



**Vysoká škola ekonomická v Praze**

**Fakulta managementu v Jindřichově Hradci**

# **Diplomová práce**

**Petra Keharová**

*2007*

**Vysoká škola ekonomická v Praze**

**Fakulta managementu**

**Jindřichův Hradec**

# **Diplomová práce**

**Petra Keharová**

*2007*



**Vysoká škola ekonomická v Praze**

**Fakulta managementu v Jindřichově Hradci**

*Katedra managementu veřejného sektoru*

# **Lidé se ZPS a zaměstnavatelé**

**Vypracovala:**

*Petra Keharová*

**Vedoucí diplomové práce:**

*Mgr. Jaroslava Sedláková, PhD.*

*Tichonice, červenec 2007*

# Prohlášení

Prohlašuji, že diplomovou práci na téma

»**Lidé se ZPS a zaměstnavatelé**«

jsem vypracovala samostatně.

Použitou literaturu a podkladové materiály

uvádím v příloženém seznamu literatury.

*Tichonice, červenec 2007*

---

podpis studenta

# **Anotace**

## **Lidé se ZPS a zaměstnavatelé**

Cílem je identifikovat bariéry uplatnění mladých osob se ZPS ( do 30 let) na trhu práce v okrese Jindřichův Hradec z pohledu zaměstnavatelů. Bude provedeno dotazníkové šetření s cílem zjistit, jak plní zaměstnavatelé svou povinnost týkající se osob se ZPS dle Zákona o zaměstnanosti.

*Červenec 2007*

# Poděkování

Za cenné rady, náměty a inspiraci

bych chtěla poděkovat

**Mgr. Jaroslavě Sedlákové, Ph.D.,**

z Vysoké školy ekonomické v Praze,

Fakulty managementu v Jindřichově Hradci

# Abstrakt

Diplomová práce „Lidé se ZPS a zaměstnavatelé“ si klade za cíl odhalit překážky, které brání zaměstnavatelům zaměstnávat více osob se zdravotním postižením.

V úvodní části práce se zabývám situací zdravotně postižených, jejich postavením na trhu práce a pracovněprávními předpisy, které se týkají problematiky zaměstnávání osob se ZP. Zarážející je především vysoká míra nezaměstnanosti lidí se zdravotním handicapem – více než 40 %. Za účelem odhalení příčin tohoto stavu bylo provedeno dotazníkové šetření mezi organizacemi v okrese Jindřichův Hradec, které mají povinnost zaměstnávat stanovený podíl zdravotně postižených zaměstnanců. Respondenti byli dotazováni zejména na to, jakým způsobem plní povinný podíl pro zaměstnávání OZP a proč zvolili právě tento způsob.

Z výzkumu vyplynulo, že zhruba polovina zaměstnavatelů přímo zaměstnává zaměstnance se zdravotním postižením. Ti, kteří zvolili jiný způsob splnění povinného podílu, jako důvod uvedli nedostatek zájemců o práci s potřebnou kvalifikací. To potvrzují i statistiky z úřadu práce, ze kterých vyplývá, že uchazeči o zaměstnání se ZP dosáhli v průměru nižšího stupně vzdělání než zbytek populace. Kvůli vzniku zdravotního postižení navíc často museli změnit profesi a v novém povolání ještě nemají dostatečnou praxi.

Anketa také ukázala, že na místech vyhrazených pro zaměstnance se ZP jsou nejčastěji zaměstnávání lidé, kteří se stali OZP až poté, co byli v organizaci zaměstnáni. To ztěžuje mladým lidem se ZP hledání prvního zaměstnání.

# Abstract

The thesis „People with CWA and employers“ sets a object to uncover troubles, which stop the employers to employ more people with body handicap.

In the first part of this thesis I manage a body handicaped people situation, their workmarket standing and work-juridical rules, which touch problems with bodyhandicaped people employing. Surprising was in the first place too high unemployed rate of bodyhandicaped people – more than 40%. The purpose of the questionnaire between organizations in JH distrikt was to show causes of this situation. These organizations have obligation to employ given part of bodyhandicaped employers. Respondents were asked especially which way they keep the part for employ bodyhandicaped person and why did they chose this way.

The result of this research is perhaps half of all employers employ bodyhandicaped people.. These, who chose another way to complete given part state as a reason deficit of work-applicants with required qualification. It's confirmed by Work Office statistics, which show bodyhandicaped work applicants reached lover level of education in average according to rest of population. Moreover they had to change their profession very often and they had not required experience in new job.

This questionnaire showed as well, on positions reserved for bodyhandicaped employee, there are people who had become the bodyhandicaped person after they became employee. This make worse to find first employment for young bodyhandicaped people.



# Obsah

<i>Úvod</i>	<i>1</i>
<b>1 Osoby se zdravotním postižením</b>	<b>3</b>
<b>1.1 Zdraví a zdravotní postižení</b>	<b>3</b>
1.1.1 Zdraví a jeho význam	3
1.1.2 Definice zdravotního postižení	4
<b>Definice zdravotního postižení podle WHO</b>	<b>5</b>
1.1.3 Počty osob se zdravotním postižením	6
<b>1.2 Osoby se zdravotním postižením v ČR</b>	<b>8</b>
1.2.1 Definování osoby se zdravotním postižením v ČR	8
1.2.1.1 Pracovní schopnost člověka	8
1.2.1.2 Definice osoby se ZPS a TZP	9
1.2.2 Počet OZP v České republice	10
1.2.3 Další charakteristiky OZP v ČR	12
1.2.4 Lékařská posudková služba	15
1.2.4.1 Posuzování zdravotního stavu a pracovní schopnosti občanů	16
<b>Rízení o invalidní důchod</b>	<b>16</b>
1.2.5 Sociální zabezpečení osob se zdravotním postižením	17
1.2.5.1 Invalidní důchod	17
<b>Výše invalidního důchodu</b>	<b>19</b>
1.2.5.2 Další sociální výhody pro osoby se zdravotním postižením	20
<b>2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením</b>	<b>22</b>
<b>2.1 Politika zaměstnávání OZP ve světě</b>	<b>22</b>
<b>2.2 Zaměstnávání OZP v České republice</b>	<b>25</b>
2.2.1 Povinnost zaměstnávat OZP	25
2.2.2 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením	28
2.2.2.1 Chráněné pracovní místo	28
2.2.2.2 Chráněná pracovní dílna	30
2.2.2.3 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	31
2.2.2.4 Spolupráce s úřady práce	34
<b>2.3 Obcházení zákonů na podporu OZP</b>	<b>35</b>
<b>3 Situace zdravotně postižených na trhu práce</b>	<b>37</b>
<b>3.1 Nezaměstnanost v ČR a její vývoj</b>	<b>37</b>
<b>3.2 Osoby se zdravotním postižením na trhu práce</b>	<b>41</b>
<b>3.3 Situace OZP na trhu práce v okrese Jindřichův Hradec</b>	<b>42</b>
3.3.1 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Jindřichův Hradec	42
Aktivní politika zaměstnanosti	46
<b>4 Překážky pro zaměstnávání OZP z pohledu zaměstnavatelů - dotazníkové šetření</b>	<b>48</b>
<b>4.1 Metodologická část</b>	<b>48</b>
Hypotézy:	50
<b>4.2 Vyhodnocení dotazníku</b>	<b>51</b>
4.2.1 Soukromé podniky	51
4.2.2 Státní organizace	59
<b>4.4 Zhodnocení hypotéz</b>	<b>63</b>

<b>5</b>	<b><i>Zhodnocení současné situace OZP a návrhy na její zlepšení</i></b>	<b>64</b>
5.1	<b><i>Situace osob se zdravotním postižením - SWOT analýza</i></b>	<b>64</b>
5.2	<b><i>Mladí lidé se zdravotním postižením</i></b>	<b>68</b>
5.3	<b><i>Doporučení na zlepšení situace osob se zdravotním postižením</i></b>	<b>70</b>
	<b><i>Závěr</i></b>	<b>73</b>
	<b><i>Literatura</i></b>	<b>76</b>
	<b><i>Seznam tabulek a grafů</i></b>	<b>78</b>
	<b><i>Seznam příloh</i></b>	<b>79</b>

## Úvod

Lidé se zdravotním postižením musí překonávat řadu překážek a problémů, které vyplývají jednak z existence daného postižení, jednak jsou dány omezeními, které jim postavila do cesty sama lidská společnost. Tyto problémy však nejsou nijak okrajové, neboť s různými druhy zdravotních postižení musí žít přibližně 10 % světové populace.

Jeden z nejpálčivějších problémů, se kterým se zdravotně postižení lidé potýkají, je obtížné hledání vhodného zaměstnání. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením přitom představuje velmi závažný problém pro všechny státy světa. Pro tyto lidi je to navíc problém zásadní, protože smysluplné zaměstnání pro ně znamená nejpřirozenější způsob integrace do života společnosti.

Jak vážným problémem je hledání pracovního uplatnění pro občany se zdravotním postižením v České republice, dokazují data z úřadů práce. Specifická míra nezaměstnanosti OZP dosahuje těžko uvěřitelných 40 %, což je 5-krát více než u celkové populace. Lidé se zdravotním handicapem, kteří tvoří téměř 17 % všech uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce, tak představují jednu z nejhůře zaměstnatelných skupin obyvatel. Na jedno volné pracovní místo určené pro OZP připadalo ke konci roku 2006 více než 22 uchazečů se ZP. Z uvedených údajů je patrné, že situace vyžaduje naléhavé řešení.

V roce 2005 byl přijat nový zákon o zaměstnanosti, který mj. podstatně zpřísnil povinnosti týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Nyní, dva roky od nabytí účinnosti tohoto zákona, by bylo žádoucí zhodnotit jeho přínos pro zaměstnávání OZP.

Tato diplomová práce si klade za cíl, identifikovat bariéry, které brání lepšímu uplatnění osob se ZP na pracovním trhu z pohledu zaměstnavatelů. Konkrétně se zaměřuje na trh práce v Jindřichově Hradci a na mladé lidi do 30 let.

První problém při jejím zpracování se vyskytl hned na jejím počátku. Diplomová práce se jmenuje „Lidé se ZPS a zaměstnavatelé“. Po jejím zadání s tímto názvem však došlo ke změně názvosloví, kdy byl termín „osoba se změněnou pracovní schopností“ (osoba se ZPS) byl nahrazen novým pojmem „osoba se zdravotním postižením“ (OZP). V celé diplomové práci je proto používáno nové pojmenování OZP, ačkoliv to neodpovídá jejímu názvu.

Jako nejvhodnější metoda pro hledání překážek, které brání zaměstnavatelům ve větší míře zaměstnávat zdravotně postižené pracovníky, bylo zvoleno dotazníkové šetření mezi

zaměstnavateli v okrese Jindřichův Hradec. Anketa probíhala mezi soukromými podniky a státními institucemi s více než 25 zaměstnanci, tzn. mezi těmi zaměstnavateli, kteří mají povinnost zaměstnávat OZP alespoň ve výši povinného podílu.

Před samotným zahájením dotazníkového šetření byly také stanoveny dvě hypotézy, které by provedená anketa měla potvrdit nebo vyvrátit.

První z nich se týká lidí se zdravotním postižením obecně a předpokládá, že bariérou, která brání jejich většímu uplatnění na pracovním trhu je nižší stupeň dosaženého vzdělání ve srovnání s průměrnou populací.

Druhá hypotéza se již týkala skupiny mladých osob se ZP. Zde byl stanoven předpoklad, že tito lidé špatně hledají pracovní uplatnění z důvodu kombinace malé praxe v oboru a existence zdravotního postižení.

Výsledky tohoto průzkumu bude moci využít např. místní úřad práce při plánování programů na snižování nezaměstnanosti této skupiny obyvatel.

*„Devět desetin našeho štěstí spočívá výlučně ve zdraví.  
S ním se stává všechno zdrojem požitku.  
Naproti tomu bez něho není žádný vnější statek,  
ať je jakéhokoliv druhu, uchopitelný.“*

Arthur Schopenhauer

# 1 Osoby se zdravotním postižením

## 1.1 Zdraví a zdravotní postižení

### 1.1.1 Zdraví a jeho význam

Ke svému zdraví mají lidé zvláštní vztah. Na jednu stranu ho považují za to nejcennější, co mají. I přesto ho ale často vnímají jako naprostou samozřejmost a jeho význam si plně uvědomí teprve tehdy, když ho ztratí.

Také popsat, co pojem „zdraví“ znamená, není zrovna jednoduché. Podle Světové zdravotnické organizace (WHO) je zdraví „stav úplné fyzické, psychické a sociální pohody, nikoliv pouze nepřítomnost nemoci“.<sup>1</sup>

Trochu rozsáhlejší definici zdraví uvádí ve své knize Sociální lékařství J. Karolínka: „Zdraví je relativně optimální stav tělesné, duševní a sociální pohody při zachování všech životních funkcí, společenských rolí a schopnosti organismu přizpůsobovat se měnícím podmínkám prostředí.“<sup>2</sup>

„Z výše uvedené definice vyplývá, že pojem zdraví obsahuje tyto tři složky:

- tělesnou, duševní a sociální integritu, vyvolávající stav optimální pohody
- nenarušenost životních funkcí a společenských rolí,
- adaptibilitu, tj. přizpůsobivost ve smyslu fyziologickém a sociologickém“<sup>3</sup>

K tomu, aby se člověku v okamžiku převrátil naruby celý dosavadní život, stačí málo – např. chvíle nepozornosti při řízení auta – a člověk se najednou bude muset naučit žít s omezeními, které si vyžádá jeho zhoršený zdravotní stav. Při velmi vážném zranění se může stát, že bude až dosud zdravý člověk najednou odkázán na pomoc svých blízkých.

---

<sup>1</sup> [http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?typ\\_hledani=prefix&cizi\\_slovo=zdrav%ED](http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/hledat?typ_hledani=prefix&cizi_slovo=zdrav%ED) (Rudolf Kohoutek)

<sup>2</sup> J. Karolínka a kol.: Sociální lékařství

<sup>3</sup> Kirsch, A.: Postavení občana se ZPS na trhu práce (diplomová práce)

Pokud to však zdravotní stav dovolí, bude chtít žít stejně jako před úrazem. A tak, když se vzpamatuje z prvního šoku, začne hledat způsob, jak se vrátit ke stejnému stylu života jako dříve. To znamená především uspokojovat své základní materiální i nemateriální potřeby – oblečení, jídlo, spánek, zábava. K plnohodnotnému životu však bude potřebovat mnohem víc – například možnost seberealizace. Tak jako většina lidí se jí bude snažit hledat zejména prostřednictvím vhodného zaměstnání. To jim pomůže nejen získat ztracenou sebedůvěru, ale také najít způsob, jak trávit volný čas, jak si zvýšit životní úroveň a nebýt tak závislý na sociální pomoci.

Protože jsou však zdravotně postižení občané v důsledku svého zdravotního stavu v určité nevýhodě při hledání zaměstnání, je možnost jejich pracovního uplatnění závislá na pomoci ostatních. Stát se proto snaží vytvářet takové podmínky, aby se i zdravotně handicapovaní občané mohli plně realizovat prostřednictvím zaměstnání. Přesto je však dosažení tohoto cíle závislé na ochotě ostatních občanů, zejména zaměstnavatelů.

### **1. 1. 2 Definice zdravotního postižení**

Když se řekne zdravotně postižený většina z nás si asi představí člověka na invalidním vozíku nebo s berlemi, nevidomého člověka apod. Zdravotně postižení občané však představují podstatně různorodější skupinu s rozdílnými problémy, potřebami a zájmy. Kromě tělesně, zrakově a sluchově postižených mezi ně patří také mentálně postižení a lidé vnitřně nemocní nebo s civilizačními chorobami. Abychom se touto skupinou mohli podrobněji zabývat, je nutné ji napřed přesněji vymezit.

Definovat pojem „zdravotní postižení“ však není vůbec jednoduché a konkrétní podoba definice závisí zejména na účelu, pro který byla vytvořena. V důsledku toho existuje velké množství definic lišících se nejen v mezinárodním srovnání, ale i uvnitř téhož státu. Přesto je přesné vymezení tohoto pojmu klíčové především pro určení rozsahu jednotlivých opatření v sociálním a zdravotním systému.

Podle účelu, ke kterému byly sestaveny, je možné jednotlivá vymezení pojmu „zdravotní postižení“ rozdělit na definice používané v sociální politice a na definice používané v anti-diskriminační politice.

Definice vytvořené pro potřeby sociální politiky jsou více restriktivní, protože na nich závisí, zda a v jaké výši budou poskytnuty finanční prostředky nebo jiná péče jednotlivým

žadatelům. Kromě toho existuje v sociální politice několik odlišných definic zdravotního postižení pro jednotlivé její oblasti.

Naopak v anti-diskriminační politice jsou používány definice zahrnující velmi široké spektrum míry postižení. Pro osoby s různě závažnými postiženími jsou pak určena stejná opatření.

Jednotlivé definice zdravotního postižení se od sebe, kromě účelu, ke kterému byly vytvořeny, liší také vnímáním samotného postižení. Z tohoto pohledu rozlišujeme:

### **1) Lékařský model**

Zdravotní postižení je chápáno jako „osobní problém způsobený přímo nemocí, zraněním nebo jinými zdravotními příčinami. Předpokládá se, že tento problém je možné eliminovat nebo alespoň zmenšit lékařskými zásahy.“<sup>4</sup>

### **2) Social welfare model**

„Postižení vnímá jako zdravotní defekt, který vždy vede k nevýhodám a exkluzi ze společnosti, a proto by měl být vždy kompenzován peněžitými dávkami nebo jinými sociálními výhodami. I když je úzce spojen s modelem lékařským, nepředpokládá možnost kompenzace pomocí medicínských zásahů.“<sup>5</sup>

### **3) Sociální model**

Tento model se nesnaží definovat, kdo je a kdo není zdravotně postižený. Místo toho se zaměřuje na hledání bariér a způsobu jejich odstranění tak, aby se člověk se zdravotním postižením mohl podílet na všech aktivitách každodenního života. Problémem tohoto modelu je neefektivní alokace zdrojů, protože okruh jejich příjemců je stanoven velmi benevolentně.

## **Definice zdravotního postižení podle WHO**

V současné době neexistuje ve světě žádná oficiální jednotná definice zdravotního postižení. Světová zdravotnická organizace (WHO) se ho v roce 1980 pokusila definovat ve své Mezinárodní klasifikaci vad, postižení a znevýhodnění (ICIDH) pomocí následujících tří definic:

---

<sup>4</sup> Janoudová, H.: *Uplatnění handicapovaných na trhu práce v ČR* (bakalářská práce). Univerzita Karlova, 2005. Dostupné na Internetu: [http://ies.fsv.cuni.cz/storage/work/589\\_hana\\_janoudova.pdf](http://ies.fsv.cuni.cz/storage/work/589_hana_janoudova.pdf)

<sup>5</sup> Janoudová, H.: *Uplatnění handicapovaných na trhu práce v ČR* (bakalářská práce). Univerzita Karlova, 2005. Dostupné na Internetu: [http://ies.fsv.cuni.cz/storage/work/589\\_hana\\_janoudova.pdf](http://ies.fsv.cuni.cz/storage/work/589_hana_janoudova.pdf)

„*Vada (Impairment)*: Jakákoliv ztráta nebo abnormálnost psychologické, fyziologické nebo anatomické struktury nebo funkce.

*Postižení (Disability)*: Jakékoliv omezení nebo ztráta (vyplývající z vady) schopnosti jednat a provádět činnosti způsobem nebo v mezích, které se pro lidskou bytost považují za normální.

*Znevýhodnění (Handicap)*: Nevýhoda, vyplývající pro daného jedince z jeho vady nebo postižení, která omezuje nebo znemožňuje, aby naplnil roli, která je pro tohoto jedince (s přihlédnutím k věku, pohlaví a sociálním a kulturním činitelům) normální.“<sup>6</sup>

Uvedená definice se nesnaží jednoznačně určit kdo je zdravotně postižený a kdo není. Přesto se stala základem pro tvorbu národních definic zdravotního postižení v mnoha zemích světa, i když ji bylo zejména pro potřeby sociální politiky v jednotlivých státech nutné poněkud konkretizovat.

Protože však byla tato klasifikace kritizována za určení lineárního vztahu mezi defektem, postižením a handicapem, byla v roce 2001 přepracována na klasifikaci ICF. Zde bylo zdravotní postižení nahrazeno „širším definováním defektu ze tří dimenzí – defekt tělní stavby, funkční defekt, zhoršená činnost a účast v každodenních aktivitách.“<sup>7</sup> Ani zde není stanovena striktní hranice, která by určovala, kdo je a kdo není zdravotně postižený.

### 1. 1. 3 Počty osob se zdravotním postižením

Počet zdravotně postižených je závislý na definici zdravotního postižení a na kriteriích, která pro posouzení zdravotního stavu zvolíme. Jednotlivé státy se v určení hranice mezi postižením a nepostižením liší, proto není jednoduché určit přesný počet zdravotně postižených lidí ve světě.

Podle odhadu Světové zdravotnické organizace z roku 1999 má 7-10 % světové populace nějaké zdravotní postižení se sociálními a ekonomickými následky.

Zmapovat postavení občanů se zdravotním postižením v členských státech se snaží také Evropská unie. V roce 1996 provedla Skupina pro domácnost Evropského společenství průzkum, jehož cílem bylo zjistit počet a další charakteristiky zdravotně postižených.

---

<sup>6</sup> Bubeníčková, H.: *E-bariéry lidí se zdravotním postižením*. [on-line] Citace: červenec 2007. Dostupné na Internetu: <http://www.sons.cz/docs/e-bariery/>

<sup>7</sup> Janoudová, H.: *Uplatnění handicapovaných na trhu práce v ČR* (bakalářská práce). Univerzita Karlova, 2005. Dostupné na Internetu: [http://ies.fsv.cuni.cz/storage/work/589\\_hana\\_janoudova.pdf](http://ies.fsv.cuni.cz/storage/work/589_hana_janoudova.pdf)



V průzkumu, založeném na samostatném hlášení zdravotního postižení, odpovědělo 14,3 % osob žijících v EU, že má nějaký druh zdravotního postižení.

Největší podíl občanů se zdravotním postižením má podle této studie Finsko (22,9 %), Nizozemí (18,6 %) a Velká Británie (18,8 %). Naopak méně než 10 % zdravotně postižených obyvatel bylo zjištěno v Řecku, Španělsku a Itálii. Podobný průzkum byl proveden také v deseti tehdy nově přistupujících státech. Zde celých 25 % obyvatel přiznalo nějaký druh postižení.

## 1. 2 Osoby se zdravotním postižením v ČR

### 1. 2. 1 Definování osoby se zdravotním postižením v ČR

Právní řád České republiky nezná obecnou definici osoby se zdravotním postižením. Je zde však definováno několik termínů, které se používají zejména pro účely pracovního uplatnění a sociálního zabezpečení. Slabou stránkou těchto definic je, že na osoby se zdravotním postižením pohlíží pouze z pohledu jejich pracovní schopnosti.

#### 1. 2. 1. 1 Pracovní schopnost člověka

Na pracovní schopnost člověka můžeme pohlížet ze dvou hledisek: „Z hlediska teorie lékařské posudkové činnosti jde o poměr pracovního potenciálu člověka k požadavkům (nárokům) pro výkon konkrétní pracovní činnosti, resp. určitého zaměstnání. Z hlediska právní úpravy, vymezující kompetence orgánů posudkové služby sociálního zabezpečení, je jí nutno ve vztahu k hmotně právním úpravám invalidity rozumět výdělečnou schopnost jako schopnost soustavné výdělečné činnosti.“<sup>8</sup>

Podle první teorie (teorie lékařské posudkové činnosti) můžeme tedy pracovní schopnost zapsat následujícím vzorcem:

$$\frac{\text{Pracovní potenciál}}{\text{Požadavky na práci}} = 1 \text{ (normální pracovní schopnost)}$$

Pracovní potenciál je definován „jako souhrn všech pro práci významných fyziologických a psychických vlastností a schopností organismu, a to bez vztahu k určité konkrétní práci nebo profesi.“<sup>9</sup> Pracovní potenciál se dále člení na fyzický (základní) a kvalifikační (nadstavbový) potenciál.

„Základní pracovní potenciál je tvořen fyzickými a psychickými vlastnostmi – je výrazem určité tělesné zdatnosti a výkonnosti organismu. Není neměnný, ale vyvíjí se v čase, nejdynamičtěji v období mládí a dospívání. Lze jej zvyšovat pracovní a jinou činností, např.

<sup>8</sup> Langer, R.: Posudková služba sociálního zabezpečení. Vydáno: Linde Praha, 1999. ISBN 80-7201-188-X

<sup>9</sup> Langer, R.: Posudková služba sociálního zabezpečení. Vydáno: Linde Praha, 1999. ISBN 80-7201-188-X

sportem, má však své hranice. Ve vyšším věku, kdy dochází ke stárnutí, dochází také ke snižování fyzického potenciálu.

Nadstavbový kvalifikační potenciál je soubor schopností a vlastností člověka, které jsou získané a vytvořené výchovou, školním vzděláním, pracovním výcvikem, výkonem práce, ale i životními a pracovními zkušenostmi a společenským životem. Může se rozvíjet takřka bez omezení, přičemž věk zde není omezujícím faktorem.<sup>10</sup>

### 1. 2. 1. 2 Definice osoby se ZPS a TZP

Pojem „osoba se ZPS“ nebo „osoba s TZP“ byl původně definován v zákoně o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. v § 21. Podle něj je osobou se změněnou pracovní schopností „občan, který má pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy k pracovnímu uplatnění.“<sup>11</sup>

Dne 1. října 2004 však vstoupil v platnost nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., kterým se původní zákon o zaměstnanosti ruší. Mění se také některé pojmy. Místo osoba se ZPS (příp. TZP) se nově používá termín „osoba se zdravotním postižením“.

Tento pojem je definován v § 67 odst. 2 takto: „Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány **plně invalidními** (dále jen "osoby s těžším zdravotním postižením"),
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány **částečně invalidními**,
- c) rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány **zdravotně znevýhodněnými** (dále jen "osoby zdravotně znevýhodněné")“<sup>12</sup>

Poslední pojem – osoby zdravotně znevýhodněné - je třeba podrobněji vysvětlit. „Za zdravotně znevýhodněnou osobu podle odstavce 2 písm. c) se považuje fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovním začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo

<sup>10</sup> Kirsch, A.: Postavení občana se ZPS na trhu práce (diplomová práce)

<sup>11</sup> § 21 zákona č. 1/1991 Sb.

<sup>12</sup> Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 67 odst. 2 [on-line] Citace: květen 2006.  
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>

využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.“<sup>13</sup>

Jako „dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav“ je označován zdravotní stav tehdy, pokud by měl podle vyjádření lékařů trvat alespoň jeden rok a omezuje schopnost pracovního uplatnění.

## 1. 2. 2 Počet OZP v České republice

V České republice dosud nejsou k dispozici spolehlivé statistické údaje o počtu a struktuře lidí se zdravotním postižením. To je zapříčiněno především silnou ochranou osobních dat, kvůli které neexistuje výměna informací mezi zdravotní a sociální sférou a ani není povinnost evidovat všechny druhy postižení.

Neexistence těchto dat se nakonec obrací proti samotným zdravotně postiženým, protože pro stanovení kapacity a druhu péče o tyto občany „je zapotřebí znát zcela konkrétní, specifické a pro jednotlivé skupiny zdravotně postižených nezaměnitelné údaje. Každá z těchto skupin potřebuje zcela specifickou péči, která by měla být závislá na charakteru postižení.“<sup>14</sup>

Jedním z možných způsobů, jak zjistit počet zdravotně handicapovaných, je sledovat počet invalidních důchodů nebo počet poskytnutých mimořádných výhod. Avšak ani tyto zdroje pravděpodobně neposkytnou přesnou informaci o počtu a struktuře zdravotně postižených.

Udělené invalidní důchody se totiž netřídí podle jednotlivých druhů postižení či onemocnění. Významnou část zdravotně postižených tvoří lidé s méně závažnými handicap, kteří nepobírají invalidní důchod. Mimořádné výhody jsou převážně udělovány pouze lidem, u kterých se vyskytují vady pohybového ústrojí anebo orientační handicap.

Při odhadování počtu osob se zdravotním postižením, které žijí v České republice, se proto vychází z orientačních průzkumů. Nejčastěji se používají výsledky šetření provedeného v rámci přípravy Národního plánu opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení z roku 1993. Podle tohoto průzkumu žije na území ČR 1 200 000 osob se zdravotním postižením, což je přibližně 10 % obyvatel. Počet lidí s těžším zdravotním handicapem byl odhadnut na 800 tisíc osob.

<sup>13</sup> Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. § 67 odst. 3 [on-line] Citace dne 30. 5. 2006  
<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>

<sup>14</sup> Analýza potřeb uživatelů sociálních služeb – lidé se zdravotním postižením. *Komunitní plánování sociálních služeb v Plzni* [on-line] Citace: červen 2007.  
Dostupné na internetu: <http://info.plzen-city.cz/attach/1002670060828154407.doc>

Výzkum se zabýval také strukturou zdravotně postižených. Nejčastěji byly zaznamenány následující druhy postižení:

- „100 000 zrakově postižených, z toho 17 000 prakticky nevidomých (vizus 6/60 a horší)
- 300 000 sluchově postižených, z toho asi 15 000 zcela hluchých
- 60 000 lidí s poruchami řeči
- 1 500 hluchoslepých
- 300 000 mentálně postižených
- 300 000 lidí s vadami pohybového ústrojí
- 480 000 diabetiků (z toho 70 000 inzulinovaných)
- 150 000 osob po cévních a mozkových příhodách
- 140 000 osob postižených epilepsií
- 100 000 duševně nemocných
- 200 000 psoriatiků<sup>15</sup>

Na první pohled je patrné, že součet jmenovaných typů postižení výrazně převyšuje odhadovaný počet osob se zdravotním postižením. To je způsobeno tím, že jednotlivá zdravotní postižení se často vyskytují v kombinaci.

Kromě těchto nejčastěji se vyskytujících druhů postižení existuje celá řada méně častých zdravotních handicapů, např. vývojové vady, těžká onemocnění ledvin a močových cest apod.

Nejnovější průzkum, který byl v ČR proveden, je výzkum Dupré, D. & Karjalainen, A. z roku 2003, který byl uskutečněn v rámci Evropského roku osob se zdravotním postižením 2003. Podle něj činí podíl zdravotně postižených v ČR 20,2 %. Vyšší údaj, než který uvádějí ostatní studie je způsoben tím, že se mezi osoby se ZP započítávají také zaměstnanci, kteří jsou v pracovní neschopnosti déle než 6 měsíců.

Do budoucna se v ČR plánuje vytvoření informačního systému o osobách se zdravotním postižením, který připravuje Český statistický úřad. Kromě něj se projektu účastní Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Ministerstvo zdravotnictví ČR a Národní rada zdravotně postižených ČR.

---

<sup>15</sup> Bubeníčková, H.: E-bariéry osob se zdravotním postižením. [on-line] Citace: červen 2007. Dostupné na Internetu: <http://www.sons.cz/docs/e-bariery>

### 1. 2. 3 Další charakteristiky OZP v ČR

Český statistický úřad pravidelně provádí výběrové šetření pracovních sil, jehož součástí je také sběr informací o občanech se zdravotním postižením. Vzhledem k odlišné metodice se výsledky tohoto šetření liší od statistik vedených úřady práce a od výsledků některých dalších průzkumů.

**Tab. č. 1: Míra zaměstnanosti v ČR za rok 2006**

Statistika zaměstnanosti (v tisících)					
Populace ČR			Osoby se zdravotním postižením		
Zaměstnaní	Nezaměstnaní	Ekonomicky neaktivní	Zaměstnaní	Nezaměstnaní	Ekonomicky neaktivní
4 828,1	371,3	3 574,0	94,4	39,1	458,1

**Zdroj:** Český statistický úřad: Osoby se zdravotním postižením.[on-line]Citace: květen 2007.  
Dostupné na Internetu: <http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3115-07>

Podle výběrového šetření z roku 2006 žije v České republice téměř 600 tisíc osob se zdravotním postižením starších 15 let. Více než ¾ z nich nejsou ekonomicky aktivní. Jedná se většinou o osoby pobírající starobní nebo invalidní důchod. Ekonomicky aktivních (tzn. zaměstnanci, OSVČ nebo osoby hledající práci) je mezi zdravotně postiženými méně než 25%. Pro srovnání uvádím míru zaměstnanosti za rok 2006 také pro celou populaci.

Výběrové šetření pracovních sil zahrnuje také další charakteristiky OZP, konkrétně se zabývalo také vzdělanostní a věkovou strukturou těchto občanů.

**Tab. č. 2: Osoby zdravotně postižené v ČR podle vzdělání (v tis.)**

	Populace ČR			OZP		
	Zaměstnaní	Nezaměstnaní	Ek. neaktivní	Zaměstnaní	Nezaměstnaní	Ek. neaktivní
Bez vzdělání	.	.	11,9	.	-	9,4
Základní	283,5	91,8	1 310,6	15,8	12,1	140,9
Střední bez mat.	2 024,8	169,9	1 069,3	48,5	20,4	212,6
Střední s mat.	1 800,2	91,8	963,9	24,4	6,0	80,1
Vysokoškolské	719,1	17,7	217,7	5,6	0,7	14,9
Celkem	4827,6	371,2	3561,5	94,3	39,2	457,9

**Zdroj:** Český statistický úřad: Výběrové šetření pracovních sil za rok 2006. Citace: květen 2007.  
Dostupné na Internetu: <http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3115-07>

Pro vzájemné srovnání obou skupin bude vhodné vyjádřit uvedená data ještě v procentech. Přehled uvádí následující tabulka.

**Tab. č. 3: Osoby zdravotně postižené v ČR podle vzdělání (v %)**

	Populace ČR			OZP		
	Zaměstnaní	Nezaměstnaní	Ek. neaktivní	Zaměstnaní	Nezaměstnaní	Ek. neaktivní
Bez vzdělání	xxx	xxx	0,33	xxx	xxx	2,05
Základní	5,87	24,73	36,80	16,76	30,87	30,77
Střední bez mat.	41,94	45,77	30,02	51,43	52,04	46,43
Střední s mat.	37,29	24,73	27,06	25,87	15,31	17,49
Vysokoškolské	14,90	4,77	6,11	5,94	1,79	3,25
Celkem	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

**Zdroj:** ČSÚ, vlastní výpočty

Porovnáním vzdělanostní struktury české populace a osob se zdravotním postižením zjistíme, že zdravotně handicapovaní lidé dosáhli nižšího stupně vzdělání než by odpovídalo průměrné populaci. To je způsobeno jednak tím, že některé typy postižení mají vliv na dostupnost vzdělání (např. mentální postižení), a také tím, že skupina osob s nižším vzděláním vykonávající manuální práci je vystavena vyššímu riziku vzniku zdravotního postižení v důsledku pracovního úrazu.

Zajímavé je také srovnání vzdělanostního složení ve skupině zaměstnaných a nezaměstnaných občanů. Lidé bez zaměstnání mají nižší stupeň nejvyššího dosaženého vzdělání než zaměstnaní občané. To platí pro OZP, stejně jako pro ostatní občany. Nabízí se proto otázka, zda nižší stupeň vzdělání nemůže být příčinou vysoké nezaměstnanosti lidí se zdravotním postižením.

**Tab. č. 4: OZP podle věku**

	Populace ČR			OZP		
	Zaměstnaní	Nezaměstnaní	Ek. neaktivní	Zaměstnaní	Nezaměstnaní	Ek. neaktivní
15 až 29 let	1 016,7	143,9	1 056,8	8,7	2,9	23,6
30 až 44 let	1 881,9	130,8	223,0	24,5	10,6	37,4
45 až 59 let	1 715,7	124,9	395,5	49,5	21,4	133,3
60 a více let	189,5	5,2	1 858,4	4,5	0,0	186,4

**Zdroj:** Český statistický úřad: *Výběrové šetření pracovních sil za rok 2006*. Citace: květen 2007. Dostupné na Internetu: <http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3115-07>

Z předchozí tabulky je patrné, že více zdravotně postižených najdeme mezi staršími občany. Toto zjištění není nijak překvapující, protože většina zdravotně postižených se jimi stane až ve vyšším věku, často také z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

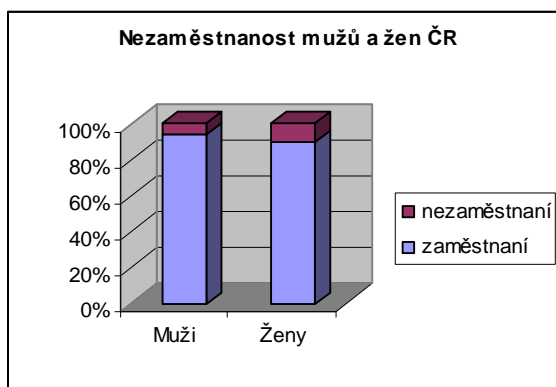
**Tab. č. 5: Osoby zdravotně postižené podle pohlaví**

	Populace ČR			OZP			Celkem
	Zaměstnaní	Nezaměstnaní	Ek. neaktivní	Zaměstnaní	Nezaměstnaní	Ek. neaktivní	
Muži	2 726,0	175,4	1 324,0	45,1	15,5	172,7	4 458,7
Ženy	2 077,7	229,3	2 209,8	42,1	19,6	208,0	4 786,5
<b>Celkem</b>	<b>4 803,7</b>	<b>404,8</b>	<b>3 533,7</b>	<b>87,2</b>	<b>35,1</b>	<b>380,7</b>	<b>9 245,2</b>

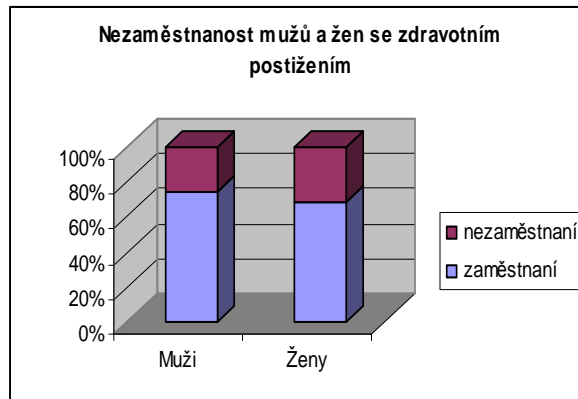
**Zdroj:** Český statistický úřad: *Výběrové šetření pracovních sil za rok 2006*. Citace: květen 2007.  
Dostupné na Internetu: <http://www.czso.cz/csu/2007edicniplan.nsf/p/3115-07>

Mezi zdravotně postiženými lidmi v ČR převažují, stejně jako v zahraničí, ženy. Při porovnání míry nezaměstnanosti v závislosti na pohlaví zjišťujeme, že ženy hledají zaměstnání podstatně hůře než muži. To platí pro OZP i pro ostatní občany.

**Graf č. 1: Nezaměstnanost v ČR podle pohlaví**    **Graf č. 2: Nezaměstnanost OZP v ČR podle pohlaví**



**Zdroj:** vlastní graf dle tab. č. 6



**Zdroj:** vlastní graf dle tab. č. 6



## 1. 2. 4 Lékařská posudková služba

Pro účely nemocenského a důchodového pojištění posuzuje zdravotní stav a pracovní schopnost Lékařská posudková služba České správy sociálního zabezpečení (dále jen LPS ČSSZ). Kromě toho provádí také kontrolu posuzování dočasné pracovní neschopnosti. Expertní útvar LPS pak vydá posudek, na základě kterého pak OSSZ nebo ČSSZ rozhoduje.

V souladu s novou legislativou platnou od 1. 7. 2006 došlo k přesunu některých kompetencí, konkrétně posuzování zdravotního stavu ve věcech sociální péče, státní sociální podpory, sociální potřebnosti a zaměstnanosti, na úřady práce.

„Úřady práce svými lékaři posuzují:

- zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou
- dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav dítěte v souvislosti s nezaopatřeností dítěte
- zda si fyzická osoba může zvýšit vzhledem ke svému zdravotnímu stavu životní úroveň vlastní prací
- zda jde o fyzickou osobu těžce zdravotně postiženou a druh a stupeň tohoto postižení pro účely přiznání mimořádných výhod, příspěvku na úpravu bytu, úhradu bezbariérového bytu nebo garáže, koupi, celkovou opravu a úpravu motorového vozidla a příspěvku na individuální dopravu,
- zda jde pro účely dávek státní sociální podpory o fyzickou osobu dlouhodobě těžce zdravotně postiženou, dlouhodobě zdravotně postiženou nebo o dítě dlouhodobě nemocné.“<sup>16</sup>

Lékaři začlenění do organizační struktury LPS ČSSZ posuzují:

- invaliditu,
- dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav dítěte pro účely důchodového pojištění,
- bezmocnost
- zda jde o dítě dlouhodobě těžce zdravotně postižené vyžadující mimořádnou péči.

<sup>16</sup>Česká správa sociálního zabezpečení: Lékařská posudková služba. [on-line]Citace: červen 20006.Dostupné na Internetu: [http://www.cssz.cz/lekarska\\_posudkova\\_sluzba.asp](http://www.cssz.cz/lekarska_posudkova_sluzba.asp)

#### 1. 2. 4. 1 Posuzování zdravotního stavu a pracovní schopnosti občanů

LPS má celkem 83 referátů, které posuzují zdravotní stav a pracovní schopnost občanů pro příslušné OSSZ. Občan, který žádá o invalidní důchod nebo o zařazení mezi zdravotně handicapované osoby, je povinen se podrobit tomuto lékařskému vyšetření.

Při posuzování zdravotního stavu žadatele lékaři vychází z lékařských zpráv a posudků vypracovaných odbornými lékaři a přihlíží také k výsledkům vlastního vyšetření.

#### **Řízení o invalidní důchod**

Existují dva typy řízení o invalidní důchod, ať už plný nebo částečný. Prvním z nich je řízení o přechodu z pracovní neschopnosti do invalidity. Druhým typem řízení o invalidní důchod je řízení o přiznání plného nebo částečného invalidního důchodu na základě žádosti občana.

##### **1) Řízení o přechodu z pracovní neschopnosti do invalidity**

K tomuto řízení se přistupuje na základě podnětu, který podá lékař LPS v případě, že při kontrole dočasné pracovní neschopnosti zjistí dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav pacienta. Řízení tedy zahajuje okresní správa sociálního zabezpečení, která také vydává rozhodnutí, zda má občan nárok na plný nebo částečný invalidní důchod.

Proti rozhodnutí se lze do 15 dnů odvolat k České správě sociálního zabezpečení. V následném odvolacím řízení posuzují zdravotní stav lékaři posudkové komise Ministerstva práce a sociálních věcí.

##### **2) Řízení o přiznání plného nebo částečného invalidního důchodu na základě žádosti občana**

Řízení zahajuje sám zájemce o invalidní důchod na základě písemné žádosti podané OSSZ. Žadatel je potom pozván ke zdravotní prohlídce, kterou provádí lékař referátu LPS. Rozhodnutí o přiznání či nepřiznání plného nebo částečného invalidního důchodu pak vydává Česká správa sociálního zabezpečení.

Proti rozhodnutí je možné uplatnit opravný prostředek – žalobu. Následně bude zahájeno tzv. přezkumné řízení soudní. Zdravotní stav občana posoudí lékaři posudkové komise Ministerstva práce a sociálních věcí a vydají posudek, který bude jedním z podkladů při soudním řízení. Na základě jeho výsledku pak ČSSZ vydává nové rozhodnutí, které respektuje závěry soudu.

## 1. 2. 5 Sociální zabezpečení osob se zdravotním postižením

### 1. 2. 5. 1 Invalidní důchod

Osobám, které nemohou z důvodu špatného zdravotního stavu pracovat, poskytuje stát pomoc také v podobě hmotného zabezpečení. K tomu je podle stupně zdravotního handicapu určen buď plný nebo částečný invalidní důchod.

Podmínky, za kterých má občan na invalidní důchod nárok, a jeho výši stanovuje zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Podle tohoto zákona dostanou invalidní důchod lidé, kteří splní současně dvě podmínky:

- 1) podmínka zdravotní
- 2) podmínka získání dostatečné doby pojištění

#### **ad 1) zdravotní podmínka**

Z tohoto hlediska je pro získání invalidního důchodu nutné, aby byla v důsledku zdravotního handicapu omezena schopnost výdělečné činnosti. A právě míra omezení této schopnosti rozhodne, zda bude přiznán plný nebo částečný invalidní důchod.

„Občan je plně invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66 % nebo je schopen pro zdravotní postižení soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek (zákon č. 155/1995 Sb., § 39).“<sup>17</sup>

„Občan je částečně invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 33 %, nebo pokud mu dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav značně ztěžuje obecné životní podmínky (zákon č. 155/1995 Sb., § 44).“<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup>Portál veřejné správy ČR. Postup řešení životní situace: zdravotně postižení. [on-line] Citace: květen 2006. Dostupné na Internetu: [http://portal.gov.cz/wps/portal/s.155/708?POSTUP\\_ID=86&PRVEK\\_ID=361&DISP=3&NAHLEDVZORU=true#prvek-zs](http://portal.gov.cz/wps/portal/s.155/708?POSTUP_ID=86&PRVEK_ID=361&DISP=3&NAHLEDVZORU=true#prvek-zs)

<sup>18</sup>Portál veřejné správy ČR. Postup řešení životní situace: zdravotně postižení. [on-line] Citace: květen 2006. Dostupné na Internetu: [http://portal.gov.cz/wps/portal/s.155/708?POSTUP\\_ID=86&PRVEK\\_ID=361&DISP=3&NAHLEDVZORU=true#prvek-zs](http://portal.gov.cz/wps/portal/s.155/708?POSTUP_ID=86&PRVEK_ID=361&DISP=3&NAHLEDVZORU=true#prvek-zs)

## **Ad 2) podmínka získání dostatečné doby pojištění**

Druhá podmínka ukládá nutnost být dostatečně dlouhou dobu důchodově pojištěn. Délka pojištění je závislá na věku žadatele o invalidní důchod:

- „do 20 let méně než jeden rok,
- od 20 do 22 let jeden rok,
- od 22 do 24 let dva roky,
- od 24 do 26 let tři roky,
- od 26 do 28 let čtyři roky,
- nad 28 let pět roků z posledních deseti let“<sup>19</sup>

Potřebnou délku důchodového pojištění nemusí splňovat lidé, kteří jsou invalidní v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání. Zvláštní situace pochopitelně nastává v případě, kdy se občan stal invalidním před dosažením 18 let a tudíž neměl možnost být potřebný počet let důchodově pojištěný. Také na tuto možnost systém sociálního zabezpečení pamatuje a těmto lidem vznikne nárok na invalidní důchod po dovršení 18 let automaticky i bez potřebné doby pojištění.

Žadatel o invalidní důchod nesmí splňovat podmínky pro přiznání starobního důchodu. V takovém případě by totiž dostal starobní důchod.

Jednání o přiznání invalidního důchodu začíná podáním písemné žádosti o invalidní důchod, kterou podává zpravidla oprávněná osoba nebo její zákonný zástupce. Na základě plné moci ji může podat také jiná osoba, např. rodinný příslušník, ale pouze v případě, že tak oprávněná osoba nemůže učinit sama z důvodu zdravotního stavu. Tuto skutečnost musí potvrdit lékař a oprávněná osoba musí s podáním žádosti vyslovit souhlas. Žádost se podává na originálním tiskopisu, který je k dostání na okresní správě sociálního zabezpečení.

Pokud je žadatel o invalidní důchod zaměstnán v organizaci, která má více než 25 zaměstnanců, pomohou mu sepsat žádost personální útvary těchto organizací. Ostatním žadatelům (nezaměstnaným, samostatně výdělečně činným nebo těm, kteří pracují v organizacích s méně než 25 zaměstnanci) pomáhá sepsat žádost okresní správa sociálního zabezpečení.

---

<sup>19</sup>Portál veřejné správy ČR. Postup řešení životní situace: zdravotně postižení. [on-line] Citace: květen 2006. Dostupné na Internetu: [http://portal.gov.cz/wps/portal/\\_s.155/708?POSTUP\\_ID=86&PRVEK\\_ID=361&DISP=3&NAHLEDVZORU=true#prvek-zs](http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/708?POSTUP_ID=86&PRVEK_ID=361&DISP=3&NAHLEDVZORU=true#prvek-zs)

Okresní správa sociálního zabezpečení slouží k poskytnutí odborné pomoci a k posouzení zdravotního stavu a pracovní schopnosti. O poskytnutí nebo neposkytnutí invalidního důchodu potom rozhoduje Česká správa sociálního zabezpečení. Výjimku tvoří příslušníci ozbrojených sborů. O jejich důchodech rozhodují a zdravotní stav posuzují příslušné orgány Ministerstva vnitra ČR, Ministerstvo obrany ČR nebo Ministerstvo spravedlnosti ČR.

V souladu se správním řádem musí příslušné orgány vyřídit žádost do 30 dnů. Pouze ve zvlášť složitých případech je lhůta prodloužena na 60 dnů.

### **Výše invalidního důchodu**

Invalidní důchod se skládá ze dvou částí: ze základní výměry a z procentní výměry. Základní výměra je stanovena pevnou částkou a procentní výměra procentní sazbou z výpočtového základu. U plného invalidního důchodu činila v roce 2006 základní výměra 1 470 Kč, v roce 2007 došlo k navýšení na 1 570 Kč. Procentní výměra je stanovena jako 1,5 % vyměřovacího základu měsíčně za každý celý rok pojištění.

Na invalidní důchod mají samozřejmě právo také osoby, které se staly invalidními před svými 18. narozeninami nebo osoby, které dosud neměly žádné příjmy, protože před vznikem invalidity např. studovaly. Člověk, který se stane invalidním dříve než v 18 letech, dostane invalidní důchod po dosažení tohoto věku. Protože však zpravidla neměl žádné příjmy, ze kterých by bylo možné invalidní důchod vypočítat činí procentní výměra plného invalidního důchodu 45 % výpočtového základu.

Nejméně ve stejné výši dostane invalidní důchod také žadatel, kterému je méně než 28 let a splnil podmínky pro jeho získání, nebo žadatel, který získal aspoň 15 roků doby pojištění uvedené v § 11 a § 13 odst. 1. Do doby důchodového pojištění se započítává také např. studium na střední nebo vysoké škole nebo doba, po kterou byl veden na úřadě práce i když by tato doba byla kratší než jeden rok.

Plný invalidní důchod v současné době pobírá více než 330 tis. lidí, částečný více než 170 000 osob. Průměrný věk příjemců plného invalidního důchodu byl v loňském roce 56 let, příjemcům částečného důchodu bylo v průměru o 7 let méně. Počet příjemců obou typů invalidních důchodů každoročně roste.

### 1. 5. 2. 2 Další sociální výhody pro osoby se zdravotním postižením

Kromě invalidního důchodu mohou zdravotně postižení lidé získat řadu dalších sociálních dávek a výhod. Mimořádné sociální výhody jsou závislé na stupni zdravotního postižení.

#### Mimořádné sociální výhody:

##### a) průkaz TP:

- nárok na vyhrazené místo k sezení ve veřejných dopravních prostředcích pro pravidelnou hromadnou dopravu
- nárok na přednost při osobním projednávání jejich záležitostí, vyžaduje-li toto jednání delší čekání, zejména stání (neplatí pro nákup v obchodech, ošetření ve zdravotnických zařízeních)

##### b) průkaz ZTP:

- stejné jako průkaz TP
- bezplatná doprava pravidelnými spoji místní veřejné hromadné dopravy osob (tramvaji, trolejbusy, autobusy, metrem),
- sleva 7% jízdného ve druhé vozové třídě osobního vlaku a rychlíku ve vnitrostátní přepravě a 62% sleva v pravidelných vnitrostátních spojích autobusové dopravy
- sleva poloviny vstupného na divadelní a filmová představení, koncerty a jiné kulturní a sportovní podniky

##### c) průkaz ZTP/P

- stejné jako TP a ZTP
- nárok na bezplatnou dopravu průvodce veřejnými hromadnými dopravními prostředky v pravidelné vnitrostátní osobní hromadné dopravě
- u úplně nebo prakticky nevidomých nárok na bezplatnou přepravu vodícího psa, pokud je nedoprovází průvodce
- sleva vstupného na divadelní a filmová představení, koncerty a jiné kulturní a sportovní podniky se poskytuje také jejich průvodci

Další sociální dávky pro OZP

- 1) Příspěvek na údržbu domácnosti
- 2) Příspěvek na úpravu bytu
- 3) Příspěvek na individuální dopravu
- 4) Příspěvek na zakoupení a provoz motorového vozidla
- 5) Příspěvek na provoz telefonní účastnické stanice
- 6) Příspěvek na zřízení a změnu připojení telefonní účastnické stanice
- 7) Příspěvek na úhradu za užívání bezbariérového bytu a garáže
- 8) Příspěvek na společné stravování, atd.

## 2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

### 2.1 Politika zaměstnávání OZP ve světě

Vlády ve všech hospodářsky rozvinutých zemích světa si uvědomují, jaký význam má pro zdravotně postiženého občana (a celou společnost) možnost být i přes svůj handicap ekonomicky aktivní a podílet se co nejvíce na životě celé společnosti. Protože jsou však tyto lidé na pracovním trhu znevýhodněni, snaží se jim všechny státy světa hledání vhodného zaměstnání a následně i jeho výkon usnadnit.

Jednotlivé země se však odlišují ve způsobu, jakým se rozhodly tento problém řešit. V zásadě však lze vysledovat 3 možné přístupy k problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením:

- 1) Pozitivní diskriminace – např. Maďarsko, Rakousko, Irsko, Finsko, Polsko, ČR
- 2) Nediskriminace – např. Malta, Velká Británie, Nizozemsko, Dánsko, Švédsko

#### Ad 1) Pozitivní diskriminace

V zemích Evropské unie převažuje model založený na pozitivní diskriminaci zdravotně handicapovaných lidí. Zákonem je stanoven systém povinných minimálních kvót, který se vztahuje na zaměstnavatele s určitým počtem zaměstnanců. Právní řád těchto zemí zaměstnavatelům přikazuje rezervovat stanovený počet pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Pokud tak neučiní, vzniká jim zpravidla povinnost zaplatit poplatek do státního fondu. Takováto legislativa platí v Rakousku, Polsku, Německu, Itálii, Irsku, Maďarsku, Belgii a také v ČR.

#### **Rakousko**

Zaměstnavatelé v soukromém i veřejném sektoru, kteří mají více než 25 zaměstnanců, jsou povinni zaměstnat na každých 25 zaměstnanců 1 osobu se zdravotním postižením. Pokud tak neučiní, musí odvést za každého pracovníka, kterého měli zaměstnat, kompenzační poplatek ve výši 200 euro do Vyrovňovacího fondu.



## **Belgie**

V Belgii je orientace v legislativních pravidlech upravujících zaměstnávání OZP poněkud ztížená tím, že neexistuje jednotný federální zákon o zdravotně postižených lidech. Za politiku zaměstnanosti jsou odpovědné regiony, za problematiku zdravotně postižených jednotlivé komunity (francouzská, vlámská a německá).

V této zemi platí systém kvót pouze pro veřejných sektor, kde bylo stanoveno, že ve federální administrativě musí být vyhrazeno 2,5 % pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Soukromého sektoru se systém kvót netýká.

### Ad 2) Nediskriminace

Dalším způsobem, jak zajistit zdravotně postiženým stejné šance pro uplatnění na pracovním trhu, je cesta antidiskriminačních zákonů. Tyto zákony zakazují diskriminaci na základě zdravotního postižení při přijímání do zaměstnání, při pracovním postupu nebo při propouštění. Tento systém se uplatňuje v Dánsku, Švédsku a Velké Británii.

## **Dánsko**

„Neexistují obecné kvóty pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale legislativa uplatňuje preferenční přístup k určitým druhům zaměstnání. Zdravotně postižené osoby mají také přednostní právo pro získání licence (živnostenského listu) k provozování určitých obchodních aktivit.“<sup>20</sup>

## **Velká Británie**

Ve Velké Británii platily kvóty pro zaměstnávání zdravotně postižených občanů ve výši 3% pro zaměstnavatele s více než 20 zaměstnanci. V roce 1995 byl však tento zákon zrušen a nahrazen novým, který zakazuje diskriminaci OZP v přístupu k zaměstnání a v zaměstnání. Zakázána je pouze přímá diskriminace a zákon se nevztahuje na některá povolání (např. hasiči) a na zaměstnavatele zaměstnávající méně než 20 osob.

---

<sup>20</sup>Pejchalová Grünwaldová, V.: Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat zdravotně postižené osoby. [on-line] Citace: červen 2007. Dostupné na Internetu: <http://www.psp.cz/cgi-bin/win/kps/pi/prace/pi-5-265.pdf>

## Švédsko

„System kvót není stanoven. V souladu se zákonem o určitých opatřeních na podporu zaměstnanosti mají zaměstnavatelé povinnost konzultovat s obvodním úřadem práce:

- 1) opatření ke zlepšení pracovních podmínek pracovníků se sníženou pracovní schopností
- 2) opatření k udržení zaměstnání pracovníků se sníženou pracovní schopností,
- 3) opatření na podporu přijímání pracovníků se sníženou pracovní schopností.

Obvodní úřad práce může ukládat zaměstnavatelům instrukce v souvislosti s přijímanými opatřeními na podporu zlepšení příležitostí zaměstnání pro osoby se sníženou pracovní schopností. Obvodní úřad práce může na zaměstnavatelích požadovat, aby zaměstnali vyšší počet těchto osob. V případě, že zaměstnavatel nesplní požadavky úřadu, tento může zaměstnavateli nařídit, aby nepřijímal jiné pracovníky než ty, se kterými bude úřad seznámen.“<sup>21</sup> Zákon také zakazuje jak přímou, tak nepřímou diskriminaci zdravotně postižených lidí v zaměstnání nebo v přístupu k němu z důvodu jejich postižení.

---

<sup>21</sup> Pejchalová Grünwaldová, V.: Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat zdravotně postižené osoby. [on-line] Citace: červen 2007. Dostupné na Internetu: <http://www.psp.cz/cgi-bin/win/kps/pi/prace/pi-5-265.pdf>

## 2.2 Zaměstnávání OZP v České republice

### 2.2.1 Povinnost zaměstnávat OZP

Problematiku zaměstnávání občanů se zdravotním postižením upravuje Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v paragrafech 67 – 84.

Tento zákon v § 81 ukládá zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci povinnost zaměstnat mezi svými zaměstnanci 4 % pracovníků (tzv. povinný podíl) se zdravotním handicapem nebo se jinak podílet na zvyšování zaměstnanosti OZP.

Zákon o zaměstnanosti dává zaměstnavateli na výběr celkem 3 možnosti, jak lze tuto povinnost splnit:

- *zaměstnáváním občanů se zdravotním postižením* ve výši povinného podílu (tj. alespoň 4 % ze všech zaměstnanců)
- „*odebíráním výrobků nebo služeb* od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo právnickou osobou evidovanou podle zákona upravujícího postavení církví a náboženských společností nebo obecně prospěšnou společností, nebo zadáváním zakázek těmto subjektům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám“<sup>22</sup>

- *odvodem do státního rozpočtu;*

„Výše odvodu do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Výši

<sup>22</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti, část III., § 81 odst. 2b)

Dostupné na Internetu: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>

průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.<sup>23</sup>

Zaměstnavatelé mohou také libovolně kombinovat výše jmenované možnosti. Odvody do státního rozpočtu si nemohou zvolit zaměstnavatelé, kteří jsou organizační složkou státu nebo jsou jím zřízeni.

Zda zaměstnavatel splnil povinný podíl osob se ZP a způsob, jakým jej splnil, je zaměstnavatel povinen písemně oznámit úřadu práce, v jehož obvodu má své sídlo, nejpozději do 15. února následujícího roku.

Pro výpočet výše povinného podílu zaměstnanců se ZP za kalendářní rok se používá tzv. „průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců“. Ten se vypočítává následujícím způsobem:

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců:

*1. krok:*

součet odpracovaných hodin všech zaměstnanců

+ neodpracované hodiny

z důvodu čerpání dovolené na zotavenou, překážek v práci a nemoci

**mezisoučet**

*2. krok:*

mezisoučet / celkový roční fond pracovní doby připadající na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu stanovenou §83a ZP

Zaměstnanec s těžším zdravotním postižením se započítává pro tyto účely třikrát, čísla se zaokrouhlují od poloviny směrem nahoru.

---

<sup>23</sup> Zákon č. 435/2004 Sb. O zaměstnanosti, část III., § 82 odst. 1. Dostupné na Internetu: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>

Roční přepočtený počet zaměstnanců**Příklad č. 1:**

„Počet hodin odpracovaných zaměstnanci firmy Kabel s.r.o.	55 000,0
Neodpracované hodiny za dovolenou, překážky v práci, nemoc	2 780,0
<b>Počet hodin celkem</b>	<b>57 780,0</b>
Roční fond pracovní doby jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu stanovenou zvláštními předpisy	2 133,5
<b>roční přepočtený počet zaměstnanců</b> ( $57\,780 : 2\,133,5 = 27,08$ )	<b>27</b>
<b>povinný podíl</b> ( $4\% \text{ z } 27 = 1,08$ )	<b>1,0<sup>24</sup></b>

Povinný podíl pro zaměstnávání OZP:**Příklad č. 2:**

„Firma Kolovrátek s.r.o., má výši povinného podílu stanovenou na 3 zaměstnance. Firma zaměstnávala jednoho zaměstnance celý rok na plný pracovní úvazek a 1 zaměstnance se ZPS s TZP na pracovní úvazek ve výši 0,6. Stanovení povinného podílu:

Zaměstnanci se ZPS		1
Zaměstnanec se ZPS a TZP	$0,6 \times 3 = 1,8$	2
Celkem občanů se ZPS		3

Povinný podíl firma splňuje.<sup>25</sup>

<sup>24</sup>Autor neznámý: *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [on-line]Citace: duben 2007.Dostupné na Internetu: <http://www.vyplata.cz/zamestnavatel/zamestnavanosobsezmenenoupracovnischopnosti.php>

<sup>25</sup>Autor neznámý: *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [on-line]Citace: duben 2007.Dostupné na Internetu: <http://www.vyplata.cz/zamestnavatel/zamestnavanosobsezmenenoupracovnischopnosti.php>

## 2. 2. 2 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

### 2. 2. 2. 1 Chráněné pracovní místo

„Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě.“<sup>26</sup>

Písemná dohoda s pracovním úřadem o vytvoření chráněného pracovního místa musí obsahovat tyto údaje:

- „a) identifikační údaje účastníků dohody,
- b) charakteristiku chráněného pracovního místa,
- c) závazek zaměstnavatele, že na vytvořeném pracovním místě zaměstná osobu se zdravotním postižením,
- d) dobu, po kterou bude chráněné pracovní místo provozováno,
- e) výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
- f) podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- g) způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- h) podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- i) závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku,
- j) ujednání o vypovězení dohody“.<sup>27</sup>

Na vytvoření tohoto pracovního místa může zaměstnavatel dostat od úřadu práce příspěvek. Důležitou podmínkou pro jeho poskytnutí je, že zaměstnavatel nemá daňové nedoplatky, nedoplatky nebo penále na pojistném na veřejné zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení. I zde však existuje výjimka a příspěvek může obdržet také zaměstnavatel, kterému bylo povoleno splácení nedoplatku ve splátkách, pokud není s těmito splátkami v prodlení.

Žádost o příspěvek musí podle zákona č. 435/2004 Sb. obsahovat:

---

<sup>26</sup> Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. [on-line] Citace: květen 2006. Dostupné na Internetu: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>

<sup>27</sup> Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. [on-line] Citace: květen 2006. Dostupné na Internetu: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>

- a) identifikační údaje zaměstnavatele
- b) místo a předmět podnikání
- c) charakteristiku chráněných pracovních míst a jejich počet
- d) potvrzení o stavu závazků na sociální a zdravotní pojištění
- e) doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu.

Výše příspěvku se vypočítává podle průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího roku. Průměrnou mzdu pravidelně zjišťuje Český statistický úřad a výsledek pak vyhlásí ministerstvo ve Sbírce zákonů. Takto zveřejněná průměrná mzda se pak násobí stanoveným koeficientem. Kromě toho je výše příspěvku závislá také na počtu chráněných pracovních míst, které zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce vytvořil.

#### Stanovené násobky pro výpočet výše příspěvku

<b>počet vytvořených pracovních míst</b>	<b>méně než 10</b>	<b>více než 10</b>
osoba se zdravotním postižením	<i>8-násobek</i>	<i>10-násobek</i>
osoba s těžším zdravotním postižením	<i>12-násobek</i>	<i>14-násobek</i>

Kromě tohoto příspěvku může být příslušným úřadem práce poskytnut ještě příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo. Jeho roční výše nesmí přesáhnout 3-násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku.

Dohoda o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa může být uzavřena za stejných podmínek také přímo s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodla vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Pokud by tato osoba přestala vykonávat samostatnou výdělečnou činnost z důvodu úmrtí nebo ze zdravotních důvodů, nemůže pracovní úřad vymáhat poskytnutý příspěvek zpět, tzn. že na tyto případy se nevztahuje podmínka o udržení pracovního místa alespoň po dobu dvou let.

### 2. 2. 2. 2 Chráněná pracovní dílna

„Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců.“<sup>28</sup>

Písemná dohoda o vytvoření chráněné pracovní dílny musí obsahovat obdobné náležitosti jako dohoda o vytvoření chráněného pracovního místa. Zaměstnavatel provozující pracovní dílnu může získat příspěvek na každé vytvořené pracovní místo za stejných podmínek a ve stejné výši jako příspěvek na chráněné pracovní místo. Stejně tak i pro chráněnou pracovní dílnu platí, že musí být provozována alespoň po dobu dvou let.

Rozdíl nastává teprve ve výši příspěvku na provozní náklady. „Úřad práce může na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnout zaměstnavateli i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny. Výše tohoto příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a maximálně šestinásobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením. Pro zjištění počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením a osobami s těžším zdravotním postižením, je rozhodný jejich průměrný roční přepočtený počet.“<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. [on-line] Citace: květen 2006. Dostupné na Internetu: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>

<sup>29</sup> Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. [on-line] Citace: květen 2006. Dostupné na Internetu: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>



### 2. 2. 2. 3 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Další možností, jak motivovat podnikatele k zaměstnávání většího počtu zdravotně postižených pracovníků, je poskytování příspěvku za tyto zaměstnance. Na příspěvek mají nárok zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají „více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.“

Příspěvek vyplácí úřad práce, v jehož obvodu má podnik své sídlo, vždy zpětně za uplynulé čtvrtletí. Žádost musí být podána nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce. „Součástí žádosti je doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením.“<sup>30</sup> Také zde platí, že zaměstnavatel nesmí mít nedoplatky na zdravotním a sociálním pojištění, kromě případu, kdy jsou dohodnuty splátky dlužného pojistného, které jsou také v dohodnuté lhůtě spláceny.

Celkový počet zaměstnanců, počet zaměstnanců se zdravotním postižením a počet zaměstnanců s těžším zdravotním postižením se stanoví podle průměrného přepočteného počtu zaměstnanců.

V letech 2005 a 2006 došlo ke zvýšení finančních prostředků určených na příspěvek pro OZP a OTZP zejména v souvislosti se změnami, které přinesl nový zákon o zaměstnanosti. Konkrétně se jedná o změnu koeficientu pro výpočet tohoto příspěvku z 0,35 na 0,33 a 0,66 násobek průměrné mzdy.

Výše příspěvku na měsíc tedy v současnosti činí:

- a) **„0,66-násobku** průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením
- b) **0,33-násobku** průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou jinou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením“<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. [on-line] Citace: květen 2006. Dostupné na Internetu: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>

<sup>31</sup> Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. [on-line] Citace: květen 2006. Dostupné na Internetu: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>

Kromě těchto změn byl v roce 2006 navýšen také základ, ze kterého se výše příspěvku vypočítává. Příspěvek pro OZP tedy činí 6 079,- Kč, pro OTZP 12 158,- Kč za měsíc, tzn. že došlo k navýšení příspěvku o 5,8 %.

**Tab. č. 6: Přehled čerpání finančních prostředků na příspěvek na podporu zaměstnávání OZP v letech 2004 - 2006 a odhad na roky 2007 a 2008**

Rok	Čerpání prostředků na vlastní ukazatel	Počet firem, kterým byl příspěvek poskytnut	Počet zaměstnanců se ZP a TZP (přepočtený stav)
2004	649 mil. Kč	485	9 806
2005	737 mil. Kč	770	14 070
2006	1 410 mil. Kč	993*	18 012**
2007	1 827 mil. Kč		18 500**
2008	2 161 mil. Kč		20 000**

**Pozn.:** \* data za 3.čtvrtletí 2006, příspěvek je poskytován zpětně  
\*\* pro rok 2007 a 2008 je použit odhad na základě trendu předchozích let

**Zdroj:** Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR upozorňuje, že „výše podpory pro zaměstnávání zdravotně postižených narůstá s mimořádnou dynamikou. V roce 2006 byl objem těchto prostředků 2 násobkem roku 2005 a v roce 2007 podle odhadu dokonce 2,5 násobkem, přičemž tento trend by pokračoval i v následujících letech.“<sup>32</sup>

I přes takto vysoký nárůst finančních prostředků však počet zaměstnaných osob se ZP spíše stagnuje. Příčinou může být stále častěji se objevující zneužívání tohoto příspěvku, kdy jej zaměstnavatelé pobírají i na osoby, které ve skutečnosti vůbec nepracují. Podle odhadu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR jde na fiktivně zaměstnané OZP až 30 % ze všech příspěvků.

Další nárůst finančních prostředků na tuto podporu bez vlivu na nezaměstnanost zdravotně postižených přestává být pro veřejné finance únosný. Proto si ministerstvo klade za cíl modernizovat systém vyplácení příspěvků za zaměstnávání OZP a nalézt takové řešení, aby

<sup>32</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Zaměstnávání zdravotně postižených. [on-line] Citace: červenec 2007. Dostupné na Internetu: <http://www.mpsv.cz/cs/4105>

byla zachována podpora pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají pracovníky se zdravotním handicapem, ale zároveň nemohlo nadále docházet k jejímu zneužívání. Tomu mají napomoci následující změny:

- 1) Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP bude nadále poskytován ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zdravotně postiženého zaměstnance (včetně odvodů na zdravotní a sociální pojištění hrazené zaměstnavatelem)
- 2) maximální výše příspěvku bude stanovena rozdílně pro osoby s těžším zdravotním postižením a pro ostatní osoby se zdravotním postižením (9 000,- Kč pro TZP, 6 500,- Kč pro OZP)

„Snížení vzájemného poměru obou částek je motivováno skutečností, že dosavadní nastavení výše příspěvku na zaměstnávání osob s těžším zdravotním postižením dává prostor pro zneužívání příspěvku jejich účelovým přijímáním do pracovního poměru, přičemž ostatní osoby se zdravotním postižením jsou v praxi skutečně zaměstnávány v nepoměrně větším počtu.“<sup>33</sup>

- 3) Zároveň je vyloučeno pobírání tohoto příspěvku současně s příspěvkem na vytváření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací a s příspěvkem na společensky účelná pracovní místa.

Navrhované změny by měly ušetřit v následujících 3 letech dohromady téměř 3 mld. Kč. Přestože je plánováno snížení příspěvku na zaměstnávání OZP, předpokládá se, že hlavním zdrojem úspor bude zamezení jeho zneužívání.

---

<sup>33</sup> Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: Zaměstnávání zdravotně postižených. [on-line] Citace: červenec 2007. Dostupné na Internetu: <http://www.mpsv.cz/cs/4105>

#### 2. 2. 2. 4 Spolupráce s úřady práce

Při podpoře zaměstnanosti zdravotně postižených osob mohou významně pomoci také úřady práce. Zákon jim stanovuje povinnost poskytovat zaměstnavatelům informace a poradenství v této oblasti, spolupracovat s nimi při vytváření vhodných pracovních míst pro zdravotně handicapované občany a pomáhat přizpůsobit pracovní místa a pracovní podmínky zdravotně postiženým.

Zaměstnavatelé mají povinnost vyhradit několik pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a v rámci svých možností jim přizpůsobovat pracovní místa a pracovní podmínky. O volných pracovních místech jsou zaměstnavatelé povinni informovat příslušný úřad práce a oznámit mu, která pracovní místa jsou pro zdravotně postižené určena. O svých zaměstnancích se zdravotním postižením musí také vést evidenci, kde bude uveden důvod, pro který byl pracovník uznán osobou se zdravotním postižením. Evidence musí být vedena také o pracovních místech, která byla zdravotně postiženým vyhrazena.

## 2.3 Obcházení zákonů na podporu OZP

Česká republika se zařadila k zemím, které se snaží pomoci zdravotně postiženým při získávání zaměstnání pozitivní diskriminací na pracovním trhu. Kromě toho poskytuje zaměstnavatelům řadu finančních příspěvků, jejichž účelem je podpořit zaměstnanost této skupiny obyvatel. To s sebou vždy nese riziko zneužívání této pomoci, např. v podobě čerpání příspěvků na podporu zaměstnávání OZP i na osoby, které ve skutečnosti vůbec nepracují (viz kap. 2. 2. 2. 3)

V roce 2005 byla legislativa upravující zaměstnávání zdravotně handicapovaných lidí podstatně zpřísněna. Došlo k navýšení povinného množství odebíraných výrobků nebo služeb z chráněných dílen a pracovišť. Také výše případných odvodů do státního rozpočtu byla výrazně navýšena.

Ačkoliv cílem provedených změn byla snaha pomoci osobám se zdravotním postižením při hledání zaměstnání a snížit tak jejich vysokou nezaměstnanost, po dvou letech platnosti zákona se ukazuje, že se tak nestalo. Přísnější legislativa naopak přinesla jeden negativní jev v podobě vytvoření důmyslného systému, jak zákon úspěšně obejít.

Čeští podnikatelé jsou v oblasti hledání možností, jak se vyhnout plnění povinností ohledně zaměstnávání pracovníků se ZP, neobyčejně vynalézaví. „Buď si firma založí svou „invalidní pobočku“, anebo výrobky prodává přes jinak spřízněné družstvo, někdy dokonce jen fiktivní. Spokojeni jsou všichni, družstvo si totiž buď o nějaké procento nadsadí výslednou cenu dodávky, anebo dostává od dodavatelské firmy provizi. S vlastními výrobky přitom mnohdy vůbec nepříjde do styku: dodá je přímo výrobní firma a přes družstvo invalidů se zboží jen přefakturuje.“<sup>34</sup>

Některé podniky dokonce odstranily i problém zbytečné fakturace navíc. S firmou, která má více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením, se jednoduše podepíše smlouva o postoupení pohledávek.

Podle předsedy Národní rady zdravotně postižených Václava Krásy probíhá fiktivním způsobem dokonce většina dodávek od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než z 50 % zdravotně handicapované.

---

<sup>34</sup> Korecký, M.: Jak obejít invalidy. Týden č. 17/2007.

Zda je takovéto jednání legální, je přinejmenším sporné. „Podle přísného výkladu zákona firmy předpis neobcházejí, ale přímo porušují. V zákoně se totiž mluví o odebírání výrobků a služeb, nikoli zboží, přičemž rozdíl mezi výrobkem a zbožím jasně stanoví vyhláška ministerstva financí.“<sup>35</sup>

Podniky, které zaměstnávají pracovníky se ZP, se proti případným sankcím, které by hrozily z eventuálního uplatnění tohoto pojetí zákona, brání tím, že zboží alespoň minimálně upravují, např. přebalují. Tento výklad zákona je problematický v tom, že by zdravotně postiženým zakazoval vykonávat obchodní činnost, která pro ně může být vhodnější než manuální práce, kde je často překážkou právě zdravotní handicap.

---

<sup>35</sup> Korecký, M.: Jak obejít invalidy. Týden č. 17/2007.

### 3 Situace zdravotně postižených na trhu práce

#### 3.1 Nezaměstnanost v ČR a její vývoj

Občané České republiky se mohli s nezaměstnaností setkat po dlouhé době znovu po roce 1989 v souvislosti s návratem k tržnímu hospodářství. V centrálně plánované ekonomice byla totiž nezaměstnanost záměrně odstraněna. „Ovšem tato plná zaměstnanost byla pouze statistická a nezaměstnanost se zde vyskytovala ve své skryté formě. Všichni práce schopní obyvatelé pobírali mzdu nebo plat, ale rozhodně se nedá říci, že by pracovali s takovou intenzitou a v takové kvalitě, aby se produkt jejich práce rovnal mzdě. Byla tak udržována umělá přezaměstnanost s nízkou produktivitou práce.“<sup>36</sup> Otevřená nezaměstnanost se tudíž mohla projevit teprve po přechodu k modelu tržní ekonomiky.

Tab. č. 7: Neumístění uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v ČR (stav k 31. 12.)

Rok	Míra nezaměstnanosti (%)	Neumístění uchazeči o zaměstnání					Volná pracovní místa	
		celkem	z toho				celkem	z toho pro občany se ZPS
			ženy	občané se ZPS	absolventi škol	pobírající příspěvek před umístěním		
1990	0,73	39 379	20 169	.	3 505	24 627	57 616	.
1991	4,13	221 749	127 196	17 032	24 568	159 766	48 402	1 016
1992	2,57	134 788	77 684	15 502	17 435	62 269	79 422	2 316
1993	3,52	185 216	103 592	20 016	23 859	93 380	53 938	1 666
1994	3,19	166 480	96 632	22 015	19 997	78 331	76 581	1 418
1995	2,93	153 041	88 113	22 667	20 085	67 623	88 047	1 506
1996	3,52	186 339	105 100	31 455	27 178	93 430	83 976	1 489
1997	5,23	268 902	151 772	40 480	44 174	138 107	62 284	1 291
1998	7,48	386 918	205 401	48 951	68 220	190 396	37 641	1 242
1999	9,37	487 623	248 120	57 615	70 751	206 836	35 117	1 349
2000	8,78	457 369	229 804	59 025	57 938	164 139	52 060	2 811
2001	8,90	461 923	231 870	61 518	57 393	169 048	52 084	2 108
2002	9,81	514 435	257 438	66 907	59 895	192 615	40 651	1 747
2003	10,31	542 420	272 498	71 806	54 217	189 479	40 188	1 587

**Zdroj:** ČSÚ: *Vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 1990*. [on-line] Dostupné na Internetu: [http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/\\$File/42080402t.pdf](http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/$File/42080402t.pdf)

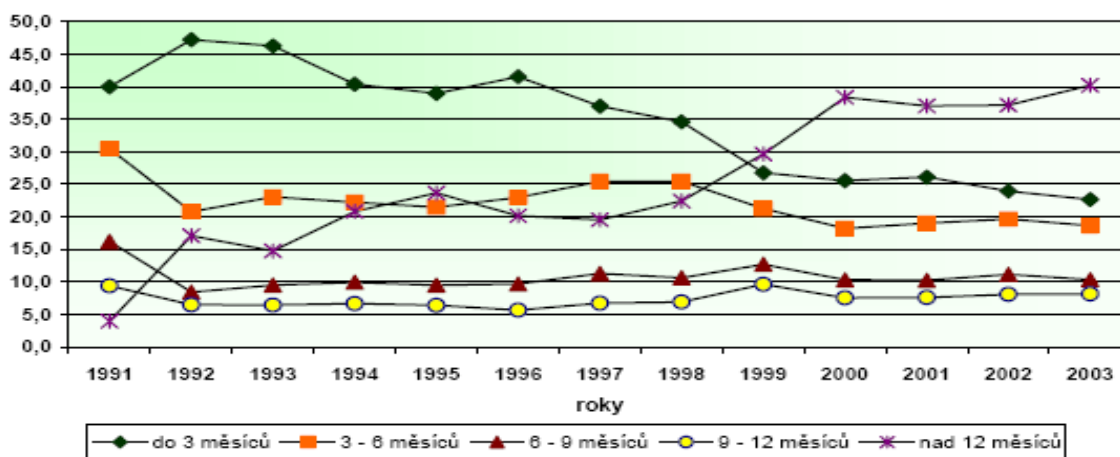
<sup>36</sup> J. Bartošková: *Integrace České republiky do Evropské unie v oblasti politiky zaměstnanosti*. (diplomová práce) Dostupné na Internetu: [www.integrace.cz/integrace/katalog/soubory/Jana\\_Bartoskova.pdf](http://www.integrace.cz/integrace/katalog/soubory/Jana_Bartoskova.pdf)

Přibližně do poloviny 90. let nepředstavovala otázka nezaměstnanosti v české republice (s výjimkou několika regionů) zásadnější problém. Až do roku 1996 se míra nezaměstnanosti pohybovala pod hranicí 5 %. Tato mez byla poprvé překonána teprve v roce 1997. Od tohoto roku se počet lidí bez práce (a tím i míra nezaměstnanosti) postupně zvyšoval až do roku 2003, kdy dosáhl svého dosavadního maxima. Od tohoto roku však již nezaměstnanost postupně klesá. Popsaný trend byl sice několikrát přerušen (v letech 1992, 1995 a 2000), ale vždy se vrátil ke svému původnímu vývoji.

Výrazný nárůst nezaměstnaných v roce 1991 a jejich následný úbytek může být způsoben benevolentními zákony umožňujícími získat podporu v nezaměstnanosti i uchazečům, kteří ve skutečnosti práci nehledali. V následujícím roce, kdy došlo ke zpřísnění legislativy a úřadům práce se dařilo lépe postupovat proti nespolupracujícím uchazečům o zaměstnání, jejich počet opět výrazně poklesl. Kromě toho se začala uplatňovat aktivní politika zaměstnanosti a úřady práce začaly nezaměstnaným nabízet společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce, absolventské praxe, místa v chráněných dílnách a pracovištích pro osoby se zdravotním postižením, různé druhy rekvalifikací atd.

Vývoj nezaměstnanosti byl v uplynulých letech obdobný ve všech oblastech České republiky, ačkoliv se její výše v jednotlivých krajích výrazně lišila. Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla zaznamenána v Ústeckém a Moravskoslezském kraji, kde představuje velmi závažný problém dodnes. Naopak nejnižší mírou nezaměstnanosti se může pyšnit Praha díky tradičně vysoké nabídce pracovních míst.

**Graf č. 3: Vývoj podílu uchazečů podle délky nezaměstnanosti na celkovém počtu uchazečů v ČR**

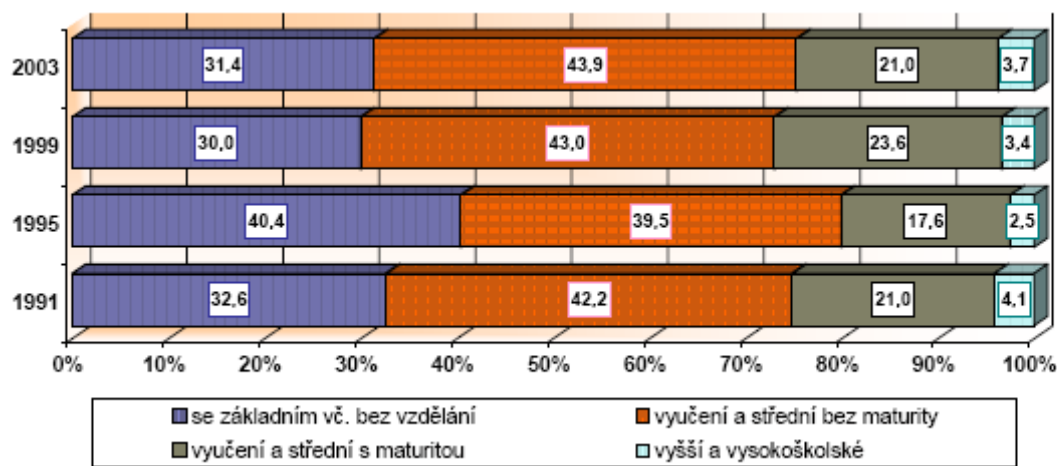


**Zdroj:** ČSÚ: *Vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 1990*. [on-line] Dostupné na Internetu: [http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/\\$File/42080402t.pdf](http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/$File/42080402t.pdf)



Riziko nezaměstnanosti však neohrožuje všechny skupiny obyvatel stejnou měrou, naopak se ukazuje, že někteří lidé hledají vhodné zaměstnání hůře než ostatní občané a jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání je vyšší než by měl být vzhledem k jejich zastoupení v populaci měl být. Do této kategorie spadají především lidé s nižším vzděláním, čerství absolventi škol bez praxe, lidé v předdůchodovém věku, matky s malými dětmi a také osoby se zdravotním postižením (dříve lidé se ZPS). Mezi nezaměstnanými také po celé sledované období převažovaly ženy.

**Graf č. 4: Vývoj podílu uchazečů o zaměstnání podle vzdělání v ČR**



**Zdroj:** ČSÚ: *Vývoj nezaměstnanosti v České republice od roku 1990*. [on-line] Dostupné na Internetu: [http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/\\$File/42080402t.pdf](http://www.czso.cz/xu/edicniplan.nsf/t/87002C2C1B/$File/42080402t.pdf)

V průběhu posledních 17 let se také postupně zvyšoval podíl dlouhodobě nezaměstnaných, tj. uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadu práce déle než 1 rok. Od roku 1990 se jejich podíl vzrostl desetinásobně. Dlouhodobá nezaměstnanost se týká hlavně lidí z výše popsaných problémových skupin a zejména těch, u kterých se kumulují jmenované rizikové faktory (např. absolvent školy a péče o malé dítě, nevyhovující zdravotní stav kombinovaný s nedostatečnou kvalifikací nebo vyšším věkem, popř. obojím).

Velmi důležitým ukazatelem při analýze nezaměstnanosti je také počet uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo.

**Tab. č. 8: Počet uchazečů o zaměstnání připadající na 1 volné pracovní místo**

Rok	Míra nezaměstnanosti	Počet uchazečů	VPM	Počet uchazečů /1VPM
1990	0,73	39379	57616	0,68
1991	4,14	221749	48402	4,58
1992	2,57	134788	79422	1,70
1993	3,52	185216	53938	3,43
1994	3,19	166480	76581	2,17
1995	2,93	153041	88047	1,74
1996	3,52	186339	83976	2,22
1997	5,23	268902	62284	4,32
1998	7,48	386918	37641	10,28
1999	9,37	487623	35117	13,89
2000	8,78	457369	52060	8,79
2001	8,90	461923	52084	8,87
2002	9,81	514435	40651	12,65
2003	10,31	542420	40188	13,50
2004	9,5	541675	51203	10,58
2005	8,9	510416	52164	9,78
2006	7,7	448546	93425	4,80

**Zdroj:** Úřad práce v Jindřichově Hradci. Dostupné na Internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/download>

### 3. 2 Osoby se zdravotním postižením na trhu práce

Skupinu, která nejhůře hledá pracovní uplatnění, tvoří lidé se zdravotním postižením. Z více než 500 tisíc zdravotně postižených v České republice jich pracuje nebo práci hledá více než 170 tisíc osob. Těm zbývajícím to buď neumožňuje zdravotní stav, nebo již hledání vhodného zaměstnání vzdali.

Úřady práce registrovaly k 31. 12. 2006 více než 71 000 osob se zdravotním postižením. To představuje specifickou míru nezaměstnanosti přibližně ve výši 40 %. Před několika lety, v době nejvyšší nezaměstnanosti v ČR, byl tento ukazatel dokonce ještě vyšší, pak se ale příznivý trend ve vývoji nezaměstnanosti projevil také na této skupině.

**Tab. č. 9: Specifická míra nezaměstnanosti osob se ZP**

	k 31. 12. 2005			k 31. 12. 2006		
	celkem	ženy	muži	celkem	ženy	muži
Míra nezaměstnanosti	8,9	10,5	7,6	7,7	9,3	6,4
Míra nezaměstnanosti OZP	44,7	45,2	44,3	40,2	40,9	39,4

**Zdroj:** Úřad práce v Jindřichově Hradci. Dostupné na Internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/download>

### 3.3 Situace OZP na trhu práce v okrese Jindřichův Hradec

#### 3.3.1 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Jindřichův Hradec

Úřad práce v Jindřichově Hradci uveřejnil podrobné statistiky nezaměstnanosti od roku 1999. Kromě míry registrované nezaměstnanosti v okrese se zde zkoumá také počet uchazečů a jejich struktura, počet volných pracovních míst, délka evidence na úřadě práce apod.

**Tab. č. 10: Vývoj nezaměstnanosti v ČR a v J. Hradci v letech 1999-2006 (v %)**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
ČR	9,4	8,8	8,9	9,8	10,3	9,5	8,9	7,7
J.Hradec	5,9	4,9	5,6	6,7	7,1	7,5	7,4	6,0

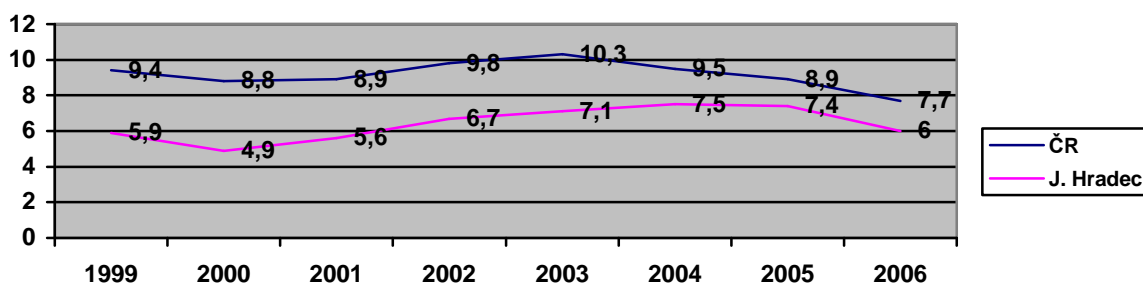
**Zdroj:** Úřad práce v J. Hradci. Dostupné na Internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/download>

Nezaměstnanost v okrese Jindřichův Hradec byla v letech 1999 až 2006 vždy výrazně nižší než míra nezaměstnanosti v celé České republice. Její vývoj však již v podstatě kopíruje celorepublikovou tendenci.

Stejně jako v ostatních okresech ČR i v Jindřichově Hradci nezaměstnanost od počátku 90. let postupně rostla a nejvyšších hodnot dosáhla v roce 2004. Od této doby však již pomalu klesá a ke konci roku 2006 již činila pouze 6 %, tzn. že Jindřichohradecko má o pětinu nižší nezaměstnanost než kolik činí průměr v celé ČR

Pro lepší názornost uvádím ještě graf, ze kterého je kromě celkového trendu patrné, že se v posledních 8 letech postupně snižoval rozdíl mezi celkovou mírou nezaměstnanosti v ČR a ve zkoumaném regionu.

**Graf č. 5: Vývoj nezaměstnanosti v ČR a v okrese J. Hradec v letech 1999 - 2006**



**Zdroj:** Úřad práce v J. Hradci. Dostupné na Internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/download>

Pokles nezaměstnanosti v okrese Jindřichův Hradec dále pokračuje a k 30. dubnu 2007 zdejší úřad práce evidoval 2 440 nezaměstnaných. To představuje míru registrované nezaměstnanosti v regionu 5 %.

Tento pokles si může být částečně vysvětlen pravidelným výkyvem v tomto období, kdy přibývá pracovních nabídek v důsledku každoročních sezónních prací a zároveň se úřadu práce ještě nehlásí čerství absolventi škol. Příznivá čísla však získáme rovněž z meziročního srovnání, ze kterého vyplývá, že se míra nezaměstnanosti oproti loňskému dubnu snížila o 1,7 procentního bodu. Toto již nemůže být způsobeno sezónním výkyvem.

Téměř dvě třetiny všech nezaměstnaných (konkrétně 64,5 %) tvořily ženy. Poměrně vysoký je také počet dlouhodobě nezaměstnaných, tj. lidí, kteří hledají vhodné pracovní uplatnění déle než 1 rok. Ke konci dubna jejich podíl na celkovém počtu uchazečů přesáhl 53 % a tvoří tak většinu nezaměstnaných v okrese Jindřichův Hradec.

**Tab. č. 11: Vývoj nezaměstnanosti v okrese Jindřichův Hradec**

<i>sledovaný ukazatel</i>	2007	2007	2006	2007
	<i>únor</i>	<i>březen</i>	<i>duben</i>	<i>duben</i>
<b>Počet dosažitelných uchazečů na konci sledovaného měsíce</b>	3 071	2 735	3 341	<b>2 440</b>
- z toho ženy (v %)	1 755 (57,1)	1 641 (60,0)	1 988 (59,5)	1 575 (64,5)
<i>tok uchazečů o zaměstnání ve sledovaném měsíci</i>				
<b>Nově hlášení uchazeči v měsíci</b>	299	369	349	384
Vyřazení uchazeči v měsíci	406	744	903	681
Uchazeči pobírající příspěvek	1 226	991	1 150	805
<b>Míra nezaměstnanosti na konci měsíce v %</b>	6,26	5,58	6,69	<b>5,00</b>

**Zdroj:** Úřad práce J. Hradec: *Informační bulletin o situaci na trhu práce okresu Jindřichův Hradec za měsíc duben 2007*. Citace 1.června 2007. Dostupné na Internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/download>

Pro účely hlubší analýzy nezaměstnanosti, jejích příčin a důsledků, jsou zvlášť sledovány některé problémové skupiny obyvatel. Mezi ně patří absolventi škol a mladiství, dlouhodobě nezaměstnaní a především osoby se zdravotním postižením.

Tab. č. 12: Počet a podíl vybraných skupin nezaměstnaných v okrese J. Hradec

sledovaný ukazatel	2007	2007	2006	2007
	únor	březen	duben	duben
<b>Uchazeči OZP</b>	440	448	525	451
<i>tj. % z celkového počtu</i>	14,3	16,4	15,7	18,48
<b>Absolventi a mladiství</b>	240	218	261	175
<i>tj. % z celkového počtu</i>	7,8	8,0	7,8	7,17
<b>Dlouhodobě nezaměstnaní</b>	1 346	1367	1747	1302
<i>tj. % z celkového počtu</i>	43,8	50,0	52,3	53,3

**Zdroj:** Úřad práce v J. Hradci: *Informační bulletin o situaci na trhu práce okresu Jindřichův Hradec za měsíc duben 2007*. Dostupné na Internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/download>

Mezi nezaměstnanými bylo evidováno ke konci měsíce dubna tohoto roku 451 zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání, kteří tak tvořili více než 18 % všech zájemců o práci. To je v meziročním srovnání o 74 osob méně, ačkoliv oproti předchozím měsícům se jejich počet naopak mírně zvýšil. Tím také postupně rostl podíl lidí se ZP na celkové nezaměstnanosti v tomto okrese.

Významným ukazatelem při hodnocení situace na pracovním trhu je také vývoj nabídky volných pracovních míst. V dubnu 2007 nabízel Úřad práce v Jindřichově Hradci 637 volných pracovních míst, z toho bylo 53 určeno zdravotně postiženým. Důležitou informací poskytuje poslední řádek tabulky, který udává počet uchazečů na 1 volné pracovní místo. V našem případě jejich počet v posledních měsících klesal v důsledku již zmiňované rostoucí nabídky sezónních prací.

Tab. č. 13: Vývoj počtu volných pracovních míst v okrese J. Hradec

sledovaný ukazatel	2007	2007	2007
	únor	březen	duben
<b>Počet volných prac. míst na konci měsíce</b>	<b>524</b>	<b>567</b>	<b>637</b>
<i>tok evidovaných volných pracovních míst</i>			
Nově hlášená volná místa v měsíci	205	265	236
Obsazená, zrušená místa v měsíci	159	222	170
Volná místa pro osoby OZP	36	29	53
Počet uchazečů na jedno VPM	5,9(6,4*)	4,8(5,2*)	3,8(4,2*)

\* výpočet z počtu všech uchazečů

**Zdroj:** Informační bulletin o situaci na trhu práce okresu Jindřichův Hradec za měsíc duben 2007. Citace: červen 2007. Dostupné na Internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/download>

Pro lepší představu o tom, jakou naději najít pracovní uplatnění má OZP uchazeč o zaměstnání, by bylo vhodné zjistit počet uchazečů na jedno pracovní místo také pro tyto občany. Neméně zajímavým údajem by byl podíl pracovních míst určených OZP na celkovém počtu volných pracovních míst. Úřad práce tyto informace neuvádí, z dostupných údajů je však snadno zjistíme. Abychom získali relevantní údaje pro následné srovnání, bude nutné vypočítat také počet zdravých zájemců o práci připadajících na 1 pracovní místo nevyhrazené zdravotně handicapovanému člověku.

**Tab. č. 14: Vývoj počtu pracovních míst pro OZP**

<i>sledovaný ukazatel</i>	2007	2007	2007
	<i>únor</i>	<i>březen</i>	<i>duben</i>
Počet OZP uchazečů na 1 VPM	12,2	15,4	8,5
Podíl míst pro OZP / místa celkem	6,9	5	8,3

**Zdroj:** vlastní výpočet

Z provedených propočtů vyplývá poměrně vysoký počet zdravotně postižených uchazečů o práci připadající na jedno pracovní místo pro ně vhodné. Tento počet je dokonce 2-3 větší než počet všech uchazečů (tedy zdravých i se ZP) připadající na 1 volné pracovní místo (ať už je určené OZP nebo jen zdravým zájemcům).

Ze všech pracovních míst, které úřad práce nezaměstnaným nabízí, jich bylo v dubnu pouze 8,3 % vhodných pro člověka se zdravotním postižením. Vzhledem k tomu, že tyto lidé tvoří více než 18 % všech nezaměstnaných, je to příliš málo na to, aby se dalo očekávat, že se jejich situace na trhu prácelepší.

Další problém pro zdravotně postiženého uchazeče o zaměstnání zjistíme, když se blíže podíváme na nabídku pracovních míst. V dubnu 2007 uveřejnil jindřichohradecký úřad práce na svých webových stránkách několik pracovních míst pro OZP. Téměř všechna jsou však pro zájemce s alespoň středoškolským vzděláním s maturitou. Z předchozích kapitol této práce však víme, že mezi lidmi se ZP výrazně převažují lidé s nižším než maturitním vzděláním. Je tedy velmi pravděpodobné, že i když jsou zaměstnavatelé tato místa ochotni nabídnout zdravotně postiženým uchazečům, budou je nakonec muset obsadit zcela zdravými jedinci.

### Aktivní politika zaměstnanosti

Významným nástrojem při snižování nezaměstnanosti je tzv. aktivní politika zaměstnanosti, která zahrnuje nabídku veřejně prospěšných prací, společensky účelných pracovních míst nebo rekvalifikaci apod. Pro zdravotně postižené občany se v rámci této politiky vytvářejí pracovní místa v chráněných dílnách a pracovištích, na jejichž provoz může úřad práce přispět finančním příspěvkem.

**Tab. č. 15: Aktivní politika zaměstnanosti**

<i>Občané OZP</i>	<i>Počet míst</i>	<i>Počet uchazečů</i>
Místa v chráněných dílnách a pracov. vytvořená od poč. roku	0	0
Počet občanů v CHD a CHP s příspěvkem ÚP na provoz	X	104

**Zdroj:** Informační bulletin o situaci na trhu práce okresu Jindřichův Hradec za měsíc duben 2007. [on-line] Citace: červen 2007. Dostupné na Internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/download>

Z uvedené tabulky vyplývá, že v okrese Jindřichův Hradec nejsou žádná pracovní místa v chráněných dílnách nebo provozovnách s příspěvkem na provoz, ačkoliv by o práci zde mělo zájem více než 100 občanů. Od začátku roku 2007 žádná nová pracovní místa v těchto dílnách a pracovištích nevznikla.

Strategie snižování nezaměstnanosti vytvářením pracovních míst byla v minulosti velice úspěšná, v roce 2000 se díky ní podařilo najít práci 73 uchazečům o zaměstnání. Pak se však od této formy podpory upustilo a znovu byla vytvářena pracovní místa až v roce 2006 (viz následující tabulka).



Tab. č. 16: Vytvořená pracovní místa v chráněných dílnách pro OZP

	Chráněné dílny a pracoviště pro OZP	
	Vytvořená místa	Umístění uchazeči
1999	0	0
2000	79	73
2001	14	12
2002	8	8
2003	0	0
2004	0	4
2005	0	0
2006	14	21

**Zdroj:** Úřad práce v J. Hradci. Dostupné na Internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/download>

## 4 Překážky pro zaměstnávání OZP z pohledu zaměstnavatelů - dotazníkové šetření

### 4.1 Metodologická část

Cílem této diplomové práce je identifikovat bariéry, které brání zaměstnavatelům přijmout více pracovníků se zdravotním postižením. To je nemožné bez přímé komunikace s nimi, která povede ke zjištění jejich názorů a postojů k této oblasti. Jako nástroj pro získání názorů zaměstnavatelů jsem zvolila dotazníkové šetření mezi podniky a organizacemi, které sídlí v Jindřichově Hradci nebo blízkém okolí a současně mají více než 25 zaměstnanců.

Sestavila jsem krátký dotazník, ve kterém jsem vybraným organizacím položila několik otázek týkajících se zejména způsobu, jakým plní povinný podíl pro zaměstnávání OZP a důvodů, které je k volbě této varianty vedly.

V okrese Jindřichův Hradec se podle informací zdejšího úřadu práce nachází cca 270 subjektů, které mají povinnost zaměstnávat OZP (tzn. mají více než 25 zaměstnanců). Jejich seznam však (přestože by nebyly sděleny žádné jiné údaje) tento úřad nesmí poskytovat. Proto jsem se rozhodla získat tyto podniky v elektronickém rejstříku ekonomických subjektů. Protože zde podniky a organizace mohou uvést také počet zaměstnanců, které zaměstnávají, vyřadila jsem všechny subjekty s méně než 25 zaměstnanci. Tak vznikl seznam respondentů, které jsem následně požádala o vyplnění dotazníku.

Nakonec jsem s žádostí o zodpovězení otázek oslovila v průběhu měsíce dubna tohoto roku přesně 50 podniků a organizací v okrese. Mezi nimi bylo 28 soukromých podniků. Z nich se 4 odmítli zúčastnit průzkumu, většinou s odůvodněním, že podobné informace nesmějí poskytovat nebo z důvodu nezájmu či nedostatku času. Zbývajících 22 respondentů byly různé organizace zřizované státem (popř. městem). Z nich rovněž čtyři odmítli dotazník vyplnit, většinou z důvodu, že jim zákon zakazuje poskytovat požadované informace. Některé ze zbývajících 18 organizací si vyžádaly alespoň písemnou žádost o vyplnění.

Většinu dotazníků jsem vyplňovala prostřednictvím rozhovoru s představiteli dané organizace nebo jsem byla přítomna při jeho vyplňování. Díky tomu se mi naskytla příležitost reagovat na odpovědi zaměstnavatelů a položit další doplňující otázky, které byly zdrojem dalších cenných informací o této problematice.

Pro vyhodnocení získaných dat jsem se rozhodla rozdělit respondenty do dvou skupin – na podnikatelské subjekty a na státní a městské organizace. Důvodem pro tento krok byla legislativní úprava této problematiky, která zakazuje organizačním složkám státu plnit povinný podíl odvodem do státního rozpočtu. Proto není možné srovnávat tyto organizace s ostatními. Dalším důvodem byl předpoklad, že se názory zaměstnavatelů v soukromém a veřejném sektoru budou lišit a může být přínosné je navzájem porovnat. Organizace, které působí ve státním sektoru, mají totiž jiné poslání než tvořit zisk a na rozdíl od soukromých podniků nejsou vystaveny tvrdé konkurenci. Proto si spíše mohou dovolit zaměstnat pracovníka se zdravotním postižením.

Před samotným zahájením dotazníkového šetření jsem vzhledem k vysoké nezaměstnanosti mezi zdravotně postiženými předpokládala, že podniky budou volit jiné formy plnění povinného podílu než je přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Celkově jsem odhadovala, že podniky a organizace, které se rozhodly pro tuto variantu, budou tvořit méně než polovinu vybraného souboru respondentů. Vyšší podíl jsem očekávala jen ve veřejném sektoru, kde management těchto institucí sleduje především jiné cíle než je tvorba zisku, výše nákladů a produktivita práce.

Výši případného odvodu do státního rozpočtu ve výši 2,5-násobku průměrné mzdy v ekonomice, kterou mohou zvolit podniky v soukromém sektoru, jsem nepovažovala za natolik vysokou, aby výrazněji motivovala zaměstnavatele přijímat nové zaměstnance z řad osob se ZP.

Méně významné jsem očekávala také zastoupení podniků, které si vybraly plnění pomocí nákupu výrobků a služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než z 50 % OZP. K této domněnce mě vedl především fakt, že počet firem specializovaných na zaměstnávání OZP pracovníků – a ve zkoumaném okrese obzvlášť - je poměrně malý a tudíž by nebyly schopny pokrýt poptávku většího množství zákazníků.

Již před zahájením výzkumu jsem také byla schopna formulovat několik pravděpodobných překážek při zaměstnávání osob se ZP, přestože se zakládaly pouze na mých subjektivních názorech:

- předsudky ze strany zaměstnavatelů týkající se znalostí a pracovních schopností invalidů a jejich produktivity práce
- obavy z časté absence invalidů na pracovišti v důsledku léčby zdravotních problémů souvisejících s jejich postižením

- obavy ze ztráty zaučeného pracovníka v důsledku zhoršení zdravotního stavu
- obavy z reakce ostatních zaměstnanců v podniku a problém se začleněním OZP do kolektivu
- diskriminace kvůli věku (s rostoucím věkem stoupá podíl OZP v populaci)
- omezená nabídka pracovních činností, které mohou OZP vykonávat
- předchozí dlouhodobá nezaměstnanost
- malá praxe v oboru u zdravotně postižených, kteří se kvůli svému handicapu museli requalifikovat na jinou práci

### Hypotézy:

#### **Hypotéza č. 1:**

Příčinou vysoké nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením je nižší stupeň dosaženého vzdělání než u občanů bez zdravotního handicapu.

#### **Hypotéza č. 2:**

Bariérou pro přijetí mladých osob se zdravotním postižením na straně zaměstnavatelů je kombinace krátké praxe a omezení z důvodu existence zdravotního postižení.

## 4.2 Vyhodnocení dotazníku

### 4.2.1 Soukromé podniky

#### Velikost podniku

Úvodní otázka mého dotazníku zjišťovala počet zaměstnanců v příslušné organizaci, čímž jsem si ověřila, že jsou mezi respondenty zařazeny pouze subjekty, které mají povinnost zaměstnávat určitý počet zdravotně postižených osob.

Všechny dotazované subjekty potvrdily, že mají více než 25 zaměstnanců. Pro účely další analýzy jsem se rozhodla rozdělit podniky, které se zúčastnily průzkumu do tří skupin podle velikosti měřené počtem zaměstnanců:

- a) malé (25 – 50 zaměstnanců)
- b) střední (50 – 100 zaměstnanců)
- c) velké (více než 100 zaměstnanců)

Složení respondentů podle jejich velikosti přináší následující tabulka:

**Tab. č. 17: Velikost podniku podle počtu zaměstnanců**

Velikost podniku	Absolutní počet	Relativní zastoupení (%)
malý	9	37,50
střední	9	37,50
velký	6	25,00
Celkem	24	100,00

**Zdroj:** vlastní šetření

#### Splnění povinnosti zaměstnávat osoby zdravotně postižené

Všechny dotazované subjekty splňují povinnost zaměstnávat OZP, kterou jim ukládá zákon o zaměstnanosti. Šetření ukázalo zajímavou skutečnost – někteří zaměstnavatelé, kteří si zvolili jinou možnost než přímé zaměstnávání zdravotně postižených, odpověděli, že zmiňovanou povinnost nespĺňují, ačkoliv z následujícího vyplynul opak a bylo nutné věc uvést na pravou

míru. Takto odpovídali zejména podnikatelé, kteří zvolili možnost odvodu peněžních prostředků do státního rozpočtu. To ukazuje na to, že zaměstnavatelé zákon dostatečně neznají a tuto možnost vnímají jako určitou sankci, nikoliv jako rovnocennou možnost splnění povinnosti, kterou jim zákon ukládá.

#### Způsob splnění povinnosti zaměstnávat OZP

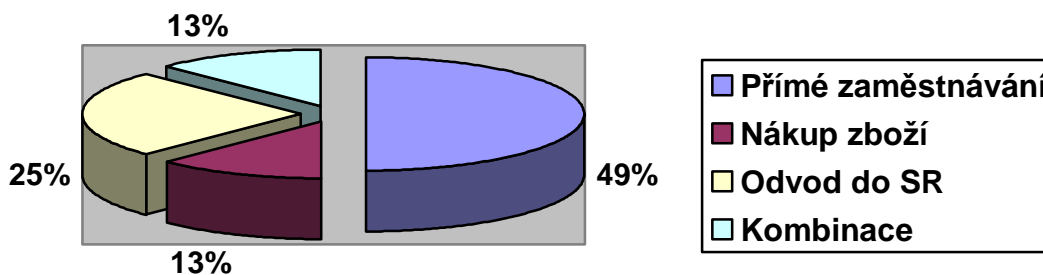
**Tab. č. 18: Způsob splnění povinnosti zaměstnávat OZP**

	Absolutní počet	Relativní zastoupení (%)
Přímé zaměstnávání OZP	12	50,0
Nákup zboží z chráněných dílen	3	12,5
Odvod do státního rozpočtu	6	25,0
Kombinace bodů a) a b)	3	12,5
Celkem	24	100,0

Zdroj: vlastní šetření

Z ankety provedené mezi zaměstnavateli v podnikatelském sektoru vyplynulo, že nejčastěji volí přímé zaměstnávání zdravotně postižených osob. Takto se rozhodla celá polovina podnikatelů. Druhý nejčastější způsob jak vyhovět požadavkům zákona o zaměstnanosti, je odvod peněz do státního rozpočtu, který využívá čtvrtina z dotazovaných subjektů. Pro každou ze zbývajících dvou možností (nákup zboží z chráněných dílen a kombinace přímého zaměstnávání a nákupu zboží) se rozhodlo po 1/8 zaměstnavatelů.

**Graf č. 6: Způsob splnění povinného podílu**



Zdroj: vlastní šetření

Důvod pro volbu určité možnosti

Dotazníkem bylo také zjišťováno, které důvody podnikatele k volbě určitého způsobu splnění povinnosti vedly. Protože byla otázka položena s volnou odpovědí, získala jsem celou řadu nejrůznějších vyjádření a názorů. Ty jsem musela rozdělit do skupin, které vyjadřují v podstatě stejný názor jenom jinými slovy. Někdy zaměstnavatelé uváděli více důvodů, proto je jejich počet větší než počet respondentů.

**Tab. č. 19: Nejčastěji uváděné důvody pro zvolenou možnost**

Uvedený důvod	Četnost odpovědí
<b><i>Přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením</i></b>	
Snaha pomoci zdravotně postiženým	1
Už zde pracovali dříve, než se stali OZP	7
OZP vznikla v důsledku pracovního úrazu	2
Z finančního hlediska nejvýhodnější řešení	5
<b><i>Nákup zboží z chráněných dílen</i></b>	
Toto zboží stejně potřebujeme	1
Lepší než odvádět peníze do SR	1
Už to tak děláme dlouho	1
<b><i>Odvod do státního rozpočtu</i></b>	
Nehlásí se žádní OZP	2
Jinou možnost stejně nemáme, nic jiného nám nezbyvá	2
Nemůžeme nabídnout pracovní místo pro OZP	2
Zboží z chráněných dílen nepotřebujeme (popř. je příliš drahé)	2
<b><i>Kombinace bodů a) a b)</i></b>	
Nehlásí se dostatek OZP	2
Přece nebudeme odvádět peníze do SR, když už nějaké OZP máme*	1

**Pozn.:** \* Tato odpověď ukazuje na neznalost příslušného zákona, protože odvody do státního rozpočtu se platí za každé neobsazené pracovní místo, tzn. není žádná univerzální výše odvodu.

**Zdroj:** vlastní šetření

Podniky, které se rozhodly pro přímé zaměstnávání zdravotně postižených občanů, jako důvod nejčastěji uváděly, že zde tito zaměstnanci pracovali ještě před tím, než se stali OZP, v některých případech dokonce zdravotní postižení vzniklo v důsledku pracovního úrazu a podnik by pak stejně musel vyplácet odškodné (náhradu ušlé mzdy). Často byla také zmiňována finanční výhodnost tohoto řešení.

Odvody do státního rozpočtu volili zaměstnavatelé, kteří údajně nemohli vytvořit vhodné pracovní místo nebo ke kterým se nehlásili žádní zájemci o zaměstnání. Všichni dotázaní uvedli, že toto řešení nepreferovali, ale nakonec byli nuceni přijmout. Žádný z nich ho také nepovažoval za finančně výhodné.

Pro nákup zboží z chráněných dílen se zaměstnavatelé rozhodovali nejčastěji proto, že se jim nepodařilo najít dostatečný počet OZP zaměstnanců, a tento způsob jim přišel jako finančně nejvýhodnější. Polovina zaměstnavatelů, kteří nakupují zboží z chráněných dílen, zaměstnává alespoň několik OZP, ačkoliv to nestačí na splnění zákonem požadovaného limitu (využívají tedy tzv. kombinaci). Druhá polovina se spoléhá výhradně na nákup zboží.

Téměř všichni dotazovaní podnikatelé však zároveň uváděli, že se přímému zaměstnání zdravotně postiženého zájemce o práci nebrání.

### Počet OZP zaměstnanců

Zástupci vybraných podniků měli odpovědět na otázku, kolik OZP jejich společnost zaměstnává. Cílem otázky bylo jednak ověřit, že podniky, které si zvolily přímé zaměstnávání osob, jich zaměstnávají skutečně zákonem stanovený počet, jednak zjistit, zda se podniky drží limitu daného zákonem nebo jsou ochotni přijmout více zdravotně postižených než musí. U podniků, které si zvolili jinou možnost splnění závazku, jsem ověřovala možnost, že zaměstnávají třeba nedostatečný, ale přece jen určitý počet OZP.

Všichni z oslovených podnikatelů však zaměstnávali přibližně jen minimální potřebný počet OZP pracovníků. Pokud byl tento limit překročen, tak víceméně pouze proto, že se nepodařilo lépe zkombinovat pracovní úvazky.

### Důvody pro zaměstnávání více než 4% OZP

Otázka se týká pouze podniků, které se rozhodly pro přímé zaměstnávání osob. Je položena s volnou odpovědí, tzn. zaměstnavatelé mají sami napsat, jaké důvody je k tomuto rozhodnutí vedly, bez možnosti výběru z několika variant.



Bohužel žádný podnik nezaměstnával více zdravotně postižených než mu přikazuje zákon. I když v některých podnicích byl přepočtený stav nepatrně více než 4 procenta, jak zaměstnavatelé sami přiznávali bylo to způsobeno nemožností zkombinovat pracovní úvazky tak, aby vyšel podíl OZP pracovníků na celkovém počtu zaměstnanců přesně podle limitu.

### Jaké práce OZP nejčastěji vykonávají

Další otázka s volnou odpovědí mapuje profese, ve kterých zdravotně postižení nejčastěji nalézají uplatnění.

Skupina podnikatelských jednotek byla velmi rozmanitá z hlediska předmětu podnikání, proto se zde vyskytovaly nejrůznější profese a lze jen těžko hledat některé, které by byly zastoupeny vícekrát.

I když bych spíše očekávala, že budou OZP zaměstnanci vykonávat především administrativní a další kancelářské práce, výsledek ankety tuto domněnku nepotvrdil a v administrativě zaměstnal OZP pouze jediný podnik. Zdravotně postižené občany nalezneme naopak mezi dělníky, skladníky, uklízečkami a dalšími provozními pracovníky.

### Typ pracovního úvazku

Anketou bylo zjišťováno, zda jsou zaměstnavatelé ochotni vyjít lidem se zdravotním omezením vstříc např. také úpravou pracovní doby. Proto měli odpovědět, zda u nich OZP pracují na plný nebo částečný pracovní úvazek, popř. jsou uplatňovány oba typy pracovních úvazků.

Ze 12 podniků, které zaměstnávají zdravotně postižené lidi, jich polovina využívá jak plné, tak částečné pracovní úvazky. Polovina zbývajících zaměstnává OZP pouze na plný a polovina pouze na částečný pracovní úvazek.

### Věk zaměstnanců se ZP

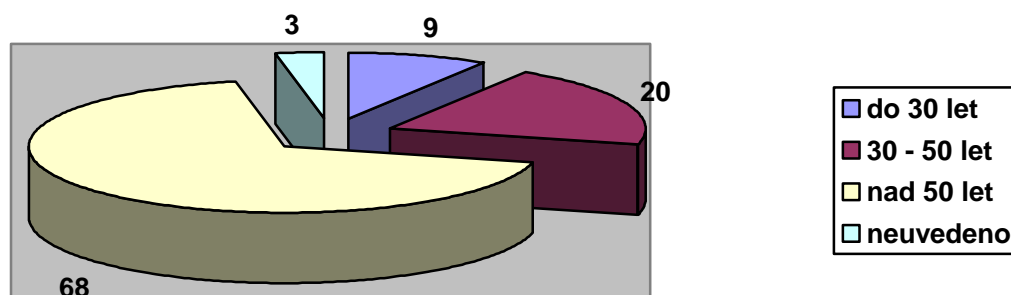
Zaměstnavatelé byli dotazováni také na věk OZP, které u nich v podniku pracují. Znovu byly dány na výběr 3 možnosti:

- a) do 30 let
- b) 30 – 50 let
- c) nad 50 let

Vzhledem k tomu, že některé podniky zaměstnávají více pracovníků se ZP, bylo pochopitelně možné zakroužkovat více možností.

Z odpovědí respondentů vyplynulo, že většina OZP zaměstnaných u soukromých podniků, je ve věku nad 50 let. Každý pátý zaměstnanec se zdravotním handicapem je ve věku 30 – 50 let. Tato kategorie by přitom mohla být více zastoupena, zahrnuje totiž lidi v rozmezí 20 let. Nejmenší zastoupení měli OZP-pracovníci, kterým ještě nebylo 30 let. Tvoří necelou jednu desetinu. Několik zaměstnavatelů, kteří vyplňovali dotazník, také tuto informaci nevědělo nebo nechtělo prozradit.

**Graf č. 7: Věková struktura zaměstnanců se ZP (v %)**



Zdroj: vlastní šetření

### **Způsob splnění povinnosti zaměstnávat OZP v závislosti na velikosti podniku**

Z provedeného šetření nevyplývala závislost volby způsobu plnění povinného limitu na velikosti podniku. Přesto se však objevilo několik zajímavých skutečností: téměř všechny podniky s malým počtem zaměstnanců, které byly ochotny se zúčastnit průzkumu, zaměstnávají pracovníky se zdravotním postižením, i když u některých jejich počet nestačí ke splnění zákonem daného limitu, a proto musely současně nakupovat zboží z chráněných dílen, tzn. byla využita možnost kombinace.

Ve většině případů se zdravotně postižení zaměstnanci, kteří zde pracují, stali OZP až v době, kdy zde již byli zaměstnáni. Všichni oslovení zaměstnavatelé také hodnotili přímé zaměstnávání osob se ZP ze všech možných způsobů, jak vyhovět požadavkům zákona o

zaměstnanosti, jako finančně nejvýhodnější řešení. Zároveň si také téměř všichni stěžovali na nedostatečný zájem osob se zdravotním postižením o pracovní místa v jejich podniku, která by pro ně podle zaměstnavatelů byla vhodná.

Nákup zboží z chráněných dílen byl významnou částí respondentů s 25 – 50 zaměstnanci označován za nouzovou možnost jak dostat povinností vyplývajícím ze zákona z důvodu nepotřebnosti nabízeného zboží. Jiná část respondentů této možnosti naopak využívá, i když by údajně raději zaměstnali zdravotně handicapované.

Nejméně příznivě hodnotí všechny malé podniky eventuální možnost odvodu peněžních prostředků, které se snaží za každou cenu vyhnout. Jako důvod nejčastěji uvádějí, že si jako malá firma nemohou dovolit zbytečně zaplatit nemalou částku, za kterou by nedostali protihodnotu. Vzhledem k tomu, že výše případného peněžního odvodu do státního rozpočtu je závislá na počtu zaměstnanců v podniku, může se zdát tato obava jako neopodstatnělá. Zde je ovšem nutné si uvědomit, že malé firmy mají obecně na trhu z důvodu své velikosti nevýhodnější pozici ve srovnání s jejich většími a silnějšími konkurenty.

U středně velkých firem (tedy těch s 50 – 100 zaměstnanci) byly všechny možné způsoby, jak vyhovět požadavkům zákona o zaměstnanosti, zastoupeny víceméně rovnoměrně, i zde ale zvítězilo přímé zaměstnávání zdravotně postižených. Rovněž velké podniky s více než 100 zaměstnanci preferují přímé zaměstnávání těchto osob. Celá třetina z nich však zvolila odvod finančních prostředků do státního rozpočtu s nejčastějším zdůvodněním, že žádnou jinou možnost nemají. Naopak nejméně lákavá je pro podniky s více než 100 zaměstnanci možnost nákupu zboží z chráněných dílen a pracovišť.

Pro tyto firmy již platba do státního rozpočtu obecně nepředstavuje takovou „pohromu“, jako pro jejich menší konkurenty. Pravděpodobně právě proto se zde najdou podniky, které přiznávají, že se ani příliš nesnaží vytvářet pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením.

S rostoucím počtem zaměstnanců také postupně klesá ochota kupovat výrobky z chráněných dílen, což dotazovaní podnikatelé zdůvodňovali nedostatečným počtem těchto dodavatelů v okolí nebo tím, že chráněné dílny nabízejí produkty, které respondenti nepotřebují. Mezi velkými podniky se dokonce nenacházely žádné, které by se spolehly výhradně na nákup produktů chráněných dílen.

K přímému zaměstnávání osob se zdravotním postižením vedly střední a velké podniky podobné důvody jako firmy s menším počtem zaměstnanců. Nejčastěji zaměstnavatelé

uvádějí, že se OZP stali jejich dlouhodobí zaměstnanci, v některých případech dokonce po pracovním úraze v jejich podniku. Rovněž většina těchto podniků se shoduje na tom, že přímé zaměstnávání zdravotně postižených je z finančního hlediska nejvýhodnější řešení.

**Tab. č. 20: Způsob splnění povinnosti zaměstnávat OZP podle velikosti podniku**

Způsob plnění povinného podílu	Velikost podniku		
	Malý	Střední	Velký
Přímé zaměstnávání	5	3	3
Nákup zboží	1	2	x
Odvod do SR	x	2	2
Kombinace	3	2	1

**Zdroj:** vlastní šetření

## 4. 2. 2 Státní organizace

### Velikost podniku

Rovněž zde všechny dotazované organizace uvedly, že mají více než 25 zaměstnanců. Počet zaměstnanců se pohyboval v rozmezí mezi 43 – 74 pracovníky. Z tohoto pohledu je tedy skupina státních institucí méně rozmanitá než předchozí skupina podnikatelských jednotek. Z toho důvodu zde nebude nutné provádět rozdělení do skupin podle velikosti, protože by kromě čtyř nejmenších organizací všichni dotazovaní zaměstnavatelé patřili do skupiny „středně velké“.

### Splnění povinnosti zaměstnávat osoby zdravotně postižené

Všechny státní instituce, které se zúčastnily průzkumu, uvedly, že splňují povinnost vyplývající ze zákona o zaměstnanosti.

### Způsob splnění povinnosti zaměstnávat OZP

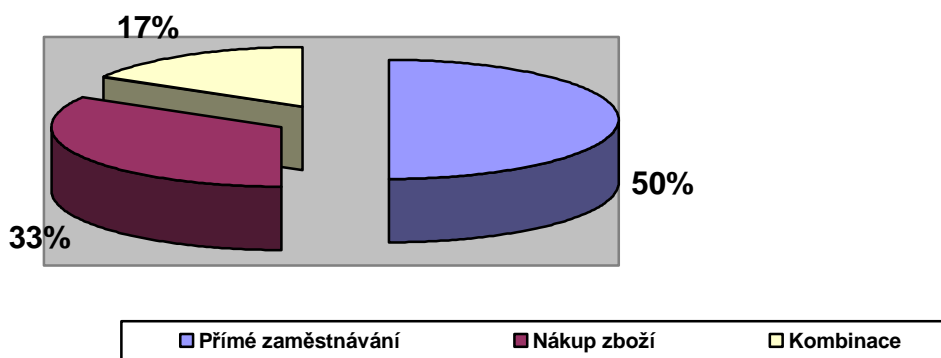
**Tab. č. 21: Způsob plnění povinného podílu**

	Absolutní počet	Relativní zastoupení (%)
Přímé zaměstnávání OZP	9	50,0
Nákup výrobků a služeb z chráněných dílen	6	33,3
Kombinace bodů a) a b)	3	16,7
Celkem	18	100,0

**Zdroj:** vlastní šetření

Polovina státních subjektů, které mají povinnost zaměstnávat určitý počet OZP, se rozhodla pro přímé zaměstnávání těchto osob. Třetina tuto povinnost plní nákupem zboží z chráněných dílen a každá šestá organizace různými způsoby kombinuje přímé zaměstnávání a nákup zboží. Odvod do státního rozpočtu nezvolila žádná z dotazovaných organizací. Toto rozložení přehledně zobrazuje následující graf.

Graf č. 8: Volba způsobu splnění povinného podílu



**Zdroj:** vlastní šetření

Důvody, které zaměstnavatele vedly k volbě určité možnosti

Tab. č. 22: Přehled uvedených odpovědí – státní organizace

Uvedený důvod	Četnost odpovědí
<b><i>Přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením</i></b>	
Snaha pomoci zdravotně postiženým	5
Už zde pracovali dříve, než se stali OZP	3
Náplň práce je vhodná pro OZP	1
Finančně nejvýhodnější řešení	3
<b><i>Nákup zboží z chráněných dílen</i></b>	
Toto zboží stejně potřebujeme	2
Nehlásí se žádní OZP	5
Není volné místo	1
<b><i>Kombinace bodů a) a b)</i></b>	
Nehlásí se dostatek OZP	3
Snaha vyhnout se placení pokuty	1

**Zdroj:** vlastní šetření

Organizace, které zaměstnávají zdravotně postižené občany, uváděly, že se tak rozhodly proto, protože zde tito lidé pracují již dlouho (ještě dříve než se staly OZP). Některé tvrdily,

že je to pro ně tato možnost ze všech tří možných nejvýhodnější. Našly se také organizace, které tak činí, protože chtějí pomoci postiženým lidem najít vhodné uplatnění. Právě tyto organizace měly více OZP zaměstnanců než je minimální limit.

Organizace, které se rozhodly pro nákup zboží z chráněných dílen, prohlašovaly, že nemají pracovní místa, která by byla pro OZP vhodná, že se k nim tyto zaměstnanci nehlásí a že jinou možnost ani nemají. Žádná organizace nepovažovala tuto možnost za výhodnější než přímé zaměstnávání zdravotně postižených. Naopak všechny tvrdily, že by přijaly zdravotně postiženého pracovníka, který by vyhovoval jejich požadavkům, ale zároveň nebyly ochotny záměrně vytvořit takové pracovní místo, které by mohl vykonávat zdravotně postižený, ani mu vyjít vstříc např. úpravou pracovní doby.

Zaměstnavatelé, kteří využívají možnosti kombinace nákupu zboží a přímého zaměstnávání, se tak údajně rozhodli proto, protože se jim nepodařilo najít dostatek OZP s potřebnou kvalifikací, ochotných pracovat v jejich organizaci. Mají několik OZP (z nichž podstatná část se jimi stala až v době, kdy zde již pracovala), jejichž počet nestačí ke splnění povinného limitu, proto musí jako doplněk využít nákup zboží z chráněných dílen.

### Počet OZP zaměstnanců

Podíl OZP zaměstnanců představuje ve většině organizací požadovaná 4 %. Objevilo se ale několik subjektů, které mají mezi svými zaměstnanci více OZP než je zákonem stanovený minimální podíl. Naopak méně zaměstnanců než musí, měly jen zaměstnavatelé, kteří zvolili možnost kombinace obou možností. Zde je nedostatečný počet těchto pracovníků vyvážen nákupem zboží z chráněných dílen.

### Důvody pro zaměstnávání více než 4% OZP

Jak již jsem uvedla v předchozím odstavci, mezi organizacemi ve státním sektoru se jich nachází několik (konkrétně tři), které zaměstnávají více OZP než jim přikazuje zákon. U dvou z nich tato situace nastala víceméně náhodou, když se OZP stali někteří jejich dlouhodobí zaměstnanci a „nad limit“ zde byl pouze jediný zaměstnanec.

V jednom z úřadů však pracovalo dokonce více než 10 % zaměstnanců se zdravotním postižením, tedy 2,5-krát více než instituci přikazuje zákon. Tato organizace má celkem 74 zaměstnanců (z nich 8 OZP pracujících na plný úvazek), tudíž je zřejmé, že tato situace nevznikla jen jako důsledek nemožnosti zkombinovat pracovní úvazky na potřebnou míru.

Jako důvod uvedli představitelé této organizace snahu pomoci najít uplatnění zdravotně handicapovaným občanům.

### Jaké práce OZP nejčastěji vykonávají

Mezi státní organizace v Jindřichově Hradci, které mají alespoň 25 zaměstnanců, patří především školy. Ve vybraném vzorku 18 organizací bylo 13 základních, středních a mateřských škol. Zbývající respondenti jsou různé úřady a ústavy sociální péče. To ovlivnilo i nabídku pracovních míst pro handicapované občany. Mezi povoláními, které zdravotně postižení vykonávají, výrazně převažují pedagogičtí pracovníci a úředníci (popř. administrativní pracovníci). Objevily se však také profese jako řidič, pokladní apod.

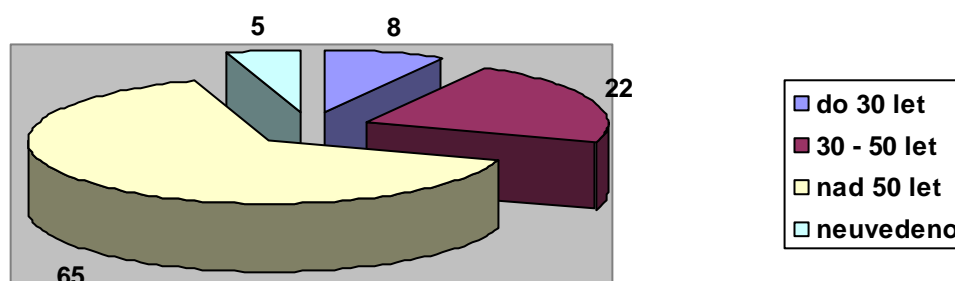
### Typ pracovního úvazku

12 organizací, které vyplnily dotazník, uvedlo, že v nich pracují osoby zdravotně postižené. V devíti z nich jsou zaměstnání na plnou pracovní dobu, ve dvou organizacích najdeme OZP s plným i částečným pracovním úvazkem a pouze v jediné organizaci pracují všichni OZP zaměstnanci (v tomto případě dva) na zkrácený pracovní úvazek.

### Věk zaměstnanců se ZP

Věková struktura zaměstnanců byla u zaměstnavatelů ve veřejném sektoru prakticky stejná jako u podnikatelských subjektů. Převažovali pracovníci starší 50 let, mladí lidé jsou zastoupeni jen necelou desetinou. Nepatrně více zde bylo respondentů, kteří se na tuto otázku zdráhali nebo neuměli odpovědět.

**Graf č. 9: Věková struktura zaměstnanců se ZP (v %)**



**Zdroj:** vlastní šetření



## 4. 4 Zhodnocení hypotéz

### Hypotéza č. 1:

Před provedením ankety mezi zaměstnavateli jsem stanovila několik pracovních hypotéz. První z nich se týkala vzdělání osob se zdravotním postižením. Ve druhé kapitole této práce bylo konstatováno, že zdravotně handicapovaní lidé dosáhli v průměru nižšího vzdělání než zdraví občané. Hypotéza č. 1 předpokládala, že tento fakt je překážkou pro přijímání zaměstnanců a tím je způsobena také vyšší nezaměstnanost osob se ZP.

Naprostá většina dotázaných zaměstnavatelů prohlašovala, že je ochotna přijmout zaměstnance se zdravotním postižením, ale že se je nedaří „sehnat“. Přitom respondenti trvali na tom, že uchazeč musí splňovat všechny kvalifikační požadavky na pracovní místo kladené ve stejném rozsahu jako zdraví zaměstnanci. Přesto byla téměř u všech z nich zjištěna ochota vyhovět takovým pracovníkům úpravou pracovní doby a dalších podmínek, které si vyžádá jejich zdravotní stav.

Proto pokládám hypotézu číslo jedna za prokázanou.

### Hypotéza č. 2

Druhá z hypotéz se týkala přímo mladých osob se zdravotním postižením (do 30 let). Předpokládala, že pro mladé lidi, kteří mají ve svém oboru ještě málo zkušeností nebo jsou dokonce čerstvými absolventy škol, je nalezení zaměstnání těžší než pro uchazeče s několikaletou praxí. U mladých OZP se tedy kombinují hned dva faktory pro ohrožení nezaměstnaností.

V průzkumu, který byl mezi zaměstnavateli proveden, se však tato hypotéza nepotvrdila. Mezi zaměstnanými OZP bylo sice velmi málo lidí mladších 30 let, ale musí být bráno v úvahu, že takto mladých lidí je mezi zdravotně postiženými velmi málo. A jejich zastoupení mezi zaměstnanci prakticky odpovídá podílu na celkovém počtu zdravotně postižených občanů.

Proto považuji hypotézu číslo 2 za nepotvrzenou.

## 5 Zhodnocení současné situace OZP a návrhy na její zlepšení

### 5.1 Situace osob se zdravotním postižením - SWOT analýza

#### SWOT analýza – lidé se ZP obecně

<b>Silné stránky</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• loajalita k zaměstnavateli</li> <li>• ochota pracovat za nižší mzdu</li> </ul>	<b>Slabé stránky</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nižší stupeň dosaženého vzdělání</li> <li>• malá praxe po případné rekvalifikaci (spousta OZP nemůže dále vykonávat původní profesi)</li> <li>• dlouhodobá nezaměstnanost</li> <li>• vyšší věk</li> </ul>
<b>Příležitosti</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zpřísnění zákona o zaměstnanosti (vyšší odvody, vyšší limit nákupu)</li> <li>• ochota zaměstnavatelů zaměstnat OZP</li> <li>• nově vznikající chráněná dílna v JH</li> <li>• klesající nezaměstnanost</li> <li>• plánovaná změna příspěvku zaměstnavatelům za zaměstnávání OZP* (zamezení jeho zneužívání)</li> </ul>	<b>Hrozby</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• konkurence v podobě fiktivních družstev invalidů</li> <li>• rostoucí počet OZP</li> <li>• zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu</li> <li>• plánované zvyšování počtu potřebných let pro přiznání starobního důchodu*</li> <li>• plánované snížení příspěvku za zaměstnávání OTZP*</li> </ul>

**Pozn.:** \* tyto změny ještě nebyly schváleny Parlamentem ČR

#### Slabé stránky

Jak bylo v předchozích částech této práce zjištěno, lidé se zdravotním postižením představují skupinu obyvatel, která nejhůře hledá uplatnění na trhu práce. Okruh povolání, která by tito občané mohli vykonávat, je kvůli zdravotnímu postižení značně omezený. Často jim náhlá nemoc nebo úraz znemožní vykonávat svou dosavadní profesi, a proto jsou nuceni najít jinou práci než tu, kterou až dosud vykonávali. To nezřídka znamená projít nějakým rekvalifikačním kurzem.

S tím souvisí jedna ze slabých stránek, kterou lidé se ZP mají: malou praxi v oboru, ve kterém hledají uplatnění. Zdravotně postižení, kteří byli v důsledku zhoršení zdravotního stavu

nucení projít rekvalifikací a změnit tak dosavadní povolání, mají s novou prací málo zkušeností. V novém oboru většinou nemohou konkurovat ani čerstvým absolventům škol, kterým zaměstnavatelé dávají přednost z důvodu jejich schopnosti se rychleji učit novým věcem, flexibilitě a neexistenci nežádoucích stereotypů, které si starší zaměstnanci přinášejí z předchozích zaměstnání.

Kromě toho je pro zdravotně handicapované lidi charakteristický nižší stupeň dosaženého vzdělání, což dále zhoršuje už tak nepříliš dobré postavení na trhu práce. Kvůli nižšímu vzdělání také vykonávají většinou manuální práce, které po vzniku zdravotního handicapu nemusí být vhodné.

Další nezanedbatelnou nevýhodu představuje dlouhodobá nezaměstnanost. Zkušenosti pracovníků úřadu práce ukazují, že zaměstnavatelé jen neradi přijímají zaměstnance z řad nezaměstnaných a dlouhodobě nezaměstnané obzvlášť. Mohou za tím být předsudky zaměstnavatelů, ale také objektivní zkušenosti s těmito lidmi. V průběhu evidence na úřadu práce totiž uchazeč o zaměstnání ztrácí znalosti a zkušenosti nutné pro výkon svého povolání. Být dlouhodobě nezaměstnaný tedy může představovat významnou překážku pro získání zaměstnání, ať již z důvodu ztráty kvalifikace a pracovních návyků, nebo pouze kvůli předsudkům potenciálního zaměstnavatele. A právě dlouhodobá nezaměstnanost je problémem mnoha lidí se zdravotním handicapem.

Většina občanů se zdravotním postižením je ve vyšším věku. A také tento fakt může být bariérou pro přijetí takového zaměstnance, neboť i zdraví lidé v předdůchodovém věku hledají pracovní uplatnění mnohem hůře. Přestože se zaměstnavatelé v provedeném průzkumu nepřiznali k věkové diskriminaci zájemců o práci v jejich podniku, stojí tato myšlenka za úvahu, neboť významnou část uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadě práce nejen v Jindřichově Hradci tvoří lidé ve věku nad 50 let.

### Silné stránky

Naopak mezi silné stránky občanů se zdravotním postižením patří loajalita k zaměstnavateli. Zdravotně postižení si uvědomují svou nevýhodu při hledání zaměstnání, tím více si jej proto dokáží vážít. S tím souvisí i další výhoda zdravotně handicapovaných pracovníků – jsou zpravidla ochotni pracovat za nižší mzdu než jejich zdraví spolupracovníci.

## Hrozby

Při hodnocení vývoje situace do budoucna si nelze nepovšimnout několika „hrozeb“, které by mohly negativně ovlivnit postavení OZP na trhu práce. Patří mezi ně především rostoucí počet zdravotně postižených.

Velmi negativně ovlivňují situaci zdravotně postižených také různé formy zneužívání a obcházení zákonů, které byly přijaty za účelem jejich ochrany na pracovním trhu. Velmi rozšířeným jevem je především vytváření fiktivních firem, které zaměstnávají OZP a jejichž zákazníci mohou nákupem splnit povinný podíl pro zaměstnávání pracovníků se zdravotním postižením. Tento jev se velmi rozšířil po zpřísnění sankcí za nesplnění povinností vyplývajících ze zákona o zaměstnanosti (tj. povinného podílu OZP).

Nepříznivě bude na postavení OZP na trhu práce působit také plánované zvyšování hranice pro odchod do důchodu, protože významná část zdravotně postižených je ve věku těsně před důchodem a zvýšení důchodového věku bude znamenat, že tito občané neodejdou z pracovního trhu a budou zvyšovat počet ekonomicky aktivních OZP (tzn. zaměstnanců nebo živnostníků nebo uchazečů o zaměstnání). Stejný vliv by mělo zvýšení potřebného počtu odpracovaných let nutných pro přiznání starobního důchodu ze současných 25 na 35 let. Nezanedbatelná část OZP tuto podmínku nemohla splnit kvůli dlouhodobé nezaměstnanosti.

Aby toho nebylo málo, vláda v rámci úsporných opatření uvažuje o snížení podpory zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají pracovníka s těžším zdravotním postižením. To by těmto osobám velmi výrazně snížilo šanci získat pracovní uplatnění, protože právě tato skupina hledá vhodné zaměstnání nejhůře. Mezi zaměstnavateli na Jindřichohradecku, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, se nenašel žádný, který by nějakého zaměstnance s těžším zdravotním postižením zaměstnával. To sice znamená, že žádný zaměstnanec s těžším zdravotním postižením o práci přijít nemůže, avšak zároveň ji s největší pravděpodobností také nezíská.

Podotýkám, že dvě posledně jmenované hrozby (zvýšení počtu odpracovaných let, snížení podpory zaměstnavatelům za zaměstnání osoby s TZP) jsou zatím ve fázi vládního návrhu a není vyloučeno, že nebudou Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR schváleny.

## Příležitosti

Naopak příznivý dopad na situaci OZP na trhu práce by mohlo mít zpřísnění zákona o zaměstnanosti, ke kterému došlo v roce 2005. Ačkoliv od účinnosti tohoto zákona ke zlepšení

situace zdravotně postižených nedošlo, není vyloučeno, že se tento stav ještě nemůže zvrátit. Optimisticky působí také deklarovaná ochota zaměstnavatelů OZP zaměstnat.

Pomoci může mj. také plánované založení chráněné pracovní dílny v Jindřichově Hradci, kde nalezne několik občanů se zdravotním postižením vhodné pracovní uplatnění.

Mezi příležitostmi bych zařadila chystané změny ve vyplácení příspěvku zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají mezi svými zaměstnanci více než 50 % pracovníků se zdravotním postižením, přestože je spolu s nimi plánováno také snížení tohoto příspěvku na osoby s TZP. Příspěvek se, v případě, že navrhovanou změnu schválí Parlament ČR, už nadále nebude vyplácet ve fixní výši, ale podle skutečně vynaložených mzdových nákladů na tohoto zaměstnance. Toto opatření může zamezit současné praxi, kdy zaměstnavatelé pobírají příspěvek i na zaměstnance, kteří ve skutečnosti vůbec nepracují.

Velmi vítaným jevem, který bude mít jistě vliv i na postavení OZP na trhu práce, je snižování nezaměstnanosti, k němuž v posledních letech dochází nejen v Jindřichově Hradci. Míra nezaměstnanosti se přiblížila k hranici, kterou mnozí ekonomové označují jako přirozenou míru nezaměstnanosti. Po několika letech, kdy Češi považovali za jeden z největších hospodářských problémů vysokou nezaměstnanost, se začíná v některých regionech objevovat opačný problém: někteří zaměstnavatelé jen obtížně shánějí potřebné zaměstnance a jsou proto nuceni slevovat ze svých nároků na ně. Vlivem ubývajícího množství lidí bez práce tak klesá zdravotně postiženým konkurence na trhu práce a naopak jim roste naděje na nalezení pracovního uplatnění.

## 5.2 Mladí lidé se zdravotním postižením

### SWOT analýza – mladí OZP

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> <li>• loajalita k zaměstnavateli</li> <li>• vzdělání v oboru, kde není ZP překážkou</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• krátká nebo žádná praxe (často absolventi škol)</li> </ul>
Příležitosti	Hrozby
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ochota zaměstnavatelů zaměstnat OZP</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• zaměstnavatelé upřednostňují své stávající zaměstnance, kteří se stali OZP</li> </ul>

Zvláštní skupinu mezi OZP představují mladí lidé do 30 let se zdravotním handicapem. Velkou část z nich tvoří čerství absolventi škol, kteří hledají teprve své první zaměstnání. V oboru proto nemají žádnou, nebo jen velmi krátkou praxi. Mladí lidé se zdravotním handicapem tedy patří hned do dvou skupin ohrožených nezaměstnaností – mezi absolventy a zdravotně postiženými. Oproti zdravým absolventům mohou být v nevýhodě, protože zdravotní postižení jim mohlo bránit najít si brigádu již v průběhu studia.

Oproti ostatním zdravotně postiženým občanům již většinou nemají nevýhodu v podobě nižšího vzdělání nebo nevhodné kvalifikace (tj. kvalifikace v oboru, který nemohou vykonávat kvůli zdravotnímu postižení). Mezi touto skupinou je totiž logicky vyšší podíl těch, kteří se se zdravotním handicapem již narodili nebo jej získali v dětství. Při volbě povolání tudíž byli nuceni zohlednit existenci zdravotního postižení.

V tomto věku se lidé také zpravidla dokáží mnohem lépe se zdravotním postižením vyrovnat. Naopak lidé, které zdravotní postižení překvapilo nečekaně např. v podobě úrazu s trvalými následky nebo náhlého onemocnění, jsou mezi mladými OZP zastoupeni minimálně.

Přesto si tito lidé většinou uvědomují překážky při hledání zaměstnání a zůstává jim stejně jako u starších OZP silná stránka v podobě vyšší loajality k zaměstnavatelům.

Uvedené silné stránky však pochopitelně neplatí pro všechny z této skupiny. Výhodu v podobě vzdělání nemají např. mentálně postižení, kde však může být handicap vyrovnán ochotou vykonávat manuální práci, kterou většina populace nechce vykonávat a která těmto lidem naopak přináší uspokojení.

Mnohem obtížnější je situace lidí s těžším zdravotním postižením, kteří jsou v této skupině také poměrně výrazně zastoupeni, ale to není problém jenom mladých osob se zdravotním postižením.

Za největší hrozbu, která poněkud překvapivě vyplynulo z provedeného šetření mezi zaměstnavateli, lze považovat fakt, že zaměstnavatelé při obsazování pracovních míst určených pro zdravotně postižené zaměstnance upřednostňují své stávající zaměstnance, kteří se stali OZP až poté, co zde byli zaměstnáni. Pro mladé lidi se zdravotním postižením, kteří hledají často své vůbec první zaměstnání to představuje bariéru, kterou mohou jen obtížně překonat.

Je samozřejmé, že se všechny příležitosti, které se zdravotně postiženým naskytnou, budou týkat i skupiny mladých OZP. Najít nějakou příležitost specifickou pro tuto skupinu občanů, proto není snadný úkol.

Snad by se dal zvláště zdůraznit poslední dobou rostoucí zájem zaměstnavatelů o absolventy zejména vysokých škol, který bude příznivě dopadat také na analyzovanou skupinu. Při zohlednění ostatních příležitostí pro OZP jmenovaných v předchozí kapitole, si myslím, že se budoucnost lidí se zdravotním postižením do 30 let bude vyvíjet příznivě.

### 5.3 Doporučení na zlepšení situace osob se zdravotním postižením

Míra nezaměstnanost lidí se zdravotním handicapem dosahuje výrazně vyšších hodnot, než je tomu u průměrné populace. Podíl OZP mezi uchazeči o zaměstnání neklesá ani po snížení nezaměstnanosti v uplynulých letech, spíše naopak. Z toho je zřejmé, že se situace sama nevyřeší a bude nutné najít co nejrychleji účinné řešení.

I přesto ale většina zaměstnavatelů, kteří se zúčastnili průzkumu, uvedla, že je ochotna zaměstnat osobu se zdravotním postižením. Téměř všichni respondenti také hodnotili přímé zaměstnávání zdravotně postižených jako nejvýhodnější způsob, jak splnit povinný podíl pro zaměstnávání OZP.

Vysvětlení tohoto rozporu nabízí pohled do statistik vedených Českým statistickým úřadem a úřady práce, a potvrzuje jej také dotazníkové šetření provedené mezi zaměstnavateli v okrese Jindřichův Hradec. Lidé se zdravotním postižením dosáhli v průměru nižšího vzdělání, než by odpovídalo průměrné populaci. A právě existence zdravotního postižení bývá často překážkou pro vykonávání manuální práce. Zaměstnavatelé proto nejčastěji zdravotně postiženým nabízejí duševní práci náročnou na znalosti, ke které však uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením nemají potřebné vzdělání.

Vzhledem ke skutečně vysoké nezaměstnanosti lidí se zdravotním postižením si myslím, že by se úřady práce měly na tuto skupinu uchazečů zaměřit přednostně a v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a pracovní rehabilitace jim nabídnout dostatečné množství kurzů a programů na prohloubení nebo změnu kvalifikace. Do těchto programů by se měli více zapojovat také potenciální zaměstnavatelé, kteří nejlépe vědí, jaké znalosti od svých zaměstnanců požadují.

Zvýšená pozornost by se měla věnovat také skupině dlouhodobě nezaměstnaných, kde hrozí ztráta dosavadních pracovních návyků a znalostí, nutných k vykonávání práce v příslušném oboru. Vyřešení problému s nedostatečným vzděláním je pro zlepšení situace zdravotně postižených naprosto nezbytné.

Další možností, jak pomoci lidem se zdravotním postižením najít vhodné pracovní uplatnění, je vytváření chráněných pracovních míst a dílen. Tato forma pomoci má však své úskalí



v podobě odtržení zdravotně postižených od zbytku společnosti. Stát podporou tohoto typu zaměstnávání vlastně brání integraci zdravotně handicapovaných a odrhuje je od běžného života společnosti. Naopak tím, že se zdraví lidé neseťkávají s osobami se zdravotním handicapem tak často, jak by mohli, se jen pomalu odbourávají předsudky a stereotypy.

I přes tyto nevýhody si myslím, že by stát měl i nadále chráněné dílny podporovat, protože zejména pro občany s těžším zdravotním postižením je to často jediná možnost, jak získat pracovní uplatnění.

Úřad práce v Jindřichově Hradci v této oblasti v minulých letech nebyl i přes velký zájem ze strany uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením příliš aktivní, avšak v současné době se vznik takové dílny připravuje.

Kromě toho lze místnímu úřadu práce doporučit více spolupracovat s potenciálními zaměstnavateli zdravotně postižených uchazečů a upozorňovat je, jaká pracovní místa by zdravotně postižení mohli obsadit. Nabízí se možnost vytvoření databáze uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením (samozřejmě s jejich předchozím souhlasem), kde by si zaměstnavatelé, kteří by měli zájem plnit povinný podíl přímým zaměstnáváním OZP mohli vyhledat vhodného zaměstnance a potom třeba přehodnotit své požadavky na pracovníky kladené tak, aby pracovní místo mohla zastávat i osoba se ZP.

K vyřešení problému bude také nutný zásah státu, který by se měl zaměřit na vymáhání dodržování platných zákonů. Pozitivní je zejména snaha Ministerstva práce a sociálních věcí ČR zamezit zneužívání příspěvku na zaměstnávání OZP. Bohužel spolu s touto změnou je navrhováno také snížení příspěvku na zaměstnávání osob s těžším zdravotním postižením. Právě tyto lidé hledají pracovní uplatnění nejhůře a snížení tohoto příspěvku by mohlo jejich situaci ještě zhoršit. Proto si myslím, že by ministerstvo mělo tento svůj krok ještě přehodnotit.

Naléhavé řešení si žádá také současná praxe zakládání společností, kde je většina zaměstnanců osobami se zdravotním postižením, za účelem přefakturování zboží, jenž ve skutečnosti dodává jiná firma, která se zaměstnáváním OZP nemá nic společného a tímto způsobem pouze získává konkurenční výhodu na trhu. Tento problém se stává natolik závažným, že několik organizací zastupujících osoby se zdravotním postižením dokonce žádá zrušení možnosti plnit povinný podíl tímto způsobem. Toto by však ohrozilo existenci mnoha chráněných pracovních dílen a dalších firem, zaměřených na zaměstnávání zdravotně postižených.

Za úvahu by proto stálo stanovení minimálního počtu osob, které by musel zaměstnavatel zaměstnávat, aby jeho zákazníci mohli odebráním výrobků nebo služeb od této firmy plnit povinný podíl.

Zde je nutné připomenout, že zaměstnavatele k jinému způsobu plnění povinného podílu než je přímé zaměstnávání nutí především nemožnost najít zdravotně postižené zaměstnance s potřebnou kvalifikací. Proto zvýšení kvalifikace zdravotně handicapovaných uchazečů o zaměstnání povede k omezení využívání ostatních možností, jak plnit povinnosti uložené zákonem o zaměstnanosti.

## Závěr

Cílem diplomové práce „Lidé se ZPS a zaměstnavatelé“ bylo identifikovat bariéry uplatnění lidí se zdravotním postižením na trhu práce v okrese Jindřichův Hradec z pohledu zaměstnavatelů.

Za tímto účelem bylo provedeno dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli, kteří mají povinnost zaměstnávat OZP (tj. mají více než 25 zaměstnanců) a zároveň mají své sídlo ve zmíněném okrese. Mezi respondenty byly soukromé podniky i státní organizace.

Průzkum se zaměřil na to, jakým způsobem zaměstnavatelé plní povinnosti týkající se osob se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti (povinný podíl). Důležité jsou také důvody, které je k volbě určité možnosti vedly.

Provedeným šetřením bylo zjištěno, že všechny oslovené subjekty dodržují povinnosti vyplývající ze zákona. Pro vyhodnocení dotazníku jsem respondenty rozdělila na dvě skupiny – soukromé podniky a státní organizace.

Pro splnění povinného podílu zvolila polovina respondentů ze soukromého sektoru výhradně přímé zaměstnávání zdravotně postižených osob. Čtvrtina zaměstnavatelů plní povinný podíl odvodem peněžních prostředků do státního rozpočtu. Více než 12 % podnikatelů zaměstnává OZP v kombinaci s nákupem výrobků a služeb z chráněných dílen. Stejně procento zaměstnavatelů se spoléhá výhradně na tento nákup. Kombinaci odvodu do státního rozpočtu s nějakou jinou možností nezvolil žádný z respondentů průzkumu.

Organizační složky státu a organizace zřizované státem si nemohou zvolit možnost odvodu peněžních prostředků do státního rozpočtu. Nabídka možností, jak plnit podmínky zákona o zaměstnanosti je proto ve veřejném sektoru menší.

I zde se polovina oslovených subjektů rozhodla pro přímé zaměstnávání zdravotně postižených pracovníků. Významná část také zaměstnává zdravotně postižené pracovníky v kombinaci s nákupem výrobků a služeb z chráněných dílen.

Téměř všichni zaměstnavatelé – bez ohledu na to, zda jde o soukromé podnikatele nebo představitele státních organizací – se shodovali v tom, že přímé zaměstnávání OZP je z finančního hlediska nejvýhodnější způsob plnění povinného podílu.

Jiný názor zastávalo jen několik podnikatelů, kteří se rozhodli pro odvody do státního rozpočtu. Tito zaměstnavatelé svou volbu zdůvodňovali tím, že vzhledem k předmětu

podnikání nemohou nabídnout pracovní místo, které by bylo pro osobu se zdravotním postižením vhodné. Avšak jiné podniky působící ve stejném oboru práci alespoň pro některé zaměstnance se ZP našly nebo se rozhodly pro nákup výrobků a služeb od podniků zaměřených na zaměstnávání OZP. Zde se ukazuje, že pro zvýšení zaměstnanosti OZP je nutná především ochota zaměstnavatelů takové pracovníky zaměstnávat.

I přes deklarovanou ochotu přijmout zaměstnance se ZP, byla podle svých slov více než polovina zaměstnavatelů nucena hledat jiné možnosti, jak požadavkům zákona o zaměstnanosti vyhovět.

Jako hlavní důvod, proč se nepodařilo zaměstnat pracovníka se zdravotním postižením, respondenti průzkumu uváděli nedostatek zájemců se ZP o práci. Další rozhovor se zaměstnavateli ukázal, že snaha o získání zdravotně postiženého zaměstnance často končí podáním inzerátu nebo oznámením volného pracovního místa úřadu práce s tím, že toto místo je vhodné pro OZP.

V naprosté většině případů jsou však takto nabízena pracovní místa pro lidi s alespoň středoškolským vzděláním. Mezi nezaměstnanými OZP však převažují uchazeči o zaměstnání s nižším vzděláním. Proto tato místa zůstávají neobsazena, zaměstnavatelé jsou nuceni přijmout zdravé zaměstnance a hledat jiné způsoby, jak plnit povinný podíl.

Má-li proto dojít ke snížení nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením, bude nutné odstranit jejich nevýhodu v podobě nižšího vzdělání ve srovnání se zbytkem populace. K tomu může pomoci vyšší aktivita místního úřadu práce při organizování kurzů a rekvalifikací určených pro OZP.

Diplomová práce se zaměřuje na skupinu mladých lidí se ZP do 30 let. Významnou část této skupiny tvoří čerství absolventi škol. I když jsem původně předpokládala, že tato skupina bude patřit na trhu práce k nejvíce znevýhodněným z důvodu kombinace hned dvou rizikových faktorů pro vznik nezaměstnanosti - zdravotního handicapu a malé praxe, v průběhu zpracování diplomové práce se tento předpoklad nenaplnil.

Podniky a další organizace v okrese Jindřichův Hradec, které se zúčastnily dotazníkového šetření, sice zaměstnávají jen velmi málo zaměstnanců se ZP v tomto věku, avšak to je způsobeno malým zastoupením takto mladých lidí mezi OZP.

Mezi mladými osobami se zdravotním postižením tvoří významnou část lidé, kteří se se zdravotním handicapem narodili nebo jej získali v dětství. Při volbě povolání tudíž byli nuceni zohlednit existenci zdravotního postižení a vybrat si takový studijní nebo učební obor,

kde zdravotní omezení nebude překážkou. Díky vhodné volbě povolání jsou ve výhodě oproti starším OZP, které často zdravotní handicap překvapil až ve vyšším věku, kdy je případná změna kvalifikace již mnohem obtížnější.

Aby zaměstnavatelé vyhověli požadavkům zákona o zaměstnanosti ohledně zaměstnávání OZP, jsou ochotni tolerovat menší praxi v oboru a přijmout na volné pracovní místo i absolventa, jestliže splňuje ostatní požadavky na toto místo kladené.

Přesto dotazníkové šetření odhalilo jednu překvapivou bariéru, která může pro mladé lidi se ZP představovat nepřekonatelnou překážkou při získávání zaměstnání. Tu představuje způsob výběru zaměstnanců na pracovní místa vyhrazená pro OZP. Tato místa jsou totiž ve většině případů obsazována lidmi, kteří v organizaci pracovali ještě předtím, než se stali osobou se zdravotním postižením. Často zde zůstávají lidé po pracovních úrazech, kdy by jim zaměstnavatel jinak musel vyplácet odškodné. Podnik, kterému se tímto způsobem podaří obsadit všechna potřebná pracovní místa, není motivován k tomu, aby přijímal další zdravotně postižené pracovníky. Pro člověka, který hledá teprve své první zaměstnání, je pak hledání mnohem obtížnější.

## Literatura

- 1) LANGER, R.: Posudková služba sociálního zabezpečení. Vydáno: Linde Praha, 1999. ISBN 80-7201-188-X
- 2) KAROLÍNEK, J. a kol.: Sociální lékařství. Vydáno: Praha, 1988. ISBN 80-247-0719
- 3) KIRSCH, A.: *Postavení občana se ZPS na trhu práce* (diplomová práce). VŠE Praha, 1996.
- 4) JANOUDOVÁ, H.: *Uplatnění handicapovaných na trhu práce v ČR* (bakalářská práce). Univerzita Karlova, 2005. Dostupné na Internetu: [http://ies.fsv.cuni.cz/storage/work/589\\_hana\\_janoudova.pdf](http://ies.fsv.cuni.cz/storage/work/589_hana_janoudova.pdf)
- 5) BARTOŠKOVÁ, J.: *Integrace České republiky do Evropské unie v oblasti politiky zaměstnanosti* (diplomová práce). Univerzita Karlova, 2002. Dostupné na Internetu: [www.integrace.cz/integrace/katalog/soubory/Jana\\_Bartoskova.pdf](http://www.integrace.cz/integrace/katalog/soubory/Jana_Bartoskova.pdf)
- 6) KORECKÝ, M.: Jak obejít invalidy. Týden č. 17/2007. Vydáno: 23. 4. 2007, Praha.
- 7) MÜNICH, D.: Vláda se snaží pomáhat postiženým. Respekt 32/05. Vydáno: 8. 8. 2005, Praha.
- 8) BUBENÍČKOVÁ, H.: *E-bariéry lidí se zdravotním postižením*. [on-line] Citace: červenec 2007. Dostupné na Internetu: <http://www.sons.cz/docs/e-bariery/>
- 9) Analýza potřeb uživatelů sociálních služeb – lidé se zdravotním postižením. Komunitní plánování sociálních služeb v Plzni [on-line] Citace: červen 2007. Dostupné na internetu: <http://info.plzen-city.cz/attach/1002670060828154407.doc>
- 10) Česká správa sociálního zabezpečení: *Lékařská posudková služba*. [on-line] Citace: červen 2006. Dostupné na Internetu: [http://www.cssz.cz/lekarska\\_posudkova\\_sluzba.asp](http://www.cssz.cz/lekarska_posudkova_sluzba.asp)
- 11) PEJCHALOVÁ GRÜNVALDOVÁ, V.: *Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat zdravotně postižené osoby*. [on-line] Citace: červen 2007. Dostupné na Internetu: <http://www.psp.cz/cgi-bin/win/kps/pi/prace/pi-5-265.pdf>
- 12) Výbor pro mládež EDF: *Mládež a zdravotní postižení*. [on-line] Citace: červen 2007. Dostupné na Internetu: <http://www.nrzp.cz/userfiles/file/Zahranici/mladez%20a%20zp.doc>
- 13) Ministerstvo práce a sociálních věcí: *Zaměstnávání OZP. 2007-05-16*. [on-line] Citace: červenec 2007. Dostupné na Internetu: <http://www.mpsv.cz/cs/4105>
- 14) VÍŠKOVÁ, L.: *Diskriminace osob se zdravotním postižením aneb víme, koho a jak chceme vlastně před diskriminací chránit?* [on-line] Citace: červenec 2007. Dostupné na Internetu: [http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/zdravotne\\_postizeni.doc](http://www.mkc.cz/uploaded/antidiskriminace/zdravotne_postizeni.doc)

Elektronické zdroje:

- 1) Slovník cizích slov on-line; URL: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz>
- 2) Portál veřejné správy ČR; URL <http://portal.gov.cz>
- 3) Výplata mezd, sociálních podpor a důchodů; URL <http://www.vyplata.cz>
- 4) Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR; URL <http://www.mpsv.cz>
- 5) Česká správa sociálního zabezpečení; URL <http://www.cssz.cz>
- 6) Úřad práce Jindřichův Hradec; URL [http://portal.mpsv.cz/sz/local/jh\\_info](http://portal.mpsv.cz/sz/local/jh_info)
- 7) Business center; URL <http://business.center.cz/>

Zákony:

- 1) Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- 2) Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- 3) Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
- 4) Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů

## Seznam tabulek a grafů

Tab. č. 1: Míra zaměstnanosti v ČR za rok 2006 .....	12
Tab. č. 2: Osoby zdravotně postižené v ČR podle vzdělání (v tis.).....	12
Tab. č. 3: Osoby zdravotně postižené v ČR podle vzdělání (v %)......	13
Tab. č. 4: OZP podle věku.....	13
Tab. č. 5: Osoby zdravotně postižené podle pohlaví.....	14
Tab. č. 6: Přehled čerpání finančních prostředků na příspěvek na podporu zaměstnávání OZP v letech 2004 - 2006 a odhad na roky 2007 a 2008.....	32
Tab. č. 7: Neumístění uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v ČR (stav k 31. 12.) .....	37
Tab. č. 8: Počet uchazečů o zaměstnání připadající na 1 volné pracovní místo .....	40
Tab. č. 9: Specifická míra nezaměstnanosti osob se ZP .....	41
Tab. č. 10: Vývoj nezaměstnanosti v ČR a v J. Hradci v letech 1999-2006 (v %) .....	42
Tab. č. 11: Vývoj nezaměstnanosti v okrese Jindřichův Hradec.....	43
Tab. č. 12: Počet a podíl vybraných skupin nezaměstnaných v okrese J. Hradec.....	44
Tab. č. 13: Vývoj počtu volných pracovních míst v okrese J. Hradec .....	44
Tab. č. 14: Vývoj počtu pracovních míst pro OZP .....	45
Tab. č. 15: Aktivní politika zaměstnanosti .....	46
Tab. č. 16: Vytvořená pracovní místa v chráněných dílnách pro OZP .....	47
Tab. č. 17: Velikost podniku podle počtu zaměstnanců .....	51
Tab. č. 18: Způsob splnění povinnosti zaměstnávat OZP .....	52
Tab. č. 19: Nejčastěji uváděné důvody pro zvolenou možnost .....	53
Tab. č. 20: Způsob splnění povinnosti zaměstnávat OZP podle velikosti podniku .....	58
Tab. č. 21: Způsob plnění povinného podílu .....	59
Tab. č. 22: Přehled uvedených odpovědí – státní organizace .....	60
Graf č. 1: Nezaměstnanost v ČR podle pohlaví.....	14
Graf č. 3: Vývoj podílu uchazečů podle délky nezaměstnanosti na celkovém počtu uchazečů v ČR.....	38
Graf č. 4: Vývoj podílu uchazečů o zaměstnání podle vzdělání v ČR.....	39
Graf č. 5: Vývoj nezaměstnanosti v ČR a v okrese J. Hradec v letech 1999 - 2006.....	42
Graf č. 6: Způsob splnění povinného podílu .....	52
Graf č. 7: Věková struktura zaměstnanců se ZP (v %) .....	56
Graf č. 8: Volba způsobu splnění povinného podílu.....	60
Graf č. 9: Věková struktura zaměstnanců se ZP (v %) .....	62



## **Seznam příloh**

**Příloha č. 1: Organizační schéma úseku LPS**

**Příloha č. 2: Oznámení o plnění povinného podílu**

**Příloha č.3: Vývoj nezaměstnanosti – okr. J. Hradec 2006**

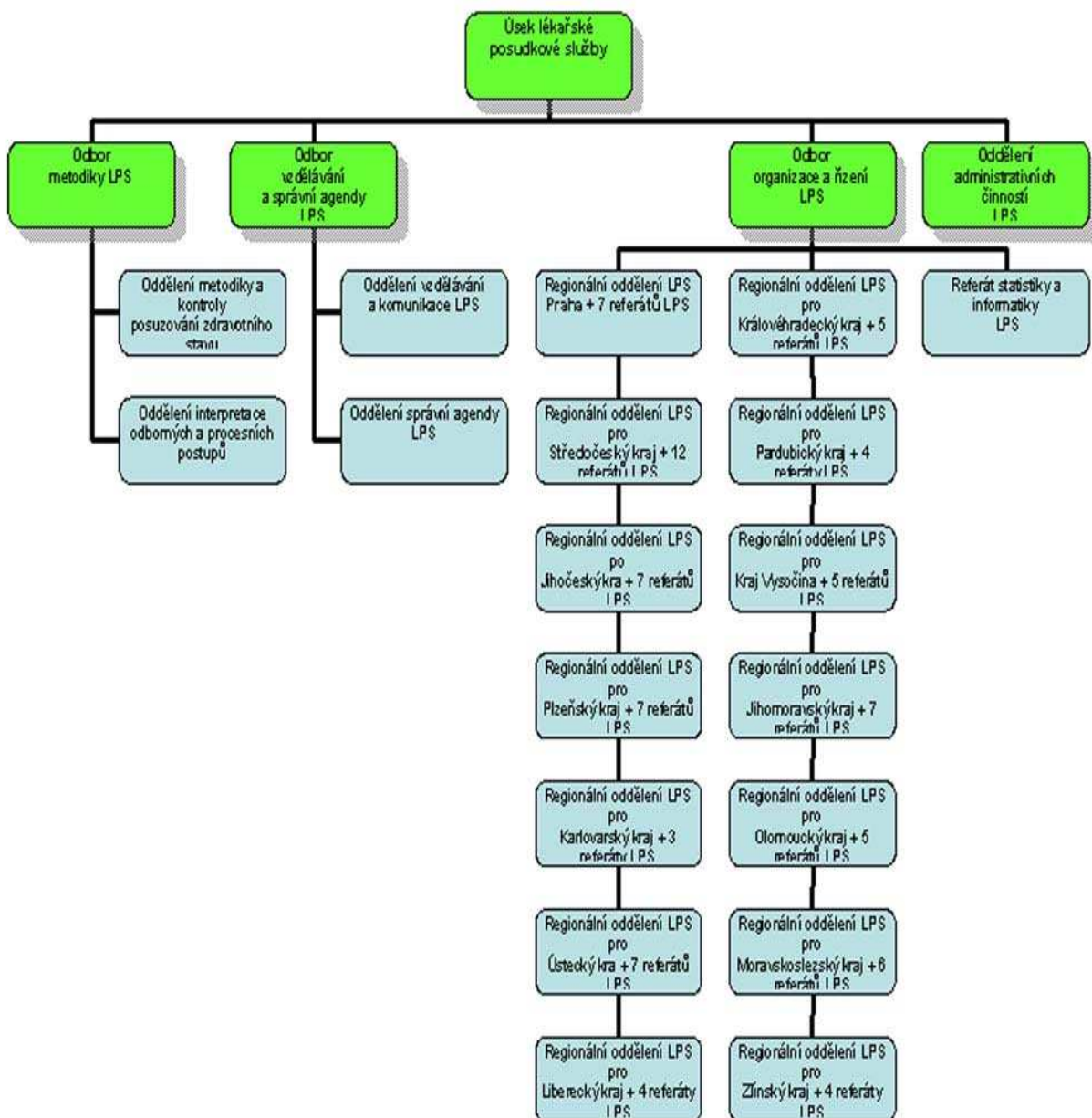
**Příloha č.4: Vývoj v oblasti APZ a rekvalifikací v Jindřichově Hradci**

**Příloha č.5: Dotazník**

**Příloha č. 6: Seznam respondentů**

# Příloha č. 1: Organizační schéma úseku LPS

## Organizační schéma úseku LPS



Zdroj: ČSSZ; [http://www.cssz.cz/lekarska\\_posudkova\\_sluzba.asp](http://www.cssz.cz/lekarska_posudkova_sluzba.asp)

## Příloha č. 2: Oznámení o plnění povinného podílu

### Oznámení za rok 2006

úřadu práce místně příslušnému podle sídla zaměstnavatele o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele podle § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, (dále jen „zákon“ )

#### ZAMĚSTNAVATEL

Název: Sídlo: IČ:

#### A. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců

(§ 81 odst.5 zákona, § 15, 16 a 20 vyhl.č.518/2004 Sb.) ..... osob  
z toho **povinný podíl 4%** ..... osob

#### B. Plnění povinnosti podle § 81 odst. 2 písm. a) a b) zákona,

1. zaměstnáním u zaměstnavatele ..... osob
2. odběrem výrobků a služeb nebo zadáním zakázek ..... osob
3. součet (ř.1 + ř.2) ..... osob

#### C. Odvod do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) zákona:

(nevyplňuje se, pokud je povinný podíl splněn podle části B bod 1. a 2.)

1. odvod do státního rozpočtu za ..... osob
2. vypočtená výše odvodu (49 087,50 Kč x ř. 1) ..... Kč

Zaměstnavatel prohlašuje, že uvedené údaje odpovídají skutečnosti a souhlasí s jeho personální a účetní

evidencí vedenou v souladu s platnými předpisy.

Doklady prokazující plnění povinnosti podle § 81 zákona musí být u zaměstnavatele k dispozici pro účely

kontroly ze strany úřadu práce.

Zpracoval: ..... dne..... Telefon .....

.....

podpis zaměstnavatele (pověřené osoby)

a razítko zaměstnavatele

#### Poznámka:

**1. Výpočty v části A. a B. a C. bod 1. se provádějí na dvě platná desetinná místa tak, že se vypustí všechny číslice**

**za poslední platnou číslicí zaokrouhlovaného čísla a tato číslice se dále upraví podle číslic, které následují po poslední platné číslici zaokrouhlovaného čísla**

- a) zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice menší než 5, zůstává beze změny,
- b) zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice 5 nebo číslice větší než 5, se zvětšuje o jednu.

**2. Peněžité plnění v části C. bod 2 se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.**

Obraťte.

Bez názvu- 30.

### Poučení

**k vyplnění oznámení o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele**

#### K části A:

Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je v § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, (dále jen „zákon“), uložena povinnost oznámit místně příslušnému úřadu práce plnění povinného podílu

za uplynulý kalendářní rok a způsob jeho plnění. Při zjišťování počtu zaměstnanců zaměstnavatele je pro tyto účely rozhodný

**průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.** Zaměstnavatelé zjišťují průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců

podle § 15 vyhl. č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Do počtu odpracovaných hodin se **započítávají všechny skutečně odpracované hodiny**, tzn. i hodiny odpracované přesčas,

zaměstnanci v pracovním poměru, včetně zaměstnanců pracujících na místech obsazovaných volbou nebo jmenováním.

Do počtu odpracovaných hodin se **nezapočítávají** hodiny

- odpracované zaměstnanci, na jejichž zaměstnávání se povinnost uvedená v § 81 zákona nevztahuje (§ 147 zákona - příslušníci a vojáci z povolání ve služebním poměru, zaměstnanci obce zařazení do obecní policie a bářští inspektoři),

- odpracované na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Počet odpracovaných hodin se zvyšuje o neodpracované hodiny:

1. v důsledku čerpání dovolené na zotavenou

2. v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské

3. z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele

4. překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy

5. v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny, za které náleží podpora při ošetřování člena rodiny.

Do počtu neodpracovaných hodin se **započítávají** pouze hodiny, které by zaměstnanec odpracoval v rámci rozvržení své

pracovní doby.

Do počtu neodpracovaných hodin se **nezapočítávají**

- doby pracovní neschopnosti, za které nejsou poskytovány dávky nemocenského pojištění

- doby, za které jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění, ale které nejsou pracovní neschopností (mateřská dovolená).

Celkovou stanovenou týdenní pracovní dobou bez svátků se rozumí fond pracovní doby bez svátků, stanovený u zaměstnavatele

nebo vyplývající z obecně závazných právních předpisů. Jestliže zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance v různých pracovních

režimech (např. jednosměnný a směnný provoz), zjišťuje se průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců v každém pracovním

režimu samostatně a součet průměrných přepočtených počtů z jednotlivých pracovních režimů, který se provádí na dvě

platná

desetinná místa, tvoří celkový roční přepočtený počet zaměstnanců zaměstnavatele. K individuálním úpravám

pracovní doby se

nepřihlíží, použije se při nich celkový roční fond pracovní doby, odpovídající fondu pracovní doby zaměstnance

pracujícího

na plnou pracovní dobu v příslušném pracovním režimu. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a u domácích zaměstnanců se vychází z nominálního fondu pracovní doby. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se

provádí na dvě

platná desetinná místa.

Ze zjištěného průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se stanoví **povinný podíl 4 %**, rovněž s přesností na dvě

platná desetinná místa.

### **K části B:**

Bod 1.: **Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením**, se zjišťuje stejným

způsobem jako celkový průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců (viz K části A). Trojnásobek průměrného ročního

přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, se sečte s průměrným ročním přepočteným

počtem ostatních zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením (osoby částečně invalidní a osoby zdravotně

znevýhodněné), a výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které zaměstnavatel ve sledovaném roce zaměstnával. Výpočet se provede na dvě platná desetinná místa.

Bod 2.: **Přepočet odebraných výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek** se provede podle § 18 vyhl. č. 518/2004 Sb. tak,

že se cena všech skutečně zaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek (vše bez DPH) vydělí sedminásobkem

průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1.–3. čtvrtletí roku 2006, tj. částkou 137 445,- Kč. Cenu nezaplacených

výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek lze započítat pouze tehdy, pokud byly dodány ve sledovaném roce, ale datum jejich

splatnosti spadá mimo sledované období. V případě placení ve splátkách se započítají částky skutečně zaplacené v každém

kalendářním roce.

Výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením (provedený na dvě platná desetinná místa), které si zaměstnavatel

započítá do povinného podílu na základě odebírání výrobků nebo služeb nebo zadávání zakázek.

Bod 3.: Počet zaměstnanců se zdravotním postižením zjištěný podle bodu 1. se sečte s počtem zaměstnanců se zdravotním postižením zjištěným podle bodu 2.

**K části C:**

Výše průměrné mzdy v národním hospodářství za 1.–3. čtvrtletí roku 2006 činí 19 635,- Kč. Odvod do státního rozpočtu

za jednoho přepočteného zaměstnance činí ročně 2,5 násobek této částky, tj. 49 087,50 Kč.

Zaměstnavatel uvede počet zaměstnanců, za které bude odvod provádět, tento počet vynásobí částkou 49 087,50 Kč a uvede

výslednou sumu zaokrouhlenou na celé koruny nahoru.

Bez názvu- 30.

Zdroj: Úřad práce v J. Hradci; <http://portal.mpsv.cz/sz/download>

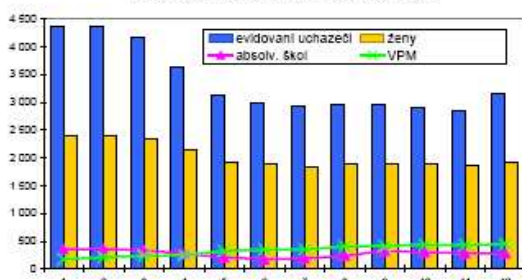
# Příloha č.3: Vývoj nezaměstnanosti – okr. J. Hradec 2006

## Jindřichův Hradec

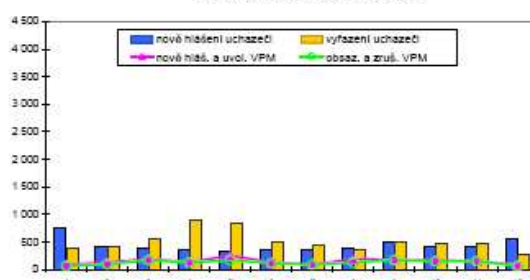
Vývoj na trhu práce v roce 2006

měsíc	evidovaní uchazeči na konci sled.měs.				počet osob pobírajících příspěvek	MN v %	nově hlášení uchazeči	vyřazení uchazeči	nově hlášená a uvolněná VPM	obsazená a zrušená VPM	VPM celkem	počet uchazečů na 1 VPM	
	celkem	dosažitelní	ženy	absolv. škol a mladiství									
1	4 362	4 066	2 406	356	590	1 792	8,1	757	381	94	64	173	25,2
2	4 360	4 035	2 397	357	595	1 841	8,0	412	414	129	91	211	20,7
3	4 179	3 860	2 339	333	615	1 681	7,7	375	556	191	168	234	17,9
4	3 624	3 341	2 156	272	594	1 266	6,7	348	903	135	125	244	14,9
5	3 124	2 856	1 927	210	561	975	5,7	333	833	253	169	328	9,5
6	2 990	2 738	1 888	173	525	893	5,5	354	488	131	114	345	8,7
7	2 920	2 713	1 843	187	518	893	5,5	363	433	91	90	345	8,4
8	2 950	2 739	1 878	234	520	927	5,5	379	349	159	128	407	7,2
9	2 953	2 717	1 906	327	515	831	5,5	511	508	177	172	412	7,2
10	2 899	2 631	1 885	300	506	825	5,3	419	473	169	146	435	6,7
11	2 854	2 600	1 859	282	503	875	5,3	414	459	152	157	430	6,6
12	3 152	2 934	1 929	279	509	1 092	6,0	558	260	87	69	448	7,0

Evidování uchazečů a volná pracovní místa



Nově hlášení a vyřazení uchazečů



Struktura nezaměstnanosti v roce 2006

stav na konci čtvrtletí	celkový počet evidovan. uchazečů	Věková struktura nezaměstnaných				Délka nezaměstnanosti				
		do 19 let	20 - 34 let	35 - 49 let	nad 50 let	do 3 měsíců	3 - 6 měsíců	6 - 9 měsíců	9 - 12 měsíců	nad 12 měsíců
I.	4 179	164	1 619	1 336	1 060	1 200	1 046	486	256	1 191
II.	2 990	121	1 156	945	768	733	520	376	282	1 079
III.	2 953	211	1 103	892	747	922	412	302	236	1 081
IV.	3 152	166	1 137	1 013	636	1 137	532	249	191	1 043

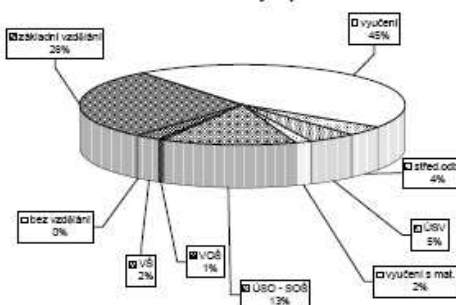
  

stav na konci čtvrtletí	Struktura nezaměstnaných podle vzdělání									
	uchazeči celkem	bez vzděl. + neupl.zak.vz.	základní vzdělání	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	ÚSV	ÚSO	vyšší odborné	bakal. + VŠ
I.	4 179	12	1 118	1 979	171	182	86	525	18	89
II.	2 990	7	857	1 284	114	131	79	409	23	86
III.	2 953	7	778	1 259	120	149	68	455	28	89
IV.	3 152	6	886	1 420	119	148	54	424	20	75

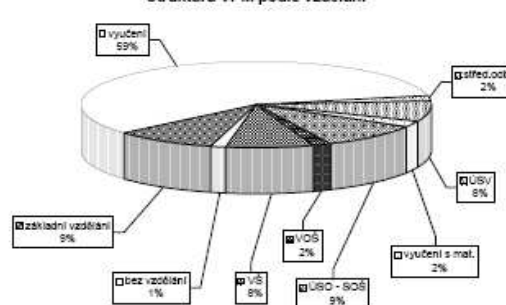
  

stav na konci čtvrtletí	Struktura volných pracovních míst podle vzdělání									
	VPM celkem	bez vzděl. + neupl.zak.vz.	základní vzdělání	vyučení	střední bez maturity	vyučení s maturitou	ÚSV	ÚSO	vyšší odborné	bakal. + VŠ
I.	234	0	26	113	9	24	4	33	6	19
II.	345	2	22	212	8	24	1	44	8	24
III.	412	1	34	238	17	36	4	42	8	32
IV.	448	6	42	281	8	35	10	42	8	35

Struktura nezaměstnaných podle vzdělání



Struktura VPM podle vzdělání



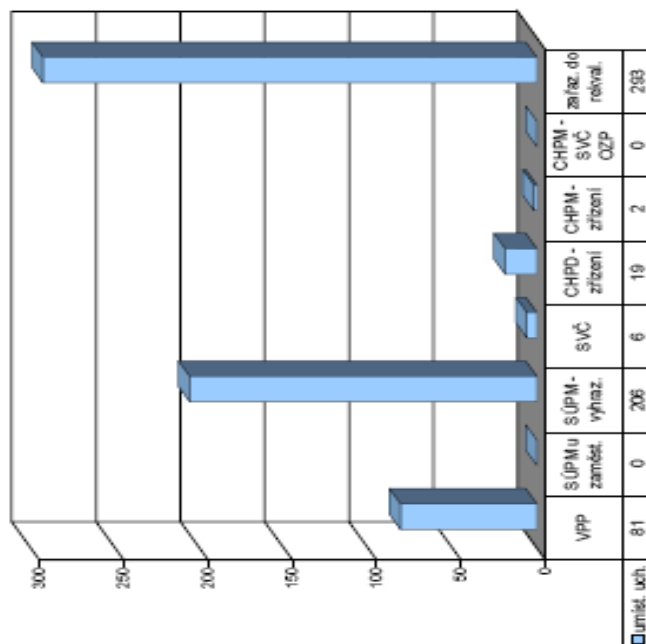
**Zdroj:** MPSV ČR: Statistická ročenka trhu práce v České republice 2006. [on-line] Citace: červen 2007. Dostupné na Internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/stro2006.pdf>

# Příloha č.4: Vývoj v oblasti APZ a rekvalifikací v Jindřichově Hradci

Vývoj v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti a rekvalifikací v roce 2006 - Jindřichův Hradec

číslo úřadu práce	Veřejně prospěšné práce			Společensky účelná místa u zaměstnavatele			Společensky účelná místa - vyhrazená místa			Společenská účelná místa - vyhrazená místa			Samostatná výdělečná činnost (SVC)			Chráněné pracovní dílny - zřízení			Chráněné pracovní místa - zřízení			CHPM - SVC osob se ZP			Příspěvek při přechodu na nový podnik. program		
	vytvorena	slav	celkem	vytvorena	slav	celkem	vytvorena	slav	celkem	vytvorena	slav	celkem	vytvorena	slav	celkem	umísteni	slav	celkem	umísteni	slav	celkem	umísteni	slav	celkem	umísteni	slav	celkem
1	7	0	7	0	13	0	9	0	79	16	79	16	79	16	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	10	3	13	0	13	0	9	0	86	28	86	28	86	28	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	18	15	17	14	13	0	9	0	86	44	86	44	86	44	20	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4	59	55	47	46	13	0	9	0	93	70	93	70	93	70	19	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5	59	64	54	58	13	0	9	0	90	84	90	84	90	84	19	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6	69	75	65	72	13	0	9	0	91	98	91	98	91	98	18	4	12	12	12	12	18	2	2	2	2	2	2
7	72	78	67	74	13	0	9	0	92	109	92	109	92	20	6	12	12	12	12	18	2	2	2	2	2	2	2
8	73	79	71	79	13	0	9	0	92	123	92	123	92	18	6	12	12	12	12	18	2	2	2	2	2	2	2
9	73	79	71	80	13	0	9	0	104	151	104	151	104	18	6	12	12	12	12	19	2	2	2	2	2	2	2
10	72	79	70	80	13	0	9	0	100	166	100	166	100	17	6	12	12	12	12	19	2	2	2	2	2	2	2
11	61	79	60	81	13	0	9	0	110	186	110	186	110	17	6	12	12	12	12	19	2	2	2	2	2	2	2
12	3	79	3	81	13	0	9	0	109	206	109	206	109	17	6	12	12	12	12	19	2	2	2	2	2	2	2

Uchazeč o zaměstnání na APZ a v rekvalifikaci v roce 2006



číslo úřadu práce	Uchazeči v rekvalifikaci													
	Připravení na dopravu			Příspěvek na zapracování			Příspěvek na provoz CHPD, CHPM a CHPM - SVC			z toho				
1	0	0	0	0	0	0	6	1	6	6	21	6	6	21
2	0	0	0	0	0	0	39	26	8	37	43	4	4	25
3	0	0	0	0	0	0	38	23	4	39	82	40	66	66
4	0	0	0	0	0	0	30	4	2	28	110	36	101	101
5	0	0	0	0	0	0	16	5	2	6	116	20	121	121
6	0	0	0	0	0	0	24	2	3	16	132	8	129	129
7	0	0	0	0	0	0	20	8	1	24	156	28	157	157
8	0	0	0	0	0	0	11	0	2	22	178	31	189	189
9	0	0	0	0	0	0	17	5	3	42	220	36	224	224
10	0	0	0	0	0	0	32	3	2	45	265	30	254	254
11	0	0	0	0	0	0	29	3	5	12	277	15	269	269
12	0	0	0	0	0	0	14	0	1	16	293	31	300	300

Zdroj: MPSV ČR: Statistická ročenka trhu práce v České republice 2006.[on-line]Citace: červen 2007.Dostupné na Internetu: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/stro2006.pdf>

## Příloha č.5: Dotazník

# Dotazník

Tento dotazník je podkladem pro zpracování praktické části diplomové práce s názvem „Lidé se ZPS a zaměstnavatelé“. Cílem je zjistit postoje zaměstnavatelů k problematice zaměstnávání lidí se zdravotním postižením.

Dotazník je zcela anonymní a veškeré údaje, které vyplníte, budou použity pouze pro účely zpracování diplomové práce. Za vyplnění dotazníku předem děkuji.

- 1) Kolik máte zaměstnanců: .....
- 2) Splňuje Váš podnik povinnost zaměstnávat stanovený počet OZP?
  - a. ANO
  - b. NE
- 3) Kterou možnost pro splnění této povinnosti jste si zvolili?
  - a. Přímé zaměstnávání OZP
  - b. Nákup zboží z chráněných dílen
  - c. Odvod do státního rozpočtu
  - d. Kombinace bodů výše uvedených možností
- 4) Jaké důvody Vás vedly k volbě této možnosti?
- 5) Kolik OZP Váš podnik zaměstnává? .....
- 6) V případě, že zaměstnáváte více než 4 % zaměstnanců se ZPS, co Vás k tomu vedlo?
- 7) Jaké práce u Vás lidé se ZP vykonávají.
- 8) Zaměstnáváte osoby se ZP na plný nebo částečný pracovní úvazek.
  - a. Plný pracovní úvazek
  - b. Částečný pracovní úvazek
  - c. Plný i částečný (v případě většího počtu zaměstnávaných osob)
- 9) V jakém věku jsou Vaši zaměstnanci se ZP:
  - a. do 30 let
  - b. 30 – 50 let
  - c. nad 50 let



## **Příloha č. 6: Seznam respondentů**

3. mateřská škola Jindřichův Hradec III, Vajgar 594, Jindřichův Hradec III  
AGROPODNIK Jindřichův Hradec, a.s., Jiráskovo předměstí 630, 377 01 Jindřichův Hradec  
ARSTAV s. r. o., Radouňka 190, Jindřichův Hradec  
BOHEMIA VITAE Jindřichův Hradec, a. s., Jindřichův Hradec 202  
ČSAD Jindřichův Hradec a. s., U Nádraží 694, 377 01 Jindřichův Hradec  
Energetické centrum s. r. o., Jindřichův Hradec, Otín 3  
Fruko-Schulz s.r.o., Jiráskovo předměstí 629/III, 377 01 Jindřichův Hradec  
Gymnázium Vítězslava Nováka, Husova 333, Jindřichův Hradec  
ISOSKLO s. r. o., Děbolín 51  
Jindřichohradecké místní dráhy, a. s., Nádražní 203/II.,377 01 Jindřichův Hradec  
Jitka a.s., Otín 3, Jindřichův Hradec  
Kasalova pila s.r.o, Jarošovská 600/II, 377 01 Jindřichův Hradec  
KTW CZ, s.r.o., Dolní Pěna 200, 377 01 Jindřichův Hradec  
MABROS, s.r.o., 9.května 202, 377 01 Jindřichův Hradec  
ODĚVA, výrobní družstvo, Nádražní ul. 97/II. 97, 377 01 Jindřichův Hradec  
Okresní soud v Jindřichově Hradci, Nádražní 527, Jindřichův Hradec  
POLLMANN CZ, s.r.o., Dolní Skrýchov 115, 377 01 Jindřichův Hradec  
Sláma s.r.o. Jindřichův Hradec, Ke Mlýnu 183, Radouňka  
STAVCENT, a. s., Jarošovská 753, Jindřichův Hradec  
Střední odborná škola a Střední odborné učiliště, Jindřichův Hradec, Jáchymova 478,  
Jindřichův Hradec  
Střední zdravotnická škola, Klášterská 77/II, Jindřichův Hradec  
Šlechta s. r. o., Políkno 21, Jindřichův Hradec  
Šlechta s.r.o., Polínko 21, 377 01 Jindřichův Hradec  
Teplospol a. s., Vajgar 585, Jindřichův Hradec  
Úřad práce v J. Hradci, Na Hradbách 43, Jindřichův Hradec  
Ústav s výchovně léčebným režimem pro mládež, Odborné učiliště a praktická škola  
Jindřichův Hradec, Gymnazijní 118, Jindřichův Hradec  
Ústav sociální péče pro mládež Jindřichův Hradec, Otín-Bobelovka 90, Jindřichův Hradec  
Ústav sociálních služeb Jindřichův Hradec, Česká ulice 1175, Jindřichův Hradec  
Základní škola Jindřichův Hradec I, Štítného 121, Jindřichův Hradec I  
Základní škola Jindřichův Hradec II, Jarošovská 746, Jindřichův Hradec  
Základní škola Jindřichův Hradec II., Janderova 160, Jindřichův Hradec II.  
Základní škola Jindřichův Hradec, Vajgar 592/III, Jindřichův Hradec

**Nechtější být jmenováni:**

2 Předškolní zařízení pro děti v Jindřichově Hradci

2 základní školy v Jindřichově Hradci

2 zemědělská družstva se sídlem v okolí Jindřichova Hradce

Akciová společnost se sídlem v Jindřichově Hradci působící ve stavebnictví

Družstvo se sídlem v Jindřichově Hradci zabývající se maloobchodem s potravinářským zbožím

Organizace zabývající se volnočasovými aktivitami dětí

Podnik (s.r.o.) se sídlem v Jindřichově Hradci působící v textilním a oděvním průmyslu

**Odmítli se zúčastnit průzkumu:**

4. mateřská škola Jindřichův Hradec II, Röschova 1120, Jindřichův Hradec II

Dům dětí a mládeže, Růžová 6, 377 01 Jindřichův Hradec

Edscha Tools a.s., Dolní Skrýchov 59, 377 01 Jindřichův Hradec

JH markt, a.s., Schweigerova 547/II, 377 01 Jindřichův Hradec

MIHOS, spol. s r.o., 9. května 1280, 377 01 Jindřichův Hradec

Muzeum Jindřichohradecka, Balbínovo náměstí 19, 377 01 Jindřichův Hradec

Obchodní akademie T.G. Masaryka a Jazyková škola s právem státní jazykové zkoušky, Husova 156, 377 01 Jindřichův Hradec

SAG a.s., Jiráskovo předměstí 636, 377 01 Jindřichův Hradec