

**ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI**

**FAKULTA EKONOMICKÁ**

Diplomová práce

**Zaměstnávání osob se zdravotním postižením  
– právní a finanční aspekty**

**Employing People with Disabilities  
- Legal and Financial Aspects**

Bc. Leona BENEŠOVÁ

Plzeň 2013

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma

„Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – právní a finanční aspekty“

vypracovala samostatně pod odborným dohledem vedoucího diplomové práce za použití pramenů uvedených v příložené bibliografii.

V Plzni, dne.....

.....

podpis autora

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat Ing. Janě Hinke, Ph.D., vedoucí mé diplomové práce, za odborné vedení a veškerou pomoc při zpracování této práce.

Dále bych chtěla poděkovat zástupcům společností, jež mi poskytly informace v dotazníkovém šetření, za jejich otevřenost při rozhovorech a poskytnutí důležitých podkladů potřebných ke zpracování mé diplomové práce.

## OBSAH

<b>ÚVOD .....</b>	<b>7</b>
<b>1 ZÁKLADNÍ POJMY TÝKAJÍCÍ SE ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM .....</b>	<b>9</b>
1.1 Zdravotní postižení .....	9
1.2 Otevřený trh práce.....	10
1.3 Chráněný trh práce .....	10
1.3.1 Chráněné pracovní místo.....	10
<b>2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM Z POHLEDU STÁTU .....</b>	<b>11</b>
2.1 Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením .....	11
2.2 Evropská strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením.....	11
2.3 Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením.....	12
2.4 Politika zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	12
2.5 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve státní správě .....	13
2.6 Analýza statistických informací týkajících se zdravotně postižených .....	13
<b>3 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM Z POHLEDU ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉHO .....</b>	<b>16</b>
3.1 Pojednání o důležitosti práce u zdravotně postižených.....	16
3.2 Překážky v zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	17
3.3 Dopady nezaměstnanosti na zdravotně postiženého .....	19
<b>4 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE – PRÁVNÍ KONCEPCE.....</b>	<b>20</b>
4.1 Ustanovení Zákoníku práce týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením ....	20
4.2 Ustanovení Zákona o zaměstnanosti týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	22
4.2.1 Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením .....	22
4.2.2 Společensky účelná pracovní místa.....	24
4.2.3 Veřejně prospěšné práce .....	25
4.2.4 Pracovní rehabilitace .....	26
4.2.5 Chráněné pracovní místo.....	26
4.2.6 Cílené programy k řešení zaměstnanosti.....	28

4.3 Ustanovení Zákona o veřejných zakázkách týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	29
4.4 Ustanovení Zákona o daních z příjmů týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	29
4.5 Ustanovení Nařízení vlády o minimální mzdě týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	30
4.6 Podnikání občanů se zdravotním postižením .....	31
4.7 Podporované zaměstnávání .....	31
4.8 Sociální ekonomika a společenská odpovědnost firem .....	32
4.9 Zaměstnávání zdravotně postižených osob v zahraničí .....	33
<b>5 ANALÝZA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V PRAXI.....</b>	<b>35</b>
5.1 Metodika výzkumu .....	35
5.2 Cíle výzkumu .....	36
5.3 Analýza a interpretace výsledků výzkumu.....	36
5.4 Shrnutí výhod pro zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	55
5.5 Shrnutí nevýhod pro zaměstnavatele osob zdravotně postižených osob.....	57
5.6 Charakteristika zaměstnavatelů zdravotně postižených osob .....	58
5.7 Analýza právních předpisů a podpory státu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	59
5.8 Shrnutí problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením a doporučení pro zlepšení situace .....	61
<b>6 ZÁVĚR.....</b>	<b>65</b>
<b>7 SEZNAM TABULEK .....</b>	<b>66</b>
<b>8 SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>67</b>
<b>9 POUŽITÁ LITERATURA.....</b>	<b>68</b>
<b>10 SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>70</b>

## ÚVOD

Osoby se zdravotním postižením žijí po celém světě a jsou zastoupeny na všech úrovních společnosti. Odhaduje se, že na celém světě je přibližně 650 milionů lidí se zdravotním postižením, z toho v České republice přes 10 milionů.

Mnoho zdravotních postižení je již vrozených, ale v důsledku různých událostí (např. dopravní nehody, pracovní úrazy, nemoci z povolání, přírodní katastrofy, válečné konflikty) počet zdravotně postižených lidí neustále vzrůstá. Dalším důležitým faktorem je i pokrok v medicíně umožňující přežít (příp. prodloužit život) v případech, jež by dříve skončily smrtí. Na druhé straně pokrok v oblasti rehabilitace a kompenzačních pomůcek pomáhá těmto lidem v návratu do společnosti a i v zapojení se do pracovního života, neboť stejně jako ostatní lidé potřebují získávat prostředky ke své obživě. Jsou však na trhu práce znevýhodněni právě svými zdravotními omezeními.

Právními opatřeními se proto zákonodárné orgány snaží podpořit jejich zaměstnávání a motivovat firmy, aby tyto zaměstnance přijímaly do pracovního poměru, neboť jim to kromě sociálního prospěchu může přinést i ekonomické výhody. V podmínkách tržní ekonomiky, kdy firmy pečlivě kontrolují výši svých nákladů, je tato otázka nanejvýš aktuální.

Téma této diplomové práce bylo vybráno vzhledem k jeho nadčasovosti, ale i osobní zkušenosti autorky se snahou zařadit zdravotně postiženou osobu do pracovního procesu. Navíc i bakalářská práce autorky se týkala personální oblasti (Motivování zaměstnanců v organizaci), již by se ráda v budoucnosti věnovala.

Práce je strukturována tak, aby byla problematika analyzována ze všech stran, tedy z pohledu státu, zaměstnavatele, ale i samotného zdravotně postiženého. Praktická část zpracovaná na podkladě dotazníkového šetření a získaných teoretických znalostí následuje po literární rešerši. V závěru diplomové práce je shrnuta celá problematika i doporučení pro praxi.

Cílem diplomové práce je:

- popsat stav a vývoj finančních a právních aspektů týkajících se oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- analyzovat podporu zaměstnavatelů zdravotně postižených osob ze strany státu,

- analyzovat právní prostředí související se zaměstnáváním zdravotně postižených osob,
- identifikovat důvody, proč firmy zaměstnávají či proč nezaměstnávají zdravotně postižené osoby,
- přehledně shrnout přínosy a újmy spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, a tím zvýšit informovanost v této oblasti, aby se firmy mohly zamyslet nad možnostmi a výhodami, které jim zaměstnávání zdravotně postižených může přinést.

Při tvorbě diplomové práce byla použita tato metodika:

- získání teoretických znalostí z odborné literatury a souvisejících zákonů,
- tvorba dotazníku a kontaktování jednotlivých firem,
- pomocí dotazníkového šetření v podnikatelských subjektech zjištění důvodu zaměstnávání i nezaměstnávání zdravotně postižených osob,
- analýza zjištěných informací od jednotlivých zaměstnavatelů souvisejících se zaměstnáváním zdravotně postižených osob,
- vyhodnocení dotazníkového šetření a formulace doporučení pro zlepšení situace.

# 1 ZÁKLADNÍ POJMY TÝKAJÍCÍ SE ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

S tématem zaměstnávání osob se zdravotním postižením souvisí několik základních pojmů, jež budou blíže popsány v dalším textu.

## 1.1 Zdravotní postižení

V českých zákonech lze nalézt různé definice osoby se zdravotním postižením:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 67 definuje, že „osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (dále osoby s těžším zdravotním postižením) nebo v prvním nebo druhém stupni.“
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění pak specifikuje v § 39 tři stupně invalidity, a to dle procentuálního poklesu pracovní schopnosti stanoveného na základě doložených výsledků funkčních vyšetření:
  - o při poklesu pracovní schopnosti o 35-49% jde o invaliditu prvního stupně,
  - o při poklesu pracovní schopnosti o 50-69% jde o invaliditu druhého stupně,
  - o při poklesu pracovní schopnosti minimálně o 70% jde o invaliditu třetího stupně.
- Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 3 písm. g) definuje zdravotní postižení jako „tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby.“ [16]

Kategorie zdravotně postižených osob je oproti ostatním znevýhodněným skupinám specifická zejména svou různorodostí. Nejpoužívanějším způsobem vnitřní diferenciaci zdravotně postižených je členění dle jejich převládajícího zdravotního postižení. [10]

Nejčastěji se tak lze setkat s postižením:

- tělesným (motorickým),
- mentálním (i postižením duševním a poruchami autistického spektra),
- zrakovým (nevidomí a slabozrací),
- sluchovým (neslyšící a nedoslýchaví),



- řečovým (narušením komunikační schopnosti),
- kombinovaným (kombinace jednotlivých postižení, např. hluchoslepota),
- vnitřními chorobami (označovanými též jako civilizační nemoci, např. kardiaci, astmatici, onkologičtí pacienti, diabetici). [10]

Zdravotní postižení může mít jedinec vrozené nebo získané v průběhu života.

## **1.2 Otevřený trh práce**

Otevřený trh práce je místo, kde se setkávají zaměstnanci a zaměstnavatelé, jež si v rámci právních předpisů mezi sebou svobodně dohadují cenu práce i pracovní podmínky při mechanismu konkurence s volným pohybem tržních sil.

Jedná se o pracovní místa na pracovištích, kde nejsou soustředěni pracovníci na základě společného znaku – znevýhodnění na trhu práce.

## **1.3 Chráněný trh práce**

Chráněným trhem práce jsou pracoviště, kde převažují zaměstnanci se zdravotním postižením, jde tedy o organizace zaměstnávající více než 50% zdravotně postižených zaměstnanců nebo o osobu zdravotně postiženou podnikající jako osoba samostatně výdělečně činná. [1]

Podstata chráněného trhu práce spočívá zejména v ochraně zdravotně postižených zaměstnanců před vysokými nároky trhu práce a tržně se chovajících zaměstnavatelů. Je zde též kladen zvláštní důraz na zohlednění konkrétního omezení každého jednotlivce a na individuální přístup a pomoc při zvládnutí pracovních činností.

### **1.3.1 Chráněné pracovní místo**

Chráněné pracovní místo je pracovní místo, jež vytvořil zaměstnavatel pro osobu se zdravotním postižením, a to na základě písemné dohody s úřadem práce. [1]

## **2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM Z POHLEDU STÁTU**

Důležitou roli ve stanovení podmínek a možností zaměstnávání osob se zdravotním postižením má stát a jím zvolená politika, neboť je v zájmu státu zajistit co nejvyšší zaměstnanost i ve skupině osob se zdravotním postižením, neboť tím dochází ke zvýšení daňových příjmů (daní z příjmů i spotřebních daní) a snížení nákladů na sociální podporu těchto osob, a to i přes dotace na tato pracovní místa.

Právní opatření jsou ovlivněna i dodržováním a začleňováním mezinárodních pravidel do zákonů České republiky.

### **2.1 Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením**

K dosažení plné integrace jedinců s tělesným postižením, je třeba jim kromě sociálních a zdravotních služeb, umožnit i dostupné vzdělání a pracovní příležitosti - tento proces nazýváme vyrovnáním příležitostí postižených osob. Proto Česká republika podobně jako ostatní členské státy Organizace spojených národů přijala v roce 1993 Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. [14]

Pravidla mají umožnit pracovat osobám se zdravotním postižením na rovném základě jako osoby bez zdravotního postižení, což znamená, že mají stejné právo vydělávat si na své životní potřeby prací, kterou si svobodně vybraly, a to v takovém pracovním prostředí, které je vyhovující i pro osoby se zdravotním postižením. [6]

### **2.2 Evropská strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením**

Evropská komise v roce 2010 přijala Evropskou strategii pro pomoc osobám se zdravotním postižením pro roky 2010–2020 s podtitulem „Obnovený závazek pro bezbariérovou Evropu“. V této strategii je zejména zdůrazněna potřeba zajištění větší zaměstnanosti lidí s postižením, k čemuž Evropská unie bude podporovat a doplňovat aktivity členských států v souvislosti s odstraňováním systémů sociální pomoci působících negativně na zaměstnávání těchto osob, vytvořením aktivních politik zaměstnanosti, odstraňováním bariér a podobně. [16]

### **2.3 Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením**

Národní plány formulující politiku státu ve vztahu ke zdravotně postiženým občanům jsou v České republice přijímány již od roku 1992, čímž se Česká republika zařadila mezi státy, jež si uvědomují zvýšenou odpovědnost za odstraňování bariér bránících občanům se zdravotním postižením v plnohodnotné účasti a zapojení se do společnosti. Plány systematicky usilují o řešení jednotlivých oblastí, jež se zdravotně postižených bezprostředně dotýkají, s cílem zlepšit podmínky a kvalitu jejich života. [8, 14]

Událostí, jež ovlivnila znění Národního plánu vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010–2014, byla v září 2009 ratifikace Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením Českou republikou (tato Úmluva byla v prosinci 2006 schválena Valným shromážděním Organizace spojených národů. [8, 14]

Základní podoba Národního plánu obsahově i strukturou vychází z obecných zásad, na nichž je Úmluva založena. Vybrány byly jen ty články Úmluvy, jež jsou z hlediska vytváření rovnoprávného a nediskriminujícího prostředí pro osoby se zdravotním postižením nejdůležitější a nejaktuálnější pro období daných pěti let. Z důvodu předpokládaného vývoje na trhu práce se plán zaměřuje zejména na zvýšení mobility pracovních sil a na vzdělanostní a profesní úroveň. Z tohoto hlediska je nezbytné, aby se struktura studijních oborů a jejich náplň co nejvíce přibližovala aktuálním požadavkům trhu práce. [8, 14]

### **2.4 Politika zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Hlavními aktéry v politice zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou v České republice Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky a jednotlivé úřady práce. Dále se pak podporou osob se zdravotním postižením a jejich integrací do zaměstnání a do společnosti zabývají různé zejména neziskové organizace, občanská sdružení a obecně prospěšné společnosti (např. agentury podporovaného zaměstnávání), tedy nestátní sektor. [14]

Jelikož se zaměstnávání osob se zdravotním postižením může jevit jako přítěž pro firmu, snaží se stát motivovat zaměstnavatele, aby byli ochotni tuto skupinu osob zapojit do pracovního procesu ve své firmě, a tak zavádí určité výhody a pobídky

pro tyto zaměstnavatele. Zapojení zdravotně postižených osob do výdělečné aktivity má totiž v konečném důsledku pozitivní ekonomický dopad, neboť nezaměstnaná zdravotně postižená osoba přináší ztráty a výdaje veřejných rozpočtů ve výši cca 200.000 Kč ročně, pokud se uplatní na chráněném trhu práce, snižuje se tato částka na polovinu a na volném pracovním trhu i na méně než čtvrtinu této částky. [11]

Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, jež směřuje k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti, jsou hlavně rekvalifikace, investiční stimuly, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Dále jsou součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti také poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, sdílené zprostředkování zaměstnání a cílené programy k řešení zaměstnanosti. [1]

## **2.5 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve státní správě**

Průběžná opatření stanovená Národním plánem ukládají ústředním orgánům státní správy včetně svých organizačních složek, aby v rámci své působnosti usilovaly při zákonem stanoveném plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením o jejich přímé zaměstnávání, jež je pro stát nejvýhodnější. [19]

Pro rok 2011 byl například pro Ministerstvo práce a sociálních věcí určen povinný podíl ve výši 31,3% (místo zákonných 4%), který Ministerstvo práce a sociálních věcí naplnilo přímým zaměstnáváním v rozsahu 29,18% a odběrem výrobků a služeb v objemu 6,10%, celkem tedy 35,28%. Určený povinný podíl tím byl v roce 2011 ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí nejen splněn, ale dokonce i překročen, a to o 3,92%. [19]

## **2.6 Analýza statistických informací týkajících se zdravotně postižených**

V roce 2007 zrealizoval Český statistický úřad a Ústav zdravotnických informací a statistiky České republiky „Výběrové šetření zdravotně postižených osob“, z něhož bylo zjištěno, že v České republice žije 1 015 548 zdravotně postižených osob, tedy v podstatě každý desátý občan. [4]

Pro jejich zaměstnávání je důležitá míra soběstačnosti, kterou respondenti uváděli jako nejvyšší ve věkové kategorii 45–59 let, kde bylo úplně soběstačných až 62% osob se zdravotním postižením. Podíl zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných na celkovém počtu zdravotně postižených činil pouze 14%. Další „Výběrové šetření osob se zdravotním postižením“ je plánováno v letech 2013–2014 (výsledky by měly být prezentovány v dubnu 2014). [4]

Cenným zdrojem údajů mimo jiné o zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou „Statistická ročenka trhu práce v České republice“ a „Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2012“, které vypracovává Ministerstvo práce a sociálních věcí. Průměrná míra registrované nezaměstnanosti se v roce 2012 oproti roku 2011 nezměnila (činila též 8,6%), trh práce se po finanční krizi postupně stabilizoval. [11]

V rámci politiky zaměstnanosti, jejíž realizace byla ovlivněna i v roce 2012 stagnujícím vývojem české ekonomiky vykazující meziroční pokles hrubého domácího produktu a jistou mírou nestability trhu práce, bylo nově vytvořeno celkem 34 900 pracovních míst, což je oproti roku 2011 o 900 míst méně. V rámci chráněných pracovních míst a samostatně výdělečné činnosti osob se zdravotním postižením bylo vytvořeno 644 nových míst a příspěvek na jejich zřízení a provoz byl celkově poskytnut na 2 386 zaměstnanců těchto zařízení v celkovém objemu 121.143.000 Kč. Dále bylo vymezeno 30 466 chráněných pracovních míst, na něž vzniká nárok na příspěvek dle § 78 zákona o zaměstnanosti. [11]

Úřad práce evidoval ke konci roku 2012 celkem 545 300 uchazečů o zaměstnání, z toho 62 000 osob se zdravotním postižením (tj. o 1 100 méně než v roce 2011), což představuje 11,4% z celkového počtu nezaměstnaných. Vývoj počtu volných pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením v roce 2012 pokračoval v mírném nárůstu z roku 2011, na konci roku 2012 jich bylo hlášeno 2 485, tj. o 141 více než v roce 2011. [11]

V rámci státní politiky zaměstnanosti bylo ze státního rozpočtu jako příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% osob se zdravotním postižením vynaloženo 3.468.251.000 Kč (tj. o 5,7% více než v roce 2011). [11]

Z „Analýzy vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2012“ plyne, že v důsledku pomalejšího poklesu počtu volných míst pro osoby se zdravotním postižením oproti poklesu počtu uchazečů o zaměstnání připadalo na jedno volné pracovní místo určené

pro tuto kategorii průměrně 22,2 osob (v roce 2011 to bylo 27,7 osob). Došlo tedy k poklesu, ale v porovnání s podílem celkového počtu uchazečů o zaměstnání k celkovému počtu volných míst na trhu práce (12,6) je však tento podíl stále téměř dvojnásobný. [11]

### **3 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM Z POHLEDU ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉHO**

Zdravotní postižení je obecně vnímáno jako jedna z nejtěžších životních zkoušek. Zdravotně postižení narážejí každodenně též na mnoho dalších překážek, které jim zamezují nebo komplikují zapojení se do společenského života či pracovního procesu.

#### **3.1 Pojednání o důležitosti práce u zdravotně postižených**

Velká část zdravotně postižených často žije stranou společnosti bez možnosti získání pracovního uplatnění. Práce jim přitom kromě zlepšení jejich ekonomické situace přináší i vyšší míru soběstačnosti, pocitu odpovědnosti a osobní důležitosti a je důležitým předpokladem jejich zapojení se do společnosti. [14]

Práce je jednou z určujících substancí lidského života, protože:

- umožňuje člověku ekonomickou nezávislost a vyšší životní standard,
- má pozitivní vliv na sebeurčení člověka, neboť díky ekonomické nezávislosti není nucen žít podle diktátu někoho jiného,
- nebýt v podmínkách tržní ekonomiky pouze pasivním uživatelem sociálních dávek pozitivně ovlivňuje postoj celé společnosti k lidem s postižením obecně,
- zařazení do pracovního života v běžných podmínkách je prostředkem pro vytváření a rozvíjení sociálních vazeb,
- tímto způsobem většina lidí pokračuje v učení a rozvíjení svých kompetencí,
- zaměstnání je jedním z klíčových aspektů dosažení statusu dospělosti. [5]

Zákonná ustanovení však často opomíjejí to, že většina lidí se zdravotním postižením je, pokud jim budou poskytnuty nutné podmínky, schopna pracovat. Zdravotně postižená osoba je zpravidla velmi svědomitým a loajálním zaměstnancem, neboť pracoviště je pro ni nezřídka druhým domovem (zejména u těch, jichž se zřekla jejich rodina), týmová práce a vztahy získané na pracovišti jsou pak pro ni významným motivačním prvkem. Je však zvlášť důležité zvolit si takové povolání, v němž bude moci postižená osoba využít všech svých zbývajících tělesných a mentálních schopností tak, aby její práce byla bezvadná, nezhoršovala její zdravotní stav a aby se jí mohlo dostat za pracovní výkon přiměřeného uznání. [14, 16]

### **3.2 Překážky v zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Ekonomická krize velice zvýšila požadavky zaměstnavatelů na nové pracovníky. Zaměstnavatelé požadují připravené, dostatečně flexibilní zaměstnance, odolné proti stresu, kteří jsou v případě potřeby schopni vykonávat i více činností současně. Čím větší výběr mají zaměstnavatelé na trhu práce mezi potenciálními kandidáty, tím jsou pochopitelně vybíravější a postupně zpřísňují své nároky, jež osoby se zdravotním postižením často nejsou schopny naplnit.

Vstup na trh práce pro ně tak může být komplikovaný zejména kvůli jejich nedostatečné či nevyhovující kvalifikaci (často mají jen základní vzdělání či vyučení), jejich malé snaze práci opravdu najít či si ji dlouhodobě udržet, jejich neochotě riskovat možné zklamání, nedokonalému poradenskému systému pro tuto oblast, ale též kvůli přístupu zaměstnavatelů i široké veřejnosti k této problematice. Nízká informovanost zaměstnavatelů má za následek jejich nižší angažovanost při zaměstnávání zdravotně postižených osob. Zdravotně postižení, jimž se přeci jen podaří uplatnit na trhu práce, zastávají většinou nižší pozice bez možnosti dosáhnout postupu, právě kvůli své často velmi nízké kvalifikaci a omezeným předchozím pracovním zkušenostem. [6, 14, 15]

Velké výrobní podniky, v nichž převažuje manuální práce (tj. nenáročná na kvalifikaci), postupně přesouvají své závody z vyspělých zemí do zemí s levnou pracovní silou. Ovšem i ve vyspělých zemích je míra nezaměstnanosti u osob se zdravotním postižením několikanásobně vyšší než u zbytku populace, i proto že zde ubývá pracovních míst nevyžadujících předchozí dovednosti a znalosti a současně přibývá uchazečů o zaměstnání. Zdravotně postižení uchazeči o zaměstnání se tak ocitají na trhu práce v nerovném konkurenčním boji s lépe vybavenými spoluobčany.

Kromě samotného zhoršeného zdravotního stavu znevýhodňuje osoby se zdravotním postižením na trhu práce i celá řada bariér ve fyzickém prostředí, jakými jsou například přístup na pracoviště, k pracovním pomůckám a k dopravě (ať již k veřejné hromadné dopravě či k individuálním dopravním prostředkům). Velice významná je i (ne)možnost jejich přístupu k informačním a komunikačním technologiím. [9]

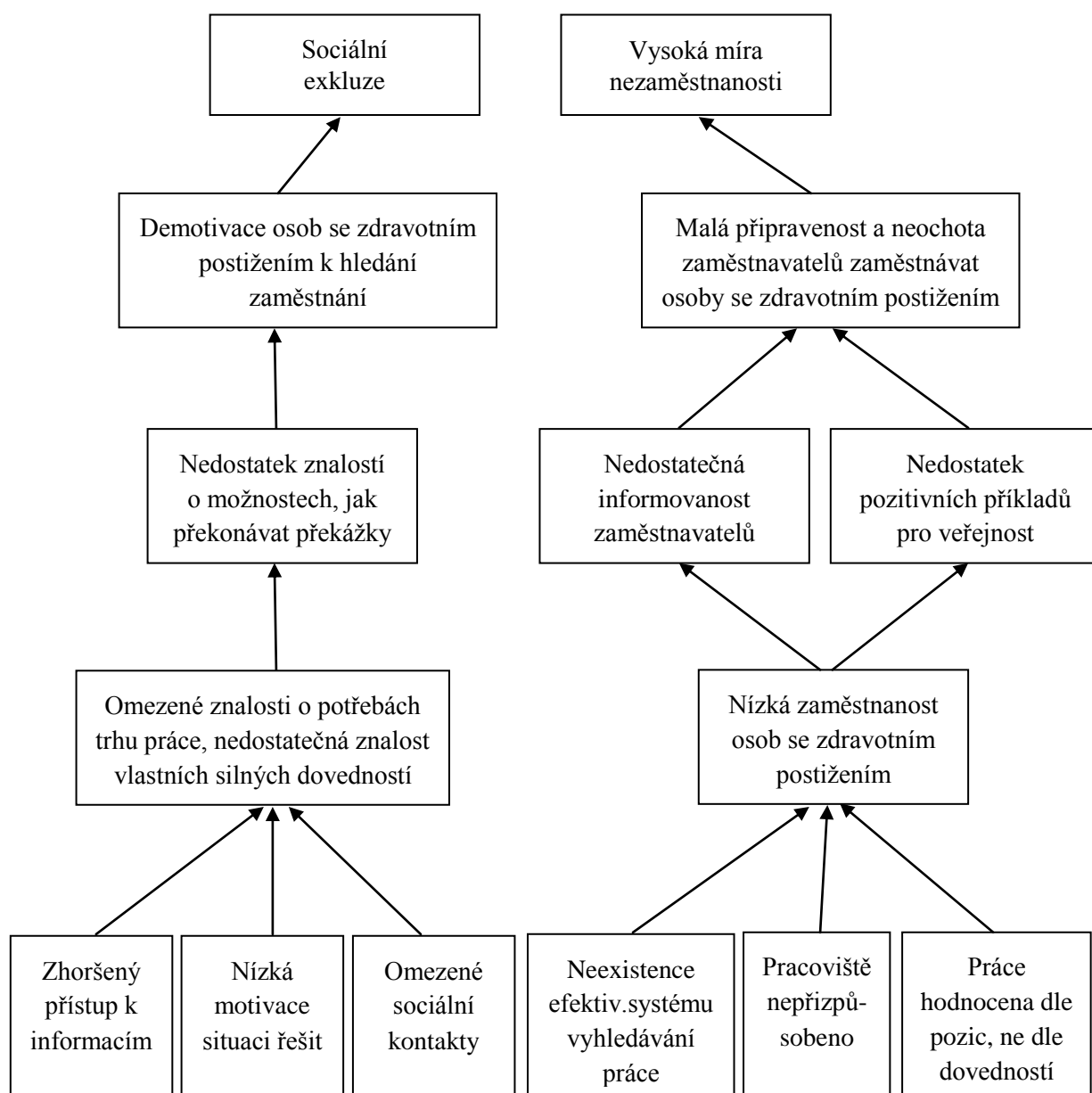
Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod zaručuje osobám se zdravotním postižením mimo jiné i právo na zvláštní pracovní podmínky, právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci, právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích



a právo na pomoc při přípravě k povolání, jakož i právo na spravedlivou odměnu za práci. Naplnění těchto podmínek znamená pro zaměstnavatele zpravidla navýšení nákladů a komplikace, jež některé organizace nejsou ochotny akceptovat, a proto postiženou osobu raději do pracovního poměru vůbec nepřijmou. [16]

Překážky, jež brzdí rozvoj zaměstnanosti zdravotně postižených, jsou shrnuty na obrázku č. 1.

Obr. č. 1: Překážky při zaměstnávání osob s handicapem

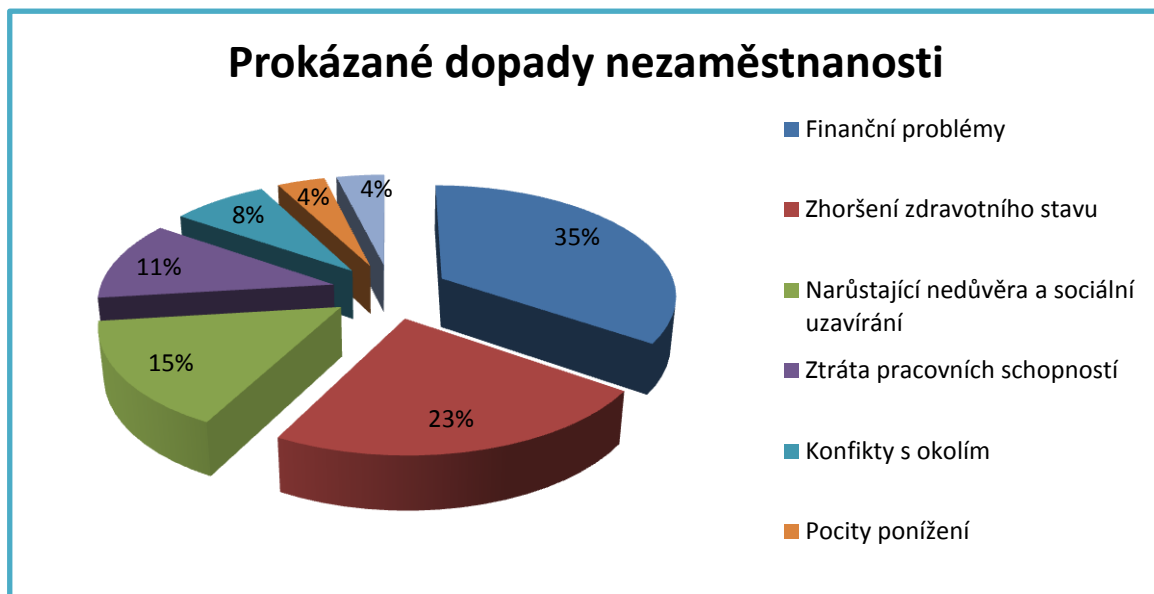


Zdroj: [5, str. 69]

### 3.3 Dopady nezaměstnanosti na zdravotně postiženého

Lidé se zdravotním postižením patří mezi znevýhodněné skupiny na trhu práce vystavené většímu riziku nezaměstnanosti, zejména pak té dlouhodobé. Je zde proto nutné klást důraz zejména na rovné příležitosti a nediskriminaci.

Obr. č. 2: Prokázané dopady nezaměstnanosti



Zdroj: [6, str. 146]

Přestože lze konstatovat, že se obecně postoj společnosti k postiženým lidem pomalu mění k lepšímu (dochází k reformám, rozšiřuje se nabídka pracovních míst, lidé již nevnímají zdravotně postižené jen jako pasivní příjemce sociálních dávek), pracovní oblast je stále tou, v níž je ještě třeba udělat velký pokrok. [15]

České právní předpisy se tak stále více snaží motivovat zaměstnavatele, aby aktivně upravovali pracovní podmínky pro lidi s postižením, umožňovali jim zkrácené či flexibilní úvazky a usnadnili jim tak vstup na pracovní trh. [15]

Zdravotně postižený člověk odkázaný na sociální dávky znamená zátěž pro celou společnost. Když má práci, je pro ni naopak přínosem.

## **4 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM Z POHLEDU ZAMĚSTNAVATELE – PRÁVNÍ KONCEPCE**

Zaměstnávání zaměstnanců upravuje řada právních předpisů, kde vedle předpisů pracovněprávních a mzdových mají na jejich zaměstnávání významný vliv i předpisy o zaměstnanosti, předpisy nemocenského a důchodového pojištění, odvody podle předpisů o daních z příjmů, příspěvky na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění. Tyto předpisy v různé míře stanovují specifická pravidla nebo odchylky pro některé zvláštní kategorie zaměstnanců, mimo jiné i pro zdravotně postižené osoby. [3]

Orientace v právních předpisech (zejména vzhledem k jejich množství a častým změnám) není jednoduchá, stejně tak zachycení všech souvislostí a návazností v různých právních předpisech. Přitom správné plnění daných povinností a dodržování zákonů přispěje nejen ke korektním vztahům mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, ale umožní též předcházení sankcím za jejich porušování, či dokonce soudním sporům. [3]

K problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením je pak důležité postavit se nikoliv jako k charitě, ale jako k otázce strategického rozvoje firmy. Ochota podniků zaměstnávat postižené osoby obecně stoupá, mají-li k dispozici vhodné poradenské a doprovodné systémy, ale i motivující finanční podporu. Zaměstnavatelé však často nevědí, jaké druhy podpory vůbec existují, že na ně mohou mít nárok, za jakých podmínek nárok vzniká či na koho se obrátit. [15]

### **4.1 Ustanovení Zákoníku práce týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Ochranu v pracovněprávních vztazích u zaměstnanců se zdravotním postižením zakotvuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Tento zákon mimo jiné upravuje přístup k zaměstnávání osob, jímž je poskytována zvýšená péče. Zdravotní postižení je v tomto zákoně zohledňováno tak, aby odpovídalo mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům zdravotně postižených osob. [3]

Má-li zdravotně postižený občan způsobilost k právům a povinnostem a k právním úkonům, vzniká s ním pracovní poměr stejně jako s ostatními osobami (tj. zakládá se zpravidla pracovní smlouvou).

Osoby se zdravotním postižením mají v pracovním procesu stejná práva a povinnosti jako ostatní pracovníci, zákoník práce jim tedy v rámci pracovněprávního vztahu neposkytuje žádnou nadstandardní ochranu. Zaměstnavatel je zejména povinen zajistit rovné zacházení se všemi zaměstnanci, zejména jde-li o jejich pracovní podmínky, odměňování, odbornou přípravu a příležitosti k funkčnímu postupu v zaměstnání. [3]

V některých ustanoveních však tyto zaměstnance vzhledem k jejich zdravotnímu stavu a sociálnímu postavení zvýhodňuje. Rozhodnutí o tom, že je občan zdravotně postižený totiž automaticky neznamená, že není schopen pracovat, je jen potřeba respektovat určitá omezení s ohledem na jeho zdravotní stav. Ustanovení § 103 odst. 1 tak ukládá zaměstnavateli povinnost nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce svou náročností neodpovídající jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti, k čemuž slouží zaměstnavateli též institut převedení na jinou práci upravený ustanovením § 41 odst. 1, jímž je zaměstnanec jednostranným právním úkonem převeden na jinou práci v zákonem stanovených případech. I bez souhlasu zaměstnance je zaměstnavatel povinen převést zaměstnance na jinou pro něj vhodnou práci, pokud zaměstnanec dle lékařského posudku či rozhodnutí orgánu státní zdravotní správy pozbyl způsobilosti konat stávající práci nebo ji nesmí konat z důvodů onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí či pro pracovní úraz. [3, 9]

Pro osoby se zdravotním postižením je v některých případech nutno pracoviště a pracovní podmínky vytvořené pro většinu zaměstnanců technicky a organizačně přizpůsobit na náklady zaměstnavatele k tomu, aby mohly řádně vykonávat svou práci a dosahovat v ní uspokojivých výsledků. Zaměstnavatel musí též zajistit jejich zaškolení či zaučení a starat se o zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich trvalého zaměstnání. Je-li u zaměstnavatele založena odborová organizace, musí být informována o opatřeních přijatých k vytváření podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. [3, 9]

Povinnost žádat o schválení výpovědi pro zdravotně postiženou osobu úřadem práce a najít jí adekvátní volnou pozici za stejný plat, později nahrazenou pouze ohlášením rozvázání tohoto pracovního poměru úřadu práce, byla zrušena. Záměrem tohoto ustanovení bylo ochránit pracovní místo pro zdravotně postiženého, ale spíše vedlo k omezení zaměstnávání zdravotně postižených, neboť aby se zaměstnavatelé vyhnuli této povinnosti, raději zdravotně postiženého ani nezaměstnali.

## **4.2 Ustanovení Zákona o zaměstnanosti týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ukládá zaměstnavatelům zejména povinnost rozlišovat dle svých podmínek vhodná pracovní místa pro zdravotně postižené osoby, individuálně tato místa a pracovní podmínky přizpůsobovat, vyhrazovat je pro osoby se zdravotním postižením, spolupracovat s úřady práce při zajištění pracovní rehabilitace a vést evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením. [3]

Zaměstnavatel má pak od úřadů práce právo na informace a poradenství při zaměstnávání osob zdravotně postižených, na součinnost při vyhrazování a vytváření pracovních míst vhodných pro tyto osoby a na spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením. [3]

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením bylo po dlouhou dobu považováno spíše za věc charitativní povahy, nikoliv za věc, která může ovlivnit ekonomické kalkulace firmy. Novelizace zákona o zaměstnanosti však přinesla řadu změn, jež může pozitivním směrem ovlivnit zaměstnanost osob se zdravotním postižením, ale i přinést jejich zaměstnavateli ekonomické výhody. [7]

### **4.2.1 Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením**

Dle § 81 zákona o zaměstnanosti má od roku 2004 povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením každý zaměstnavatel zaměstnávající v průměrném ročním přepočteném počtu více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Výše tohoto povinného podíl je stanoven na 4%. [3]

Povinný podíl lze splnit několika způsoby, a to:

- zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru,
- odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením (tj. zaměstnavatelů na chráněném trhu práce), nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebráním výrobků nebo služeb od samostatně výdělečně činných osob se zdravotním postižením

nezaměstnávajících žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám (tzv. náhradní plnění - a to ve výši sedminásobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1.–3. čtvrtletí kalendářního roku za každou zdravotně postiženou osobu, jež by měl zaměstnavatel zaměstnávat – výši mzdy vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením ve Sbírce zákonů), nebo

- odvodem do státního rozpočtu (a to ve výši 2,5 násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1.–3. čtvrtletí kalendářního roku za každou zdravotně postiženou osobu, jež by měl zaměstnavatel zaměstnávat),
- vzájemnou kombinací výše uvedených možností. [16]

Při nedodržení povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu se zaměstnavatel dopouští správního deliktu dle § 140 odst. 2 písm. b) a může mu být uložena pokuta až ve výši 1.000.000 Kč. [16]

Vzhledem ke zneužívání náhradního plnění prostřednictvím prostých přefakturací přinesla nová úprava zákona o zaměstnanosti omezení v plnění povinného podílu odebráním výrobků nebo služeb, a sice je zde omezena možnost pro poskytovatele tzv. náhradního plnění poskytnout výrobky nebo služby v kalendářním roce nebo splnit zadané zakázky pouze do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1.–3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce, tedy pro rok 2013 ve výši 878.688 Kč bez DPH (do konce roku 2011 byl tento limit prakticky neomezený). Zvažovány a posuzovány jsou ještě další dílčí změny technického rázu, jež by měly usnadnit kontrolu zavedených limitů a zlepšit orientaci zájemců o náhradní plnění v portfoliu nabídky.

Výhody tzv. náhradního plnění:

- splnění povinného podílu – odběrem výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů na chráněném trhu práce dojde ke splnění povinného podílu,
- finanční úspora a optimalizace nákladů – náhradním plněním firma uspoří peníze, jež by jinak bez užitku musela odvést jako odvod do státního rozpočtu pro splnění povinného podílu,

- získání užitečných služeb nebo výrobků – vybere-li si firma jako svého dodavatele zaměstnavatele na chráněném trhu práce, splní svůj povinný podíl za služby či výrobky, jež by stejně musela nakoupit,
- podpora zaměstnávání zdravotně postižených osob – náhradním plněním firma zajistí zakázky společnostem na chráněném trhu práce a tím podpoří i udržení či rozšiřování pracovních míst pro zdravotně postižené osoby. [13]

Výhodnost jednotlivých variant plnění povinného podílu za rok 2012 lze porovnat v tabulce č. 1 ukazující, kolik bude jednotlivá varianta zaměstnavatele stát (průměrná mzda v národním hospodářství za 1.–3. čtvrtletí roku 2012 činila 24.408 Kč – údaj pro rok 2013 nebyl v době uzávěrky práce k dispozici, Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky zveřejňuje tento údaj až v lednu následujícího roku).

Tab. č. 1: Orientační tabulka plnění povinného podílu pro rok 2012

<b>Při přepočteném počtu zaměstnanců</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>100</b>	<b>200</b>	<b>300</b>
je firma povinna zaměstnat zdravotně postižených osob (počet)	1	2	4	8	12
nebo odvést do státního rozpočtu (v Kč)	61.020	122.040	244.080	488.160	732.240
nebo nakoupit náhradní plnění za (bez DPH, v Kč)	170.856	341.712	683.424	1.366.848	2.050.272

Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Bezpochyby nejvýhodnější je pro celou společnost i samotné osoby se zdravotním postižením jejich přímé zaměstnání v pracovním poměru, ale systém bohužel stále ještě nedostatečně motivuje zaměstnavatele, aby je aktivně zaměstnávali, proto často volí i „pohodlnou“ variantu odvodů do státního rozpočtu či náhradního plnění. [16]

#### **4.2.2 Společensky účelná pracovní místa**

Tato pracovní místa dle § 113 zaměstnavatel nově vytváří nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce za účelem jejich obsazení uchazeči o zaměstnání, jimž již nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Společensky účelné pracovní místo může

zřídit i uchazeč, jež se zavázal vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Při zřizování více než 5 pracovních míst, je vyžadován odborný posudek. [3]

Výše příspěvku na jedno zřízené společensky účelné pracovní místo se odvíjí od míry nezaměstnanosti v daném okrese v měsíci předcházejícím podání žádosti:

- nedosahuje-li průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, činí příspěvek maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1.–3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku a zřizuje-li se najednou více než 10 pracovních míst, poskytuje se maximálně šestinásobek této průměrné mzdy,
- dosahuje-li či přesahuje-li průměrnou míru nezaměstnanosti v České republice, činí příspěvek maximálně šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1.–3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku a zřizuje-li se najednou více než 10 pracovních míst poskytuje se maximálně osminásobek této průměrné mzdy. [1]

Příspěvek se poskytuje formou částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů na tohoto zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Poskytování příspěvku je omezeno maximálně na 12 měsíců. [3]

#### **4.2.3 Veřejně prospěšné práce**

Další možnost, jak podpořit tvorbu pracovních míst pro zdravotně postižené osoby, nabízí § 112, a to veřejně prospěšné práce. Jde zejména o pracovní činnosti spočívající v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací či další obdobné činnosti v zájmu obce, státních či jiných obecně prospěšných institucí. [1]

Pracovní místa jsou vytvářena na základě dohody s úřadem práce, a to na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců (lze i opakovaně) pro uchazeče o zaměstnání. Úřad práce může poskytnout zaměstnavateli příspěvek na mzdy či platy zaměstnanců vykonávajících veřejně prospěšné práce (včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, jež zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance), a to až do výše skutečně vynaložených prostředků. [1]



#### **4.2.4 Pracovní rehabilitace**

Osoby se zdravotním postižením mají dle § 69 nárok na pracovní rehabilitaci, jíž zabezpečuje úřad práce ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky či jejím zabezpečením může pověřit jinou právnickou či fyzickou osobu. Jde o souvislou činnost zaměřenou na volbu, získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, zejména na teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání. [1]

Úřad práce hradí náklady zaměstnavatele s pracovní rehabilitací spojené. Osobě se zdravotním postižením nepobírající dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu pak náleží podpora při rekvalifikaci. [1]

#### **4.2.5 Chráněné pracovní místo**

Lidé se zdravotním postižením mají možnost se uplatnit na volném trhu práce nebo na chráněném trhu práce, kde je důraz kladen zejména na individuální přístup, pracovníci zde pracují podle svých možností a dovedností. Zpravidla se jedná o práci s keramikou, textilem, papírem, dřevem, dále jde často o zahradnické práce nebo práce v oblasti úklidu. [14]

V červenci 2012 byl zákon o zaměstnanosti novelizován, čímž došlo v oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením k výrazným změnám vedoucím k zefektivnění této podpory. Změny byly cíleny na znemožnění zneužívání příspěvku, na poskytování prostředků jen těm podnikům, které skutečně zaměstnávají osoby se zdravotním postižením a na umožnění nepodporovat zaměstnavatele, kteří nesplní předem stanovená kritéria. V zájmu efektivnější podpory se institut chráněné pracovní dílny (zaměstnavatel zaměstnávající více než 50% zdravotně postižených osob) sjednotil s institutem chráněného pracovního místa, tedy došlo ke sloučení dvou téměř shodných nástrojů podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zjednodušení právní úpravy a snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů.

Chráněné pracovní místo dle § 75 vytváří zaměstnavatel na otevřeném i chráněném trhu práce po dohodě s úřadem práce pro osobu se zdravotním postižením. Na jeho zřízení je zaměstnavateli (nebo osobě se zdravotním postižením, která chce vykonávat, či již vykonává samostatnou výdělečnou činnost) poskytován příspěvek, jež činí pro osobu

se zdravotním postižením maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1.–3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno minimálně po dobu 3 let a zaměstnavatel se zavazuje obsadit ho pouze osobami se zdravotním postižením. [1, 16]

Dle § 76 může nejdříve po uplynutí 12 měsíců od vymezení či obsazení zřízeného chráněného pracovního místa na otevřeném i chráněném trhu práce zaměstnavatel či zdravotně postižená samostatně výdělečně činná osoba požádat o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa (nezbytné náklady, na něž je možné čerpat příspěvek, jsou stanoveny Ministerstvem práce a sociálních věcí, jde například o nájemné za plochy pracovních, skladových nebo manipulačních prostor, zvýšenou spotřebu energie a paliv nebo vodné a stočné, náklady na dopravu, náklady na přizpůsobení provozovny). Maximální roční výše příspěvku je 48.000 Kč. [1, 16]

Zaměstnavateli na chráněném trhu práce (tedy zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech více než 50% osob se zdravotním postižením) může být poskytnut dle § 78 příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob, a to dle novelizace zákona formou již pouze částečné úhrady (ve výši 75%) skutečně vynaložených prostředků na mzdy zaměstnanců v pracovním poměru, kteří jsou osobami se zdravotním postižením (včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které za sebe zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, ale snížené o naturální mzdu, srážky ze mzdy a náhrady mzdy), nejvýše však 8.000 Kč měsíčně. [16]

Spolufinancování má za cíl zamezit zneužívání tohoto příspěvku a snížení základny pro výpočet příspěvku mimo jiné o srážky ze mzdy má ochránit zejména zaměstnance, neboť srážky ze mzdy určené k uspokojení plnění zaměstnavatele nebo k uspokojení závazků zaměstnance byly nejčastěji předmětem zneužívání toho příspěvku.

Po 12 kalendářních měsících ode dne, kdy bylo vymezeno či obsazeno zřízené chráněné pracovní místo, může zaměstnavatel na chráněném trhu práce žádat o zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům, které zaměstnavatel vynaložil na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nejvýše však o 2.000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením. [16]

Zákon řeší i situace, kdy o příspěvek požádá více zaměstnavatelů – příspěvek je poskytován tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl zaměstnanci se zdravotním postižením pracovní poměr nejdříve. [1]

A řeší též situace, kdy se příspěvek neposkytuje (například je-li na tohoto zaměstnance poskytován jiný příspěvek, pobírá-li zdravotně postižený zaměstnanec starobní důchod, je-li na chráněné pracovní místo poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů). Zaměstnavatelé, kteří v posledním roce před podáním žádosti zneužívali poskytnutý příspěvek, tj. prováděli za tímto účelem podvodné srážky ze mzdy nebo vůči nim bylo zahájeno trestní stíhání, budou z poskytování příspěvku vyloučeni, stejně tak i zaměstnavatelé, kterým byla pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek v oblasti zaměstnanosti nebo inspekce práce, nebo na ně byla opakovaně podána oprávněná stížnost pro porušení povinnosti podle zákoníku práce. [1]

Tato právní úprava vyřešila některá problematická ustanovení, může však na druhé straně vést k umístování a setrvávání osob se zdravotním postižením pouze v chráněném zaměstnání nebo u zaměstnavatelů specializujících se na zaměstnávání zdravotně postižených, což snižuje šanci na získání zaměstnání na otevřeném trhu práce a na integraci zdravotně postižených do společnosti. [9]

#### **4.2.6 Cílené programy k řešení zaměstnanosti**

Jedná se o soubor opatření mající za cíl zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. Tyto programy lze využít pro řešení problémů obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti, stejně tak lze využít mezinárodní programy a programy financované v rámci Strukturálních fondů Evropské unie a další programy Evropské unie. [1]

Cíleným programem je též program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku sloužícího k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. Zaměstnavateli na chráněném trhu práce může být v rámci tohoto programu poskytnut příspěvek až do výše 70% pořizovací ceny tohoto majetku. [1]

### **4.3 Ustanovení Zákona o veřejných zakázkách týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Zákon č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách v § 101 zvyhodňuje zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením i při zadávání veřejných zakázek.

Zadavatel veřejné zakázky smí v oznámení či výzvě o zahájení zadávacího řízení vyhradit účast pouze pro dodavatele z chráněného trhu práce. Důvodem vedoucím zadavatele k tomuto kroku může být, že zadavatel, je-li zaměstnavatelem s více než 25 zaměstnanci, tímto způsobem splní svou povinnost dle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, jíž je možno splnit mimo jiné také odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů na chráněném trhu práce nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům. [9, 16]

Dále pokud se otevřeného, užšího nebo zjednodušeného řízení při zadávání podlimitní veřejné zakázky účastní dodavatel, který zaměstnává nepřetržitě v předcházejících 4 čtvrtletích více než 25 zaměstnanců a z toho více než 50% je se zdravotním postižením, je při hodnocení nabídek snížena rozhodná výše nabídkové ceny tohoto dodavatele o 15%. Tím je zaměstnavatel zdravotně postižených osob zvýhodněn oproti ostatním účastníkům veřejné soutěže a má potenciálně větší šanci veřejnou zakázku získat. [2]

### **4.4 Ustanovení Zákona o daních z příjmů týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ustanovuje v § 35 zvýhodnění jak pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením, tak pro samotné zaměstnance se zdravotním postižením. [16]

Zaměstnavatelé jsou zvýhodněni formou slevy na dani v částce 18.000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením nebo poměrnou částí z této částky s výjimkou zaměstnance s těžším zdravotním postižením, za něhož se daň z příjmů snižuje o částku 60.000 Kč či poměrnou část dle délky zaměstnání v daném roce. [16]

Slevu na dani umožňuje zákon i pro osoby se zdravotním postižením, a to ve výši 2.520 Kč pro osoby pobírající invalidní důchod pro invaliditu 1. nebo 2. stupně,

5.040 Kč pro osoby pobírající invalidní důchod pro invaliditu 3. stupně a 16.140 Kč pro poplatníka, jež je držitelem průkazu ZTP/P. [16]

Od zdaňovacího období 2011 bylo zrušeno snížení daně o polovinu pro právnické osoby zaměstnávající více než 25 zaměstnanců, z nichž více než 50% je zdravotně postižených, neboť v mnoha případech docházelo k účelovému zneužívání této slevy. Smyslem slevy byla stimulace zaměstnávání zdravotně postižených osob a kompenzace snížených výnosů či zvýšených nákladů s tím spojených a nikoliv snížení daňové povinnosti pouze za účelem zvýšení zisku k rozdělení. Navíc ke zrušení vedl i ten fakt, že u společností na chráněném trhu práce často ani nedocházelo k daňové povinnosti z důvodu jejich přirozeně nižší ziskovosti.

#### **4.5 Ustanovení Nařízení vlády o minimální mzdě týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Nařízení vlády ze dne 16. července 2013, kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, zvýšilo od 1. srpna 2013 minimální mzdu na částku 8.500 Kč měsíčně (při 40 hodinové týdenní pracovní době) nebo 50,60 Kč za hodinu. [12]

Tato mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním nebo obdobném poměru (a snižuje se úměrně odpracované době), kromě zaměstnanců pobírajících invalidní důchod, u nichž zůstává minimální mzda na výši 8.000 Kč (48,10 Kč za hodinu), aby byli vzhledem ke svému prokazatelně nižšímu výkonu na trhu práce ochráněni. V organizacích, v nichž se uplatňuje kolektivní vyjednávání o mzdách, může být sjednána i vyšší minimální mzda. [3, 12]

S účinností od 1. ledna 2013 byly zrušeny všechny další (nižší) minimální mzdy, tedy i 25% snížení její základní sazby pro zaměstnance pobírající invalidní důchod pro invaliditu 1. nebo 2. stupně i 50% snížení pro zaměstnance pobírající invalidní důchod pro invaliditu 3. stupně. Snížené sazby měly motivovat zaměstnavatele k přijímání lidí bez kvalifikace a praxe nebo se zdravotním handicapem.

Nově tedy právní předpisy upřednostňují rovné podmínky (zákaz diskriminace) před podporou zaměstnávání. Tato změna potom vzhledem k navýšení nákladů

zaměstnavatelů často vede k propouštění zaměstnanců se zdravotním postižením nebo krácení jejich úvazků. Nová výše minimální mzdy má za cíl zajistit alespoň základní životní úroveň lidí, kteří ji pobírají a zvýšit jejich motivaci k práci, neboť některé sociální dávky již převyšují výši minimální mzdy.

#### **4.6 Podnikání občanů se zdravotním postižením**

Obecně lze konstatovat, že pro podnikání zdravotně postiženým občanů platí stejné právní předpisy a pravidla jako pro podnikání občanů ostatních.

Samostatná výdělečná činnost může být pro osoby se zdravotním postižením přínosem, neboť jim umožňuje využití zbytkového pracovního potenciálu v rozsahu a v době, kdy jim to dovoluje zdravotní stav (odpadá nutnost striktně dodržovat pracovní dobu a pracovní tempo), navíc může být jedinou reálnou možností, jak zabránit ztrátě nároků z důchodového pojištění při zhoršení jejich zdravotního stavu. [7]

Výhodou je zde též, že samostatně výdělečně činné osoby se zdravotním postižením mohou své výrobky či služby také nabídnout jako formu tzv. náhradního plnění pro organizace zaměstnávající více než 25 zaměstnanců, čímž je právně podpořen odbyt jejich výrobků či služeb.

#### **4.7 Podporované zaměstnávání**

Ve všech zemích Evropské unie se stává stále populárnějším podporovat zaměstnance se zdravotním postižením a jejich zaměstnavatele přímo v integrovaném pracovním prostředí na otevřeném trhu práce - jde o model podporovaného zaměstnávání. [5]

První agentura podporovaného zaměstnávání v České republice vznikla v roce 1995 v Praze. Do roku 2013 se jejich počet rozšířil již na 54 a všechny jsou provozovány neziskovými organizacemi (nejčastěji jde o občanská sdružení nebo církevní organizace). [5]

Podporované zaměstnávání je bezplatný časově omezený soubor služeb pro osoby, jež hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí za rovných platových podmínek a přitom je jejich schopnost získat a zachovat si zaměstnání z určitého důvodu omezena. Současně jde o zvýšení míry samostatnosti těchto osob a posílení

jejich pracovních návyků a motivace k dalšímu rozvoji. Podstatou podpory je osobní pomoc zahrnující zejména poradenství, individuální konzultace, doprovázení, zastupování, přípravu k práci a pracovní asistenci. [5]

Podpora je poskytována rovněž zaměstnavatelům uživatelů služeb, a to například formou pomoci s administrativou související s přijetím uživatele podporovaného zaměstnání do pracovního poměru, s úpravou pracovního místa a pracovní náplně, s vytvořením podmínek pro přijetí zdravotně postiženého do pracovního kolektivu a motivací zaměstnavatele a jeho pracovníků. [5]

Zaměstnavatel využívající výhod podporovaného zaměstnávání může samozřejmě využít i již zmíněných příspěvků a podpor ze strany státu.

#### **4.8 Sociální ekonomika a společenská odpovědnost firem**

Mezi lidmi dlouhodobě dochází k nerovnosti šancí, jež je ještě více umocněna v existující tržní ekonomice založené na svobodném podnikání za účelem dosažení maximálního zisku. Tento problém je natolik závažný, že se jej snaží řešit i Evropská unie, jež doporučuje svým členům dodržovat princip solidarity a zaměřit se při dosažení maximální zaměstnanosti na oblast sociální ekonomiky, zde zejména na opětovné zapojování znevýhodněných skupin občanů do pracovního procesu a na vytváření rovných podmínek mezi skupinami občanů. [17]

Sociální podnik se zakládá za jiným účelem než je zisk a je řízen neindividuálním zájmem. Největší přínos lze spatřovat v přeměně černé a šedé ekonomiky na ekonomiku společensky přijatelnější. Může pomoci zejména lidem vyloučeným z trhu práce nebo lidem vyloučením ohroženým. Sociální podnik má větší možnosti přizpůsobit pro zdravotně postižené typ výroby, pracovní dobu i samotné pracoviště a projevit neformální zájem o jejich problémy. Finanční prostředky získává nejen svou tržní aktivitou, ale též z dotací a grantů od orgánů veřejné správy, jež mu pomáhají vyrovnávat ekonomické a výkonnostní znevýhodnění spojené se zaměstnáváním znevýhodněných osob oproti konkurenci. [18]

Sociální ekonomika však patří dosud v České republice mezi koncepce, jež jen velmi pomalu pronikají do běžného života. Existují jednotlivé dílčí postupy spojené zejména

se zakládáním družstev či jiných podniků na určité bázi spolupráce místních správ a samospráv. [17]

Samotné podniky již nebývají hodnoceny pouze podle jejich ekonomických výsledků, ale musí se také soustředit na to, zda a jak vnímají sociální úkoly a jak zacházejí s okolním prostředím, tedy jak (či zda vůbec) přebírají také tzv. společenskou odpovědnost firem (Corporate Social Responsibility). Stále více podniků se snaží včlenit tento nástroj do svého managementu, neboť postupně nabývá silnějšího vlivu na hospodářskou soutěž. Narůstající povědomí spotřebitelů či sociálně zaměřený vědomý nákup jsou dynamické faktory, jež i nadále budou pozitivně ovlivňovat schopnost soutěže podniků. [15]

Nejedná se však o humánní či sociální program, ale o metodu managementu, díky níž dochází k podpoře trvalého úspěchu podniku. Nejde o to zaměstnávat lidi z dobré vůle, nýbrž o to, aby každé pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením přineslo podniku opravdový užitek. [15]

#### **4.9 Zaměstnávání zdravotně postižených osob v zahraničí**

Ačkoliv je zaměstnancům se zdravotním postižením na trhu práce poskytována zvláštní péče, jejich situace je stále nelehká. Je zde tedy také vhodné porovnat jejich postavení v České republice s jejich postavením v ostatních zemích.

Obdobná situace v zaměstnávání zdravotně postižených je v Německu, zde již při více než 20 zaměstnancích musí firma vykázat podíl minimálně 5% zdravotně postižených. Zákon zde ovšem neukládá povinnost aktivně vytvářet pracovní místa pro zdravotně postižené, proto mnoho firem toho nařízení nedodrжуje. Pokud firma neplní povinný podíl, musí také provádět odvod, který slouží výhradně na podporu zaměstnávání zdravotně postižených. [13, 17]

Ve Francii platí 6% podíl osob se zdravotním postižením, a to u firem s více než 20 zaměstnanci. Při nesplnění této kvóty se platí odvod do fondu agentury pro rozvoj zaměstnávání zdravotně postižených v soukromém sektoru nebo do státního fondu pro státní správu, státní nemocnice, místní a krajské samosprávy. [13]

Ve Finsku se začíná přesouvat pozornost z chráněného zaměstnávání na podporované zaměstnávání, součástí vládní politiky je zejména podpora zaměstnanosti zdravotně



postižených v tzv. sociálních podnicích, jež mají nárok na úhradu až 75% mzdy zdravotně postiženého a na příspěvek na úpravu pracovního místa do výše 3.500 EUR. Sociální podnik získává příspěvky jednodušeji než ostatní komerční společnosti. [16]

V Irsku zákon o zdravotním postižení z roku 2005 ukládá státní správě povinnost zaměstnávat minimálně 3% zdravotně postižených zaměstnanců. Národní úřad pro zdravotní postižení se snaží svými doporučeními a vydáváním příruček o přechod od systémů chráněného zaměstnávání na zaměstnávání lidí s postižením na otevřeném trhu práce. [16]

## **5 ANALÝZA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V PRAXI**

Snaha zákonodárců o správné nastavení právních předpisů týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením je jen první částí řešení problému, neméně důležitou je pak též analýza praktických dopadů zákonů na podnikatelské subjekty a jejich přístupu k nabízení pracovních příležitostí zdravotně postiženým občanům.

### **5.1 Metodika výzkumu**

Pro zjištění přístupu zaměstnatelů k zaměstnávání zdravotně postižených osob a ověření přínosů a újem souvisejících s jejich zaměstnáváním byly použity rozhovory se zástupci jednotlivých firem a metoda dotazníkového šetření.

Dotazníkové šetření je výhodné zejména díky relativně nízkým nárokům na finanční zdroje a na čas tazatele i dotazovaného, poskytuje též určitou míru anonymity a standardizované otázky umožňují statistickou analýzu dat.

Na druhé straně dotazník postihuje jen názory a postoje respondentů, nikoliv jejich skutečné chování v daných situacích a zkreslení přináší i dobrovolnost odpovídat, k čemuž je třeba u hodnocení výsledků výzkumu přihlédnout.

Při přípravě dotazníku uvedeného v příloze A byly využity poznatky z prostudované literatury zabývající se danou problematikou a z příslušných zákonů. Dotazník obsahuje všechny typy otázek, tak aby bylo možno téma dopodrobna analyzovat. Uzavřené otázky s předem předdefinovanými odpověďmi poskytnou jasná kvantitativní data, otevřené otázky nenabízející žádnou variantu získávají osobní stanoviska respondentů a polouzavřené otázky nabízející kromě předem daných odpovědí i možnost vlastní odpovědi zahrnují výhody obou předchozích typů otázek.

V dotazníkovém šetření byly osloveny firmy všech velikostí, právních forem i různých oblastí podnikání. Dotazování probíhalo osobně, telefonicky či elektronicky podle toho, co preferovali zástupci oslovené firmy, tak aby byla podpořena co největší návratnost dotazníků a aby bylo možno provést hloubkové šetření dané problematiky vedoucí k objevení nových souvislostí.

Osobní dotazování vedené formou tzv. standardizovaného rozhovoru je sice nejnáročnější a omezuje pocit svobody a anonymity respondenta, ale poskytuje možnost osobního vysvětlení či upřesnění nejasností, nesmí však docházet k ovlivňování postojů respondenta. Telefonické dotazování poskytuje větší anonymitu a umožňuje rychlejší kontakt mezi respondentem a tazatelem. Elektronické dotazování je nejrychlejším a také nejekonomičtějším způsobem rozesílání dotazníků, bohužel ale také s nejnižší návratností, neboť respondenti nejsou nijak nuceni reagovat.

Ve výzkumu bylo celkem osloveno 32 respondentů. Do doby ukončení výzkumu bylo řádně vyplněno a doručeno 21 dotazníků, jejichž data byla následně zpracována a analyzována. Návratnost tedy byla 65,6%.

Dotazníky byly zkontrolovány z hlediska korektnosti a z dalšího zpracování byly vyloučeny dotazníky, které byly vyplněny zjevně nesprávně či neúplně a nebylo možno zajistit doplnění dotazníku (týká se elektronického dotazování).

## **5.2 Cíle výzkumu**

Cílem realizovaného výzkumu bylo zjistit, jak zaměstnavatelé přistupují k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, co vidí jako přínos a jaké újmy jim jejich zaměstnávání přináší. Výzkum měl prokázat, zda zaměstnávání osob se zdravotním postižením je pro firmy finančně výhodné a zda je zákonodárné orgány svými nástroji dostatečně motivují k jejich zaměstnávání.

## **5.3 Analýza a interpretace výsledků výzkumu**

Vzorek respondentů byl vybrán tak, aby zahrnoval pestrou škálu velikostí, právních forem i oborů podnikání.

Přestože byla v dotazníku dána možnost vyplnit dotazník anonymně (bez uvedení názvu firmy), více než polovina firem této možnosti nevyužila a své názory a svou politiku uplatňovanou v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením prezentovala pod svým jménem. Lze z toho tedy usuzovat, že firmy se čím dál více snaží přistupovat k této problematice nanejvýš zodpovědně a tím pádem se při prezentaci svého názoru a zvoleného přístupu nemusí schovávat za anonymitu.

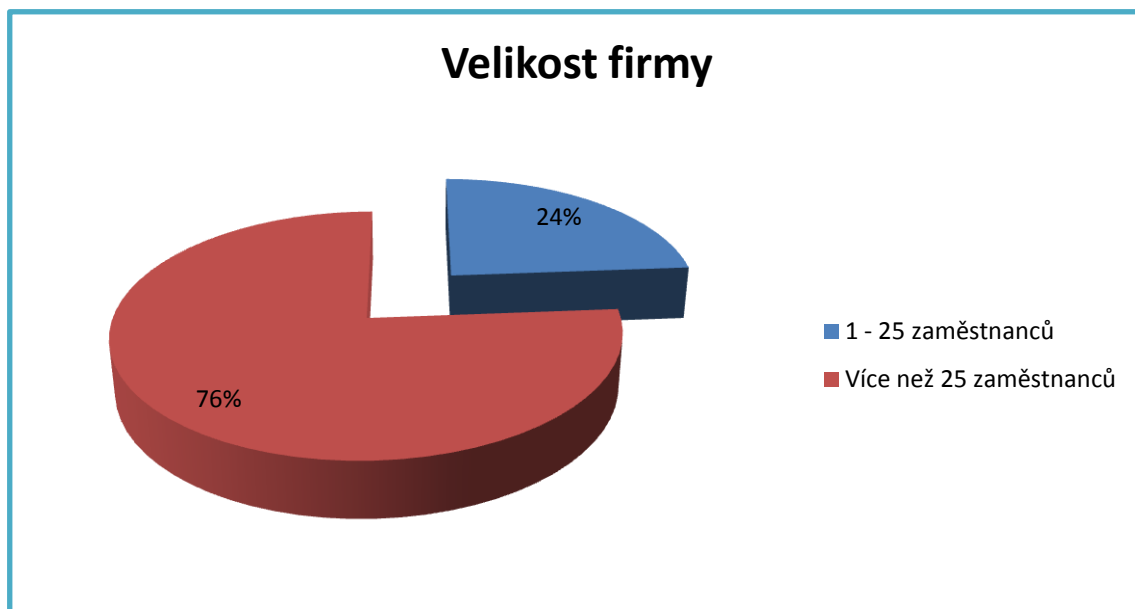
Tab. č. 2: Základní charakteristika dotazovaných firem

Jméno firmy	Právní forma	Oblast podnikání	Počet zaměstnanců	Z toho zdravotně postižených
2P SERVIS	s. r. o.	textilní výroba a služby	81	71
a.t.c. auditorská a daňová kancelář	s. r. o.	auditorská činnost, daňové poradenství	5	0
BRUSH SEM	s. r. o.	výroba a servis elektrických strojů	945	31
CINK Hydro – Energy	k. s.	výroba zařízení pro malé vodní elektrárny	35	1
Dětské centrum	přísp. org.	poskytování zdravotní a sociální péče pro děti	85	3
ECOTEX	s. r. o.	šití, zámečnictví, výroba, instalace a opravy vzduchotechnických zařízení	74	0
Kerio Technologies	s. r. o.	informační technologie	102,76	1
KSB – OTM	s. r. o.	strojní výroba a konstrukce zařízení	130	2
Sedlecký kaolin	a. s.	těžba a zpracování kaolinu	127	1
Strojírny Cheb	a. s.	strojírenství	104	8
Truhlářství Mach	s. r. o.	truhlářství	3	0
Úřad práce ČR, krajská pobočka v Karlových Varech	organ. složka státu	státní správa	300,89	14
---	a. s.	strojírenství	249,57	10,59
---	s. r. o.	polygrafie	240	8
---	s. r. o.	úprava textilních výrobků	129,42	1,83
---	s. r. o.	strojírenství	80	1
---	s. r. o.	výroba textilních a keram. produktů	38	29
---	s. r. o.	činnosti v oblasti inform. technologií	32	0
---	s. r. o.	prodej pohonných hmot	17	0
---	fyz.os.	projektová činnost ve výstavbě	5	0
---	s. r. o.	obchod s potravinovými doplňky	4	1

Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Z hlediska povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením je velmi důležitá velikost firmy, kde firmy s více než 25 zaměstnanci jsou dle zákona o zaměstnanosti povinny tyto osoby zaměstnávat ve výši povinného 4% podílu.

Obr. č. 3: Velikost firmy



Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Dotazník byl předložen k vyplnění zejména ve firmách nad 25 zaměstnanců (tyto činí 76% dotazovaných), tak aby bylo možno analyzovat způsob a důvody naplnění zákonné povinnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením a dále zjištění přístupu k této problematice u firem, které tuto povinnost ze zákona nemají.

V analyzovaném vzorku jsou též dvě firmy, které zaměstnávají více než 50% zdravotně postižených, mají tedy bohaté zkušenosti s jejich zaměstnáváním a mohou také poskytovat tzv. náhradní plnění ostatním firmám.

V dalším textu budou prezentovány a vyhodnoceny jednotlivé otázky z dotazníku a odpovědi na ně, včetně doplňujících informací poskytnutých při osobních rozhovorech s majiteli či personalisty jednotlivých firem během vyplňování dotazníku.

### Otázka č. 1: Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?

Prvním krokem bylo zjistit, zda oslovená firma vůbec zdravotně postižené osoby zaměstnává či nikoliv.

Obr. č. 4: Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?



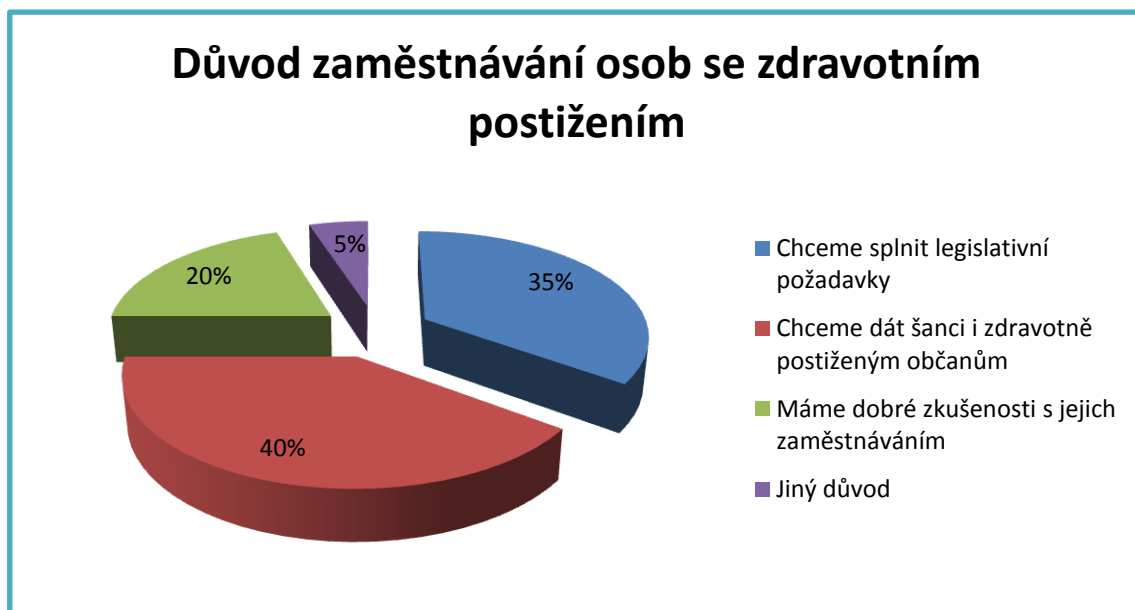
Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Z 21 respondentů jich 15 odpovědělo, že zdravotně postižené osoby ve své firmě zaměstnává, tedy více než 70%. Jedním ze zaměstnavatelů zdravotně postižených osob je též jedna firma s méně než 25 zaměstnanci, jež tuto povinnost ze zákona nemá.

Přestože dotazník byl předkládán ve firmách bez předchozího zjišťování, zda daná firma zdravotně postižené skutečně zaměstnává či nikoliv, v daném vzorku byla převážná většina firem, která má skutečně uzavřený pracovní poměr se zdravotně postiženou osobou či osobami. U firem, které zdravotně postižené zaměstnávají, byla zjišťována praktická zkušenost se zdravotně postiženými, u těch, které je nezaměstnávají, šlo o důvody, proč tak nečiní a o jejich celkový náhled na danou problematiku.

Pokud firma odpověděla, že zdravotně postižené osoby zaměstnává, bylo zjišťováno, proč tak daná firma činí.

Obr. č. 5: Důvod zaměstnávání osob se zdravotním postižením



Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Nejčastěji firmy uváděly, že jsou v jejich zaměstnávání vedeny snahou dát šanci zdravotně postiženým na získání pracovního poměru, tedy zejména ze sociálních a solidárních důvodů.

Druhou nejčastější volbou byla nutnost splnit požadavky, které na ně klade právní řád České republiky, tedy v podstatě právně vynucené uzavření pracovního poměru s těmito osobami, vnímané jako narušení tržního prostředí. Firmy se jejich zaměstnáváním zejména snaží vyhnout sankcím ze strany státu v podobě odvodu do státního rozpočtu či pořizování tzv. náhradního plnění.

Pokud již zdravotně postižené osoby zaměstnávají delší dobu, uváděly též, že s nimi mají dobré zkušenosti, proto s nimi pracovní poměr udržují dlouhodobě a pokud hledají nového zaměstnance a zdravotně postižený má odpovídající kvalifikaci, rádi mu dají šanci. Po nabytí reálné zkušenosti se zaměstnáváním zdravotně postižených osob firmy většinou ztrácejí negativní předsudky a již nepovažují jejich přijetí do pracovního poměru za potenciální problém.

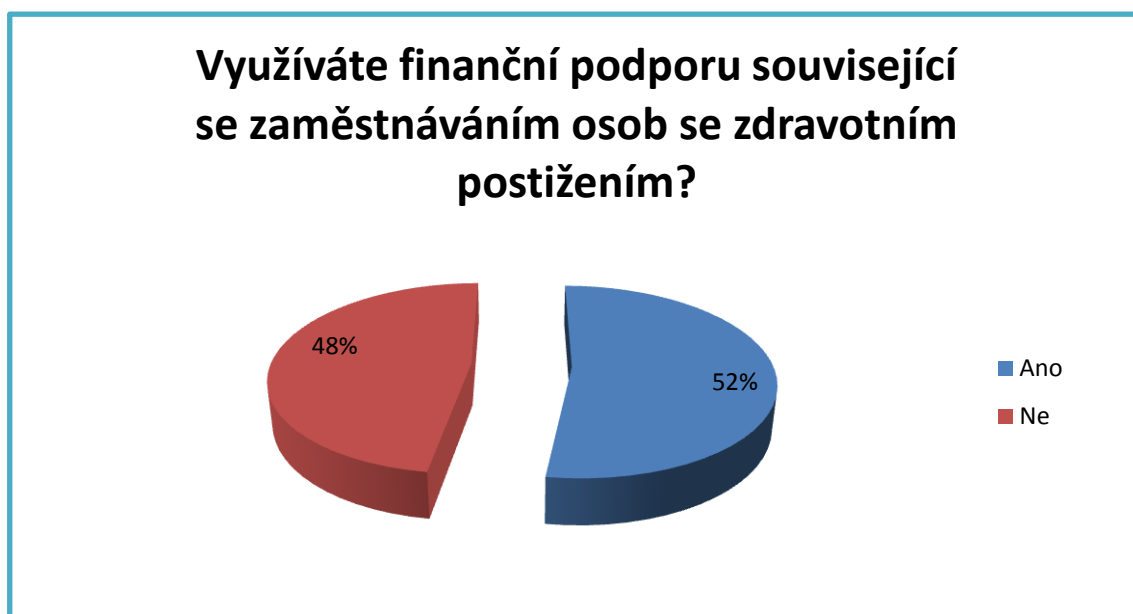
Pouze majitel firmy zaměstnávající více než 50% zdravotně postižených osob využil možnosti zvolení jiného důvodu, v němž uvedl, že pro zaměstnávání převážně zdravotně postižených má osobní důvody (a to svou zkušenost s postižením v rodině), které ho k této personální politice přivedly. Podnikání samo o sobě je v podmínkách

tržní ekonomiky poměrně náročné, natož pokud se firma rozhodne zaměstnávat převážně zdravotně postižené zaměstnance.

## **Otázka č. 2: Využíváte finanční podporu související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením?**

Jedním z obecných argumentů, proč firmy nezaměstnávají zdravotně postižené osoby, bylo, že stát je nedostatečně finančně motivuje či podporuje při jejich zaměstnávání. Tato otázka tedy měla zjistit, zda a v jakém rozsahu firmy využívají stávající systém pobídek, případně jak jsou s ním spokojené.

Obr. č. 6: Využíváte finanční podporu související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením?



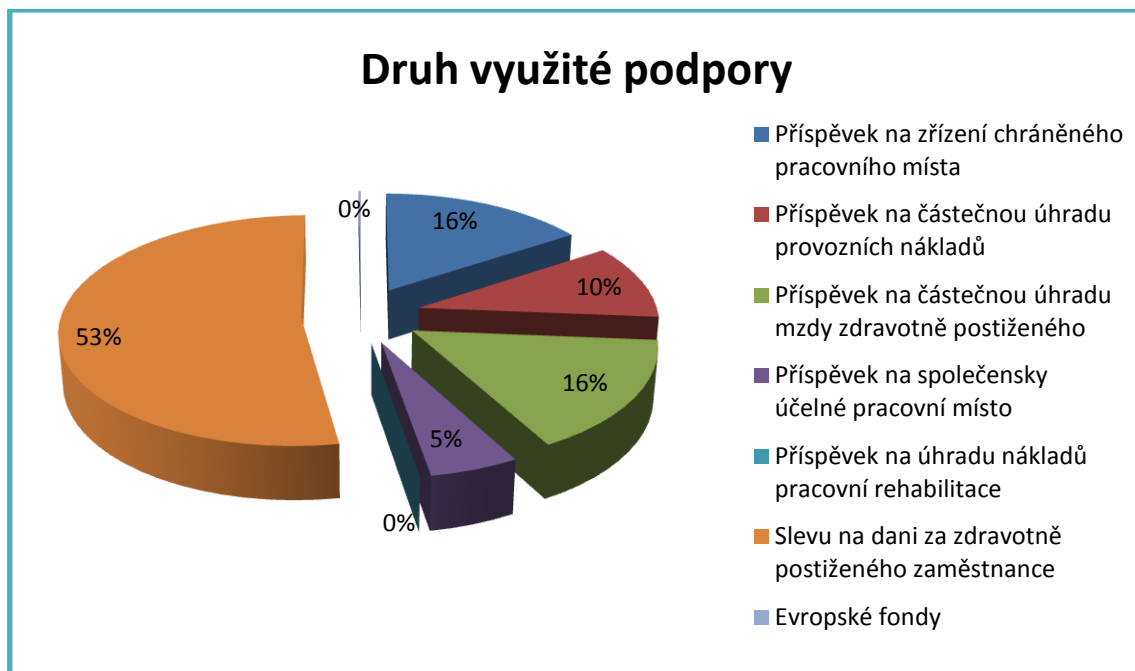
Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Dle provedeného průzkumu se 52% oslovených firem snaží nabízené finanční podpory využívat, pokud na ně mají nárok. Ti co je nevyužívají, tak činí zejména z obavy z přílišné byrokracie spojené s jejich získáváním nebo prostý fakt, že žádné zdravotně postižené zaměstnance nemají.

Vedoucí personálního oddělení jedné z firem dokonce uvedla, že jejich firma nezaměstnává zdravotně postižené proto, aby na ně získávala státní dotace.



Obr. č. 7: Druh využití podpory



Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Firmy, které využívají finanční podporu ze strany státu, zdaleka nejčastěji využívají slevu na dani z příjmu právnických osob za zdravotně postiženého zaměstnance, a to zejména proto, že její uplatnění je ze všech pobídek ze strany státu administrativně nejjednodušší.

Dále čerpají příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, příspěvek na částečnou úhradu mzdy zdravotně postiženého a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů pracovního místa.

Zákon o zaměstnanosti udává, že v roce 2013 činí příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance až 195.264 Kč a pro těžce zdravotně postiženého až 292.896 Kč. Bohužel skutečný stav objemu poskytnutých příspěvků například v Plzeňském kraji je naprosto odlišný od zákonných maximálních limitů, kdy žadatel o tento příspěvek dostává obvykle maximálně 50.000 Kč a vzhledem k tomu, že prostředky vymezené na tento příspěvek v daném účetním období jsou omezené, koncem roku pak může být podpora na nově zřízené chráněné pracovní místo i nulová. Tato praxe pak často odrazuje firmy od zdlouhavého byrokratického řízení či v krajním případě i od samotného zřízení chráněného pracovního místa pro zdravotně postiženého.

Sleva na dani z příjmu právnických osob za zdravotně postiženého zaměstnance by mohla být firmami využívána i v širší míře, bohužel ale někteří zaměstnanci, kteří jsou již v pracovním poměru, nevědí, že by díky svému zdravotnímu stavu mohli mít nárok na určitý typ invalidity, neboť svůj zdravotní stav nepovažují za dostatečně závažný, či se po prodělané nemoci či úrazu již nemocnými necítí. Je tak mnoho „skrytých“ nemocí (např. prodělaná lymeská borrelióza, zhoubné i nezhoubné nádory, poruchy imunity, anemie či jiné nemoci krve, poruchy štítné žlázy, diabetes, obezita, porucha osobnosti, migréna, osteoporóza – vše samozřejmě dle procentní míry poklesu pracovní schopnosti), které jsou za zdravotní postižení považovány a jejich oficiálním uznáním by zaměstnanec firmě mohl přinést další finanční benefit minimálně v podobě slevy na dani z příjmu právnických osob.

Zaměstnavatelé převážně nevyužívají pracovní rehabilitace, jakožto nástroje pro usnadnění začlenění zdravotně postiženého do pracovního procesu, proto ani nevyužívají příspěvků na ni. Tento nástroj totiž není příliš srozumitelnou motivací ani pro firmy, ani pro samotného zdravotně postiženého, pokud nesměruje k získání konkrétní pracovní příležitosti (k čemuž ve většině případů nesměruje).

Evropské fondy jsou též málo využívány, a to zejména z obavy, že by firma byla příliš zatížena vyřizováním formalit pro získání podpory s nejistým výsledkem. Přitom evropské fondy nabízejí širokou škálu operačních programů (např. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost financovaný z Evropského sociálního fondu). Tyto je možno využít například na rekvalifikaci či zvyšování kvalifikace zaměstnanců, jež je základním způsobem růstu výkonnosti firmy, nebo na pracovní asistenty zdravotně postižených osob umožňující jim efektivnější zapojení se do pracovního procesu.

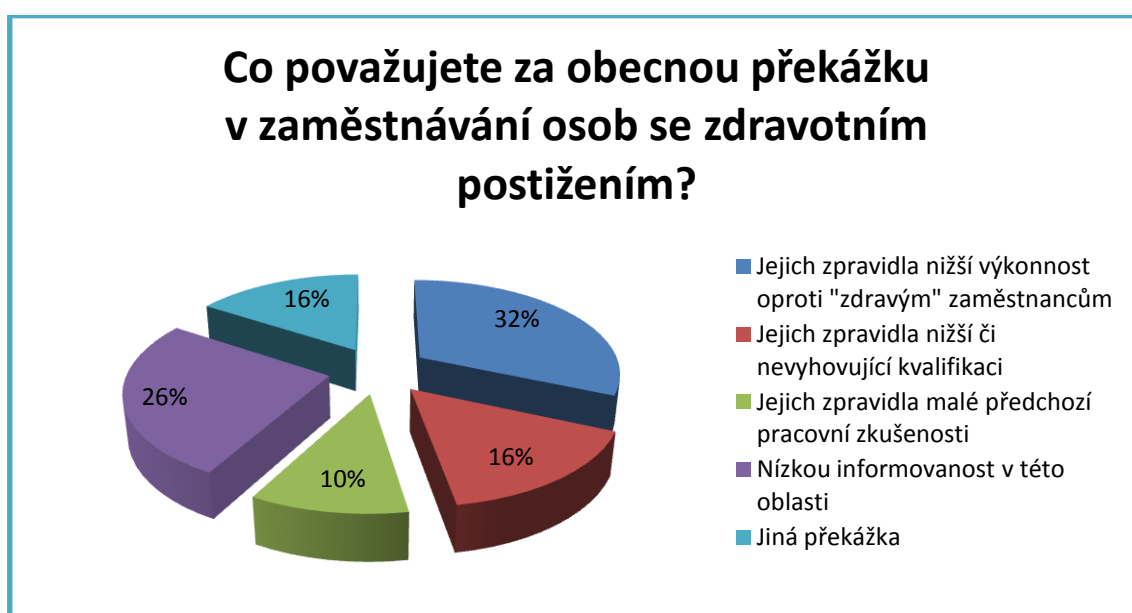
### **Otázka č. 3: Co považujete za obecnou překážku v zaměstnávání osob se zdravotním postižením?**

Mnoho zaměstnavatelů často trpí více či méně opodstatněnými negativními předsudky vůči zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Člověk s postižením však nemusí být pro ně potenciálním problémem navíc, jak se ale bohužel mnoho manažerů stále ještě domnívá. Na druhou stranu uzavření pracovního poměru s touto osobou nemůže být ze strany zaměstnavatele skrytou sociální službou, což je mnohdy úřady práce

podvědomě očekáváno. Jde o rovnocenný kontrakt, jenž musí naplnit očekávání a potřeby obou stran.

Je tedy důležité zjistit, proč zaměstnavatelé nezaměstnávají či proč by nezaměstnali zdravotně postiženého, co cítí jako největší překážku v jejich zaměstnávání. Stejně tak se výzkum zaměřuje na zjištění příčin, z jakých zaměstnavatelé zdravotně postižených osob nerozšiřují nabídku pro další zdravotně postižené osoby.

Obr. č. 8: Co považujete za obecnou překážku v zaměstnávání osob se zdravotním postižením?



Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Jako největší překážku zaměstnavatelé uvádějí zejména jejich zpravidla nižší výkonnost oproti ostatním „zdravým“ zaměstnancům, a to ve 32% případů, 26% zaměstnavatelů považuje za významnou překážku nízkou informovanost v této oblasti.

Většina zdravotně postižených zaměstnanců pracuje na zkrácený pracovní úvazek v rozmezí 2–6 hodin denně, protože vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nejsou schopni odpracovat celý fond pracovní doby. S tím pak souvisejí i zvýšené náklady na rozsáhlejší personální agendu, vyšší náklady na energie a provozní prostory, neboť menší počet „zdravých“ zaměstnanců by za kratší dobu odvedl větší objem práce.

Přitom však nelze při posuzování výkonnosti zdravotně postiženého jednoduše paušalizovat, ačkoliv se tak často díky předsudkům zaměstnavatelů děje (což souvisí

zejména s jejich nízkou informovaností v této oblasti). Vždy je nutno rozlišovat mezi jednotlivými druhy postižení a aktuálním zdravotním stavem zaměstnance. Například zaměstnanec s léčenou schizofrenií je schopen plného pracovního výkonu, ale v předem většinou neznámých intervalech potřebuje nastoupit několika týdenní léčbu. Taktéž hluchý zaměstnanec je fyzicky schopen plného výkonu po celou pracovní dobu, ale má omezené schopnosti v komunikaci s kolegy či zákazníky, k čemuž je třeba již při sestavování jeho pracovní náplně přihlídnout. Na druhou stranu po mentálně postiženém zaměstnanci nelze vyžadovat jakékoliv pracovní tempo, jinak hrozí jeho psychické zhroucení. Lidé s poškozením pohybového aparátu zase potřebují častější pauzy, aby si odpočinuli a poté byli opět schopni dostatečného výkonu.

Zatěžující pro organizaci práce ve firmě je též to, že zdravotně postižení převážně nemohou mít na stejném pracovišti stejnou pracovní náplň jako další „zdraví“ kolegové, jinak dle informací zaměstnavatelů ti „zdraví“ začnou postupně vyžadovat stejný přístup jako ke zdravotně postiženým a přebírají jejich pracovní návyky obsahující častější pauzy, nižší pracovní tempo a vyšší nemocnost.

Rozdílná situace je též dle druhu vykonávané práce. Ve výrobním oddělení jsou při fyzicky náročnější práci či práci vyžadující manuální zručnost více vidět rozdíly mezi „zdravými“ a zdravotně postiženými zaměstnanci, v obchodním či účetním oddělení se při „kancelářské práci“ tyto rozdíly spíše stírají.

Pokud se zaměstnanci stanou invalidními v průběhu trvání pracovního poměru u dané firmy, pak zejména je-li to způsobeno pracovním úrazem či nemocí z povolání, je etické a firmami často využívané, že jim zaměstnavatel, pokud to umožňuje jeho obor činnosti a velikost firmy, zajistí jiné vhodné pracovní uplatnění.

Jako jinou překážku (mimo předdefinovaných) zaměstnavatelé uvedli, že jejich výrobní program či pracoviště nejsou pro zdravotně postižené zaměstnance přizpůsobeny a též že nejsou na určité specializované pozice vyžadující vysokou kvalifikaci schopni nalézt ani „zdravého“ zaměstnance, natož zdravotně postiženého, který ve většině případů není schopen této kvalifikace dosáhnout, ať již kvůli samotnému zdravotnímu stavu nebo znemožnění jeho přístupu k odpovídajícímu stupni vzdělání (např. díky špatné finanční situaci rodiny, technickým překážkám na dané škole či nedostatečné motivaci zdravotně postiženého k získání vyššího vzdělání). Na druhou stranu například lidé s vysokofunkčním autismem jsou schopni dosáhnout jak vysokoškolského vzdělání, tak

i nadprůměrných výsledků, ale mají zase problémy se sociální komunikací, které komplikují jejich plnohodnotné zařazení do pracovního kolektivu.

Při rozhovorech se zaměstnavateli jako obecná bariéra mezi zdravotně postiženými uchazeči o práci a jejich (potencionálními) zaměstnavateli též vyplynula nízká motivace a komunikační bariéra na obou stranách. Přitom podmínkou pro překonání vzájemných překážek je snaha o porozumění požadavkům a potřebám druhé strany. Dále je zde problémem nízká kapacita veřejných nebo externích služeb usnadňujících akvizici vhodných pracovních míst i vhodných a motivovaných zájemců o práci.

Objektivní překážkou jsou technické bariéry, tedy zejména přístup na pracoviště a samotná ergonomie pracoviště, jež v podstatě neumožňuje vykonávání práce zdravotně postiženým zaměstnancem.

#### **Otázka č. 4: Jaké právní opatření považujete za omezující při zaměstnávání osob se zdravotním postižením?**

Ačkoliv zákonná opatření týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou cílená na to, aby se podpořila jejich zaměstnanost, mohou paradoxně často ona být prvotní překážkou, aby firma zdravotně postiženého zaměstnala.

Obr. č. 9: Jaké právní opatření považujete za omezující při zaměstnávání osob se zdravotním postižením?



Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Jako nejsilnější překážku označilo 54% dotazovaných povinnost přizpůsobit na vlastní náklady pracoviště a pracovní podmínky pro zdravotně postiženého zaměstnance, kdy má firma s daným zaměstnancem náklady ještě dříve, než jí může přinášet jakékoliv ekonomické hodnoty. Tyto prvotní náklady je však možno částečně vykompenzovat čerpáním příspěvků od státu, např. příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa, tento příspěvek však tyto nutné náklady většinou zdaleka není schopen pokrýt.

Čtvrtina dotazovaných firem považuje za významnou právní překážku v zaměstnávání osob se zdravotním postižením nařízenou výši minimální mzdy. Protože stále ještě mnoho firem považuje zaměstnávání zdravotně postižených spíše za „charitativní činnost“ než ekonomicky výhodnou personální politiku, udržuje mzdu svých zdravotně postižených zaměstnanců na hranici nařízené vládou (pobírání minimální mzdy se týká cca 120 000 zaměstnanců). Každé její zvýšení pak vede firmy k důkladnému zvážení, zda za této situace mají stále zájem o tohoto zaměstnance či zda ho raději propustí (což se nezřídka stává). Ovšem předvolební závazek České strany sociálně demokratické, že do roku 2018 zvýší minimální mzdu na 12.000 Kč, již ohrožuje zaměstnanost zdravotně postižených i ve firmách, které svým zaměstnancům vyplácejí spravedlivou mzdu.

Diskutabilní a často kontraproduktivní je v této problematice umožnění nahrazení pracovního poměru zdravotně postiženého (u firem nad 25 zaměstnanců) tzv. náhradním plněním nebo odvodem do státního rozpočtu. Mnoho firem proto kvůli jednoduchosti volí právě jednu z těchto forem plnění povinného podílu, jež je zbavuje potenciální možnosti komplikací se zaměstnáváním zdravotně postiženého.

### **Otázka č. 5: Jakým způsobem jste za rok 2012 splnili povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením?**

Často kritizovaným ustanovením zákona o zaměstnanosti je povinnost pro firmy zaměstnávající nad 25 zaměstnanců zaměstnávat ve výši povinného podílu zaměstnance se zdravotním postižením. Ne vždy jsou však firmy schopné či ochotné této kvótě dostát, a proto volí náhradní způsob naplnění tohoto nařízení.

Obr. č. 10: Jakým způsobem jste za rok 2012 splnili povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením?



Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Potěšující skutečností je, že firmy i přes kritiku tohoto právního nařízení plní (alespoň částečně) povinný podíl zdravotně postižených zaměstnanců ve firmě nejčastěji jejich přímým zaměstnáváním, a to ve více než polovině případů. Z toho 5 firem tento podíl splnilo plně pouze zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

Státní firmy, organizační složky státu a příspěvkové organizace mají většinou svou personální politiku vůči zdravotně postiženým osobám definovanou svým nadřízeným orgánem či zřizovatelem, a tato je směřována na plnění či cílené přeplňování kvóty zaměstnanosti zdravotně postižených zejména jejich přímým zaměstnáváním.

Soukromé firmy však neplní tímto způsobem plnou výši podílu, volí tedy náhradní způsob pro doplnění zákonné výše. Preferované je v tomto směru náhradní plnění, kdy za své vydané peníze firma získá určitou protihodnotu v podobě zboží či služeb, které by většinou stejně musela nakoupit či zaplatit (např. kancelářské potřeby, služby bezpečnostních agentur, pracovní oděvy pro své zaměstnance, reklamní a dárkové předměty) a navíc tím též podpoří zaměstnanost zdravotně postižených ve firmě svého dodavatele a ve společnosti obecně.

Díky novelizaci zákona o zaměstnanosti v roce 2012 zaměřeným na omezení objemu poskytnutého náhradního plnění na jednoho zdravotně postiženého zaměstnance

ukončily svou činnost firmy, které zdravotně postižené zaměstnávaly jen fiktivně, díky tomu vzrostla poptávka po prověřeném náhradním plnění, čímž mnoho zaměstnavatelů na chráněném trhu práce dostalo nové obchodní příležitosti a mohli tak nabídnout nové pracovní příležitosti pro zdravotně postižené osoby. Navíc největší objem zakázek již není realizován ke konci roku, kdy zadávaly zakázky firmy poptávající náhradní plnění na poslední chvíli před uzavřením zdaňovacího období, ale jsou rozloženy pravidelně od počátku roku, protože je doporučeno si náhradní plnění předem rezervovat, neboť vzhledem k omezenému objemu na jednoho zdravotně postiženého zaměstnance mohou mít poskytovatelé náhradního plnění ke konci roku již vyčerpané své limity.

Zaměstnavatelé, kteří díky novému systému nejsou schopni sehnat tzv. náhradní plnění v dostatečné výši, se pak, aby nemuseli plnit svůj povinný podíl odvodem do státního rozpočtu, začínají stále častěji zamýšlet nad změnou svého přístupu k náboru, zaměstnávání a úpravám pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením, což opět zvyšuje nabídky práce pro zdravotně postižené, k čemuž patrně byla mířena právní úprava tzv. náhradního plnění.

Problémem pro poskytovatele tzv. náhradního plnění (zaměstnavatele zaměstnávající více než 50% zdravotně postižených zaměstnanců) by mohlo být plánované vyloučení obchodního zboží z objemu poskytnutého náhradního plnění, tedy sortimentu výrobků, které firma odebírá od jiných výrobců a v nezměněném stavu dále prodává spolu se svými výrobky svým zákazníkům. Znamenalo by to výpadek v objemu zisku i v objemu poskytnutého náhradního plnění.

Česká republika je jednou z posledních zemí Evropské unie, jež otevřenému trhu práce povoluje možnost využívat tzv. náhradního plnění jakožto náhrady za pracovní poměr zdravotně postižené osoby. Lze tedy předpokládat, že tato „forma nezaměstnávání“ bude do budoucna zcela eliminována. Tímto opatřením by však bohužel došlo k silnému omezení sociálního podnikání v České republice.

Nejméně využívanou možností splnění povinného podílu je odvod do státního rozpočtu, nazývanou též jako „invalidní daň“. Jde o neproduktivně vydané finanční prostředky, které ovšem poskytují jednoduché splnění zákonné povinnosti, jež používají zpravidla úspěšné firmy s vysokou mírou produktivity práce. Dále tuto možnost volí firmy z oborů, kde se zdá využití pracovní síly zdravotně postiženého jako nemožné, ale spíše jde jen o předsudky, nezkušenost a nedostatek informovanosti.



### **Otázka č. 6: Plánujete pro rok 2013 zachovat stejný způsob splnění povinného podílu?**

Tak jako většina součástí podnikatelské činnosti, i problematika zaměstnanosti zdravotně postižených osob prochází svým vývojem a se zostřováním konkurenčního boje v tržní ekonomice firmy stále důkladněji uvažují nad svými ekonomickými a personálními rozhodnutími.

Obr. č. 11: Plánujete pro rok 2013 zachovat stejný způsob splnění povinného podílu?



Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Z provedeného šetření vyplynulo, že firmám převážně vyhovuje systém, který zvolily i v předcházejícím zdaňovacím období, neboť již v roce 2012 často změnilý svůj přístup k plnění povinného podílu kvůli legislativním změnám v tzv. náhradním plnění.

Pouze jediná firma plánuje změnit svou personální politiku a rozšířit počet zdravotně postižených ve své firmě. Většina firem se při změně poměru plnění povinného podílu spíše kloní ke zvýšení objemu tzv. náhradního plnění na úkor odvodu do státního rozpočtu, což je pouze částečně dobrou zprávou pro zaměstnanost zdravotně postižených.

**Otázka č. 7: Můžete kvantifikovat či specifikovat přínosy a újmy spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením za rok 2012?**

Pro doporučení či zhodnocení vhodného přístupu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením by bylo vhodné kvantifikovat či specifikovat přínosy a újmy, které mají firmy při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Obr. č. 12: Můžete kvantifikovat či specifikovat přínosy a újmy spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením za rok 2012?



Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Naprostá většina oslovených firem však není schopna přímo kvantifikovat či specifikovat konkrétní přínosy či újmy, které souvisejí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v jejich firmě. Účetní systémy jim totiž neumožňují jednoduchou separaci těchto dat a postižení všech souvislostí a speciální evidence těchto nákladů a výnosů ve firmách neexistuje, dokonce ani ve firmách na chráněném trhu práce.

Ovšem právě tato neschopnost porovnání ekonomických přínosů a újem v dané firmě vede k nižšímu stavu zaměstnanosti zdravotně postižených osob, protože firmy ve většině případů nemají motivaci při tomto výpočtu požádat o pomoc některou ze specializovaných poradních institucí a jejich předběžná kalkulace tak nepostihuje

veškeré související přínosy a újmy. Nejsou tak schopni zvážit veškerá pozitiva a negativa a často tak volí spíše cestu nezaměstnání zdravotně postiženého.

Jediná firma uvedla jako přínosy ochotu zdravotně postižených pracovat na zkrácený úvazek a jejich časovou flexibilitu, újmou je pak jejich častější absence kvůli nemoci.

### Otázka č. 8: Jak vnímáte zaměstnávání osob se zdravotním postižením?

Pro možnost ovlivnění či změnu pohledu firem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením je nutné zjistit jejich obecný pohled na tuto problematiku.

Obr. č. 13: Jak vnímáte zaměstnávání osob se zdravotním postižením?



Zdroj: vlastní zpracování, 2013

I přes intenzivní osvětovou činnost různých organizací jako například Nadačního fondu pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, Ligy vozíčkářů, Nadace Charty 77 (a jejího hlavního projektu Konto Bariéry) snažící se prezentovat zaměstnavatelům zejména ekonomické výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením více než polovina dotazovaných zaměstnavatelů považuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením výhradně za společensky a sociálně přínosné.

Paradoxně ani majitel firmy zaměstnávající více než 50% osob se zdravotním postižením neshledává jejich zaměstnávání jako ekonomicky přínosné, a to i přes to,

že firma dlouhodobě vykazuje kladný výsledek hospodaření. Jako ekonomicky přínosné ho však vnímá 18% ostatních respondentů, kteří tedy zdravotně postižené osoby zaměstnávají dobrovolně, za účelem zvýšení zisku firmy.

Majitel firmy 2P SERVIS s.r.o., jenž je jako jediná v Plzeňském kraji držitelem certifikátu k užívání ochranné známky „Práce postižených“, vnímá zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako konkurenční výhodu, která tvořila 9% odpovědí. Ačkoliv se stále více firem snaží o společensky odpovědné chování, bohužel to stále ještě nefunguje tak, že by si zákazníci sami aktivně vyhledávali a nákupem výrobků či služeb podporovali firmy zaměstnávající zdravotně postižené, ale pracovníci obchodního oddělení musí tuto konkurenční výhodu při vyjednávání s odběrateli obratně využívat ve prospěch firmy. Důležité je zde podotknout, že zdravotní postižení zaměstnanců nemůže vytvářet překážky v plnění deklarované kvality produkce, dodržování termínů dodávek a v růstu technické úrovně výrobků.

Jako významný byl také zmiňován přínos z hlediska diverzifikace na pracovišti. Pokud je zaměstnanec se zdravotním postižením po pečlivém zvážení a citlivě umístěn do pracovního kolektivu, jeho přítomnost obohatí atmosféru na pracovišti a vnese mezi spolupracovníky více sociálního citění. Postupné odbourání počátečních předsudků a komunikačních i vztahových bariér vede nejen ke zlepšení firemní kultury, ale i zvýšení obchodní atraktivity a produkce firmy.

Jedna z firem vnímá zaměstnávání osob se zdravotním postižením jinak, než byly předdefinované možnosti, a to jako přínosné pro osoby se zdravotním postižením.

### **Otázka č. 9: Jaký finanční nástroj by podpořil či rozšířil Váš zájem o zaměstnávání osob se zdravotním postižením?**

Respondentům byla též dána možnost vyjádřit se k otázce, jaký finanční nástroj by podpořil jejich zájem o zaměstnávání osob se zdravotním postižením či rozšířil zájem o jejich další zaměstnávání.

Nejvíce z nich by uvítalo zavedení přímého příspěvku na stavební a technické úpravy pracovních podmínek pro zdravotně postiženého (např. bezbariérový přístup, přizpůsobení ergonomie pracoviště), a to na základě jednoduché žádosti s minimem potřebných dokumentů. Přitom úpravy pracovních podmínek umožňující

bezproblémovou práci zdravotně postiženým usnadní současně i podmínky ostatním spolupracovníkům (např. výtahy, širší průchody na pracovišti, pracovní pomůcky v jednoduše dosažitelné výšce).

Celému trhu práce by též dle výsledků průzkumu prospěla větší finanční podpora ze strany státu ke zvyšování kvalifikace (nejen) zdravotně postižených zaměstnanců, neboť jejich nízká, nevyhovující či změnám trhu pomalu se přizpůsobující kvalifikace je jednou ze základních překážek k možnosti jejich širšího zaměstnávání. Nutná je zde též spolupráce a motivovanost ze strany samotných zaměstnanců.

Vedoucí personálního oddělení jedné z firem uvedla, že jejich společnost ani žádnou finanční podporu ze strany státu nevyžaduje, neboť je zastáncem dobrovolnosti a svobodné volby nejen v této oblasti. Nutno dodat, že firma zaměstnává 31 zdravotně postižených, což činí 3,3% jejich zaměstnanců.

Mnoho z firem neuvedlo žádný finanční nástroj, neboť v podstatě nemají zájem o zaměstnávání zdravotně postižených osob či neplánují další rozšiřování jejich počtu ve své firmě, případně jsou firmy se současným stavem finančních podpor ze strany státu spokojeny či zdravotně postižené nezaměstnávají proto, aby dostávaly státní dotace.

### **Otázka č. 10: Jaký právní nástroj by podpořil či rozšířil Váš zájem o zaměstnávání osob se zdravotním postižením?**

Poslední otázka dotazníku byla cílena na zjištění, které právní opatření by podpořilo či rozšířilo zájem o zaměstnávání osob se zdravotním postižením v dotazovaných firmách.

Jako největší přínos celému podnikatelskému prostředí se jeví jednoznačnost a zejména dlouhodobá neměnnost zákonů. Kvůli příliš častým změnám v zákonech totiž firmy nejsou schopné dlouhodobého strategického plánování a stabilních ekonomických kalkulací, což je brzdí v možnosti produkčního i personálního rozvoje.

Firmy by též uvítaly snížení daňového zatížení, a to buď celého podnikatelského sektoru, či cíleně zaměstnavatelů zdravotně postižených a též zjednodušení agendy

související se zaměstnáváním zdravotně postižených, čímž by došlo k omezení nákladů na jejich zaměstnanost.

Respondenti by též uvítali změny v zákoně o veřejných zakázkách, protože současná úprava „tváří se“ jako zvýhodnění pro firmy zaměstnávající více než 50% zdravotně postižených osob v podstatě tyto firmy nezvýhodňuje, neboť dle zkušeností je korupce ve státní správě tak rozsáhlá, že vítěz dané veřejné soutěže je ve většině případů znám předem, bez ohledu na výši podaných nabídek.

#### **5.4 Shrnutí výhod pro zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Přestože většina firem nebyla schopna specifikovat konkrétní přínosy a újmy související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, je možné shrnout základní finanční ukazatele (průměrnou mzdu v národním hospodářství za 1.–3. čtvrtletí daného roku, z níž se odvíjí výše odvodu do státního rozpočtu a objem pořizovaného tzv. náhradního plnění, vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky vždy v lednu následujícího roku, v přehledu jsou tedy použita nejaktuálněji dostupná data).

Pokud firma zaměstná jednoho zdravotně postiženého zaměstnance:

- nemusí hradit odvod od státního rozpočtu ve výši 61.020 Kč (za rok 2012), má-li více než 25 zaměstnanců, nebo
- nemusí nakupovat tzv. náhradní plnění ve výši 170.856 Kč (bez DPH, za rok 2012), má-li více než 25 zaměstnanců,
- má na otevřeném i chráněném trhu práce nárok na příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa až do výše 195.264 Kč (pro rok 2013),
- má na otevřeném i chráněném trhu práce nárok na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa až do výše 48.000 Kč ročně,
- má na chráněném trhu práce nárok na příspěvek na částečnou úhradu mzdy zdravotně postiženého zaměstnance až do výše 8.000 Kč měsíčně (s možností zvýšení o 2.000 Kč po 12 měsících),
- má nárok na slevu na dani z příjmu ve výši 18.000 Kč.

Pokud firma zaměstná jednoho **těžce** zdravotně postiženého zaměstnance:

- nemusí hradit odvod do státního rozpočtu ve výši 61.020 Kč (za rok 2012), má-li více než 25 zaměstnanců, nebo
- nemusí nakupovat tzv. náhradní plnění ve výši 170.856 Kč (bez DPH, za rok 2012), má-li více než 25 zaměstnanců,
- má na otevřeném i chráněném trhu práce nárok na příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa až do výše 292.896 Kč (pro rok 2013),
- má na otevřeném i chráněném trhu práce nárok na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa až do výše 48.000 Kč ročně,
- má na chráněném trhu práce nárok na příspěvek na částečnou úhradu mzdy zdravotně postiženého zaměstnance až do výše 8.000 Kč měsíčně (s možností zvýšení o 2.000 Kč po 12 měsících),
- má nárok na slevu na dani z příjmu ve výši 60.000 Kč.

Z uvedeného přehledu úlev a příspěvků ze strany státu vyplývá, že firma zaměstnávající zdravotně postižené (zejména ta, co zaměstnává více než 50% zdravotně postižených) je poměrně štedře podpořena ze státního rozpočtu. Všechny přínosy ovšem nelze vyjádřit pouze v penězích.

Kromě již zmíněných zákonných příspěvků totiž přináší zaměstnávání osob se zdravotním postižením i obecné nefinanční výhody, jež nelze přímo vyčíslit, ale i přesto jsou přínosem, který může firmě ve svém důsledku poskytovat ekonomickou či konkurenční výhodu.

Především zaměstnáním zdravotně postiženého získá firma zpravidla spolehlivého a loajálního pracovníka, který nemá přemrštěné platové požadavky a rád přijme i nekvalifikovanou pomocnou práci, která není pro většinu ostatních „zdravých“ zaměstnanců atraktivní (a vede k jejich časté fluktuaci). Naopak zdravotně postiženým (zejména mentálně postiženým) jednotvárná manuální práce vyhovuje, a proto se snaží si ji dlouhodobě udržet, přičemž jejich hlavní motivací nebývá finanční ohodnocení, ale včlenění se do pracovního kolektivu a dobře vykonaná práce.

Zdravotně postižené osoby často kvůli svému zdravotnímu stavu preferují částečný úvazek, čímž firmě napomáhají k vyřešení problémů s přesčasovými hodinami. Lze

je využít například k výpomoci v pracovní „špičce“, k nahrazení nestálé brigádnické síly stálým a zaučeným zaměstnancem či mohou pomáhat kolegům s jednoduššími pracemi a kvalifikovaný zaměstnanec se tak může efektivněji věnovat své práci.

Zařazením zdravotně postiženého zaměstnance do pracovního týmu dochází ke zvyšování vzájemné tolerance mezi kolegy, obohacení hodnotového systému pracovníků a rozšíření různorodosti na pracovišti dle moderní koncepce „Diversity Management“. Člověk s postižením může být příjemnou změnou v pracovním kolektivu, vnese nové světlo a nový úhel pohledu na práci.

Deklaruje-li firma zaměstnávající zdravotně postižené osoby veřejně svůj vstřícný přístup ke znevýhodněným osobám, ukazuje to na její vysoký morální kredit, čímž zvyšuje svou prestiž u veřejnosti. Spotřebitelé se totiž stále častěji snaží nakupovat zboží a služby od výrobců, o nichž ví, že se chovají odpovědně, čímž firma získává konkurenční výhodu vedoucí ke zvýšení obrátu firmy.

## **5.5 Shrnutí nevýhod pro zaměstnavatele osob zdravotně postižených osob**

Je samozřejmě nutné zmínit i nevýhody, které ze zaměstnávání zdravotně postižených osob plynou.

Největším problémem je, že zdravotně postižení zaměstnanci většinou dosahují nižší výkonnosti v porovnání s pracovníky, kteří netrpí žádnou nemocí nebo následky úrazu či postižení. Mají také zpravidla nižší kvalifikaci, protože jim byl vzhledem k jejich zdravotnímu postižení odepřen přístup ke vzdělání nebo sami nebyli motivováni k dosažení vyšší kvalifikace, nebo nemohou svou kvalifikaci po úrazu či prodělané nemoci již nadále využívat.

Při zapojení zdravotně postižených do pracovního týmu vzniká firmě problém s náročnější organizací práce, neboť zdravotně postižení trpí vyšší nemocností a často nejsou schopni plnit náročné a komplexní úkoly vyžadující v některých případech vlastní úsudek, rozhodnutí a především flexibilitu.

Nevýhodou je též nutnost zpravidla specifického přístupu ze strany nadřízených a kolegů k zaměstnanci se zdravotním postižením a jeho potenciálně komplikované přijetí v kolektivu, potřeba přizpůsobení samotné náplně práce schopnostem



zaměstnanec se zdravotním postižením a vyšší nároky na čas pro zaučení tohoto zaměstnance.

Další náklady pak přináší též nutnost přizpůsobit pracoviště pro zdravotně postiženého po technické stránce, tedy zejména úprava přístupu na pracoviště a ergonomie pracovního místa (pokud již firma tyto technické parametry nemá vyřešeny kvůli stávajícím zdravotně postiženým zaměstnancům). Náklady jsou velmi individuální dle rozsahu prací, které je nutno provést. Tyto úpravy ovšem přinášejí užitek a ulehčení práce i ostatním zaměstnancům (např. instalovaný výtah pro vozíčkáře budou používat i ostatní zaměstnanci, příp. ho lze použít k jednoduššímu stěhování materiálu).

Nevýhodou pro zaměstnavatele je též zvýšená administrativa spojená se zaměstnáváním zdravotně postižených a zdlouhavý byrokratický proces získávání finančních příspěvků od státu, které v některých případech nedosahují očekávané výše (dané maximálním limitem dle zákona).

## **5.6 Charakteristika zaměstnavatelů zdravotně postižených osob**

Na otevřeném trhu práce zaměstnávají zdravotně postižené osoby zejména nadnárodní společnosti, které berou tuto záležitost jako automatickou součást personální strategie firmy a dále české firmy, v nichž majitelé či vysocí manažeři mají osobní zkušenost se zdravotním postižením v blízkém okolí a příležitosti zdravotně postiženým tak dávají bez ohledu na státní benefity a dotace. Firmy na otevřeném trhu práce disponují objektivně největším počtem pracovních míst, ovšem pouze zlomek jich vyhrazuje či je obsazují zdravotně postiženými osobami.

Dalším významným zaměstnavatelem zdravotně postižených osob na otevřeném trhu práce jsou organizace zřizované státem, kraji a obcemi. Tyto organizace mají zpravidla svou personální politiku v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených dānu svým zřizovatelem či nadřizovaným orgānem, neboť je obecným předpokladem, že právě stát by se měl prvotně postarat o zaměstnanost zdravotně postižených osob.

Firmy na chrānĚnĚm trhu práce vznikají většinou jako rodinné firmy na základĚ zkušenosti se zdravotním postižením v rodinĚ a postupnĚ dávají pracovní příležitosti dalším osobām (často se stejným či příbuzným postižením), nebo tyto firmy začínaly jako samostatnĚ vĚdĚlečně činnĚ zdravotnĚ postiženĚ osoby a postupným rozšiřováním

své podnikatelské činnosti došly až ke zřízení firmy zaměstnávající (převážně) zdravotně postižené. Tyto firmy pak vytvářejí a provozují významný počet pracovních míst pro zdravotně postižené osoby.

## 5.7 Analýza právních předpisů a podpory státu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Každý z právních předpisů či nástrojů upravujících vztahy zaměstnavatele a zdravotně postiženého zaměstnance má pochopitelně svá pozitiva i negativa, jež byly přehledně shrnuty v tabulce č. 3.

Tab. č. 3: Analýza právních předpisů a podpory státu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Nástroj	Pozitiva	Negativa
Zákoník práce (pracovně právní ochrana zaměstnance)	Nástroj působí preventivně proti zneužívání pravomoci zaměstnavatelů v mezních situacích	Zákoník práce chrání zaměstnance kvůli jeho zdravotnímu postižení jen minimálně
Povinný podíl zdravotně postižených osob (u firem nad 25 zaměstnanců)	Nástroj stimuluje firmy k přímému zaměstnávání osob se zdravotním postižením	Tento nástroj nemá pozitivní složku motivace, narušuje tržní prostředí
Tzv. náhradní plnění (náhradní způsob plnění povinného podílu)	Jde o alternativní obchodní podporu zaměstnavatelů na chráněném trhu práce, firmy jím optimalizují své náklady	Neexistuje zatím efektivní kontrola plnění tohoto nástroje, v praxi nástroj jako obchodní podpora příliš nefunguje
Odvod do státního rozpočtu (náhradní způsob plnění povinného podílu)	Administrativně jednoduchá kontrola tohoto nástroje, zvýšení příjmu státního rozpočtu s rostoucím trendem (díky navázání na průměrnou mzdu)	Neúčelně vynaložené peníze firmy snižující její hospodářský výsledek, nástroj nezvyšuje zaměstnanost zdravotně postižených
Společensky účelné pracovní místo	Možnost získání příspěvku na mzdu zdravotně postiženého zaměstnance i pro firmy na otevřeném trhu práce	Firmy mají s tímto nástrojem malé zkušenosti, proto ho příliš nevyužívají, omezení příspěvku pouze na 12 měsíců
Veřejně prospěšné práce	Možnost získání příspěvku až na plnou mzdu zdravotně postiženého pro obce, státní a jiné obecně prospěšné instituce	Nástroj má „punc“ podřadných prací, pro tělesně postižené osoby i často příliš fyzicky náročných

Pracovní rehabilitace	Nástroj respektující individuální potřeby a požadavky zdravotně postiženého, úřad práce hradí plné náklady	Nástroj je firmami využíván v minimálním rozsahu, převážně není přímo navázán na konkrétní pracovní místo
Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa	Účelová finanční podpora do výše zákonem vymezeného limitu, limit pravidelně upravován (zvyšován) díky navázání na průměrnou mzdu	Výše příspěvku rozdílná u jednotlivých úřadů práce, ve většině případů pouze zlomek zákonného limitu, místo je nutno provozovat minimálně 3 roky
Příspěvek na provoz chráněného pracovního místa	Účelová finanční podpora do výše zákonem vymezeného limitu	Výše příspěvku rozdílná u jednotlivých úřadů práce
Příspěvek na mzdu zdravotně postiženého na chráněném trhu práce	Účelová finanční podpora do výše zákonem vymezeného limitu, možnost navýšení po 12 měsících, spoluúčast zaměstnavatele zefektivnila poskytování příspěvku	Výše příspěvku rozdílná u jednotlivých úřadů práce, výše příspěvku není odvislá od různého vztahu náročnosti práce a stupně postižení zaměstnance
Cílené programy k řešení zaměstnanosti, Evropské fondy	Poměrně štedrá možnost podpory po splnění podmínek a daných indikátorů	Proces podání žádosti je administrativně náročný, běžné organizace mají problémy i s plněním kritérií
Zvýhodnění zaměstnavatelů na chráněném trhu práce při zadávání veřejných zakázek	Zvýšení obrátu firem na chráněném trhu práce a tím zvýšení zaměstnanosti zdravotně postižených osob	Pouze malé procento veřejných zakázek je vypisováno jako podlimitní, o vítězi veřejné zakázky je často rozhodnuto již předem
Sleva na dani z příjmu za zaměstnání zdravotně postižené osoby	Jde o jediný plošný a přesně daný nástroj pozitivní motivace zaměstnavatelů vykazujících zisk	Účinnost klesá s klesajícím ziskem a rostoucí inflací, stejná výše sazby od roku 1997 již začíná ztrácet motivační účinek
Nařízení výše minimální mzdy	Zajištění alespoň základní životní úrovně zaměstnanců se zdravotním postižením	Nástroj narušuje tržní prostředí, zvyšování minimální mzdy vede spíše k omezování zaměstnanosti zdravotně postižených

Zdroj: vlastní zpracování, 2013

Je nutné zhodnotit, že převažují kvóty a (solidární) povinnosti nad pozitivní motivací k zaměstnávání zdravotně postižených osob. Jediným progresivně působícím nástrojem bez náročné administrativy je sleva na dani z příjmu, většina ostatních skutečně obdržených příspěvků často nedosahuje zákonné (či očekávané) výše.

## **5.8 Shrnutí problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením a doporučení pro zlepšení situace**

Aktuální systém je zaměstnavateli vnímán tak, že místo aby je pozitivně motivoval k zaměstnávání zdravotně postižených, solidárnost se zdravotně postiženými jen vynucuje a při nepřistoupení na ni zaměstnavatele trestá.

Je zřejmé, že začlenění zdravotně postižených osob do společnosti a pracovního procesu je zapotřebí, přednostně by se ovšem o zdravotně postižené občany měl postarat stát. Ne však primárně podporou ve formě sociálních dávek, ale nabídnutím pracovních příležitostí ve státní správě (např. na ministerstvech, na obecních úřadech, v knihovnách, ve zdravotnictví, u státní i městské policie, ve školství). Důležité je, aby práce zdravotně postižených „byla vidět“ a společnost tak začala pozitivně vnímat jejich zapojení se do pracovního procesu. Dále by pak měly organizační složky státu pořizovat věcné dary sloužící jako reprezentační či upomínkové předměty (ale i další zboží a služby, například kancelářské potřeby, ostrahu objektů) od firem na chráněném trhu práce, aby nepřímo podpořily zaměstnanost zdravotně postižených. Až poté by měl stát „vnucovat“ tyto zaměstnance zákonnými nařízeními soukromému sektoru, jež je řízen zejména tržní ekonomikou. Pokud někteří zaměstnavatelé mají osobní zájem na zaměstnávání zdravotně postižených či tito zaměstnanci vyhovují jejich požadavkům a nárokům, zaměstnávali by je i bez státních nařízení.

Dlouhá léta byli zdravotně postižení v České republice vnímáni jako přítěž společnosti, žijící ze sociálních dávek v izolovaných ústavech. Má-li se tento přístup změnit, je třeba k tomuto tématu aktivně přistupovat již od výchovy malých dětí i v průběhu celého života. Jedině tak se začne tato problematika vnímat jako běžná součást myšlení stále více lidí i zaměstnavatelů a nebude třeba tuto povinnost vyžadovat zákony, ale firmy ji budou plnit aktivně samy ze své vůle.

I samotní zdravotně postižení musí být vedeni k tomu, aby nespoležali automaticky na státní sociální podporu, ale již při volbě vzdělání plánovali svou budoucnost s ohledem na své zdravotní postižení (mají-li ho vrozené či již od mládí). Prvotně je tedy nutné provést změny v systému školství, aby zdravotně postižení nemuseli navštěvovat specializované školy, ale byli plně integrováni v běžném prostředí a měli

možnost řídit si své vzdělání dle svých možností. Návazně je samozřejmě nutné zefektivnit i systém rekvalifikací a zlepšit přístup k němu pro znevýhodněné osoby.

Problematická je zde také obava osob se zdravotním postižením, aby získáním práce nepřišly o výplatu svého invalidního důchodu. Zákony neobsahují žádné ustanovení, že by osoba s jakýmkoliv stupněm invalidity nemohla pracovat, vše je řízeno jen úsudkem posudkového lékaře, vždy ovšem s přijetím pracovního místa automaticky dochází k přezkoumávání zdravotního stavu a často též dojde ke snížení invalidního stupně, tedy i výše invalidního důchodu. Aby zdravotně postižení této nejistotě předcházeli, raději o získání pracovního místa ani neusilují. Zákonodárné orgány by proto měly zaujmout dlouhodobě jednotnou metodiku pro posuzování invalidity zdravotně postižených osob, aby zajistily těmto osobám alespoň minimální úroveň sociálních jistot.

Dalším důležitým bodem je pak při vyhledávání pracovních příležitostí, aby se zdravotně postižený uchazeč o práci nenechal odradit prvotním neúspěchem, ale udržel si potřebnou míru sebevědomí do dalších výběrových řízení a schopnost prosadit svá zákonná práva.

Pro zlepšení přístupu k zaměstnávání zdravotně postižených osob ve firmě je nutné tuto problematiku řešit jako součást podnikové kultury, s níž firma detailně seznámí všechny zaměstnance i své obchodní partnery. Nezajímavé osoby by totiž mohly čelit obavám a nedůvěře při styku se zdravotně postiženými zaměstnanci, je vhodné proto neustále vytvářet a veřejně deklarovat úsilí o budování sociálního prostředí uvnitř podniku.

Lze doporučit, aby ve firmě byla určena osoba, jež bude zdravotně postiženým zaměstnancům pomáhat s řešením obtížných situací či jejich začleňováním do pracovního kolektivu, vždy je zapotřebí určitá míra individuálního přístupu ke konkrétnímu zaměstnanci. Tato osoba by tedy měla mít se zdravotním postižením buď svou osobní zkušenost, nebo zkušenost v rodině či blízkém okolí, případně zprostředkovanou zkušenost například studiem této problematiky. Taková osoba usnadňuje zdravotně postiženým výkon jejich pracovní činnosti a firmě ulehčuje jejich integraci do kolektivu. Důležitá je otevřená a přímá komunikace mezi zaměstnavatelem a zdravotně postiženým zaměstnancem, tak aby byl zaměstnanec od počátku seznámen s nároky firmy a firma znala očekávání a požadavky zaměstnance.

Pro zaměstnance se zdravotním postižením je často nutné stavebně či ergonomicky přizpůsobit pracoviště, což samozřejmě znamená určité náklady. Pokud ovšem firma zvolí vhodné úpravy, které umožní zdravotně postiženému pohodlný a bezpečný výkon jeho práce a bezproblémový přístup na pracoviště, usnadní to současně podmínky i ostatním zaměstnancům (tzv. design for all). Jde zejména o usnadnění pohybu po pracovišti a přístupu k němu a zlepšení vnitropodnikové komunikace a orientace v budově firmy.

Lze též doporučit zavedení zákonného opatření (úspěšně užívaného např. v Nizozemí), dle kterého by si zdravotně postižený zaměstnanec sám pořídil „mobilní“ úpravu svého pracovního místa, jež je nad rámec běžného vybavení pracoviště poskytnutého zaměstnavatelem a mohl by na ni též získat dotaci od úřadu práce. Tuto úpravu pak může použít i u svého následujícího zaměstnavatele.

Na zvýšení zaměstnanosti zdravotně postižených osob také negativně působí výše některých příspěvků či slev, kdy například u administrativně nejjednoduššího opatření (tedy slevy na dani z příjmu) již sazby z roku 1997 nejsou takovou motivací, jako byly v roce jejich zavedení či v letech těsně následujících. Zákonodárné orgány by tedy měly uvažovat o jejich navýšení.

Demotivačně pro zaměstnavatele působí i výše skutečně obdržených příspěvků od státu, jež jsou v zákonech dány jako maximální, ovšem v praxi má firma šanci získat zpravidla pouze zlomek těchto částek. Tyto příspěvky kryjí zaměstnavatelům zdravotně postižených osob převážně pouze vícenáklady a kompenzují jejich zvýšenou administrativu.

Navíc díky vázanosti na průměrnou mzdu v národním hospodářství je nutné každoročně v zákonech a předpisech vyhledávat, jak vysoká byla průměrná mzda, ze které se odvozují jednotlivé příspěvky a platby, zda nedošlo ke změně systému výpočtu či jak aktuálně postupovat při žádostech o jednotlivé příspěvky, což opět navyšuje náklady firem. Pro firmy by tedy pozitivním stimulem bylo i snížení administrativní zátěže spojené se zaměstnáváním zdravotně postižených osob a s vyřizováním žádostí o jednotlivé příspěvky.

Kromě nízké či nejisté výše finanční podpory ze strany státu firmy také často cítí nedostatečné neekonomické uznání za zaměstnávání zdravotně postižených osob. Toto se částečně snaží napravit různé ankety a soutěže, např. „Zaměstnavatel bez bariér“

pořádaná společností Sodexo pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, jež každoročně oceňuje nejlepšího zaměstnavatele zdravotně postižených osob.

Pro zlepšení situace v zaměstnanosti zdravotně postižených osob jsou nejdůležitější přesné informace, zaměstnavatelé „šité na míru“, větší informovanost celé společnosti a šíření osvěty. Zaměstnavatelé potřebují zejména dostatek přehledných informací o tom, jaké druhy podpor existují, o finančních a právních aspektech souvisejících se zaměstnáváním zdravotně postižených osob, o možnostech technických a stavebních úprav na pracovištích a o tom, na koho se obrátit při řešení této problematiky. Tyto informace by měly zaměstnavatelům poskytovat zejména státní instituce a další obecně prospěšné organizace (např. centra zdravotně postižených, agentury podporovaného zaměstnávání). Důležité je o této problematice veřejně mluvit a do diskuze zapojit všechny relevantní skupiny, tedy i zdravotně postižené osoby.

Obecným předpokladem pro zvýšení podílu ekonomicky aktivních osob se zdravotním postižením je trvalý hospodářský růst v České republice, jenž by sám o sobě vytvořil nové pracovní příležitosti i pro část znevýhodněných osob na trhu práce. Pro možnost strategického plánování ve firmách je též důležitá dlouhodobě stabilní daňová politika státu i zákonných opatření celkově.

## 6 ZÁVĚR

Zdravotně postižení občané činí značnou část obyvatelstva České republiky, proto se jim společnost snaží neustále vycházet vstříc a vytvořit pro ně vyhovující životní podmínky i podmínky pracovní.

Zdravotně postižené osoby nejen vyžadují péči a podporu, ale chtějí být též prospěšné, chtějí společnosti přispívat. Chtějí mít stejná práva i stejné povinnosti, chtějí stejné možnosti a možnost volby. Povinností společnosti je pak zdravotně postiženým osobám poskytnout podporu a podmínky, aby svá práva mohly realizovat.

Stát se proto snaží svými právními předpisy ochránit zaměstnance znevýhodněné na trhu práce a zaměstnavatele motivovat k přijímání zdravotně postižených osob do pracovního poměru. Pro firmy zaměstnávající více než 25 zaměstnavatelů stanovuje povinný podíl zdravotně postižených zaměstnanců, jež lze naplnit přímým zaměstnáváním zdravotně postižených, tzv. náhradním plněním či odvodem do státního rozpočtu.

Na druhé straně pak zaměstnavatelům poskytuje širokou škálu příspěvků na podporu zaměstnávání zdravotně postižených osob, a to jak na chráněném, tak i na otevřeném trhu práce. Jejich výše i účinnost je ovšem odvislá od konkrétní situace zaměstnavatele a možnostech a postupu daného úřadu práce.

Firmy však stále vnímají zaměstnávání osob se zdravotním postižením zejména jako společensky a sociálně přínosné, za ekonomicky přínosné ho považuje pouze malá část firem.

Obecně lze konstatovat, že se přístup zaměstnavatelů k zaměstnávání zdravotně postižených osob neustále zlepšuje, firmy se snaží o společensky odpovědný přístup a veřejnou deklaraci své sociální politiky, čímž se zlepšuje i postavení zdravotně postižených osob ve společnosti.



## **7 SEZNAM TABULEK**

Tab. č. 1: Orientační tabulka plnění povinného podílu pro rok 2012.....	24
Tab. č. 2: Základní charakteristika dotazovaných firem.....	37
Tab. č. 3: Analýza právních předpisů a podpory státu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	59

## 8 SEZNAM OBRÁZKŮ

Obr. č. 1: Překážky při zaměstnávání osob s handicapem.....	18
Obr. č. 2: Prokázané dopady nezaměstnanosti .....	19
Obr. č. 3: Velikost firmy .....	38
Obr. č. 4: Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?.....	39
Obr. č. 5: Důvod zaměstnávání osob se zdravotním postižením .....	40
Obr. č. 6: Využíváte finanční podporu související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením? .....	41
Obr. č. 7: Druh využití podpory .....	42
Obr. č. 8: Co považujete za obecnou překážku v zaměstnávání osob se zdravotním postižením? .....	44
Obr. č. 9: Jaké právní opatření považujete za omezující při zaměstnávání osob .....	46
Obr. č. 10: Jakým způsobem jste za rok 2012 splnili povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením? .....	48
Obr. č. 11: Plánujete pro rok 2013 zachovat stejný způsob splnění povinného podílu? .....	50
Obr. č. 12: Můžete kvantifikovat či specifikovat přínosy a újmy spojené .....	51
Obr. č. 13: Jak vnímáte zaměstnávání osob se zdravotním postižením? .....	52

## 9 POUŽITÁ LITERATURA

- [1] *business center.cz.* [online] Praha: HAVIT, s. r. o., 2013, [cit. 18.7.2013]  
Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>
- [2] *business center.cz.* [online] Praha: HAVIT, s. r. o., 2013, [cit. 19.7.2013]  
Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/verejne-zakazky/>
- [3] ČERVINKA, Tomáš. a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií.* 4. aktualizované vydání, Olomouc: Anag, 2009, 205 s., ISBN 978-80-7263-529-0
- [4] *Český statistický úřad.* [online] Praha: Český statistický úřad, Aktualizace 30.5.2008, [cit. 28.7.2013] Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2008edicniplan.nsf/p/3309-08>
- [5] DOLEŽEL, Rudolf., VÍTKOVÁ, Marie. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením: příručka pro zaměstnavatele k projektu OPR LZ 3.1. „Aktivizační a vzdělávací centrum“.* Brno: Paido, 2007, 125 s., ISBN 978-80-7315-143-0
- [6] GRUDZIŇSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením.* 1. vydání, České Budějovice: Nakladatelství Nová Forma, 2012, 177 s., ISBN 978-80-7453-214-6
- [7] HUTAŘ, Jan. *Sociálně právní minimum pro osoby se zdravotním postižením.* 10. vydání, Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2009, 241 s., ISBN 978-80-87181-02-7
- [8] KAŠÍKOVÁ, Martina. *Vládní výbor pro zdravotně postižené občany. Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010-2014.* 1. vydání, Praha: Úřad vlády České republiky, Sekretariát Vládního výboru pro zdravotně postižené občany, 2010, 55 s., ISBN 978-80-7440-024-7
- [9] KOMENDOVIČ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením.* 1. vydání, Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009, 158 s., ISBN 978-80-7418-022-4

- [10] MICHALÍK, Jan. a kol. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. 1. vydání, Praha: Portál, 2011, 512 s., ISBN 978-80-7367-859-3
- [11] *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR*. [online] Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Aktualizace duben 2013, [cit. 25.7.2013] Dostupné z: [http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2012/anal2012.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2012/anal2012.pdf)
- [12] *Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR*. [online] Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Aktualizace červenec 2013, [cit. 1.8.2013] Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/15827/NV\\_210\\_2013.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/15827/NV_210_2013.pdf)
- [13] *Náhradní plnění 2013*. [online], [cit. 31.7.2013] Dostupné z: <http://www.nahradni-plneni-2013.cz/zamestnavani-ozp-v-zahranici.html>
- [14] OPATŘILOVÁ, Dagmar., PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. 1. vydání, Brno: Masarykova univerzita, 2011, 160 s., ISBN 978-80-210-5536-0
- [15] PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. 1. vydání, Brno: MSD, spol. s r.o., 2009, 172 s., ISBN 978-80-7392-094-4
- [16] SLAŠŤANOVÁ, Denisa., DURAJOVÁ, Zuzana. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb*. 1. vydání, Brno: Liga lidských práv, 2012, 90 s., ISBN 978-80-87414-08-8
- [17] SLOBODNÍK, Jozef. *Příručka přístupu k řešení problematiky zaměstnávání osob ohrožených sociálním vyloučením pro obce a pro nestátní neziskové organizace*. 1. vydání, Praha: občanské sdružení ORFEUS, 2008, 186 s., ISBN 978-80-903519-6-7
- [18] SYROVÁTKOVÁ, Jaroslava. *Sociální podnikání*. 1. vydání, Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2010, 117 s., ISBN 978-80-7372-683-6
- [19] *Vláda České republiky*. [online] Praha: Vláda České republiky, Aktualizace 20.12.2012, [cit. 23.7.2013] Dostupné z: <http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/zprava-o-plneni-opatreni-narodniho-planu-vytvareni-rovnych-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2010-2014-v-roce-2011-102028/>

## **10 SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha A: Dotazník

## PŘÍLOHA A

### DOTAZNÍK

#### Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – právní a finanční aspekty

Vážení, prosím o vyplnění dotazníku sloužícího ke zpracování výzkumu v rámci mé diplomové práce na téma „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – právní a finanční aspekty“. Zvolenou odpověď označte křížkem (lze označit i více možností), příp. doplňte slovní popis. V případě dotazů se na mne kdykoliv obraťte – [benleona@students.zcu.cz](mailto:benleona@students.zcu.cz).

Za vyplnění dotazníku předem děkuji. Bc. Leona Benešová

**Jméno firmy (nepovinný údaj):**

**Právní forma:**

**Oblast (předmět) podnikání:**

**Přepočtený počet zaměstnanců:**

**- Z toho počet zaměstnanců se zdravotním postižením:**

#### 1. Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?

- Ano, zaměstnáváme (zaškrtněte důvod):
  - Chceme splnit legislativní požadavky (povinný podíl u firem s více než 25 zaměstnanci)
  - Chceme dát šanci i zdravotně postiženým občanům
  - Máme dobré zkušenosti s jejich zaměstnáváním
  - Jiný důvod (doplňte):
- Ne, nezaměstnáváme (uved'te důvod):

#### 2. Využíváte finanční podporu související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením?

- Ano, využíváme (uved'te druh podpory):
  - Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa
  - Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa
  - Příspěvek na částečnou úhradu mzdy zdravotně postiženého zaměstnance
  - Příspěvek na společensky účelné pracovní místo
  - Příspěvek na úhradu nákladů spojených s pracovní rehabilitací
  - Slevu na dani za zdravotně postiženého zaměstnance
  - Evropské fondy (uved'te které):
- Ne, nevyužíváme (uved'te důvod):

#### 3. Co považujete za obecnou překážku v zaměstnávání osob se zdravotním postižením?

- Jejich zpravidla nižší výkonnost oproti ostatním „zdravým“ zaměstnancům
- Jejich zpravidla nižší či nevyhovující kvalifikaci
- Jejich zpravidla malé předchozí pracovní zkušenosti
- Nízkou informovanost v této oblasti
- Jiná překážka (doplňte):

**4. Jaké právní opatření považujete za omezující při zaměstnávání osob se zdravotním postižením?**

- Povinnost přizpůsobit na vlastní náklady pracoviště a pracovní podmínky pro zdravotně postiženého zaměstnance
- Možnost nahradit pracovní poměr osoby se zdravotním postižením tzv. náhradním plněním či odvodem do státního rozpočtu
- Nařízení výše minimální mzdy
- Jiné opatření (doplňte):

**5. Jakým způsobem jste za rok 2012 splnili povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením (pro firmy s více než 25 zaměstnanci)?**

- Zaměstnáváním osob se zdravotním postižením (uvedte počet):
- Formou tzv. náhradního plnění (uvedte výši v Kč):
- Odvodem do státního rozpočtu (uvedte výši v Kč):

**6. Plánujete pro rok 2013 zachovat stejný způsob splnění povinného podílu (pro firmy s více než 25 zaměstnanci)?**

- Ano (uvedte důvod):
- Ne - (uvedte důvod):  
- (uvedte druh změny):

**7. Můžete (i částečně) kvantifikovat či specifikovat přínosy a újmy spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením za rok 2012 (např. náklady, výnosy, celková bilance, obecné přínosy či újmy)?**

- Přínosy (uvedte):
- Újmy (uvedte):
- Ne, v rámci naší firmy nelze specifikovat

**8. Jak vnímáte zaměstnávání osob se zdravotním postižením?**

- Jako ekonomicky přínosné pro firmu
- Jako společensky a sociálně přínosné
- Jako přínosné z hlediska diverzifikace na pracovišti
- Jako přinášející firmě konkurenční výhodu
- Jako pro firmu nepřínosné
- Jinak (doplňte):

**9. Jaký finanční nástroj by podpořil či rozšířil Váš zájem o zaměstnávání osob se zdravotním postižením?**

- Finanční nástroj (doplňte):

**10. Jaký právní nástroj by podpořil či rozšířil Váš zájem o zaměstnávání osob se zdravotním postižením?**

- Právní nástroj (doplňte):

**Děkuji Vám za vyplnění dotazníku!**

## **ABSTRAKT**

BENEŠOVÁ, Leona. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – právní a finanční aspekty*. Diplomová práce. Plzeň: Fakulta ekonomická ZČU v Plzni, 70 s., 2013

**Klíčová slova:** zdravotně postižená osoba, chráněné pracovní místo, náhradní plnění, sociální podnikání, společenská odpovědnost firem

Diplomová práce řeší téma Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – právní a finanční aspekty. Zdravotně postižené osoby tvoří 10% populace v České republice, na trhu práce jsou však znevýhodněnou skupinou, proto je úlohou zákonodárných orgánů podpořit jejich zaměstnanost právními i finančními nástroji. Cílem diplomové práce je analyzovat právní prostředí a podporu ze strany státu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením a navrhnout doporučení vedoucí ke zlepšení situace. V teoretické části diplomové práce jsou shrnuty poznatky z odborné literatury a souvisejících zákonů, v praktické části je pak na základě dotazníkového šetření provedena analýza současného systému motivace zaměstnavatelů ze strany státu k zaměstnávání zdravotně postižených osob. V závěrečné části je pak na základě provedené analýzy shrnuta celá problematika a navržena doporučení, jež mají vést ke zlepšení současného stavu zaměstnanosti zdravotně postižených osob.



## **ABSTRACT**

BENEŠOVÁ, Leona. *Employing People with Disabilities – Legal and Financial Aspects*. Diploma thesis. Pilsen: Faculty of Economics, University of West Bohemia in Pilsen, 70 pp., 2013

**Key words:** disabled person, sheltered employment, social entrepreneurship, corporate social responsibility

This diploma thesis deals with the topic “Employing People with Disabilities – Legal and Financial Aspects”. The disabled account for 10% of the population of the Czech Republic, but, despite this fact, they seem to be a handicapped group on the labour market. Therefore it is the responsibility of the legislative bodies to support their employability by means of appropriate legal and financial tools. This diploma thesis aims at analyzing the legal environment and state support when it comes to employing people with disabilities and at suggesting recommendations focused on improving the situation. In the theoretical part of the thesis findings from professional literature and related laws are summarized, while the practical part tries to analyze, on the basis of a questionnaire survey, how the state motivates employers to employ the disabled. In the final part, the results of the analysis are considered, the entire topic is summarized and recommendations are suggested that might, hopefully, lead to an improvement in the existing state of employing the disabled.