

Univerzita Karlova
Filozofická fakulta
Katedra sociální práce

Zaměstnávání osob se zdravotním
postižením - zkušenosti
zaměstnavatelů z Libereckého kraje

Diplomová práce

Autor: Barbora Kosová
Školní rok: 2001/2002
Forma studia: prezenční
Studijní obor: Sociální práce
Vedoucí práce: Prof. JUDr. Igor Tomeš CSc.
Oponent:

Praha

2007

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Praze, dne 25. 7. 2007

Kosová
.....

Poděkování

Děkuji Prof. JUDr. Igoru Tomešovi CSc. za odborné vedení práce, poskytování rad a vstřícné jednání a Mgr. Kateřině Kovačevové za podnětné připomínky.

Dále děkuji všem zaměstnavatelům, u nichž jsem prováděla případové šetření, za jejich spolupráci.

Obsah

Úvod	2
1 Vymezení pojmů	5
2 Legislativní rámec zaměstnávání osob se ZP	11
2.1 Třetí část zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti	11
2.2 Pátá část zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti	18
2.3 Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů	21
2.4 Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotním pojištění	21
3 Cíle a úkoly sociální politiky zaměstnanosti (zaměřené na osoby se ZP)	23
3.1 Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se ZP	23
3.2 Národní plán pro podporu a integraci občanů se ZP na období 2006 - 2009	28
4 Vliv Evropské unie na ČR v oblasti zaměstnávání osob se ZP	32
4.1 Lisabonská strategie	33
4.2 Fondy Evropské unie	35
5 Organizace působící v oblasti zaměstnávání osob se ZP	37
5.1 Svaz českých a moravských výrobních družstev (SČMVD)	37
5.2 Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených (AZZP)	39
5.3 Vládní výbor pro zdravotně postižené občany	40
5.4 Národní rada zdravotně postižených ČR (NRZP ČR) ..	41
6 Case study	45
6.1 Charakteristika kraje Liberec	46
6.2 Statistika	50
6.3 Výsledky šetření	52
7 Funkčnost vybraných nástrojů politiky zaměstnanosti ..	61
Závěr	64
Seznam použité literatury	68
Seznam příloh	72

Úvod

Rok 2007 byl Evropským parlamentem a Radou vyhlášen Evropským rokem rovných příležitostí pro všechny. K této iniciativě se připojilo všech 27 členských států Evropské unie a demonstrovalo tak svůj úmysl bojovat s diskriminací, která některé občany Evropské unie stále postihuje.

Mezi tyto občany patří i lidé se zdravotním postižením, kterým je kampaň, provázející Evropský rok rovných příležitostí, také určena.

Podle statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí evidovaly úřady práce ke konci 2. čtvrtletí roku 2007 celkem 370 791 uchazečů o zaměstnání. Z toho bylo 67 701 osob se zdravotním postižením, které tedy tvoří 18,3% z celkového počtu nezaměstnaných. Znamená to, že téměř každá pátá osoba hledající zaměstnání prostřednictvím úřadu práce je osobou se zdravotním postižením.

Kvůli omezení svého pracovního výkonu patří osoby se zdravotním postižením do skupiny osob na trhu práce obtížně umístitelných¹, a tudíž i ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností a sociální exkluzí. Právě sociální vyloučení² a s ním spojená chudoba jsou klíčovými problémy (nejen) současné společnosti. Efektivním nástrojem pro aktivní sociální politiky, který tyto neduhy léčí, je zaměstnanost.

¹ Mezi osoby obtížně umístitelných na trhu práce dále patří např. dlouhodobě nezaměstnaní, příslušníci romské komunity či čerství absolventi a mladí uchazeči, kteří opustili vzdělávací systém bez získání kvalifikace.

² Pojem sociální vyloučení (sociální exkluze) „je vztahován k chudobě jako výsledek nerovných příležitostí, dostupnosti vzdělání, přístupu k bohatství a participaci na společenském životě“ (Tomeš, I., 2001, str. 158)

Přinést co nejucelenější přehled o nástrojích, cílech a úkolech politiky zaměstnanosti, zmínit vliv Evropské unie v této oblasti a popsat činnost některých organizací, pomáhajících zdravotně postiženým je cílem teoretické části mé práce. Záměrem výzkumné části je, pomocí metody případového šetření, zjistit co nejvíce informací o zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatele v Libereckém kraji.

Jednou z možností, jak zapojit zdravotně postižené osoby do společnosti a realizovat jejich rovnoprávnost v praxi, je podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Zákony, ve kterých je tato podpora zakotvena, tvoří legislativní rámec práce, obsažený v kapitole č.2.

O tom, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením je důležitým tématem, svědčí krom výše uvedeného také řada dokumentů, evropských i českých, které apelují na rozvíjení aktivit směřujících k dosažení plné integrace osob se zdravotním postižením do všech oblastí života společnosti - např. Lisabonský proces, Evropský sociální program, Madridská deklarace, Rovné příležitosti pro osoby se zdravotním postižením: Evropský akční plán, Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se ZP, Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 - 2009.

Ve své práci se z českých dokumentů blíže věnuji posledním dvěma uvedeným, Střednědobé koncepci státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením a Národnímu plánu podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 - 2009, který z ní vychází. Obsahují totiž aktuální cíle současné sociální politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a konkrétní úkoly, které z nich vyplývají. Z evropských dokumentů jsem k přiblížení vybrala

Lisabonskou strategii, která je významná tím, že mimo jiné vyzdvihla nutnost zvýšení zaměstnanosti a sociální soudržnosti. Teoretickou část práce uzavírá kapitola věnovaná organizacím, které se v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením angažují.

Z mnoha typů kvalitativního výzkumu jsem jako nejvhodnější zvolila případové šetření, které zaměřím na oblast Libereckého kraje, ze kterého pocházím. Objektem mého výzkumného zájmu jsou zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením. V polostrukturovaných rozhovorech se soustředím zejména na pozitiva a negativa zaměstnávání osob se zdravotním postižením, na spolupráci s úřadem práce (příp. jinými státními institucemi) a na problémy, se kterými se potýkají zaměstnavatelé v této oblasti. Stručně zmíním také funkčnost nástrojů politiky zaměstnanosti, které jsou těmito zaměstnavateli využívány.

Doufám, že informace v této studii přispějí k širšímu povědomí o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením a k jejímu přiblížení většímu okruhu lidí, a to jak z řad studentů, pracovníků v pomáhajících profesích a úředníků státní správy, tak i všech ostatních, kterých se toto téma týká.

1 Vymezení pojmů

Sociální politika

Pojem sociální politika lze „definovat jako soustavné a cílevědomé úsilí jednotlivých sociálních subjektů o změnu nebo o udržení a fungování svého nebo jiného (státního, obecního) sociálního systému.“ (Tomeš, I., 2001, str. 20)
Toto úsilí je realizováno pomocí nástrojů sociální politiky.

Nástroje sociální politiky

„Za nástroje sociální politiky považujeme prostředky, jimiž sociální subjekt působí na sociální objekt nebo objekty, na jiný sociální subjekt nebo subjekty. Těmito prostředky jsou zpravidla právo, peníze a instituce, kterými se uskutečňuje služba (darování a konání), regulace (zákazy a příkazy) a nátlak (politický a fyzický).“ (Tomeš, I., 2001, str. 176)

Zaměstnanost

„Zaměstnanost je míra, stupeň využití potenciálu pracovních sil v národním hospodářství. Podle této míry se stav zaměstnanosti charakterizuje jako přezaměstnanost, podzaměstnanost nebo plná zaměstnanost. Posuzuje se např. podle poměru volných pracovních míst a počtem uchazečů o zaměstnání. S přihlédnutím k jisté míře nezaměstnanosti dané strukturálními změnami ekonomiky (např. 3%) se mluví o plné zaměstnanosti.“ (Všeobecná encyklopedie v osmi svazcích, 1999, str. 418)

Politika zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti usiluje o dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, o produktivní využití zdrojů pracovních sil, o zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Základní právní normou, která stanovuje postup k dosažení cílů politiky státu v oblasti zaměstnanosti je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

(Státní politika zaměstnanosti, dostupné na <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/koncepce-a-politiky/statni-politika-zamestnanosti/1000502/19877/>)

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)

„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.“ (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §104)

Cílem APZ je odstraňování bariér na trhu práce, zvyšování zaměstnatelnosti a pomoc uchazečům při hledání zaměstnání. Mezi nástroje APZ patří mimo jiné rekvalifikace, podpora zřizování nových pracovních míst a podpora uchazečů při zahájení samostatné výdělečné činnosti. V oblasti zaměstnávání osob se ZP jsou konkrétními nástroji např. poradenství, příspěvek na zřízení a provoz chráněného místa, příspěvek na zřízení a provoz chráněné dílny, příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa -

samostatně výdělečná činnost osoby se ZP, program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku aj.

Zdravotní postižení

„Zdravotním postižením se rozumí:

- *ztráta nebo omezení tělesných, smyslových nebo duševních funkcí,*
- *znetvoření části těla včetně anatomické ztráty,*
- *přítomnost mikroorganismů, organismů nebo jiných cizorodých předmětů v těle, jež způsobují nebo mohou způsobovat chronickou nemoc, nebo*
- *nemoc nebo funkční porucha způsobující nutnost uplatňování zvláštních forem, metod a postupů při vzdělávání, nebo duševní poruchy nebo poruchy chování, a to i tehdy, pokud stav podle písmena a) až d) pominul nebo pokud lze podle poznatků lékařské vědy předpokládat, že se navenek teprve projeví.“*

(Výklad pojmů, dostupné na http://www.diskriminace.cz/dt-zamestnavatele/vyklad_pojmu.phtml#21)

Osoba se zdravotním postižením (osoba se ZP)

Osoby se ZP jsou dle zákona č. 435/2004 Sb. fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány plně nebo částečně invalidními a osoby, které jsou rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými. Osoba zdravotně znevýhodněná *„má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovní zařazená, vykonávat dosavadní povolání nebo využít*

dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu." (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §67)

Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje „nepříznivý stav, který podle lékařských poznatků má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění“. (Tamtéž, §67)

Skutečnost, že je osoba plně nebo částečně invalidní, dokládá osoba potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. Toto je vydáváno na podkladě posudku lékařů posudkové služby České správy sociálního zabezpečení³. Zdravotní znevýhodnění dokládá fyzická osoba rozhodnutím úřadu práce.

Pracovní rehabilitace (PR)

Pracovní rehabilitace je „soubor činností zaměřených na překonání práceneschopnosti (nebo změněné pracovní schopnosti) a na vytvoření vnitřních podmínek pro pracovní uplatnění OZPS. Představuje především obnovu pracovního potenciálu za účelem pracovního uplatnění.“ (Jesenský, J., 1995, str. 117)

³ LPS ČSSZ vypracovávají posudky pro systém důchodového pojištění a pro systém nemocenského pojištění provádí kompetence spojené s kontrolou posuzování dočasné pracovní neschopnosti ošetřujícími lékaři. Posudkoví lékaři, jako vysoce odborný expertní útvar ČSSZ, objektivně hodnotí vliv nemoci, úrazu či postižení na celkový stav jedince.

Jejím hlavním cílem je návrat osoby se ZP do pracovního procesu. Dílčími cíli jsou motivace, získání asertivity, společenskopracovní prestiže, ekonomické nezávislosti i sociálně pracovní integrace. Pracovní rehabilitace umožňuje člověku se ZP pracovní se uplatnit, zařadit se do pracovního společenství (čímž přispívá k růstu jeho prestiže a sebevědomí), a v neposlední řadě hmotně se zabezpečit.

Podle Jesenského, z hlediska pracovní rehabilitačního postupu, rozlišujeme následujících osm fází: *zhodnocení uchovaných pracovních funkcí (k pracovnímu potenciálu osoby se ZP přistupujeme dynamicky, to znamená, že posuzujeme také prognózu možností rozvoje a vlivu učení, výcviku, rekvalifikace a dalších opatření); analýza pracovišť a pracovních činností; pracovní doporučení; pracovní výcvik; kvalifikace a rekvalifikace; zabezpečování pracovních příležitostí a organizace pracovního umístování; uvedení do pracovního procesu, sledování zdravotního stavu začleněných osob se ZP a ověřování, jak na ně působí výkon práce; koordinace průběhu jednotlivých fází PR a jejich odborné zhodnocování a legislativní upevňování (v kompetenci vyšších územně správních útvarů, ministerstev a jim podřízených institucí).*

Princip rovných práv

„Znamená, že potřeby každého jednotlivce jsou stejně důležité, že tyto potřeby musí být ve společnosti základem pro plánování. Všechny zdroje musí být dostupné každému. Osoby se zdravotním znevýhodněním jsou především občané a mají právo žít ve své původní komunitě. Měly by dostávat takovou podporu, jakou v rámci standardních struktur

vzdělávání, zdravotní péče, zaměstnávání a sociálních služeb potřebují. Když osoby se ZP dosáhnou stejných práv, měly by také mít stejné povinnosti. Jako součást procesu vyrovnání příležitostí by měla být provedena opatření pomáhající osobám se zdravotním znevýhodněním přijmout plnou odpovědnost členů společnosti." (Matoušek, O., Kolářková, J., Kodymová, P. (eds.), 2005, str. 92)

Integrace osob se zdravotním postižením

„Je to stav kdy se samotný postižený nepovažuje za zvláštní součást společnosti a kdy ani intaktní společnost nepocituje postiženého jako zvláštní součást.“ (Jesenský, J., 1995, str. 15) Integrovaná osoba se zdravotním postižením se cítí rovnocenným členem společnosti, žije běžným způsobem života a plně se účastní sociálních vztahů. Tyto vztahy jsou také kritériem k určení stupně integrace. Úplná sociální integrace je stav společenské a osobní pohody a úplná účast v sociálních vztazích. Integrace inhibovaná znamená znevýhodnění, ne však znemožnění normálních sociálních vztahů (tréma, ostych, stud, malé sebevědomí v důsledku viditelné vady či poruchy). V dalším stupni jsou vztahy omezeny na mikroprostředí každého jedince, na kontakty s rodinou, přáteli, sousedy) a dále se redukuje až ke společenské izolaci. (Matoušek, O.; Kolářková, J.; Kodymová, P., 2005, str. 97)

2 Legislativní rámec zaměstnávání osob se ZP

Nejzásadnějším dokumentem v oblasti zaměstnávání osob se ZP je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kterým se mění zákon č. 474/2001 Sb., s účinností ode dne 1.10.2004. Tento zákon (spolu s vyhláškou č. 518/2004 Sb. ze dne 23. září 2004, kterou se provádí) je pilířem právní úpravy zaměstnávání osob se ZP. Je v něm (v evropském duchu) zakotven princip solidarity zaměstnavatelů, (tj. podnikatelských subjektů a organizací, zaměstnávajících více než 25 pracovníků) se zdravotně postiženými spoluobčany.

Zaměstnávání osob se ZP je věnována především 3. část zákona, § 67 - § 84. V 5. části zákona je zmínka o osobách se ZP v § 115 a § 120, § 109 o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání lze použít i pro osoby zdravotně postižené. V úvodu této části je uvedeno, že fyzickým osobám se ZP se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Touto ochranou se rozumí především podpora zaměstnávání těchto osob.

2.1 Třetí část zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Pracovní rehabilitace (§ 69 - § 74)

Dle zákona je to „*souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se ZP, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce*“ místně příslušné podle bydliště. (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §69) Ty také hradí náklady s ní spojené.

Zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání.

Úřad práce v součinnosti s osobou se ZP sestaví individuální plán rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, pracovní schopnosti a situaci na trhu práce. Tento plán obsahuje předpokládaný cíl a formy rehabilitace, předpokládaný časový průběh a termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem rehabilitace. Vychází přitom z vyjádření odborné pracovní skupiny, složené zejména ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením.

Dle vyhlášky č. 518/2004 Sb. se za náklady osoby pověřené zabezpečením pracovní rehabilitace považují například: přímé náklady (materiál, mzdy a odměny zaměstnanců); náklady na potřebnou výbavu účastníků (maximálně však do výše 2 000 Kč na jednoho účastníka); náklady na dílčí části, které pro pověřenou osobu zabezpečuje jiné odborné nebo vzdělávací zařízení; pojištění odpovědnosti za škodu na zdraví účastníka, sjednané na dobu rehabilitace. V případě, že při je při jejím provádění nezbytná spolupráce s odborníkem nebo účast jiné fyzické osoby, považují se za náklady i náklady spojené s jejich činností.

Teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání představují především příprava k práci a specializované rekvalifikační kurzy.

„Příprava k práci osoby se ZP se provádí na pracovištích jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu osoby (může být prováděna s podporou

asistenta). Také v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech nebo ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob". (Tamtéž, §72) Směřuje k zapracování osoby se ZP na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání a může trvat nejdéle 24 měsíců.

Jak jsem již uvedla, může úřad práce hradit náklady zaměstnavatele, který provádí přípravu k práci; konkrétně mzdové náklady na zaměstnance, který připravuje k práci osobu se ZP; a v případě, kdy je při provádění přípravy k práci nezbytná spolupráce odborníka nebo účast jiné fyzické osoby, náklady spojené s jejich činností.

Rekvalifikační kurzy pro osoby se ZP jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace. To znamená, že se uskutečňují na základě dohody mezi úřadem práce příslušným podle místa bydliště a osobou se ZP. Za účastníka rekvalifikace hradí úřad práce náklady rekvalifikace a může mu poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů spojených s rekvalifikací. Tyto náklady jsou obdobné jako náklady účastníka rehabilitace. V obou případech, jak při přípravě k práci, tak při rekvalifikačních kurzech, osobě se ZP, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží na základě rozhodnutí úřadu práce podpora při rekvalifikaci, a to i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna (§ 75 - § 77)

„Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se ZP na základě písemné dohody s úřadem práce.“ (tamtéž, §75) Toto místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, kde je zaměstnáno nejméně 60 % zaměstnanců se ZP. Úřad práce může poskytnout příspěvek zaměstnavateli na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny.

Příspěvek může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším ZP 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 deset a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se ZP činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším ZP maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

Úřad práce může zaměstnavateli nebo osobě se ZP, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Do těchto nákladů se zahrnuje například i nájemné a služby s ním spojené; náklady na palivo a energii; vodné, stočné a náklady na odvoz a likvidaci odpadu; náklady na dopravu do zaměstnání a zpět zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZP; náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozováno chráněné pracovní místo nebo chráněná pracovní dílna, pokud je tento objekt ve vlastnictví zaměstnavatele a náklady souvisí s provozováním chráněného

pracovního místa nebo chráněné pracovní dílny. Roční výše příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.⁴

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP (§ 78)

Významným nástrojem podpory zaměstnávání osob se ZP je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP, který se poskytuje zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50% osob se ZP z celkového počtu zaměstnanců. Na příspěvek ve výši 0,66 násobku výše uvedené průměrné mzdy má zaměstnavatel nárok za každou osobu zaměstnanou s těžším ZP.

Na příspěvek ve výši 0,33 násobku výše uvedené průměrné mzdy má zaměstnavatel nárok za každou osobu se ZP. Účelem těchto příspěvků je kompenzace vyšších nákladů, spočívajících zejména v nezbytných organizačních, technických a personálních opatřeních a v přizpůsobování pracoviště, organizaci výroby a podnikatelské činnosti, jimiž jsou zmírňovány důsledky vyšší nemocnosti a nižšího pracovního potenciálu těchto zaměstnanců.

„Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele.“ (Tamtéž, §78) V současné době je velmi diskutována jeho reforma. Důvodem jsou narůstající náklady na jeho poskytování. Podle informací uvedených na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) bylo za rok 2005 vyčerpáno 737 milionů, ve 3. čtvrtletí následujícího roku to bylo již 1 410 milionů. Pro

⁴ Podle Českého statistického úřadu průměrná mzda v roce 2006 za 1. - 3. čtvrtletí v národním hospodářství činí 19 635 korun.

srovnání, počet zaměstnaných osob se ZP za toto období vzrostl ze 14 070 na 18 012.

„Největší podíl nárůstu finančních potřeb je spojen se změnami, které přinesl nový zákon o zaměstnanosti, a to se změnou koeficientu pro výpočet tohoto příspěvku z 0,35 na 0,33 a 0,66 násobek průměrné mzdy.“ (MPSV, Zaměstnávání zdravotně postižených, dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/4105>) Nezanedbatelný vliv má také zvýšení průměrné mzdy za 1. - 3. čtvrtletí minulého roku, ze které je příspěvek vypočítáván. „Lze předpokládat, že tento trend bude i nadále pokračovat a bude tak neúměrně zatěžovat státní rozpočet bez vazby na snižování nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením.“ (Tamtéž)

Byla proto navržena změna zákona, která má za cíl tuto situaci změnit. *„Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením bude poskytován ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zdravotně postiženého zaměstnance (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).“ (Tamtéž)* Aby nemohl být tento příspěvek zneužíván, je v navrhované novele stanovena jeho maximální výše, a sice 6 000 Kč pro osobu se ZP a 9 000 Kč pro osobu s těžším ZP.

Práva a povinnosti zaměstnavatelů ve vztahu k úřadu práce (§ 79 - § 84)

Zaměstnavatelé osob se ZP mohou ve vztahu k úřadu práce využít svých práv definovaných v §79. Mohou od úřadu práce získat informace a rady v otázkách týkajících se

zaměstnávání osob se ZP. Dále mohou s úřadem práce spolupracovat při vytváření pracovních míst a řešení „individuálního přizpůsobování pracovních míst a podmínek pro osoby se ZP“. (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §79)

Naopak mezi povinnosti zaměstnavatelů náleží informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se ZP, vést evidenci těchto míst a evidenci zaměstnaných osob se ZP, a také spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace. Podle § 81 až § 84 zákona jsou zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci povinni zaměstnat nejméně 4% osob se ZP. Tuto povinnost mohou zaměstnavatelé plnit několika způsoby. První možností je zaměstnat osoby se ZP.

Další možností je tzv. **náhradní plnění**, které spočívá v odběru výrobků, služeb nebo zadávání zakázek zaměstnavatelům zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZP. Výrobky nebo služby mohou být odebírány taktéž od chráněných dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo obecně prospěšnou společností a osob se ZP, které jsou samostatně výdělečně činné a nezaměstnávají žádné zaměstnance.

Třetím způsobem, jak dostát povinnosti podle §81 je odvod 2,5 násobku průměrné mzdy (v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku) za každou osobu se ZP, kterou měl zaměstnavatel zaměstnat ve výši povinného (čtyřprocentního) podílu⁵.

⁵ Tyto tři možnosti se dají kombinovat. Je tedy možné například zaměstnávat zaměstnance se ZP, zároveň odebírat zboží chráněné dílny či zaměstnavatele, který má z celkového počtu zaměstnanců více než 50%

Tento způsob je podle Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených neúspěchem integrace (pracovní rehabilitace), protože získané prostředky ve státním rozpočtu velmi pravděpodobně nepokryjí státní výdaje na sociální zabezpečení nezaměstnané osoby se ZP. Dalším negativem odvodů do státního rozpočtu je fakt, že při kontrolách úřadů práce, zaměřených na dodržování zákona o zaměstnanosti v roce 2006, byla povinnost zaměstnavatelů podle §81 - 83 nejčastěji porušovaným ustanovením⁶.

2.2 Pátá část zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

Tato část zákona se zabývá aktivní politikou zaměstnanosti. Mezi její nástroje, určené zaměstnavatelům osob se ZP, patří příspěvek na dopravu zaměstnanců s těžším ZP a program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se ZP, případně jiné cílené programy podle §120.

Zaměstnavatelé osob se ZP, stejně jako ostatní zaměstnavatelé, mají možnost získat i další příspěvky z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti dle části páté zákona (např. rekvalifikace, příspěvek na společensky

zaměstnanců se ZP, a v případě potřeby ještě odvést finance do státního rozpočtu.

⁶ „Podle poznatků MPSV - SSZ i úřadů práce z kontrolní činnosti za sledované období prokazuje, že nejčastějším porušováním zákona o zaměstnanosti je nedodržování § 83 (645 případů, tedy 14% zjištěných porušení) a § 82 (644 případů, tedy také 14% zjištěných porušení), které zaměstnavatelům ukládají povinnosti při zaměstnávání, či lépe nezaměstnávání osob se zdravotním postižením a dodržování jejich počtu ve výši povinného podílu.“ (MPSV, Informace o kontrolách provedených úřady práce v roce 2006, dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/4456>)

účelná pracovní místa), pokud nejsou duplicitou, např. součástí příspěvku na pracovní rehabilitaci.

Příspěvek na dopravu zaměstnanců (§ 115)

Tento příspěvek může získat zaměstnavatel, který poskytuje každodenní dopravu do zaměstnání a ze zaměstnání svým zaměstnancům, v případě, kdy se na pracoviště nelze dopravit hromadnými dopravními prostředky. Příspěvek může být poskytnut i tehdy, když zaměstnavatel zajišťuje dopravu do zaměstnání zaměstnancům s těžším zdravotním postižením, kteří kvůli svému zdravotnímu stavu nemohou využít dopravních prostředků. Na dopravu zaměstnanců může být poskytnut příspěvek do výše 50% nákladů, na dopravu zaměstnanců s těžším ZP až do výše 100% nákladů.

Program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se ZP (§ 120)

Tento program slouží k pracovnímu uplatnění OZP a je součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Navrhovatelem programu, jakož i poskytovatelem příspěvku je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Příjemci programu jsou zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50% osob se ZP, kteří svůj podnik provozují alespoň 2 roky, a kteří v době předložení žádosti zaměstnávají osoby se ZP alespoň od loňského roku.

Tito zaměstnavatelé mohou podat žádost na místně příslušném úřadu práce, který ji posoudí z hlediska formálních náležitostí, v případě potřeby vyzve žadatele k doplnění a

žádost s odborným vyjádřením zašle do deseti kalendářních dnů poskytovateli. Ten, na základě vyjádření hodnotící komise, která je složena ze zástupců MPSV, úřadů práce, Vládního výboru pro zdravotně postižené občany a Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR, do šedesáti dnů rozhodne o poskytnutí či neposkytnutí příspěvku. Na poskytnutí příspěvku není právní nárok. Příspěvek nesmí být kumulován s jinou podporou poskytovanou zaměstnavateli na stejný účel, včetně podpory ze strukturálních fondů EU.

Účelem programu je udržení stávajících pracovních míst a podpora vytváření nových pracovních míst pro osoby se ZP. Příspěvek lze poskytnout na obnovu nebo technické zhodnocení majetku související s organizačními opatřeními a s přizpůsobením výroby a pracovního prostředí pro zaměstnance se ZP - konkrétně na stavební akce (stavbu, vestavbu, přístavbu nebo stavební úpravu), dodatečné náklady spojené s úpravou nebo pořízením stroje nebo technologického zařízení a pořízení užitkového vozidla.

Příspěvek může být poskytnut maximálně do výše 70% pořizovací ceny hmotného investičního majetku a do 50% pořizovací ceny užitkového vozidla. Na udržení jednoho pracovního místa, na němž již je zaměstnána osoba se ZP, je možno přispět maximálně 200 000 Kč. Na vytvoření jednoho nového pracovního místa je možné poskytnout příspěvek v maximální výši 250 000 Kč. Nejvyšší možný příspěvek jednomu zaměstnavateli pro daný kalendářní rok je 7 000 000 Kč. Nově vytvořená pracovní místa musí být provozována po dobu tří let, u malých a středních podniků po dobu dvou let.

2.3 Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů

V paragrafu 35 tohoto zákona je zakotveno daňové zvýhodnění zaměstnavatelů osob se ZP.

§35

Poplatníkům daně z příjmu se za každého zaměstnance, který je osobou se ZP, snižuje daň o 18 000 korun za kalendářní rok (v případě kratšího zdaňovacího období o poměrnou část z této částky). Za každého zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením, se daň snižuje o 60 000 korun. Poplatníci daně z příjmů, kteří jsou právnickými osobami a zaměstnávají nejméně 25 zaměstnanců, z nichž je alespoň 50% osob se ZP, si mohou odečíst polovinu daně.

2.4 Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotním pojištění

Dalším motivačním prvkem zaměstnávání osob se ZP jsou snížené odvody pojistného na zdravotní pojištění. Na základě zákona č. 123/2005 Sb., kterým se mění zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění (592/1992 Sb.), lze od března 2005 uplatnit odpočet na zdravotní pojištění u osob, které mají přiznaný nárok na invalidní nebo částečný invalidní důchod. Tito pojištěnci mohou uplatnit odpočet ve výši vyměřovacího základu pro pojistné hrazené státem. Tento základ je 25% průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství, který se Nařízením vlády č.

462/2006 Sb. ze dne 20. září 2006 od 1. 1. 2007 zvýšil z 4 709 Kč na částku 5 035 Kč⁷.

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50% osob se ZP, platí pojistné z vyměřovacího základu, který vznikne, když se od hrubé mzdy zaměstnance, který je osobou se ZP, odečte 5 035 korun. Po uplatnění odpočtu se tak zaměstnavateli značně sníží náklady na zdravotní pojištění.

⁷ Z tohoto vyměřovacího základu bude stát od ledna 2007 platit za takové osoby měsíčně pojistné ve výši 680 Kč, místo dosavadních 636 Kč.

3 Cíle a úkoly sociální politiky zaměstnanosti (zaměřené na osoby se ZP)

Státní sociální politika v současné době prodělává řadu významných změn. Příčinou těchto úprav je, mimo jiné, přizpůsobování sociální politiky politickému vývoji v České republice, a zároveň začlenění do strategie Evropské unie. V následujících subkapitolách představím dva dokumenty, ve kterých jsou definovány cíle a konkrétní opatření státní politiky soustředěné na osoby se ZP. Vzhledem k tématu mé práce se zaměřuji zejména na zaměstnávání těchto osob a oblastí s ním související.

3.1 Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se ZP

Střednědobou koncepci státní politiky vůči občanům se ZP schválila vláda České republiky svým usnesením č. 605 16. června 2004. Zároveň uložila členům vlády, aby z ní ve své legislativní, řídicí, metodické a organizační činnosti, dotýkající se potřeb občanů se ZP, vycházeli a realizovali jednotlivá koncepční opatření.

Zaměstnávání osob se ZP je v České republice prioritou rozvoje lidských zdrojů, která přesahuje ekonomický význam zaměstnávání a zároveň představuje základní cíl strategie státu a vlády. Cíle a z nich vycházející dílčí úkoly se dají rozdělit do několika hlavních oblastí.

Jednou z nich je **zaměstnávání absolventů se ZP**. Při řešení problému „prvního zaměstnání“ spolu budou spolupracovat

Ministerstvo práce a sociálních věcí a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. V plánu je rozvíjení forem spolupráce škol (střední školy, speciální střední školy, odborná učiliště, učiliště) s místními orgány správy zaměstnanosti a rozvíjení forem celoživotního vzdělávání občanů se ZP speciálními kurzy kvalifikačního a rekvalifikačního charakteru. Cílem této spolupráce je obecné i **odborné zvýšení vzdělanosti osob se ZP**. Do praxe bude zaveden program propojení vzdělávání a praxe, který umožní mladým lidem s postižením plynule přejít ze školy do zaměstnání.

Dalším dlouhodobým úkolem je „vytváření prostředí přátelského zaměstnávání občanů se zdravotním postižením. Proto bude pozornost všech orgánů státní správy soustředěna i na opatření, jež mají vést k **postupným změnám myšlení hlavních aktérů procesu** (zaměstnavatelé na otevřeném trhu práce, zaměstnanci bez postižení, zaměstnanci s postižením). Účast občanů se ZPS na otevřeném trhu práce musí být postupně přijímána jako přirozená a samozřejmá.“ (Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se ZP, str. 38, dostupná na <http://www.nrzp.cz/strednedoba-koncepce/>) Nástroji k dosažení tohoto cíle budou opatření a programy, informující majoritní část populace o důležitosti významu podpory zaměstnávání osob se ZP. Tyto programy se zaměří zejména na studenty středních a vysokých škol, zaměstnavatele - organizace, potencionální zaměstnavatele - z řad OSVČ např.

Orgány veřejné správy a zaměstnavatelé, v nichž vykonává vlastnická práva stát, půjdou příkladem. Jejich prioritou totiž bude snaha plnit svou povinnost zaměstnávání osob se ZP formou **přímého zaměstnávání**, forma odvodu do státního rozpočtu se musí stát výjimečnou. Stejně tak obce se budou

snažit zaměstnat ve svých orgánech a organizacích občany se ZP. Vzhledem k tomu, že nejlépe znají specifika místního trhu, očekává se od nich také větší angažovanost při řešení otázky zaměstnanosti.

Vzhledem k postupnému zvyšování vzdělanosti osob se ZP a jejich schopnosti využívat moderních technologií, se očekává nárůst specifické formy zaměstnávání - typu **domácí práce**. V závislosti na rozvoji tohoto fenoménu budou státními orgány přijímána potřebná poradenská, legislativní a ekonomická opatření.

Také **zaměstnávání v chráněných dílnách** dojde změn. Jak je uvedeno ve Střednědobé koncepci, Ministerstvo práce a sociálních věcí plánuje rozdělit dílny do několika kategorií. Kritériem členění bude klasifikace zdravotního postižení a jeho stupně, způsoby hodnocení zdravotního postižení pro účely podpory zaměstnavatelů zdravotně postižených stanoví výše zmiňované ministerstvo. MPSV ve spolupráci s dalšími orgány a organizacemi také uskuteční informační kampaň, která by potencionální zaměstnavatele informovala o výhodách tohoto druhu zaměstnávání.

Chráněných dílen a také zaměstnavatelů více než 50% osob se ZP se týká i další úkol, který spočívá v podpoře uplatnění jejich výrobků či služeb a ve zvýšení spoluodpovědnosti místních samospráv a regionálních podnikatelů.

*„Novou tendencí pro příští období bude **důslednější reflexe příčin změněné pracovní schopnosti** resp. fáze vzniku pracovního handicapu⁸ a jeho prožívání účastníkem.*

⁸ Termín označuje „zátěž“ nějakého onemocnění, tělesné vady, postižení. Hovoří se tedy vlastně o znevýhodnění určitých osob oproti jiným osobám - většinou bez vlastního zavinění (daném genetickými, vrozenými či v průběhu života působícími faktory sociálními či

K naplnění tohoto cíle a úkolu je nutno připravit komplexní řešení cestou naplnění záměrů tzv. ucelené rehabilitace. V tomto systému se počítá s nově vybudovaným subsystémem diagnostiky a hodnocení osobnosti občana se zdravotním postižením pro účely uplatnění na trhu práce." (Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se ZP, str. 39, dostupná na <http://www.nrzp.cz/strednedoba-koncepce/>)

Vedle medicínsko - posudkového přístupu se uplatní přístup individuální, který spočívá v **hodnocení pracovní schopnosti** občana se ZP a jeho možnosti participace při hledání zaměstnání. Konečným cílem je, společně s osobou se ZP vytvořit individuální plán pracovní rehabilitace, a jej realizovat. Souvisejícím cílem je vytvořit vhodnější klasifikaci zdravotního postižení pro účely posuzování míry schopnosti výdělečné činnosti a provést její legislativní úpravu.

Dalším rozvíjejícím se tématem, ověřeným v zahraničí, je sociální ekonomie⁹. Charakterizuje ji *„způsob chování a myšlení, spojený s pořadím životních hodnot, zaměřený především na podporu rovnoprávného přístupu oslabených a trvale nebo přechodně znevýhodněných k důstojnému životu.“* (Svaz českých a moravských výrobních družstev, Sociální

sociálně psychologickými).“ (Vágnerová Marie, Hadj - Mousová Zuzana, Štech Stanislav, 1999, str. 33)

⁹ Koncept sociální ekonomie zahrnuje jako klíčové kritérium záměr poskytovat služby členům nebo místnímu společenství spíše než hromadění zisku. Ačkoliv sociální ekonomie nevylučuje možnost omezeného rozdělení zisku členům, zvláště v družstvech, „společným rysem je požadavek „socializovat“ přebytek hospodaření, tedy znovu ho investovat na rozvoj činností, nebo jej využít pro blaho lidí jiných než těch, kteří řídí organizaci“. (Svaz českých a moravských výrobních družstev, Sociální ekonomie a sociální družstvo, dostupné na <http://www.scmvd.cz/socpodnik.html>) Podle dostupných informací Svazu českých a moravských výrobních družstev patří do skupiny sociálních družstev a podniků v zemích EU přibližně 1 000 000 subjektů, které jsou nositeli 8 - 10% HDP a odpovídajícího počtu pracovních míst.

ekonomie a sociální družstvo, dostupné na <http://www.scmvd.cz/socpodnik.html>)

Cílem je upravit legislativu tak, aby umožnila vznik a **podporu sociálních družstev**¹⁰. Dalším úkolem je nalézt způsob, jakým je podpořit, např. formou startovního kapitálu, který bude podmínkou vzniku sociálně motivovaných forem podnikání osob se ZP.

*„Nástroje podporující zaměstnanost budou nadále koncipovány tak, aby byly dostupné i pro skupinu nezaměstnaných se zdravotním postižením - naplnění principu **design for all**¹¹.“*

(Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se ZP, str. 40, dostupná na <http://www.nrzp.cz/strednedoba-koncepce/>)

Také **system dávek sociální péče** pro zdravotně postižené občany dle Střednědobé koncepce projde změnami. Dávky by měly být výrazně zaměřeny na celkovou aktivaci osob se ZP. Významným principem musí být diferenciacce podle věku a pracovní aktivity. System dávek bude jako celek zohledňovat základní členění podle životní etapy osoby se

¹⁰ Sociální družstvo v podnikatelské formě je zpravidla malý podnik - právnická osoba podnikající na volném trhu, jejímž cílem je plnit sociální funkci - zpravidla vytvářet ve společném zájmu členů, společníků nebo akcionářů stabilní a konkurenceschopná pracovní místa, přitom plnit současně smysluplnou podnikatelskou roli. Případný zisk má být využit k rozvoji firmy, prospěchu členů, není rozdělován jako profit z kapitálového podnikání mezi jeho účastníky v peněžní nebo nepeněžní formě. (Svaz českých a moravských výrobních družstev, Sociální ekonomie a sociální družstvo, dostupné na <http://www.scmvd.cz/socpodnik.html>)

¹¹ Design for all. Přístup, jehož principem je pokládat si otázku, zda navržené řešení vyhovuje i osobám s omezenými možnostmi pohybu či orientace a v jejich zájmu řešení modifikovat. Představuje změnu od konstruování „opatření pro některé“ ke konstrukci „přizpůsobitelného prostředí pro všechny“.

zdravotním postižením. Jedná se o fáze předproduktivní, produktivní a postproduktivní.

V prvním období bude systém dávek primárně podporovat dosažení co možná nejvyššího stupně kvalifikace a vyrovnávat handicapy rodiny s takto zdravotně postiženým členem. Ve fázi produktivního věku bude podpora směřovat primárně k zajištění účasti občana se ZP v hlavním společenském proudu a podporovat jeho případné pracovní uplatnění. V rámci poskytování dávek sociální péče pro zdravotně postižené v seniorském věku je provést jejich revizi a korigovat je s ohledem na skutečnost, že řada sociálních situací a událostí u této skupiny občanů má svůj původ více v přirozených procesech stárnutí než v existenci zdravotního postižení.

3.2 Národní plán pro podporu a integraci občanů se ZP na období 2006 - 2009

Národní plán pro podporu a integraci občanů se ZP na období 2006 - 2009 byl schválen Usnesením vlády České republiky č. 1004 ze dne 17.8. 2005. Vychází z cílů a úkolů Střednědobé koncepce státní politiky vůči občanům se ZP. Je to souhrn základních úkolů určených pro orgány státní správy, které tyto úkoly musí realizovat v období let 2006 - 2009. Na realizaci Národního plánu se budou podílet nejen ministerstva (MPSV, MŠMT, MZ, MPO, MV, MMR..), ale také kraje a organizace občanů se ZP (např. Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených a Svaz českých a moravských družstev). Plán respektuje pojetí Standardních pravidel OSN pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se ZP.

Podpora zaměstnanosti osob se ZP bude nadále zajišťována pomocí již osvědčených opatření. „Hlavními nástroji

zůstanou : vytváření odpovídajících pracovních podmínek, systém jejich právní ochrany; zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání; systém hmotné motivace zaměstnanců a zaměstnavatelů." (Vládní výbor pro zdravotně postižené občany, Národní plán pro podporu a integraci občanů se ZP na období 2006-2009, dostupný na <http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=24049>)

Vyzdvižena je důležitost **vzdělání a systému vzdělávání** vzhledem k zaměstnatelnosti osob se ZP. Závazek řešit problém „prvního zaměstnání“ absolventů se ZP je zmíněn již ve Střednědobé koncepci státní politiky vůči občanům se ZP. Výsledkem spolupráce škol s místními orgány správy zaměstnanosti má být stav, kdy osoby se ZP ukončí přípravu na povolání způsobem odpovídajícím jejich pracovním možnostem, a to nejdříve v 18 letech. Díky propojení systému vzdělávání a zaměstnanosti poté plynule přejdou ze školy do praxe. Aby tento stav nastal, je možné pozměnit i prvky systému státní sociální podpory a sociální pomoci.

Dalším několika úkolům je společná počáteční analýza a vyhodnocování situace a na základě výsledků následné přijmutí opatření či změny legislativy.

Toto se týká oblasti motivace stávajících a potencionálních zaměstnavatelů osob se ZP. Cílem je zjistit, jestli jsou stávající **instituty podpory zaměstnávání** osob se ZP vyhovující či nikoli, případně navrhnout nová opatření, která budou účinnější. Ministerstvo průmyslu a obchodu ve spolupráci s Asociací zaměstnavatelů zdravotně postižených vypracuje pravidla pro hodnocení podnikatelských aktivit osob se ZP. Podle těchto kritérií se při příležitosti Mezinárodního dne zdravotně postižených vyhlásí a ocení

podnikatel, jenž dosáhl vynikajících výsledků v oblasti zaměstnávání osob se ZP.

Dalším úkolem je „na základě **analýzy využívání pracovní rehabilitace** a podle potřeby praxe legislativně a organizačně upravit a ekonomicky zajistit systém pracovní rehabilitace, určený pro osoby se zdravotním postižením, které jsou jen těžce umístitelné na trhu práce při užití stávajících způsobů podpory (zejména osoby s těžšími formami zdravotního postižení, postižením kombinovaným a mentálním).“ (tamtéž)

Neméně důležitým je závazek „vypracovat analýzu mapující možnost vzniku a **podpory sociálních družstev** a případně dalších subjektů sociální ekonomie podporujících zlepšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Výsledky analýzy použít při aktualizaci Národního plánu.“ (tamtéž)

Shrnu - li úkoly a cíle politiky zaměstnanosti uvedené v obou dokumentech, získám přehled klíčových témat, na které je kladem důraz:

- Vzdělávání - kvalifikační a rekvalifikační kurzy, program propojení vzdělávání a praxe, zaměstnávání absolventů
- Ucelená rehabilitace, důslednější reflexe příčin postižení
- Změna klasifikace zdravotního postižení
- Aktivace pomocí změny systému dávek
- Sociální ekonomie, sociální družstva
- Specifické formy zaměstnávání (např. domácí práce), podporované zaměstnávání¹²

¹² Hlavním cílem podporovaného zaměstnávání je umožnit lidem se zdravotním postižením získat a zachovat si vhodné zaměstnání na

- Design for all
- Analýza institutů podpory, motivace zaměstnavatelů, přímé zaměstnávání a náhradní plnění
- Snaha o změnu pohledu zaměstnavatelů na osoby se ZP

otevřeném trhu práce. Současně je cílem zvýšit míru samostatnosti uživatelů služeb, posílit jejich pracovní návyky a motivaci k dalšímu profesnímu rozvoji. (Principy podporovaného zaměstnávání, dostupné na <<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=1328>>)

4 Vliv Evropské unie na ČR v oblasti zaměstnávání osob se ZP

Dne 1. května 2004 se stala Česká republika členem Evropské unie. Před tímto datem probíhala náročná přístupová jednání, jejichž hlavním cílem bylo převést *acquis*¹³ do systému práva ČR a provést všechny kroky k jeho implementaci (vytvořit podmínky k tomu, aby zákon či nařízení mohly být skutečně realizovány). Výsledkem tohoto procesu je společná strategie politiky zaměstnanosti.

Právní předpisy, které v České republice upravují práva a povinnosti osob se zdravotním postižením, se členstvím v Evropské unii nezměnily. Každá členská země Evropské unie provádí v tomto ohledu vlastní politiku, za konkrétní opatření pro zdravotně postižené tedy nese hlavní odpovědnost sama. Hlavní vliv Evropské unie spočívá především v tom, že přináší nadstavbu těchto konkrétních opatření, tedy strategie, které v sobě zahrnují etické aspekty inspirované základními lidskými právy a zároveň snahu o ekonomickou funkčnost. Kromě teoretických informací může Česká republika čerpat také konkrétní zkušenosti

¹³ Pojem *acquis communautaire* neboli komunitární právo pochází z francouzštiny a v přeneseném překladu znamená zhruba "to, čeho bylo dosaženo". Bývá používán pro označení velmi rozsáhlé sbírky právních aktů EU, které byly přijímány po celou dobu její existence. V době vstupu ČR do EU čítal jejich soubor na 85 tisíc stran textu. Obsahuje právní normy obsažené převážně v zakládajících smlouvách Společenství - např. Smlouvě o evropském sdružení uhlí a oceli (tzv. Pařížská smlouva), Smlouvou o Evropském hospodářském prostoru a Smlouvou o Evropském společenství pro atomovou energii (tzv. Římské smlouvy), dále pak v jejich modifikacích představovaných zejména: Jednotným evropským aktem, Maastrichtskou smlouvou (neboli smlouva o EU) a Amsterodamskou smlouvou ve znění jejich novel, dále smlouvami o přistoupení nových členských států či Smlouvou z Nice. (Wikipedia, *Acquis communautaire*, dostupné na http://cs.wikipedia.org/wiki/Acquis_communautaire)

z oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením a v neposlední řadě také finanční prostředky k uskutečnění projektů, které ze společné strategie Evropské unie a České republiky vycházejí.

V oblasti zaměstnanosti osob se ZP je hlavním cílem zvýšení zaměstnanosti vytvořením fungujícího systému, který bude bránit sociálnímu vyloučení a chudobě těchto osob. Nástroji tohoto systému má být celoživotní vzdělávání, poradenské služby, aktivní politika zaměstnanosti a sociální dávky, které zabezpečí základní potřeby, ale které nebudou tak finančně atraktivní jako práce¹⁴.

Jedním z nejdůležitějších dokumentů, který vyzdvihl potřebu zaměstnanosti, vzdělanosti a začleňování osob je Lisabonská strategie.

4.1 Lisabonská strategie

V březnu 2000 na jednání Evropské rady v Lisabonu Evropská unie stanovila nový strategický cíl budoucího desetiletí: „*stát se do roku 2010 dynamickým hospodářským subjektem, založeným na znalostech a konkurenceschopnosti na celém světě. Zajistit trvalý ekonomický růst, **více pracovních míst a lepší sociální soudržnost.***“ (Report from the Commission to the Spring European Council (COM 2004/29final/2), dostupné na http://www.evropska-unie.cz/cz/_search_doc.asp?folder=&text=lisabonsk%El+strategie)

¹⁴Tento cíl se v současnosti ještě nepodařilo zcela naplnit. Vzhledem k tomu, že osoby se ZP velmi často dostávají pouze minimální mzdu, rozdíl mezi příjmem ze sociálních dávek a platem je spíše minimální.

Tento cíl měl být dosažen zejména prostřednictvím rozvoje znalostní společnosti, podpory výzkumu a vývoje, odstraňováním překážek na vnitřním trhu a zlepšováním podnikatelského prostředí, modernizací sociálního modelu, podporou zaměstnanosti a udržitelného rozvoje.

Hlavními nástroji strategie je **otevřená metoda koordinace** v zaměstnávání, začleňování do společnosti, důchodovém systému a vzdělávání. Podporuje moderní pracovní vztahy a dialog mezi zástupci zaměstnanců a zaměstnavateli, ale také provázanou spolupráci mezi úřady práce, zaměstnavateli, územními státními a samosprávnými orgány při realizaci programů zaměřených na zvýšení zaměstnanosti a kvalifikace obtížně umístitelných skupin na trhu práce.

Tato metoda je založena na přijetí společných záměrů na evropské úrovni, přičemž tyto záměry budou prováděny pomocí ročních a dvouletých akčních plánů členských zemí. Každý rok vydává Evropská komise tzv. Jarní zprávu, která detailně rozebírá a hodnotí celou strategii.

V roce 2005, kdy se Lisabonský proces nacházel ve své polovině, dochází k přehodnocení stanovených cílů, prioritou se stává **důraz na růst a zaměstnanost**.

Podle Zastoupení Evropské komise v České republice se členské země EU shodly na potřebě společně koordinovat kroky vedoucí ke stimulaci hospodářského růstu, zaměstnanosti a konkurenceschopnosti a k zachování úrovně kvality života občanů v podmínkách globální hospodářské konkurence a nepříznivého demografického vývoje v Evropě.

Evropská unie pokračuje ve snaze o **prevenci rizika vyloučení osob se ZP**, o aktivní zapojování a plnou participaci postižených osob ve společnosti. Práce s nimi

se soustřeďuje na jejich postupné začleňování do pracovního procesu kombinací nástrojů poradenských služeb a aktivní politiky zaměstnanosti.

Na uskutečnění zmíněných cílů politiky zaměstnanosti vynakládá Evropská unie ze společného rozpočtu značné **množství finančních prostředků**¹⁵. Více než třetina z nich je určena na politiku hospodářské a sociální soudržnosti, která se realizuje prostřednictvím fondů EU.

4. 2 Fondy Evropské unie

„Fondy EU jsou nástrojem pro realizaci politiky hospodářské a sociální soudržnosti Evropské unie, která má za cíl snižování rozdílů mezi úrovní rozvoje regionů a členských států EU a míry zaostávání nejvíce znevýhodněných regionů.“ (Co jsou fondy Evropské unie?, dostupné na <http://www.strukturalni-fondy.cz/>)

Z těchto fondů (Evropský fond pro regionální rozvoj, Evropský sociální fond a Fond soudržnosti) jsou spolufinancovány projekty, které jsou realizovány prostřednictvím tematických a regionálních operačních programů.

Všechny tyto programy a projekty mají společné horizontální priority, které jsou klíčové pro rozvoj společnosti, a

¹⁵ „Česká republika se řadí mezi chudší státy Evropské unie a v období 2007-2013 může ke zlepšení životní úrovně svých obyvatel čerpat z fondů EU přibližně 26,7 miliard €, což je zhruba 752,7 miliard Kč. Pro srovnání: výše rozpočtu ČR pro rok 2007 je 1 040,8 miliard Kč. Podpora z fondů EU, kterou může Česká republika v období 2007-2013 čerpat, tak odpovídá 74 % státního rozpočtu ČR roku 2007.“ (Co jsou fondy Evropské unie?, dostupné na <http://www.strukturalni-fondy.cz/>)

které musí respektovat také žadatelé o veřejné prostředky¹⁶. V programovacím období 2007-2013 jsou těmito prioritami **rovné příležitosti a udržitelný rozvoj**. Proto nesmějí být podpořeny projekty s negativním dopadem na životní prostředí nebo zhoršující postavení znevýhodněných skupin obyvatel.

K podpoře zaměstnávání osob se ZP lze využít hned několika operačních programů, pravděpodobně nejvíce zacíleny na toto téma jsou **Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)**¹⁷ a **Iniciativa Společenství EQUAL**¹⁸.

Jako ukázky projektů spolufinancovaných z těchto programů mohou sloužit některé projekty, které uvádím v následující kapitole, věnované organizacím angažovaným v oblasti zaměstnávání osob se ZP.

¹⁶ Žadatelé o veřejné prostředky mohou být „obce, kraje, ministerstva, podnikatelé, vlastníci dopravní infrastruktury, neziskové organizace, školy, výzkumná centra a další.“ (Kdo může žádat o peníze?, dostupné na <http://www.strukturalni-fondy.cz/>)

¹⁷Cílem OPRLZ je dosažení vysoké a stabilní úrovně zaměstnanosti založené na kvalifikované a flexibilní pracovní síle, integraci sociálně vyloučených skupin obyvatelstva a konkurenceschopnosti podniků při respektování principů udržitelného rozvoje. (<http://www.strukturalni-fondy.cz/oprlz>)

¹⁸ Hlavním cílem Iniciativy Společenství EQUAL bylo přispívat k zajišťování rovného přístupu k zaměstnání prostřednictvím hledání a ověřování postupů potlačujících diskriminaci a nerovnost při práci a při hledání zaměstnání. Jde o iniciativu, která je součástí strategie zaměstnanosti Evropské komise a pro členské země EU je financována z ESF. (<http://www.strukturalni-fondy.cz/glosar/equal>)

5 Organizace působící v oblasti zaměstnávání osob se ZP

Jak jsem již konstatovala v předchozích kapitolách, úkolů politiky zaměstnanosti je skutečně mnoho. Úřady státní správy nemají dost sil na to, aby řešení těchto úkolů zajišťovaly. Na pomoc jim přicházejí organizace z veřejného i soukromého sektoru, které jsou činné na poli zaměstnávání osob s postižením. Věnují se podpoře a hájení zájmů osob se ZP a jejich zaměstnavatelů, velmi často poskytují poradenské služby a většinou také uskutečňují program nebo pracují na projektu, jehož cílem je zvýšení zaměstnanosti osob se ZP. V této kapitole uvádím nejvýznamnější z těchto organizací. Uvedené informace jsem čerpala převážně z internetových stránek a rozhovorů.

5.1 Svaz českých a moravských výrobních družstev (SČMVD)

SČMVD byl založen v roce 1953. Dnes sdružuje 272 výrobních družstev, zastupuje, prosazuje a hájí jejich společné zájmy. Poskytuje poradenské a konzultační služby, napomáhá jejich obchodním kontaktům, organizuje společné obchodní a propagační akce.

Spolupracuje s ostatními svazy a sdruženími malých a středních podniků v ČR. Je členem Hospodářské komory ČR, Svazu průmyslu a dopravy ČR, Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR a nejméně 10 dalších tuzemských i zahraničních svazů a sdružení. Je aktivním členem Evropské konfederace výrobních družstev (CECOP) a dalších

organizací podporujících rozvoj sociální ekonomie, v níž se zaměřuje zejména na její samosprávně-podnikatelské zaměření. Svaz je také aktivním členem Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR. Členem SČMVD je skupina 45 výrobních družstev, která jsou ve smyslu zákona 435/2004 Sb. zaměstnavateli vyššího jak 50% počtu spolupracovníků se ZP.

Tito malí, střední i relativně velcí podnikatelé uplatňují svou produkci na volném obchodním trhu, přitom plní současně svoji sociální funkci. Využívají přitom platných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti MPSV ČR a velmi omezených obchodních a daňových zvýhodnění. Tato skupina družstev vytváří více jak 3 500 pracovních míst pro handicapované občany.

Projekt Sociální družstvo a podnik

Projekt byl přijat MPSV v rámci ESF - iniciativy Společenství EQUAL ČR - v rámci priority 2. 1. Podpory podnikání. K vytvoření projektu vedla SČMVD především snaha o výraznější podporu moderních forem sociálně orientovaného podnikání.

Důvodem vzniku partnerství a předložení projektu byly zejména zkušenosti předkladatelů s neuspokojivou situací zdravotně i jinak postižených osob, kteří nenacházejí kvalitní uplatnění na trhu práce, přestože řada z nich disponuje více či méně skrytým potenciálem. Dalším důvodem jsou zahraniční zkušenosti s rozvojem družstev a firem sociálního typu, které se zaměřují zejména na místní a regionální výrobu a služby, přitom dokáží vytvářet

podnikatelské a pracovní příležitosti pro znevýhodněné osoby.

Cílem projektu není jen obvyklá výměna a sdílení poznatků, zkušeností a informací, ale především praktická podpora vzorku konkrétních podnikatelských malých a mikro-projektů, s důrazem na formu družstva jako nejvhodnější pro solidární sdílení odpovědností a rizik.

5.2 Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených (AZZP)

AZZP je zájmové sdružení stovky podnikatelů a ostatních zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají nadpoloviční podíl spolupracovníků se zdravotním postižením, nebo se na podpoře jejich zaměstnávání významně podílejí.

Cílem asociace je, aby byla *„rovnocenným partnerem státní politiky zaměstnanosti (od níž očekáváme srozumitelnou a spolehlivou podporu systémovou a finanční) a současně svým obchodním partnerům v tuzemsku i v zahraničí (kterým chceme nabízet kvalitní a konkurenceschopné výsledky naší práce).“* (AZZP, Co chceme?, dostupné na <http://www.azzpcr.cz/>) Důvodem vzniku AZZP byly zostřující se podmínky na globálním pracovním trhu vedoucí ke stále intenzivnějšímu vylučování zdravotně postižených (i jinak znevýhodněných) spoluobčanů.

Svým členům nabízí informace, zastoupení skupinových zájmů, podporu v obtížných situacích, možnost výměny zkušeností a vzájemné komunikace, platformu pro formulaci společných stanovisek a priorit.

AZZP spolupracuje s Ministerstvem průmyslu a obchodu na programu „**Ocenění podnikatelských aktivit subjektů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením**“ za rok 2006.

V programu jsou tři kategorie. První je pro podnikatele, kteří jsou sami osobou se ZP a pro podnikatele - fyzické osoby, kteří zaměstnávají osoby se ZP. Do druhé kategorie se mohou hlásit právnické osoby, které zaměstnávají více než 50% osob se ZP z celkového počtu svých zaměstnanců. Poslední kategorie je určena podnikatelům, kteří v hodnoceném roce mimořádným a příkladným způsobem přispěli k ekonomickému uplatnění osob se ZP, případně ke vzniku a rozvoji dalších podnikatelských příležitostí osob se ZP.

5.3 Vládní výbor pro zdravotně postižené občany

Vládní výbor pro zdravotně postižené občany je stálým koordinačním, iniciativním a poradním orgánem vlády České republiky pro problematiku podpory zdravotně postižených občanů. Byl zřízen usnesením vlády ČR ze dne 8. 5. 1991 č. 151. Výbor se zabývá problémy, které nemůže samostatně vyřešit jediný resort. Jeho cílem je pomáhat při vytváření rovnoprávných příležitostí pro zdravotně postižené občany ve všech oblastech života společnosti. Prostřednictvím svých zástupců ve Výboru se na jeho činnosti podílejí sami občané se ZP.

Vládní výbor spolupracoval na přípravě Národního plánu pomoci zdravotně postiženým občanům, Národního plánu opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení, které vláda schválila v letech 1992 a 1993, a Národního plánu vyrovnávání příležitostí pro občany se

zdravotním postižením, přijatého v roce 1998, který byl až do roku 1995 každoročně aktualizován.

Výbor přispěl k šíření informací o problematice zdravotně postižených do široké veřejnosti mj. i vyhlášením Ceny VVZPO za nejlepší díla, zaměřená na problematiku zdravotního postižení v tisku, rozhlase a televizi. Soutěž se koná každoročně od roku 1994.

5.4 Národní rada zdravotně postižených ČR (NRZP ČR)

NRZP ČR vznikla na ustavujícím shromáždění zástupců organizací zdravotně postižených dne 27. 6. 2000. Důvodem vzniku byla snaha o nalezení co nejefektivnějšího způsobu spolupráce organizací zdravotně postižených v rámci ČR. Dnes je uznávaným iniciativním a koordinačním orgánem pro obhajobu, prosazování a naplňování práv a zájmů zdravotně postižených. Spolupracuje s orgány státní správy a samosprávy v ČR a mezinárodními organizacemi a institucemi.

Národní rada zdravotně postižených je také hlavním poradním orgánem Vládního výboru pro zdravotně postižené občany a zastupuje občany se zdravotním postižením v dalších významných organizacích, jako je např. Svaz měst a obcí ČR. Je rovněž členem mezinárodních organizací Disabled Peoples' International, Rehabilitation International a European Disability Forum.

Má celostátní působnost s organizačními jednotkami s krajskou působností. K řešení specifických problémů jednotlivých skupin zdravotního postižení je v rámci organizační struktury ustaveno 6 komor - duševně nemocných,

mentálně postižených, sluchově postižených, tělesně postižených, vnitřně nemocných a zrakově postižených.

Pro řešení společných otázek života osob se ZP jsou ustaveny odborné komise sociální, legislativní, pro zaměstnávání, pro životní prostředí, pro problematiku zdravotně postižených dětí. K 16. 3. 2005 měla NRZP ČR celkem 93 kolektivních členů, ve kterých bylo sdruženo přes 250 tis. fyzických osob.

Projekt Komunikační poradenské centrum CEPROS (Centrum pro podporu rozvoje občanské společnosti)

Projekt Komunikační poradenské centrum CEPROS nabízí kvalifikované poradenské služby. Tento projekt je finančně podporován Evropským sociálním fondem a je zaměřen na podporu konkurenceschopnosti malých a středních podniků, OSVČ a jejich zaměstnanců v Praze. Projekt je dále zaměřen na podnikatele a zaměstnance se zdravotním postižením. Služeb projektu mohou využívat i zaměstnanci neziskových organizací.

Součástí je i mobilní poradenství, určené zejména pro osoby s vážnějším ZP, a to formou poradenských služeb realizovaných mimo sídlo Komunikačního poradenského centra CEPROS, např. ve firmách či domácnostech.

Projekt Desatero

Primárním cílem projektu je pomoci skupině až 20 osob se ZP najít plnohodnotné uplatnění na pracovním trhu v oblasti, která je dosud prakticky nepokryta dostatečně vyškolenými odborníky. Z Národního plánu podpory a integrace občanů se

zdravotním postižením na období 2006 - 2009 je přitom zřejmé, že lidí s podobnou kvalifikací bude v budoucnu potřeba a mělo by být i dostatek prostředků na jejich finanční ohodnocení. Při Národní radě zdravotně postižených ČR (NRZP) za tímto účelem vznikne školící středisko, kde budou zájemci z řad zdravotně postižených vyškoleni pro samostatné vedení vzdělávacích aktivit o problematice komunikace občanů se ZP ve zdravotnických zařízeních a úřadech veřejné správy. Součástí kurzu bude i společná práce lektorů a frekventantů kurzu na vytváření specializovaných „Desater“ komunikace s osobami s různými typy zdravotního postižení, která by se v podobě dvou příruček měla stát základním nástrojem a školící pomůckou při budoucím uplatnění absolventů kurzu.

Projekt Posílení postavení nezaměstnaných zdravotně postižených občanů na trhu práce na území Prahy

Projekt podpořený z programu Iniciativy společenství EQUAL je zaměřen na posílení postavení nezaměstnaných zdravotně postižených občanů na trhu práce na území Prahy. Na projektu spolupracuje Rozvojové partnerství, které je složeno z koordinátora projektu NRZP ČR a dalšími jedenácti národními a třemi nadnárodními partnery.

Cílovými skupinami projektu jsou jednak osoby se ZP a zaměstnavatelé stávající (kteří již mají zkušenosti se zaměstnáváním osob se ZP), ale hlavně potenciální (zaměstnávající více než 25 zaměstnanců), kteří z různých důvodů nezaměstnávají osoby se ZP. Projekt se snaží rozptýlit obavy ze zaměstnávání osob se ZP rozsáhlou informační kampaní a řadou seminářů určených pro zaměstnavatele.

Projekt je rozdělen na Akci 2 - analytickou fázi, v rámci které proběhne rozsáhlé šetření v problematice zaměstnávání osob se ZP, a jejíž výstupy již budou konkrétními řešeními pomoci osobám se ZP v uplatnění na trhu práce.

V projektu je obsažena také Akce 3, která se zaměřuje na diseminaci¹⁹ a mainstreaming²⁰.

¹⁹ Pojem hojně využívaný v oficiální projektové dokumentaci žádostí o dotace z EU. Mimo jiné je vysvětlován jako součást publicity projektu, tedy rozšiřování podstatných informací o situaci, výsledcích projektu. Konkrétně si lze pod diseminací představit např. zveřejňování průběžných zjištění, návrhů projektů, výsledků dosahovaných jednotlivými aktéry, realizaci webových stránek projektu, pořádání informačních dnů ap.

²⁰ Mainstream (neboli hlavní/střední proud, směr, linie názoru) je obecné označení většinově přijatelných názorů; něčeho, co je normální a běžné, známé široké veřejnosti a všem přístupné. Mainstreaming je proces ovlivňování těchto myšlenek, postojů nebo trendů s cílem dosáhnout změny v politice a praxi - změny v postojích a schopnostech pracovníků, změny v samotných organizacích a změny v tom, jak poskytují služby.

6 Case study

Hlavním cílem případového šetření je přinést praktické poznatky o situaci, ve které se v současné době nacházejí zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50% osob se ZP v Libereckém kraji²¹. Cílem přidruženým je zjistit, zda jsou nástroje sociální politiky, které jsem popsala v teoretické části, účinné v praxi.

Jelikož jsem neměla k dispozici kompletní počáteční soubor, ze kterého bych metodou náhodného výběru vybrala vzorek pro mé šetření, a zároveň mým úmyslem bylo provést některý z typů kvalitativního výzkumu, rozhodla jsem se pro metodu případového šetření. Sběr dat byl prováděn během května a června 2007 technikou řízeného rozhovoru na vzorku 11 zaměstnavatelů působících v Liberci a okolí. Tyto respondenty jsem kontaktovala na základě jimi uvedených údajů v Katalogu organizací zaměstnávajících více než 50% osob se zdravotním postižením a osob se zdravotním postižením samostatně výdělečně činných. Velkým přínosem bylo, že se mi podařilo pro šetření získat širokou škálu zaměstnavatelů. Od malých, kteří měli jen několik zaměstnanců, přes střední s několika desítkami, až po velkou společnost se zhruba 270 zaměstnanci se zdravotním postižením.

V úvodu studie stručně charakterizují Liberecký kraj a jeho specifika především vzhledem k trhu práce. V dalším kroku šetření uvádím statistiky zaměřené na srovnání

²¹Zpracovat studii v některém z krajů jsem považovala za přínosné vzhledem k tomu, že problematika zaměstnávání osob se ZP v Praze je zpracovávána častěji než v jiných oblastech. Liberecký kraj jsem zvolila, protože z něj pocházím.

nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice a v Libereckém kraji.

6.1 Charakteristika kraje Liberec

Informace v této kapitole jsem získala z materiálu Analýza stavu a vývoje trhu práce v Libereckém kraji za rok 2006, který mi poskytl Úřad práce v Liberci.

Poloha

Liberecký kraj je tvořen okresy Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Liberec s Semily. Rozprostírá se na severu České republiky. Území zahrnuje sever České kotliny, Jizerské hory, západní Krkonoše s Krkonošským podhůřím a východní část Lužických hor. Svým severním okrajem tvoří v délce 20 km státní hranici se Spolkovou republikou Německo, na kterou navazuje 130 km dlouhá hranice s Polskem.

Liberecký kraj tvoří jen 4,0 % území celé České republiky. S výjimkou hlavního města Prahy je kraj se svými 3 163 km² nejmenším v republice.

Obyvatelstvo

Ke konci roku 2006 měl Liberecký kraj celkem 430 774 obyvatel (4,2 % z České republiky). Průměrná hustota 136,2 obyvatel na km² mírně převyšuje republikový průměr. K 31. 12. 2006 bylo na území kraje 215 obcí a jejich průměrná rozloha obce činila 14,2 km². V obcích s méně než 500 obyvateli žilo ke stejnému datu 5,8 % obyvatel kraje. Podíl městského obyvatelstva činil 77,6 %. Hlavním centrem kraje

je téměř stotisícový Liberec. Druhým největším městem je Jablonec nad Nisou s téměř 45 tisíci obyvateli.

Populační vývoj Libereckého kraje se výrazně neodchyluje od vývoje v ostatních krajích České republiky. Obyvatelstvo má proti republikovému průměru nepatrně mladší věkovou strukturu. Průměrný věk obyvatel kraje je 39,4 let, což je o 0,6 let méně než je republikový průměr.

Míra nezaměstnanosti vypočtená z podkladů Ministerstva práce a sociálních věcí k 31. 12. 2006 činila 7,04 % a byla tak o 0,63 procentního bodu nižší než v úhrnu republiky. V pořadí krajů dle míry nezaměstnanosti se kraj zařadil na sedmé místo. Průměrná mzda v Libereckém kraji je dlouhodobě pod průměrem České republiky, který je však ovlivněn výrazně vyšší průměrnou mzdou v hlavním městě Praze.

Průmysl

Liberecký kraj má převážně průmyslový charakter. Rozvinut je zde průmysl skla a bižuterie, výroba a zpracování plastů, strojírenství a odvětví zpracovatelského průmyslu s úzkou vazbou na výrobu automobilů. Před 2. světovou válkou hrál významnou roli především průmysl textilní. Po 2. světové válce ztratil svoji prioritu, což vedlo k jeho technologickému zaostávání a současné krizi.

V souvislosti s novými tržními podmínkami po roce 1990 nastal značný rozvoj malého a středního podnikání zaměřený zejména na výrobu pro automobilový průmysl, stavebnictví a služby. Převážně ve 2. polovině 90. let se projevil zřejmý příliv zahraničních firem, které staví na tradicích a kvalifikované pracovní síle kraje. Nastal pokles zaměstnanosti především v textilním a strojírenském

průmyslu, naopak nastal rozvoj v sektoru služeb. Nové výrobní kapacity vstřebaly i pracovní síly uvolněné v souvislosti s útlumem těžby uranových rud, která byla jedním z významných odvětví v kraji. V posledních letech výrazně posílila pozice odvětví obchodu a dopravy. Rozvoj podnikatelských aktivit je silně podmíněn velmi dobrou dopravní dostupností.

Na území kraje je několik průmyslových zón. Z nich nejdůležitější je zóna Liberec Jih, která splňuje snad všechny představy o ideální zóně. Je typu „čistého green field“, tzn. že byla projektována jako úplně nový soubor staveb s perfektními inženýrskými sítěmi v těsné blízkosti rychlostní komunikace Praha - Liberec. Dnes je zóna již prakticky „vyprodána“ a očekává se, že v cílovém stavu bude zaměstnávat asi pět tisíc zaměstnanců. V současnosti zde pracuje více než 3000 občanů, čímž se splnil cíl uváděný při zveřejnění prvních záměrů výstavby této zóny. Konkrétní rysy nyní dostává již druhá liberecká průmyslová zóna - Liberec Sever. Ta ovšem bude mít poněkud jiný charakter než zóna Liberec Jih. Vedle objektů typicky průmyslových zde budou i jednotky logistické a obchodní a budou zde velké příležitosti pro terciární sféru.

V zemědělství, které je pouze doplňkovým odvětvím, jsou hlavními plodinami obiloviny a píce v návaznosti na chov skotu. Nezanedbatelnou součástí ekonomiky kraje je cestovní ruch. Hrubý domácí produkt na obyvatele v roce 2005 vykazoval 80,0 % průměrné úrovně hrubého domácího produktu na obyvatele České republiky a 57,8 % hrubého domácího produktu na obyvatele Evropské unie jako celku. Liberecký kraj se podílel 3,3 % na celkovém HDP České republiky. Patří mezi kraje s nižší ekonomickou úrovní.

Sociální oblast a školství

Sociální činnost je zaměřena z velké části na péči o staré občany, o ty je postaráno sítí domovů důchodců, domovů - penzionů pro důchodce a domů s pečovatelskou službou, jejichž služeb využívá i řada tělesně či duševně postižených obyvatel. Pro tyto naše spoluobčany jsou nabízeny i služby mnoha ústavů sociální péče. Významné postavení s oblasti sociální péče pro mládež v Libereckém kraji zaujímá Jedličkův ústav. Soustavu sociálních zařízení dále dotváří také řada azylových zařízení a krizových center zaměřených na léčbu a prevenci závislostí.

Školství reprezentuje stabilizovaná síť základních škol. V Libereckém kraji je silné zastoupení speciálních škol (pro žáky od 3 do 19 let postižené mentálně, tělesně, s vadami sluchu, řeči, zraku, kombinovanými vadami atd). Od roku 1990 se zvýšil počet gymnázií a středních odborných škol, poklesl počet středních odborných učilišť. Pro Liberecký region je typické početně silné zastoupení středních uměleckých škol nadregionálního významu. Jedná se především o střední uměleckoprůmyslové školy sklářské a bižuterní.

Vysoké školství je v Libereckém kraji zastoupeno Technickou univerzitou Liberec. Po roce 1990 vzrostl výrazně počet studentů a počet fakult. Původní dvě fakulty - strojní a textilní doplnily fakulty pedagogická, hospodářská, architektury a mechatroniky a mezioborových inženýrských studií, přičemž textilní fakulta je jedinou v České republice.

6.2 Statistika

Zatímco ekonomika v ČR stoupá, a poptávka po pracovní síle roste, trh práce v oblasti zaměstnávání osob se ZP za tímto trendem zaostává. Faktem je, že počet uchazečů o zaměstnání se ZP se od roku 2006 snížil, ovšem procento nezaměstnaných osob se ZP v poměru k celkovému počtu nezaměstnaných roste. Je to způsobeno tím, že nezaměstnanost osob se ZP klesá pozvolněji, než nezaměstnanost celková.

Co je příčinou tohoto problému? Jedním z důvodů může být nízká motivace zdravotně postižených najít si zaměstnání. Příjem ze sociálních dávek v současné době není o mnoho nižší než výše minimálního platu, který osoby se ZP často dostávají. Pro mnohé je proto pohodlnější „zůstat doma“. Vzdělanostní průměr uchazečů se ZP je nižší, i tento fakt je bariérou jejich zaměstnatelnosti. V neposlední řadě, zaměstnání osoby se ZP činí vyšší nároky na zaměstnavatele, než zaměstnání osoby bez postižení. Tyto negativní faktory se snaží odstranit politika zaměstnanosti. O tom, že se jí to daří, svědčí snižující se počet uchazečů a vyšší počet volných míst. O tom, že v jejím fungování jsou ještě rezervy svědčí právě fakt, že nezaměstnanost osob se ZP klesá pomaleji než nezaměstnanost celková.

Česká republika

Podle informací MPSV bylo ke konci roku 2006 na úřadech práce v ČR registrováno 71 318 osob se zdravotním postižením, což tvoří **15,9%** z celkového počtu nezaměstnaných. Ke konci prvního čtvrtletí tvořili nezaměstnané zdravotně postižené osoby **16,57%** z celkového počtu nezaměstnaných v ČR. K tomuto datu evidovaly úřady

práce 3 834 volných pracovních míst pro osoby se ZP, na jedno volné pracovní místo připadalo **18,6** osob se ZP.

Ke konci následujícího čtvrtletí registrovaly úřady práce v ČR 67 701 osob se ZP, což tvoří **18,3%** z celkového počtu nezaměstnaných. Zároveň nabízely 4 161 volných pracovních míst pro osoby se ZP, na jedno volné místo tedy připadalo **16,3** osob se ZP.

Liberecký kraj

Během prosince 2006 se o práci na úřadech práce v Libereckém kraji ucházelo 2 636 osob se ZP, tj. **15,3%** z celkového počtu uchazečů. Ke konci 1. čtvrtletí 2007 bylo evidováno celkem 16 060 uchazečů o zaměstnání, z toho bylo 2 700 osob se ZP. Tyto osoby tedy tvořily **16,1%** z celkového počtu nezaměstnaných v Libereckém kraji. Na jedno volné místo pro osobu se ZP připadalo **17,53** osob se ZP. K 30. červnu 2007 již tvořili osoby se ZP **17%** z celkového počtu nezaměstnaných, oproti prvnímu čtvrtletí se ovšem markantně snížil počet osob připadajících na volné pracovní místo, a to na **8,8** osob se ZP.

Rozdíl mezi počtem nezaměstnaných osob se ZP připadajících na volné pracovní místo určené pro osobu se ZP v prvním a druhém čtvrtletí je velmi překvapující. V březnu na volné pracovní místo připadalo 17,53 osob, v dubnu to bylo 16,65 osob, v květnu to bylo již 8,5 osob. Zatímco počet uchazečů se ZP se v květnu snížil ze 2 664 osob na 2 634 osob, počet nabízených míst se téměř zdvojnásobil (ze 160 na 310 míst). V červnu se počet osob se ZP na volné pracovní místo zvýšil na 8,8. Poměr nezaměstnaných osob (2 618) a volných pracovních míst (298) ale zůstal téměř zachován.

Na Úřadu práce v Liberci jsem zjistila, že příčinou výrazného zvýšení nabídky pracovních míst pro osoby se ZP je poptávka po zaměstnancích ze strany nejmenovaného obchodního řetězce, který v Liberci začátkem května otevíral novou prodejnu. Tato pracovní místa ale nejsou přímo určena pro zdravotně postižené zaměstnance. Hypermarket jako potenciální zaměstnavatel pouze uvádí, že je možné přijmout i osobu se ZP, takže zůstává otázkou, kolik osob s postižením skutečně zaměstná.

V porovnání s celorepublikovým průměrem si vede Liberecký kraj dobře. Má nižší procento uchazečů se ZP z celkového počtu uchazečů o práci. V současné době také vyniká výjimečně nízkým počtem osob se ZP připadajících na volné pracovní místo.

6.3 Výsledky šetření

V rozhovoru jsem se zaměřila na několik témat:

- Jaká jsou pozitiva a negativa zaměstnávání osob se ZP
- Jaká je spolupráce s úřadem práce
- S jakými problémy se zaměstnavatelé potýkají
- Co zaměstnavatele motivovalo zaměstnávat osoby se ZP
- Zda využívají jako zdroje financování také jiné způsoby, např. čerpání z grantů či projektů

Texty v uvozovkách vyznačené kurzivou bez odkazu na zdroj jsou citáty některých zaměstnavatelů, které vhodně ilustrují popisované téma.

Pozitiva zaměstnávání osob se ZP

Za nejvýznamnější výhodu téměř všichni dotazovaní považovali nástroje podpory zaměstnávání osob se ZP. Především příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP podle § 78 zákona o zaměstnanosti (tzv. kompenzační příspěvek) se ukázal jako nepostradatelný. Převážná většina zaměstnavatelů jej ohodnotila jako nezbytný pro fungování jejich pracoviště. Jeho výši považují za úměrnou snížené pracovní schopnosti pracovníků se ZP. Také příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny a snížené pojistné za zdravotní pojištění osob se ZP byly uváděny jako velmi důležité klady. Úlevy na dani z příjmu oceňovala pouze část zaměstnavatelů. Ti ostatní nevykazovali žádný (nebo pouze symbolický) zisk a vzhledem k tomuto faktu se na ně úlevy nevztahovaly (nebo neměly zásadní význam).

Velkou výhodu spatřují zaměstnavatelé zaměstnávající alespoň 50% osob se ZP v možnosti poskytovat zaměstnavatelům zaměstnávajícím nejméně 25 zaměstnanců náhradní plnění podle §81 zákona o zaměstnanosti. Podniky, které potřebují splnit svou zákonnou povinnost zaměstnat 4% zaměstnanců se ZP, a které nezvolí cestu přímého zaměstnávání osob se ZP, často využívají služeb či odebírají výrobky od výše zmíněných zaměstnavatelů zdravotně postižených. Toto opatření velmi posiluje jejich konkurenceschopnost.

Jako další byl zmíněn dobrý pocit z toho, že dělají něco užitečného. Vedoucí chráněné dílny, která zaměstnává mentálně postižené, vnímá jako pozitivum, že spolupráce s jejími zaměstnanci je příjemná. "Oni jsou jako sluníčka,

mají radost, že to zvládli, a že se zase něco naučili. To je radost u nich, u těch mentálně postižených."

Negativa zaměstnávání osob se ZP

Bezkonkurenčně nejčastěji uváděným záporem zaměstnávání osob se ZP byla „byrokracie“. Všichni zaměstnavatelé bez výjimky si stěžovali na množství formulářů, které musí vyplnit, když přihlašují zaměstnance, odhlašují zaměstnance, když vykazují jeho práci a svou bezdlužnost (jen potvrzení o bezdlužnosti jsou čtyři - z finančního úřadu, správy sociálního zabezpečení, celní správy a ze zdravotní pojišťovny, a odevzdávají se každé tři měsíce). Na úřadě sice mají dokumenty v elektronické podobě, zároveň je ovšem zakládají do šanonů a archivují. Některé formuláře se stále musí vyplňovat na psacím stroji.

Úřady mezi sebou nekomunikují. Dochází tak k situaci, že zaměstnavatel nese odevzdat dokumenty na úřad práce a tytéž dokumenty na úřad jiný, který se nachází ve stejné budově jen o několik poschodí níže. Jedním z návrhů z úst zaměstnavatelů, jak tuto situaci řešit, byla možnost vyplnit formuláře v elektronické podobě a poslat je adresátovi po internetu, elektronickou poštou. Ideální situace by nastala, kdyby se vzájemně propojily záznamy některých státních institucí (např. finančních úřadů, správy sociálního zabezpečení, úřadů práce) a informace o zaměstnavateli by byly dostupné všem zainteresovaným úřadům současně. Zaměstnavatel by tak nemusel vyplňovat formuláře, nechávat je potvrdit a odnášet je na příslušná místa. Instituce by si samostatně mohly zjistit, jak si konkrétní zaměstnavatel stojí nahlédnutím do databáze.

Spolupráce s úřadem práce

V tomto bodě došlo k výjimečné shodě všech účastníků rozhovorů. Konstatovali, že spolupráce s úřadem práce v Liberci je dobrá. Zaměstnanci úřadu práce, se kterými spolupracují, byli hodnoceni jako vstřícní profesionálové, kteří jsou odborníky v dané problematice a mají lidský přístup. Navzdory tomu, jak obtěžující záležitostí je pro zaměstnavatele „vyřizování papírů“, jednání s pracovníky libereckého úřadu práce bylo hodnoceno pozitivně.

Problémy zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání osob se ZP

Největším problémem, který byl zmiňován při každém rozhovoru, je práce. Nebojím se říci, že dostatek práce je pro fungování pracovišť osob se ZP zásadní. Fakt, zda má dílna odbyt pro své výrobky či služby, rozhoduje o tom, zda se udrží na trhu práce nebo zanikne. „Co je mu platný, že si zařídil chráněnku za půl milionu, když mi za týden volá, ať mu dohodím nějakou práci..“

Získat odběratele se zaměstnavatelé snaží mnoha způsoby. Od podávání inzerátů, přes vyhledávání a oslovování firem, po dotazování v okruhu známých. „Problém byl se sehnáním práce. Paní vedoucí tady obíhala, když se začala stavět ta průmyslová zóna, tak obíhala podniky, aby nám dali práci.“

Dalším problémem je fakt, že když se najde firma, která dá dílně práci, většinou s ní není ochotná podepsat dlouhodobější smlouvu. Dílna tak musí zaměstnat osoby se ZP na dobu určitou. Smlouvu lze prodlužovat na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku tohoto pracovního poměru, po dvou letech musí zaměstnavatel podle zákoníku práce zaměstnance

na šest měsíců propustit, teprve poté s ním může uzavřít další smlouvu. Půlroční pauza ale může mít za následek, kromě zhoršení ekonomické úrovně, také zhoršení psychického stavu člověka se ZP. Možným řešením by podle Prof. JUDr. Tomeše CSc. bylo zakotvit výjimku ze zákoníku práce.

Jednou z příčin nedostatku práce je malá motivace firem plnit povinnost náhradního plnění formou odběru zboží či služeb. Přestože je nabídka velmi široká, je pro ně pohodlnější využít možnosti odvodu do státního rozpočtu²². V této souvislosti zaznělo přání úpravy zákona o zaměstnanosti ve prospěch většího zvýhodnění plnění povinnosti náhradního plnění formou přímého zaměstnávání osob se ZP nebo odběrem zboží či služeb. „Každá takováhle větší fabrika, která tady je, by jednu chráněnku uživila.“²³

Zdaleka ne všichni zaměstnavatelé ovšem mají nedostatek práce. Některá pracoviště, která jsem navštívila, prosperují velmi dobře. „Jde o to, trefit se do poptávky trhu. Naše služby se Němcům vyplatí. Děláme práci, kterou u nich nikdo dělat nechce a ještě je to vyjde levněji.“

²² Podle AZZP ČR je způsob náhradního plnění odvodem do rozpočtu neúspěchem integrace. Získané prostředky prý ve státním rozpočtu velmi pravděpodobně nepokryjí státní výdaje na sociální zabezpečení nezaměstnané osoby se ZP.

²³ Tento výrok velmi výstižně potvrzuje opodstatněnost priority ze str. 41 Střednědobé koncepce státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením: „Zachovat a podporovat zajištění obchodního uplatnění produkce chráněných dílen a formálním (zvýhodnění dle zákona o veřejných zakázkách) i neformálním způsobem, tj. zvýšením spoluodpovědnosti místních samospráv i regionálních podnikatelů za životaschopnost takových subjektů a řešení pracovního uplatnění ZP v jejich městě a regionu.“ (Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením, str. 41)

Snažila jsem se najít příčinu nebo společný rys úspěchu těchto dílen. Ukázalo se, že je spojuje schopné vedení, které se orientuje na trhu práce, v legislativě, má manažerské schopnosti a své práci dobře rozumí. Tyto firmy měly společné i to, že se v oblasti zaměstnávání osob se ZP pohybují delší dobu než ostatní. Z této zkušenosti ovšem nevyvozují žádný generalizující závěr, uvádím ji spíše jako zajímavost.

Motivace zaměstnávání osob se ZP

Část zaměstnavatelů měla zkušenost s osobami se zdravotním postižením již dříve, než začala osoby s postižením zaměstnávat. Byli jimi buď rodinní příslušníci nebo klienti z bývalého zaměstnání. Motivem těchto zaměstnavatelů bylo zaměstnat svého příbuzného, případně využít nabyté profesionální zkušenosti z oboru. Dalším, poměrně častým důvodem byly výhody, které zaměstnavatelé díky zaměstnávání osob se ZP získávají. Nejčastěji byl uváděn institut náhradního plnění podle §82 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ale také další opatření, např. úlevy na daních či příspěvky.

Využívání jiných zdrojů financování

Jediným zaměstnavatelem ze všech dotázaných, který využil „alternativního“ způsobu financování (např. projekty EU, neziskových organizací apod.) byla vedoucí malé chráněné dílny, která získala finanční prostředky z projektu „Sexuální výchova mentálně postižených“, vypsáno neziskovou organizací. Tento výsledek mě překvapil, předpokládala jsem, že angažovanost zaměstnavatelů bude

vyšší. Jednou z uváděných příčin nízkého zájmu zaměstnavatelů je obava z komplikovaného administrativního vyřizování žádostí, zejména u projektů Evropské unie.

Co z rozhovorů ještě vyllynulo

Téměř všichni zaměstnavatelé, se kterými jsem hovořila, měli statut chráněné dílny (viz kapitola 2. 1.). To jim kromě pobírání příspěvku pro podporu zaměstnávání osob se ZP a možnosti poskytovat náhradní plnění, které využívají i zaměstnavatelé, zaměstnávající alespoň 50% zaměstnanců se zdravotním postižením, umožňuje čerpat zároveň i příspěvky na zřízení a provoz chráněné dílny.

Každému zaměstnanci se ZP je třeba se věnovat individuálně. Samozřejmě, že každý člověk je jedinečný a s tímto krédem bychom k němu měli přistupovat, ale člověk se ZP kvůli svému zdravotnímu postižení a z něj vyplývajících handicapů klade na zaměstnavatele zvláštní nároky, které musí být respektovány. Je nutné **přizpůsobit náplň práce postižení** zaměstnance. Někteří mohou např. pracovat pouze v sedě, někteří nezvládají jemné motorické práce, jiní zase nemohou nosit těžší břemena. Běžná je potřeba zkrácené pracovní doby, častějších přestávek, nutnost dohledu či osobní asistence. I přes poskytovanou podporu ale vykazují zaměstnanci se ZP vyšší nemocnost než zaměstnanci bez postižení.

Podle Mgr. Kovačevové ze Svazu českých a moravských výrobních družstev jsou zaměstnanci se ZP nemocní dvakrát až třikrát častěji než zaměstnanci bez postižení. Její slova potvrdili i někteří zaměstnavatelé, se kterými jsem vedla rozhovor. Příčinou je v první řadě jejich postižení,

které si čas od času vyžádá několik dní pracovního odpočinku. Dalším důvodem může být i snaha vyhnout se neoblíbené práci. Zaznamenala jsem ale také názor, že **vysoká nemocnost** je motivována možností ztráty invalidního důchodu, neboť lékařská posudková komise posuzuje zdravotní stav i podle objemu dní, po které jsou zdravotně postižení nemocní.

Většina z dotazovaných zaměstnavatelů soudí, že jejich zaměstnanci, ač jsou nemocní často, chodí do práce rádi. Jsou tu mezi lidmi, kteří jsou ohleduplní k jejich potřebám, nenutí je podávat výkony, neposmívají se jim. V pracovním kolektivu se cítí dobře, vykonaná práce jim dodává pocit potřebnosti, a to vše napomáhá **zlepšení a stabilizaci jejich zdravotního stavu.**

Někteří zaměstnanci ovšem nejsou součástí kolektivu. Pracují ve svém domácím prostředí, kam jim „práci“, na Liberecku většinou rozličné automobilové či jiné součástky, zaměstnavatelé přivážejí ke smontování a po několika dnech ji zase v hotovém stavu odvázejí. Výhodou **domácí práce** je možnost individuálně si přizpůsobit dobu a tempo práce, nevýhodou je absence společenského kontaktu se skupinou spolupracovníků.

V souvislosti s touto formou zaměstnávání jsem se dozvěděla o způsobu, jakým někteří využívají nedokonalosti zákona k vlastnímu obohacení. Zaměstnavatel zaměstná z celkového počtu zaměstnanců alespoň 50% osob s těžkým zdravotním postižením. Podle §78 zákona o zaměstnanosti na každého takto postiženého zaměstnance dostane nárokový příspěvek ve výši 0,66 násobku průměrného platu, což je téměř 13 000 Kč korun. Zaměstnanci vyplatí minimální mzdu (v případě poživatele plně invalidního důchodu je to 50 % sazby

minimální mzdy, tj. 4 000 Kč) a zaplatí za něj povinné odvody, práci mu ovšem nedodává vůbec anebo pouze v symbolickém množství. Toto „fiktivní zaměstnávání“ má výhody pro obě strany. Osoba se ZP dostává plat a nemusí pracovat a zaměstnavatel získává peníze ze státního rozpočtu. Navíc toto **obcházení zákona** nelze dokázat. Na úřadu práce sice zaměstnavatel musí odevzdávat výkaz práce domácího pracovníka, ale informace na něm uvedené se nedají ověřit, takže toto opatření kontroly je pouze formální a naopak rozšiřuje již tak rozsáhlý seznam podmínek požadovaných pro vyplacení příspěvku.

Tento tzv. kompenzační příspěvek je vyplácen zpětně. V praxi tak dochází k situaci, kdy zaměstnavatel, který přijme nové zaměstnance v průběhu čtvrtletí, musí jejich mzdy platit „ze svého“ a občas tak někdy „sáhnout do rezerv“. K podobné situaci, ovšem ve větším měřítku, došlo, když se přecházelo ze systému vyplacení příspěvků na začátku čtvrtletí právě na systém zpětného vyplacení. Při tomto přechodu vznikla, dle slov zaměstnavatelů, několikaměsíční pauza, ve které byli naprosto bez prostředků.

Závěrem této kapitoly bych ráda zmínila ještě jednu zkušenost zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením. „Všechno je v lidech.“ Tato věta ve zkratce vyjadřuje myšlenku, že při hledání práce záleží především na tom, jak je člověk s postižením motivován. Na tom, zda opravdu pracovat chce. „Víte, kolikrát mi sem přijdou lidi vyslaný úřadem práce a už ve dveřích volají: „Dobrý den, já si jdu pro razítko.“, a když se jich ptám, o jakou práci by měli zájem, říkají: „Já vlastně nemůžu pracovat, já si jdu jen pro to razítko.““

7 Funkčnost vybraných nástrojů politiky zaměstnanosti

V této kapitole se zvláště vyjadřuji k některým nástrojům sociální politiky, které slouží ke zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Zaměřuji se na ty nástroje, o kterých se zaměstnavatelé zmiňovali a jejichž existenci považovali za důležitou.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP

V praxi jsem si ověřila, že tento nárokový příspěvek je pro zaměstnavatele osob se ZP nepostradatelný. Problémem je, že náklady vynakládané na tento příspěvek dramatickým způsobem rostou. Jen v Libereckém kraji bylo na základě §78 vydáno v roce 2005 36 211 000, v roce 2006 to bylo už 79 839 000. Příčinou je nejen zvýšený počet zaměstnaných osob, ale také rostoucí průměrná mzda, ze které se příspěvek vypočítává. „V roce 2005 byl příspěvek poskytován ve výši 11.496 Kč a 5.748 Kč. V roce 2006 bude moci být příspěvek poskytován ve výši 12.158 Kč (tj. o 662 Kč více) a 6.079 Kč (tj. o 331 Kč více).“ (Příspěvky pro zaměstnavatele postižených osob, dostupné na http://www.financninoviny.cz/kariera/index_view.php?id=166829)

Také skutečnost, že se objevují případy jeho zneužívání, podporuje nutnost reformy tohoto příspěvku, jak již jsem uvedla v kapitole 2. 1. „Výše podpory pro zaměstnávání zdravotně postižených narůstá s mimořádnou dynamikou. Počet zaměstnáváných osob se zdravotním postižením přitom spíše stagnuje. Záměrem změny je tedy nastavení efektivnějšího

systemu s eliminací možnosti jeho zneužívání. Záměrem je nalézt efektivní řešení, které bude podporovat zaměstnávání zdravotně postižených, a které nebude účelově zneužíváno (stále častější jsou případy, kdy je tento příspěvek pobírán na osoby, které ve skutečnosti vůbec nepracují). Samotní zaměstnavatelé odhadují, že těchto případů může být až 30 %." (MPSV, Zaměstnávání zdravotně postižených, dostupné na <http://www.mpsv.cz/cs/4105>)

Část zaměstnavatelů uvedla, že pokud se příspěvky sníží tak, jak je navrhováno (viz. kapitola 2. 1.), bude to znamenat konec jejich činnosti.

Příspěvek na provozní náklady CHPD, CHPM a CHPM-SVČ vytvořené pro OZP

Tento příspěvek je zaměstnavateli také hojně využíván. Je účelový, což znamená, že je poskytován na zcela konkrétní účel, který je předem stanoven zaměstnavatelem a odsouhlasen úřadem práce. Tímto účelem může být platba nájemného, energií, ale i mzda např. uklízečky či řidiče - osob, co zajišťují provoz. Náklady na tento příspěvek od roku 2005, kdy dosahovaly výše 9 710 000, oproti roku 2006, kdy to bylo 9 602 000, mírně klesly. Nevýhodou tohoto příspěvku je, že výše předpokládaných nákladů musí být stanovena dopředu a zaměstnavatel, který zřizuje novou dílnu, nemá zkušenost s tím, jak bude její provoz finančně náročný.

Příspěvek na vytvoření chráněné dílny a chráněného místa

Tento příspěvek je jednorázovou pomocí zaměstnavateli ke zřízení místa či dílny. Jeho čerpání může začít až po

podpisu smlouvy s úřadem práce, který chce před uzavřením smlouvy vidět záruku provozuschopnosti dílny, to znamená podrobný podnikatelský záměr a smlouvu s odběratelem zboží či služeb. Tuto smlouvu ovšem málokterá firma vystaví, aniž by se přesvědčila o kvalitě odebíraných služeb či výrobků. Zaměstnavatel, který chce v současné době otevřít chráněnou dílnu tedy musí mít peníze z vlastních zdrojů na zařízení dílny k dispozici předem, aby mohl vyrobit vzorkové zboží, na jehož základě získá (ve většině případů krátkodobou) smlouvu s firmou, která je požadována úřadem práce k poskytnutí příspěvku na zřízení. Podle Mgr. Seifertové z libereckého úřadu práce jsou prostředky vynaložené na toto opatření neúměrně vysoké jeho efektivitě.

Závěr

Záměrem mé práce bylo přinést přehled o nástrojích, cílech a úkolech politiky zaměstnanosti se zaměřením na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a poskytnout nově zjištěné, praktické poznatky, vyplývající z případové studie zaměstnavatelů a zaměstnávání zdravotně postižených osob v Libereckém kraji. Domnívám se, že se mi podařilo stanovených cílů dosáhnout.

Z informací shromážděných v teoretické části vyplývá, že sociální politika České republiky, stejně tak jako Evropské unie, se zaměřuje stále více na prevenci před sociálním vyloučením osob, které jsou na okraji trhu práce. Zaměstnanost osob se zdravotním postižením je tedy jednou z hlavních priorit politiky zaměstnanosti. Současné snahy jsou zaměřeny především na analýzu stávajícího systému podpory zaměstnávání a tvorbu nových opatření. Jejich cílem je **aktivizace osoby se ZP a podpora současných i potencionálních zaměstnavatelů**, s ohledem na to, aby nebyla ohrožena činnost dosud působících zaměstnavatelských subjektů, a aby přijímaná opatření co nejméně zatěžovala státní rozpočet.

Jedním z prostředků, které ovlivní osobu se ZP významným způsobem, jsou hlouběji **propracované způsoby diagnostiky** zdravotního postižení zaměřené na příčinu vzniku. Cílem je snížit hned z počátku dopad postižení na člověka, zamezit vzniku přidružených handicapů. Navazujícím úkolem je vytvořit **vhodnější klasifikaci** zdravotního postižení pro účely uplatnění na trhu práce a rozšířit možnosti **celkové rehabilitace** postižené osoby. Cílem, který souvisí, je zvýšení vzdělanosti pomocí kvalifikačních a rekvalifikačních kurzů a propojení systému vzdělávání

s podnikatelskou sférou. Touto cestou získá člověk s postižením předpoklady k tomu, aby byl zaměstnán. K jeho motivaci k práci má přispět **system dávek**, který bude podle Střednědobé koncepce státní politiky vůči občanům se ZP zohledňovat základní členění podle životní etapy osoby se zdravotním postižením a tak pomáhat k aktivizaci jedince. Cílem těchto opatření je kvalifikovaný člověk, který je i přes své zdravotní postižení dobře integrován do společnosti a motivován pracovat.

Jeho omezení pracovní schopnosti ale nemizí. K tomu, aby byl zaměstnán, je nutné zvýhodnit zaměstnání osoby se ZP z hlediska zaměstnavatele, resp. **vyrovnat příležitosti** osoby s postižením a bez něj. Toto zvýhodnění (vyrovnání příležitostí) by mělo být úměrné závažnosti zdravotního postižení člověka (což by měl zajistit zmíněný diferencovaný systém diagnostiky postižení a tomu přizpůsobený systém podpory zaměstnavatelů).

Významnou úlohu ve snaze o integraci a zvýšení zaměstnanosti osob se ZP hrají **organizace angažované v této oblasti**. Nabízejí poradenství, pomáhají ke zvýšení informovanosti o problematice zdravotně postižených osob, prosazují jejich zájmy a práva či podporují sociálně orientované podnikání. Využívají při tom i finančních prostředků z fondů Evropské unie.

Z rozhovorů se zaměstnavateli zaměstnávajícími alespoň 50% osob se ZP jsem zjistila, že největším problémem je zajistit stabilního odběratele jejich výrobků či služeb, neboli „sehnat práci“. Přestože existuje **institut náhradního plnění**, který je zaměstnavateli velmi ceněn, firmy v mnoha případech využijí raději způsobu odvodu do státního rozpočtu nebo povinnost dle §81 ignorují (jak

dokazují výsledky kontrolní činnosti úřadů práce). Vzhledem k těmto faktům by bylo dobré přijmout opatření, která posílí motivaci firem plnit svou povinnost formou náhradního plnění a přímého zaměstnávání.

Nástrojem podpory zaměstnanosti, který se ukázal při fungování dílen nezbytným, je **příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP**. Výsledky studie bohužel potvrdily informace Ministerstva práce a sociálních věcí o jejich zneužívání.

Nemohu nezmínit nejvýznamnější uváděný zápor zaměstnávání osob zdravotně postižených. Je jím **náročná „byrokracie“**, která zaměstnavatelům provozování chráněné dílny znepríjemňuje. Stěžují si zejména na velké množství potvrzení a formulářů, které předkládají každé čtvrtletí při žádosti o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se ZP.

O tom, že zaměstnanost osob se zdravotním postižením je důležité a aktuální téma, svědčí i skutečnost, že mnoho materiálů k této problematice je k dispozici na internetových stránkách, kterých, jakožto informačního zdroje, jsem hojně využila. Vzhledem k rozsáhlosti tématu jsem musela svou práci přísně vymezit. Nevěnovala jsem se proto dalším oblastem života zdravotně postižených osob se zaměstnáváním souvisejícím, např. podporovanému zaměstnávání, zaměstnavatelům zaměstnávajícím osoby se ZP z méně než 50%, pracovní diskriminaci apod., jejichž zpracování by také zasloužilo pozornost.

Závěrem - myslím si, že (nejen) ke zvýšení zaměstnanosti osob se ZP významně přispěje změna pohledu většinové společnosti na osoby se zdravotním postižením. Je třeba odstranit stigmatizaci, jejíž je zdravotní postižení

příčinou, a přijímat tyto osoby jako rovnocenné partnery se speciálními potřebami.

Seznam použité literatury

Acquis, [online], [cit. 2007-06-26] dostupné na
<http://cs.wikipedia.org/wiki/Acquis_communautaire>

Analýza stavu a vývoje trhu práce v Libereckém kraji za rok 2006, interní materiál Úřadu práce v Liberci

Co jsou fondy Evropské unie?, [online], [cit. 2007-07-06],
dostupné na <<http://www.strukturalni-fondy.cz/>>

Dobromysl, Principy podporovaného zaměstnávání, [online],
[cit. 2007-07-15], dostupné na
<<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=1328>>

Jesenský, J. *Uvedení do rehabilitace zdravotně postižených*,
Vydavatelství Karolinum, Praha, 1995

Hendl J. *Úvod do kvalitativního výzkumu*, Nakladatelství
Karolinum, Praha, 1999

Historie vstupu do EU, [online], [cit. 2007-07-05],
dostupné na <<http://www.euroskop.cz/42037/clanek/historie-vstupu-cr-do-eu/>>

Katalog organizací zaměstnávajících více než 50% osob se
zdravotním postižením a osob se zdravotním postižením
samostatně výdělečně činných, [online], [cit. 2007-06-22],
dostupné na
<<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/katalogorganizaceozp>>

Matoušek, O. a kolektiv, *Základy sociální práce*, Portál, Praha, 2001

Matoušek, O.; Kolářková, J.; Kodymová, P. (eds.) *Sociální práce v praxi*, Portál, Praha, 2005

Miovský, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*, Grada Publishing, Praha, 2006

Nezaměstnanost v České republice podle krajů a v okresech Libereckého kraje k 31. březnu 2007, [online], [cit. 2007-07-10], dostupné na
<<http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/070412nezam>>

Report from the Commission to the Spring European Council (COM 2004/29final/2), [online], [cit. 2007-07-05], dostupné na <http://www.evropska-unie.cz/cz/_search_doc.asp?folder=&text=lisabonsk%El+strategie>

Státní politika zaměstnanosti, [online], [cit. 2007-07-10], dostupné na <<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/koncepce-a-politiky/statni-politika-zamestnanosti/1000502/19877/>>

Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se ZP, [online], [cit. 2007-06-15], dostupné na
<<http://www.nrzp.cz/strednedoba-koncepce/>>

Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v Libereckém kraji a jeho okresech k 30. 6. 2007, [online], [cit. 2007-07-10], dostupné na
<<http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/070712nezam>>

Vágnerová M.; Hadj - Moussová Z.; Štech S. *Psychologie handicapu*, Nakladatelství Karolinum, Praha, 1999

Všeobecná encyklopedie v osmi svazcích, Diderot, Praha, 1999

Vládní výbor pro zdravotně postižené občany, Národní plán pro podporu a integraci občanů se ZP na období 2006-2009, [online], [cit. 2007-06-15], dostupné na <<http://www.vlada.cz/scripts/detail.php?id=24049>>

Vysokajová, M. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*, Nakladatelství Karolinum, Praha, 2000

Výklad pojmů, [online], [cit. 2007-07-01], dostupné na <http://www.diskriminace.cz/dt-zamestnavatele/vyklad_pojmu.phtml#21>

Titzl, B. *Postižený člověk ve společnosti*, Pedagogická fakulta UK v Praze, Praha, 1998

Tomeš, I. *Sociální politika*, Nakladatelství Sociopress, Praha, 2001

Zaměstnávání zdravotně postižených, [online], [cit. 2007-07-05], dostupné na <<http://www.mpsv.cz/cs/4105>>

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, [online], [cit. 2007-06-10], dostupné na <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>>

Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, [online], [cit. 2007-06-22], dostupné na

<<http://business.center.cz/hledej/?text=Z%C3%A1kon+%C4%8D.+586%2F1992+Sb.%2C+o+dan%C3%ADch+z+p%C5%99%C3%ADjm%C5%AF&imageField.x=74&imageField.y=11>>

Zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotním pojištění, [online], [cit. 2007-06-10], dostupné na <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/vzp-pojistne/uvod.aspx>>

Seznam příloh

Příloha č. 1 - Tabulka Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v Libereckém kraji a jeho okresech k 30. 6. 2007 (Zdroj: Český statistický úřad - Liberec, dostupné na <http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/070412nezam>)

Příloha č. 2 - Tabulka Nezaměstnanost v České republice podle krajů a v okresech Libereckého kraje k 31. březnu 2007 (Zdroj: Český statistický úřad - Liberec, dostupné na <http://www.czso.cz/xl/redakce.nsf/i/070712nezam>)

Příloha č. 1

Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa v Libereckém kraji a jeho okresech k 30. červnu 2007

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

	Liberecký kraj	v tom okresy			
		Česká Lípa	Jablonec n. Nisou	Liberec	Semily
Pracovní síla (klouzávý průměr)	224 694	52 786	44 607	90 274	37 027
Uchazeči o zaměstnání					
stav ke konci minulého měsíce	15 640	3 902	3 004	6 405	2 329
nově hlášení	1 854	458	363	755	278
uchazeči s ukončenou evidencí a uchazeči vyřazení z evidence	2 094	530	410	831	323
v tom:					
umístění celkem	1 242	302	210	537	193
z toho úřadem práce	255	23	64	143	25
vyřazení *)	415	139	80	129	67
ostatní	437	89	120	165	63
stav ke konci sledovaného měsíce	15 400	3 830	2 957	6 329	2 284
z toho:					
dosažitelní	14 042	3 577	2 467	5 877	2 121
ženy	8 532	2 124	1 671	3 452	1 285
z toho dosažitelné	7 625	1 963	1 334	3 143	1 185
absolventi a mladiství	860	220	189	314	137
z toho:					
absolventi	514	142	126	154	92
mladiství do 18 let	354	81	65	163	45
osoby se zdravotním postižením	2 618	829	442	992	355
Uchazeči s nárokem na podporu v nezaměstnanosti ke konci sledovaného měsíce	5 260	1 238	1 122	2 090	810
Volná pracovní místa					
stav ke konci minulého měsíce	4 897	1 018	804	2 415	660
nově hlášená místa	1 669	306	245	879	239
obsazená místa	364	53	27	284	-
zrušená místa	1 286	243	276	536	231
uvolněná místa	-	-	-	-	-
stav ke konci sledovaného měsíce	4 916	1 028	746	2 474	668
z toho pro:					
absolventy a mladistvé	735	50	150	375	160
z toho pro:					
absolventy	719	50	150	359	160
mladistvé do 18 let	37	2	13	16	6
osoby se zdravotním postižením	298	79	14	186	19
Přírůstek (úbytek) neumístěných občanů v %	-1,5	-1,8	-1,6	-1,2	-1,9
Míra registrované nezaměstnanosti v %	6,25	6,78	5,53	6,51	5,73
ženy	7,92	8,86	6,77	8,11	7,55
muži	5,00	5,27	4,55	5,30	4,39

*) podle § 30 odst. 2 Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Příloha č. 2

Nezaměstnanost v České republice podle krajů a v okresech Libereckého kraje k 31. březnu 2007

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR



	Neumístění uchazeči o zaměstnání	z toho			Míra registrované nezaměstnanosti v %			Volná pracovní místa	Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo
		dosazitelní	ženy	s podporou v nezaměstnanosti	celkem	muži	ženy		
Česká republika	402 932	372 764	217 223	115 471	6,76	5,57	8,31	113 895	3,5
v tom kraj:									
Hl. město Praha	19 726	17 954	10 328	7 828	2,48	2,17	2,86	19 872	1,0
Středočeský	32 060	29 825	18 088	11 533	4,67	3,59	6,14	16 457	1,9
Jihočeský	17 663	15 997	9 971	6 520	4,80	3,75	6,19	6 743	2,6
Plzeňský	15 818	14 765	8 834	5 360	4,88	3,88	6,18	9 147	1,7
Karlovarský	14 616	13 854	7 123	3 614	8,26	7,52	9,24	2 962	4,9
Ústecký	58 620	54 737	30 919	12 118	12,59	10,52	15,38	5 657	10,4
Liberecký	16 060	14 577	8 628	5 316	6,49	5,39	7,95	4 426	3,6
v tom okresy:									
Česká Lípa	4 037	3 761	2 173	1 275	7,12	5,75	9,02	890	4,5
Jablonec n. N.	3 006	2 504	1 611	1 020	5,61	4,94	6,46	646	4,7
Liberec	6 577	6 054	3 529	2 135	6,71	5,57	8,22	2 325	2,8
Semily	2 440	2 258	1 315	886	6,10	4,97	7,64	565	4,3
Královéhradecký	16 447	15 242	9 044	6 124	5,23	4,28	6,43	4 905	3,4
Pardubický	16 464	15 167	8 886	5 602	5,72	4,65	7,14	7 624	2,2
Vysočina	17 559	16 248	9 829	5 956	6,06	4,70	7,88	4 834	3,6
Jihomoravský	49 387	46 018	26 969	14 169	7,74	6,28	9,62	11 096	4,5
Olomoucký	27 160	25 012	14 881	7 840	7,63	6,18	9,53	5 102	5,3
Zlínský	22 925	20 651	12 731	6 882	6,75	5,40	8,50	6 138	3,7
Moravskoslezský	78 427	72 717	40 992	16 609	11,41	9,70	13,64	8 932	8,8