

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Institut mezioborových studií Brno

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Brno 2011

Dana Kocourková, DiS.

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ

FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ

Institut mezioborových studií Brno

**Zdravotně postižený člověk
a jeho možnosti na trhu práce
v malém městě**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Ivana Bixová

Vypracovala:

Dana Kocourková, DiS.

Brno 2011

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Zdravotně postižený člověk a jeho možnosti na trhu práce v malém městě“ zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této bakalářské práce.

Elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné.

V dne

.....
Dana Kocourková, DiS.

Obsah

Úvod	2
1. Zdravotní postižení – úvod do problematiky	3
2. Zdravotní postižení – dělení podle druhu postižení	5
2.1 Mentální postižení	5
2.2 Sluchové postižení	7
2.3 Zrakové postižení	8
2.4 Řečové postižení – poruchy komunikace	9
2.5 Tělesné postižení	10
2.6 Kombinované postižení	11
3. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	13
3.1 Povinnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením	15
3.2 Příklady výpočtů vztahující se k zaměstnávání osob se zdravotním postižením	17
3.3 Daňové úlevy	22
4. Možnosti uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce	25
4.1 Úloha úřadů práce při zaměstnávání osob se zdravotním postižením	25
4.1.1 Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s úřady práce	26
4.1.2 Právo osob se zdravotním postižením na pracovní rehabilitaci	26
4.1.3 Chráněné pracovní místo	27
4.1.4 Chráněná pracovní dílna	28
4.1.5 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	29
4.2 Zpráva o stavu lidských práv v České republice v roce 2009 ze dne 3. března 2010	30
4.2.1 Srovnání počtu uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo a počtu uchazečů – osob se zdravotním postižením	30
4.2.2 Netradiční postupy při zaměstnávání osob se zdravotním postižením	32
5. Současné možnosti zaměstnání osob se zdravotním postižením	35
5.1 Sociální družstvo Znojmo	35
5.2 ALTREVA – services s.r.o.	36
5.3 ODĚVA, výrobní družstvo	36
5.4 Další možnosti zaměstnání	36
5.5 Vozičkáři Znojemska, občanské sdružení	38
5.6 Chráněné dílny Znojmo	39
5.7 MK - elektro - plyn - voda s.r.o.	40
5.8 Projekt, který se nepovedl	41
6. Kasuistika	43
Závěr	46
RESUMÉ	48
ANOTACE	49
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	50
Přílohy	

Úvod

Zdravotně postižený člověk a jeho možnosti na trhu práce v malém městě. Toto téma jsem si zvolila, celkem bez velkého rozmyšlení. Před několika lety jsem měla úraz páteře a nějaké další doprovodné komplikace, hrozilo mi, že skončím na vozíku. Samozřejmě, že v okamžicích, kdy jsem přemýšlela, co mne asi ještě v návaznosti na úraz v životě potká, začala jsem uvažovat i o možné ztrátě zaměstnání a případném hledání nového. I když se můj stav od té doby výrazně zlepšil, přesto tuto problematiku stále sleduji.

Žiji v městě Znojmě, které má cca 36 tisíc obyvatel. Na jeho příkladu chci ukázat, jaké možnosti zde zdravotně postižený člověk má při výběru zaměstnání.

Cílem této bakalářské práce je zjistit, jaké jsou možnosti zdravotně postižených osob na trhu práce v městě Znojmě.

Práce by měla – jako úvod do problematiky - charakterizovat jednotlivá zdravotní postižení, prezentovat příslušnou legislativu. Upozornit na zákonnou povinnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením a na příkladech daňových úlev demonstrovat i možné výhody.

Sociální pedagogiku lze v praxi vyložit i jako životní pomoc. I zdraví lidé by si tedy měli uvědomit, že stačí málo a mohou se ocitnout v podobné situaci jako handicapovaní spoluobčané a že jako případní potencionální zaměstnavatelé by měli vycházet těmto lidem vstříc. Důležitá v tomto směru je i úloha úřadu práce, který by měl v této situaci vystupovat jako prostředník. Jeho roli se bakalářská práce pokouší také zmapovat. Na příkladech jednotlivých zaměstnavatelů demonstují aktuální nabídku pracovních míst.

Teoretická část, při jejímž zpracování použiji obsahovou analýzu dostupných materiálů, se bude prolínat s praktickou. V ní využiji řízené rozhovory se zaměstnavateli zdravotně postižených osob, dále pak metodu pozorování a kasuistiku.

Problematika, které se práce věnuje, je velice široká, proto jsem ji aplikovala pouze na region Znojmsko a veškeré výstupy z práce jsou tedy použitelné výlučně v tomto regionu.

1. Zdravotní postižení – úvod do problematiky

Na začátku bakalářské práce uvádím pro srovnání, jak jednotliví autoři definují pojem zdravotní postižení, případně jak tento pojem chápe legislativa.

Ve smyslu pedagogickém:

Za postižené ve smyslu pedagogickém se považují všechny děti, mladí lidé a dospělí, kteří jsou v učení, sociálním chování, v komunikaci a řeči nebo v psychomotorických schopnostech tak omezeni, že jejich spoluúčast na životě ve společnosti je podstatně ztížena. Proto vyžadují speciálně-pedagogickou péči (Vernooij in Ellinger, Stein 2005).

Jiný pedagogický pohled:

Mezi jedince se zdravotním postižením počítáme jak jedince nemocné, tak zdravotně oslabené. V současné době se však používá termín zdravotní postižení i v širším významu, kdy hovoříme o osobách se zdravotním postižením jako o osobách s jakýmkoli druhem postižení (Valenta 2003).

Národní plán vytváření rovných příležitostí pro občany se zdravotním postižením na období 2010-2014:

Zdravotní postižení je možno charakterizovat jako dlouhodobý nebo trvalý nepříznivý zdravotní stav, který již nelze léčbou výrazně zlepšit či zcela odstranit. Na rozdíl od řady dalších skutečností, které může jejich nositel ovlivnit, se přitom jedná o situaci, která je většinou nezávislá na vůli jedince.

Strohá ustanovení § 67 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů:

ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

§ 67

(1) Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen "osoby se zdravotním postižením") se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

(2) Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou:

a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (dále jen "osoby s těžším zdravotním postižením"),

b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni 32a),

c) rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen "osoby zdravotně znevýhodněné").

(3) Za zdravotně znevýhodněnou osobu podle odstavce 2 písm. c) se považuje fyzická osoba, která má zachovány schopnosti vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

(4) Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění.

(5) Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. a) a b), dokládá fyzická osoba potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. c), dokládá fyzická osoba rozhodnutím úřadu práce.

(6) Posuzování zdravotního stavu pro účely odstavce 2 písm. c) upravuje jiný právní předpis 41a).

2. Zdravotní postižení – dělení podle druhu postižení

Zdravotní postižení lze dle druhu postižení rozdělit na:

- mentální,
- sluchové,
- zrakové,
- řečové,
- tělesné,
- kombinované.

2.1 Mentální postižení

Šiška (2005) ve své publikaci *Mimořádná dospělost s podtitulem Edukace člověka s mentálním postižením v období dospělosti* uvádí dva modely vnímání „problému“ lidí s mentálním postižením. A to:

a) Tradiční model vnímání „problému“

1. V běžné společnosti jsou lidé s mentálním postižením zranitelní vůči využívání a zneužívání jinými lidmi.
2. Lidé s mentálním postižením jsou nezodpovědní a promiskuitní. Budou-li mít možnost mít děti, bude více nezodpovědných a promiskuitních lidí.
3. Lidé s mentálním postižením jsou postižení z důvodu malformace centrální nervové soustavy, poruchy v biochemické přeměně, z důvodu genetické a chromosomální odchylky atd.
4. Lidé s mentálním postižením mají ve schopnosti vzdělávat se běžnými vyučovacími metodami zvláštní deficity.
5. Lidé s mentálním postižením potřebují zvláštní péči. V rodině jsou příčinou fyzické a duševní zátěže všech zúčastněných.

b) Současný model vnímání „problému“

1. Lidé s mentálním postižením jsou jedinci s vysoce individuálními potřebami.
2. V minulosti trpěli lidé s mentálním postižením segregací a seskupováním ve velkém.

3. Lidé s mentálním postižením trpěli ve společnosti bezmocí, nedostatkem auronomie a příležitosti k rozhodování.
4. Lidé s mentálním postižením jsou zvláště vulnerabilní ve schopnosti udržet si silné a prospěšné sociální vztahy.
5. Společnost přijímala lidi s mentálním postižením negativně a negativně hodnotila jejich společenský přínos.

Zvolský (1996) rozlišuje dle 10. revize mezinárodní statistické klasifikace nemocí (MKN -10, ICD-10) vydané Světovou zdravotnickou organizací (SZO, WHO) tuto klasifikaci mentální retardace:

A) Druh postižení

F 70-79 Mentální retardace

B) Stupeň postižení

F	70	Lehká mentální retardace IQ 69-50
F	71	Středně těžká mentální retardace IQ 49-35
F	72	Těžká mentální retardace IQ 34-20
F	73	Hluboká mentální retardace IQ 19 a níže
F	78	Jiná mentální retardace
F	79	Nespecifikovaná mentální retardace

C) Typ postižení

- eretický (nepokojný, dráždivý, instabilní),
- torpidní (apatický, netečný, strnulý),
- nevyhraněný.

Metoda podporovaného zaměstnání

Nezbytným předpokladem proniknutí mentálně postižených do hlavního pracovního proudu je podpora ze strany služeb včetně vzdělávacích institucí, ve které mají stávající nebo budoucí uchazeči o zaměstnání důvěru. Metodou podpory zaměstnance s postižením na pracovišti založeným na vzájemné důvěře je tzv. **metoda podporovaného zaměstnání**.

Definice podporovaného zaměstnání se různí. Všechny však obsahují následující:

- Jde o smysluplnou, placenou a konkurenceschopnou práci.
- Pracovní náplň je sestavena z pomocných, nekvalifikovaných činností.
- Člověk s postižením pracuje na běžném pracovišti a je v kontaktu se spolupracovníky bez postižení.

- Pro pracovníka je ze strany zprostředkovatelské agentury zajištěna dlouhodobá podpora, nejčastěji jde o pracovní asistenci a průběžné sledování pracovního poměru.

(Šiška 2005).

2.2 Sluchové postižení

Komunikace je proces výměny, dorozumění a zprostředkování zpráv nebo informací všeho druhu. Individuální, extraindividuální a interindividuální komunikace znamená obousměrný tok informací uvnitř jediného subjektu, zachycení signálů ze zevního světa a oboustranný tok informací mezi lidmi. Komunikace se uskutečňuje sdělovacím procesem, jímž individuum vzhledem k jiným lidem projevuje své city (složka projevovalá), svou vůli (složka vybavovací) a své myšlenky (složka dorozumivací) (Krahulcová, 2003).

Tabulka 1 Mezinárodní škála stupňů sluchových poruch podle Světové zdravotnické organizace (WHO)

Velikost ztráty sluchu podle WHO	Název kategorie ztráty sluchu	Název kategorie podle Vyhl. MPSV č. 284/1995 Sb.
0-25 dB	normální sluch	
26-40 dB	lehká nedoslýchavost	lehká nedoslýchavost (již od 20dB)
41-55 dB	střední nedoslýchavost	středně těžká nedoslýchavost
56-70 dB	středně těžké poškození sluchu	těžká nedoslýchavost
71-90 dB	těžké poškození sluchu	praktická hluchota
více než 90 dB, ale body v audiogramu i nad 1 kHz	velmi závažné poškození sluchu	úplná hluchota
v audiogramu nejsou neslyšící žádné body nad 1 kHz	neslyšící	úplná hluchota

(Hrubý 1996)

V životě sluchově postiženého člověka hraje velký význam komunikace, a to jak mezi stejně postiženými, tak snaha dorozumět se s majoritní – slyšící společností.

Tak jako u každého jiného zdravotního postižení, ze strany zdravého jedince zde nastupuje snaha porozumět takto postiženým osobám, vcítit se do jejich světa.

Nepřítomnost zvukových vjemů znepríjemňuje sluchově postiženým život i v tak banálních situacích, jako je čekání na bod varu s očima upřenými na tekutinu při vaření kávy, odhadování předpokládané výzvy ke vstupu při klepání na dveře. Také při cestování vlakem nebo autobusem musí doufat, že nedošlo k neočekávané změně v jízdním řádu, která byla ohlášena nádražním rozhlasem (Valenta 2003).

Navazování kontaktů se sluchově postiženými se děje zejména prostřednictvím:

- vnímání mluvené řeči zrakem – tzv. odezírání,
- znakovým jazykem.

2.3 Zrakové postižení

Světová zdravotnická organizace v Mezinárodní klasifikaci nemocí a přidružených zdravotních problémů člení nemoci oka cca do jedenácti okruhů (od nemocí očního víčka, přes onemocnění čočky až po poruchy vidění a slepotu).

Pro potřeby této bakalářské práce bych se zmínila o běžně používaném členění zařazujícím osoby se zrakovým postižením podle **stupně zrakové vady**:

- slabozrakost,
- zbytky zraku,
- nevidomost,
- poruchy binokulárního vidění.

Zrakové postižení ovlivňuje celou osobnost jedince, tedy i jeho psychický vývoj, přičemž míra působení je v závislosti na řadě faktorů, mezi které patří zejména druh a stupeň zrakového postižení, jeho etiologie, doba vzniku (Valenta 2003).

Při zrakovém postižení k celkovému vnímání okolního světa lze vnímat jako zástupné další smysly, a to:

- hmat,
- čich,
- chuť,
- sluch.

Podle toho, kdy jedinec o zrak přišel, jak hluboké je jeho postižení, je schopen chápat okolní svět. Nastupují tedy jeho představy, myšlení, obrazotvornost. Nemalou úlohu hraje i řeč a paměť.

Při získávání pracovních míst pro takto postižené osoby hrají velkou úlohu i předsudky, neochota ze strany majoritní – zdravé – společnosti. Existují obory, kde není zvykem zaměstnávat osoby se zrakovým postižením. Patří sem např. oblast ekonomická, práce s počítačem, informatika, různé výrobní zaměření.

Naopak v minulém „totalitním“ období byli zrakově postižení zaměstnáváni na místech spojovatelek, telefonistů, případně při dosažení odpovídajícího vzdělání na střední škole pro sluchově postižené – obor ladič pían.

Samozřejmě i nyní se snažíme o jejich začlenění do společnosti. Musím připomenout například „Kavárnu ve tmě“, kde obsluhují nevidomí, dále pak masérské salony.

2.4 Řečové postižení – poruchy komunikace

Symptomatická klasifikace narušené komunikační schopnosti:

1. vývojová nemluvnost (vývojová disfázie),
2. získaná orgánová nemluvnost (afázie),
3. získaná psychogenní nemluvnost (mitismus),
4. narušení zvuku řeči (rinolalie, palatolalie),
5. narušení fluence (plynulosti) řeči (balbuties, tumultus, sermonis),
6. narušení článkování řeči (dyslalie, dysartie),
7. narušení grafické stránky řeči,
8. symptomatické poruchy řeči,
9. poruchy hlasu,
10. kombinované vady a poruchy řeči.

(Lechta 1990, 2003)

Communicatio – z lat. sdělení.

Communicator – z lat. účastník (Šenková, 2002).

Komunikace je proces vzájemného předávání informací v sociálním kontaktu pomocí různých prostředků, zahrnující i sdílení, tj. prožívání a hodnocení této situace (Vágnerová, 2005).

Základní dělení komunikace:

- **verbální**

- **neverbální**, přičemž neverbální bývá součástí komunikace verbální.

Dle Vágnerové (2005) je komunikace prostředkem socializace, nejenom jejím produktem. Prostřednictvím komunikace se člověk dozvídá, jaké jsou požadavky společnosti, její normy, role, uznávané hodnoty apod. a stejným způsobem získává zpětnou vazbu o vhodnosti svého chování. Pokud by možnost verbálního sdělení chyběla, socializační vývoj by byl tím značně ochuzen.

Jako nejznámější porucha řeči se nám asi vybaví koktavost (balbuties), nelze tedy nezapomenout řeckého řečníka, politika a právníka jménem Démosthenes, který žil v letech 384 - 322 př. n. l. Legenda praví, že aby překonal svoji vadu řeči, vkládal si do úst kamínky a chodil překřičet příboj.

Osobně jsem se setkala s koktajícím člověkem jako obchodním zástupcem – prodejcem. Nevím, jak se na toto místo dostal, ale – vzhledem k tomu, že obchodní firma byla společnost s ručením omezeným, lze usuzovat na kontakty ve vedení podniku. Tím jej nechci nijak „shodit“, fakt je, že zboží rozuměl a ve skladu dovedl poradit, ale přece jenom mne komunikace s ním přiváděla do rozpaků.

2.5 Tělesné postižení

Edelsberger & Kábele (1988) uvádí, že společným znakem tělesně postižených, nemocných a zdravotně oslabených dětí i dospělých osob je **snížená mobilita** (snížená schopnost pohybu) až **úplná imobilita** (neschopnost pohybu).

V další literatuře (např. Sovák, 1980) je považován za **hlavní znak** osob s tělesným postižením **celkové nebo částečné omezení hybnosti**, a to:

- **prvotní** (přímé postižení vlastního hybného ústrojí nebo postižení centrální či periferní nervové soustavy, kdy v periferní části je postiženo vlastní hybné ústrojí (amputace, deformace, vývojové vady),
- **druhotné** omezení hybnosti (hybnost je omezena z jiných příčin – důsledky chorob srdečních, revmatických, kostních apod.

V integraci osob s tělesným postižením hrají velkou roli podmínky na straně zaměstnavatele a ostatně, jako i u jiných postižení, osobní přístup, ochota, dále pak bezbariérový dosah pracoviště. Mobilita – pro zdravého člověka zanedbatelný pojem, u handicapovaného lze však přirovnat k bytí – nebytí, závislosti – nezávislosti na ostatních, společenskému uplatnění. Leckdy nemocného od jeho pracovního uplatnění dělí pár schodů a zábradlí!

Dle Vítkové (2003) užívání termínu „**tělesně postižený**“ nemá dlouhou tradici. Teprve na začátku 20. století se objevila kritika dosud užívaného názvu **mrzák, mrzáček, zmrzačený**.

Vztah společnosti k tělesně postiženým jedincům se vyvíjel v závislosti na struktuře společnosti v určité oblasti, dále na stupni myšlení, na morálce a normách společenského života.

„Snížená mobilita až imobilita má nepříznivé následky pro celkový vývoj i pro zdraví postiženého člověka, zvláště dítěte. Svaly, které nejsou zaměstnávány pohybem, ochabují a slábnou, zhoršuje se držení těla a dýchání, při delším ležení v klidu vzniká často zápal plic. Proto je třeba, aby i ležící a imobilní dítě nebo dospělý člověk měl každodenně dostatek pohybu.“ (Edelsberger & Kábele 1988).

2.6 Kombinované postižení

„Za postiženého více vadami se považuje dítě, resp. žák postižený současně dvěma nebo více na sobě kauzálně nezávislými druhy postižení, z nichž každé by jej vzhledem k hloubce a důsledkům opravňovalo k zařazení do speciální školy příslušného typu. Za provedení speciálně pedagogické diagnostiky odpovídá speciálně pedagogické centrum (případně pedagogicko - psychologická poradna), zařazené do sítě škol, předškolních zařízení a školských zařízení MŠMT ČR“ (Věstník MŠMT ČR č. 8/1997, č.j. 25602/97-22).

Dle Vítkové (2008) se pro potřeby resortu školství žáci s těžkým postižením a s více vadami člení do tří skupin:

1. skupina, v níž je společným znakem **mentální retardace**, která je determinujícím faktorem pro nejvýše dosažitelný stupeň vzdělání a pro dosažitelnou míru výchovy. Proto je při rozhodování o způsobu vzdělávání pokládána za vadu **dominantní**;
2. **kombinace vad tělesných a smyslových a vad řeči**. Specifickou skupinu tvoří děti/žáci hluchoslepí;
3. děti/žáci s dg. **autismus a autistickými rysy**.

Klasifikace vícenásobných postižení dle prof. Vaška (2003):

1. mentální postižení v kombinaci s dalším postižením (zahrnuje nejpočetnější skupinu osob s kombinovaným postižením),
2. duální smyslové postižení (hluchoslepota),

3. poruchy chování v kombinaci s dalším postižením či narušením.

Ludvíková (2004) a Vančová (2001) zohledňují při klasifikaci dle stupně postižení projevy osob s vícenásobným postižením a jejich dopady do procesu rozvoje osobnosti a socializace. Tato kritéria pojmají z hlediska míry potřeby speciálních výchovných a vzdělávacích opatření a specifikují tak dvě kategorie:

- lehce vícenásobně postižené (Jedinci, kteří na základě výchovy a vzdělávání v běžných či speciálních školách jsou schopni relativně samostatně zvládat běžný život, integrovat se do společnosti, do daných životních podmínek i prostředí a dosáhnou průměrnou kvalitu života. Mohou získat jistou kvalifikaci a jsou tak připraveni na pracovní zařazení - např. formou podporovaného zaměstnávání apod.),
- těžce vícenásobně postižené (Jedinci, kteří na základě speciální výchovy a vzdělávání jsou schopni samostatně zvládat pouze základní nebo elementární praktické životní situace, neobejdou se bez výrazné pomoci. Komunikační proces je narušen. Používání speciálních pomůcek se jeví jako nevyhnutelné. Všechny aktivity se uskutečňují na bázi individuálního přístupu).

3. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Najít vhodné zaměstnání, ve kterém bude mít zdravotně postižený člověk jistotu, že má stále povolání je pro něj hodně důležité i z hlediska socializace.

Dle Kohoutka (1998) je socializace osobnosti proces učení, v němž si člověk osvojuje určitý systém poznatků, norem a hodnot, jež mu umožňují začlenit se do určité společnosti a aktivně se účastnit společenského života. **Socializace** vede k postupné přeměně člověka z biologické bytosti v bytost lidskou, a to **vlivem sociálního prostředí, hry a práce**. Jde o to, aby se jedinec naučil žít s druhými lidmi, efektivně s nimi kooperovat a komunikovat.

V České republice je právo osob se zdravotním postižením na zaměstnání zakotveno v Listině základních práv a svobod, současně byla v roce 2010 ratifikována Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, povinnost je zaměstnávat upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Pro lepší přehlednost této problematiky uvádím některé výňatky z již jmenovaných předpisů.

V článku 26 **Listiny základních práv a svobod** je uvedeno následující:

„Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.“

V roce 2010 podepsala Česká republika **Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením** (dále jen „Úmluva“).

V článku 27 odst. 1 Úmluvy státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy uznávají právo osob se zdravotním postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními; patří sem zejména právo na možnost žít se prací svobodně zvolenou nebo přijatou na trhu práce a v pracovním prostředí, které je otevřené, začleňující a přístupné osobám se zdravotním postižením. Státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zabezpečují a podporují realizaci práva na práci, mimo jiné i pro osoby, u kterých dojde ke vzniku zdravotního postižení v průběhu zaměstnání, přijímáním příslušných opatření, včetně opatření legislativních, s cílem zejména:

- a) zakázat diskriminaci na základě zdravotního postižení ve všech otázkách týkajících se kterékoli formy zaměstnávání, včetně podmínek nábory, přijímání a zaměstnávání pracovníků, setrvání v zaměstnání, profesního postupu a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- b) chránit, na rovnoprávném základě s ostatními, práva osob se zdravotním postižením na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky, včetně rovných příležitostí a rovného odměňování za práci rovnocenné hodnoty, na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, včetně ochrany před obtěžováním, a na nápravu křivd;
- c) zajistit osobám se zdravotním postižením možnost uplatňovat svá pracovní a odborová práva na rovnoprávném základě s ostatními;
- d) umožnit osobám se zdravotním postižením účinný přístup k programům obecného odborného a profesního poradenství, ke službám zprostředkování práce a odborné přípravě na výkon povolání i dalšímu vzdělávání;
- e) podporovat pracovní příležitosti a profesní postup osob se zdravotním postižením na trhu práce, jakož i asistenci při hledání, získávání a udržení si zaměstnání a při návratu do práce;
- f) podporovat příležitosti k samostatné výdělečné činnosti, soukromému podnikání, rozvíjení činnosti družstev a zahájení vlastního podnikání;
- g) zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve veřejném sektoru;
- h) podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením v soukromém sektoru prostřednictvím vhodné politiky a opatření, která mohou zahrnovat programy pozitivní diskriminace, pobídky a další opatření;
- i) zajistit, aby osobám se zdravotním postižením byla poskytována přiměřená úprava na pracovišti;
- j) podporovat u osob se zdravotním postižením získávání pracovních zkušeností;
- k) podporovat pracovní a profesní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, stejně jako programy zaměřené na udržení pracovního místa a návrat do zaměstnání.

V článku 27 odst. 2 Úmluvy, státy, které jsou smluvní stranou této úmluvy, zajistí, aby osoby se zdravotním postižením nebyly drženy v otroctví nebo nevolnictví a byly chráněny, na rovnoprávném základě s ostatními, před nucenou nebo povinnou prací.

(Sdělení č. 10/2010 Sb. m.s. Ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením.)

V článku 15 Sdělení č.14/2000 Sb. m.s. Ministerstva zahraničních věcí o Evropské sociální chartě (dále jen „Evropská sociální charta“) je zakotveno právo tělesně nebo duševně postižených osob na **odbornou přípravu k výkonu povolání**, rehabilitaci a na profesní a sociální readaptaci.

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

1. přijmout odpovídající opatření k poskytnutí možnosti odborné přípravy pro výkon povolání, včetně zapojení specializovaných veřejných nebo soukromých institucí, je-li to nutné,
2. přijmout vhodná opatření k umístění zdravotně postižených osob do zaměstnání, zejména pomocí specializovaných zprostředkovatelen práce, zařízení pro chráněná zaměstnání a vhodnými způsoby stimulace zaměstnavatelů k přijetí zdravotně postižených osob do zaměstnání.

3.1 Povinnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením **upravuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů** (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Dle něj má povinnost každý zaměstnavatel, který zaměstnává více než 25 zaměstnanců, v přepočteném průměrném počtu zaměstnanců zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele, který činí 4%. Výjimkou jsou příslušníci ozbrojených složek a vojáci z povolání ve služebním poměru, inspektoři báňských úřadů a zaměstnanci obce zařazení do obecní policie.

Průměrný přepočtený počet zaměstnanců se vypočítává jako podíl počtu všech hodin odpracovaných včetně práce přesčas za sledovaný rok všemi zaměstnanci zaměstnavatele, ale bez dohod o pracovní činnosti a dohod o provedení práce, k čemuž se připočtou hodiny neodpracované v důsledku čerpání dovolené, placené překážky v práci a vlastní pracovní neschopnosti a ošetřování člena rodiny, za než jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění, doba prvních 14 dnů pracovní neschopnosti s náhradou mzdy včetně prvních 3 dnů a celkového ročního fondu pracovní doby připadajícího na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu stanovenou zvláštními předpisy.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením a osob s těžším zdravotním postižením se sleduje u občanů zaměstnávaných v pracovních poměrech na základě pracovních smluv. Každý zaměstnanec, který je osobou s těžším zdravotním postižením, se započítává třikrát.

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením zaměstnavatelé plní:

- a) **přímým zaměstnáváním** těchto osob v pracovním poměru,
- b) **odebráním výrobků nebo služeb** od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
- zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům,
 - odebráním výrobků nebo služeb chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením, státem, registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo právnickou osobou evidovanou podle zákona upravujícího postavení církví a náboženských společností nebo obecně prospěšnou společností,
 - zadáváním zakázek těmto subjektům,
 - odebráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance,
 - zadáváním zakázek těmto osobám,
- c) nebo **odvodem do státního rozpočtu** nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených pod písmeny a) až c).

Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnávat, 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla.

Seznamy většiny zaměstnavatelů, kteří splňují podmínku náhradního plnění je uveden na webových stránkách MPSV ČR nebo na internetové adrese www.nahradniplneni.cz., případně lze získat potvrzení od úřadu práce.

Dle informací z Úřadu práce ve Znojmě je v tomto regionu cca 200 zaměstnavatelů, kteří mají povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Z nich:

- dle bodu a) plní tuto povinnost cca 85 firem,
- dle bodu b) plní tuto povinnost cca 85 společností,
- dle bodu c) plní tuto povinnost cca 30 společností.

Jako příklad bych uvedla společnost NOVASERVIS a.s., která zadává zakázky Chráněným dílnám Znojmo. Jedná se o kompletování výrobků (balení těsnění apod.).

3.2 Příklady výpočtů vztahující se k zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V následující podkapitole uvádím příklady výpočtu průměrného přepočteného počtu zaměstnanců a náhradního plnění. Jako pomocný zdroj jsem použila časopis Mzdová účetní (č.1/2011).

Údaje jsou platné pro rok 2010.

Fond pracovní doby za rok 2.024 hod. = 40 hod. týdně (8 hod. za den), bez svátků.

Do odpracovaných hodin se započítávají i překážky v práci, dovolená a pracovní neschopnost.

Při výpočtech podle zákona o zaměstnanosti se průměrné přepočtené počty zaměstnanců počítají na dvě desetinná místa (nezaokrouhlují se).

Příklad 1

Zaměstnanci odpracovali v roce 2010 dohromady 40.315 hodin (fond pracovní doby 2.024 hod.)

Průměrný přepočtený počet zaměstnanců:

$40.315 \text{ hod.} : 2.024 = 19,92 \text{ zaměstnanece.}$

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením vzniká až od 25 přepočtených zaměstnanců = tento zaměstnavatel nemá povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

Příklad 2

Zaměstnanci společnosti odpracovali za celý kalendářní rok 2010 celkem 156.525 hodin v rámci osmihodinové pracovní doby a fondu pracovní doby 2.024 hod.

Průměrný přepočtený počet zaměstnanců je:

$156.525 \text{ hod.} : 2.024 = 77,33$ zaměstnanců.

Povinný podíl činí 4% z 77,33 zaměstnanců, tj. 3,09 zaměstnanců.

Zaměstnavatel má povinnost zaměstnávat 3,09 zaměstnanců se zdravotním postižením.

Příklad 3

Zaměstnanci pracují pro zaměstnavatele v jednosměrném a dvousměrném provozu. V jednosměrném provozu bylo odpracováno za rok 41.526 hod., v dvousměrném provozu 120.952 hod.

Pro dvousměrný provoz je fond pracovní doby za r. 2010 celkem 1.960,75 hod.

Výpočet:

Jednosměrný provoz $41.526 \text{ hod} : 2.024 = 20,52$ zaměstnanců.

Dvousměrný provoz $120.952 : 1.960,75 = 61,69$ zaměstnanců.

Celkem $20,52 + 61,69$ tj. 82,21 průměrný přepočtený počet zaměstnanců.

Povinný podíl činí 4% z 82,21 tj. **3,29**.

Zaměstnavatel má tedy povinnost zaměstnávat 3,29 zaměstnance se zdravotním postižením.

Osoby s těžším zdravotním postižením

Příklad 1

Zaměstnanec invalidní ve 2. stupni odpracoval pro zaměstnavatele celkem 1.525 hod. Zaměstnavatel má zákonnou povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, neboť zaměstnává více jak 25 přepočtených zaměstnanců.

$1.525 : 2.024 = 0,75$.

Zaměstnavatel si započte povinné plnění za 0,75 zaměstnance.

Příklad 2

Zaměstnanec invalidní ve 3. stupni odpracoval pro zaměstnavatele 1.120 hod.

Nutno připomenout, že pokud zaměstnavatel zaměstnává osoby – zaměstnance invalidní ve 3. stupni (do 31.12.2009 plně invalidní), započte si pro účely plnění povinného podílu tohoto zaměstnance 3x (zaměstnance přepočteného na fond pracovní doby).

Výpočet:

$$1.120 : 2.024 \times 3 = \mathbf{1,66}$$

Zaměstnavatel si započte povinné plnění za 1,66 zaměstnance.

Příklad 3

Osoby se zdravotním postižením odpracovaly pro zaměstnavatele celkem 5.213 hod., navíc osoby invalidní ve 3. stupni odpracovaly celkem 1.025 hod.

Výpočet:

$$5.213 : 2.024 \text{ hod.} = 2,57$$

$$1.025 : 2.024 \times 3 = 1,52$$

$$2,57 + 1,52 = \mathbf{4,1}$$

Zaměstnavatel si započte povinné plnění za 4,1 zaměstnance.

Náhradní plnění

Jak již bylo výše uvedeno, jednou z možností náhradního plnění je odebrání výrobků a služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávali v roce 2010 více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením, přičemž lze počítat i odebrání služeb od osoby samostatně výdělečně činné (samozřejmě se zdravotním postižením) – např. programátor, účetní.

Výpočet počtu zaměstnanců, které si zaměstnavatel započte do plnění povinného podílu:

Cena výrobku nebo služby nebo jiného plnění se vydělí 7 násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí roku 2010, tedy:

$$7 \times 23.324 \text{ Kč, tj. částkou } \mathbf{163.268 \text{ Kč.}}$$

Příklad 1

Zaměstnavatel odebral v průběhu roku od chráněné dílny např. pracovní rukavice, kancelářský materiál, upomínkové předměty v hodnotě 198.520 Kč.

Výpočet:

$$198.520 : 163.268 = 1,22$$

Zaměstnavatel si může započíst zaměstnávání 1,22 zaměstnance se zdravotním postižením jako náhradní plnění.

Pozor: tuto hodnotu lze započíst pouze v případě, že chráněná dílna opravdu v každém kalendářním čtvrtletí zaměstnávala minimálně 1,22 přepočteného zaměstnance. V případě, že dodavatel zaměstnával méně zaměstnanců, lze si započíst pouze tolik zaměstnanců, kolik jich chráněná dílna zaměstnávala.

Příklad 2

Zaměstnavatel zadá dodavateli, který zaměstnává více jak 50% osob se zdravotním postižením (např. družstvo invalidů) zakázku spočívající v sestavení součástek z dodaných polotovarů. Za tuto službu zaplatí 50.000Kč.

Výpočet:

$$50.000 : 163.268 = 0,31$$

Zaměstnavatel si započte jako náhradní plnění 0,31 zaměstnance.

Příklad 3

Za vedení účetnictví zaplatila společnost osobě samostatně výdělečně činné, která je invalidní ve 2. stupni za rok částku 108.000Kč.

Výpočet:

$$108.000 : 163.268 = 0,66$$

Náhradní plnění formou služby od osoby samostatně výdělečně činné si zaměstnavatel započte ve výši 0,66 zaměstnance.

Příklad 4

Za poradenské právní služby zaplatil zaměstnavatel osobě samostatně výdělečně činné, která je invalidní ve 3.stupni za rok 2010 částku 194.000,00 Kč.

Dle § 18 odst. 3 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, lze odečíst náhradní plnění pouze za jednoho zaměstnance, i když se jedná o těžce postiženého zaměstnance.

Výpočet:

$$194.000 : 163.268 = 1,19$$

Zaměstnavatel si však započítá náhradní plnění pouze za jednoho zaměstnance.

Odvod do státního rozpočtu

Výše odvodu do státního rozpočtu činí 2,5 násobek průměrné mzdy (částky 23.324 Kč). Za r. 2010 je tedy tato suma za jednoho zaměstnance 58.310 Kč

Příklad 1

Vypočtený povinný podíl zaměstnavatele činí 5,2 zaměstnance. Zaměstnává pouze 1,83 přepočteného zaměstnance

Výpočet odvodu do státního rozpočtu:

$$5,2 - 1,83 = 3,37 \text{ zaměstnance.}$$

Do státního rozpočtu tedy odvede zaměstnavatel částku $3,37 \times 58.310$ Kč tj. **196.504,70 Kč.**

Příklad 2

Jestliže by tentýž zaměstnavatel zaměstnával 3,4 zaměstnance a náhradní plnění by prokázal ve výši 1,9 zaměstnance,

nemusel by odvádět do státního rozpočtu žádnou částku, protože $1,9 + 3,4 = 5,3$ zaměstnance (má povinnost zaměstnávat 5,2).

Výši odvodu do státního rozpočtu má povinnost si vypočítat zaměstnavatel sám a odvést ji na účet určený úřadem práce, a to do 15. února kalendářního roku, který následuje po roce, za který je plnění sledováno a za který povinnost vznikla.

Plnění se sleduje za zaměstnavatele jako celek, nerozpočítává se tedy na jednotlivá pracoviště. Odvod do státního rozpočtu neprovádí zaměstnavatel, který je zřízený státem nebo je organizační složkou státu. Ten jej jenom vypočte a neodvede. Povinný podíl plní pouze zaměstnáváním nebo náhradním plnění. U těchto zaměstnavatelů platí pouze povinnost oznámení o plnění povinného podílu – do 15. února doručená na příslušný úřad práce. Předpis odvodu provede podle zákona č. 280/2009 Sb., daňového řádu, ve znění pozdějších předpisů, rozhodnutím příslušný úřad práce po kontrole, kterou u dotyčného zaměstnavatele provede.

Sankce při nesplnění povinností

Sankce při nesplnění povinností stanoví § 82 zákona o zaměstnanosti. Zaměstnavateli může být uložena pokuta až do výše 1.000.000 Kč za nesplnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

Za nesplnění oznamovací povinnosti může být zaměstnavateli uložena pokuta až do výše 500.000,00 Kč.

Dle informací z Úřadu práce ve Znojmě byla v roce 2011 uložena sankce za nesplnění povinností zatím pouze jedné společnosti a to za pozdní platbu – odvod do státního rozpočtu.

3.3 Daňové úlevy

V této kapitole bych chtěla upozornit na možnosti daňových úlev pro společnosti, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Jak lze poznat z níže uvedených příkladů, domnívám se, že i z daňového hlediska se jedná o nezanedbatelné částky, jestliže si firma může v přepočteném počtu zaměstnanců zdravotně postižené osoby vykázat. Zvláště, když vezmu v úvahu, že si tím vlastně mimo jiné může splnit povinný odvod do státního rozpočtu (viz. výše).

Společnost zaměstnávající osoby se zdravotním postižením může při podání přiznání k dani z příjmů uplatnit nárok na slevu na dani dle § 35 odst. 1 písm. a) nebo § 35 odst.

1 písm. b) zákona č.586/1992 Sb. o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o daních z příjmů“).

Nárok na slevu na dani dle § 35 odst. 1 písm. a)

Dle § 35 odst. 1 písm.a) zákona o daních z příjmů se poplatníkům (fyzickým i právnickým osobám) snižuje za zdaňovací období daň o částku 18.000,00 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením, s výjimkou zaměstnance s těžším zdravotním postižením a poměrnou část z této částky, je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců desetinné číslo.

Výpočet nároku na slevu na dani dle § 35 odst. 1 písm. a) zákona o daních z příjmů

Pro výpočet slevy je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením bez zaměstnanců s těžkým zdravotním postižením ve zdaňovacím období, zaokrouhlený na dvě desetinná místa.

Příklad 1

Zaměstnavatel se stanovenou čtyřicetihodinovou týdenní pracovní dobou (roční fond odpracovaných hodin 2.024) zaměstnává zaměstnance:

- *se zdravotním postižením (bez TP), který odpracoval za rok celkem 1.720 hod.*
- *se zdravotním postižením (bez TP), který odpracoval za rok celkem 1.820 hod.*

Řešení:

Průměrný přepočtený počet zaměstnanců se vypočítá jako podíl, v jehož čitateli je součet odpracovaných hodin oběma zaměstnanci, ve jmenovateli roční fond odpracovaných hodin, tedy $3.540 : 2.024 = 1,75$

Výpočet slevy na dani je tedy $1,75 \times 18.000 = 31.500 \text{ Kč}$

Sleva na dani za zaměstnance se zdravotním postižením (bez těžkého zdravotního postižení) tedy činí 31.500 Kč.

Nárok na slevu na dani dle § 35 odst. 1 písm. b) zákona o daních z příjmů

Dle § 35 odst. 1 písm.b) zákona o daních z příjmů se poplatníkům (fyzickým i právnickým osobám) snižuje za zdaňovací období daň o částku 60.000,00 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením a poměrnou část z této částky,

je-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu těchto zaměstnanců desetinné číslo.

Výpočet nároku na slevy na dani dle § 35 odst. 1 písm. b) zákona o daních z příjmů

Pro výpočet slevy je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců s těžším zdravotním postižením ve zdaňovacím období, zaokrouhlený na dvě desetinná místa.

Příklad 2

Zaměstnavatel se stanovenou čtyřicetihodinovou týdenní pracovní dobou (roční fond odpracovaných hodin 2.024) zaměstnává zaměstnance:

- *s těžkým zdravotním postižením, který odpracoval za rok celkem 1.720 hod.*
- *s těžkým zdravotním postižením, který odpracoval za rok celkem 1.820 hod.*

Řešení:

Při výpočtu průměrného přepočteného počtu zaměstnanců vyjde stejná suma jako v předešlém případě, tedy 1,75.

Dále se však postupuje následovně:

$$1,75 \times 60.000 = \mathbf{105.000 \text{ Kč}}$$

Sleva na dani za tyto dva zaměstnance s těžším zdravotním postižením tedy činí 105.000,00 Kč.

Snížení daně dle § 35 odst. 1 písm. c) zákona o daních z příjmů

Dle § 35 odst. 1 písm. c) zákona o daních z příjmů se poplatníkům právnickým osobám snižuje za zdaňovací období daň o polovinu daně vypočítané ze základu daně vykázaného z jimi provozovaných činností (pokud zaměstnávají nejmeně 25 zaměstnanců, u nichž podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, činí více než 50% průměrného ročního přepočteného počtu všech zaměstnanců).

4. Možnosti uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce

Zdravotně postižené osoby jsou na trhu práce znevýhodněny právě z důvodu svého postižení. Při získávání místa mají dvě možnosti – a to sami si hledat vhodné zaměstnání na trhu práce nebo zvolit chráněné zaměstnání. Na volném trhu práce se mohou uplatnit jak ve veřejném, tak v soukromém sektoru (ať již jako zaměstnanec nebo jako osoba samostatně výdělečně činná), případně zvolit formu domácího zaměstnání.

Pro zdravotně postižené platí dvojnásob:

- překonávejte překážky na každém kroku,
- zvyšujte své cíle a zlepšujte představu o sobě,
- ovlivňujte jiné, aby dosahovali nejvyšších výkonů,
- poznejte své silné i slabé stránky,
- udělejte to hned,
- nečekejte na ostatní,
- věřte, že nic není nemožné (Harvej, 1990).

4.1 Úloha úřadů práce při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Úloha úřadů práce v této oblasti je dána zákonem o zaměstnanosti, konkrétně jeho třetí částí. Kromě vymezení okruhu osob se zdravotním postižením, které jsem uvedla v úvodu bakalářské práce, je ve výše uvedeném zákoně stanoveno, že úřad práce vede evidenci osob se zdravotním postižením.

Evidence obsahuje:

- identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením,
- údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů,
- údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením,
- údaje a poskytování pracovní rehabilitace.

4.1.1 Práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s úřady práce

Upřesňují §§ 79 až 84 zákona o zaměstnanosti.

Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od úřadu práce:

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

Zaměstnavatelé jsou povinni:

- a) rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- b) spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- c) vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením,
- d) vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

4.1.2 Právo osob se zdravotním postižením na pracovní rehabilitaci

Pracovní rehabilitaci zabezpečuje úřad práce místně příslušný podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu.

Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené.

Pracovní rehabilitace zahrnuje:

- poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti,
- teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost,
- zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání,
- vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje:

- a) přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů,
- b) přípravu k práci, což je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti,
- c) specializované rekvalifikační kurzy, které jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace.

4.1.3 Chráněné pracovní místo

Dle § 75 zákona o zaměstnanosti je chráněné pracovní místo pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na jeho vytvoření se poskytuje příspěvek, který může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek

na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

Podmínky pro poskytnutí příspěvku:

- neexistence daňových nedoplatků,
- zaměstnavatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění,
- neexistence nedoplatků na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Úřad práce může na základě písemné dohody se zaměstnavatelem nebo osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, poskytnout i **příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo**, obsazené osobou se zdravotním postižením; roční výše příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

4.1.4 Chráněná pracovní dílna

(§ 76 zákona o zaměstnanosti)

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60% těchto zaměstnanců. Musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Výše příspěvku a podmínky pro jeho získání jsou stejné jako v případě chráněného pracovního místa. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy. Zároveň může úřad práce na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnout i **příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny**. Roční výše tohoto příspěvku může činit maximálně

čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením a maximálně šestinásobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením.

V následující tabulce uvádím přehled za region Znojmo:

- vytvořených pracovních míst v chráněných dílnách,
- vytvořených chráněných pracovních míst,
- vytvořených míst – osoby samostatně výdělečně činné,
- dále pak počet poskytovaných příspěvků na provoz pro umístěné uchazeče.

Tabulka 2 Přehled vytvořených míst za období r. 2007-2010

od počátku roku	chráněná dílna – vytvořená místa	chráněná prac. místa - vytvoření	OSVČ - OZP	příspěvek na provoz – umístění uchazeči
do 31.12.2007	4	0	0	33
do 31.12.2008	0	1	0	46
do 31.12.2009	0	1	0	66
do 31.12.2010	0	1	0	87

(OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná, OZP – osoba se zdravotním postižením)

zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Z údajů je zřejmé, že ve Znojmě je nejvíce využíván příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (§ 78 zákona o zaměstnanosti). Odráží se zde vznik Chráněných dílen Znojmo (spol. Sansimon s.r.o.), sociálního družstva ZNOVOZ (r. 2007 – 2009), v roce 2010 rozvoj občanského sdružení Vozíčkáři Znojemska, vznik Sociálního družstva Znojmo a společnosti MK - elektro - plyn - voda s.r.o., které obě mají statut chráněné dílny.

4.1.5 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

(§ 78 zákona o zaměstnanosti)

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečně vynaložených

mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však **8.000,00 Kč**. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené mzdové náklady snižují o částku odpovídající výši poskytnuté naturální mzdy. Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí.

Skutečně vyplacený příspěvek dle jednotlivých krajů uvádím v tabulce v příloze 1.

4.2 Zpráva o stavu lidských práv v České republice v roce 2009 ze dne 3. března 2010

Podle Zprávy o stavu lidských práv v České republice v roce 2009, kterou zpracovala Národní rada osob se zdravotním postižením, přestože v roce 2009 byl vydán zákon č.198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací, a byla ratifikována Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, evidujeme i nadále problémy v několika oblastech, mimo jiné i v případě zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Ve Zprávě se dále uvádí, že osoby se zdravotním postižením mají podstatně menší šanci na získání zaměstnání než jiné skupiny obyvatel.

4.2.1 Srovnání počtu uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo a počtu uchazečů – osob se zdravotním postižením

V následujících tabulkách uvádím údaje z Úřadu práce ve Znojmě, pro porovnání jsem zvolila rozpětí let 2007 – 2010 (OZP je osoba se zdravotním postižením). Z tabulek lze vyčíst počet uchazečů bez zdravotního postižení na jedno volné pracovní místo a počet uchazečů – osob se zdravotním postižením na jedno volné pracovní místo pro OZP. Zatímco celkový počet uchazečů na jedno pracovní místo bez zdravotního postižení

se pohybuje nejvýše v desítkách, u osob se zdravotním postižením se jedná v některých měsících (např. prosinec 2009) i o tisíc.

Z tabulek je zřejmý i nástup hospodářské krize v průběhu roku 2009, kdy počet „zdravých“ uchazečů o jedno pracovní místo výrazně stoupá a v lednu r. 2010 dosahuje „zatím“ vrcholu tj. 74 osob na jedno volné místo. Z údajů lze vyčíst i zemědělský charakter okresu a ovlivnění trhu práce sezónními pracemi.

(zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/>)

Tabulka 3 Srovnání počtu uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo a počtu uchazečů – osob se zdravotním postižením

r. 2007

	Počet uchazečů o zaměstnání celkem	Počet uchazečů o zaměstnání OZP	Volná místa celkem	Počet volných míst pro OZP	Počet uchazečů na jedno volné místo	Počet uchazečů – OZP na jedno volné místo
leden	8.679	1.047	1.110	5	7,82	209,40
únor	8.640	1.051	1.151	5	7,61	210,20
březen	8.005	1.040	1.270	5	6,30	208,00
duben	7.018	991	1.253	5	5,60	198,20
květen	6.572	973	1.331	5	4,94	194,60
červen	6.074	966	1.510	5	4,02	193,20
červenec	6.075	965	1.456	5	4,12	193,00
srpen	6.021	956	1.482	5	4,06	191,20
září	5.974	952	1.364	5	4,38	190,40
říjen	5.856	930	1.286	5	4,55	186,00
listopad	6.134	928	1.269	5	4,83	185,60
prosinec	6.810	919	1.253	5	5,43	183,80

r. 2008

	Počet uchazečů o zaměstnání celkem	Počet uchazečů o zaměstnání OZP	Volná místa celkem	Počet volných míst pro OZP	Počet uchazečů na jedno volné místo	Počet uchazečů – OZP na jedno volné místo
leden	7.246	919	1.385	4	5,23	229,75
únor	7.203	942	1.359	4	5,30	235,50
březen	6.523	915	1.284	4	5,08	228,75
duben	5.695	856	1.302	4	4,37	214,00
květen	6.684	894	1.362	3	4,90	298,00
červen	4.894	832	1.350	3	3,25	277,33
červenec	4.964	852	1.377	3	3,60	284,00
srpen	4.956	840	1.422	3	3,49	280,00
září	4.954	824	1.384	3	3,57	274,66
říjen	4.963	824	1.379	3	3,60	274,66
listopad	5.500	877	1.173	3	4,69	292,33
prosinec	6.348	929	1.050	3	6,04	309,66

r. 2009

	Počet uchazečů o zaměstnání celkem	Počet uchazečů o zaměstnání OZP	Volná místa celkem	Počet volných míst pro OZP	Počet uchazečů na jedno volné místo	Počet uchazečů – OZP na jedno volné místo
leden	7.344	962	939	4	7,82	240,50
únor	7.800	961	783	3	9,96	320,33
březen	7.848	970	400	0	19,62	970,00
duben	7.039	896	484	0	14,54	896,00
květen	6.684	894	424	0	15,76	894,00
červen	6.581	899	407	0	16,17	899,00
červenec	6.615	900	351	0	18,84	900,00
srpen	6.816	907	358	0	19,04	907,00
září	6.808	877	291	5	23,39	175,40
říjen	7.323	948	175	5	41,85	189,60
listopad	7.853	963	200	5	39,26	192,60
prosinec	8.956	1.018	137	0	65,37	1.018,00

r. 2010

	Počet uchazečů o zaměstnání celkem	Počet uchazečů o zaměstnání OZP	Volná místa celkem	Počet volných míst pro OZP	Počet uchazečů na jedno volné místo	Počet uchazečů – OZP na jedno volné místo
leden	10.056	1.036	135	0	74,48	1.036,00
únor	10.212	1.046	201	0	50,80	1.046,00
březen	9.629	1.016	321	0	29,99	1.016,00
duben	8.322	944	612	0	13,59	944,00
květen	7.294	874	471	0	15,48	874,00
červen	6.762	860	685	0	9,87	860,00
červenec	6.640	846	543	0	12,22	846,00
srpen	6.547	854	523	0	12,51	854,00
září	6.450	869	449	0	14,36	869,00
říjen	6.611	919	406	0	16,28	919,00
listopad	7.525	944	275	8	27,36	118,00
prosinec	9.040	969	213	7	42,44	138,42

4.2.2 Netradiční postupy při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Ve své bakalářské práci jsem již výše uvedla možnosti a podmínky získávání příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ve Zprávě o stavu lidských práv v České republice jsou uvedeny nestandardní postupy při jejich využívání. Existují dva základní modely jednání zaměstnavatelů vůči zaměstnancům se zdravotním postižením, které určitým způsobem „obchází“ ustanovení výše citovaného odstavce 2 § 78 zákona o zaměstnanosti:

- 1) uzavírání tzv. **dohod**, ve kterých zaměstnanec za různým účelem poskytuje zaměstnavateli část své měsíční mzdy,
- 2) vyplácení části měsíční mzdy zaměstnanci formou **nepeněžitého plnění v tzv. naturáliích**. (Jde například o „poukázky na rehabilitaci“, které zaměstnanec stejně nemůže využít).

Model **dohod** má zpravidla dvě formy:

- 1) vyčíslení mzdového výměru zaměstnance se zdravotním postižením v souladu s právními ustanoveními vládního nařízení č. 567/2007 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 ve znění nařízení vlády č. 249/2007 Sb.),
- 2) mzdový výměr nepřesáhne výši 8.000,00 Kč měsíčně. Lze se domnívat, že je tak činěno v souvislosti se skutečností, že příspěvek v souladu s §78 zákona o zaměstnanosti, může být provozovatelům chráněných dílen vyplacen až do výše 8.000,00 Kč měsíčně.

I když základním dokumentem při sjednání pracovního poměru je pracovní smlouva, v rámci druhého dokumentu „dohody“ se zaměstnanec se zdravotním postižením „dobrovolně“ vzdává části své měsíční mzdy ve prospěch zaměstnavatele.

Příklad:

Zaměstnavatel vyčíslí ve mzdovém výměru zaměstnance mzdový náklad na měsíční mzdu např. ve výši 8.000 Kč. Zaměstnavatel si pak dohodou zajistí např. finanční částku ve výši 2.000 Kč, jako „*finanční dar na provozní náklady v rámci projektu vzdělávání zdravotně postižených nebo v rámci sociálních služeb chráněné dílny*“. Ze superhrubé mzdy po povinných odvodech zaměstnavatele a po odvodu určité finanční části měsíční mzdy sjednané dohodou, pak zaměstnanci zbude finanční částka ve výši např. 3.838 Kč.

Tedy: mzdový náklad 8.000 Kč,

hrubá mzda 5.970 Kč,

- odvody na sociální pojištění a státní politiku zaměstnanosti 657 Kč,
- finanční dar zaměstnavateli ve výši 2000 Kč měsíčně,
- **zaměstnanci zbude částka 3 313 Kč.**

Dohody o poskytování určité měsíční finanční částky zaměstnavateli za různým účelem, jsou produkovány v souladu s příslušnými právními ustanoveními zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a nevztahují se na ně principy pracovně právních vztahů. Na jakékoliv dohody, které jsou sjednány v souladu s právními ustanoveními občanského zákoníku, je z hlediska právní podstaty nahlíženo jako na dobrovolně ujednané právní úkony, které byly ujednány o svobodné vůli, nikoliv v tísní, nebo za nápadně nevýhodných podmínek pro stranu zaměstnance.

Příklady dohod:

- Dohoda o zajištění školení,
- Dohoda o zajištění nadstandardních podmínek pro výkon práce osob se zdravotním postižením,
- Dohoda o poskytnutí finančního daru zaměstnavateli na provozní náklady v rámci projektu vzdělávání zdravotně postižených nebo v rámci sociálních služeb chráněné dílny,
- Dohoda o srážkách ze mzdy zaměstnance se zdravotním postižením za účelem členství v občanském sdružení,
- Dohody o poskytování finančního daru na charitativní účely,
- Dohody o srážkách ze mzdy na administrativu spojenou se zaměstnáváním zaměstnanců u zaměstnavatele.

„Ve výše popsaných pracovně právních vztazích se zaměstnanec se zdravotním postižením dostává do situace, kdy je zaměstnavatelem zneužíván vzhledem ke statutu osoby se zdravotním postižením, na který je možné získat státní finanční dotace a vzhledem k situaci, kdy člověk se zdravotním postižením najde pracovní uplatnění především u podporovaných zaměstnavatelů tj. provozovatelů chráněných dílen. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel využívá v pracovněprávních vztazích tzv. dohody, **které se řídí jiným zákonem než zákoníkem práce, je to legislativně zaměstnavatelům umožněno.**

V konečném důsledku jsou zaměstnancům se zdravotním postižením vypláceny měsíční mzdy o polovinu až třetinu menší, než je deklarováno v pracovní smlouvě mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.“ (bod 5.2.1. Zprávy).

5. Současné možnosti zaměstnání osob se zdravotním postižením

Jaké jsou tedy možnosti osob se zdravotním postižením na trhu práce v malém městě?

Jako modelový příklad jsem si zvolila město Znojmo, které má zhruba 36 tis. obyvatel. V současné době (leden 2011) místní úřad práce nabízí volná místa pro osoby se zdravotním postižením na pracovní pozici šiček.

Jedná se o společnosti:

- Sociální družstvo Znojmo (2 volná místa),
- ODĚVA, výrobní družstvo – provoz Znojmo (1 volné místo),
- ALTREVA – services s.r.o. (7 volných míst).

Zjistila jsem, že tyto společnosti zaměstnávají převážně osoby se zdravotním postižením. Na svých internetových stránkách nabízí odběr výrobků v rámci tzv. „náhradního plnění“. Nabízená mzda je v rozpětí od 8.000 Kč do 10.000 Kč.

5.1 Sociální družstvo Znojmo

Je poměrně mladé, založeno v červenci r. 2010. Podniká v prostorách bývalé společnosti ZNOVOZ, sociální družstvo, o kterém se zmíním na jiném místě bakalářské práce. Předsedou družstva je p. Jan Denner, předmětem podnikání je výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 a 3 živnostenského zákona.

Firmu jsem osobně kontaktovala a zjistila jsem, že zde najdou uplatnění i postižení se základním vzděláním + praktickou školou. Zaměstnankyně pracují v šicí dílně. Důležitou skutečností je, že pro své výrobky má předseda družstva nasmlouvaný odbyt (většinu produktů odebírá ODĚVA, výrobní družstvo), takže by nemělo dojít k situaci, že by se vyrábělo na sklad. K 1.12.2010 zde pracovalo 12 osob.

Jsou zde vytvořena chráněná pracoviště, významnou pomocí při financování jsou tedy příspěvky od Úřadu práce ve Znojmě.

5.2 ALTREVA – services s.r.o.

Společnost se prezentuje na svých internetových stránkách jako největší výrobce pracovních oděvů v České republice, zaměstnávající cca 200 osob. Sídlo společnosti je v Třebíči, ve Znojmě má svou provozovnu na Horní České ulici. V jednosměrném provozu nabízí 7 pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením na pozici šiček. Na základě výše uvedeného je společností poskytnuto odběrateli potvrzení o tom, že je zaměstnavatelem zaměstnávajícím **více než 50% zaměstnanců**, kteří jsou osobami **se zdravotním postižením** a tím splňuje podmínku uvedenou v § 81 odst. 2 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

5.3 ODĚVA, výrobní družstvo

Provozovnu na stejném místě jako ALTREVA – services s.r.o má **ODĚVA, výrobní družstvo**. Sídlo společnosti je v Třebíči, v současné době nabízí volné pracovní místo ve Znojmě na pozici **mistra v textilní výrobě**. Požadované vzdělání – úplné střední odborné (vyučení s maturitou). Mzdové rozpětí: od 10.000 Kč. Požadavky na uchazeče: praxe na podobné pozici, schopnost řídit malý kolektiv, flexibilita, příjemné vystupování, schopnost práce pod tlakem.

Tím nabídka Úřadu práce ve Znojmě končí.

5.4 Další možnosti zaměstnání

Z vlastní iniciativy, abych měla reálné podklady pro bakalářskou práci, a vzhledem k tomu, že jsem invalidní v 2. stupni, jsem se začala zajímat o své uplatnění na trhu práce v našem městě. Do životopisu jsem uváděla, že mám středoškolské vzdělání (gymnázium), stupeň postižení a 20 let praxe v administrativě. Životopis jsem rozeslala cca do deseti firem ve Znojmě, včetně státních institucí. Zdravotní handicap jsem nezapomněla uvést. Od dvou potencionálních zaměstnavatelů se mi dostalo vyjádření, že počet zaměstnanců mají v současné chvíli obsazen, ale že žádost o zaměstnání povedou cca půl roku v evidenci a bude-li v té době vypsáno výběrové řízení na odpovídající pozici, budu na něj pozvána. Nutno dodat, že to byli zaměstnavatelé z okruhu státní správy. Od ostatních zaměstnavatelů jsem odpověď vůbec neobdržela.

Prostřednictvím kamarádky jsem získala základní informace o společnosti MDK Consulting s.r.o. Z obchodního rejstříku jsem zjistila, že společnost má sídlo v Brně, vznikla v červnu r. 2006, předmětem podnikání je výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona. Z internetových stránek firmy se na mne usmívala kamarádčina tvář, u ní následující údaje:

Věk : 47

Okres : Znojmo

Vzdělání : Maturita SpgŠ, gymnázium

Handikap : ZP-2

Zaplatíte jen 40,- Kč/Hod.

Společnost jsem kontaktovala a domluvila jsem si schůzku jakožto potencionální uchazeč o zaměstnání. Byla jsem pozvána do kavárny v jednom obchodním centru ve Znojmě. U stolku seděli muž a žena a chtěli znát všechny údaje o mé osobě, v průběhu jednání mi dali k nahlédnutí smlouvu o zprostředkování zaměstnání, kterou však, vzhledem k mému váhání, mi nedovolili si odnést s sebou k podrobnějšímu prostudování. Z tohoto důvodu jsem si i já odnesla domů všechny materiály, které jsem měla na jednání připraveny (životopis, maturitní vysvědčení, potvrzení praxe, atd.). Z jednání a internetových stránek společnosti jsem pochopila, že společnost bude nabízet moji pracovní sílu na internetových stránkách jako zprostředkovatel. Konkrétně z okresu Znojmo je zde nabídka 11 osob, u každé je věk, dosažené vzdělání, handicap a cena za hodinu práce. Z těch si firmy – partneři společnosti v rámci projektu „Služba UZP“ (tj. uplatnění zdravotně postižených), vybírají zaměstnance, za které zaplatí 40,00 Kč/ hod.

Z internetových stránek společnosti:

- projekt „Služba UZP“, zabezpečuje bezproblémový chod podnikatelských aktivit partnerských firem,
- za „Službu UZP“ nám v průměru platíte od 40,-Kč za hodinu práce ve službě,
- neplatíte nám nemocenské náhrady při absenci našeho zaměstnance,
- neplatíte náhrady za dovolenou našeho zaměstnance,
- neplatíte žádné odstupné našemu zaměstnanci, když už nevyužíváte naše služby,
- po dohodě umíme nahradit našeho absentujícího zaměstnance ve „Službě UZP“.

MDK Consulting, s.r.o. je schopna zabezpečit:

- prodeje zboží a služeb,

- práce ve skladu a při distribuci,
- pomocné administrativní práce,
- hlídací a úklidové služby,
- ostatní služby nebo výroba podle požadavků partnerské firmy.

Služba je zabezpečována v těchto okresech:

Hodonín, Olomouc, Zlín, Prostějov, Břeclav, Ostrava, Přerov, Znojmo, Brno, Praha – východ, Praha – západ, Šumperk, Uherské Hradiště.

Služba je partnerské firmě zabezpečována na základě „Smlouvy o poskytování služeb“, prostřednictvím kmenových zdravotně postižených zaměstnanců. Lákavá je pro ně finanční úspora (viz. výše – neplatí zaměstnanci dovolenou, neschopenku atd.).

Stránky společnosti cca půl roku průběžně monitoruji. Nabídka zaměstnanců z našeho okresu je stále stejná, ani kamarádka od nich zatím žádnou pracovní nabídku nedostala. Lze tedy usuzovat, že projekt je stále v plenkách. Možná je pro budoucího zaměstnavatele i zatěžujícím faktem, že společnost požaduje za zprostředkování zaměstnání určitý finanční obnos.

http://www.mdkconsulting.cz/zp_uchazeci2.php?filtr=Znojmo

5.5 Vozíčkáři Znojemska, občanské sdružení

Organizace vznikla v roce 2006. Mezi zakládajícími členy byla převážná většina vozíčkářů, proto byl zvolen tento název. V současné době je vozíčkářem pouze předsedkyně občanského sdružení p. Smíšková. Tato společnost procházela v průběhu své krátké pětileté historie jak obdobím velkého rozvoje, tak obdobím stagnace, která byla způsobena zejména přesunutím většiny aktivit na sociální družstvo Znovoz, které je nyní v konkurzu.

K 31.12.2010 zde pracovalo 12 osob, z toho je 9 pracovních znevýhodněných.

Dva hlavní směry činnosti občanského sdružení:

- projekt „Už zase skáču přes kaluže“,
- výroba různých dekoračních a upomínkových předmětů.

Projekt „Už zase skáču přes kaluže“ je spolufinancován z Evropské unie, Evropského sociálního fondu a Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost. Jeho hlavním cílem je přispět k integraci zdravotně postižených na trh práce, a to prostřednictvím motivačních aktivit a odborného vzdělávání, individuálního poradenství.

Skládá se:

- z bilanční diagnostiky,
- motivačního kurzu,
- počítačového kurzu,
- profesního školení,
- exkurzí.

Je určen pro osoby s jakýmkoliv zdravotním postižením, které jsou ohrožené sociálním vyloučením z důvodu svého handicapu, nízkých příjmů a bariéry v přístupu ke vzdělávání. Projektové aktivity probíhají ve třech ucelených etapách, v realizaci je od února 2010, délka jeho trvání je 24 měsíců, proškolit by se mělo celkem 30 osob.

Při průběžném hodnocení tohoto projektu je důležité zdůraznit, že pro osoby se zdravotním postižením jsou důležité zejména sociální kontakty, kterých se jim při navštěvování jednotlivých kurzů dostane. Dále pak navázání kontaktů s podobně postiženými, případně další možnosti, které nabízí občanské sdružení Vozíčkáři Znojemska, jako jsou různé volnočasové aktivity, získání nových zkušeností. A v neposlední řadě individuální poradenství, se kterým má předsedkyně organizace bohaté zkušenosti. V základních propozicích si projekt kladl za cíl zajistit tři nová pracovní místa pro úspěšné absolventy kurzů v sesterské organizaci Znovoz, sociální družstvo. Jak jsem se již zmínila, tato organizace je v současné době v konkurzním řízení, proto bude zajímavé vysledovat „cestu“ absolventů - jejich integraci do odpovídajícího zaměstnání, ve kterém by mohli zhodnotit získané zkušenosti.

5.6 Chráněné dílny Znojmo

Působí na trhu práce již 13 let. Jedná se o poměrně stabilní organizaci, která v současné době zaměstnává 51 osob, z nichž převážná většina je se zdravotním postižením. Zřizovatelem byla v roce 1998 Oblastní charita Znojmo, nyní působí pod společností Sansimon s.r.o., pod kterou byly převedeny v roce 2006. Firma Sansimon s.r.o. byla založena Diecézní charitou Brno jako dceřiná společnost.

Finanční prostředky potřebné k chodu chráněných dílen jsou získávány zejména z dotací Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřadu práce ve Znojmě, prodejem vlastních výrobků a také sponzorských darů.

Cílovou skupinou jsou osoby se zdravotním postižením. Vzhledem k tomu, že v dílnách pracují především osoby s mentálním a tělesným postižením, musí tomu odpovídat i pracovní prostředí, podporující jejich sebedůvěru a podmínky pro jejich seberealizaci. Individuálním přístupem managementu dílen je jim poskytnuta potřebná pomoc nejen v zaměstnání, ale i v těžkých životních situacích. V současné době však nenabízejí žádné volné pracovní místo.

Zdravotně postižené osoby pracují v těchto samostatných dílnách:

- svíčková dílna,
- košíkářská dílna,
- dílna vyrábějící reklamní předměty a potisk,
- šicí dílna,
- práce pro průmysl (např. kompletace výrobků).

Chráněné dílny Znojmo jsou zařazeny do Katalogu organizací převážně zaměstnávajících osoby se zdravotním znevýhodněním, který vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí. Prodejem svých výrobků mohou tedy zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více jak 25 zaměstnanců, poskytnout tzv. náhradní plnění za zaměstnávání zdravotně postižených.

5.7 MK - elektro - plyn - voda s.r.o.

Společnost **MK - elektro - plyn - voda s.r.o.** v březnu roku 2010. Dle informací z úřadu práce má statut chráněné dílny. Zaměstnává cca 6 osob, více jak 50% jsou osoby se zdravotním postižením. I když se jedná o poměrně mladou společnost, podniká v zavedeném obchůdku bývalého Družstva invalidů. V obchodním rejstříku má jako hlavní předmět činnosti výrobu, instalaci, opravy elektrických strojů a přístrojů, elektronických a telekomunikačních zařízení, montáž, opravy, revize a zkoušky plynových zařízení a plnění nádob plyny, vodoinstalatérství, topenářství.

Z vlastní zkušenosti mohu potvrdit, že provozovna je ve Znojmě vyhlášená kopírováním klíčů a opravami elektrických přístrojů, o zákazníky tedy nemá nouzi.

5.8 Projekt, který se nepovedl

Společnost ZNOVOZ, sociální družstvo byla zapsána do obchodního rejstříku 26.10.2006.

Předmětem činnosti kromě nákupu a prodeje byla mimo jiné i výroba upomínkových předmětů, hostinská činnost apod.

Zakladatelkou a předsedkyní je Alena Smíšková, vozíčkářka. V době založení tohoto sociálního družstva poskytovala různou poradenskou činnost v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, rady v oblasti jednání s úřady, jak se vyrovnat s tíživou situací zejména po úraze, jak si vyřídit různé dávky, invalidní důchod atd. Postupně, se získáním prostor, které by se daly využít k podnikání zdravotně postižených osob, vznikl klub Relax - klub s volnočasovými aktivitami pro postižené. V roce 2007, 2008 nastal velký rozvoj sociálního družstva Znovoz. V době svého největšího rozmachu společnost zaměstnávala cca 42 osob, z toho 40 bylo zdravotně postižených.

Paní Smíšková byla dokonce nominována na cenu Mosty v roce 2008 v kategorii osobnost hnutí osob se zdravotním postižením – právě za založení prvního sociálního družstva v ČR (právě za ZNOVOZ). Toto ocenění Národní rada osob se zdravotním postižením ČR uděluje každý rok navrženým subjektům za mimořádný čin, projekt nebo akt ve prospěch občanů se zdravotním postižením.

Z činností sociálního družstva lze vyjmenovat:

- šicí dílna,
- dřevařská dílna,
- obchodní činnost (provozovny ve Znojmě, Moravských Budějovicích, Příměticích),
- stěhování dodávkovým skříňovým vozidlem do 3,5 tuny (kanceláře, menší byty atd.),
- poradenská činnost...

Na začátku roku 2010 dostala společnost **statut chráněné dílny**.

Financování ZNOVOZu bylo zcela závislé na dotacích z Úřadu práce ve Znojmě. Vzhledem k tomu, že zaměstnával osoby se zdravotním postižením, měl nárok

na příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa (dle § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů). Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.

Lze říci, že hospodaření bylo slabou stránkou společnosti. Aby byla splněna podmínka bezdlužnosti, začala si p. Smíšková brát půjčky jako fyzická osoba od České spořitelny. Ono zajistit práci pro 40 lidí, zajistit odbyt výrobků není jen tak. Na počátku roku 2010 se firma dostala do finančních problémů, téměř dva měsíce nevyfakturovala ani korunu... Zaměstnancům bylo navrženo, aby místo výplaty podepsali půjčku firmě, u institucí jako je okresní správa sociálního zabezpečení, finanční úřad, zdravotní pojišťovny byl domluven splátkový kalendář. Když situace přetrvávala i v dubnu, květnu, dali dva zaměstnanci výpověď dle § 56 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů („Zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže, zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí termínu splatnosti“) a podali návrh na zahájení insolvenčního řízení (dle zákona č. 182/2006 Sb., o úpadku a způsobech jeho řešení, ve znění pozdějších předpisů). V srpnu 2010 byl u společnosti zjištěn úpadek a prohlášen konkurz, ustanoven insolventní správce.

Jakožto nezúčastněný pozorovatel jsem měla možnost nahlížet na činnost sociálního družstva ZNOVOZ od jeho vzniku až po úpadek. Musím tedy poznamenat skutečnost, že insolvenční návrh podali dva zaměstnanci ze čtyřiceti. Chci tak zdůraznit významný psychologický moment, že i když zaměstnanci nedostali za práci odměnu cca tři měsíce za sebou, byli ochotni pro firmu pracovat i nadále. Zaměstnání jim, jako osobám zdravotně postiženým dávalo pocit prospěšnosti, důležitosti, sociálních kontaktů... Byli ochotni soucítit se zaměstnavatelem, žít jenom z invalidních důchodů.

Předsedkyně družstva se pokoušela situaci řešit – a to zejména přes Město Znojmo, dále pak Národní radu zdravotně postižených. Problém byl v tom, že družstvo nedlužilo jenom zaměstnancům, ale i obchodním partnerům, finančnímu úřadu, okresní správě sociálního zabezpečení a zdravotním pojišťovnám. Aby se z problémů dostalo, byla by potřeba finanční injekce ve výši cca 2.mil. Kč. Po zjištění tohoto stavu dali od společnosti případní sponzoři ruce pryč. ...

6. Kasuistika

V následující kapitole se chci věnovat krátké kasuistice. Původně jsem se tomuto tématu chtěla vyhnout, ale vzhledem k tomu, že příběhy lidí se zdravotním postižením mi připadají v současné situaci dost smutné, rozhodla jsem se jej přece jenom zařadit – pro dokreslení obrazu o současném stavu na trhu práce.

Od 01.01.2010 byly totiž provedeny změny v přiznávání invalidních důchodů – resp. posuzování invalidity. Původní částečné a plné invalidní důchody jsou nyní rozděleny na důchody pro invaliditu 1., 2., a 3. stupně.

Tabulka 4 Srovnání – invalidní důchody do 31.12.2009 a od 01.01.2010 dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění platném pro uvedená období

do 31.12.2009	pokles schopnosti soustavné výdělečné činnosti
částečný invalidní důchod	od 33% do 65%
plný invalidní důchod	od 66%
od 01.01.2010 důchod pro	
invaliditu 1. stupně	od 35 do 49 %
invaliditu 2. stupně	od 50 % do 69 %
invaliditu 3. stupně	od 70%

Od 01.01.2010 byly tedy dosavadní důchody přehodnoceny dle nových kritérií, nutno dodat, že na invaliditu třetího stupně v současné době nedosáhne ani člověk, který prodělal chemoterapii.

1) pan Josef – věk 56 let, po rakovině, náročném léčení. Do 31.12.2009 poživatel plného invalidního důchodu, od 01.01.2010 byl důchod přehodnocen na důchod pro invaliditu 2. stupně. Praxe v zemědělství, účetnictví, středoškolské vzdělání. Firma, u které byl před nemocí zaměstnán, zkrachovala. Na otázku ohledně zaměstnání odpovídá:

„Sháním práci, píšu žádosti, chodím na výběrová řízení. Problém je v tom, že když uvedu věk a postižení, leckdy mi ani neodpoví. Nebo následují otázky – A jak byste se cítil v kolektivu mladých lidí? Samozřejmě se cítím ukřivděný odebráním důchodu, protože mám problémy s koordinací a dost jsem unavený. Vlastně se v kritických obdobích roku, kdy se množí bacily, nemám vůbec zdržovat ve větším kolektivu osob, abych něco nechytíl, protože mám sníženou imunitu. Doktor mi říká, ať své postižení do žádostí neuvádím, že potom možná něco seženu. Jó, dneska se tluču do hlavy, že jsem

tenkrát zvonil klíčkama...Jsem z malé vesnice, kde uplatnění není žádné ani pro zdravé lidi, natož pak pro mne... „

2) paní Jana – věk 48 let, po rakovině, diabetes. Dřív poživatelka plného invalidního důchodu, po přehodnocení invalidní důchod pro invaliditu druhého stupně. Dvacet let praxe ve školství, když jí byl po dlouhodobé nemoci přiznán plný invalidní důchod, byla na její místo přijata jiná pracovnice, neměla se tedy kam vrátit. Poté dva roky zaměstnána na dohodu v domově pro matky v tísni, kam docházela na turnusové služby podle potřeby. Od 01.09.2010 nezaměstnaná. Při shánění zaměstnání obešla všechny možné instituce na znojemském okrese, od Městského úřadu ve Znojmě, přes dům dětí, kde byla dříve zaměstnána. Vzdělání má středoškolské, pedagogického směru, kurz sociální práce. Na otázku ohledně zaměstnání odpovídá:

„Od 1. listopadu 2010 pracuji na plný úvazek v domově pro seniory jako pečovatelka. Mám to domluvené na rok (a přes protekci). Místo je dotováno úřadem práce z fondů Evropské unie. Chci tam ten rok zůstat, pak se to asi zruší, ale nevím, jak to vydržím. Sama bych potřebovala pomoc. První dny jsem si myslela, že budu roznášet obědy, dělat nákupy a tak podobně, ale prohlédnutí bylo kruté. Celý den se nezastavím, není to o tom, že bychom měli klienty jenom v domově, ale chodíme pomáhat lidem v rozsahu cca 5 km. Problémy mi dělá nepohyblivé babičky či dědečky dopravit do koupelny na pravidelnou hygienu a podobně. Jo a plat je samozřejmě jenom ve výši, co dotuje úřad práce, takže minimum. Chodím domů strašně unavená, tu rakovinu mám jenom pozastavenou, pokouším se sehnat něco jiného. Nevíte o něčem?“

3) pan Antonín, 52 let, znám ho cca 20 let, od doby, kdy ještě chodil bez pomoci. Jeho nemoc se zhoršuje, přes francouzské hole se dnes dopravoval k invalidnímu vozíku. Pracuje na úřadě práce jako referent. Vzdělání má vysokoškolské. Na otázku ohledně zaměstnání odpovídá:

„Měl jsem štěstí, že jsem zaměstnání sehnal v době, kdy jsem ještě trochu chodil – tedy aspoň o těch holích. Teď jsem na tom tak, že k tomu, abych před budovou vystoupil z auta, potřebuji asistentku. Se zaměstnavatelem jsme se domluvili na tom, že mi vytvoří podmínky, abych tady mohl zůstat. Víš, pro mne je to strašně důležité nějaké zaměstnání mít, protože musím ráno vstávat, obléct se, přestat myslet na to, co mne bolí a prostě vyrazit a celý den nějaké výkony podávat. Kdybych zůstal ležet doma, asi bych v takové psychické pohodě, jako jsem nyní, nebyl. U zaměstnavatelů často převládá pocit, že když jsi invalidní, budeš na to hřešit a pořád marodit, někteří si vůbec neuvědomují, jak je pro postiženého důležité to zařazení se do společnosti.“

4) paní Libuše, 45 let, vzdělání vyšší odborné. Praxe v oblasti administrativy, vedení účetnictví. Pracuje na úřadě jako referentka. Říká: „Rok po nastoupení do nynějšího zaměstnání u mne propukla choroba, díky které jsem prodělala odstranění nádorku na hypofýze, odstranění nádoru na plicích (při té příležitosti odoperování jednoho plicního laloku), a jako sekundární nemoc osteoporózu (zlomeniny dvou obratlů a žebra). To vše v letech 2005 – 2007. V průběhu mezi pracovními neschopnostmi jsem do práce chodila a nejdelší nepřítomnost trvala tři měsíce. Částečný invalidní důchod mi přehodnotili zatím na invaliditu druhého stupně. Zatím, protože každým rokem dochází k novému posouzení mého zdravotního stavu Okresní správou sociálního zabezpečení ve Znojmě. Původně jsem myslela, že bych si zažádala o zkrácený úvazek, ale momentálně, v době, kdy ve státní správě dochází ke snižování stavu, nechci na sebe příliš upozorňovat. Pravda, když jdu na kontrolu na ortopedii, slýchávám od lékaře otázky typu: A vy ještě pracujete? Vždyť Vás ta záda musí hrozně bolet...“

Příběhy těchto lidí mají ukázat, jak významnou roli práce v jejich životě hraje. A také v jaké složité době se nyní nacházíme. Značná nejistota vládne i mezi „zdravými“ ve státních institucích. Při hledání podkladů pro bakalářskou práci jsem se pro informace vydala i na úřad práce. Mimo jiné jsem zde zjistila následující:

Úřad práce se nalézá v období příprav rozsáhlých organizačních změn (spojených s doprovodným snižováním počtu zaměstnanců). Úředník, který má poskytovat veřejnosti poradenství ohledně získávání zaměstnání, je tedy sám v existenční nejistotě. Jeho práci to určitě nezkvalitní.

A jaký je tedy výhled do budoucna? Jak jsem již uvedla výše, novinky v oblasti invalidních důchodů platí od 01.01.2010. Na příští roky vláda chystá sociální reformu, která se zdravotně postižených výrazně dotýká. Protože má bakalářská práce zaměřená na zaměstnávání postižených osob, uvedu pouze skutečnosti, které by výrazně ovlivnily tuto oblast:

- zrušení kategorie zdravotně znevýhodněných osob v oblasti zaměstnanosti,
- zrušení kategorie chráněných pracovních dílen,
- snížení příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením z 8000 na 6000 Kč,
- zrušení takzvaného náhradního plnění, tedy povinnosti firem odebrat namísto zákonem stanoveného počtu zdravotně postižených zaměstnanců výrobky a služby od firem, které handicapované zaměstnávají.

Závěr

Možnosti zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením jsou v době hospodářské krize mizivé. V prosinci bylo na jedno volné místo pro osoby se zdravotním postižením ve Znojmě celkem cca 139 uchazečů o zaměstnání. Pro dokreslení situace na trhu práce v České republice uvádím v příloze č.2 podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v okresech ČR k 31.12.2009.

V bakalářské práci jsem se na příkladech snažila ukázat, jak se vypočítává povinný podíl pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají v průměrném přepočteném počtu více jak 25 zaměstnanců za rok, jaká je výše odvodu do státního rozpočtu za nesplnění této povinnosti. Celkem mne samotnou překvapilo, že se jedná o celkem velké částky, že by pro zaměstnavatele bylo opravdu lepší postižené osoby zaměstnávat.

Vzhledem k tomu, že pracuji na finančním úřadě, nemohla jsem opomenout i slevy na dani, které se týkají zaměstnavatelů, kteří tyto osoby opravdu zaměstnávají.

V této souvislosti mne napadla tato myšlenka: *Co udělat z povinnosti přednost??*

Když bych použila jeden z příkladů, který jsem v uvedla v kapitole 3.2 a dodala k tomu slevy na dani, jak by potom vypadala daňové přiznání takovéto společnosti?

Pro ilustraci tedy:

Zaměstnanci společnosti odpracovali za celý kalendářní rok 2010 celkem 156.525 hodin v rámci osmihodinové pracovní doby a fondu pracovní doby 2.024 hod.

Průměrný přepočtený počet zaměstnanců je:

$156.525 \text{ hod.} : 2.024 = 77,33$ zaměstnanců.

Povinný podíl činí 4% z 77,33 zaměstnanců, tj. **3,09 zaměstnanců**.

Zaměstnavatel má povinnost zaměstnávat 3,09 zaměstnanců se zdravotním postižením.

V případě, že by tyto zaměstnance opravdu zaměstnával, resp. jestliže by zaměstnával tolik zaměstnanců se zdravotním postižením, jejichž průměrný přepočtený počet by byl 3,09, tito zaměstnanci by byli invalidní ve 2. stupni, mohl by uplatnit takovouto slevu na dani dle § 35 odst. 1 písm. a) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, takto:

$3,09 \times 18.000 = 55.620,00$ Kč.

Navíc, pokud by pro výše uvedené tři zaměstnance bylo vytvořeno chráněné pracovní místo dle § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, bylo by možné na zřízení získat od úřadu práce příspěvek, který může činit až osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením až dvanásobek

průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

U osob s **těžším** zdravotním postižením jsou i větší slevy na dani, které dle § 35 odst. 1 písm. b) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, činí částku 60.000,00 Kč za každého takto postiženého zaměstnance.

Pro ilustraci uvádím v příloze 4 tabulku – vyplnění daňového přiznání k dani z příjmů právnických osob v případě bez zaměstnanců OZP a s OZP dle výše uvedeného příkladu.

Slevy na dani mohou uplatnit i zaměstnavatelé, kteří **nemají ze zákona povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením (a to fyzické i právnické osoby)**, stejně tak mají možnost i získat příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa.

Úřad práce by tedy mohl oslovit potencionální zaměstnavatele a na výše uvedenou možnost je upozornit.

Bakalářská práce si kladla za cíl zjistit, jaké jsou možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále OZP) v městě Znojmě. Na základě vlastní zkušenosti, kdy jsem se pokoušela jakožto invalidní osoba o zaměstnání ucházet a vzhledem k rozhovorům, které jsem vedla s vedoucími společnostmi, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, mohu potvrdit, že situace těchto osob na trhu práce není vůbec lehká. Přesto jsem nyní schopná poskytnout osobám se zdravotním postižením přehled potencionálních zaměstnavatelů i „radu“, jak je oslovit (viz. výše).

Pokud si zdravotně postižení věří a mají nějakou schopnost či dovednost, na základě které by mohli získat živnostenský list, otvírá se pro ně možnost i pracovat jako osoba samostatně výdělečně činná.

Důležitá v této oblasti je i úloha státu, který by se měl zasadit o to, aby vývoj počtu evidovaných osob se zdravotním postižením na úřadech práce v České republice neměl stoupající tendenci (viz. Příloha č. 3).

Bakalářská práce zdaleka nevyčerpala všechny možnosti, které její název nabízí, další příklady i možnosti řešení situace zdravotně postižených osob na trhu práce v malém městě by bylo žádoucí rozebrat v diplomové práci. Za úvahu stojí i srovnání – řešení podobné problematiky v jiných členských státech Evropské unie, např. v Rakousku, do kterého je to ze Znojma co by kamenem dohodil.

RESUMÉ

Bakalářská práce se snaží zmapovat postavení zdravotně postižených osob na trhu práce.

V úvodu je vymezen cíl bakalářské práce, metody, které budou použity při jejím zpracování.

V první kapitole je definováno zdravotní postižení jako takové z různých pohledů, včetně legislativního vymezení.

V druhé kapitole je rozebráno zdravotní postižení z hlediska druhu postižení, včetně charakteristik jednotlivých postižení.

Ve třetí kapitole je ukázáno postavení zdravotně postižených osob na trhu práce, tj. vymezení v Listině základních práv a svobod, v zákonu č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a v dalších právních předpisech. Na závěr této kapitoly je na příkladech zmapována povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v praxi, zároveň jsou ukázány možnosti daňových úlev.

Ve čtvrté kapitole jsou vymezeny možnosti uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce, úloha úřadu práce v této oblasti, chráněné pracovní místo, chráněná dílna. Uplatnění v praxi je pak rozebráno v rámci Zprávy o stavu lidských práv v České republice v roce 2009, je provedeno srovnání v regionu Znojmo v letech 2007-2010, jsou rozebrány netradiční postupy zaměstnávání osob se zdravotním postižením (včetně příkladů).

Kapitola pátá je věnována okresu Znojmo, jednotlivým zaměstnavatelům, chráněným dílnám v tomto regionu i vlastní zkušenosti autorky.

Kasuistice je věnována kapitola šestá. Na závěr této kapitoly je naznačen výhled do budoucna.

V závěru jsou shrnuty poznatky z celé bakalářské práce, provedeno zhodnocení cíle, ukázána možnost jak oslovit potencionální zaměstnavatele formou slev na dani.

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jsou popsána jednotlivá zdravotní postižení, povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat tyto osoby. Dále pak legislativní ustanovení (včetně slev na dani), které se dotýkají této oblasti. Autorka zmiňuje i úlohu úřadu práce, uvádí možnosti zaměstnávání pro osoby se zdravotním postižením ve znojemském regionu.

Klíčová slova

Osoba se zdravotním postižením, úřad práce, chráněné pracovní místo, chráněná dílna

ANNOTATION

Bachelor's thesis deals with employment disability persons problems. It describes single disability, employers charge to employ these persons. Than legislative law (includes tax abatement), which implicates this section. Author mentions employment office work, she deals with disability employ options in Znojmo's region.

Key words

Disability person, employment office, protected work place, protected workroom

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

Zákony a jiné legislativní zdroje

Usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky

Zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů

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

Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)

Zákon č. 280/2009 Sb., daňový řád, ve znění pozdějších předpisů

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

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

Vyhláška MPSV č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů

Vyhláška č. MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Sdělení č. 10/2010 Sb. m.s. Ministerstva zahraničních věcí o sjednání Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením

Sdělení č.14/2000 Sb. m.s. Ministerstva zahraničních věcí o Evropské sociální chartě

Knihy a sborníky

Bartoňová, M. & kol.: Kapitoly ze speciální pedagogiky. – Brno, Institut mezioborových studií Brno, 2008.

Edelsberger, L. & Kábele, F. a kol: Speciální pedagogika pro učitele prvního stupně základní školy. – Praha, SPN, 1988.

Ellinger, S. & Stein, R.: Grundstudium der Sonderpädagogik, Oberhausen:Athena – Verlag, ISBN 3-89896-194-X.- in Popelová, J.: Uvedení do speciální pedagogiky.- in Bartoňová, M. & kol.: Kapitoly ze speciální pedagogiky.– Brno, Institut mezioborových studií Brno, 2008.

Harvey, Ch.: Úspěch máte ve vlastních rukách. – Praha, SNTL, 1990.

Hrubý, J.: Terminologie ve sluchovém postižení. – Speciální pedagogika, 6, 1996, č 4 in Horáková, R.: Uvedení do surdopedie. - in Bartoňová, M. & kol.: Kapitoly ze speciální pedagogiky.– Brno, Institut mezioborových studií Brno, 2008.

Krahulcová, B.: Komunikace sluchově postižených. – Praha, Karolinum, 2003.

- Kohoutek, R.: Základy sociální psychologie. – Praha, Karolinum, 1998.
- Lechta, V. & kol.: Logopedické repetitorium – Bratislava, SPN, 1990.
- Lechta, V. & kol.: Diagnostika narušené komunikační schopnosti. – Praha, Portál, 2003
- Ludvíková, L. & kol.: Kombinované vady. – Olomouc, Universita Palackého, 2004.
- Ludvíková, L. & kol.: Základy speciální pedagogiky. – Olomouc, Universita Palackého v Olomouci, 2006.
- Sovák, M.: Nárys speciální pedagogiky. – Praha, SPN, 1980.
- Šenková, S.: Latinsko-český, česko-latinský slovník. – Olomouc, Nakladatelství Olomouc a.s., 2002.
- Šiška, J.: Mimořádná dospělost. – Praha, Univerzita Karlova v Praze, 2005.
- Vágnerová, M.: Základy psychologie. – Praha, Karolinum, 2005.
- Vančová, A.: Edukácia viacnásobne postihnutých. – Bratislava, Sapientia, 2001.
- Valenta, M. & kol.: Přehled speciální pedagogiky a školská integrace – Olomouc, Universita Palackého v Olomouci, 2003.
- Vašek, Š.: Základy speciálnej pedagogiky. – Bratislava, Sapientia, 2003.
- Vítková, M.: Integrace dětí s tělesným postižením. – in Valenta, M. & kol.: Přehled speciální pedagogiky a školská integrace – Olomouc, Universita Palackého v Olomouci, 2003.
- Vítková, M.: Vzdělávání a terapie žáků s těžkým postižením a souběžným postižením více vadami. - in Bartoňová, M. & kol.: Kapitoly ze speciální pedagogiky. – Brno, Institut mezioborových studií Brno, 2008.
- Zvolský, P.: & kol.: Speciální psychiatrie, Praha: UK, 1996. ISBN 80-7184 – 203 -6 in Bazalová, B.: Psychopedie in Bartoňová, M. & kol.: Kapitoly ze speciální pedagogiky. – Brno, Institut mezioborových studií Brno, 2008.

Časopisové a jiné zdroje

- Leiblová, Z.: Mzdová účetní. - ročník XVII, číslo 1, str. 28-36, r.2011, ANAG, spol. s r.o. – Olomouc.
- Věstník MŠMT ČR č. 8/1997, č.j. 25602/97-22

Internetové zdroje

- Zpráva o stavu lidských práv v České republice dostupné z <http://www.nrzp.cz/zprava-o-stavu-lidskych-prav-v-ceske-republice-v-roce-2009/>

Národní plán vytváření rovných příležitostí pro občany se zdravotním postižením na období 2010-2014. – dostupné z <http://www.nrzp.cz/dokumenty/np-ozp.pdf>

Statistické údaje MPSV dostupné z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/>

Statistická ročenka dostupná z <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>

<http://cs.wikipedia.org/wiki/D%C3%A9mosthen%C3%A9s>

http://www.mdkconsulting.cz/zp_uchazeci2.php?filtr=Znojmo

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

<http://sansimon.cz/chrdilnyznojmo/index.php>

www.nrzp.cz/

www.mpsv.cz/cs/

www.nahradniplneni.cz

<http://www.vozickariznojemska.wbs.cz/Vozickari-Znojemska.html>

Seznam příloh:

1. Skutečně vyplacený příspěvek dle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/>)
2. Podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v okresech České republiky k 31.12.2009 (zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>)
3. Vývoj počtu osob se zdravotním postižením (zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>)
4. Vyplnění daňového přiznání k dani z příjmů právnických osob v případě bez zaměstnanců OZP a s OZP dle výše uvedeného příkladu (zpracováno dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů)

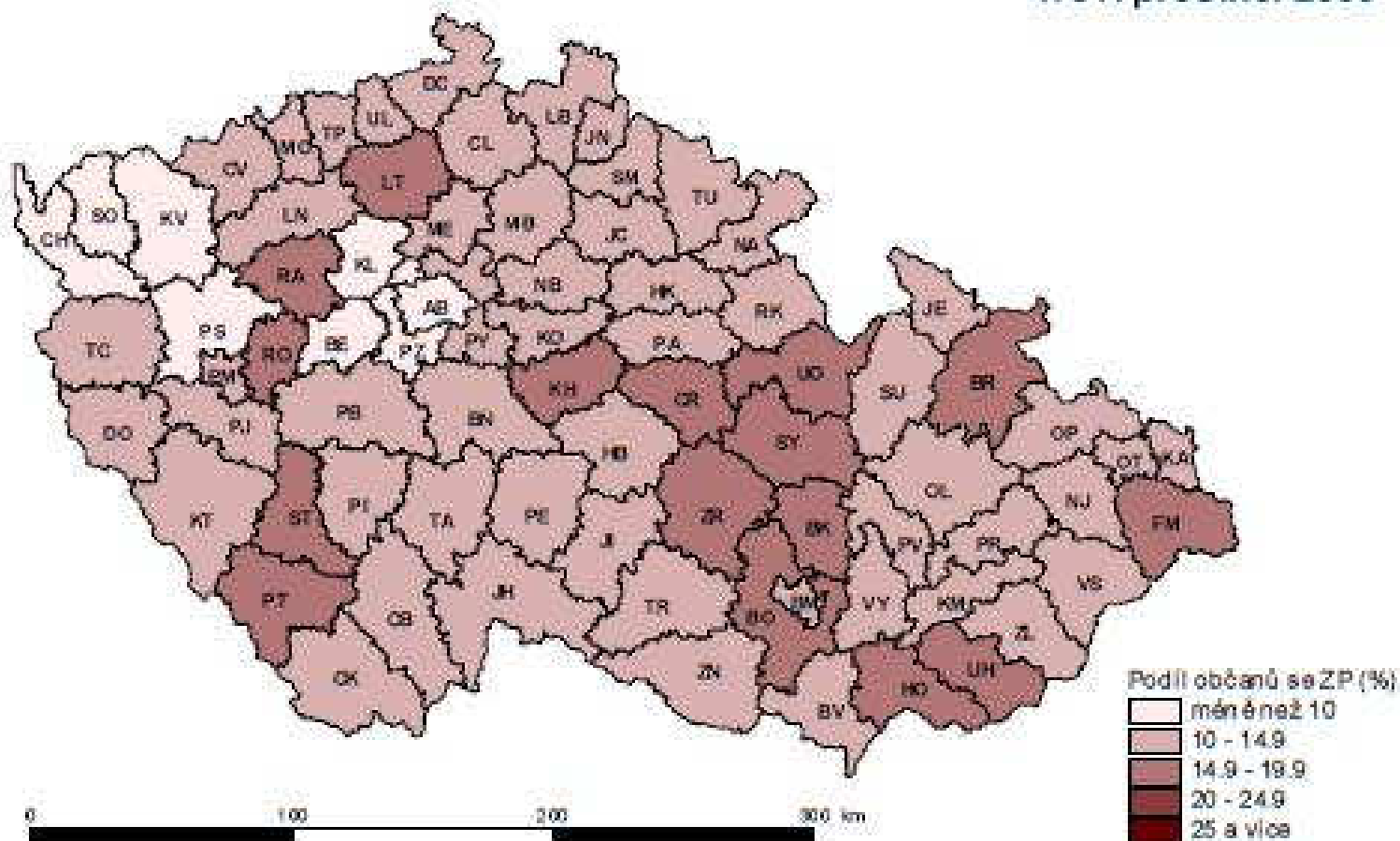
Příloha 1

Skutečně vyplacený příspěvek dle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
(v tis. Kč)

	r. 2002	r. 2003	r. 2004	r. 2005	r. 2006	r. 2007	r. 2008	r. 2009
Praha	10 677	43 578	48 725	68 230	174 491	308 338	350 974	402 052
Středočeský kraj	67 535	17 868	22 303	31 552	99 901	146 024	133 260	100 412
Jihočeský kraj	24 483	86 463	111 310	124 387	161 936	206 507	210 283	222 471
Plzeňský kraj	25 962	34 459	42 344	47 104	73 191	93 271	91 410	92 935
Karlovarský kraj	2 287	5 859	6 561	7 644	12 988	18 219	20 936	29 659
Ústecký kraj	7 652	58 311	71 324	69 932	118 293	171 907	160 796	160 080
Liberecký kraj	1 624	17 031	25 361	37 134	76 417	107 759	89 450	89 025
Královéhradecký kraj	8 218	10 844	15 447	26 735	77 234	142 789	102 657	102 902
Pardubický kraj	12 773	38 617	45 057	46 720	78 293	115 637	118 292	136 096
Vysočina	29 168	527	473	3 291	10 921	23 427	26 433	30 593
Blansko	771	0	0	63	3 466	9 022	17 311	24 940
Brno-město	510	47 106	57 669	51 975	104 598	178 046	199 119	215 088
Brno-venkov	805	1 423	2 456	5 051	14 956	27 468	25 359	23 488
Břeclav	0	349	350	847	4 831	7 416	5 992	8 718
Hodonín	1 505	20 840	25 892	19 999	24 593	28 366	27 364	32 315
Vyškov	3 752	0	0	1 528	6 009	12 196	9 160	7 630
Znojmo	1 543	0	0	52	283	1 800	2 647	3 107
Jihomoravský kraj	8 886	69 718	86 367	79 514	158 735	264 313	286 952	315 285
Olomoucký kraj	7 495	18 735	26 112	40 835	100 245	233 718	347 412	237 241
Zlínský kraj	15 146	76 146	87 904	80 698	129 639	156 962	135 921	133 028
Moravskoslezský kraj	22 827	46 292	59 724	73 138	138 268	198 562	208 878	205 681
Celkem ČR	244 734	524 446	649 012	736 913	1 410 551	2 187 432	2 283 655	2 257 461

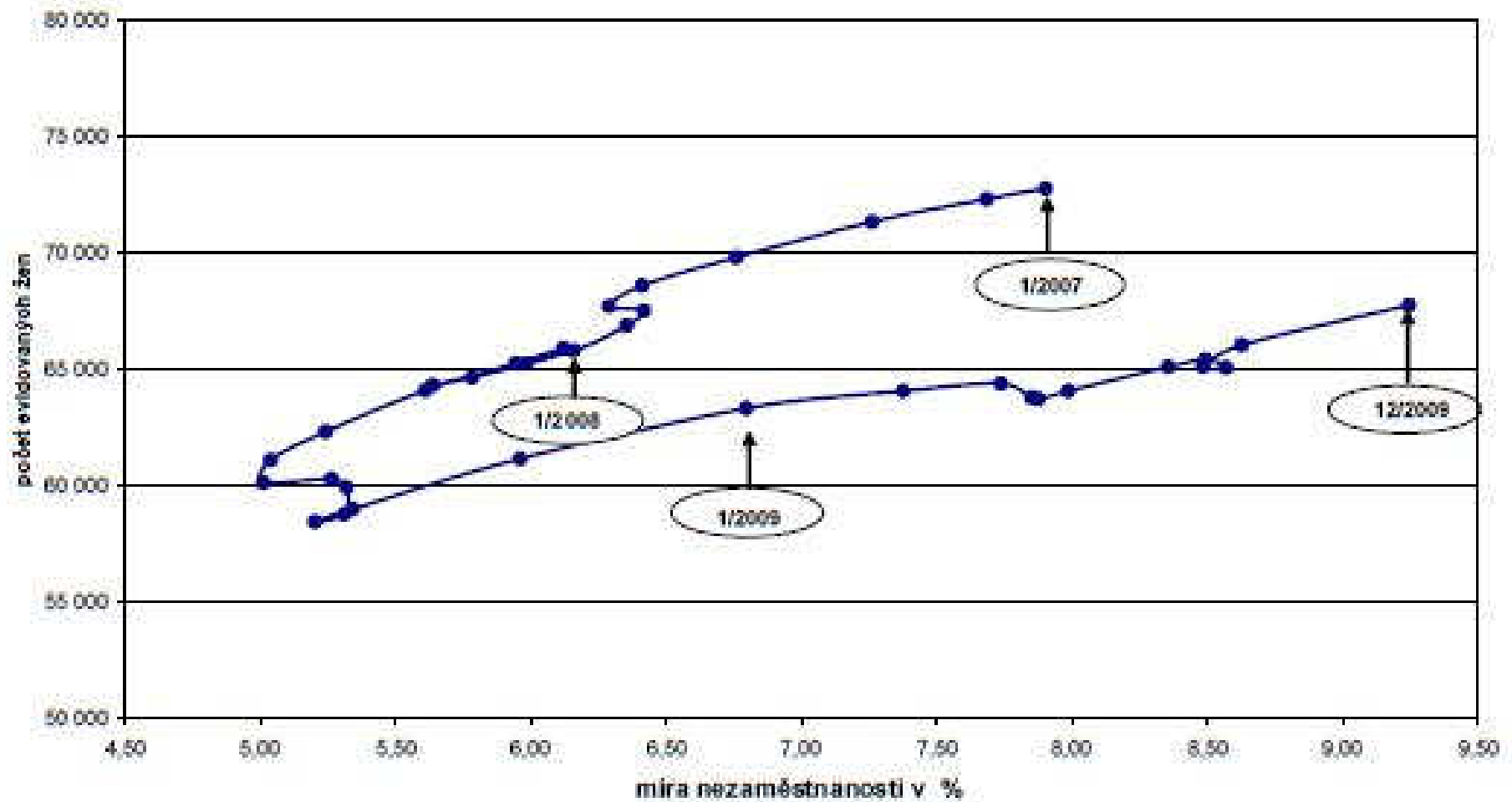
Příloha 2

PODÍL OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA CELKOVÉM POČTU UHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ V OKRESECH ČESKÉ REPUBLIKY k 31. prosinci 2009



Příloha 3

Vývoj počtu evidovaných osob se zdravotním postižením



Příloha č. 4

Vyplnění daňového priznání k dani z příjmů právnických osob v případě bez zaměstnanců OZP a s OZP dle výše uvedeného příkladu.

(OZP – osoba se zdravotním postižením)

řádek priznání	text	zaměstnavatel bez OZP	zaměstnavatel s OZP	rozdíl
ř. 10	hospodářský výsledek před zdaněním (zisk, ztráta) k 31.12.2010	1 123 772,00	1 123 772,00	0,00
ř. 20	částky neoprávněně zkracující příjmy	0,00	0,00	0,00
ř. 30	částky, o které se podle § 23 odst. 3 písm. a) bodů 3 až 12 zákona zvyšuje hospodářský výsledek	0,00	0,00	0,00
ř. 40	výdaje (náklady) neuznávané za výdaje (náklady) vynaložené k dosažení, zajištění a udržení příjmů	4 200,00	4 200,00	0,00
ř. 50	rozdíl, o který odpisy uplatněné v účetnictví převyšují odpisy majetku dle §§ 26 až 33 zákona	0,00	0,00	0,00
ř. 70	mezisoučet (ř. 20 až 50)	4 200,00	4 200,00	0,00
ř. 112	částky, o které lze podle § 23 odst. 3 písm. c) zákona snížit výsledek hospodaření nebo rozdíl mezi příjmy a výdaji	0,00	0,00	0,00
ř. 150	rozdíl, o který odpisy hmotného a nehmotného majetku stanovené podle §26 až 33 zákona převyšují odpisy tohoto majetku uplatněné v účetnictví	0,00	0,00	0,00
ř.162	doplatek daně z nemovitostí	2 700,00	2 700,00	0,00
ř. 170	mezisoučet (ř. 112 až 162)	2 700,00	2 700,00	0,00
ř. 200	základ daně (ř. 10 + 70 - 170)	1 125 272,00	1.125.272,00	0,00
ř. 220	základ daně nebo ztráta po úpravě o položky na ř. 201 až 210	1 125 272,00	1.125.272,00	0,00
ř. 230	odečet daňové ztráty podle § 34 odst. 1 zákona	0,00	0,00	0,00
ř. 240	odečet podle § 34 odst. 3 zákona	0,00	0,00	0,00
ř. 250	základ daně snížený o položky uvedené na ř. 230 až 241	1 125 272,00	1.125.272,00	0,00
ř. 260	hodnota darů podle § 20 odst. 8 zákona	0,00	0,00	0,00
ř. 270	snížený základ daně uvedený na ř. 250 dále snížený o ř. 260, zaokrouhlený na celé tisíce Kč dolů	1 125 000,00	1 125.000,00	0,00
ř. 280	sazba daně v % podle § 21 odst.1	19	19	19
ř. 290	daň (ř. 270 krát ř. 280) : 100	213.750,00	213.750,00	0,00
ř. 300	slevy na dani (§ 35a nebo § 35b a § 35 zákona)	0,00	55.620,00	-55.620,00
ř. 340	celková daň	213.750,00	158.130,00	-55.620,00