráněná dílna (pracoviště)*, stanovil zaměstnavatelům povinnost zajišťovat potřebné pracovní podmínky pro zaměstnance se zdravotním postižením, stanovil, že pro tyto zaměstnance, které nelze zaměstnat za obvyklých pracovních podmínek se u některých zaměstnavatelů vyhrazují nebo zřizují chráněné dílny (pracoviště).

Dalším důležitým zákonem byl zákon č. 121/1975 Sb., *o sociálním zabezpečení*. Ten zavedl pojmy *občan se změněnou pracovní schopností* a *občan se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením* a definoval, kdo jím je. Zavedl pro ně *pracovní rehabilitace*, stanovil zpracování plánů zaměstnanosti těchto občanů a stanovil zaměstnavatelům povinnost zajišťovat potřebné pracovní podmínky pro tyto občany a vést jejich evidenci.

Vyhláškou federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 128/1975 Sb., *kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení*, pak byla detailněji řešena problematika přípravy občanů se změněnou pracovní schopností pro jejich pracovní uplatnění (především byly řešeny zásady pracovní rehabilitace).

Zákonem č. 100/1988 Sb., *o sociálním zabezpečení* byl v podstatě jen novelizován zákon č. 121/1975 Sb. bez zásadnějších změn.

Vyhláškou federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 149/1988 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení, byly zavedeny a definovány pojmy *invalidita* a *částečná invalidita*, a opět byla řešena problematika chráněných dílen.

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon č. 1/1991 Sb.“) v části čtvrté řešil zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností, zavedl poskytování příspěvků na zřízení a provoz chráněných dílen a pracovišť a stanovil provádění pracovních rehabilitací pro občany se změněnou pracovní schopností.

Zákonem č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti byly Úřadu práce stanoveny povinnosti ve vztahu k zabezpečení zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností, poprvé byl použit pojem *občan samostatně výdělečně činný se změněnou pracovní schopností* a opět byl řešen příspěvek na zřízení a provoz chráněných dílen a pracovišť.

Vyhláškou č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností byla detailně řešena pracovní rehabilitace.

Zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů je pro zaměstnavatele stanovena nižší daň z příjmu při zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností.

Nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony, zavedlo pojem *osoba se zdravotním postižením*.

2.2 Současnost legislativního řešení

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění definuje invalidity jednotlivých stupňů (v zákoně č. 435/2004 Sb. je použito k definování OZP).

Vyhláška č. 242/2002 Sb., o bližších podmínkách poskytování příspěvku zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % občanů se změněnou pracovní schopností z celkového počtu svých zaměstnanců a vyúčtování tohoto příspěvku.

Z hlediska zaměstnávání OZP je nejdůležitější zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který problematiku zaměstnávání OZP řeší ve své třetí části.

Rozsah hmotné podpory stanovuje Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších předpisů.

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, řeší pracovní rehabilitace OZP, chráněné pracovní

místo, příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním místě, výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočet plnění povinného podílu, poradenskou činnost a příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Vyhláška č. 519/2004 Sb., *o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců*, stanovuje formu a náklady rekvalifikace.

Zákon č. 108/2006 Sb., *o sociálních službách*, ve znění pozdějších předpisů vymezuje druhy postižení.

Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů, nahradil zákoník práce z roku 1965. Ve svém § 237 (zaměstnávání OZP) odkazuje na § 67 – 84 zákona č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*.

Důležitý je i zákon č. 198/2009 Sb., *o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 329/2011 Sb., *o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů*, ve znění pozdějších předpisů, nahradil zákon č. 100/1988 Sb.

Zákonem č. 73/2011 Sb., *o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů*, ve znění pozdějších předpisů byly Úřadu práce stanoveny povinnosti:

- vést centrální evidenci zájemců a uchazečů o zaměstnání, OZP, volných pracovních míst, atd ...,
- zřizovat školící a rekvalifikační střediska pro OZP,
- zajišťovat zaměstnavatelům příslušné příspěvky na podporu zaměstnávání OZP.

3 Osoby se zdravotním postižením

3.1 Specifikace osob se zdravotním postižením

„Dle Výběrového šetření u osob se zdravotním postižením“, které proběhlo v roce 2013, činí podíl osob se zdravotním postižením v populaci 10,2% (10,6% u žen a 9,9% u mužů).

Zdravotnická ročenka České republiky 2015, str. 42

Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z:

<http://www.uzis.cz/system/files/zdrroccz2015.pdf>

„Toto procento je nižší ve skupině dětí a s věkem se postupně zvyšuje, takže u osob nad 80 let má více než 50% osob zdravotní postižení. ... Je možno říci, že osoba se zdravotním postižením má taková funkční omezení, že to vytváří mimořádné požadavky na její životní, případně pracovní podmínky. Péče, kterou osoby se zdravotním postižením následkem postižení potřebují, přesahuje oblast zdravotní, ale zasahuje i do oblasti sociální, případně pracovní...“

VOTAVA, Jiří. Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením, 2003, str. 11.

„Zdravotní postižení je postižení člověka, které nepříznivě ovlivňuje kvalitu jeho života, zejména schopnost navazovat a udržovat vztahy s lidmi a schopnost pracovat. Hlavními, běžně užívanými kategoriemi zdravotního postižení jsou: postižení zraku, sluchu, řeči/komunikace, postižení mentální, postižení pohybového aparátu, postižení duševní poruchou. U jednotlivých osob se mohou vyskytovat v různých stupních a v různých kombinacích.“

RICHTEROVÁ, Bohdana. Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice, 2011, str. 24.

Každý desátý člověk v ČR je tedy nějak zdravotně postižený. Většina těchto lidí žije na okraji společnosti, s touhou zapojit se do pracovního procesu a žít téměř stejný život jako ostatní lidé bez zdravotního postižení.

Jak byly specifikovány OZP? Jak vyplývá z přehledu příslušných právních předpisů (dále do historie než do roku 1958 jsem v této práci nešla), tak již v roce 1958 byl používán pojem „osoba se změněnou pracovní schopností“. V roce 1965 byl tento pojem nahrazen „zaměstnancem se zdravotním postižením“, v roce 1975 pak „občanem se změněnou pracovní schopností“ a „občanem se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením“. V roce 1991 byl zaveden pojem „občan samostatně výdělečně činný se změněnou pracovní schopností“. V roce 1994 pak byl zaveden pojem „osoba se zdravotním postižením“, i když v roce 2002 byl kupodivu ve vyhlášce č. 242/2002 Sb. použit pojem „občan se změněnou pracovní schopností“.

Paragrafem 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, s použitím § 39 odst.

2 písm. a) až c) zákona č. 155/1995 Sb., *o důchodovém pojištění*, je definována osoba se zdravotním postižením jako fyzická osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána:

a) invalidní ve třetím stupni (tj. osoba s těžším zdravotním postižením), což je osoba, u níž došlo k poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70%,

b) invalidní v prvním nebo druhém stupni (což jsou osoby, u nichž došlo k poklesu pracovní schopnosti o 35 – 49% nebo 50 – 69%) a osoba, která byla orgánem sociálního zabezpečení posouzena, že již není invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení, nebo

c) zdravotně znevýhodněnou, což je fyzická osoba, která má zachování schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, přičemž stav má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění. Osobou zdravotně znevýhodněnou však nemůže být osoba, která je osobou invalidní.

Předchozí pojem občan se změněnou pracovní schopností byl definován § 21 zákona č. 1/1991 Sb., *o zaměstnanosti*, jako občan, který byl poživitelem částečného invalidního důchodu, nebo byl uznán částečně invalidním, i když mu nevznikl nárok na částečný invalidní důchod, nebo mu vznikl nárok na částečný invalidní důchod, avšak tento důchod se pro souběh s příjmem z výdělečné činnosti nevyplácel. Občanem se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením byl občan, který měl mimořádně omezenou možnost pracovního uplatnění včetně přípravy k němu a mohl se uplatnit jen ve zcela úzkém okruhu zaměstnání, popřípadě v zaměstnání za mimořádně upravených pracovních podmínek.

Druhy zdravotního postižení jsou vymezeny zákonem č. 108/2006 Sb. (zdravotní postižení – tělesné, mentální, duševní, smyslové, kombinované) a zákonem č. 198/2009 Sb. (zdravotní postižení – tělesné, mentální, duševní, smyslové, jiné).

Tělesné postižení – nejčastěji postižení končetin či páteře (ochrnutí, třes, amputace). Pohyb osob s tímto postižením (pokud nemají postiženy jen ruce) je značně komplikovaný. Zaměstnávání těchto osob je velice problematické, protože je nutné vyřešit jejich přepravu a bezbariérový přístup. Pokud má osoba postižení rukou, tak zase není schopna manuální činnosti. Ideální je „práce z domova“, např. práce na počítači (účetnictví, tvorba webových stránek) a rukodělná práce.

Zrakově postižení mohou být zaměstnání např. k nabízení různých služeb po telefonu.

Sluchově postižení jsou asi nejlépe zaměstnatelní. Jejich zaměstnání nevyžaduje žádné náklady na vytvoření podmínek k práci.

Mentálně postižení mohou vykonávat jen nenáročnou manuální práci. I u nich není potřeba vytvářet nějaké speciální podmínky pro práci. Pouze je potřeba průběžně kontrolovat kvalitu jejich práce. Mohou vytvářet věci z keramiky, šít, atd...

Duševní postižení – poruchy nálad, úzkostné stavy či poruchy osobnosti. U těchto osob by také nebylo potřeba vynakládat nějaké finanční prostředky pro vytvoření podmínek pro práci. Nejsem si pouze jista, zda se u těchto osob lze spolehnout na jejich práci a jak by se začlenily do pracovního kolektivu.

Vnitřní postižení – onkologická onemocnění, onemocnění krve, respirační onemocnění, kardiovaskulární onemocnění, onemocnění zažívací soustavy, onemocnění kostí a svalů, onemocnění kůže, ale také celiakie, diabetes, epilepsie, lupénka, nemoci mozku, srdeční, střevní a cévní nemoci atd. I těchto osob nepředpokládám potřebu nějakých speciálních podmínek pro práci. Snad by jen bylo potřeba vytvořit potřebné hygienické podmínky a osoby začlenit na práci, kde nehrozí úraz.

3.2 Integrace osob se zdravotním postižením

Základem integrace osob je jejich zapojení do pracovního procesu. Pravděpodobně existují i výjimky, osoby, které o práci nestojí. Ale převážná většina osob, tedy i OZP pracovat chtějí.

Co každý člověk (tedy i OZP) prací získá?

1. Pocit důležitosti a užitečnosti tím, že uplatní své schopnosti.
2. Životní jistoty a finanční nezávislost.
3. Nové přátele na pracovišti.
4. Pravidelný denní režim.

Je pochopitelné, že každý, kdo si nemůže dlouhodobě nalézt práci, má nutně pocit, že není plnohodnotným členem společnosti. To se samozřejmě týká i osob, které nemají zdravotní postižení, ale OZP mají se získáním práce přeci jen větší problémy.

Práva OZP, tedy i právo na práci, hájí jimi vytvořené organizace. Největšími jsou *Národní rada osob se zdravotním postižením* a *Svaz tělesně postižených v České republice*.

Spolek s celostátní působností Národní rada osob se zdravotním postižením ČR (NRZP ČR) zastupuje zájmy OZP při jednáních se státními a veřejnými institucemi. Úlohou NRZP ČR je přispívat k integraci OZP do společnosti a důsledně obhajovat lidská práva těchto lidí. Je hlavním poradním orgánem Vládního výboru pro zdravotně postižené občany a dále je členem čtyř mezinárodních organizací obhajujících zájmy

OZP. V současné době má 96 členských organizací, které sdružují přibližně 300 000 OZP nebo jejich zástupců.

Dle stanov NRZP ČR mimo jiné:

- navrhuje orgánům státní správy a samosprávy potřebná legislativní či jiná opatření ve prospěch OZP,
- podílí se na vypracování a realizaci dlouhodobých koncepcí vyrovnávání příležitostí pro OZP,
- sleduje a vyhodnocuje realizaci legislativních opatření ve prospěch OZP,
- vytváří a realizuje vzdělávací programy pro OZP,
- realizuje projekty ve prospěch OZP,
- podporuje vytváření pracovních příležitostí pro OZP.

Národní rada osob se zdravotním postižením [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z:

http://www.nrzp.cz/images/docs/STANOVY_NRZP_CR_2014.doc

Nestátní nezisková organizace s celostátní působností Svaz tělesně postižených v České republice z. s. Má přibližně 400 organizačních jednotek a 35 000 členů.

Dle stanov zajišťuje mimo jiné tyto činnosti:

- sledování a vyhodnocování realizace legislativních a jiných opatření ve prospěch OZP,
- organizace a realizace školení a vzdělávání OZP,
- podpora integrace OZP,
- příprava a realizace projektů zaměřených na podporu OZP,
- doprava OZP.

Svaz tělesně postižených v České republice z.s. [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z:

<http://svaztp.cz/wp-content/uploads/stanovy-STP-v-%C4%8CR-z.-s.-sken2.pdf>

4 Pracovně právní vztahy při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

„Zásady pracovního práva by měly poskytovat právní prostor pro co nejsnazší utváření a realizaci pracovně právních vztahů při zachování ochrany zaměstnance při podmínkách výkonu práce. Jako speciální jsou v ustanovení zákoníku práce definovány tyto zásady pracovního práva:

- zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky pro výkon práce,
- spravedlivé odměňování zaměstnance,
- řádný výkon práce v souladu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele,
- rovné zacházení se zaměstnanci zákaz jejich diskriminace. „

HŮRKA, Petr. Pracovní právo, 2.upr.vyd, 2015, str. 3.

Článek 29 Listiny základních práv a svobod zaručuje OZP v pracovně právních vztazích zvýšenou ochranu. Tyto osoby tak mají ústavně zaručené zákonné právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci, na zvláštní pracovní podmínky, na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.

Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů OZP v několika svých ustanoveních zvyhodňuje:

- dle § 103 odst. 5 je zaměstnavatel povinen pro tyto osoby zajišťovat potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení a zvyšování kvalifikace těchto osob;
- v § 237 je odkazováno na zvláštní právní předpis (§ 67 až 84 zákona č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*), který detailně řeší povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání OZP;
- v § 287 je zaměstnavateli stanovena povinnost projednat s odborovou organizací opatření k vytváření podmínek pro zaměstnávání OZP.

V zákoně č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, ve znění pozdější předpisů jsou v § 67 až 83 řešeny „zvláštnosti“ v zaměstnávání OZP:

- v § 67 je jasně stanoveno, že se těmto osobám poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce a je definováno, kdo je OZP a jakým způsobem tato osoba skutečnost, že je OZP dokládá (posudkem nebo potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení);
- v § 68 je stanovena povinnost pro krajské pobočky Úřadu práce vést v evidenci OZP, kterým poskytuje služby podle zákona o zaměstnanosti;
- v § 69 až 73 je řešena problematika pracovních rehabilitací pro OZP (podrobněji rozebírám v další části bakalářské práce) a možnosti úhrady nákladů spojených s touto rehabilitací;

- dle § 74 mohou být pro OZP organizovány i specializované rekvalifikační kurzy;
- v § 75 a 76 je řešeno zřizování (případně „vymezování“) chráněného pracovního místa (podrobněji rozebírám v další části bakalářské práce);
- v § 78 je stanoveno, za jakých podmínek se poskytuje zaměstnavatelům příspěvek na podporu zaměstnávání OZP (více v další části bakalářské práce), což je pro zaměstnavatele důležitá motivace;
- v § 79 jsou stanovena práva zaměstnavatelů požadovat od krajských poboček Úřadu práce informace, součinnost a spolupráci při zaměstnávání OZP;
- v § 80 jsou pak stanoveny povinnosti zaměstnavatelů (dle svých podmínek rozšiřovat možnost zaměstnávání OZP, spolupracovat při zajišťování pracovní rehabilitace, vést evidenci zaměstnaných OZP a evidenci pracovních míst vyhrazených pro OZP);
- v § 81 až 83 je pak stanovena povinnost pro zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru zaměstnávat OZP (4% z počtu zaměstnanců) nebo tuto povinnost splnit „náhradním plněním“ nebo odvodem příslušné finanční částky do státního rozpočtu (více uvádím v další části bakalářské práce). Toto je velice důležitým „nátlakovým opatřením“ na všechny zaměstnavatele.

Kromě výše uvedených „zvláštností“ jsou u OZP v pracovně právních vztazích uplatňovány naprosto stejné zásady jako u osob, které nemají zdravotní postižení.

5 Aktivní politika zaměstnanosti

5.1 Obecné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk je jedním ze základních práv občana.

Dnem 1. 10. 2004 nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tato základní právní norma stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti usiluje o:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Existuje pasivní a aktivní politika zaměstnanosti.

Pasivní politikou zaměstnanosti (PPZ) se stát snaží řešit již nastalou situaci, kdy se osoba ocitne v pozici nezaměstnaného a hrozí tak zhoršení kvality jejího života, zhoršení její ekonomické situace a další negativní sociální jevy s tímto spojené. PPZ má podobu podpory v nezaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je primárně zaměřena na prevenci nezaměstnanosti těch osob, které se nacházejí v rizikových skupinách (viz. § 33 zákona 435/2004 Sb.), zamezení jejich sociálnímu vyloučení a pokud už se ocitnou v pozici nezaměstnaných, snaží se o jejich návrat na trh práce. Mezinárodní organizace práce (ILO) definuje aktivní politiku zaměstnanosti jako účelné vládní zásahy s cílem přímo či nepřímo ovlivňovat výši zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin na trhu práce. Zákon č. 435/2004 Sb. v § 104 aktivní politiku zaměstnanosti definuje jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména
a) rekvalifikace (získání nové kvalifikace nebo zvýšení, rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace),

- b) investiční pobídky (poskytuje pro vytvoření pracovních míst v oblastech s velkým podílem nezaměstnaných),
- c) veřejně prospěšné práce (časově omezené pracovní příležitosti např. při údržbě veřejných prostranství),
- d) společensky účelná pracovní místa (zřizovaná na základě dohody s Úřadem práce pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem),
- e) překlenovací příspěvek (pro osobu samostatně výdělečně činnou na dobu maximálně 5 měsíců),
- f) příspěvek v době částečné nezaměstnanosti (pokud např. zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu nejméně 20% stanovené pracovní doby),
- g) příspěvek na zapracování (v případě, že zaměstnavatel přijme do pracovního poměru osobu, které musí věnovat zvýšenou pozornost),
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (změna výroby, při které dochází k zásadním technologickým změnám, v důsledku čehož nemůže zaměstnavatel pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby).

5.2 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti k zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Samozřejmě, že výše uvedené obecné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti lze uplatnit i na OZP. Avšak pozice těchto osob na trhu práce je, vzhledem k jejich zdravotnímu stavu, značně ztížená, proto je těmto osobám poskytována zvýšená ochrana na trhu práce, podpora jejich zaměstnávání a také zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání.

Zvýšená ochrana spočívá v motivaci zaměstnavatelů tzv. povinným podílem zaměstnávat OZP.

Podpora zaměstnávání spočívá ve finanční motivaci pro zřizování a provoz chráněných pracovních míst.

Péče při zprostředkování zaměstnání spočívá především v realizaci pracovní rehabilitace.

Povinný podíl zaměstnávat OZP je definován v § 81 zákona č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, a znamená, že každá firma s více než 25 zaměstnanci je povinna zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu 4%. Tuto povinnost mohou zaměstnavatelé plnit:

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru, tj. zaměstnáváním přímo OZP,
- b) náhradním plněním, tj. odebíráním výrobků nebo služeb od firem zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech, kteří jsou OZP, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od OZP, které jsou osobami samostatně výdělečně

činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo

c) odvodem do státního rozpočtu,
nebo vzájemnou kombinací uvedených způsobů.

V roce 2013 byl povinný podíl plněn zaměstnavateli celkem na 6,14%, z toho:

- 3,4% zaměstnáváním OZP v pracovním poměru (55,4%),
- 2,29% odebíráním výrobků a služeb od zaměstnavatelů specializujících se na zaměstnávání OZP (37,3%),
- 0,45% odvodem do státního rozpočtu (7,3%).

Třináctá zpráva o plnění Evropské sociální charty předkládaná vládou České republiky (za období do 31. 12. 2014) – str. 33

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2017-04-14].

Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/22738/13_zprava_o_plneni_ESCh.pdf

Chráněné pracovní místo (CHPM) je, dle § 75 zákona č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů, pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem na základě písemné dohody s Úřadem práce pro OZP. Toto pracovní místo musí být provozováno nejméně po dobu 3 let. Pokud je to uvedeno v písemné dohodě s Úřadem práce, může být chráněným pracovním místem stanoveno i pracovní místo, které již je obsazeno OZP. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.

Úřad práce může uzavřít dohodu o zřízení chráněného pracovního místa i s OZP, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Zřízení CHPM – Úřad práce poskytne finanční příspěvek na zřízení CHPM.

Vymezení CHPM (zavedeno od roku 2012) – Úřad práce neposkytne žádný finanční příspěvek k vytvoření CHPM.

Úřad práce může na zřízené nebo vymezené CHPM poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je OZP, i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.

Do 31. 12. 2011 byly, dle zákona č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, zřizovány chráněné pracovní dílny (pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s Úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání OZP, kde bylo zaměstnáno nejméně 60% těchto zaměstnanců, provozována musela být nejméně dva roky ode dne sjednaného v dohodě). Novelizací zákona č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti* (zákonem č. 367/2011 Sb., *kterým se mění zákon č. 435/2004 S., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony*) bylo zřizování chráněných pracovních dílen zrušeno. Tyto dílny však existují dále i když se s nimi v naší legislativě dále nepočítá. Zaměstnavatelé OZP (resp. v některých případech OZP samostatně výdělečně činné) již nedostávají příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny, nýbrž příspěvek na zřízení každého chráněného pracovního místa (pokud splní dané podmínky), dále příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním mís-

tě a konečně mohou dostat příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.

Pracovní rehabilitace je, dle § 69 až 74 zákona Č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání OZP, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Krajská pobočka Úřadu práce v součinnosti s osobou zdravotně postiženou sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce; přitom vychází z vyjádření odborné pracovní skupiny. Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osoby zdravotně postižené zahrnuje přípravu na budoucí povolání, přípravu k práci, specializované rekvalifikační kurzy. Příprava k práci osoby zdravotně postižené se provádí na pracovištích jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby (příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta), nebo na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby, nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob.

V souladu s § 120 zákona č. 435/2004 Sb. lze k řešení zaměstnanosti (i OZP) použít i cílené programy, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci strukturálních fondů Evropské unie a dalších programů Evropské unie. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo. Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění OZP.

5.3 Příklady projektů k vytvoření pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením

Např. Národní rada osob se zdravotním postižením se v letech 2014 a 2015 podílela na realizaci projektu „S euroklíčem do zaměstnání v Moravskoslezském kraji“. Projekt byl spolufinancován z evropského sociálního fondu, konkrétně z operačního programu „Lidské zdroje a zaměstnanost“. Tento projekt navazoval na obdobné projekty „S euroklíčem do zaměstnání v Plzeňském kraji“, „S euroklíčem do zaměstnání v Olomouckém kraji“ a „S euroklíčem ke zlepšení zaměstnanosti OZP ve Středočeském kraji“. V rámci projektu bylo vytvořeno 20 pracovních míst.

Národní rada osob se zdravotním postižením [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/projekty/ukoncene-projekty/1334-s-euroklicem-do-zamestnani-v-moravskoslezskem-kraji.html>

V roce 2015 se Svaz tělesně postižených v České republice z.s. podílel na realizaci dvou projektů financovaných z Evropského sociálního fondu.

Projekt „Šance pracovat“ byl financován z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Do projektu bylo zapojeno 84 OZP v regionu Praha. Náklady projektu činily 3 421 000 Kč.

Projekt „Chci práci bez bariér“ byl financován z operačního programu Praha Adaptabilita a ze státního rozpočtu ČR. Do projektu bylo zapojeno 30 OZP a náklady projektu činily 1 500 000 Kč.

Výroční zpráva Svazu tělesně postižených v České republice z.s. za rok 2015

Svaz tělesně postižených v České republice z. s. [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z: http://svaztp.cz/wp-content/uploads/vyrocní_zprava_2015-final.pdf

Samozřejmě byly realizovány i projekty další, bez spoluúčasti organizací OZP. Např. v letech 2010 – 2011 byl realizován projekt „Rozvoj sociálního podnikání v severních Čechách“. Náklady na projekt činily 4 738 000 Kč, z toho výše dotace z EU (Integrovaný operační program „Kvalita života“) činila 4 270 000 Kč. Projekt realizovalo 1. Severočeské družstvo zdravotně postižených, což je společnost, která se dlouhodobě zaměřuje na zaměstnávání zdravotně postižených spoluobčanů (více jak 85 % z celkového počtu zaměstnanců tvoří tito pracovníci). Předmětem realizace projektu byl nákup moderních ICT, jež umožnilo začít poskytovat zcela nové služby v oblasti informačních technologií. Záměrem projektu bylo spuštění nových podnikatelských aktivit, jejichž cílem je zaměstnání OZP. V rámci projektu bylo zaměstnáno 13 nových pracovníků, konkrétně OZP.

IOP - Kvalita života [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z:

<http://www.kvalitazivota.eu/projekt/rozvoj-socialniho-podnikani-v-severnich-cechach>

5.4 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením veřejnými zakázkami

Svémi zakázkami podporuje zaměstnanost i stát. Jak tedy byly a jsou řešeny veřejné zakázky s ohledem na zaměstnávání OZP? Problematika byla řešena v § 11 odst. 3 zákona č. 199/1994 Sb., o zadávání veřejných zakázek, v § 87 odst. 1 zákona č. 40/2004 Sb., o veřejných zakázkách, v § 101 odst. 1 a 4 zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách a je rovněž řešena v § 38 odst. 1 zákona č. 134/20016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů.

Nejdříve (1994) bylo stanoveno, že pokud se veřejné soutěže účastní česká firma zaměstnávající nad 50% občanů se změněnou pracovní schopností, musí být

její nabídková cena hodnocena jako nejnižší, pokud nepřekročí nejnižší nabídkovou cenu jiné české firmy o více než 20%.

V dalším zákoně (2004) již byly podmínky zpřísněny tím, že daná firma musela zaměstnávat minimálně 25 zaměstnanců, její nabídková cena se porovnávala s nabídkovými cenami všech uchazečů, a její nabídková cena nesměla překročit nabídkové ceny ostatních uchazečů o více než 20% u podlimitní a o více než 15% nadlimitní zakázky. U zakázek nad 500 000 eur nesměla nabídková cena překročit nabídkové ceny ostatních uchazečů o více než 15% u podlimitní a o více než 10% u nadlimitní zakázky.

V dalším zákoně (2006) již bylo stanoveno, že zadavatel může stanovit zakázky, u kterých se výběrového řízení může zúčastnit pouze dodavatel, který provozuje chráněnou pracovní dílnu nebo zaměstnává více než 50% OZP. Dále bylo stanoveno, že u ostatních podlimitních zakázek je u uchazeče zaměstnávajícího více než 25 zaměstnanců, z nichž je více než 50% OZP, rozhodná výše nabídkové ceny tohoto uchazeče snižena o 15%.

V posledním zákoně (2016) je stanoveno, že pokud tak stanoví zadavatel, může se zadávacího řízení ve zjednodušeném podlimitním řízení účastnit pouze dodavatel zaměstnávající na chráněných pracovních místech alespoň 50% OZP z celkového počtu svých zaměstnanců.

5.5 Možné úspory finančních prostředků při zaměstnávání osob se zdravotním postižením:

1. při zaměstnávání OZP nebo při „náhradním plnění“ není zaměstnavatel „sankcionován“ odvodem do státního rozpočtu (v souladu s § 81 a 82 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Za každou OZP, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat, musí do státního rozpočtu odvést 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl OZP vznikla. Výši průměrné mzdy vyhlásí ministerstvo sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

2. při zřízení a „provozu“ (provozní náklady) chráněného pracovního místa (dle § 75 a 76 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce příspěvek. Příspěvek může činit maximálně osminásobek (pro OZP) nebo dvanásobek (pro osobu s těžším zdravotním postižením) průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Pokud zaměstnavatel zřizuje na základě jedné dohody s Úřadem práce deset a více chráněných pracovních míst, mů-

že příspěvek na zřízení jednoho chráněného pracovního místa činit maximálně desetinásobek (pro OZP) nebo čtrnáctinásobek (pro osobu s těžším zdravotním postižením) výše uvedené průměrné mzdy.

Na provoz chráněného pracovního místa může Úřad práce poskytnout příspěvek. Roční výše příspěvku na provozní náklady může činit nejvíce 48 000 Kč.

3. při přípravě k práci (dle § 73 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Úřad práce může zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci OZP, uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob.

4. na mzdové prostředky a další náklady (dle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

Zaměstnavateli, který zaměstnává na chráněných pracovních místech více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců Úřad práce poskytuje příspěvek. Tento příspěvek je určen na podporu zaměstnávání těchto osob k částečné úhradě vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů (75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance - OZP, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 800 Kč, jde-li o osobu invalidní a nejvýše 5 000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou).

Úřad práce, na základě žádosti zaměstnavatele, poskytuje zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nejvýše však o 2 700 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je invalidním a nejvýše o 1 000 Kč měsíčně, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou.

5. na obnovu nebo technické zhodnocení hmotného investičního majetku (dle § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

V rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % OZP poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.

6. při zdanění příjmů (dle § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů)

Každému zaměstnavateli, který zaměstnává OZP, se sníží daň o 18 000,- Kč za každého zaměstnance, který je touto osobou (uznán invalidním v I. nebo II. stupni) a o 60 000,- Kč, jedná-li se o zaměstnance s těžším zdravotním postižením (uznán invalidním ve III. stupni).

5.6 Vývoj nezaměstnanosti

Česká republika nikdy nepatřila k zemím s výrazně vysokou mírou nezaměstnanosti (podílem nezaměstnaných osob). I nám se však nevyhnula krize, která v roce

2008 ovlivnila hospodářství USA a v následujících letech pak i hospodářství ostatních zemí, tedy i České republiky. To mělo samozřejmě patřičný odraz i v počtu nezaměstnaných osob. V roce 2015 se našemu hospodářství začalo zase dařit a k dalšímu výraznému zlepšení došlo i v roce 2016. To je názorně vidět v tabulce č. 1.

Tabulka č. 1 - Statistické údaje o uchazečích o zaměstnání v ČR v letech 2000 - 2015

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP celkem	461 923	514 435	542 420	541 675	510 416	448 545	354 878	352 250
Z toho uchazeči - OZP	???	???	???	74 672	75 316	71 318	65 216	61 136
Pracovní místa v evidenci ÚP celkem	52 084	40 651	40 188	51 203	52 164	93 425	141 066	91 189
Z toho pro OZP	2 108	1 747	1 587	1 704	1 802	3 170	4 568	3 290
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Uchazeči o zaměstnání v evidenci ÚP celkem	539 136	561 551	508 451	545 311	596 833	541 914	453 118	381 373
Z toho uchazeči - OZP	67 738	69 499	63 092	62 038	62 789	61 146	58 854	54 555
Pracovní místa v evidenci ÚP celkem	30 927	30 803	35 784	34 893	35 178	58 739	102 545	132 496
Z toho pro OZP	1 771	1 934	2 628	2 485	4 471	5 312	9 642	11 331

Údaje čerpány z tabulky Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci Úřadu práce (stav k 31. 12.)

Český statistický úřad [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z:

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v170&c=v3-3__RP2016

OZP tvoří přibližně 10% naší populace. Podíl těchto osob na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání, jak je uveden v tabulce č. 2, tedy nijak nenaznačuje, že by tyto osoby byly nějak diskriminovány. Vysoký podíl v letech 2007 a 2008 byl určitým extrémem, který byl v následujících letech odstraněn. U OZP je i určitá část, která je „těžce zaměstnatelná“ z důvodu ztížených možností dopravy do zaměstnání a vysokých finančních nároků na úpravu pracoviště (např. bezbariérový přístup). Proto lze hodnotit údaje z tabulky č. 2 jako pozitivní informace.

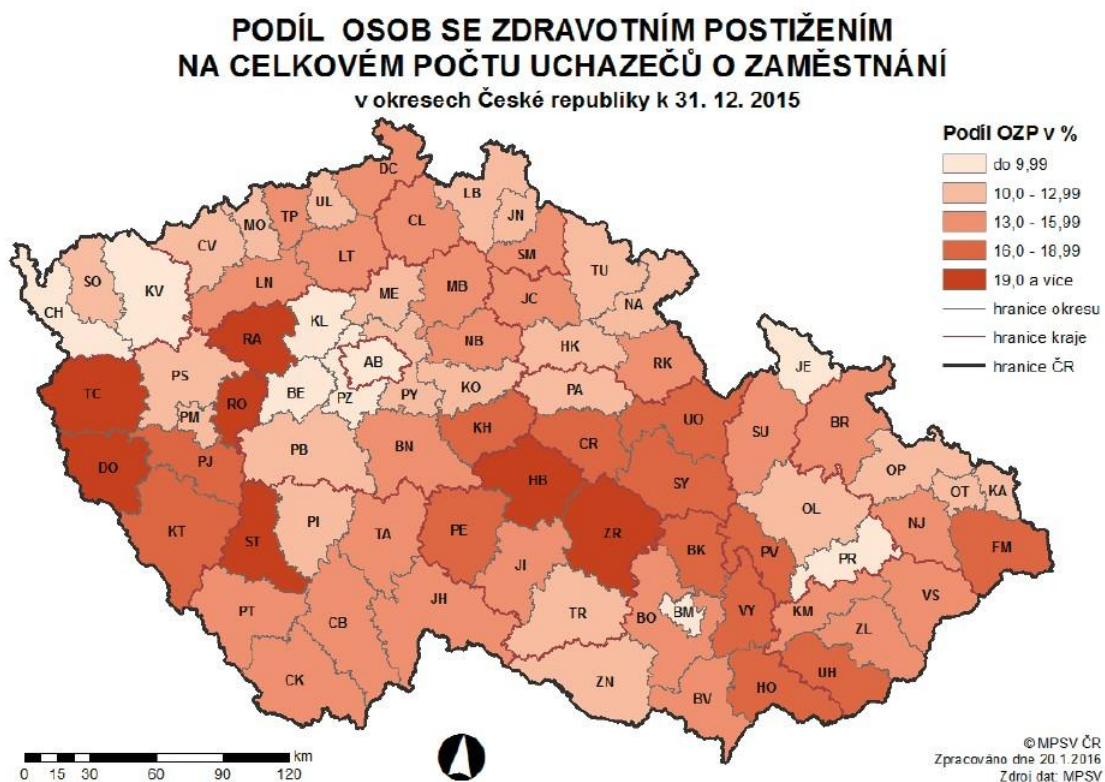
Tabulka č. 2 - Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání

Rok	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
%	13,8	14,8	15,9	18,4	17,4	12,6	12,4	12,4	11,4	10,5	11,3	13,0	14,3

Zkalkulováno z tabulky č. 1

Míra nezaměstnanosti OZP je v jednotlivých okresech značně rozdílná, jak dokumentuje obrázek č. 1 a tabulka č. 3.

Obrázek č. 1 - Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v roce 2015



MPSV – Statistická ročenka trhu práce v České republice 2015 – str. 31
Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2017-04-14].

Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/files/clanky/26023/rocenka2015.pdf>

Tabulka č. 3 - Okresy s nejvyšším podílem OZP na počtu uchazečů o zaměstnání

Okres	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Blansko	x	x	x	x	x	x	x		x	
Brno venkov	x			x						
Bruntál	x	x	x	x	x					
Domažlice	x					x	x	x	x	x
Frýdek-Místek				x		x				
Havlíčkův Brod	x					x			x	x
Hodonín				x						
Chrudim	x	x		x	x	x			x	
Kutná Hora				x	x	x	x		x	
Litoměřice				x						
Pardubice	x									
Pelhřimov	x				x	x	x		x	
Prachatice	x			x	x					
Prostějov	x									
Rakovník	x	x		x	x	x	x	x	x	x

Rokycany	x	x		x		x	x	x	x	x
Rychnov nad Kněžnou	x									
Strakonice				x	x	x	x	x	x	x
Svitavy				x						
Tachov	x				x	x	x	x	x	x
Uherské Hradiště	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Ústí nad Orlicí		x		x	x	x				
Vyškov	x									
Žďár nad Sázavou	x	x		x	x	x	x	x	x	x

Podíl v jednotlivých výše uvedených okresech činil:

Více jak 19,9% - rok 2006

Více jak 24,9 % - roky 2007 a 2008

14,9-19,9% - rok 2009

Více jak 15,3% - roky 2010 až 2014

Více jak 18,9% - rok 2015

Údaje čerpány ze Statistických ročenek trhu práce v České republice 2006 až 2015 – 2006–2011 (str. 30), 2012-2015 (str. 31)

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z:

<http://www.mpsv.cz/cs/12864>

Je potřeba uvést, že v některých okresech jsou problémy s nezaměstnaností všeobecně, ne jen OZP. V tabulce č. 4 jsou, pro možné srovnání, uvedeny stejné okresy jako v tabulce č. 3.

Tabulka č. 4 - Přehled o průměrném podílu všech nezaměstnaných osob u okresů s nejvyšším podílem osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání

Okres	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Blansko	5,7	4,9	4,3	3,9	6,9	7,3	6,5	6,6	7,1	6,9	5,9
Brno venkov	5,1	4,2	3,7	3,0	4,8	6,1	5,7	5,7	6,6	6,7	5,6
Bruntál	11,0	10,1	8,2	6,9	10,0	11,1	11,4	11,9	13,0	13,3	11,6
Domažlice	4,7	4,4	3,6	3,3	6,3	6,9	6,1	5,9	6,4	5,8	5,1
Frýdek-Místek	9,1	8,3	6,5	4,5	6,1	6,7	6,0	6,1	7,1	7,3	6,0
Havlíčkův Brod	4,5	4,0	3,4	3,1	6,6	6,8	6,5	6,2	6,8	6,5	5,7
Hodonín	10,2	9,6	7,9	6,9	9,3	10,8	10,3	10,2	10,7	10,5	8,9
Chrudim	6,1	5,3	4,3	3,8	6,3	7,2	6,8	6,5	7,4	7,0	5,5
Kutná Hora	7,1	6,3	5,1	4,0	6,1	6,9	6,9	7,6	8,2	8,1	6,5
Litoměřice	8,4	7,9	6,8	5,5	7,0	7,9	7,5	7,7	8,9	9,4	8,1
Pardubice	5,0	4,3	3,1	2,8	4,5	5,3	4,9	5,0	5,9	5,6	4,4
Pelhřimov	3,6	3,2	2,5	2,5	5,1	5,3	4,7	4,4	5,0	4,9	4,1
Prachatice	4,6	4,0	3,0	2,8	4,4	4,9	4,6	5,0	5,4	5,2	4,0
Prostějov	6,3	5,0	3,5	2,8	5,3	7,2	7,2	7,1	7,8	7,3	5,5

Rakovník	5,0	4,8	4,0	3,5	5,2	6,4	6,3	7,0	7,6	7,5	6,2
Rokycany	4,9	4,2	3,5	3,0	5,5	5,8	4,8	4,4	5,2	4,9	4,0
Rychnov nad Kněžnou	4,6	3,9	2,4	2,0	4,6	5,1	4,4	4,7	5,9	5,0	3,6
Strakonice	5,4	5,1	4,3	3,9	5,9	6,7	6,8	6,8	7,7	7,3	5,9
Svitavy	8,1	7,5	6,3	5,5	7,8	8,6	8,1	7,7	8,4	8,3	6,7
Tachov	6,8	6,5	5,4	5,4	9,9	10,1	8,8	8,1	8,5	7,5	6,1
Uherské Hradiště	5,4	5,0	4,1	3,7	6,1	7,0	6,6	6,6	7,4	6,8	5,5
Ústí nad Orlicí	5,7	5,3	4,1	3,5	6,6	7,3	6,4	6,3	7,0	6,3	4,9
Vyškov	6,7	5,7	4,2	3,3	5,6	6,5	6,1	6,4	6,8	6,3	5,0
Žďár nad Sázavou	5,9	5,7	4,7	4,1	6,2	7,3	7,0	6,9	7,6	7,5	6,4
Celkem ČR	6,6	6,1	5,0	4,1	6,1	7,0	6,7	6,8	7,7	7,7	6,6

Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel ve věku 15 – 64 let. Tento ukazatel nahradil od ledna 2013 dříve používanou „míru nezaměstnanosti“.

Údaje čerpány ze *Statistické ročenky trhu práce v České republice 2015 – str. 27*
 Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z:
<http://www.mpsv.cz/files/clanky/26023/rocenka2015.pdf>

Od ledna 2013 přešlo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR na nový ukazatel nezaměstnanosti v ČR s názvem „Podíl nezaměstnaných osob“, který vyjadřuje podíl nezaměstnaných ze všech obyvatel v daném věku. Dosavadní ukazatel „Míra nezaměstnanosti“ poměřoval uchazeče o zaměstnání pouze k ekonomicky aktivním osobám. Dříve zveřejňovaná „registrovaná míra nezaměstnanosti“ byla nahrazena výpočtem, který uvádí podíl nezaměstnaných osob vůči obyvatelstvu ve věku 15 – 64 let.

V tabulce č. 5 jsou uvedeny, pro porovnání s údaji v tabulce č. 4 (ta uvádí údaje již dle nového ukazatele i pro roky, kdy byl dříve používán starý ukazatel), údaje v ukazateli používaném do konce roku 2012.

Tabulka č. 5 - Přehled „průměrné míry nezaměstnanosti“ za celou ČR:

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
%	9,8	8,1	6,6	5,4	8,0	9,0	8,6	8,6

Údaje čerpány ze *Statistické ročenky trhu práce v České republice 2012 – str. 15 - 18*
 Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/15517/05_Statisticka_rocenka_MPSV.pdf

5.7 Výdaje na aktivní politiku zaměstnanosti

V tabulce č. 6 jsou uvedeny údaje o výdajích na aktivní politiku zaměstnanosti. Pro úplnost informací jsou uvedeny i údaje o výdajích na pasivní politiku zaměstnanosti a celkový souhrn na státní politiku zaměstnanosti. Z tabulky je patrné, že

v letech 2011 až 2013 byly celkové výdaje výrazně nižší, od roku 2014 dochází k postupnému navyšování celkových výdajů. V letech 2009 až 2013 byly výdaje směřovány spíše na pasivní politiku zaměstnanosti. Ke změně dochází opět až od roku 2014, přičemž v roce 2015 jsou výdaje na aktivní politiku vyšší než na pasivní politiku zaměstnanosti. Což je patrné i z tabulky č. 7.

K výraznému poklesu výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti OZP dochází od roku 2012. Důvody tohoto opatření neznám. Snad je to tím, že od roku 2012 bylo možné „vymezit“ chráněná pracovní místa, tj. vytvořit chráněná pracovní místa, na jejichž vytvoření stát nijak nepřispíval. Všechny ostatní možné úspory při zaměstnávání OZP však u „vymezených“ chráněných pracovních míst zůstaly pro zaměstnavatele zachovány. Z tabulky č. 6 je patrné, že rostly výdaje na příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% OZP.

Tabulka č. 6 - Výdaje státního rozpočtu na státní politiku zaměstnanosti

	V tis. Kč				
	2006	2007	2008	2009	2010
Výdaje na státní politiku zaměstnanosti	14 202 321	15 072 541	15 680 608	23 132 685	22 736 413
Z toho na - pasivní politiku zaměstnanosti	7 307 521	7 015 755	7 114 894	15 077 723	13 354 778
- aktivní politiku zaměstnanosti	5 300 675	5 673 321	6 131 729	4 953 467	6 171 493
Aktivní politika zaměst. - z toho pro OZP	318 873	235 389	255 656	323 545	323 661
Z toho - vytvoření CHPD a CHPM	90 382	43 907	36 137	84 475	80 967
- provoz CHPD a CHPM	219 772	185 201	210 469	231 848	234 637
- Příspěvek OZP-OSVČ	7 065	4 638	5 041	4 094	4 463
- Pracovní rehabilitace	1 654	1 943	4 009	3 129	3 594
Příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% OZP	1 410 552	2 187 432	2 283 655	2 257 461	2 712 304
	2011	2012	2013	2014	2015
Výdaje na státní politiku zaměstnanosti	17 836 581	15 274 848	17 963 913	20 117 163	22 585 754
Z toho na - pasivní politiku zaměstnanosti	10 349 149	8 759 749	9 674 752	9 279 634	8 303 370
- aktivní politiku zaměstnanosti	3 815 886	2 595 049	4 285 714	6 426 949	9 732 826
Aktivní politika zaměst. - z toho pro OZP	255 783	121 143	52 854	88 866	60 462
Z toho - vytvoření CHPD a CHPM	41 518				
- Zřízení CHPM		36 718	44 513	80 006	51 354
- Provoz CHPD a CHPM	207 988				
- Provoz CHPM		80 072	3 254	3 049	2 588
- Příspěvek OZP-OSVČ	3 161	2 066	2 374	2 515	2 333
- Pracovní rehabilitace	3 116	2 286	2 713	3 296	4 186
Příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% OZP	3 282 404	3 468 251	3 670 239	4 018 724	4 320 059

Údaje čerpány z ročenek Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v České republice ve vývojových řadách a grafech 2011 a 2015 (str. 45 a str. 48)

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z:
http://www.mpsv.cz/files/clanky/13613/rocenka_2011.pdf
http://www.mpsv.cz/files/clanky/28270/Statisticka_roc_z_oblasti_prace_a_SZ_2015.pdf

Tabulka č. 7 - Podíl výdajů na pasivní (PPZ) a aktivní (APZ) politiku zaměstnanosti z celkových výdajů na státní politiku zaměstnanosti

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
PPZ (v %)	51,45	46,54	45,37	65,18	58,74	58,02	57,35	53,85	46,13	36,76
APZ (v %)	37,32	37,64	39,10	21,41	27,14	21,40	16,99	23,86	31,95	43,09

Zkalkulováno z tabulky č. 6

5.8 Vytváření nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením

V roce 2012 byl pro zaměstnávání OZP učiněn další důležitý krok. Bylo umožněno vytvářet další chráněná pracovní místa „vymezením“, tj. bez uplatnění požadavku na příspěvek od státu k vytvoření tohoto místa. Podle údajů z tabulky č. 8 výrazně stoupl počet chráněných pracovních míst, i když není jisté, zda tím byly zaměstnány další OZP, nebo zda se chráněnými pracovními místy stala místa, která již byla dávno obsazena OZP.

Tabulka č. 8 - Vytvoření nových pracovních míst pro OZP

	2006	2007	2008	2009	2010
Počet zřízených nových pracovních míst pro OZP celkem	1179	624	522	1069	1081
Z toho:					
- v CHPD	719	332	208	608	568
- v CHPM	382	237	264	416	461
- OZP - OSVČ	78	55	50	45	52
Počet vymezených CHPM					
	2011	2012	2013	2014	2015
Počet zřízených nových pracovních míst pro OZP celkem	769	644	706	1115	871
Z toho:					
- v CHPD	364				
- v CHPM	362	620	681	1091	848
- OZP - OSVČ	43	24	25	24	23
Počet vymezených CHPM		30 466	8 399	5 980	24 465

Údaje čerpány ze Statistických ročenek trhu práce v České republice 2006 až 2015

Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2017-04-14]. Dostupné z:
<http://www.mpsv.cz/cs/12864>

Výhody zaměstnávání OZP:

- vysoké finanční pobídky (viz „Možné úspory finančních prostředků při zaměstnávání OZP“),
- stabilita zaměstnanců („přetahování“ zaměstnanců mezi firmami u OZP nefunguje, tito zaměstnanci jsou za práci vděční a nemají moc možností na výběr mezi firmami),
- u firem zaměstnávajících více jak 50% OZP větší jistota odbytu firemní produkce (v rámci „náhradního plnění“ jinými firmami nebo účastí ve veřejných zakázkách, u nichž je stanoveno, že se jich může zúčastnit pouze dodavatel zaměstnávající alespoň 50% OZP z celkového počtu svých zaměstnanců).

Nevýhody zaměstnávání OZP:

- vyšší byrokracie (vedení evidence zaměstnaných OZP a evidence pracovních míst vyhrazených pro OZP, povinnost propuštění OZP projednávat s odborovou organizací),
- přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro OZP (ne vždy budou zaměstnavateli veškeré náklady s tím spojené uhrazeny – o výši úhrady rozhoduje Úřad práce, výše příspěvku se uvádí v dohodě o zřízení chráněného pracovního místa),
- pravděpodobně vyšší nemocnost těchto osob.

PRAKTICKÁ ČÁST

6 Borůvka Praha o.p.s.

Svou praktickou část jsem zpracovala ve spolupráci s obecně prospěšnou společností Borůvka o.p.s. (dále jen „Borůvka“).

Borůvka je nezisková organizace, která od roku 1998 pomáhá OZP zapojit se do pracovního procesu, organizuje i mimopracovní aktivity a seznamuje veřejnost s problematikou OZP. Sídlí na Praze 2, v ulici V Pevnosti 4. Vedoucí Borůvky je paní Lenka Nádvorníková.

V roce 2013 získala Borůvka 2.místo v Národní ceně kariérového poradenství a v roce 2015 se Borůvka dostala do finále soutěže Neziskovka roku 2015. Od roku 2013 je Borůvka členem Asociace veřejně prospěšných organizací AVPO.

Tuto organizaci jsem si vybrala pro její rozsah činností a poskytované pomoci:

- realizuje dopravu dětí do škol speciálně upravenými mikrobusey,
- fyzioterapiemi,
- tréninkovými pracovními programy – „Pracuji, tedy jsem!“,
- pomáhá s hledáním pracovního místa a také zaměstnává,
- pomáhá nejen OZP, ale také jejich rodinám, těm, kteří pečují o OZP,
- provozuje „Obchůdek Borůvka“ a charitativní secondhand „Koloběh“,
- spolupracuje s Jedličkovým ústavem, v jehož prostorách provozuje kavárnu „TA KAVÁRNA“.

Podrobněji se budu zabývat jejich projektem „PRACUJI, TEDY JSEM!“

Projekt „Pracuji, tedy jsem“ poskytuje intenzivní pracovní-tréninkový program OZP, které mají malé nebo žádné pracovní zkušenosti či jsou po úrazech a snaží se vrátit do práce. Osoby bez pracovních zkušeností získají základní pracovní návyky a dovednosti, lidé po úrazech se naučí, jak pracovat se svým handicapem. Trénink probíhá v kavárně „TA KAVÁRNA“ a v „Obchůdku Borůvka“ na Vyšehradě.

V rámci tréninkového programu získají odborné znalosti a dovednosti, dle jejich individuálních potřeb a schopností. Naučí se základní pracovní návyky a vyzkouší si zvládnání pracovní zátěže, která bude srovnatelná se zaměstnáním v běžných podmínkách.

Cílem programu je poskytovat především takové služby, které budou skutečně podporovat integraci do společnosti a připraví pro uplatnění na trhu práce. V Borůvce nechtějí o klienty přehnaně pečovat a vyvolávat v nich závislost na jejich službách, ale naopak je podporovat v samostatném řešení jejich životní situace.

Dále mě zaujala jejich kavárna s názvem – TA KAVÁRNA.

Kavárna je specifická tím, že se specializuje na OZP v rámci jejich intenzivního tréninkového programu. Tato kavárna je vytvořena pro osoby se sníženou pohyblivostí, tudíž má bezbariérový přístup a prostředí. Kavárna se nachází v novém rehabilitačním prostředí Jedličkova ústavu, Na Topolce 1B v Praze 4.

Obchůdek – BORŮVKA.

Je určen k prodeji výrobků vyrobených v chráněných pracovních dílnách. Obchůdek vznikl v roce 1997. Tenkrát vznikl nápad prezentovat výrobky dětí z chráněných dílen Jedličkova ústavu a škol. Časem se sortiment rozšířil na výrobky z chráněných dílen celé České republiky. V předvánočním období vždy rozšíří svou působnost na trhy na Náměstí Míru, na Kampě, či v Holešovické tržnici.

Obchůdek - KOLOBĚH.

Koloběh je charitativní secondhand s oblečením, v němž také pracují OZP. Obchod nabízí dámský, pánský i dětský textil. Lze zde nalézt dokonce i hračky, bižuterii a obuv. Věci v obchůdku získávají darem a výtěžek z prodeje darovaných věcí jde na podporu vytváření pracovních míst pro OZP. Obchod naleznete v Praze 2, v Dittrichově ulici 9.

DÍLNA ŠVADLEN.

V rámci oboru – šití oděvů, vytvořila Borůvka pracovní místa pro absolventy tohoto oboru. Dostávají zakázky od různých firem a vyrábí pro ně různé věci, jako například: adventní kalendáře, prostírání, ubrusy, opravují oděvy atd. Od roku 2014 k zaměstnávání zdravotně postižených připojili i absolventy oboru knihař.

Jedná se o chráněná pracovní místa pro osoby se zdravotním handicapem, kterým umožní získání pracovní praxe v oboru nebo dlouhodobé zaměstnání.

6.1 Kvalitativní výzkum - strukturovaný, řízený rozhovor s OZP

Provedla jsem kvalitativní výzkum ve společnosti Borůvka Praha o.p.s. Hovořila jsem se slečnou Simonou, která má zdravotní postižení nohou. Musí používat berle. V Borůvce pracuje v krejčovské dílně jako švadlena. Slečna Simona absolvovala řízený, strukturovaný rozhovor. Na mé dotazy odpověděla takto:

1) Jsi vyučená švadlena nebo jsi absolvovala jen nějaký zácvik?

Jsem vyučená švadlena. Studovala jsem 3 roky. Chodila jsem do střední školy pro sluchově postižené studenty „Holečkova v Praze“. Obor – šití oděvů s ukončením absolventskou prací a výučním listem.

Na této škole mě učili např.: ruční a strojové šití, základy stříhání a přípravy oděvního materiálu, šití oděvů zakázkovým způsobem nebo práci a manipulaci s oděvním materiálem.

Své práce jsme pravidelně prezentovali na „Celostátní módní přehlídce“, která se konala každý rok v jiném městě.

Praxi jsem absolvovala v Jedličkově ústavě v Praze 2 v ulici V Pevnosti 4.

2) Měla jsi nějaké problémy se sehnáním pracovního místa? Jak ses o svém současném pracovním místě dozvěděla?

Problémy jsem vůbec neměla. O místě jsem se dozvěděla od své mistrové z Jedličkova ústavu a okamžitě jsem nastoupila do práce. Od té doby zde pracuji, už to budou 4 roky.

3) Pomohl Ti nějak výrazně Úřad práce se sehnáním práce?

Úřad práce mi vůbec nepomáhal. Ani jsem se na něj neobracela nikdy s nějakou prosbou o pomoc.

4) Trvalo Ti dlouho, než jsi toto pracovní místo sehnala?

Ani ne, sehnala jsem to rychle. S hledáním práce jsem neměla jakýkoliv problém a jsem za to ráda.

5) Jsi v práci spokojená?

Ano jsem, moc spokojená. Kolektiv v práci je výborný a šéfová také. Nemohu si stěžovat.

6) Kolik Vás tam celkem pracuje a kolik z Vás je s nějakým zdravotním handicapem? Tři lidé - já, mistrová a Kateřina co je na invalidním vozíku a také šije. Já šiju především různé zakázky - zkracování, prodlužování atd.

Nedávno jsme šili také batohy pro Ewu Farnou a její turné. V období Vánoc děláme hlavně přáníčka. V létě míváme praktikanty, tak si můžu vzít dovolenou a méně pracujeme. Jelikož nejvíce práce zastanou ti praktikanti.

7) Co šijete a kdo (firmy nebo jednotlivci) Vaše výrobky odebírá?

Šijeme dvě s handicapem – já a Kateřina. Šijeme hlavně různé zakázky, jak jsem již říkala a nějaké věci do obchůdku Borůvka.

8) Jak dlouho cestuješ do práce? Jak je to s dojížděním ostatních?

Cca hodinu. Mistrová nevím a Kateřina to má kousek, ale nevím, jak přesně jí to trvá. V zimě mě museli do práce a z práce vozit. Jelikož kvůli berlím jsem na náledí nepohyblivá. Zvláště tuto zimu to bylo krušné.

6.2 Kvalitativní výzkum - strukturovaný, řízený rozhovor s mistrovou

Dále jsem hovořila s mistrovou slečny Simony, paní Ilonou Stachovou, která ještě před naším rozhovorem hovořila s ředitelkou Borůvky, aby si doplnila informace pro náš rozhovor. Rozhovor mám rozdělený do 3 částí – na informace týkající se pracoviště, zaměstnanců a informace ostatní. Opět jsem pomocí řízeného strukturovaného rozhovoru získala odpovědi na mé dotazy.

- Část I - Informace o pracovišti:

1) Jaký je název a adresa pracoviště (dílny)? Je pracoviště součástí nějakého většího celku (větší organizace)?

Adresa pracoviště je, Borůvka Praha o.p.s., V Pevnosti 4. Dílna švadlenek je součástí neziskové organizace Borůvka o.p.s.

2) Jak dlouho pracoviště funguje? Jedná se o chráněnou pracovní dílnu? (vytvářely se do 31. 12. 2011).

Pracoviště funguje od září 2013, v režimu chráněné dílny.

3) Co na pracovišti vyrábíte a komu svoji výrobu dodáváte?

Jsme zaměřeni na opravy a úpravy oděvů, drobné textilní dekorace (sezónní zboží – Vánoce/Velikonoce). Výrobky se dodávají do obchodu Borůvka, přichází sem jednotliví zákazníci a vyhotovujeme zakázky velkých firem.

4) Vyděláváte si na sebe (i s dotacemi) nebo potřebujete nějakou další finanční výpomoc?

Vyděláváme si na sebe, bez dotací pracovního úřadu. 50% si na sebe vyděláváme a 50% je od sponzorů, grantů.

5) Jaké jste museli provést úpravy na pracovišti vzhledem k charakteru zdravotního postižení svých zaměstnanců?

Výškově nastavitelné stoly, speciální šicí stroje ovládané ručně, to je vše.

6) Jakou mají zaměstnanci pracovní dobu a kde zaměstnanci obědvají?

Zaměstnanci pracují na poloviční úvazek (4 h denně), většinou si nosí svoje obědy.

7) Jak motivujete zaměstnance (odměny nebo nějaké jiné ocenění práce).

Motivací je klouzavá pracovní doba, odchod a příchod, jak potřebují. Zaměstnanci pracují zpravidla od 9 do 13 hodin.

- Část II - Informace o zaměstnancích

1) Kolik máte zaměstnanců?

2 zaměstnankyně - Simonu a Kateřinu.

2) Jaká zdravotní postižení zaměstnanci mají?

Dětská mozková obrna, Robertsův syndrom a vrozená srdeční vada.

3) Zaměstnáváte i osoby bez zdravotního postižení?

Zaměstnáváme jenom OZP. Všichni pobírají invalidní důchod.

4) Jak získáváte nové zaměstnance (inzeráty, přes pracovní úřad, přes známé, ...) a nemáte problém se získáváním zaměstnanců?

Jedličkův ústav má obor šití oděvů a absolventi zde pak mohou pracovat. Případně přes známé, hlavně přes Jedličkův ústav.

5) Jak je to s dojížděním zaměstnanců (např. jak dlouho trvá cesta na pracovišti zaměstnanci z nejbližšího bydliště)?

Obě děvčata jsou z Prahy. Nejdál dojíždí Simona je z Butovic – cca hodinu. Kateřina dojíždí cca 30 min.

6) Jak jsou zaměstnanci spokojeni a jaké jsou mezi nimi vztahy?

Zaměstnanci jsou tu moc spokojeni a vztahy jsou dobré u všech, mezi všemi.

7) Pořádáte nějaké společné akce na pracovišti a mimo pracoviště, jen zaměstnanci nebo i s rodinnými příslušníky?

Pro zaměstnance máme 2x do roka setkání – Vánoční setkání a letní grilování.

8) Jak dlouho u Vás zaměstnanci pracují (zda se často nestřídají)?

Devčata pracují už dlouho – Simona 4 roky a Kateřina rok a půl. Zaměstnanci se často nestřídají.

- Část III - Ostatní

1) S jakou oblastní pobočkou Úřadu práce spolupracujete?

S oblastní pobočkou úřadu práce na Praze 2.

2) S jakými organizacemi (Národní rada osob se zdravotním postižením, Svaz tělesně postižených v České republice, ...) spolupracujete a jak konkrétně Vám tyto organizace pomáhají?

Spolupracujeme s „neziskovky.cz“ a s Nadací pro rozvoj občanské společnosti.

3) Kromě současných opatření v aktivní politice zaměstnanosti, jaké(á) další opatření by Vám pomohlo(a) – např. nějaký organizovaný svaz zaměstnanců, ... ?

Nevíme.

4) Byli jste někdy zapojeni do nějakého projektu financovaného z fondů (ČR nebo EU), pokud ano, kdy a o co se jednalo a jak Vám projekt pomohl?

Do projektů jsme byli zapojeni – např. tréninkový program, v našich kavárnách na rok, byl podpořen z EU už 3x (2010-2012, 2013-2014 a naposledy 2015). V roce 2015 byla podpořena strategie růstu a stability na rozvoj organizace.

A teď 2017-2019 máme podpořený projekt „Pracuji, tedy jsem!“

5) Jaké máte cíle (např. přijmout další zaměstnance, rozšířit výrobu, provést nějaké stavební úpravy na pracovišti, nakoupit nějaké další stroje a pomůcky, realizovat nějakou společenskou mimopracovní aktivitu pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky, ...) a co k tomu potřebujete a jak daleko jste nyní s realizací cíle?

Naším cílem je udržet dílnu švadlen a rozšířit počet zaměstnanců a s tím je spojeno dovybavení dalších dvou pracovních míst.

7 Dotazník pro OZP

Dalším způsobem, jakým jsem zhodnotila stav zaměstnávání OZP, je dotazníkové šetření prostřednictvím dotazníku na www.vyplnto.cz, do kterého se zapojili někteří zaměstnanci Borůvky Praha o.p.s. a další OZP z mého okolí, které jsem o to požádala. Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 30 tázaných, různých věkových kategorií a postižení.

Cílem mého dotazníku bylo zjistit, jaké druhy postižení mají tázaní, zda jsou zaměstnaní a zda měli problém s nalezením svého pracovního místa. Zda podstoupili pracovní rehabilitaci a zda jim pomohla nebo také zda někdy měli problém s diskriminací kvůli svému postižení a v neposlední řadě otevřená otázka na návrh zlepšení situace v zaměstnávání OZP.

Stanovila jsem si dva úkoly:

- Zjistit, jak velké problémy mají OZP se získáním zaměstnání.
- Zjistit, jaká je informovanost zaměstnavatelů o problematice zaměstnávání OZP.

7.1 Výsledky dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření sestávalo z 20 otázek.

První otázka byla zaměřena na věk tázaných. Z tázaných bylo 11 ve věku 20 až 25 let, 2 ve věku 26 - 29 let, 5 ve věku 30 - 35 let, 5 ve věku 36 - 40 let, 5 ve věku 41 - 45 let a 2 ve věku 46 - 50 let.

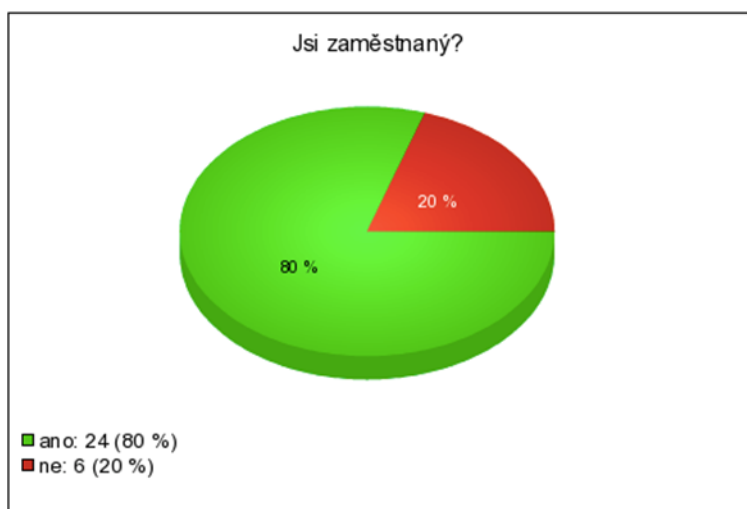
Druhá otázka měla za účel zjistit, jaký druh postižení má tázaný. Zda duševní, tělesné, mentální nebo má kombinované postižení. Převažovalo tělesné postižení (15), a dále byla postižení duševní (8), mentální (5) a kombinované (2).

Třetí otázka byla zaměřena na zaměstnanost tázaných. Drtivá většina tázaných odpověděla, že jsou zaměstnaní. Vysvětlují si to tím, že velká část tázaných je zaměstnána přímo v Borůvce Praha o.p.s.

3. Jsi zaměstnaný?

Povinná otázka, respondent se musel rozhodnout mezi odpověďmi „ano“ a „ne“.

Odpověď	Počet	Lokálně %	Globálně %	Akce
ano	24	80 %	80 %	✓ ✗
ne	6	20 %	20 %	✓ ✗



Obrázek č. 2 graf (zdroj autor)

Čtvrtou otázkou jsem zjišťovala, jakým způsobem tázaný sehnal své současné zaměstnání, zda přes Úřad práce, přes známé, přes inzerát nebo zda zaměstnání zatím nesehnal. 12 tázaných odpovědělo, že jim se získáním zaměstnání pomohl Úřad práce, 9 tázaných získalo práci díky známostem, 4 tázaní získali práci přes inzerát a 5 tázaných zaměstnání zatím nesehnalo.

V páté otázce tázaní uváděli, zda měli problémy se získáním zaměstnání. 19 tázaných problémy se získáním zaměstnání nemělo, 6 mělo, 5 zatím zaměstnání nesehnalo.

Následující šestou otázkou jsem se zaměřila na zjištění, jak dlouho tázaným trvalo sehnání práce. Tázaní si mohli vybírat z různých rozmezí a méně, než měsíc zvolilo 7 tázaných, 1 až 3 měsíce zvolilo 9 tázaných, stejný počet, tedy 9 zvolilo variantu déle než 3 měsíce, a variantu, že práci tázaný zatím nesehnal, zvolilo 5.

Další sedmou otázkou v dotazníku jsem se zaměřila na pracovní rehabilitaci. Snažila jsem se zjistit, zda tázaný pracovní rehabilitaci někdy absolvoval. 20 tázaných

odpovědělo, že pracovní rehabilitaci absolvovali a 10 tázaných odpovědělo, že možnost absolvování pracovní rehabilitace nevyužili.

V osmé otázce jsem se tázaných ptala, jestli jim pracovní rehabilitace pomohla. 15 tázaných odpovědělo, že jim pracovní rehabilitace pomohla a stejný počet tázaných na otázku odpovědělo, že jim pracovní rehabilitace nepomohla (10 z tázaných ji neabsolvovalo a 5 ji absolvovalo, ale nepomohla jim).

Cílem další, deváté otázky bylo zjistit, co by si tázaní přáli, zda mají nějaké návrhy na zlepšení pracovní rehabilitace. 10 tázaných pracovní rehabilitaci neabsolvovalo, 11 bylo s fungováním pracovní rehabilitace spokojeno a nic by na ní neměnilo a 9 bylo s průběhem pracovní rehabilitace nespokojeno.

V desáté otázce jsem zjišťovala, jestli bylo nutné pro tázané nějak speciálně upravovat jejich pracoviště. 17 tázaných mi odpovědělo „ne“ a 13 mi odpovědělo „ano“.

Další, jedenáctou otázkou jsem zjišťovala, jak rozsáhlé úpravy bylo nutné na pracovištích tázaných provést. Že žádné odpovědělo 17, částečné u 10 a velké u 3 tázaných.

Ve dvanácté otázce jsem u tázaných zjišťovala, kolik je s nimi na jejich pracovišti dalších OZP. 13 tázaných uvedlo, že více jak 50%, 10 uvedlo, že méně než 50% a 7 uvedlo, že jsou na pracovišti jedinými OZP.

Následující třináctou otázkou jsem se zaměřila na to, zda tázaný pracuje v kanceláři, či ve výrobní dílně. Dotazník ukázal, že 15 tázaných pracuje v dílně a zbylých 15 v kanceláři.

Cílem čtrnácté otázky bylo zjištění, jak byl tázaný přijat do práce. 27 tázaných odpovědělo, že byli do práce přijati dobře. Zbylí 3 bohužel neměli takové štěstí a odpověděli, že do práce nebyli přijati dobře.

V patnácté otázce tázaní odpověděli na otázku, zda se někdy setkali s diskriminací nebo se špatnými vztahy na pracovišti. Odpověď „ne“ zvolilo 19 tázaných a 11 tázaných zvolilo „ano“ (u osmi z nich se pravděpodobně vztahy zhoršily až v průběhu jejich zaměstnání).

Následující šestnáctou otázkou jsem zjišťovala, zda tázaný dělá práci, která ho baví. 21 tázaných odpovědělo, že ano a 9 že ne.

V sedmnácté otázce jsem se zaměřila na to, jak dlouho trvá tázaným cesta na jejich pracoviště. 14 tázaných uvedlo, že jim cesta trvá „do 60 minut.“ 8 tázaných odpovědělo, že jim cesta trvá „do 30 minut“ a 8 tázaných odpovědělo, že jejich cesta trvá „déle než 60 minut“.

V osmnácté otázce jsem se tázaných ptala, jak dlouho pracují na současném pracovišti. Nejvíce, 12 tázaných odpovědělo, že do jednoho roku, 11 odpovědělo, že do třech let a nejméně, 7 odpovědělo, že nad tři roky.

Cílem devatenácté otázky bylo zjistit, jestli si tázaní myslí, že stát dostatečně podporuje zaměstnávání OZP. 21 tázaných si myslí, že „ano“, že stát dostatečně podporuje zaměstnávání OZP, zbylých 9 tázaných odpovědělo opačně.

V poslední dvacáté otázce jsem se zaměřila na to, zda by měl stát použít nějaká další opatření, která by zlepšila situaci v zaměstnávání OZP. 11 tázaných odpovědělo, že žádná další opatření nejsou potřeba. V dalších odpovědích se objevovaly názory, že je potřebná větší informovanost zaměstnavatelů, větší podpora zaměstnávání OZP, větší všeobecná informovanost o OZP, větší informovanost OZP o volných pracovních příležitostech pro ně, větší finanční podpora zaměstnávání OZP.

Závěr a doporučení

Z údajů uvedených v této bakalářské práci vyplývá, že:

1. Státní orgány si plně uvědomují důležitost řešení problematiky zaměstnávání OZP. Česká republika souhlasí s nutností řešit lidská práva a problematika zaměstnávání OZP je legislativně řešena dostatečným způsobem.
2. OZP si vytvořily své zájmové organizace, které hájí jejich zájmy a pomáhají realizovat různé programy v jejich prospěch, mimo jiné i programy k jejich zaměstnávání.
3. Realizace příslušných zákonných opatření k zaměstnávání OZP, v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, je na velmi dobré úrovni. Daří se realizovat i příslušné programy k zaměstnávání OZP s využitím fondů Evropské unie.
4. Finanční pobídky k zaměstnávání OZP jsou dle mého názoru dostatečné. Plnění povinnosti zaměstnávat OZP ve výši 4% z počtu zaměstnanců byla v roce 2013 zaměstnavateli plněna přibližně z 55%, z 37% je plněna „náhradním plněním“ (odběrem výrobků od firem zaměstnávajících OZP) a pouze z přibližně 8% je plněna odvodem do státního rozpočtu. Lze předpokládat, že obdobný poměr byl i v ostatních letech.
5. Za velmi dobré opatření považuji finanční pobídky pro samostatně výdělečné OZP. Toto opatření jistě hodně napomohlo osobní iniciativě nezaměstnaných OZP.
6. Pro OZP nejsou tím nejdůležitějším „papíry“ (zákony, usnesení, zprávy, ...), ale skutečná zaměstnanost. Dle statistických údajů uvedených v této práci:
 - a) Celková nezaměstnanost v České republice (i osob bez zdravotního postižení) je na velmi dobré úrovni. V úrovni nezaměstnanosti patříme v Evropské unii k nejlepším. Samozřejmě ke zhoršení situace došlo v letech 2009 až 2014 z důvodu krize (v roce 2009 vzrostl počet uchazečů o zaměstnání o 180 000 osob, v roce 2015 pokles počtu uchazečů o zaměstnání o 90 000 osob a v roce 2016 o dalších 70 000 osob).
 - b) Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se v letech 2004 až 2016 pohyboval v rozmezí od 10,5% do 18,4%. Za situace, kdy podíl OZP na celkové populaci činí asi 10% je tedy situace v zaměstnávání OZP dobrá a nezaměstnanost OZP není nijak výrazně vyšší než u osob bez zdravotního postižení. Samozřejmě úroveň zaměstnanosti v jednotlivých okresech je značně rozdílná, ale to se týká i zaměstnanosti osob bez zdravotního postižení.
 - c) Kladem je, že v rámci státní politiky zaměstnanosti se „k lepšímu“ mění poměr mezi výdaji na pasivní a aktivní politiku zaměstnanosti. Že se postupně přesouvají peníze od „řešení následků“ nezaměstnanosti (např. podpora v nezaměstnanosti) k „prevenci“, tj. podpora podnikání a tím vytváření nových pracovních míst.

7. Šetření ve firmě Borůvka Praha o.p.s. a dotazníkový průzkum ukazují, že OZP nemají nijak velké problémy se získáním zaměstnání. Výsledek je jistě ovlivněn počtem tázaných a skutečností, že se vyjadřovali v převážné většině ti, kteří zaměstnání mají. Tento závěr však potvrzují i statistické údaje v teoretické části této bakalářské práce.
8. Nepodařilo se provést průzkum přímo mezi zaměstnavateli, takže o jejich informovanosti o problematice zaměstnávání OZP ve vyplněných dotaznících vypovídali právě jen OZP. Dle jejich názoru zaměstnavatelé o problematice zaměstnávání OZP nemají dostatečné informace.

I když je stav zaměstnávání OZP na celkem dobré úrovni, „vždy je možné udělat více“:

1. Především je potřeba více informovat zaměstnavatele. Přesvědčovat je o pozitivních aspektech zaměstnávání OZP a rozptýlovat jejich obavy z případných problémů. V tom by se měly především angažovat organizace vytvořené pro prosazování zájmů osob se zdravotním postižením.
Ke zvýšení informovanosti zaměstnavatelů by bylo vhodné:
 - a) uspořádat nějaké jednání s „perspektivními firmami“, na kterém by zástupcům těchto firem sdělili své pozitivní zkušenosti zaměstnavatelé zaměstnávající OZP,
 - b) zpracovat nějaké propagační materiály s vyčíslením konkrétních úspor u konkrétních firem tím, že zaměstnávají OZP.
2. Aktivní politika zaměstnanosti musí více vycházet vstříc specifickým potřebám osob s kombinovaným nebo těžkým zdravotním postižením. Stát musí těmto osobám poskytovat dlouhodobou individuální podporu i po uzavření pracovní smlouvy.
3. V okresech s vyšším procentem nezaměstnaných OZP (pokud v těchto okresech není celkově vysoká nezaměstnanost) je potřebné provést důslednou analýzu stavu a jeho příčin a realizovat opatření k jeho zlepšení.
4. Ideálním se ukázalo těsné propojení firmy Borůvka Praha o.p.s. s Jedličkovým ústavem, který realizuje vzdělávání OZP, které pak Borůvka Praha o.p.s. zaměstná. Stejným způsobem by mohl Jedličkův ústav, ale i jakékoliv další instituce zabývající se vzděláváním OZP, spolupracovat i s dalšími firmami.
5. Snad by pomohlo i snížení dnešních 50% zaměstnaných OZP z celkového počtu zaměstnaných k čerpání některých státních příspěvků. Ty příspěvky by pak mohly být i o něco nižší.
6. Mělo by se změnit i vnímání OZP celou společností, protože právě z toho pak pramení různé předsudky, mimo jiné i předsudky zaměstnavatelů. A s výchovou by se mělo začít už ve školách, kde jsou často děti se zdravotním postižením šikanovány.

Seznam použité literatury

Evropská sociální charta

Charta základních práv Evropské unie

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením

Listina základních práv a svobod (zákon č. 2/1993 Sb.)

Dostupné z: <http://www.mvcr.cz>

Zákon č. 1/1991 Sb., *o zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 586/1992 Sb., *o daních z příjmu*, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 155/1995 Sb., *o důchodovém pojištění*, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 435/2004 Sb., *o zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 199/1994 Sb., *o zadávání veřejných zakázek*, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 40/2004 Sb., *o veřejných zakázkách*, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 137/2006 Sb., *o veřejných zakázkách*, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 262/2006 Sb., *zákoník práce*, ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 134/2016 Sb., *o zadávání veřejných zakázek*, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. 518/2004 Sb., *kteou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*

Ministerstvo zdravotnictví ČR: Zdravotnická ročenka České republiky 2015

Ministerstvo práce a sociálních věcí:

Statistické ročenky trhu práce v České republice 2006 až 2015

Ročenky Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v České republice ve vývojových řadách a grafech 2011 a 2015

Třináctá zpráva o plnění Evropské sociální charty předkládaná vládou České republiky (za období do 31. 12. 2014)

Český statistický úřad:

Tabulka Podíl nezaměstnaných osob, pracovní místa v evidenci ÚP (stav k 31. 12.)

HŮRKA, Petr. *Pracovní právo*. 2., upr. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2015. Právnícké učebnice (Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-540-1.

VOTAVA, Jiří. *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*. Praha: Karolinum, 2003. ISBN 8024607085.

Seznam internetových zdrojů

http://www.reintegra.cz/reintegra/documents/Publikace-Teorieapraxe..._000.pdf

<http://inuru.com/index.php/spolecnost/dokumenty/490-deklarace-nezavislosti-usa-1776>

<http://www.mpsv.cz/cs/12864>

http://www.mpsv.cz/files/clanky/22738/13_zprava_o_plneni_ESCh.pdf

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/26023/rocenka2015.pdf>

http://www.mpsv.cz/files/clanky/15517/05_Statisticka_rocenka_MPSV.pdf

http://www.mpsv.cz/files/clanky/13613/rocenka_2011.pdf

http://www.mpsv.cz/files/clanky/28270/Statisticka_roc_z_oblasti_prace_a_SZ_2015.pdf

<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1218/esch.pdf>

<http://www.helpnet.cz/aktualne/charta-zakladnich-prav-evropske-unie>

<https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Umluva-ve-sbirce.pdf>

<http://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/ViewFile.aspx?type=c&id=5989>

<http://www.kvalitazivota.eu/projekt/rozvoj-socialniho-podnikani-v-severnich-cechach>

https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM09&z=T&f=TABULKA&katalog=30853&str=v170&c=v3~3__RP2016

www.nrzp.cz

http://www.nrzp.cz/images/docs/STANOVY_NRZP_CR_2014.doc

<http://www.nrzp.cz/projekty/ukoncene-projekty/1334-s-euroklicem-do-zamestnani-v-moravskoslezskem-kraji.html>

www.svaztp.cz

<http://svaztp.cz/wp-content/uploads/stanovy-STP-v-%C4%8CR-z.-s.-sken2.pdf>

http://svaztp.cz/wp-content/uploads/vyrocnj_zprava_2015-final.pdf

<http://www.boruvkapraha.cz/>

<http://www.skolaholeckova.cz>

<http://www.jus.cz>

Seznam obrázků a tabulek

Obrázek 1 Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v roce 2015.....	28
Obrázek 2 Graf ohledně zaměstnanosti.....	42
Tabulka 1 Statistické údaje o uchazečích o zaměstnání v ČR v letech 2000 - 2015	27
Tabulka 2 Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání	27
Tabulka 3 Okresy s nejvyšším podílem OZP na počtu uchazečů o zaměstnání	28
Tabulka 4 Přehled o průměrném podílu všech nezaměstnaných osob u okresů	29
Tabulka 5 Přehled „průměrné míry nezaměstnanosti“ za celou ČR.....	30
Tabulka 6 Výdaje státního rozpočtu na státní politiku zaměstnanosti.....	31
Tabulka 7 Podíl výdajů na pasivní (PPZ) a aktivní (APZ) politiku zaměstnanosti.....	32
Tabulka 8 Vytvoření nových pracovních míst pro OZP	32

Evidence výpůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení: Veronika Šímová

V Praze dne: 25. 04. 2017

Podpis:

Jméno	Oddělení/ Pracoviště	Datum	Podpis