

**Univerzita Karlova v Praze**

Filozofická fakulta

Katedra sociální práce

**Diplomová práce**

Michal Dvořák

**Vliv opatření v politice zaměstnanosti na  
zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

**The influence of employment policy measures on  
employing persons with disability**

## **Poděkování**

*„Rád bych na tomto místě poděkoval Prof. JUDr. Igoru Tomešovi, CSc. za odborné vedení práce, vstřícnou spolupráci a cenné nápady, kterými přispěl k vypracování této diplomové práce. Dále děkuji JUDr. Janu Hutařovi z Národní rady osob se zdravotním postižením ČR za trpělivé naslouchání, rady a pomoc.“*

## **Prohlášení**

*„Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracoval samostatně pod vedením Prof. JUDr. Igora Tomeše, CSc. a výhradně s použitím citovaných pramenů, literatury a dalších odborných zdrojů.“*

*V Praze dne 15. července 2009*

*podpis:*

## **Anotace**

Předmětem diplomové práce „Vliv opatření v politice zaměstnanosti na zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ jsou opatření politiky zaměstnanosti uplatňovaná k zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR a jejich vliv na zaměstnávání těchto osob v období let 1997 až 2007. Práce popisuje vývoj a utváření těchto opatření, analyzuje výdaje na jejich realizaci a identifikuje jejich vliv na vývoj míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

## **Annotation**

The object of the thesis - The influence of employment policy measures on employing persons with disabilities – is set of employment policy measures applying to employing persons with disabilities in the Czech Republic, and the influence of the measures on employing such persons from 1997 through 2007. The thesis describes development of the measures, analyses the measures costs, and considers the measures influence on the progress of the unemployment rate among persons with disabilities.

## **Klíčová slova**

Politika zaměstnanosti, opatření politiky zaměstnanosti, osoba se zdravotním postižením, zaměstnávání osob se zdravotním postižením

## **Keywords**

Employment policy, employment policy measures, a person with disabilities, employing persons with disabilities

# OBSAH

<b>ÚVOD</b>	<b>8</b>
<b>1. PRÁVNĚ-POLITICKÝ RÁMEC ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V ČR</b>	<b>11</b>
1.1 Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením a zdravotním znevýhodněním	11
1.1.1 Osoby s těžším zdravotním postižením (§ 67 odst. 2 písm. a) zákona)	14
1.1.2 Osoby se zdravotním postižením (§ 67 odst. 2 písm. b) zákona)	16
1.1.3 Osoby zdravotně znevýhodněné (§ 67 odst. 2 písm. c) zákona)	17
1.2 Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v ČR	18
<b>2. OPATŘENÍ V POLITICE ZAMĚŠTNANOSTI KE ZLEPŠENÍ POSTAVENÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE</b>	<b>31</b>
2.1 Právní vymezení úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR a mezinárodní hledisko	32
2.2 Vybraná opatření vyplývající ze zákona o zaměstnanosti	38
2.2.1 Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu	38
2.2.2 Hmotné zvýhodnění zaměstnavatelů zaměstnávající osoby se zdravotním postižením	53
2.2.3 Příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% osob se zdravotním postižením	56
2.2.4 Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna	58
2.3 Vybraná opatření vyplývající ze zákoníku práce	62
2.3.1 § 50 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce	63
2.3.2 § 30 odst. 2 písm. d) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce	64
2.4 Další opatření (institucionální a programová)	64
<b>3. REALIZACE OPATŘENÍ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI V ČR</b>	<b>69</b>
3.1 Plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu	70
3.2 Podpora zaměstnavatelů s více než 50% zaměstnanci se zdravotním postižením	74
3.3 Zřizování chráněných pracovních míst a dílen k zaměstnávání osob se zdravotním postižením	76
3.4 Situace na trhu práce osob se zdravotním postižením v kontextu realizovaných opatření a ekonomického růstu	82
<b>4. VLIV OPATŘENÍ A VÝDAJŮ POLITIKY ZAMĚŠTNANOSTI NA ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM</b>	<b>87</b>
<b>DISKUSE</b>	<b>96</b>

<b>ZÁVĚR</b>	<b>107</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b>	<b>110</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ A TABULEK</b>	<b>120</b>

## **SEZNAM ZKRATEK**

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

CHPD – Chráněná pracovní dílna

ČSÚ – Český statistický úřad

DPH – Daň z přidané hodnoty

ILO – International Labour Organization

IPPR – Institute for Public Policy Research

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

OZP – Osoba se zdravotním postižením

PZ – Politika zaměstnanosti

SSZ – Správa služeb zaměstnanosti

SZÚ – Státní závěrečný účet

TZP – Těžší zdravotní postižení

ZP – Zdravotní postižení

WHO – World Health Organization

## ÚVOD

Od začátku 90. let 20. století nabízí trh práce v ČR nedostatek vhodných míst pro osoby se zdravotním postižením. Transformace na tržní ekonomiku po roce 1989 znamenala postupně nové podmínky na trhu práce, které vedly k vytlačování osob se zdravotním postižením. V té době zanikalo mnoho míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením. V důsledku neschopnosti obstát v konkurenci a zejména z důvodu druhotné platební neschopnosti se rozpadla řada výrobních družstev invalidů a podniků Svazu invalidů META a INTEGRA, jenž před rokem 1989 představovala nejvýznamnějšího zaměstnavatele osob se zdravotním postižením. V rámci ČR působilo na začátku 90. let téměř 40 výrobních družstev invalidů, ve kterých pracovalo více než 12 000 osob se zdravotním postižením. Většina těchto družstev začala mít s přechodem na tržní ekonomiku existenční problémy a musela osoby se zdravotním postižením propouštět. Dříve garantovaná plná zaměstnanost s tímto přechodem výrazně poklesla. Neexistence nezaměstnanosti před rokem 1989 umožňovala, že i téměř všechny osoby se zdravotním postižením, které chtěly a mohly pracovat, měly zaměstnání, ačkoliv možnost volby jeho druhu byla velice omezená.

Průběh vývoje trhu práce po roce 1989 však nedával velikou naději na úspěšné pracovní začlenění osob se zdravotním postižením. Se vstupem zahraničního kapitálu se trh modernizoval, rostla soutěživost a diferenciací mezd a pracovních podmínek na trhu práce a ekonomika se restrukturalizovala, aniž by vznikala pracovní místa vhodná pro osoby se zdravotním postižením. Fungování trhu obecně, v podmínkách tržního hospodářství, není založeno na solidaritě, ale na racionální volbě, jejímž cílem je maximalizovat zisky a minimalizovat ztráty. Z tohoto hlediska bylo pro zaměstnavatele racionální zaměstnávat pracovníky, u nichž předpokládali vysokou produktivitu práce. Osoby se zdravotním postižením jsou však dlouhodobě jednou z nejméně úspěšných skupin na trhu práce. Jejich schopnost přizpůsobovat se požadavkům zaměstnavatelů, kteří vyžadují často vysokou flexibilitu zaměstnanců, může být v některých případech nižší. Vedle toho vyšší podporu při přechodech na nová pracovní místa, jako je zácvik, zpřístupnění a úprava pracoviště, můžou zaměstnavatelé vnímat jako zvýšené náklady a raději zaměstnají jiného pracovníka.



Z výše uvedených důvodů realizuje stát politiku, která svými opatřeními a nástroji má vést ke zlepšování postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce a podporovat vytváření vhodných pracovních míst pro tyto osoby. Opatření takové politiky jsou především zaměřená na motivování zaměstnavatelů vhodným nastavením ekonomických výhod, aby osoby se zdravotním postižením zaměstnávali.

Osoby se zdravotním postižením tvoří svým počtem silnou skupinu v populaci<sup>1</sup>. I z tohoto důvodu představuje soubor uplatňovaných opatření politiky zaměstnanosti neustále důležité a aktuální téma.

Tématem této diplomové práce je vývoj opatření politiky zaměstnanosti v ČR od roku 1992 až do roku 2007, jejich realizace, uplatňování a jejich vliv na zaměstnanost osob se zdravotním postižením v ČR. Cílem práce je identifikovat meziroční změny ve vývoji nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v letech 1997 – 2007 v souvislosti s realizací konkrétních opatření v politice zaměstnanosti a analyzovat vliv těchto opatření a výdajů politiky zaměstnanosti na jejich realizaci na zaměstnanost osob se zdravotním postižením v ČR.

Zvolenou metodou k naplnění cíle práce je analýza a komparace kvantitativních statistických dat a ekonomických ukazatelů. Ve své práci autor vycházel z dostupné odborné literatury, z dokumentů vydávaných Vládou ČR, ze Sbírky zákonů ČR a z právních předpisů ČR, z elektronických databází na internetu, ze statistických dat Českého statistického úřadu, Správy služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (nově přejmenovanou na Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce), Vlády ČR, údajů úřadů práce, ze státních závěrečných účtů ČR a z dokumentů organizací osob se zdravotním postižením.

První kapitola práce vymezuje pojem osoba se zdravotním postižením ve vztahu k politice zaměstnanosti a jejím opatřením. Stejně tak jako politiku samotnou. Druhá kapitola podrobně popisuje vývoj vybraných opatření politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, jejich utváření a změny v období let 1992 až 2007. Třetí kapitola

---

<sup>1</sup> V ČR bylo v roce 2007 podle *Výsledků šetření o zdravotně postižených osobách v České republice za rok 2007* ČSÚ 1 015 548 osob se zdravotním postižením, což představovalo 9,9% z celkové populace ČR ve sledovaném roce.

práce analyzuje realizaci vybraných opatření v prostředí českého trhu práce a uvádí v konkrétních číslech jejich uplatňování. Čtvrtá kapitola analyzuje vliv opatření a výdajů politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením na zaměstnávání těchto osob.

# **1. PRÁVNĚ-POLITICKÝ RÁMEC ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V ČR**

V politice zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR hraje jednu z klíčových rolí legislativní vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením. Toto vymezení je totiž vztažené k provádění a realizaci jednotlivých opatření politiky zaměstnanosti. Právně-politický rámec zaměstnávání osob se zdravotním postižením proto v této práci zahrnuje definici pojmu osoba se zdravotním postižením v systému českého práva a soubor opatření politiky zaměstnanosti, zejména aktivní politiky zaměstnanosti ve vztahu k těmto osobám.

První kapitola diplomové práce se věnuje definici pojmu osoba se zdravotním postižením, tak jak ho vymezuje český legislativní rámec a trendům nahlížení na zdravotní postižení.

Druhá část první kapitoly se věnuje politice zaměstnanosti a opatřením aktivní politiky zaměstnanosti ČR ve vztahu k osobám se zdravotním postižením.

## **1.1 Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením a zdravotním znevýhodněním**

Postoj k vymezení zdravotního postižení prochází neustálým vývojem. Tento vývoj prošel praxí, vymezující zdravotní postižení jednostranným hodnocením vrozených nebo získaných vad či poruch, kde jsou základním rozlišovacím znakem lékařské diagnózy, které popisují postižení z medicínského hlediska až k definici zdravotního postižení založené na interakci mezi zdravotním stavem jedince, prostředím a sociálními procesy, podle které podstata problému spočívá spíše v neschopnosti společnosti odstranit bariéry bránící osobám se zdravotním postižením vést nezávislý život. Tento, tzv. sociální model vnímá zdravotní postižení jako produkt neúspěchu společnosti zvládnout potřeby osob se zdravotním postižením. Dlouhý vývoj

vyústil ke schválení Mezinárodní klasifikace vad, postižení a znevýhodnění Mezinárodní zdravotnickou organizací (WHO) v roce 1980. Organizací zformulovaná klasifikace<sup>2</sup> popisuje vztah mezi schopnostmi jednotlivce a společenskými podmínkami. Zdravotní postižení neredukuje na pouhou tělesnou nedokonalost. Bere na zřetel i sociální prostředí, ve kterém se osoba se zdravotním postižením pohybuje<sup>3</sup>.

V českém právním řádu neexistuje jednotící definice osob se zdravotním postižením, která jednoznačně vymezuje okruh těchto lidí. Za osobu se zdravotním postižením lze považovat člověka, který vyhovuje znění zákona o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb., v platném znění, jež užívá členění částečně a plně invalidní. V případě potřeby pomoci jiné fyzické osoby v důsledku nepříznivého zdravotního stavu jsou dle zákona o sociálních službách č. 108/2006 Sb., v platném znění, osoby se zdravotním postižením rozčleněny do čtyř kategorií dle stupně závislosti. Zákon o sociálním zabezpečení č. 100/1988 Sb., v platném znění, používá termín těžce zdravotně postižený občan, který dělí do tří stupňů za účelem přiznání mimořádných výhod těmto občanům. A zákon o státní sociální podpoře č. 117/1995 Sb., v platném znění, používá termín nepříznivý zdravotní stav, který je definován třemi stupni zdravotního postižení, jejichž klasifikaci stanoví vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 207/1995 Sb., v platném znění.

Pro potřeby této práce je však určující jiné dělení, dělení podle zákona o zaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že se práce věnuje opatřením uplatňovaným v období překrývající platnost dvou znění vymezení osob se zdravotním postižením, popisuje tato kapitola vymezení používané v zákoně o zaměstnanosti do 30.9.2004 a od 1.10.2004.

---

<sup>2</sup> *Vada, porucha (Impairment)* je ztráta nebo abnormalita psychické, fyziologické nebo anatomické stavby či funkce. Jde o vnější projev bez ohledu na skutečný dopad na funkční schopnosti postiženého či jeho začlenění do běžného sociálního a pracovního prostředí.

*Postižení, disabilita, změněná schopnost (Disability)* je omezení nebo ztráta schopnosti vykonávat činnost způsobem nebo v rozsahu, který je pro člověka považován za normální. Termínem postižení je pak označován profil zachovalých funkčních schopností postiženého.

*Znevýhodnění (Handicap)* je omezení vyplývající pro daného jedince z jeho vady nebo postižení, které ztěžuje nebo znemožňuje, aby naplnil roli, která je pro něj (s přihlédnutím k jeho věku, pohlaví, sociálním a kulturním funkcím) normální.

<sup>3</sup> VYSOKAJOVA, M. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000, s. 23-24. ISBN 80-2460-057-9.

Právní úprava zákona o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., platná do 30. 9. 2004, vymezovala okruh osob se zdravotním postižením tak, že stanovovala dvě kategorie občanů a pracovala s institutem změněné pracovní schopnosti, od jehož používání v českém právním systému se s novým zákonem o zaměstnanosti po téměř 50 letech upustilo. Zákon definoval tyto okruhy osob

1. občan se změněnou pracovní schopností a
2. občan se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením.

Občanem se změněnou pracovní schopností byla podle odst. 2 § 21, zákona, osoba, která byla poživitelem částečného invalidního důchodu, nebo byla uznána částečně invalidní, a která měla pro dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav podstatně omezenou možnost pracovního uplatnění, popřípadě přípravy k pracovnímu uplatnění.

Občanem se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením byla podle odst. 3 a 4 § 21, zákona, osoba invalidní, která byla schopná vykonávat soustavné zaměstnání jen za zcela mimořádných podmínek a osoba, která se mohl pro svůj dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav připravovat na budoucí povolání jen za zcela mimořádných podmínek.

Osoby, na které se nevztahovalo výše uvedené, mohly být uznané občany se změněnou pracovní schopností, popřípadě občany se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, jen na základě rozhodnutí příslušného státního orgánu.

Od 1.10.2004 je účinné nové vymezení, které stanovil nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Nový zákon okruh osob se zdravotním postižením proti předchozí právní úpravě rozšířil a stanovil, že se jedná o

1. osoby se zdravotním postižením s těžším zdravotním postižením,
2. osoby se zdravotním postižením,
3. osoby zdravotně znevýhodněné.

### **1.1.1 Osoby s těžším zdravotním postižením (§ 67 odst. 2 písm. a) zákona)**

Osoby se zdravotním postižením s těžším zdravotním postižením jsou osobami, které byly uznány plně invalidními v souladu s ustanovením § 39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Občan je podle zákona plně invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, za který se považuje stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok,

- a) poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 66 %, nebo
- b) je schopen pro zdravotní postižení soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek.

Za soustavnou výdělečnou činnost se považuje činnost vykonávaná tak, že výdělek z ní je stálým zdrojem příjmu, a to i když tato činnost nezakládá účast na důchodovém pojištění. Za soustavnou výdělečnou činnost se však nepovažuje taková činnost vykonávaná nejdéle po dobu jednoho roku v rámci pracovní rehabilitace na základě doporučení příslušného lékaře okresní správy sociálního zabezpečení<sup>4</sup>.

Při určování poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti se vychází ze zdravotního stavu občana doloženého výsledky funkčních vyšetření a z jeho schopnosti vykonávat práce odpovídající zachovaným tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k výdělečným činnostem, které vykonával předtím, než k takovému poklesu došlo, a k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem. Přitom se bere v úvahu, zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující schopnost výdělečné činnosti osoby, zda a jak je osoba na své zdravotní postižení adaptována, a schopnost rekvalifikace osoby na jiný druh výdělečné činnosti, než vykonávala dosud.

Pro účely posouzení poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti osoby se touto schopností rozumí schopnost takové osoby vlastní prací dosáhnout výdělek odpovídající jejím tělesným, smyslovým a duševním schopnostem. Pro stanovení procentní míry poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti je nutné určit zdravotní postižení, které je příčinou dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Je-li

---

<sup>4</sup> § 5 vyhlášky č. 284/1995 Sb. v znění pozdějších předpisů.

těchto zdravotních postižení více, jednotlivé hodnoty poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti se nesčítají. V tomto případě se určí, které zdravotní postižení je rozhodující příčinou dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu a procentní míra poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti se stanoví podle tohoto zdravotního postižení, a to se zřetelem k závažnosti ostatních zdravotních postižení.

Způsob posouzení a procentní míru poklesu soustavné výdělečné činnosti je stanoven v příloze č. 2 vyhlášky č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Okruh zdravotních postižení umožňujících soustavnou výdělečnou činnost jen za zcela mimořádných podmínek je taxativně vyjmenován v příloze č. 3 citované vyhlášky.

K prokázání plné invalidity pro účely zaměstnávání těchto osob slouží rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení o přiznání plného invalidního důchodu nebo o uznání plné invalidity, není-li důchod přiznán z důvodu nesplnění potřebné doby pojištění, anebo potvrzení České pošty o vyplácení důchodu.

Zaměstnávání plně invalidních osob není zákonem žádným způsobem omezeno a rovněž mohou mít tyto osoby příjem z výdělečné činnosti bez jakéhokoliv omezení. Osoby s plným invalidním důchodem se však často obávají, že pokud začnou pracovat, může jim být důchod odebrán. K tomu je potřeba říct, že ať má člověk přiznaný plný invalidní důchod, může svůj zbylý pracovní potenciál využívat podle svého vlastního uvážení. Samotný výkon zaměstnání by neměl mít za následek odnětí nároku na plný invalidní důchod. Kriteria posuzování uvádí odst. 2 § 39, zákona. V tomto případě pak při posuzování hraje klíčovou roli, jak se osoba na své zdravotní postižení adaptovala a schopnost requalifikovat se na jiný druh výdělečné činnosti. Obecně lze říci, že k oduznání plné invalidity dochází zejména v případě významného zlepšení zdravotního stavu anebo jeho dlouhodobé příznivé stabilizace, která je spojena s obnovením výdělečné schopnosti ve stanoveném rozsahu. Nové zaměstnání plně invalidní osoby zpravidla automaticky vyvolá potřebu kontrolní lékařské prohlídky, které se občan musí na výzvu orgánu sociálního zabezpečení podrobit. Jeho zdravotní stav bude posouzen vzhledem k novým skutečnostem – druhu výdělečné činnosti, důvodu invalidity a může v samém důsledku znamenat i ztrátu plné invalidity.

Na rozdíl od předchozí právní úpravy, která přiznávala statut osob se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením pouze osobám, které byly uznány plně invalidní z důvodu schopnosti soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek, přiznává nová úprava statut osoby se zdravotním postižením s těžším zdravotním postižením všem plně invalidním osobám. Nevyžaduje se přitom, aby tyto osoby pobíraly plný invalidní důchod. Nové vymezení osob se zdravotním postižením proto zpřístupnilo opatření finanční podpory pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením všem poživatelům plných invalidních důchodů. Do roku 2004 nemohli zaměstnavatelé, pokud zaměstnávali osobu s těžším zdravotním postižením uznanou plně invalidní z důvodu poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti, zahrnout takového zaměstnance do povinného podílu (viz oddíl 2.2.1), nemohli za takového zaměstnance uplatňovat slevu na dani (viz oddíl 2.2.2), získat příspěvek či finanční podporu na zřízení chráněného pracoviště. To umožnil až nový zákon o zaměstnanosti. Výjimkou je, že osoba s těžším zdravotním postižením, která je uznána plně invalidní z důvodu poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti<sup>5</sup> nemůže být podle ustanovení § 25 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti uchazečem o zaměstnání, ale pouze zájemcem o zaměstnání. To znamená, že např. není za ni po dobu evidence jako zájemce o zaměstnání plátcem pojistného na zdravotní pojištění stát jako u uchazeče o zaměstnání, nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti, nemůže být umístěna na společensky účelná pracovní místa a na veřejně prospěšná pracovní místa.

### **1.1.2 Osoby se zdravotním postižením (§ 67 odst. 2 písm. b) zákona)**

Osobou se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti je občan, který je ve smyslu ustanovení § 44 zákona o důchodovém pojištění uznán občanem částečně invalidním. Občan je částečně invalidní, jestliže

- a) z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavné výdělečné činnosti nejméně o 33 %, nebo
- b) jestliže mu dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav značně ztěžuje obecné životní podmínky.

---

<sup>5</sup> Podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona.



Zdravotní postižení značně ztěžující obecné životní podmínky jsou taxativně uvedena v příloze č. 4 výše uvedené vyhlášky. Procentní míra poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti se určuje ve vztahu k zdravotnímu postižení, které je příčinou dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Při určování poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti občana se vychází ze stejných principů jako při určování poklesu soustavné výdělečné činnosti u plně invalidní osoby. Stejným způsobem jako plná invalidita se prokazuje invalidita částečná.

Částečný invalidní důchod pouze částečně nahrazuje pokles pracovní schopnosti, takže se u občana předpokládá pracovní činnost. Ode dne 1. 2. 2006 byla na základě novely zákona o důchodovém pojištění č. 24/2006 Sb. zrušena kontrola příjmu z výdělečné činnosti při pobírání částečného invalidního důchodu. To znamená, že poživatel tohoto důchodu může mít příjem ze souběžně vykonávané činnosti v neomezené výši stejně jako občan plně invalidní.

### **1.1.3 Osoby zdravotně znevýhodněné (§ 67 odst. 2 písm. c) zákona)**

Podle předchozí právní úpravy se jednalo o osoby se změněnou pracovní schopností. Pro přiznání statutu osoby zdravotně znevýhodněné se předpokládá, že tato osoba má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, nedosahující částečnou invaliditu, při které má zachovány schopnosti vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti být nebo zůstat pracovním začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se podle ustanovení § 67 odst. 4 zákona o zaměstnanosti pro účely zaměstnávání těchto osob považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti, a tím i možnost pracovního uplatnění.

Zákon v přechodných a závěrečných ustanoveních<sup>6</sup> upravil platnost dokladů o změněné pracovní schopnosti a změněné pracovní schopnosti s těžším zdravotním

---

<sup>6</sup> Ustanovení § 148, zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění platných předpisů.

postižením. Fyzické osoby, které byly rozhodnutím okresních správ sociálního zabezpečení uznány za osoby se změněnou pracovní schopností, po dobu platnosti tohoto rozhodnutí, ale maximálně po dobu tří let ode dne nabytí účinnosti zákona o zaměstnanosti, tj. do 1. 10. 2007, se považovaly za osoby zdravotně znevýhodněné podle nového zákona. Rozhodnutím o změněné pracovní schopnosti s těžším zdravotním postižením rovněž skončila platnost dnem 1. 10. 2007, i když na nich bylo uvedeno „platnost trvalá“. Jestliže chtěli tyto osoby nadále být osobami zdravotně znevýhodněnými, musely podat novou žádost o přiznání tohoto statutu, jinak pokud neměli na dokladech jiný kratší termín platnosti, skončila platnost 1. 10. 2007.

S účinností od 1. 7. 2006 posuzuje a rozhoduje, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, úřad práce a vychází přitom z podkladů vypracovaných lékařem určeným úřadem práce. Do dne 30. 6. 2006 zdravotní stav za tímto účelem posuzoval lékař okresní správy sociálního zabezpečení.

## **1.2 Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v ČR**

Politika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením je, stejně jako obecná politika zaměstnanosti, soubor opatření, který přímo ovlivňuje nabídku a poptávku na trhu práce. Taková politika zahrnuje soustavu nástrojů a opatření usilujících o zabezpečení nezaměstnaných, kteří aktivně hledají nové pracovní místo, a o zvýšení mobility pracovní síly v reakci na strukturální změny<sup>7</sup>.

Cílem politiky zaměstnanosti je dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, případně také využití všech zdrojů pracovních sil a podpora práva občanů na zaměstnání<sup>8</sup>.

Státní politiku zaměstnanosti pak Matoušek<sup>9</sup> definuje jako úsilí státu o dosažení výše zmíněné rovnováhy, o využití kapacity pracovních sil a o zajišťování práva občanů

---

<sup>7</sup> ŽÁK, M. a kolektiv. *Velká ekonomická encyklopedie*. 2. rozšířené vydání. Praha: Linde Praha a.s, 2002. ISBN 80-7201-381-5.

<sup>8</sup> MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.

na práci. Stát realizuje státní politiku zaměstnanosti zejména zprostředkováním zaměstnání, hmotným zajištěním uchazečů o zaměstnání, podporou zaměstnávání osob se zdravotním postižením a kontrolou dodržování pracovněprávních předpisů.

Politika zaměstnanosti se podle Winklera a Wildmannové<sup>10</sup> orientuje zejména na:

1. rozvoj infrastruktury trhu práce prostřednictvím úřadů práce a dalších orgánů - zabezpečení lepší informovanosti o volných pracovních místech,
2. podporu vytváření nových pracovních míst,
3. zvyšování adaptability pracovní síly a
4. zabezpečování životních podmínek formou dávek a podpor v nezaměstnanosti.

První tři orientace směřují k aktivnímu chování na trhu práce, proto je souhrnně označujeme jako aktivní politika zaměstnanosti. Orientace na zabezpečování nezaměstnaných je souborem opatření pasivní politiky zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti je spojená se zabezpečováním nezaměstnaných. Jejím smyslem je kompenzovat nezaměstnané po přechodnou dobu a v určité míře při ztrátě pracovního příjmu. Nejběžněji se podpora příjmu v nezaměstnanosti řeší systémem pojištění v nezaměstnanosti a systémem státní pomoci v nezaměstnanosti.

Za aktivní politiku zaměstnanosti se považuje souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je nalézt fyzickým osobám vhodné zaměstnání, a to včetně osob se zdravotním postižením, jakož i reagovat pružně na potřeby trhu.

Ve vztahu k osobám se zdravotním postižením můžeme taková opatření rozdělit na obecná opatření politiky zaměstnanosti, uplatňovaná pro celou skupinu uchazečů či zájemců o zaměstnání a pro zaměstnavatele, zaměstnávající takové uchazeče a zájemce, a na opatření specifická, dostupná pouze pro definovanou skupinu uchazečů a zájemců o zaměstnání se zdravotním postižením, či pro zaměstnavatele, zaměstnávající takové pracovníky. Nad těmito opatřeními pak „bdí“ základní opatření politiky zaměstnanosti

---

<sup>9</sup> MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.

<sup>10</sup> WINKLER, J. - WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. ISBN 80-7226-195-9.

ČR, definovaná zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění platných předpisů, která stanovují např. povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání, či zákaz přímé i nepřímé diskriminace z důvodu zdravotního postižení.

Obecnými opatřeními, či nástroji, kterými je realizovaná aktivní politika zaměstnanosti v ČR jsou:

1. rekvalifikace,
2. investiční pobídky,
3. veřejně prospěšné práce,
4. společensky účelná pracovní místa,
5. příspěvek na zapracování,
6. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
7. poradenství,
8. programy aktivní politiky zaměstnanosti k řešení zaměstnanosti.

Specifická opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podrobně uvádí kapitola 2.

### *Rekvalifikace*

Rekvalifikace řeší nerovnováhu mezi kvalifikační strukturou uchazečů o zaměstnání a požadavky na kvalifikaci pracovní síly na trhu práce. Rekvalifikace můžeme rozdělit na specifické a nespecifické a rekvalifikace – stáže. Specifické rekvalifikace jsou organizované na základě požadavku zaměstnavatelů, znalosti trhu práce a rekvalifikují uchazeče na konkrétní pracovní uplatnění.

Zákon<sup>11</sup> charakterizuje rekvalifikaci jako nástroj k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. A pokračuje, že při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní

---

<sup>11</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

kvalifikace, zdravotního stavu, schopnosti a zkušenosti jednotlivce, který má být rekvalifikován formou získávání nových teoretických znalostí a praktických dovedností.

Rekvalifikaci může provádět akreditované zařízení, které získá akreditaci na základě Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR. V případě, že je rekvalifikační zařízení zdravotnickým zařízením, jsou tyto podmínky stanoveny Ministerstvem zdravotnictví ČR. Úřady práce uzavírají s akreditovanými zařízeními dohody o provedení kvalifikace uchazečů o zaměstnání nebo zájemců o zaměstnání. Dohoda musí být uzavřená písemně a v takovém případě pak úřad práce může hradit náklady spojené s rekvalifikací.

Dnem nástupu na rekvalifikaci přísluší uchazeči o zaměstnání finanční podpora od úřadu práce ve výši 60% průměrného měsíčního čistého výdělku dosaženého v posledním zaměstnání.

Rekvalifikace může být na základě dohody s úřadem práce prováděna i u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění jeho zaměstnanců. Zaměstnavateli, který provádí rekvalifikaci svých zaměstnanců nebo rekvalifikačnímu zařízení, které pro zaměstnavatele tuto činnost zajišťuje, mohou být plně nebo částečně hrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců a náklady s ní spojené. Rekvalifikace zaměstnanců se provádí na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tento druh rekvalifikace se většinou provádí v případě, že u zaměstnavatele dochází k rozsáhlým organizačním změnám, které by mohli v konečném důsledku vést k propouštění velkého počtu zaměstnanců. Od této rekvalifikace je nutné odlišovat prohlubování kvalifikace, které může zaměstnavatel zaměstnanci nařídít k dosažení řádného výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě.

Pro osoby se zdravotním postižením mohou být zabezpečovány specializované rekvalifikační kurzy za stejných podmínek jako výše popisované rekvalifikace podle § 109 zákona. Pokud osoba se zdravotním postižením není zabezpečena z jiných systémů (např. dávkami nemocenského pojištění, starobním důchodem atd.), náleží jí podpora při rekvalifikaci, a to i v případě, kdy není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

V roce 2008 byly celkové náklady aktivní politiky zaměstnanosti na provádění rekvalifikace 271 130 tis. Kč. Rekvalifikací prošlo 43 732 účastníků, podíl osob se zdravotním postižením byl 11,2%, tzn. 4 907 účastníků. Oproti roku 2007 klesl počet účastníků se zdravotním postižením o 1 276, ale jejich podíl vzrostl o 1,5 procentního bodu<sup>12</sup>. Rekvalifikace je uplatňovaným opatřením pro osoby se zdravotním postižením.

### *Investiční pobídky*

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního předpisu<sup>13</sup> hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení<sup>14</sup> nových zaměstnanců.

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti za období stanovené zákonem nejméně o 50% vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti v ČR. Zaměstnavatel uzavírá s ministerstvem o poskytnutí podpory dohodu. Výši a formu poskytnutí podpory stanovila vláda nařízením č. 515/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů.

V roce 2008 činila výše investičních pobídek vyplacených v rámci aktivní politiky zaměstnanosti 1 850 803 tis. Kč.

Nově vytvořená pracovní místa mohou být obsazovaná i osobami se zdravotním postižením, stejně tak i provádění rekvalifikací. V roce 2008 bylo prostřednictvím tohoto

---

<sup>12</sup> MPSV ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2008* [online]. 2009. Dostupné z :<[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2008/Anal2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008/Anal2008.pdf)>.

<sup>13</sup> Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů.

<sup>14</sup> Školením se pro účely investičních pobídek rozumí teoretické a praktické vzdělávání, získávání znalostí a dovedností pro pracovní zařazení zaměstnanců, které odpovídají požadavkům stanoveným zaměstnavatelem.

opatření podpořeno vytvoření 8 085 nových pracovních míst a rekvalifikováno 14 430 zaměstnanců<sup>15</sup>.

### *Veřejně prospěšné práce*

Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, 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.

Veřejně prospěšné práce jsou klasickým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který je využíván k umístování velmi obtížně zaměstnatelných uchazečů o zaměstnání a tato činnost tudíž zamezuje ztrátě pracovních návyků těchto osob. Je to opatření vhodné k umístování osob se zdravotním postižením na pracovní trh. Tento nástroj aktivní politiky je však nedostupný pro zaměstnavatele, který by chtěl zaměstnat osoby se zdravotním postižením, které jsou plně invalidní<sup>16</sup>, neboť jak uvádí předchozí kapitola, tyto osoby se nemůžou stát uchazečem o zaměstnání, nýbrž pouze zájemcem o zaměstnání.

V roce 2008 činily náklady aktivní politiky zaměstnanosti na veřejně prospěšné práce 465 645 tis. Kč plus 483 443 tis. Kč z prostředků Evropského sociálního fondu. Na

---

<sup>15</sup> MPSV ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2008* [online]. 2009. Dostupné z :<[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2008/Anal2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008/Anal2008.pdf)>.

<sup>16</sup> Podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění.

tyto práce bylo v roce 2008 umístěno 15 131 uchazečů o zaměstnání, z toho 8 401 míst bylo podpořeno z prostředků Evropského sociálního fondu. Celkové statistiky bohužel neuvádí strukturu uchazečů a tak nelze stanovit podíl v umístování osob se zdravotním postižením. Avšak např. úřad práce Plzeň-město ve statistikách publikovaných na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí strukturu uchazečů za svoje území uvádí. V roce 2008 tento úřad práce podpořil vytvoření 65 pracovních míst, na které bylo umístěno 17 uchazečů se zdravotním postižením, což znamená podíl ve výši 26%<sup>17</sup>.

### *Společensky účelná pracovní místa*

Společensky účelnými pracovními místy se rozumí pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.

Společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Na společensky účelná pracovní místa může úřad práce poskytnout příspěvek.

Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa se stanovuje podle míry nezaměstnanosti v okrese, kde má být místo zřízené a podle počtu zřízených pracovních míst.

Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovního místa může být poskytován až do výše vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance přijatého na vyhrazené pracovní místo, 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. Příspěvek může být poskytován nejdéle po dobu 6 měsíců. Přijme-li zaměstnavatel na vyhrazené

---

<sup>17</sup> MPSV ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2008* [online]. 2009. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2008/Anal2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008/Anal2008.pdf)>.



pracovní místo uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením nebo staršího 50 let, může být příspěvek poskytován nejdéle po dobu 12 měsíců.

I tento nástroj aktivní politiky je velmi účelný při umísťování osob se zdravotním postižením. Je však opět nedostupný pro zaměstnavatele, který by chtěl zřídit, či vyhradit společensky účelné pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením, které jsou plně invalidní<sup>18</sup>, a které se nemůžou stát uchazeči o zaměstnání.

V roce 2008 bylo zřízeno nebo vyhrazeno celkem 12 604 společensky účelných pracovních míst při výdajích 596 654 tis. Kč. Ani v tomto případě celkové statistiky nehovoří o podílu osob se zdravotním postižením. Podíl se však dá stanovit u některých úřadů práce, které tuto informaci evidují a zveřejnily jí. Podle informací, vydaných úřady práce v Plzni-město, Českých Budějovicích a Ústí nad Labem činil jejich územní podíl uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením umístěných na společensky účelná pracovní místa v roce 2008 27, resp. 23, resp. 20%<sup>19</sup>.

### *Příspěvek na zapracování*

Příspěvek na zapracování je nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, který má za úkol zabezpečit, aby uchazečům o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči, byla tato péče věnována i u zaměstnavatele.

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, když zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému úřad práce věnuje zvýšenou péči<sup>20</sup>. Mezi tyto uchazeče patří i osoby se zdravotním postižením. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.

---

<sup>18</sup> Podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění.

<sup>19</sup> MPSV ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2008* [online]. 2009. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2008/Anal2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008/Anal2008.pdf)>.

<sup>20</sup> § 33, zákona č. 435/2004 Sb., v platném znění.

V roce 2008 činily výdaje aktivní politiky zaměstnanosti na tento příspěvek 945 tis. Kč a opatření podpořilo zapracování 95 zaměstnanců<sup>21</sup>.

#### *Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program*

Příspěvek je určen pro zaměstnavatele, který přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytnout na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu šesti měsíců, přičemž měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy. Jednou z podmínek poskytnutí tohoto příspěvku je nezabezpečení práce v důsledku přechodu na nový podnikatelský program. Nový podnikatelský program představuje změnu výroby, služeb nebo jiné obdobné činnosti, zajišťované právnickou nebo fyzickou osobou, při které dochází k zásadním technologickým změnám a organizačním změnám. Jednou z příčin může být celková modernizace stávající výroby, služeb nebo změna v předmětu podnikání dotčeného subjektu. Za období přechodu na nový podnikatelský program lze označit období od ukončení stávajícího provozu do období zahájení nové provozní činnosti. Opatření je zaměřené na zaměstnavatele, a to i na zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením.

#### *Poradenství*

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti je poradenství, které provádí úřady práce. Poradenství slouží k zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro vhodnou volbu povolání a pro nasměrování osob se zdravotním postižením k jejich lepší adaptabilitě na trhu práce.

---

<sup>21</sup> MPSV ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2008* [online]. 2009. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2008/Anal2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008/Anal2008.pdf)>.

Prováděcí předpis č. 518/2004 Sb., v platném znění, charakterizuje poradenskou činnost jako:

1. Poradenství pro volbu povolání – zaměřuje se na poskytování informací o povoláních, možnostech studia, přípravy na povolání atp. Poradenství je poskytováno žákům a studentům škol a jiným fyzickým nebo právnickým osobám.
2. Poradenství pro volbu rekvalifikace – zaměřuje se na určování obsahu a rozsahu rekvalifikace.
3. Poradenství pro zprostředkování vhodného zaměstnání fyzické osobě.
4. Poradenství pro zaměstnavatele.
5. Poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením.
6. Poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Poradenství může mít skupinovou nebo individuální formu nebo formu pracovní a bilanční diagnostiky<sup>22</sup>, kdy se posuzují osobnostní předpoklady. Realizují se i poradenské programy zaměřené na techniky vyhledávání zaměstnání a na další aktivity směřující k pracovnímu uplatnění.

Do skupinového poradenství patří i tzv. Job klubu. Jedná se o programy pro uchazeče o zaměstnání, kterým se delší dobu nedaří nalézt zaměstnání. Posláním Job klubu je seznámit uchazeče o zaměstnání s moderními metodami efektivního hledání zaměstnání, přípravou na pohovor s novým zaměstnavatelem a sepsáním profesionálního životopisu. V Job klubech mohou uchazeči o zaměstnání využívat počítače s internetem a odbornou literaturu. K dispozici jsou uchazečům o zaměstnání i aktuální informace o volných pracovních místech. Zájemci zde mohou obdržet informace z pracovního práva a práva sociálního zabezpečení.

Úřady práce hradí náklady spojené s poradenstvím. Druhy hrazených nákladů jsou uvedeny pod § 23 vyhlášky č. 518/2004 Sb., v platném znění.

---

<sup>22</sup> Pracovní diagnostikou se ověřují předpoklady fyzické osoby k pracovnímu uplatnění a k dalšímu vzdělávání. Bilanční diagnostika se zaměřuje na komplexní posouzení schopností a možností fyzické osoby.

## *Cílené programy k řešení zaměstnanosti*

Zákon o zaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti umožňuje řešit problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.

Cílený program je soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy obecního, okresního a krajského charakteru ministerstvo.

Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením<sup>23</sup>. Ten vláda schválila v souladu s novou právní úpravou vyplývající ze zákona o zaměstnanosti usnesením vlády č. 341 ze dne 23.3.2005, program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který sloužil k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. V rámci tohoto programu mohou zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50% osob se zdravotním postižením získat od úřadu práce příspěvek až do výše 70% pořizovací ceny tohoto majetku. Program navázal na podporu poskytovanou z kapitoly Ministerstva práce a sociálních věcí ČR od roku 2001 – Dotace podnikatelským subjektům zaměstnávajícím více než 50% občanů se změněnou pracovní schopností.

S cílem zvýšit motivaci k zaměstnávání osob se zdravotním postižením byl od roku 1993 nastaven dotační systém pro podnikatelské subjekty zaměstnávající nejméně 50% osob se zdravotním postižením. Od 1.1.2001 přešla odpovědnost za poskytování těchto dotací podnikatelským subjektům z Ministerstva financí ČR na Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

---

<sup>23</sup> Odst. 3 § 120 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Když byl zákonem č. 474/2001 Sb. novelizován zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, který v § 24a stanovil podmínky pro poskytování nárokového příspěvku stejnému okruhu příjemců, byly v souvislosti s touto právní normou Dodatkem č.2 s účinností od 1. 1. 2002 změněny *Zásady pro poskytování dotací podnikatelským subjektům zaměstnávajícím více než 50% občanů se změněnou pracovní schopností*. Z této změny Zásad vyplynulo, že podnikatelským subjektům zaměstnávajícím nejméně 50% zaměstnanců se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců se poskytovaly pouze dotace na financování reprodukce majetku (investiční i neinvestiční) a návratné finanční výpomoci hrazené z běžných výdajů. Dotace z běžných výdajů (dotace na sociální pojištění apod.) byly nahrazeny výše uvedeným příspěvkem poskytovaným podle § 24a zákona o zaměstnanosti.

Cílem tohoto programu je podpora vytváření nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením prostřednictvím obnovy a technického zhodnocení hmotného investičního majetku související s přizpůsobením výroby pro osoby se zdravotním postižením. V roce 2008 byl příspěvek zaměstnavatelům poskytován na částečnou úhradu jejich celkových nákladů na stavební akce, tj. stavbu, vestavbu, přístavbu nebo stavební úpravu, na dodatečné náklady, zejména na úpravy nebo pořízení stroje nebo technologického zařízení a dále na pořízení užitkového vozidla. Maximální částka, kterou bylo v roce 2008 možné jednomu příjemci poskytnout bylo 7 mil. Kč v příslušném kalendářním roce. V případě vytvoření jednoho nového pracovního místa vhodného pro osobu se zdravotním postižením částka činila 250 000 Kč. Na udržení jednoho pracovního místa, kde byla zaměstnávána osoba se zdravotním postižením byla částka 200 000 Kč. Veřejná podpora poskytovaná v rámci tohoto programu je v souladu s předpisy EU. Příspěvek není možné kumulovat s podporami poskytovanými zaměstnavateli na stejný účel z dalších programů EU a Strukturálních fondů EU. Příspěvek není možné poskytnout zaměstnavateli, který ke stejnému účelu čerpá příspěvek na zřízení chráněné pracovní dílny nebo chráněného pracovního místa. Pracovní místo, na jehož vytvoření je příspěvek určen musí být provozováno nejméně po dobu tří let nebo v případě malých a středních podniků po dobu dvou let.

V roce 2008 činily výdaje na program 70 650 tis. Kč, které byly poskytnuty 60 zaměstnavatelům, kteří se zavázali v období let 2008 – 2010 vytvořit 124 nových

pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a v roce 2008 zaměstnávat 1 227 takových osob<sup>24</sup>.

---

<sup>24</sup> MPSV ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2008* [online]. 2009. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2008/Anal2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008/Anal2008.pdf)>.

## **2. OPATŘENÍ V POLITICE ZAMĚSTNANOSTI KE ZLEPŠENÍ POSTAVENÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE**

Opatření státní politiky zaměstnanosti vůči osobám se zdravotním postižením formuluje v České republice především zákon o zaměstnanosti. V následující kapitole se práce věnuje průběhu utváření této normy ve vztahu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením od jejího přijetí v roce 1991 až do roku 2007. V té době již platil předpis nový, který zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. nahradil v roce 2004 a byl uveden ve sbírce zákonů pod číslem 435/2004 Sb.

Zákon o zaměstnanosti byl nutnou normou reagující na změnu společensko-ekonomických poměrů v České republice po roce 1989. Zákon upravil politiku zaměstnanosti pro nově vznikající prostředí tržního hospodářství, která nahradila předlistopadovou politiku plné zaměstnanosti, jež vycházela z direktivního plánování pracovních sil a rozmísťování pracovníků, včetně pracovníků se zdravotním postižením.

Úvod této kapitoly představuje základní právní rámec České republiky vymezující postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce a parametry zákona o zaměstnanosti, relevantní k zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jeho proměny v čase.

Následující část kapitoly podrobně popíše vybraná opatření, nejčastěji uplatňovaná v politice zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice a jejich utváření, změny a podoby od roku 1991 do roku 2007 (v případě opatření platných, či přijatých v pozdějších letech, samozřejmě od doby jejich uplatnění). Jedná se o:

1. Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu,

2. Hmotné zvýhodnění zaměstnavatelů zaměstnávající osoby se zdravotním postižením,
3. Příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% osob se zdravotním postižením,
4. Chráněné pracovní dílny a
5. Chráněná pracovní místa.

V závěru kapitoly autor práce popisuje opatření vyplývající ze zákoníku práce, která považuje za souvztažná s výše uvedenými opatřeními zákona o zaměstnanosti a další nástroje řešení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

## **2.1 Právní vymezení úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR a mezinárodní hledisko**

Právní úprava a definice přístupu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kterým je poskytována zvýšená péče, jsou zakotveny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti dnem 1. 10. 2004.

Zdravotní postižení je zohledňováno tak, aby odpovídalo mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům osob se zdravotním postižením.

Česká právní úprava ochrany osob se zdravotním postižením vychází z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 159 z roku 1983, o pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením, která byla naší republikou ratifikována v roce 1985 a byla vyhlášena ve Sbírce zákonů pod č. 72/1985 Sb.

Druhým základním mezinárodním předpisem, který deklaruje sociální a hospodářská práva osob se zdravotním postižením, je Evropská sociální charta, kterou naše republika též ratifikovala a publikovala pod č. 14/2000 Sb. m. s. Podle článku 15 odst. 2 se smluvní strany Charty zavazují, že za účelem zajištění účinného výkonu práva osob se zdravotním postižením na přípravu k povolání, rehabilitaci a sociální adaptaci



přijmou odpovídající opatření pro umístění osob se zdravotním postižením do zaměstnání, například zřídí specializované zprostředkovatelny, příležitosti pro chráněné zaměstnání a přijmou opatření k pobídce zaměstnavatelů, aby přijímaly osoby se zdravotním postižením do zaměstnání.

Do českého právního systému však nejdříve vstoupil předpis upravující vztahy mezi zaměstnavateli a systémem státní politiky zaměstnanosti 1.2.1992 jako zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb.

Ve vztahu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením hned ve svém úvodu stanovil, že občané mají právo na zaměstnání bez ohledu na zdravotní stav a na zabezpečení vhodného zaměstnání, které tento zdravotní stav zohledňuje. Při zabezpečování vhodného zaměstnání nařizoval věnovat osobám se zdravotním postižením zvýšenou péči.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením se věnovala čtvrtá část zákona. Ta v první řadě definovala, kdo je osobou se zdravotním postižením pro naplňování opatření zákona a dalších předpisů a stanovovala, že těmto osobám se poskytuje pracovní rehabilitace, kterou zákon charakterizoval jako souvislou péči směřující k tomu, aby osoby se zdravotním postižením mohli vykonávat dosavadní nebo jiné vhodné zaměstnání. Do pracovní rehabilitace patřilo poradenství, příprava pro pracovní uplatnění, umístování do zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání. Podrobnosti o provádění pracovní rehabilitace uváděla vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 115/1992 Sb.

Dále zákon v § 24 zaměstnavatelům ukládal celou řadu povinností. Např. hlásit úřadům práce vhodná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením, vytvářet taková místa a zajišťovat vhodné podmínky pro výkon práce, z pracovních míst vyhrazovat ve spolupráci s úřadem práce vhodná místa a provádět přípravu pro pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením.

Další opatření vyplývající ze zákona popisuje práce v další části této kapitoly.

Společně s federálním zákonem o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. přijala Česká národní rada zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti. Ve vztahu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením tento předpis zejména v § 13 stanovil pravomoci a povinnosti úřadů práce při zabezpečování zaměstnání osob se zdravotním postižením.

K zabezpečení spolupráce na trhu práce a při realizaci státní politiky zaměstnanosti pak zákon stanovil, aby úřady práce zřizovaly poradní sbory složené ze zástupců odborových svazů, zaměstnavatelů, úřadů práce a organizací osob se zdravotním postižením s cílem koordinovat realizaci státní politiky zaměstnanosti.

S blížícím se vstupem ČR do struktur Evropské unie bylo právní úpravě zákona č. 1/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů, vytýkáno, že zákonem používaný pojem občan se změněnou pracovní schopností není plně slučitelný s terminologií používanou v rámci Evropského společenství. Na tuto situaci reagoval nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění, který výše uvedenou neslučitelnost nejenže odstranil, ale zároveň zajistil plné respektování závazků a dohod našeho státu v souvislosti s členstvím v Mezinárodní organizaci práce, zejména pak plynoucí z Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů z hlediska zvýšené pomoci osobám se zdravotním postižením. Nové znění zákona reagovalo i na situaci v zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Stále rostoucí míra nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením a slabá odezva zaměstnavatelů na jejich zaměstnávání vedla k aktualizaci a modernizaci opatření zákona ve prospěch zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. jak jsem již uvedl výše nahradil pojem občan se změněnou pracovní schopností pojmem osoba se zdravotním postižením (viz podkapitola 1.1). S ohledem na období, které diplomová práce sleduje, a které zahrnovalo používání obou termínů, používá autor práce v podkapitole 2.2 oba termíny (občan se změněnou pracovní schopností a osoba se zdravotním postižením), vždy s ohledem na to, který termín platná úprava používala.

Vymezení termínu osoba se zdravotním postižením najdeme v zákoně pod § 67, který otevírá třetí část zákona, jenž upravuje zaměstnávání osob se zdravotním

postižením. Nová úprava pak především přiznává statut osoby se zdravotním postižením s těžším zdravotním postižením všem plně invalidním osobám. Toto nové vymezení osob se zdravotním postižením je pro zaměstnavatele, ale i samotné osoby velmi důležité, protože zpřístupnilo opatření finanční podpory pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením všem poživatelům plných invalidních důchodů.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, zaručuje osobám se zdravotním postižením, opatřeními státní politiky zaměstnanosti, dosažení rovného zacházení při přístupu k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a opatřením pro zaměstnávání zákona<sup>25</sup>. Rovné zacházení a zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení při uplatňování práva na zaměstnání nařizuje zákon v § 4 odst. 2 zákona.

Důležitým opatřením nového zákona o zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je ustanovení nového institutu – *nepřímá diskriminace*<sup>26</sup>, kterou se podle zákon mj. rozumí jednání, kdy z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Toto opatření souvisí např. s úsilím státu podporovat vytváření chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen.

Dalším novým opatřením, které zavedl zákon o zaměstnanosti, je možnost vypracovat s uchazečem o zaměstnání se zdravotním postižením individuální akční plán, který má směřovat ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupů a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění takového uchazeče na trhu práce. Pokud uchazeč o zaměstnání s úřadem práce individuální akční plán vypracuje, je povinen plnit podmínky v něm stanovené<sup>27</sup>.

---

<sup>25</sup> § 2 odst. 1 písm. j), zákona.

<sup>26</sup> Odst. 6 § 4 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>27</sup> § 33, zákona.

Při uplatňování politiky zaměstnanosti vůči osobám se zdravotním postižením ukládá zákon v § 80 zaměstnavatelům několik povinností. Zaměstnavatelé jsou povinni u míst oznamovaných úřadu práce<sup>28</sup> označit, zda se jedná o pracovní místa vyhrazená pro osoby se zdravotním postižením. Zároveň mají povinnost informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením. A konečně, zaměstnavatelé mají povinnost vést evidenci zaměstnaných osob se zdravotním postižením a evidenci pracovních míst pro tyto osoby vyhrazených.

Povinnost zaměstnavatele rozšiřovat možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhražováním pracovních míst pro tyto osoby nechává zákon na zvážení zaměstnavateli, jak bude tuto povinnost plnit.

Zákon o zaměstnanosti č.435/2004 Sb., v platném znění, zakotvuje ve státní politice zaměstnanosti tyto nástroje či opatření uplatňovaná ke zlepšení postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce

- 1) Pracovní rehabilitace;
- 2) Chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny;
- 3) Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením;
- 4) Povinnost zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu;
- 5) Cílené dotační programy k řešení zaměstnanosti.

Posledním čtyřem jmenovaným opatření se podrobně věnuje podkapitola 2.2 a oddíl 1.2.1. Na tomto místě se zmíním o provádění pracovní rehabilitace podle zákona o zaměstnanosti.

Pracovní rehabilitace představuje nástroj politiky zaměstnanosti ve vztahu k osobám se zdravotním postižením k vyrovnání jejich příležitostí na trhu práce a součást

---

<sup>28</sup> Zaměstnavatelé jsou povinni do 10 kalendářních dnů oznámit příslušnému úřadu práce volná místa a jejich charakteristiku a následně, opět do 10 kalendářních dnů, jsou povinni oznámit obsazení těchto míst. Lhůta 10 kalendářních dnů je pouze pořádková, neboť o tom, kdy je pracovní místo pro zaměstnance volné, rozhoduje pouze zaměstnavatel.

komplexu činností a opatření vedoucích k plné integraci osob se zdravotním postižením do pracovního procesu.

Zákon o zaměstnanosti definuje pracovní rehabilitaci jako souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené<sup>29</sup>.

Do pracovní rehabilitace se zahrnuje poradenská činnost zaměřená na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výtěžné činnosti, teoretická a praktická příprava pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změna zaměstnání, změna povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výtěžné činnosti.

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výtěžnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje zejména přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy.

Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání. Tato příprava může trvat nejdéle 24 měsíců.

Příprava k práci osoby se zdravotním postižením probíhá jednak na pracovištích, kde má po pracovní rehabilitaci osoba se zdravotním postižením pracovat nebo ve vzdělávacích zařízeních. O přípravě k práci uzavírá úřad práce s osobou se zdravotním postižením dohodu.

Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu, náleží po dobu přípravy k práci na základě rozhodnutí úřadu práce podpora při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

---

<sup>29</sup> Druhy nákladů hrazených úřadem práce a způsob jejich úhrady stanoví vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kterou se provádí zákon o zaměstnanosti.

Zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, může úřad práce uhradit náklady na přípravu těchto osob<sup>30</sup>. O přípravě k práci prováděné na pracovišti zaměstnavatele uzavírá úřad práce se zaměstnavatelem písemnou dohodu. Náležitosti dohody stanoví § 73, zákona.

Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci, kterou zabezpečuje úřad práce místně příslušný podle jejího bydliště ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky, nebo může na základě dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu.

## **2.2 Vybraná opatření vyplývající ze zákona o zaměstnanosti**

V této podkapitole práce podrobně popisuje vybraná opatření, nejčastěji uplatňovaná v politice zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice a jejich utváření, změny a podoby od roku 1991 do roku 2007.

### **2.2.1 Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu**

Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti dne 1.2.1991 stanovil v § 24, odstavci 2 povinnost zaměstnavatelům přijmout do zaměstnání občany se změněnou pracovní schopností, které jim doporučí k přijetí územní orgán práce na volná pracovní místa pro tyto občany vyhrazená až do výše povinného podílu na celkovém počtu svých zaměstnanců.

Výši povinného podílu stanovila vláda nařízením tak, že zaměstnavatelé s více než 20 zaměstnanci měli povinnost zaměstnat občany se změněnou pracovní schopností, jestliže to vyžadovala situace v umístování těchto občanů, až do výše 8%.

---

<sup>30</sup> Druhy nákladů hrazených úřadem práce a způsob jejich úhrady stanoví vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kterou se provádí zákon o zaměstnanosti.

V praxi to znamenalo, že zaměstnavatelé s více než 20 zaměstnanci neměli povinnost zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností, ale povinnost přijmout takové občany do zaměstnání na doporučení úřadu práce na volná pracovní místa pro ně vyhrazená. Povinný podíl občanů se změněnou pracovní schopností nesměl být vyšší než 8% z celkového počtu zaměstnanců.

30.9.1991 nabylo účinnosti nařízení vlády č. 384/1991 Sb., které změnilo, resp. nařídilo stanovování povinného podílu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

Toto nařízení rozlišilo výši povinného podílu při zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností a občanů se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením a stanovilo, že povinný podíl počtu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele s více než 20 zaměstnanci činil

- a) 4,5% zaměstnanců, kteří jsou občany se změněnou pracovní schopností, a
- b) 0,5% zaměstnanců, kteří jsou občany se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením.

Nařízení také stanovilo možnost plnit povinný podíl odběrem výrobků nebo jiných plnění od družstev invalidů, zařízení sdružení občanů se změněnou pracovní schopností a jiných zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 60% zaměstnanců se změněnou pracovní schopností. Zaměstnavatel si pak mohl do plnění povinného podílu zahrnout počet zaměstnanců zabezpečujících zakázky odběru. Toto plnění bylo umožněno na základě předchozí dohody s dodavatelem.

Nařízení stanovilo, že pro určení celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele se v první řadě počítá skutečný přepočtený průměrný evidenční počet zaměstnanců za kalendářní rok. Zjištěný počet zaměstnanců se zaokrouhloval na celá čísla od poloviny směrem nahoru.

§ 3 uvedeného nařízení stanovil, že pokud zaměstnavatel zaměstnává občana se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením nad povinný podíl, započítává se takový zaměstnanec pětkrát.

V roce 1999 byl zákonem č. 167/1999 Sb. novelizován zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti. Novela nabyla účinnosti dnem 1.10.1999 s výjimkou ustanovení o povinnosti zaměstnavatele zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu, které nabylo účinnosti dnem 1.1.2000.

Jak bylo již uvedeno, právní úprava předcházející výše uvedené novele ukládala zaměstnavatelům při zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností povinnost přijmout do zaměstnání občany se změněnou pracovní schopností, které mu doporučí k přijetí úřad práce na volná pracovní místa pro tyto občany vyhrazená až do výše povinného podílu na celkovém počtu svých zaměstnanců. Tato výše byla stanovena nařízením vlády č. 384/1991 Sb. Povinnost plnit povinný podíl občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele však zákon neukládal.

Povinnost zaměstnávat osoby se změněnou pracovní schopností do výše povinného podílu se tak vztahovala pouze na ty zaměstnavatele, kteří vyhradili volná pracovní místa pro občany se změněnou pracovní schopností. Toto vymezení, které nechávalo zaměstnavateli na úvaze, zda místa vyhradí, a tím pro něj vznikne povinnost tyto občany zaměstnávat, či nikoliv, umožňovalo, aby se zaměstnavatelé uvedené povinnosti vyhnuli jednoduše tím, že žádná místa nezřizovala a tudíž se na ně povinnost přijímat na vyhrazená místa občany se změněnou pracovní schopností nevztahovala.

Hlavním smyslem novely zákona o zaměstnanosti byla proto snaha jednoznačně stanovit zaměstnavateli povinnost zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností.

Nová právní úprava § 24 odst. 2, 3 a 4 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 167/1999 Sb., měla tak za cíl vést zaměstnavatele k tomu, aby podporovali vytváření nových pracovních příležitostí pro občany se změněnou pracovní schopností.

Zaměstnavatelům s více než 20 zaměstnanci byla stanovena povinnost zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu na celkovém počtu svých zaměstnanců, tzn. nezjišťoval se povinný podíl a jeho plnění na



jednotlivých pracovištích zaměstnavatele, povinný podíl se stanovoval z celkového počtu zaměstnanců.

Pro účely stanovení povinného podílu ve sledovaném kalendářním roce byl rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, který se vypočítal za sledovaný rok jako podíl celkového počtu hodin odpracovaných všemi zaměstnanci zaměstnavatele, zvýšený o neodpracované hodiny v důsledku čerpání dovolené na zotavenou, překážek v práci a pracovní neschopnosti, za niž byly poskytovány dávky nemocenského pojištění, a celkového ročního fondu pracovní doby připadajícího na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu stanovenou zákoníkem práce<sup>31</sup>.

Zjištěné průměrné přepočtené počty zaměstnanců se zaokrouhlovaly na celá čísla od poloviny směrem nahoru.

Povinnost zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností mohli zaměstnavatelé plnit třemi způsoby, uvedenými v § 24 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 167/1999 Sb., a to buď samostatně nebo jejich vzájemnou kombinací.

Jednalo se o:

- a) zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu,
- b) odebírání výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 55% zaměstnanců se změněnou pracovní schopností nebo zadávání výrobních programů těmto zaměstnavatelům,
- c) odvod do státního rozpočtu.

Základní změnou oproti předcházející právní úpravě bylo, že zákon č. 167/1999 Sb. přenesl způsob plnění povinnosti zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele z nařízení vlády č. 384/1991 Sb. přímo do zákona o zaměstnanosti. Rovněž byl rozšířen okruh

---

<sup>31</sup> § 4 nařízení vlády č. 228/2000 Sb., o stanovení povinného podílu počtu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

zaměstnavatelů, od kterých bylo možno odebírat výrobky nebo jim zadávat výrobní programy, neboť dosavadní podmínka zaměstnávání více než 60% zaměstnanců se změněnou pracovní schopností, uvedená v nařízení vlády č. 384/1991 Sb., byla snížena na 55% a za zaměstnavatele se pro účel plnění povinnosti začala považovat také osoba se změněnou pracovní schopností, která byla samostatně výdělečně činná, i když nezaměstnávala žádného dalšího zaměstnance.

Vzhledem k těmto změnám již nařízení vlády č. 384/1991 Sb. neodpovídalo nové právní úpravě, a proto vyšlo 26.7.2000 nařízení nové, které bylo vydáno ve Sbírce zákonů pod číslem 228/2000 Sb.

Nařízení vlády č. 228/2000 Sb. v § 1 stanovilo, že povinný podíl činil 5% zaměstnanců se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Odstranilo se tak rozlišení 4,5% podílu občanů se změněnou pracovní schopností a 0,5% občanů se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, protože ustanovení § 24 odst. 3 písm. c) zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 167/1999 Sb., řešilo výši odvodu do státního rozpočtu za občana se změněnou pracovní schopností, nikoli za občana se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením. Odstraněním rozdílné výše povinného podílu občanů se změněnou pracovní schopností a občanů se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením se také odstranila tehdejší nerovnost, která spočívala v tom, že zaměstnavatel si mohl každého občana se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, kterého zaměstnával nad povinný podíl 0,5%, započítat do povinného podílu občanů se změněnou pracovní schopností pětkrát, opačně však zápočet nebyl možný. Pokud zaměstnavatel zaměstnával občany se změněnou pracovní schopností nad stanovený povinný podíl 4,5%, nemohl si je započítat do povinného podílu občanů se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením.

Pro účely plnění povinného podílu se každý občan se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, kterého zaměstnavatel zaměstnával v pracovněprávním vztahu, započítával jako tři občane se změněnou pracovní schopností. Zaměstnavatel si každého svého zaměstnance se změněnou pracovní schopností

s těžším zdravotním postižením započítával do povinného podílu jako tři zaměstnance se změněnou pracovní schopností.

Toto zvýhodnění podle mého názoru vyplývalo ze skutečnosti, že počet pracovních příležitostí pro občany se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením byl nepoměrně nižší než pro občany se změněnou pracovní schopností a že vytváření pracovních míst pro občany se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením bylo podstatně náročnější než pro občany se změněnou pracovní schopností.

Pro plnění povinnosti zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu odebráním výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 55% zaměstnanců se změněnou pracovní schopností nebo zadáváním výrobních programů těmto zaměstnavatelům, se stanovil jednotný postup pro stanovení počtu zaměstnanců se změněnou pracovní schopností, které si zaměstnavatel započítával do svého povinného podílu. Toto ustanovení odkazovalo přílohu k nařízení vlády, která obsahovala postup zaměstnavatelů při stanovení počtu zaměstnanců, které si zaměstnavatel započítal do povinného podílu v případech, kdy odebíral výrobky od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 55% zaměstnanců se změněnou pracovní schopností nebo když zadával výrobní programy těmto zaměstnavatelům<sup>32</sup>.

Pro zjištění počtu zaměstnanců, které si zaměstnavatel započítal do svého povinného podílu, byl důležitý údaj o produktivitě práce zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 55% zaměstnanců se změněnou pracovní schopností.

Roční produktivita práce na jednoho zaměstnance se zjišťovala jako podíl celkových ročních tržeb za vlastní výrobky a služby a průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců. Vycházelo se z údajů za předchozí kalendářní rok. Zaměstnavatelé, kteří ve sledovaném roce zahájili činnost, vycházeli při výpočtu produktivity práce z údajů za sledovaný rok.

---

<sup>32</sup> § 3 nařízení vlády č. 228/2000 Sb., o stanovení povinného podílu počtu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele.

Pokud měl zaměstnavatel zaměstnávající více než 55% zaměstnanců se změněnou pracovní schopností zřízenou chráněnou dílnu nebo pracoviště, které se podílelo na výrobě odebraných výrobků nebo na zadaných výrobních programech, násobila se hodnota produktivity práce koeficientem 0,5. Chráněná dílna nebo chráněné pracoviště muselo splňovat podmínky uvedené v § 6 vyhlášky č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů, ve znění vyhlášky č. 232/1997 Sb. Není podstatné, zda na jejich zřízení nebo provoz úřad práce poskytl finanční příspěvek. Při odebírání výrobků, služeb nebo jiných plnění od chráněných dílen, které byly samostatným podnikatelským subjektem, se produktivita práce násobila koeficientem 0,5 vždy. Odebíráním výrobků, služeb nebo jiných plnění od chráněné dílny provozované zaměstnavatelem, který v souhrnu nezaměstnával více než 55% zaměstnanců se změněnou pracovní schopností, nebylo možno plnit povinnost zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu.

Pokud zaměstnavateli jeho činnost neumožňovala plnit povinnost zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností podle ustanovení § 24 odst. 3 písm. a) nebo písm. b) zákona o zaměstnanosti, plnil tuto povinnost podle ustanovení § 24 odst. 3 písm. c), a to odvodem do státního rozpočtu. Odvod do státního rozpočtu byla rovnocenná možnost plnění povinnosti zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu, který si zaměstnavatel mohl zvolit jako samostatný způsob plnění této povinnosti.

Výše odvodu byla stanovena ročně za každého občana se změněnou pracovní schopností, o kterého zaměstnavatel nesplnil povinný podíl, ve výši 0,5 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství, vyhlášené za 1. až 3. čtvrtletí roku, ve kterém je plnění povinného podílu sledováno. Z období 1. až 3. čtvrtletí roku se vycházelo proto, že to byl poslední známý údaj o tomto statistickém ukazateli, který byl k dispozici v době, ve které muselo být plnění povinného podílu vyhodnoceno.

Zaměstnavatelé byli povinni do 31. ledna následujícího kalendářního roku vypočítat výši povinného podílu a vyhodnotit jednotlivé způsoby jeho plnění. Jestliže zaměstnavatel zjistil, že povinný podíl splnil zaměstnáváním občanů se změněnou pracovní schopností nebo odebíráním výrobků nebo zadáváním výrobních programů

pouze částečně, byl odvod do státního rozpočtu povinnou formou pro doplnění stanovené výše povinného podílu.

V případě, že zaměstnavatel plnil povinný podíl zcela nebo částečně odvodem do státního rozpočtu, byl povinen odpovídající částku do 31. ledna rovněž zaplatit, a to na účet určený příslušným finančním úřadem.

Zaměstnavatel měl do 15. února vůči úřadu práce oznamovací povinnost o výši povinného podílu a způsobu jeho plnění. Místně příslušným byl úřad práce v sídle zaměstnavatele.

Vzhledem k účinnosti této části novely zákona o zaměstnanosti od 1.1.2000 se plnění povinnosti zaměstnávat zaměstnance se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele poprvé sledovalo za rok 2000. Zaměstnavatelé poprvé vyhodnocovali plnění povinného podílu do 31.1.2001 a oznamovací povinnost vůči úřadům práce byla poprvé do 15.2.2001.

V roce 2001 došlo k dalším změnám v povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu. Zákon č. 474/2001 Sb., kterým byl novelizován zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, s účinností od 1.1.2002 přinesl následující změny v právní úpravě povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Mezi těmito změnami bylo nejdůležitější snížení povinného podílu, zvýšení celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele, na kterého se povinnost zaměstnávat osoby se změněnou pracovní schopností vztahovala, a způsob přepočtu odebraných výrobků na zaměstnance se změněnou pracovní schopností, které si zaměstnavatel mohl do plnění svého povinného podílu započítat.

Do zákona o zaměstnanosti byla také přenesena právní úprava zjišťování průměrných ročních přepočtených počtů zaměstnanců z nařízení vlády č. 228/2000 Sb., které bylo zrušeno nařízením vlády č. 140/2002 Sb.

Od 1.1.2002 měli povinnost zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu na celkovém počtu svých zaměstnanců

zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci. Počet zaměstnanců 25 byl stanoven mj. z kontrolních důvodů, neboť od 25 zaměstnanců byl podle tehdejší právní úpravy zaměstnavatel považován za organizaci a byl plátcem pojistného na sociální zabezpečení.

Plnění povinnosti zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností se podle § 28 zákona o zaměstnanosti nevztahovalo na zaměstnávání občanů v zařízeních ozbrojených sil a ozbrojených sborů a na pracovní místa obsazovaná volbou nebo jmenováním, popř. ustanovením do funkce. Z nařízení vlády č. 228/2000 Sb. bylo do zákona o zaměstnanosti přeneseno rozšíření tohoto okruhu výjimek o zaměstnávání příslušníků Hasičského záchranného sboru České republiky. Počet zaměstnanců, ze kterého zaměstnavatelé stanovili svůj povinný podíl, tyto vyjmuté zaměstnance nezahrnoval, tzn. že zaměstnavatelé při zjišťování průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců nepřihlíželi k hodinám odpracovaným těmito vyjmutými zaměstnanci, resp. příslušníky<sup>33</sup>.

Novelizovaný zákon o zaměstnanosti stanovil s účinností od 1.1.2002 povinný podíl ve výši 4 % zaměstnanců se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Pro stanovení povinného podílu byl rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců ve sledovaném roce, který se zjišťoval podle § 24 odst. 6 zákona o zaměstnanosti jako podíl celkového počtu hodin odpracovaných všemi zaměstnanci zvýšeného o neodpracované hodiny v důsledku čerpání dovolené na zotavenou, neodpracované hodiny v důsledku překážek v práci a o neodpracované hodiny v důsledku pracovní neschopnosti, za niž jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění a celkového ročního fondu pracovní doby připadajícího na jednoho zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu stanovenou zvláštními předpisy.

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zjišťoval na dvě platná desetinná místa a zaokrouhloval se na celá čísla od poloviny směrem nahoru. Z takto zjištěného průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců si zaměstnavatel stanovil povinný podíl osob se změněnou pracovní schopností ve výši 4%. Povinný podíl se zjišťoval rovněž na dvě platná desetinná místa a zaokrouhloval se na celé číslo.

---

<sup>33</sup> § 24 odst. 9 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 474/2001 Sb.

Zákon o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 474/2001 Sb., dával v § 24 odst. 3 zaměstnavatelům tři možnosti plnění povinnosti zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu. Tyto možnosti byly rovnocenné, zaměstnavatel si mohl zvolit kteroukoliv z nich nebo je mohl vzájemně kombinovat.

Zaměstnavatelé plnili povinnost:

- a) Zaměstnáváním občanů se změněnou pracovní schopností (§ 24 odst. 3 písm. a) zákona o zaměstnanosti),
- b) Odebíráním výrobků (§ 24 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti),
- c) Odvodem do státního rozpočtu (§ 24 odst. 3 písm. c) zákona o zaměstnanosti).

Zaměstnavatel, který plnil svou povinnost zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu zaměstnáváním, si každého občana se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením započítal do povinného podílu třikrát (§ 24 odst. 4 zákona o zaměstnanosti). Rozhodné byly opět průměrné roční přepočtené počty zaměstnanců se změněnou pracovní schopností a se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, které se zjišťovaly stejným způsobem jako průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců celkem.

Odebírání výrobků od zaměstnavatelů, kteří ve větší míře zaměstnávali občany se změněnou pracovní schopností, nebo zadávání výrobních programů těmto zaměstnavatelům naplňovalo účel právní úpravy zprostředkovaně, protože zajištěním odběru výrobků se podporovalo zachování existujících pracovních příležitostí pro občany se změněnou pracovní schopností, případně rozšiřoval jejich počtu.

Podle novely zákona o zaměstnanosti č. 474/2001 Sb. bylo možné odebírat výrobky od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávali více než 50% zaměstnanců se změněnou pracovní schopností - došlo ke snížení procentní hranice z původních 55% -, a dále i od chráněných dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo církevní právnickou osobou nebo obecně prospěšnou společností. V těchto případech se jednalo o subjekty, které sice celkově nezaměstnávají více než 50% zaměstnanců se ZPS, ale provozují chráněnou dílnu, ve které pracuje alespoň 60% občanů se změněnou pracovní schopností. Ke splnění povinnosti zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností ve výši povinného

podílu bylo možné odebírat výrobky i od osoby samostatně výdělečně činné, která byla občanem se změněnou pracovní schopností a která nezaměstnávala žádného dalšího zaměstnance. Za odebírání výrobků podle § 24 odst. 3 písm. b) zákona se považovalo také odebírání služeb nebo jiných plnění. Odebíráním výrobků se rovněž rozuměl jejich nákup od právnické nebo fyzické osoby, která zaměstnává více než 50% zaměstnanců se změněnou pracovní schopností a jejímž předmětem činnosti je obchodní činnost.

Novelou zákona o zaměstnanosti došlo k zásadní změně ve způsobu přepočtu odebraných výrobků na zaměstnance se změněnou pracovní schopností. Původně používaný způsob přepočtu pomocí produktivity práce byl nahrazený průměrnou mzdou v národním hospodářství.

Počet zaměstnanců, které si zaměstnavatel započítal do plnění svého povinného podílu, se tedy podle § 24 odst. 5 písm. a) zákona o zaměstnanosti rovnal podílu celkového objemu plateb za výrobky, služby nebo jiná plnění (bez daně z přidané hodnoty) odebrané ve sledovaném kalendářním roce od zaměstnavatele, který splňuje podmínky pro poskytování těchto výrobků, služeb nebo jiných plnění, a trojnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za 1. až 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku.

Ze způsobu vyjádření ustanovení § 24 odst. 5 písm. a) vyplývá, že pod pojmem "odebrané" výrobky, služby nebo jiná plnění se rozumí, že byly zároveň i zaplacený, protože se zde hovoří o "objemu plateb". Výjimku mohly tvořit pouze případy, ve kterých byl datum splatnosti stanoveno mimo období sledovaného kalendářního roku. Zaměstnavatel mohl plnit svou povinnost zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností také zadáváním výrobních programů stejným subjektům, od kterých bylo možné odebírat výrobky. Zadáváním výrobních programů se rozumí na základě smlouvy uskutečněné předání určitého samostatného výrobního programu (včetně případné technické dokumentace, technologie eventuelně i obchodní stránky). Zaměstnavatel, kterému byl výrobní program zadán, vydělil celkový objem plateb, které mu byly zaplacený za výrobky ze zadaného výrobního programu ve sledovaném roce rovněž trojnásobkem průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za 1. až 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku a výsledkem byl počet zaměstnanců, které si do plnění svého povinného podílu započítal zaměstnavatel, který výrobní program zadal. Tímto



způsobem lze plnit povinný podíl každoročně po celou dobu provozování zadaného výrobního programu. Zaměstnavatel vykazoval plnění povinného podílu formou odebírání výrobků a formou zadání výrobního programu dohromady.

S účinností od 1.1.2002 se výrazně změnila výše odvodu do státního rozpočtu. Vycházelo se i nadále z průměrné mzdy v národním hospodářství, vyhlášené za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém bylo plnění povinného podílu sledováno, bylo však stanovena ročně za každého občana se změněnou pracovní schopností, za kterého zaměstnavatel plnil povinný podíl odvodem do státního rozpočtu, ve výši 1,5 násobku této mzdy (proti původnímu 0,5 násobku). Zvýšení částky odvodu do státního rozpočtu mělo zaměstnavatele ve větší míře motivovat k využívání možnosti plnění povinného podílu přímým zaměstnáváním nebo odebíráním výrobků.

Povinnost zaměstnavatele vykázat plnění povinného podílu nedoznala novelou zákona č. 474/2001 Sb. žádné změny. Nadále byli zaměstnavatelé povinni si do 31. ledna následujícího kalendářního roku vypočítat výši povinného podílu a vyhodnotit jednotlivé způsoby jeho plnění. Jestliže zaměstnavatel zjistil, že povinný podíl splnil zaměstnáváním občanů se změněnou pracovní schopností nebo odebíráním výrobků nebo zadáváním výrobních programů pouze částečně, byl odvod do státního rozpočtu povinnou formou pro doplnění stanovené výše povinného podílu.

V případě, že zaměstnavatel plnil povinný podíl zcela nebo částečně odvodem do státního rozpočtu, byl povinen odpovídající částku do 31. ledna rovněž zaplatit, a to na účet určený úřadem práce, příslušným podle sídla zaměstnavatele.

Zaměstnavatel měl do 15. února následujícího roku vůči úřadu práce oznamovací povinnost o výši povinného podílu a způsobu jeho plnění. Pro splnění této oznamovací povinnosti měly úřady práce pro zaměstnavatele k dispozici příslušné tiskopisy. Spolu s oznámením o plnění povinného podílu byl zaměstnavatel, který využil formu odvodu do státního rozpočtu, povinen předložit i doklad o jeho zaplacení.

Další úprava povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu přišla s novým zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Zákon

především změnil terminologii a nahradil pojem občan se změněnou pracovní schopností pojmem osoba se zdravotním postižením.

Zákon č. 435/2004 Sb. nabyt účinnosti 1.10.2004. Nová úprava zachovala stanovený povinný podíl 4%, která platila pro zaměstnavatele zaměstnávající více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru.

Zákon č. 435/2004 Sb. rovněž zachoval možnost plnit povinný podíl třemi způsoby nebo jejich vzájemnou kombinací:

- a) Zaměstnáním osoby se zdravotním postižením v pracovním poměru (§ 81 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti),
- b) Odebíráním výrobků nebo služeb (§ 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti),
- c) Odvodem do státního rozpočtu (§ 81 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti).

Zaměstnavatel, který plnil svou povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu zaměstnáním těchto osob v pracovním poměru stanovoval průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří byly osobami se zdravotním postižením, a průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří byly osobami s těžším zdravotním postižením, způsobem uvedeným v § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb. Každý zaměstnanec, který byl osobou s těžším zdravotním postižením, se započítával třikrát. Důležitou změnou je, že nový zákon umožnil zahrnout do tohoto počtu i osoby uznané plně invalidní z důvodu poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti, což předchozí právní úprava neumožňovala, a tím otevřel dveře k jejich širšímu uplatnění na trhu práce.

Zaměstnavatel mohl povinnost plnit i odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo církevní právnickou osobou nebo obecně prospěšnou společností, nebo zadáváním zakázek těmto subjektům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám.

Pro účely plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením podle § 81 odst. 2 písm. b) zákona se počet osob se zdravotním postižením, které si zaměstnavatel mohl započítat do plnění povinného podílu, vypočetl tak, že z celkového objemu plateb, uskutečněných za výrobky, služby nebo zakázky, které zaměstnavatel odebral ve sledovaném kalendářním roce, se odečetla daň z přidané hodnoty a výsledná částka se vydělila sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí sledovaného kalendářního roku, vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí<sup>34</sup>. V případě, že počet osob se zdravotním postižením vypočtený výše uvedeným postupem byl větší, než průměrný přepočtený počet zaměstnanců dodavatele, kteří byli osobami se zdravotním postižením, potvrzený za kalendářní čtvrtletí, mohl si zaměstnavatel do plnění povinného podílu za sledovaný kalendářní rok započítat osoby se zdravotním postižením jen v počtu, který byl v jednotlivých kalendářních čtvrtletích potvrzen jako nejvyšší; kalendářním čtvrtletím se pro tyto účely rozumělo kalendářní čtvrtletí předcházející zdanitelnému plnění za dodání výrobků nebo služeb nebo zadání zakázek.

Při odebírání výrobků nebo služeb od osoby samostatně výdělečně činné, která byla osobou se zdravotním postižením a nezaměstnávala žádné zaměstnance, nebo při zadávání zakázek této osobě, vyhláška č. 518/2004 Sb. umožnila započítat maximálně jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.

Pakliže zaměstnavatel svoji povinnost plnil odvodem do státního rozpočtu, činila výše odvodu do státního rozpočtu za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. To představovalo další významné navýšení odvodu, které mělo přimět zaměstnavatele k využívání možnosti plnění povinného podílu přímým zaměstnáním nebo odebíráním výrobků. Tuto formu plnění povinného podílu zákon č. 435/2004 neumožnil zaměstnavatelům, kteří byli organizačními složkami státu nebo byli zřízeni státem. Odvod do státního rozpočtu poukázal zaměstnavatel do 15. února následujícího roku prostřednictvím úřadu práce, v

---

<sup>34</sup> Odst. 1 § 18 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

jehož územním obvodu bylo sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.

Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří byly osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu byl rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočtu plnění povinného podílu stanovilo Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhláškou č. 518/2004 Sb.

Do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se započítávali pouze zaměstnanci v pracovním poměru. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zjišťoval jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném kalendářním roce, zvýšeného o neodpracované hodiny v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské, v důsledku čerpání dovolené na zotavenou, z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele, z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy, v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny, za které náleží podpora při ošetřování člena rodiny, a celkové stanovené týdenní pracovní doby bez svátků připadající v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu.

Provozoval-li zaměstnavatel svou činnost pouze po část kalendářního roku, použil se při zjišťování průměrného přepočteného počtu zaměstnanců celková stanovená pracovní doba bez svátků připadající na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu v těch měsících, ve kterých zaměstnavatel činnost vykonával.

Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zjišťoval jako součet průměrných přepočtených počtů zaměstnanců pracujících v jednotlivých pracovních režimech. Z metodologického hlediska je velmi důležitá skutečnost že výchozím ukazatelem byl počet skutečně odpracovaných hodin, tj. včetně přesčasů. Práce přesčas tedy zvyšovala přepočtený počet zaměstnanců. Někteří zaměstnavatelé se tak mohli dostat do situace, kdy takto stanovený přepočtený počet zaměstnanců převyší 25 a tím jim vznikla povinnost zaměstnat osobu se zdravotním postižením.

Výše uváděné výpočty se podle vyhlášky<sup>35</sup> prováděly na dvě platná desetinná místa. U peněžitého plnění se výsledná částka zaokrouhlila na celé koruny nahoru.

V zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti rovněž přibylo ustanovení § 82, které určovalo postup úřadu práce v případě, že zaměstnavatel svou povinnost nesplní. Nesplnění této povinnosti zákon klasifikoval jako přestupek, za který lze uložit pokutu až 1 000 000 Kč<sup>36</sup>.

Povinnost zaměstnavatele písemně ohlásit úřadu práce plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění do 15. února následujícího roku se nezměnila.

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu již v následujících letech (do roku 2008) nedoznala významnějších změn. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. ve znění zákona č. 68/2009 Sb. stanovuje, že vymáhání odvodu do státního rozpočtu vykonává místně příslušný celní úřad podle sídla zaměstnavatele.

### **2.2.2 Hmotné zvýhodnění zaměstnavatelů zaměstnávající osoby se zdravotním postižením**

Na povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu můžeme navázat daňovým opatřením, které má posilovat další motivaci zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Pokud se totiž zaměstnavatel rozhodl pro plnění povinného podílu formou zaměstnání osoby se zdravotním postižením vznikl mu nárok na slevu na dani podle zákona o dani z příjmu č. 586/1992 Sb., v platném znění.

Když 1.1.1993 nabyl účinnosti zákon o dani z příjmu č. 586/1992 Sb., stanovil v § 35, že pokud zaměstnavatel zaměstná pracovníka se změněnou pracovní schopností, snižuje se mu daň o každého takového zaměstnance o 5 000 Kčs. Pokud zaměstnal

---

<sup>35</sup> Část IV. § 20 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

<sup>36</sup> § 133 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

pracovníka se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, sleva na daní činila za každého takového zaměstnance 15 000 Kč. A pokud zaměstnavatel zaměstnával nejméně 20 zaměstnanců, u nichž podíl pracovníků se změněnou pracovní schopností činil více než 60% průměrného počtu zaměstnanců, snižovala se mu platná sazba daně na polovinu.

Pro výpočet slevy byl rozhodný průměrný přepočtený počet pracovníků se změněnou pracovní schopností a pracovníků se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením ve zdaňovacím období zaokrouhlený na celá čísla dolů.

Výše uvedená úprava se ovšem nestihla uvést do praxe, neboť do konce roku 1992 byl zákon o dani z příjmu č. 586/1992 Sb. ještě novelizován zákonem č. 35/1993 Sb., který nabyl účinnosti také 1.1.1993, a který zvýšil slevu na dani pro zaměstnavatele v případě zaměstnání pracovníka se změněnou pracovní schopností na 7 500 Kčs a v případě pracovníka se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením na 22 500 Kčs za každého takového zaměstnance.

1.1.1995 nabyl účinnosti zákon č. 259/1994 Sb., který novelizoval zákon o dani z příjmu č. 586/1992 Sb. Novelizace zvýšila slevu na dani pro zaměstnavatele, který zaměstnal zaměstnance se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením na 26 500 Kč za každého takového zaměstnance. Podstatnou změnou novely bylo i to, že výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se změněnou pracovní schopností a zaměstnanců se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením byl uvedený přímo v zákoně. Výsledek se zaokrouhloval na dvě desetinná místa. Tato změna pak přinesla doplnění, že zaměstnavatelům se daň snižuje o 7 500 Kč za každého zaměstnance se změněnou pracovní schopností a poměrnou část z této částky, je-li výsledkem přepočteného počtu zaměstnanců se změněnou pracovní schopností desetinné číslo. To s sebou samozřejmě přineslo zvýšení nároku na slevu na dani pro zaměstnavatele. Toto ustanovení se ovšem netýkalo zaměstnanců se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením.

1.1.2001 nabyla účinnosti novela uvedená ve Sbírce zákonů pod číslem 492/2000 Sb., která novelizovala zákon o dani z příjmu č. 586/1992 Sb. a mj. zvýšil slevu na dani

pro zaměstnavatele zaměstnávající zaměstnance se změněnou pracovní schopností a zaměstnance se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením.

Zaměstnavatelům snižovala daň o částku 18 000 Kč za zaměstnance se změněnou pracovní schopností a částku 60 000 Kč za zaměstnance se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením. Zároveň umožnila zaměstnavatelům zaměstnávající zaměstnance se změněnou pracovní schopností snížit daň o poměrnou část byl-li výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců desetinné číslo.

Novela zároveň rozšířila okruh zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 20 zaměstnanců, kteří mohli uplatnit snížení sazby daně o polovinu, neboť snížila podíl zaměstnanců se změněnou pracovní schopností takového zaměstnavatele z 60% na 50% průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců.

V souvislosti s přijetím nového zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. byl novelizován i zákon o dani z příjmu č. 586/1992 Sb. zákonem č. 436/2004 Sb. Tento zákon zejména upravoval terminologii a nahrazoval pojem zaměstnanec se změněnou pracovní schopností pojmem modernějším zaměstnanec se zdravotním postižením. S tím vznikl nárok zaměstnavatelů, kteří nově dostali možnost uplatnit slevu na dani i na zaměstnance s těžším zdravotním postižením uznaným plně invalidní z důvodu poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti.

Důležitou změnou v zákoně č. 436/2004 Sb. bylo však to, že zákon zvýšil počet zaměstnanců zaměstnavatele, který zaměstnával více jak 50% zaměstnanců se zdravotním postižením a mohl uplatňovat snížení sazby daně o polovinu, z 20 na 25.

Výše popisované opatření § 35 zákona č. 586/1992 – sleva na dani pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením – již nebylo podstatněji novelizované a do současně doby (rok 2009) platí úprava z roku 2004.

### **2.2.3 Příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% osob se zdravotním postižením**

Od 1.1.2002 s novelou zákona o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., ve znění zákona č. 474/2001 Sb. získali zaměstnavatelé, pokud zaměstnávali více než 50% zaměstnanců se změněnou pracovní schopností, možnost požádat úřad práce o příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% občanů se změněnou pracovní schopností.

Příspěvek měl zaměstnavatelům kompenzovat zvýšené náklady související se zaměstnáváním občanů se změněnou pracovní schopností a se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, které spočívaly zejména v nezbytných organizačních, technických a personálních opatřeních a v přizpůsobení pracoviště, organizace výroby a podnikatelské činnosti, jimiž jsou zmírňovány důsledky vyšší nemocnosti a nižšího zbytkového pracovního potenciálu zaměstnanců se změněnou pracovní schopností. Podmínkou získání příspěvku totiž bylo, aby zaměstnavatel přizpůsobil výrobní program a pracovní podmínky pro zaměstnávání občanů se změněnou pracovní schopností a nebyl mu poskytnutý jiný státní příspěvek nebo dotace na úhradu mzdových nákladů pro občany se změněnou pracovní schopností.

Takovému zaměstnavateli pak náležel měsíční příspěvek ve výši 0,35násobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého zaměstnaného občana se změněnou pracovní schopností. V roce 2002 tak příspěvek činil 4 950 Kč měsíčně.

Pro stanovení počtu zaměstnanců se změněnou pracovní schopností a se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, na které byl příspěvek poskytován, byl rozhodný průměrný roční přepočtený počet těchto zaměstnanců. Bližší podmínky poskytování příspěvku stanovila vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 242/2002 Sb. Ta pak zejména stanovila, jak se zjišťuje průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců celkem a zaměstnanců se změněnou pracovní schopností a se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením. Počet zaměstnanců se zjišťoval za kalendářní rok, za který příspěvek náležel.



Zaměstnanec se změnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením se pro účely zjištění zaměstnání 50% občanů se změnou pracovní schopností započítával třikrát. Pouze jednou se zaměstnanec se změnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením započítával pro účely zjištění počtu zaměstnanců, na něž zaměstnavateli náležel příspěvek.

Nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v § 78 stanovil, že zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob.

Výše příspěvku se oproti předchozí právní úpravě změnila a činila měsíčně 0,66násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením a 0,33násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením, která byla orgánem sociálního zabezpečení uznána částečně invalidní nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznána zdravotně znevýhodněná. V roce 2005 tak výše příspěvku činila 11 496 Kč, resp. 5 748 Kč měsíčně. Nově mohli o příspěvek požádat zaměstnavatelé, kteří zaměstnávali osoby těžce zdravotně postižené uznané plně invalidní z důvodu poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti. Předchozí právní úpravou takový nárok nevznikal.

Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, byl rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí. Kalendářní čtvrtletí je důležité, protože příspěvek se poskytoval čtvrtletně zpětně a na základě žádosti zaměstnavatele.

Způsob výpočtu průměrného přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců, kteří byli osobami se zdravotním postižením, za kalendářní čtvrtletí stanovilo Ministerstvo práce a sociálních věcí prováděcím předpisem č. 518/2004 Sb.

Do průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců se započítávali pouze zaměstnanci v pracovním poměru. Pro účely splnění podmínky zaměstnávání více

než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, se každý zaměstnanec, který byl osobou s těžším zdravotním postižením započítával třikrát.

#### **2.2.4 Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna**

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce.

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Podle definice chráněného zaměstnání Rady Evropy by chráněné zaměstnání mělo být otevřeno těm, kteří z důvodu svého postižení nemohou získat nebo si udržet práci na otevřeném trhu práce. Aby byly prosazovány pracovní příležitosti pro tyto osoby, Mezinárodní organizace práce (ILO) v roce 1983 doporučila prosazovat opatření zahrnující vhodnou státní podporu k zakládání různých druhů chráněného zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením, pro které není získání zaměstnání na otevřeném trhu práce dosažitelné.

Chráněné zaměstnání sleduje dva základní cíle. Jednak umožnit osobám se zdravotním postižením smysluplnou aktivitu a za druhé připravit je, v rámci jejich možností, na práci v běžném zaměstnání<sup>37</sup>.

Otázku vytváření a provozu chráněných pracovišť pro osoby se zdravotním postižením řeší v ČR zákon o zaměstnanosti. Ten hned ve svém prvním znění uvedeném ve Sbírce zákonů pod číslem 1/1991 Sb. uváděl v § 22, že zaměstnavatelé, kteří zřídí nebo vyhradí po dohodě s územním orgánem práce chráněné pracoviště, mají nárok na poskytnutí příspěvku podle § 118 vyhlášky č. 149/1988 Sb.

---

<sup>37</sup> O'REILLY, A. *The Right to Decent Work of Persons with Disabilities*. International Labor Office, 2007. ISBN 92-2120-144-9.

Vyhláška č. 149/1988 v § 118 definovala, že chráněná pracoviště jsou určena především pro pracovní uplatnění občanů se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením a občanů se změněnou pracovní schopností, které nelze vhodně umístit na jiných pracovních místech v organizaci. Stanovila, že na chráněných pracovištích se výrobní program a pracovní podmínky včetně nároku na pracovní výkon přizpůsobí zdravotnímu stavu zaměstnanců.

Výše příspěvku se určovala podle počtu nově vytvořených nebo vyhrazených míst, zpravidla do výše 50% nákladů prokazatelně vynaložených na jejich zřízení, nejvýše však v částce 40 000 Kčs na jedno pracovní místo.

Úprava § 118 vyhlášky 149/1988 Sb. však s přijetím zákona o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb. déle nevyhovovala a proto 25.3.1992 nabyla účinnosti vyhláška nová, která rušila § 118 vyhlášky 149/1988 Sb. Jednalo se o vyhlášku Ministerstva práce sociálních věcí ČR č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností.

Vyhláška stanovila, že chráněné dílny a chráněná pracoviště jsou pracoviště, na kterých pracuje alespoň 75% občanů se změněnou pracovní schopností. Chráněným pracovištěm mohlo být i pracoviště zřízené v domácnosti občana se změněnou pracovní schopností.

Zaměstnavatelům, kteří zřídili takové pracovní místo, poskytoval úřad práce příspěvek do výše 50% nákladů prokazatelně vynaložených na jeho zřízení, nejvýše však v částce 80 000 Kčs na jedno pracovní místo. Podmínkou poskytnutí příspěvku mj. bylo, aby se zaměstnavatel písemně zavázal provozovat pracovní místo nejméně po dobu dvou let od poskytnutí příspěvku.

Úřad práce mohl příspěvek poskytnout i uchazeči o zaměstnání, který byl občanem se změněnou pracovní schopností, zejména s těžším zdravotním postižením, který by se stal samostatně výdělečně činný, na vybavení pracovními prostředky do výše 50% nákladů prokazatelně vynaložených, nejvýše však v částce 80 000 Kčs.

Změnou oproti předchozí úpravě byl nový příspěvek na provoz chráněných dílen a chráněných pracovišť, zřízených po dohodě s úřadem práce, který poskytoval úřad práce zaměstnavatelům k částečné úhradě provozních nákladů až do výše 20 000 Kčs ročně na jednoho občana se změněnou pracovní schopností.

1.10.1997 nabyla účinnosti vyhláška č. 232/1997 Sb., kterou se měnila vyhláška č. 115/1992 Sb. Nová vyhláška snížila podíl občanů se změněnou pracovní schopností v chráněné dílně nebo na chráněném pracovišti ze 75% na 60%. Tím rozšířila okruh zaměstnavatelů, kteří mohli žádat o příspěvek. V případě podnikatelských subjektů se měla tímto opatřením zlepšit jejich konkurenceschopnost v důsledku příznivějšího podílu zaměstnanců se zdravotním postižením a zaměstnanců bez zdravotního postižení.

Pokud jde o příspěvky samotné, nová vyhláška zvýšila příspěvek na zřízení pracovního místa pro občana se změněnou pracovní schopností z 80 000 Kč na částku nejvýše 100 000 Kč na jedno pracovní místo. Odstranilo se ustanovení, které stanovilo, že příspěvek se poskytuje jen do výše 50% nákladů prokazatelně vynaložených na zřízení pracovního místa.

Zvýšení příspěvku z 80 000 Kč na 100 000 Kč se týkalo i uchazečů o zaměstnání, kterými byli občané se změněnou pracovní schopností a kteří se stali samostatně výdělečně činnými. Úřad práce jim mohl přispět na vybavení pracovními prostředky.

Změny doznal i příspěvek na provoz chráněných dílen a chráněných pracovišť, který vyhláška č. 232/1997 Sb. zvýšila z 20 000 Kč na 40 000 Kč na jednoho občana se změněnou pracovní schopností.

S přijetím nového zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. přišlo i mnoho změn v oblasti chráněných dílen a chráněných pracovišť. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. zrušil vyhlášku 232/1997 Sb. a výši příspěvku přenesl přímo do zákona.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. s účinností od 1.10.2004 provedl ve vztahu k chráněným pracovním místům a chráněným pracovním dílnám ve srovnání s předchozí úpravou tyto základní změny.

Zákon především změnil terminologii a nahradil pojmy chráněné pracoviště a chráněná dílna pojmy chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna. Nově také diferencoval výši příspěvku na zařízení chráněného pracovního místa či místa v chráněné pracovní dílně v závislosti na stupni postižení osoby, pro kterou bylo místo zřizováno. Zatímco předchozí právní úprava stanovila maximální výši příspěvku jednotně na částku 100 000 Kč, nová právní úprava odvozovala výši příspěvku od průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Pro výši příspěvku ve sledovaném roce byla rozhodující průměrná mzda v národním hospodářství v uvedeném období za rok předcházející. Výše příspěvku činila u osoby s těžším zdravotním postižením maximálně dvanácti násobek této částky a u osoby se zdravotním postižením či zdravotním znevýhodněním maximálně osminásobek této částky. Stejnou částkou mohl úřad práce přispět i na zřízení místa v chráněné pracovní dílně. V případě, že vytvořil zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, mohl příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa nebo místa v chráněné pracovní dílně pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy. V roce 2004 činila průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 17 418 Kč. Zaměstnavatelé tak v roce 2005 po změně právní úpravy mohli získat příspěvek až 139 344 Kč na zřízení chráněného pracovního místa nebo místa v chráněné pracovní dílně pro osobu se zdravotním postižením a až 209 016 Kč na zřízení chráněného pracovního místa nebo místa v chráněné pracovní dílně pro osobu s těžším zdravotním postižením.

Zákon dále umožnil, že zaměstnavatel nebo osoba se zdravotním postižením, která se rozhodla vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, mohli na základě písemné dohody s úřadem práce získat příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením. Roční výše příspěvku mohla činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Příspěvek tak v roce 2005 mohl činit až 52 254 Kč.

V případě příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny, mohl zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce získat až čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního

roku na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením a až šestinásobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance s těžším zdravotním postižením. V roce 2005 to pak bylo 69 672 Kč, resp. 104 508 Kč.

Pro zjištění počtu zaměstnanců, kteří byli osobami se zdravotním postižením a osobami s těžším zdravotním postižením, byl rozhodný jejich průměrný roční přepočtený počet. Do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se započítávali pouze zaměstnanci v pracovním poměru. A jak je uvedeno v předchozích oddílech již několikrát, nová právní úprava přiznává statut osoby s těžším zdravotním postižením i osobám uznaným plně invalidní podle písm. a) odst. 2 § 39 zákona č. 155/1995 Sb., v platném znění, a tím otvírá toto opatření k zaměstnávání i těchto osob.

Způsob výpočtu ročního přepočteného počtu zaměstnanců stanovilo Ministerstvo práce a sociálních věcí prováděcím právním předpisem č. 518/2004 Sb. Tato vyhláška také stanovila charakteristiku chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny, druhy nákladů, na které se poskytoval příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů a způsob poskytování příspěvku.

### **2.3 Vybraná opatření vyplývající ze zákoníku práce**

V pracovněprávních vztazích, zejména v pracovním poměru, byla v případě českého právního řádu ochrana u zaměstnanců se zdravotním postižením zakotvena v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Dne 1. 1. 2007 nabyl účinnosti nový zákoník práce, který byl vyhlášen pod č. 262/2006 Sb. Zdravotní postižení nový zákoník práce zohledňoval tak, aby odpovídalo mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům osob se zdravotně postižených.

Zaměstnavatelé jsou podle tohoto zákona povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Zásada rovného zacházení v pracovněprávních vztazích se vztahuje na pracovněprávní vztahy

obecně, tj. od jejich vzniku až po skončení, i na tzv. předsmluvní jednání o vzniku konkrétního pracovněprávního vztahu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V praxi to znamená, že zaměstnavatel nemůže stanovit jako překážku přijetí do zaměstnání to, že zájemce o zaměstnání je osoba se zdravotním postižením. Takový postup je jednoznačně diskriminací z důvodu zdravotního stavu.

Osoby se zdravotním postižením mají v pracovním poměru stejná práva a povinnosti jako ostatní zaměstnanci. Zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, však v několika ustanoveních tyto zaměstnance vzhledem k jejich zdravotnímu stavu a sociálnímu postavení zvýhodňoval, resp. za účelem ochrany jejich zdraví zakotvoval zvláštní pracovní podmínky.

### **2.3.1 § 50 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce**

Důležité opatření, které dle mého názoru mohlo mít vliv na postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce v ČR a na politiku zaměstnanosti těchto osob, bylo ustanovení zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, které, v době přijetí zákona o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., stanovovalo, že pracovníkovi se změněnou pracovní schopností může dát zaměstnavatel výpověď jen s předchozím souhlasem příslušného úřadu práce, v opačném případě byla výpověď neplatná. Souhlas se nepožadoval v případech, kdy byl pracovník starší 65 let a v dalších případech uvedených v § 46 odst. 1 písm. a), b) nebo f) zákona.

Ustanovení o rozhodování úřadu práce při udělování souhlasu zaměstnavateli k rozvázání pracovního poměru výpovědí pracovníkovi se změněnou pracovní schopností bylo zakotveno v § 13 odst. 2 písm. f) zákona č. 9/1991 Sb.

Tato povinnost zaměstnavatele vyžádat si před ukončením pracovního poměru výpovědí souhlas úřadu práce trvala až do roku 2004, kdy byla s účinností od 1.3.2004 přijata novela zákoníku práce č. 46/2004 Sb., která celé ustanovení § 50 zrušila a nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. zrušil zákon č. 9/1991 Sb.

### **2.3.2 § 30 odst. 2 písm. d) zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce**

Další z opatření právní ochrany osob se zdravotním postižením na trhu práce, které bylo zakotveno v zákoníku práce, upravovalo dobu, na kterou mohl být pracovní poměr sjednán, resp. neumožňovalo zaměstnavatelům sjednat s osobami se změněnou pracovní schopností pracovní poměr na dobu určitou, nýbrž pouze na dobu neurčitou. Toto opatření bylo zahrnuto do zákoníku práce zákonem č. 74/1994 Sb. a bylo účinné od 1.6.1994.

Možnost sjednávat se zaměstnancem se změněnou pracovní schopností pracovní poměr i na dobu určitou přišla s novelou zákona o zaměstnanosti č. 167/1999 Sb., která změnila i zákoník práce a toto opatření ze zákona odstranila s účinností od 1.10.1999. Změna zákona souvisela i s nově přijatou povinností zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu.

## **2.4 Další opatření (institucionální a programová)**

Závěrečná část této kapitoly nabízí stručný přehled některých dalších opatření přijatých či předložených Vládou ČR. Jedná se zejména o zřízení Vládního výboru pro zdravotně postižené občany na začátku 90. let a o publikování dokumentů, které vymezovaly plánování a strategii v oblasti politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

### *Vládní výbor pro zdravotně postižené občany*

Problematice zlepšování postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce v ČR a opatření uplatňovaným v politice zaměstnanosti vůči těmto osobám se v ČR věnuje i Vládní výbor pro zdravotně postižené občany. Ten byl zřízen usnesením vlády č. 151 v květnu roku 1991. Výbor se stal stálým koordinačním, iniciativním a poradním orgánem vlády České republiky pro problematiku podpory osob se zdravotním postižením. Výbor se zabývá problémy, které nemůže samostatně vyřešit jediný resort.



Jeho cílem je pomáhat při vytváření rovnoprávných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením ve všech oblastech života společnosti. Prostřednictvím svých zástupců ve Výboru se na jeho činnosti podílejí sami občané se zdravotním postižením. 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 každoročně aktualizován<sup>38</sup>.

#### *Národní plán pomoci zdravotně postiženým občanům (1992)*

Dokument stanovoval plán akcí na období let 1992 – 1994 a v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením kladl důraz zejména na posouzení daňového systému ČR a jeho vlivu na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, na udržení dotačních systémů v investiční oblasti pro zaměstnavatele, na zpřístupňování staveb občanské vybavenosti a pracovišť a na podporu zřizování chráněných pracovišť pro osoby se zdravotním postižením, např. tím, že Ministerstvu práce a sociálních věcí uložil, v závislosti na finančních možnostech státního rozpočtu, postupně zvyšovat hranici příspěvku na úpravu pracoviště pro osoby se zdravotním postižením s těžším zdravotním postižením.

#### *Národní plán opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení (1993)*

Dokument v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením stanovil, že je potřeba zvyšovat kvalifikace pracovníků úřadů práce, kteří se zabývají zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a přístupnost na pracoviště těchto pracovníků; kompenzovat zvýšené náklady zaměstnavatelům zaměstnávajícím osoby se zdravotním postižením (více jak 60%, podle tehdejší právní úpravy); zapracovat do zákona o

---

<sup>38</sup> Vláda ČR. *Vláda České republiky* [online]. c2009. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/uvod-vvzpo-17734/>>.

zadávání veřejných zakázek preferenci zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením a konečně finančně podporovat zřizování chráněných pracovišť.

*Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením (1998)*

Dokument v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením navrhl několik důležitých opatření. Zejména navrhl, aby povinné procento zaměstnáváných osob se zdravotním postižením bylo přeneseno přímo do zákona, konkrétně do novely zákona o zaměstnanosti. Dále doporučil snížit procento zaměstnáváných osob se zdravotním postižením u zaměstnavatele, který se může ucházet o dotace ze státního rozpočtu, z 60% na 50% těchto osob. Dokument také doporučil přehodnotit legislativní opatření právní ochrany osob se zdravotním postižením na trhu práce, vyplývající ze zákoníku práce.

*Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením (2004)*

Koncepce stanovila cíle, úkoly a opatření v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením na období let 2004 – 2009. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením považovala za prioritu celkového rozvoje lidských zdrojů v ČR a ukládala orgánům státní správy i samosprávy důsledně vyhodnocovat účinnost prováděných opatření ve prospěch osob se zdravotním postižením a zaměřit se na změny myšlení hlavních aktérů trhu práce s cílem vytvářet přátelské prostředí pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Koncepce mj. doporučovala připravit sofistikovanější klasifikaci zdravotního postižení pro účely posuzování míry schopnosti výdělečné činnosti a analyzovat možnost odstranění systému krácení a odebrání částečného invalidního důchodu při souběhu s jistou výší hranice příjmu a zvážit vhodnost komplexního oddělení systémů invalidních důchodů od příjmů z ekonomické aktivity tak, aby osoba se zdravotním postižením byla výrazněji motivovaná k ekonomické aktivitě.

*Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením 2006 – 2009  
(2005)*

Cílem dokumentu v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením bylo zejména podpořit vytváření fungujícího systému pracovní rehabilitace zahrnujícího poradenskou činnost, přípravu pro pracovní uplatnění, umísťování do zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání v období let 2006 - 2009. Plán mj. doporučoval zpracovávat pravidelné analýzy o situaci osob se zdravotním postižením na trhu práce.

*Národní akční plány sociálního začleňování*

Národní akční plány byly vydávány na období let 2004 – 2006, 2006 – 2008 a 2008 – 2010, a vycházely ze Společného memoranda o sociálním začleňování Evropské komise. Národní akční plány sociálního začleňování představují národní strategie, jejichž cílem je zajistit problémům chudoby a sociálního vyloučení náležitou pozornost a přispět k jejich řešení. Politiku sociálního začleňování promítají do ostatních relevantních oblastí, jako i do zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Plány jsou zpracovávány všemi členskými státy EU a jsou využívány i jako nástroj společné výměny informací a zkušeností dobré praxe na úrovni Evropské unie. Plány vychází ze Společných cílů boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení EU. V oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením plány stanoví podporovat vznik nových pracovních míst pro tyto osoby.

*Národní akční plány zaměstnanosti*

Česká republika zpracovává od roku 1999 každoročně Národní akční plán zaměstnanosti, který je vytvářen v souladu s Evropskou strategií zaměstnanosti. Tento Národní akční plán zaměstnanosti stanovuje cíle a opatření v oblasti politiky zaměstnanosti, aktivní politiky zaměstnanosti, sociální politiky a hospodářské politiky, v oblasti vzdělávací politiky, atd. Současně věnuje pozornost koordinaci strategie a role subjektů na trhu práce, jako jsou sociální partneři, ale i neziskový sektor a vzdělávací

instituce, regionální a místní státní správa a samospráva. Stanovené priority, obecné cíle a opatření odpovídají v zásadě problémům trhu práce a potřebám jeho pozitivního ovlivňování. Národní akční plány zaměstnanosti jsou následně předkládány Radě Evropy a Evropské komisi, jež na jejich základě zpracovávají Společnou zprávu zaměstnanosti a předkládají jednotlivým zemím doporučení. Akční plány zaměstnanosti odrážejí ideu sociální integrace, a tedy i podpory znevýhodněných sociálních skupin nebo i celých regionů při jejich integraci na pracovní trh. Mezi opatření v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením patřila zejména realizace nového zákona o zaměstnanosti z roku 2004 v Národním akčním plánu zaměstnanosti na období let 2004 - 2006. Národní akční plány zaměstnanosti jsou v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením provázány s opatřeními dalších výše zmíněných dokumentů, sem patří Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením a Národní akční plány sociálního začleňování.

### 3. REALIZACE OPATŘENÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI V ČR

Opatření uvedená v podkapitole 2.2 jsou nejvýznamnější opatření, která se v ČR realizují ke zlepšení postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce, ke zlepšení jejich přístupu k zaměstnání a ke zlepšování jejich pracovních návyků a dovedností, aby byly na trhu práce jako zaměstnanci úspěšní.

Cílem této kapitoly je analyzovat a popsat realizaci a naplňování těchto opatření v politice zaměstnanosti a vliv těchto opatření na některé ukazatele trhu práce a politiky zaměstnanosti.

Uvedená opatření politiky zaměstnanosti mají na trh práce segmentační nebo i pozitivně diskriminující vliv, který má být protiváhou vlivům spontánních procesů probíhajících na pracovním trhu. Tím tato opatření usilují o vyrovnání příležitostí osob se zdravotním postižením na trhu práce a eliminaci znevýhodnění. Hodnocení opatření politiky zaměstnanosti se opírá o jejich komplexní vliv vzhledem k definovaným cílům. Kromě vlivu na zaměstnanost, patří k hlavním účinkům i celý komplex sociálních dopadů, vedoucích zejména ke snížení rizika sociální exkluze. Za hlavní přínos těchto opatření je tak obecně považovaný přímý vliv na zaměstnanost osob se zdravotním postižením, resp. začlenění těchto osob na trh práce, tvorba pracovních míst a chráněných pracovních míst, posilování pracovních dovedností<sup>39</sup>.

---

<sup>39</sup> SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. Brno: Masarykova univerzita, 1995, s. 171. ISBN 80-210-1251-X.

### 3.1 Plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu

	Zaměstnavatelů celkem	Povinnost nahlásilo	V %	Povinnost splnilo	V %	Povinnost nesplnilo	V %	Povinnost nenahlásilo	V %
2000	22 087	20 007	90,6%	18 363	83,1%	1 644	7,4%	2 080	9,4%
2001	26 196	22 301	85,1%	21 966	83,9%	335	1,3%	3 895	14,9%
2002*	21 975	18 852	85,8%	18 695	85,1%	156	0,7%	3 123	14,2%
2003	22 644	19 773	87,3%	19 678	86,9%	95	0,4%	2 871	12,7%
2004	22 948	19 829	86,4%	19 743	86,0%	86	0,4%	3 119	13,6%
2005	23 962	20 636	86,1%	20 063	83,7%	573	2,4%	3 326	13,9%
2006	24 675	20 815	84,4%	20 586	83,4%	229	0,9%	3 860	15,6%
2007	25 386	21 208	83,5%	21 053	82,9%	155	0,6%	4 178	16,5%

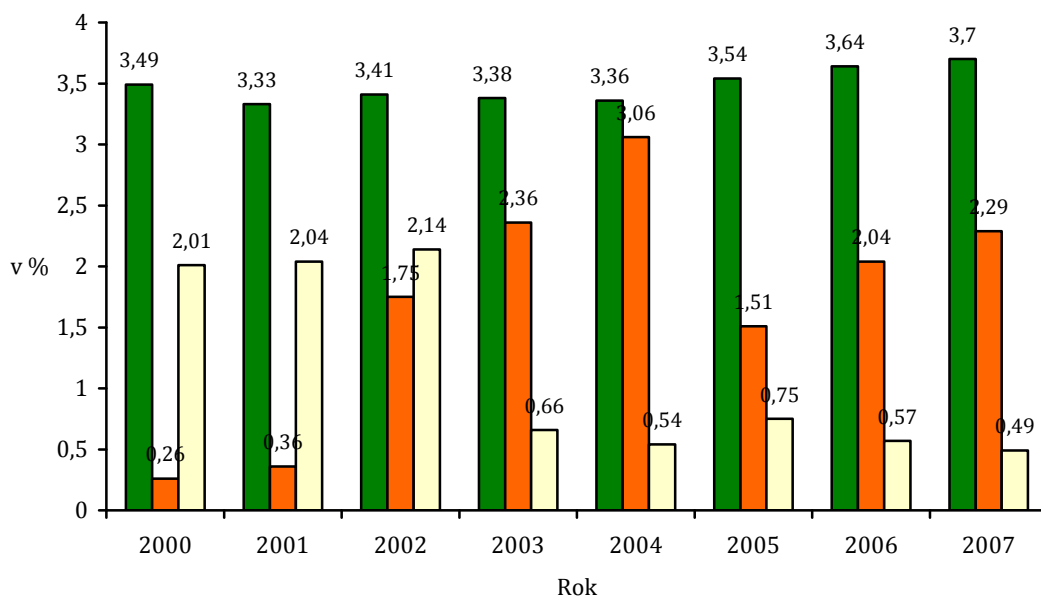
Tabulka č.1

#### Plnění povinnosti zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu

Zdroj: SSZ MPSV ČR 2009, \* chybí údaj Úřadu práce Znojmo

Tabulka č.1 ukazuje, jak zaměstnavatelé plnili povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu. Hodnoty jsou uváděné od roku 2000, kdy tuto povinnost zaměstnavatelům uložil zákon č. 1/1991 Sb., ve znění zákona č. 167/1999 Sb. Z tabulky je patrné skokové snížení počtu povinných zaměstnavatelů mezi roky 2001 a 2002. Ačkoliv v tomto roce nejsou dostupné údaje z úřadu práce ve Znojmě, je toto snížení způsobeno změnou zákona o zaměstnanosti zákonem č. 474/2001 Sb., který s účinností od 1.1.2002 snížil okruh povinných zaměstnavatelů, neboť zvýšil počet zaměstnanců zaměstnavatele z 20 na 25.

Následující graf č.1 ukazuje, jak si zaměstnavatelé plnění povinnosti rozložili mezi tři způsoby, které jim zákon umožňoval ke splnění jejich povinnosti. Zelený sloupec představuje plnění povinnosti zaměstnáním osoby se zdravotním postižením v pracovním poměru, oranžový sloupec odběrem výrobků nebo služeb a žlutý sloupec odvodem do státního rozpočtu.



Graf č.1

Plnění povinnosti zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu

Zdroj: SSZ MPSV ČR 2009

Z grafu č.1 vyplývá, že plnění povinnosti zaměstnáním osoby se zdravotním postižením v pracovním poměru splnili zaměstnavatelé v prvním roce účinnosti zákona podílem ve výši 3,49%, odebíráním výrobků podílem 0,26% a odvodem do státního rozpočtu podílem 2,01%. Odvod do státního rozpočtu za jednu osobu se zdravotním postižením činil v roce 2000 0,5násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku, ve kterém je plnění povinného podílu sledováno, tzn. že za rok 2000 se odváděla částka 6 479 Kč za každou osobu se zdravotním postižením. To, dle mého názoru, dokládá, že výše odvodu do státního rozpočtu za nedodržení povinného podílu byla minimální a zaměstnavatele nijak nenutila k opatřením na podporu pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením. Naprostou neadekvátnost jeho výše ve vztahu ke zbylým dvěma formám plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením dobře dokumentoval příklad publikovaný na internetových stránkách MPSV ČR ([www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz)) v souvislosti s výkladem nařízení vlády č. 228/2000 Sb. Pro započítání jednoho zaměstnance se zdravotním postižením formou odebírání výrobků od zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 55% zaměstnanců se zdravotním postižením musel zaměstnavatel vynaložit částku 450 000 Kč a v případě chráněné dílny 225 000 Kč. I když vezmeme v úvahu skutečnost, že šlo pouze o příklad a uváděné hodnoty nebyly zcela přesné, je neadekvátnost výše vynaložených částek zřejmá. Hlavní

příčinou je totiž skutečnost, že zatímco v případě náhradního plnění formou odebírání výrobků se vycházelo z celoroční produktivity práce zaměstnance, v případě plnění formou odvodu postačilo ke splnění povinnosti pouze 50% průměrné měsíční mzdy. Jaká byla volba velké většiny zaměstnavatelů dokresluje graf. Podíl 2,1% v roce 2000 odpovídal 41 594 pracovních míst. Na druhou stranu je třeba dodat, že část zaměstnavatelů označovala způsob plnění odebíráním výrobků nebo služeb za téměř nemožný. Jako důvod uváděli úzký sortiment a údajně nekvalitní a drahou úroveň produkce českých zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením. Současně však přiznávali, že nalezení vhodné komodity či partnera pro odběr výrobků či služeb věnovali jen nezbytné minimum času a raději platili odvod do státního rozpočtu<sup>40</sup>.

Celkově v roce 2000 zaměstnavatelé 5% podíl splnili ve výši 5,76%, což bylo zapříčiněno způsobem výpočtu, který ukládal přepočtený počet zaměstnanců zaokrouhlovat od poloviny směrem nahoru.

Od roku 2002 došlo k dalším změnám v povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu. Zákon č. 474/2001 Sb., kterým byl novelizován zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, s účinností od 1.1.2002 přinesl následující změny. Snížil povinný podíl z 5% na 4%, zvýšil celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele, na kterého se povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením vztahovala z 20 na 25, změnil způsob přepočtu odebraných výrobků na zaměstnance se změněnou pracovní schopností, které si zaměstnavatel mohl do plnění svého povinného podílu započítat a zvýšil odvod do státního rozpočtu z 0,5 na 1,5násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za sledovaný rok. Odvod za každého zaměstnance se zdravotním postižením tak v roce 2002 činil 22 758 Kč. Pro započítání jednoho zaměstnance se zdravotním postižením formou odebírání výrobků od zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením musel zaměstnavatel v roce 2002 odebrat výrobky, služby nebo jiná plnění v hodnotě 45 516 Kč bez DPH. Zaměstnavatelé na tuto změnu poměrů zareagovali a od roku 2002 dochází k výraznému odklonu od odvodu do státního rozpočtu směrem k plnění odběrem výrobků, služeb a jiného plnění z úrovně 0,36% v roce 2001 na 3,06% v roce 2004.

---

<sup>40</sup> RYCHTÁŘ, K. Ekonomické a pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením a nový zákon o zaměstnanosti. *MISTR: titul profesionálů*, 7-8/2004, s. 78-79.



V roce 2003 došlo ke skokovému snížení plnění podílu odvodem do státního rozpočtu z 2,14% v roce 2002 na 0,66% v roce 2003. V tomto roce činila výše odvodu do státního rozpočtu za jednoho zaměstnance se zdravotním postižením 24 481,50 Kč a v případě odběru výrobků musel zaměstnanec vynaložit částku 48 963 Kč bez DPH.

Změny v zákoně<sup>41</sup> plnění povinnosti zaměstnáním osoby se zdravotním postižením v pracovním poměru výrazně neovlivnilo a zaměstnavatelé tento způsob využívali v podílu stále kolem 3,4%, což v roce 2003 představovalo něco málo přes 88 tisíc zaměstnaných osob se zdravotním postižením.

Další úprava povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu přišla s novým zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Zákon nabyl účinnosti 1.10.2004. Nová úprava zachovala stanovený povinný podíl 4%, která platila pro zaměstnavatele zaměstnávající více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Zákon avšak změnil způsob vypočtu objemu odebraných výrobků či služeb, zvýšil odvod do státního rozpočtu na 2,5násobek průměrné mzdy a rozšířil okruh zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, které si zaměstnavatelé mohli započítat do plnění podílu.

Odvod za každého zaměstnance se zdravotním postižením tak v roce 2005 činil 46 052,50 Kč. Pro započítání jednoho zaměstnance se zdravotním postižením formou odebírání výrobků, či služeb od zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením musel zaměstnavatel v roce 2005 odebrat výrobky, služby nebo jiná plnění v hodnotě 128 947 Kč bez DPH.

Se změnou zákona tak podle tabulky č.1 a grafu č.1 došlo jednak ke zhoršení plnění povinnosti zaměstnavateli o 2,3 procentního bodu, ke snížení plnění povinnosti odebíráním výrobků, služeb a dalšího plnění z 3,06% v roce 2004 na 1,51% v roce 2005 a k pozitivní změně trendu v plnění povinnosti zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

---

<sup>41</sup> Zákon č. 474/2001 Sb., kterým se měnil zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb.

Tabulka č. 2 uvádí kolik přepočtených osob se zdravotním postižením zaměstnavatelé při plnění povinnosti zaměstnávat tyto osob ve výši povinného podílu zaměstnávali v průběhu let 2000 až 2007, tzn. svoji povinnost plnili zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru.

Rok	2000	2001	2002	2003
Přepočtený počet zaměstnaných OZP	72 319,45	90 852,24	86 428,60	88 105,41
Rok	2004	2005	2006	2007
Přepočtený počet zaměstnaných OZP	86 789,57	91 911,20	97 335,95	104 987,05

Tabulka č.2

Přepočtený počet zaměstnaných OZP

Zdroj: SSZ MPSV ČR 2009

### 3.2 Podpora zaměstnavatelů s více než 50% zaměstnanci se zdravotním postižením

Jak uvádí oddíl 2.2.3 této práce, získali od 1.1.2002 zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením nárok na příspěvek od úřadu práce, který jim měl kompenzovat zvýšené náklady související se zaměstnáváním občanů se změněnou pracovní schopností a se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, které spočívaly zejména v nezbytných organizačních, technických a personálních opatřeních a v přizpůsobení pracoviště, organizace výroby a podnikatelské činnosti, jimiž jsou zmírňovány důsledky vyšší nemocnosti a nižšího zbytkového pracovního potenciálu zaměstnanců se změněnou pracovní schopností. Toto opatření doplnilo podporu těchto zaměstnavatelů, kterou získávali z dotačních programů od roku 1993 nejdříve z rozpočtu Ministerstva financí ČR a od roku 2001 přešel tento dotační program do gesce Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. V rámci tohoto programu mohli zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50% osob se zdravotním postižením získat od úřadu práce dotaci až do výše 70% na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který sloužil k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením.

Zavedení opatření mělo pro zaměstnavatele veliký význam, neboť příspěvek byl ze zákona nárokový a získal ho každý zaměstnavatel, který splňoval podmínky uvedené

v zákoně. Zatímco na dotaci nebyl právní nárok a její poskytování se řídilo zásadami pro poskytování dotací a objemem financí určeného na dotační program.

Tabulka č.3 uvádí, jak byl tento příspěvek využíván v praxi od jeho zavedení v roce 2002 až do roku 2007.

Rok	Počet příjemců	Nárůst počtu příjemců v %	Celkové náklady na vyplácení příspěvku (v tis. Kč)	Nárůst nákladů v %
2002	283	-	410 937 Kč	-
2003	376	32,86%	524 446 Kč	27,62%
2004	485	28,99%	649 012 Kč	23,75%
2005	770	58,76%	736 913 Kč	13,54%
2006	993	28,96%	1 410 552 Kč	91,41%
2007	1208	21,65%	2 187 433 Kč	55,1%

Tabulka č.3

Podpora zaměstnavatelům s více než 50% zaměstnanci se ZP

Zdroj: SSZ MPSV ČR, SZÚ ČR (2002-2007)

Tabulka č.4 uvádí výši příspěvku, na kterou měli zaměstnavatelé nárok v jednotlivých letech.

Rok	Příspěvek na jednoho zaměstnance se ZP (měsíčně)	Příspěvek na jednoho zaměstnance se ZP s TZP (měsíčně)
2002	4 950 Kč	
2003	5 310 Kč	
2004	5 712 Kč	
2005	5 748 Kč	11 496 Kč
2006	6 079 Kč	12 158 Kč
2007	6 480 Kč	12 959 Kč

Tabulka č.4

Výše příspěvku

Zdroj: Zákon č. 1/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Z tabulky č.3 je patrné, že v roce 2005, kdy začala platit nová úprava, která navýšila příspěvek na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením, a která začala rozlišovat jedná-li se o zaměstnance se zdravotním postižením nebo se zdravotním postižením s těžším zdravotním postižením, vzrostl počet zaměstnavatelů, kteří získali

od úřadu práce příspěvek o bezmála 59%. Výdaje na toto opatření však ve stejném období narostly jen o zhruba 14%. Výrazné zvýšení výdajů na opatření zaznamenaly roky 2006 a 2007 (91,41% a 55,1%), zatímco počet zaměstnavatelů vůči výdajům vzrostl pouze třetinově (28,96% a 21,65%). Zvýšené výdaje pak v podstatě znamenají, že se nezvyšoval okruh příjemců-zaměstnavatelů, ale rostl počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením u těchto zaměstnavatelů. Nová úprava navíc rozšířila okruh zaměstnanců s těžším zdravotním postižením, na které mohl zaměstnavatel uplatnit nárok na příspěvek.

V souvislosti s přijetím zákona č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů, doznalo poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v tomto znění výrazných změn. Změna zákona byla účinná od 1.1.2008 a proto není součástí této práce. Tak či onak, stabilizace veřejných rozpočtů je eufemismem pro šetření a úspory a v tomto smyslu byly i zmíněné změny provedeny.

### **3.3 Zřizování chráněných pracovních míst a dílen k zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Tabulka č.5 znázorňuje, kolik bylo každý rok, od roku 1992 do roku 2007, vytvořeno chráněných pracovišť po dohodě s úřadem práce a kolik ve sledovaném roce bylo na chráněná pracoviště vytvořená po dohodě s úřadem práce umístěno osob se zdravotním postižením.

Údaje o počtu pracovních míst obsahují počty vytvořených chráněných pracovních míst, pracovních míst v chráněných dílnách i pracovních míst osob se zdravotním postižením samostatně výdělečně činných dohromady. Pro přehlednost zobrazuje graf č.2 údaje z tabulky. Z grafu je dobře zřetelný trend, který charakterizuje postupné snižování počtu vytvořených pracovních míst na chráněných pracovištích a následné umístění osob se zdravotním postižením na tato místa v období let 1993 až 1997. Jestliže v roce 1992 vytvořili zaměstnavatelé po dohodě s úřady práce 1 415 chráněných pracovních míst, v roce 1997 to bylo o 62,33% méně, tzn. 533 pracovních míst. Na tento trend zareagoval zákonodárce změnou vyhlášky č. 115/1992 Sb., o

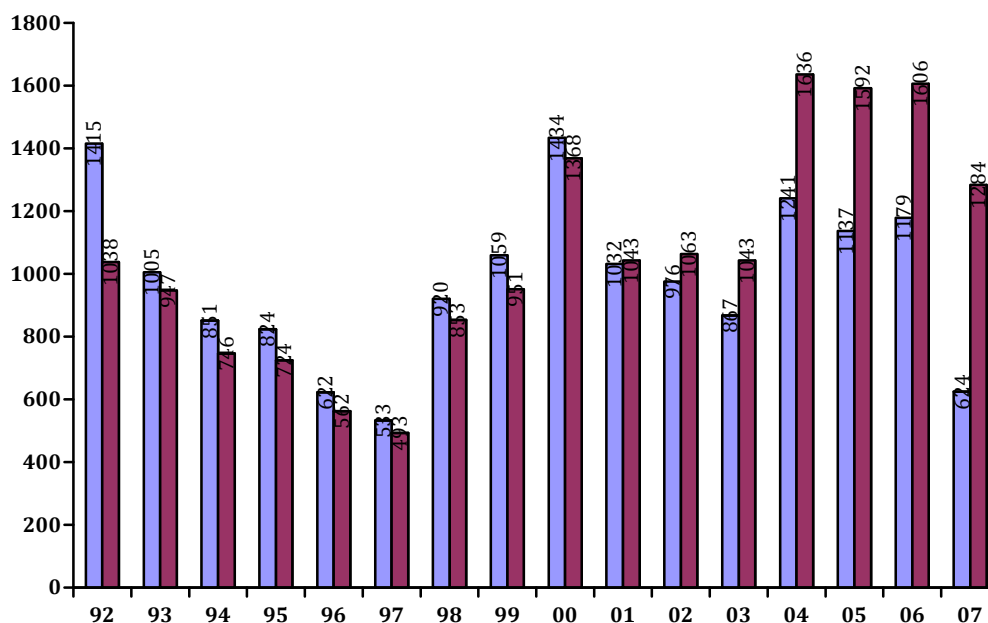
provádění pracovní rehabilitace, kterou změnil novou vyhláškou č. 232/1997 Sb. Nová vyhláška snížila podíl osob se zdravotním postižením v chráněné dílně ze 75% na 60%. Tím rozšířila okruh zaměstnavatelů, kteří mohli žádat o příspěvek a ten zvýšila z 80 000 Kč na částku 100 000 Kč na jedno pracovní místo. Odstranilo se i ustanovení, které stanovilo, že příspěvek se poskytuje jen do výše 50% nákladů prokazatelně vynaložených na zřízení pracovního místa a příspěvek na provoz se zvýšil z 20 000 Kč na 40 000 Kč.

Rok	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Počet vytvořených pracovních míst pro OZP	1 415	1 005	851	824	622	533	920	1 059
Počet umístěných OZP	1038	947	746	724	562	493	853	951
Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Počet vytvořených pracovních míst Pro OZP	1 434	1 032	976	867	1 241	1 137	1 179	624
Počet umístěných OZP	1 368	1 043	1 063	1 043	1 636	1 592	1 606	1 284

Tabulka č.5

Počet chráněných pracovišť a umístěných uchazečů OZP

Zdroj: SSZ MPSV ČR 2009



Graf č.2

Počet chráněných pracovišť a umístěných uchazečů OZP

Zdroj: SSZ MPSV ČR

Trend se s účinností nové vyhlášky obrátil a od roku 1998 do roku 2000 bylo vytvořeno 3 413 chráněných pracovních míst, zatímco např. za stejně dlouhé období od roku 1995 do roku 1997 to bylo 1 979 míst. Výrazně vyšší údaje v roce 2000 můžou souviset s nově zavedenou povinností zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu. Další změny trendu v grafu jsou patrné od roku 2004, kdy od 1.10.2004 nabyl účinnosti nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který zvýšil příspěvek až na 139 344 Kč na zřízení chráněného pracovního místa nebo místa v chráněné pracovní dílně pro osobu se zdravotním postižením a až na 209 016 Kč na zřízení chráněného pracovního místa nebo místa v chráněné pracovní dílně pro osobu s těžším zdravotním postižením. Podrobný vývoj výše příspěvku od roku 1992 až do roku 2007 uvádí tabulka č. 6.

Období	Příspěvek na zřízení 1 pracovního místa pro OZP (nejvýše)	Příspěvek na zřízení 1 pracovního místa pro OZP s TZP (nejvýše)	Příspěvek na provoz 1 pracovního místa pro OZP (nejvýše)	Příspěvek na provoz 1 pracovního místa pro OZP s TZP (nejvýše)	Příspěvek na provoz 1 pracovního místa pro OZP v CHPD (nejvýše)
92-97	80 000 Kč	80 000 Kč	20 000 Kč	20 000 Kč	
97-04	100 000 Kč	100 000 Kč	40 000 Kč	40 000 Kč	
2005	139 344 Kč	209 016 Kč	52 254 Kč	104 508 Kč*	69 672 Kč
2006	147 368 Kč	221 052 Kč	55 263 Kč	110 526 Kč*	73 684 Kč
2007	157 080 Kč	235 620 Kč	58 905 Kč	117 810 Kč*	78 540 Kč

Tabulka č.6

### Vývoj příspěvku na zřízení a provoz chráněného pracoviště (1992 – 2007)

Zdroj: SSZ MPSV ČR 2009, \* Platí pouze v případě zřízení pracovního místa v chráněné pracovní dílně

Následující tabulka č. 7 pak uvádí celkové náklady aktivní politiky zaměstnanosti na zřizování a provoz chráněných pracovišť v letech 1992 – 2007 v ČR.

Rok	Výdaje na zřízení (v tis. Kč)	Výdaje na provoz (v tis. Kč)
1992	55 699 Kč	
1993	23 767 Kč	24 900 Kč
1994	34 230 Kč	27 400 Kč
1995	26 510 Kč	33 351 Kč
1996	17 683 Kč	39 749 Kč
1997	15 881 Kč	44 005 Kč
1998	50 505 Kč	76 533 Kč
1999	53 000 Kč	109 003 Kč
2000	54 892 Kč	132 995 Kč
2001	46 380 Kč	158 446 Kč
2002	45 904 Kč	131 671 Kč
2003	68 547 Kč	155 036 Kč
2004	88 848 Kč	162 506 Kč
2005	101 188 Kč	208 852 Kč
2006	97 447 Kč	221 426 Kč
2007	45 850 Kč	189 840 Kč

Tabulka č.7

### Výdaje na zřízení a provoz chráněných pracovišť v ČR (1992 – 2007)

Zdroj: SSZ MPSV ČR 2009, SZÚ 1992-2007

Tabulka č. 8 ukazuje, jak bylo toto opatření aktivní politiky zaměstnanosti ve prospěch osob se zdravotním postižením uplatňováno v krajích ČR v období let 2004 až 2007, tzn. v době účinnosti nového zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Tabulka je doplněna o počty uchazečů se zdravotním postižením v jednotlivých letech. Údaje o vytvořených pracovních místech zahrnují celkový počet chráněných pracovních míst a pracovních míst vytvořených v chráněných pracovních dílnách.

	2004			2005			2006			2007		
	VM	UU	UC	VM	UU	UC	VM	UU	UC	VM	UU	UC
Praha	0	0	3100	6	0	2890	5	0	2392	2	2	2130
Středočeský kraj	52	95	6001	26	51	6108	23	51	5623	21	12	5104
Jihočeský kraj	113	203	3239	110	179	3456	111	207	3351	58	146	3232
Plzeňský kraj	17	4	3023	19	24	3151	5	2	3067	12	4	2868
Karlovarský kraj	58	75	1935	50	37	2019	56	52	1946	25	66	1682
Ústecký kraj	289	407	9000	177	407	9137	277	407	8619	149	415	8091
Liberecký kraj	12	56	3042	88	99	2946	58	118	2636	42	89	2506
Královehrad. Kraj	23	67	3422	104	85	3499	26	59	3272	8	16	2828
Pardubický kraj	230	188	3951	106	192	4019	164	167	3862	80	156	3580
Kraj Vysočina	19	24	3535	23	27	3594	54	63	3551	18	20	3348
Jihomoravský kraj	134	136	9787	77	60	10058	90	45	9553	12	60	8665
Olomoucký kraj	49	56	5518	55	78	5459	45	67	4977	32	49	4375
Zlínský kraj	72	75	4981	79	116	5090	91	110	4982	61	99	4623
Moravsko. kraj	103	180	14138	143	163	13890	96	180	13487	49	95	12184
<b>Celkem</b>	<b>1171</b>	<b>1566</b>	<b>74672</b>	<b>1063</b>	<b>1518</b>	<b>75316</b>	<b>1101</b>	<b>1528</b>	<b>71318</b>	<b>569</b>	<b>1229</b>	<b>65216</b>

Tabulka č.8

Situace s chráněnými pracovišti v krajském členění (2004 – 2007)

VM – počet vytvořených míst pro OZP (OSVČ OZP nejsou zahrnuté), UU – počet umístěných uchazečů, UC – uchazečů OZP celkem

Zdroj: SSZ MPSV ČR

Velmi zajímavou informací z tabulky je, že např. v Praze nebylo v období let 2004 až 2006 vytvořené žádné chráněné pracoviště pro uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením evidovaném na úřadě práce (Praha měla v roce 2004 podíl 4,15% na



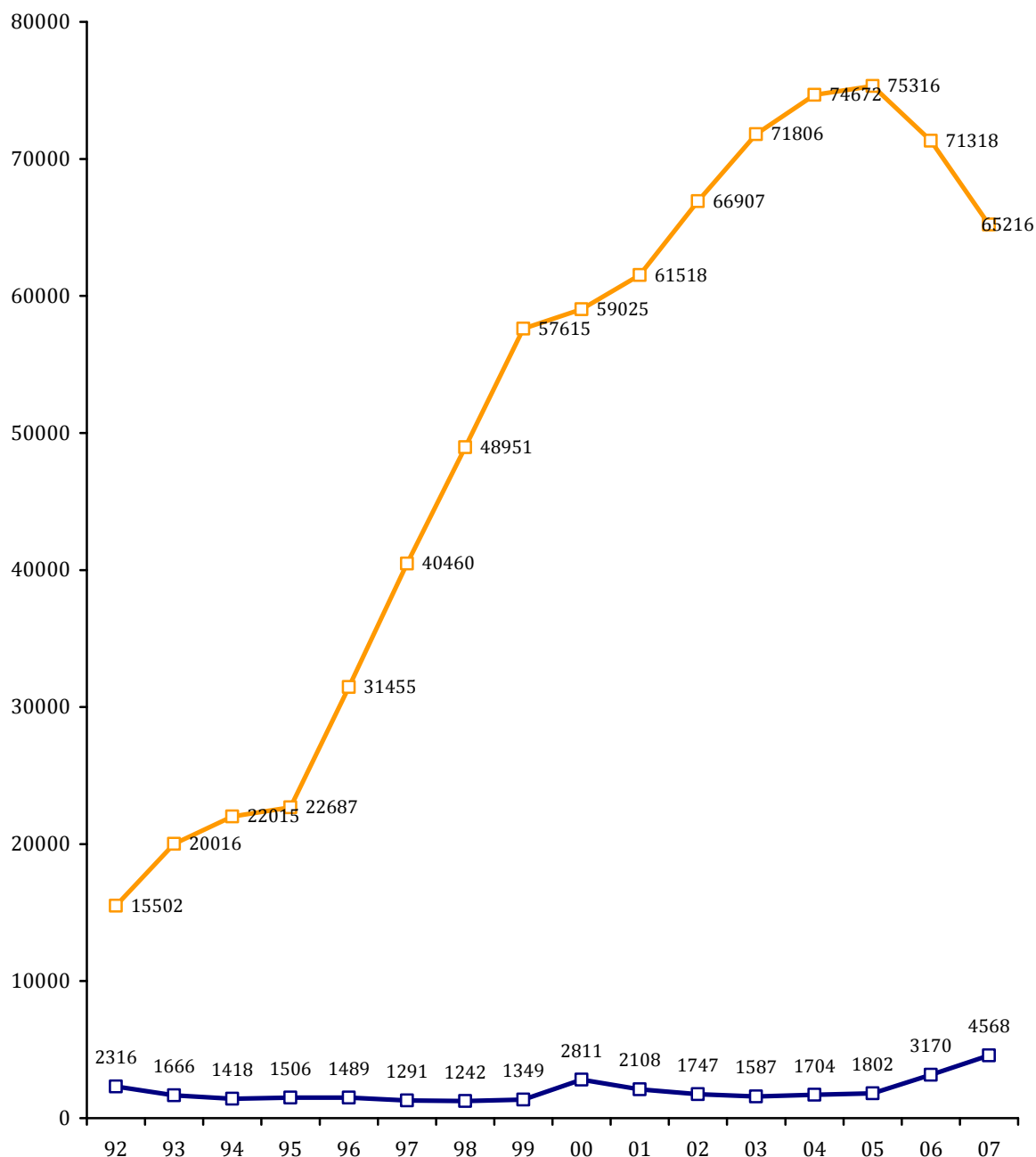
celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením v ČR). Nejvíce byl tento nástroj uplatňován v průběhu sledovaných let v Ústeckém kraji, kde uvedené údaje působí až neuvěřitelně, když uvádí, že počet umístěných uchazečů byl v letech 2004, 2005 a 2006 vždy 407. Podíl Ústeckého kraje na počtu uchazečů byl v roce 2004 12,05%, zatímco podíl vytvořených pracovních míst byl 24,7%.

V Praze zaměstnavatelé spíše využívali zákona č. 435/2004 Sb. v § 78, kde je na příspěvek pro zaměstnanou osobu se zdravotním postižením nárok ze zákona. Kdežto smlouva s úřadem práce na úhradu části provozních nákladů chráněného pracoviště je uzavírána individuálně na jeden rok a příspěvek na část nákladů musí být přesně zúčtován dle uzavřené smlouvy. Přehled čerpání z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti v Praze dle § 78 to jen potvrzuje. V roce 2006 získali zaměstnavatelé v Praze na příspěvek pro zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50% osob se zdravotním postižením 174 491 tis. Kč, což představovalo 12,4% z celkových výdajů 1 410 551 tis. Kč vydaných na toto opatření a bylo to daleko nejvíc ze všech krajů ČR<sup>42</sup>. I to je jeden z možných důvodů proč nová chráněná místa v Praze nevznikala.

---

<sup>42</sup> MPSV ČR. *Zpráva o situaci na trhu práce v Praze rok 2006: Analýza stavu a vývoje trhu práce* [online]. Úřad práce hl.m. Praha, 2007. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/ab\\_info/statist](http://portal.mpsv.cz/sz/local/ab_info/statist)>

### 3.4 Situace na trhu práce osob se zdravotním postižením v kontextu realizovaných opatření a ekonomického růstu



Graf č.3

Počet volných pracovních míst pro OZP k 31.12. a počet uchazečů o zaměstnání k 31.12.

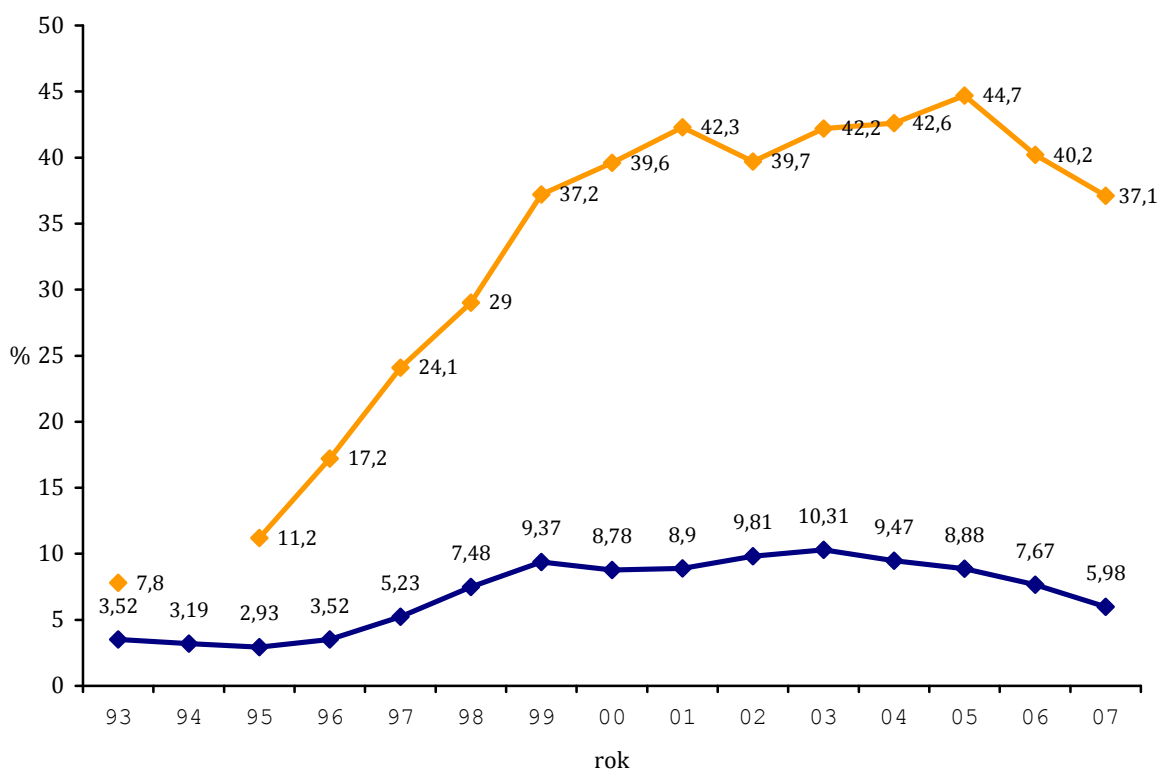
Zdroj: SSZ MPSV ČR

Graf č.3 znázorňuje vývoj v počtu volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením od roku 1992 do roku 2007 oznámených úřadům práce (modrá

spojnice) v porovnání s vývojem počtu uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením (oranžová spojnice). Z grafu je patrný zejména chronicky nízký počet volných pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením a trend v růstu jejich počtu až do roku 2005. Co je z grafu hůře čitelné je, že v letech 2000, 2006 a 2007 došlo k výraznému zvýšení počtu volných míst. V roce 2000 byl tento vývoj způsoben zejména změnou v legislativě, která novelou zákona o zaměstnanosti zavedla povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu a zlepšením celkové ekonomické situace v národním hospodářství, která se projevila nárůstem volných pracovních míst obecně. Tento důvod stál i za příznivým vývojem v letech 2006 a 2007, kdy rostlo hospodářství ČR neuvěřitelným tempem přes 6% ročně. Tento příznivý vývoj národního hospodářství pak přál vytváření nových pracovních příležitostí i pro osoby se zdravotním postižením. Dobrou ekonomickou kondici ČR v letech 2006 a 2007 pak dokresluje pokles evidovaných nezaměstnaných osob se zdravotním postižením, který je z grafu dobře patrný. Jestliže v roce 2005 bylo evidováno 75 316 nezaměstnaných osob se zdravotním postižením na úradech práce, pak v roce 2006 to bylo 71 318 (pokles oproti předchozímu roku o 5,3%) a v roce 2007 klesl počet na 65 216 (pokles oproti předchozímu roku o 8,5%).

Následující graf č.4 znázorňuje celkovou míru nezaměstnanosti v ČR od roku 1993 do roku 2007 (modrá spojnice) a míru nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve stejném období (oranžová spojnice). U tohoto údaje graf nezobrazuje hodnotu míry v roce 1994, neboť se jí autorovi práce nepodařilo ověřit z vhodného zdroje. Podle absolutních čísel však nezaměstnanost osob se zdravotním postižením vzrostla v roce 1994 meziročně o 1 999 osob. Z grafu je patrné, že se obě sledované míry vyvíjely podobným trendem. To je samozřejmě způsobeno společnými makroekonomickými vlivy a kondicí národního hospodářství. V ČR celková nezaměstnanost od roku 1995 až do roku 2003 prakticky rostla. Tento vývoj byl nastartovaný jednak mírným, ale trvalým růstem pracovních sil v ČR, jednak šlo o dopady právě probíhající restrukturalizace v hospodářství ČR, o racionalizaci hospodaření podniků a hlavně pak zpomalování ekonomického růstu ČR. Od roku 2004 však v důsledku výrazného ekonomického růstu ČR a intenzivních opatření aktivní politiky zaměstnanosti, která prošla novelou zákona o zaměstnanosti výraznou modernizací, se trend obrací a míra nezaměstnanosti až do roku 2007 výrazně klesala.

Nižší míra nezaměstnanosti v letech 2000 a 2001 byla opět důsledkem příznivého ekonomického růstu, který ČR zaznamenala právě v letech 2000 a 2001.



Graf č.4

Míra nezaměstnanosti v ČR a míra nezaměstnanosti OZP v ČR

Zdroj: SSZ MPSV ČR

V následující tabulce č. 9 pak práce nabízí bližší pohled na vývoj nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v ČR v letech 1993 – 2007.

Z tabulky vyplývají pro práci důležité údaje. Jedná se o výrazné zpomalení růstu míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v roce 1998 v meziročním srovnání s rokem 1997 a v roce 2000 v meziročním srovnání s rokem 1999 a o pokles míry nezaměstnanosti v letech 2002 a 2006 až 2007.

Rok 1998 byl rokem ekonomického poklesu, kdy se výkon ekonomiky v ČR propadl o 0,8% v meziročním srovnání. Celková nezaměstnanost se v meziročním srovnání zvýšila o 43%. Přesto se v tomto roce zpomalil růst míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Možným vysvětlením změny trendu je novela vyhlášky o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností č. 232/1997

Sb., která od roku 1998 zlepšila podmínky pro vytváření chráněných pracovišť a motivovala zaměstnavatele k jejich zřizování, viz podkapitola 3.3, kdy došlo k nárůstu počtu nově vytvořených chráněných pracovních míst v meziročním srovnání o 72,6%.

Rok	Míra nez.OZP	Meziroční vývoj v %
1993	7,8%	-
1994	-	-
1995	11,2%	-
1996	17,2%	+53,6%
1997	24,1%	+40,1%
1998	29%	+20,3%
1999	37,2%	+28,3%
2000	39,6%	+6,5%
2001	42,3%	+6,8%
2002	39,7%	-6,2%
2003	42,2%	+6,3%
2004	42,6%	+1%
2005	44,7%	+4,9%
2006	40,2%	-10,1%
2007	37,1%	-7,7%

Tabulka č.9

Míra nezaměstnanosti OZP v ČR

Zdroj: SSZ MPSV ČR

K dalšímu výraznému zpomalení růstu míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením došlo v roce 2000. V tomto roce se naopak české ekonomice dařilo a v meziročním srovnání rostla o 3,6%. Celková míra nezaměstnanosti se oproti předchozímu období snížila o 6,3%. Ekonomice se daří a navíc v tomto roce nabývá účinnosti novela zákona o zaměstnanosti č. 167/1999 Sb., která zavádí povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu viz podkapitola 3.1. Toto opatření zákona o zaměstnanosti mohlo hrát v roce 2000 důležitou roli při zpomalení růstu míry nezaměstnanosti. Zaměstnavatelé, kteří povinnost ze zákona splnili zaměstnáním osob se zdravotním postižením, zaměstnávali v roce 2000 celkem 72 319 těchto osob. Zároveň od tohoto roku novela zákoníku práce umožnila

zaměstnavatelům sjednávat s osobou se zdravotním postižením pracovní poměr i na dobu určitou. Toto uvolnění právní ochrany zaměstnanců se zdravotním postižením mohlo pro některé zaměstnavatele vést k vyšší motivaci zaměstnávat takové osoby.

První pokles míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v ČR po roce 1989 byl zaznamenán v roce 2002. Ačkoliv národní ekonomika rostla v meziročním srovnání jen mírně o 1,9% a celková nezaměstnanost v ČR vyrostla za rok o 10,2%, míra nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením poklesla ze 42,3% na 39,7%. V absolutních číslech však počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením vzrostl meziročně o 5 389 osob. To znamenalo, že vzrostl počet ekonomicky aktivních osob se zdravotním postižením a počet zaměstnaných osob se zdravotních postižením. Na růstu počtu zaměstnaných osob se zdravotním postižením v roce 2002 mělo vliv nové opatření zákona o zaměstnanosti, které hmotně podporovalo zaměstnavatele zaměstnávající více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením. Ti získali od 1. 1. 2002 nárok na příspěvek od úřadu práce, který jim měl kompenzovat zvýšené náklady související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením viz podkapitola 3.2. V roce 2002 příspěvek získalo 283 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávali bezmála 7 000 osob se zdravotním postižením. Neméně důležitým opatřením bylo zvýšení slevy na dani pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením viz oddíl 2.2.2. Novela zákona o daních z příjmu nabyla účinnosti sice již od 1. 1. 2001, ale ve spojitosti s příspěvkem pro zaměstnavatele zaměstnávajícího více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením, zavedeným od 1. 1. 2002, vytvořila zajímavé opatření, které mělo zaměstnavatele motivovat k vytváření pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Takový zaměstnavatel měl nárok na příspěvek na každou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením a navíc mohl uplatnit snížení sazby daně o polovinu.

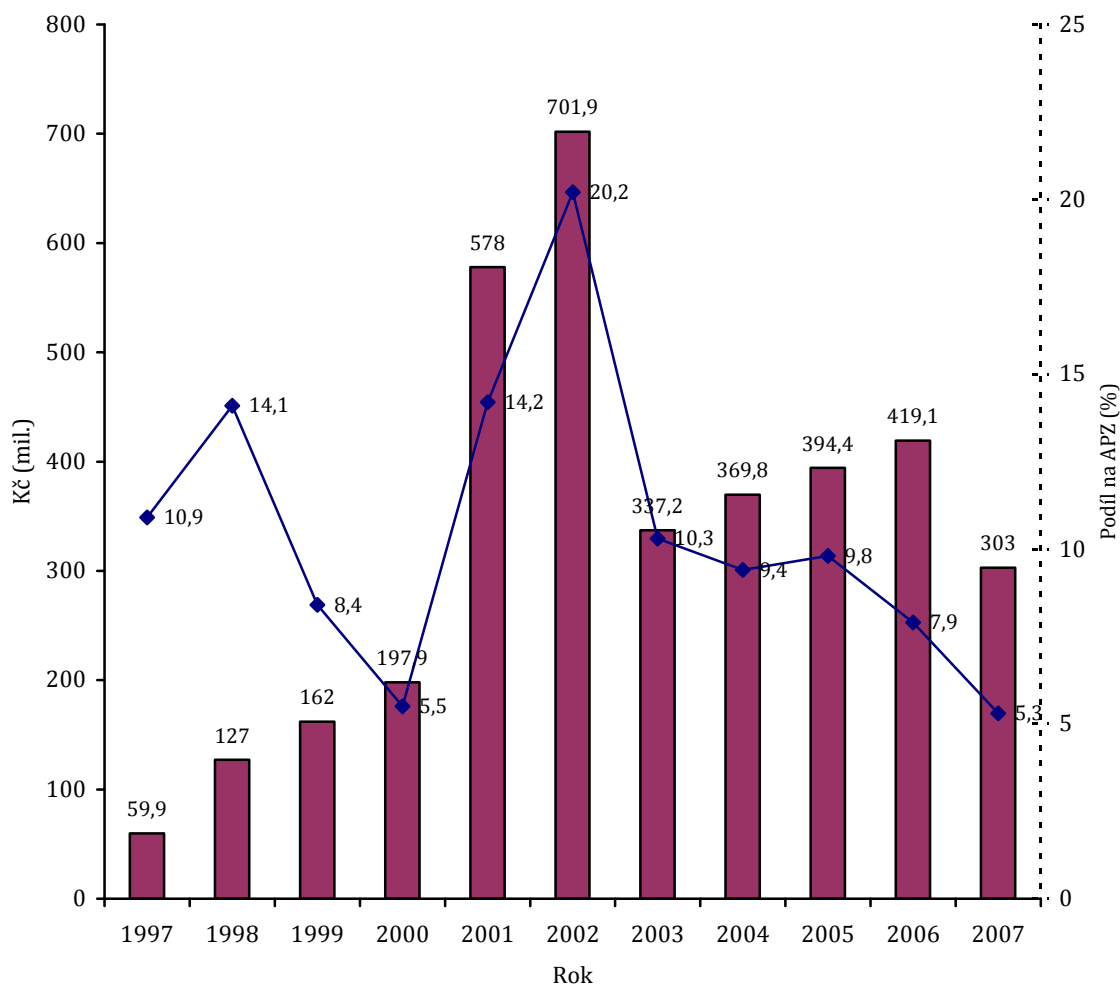
Příznivý trend ve vývoji míry nezaměstnanosti v letech 2006 a 2007 jednoznačně vyplývá z mimořádného ekonomického růstu národního hospodářství, kdy ekonomika rostla o 6,8% v roce 2006 a o 6,1% v roce 2007. Taková příznivá ekonomická kondice vedla samozřejmě k tvorbě nových pracovních příležitostí, jak v celkovém měřítku, tak v rámci zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Oblast zaměstnávání byla navíc od roku 2005 modernizovaná novým zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který vytvořil dobrý rámec pro uplatňování opatření politiky zaměstnanosti.

## **4. VLIV OPATŘENÍ A VÝDAJŮ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI NA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM**

V následující kapitole se práce zaměřuje na vybrané ukazatele a statistická data relevantní k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Analýzou kvantitativních statistických dat a ekonomických ukazatelů, které popisují situaci na trhu práce, analyzuje uplatňování vybraných opatření a ekonomickou náročnost aktivní politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, stejně jako souvislosti mezi výdaji na politiku zaměstnanosti a specifickými mírami nezaměstnanosti. Zdrojem statistických dat jsou výsledky šetření prováděných Správou služeb zaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí (nově přejmenovanou na Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce), údaje z úřadů práce, statistická šetření Českého statistického úřadu, výstupy ze státních závěrečných účtů ČR atp.

Použitou metodou výzkumu je analýza a komparace statistických dat a ekonomických ukazatelů, zejména jejich meziroční vývoj.

Graf č.5 zobrazuje vývoj v růstu celkových nominálních výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v ČR od roku 1997 do roku 2007 a výši podílu na celkových výdajích aktivní politiky zaměstnanosti. Prudký nárůst výdajů od roku 2001 byl zapříčiněn převedením dotačního titulu na podporu podnikatelských subjektů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením z rozpočtové kapitoly Ministerstva financí do výdajů aktivní politiky zaměstnanosti, a tím pádem do kapitoly Ministerstva práce a sociálních věcí. Ještě vyšší podíl na celkových výdajích v roce 2002 způsobilo nové opatření, které nabylo od roku 2002 účinnosti, viz podkapitola 3.2.



Graf č.5

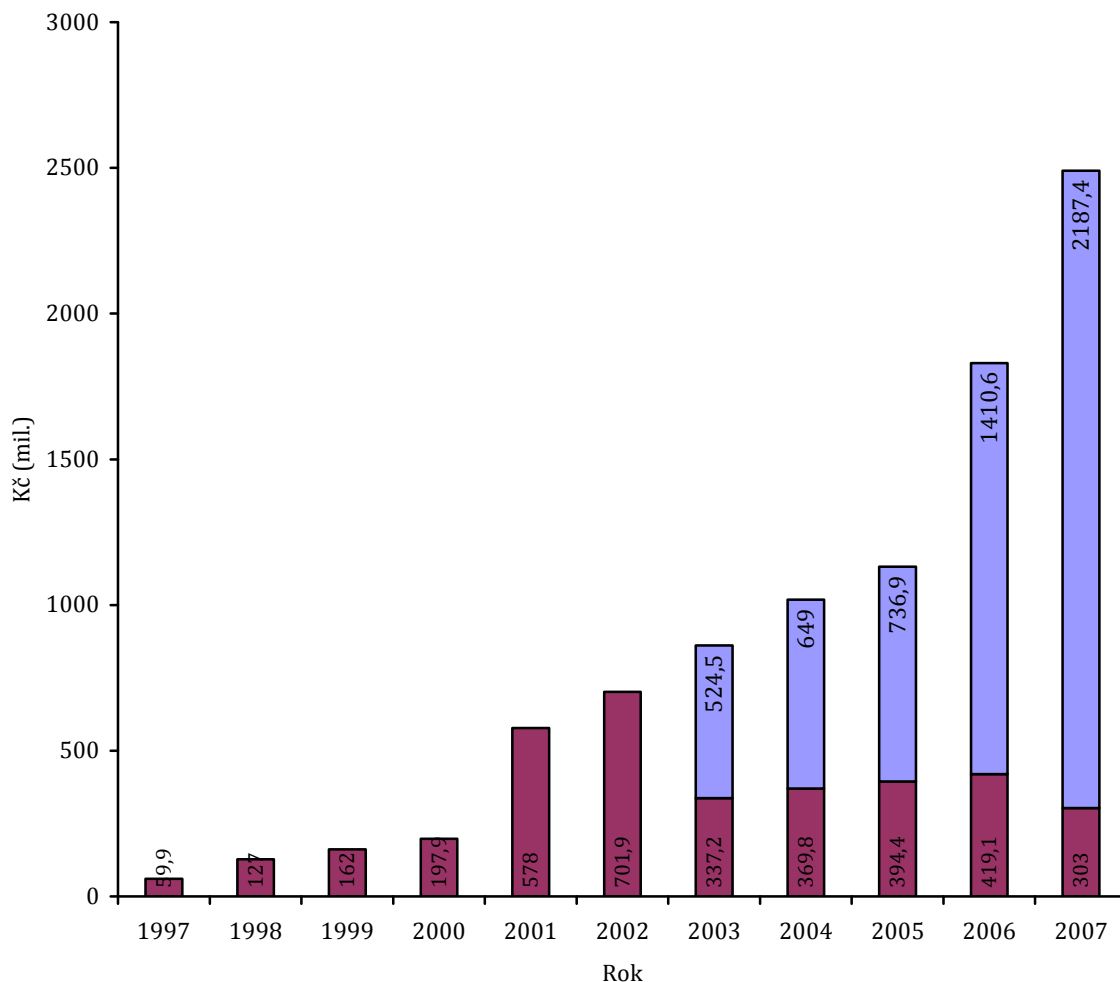
Nominální výdaje na APZ OZP a výše podílu na celkových výdajích na APZ v ČR (1997 – 2007)

Zdroj: ČSÚ, SSZ MPSV ČR, SZÚ ČR

Toto opatření však již od roku 2003 nebylo součástí výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti a stalo se samostatnou výdajovou kapitolou státní politiky zaměstnanosti. Z tohoto důvodu tak celkové nominální výdaje na politiku zaměstnanosti osob se zdravotním postižením byly vyšší a jejich úroveň navýšenou o výdaje na nové opatření (modrý sloupec) ukazuje graf č. 6. Pokles výdajů na aktivní politiku zaměstnanosti osob se zdravotním postižením od roku 2003 je tak důsledkem přesunu části výdajů na tuto politiku do samostatné kapitoly. Podíl od začátku 90. let jinak rostl. V roce 1991 činil např. necelé 1%. Rostoucí nezaměstnanost osob se zdravotním postižením však dotčené orgány nutila výdaje na jejich zaměstnávání zvyšovat. Pokles



míry podílu v letech 1999 a 2000 způsobila rostoucí míra celkové nezaměstnanosti, která si vyžádala strmé navýšení výdajů na politiku zaměstnanosti obecně.

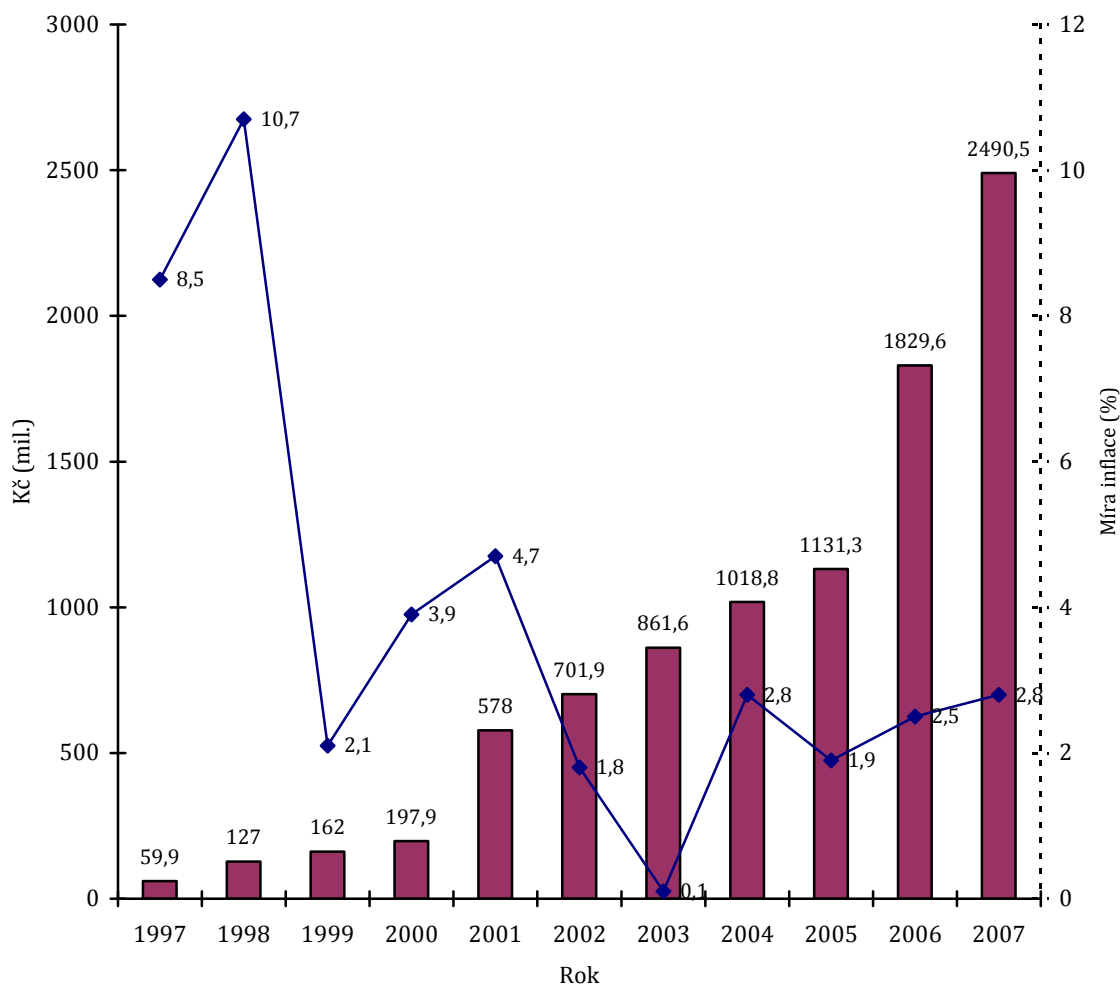


Graf č.6

Celkové nominální výdaje na PZ OZP (1997 – 2007)

Zdroj: ČSÚ, SSZ MPSV ČR, SZÚ ČR

Celkové výdaje statní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle grafu č. 6 neustále od roku 1997 do roku 2007 rostly. Následující graf č. 7 tyto výdaje zobrazuje v souvislosti s vývojem míry inflace v ČR ve stejném období. Inflace je obecně definovaná jako růst cenové hladiny a vyjadřuje míru znehodnocování měny ve vymezeném období, v našem případě jeden rok. Znehodnocení měny se v meziročním srovnání pak projevuje nižší mírou reálných celkových výdajů na politiku zaměstnanosti osob se zdravotním postižením.



Graf č.7

Nominální výdaje na PZ OZP a míra inflace (1997 – 2007)

Zdroj: ČSÚ, SSZ MPSV ČR, SZÚ ČR

Tabulka č. 10 na následující straně uvádí srovnání celkových nominálních výdajů a celkových reálných výdajů zahrnujících vliv inflace.

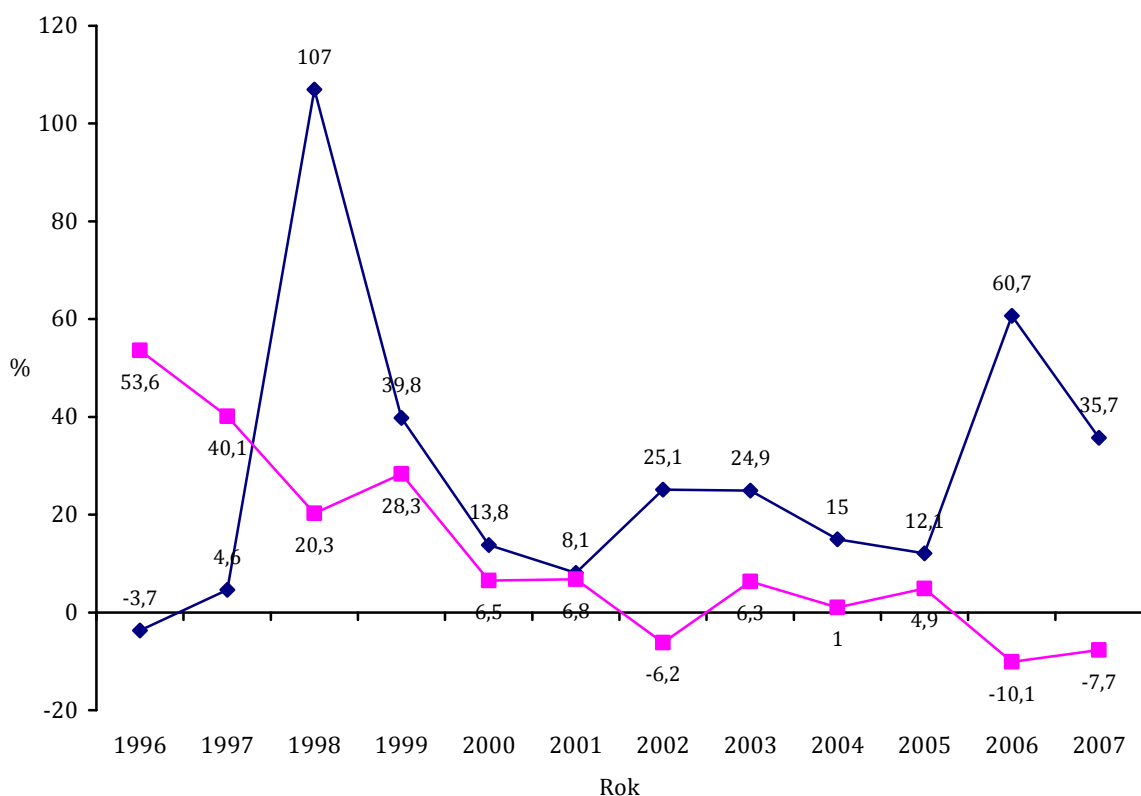
Meziroční srovnání ve vývoji růstu reálných výdajů na politiku zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v ČR v období let 1997 až 2007 pak nabízí graf č. 8. Graf navíc zobrazuje vztah mezi meziročním vývojem růstu reálných výdajů a meziročním procentuálním vývojem míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

Rok	Nominální výdaje na PZ OZP (v mil. Kč)	Reálné výdaje na PZ OZP (v mil. Kč)
1997	59,9	54,8
1998	127	113,4
1999	162	158,6
2000	187,9	180,6
2001	578	550,9
2002	701,9	689,3
2003	861,6	860,7
2004	1 018,8	990,2
2005	1 131,3	1 109,8
2006	1 829,6	1 783,9
2007	2 490,5	2 420,7

Tabulka č. 10

### Výdaje na PZ OZP

Zdroj: SSZ MPSV ČR, SZÚ ČR



Graf č.8

Míra růstů reálných výdajů na PZ OZP v porovnání s vývojem míry nezaměstnanosti OZP v ČR (1996 – 2007)

Zdroj: SSZ MPSV ČR, Úřady práce, SZÚ ČR

Z grafu je dobře patrný trend, kdy v případě růstu výdajů na politiku zaměstnanosti v meziročním srovnání (modrá spojnice), zpomaluje meziročně růst míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením nebo se míra nezaměstnanosti snižuje (červená spojnice). Tento trend je patrný v roce 1998, v roce 2002 a v roce 2006.

V roce 1998 narostly meziročně reálné výdaje na politiku zaměstnanosti osob se zdravotním postižením o 107% a růst míry nezaměstnanosti se meziročně snížil na 20,3%, když v roce 1996 a 1997 rostla meziročně míra o 53,6% resp. 40,1%.

V roce 2002 reálné výdaje meziročně vzrostly o 25,1% a míra nezaměstnaností klesla meziročně o 6,2%.

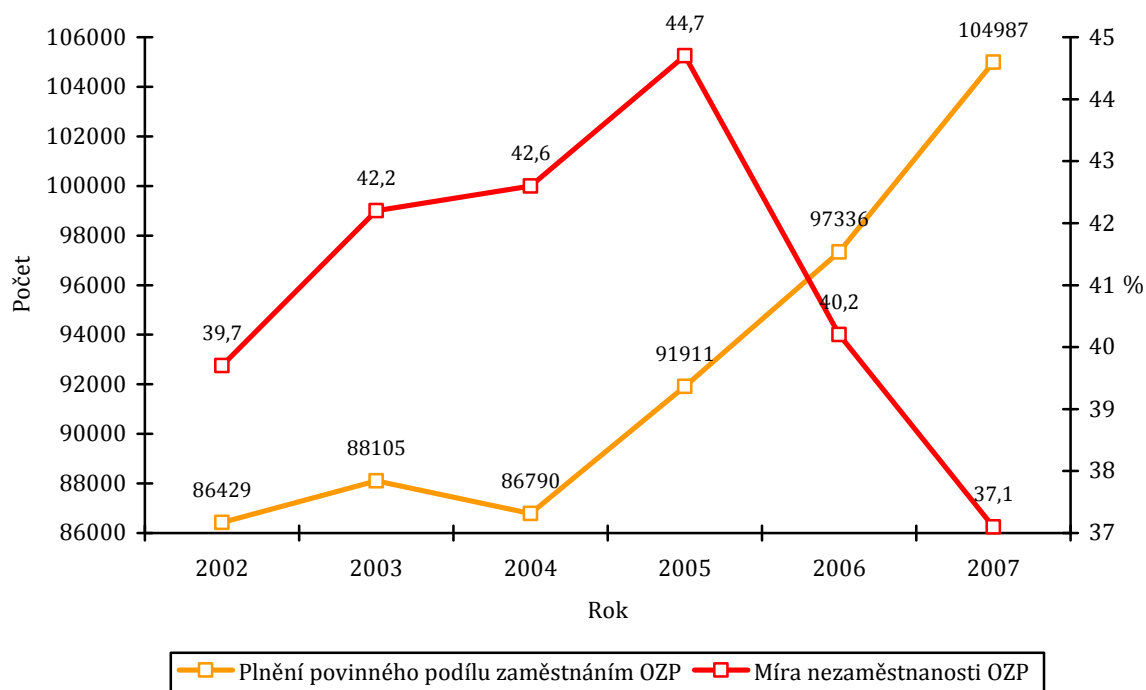
Konečně v roce 2006 vzrostly reálné výdaje meziročně o 60,7% a míra nezaměstnanosti klesala ve srovnání s rokem předešlým o 10,1%.

Ke grafu č. 8 musím doplnit, že údaj z roku 2001 nezahrnuje výdaje na programy v rámci dotačního titulu na podporu podnikatelských subjektů zaměstnávajících více než 50% osob se zdravotním postižením. To by totiž způsobilo meziroční navýšení výdajů o více než 200%, což bylo způsobeno tím, že dotační program přešel v roce 2001 z kapitoly Ministerstva financí do kapitoly Ministerstva práce a sociálních věcí. 200% navýšení by bylo nereálné, protože údaje z let před rokem 2001 neobsahují výdaje na dotační program na Ministerstvu financí. Náklady na dotační titul poskytovaný Ministerstvem financí před rokem 2001 se nepodařilo ověřit z vhodného zdroje a proto nejsou do roku 2001 zahrnuty. Od roku 2002 již zahrnuty jsou, neboť graf pracuje s meziročním srovnáním a to takový postup umožňuje.

Sekvence grafů č. 9, 10 a 11 dává do souvislosti vývoj v realizaci vybraných opatření politiky zaměstnanosti a specifické míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v období let 2002 – 2007. Toto období bylo stanoveno z důvodu, že všechna tři vybraná opatření byla současně účinná až od roku 2002.

Graf č. 9 zobrazuje přepočtený počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením v rámci plnění povinného podílu v letech 2002 – 2007 a vývoj míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Ačkoliv graf nabízí zajímavý trend, kdy

v letech 2006 a 2007 roste počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením a klesá roční míra nezaměstnanosti těchto osob, je potřeba tuto souvislost hodnotit s ohledem na to, že se jedná o přepočtený počet zaměstnanců, neboť zaměstnanec s těžším zdravotním postižením se započítává třikrát. Nicméně, lze podle grafu konstatovat, že mezi roky 2005 až 2007 vzrostl počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením v rámci plnění povinného podílu o 14,2% a klesla míra nezaměstnanosti těchto osob o 17%.



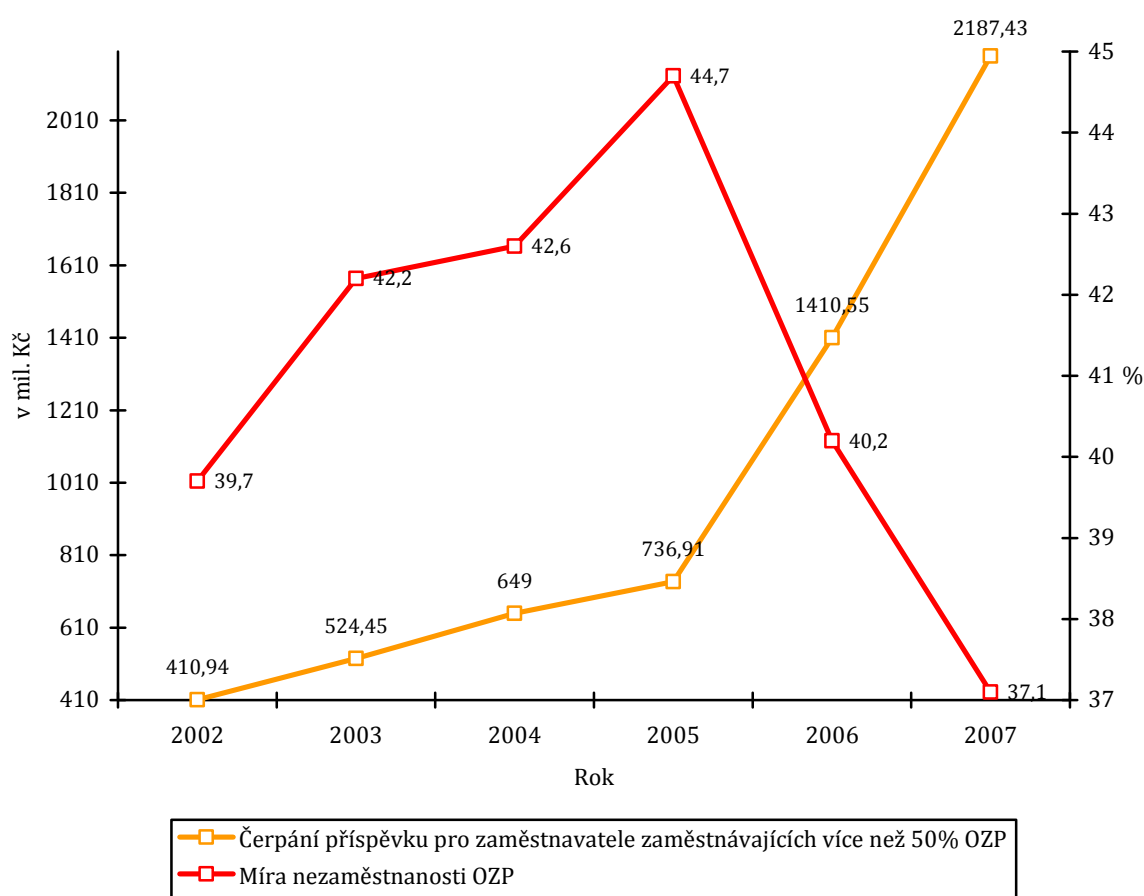
Grafy č. 9

Vývoj v uplatňování opatření politiky zaměstnanosti OZP a specifické míry nezaměstnanosti OZP v letech 2002 - 2007

Zdroj: SSZ MPSV ČR, ČSÚ, Úřady práce

Graf č. 10 zobrazuje vývoj míry nezaměstnanosti společně s vývojem čerpání příspěvku pro zaměstnavatele zaměstnávajících více než 50% osob se zdravotním postižením. Příspěvek zaměstnavatelé získávají za každého zaměstnance se zdravotním postižením, tzn. zjednodušeně řečeno, čím vyšší vyplacené příspěvky, tím více zaměstnaných osob se zdravotním postižením. To je samozřejmě zjednodušený pohled, neboť od roku 2005 se vyplácení příspěvku změnilo a začalo rozlišovat mezi osobou se zdravotním postižením a osobou se zdravotním postižením s těžším zdravotním

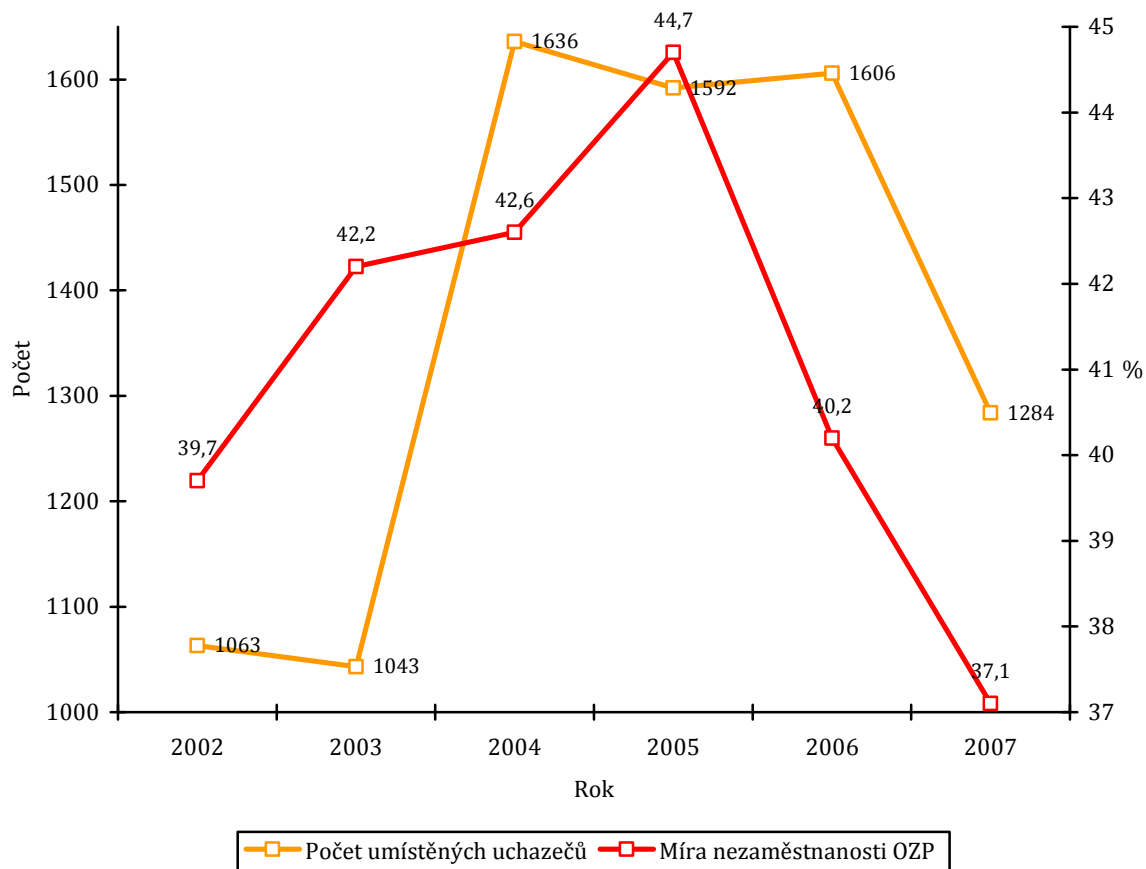
postižením, za kterou zaměstnavatelé náležel dvojnásobný příspěvek. Ve zmiňovaném období klesla mezi roky 2005 a 2007 míra nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením o 17% a vyplacené příspěvky vzrostly o neuvěřitelných 196%. V tomto výsledku lze jednoznačně shledat souvislost mezi růstem výdajů na opatření a růstem počtu pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Avšak vyplacené příspěvky vzrostly dílem z důvodu změny legislativy, kdy došlo k výraznému navýšení příspěvku za zaměstnávání osob s těžším zdravotním postižením a dílem z důvodu rostoucího počtu zaměstnanců se zdravotním postižením zaměstnaných zaměstnavateli – příjemci příspěvku.



Grafy č. 10

Vývoj v uplatňování opatření politiky zaměstnanosti OZP a specifické míry nezaměstnanosti OZP v letech 2002 - 2007

Zdroj: SSZ MPSV ČR, ČSÚ, Úřady práce



Grafy č. 11

Počet umístěných OZP na chráněné pracoviště v letech 2002 - 2007

Zdroj: SSZ MPSV ČR, ČSÚ, Úřady práce

Graf č. 11 zobrazuje vývoj výše zmíněné míry společně s vývojem počtu umístěných uchazečů se zdravotním postižením na chráněná pracoviště. V roce 2003 s mírným poklesem v umístění uchazečů na chráněná pracoviště, meziročně o 1,9%, rostla nezaměstnanost meziročně o 6,3%. Ačkoliv v roce 2004 vzrostl meziročně počet umístěných uchazečů o téměř 57%, míra nezaměstnanosti si v meziročním srovnání naopak pohoršila, avšak pouze o necelé 1%. Další pokles v umísťování v roce 2005 o 2,7% oproti roku předešlému doprovází meziroční růst míry nezaměstnanosti o 4,9%. V roce 2006 se situace v umísťování osob se zdravotním postižením na chráněná pracoviště zlepšila meziročně o necelé 1%, výrazné snížení míry nezaměstnanosti meziročně o 10% již však bylo důsledkem příznivého ekonomického vývoje v ČR, který míru nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením společně s dalšími opatřeními ve prospěch osob se zdravotním postižením tlačil v roce 2007 o dalších 7,7% dolů, navzdory meziročnímu poklesu v umísťování osob se zdravotním postižením na chráněná pracoviště o 20%.

## DISKUSE

Cílem této práce bylo identifikovat změny ve vývoji nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v letech 1997 – 2007 a dát tyto změny do souvislosti s realizací konkrétních opatření v politice zaměstnanosti a analyzovat vliv těchto opatření a výdajů politiky zaměstnanosti na zaměstnanost osob se zdravotním postižením v ČR. Z výsledků práce vyplynula souvislost mezi meziročním vývojem míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením a meziročním procentuálním vývojem výdajů na realizaci opatření politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Toto zjištění je v souladu s faktem, že vybraná opatření, zkoumaná v této práci, byla a jsou zaměřena především na motivování zaměstnavatelů vhodným nastavením ekonomických výhod pro takové zaměstnavatele. Rostl-li objem prostředků vynaložených na realizaci zkoumaných opatření výrazně v meziročním srovnání, měla tato skutečnost vliv na meziroční srovnání vývoje míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením, kdy tempo růstu míry výrazně zpomalilo, nebo naopak míra nezaměstnanosti meziročně klesala.

Nejdůležitější zkoumané opatření politiky zaměstnanosti je, podle autora práce, povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve vyšší povinného podílu. Tato povinnost byla fakticky uzákoněna od roku 2000. Od té doby došlo, podle výsledků práce, k výraznému zpomalení meziročního růstu míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením a tento příznivý trend si míra držela až do roku 2007, kdy naopak výrazně klesala. Z výsledků práce vyplývá, že v prvním roce fungování opatření, zaměstnali povinní zaměstnavatelé osoby se zdravotním postižením v přepočteném počtu 72 319 osob. Do roku 2007 tento počet rostl na 104 987 přepočtených osob, tzn. nárůst o 45,2%. Od roku 2000, se zavedením opatření, se zastavil meziroční dvojciferný růst míry nezaměstnanosti trvající od roku 1991. Opatření tak, podle výsledků práce, ovlivnilo trend ve vývoji míry nezaměstnanosti a její další vývoj stabilizovalo.

Toto opatření má několik parametrů, které se od roku 2000 neustále vyvíjejí. Správné nastavení těchto parametrů je klíčovým krokem k požadovanému využívání



tohoto opatření zaměstnavateli. Tyto parametry vychází z toho, že zákon dává zaměstnavatelům tři možnosti plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu. Tyto možnosti jsou rovnocenné, zaměstnavatelé si mohou zvolit kteroukoliv z nich nebo je mohou vzájemně kombinovat. Jak vyplývá z výsledků této práce, byly parametry zákona nastaveny tak, že opatření plnilo svojí funkci, přes pozitivní vliv na vývoj míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením, jen částečně. Předně se jedná o výši odvodu do státního rozpočtu v případě neplnění povinnosti zaměstnáním osoby se zdravotním postižením nebo odebíráním výrobků či jiných plnění od specifikovaných zaměstnavatelů. Výše odvodu by měla být nastavena tak, aby zaměstnavatelé této možnosti využívali až na posledním místě a dávali přednost zaměstnávání, případně odebírání výrobků. V počátcích uplatňování tohoto opatření byl však výrazný nepoměr ve výši odvodu do státního rozpočtu za jednoho zaměstnance se zdravotním postižením a ve výši ekvivalentu odebraných výrobků či služeb k započítání jednoho takového zaměstnance. Zaměstnavatelé tak využívali odvodu do státního rozpočtu v podílu zhruba 35% k ostatním možnostem. Ani když se v roce 2002 zvýšil odvod do státního rozpočtu z 0,5násobku průměrné mzdy na 1,5násobek průměrné mzdy nedošlo k odklonu od využívání odvodu ve prospěch využívání přímého zaměstnávání. Začal však strmě růst podíl plnění povinnosti odebíráním výrobků a služeb. Zmíněný výrazný odklon k využívání náhradního plnění formou odebírání výrobku a služeb v roce 2002, dle názoru autora práce, mj. zapříčinil nový fenomén, kdy zejména malé obchodní nebo i účelově vytvořené firmy dokázaly přijetím jednoho nebo několika málo osob se zdravotním postižením saturovat „poptávku po náhradním plnění“ přeprodejem nebo i pouhou přefakturací milionových objemů zboží. Nový zákon na tento fenomén zareagoval tím, že zvýšil hodnotu ekvivalentu tržeb za jednoho takto splněného zaměstnance se zdravotním postižením z 3násobku průměrné mzdy na 7násobek a současně omezil počet takto „náhradně splněných osob“ skutečným počtem zaměstnanců dodavatele ve sledovaném roce. Přijatá změna parametrů zákona skutečně vedla k zamezení zneužívání náhradního plnění a ke snížení podílu plnění tímto způsobem ve prospěch plnění povinnosti zaměstnáváním. Problém nové právní úpravy však může spočívat v tom, že zvýšení hodnoty ekvivalentu na 7násobek průměrné mzdy zamezil přístup celé řady neziskových organizací a chráněných dílen k poskytování náhradního plnění firmám z důvodu, že takových objemů tržeb jednoduše nedosahují. Zvýšení ekvivalentu tak opět nahrává různým formám předprodeje, kdy zaměstnavatelé ušetří o výši odvodu za

odebrané zboží, které by tak či onak nakupovali. K základní funkci tohoto opatření je třeba dodat, že kdyby zaměstnavatelé při plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu plnili svoji povinnost výlučně zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, vytvořili by dostatek pracovních příležitostí pro všechny uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením v ČR. Např. v roce 2007 úřady práce evidovaly 65 216 nezaměstnaných osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé, kteří svojí povinnost v roce 2007 splnili odvodem do státního rozpočtu nebo odebráním výrobku, služeb a jiného plnění měli povinnost zaměstnat 78 900 osob se zdravotním postižením. Navíc 4 333 zaměstnavatelů svojí povinnost v roce 2007 vůbec nenahlásilo nebo nesplnilo.

První meziroční pokles míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením, podle výsledků práce, byl v roce 2002, kdy zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50% osob se zdravotním postižením získali nárokový příspěvek za každého takového zaměstnance. Podle podkapitoly 3.2 této práce se toto opatření od roku 2002 vyvíjelo nejdynamičtěji ze všech zkoumaných opatření a jestliže v roce 2002 bylo na příspěvcích vyplaceno bezmála 411 mil. Kč, v roce 2007 činil objem vyplacených příspěvků téměř 2,2 mld. Kč. Počet podpořených zaměstnavatelů rostl ve stejném období z 283 na 1208. Podle autora práce je důležitý údaj o počtu volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Tento údaj poukazuje na ochotu zaměstnavatelů vytvářet nebo vyhrazovat pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením. Když byl od roku 2005 novelou zákona navýšen vyplácený příspěvek, v případě osob s těžším zdravotním postižením dokonce navíc dvojnásoben, vzrostl počet volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením z 1 802 na 3 170 v roce 2006, resp. 4 568 v roce 2007. To představovalo nárůst mezi roky 2005 a 2007 o 153,5%. To prokazuje vliv opatření na ochotu zaměstnavatelů osoby se zdravotním postižením zaměstnávat. Míra nezaměstnanosti těchto osob ve zmiňovaných letech pak klesla o 17% ve srovnání let 2005 a 2007.

Neobyčejně výrazný růst ve vyplácení příspěvku mezi roky 2005 a 2006 (nárůst o 91%) lze ovšem vysvětlit i tím, že někteří zaměstnavatelé přišli na způsob, jak toto opatření využít i k jinému účelu, než k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Úřady práce totiž po vyplácení příspěvku dále nezkoumají, jak zaměstnavatel s příspěvkem nakládá. Příspěvek je určen především ke kompenzování

zvýšených nákladů souvisejících se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, které spočívaly zejména v nezbytných organizačních, technických a personálních opatřeních a v přizpůsobení pracoviště, organizace výroby a podnikatelské činnosti, jimiž jsou zmírňovány důsledky vyšší nemocnosti a nižšího zbytkového pracovního potenciálu takových zaměstnanců. Praxe však v některých případech byla taková, že zaměstnavatelé uzavírali fiktivní pracovní smlouvy s poživateli plných invalidních důchodů, za které měli např. v roce 2007 nárok na příspěvek od úřadu práce ve výši 12 959 Kč měsíčně, ovšem ti pro zaměstnavatele fakticky nevykonávali žádnou práci. Zaměstnavateli však vznikl nárok na příspěvek. Zaměstnavatel měl samozřejmě povinnost takového zaměstnance za práci odměňovat. To ale mohl činit minimální mzdou, kterou navíc nařízení vlády č. 567/2006 Sb. umožňovalo v případě poživatele plného invalidního důchodu snížit o 50%<sup>43</sup>. V roce 2007 činila minimální mzda částku 8 000 Kč, resp. 4 000 Kč pro poživatele plného invalidního důchodu. I po odečtení odvodů zaměstnavatele zůstávalo zaměstnavatelům měsíčně z příspěvku zhruba 7 500 Kč, které nesloužily k pokrytí zvýšených nákladů. Poživatelům plných invalidních důchodů, kteří se na této praxi dobrovolně podíleli se prakticky ale nelze divit. Jejich šance na získání vhodného zaměstnání byla malá a v případě přiznání plného invalidního důchodu z důvodu poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti se ani nemohli stát uchazeči o zaměstnání. Pro tyto osoby pak 4 000 Kč měsíčně představovalo v řadě případů významné zlepšení jejich rozpočtu a pracovní poměr pro ně znamenal prakticky jedinou možností, jak získat potřebnou dobu pojištění a nárok na starobní důchod v případě, že byli uznáni plně invalidní, ale plný invalidní důchod jim nenáležel. Tak či onak, opatření na podporu zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50% osob se zdravotním postižením je podle výsledků této práce vhodným a účinným opatřením, které příznivě ovlivňovalo od roku 2002 meziroční vývoj míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením (viz podkapitola 3.4). Od roku 2009 však novelou zákona o zaměstnanosti č. 68/2009 Sb., v platném znění, došlo k podstatné změně ve vyplácení a výši příspěvku, která spočívá v tom, že příspěvek se od 1. 1. 2009 nově vyplácí jen do výše vyplacené mzdy včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění, avšak nejvýše do částky 8 000 Kč. Někteří zaměstnavatelé promptně zareagovali i na tuto změnu tím, že část mzdy osobám se zdravotním postižením začali poskytovat formou různých poukazů lázeňských pobytů atp. Možný dopad na ochotu zaměstnavatelů vytvářet pracovní místa

---

<sup>43</sup> Písm. d) § 4 nařízení vlády č. 567/2006 Sb.

pro osoby se zdravotním postižením a zaměstnávat takové osoby, v souvislosti vždy s platnou úpravou vyplácení příspěvku, nabízí srovnání situace na trhu práce ke konci 2. čtvrtletí roků 2008 a 2009. Na konci 2. čtvrtletí roku 2008 nabízeli zaměstnavatelé prostřednictvím úřadů práce 4 303 volných míst pro osoby se zdravotním postižením. Zatímco na konci stejného období roku 2009, s novou úpravou poskytování příspěvku, nabízejí 2 065 volných pracovních míst. Další vývoj ukáže, jak změna ve vyplácení příspěvku bude ovlivňovat motivaci zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

V této souvislosti si Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR položila na svých internetových stránkách provokativní otázku, zda-li má ČR zájem na pracovním uplatnění osob se zdravotním postižením? Asociace vyčítá Ministerstvu práce a sociálních věcí, že se při novele opatření nezabývalo základní příčinou zneužívání příspěvku. A pokračuje, že dopady plošného krácení zákonných příspěvků nedělají rozdíl mezi potřebami skutečných zaměstnavatelů, kteří dávají lidem práci, důstojnou mzdu a seberealizaci – a „kvazizaměstnavateli“, kteří pouze uzavřou s osobou se zdravotním postižením pracovní smlouvu a na jejím základě inkasují veřejné finance. Důsledkem výše uvedené novely budou, podle názoru asociace, tendence ukončit zaměstnání většiny osob se zdravotním postižením, jejichž výkon nepokryje alespoň minimální osobní náklady. „Možnosti úřadů práce kompenzovat snížení příspěvku jinými opatřeními jsou finančně velmi omezené. Řada zaměstnavatelů může klesnout podílem osob se zdravotním postižením pod 50%, čímž zcela ztratí nárok na podporu. Málokdo si uvědomuje, že řada dříve poskytnutých příspěvků z aktivní politiky zaměstnanosti je podmíněna udržetím nebo vytvořením nových pracovních míst“ uzavírá asociace ve svém příspěvku.<sup>44</sup>

S výše uvedenými opatřeními mohou zaměstnavatelé spojit i nárok na slevu na dani podle zákona o dani z příjmu č. 586/1992 Sb., v platném znění. Naposledy bylo toto opatření zákona o dani z příjmu novelizováno zákonem č. 492/2000 Sb., který zaměstnavatelům snižuje daň o částku 18 000 Kč za zaměstnance se zdravotním postižením a o částku 60 000 Kč za zaměstnance se zdravotním postižením s těžším

---

<sup>44</sup> RYCHTÁŘ, K. *Má tento stát zájem na pracovním uplatnění lidí se zdravotním postižením?* [online]. c2008. Dostupné z: <<http://www.azzpccr.cz/verejne-prehled.htm>>

zdravotním postižením. Novela zároveň rozšířila okruh zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 20 zaměstnanců, kteří mohli uplatnit snížení sazby daně o polovinu, neboť snížila podíl zaměstnanců se změněnou pracovní schopností takového zaměstnavatele z 60% na 50% průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců. Od roku 2000 do roku 2007 nebylo toto opatření dále novelizováno a tak právní úprava, vzhledem k době, která uplynula ztrácela mnoho z motivační účinnosti, zejména s ohledem na inflaci. V průběhu tohoto období navrhovaly organizace osob se zdravotním postižením v čele s Národní radou osob se zdravotním postižením ČR zvýšení slevy na dani z 18 000 Kč na 30 000 Kč a ze 60 000 Kč na 70 000 Kč. Tento hlas však nebyl ani do roku 2009 vyslyšen. Opatření zákona o dani z příjmu je kromě ekonomické motivace zaměstnavatelů důležité i z důvodu, že zákon vybraným zaměstnavatelům ukládá přímo povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu. Tímto způsobem vlastně částečně kompenzuje toto opatření. Přitom i se stávající úpravou se nejedná o zanedbatelné úspory. Pakliže se jedná o zaměstnavatele, který platí daň z příjmu a zaměstnává osobu s těžším zdravotním postižením, v případě že nemá povinnost tuto osobu zaměstnávat, ušetří na dani z příjmu zmíněných 60 000 Kč. Když ovšem povinnost zaměstnat osobu s těžším zdravotním postižením má, rovná se úspora slevě na dani 60 000 Kč plus úspora za odvod do státního rozpočtu, který např. v roce 2007 činil 52 797,50 Kč. A kdyby měl takový zaměstnanec povinnost zaměstnat např. tři osoby se zdravotním postižením a zaměstná jednu s těžším zdravotním postižením, rovná se úspora slevě na dani 60 000 Kč plus úspora za odvod do státního rozpočtu ve výši 158 392,50 Kč.

Zřizování a provoz chráněných pracovišť nemělo podle výsledků práce na vývoj míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením zásadní vliv, pouze s výjimkou roku 1998, kdy novelou vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 232/1997 Sb., kterou se měnila vyhláška č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností, došlo k navýšení příspěvků úřadu práce na zřizování a provoz těchto pracovišť. V tomto roce, kdy celková míra nezaměstnanosti meziročně vzrostla o 43%, zpomalil růst míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením ze 40,1% v roce 1997 na 20,3% v roce 1998 a počet nově vytvořených chráněných pracovišť vzrostl o 72,6%. Od roku 2002, kdy byla účinná všechna zkoumaná opatření již však trend ve vývoji vyvážení chráněných pracovišť nekorespondoval s vývojem míry nezaměstnanosti, a třebaže v roce 2007 klesá počet nově vytvořených chráněných

pracovišť o 47% ve srovnání s rokem 2006, míra nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením pokračuje v klesajícím trendu z roku 2006 o dalších 7,7%.

Zřizování a provoz chráněných pracovišť je tradičním opatřením uplatňovaným v ČR již od 80. let 20. století. Filosofie chráněných pracovišť je však v posledních letech v některých zemích (např. v Austrálii nebo USA) debatována v souvislosti s prosazováním dalších forem podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ve většině zemí je cílem státní politiky zaměstnanosti zlepšovat přechod z chráněného do otevřeného zaměstnání. Ve skutečnosti se míra tohoto přechodu pohybuje mezi méně než 1% a 5 %. Příčiny takto malé míry jsou neochota zaměstnavatelů tyto osoby zaměstnat, neochota některých chráněných pracovních dílen uvolnit jejich klíčové zaměstnance, nízká technologická úroveň produkce chráněných dílen a pracovní dovednosti, které často neodpovídají požadavkům trhu práce. V některých zemích je chráněné zaměstnání kritizováno v souvislosti právě s nízkou mírou přechodu na otevřený trh práce a nízkým peněžním ohodnocením<sup>45</sup>. Při hodnocení významu chráněného zaměstnání proto záleží na úhlu pohledu a na zvolených kritériích - zda význam této formy podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením spatřujeme více v její funkci sociální péče a sociálních služeb nebo spíše v podporování zaměstnanosti a ekonomického přínosu. Hlavní funkcí tohoto opatření je proto umožnit osobám se zdravotním postižením, které nemohou získat nebo si udržet práci na otevřeném trhu práce, smysluplnou aktivitu a připravit je, v rámci jejich možností, na práci v zaměstnání na takovém trhu.

Problém chráněných pracovišť byl podle některých autorů i ve výši příspěvků politiky zaměstnanosti. Ten byl důsledkem rozdílného pracovního výkonu jednotlivých zaměstnanců chráněných dílen v souvislosti se stanovenou minimální mzdou. Kotíková<sup>46</sup> uvádí, že problém se týkal především osob s těžším zdravotním postižením, jejichž umístění do chráněné pracovní dílny a na chráněné pracovní místo sloužilo převážně k udržení existujícího zbytkového pracovního potenciálu, výkon zdaleka neodpovídal zákonem stanovené mzdě. Provoz chráněné dílny byl v důsledku toho velmi ztrátový. Chráněná pracoviště, zaměstnávající především tyto osoby, proto měla podle

---

<sup>45</sup> O'REILLY, A. *The Right to Decent Work of Persons with Disabilities*. International Labor Office, 2007. ISBN 92-2120-144-9

<sup>46</sup> KOTÍKOVÁ, J. *Zaměstnavatelé a osoby se zdravotním postižením*. Sociální politika, 1998, roč. 24, č. 4, s. 15-17. ISSN 0049-0961.

autorky hledat další formy financování a příjmů, neboť slevy, příspěvky a dotace, které jim ze zákona náležejí, nestačí často k pokrytí nezbytných nákladů. Tento problém se, dle názoru autora práce, částečně daří řešit díky zákonu o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, který výši příspěvků chráněným pracovištím stanovil správným směrem a jejich výše se od roku 2005 odvozuje od průměrné mzdy v národní hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Jiné řešení může nabídnout sociální ekonomika s konceptem sociální firmy, či sociálního podniku, kdy díky diverzifikaci zdrojů financování může chráněné pracoviště získat určitou soběstačnost a prostředky k naplňování svých cílů.

Všechna výše uvedená opatření však až do roku 2004 nebyla dostupná pro zaměstnavatele, který by chtěl zaměstnávat osobu uznanou plně invalidní z důvodu poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti, pokud neměla zvláštní rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení o přiznání statutu občana se změněnou pracovní schopností. Osobě plně invalidní z důvodu poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti tak nebyl přiznán statut občana se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením a více méně tak s ním systém politiky zaměstnanosti nepočítal při pracovním uplatnění. To změnil až nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění, který stanovil že osobou se zdravotním postižením s těžším zdravotním postižením je osoba plně invalidní podle písm. a) i b) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění. Nicméně stanovil, že osoby uznané plně invalidní z důvodu poklesu schopnosti soustavné výdělečné činnosti, tedy podle písm. a) zákona, se nemůžou stát uchazeči o zaměstnání a tím pádem jsou pro ně nedostupné některé nástroje a opatření politiky zaměstnanosti. Tím tedy jakoby pokračuje přesvědčení státu, že s pracovním uplatněním těchto osob příliš nepočítá. Na obranu tohoto postoje je potřeba přiznat, že velká část těchto osob je skutečně obtížně zaměstnatelná až nezaměstnatelná na otevřeném trhu práce. Kotíková<sup>47</sup> k tomuto uvádí, že některé osoby se zdravotním postižením jsou skutečně nezaměstnatelné a pokračuje, že jejich pracovní omezení daná zdravotním postižením jsou takového charakteru, že umožňují výkon práce jen za specifických podmínek, např. v chráněných pracovních dílnách. Přesto je v současné době patrný posun v důrazu na potenciál a zachované

---

<sup>47</sup> KOTÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In Sirovátka, T., Mareš, P. (eds.): *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: MU v Brně, 2003. ISBN 80-210-3048-8.

funkční schopnosti osob se zdravotním postižením spíše než na jejich omezení a znevýhodnění. Z tohoto posunu vyplývá, že pokud zaměstnání odpovídá funkční kapacitě osobě se zdravotním postižením, je v podstatě plnohodnotným zaměstnancem. Úprava v zákoně má, podle autora práce, i další možné vysvětlení. Pokud by tyto osoby mohly být uchazeči o zaměstnání a byly by evidované na úřadech práce, zhoršilo by to už tak špatné ukazatele míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Tyto osoby jsou z hlediska trhu práce naprosto neviditelní. I když přijde o zaměstnání několik tisíc takovýchto osob, nezvýší se statistiky nezaměstnanosti ani o jednoho člověka. Nejde však jen o statistiky. Jak uvádí Hutař<sup>48</sup>, evidence v seznamu uchazečů je významná i z hlediska důchodového pojištění. Veškerá doba, po kterou přísluší podpora v nezaměstnanosti a dále 3 roky evidence bez nároku na podporu, jsou započítávány do důchodového pojištění. Tím, že takto invalidní osoby uchazeči o zaměstnání být nemohou, je pro ně pracovní poměr prakticky jedinou možností, jak získat potřebnou dobu pojištění, nárok na důchod v případě, že byli uznáni plně invalidní podle písm. a) zákona, ale plný invalidní důchod jim nenáleží pro nesplnění podmínky doby pojištění. V souvislosti s přijetím zákona č. 306/2008 Sb., kterým se od 1. 1. 2010 mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, se tento důsledek stane ještě aktuálnější. Zákon totiž podstatně mění dobu pojištění nutnou k získání nároku na starobní důchod. Celá řada osob se zdravotním postižením, dlouhodobě bez pracovního uplatnění, nesplní potřebnou dobu pojištění, nezískají nárok na starobní důchod a budou odkázáni na systém státní sociální podpory<sup>49</sup>.

Důležitá na tomto opatření je tedy skutečnost, že nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění, od 1. 10. 2004 otevřel dveře k zahrnutí těchto osob do systému výše uvedených opatření a poskytl zaměstnavatelům podporu při jejich zaměstnávání. Tato skutečnost mj. rozšířila okruh osob se zdravotním postižením s těžším zdravotním postižením, což mohlo mít vliv na růst míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v roce 2005, která skutečně meziročně vzrostla o 4,9%, zatímco v předchozím roce pouze o 1%.

---

<sup>48</sup> HUTAŘ, J. *§ 78 zákona o zaměstnanosti, jeho proměny a jejich důsledky*. Skok do reality: speciální noviny o legislativě pro osoby se zdravotním postižením, NRZP ČR, 2008, roč. 9, č. 5, s. 2. E 13338.

<sup>49</sup> HUTAŘ, J. *Změny v důchodovém pojištění od roku 2010*. Skok do reality: speciální noviny o legislativě pro osoby se zdravotním postižením, NRZP ČR, 2009, roč. 10, č. 2, s. 1. E 13338.



Jak uvádí podkapitola 2.3, považoval autor této práce za důležitá i dvě opatření vyplývající ze zákoníku práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Jejich vliv na vývoj míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením je problematicky prokazatelný. Obě opatření byla přijata v návaznosti na jiná opatření vyplývající ze zákona o zaměstnanosti, se kterými společně vstoupila do systému politiky. Možnost sjednávat s osobou se zdravotním postižením pracovní poměr i na dobu určitou přišla s novelou zákona o zaměstnanosti č. 167/1999 Sb. a souvisela s nově přijatou povinností zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu. 5% výše povinného podílu zaměstnanců se zdravotním postižením se totiž mohla s ohledem na měnící se celkový přepočtený počet zaměstnanců v reálných číslech měnit každý rok a zaměstnavatel tak měl mít možnost reagovat na tyto změny, pokud nechtěl osobu se zdravotním postižením nadále zaměstnávat.

Povinnost zaměstnavatele mít předchozí souhlas úřadu práce k ukončení pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením výpovědí skončila k 1.3.2004 novelizací zákoníku práce. Toto opatření by nadále bylo v systému práva problematické s ohledem na nový zákon o zaměstnanosti přijatý v témže roce a na nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., v platném znění. Toto opatření bylo bezpochyby důležitým prvkem právní ochrany osob se zdravotním postižením na trhu práce a ve vztahu k zaměstnavateli. Zvýšená právní ochrana zaměstnanců se zdravotním postižením se však ukazovala jako problematická. Zrušením této povinnosti tak odpadl jeden z podstatných důvodů, který zaměstnavatelé v ČR uváděli, proč osoby se zdravotním postižením nezaměstnávají<sup>50</sup>.

Výše vymezená opatření byla výhodná především pro osoby se zdravotním postižením, které již zaměstnány byly. Tito zaměstnanci tak byli poměrně dostatečně chráněni. Ukončení jejich pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bylo obtížnější. Situaci však tato opatření nikterak neusnadňovala osobám se zdravotním postižením, které na trh práce vstupovaly. Karpíšek<sup>51</sup> tuto pracovněprávní ochranu osob se

---

<sup>50</sup> HUTAŘ, J. Princip rovných příležitostí pro zdravotně postižené. In *Sborník analýz analytické části projektu EQUAL č. 0026: Posílení postavení nezaměstnaných zdravotně postižených občanů na trhu práce na území Prahy*. Praha: NRZP ČR, 2008. ISBN 80-903640-5-5.

<sup>51</sup> KARPÍŠEK, Z. K problematice zaměstnávání zdravotně postižených. *Sociální politika*, 1998, roč. 24, č. 2, s. 14-16. ISSN 0049-0961.

zdravotním postižením kritizoval. Především nemožnost sjednat pracovní poměr na dobu určitou a s tím související nemožnost sjednání zkušební doby. Tato ochrana podle jeho názoru podporovala stabilitu zaměstnání osob se zdravotním postižením, ale zároveň působila proti přijetí nových osob do zaměstnání. Zaměstnavatelé se podle něj bránili přijmout nové zaměstnance se zdravotním postižením bez zkušební doby a na dobu neurčitou, tím spíše občany zdravotně postižené, k jejichž výpovědi byl navíc nutný souhlas úřadu práce.

Další propracování zkoumané problematiky by se mohlo věnovat postojům zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich hodnocení uplatňovaných opatření politiky zaměstnanosti. Motivace zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením nemusí být nutně podporována pouze ekonomickou výhodností takového konání. Kate Stanley<sup>52</sup> z institutu pro výzkum veřejné politiky (IPPR) se domnívá, že v nízké míře zaměstnanosti osob se zdravotním postižením hrají roli i mýty o zdravotním postižení, které brání v úsilí politiky zaměstnanosti, jejich opatření a zvláště v ochotě zaměstnavatelů dosáhnout zlepšení postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce. Jako příklad uvádí mýtus o tom, že osoby se zdravotním postižením nemohou pracovat a nepracují a nebo, že zdravotní postižení je specifickou, nepřilíš častou záležitostí<sup>53</sup>. Stanley se domnívá, že pokud budou tyto mýty nahrazeny povědomím o skutečnosti, bude moci být učiněn výraznější pokrok ve vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Nedostatečné povědomí o potřebách a schopnostech osob se zdravotním postižením patří mezi faktory nízké míry jejich zaměstnanosti a zhoršeného postavení na trhu práce i podle Vysokajové<sup>54</sup>.

---

<sup>52</sup> STANLEY, K. The missing million: the challenges of employing more disabled people. In Roulstone, A., Barnes, C. (eds.): *Working futures? Disabled people, policy and social inclusion*. Bristol, 2005. Part One: Work, welfare and social inclusion: challenges, concepts and questions. s. 29. ISBN 97-8186-134-626-1.

<sup>53</sup> V ČR bylo v roce 2007 podle Výsledků šetření o zdravotně postižených osobách v České republice za rok 2007 ČSÚ 1 015 548 osob se zdravotním postižením, což představovalo 9,9% z celkové populace ČR ve sledovaném roce.

<sup>54</sup> VYSOKAJOVÁ, M. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000, s. 23-24. ISBN 80-2460-057-9.

## ZÁVĚR

Práce identifikovala nejvýznamnější změny ve vývoji míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v ČR v období let 1997 – 2007. Tyto změny dala do souvislosti se zaváděním a realizací nových opatření politiky zaměstnanosti a s výdaji na realizaci těchto opatření. Z výsledků práce vyplývá, že faktorem, který ovlivňuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR je kondice národního hospodářství, resp. míra HDP a s tím související míra výdajů na politiku zaměstnanosti. Výše objemu prostředků, vynaložených na realizaci zkoumaných opatření v meziročním srovnání, měla vliv na meziroční vývoj míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Vybraná opatření prokázala, že při svém vstupu do systému politiky zaměstnanosti ovlivnila vývoj míry nezaměstnanosti, který se zkoumal průměrně s 12 měsíčním odstupem od zavedení opatření, nebo ke konci kalendářního roku. Práce dospěla k následujícím závěrům:

1. Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, která byla ze zákona uložena specifikovaným zaměstnavatelům od 1.1.2000, vedla ke zpomalení dvojciferného růstu meziročního vývoje míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením z úrovně 53,6%, 40,1%, 20,3% a 28,3% v letech 1996, 1997, 1998 a 1999 na 6,5% v roce 2000 a ke stabilizaci tohoto trendu na 6,8% v roce 2001. Zaměstnavatelé povinný 5% podíl (od roku 2002 4% podíl) počtu zaměstnanců se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele plnili zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v průměru ve výši 3,48%, což představovalo např. v roce 2000 přepočtený počet 72 319 zaměstnaných osob se zdravotním postižením a v roce 2007 dokonce 104 987 osob. Ve zbylých případech využívali zaměstnavatelé další možnosti náhradního plnění. Parametry opatření vykazovali např. v roce 2007 takové hodnoty, že v případě plnění povinnosti zaměstnavatelů pouze zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, by zaměstnavatelé vytvořili dostatek pracovních míst pro všechny osoby se zdravotním postižením evidované na úřadech práce.

2. Příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% osob se zdravotním postižením vytvořil v systému opatření politiky zaměstnanosti nejdynamičtější nástroj jehož zavedení do praxe vedlo k prvnímu poklesu meziročního vývoje míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v roce 2002 ve výši 6,5%. Jednalo se o vůbec první pokles meziročního vývoje této specifické míry od transformace pracovního trhu po roce 1989. Zavedení příspěvku podpořilo ochotu zaměstnavatelů vytvářet nebo vyhrazovat pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením. Od roku 2005, kdy se podstatně zvýšil příspěvek za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením vzrostl počet volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením do roku 2007 o 153%, zatímco v předchozích letech se trend pohyboval okolo 14%.
  
3. Vliv vytváření a provozu chráněných pracovních dílen a pracovních míst na vývoj míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením se nepodařil v práci prokázat. Počty každoročně nově vytvořených chráněných pracovišť jsou nízké a až do roku 2000 se ani nedařilo všechna vytvořená místa osobami se zdravotním postižením obsazovat. Opatření je nedostatečně uplatňované ze strany zaměstnavatelů, neboť např. v Praze nebylo v období let 2004 – 2006 úřadem práce podpořené jediné nově vytvořené chráněné pracoviště.

Z provedené analýzy realizace a uplatňování vybraných opatření politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením vyplynulo několik poznatků, jejichž další posouzení by mohlo být vhodné ke zlepšení provádění politiky zaměstnanosti.

Předně se jedná o stanovení vhodnějších parametrů povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu. Současná úprava platná pro plnění povinnosti odebíráním výrobků a jiných plnění může být nedostupná pro celou řadu zaměstnavatelů - neziskových a humanitárních organizací -, kteří patří také mezi zaměstnavatele osob se zdravotním postižením, neboť v některých případech jsou zřizovateli takových organizací právě samotné osoby se zdravotním postižením. Vyřazuje je z okruhu zaměstnavatelů, kteří by mohli poskytovat náhradní plnění jiným firmám a zaměstnavatelům, protože objem tržeb k započtení byt' jedné osoby se zdravotním postižením je pro ně příliš vysoký a nedokážou nabídnout vhodné plnění (v roce 2007 činila hodnota tržby k započtení jedné osoby se zdravotním

postižením 147 833 Kč bez DPH). S ohledem na to, že v roce 2007 činila celková hodnota uskutečněných plnění zhruba 9 mld. Kč bez DPH, je tato forma podpory zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením velmi významná. Řešením by mohl být již jednou použitý princip, který vycházel z roční produktivity práce na jednoho zaměstnance, princip je popsán v oddíle 2.2.1, a zvýšením slevy na dani z příjmu či slevy na odvody na sociální a zdravotní pojištění pro tyto zaměstnavatele. Zároveň by tato možnost náhradního plnění měla být pro zaměstnavatele výhodnější než odvod do státního rozpočtu, nebo minimálně by měly obě možnosti být nastaveny v rovnocenném poměru. Plnění odvodem do státního rozpočtu nepodporuje přímo zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale je příjmem státní pokladny.

Na dalším místě autor práce doporučuje, aby úřady práce prováděly pečlivou evidenci využívání všech nástrojů politiky zaměstnanosti osobami se zdravotním postižením s rozlišením jedná-li se o osoby se zdravotním postižením či osoby s těžším zdravotním postižením a osoby zdravotně znevýhodněné. Z údajů dostupných ze Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce Ministerstva práce a sociálních věcí ČR vyplynulo, že existují rozdíly v provádění evidence využívání nástrojů a opatření politiky zaměstnanosti mezi jednotlivými úřady práce. Dobrým příkladem je např. zpracování úřadem práce Plzeň-město.

Cíl práce se podařil realizovat podle zadání. Autor práce pouze upustil od použití metody analýzy hlavní komponenty, neboť její aplikaci pro práci shledal příliš rozsáhlou a neopodstatněnou z důvodu nedostupnosti statistických dat potřebných k využití metody. Namísto toho byla použita metoda analýzy statistických dat.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

### Seznam použitých publikací

- [1] HALÍŘOVÁ, G. – STEHLÍK, V. Právní aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením – úprava v komunitárním a českém právu. In *Sborník analýz analytické části projektu EQUAL č. 0026: Posílení postavení nezaměstnaných zdravotně postižených občanů na trhu práce na území Prahy*. Praha: NRZP ČR, 2008. ISBN 80-903640-5-5.
- [2] HUTAŘ, J. § 78 zákona o zaměstnanosti, jeho proměny a jejich důsledky. *Skok do reality: speciální noviny o legislativě pro osoby se zdravotním postižením*. Praha: NRZP ČR, 2008, roč. 9, č. 5, s. 2. E 13338.
- [3] HUTAŘ, J. Změny v důchodovém pojištění od roku 2010. *Skok do reality: speciální noviny o legislativě pro osoby se zdravotním postižením*. Praha: NRZP ČR, 2009, roč. 10, č. 2, s. 1. E 13338.
- [4] HUTAŘ, J. Princip rovných příležitostí pro zdravotně postižené. In *Sborník analýz analytické části projektu EQUAL č. 0026: Posílení postavení nezaměstnaných zdravotně postižených občanů na trhu práce na území Prahy*. Praha: NRZP ČR, 2008. ISBN 80-903640-5-5.
- [5] JESENSKÝ, J. a kol. *Zdravotně postižení – programy pro 21. století: Aktuální otázky speciální pedagogiky*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2003, 3. svazek, s. 441. ISBN 80-7041-834-8.
- [6] KALNICKÁ, V. – VOTINSKÝ, J. *Výsledky šetření o zdravotně postižených osobách v České republice za rok 2007*. Praha: Český statistický úřad, 2008. ISBN 978-80-250-1678-7.
- [7] KARPÍŠEK, Z. K problematice zaměstnávání zdravotně postižených. *Sociální politika*, 1998, roč. 24, č. 2, s. 14-16. ISSN 0049-0961.

- [8] KOLÁČKOVÁ, J. – KODYMOVÁ, P. Sociální práce se zdravotně znevýhodněnými. In MATOUŠEK, O. – KOLÁČKOVÁ, J. – KODYMOVÁ, P. *Sociální práce v praxi: Specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2005, 1. vydání, s. 352. ISBN 80-7367-002-X.
- [9] KOTÍKOVÁ, J. Zaměstnavatelé a osoby se zdravotním postižením. *Sociální politika*, 1998, roč. 24, č. 4, s. 15-17. ISSN 0049-0961.
- [10] KOTÍKOVÁ, J. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In Sirovátka, T., Mareš, P. (eds.): *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: MU v Brně, 2003, s. 272. ISBN 80-210-3048-8.
- [11] KREJČÍŘOVÁ, O. Pracovní rehabilitace, chráněné dílny, chráněná pracoviště, pracovní terapie. In KREJČÍŘOVÁ O. - MEDVECOVÁ, A. - OPATŘILOVÁ, D. *Problematika zaměstnávání občanů*. Praha: Rytmus, 2005, s. 42-45. ISBN 80-903598-1-7.
- [12] MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.
- [13] NOVOSAD, L. *Základy speciálního poradenství*. Praha: Portál, 2000, s. 159. ISBN 80-7367-174-3.
- [14] O'REILLY, A. *The Right to Decent Work of Persons with Disabilities*. Geneva: International Labor Office, 2007. ISBN 92-2120-144-9.
- [15] RYCHTÁŘ, K. *Ekonomické a pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením a nový zákon o zaměstnanosti*. MISTR: titul profesionálů, 7-8/2004, s. 78-79.
- [16] SIROVÁTKA, T. *Politika pracovního trhu*. Brno: Masarykova univerzita, 1995, s. 171. ISBN 80-210-1251-X.
- [17] SIROVÁTKA, T. - KULHAVÝ, V. *Programy aktivní politiky zaměstnanosti v ČR v roce 2005: Hodnocení efektů na nezaměstnanost v roce 2006*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i, 2007, 1. vydání, s.160. ISBN 978-80-87007-66-2.

- [18] STANLEY, K. The missing million: the challenges of employing more disabled people. In Roulstone, A., Barnes, C. (eds.): *Working futures? Disabled people, policy and social inclusion*. Bristol, 2005. Part One: Work, welfare and social inclusion: challenges, concepts and questions. s. 29. ISBN 97-8186-134-626-1.
- [19] TOMEŠ, I. *SOCIÁLNÍ POLITIKA: teorie a mezinárodní zkušenost*. Praha: Socioklub, 2001, 2. vydání, s. 262. ISBN 80-86484-00-9.
- [20] VYSOKAJOVA, M. *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-2460-057-9.
- [21] WINKLER, J. – WILDMANNOVÁ, M. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. ISBN 80-7226-195-9.
- [22] ŽÁK, M. a kolektiv. *Velká ekonomická encyklopedie*. 2. rozšířené vydání. Praha: Linde Praha a.s, 2002. ISBN 80-7201-381-5.

### Seznam použitých elektronických zdrojů

- [1] Český statistický úřad. *Česká republika: hlavní makroekonomické ukazatele* [online]. c2009. Dostupné z: <[http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr:\\_makroekonomicke\\_udaje/\\$File/HLM\\_AKRO.xls](http://www.czso.cz/csu/redakce.nsf/i/cr:_makroekonomicke_udaje/$File/HLM_AKRO.xls)>.
- [2] Ministerstvo financí ČR. *Ministerstvo financí České republiky: Státní závěrečný účet* [online]. c2009. Dostupné z: <[http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/statni\\_zav\\_ucet.html](http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/statni_zav_ucet.html)>.
- [3] MPSV ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2002* [online]. c2009. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2002/analyza\\_z\\_a\\_rok\\_2002.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2002/analyza_z_a_rok_2002.pdf)>.



- [4] MPSV ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2003* [online]. c2009. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2003/analyza\\_zam\\_nezam\\_rok\\_2003.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2003/analyza_zam_nezam_rok_2003.pdf)>.
- [5] MPSV ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2004* [online]. c2009. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2004/analyza\\_zam\\_nezam\\_rok\\_2004.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2004/analyza_zam_nezam_rok_2004.pdf)>.
- [6] MPSV ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2005* [online]. c2009. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2005/analyza\\_zam\\_nezam\\_2005.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2005/analyza_zam_nezam_2005.pdf)>.
- [7] MPSV ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2006* [online]. c2009. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2006/Analyza0612.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2006/Analyza0612.pdf)>.
- [8] MPSV ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2007* [online]. c2009. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2007/Anal2007.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2007/Anal2007.pdf)>.
- [9] MPSV ČR. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2008* [online]. c2009. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh\\_prace/rok2008/Anal2008.pdf](http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2008/Anal2008.pdf)>.
- [10] MPSV ČR. *Zpráva o situaci na trhu práce v Praze rok 2006: Analýza stavu a vývoje trhu práce* [online]. Úřad práce hl.m. Praha, 2007. Dostupné z: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/ab\\_info/statist](http://portal.mpsv.cz/sz/local/ab_info/statist)>.
- [11] MPSV ČR. *Informace z úřadu práce České Budějovice* [online] c2009. <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb\\_info/dokstah](http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/dokstah)>.

- [12] MPSV ČR. *Informace z úřadu práce Plzeň-město* [online] c2009. <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/pm\\_info/stat](http://portal.mpsv.cz/sz/local/pm_info/stat)>.
- [13] MPSV ČR. *Informace z úřadu práce Ústí nad Labem* [online] c2009. <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/ul\\_info/kestazeni](http://portal.mpsv.cz/sz/local/ul_info/kestazeni)>.
- [14] NRZP ČR. *Národní rada osob se zdravotním postižením ČR* [online]. c2009. Dostupné z: <<http://www.nrzp.cz/aktuality-1170104032/>>.
- [15] RYCHTÁŘ, K. *Má tento stát zájem na pracovním uplatnění lidí se zdravotním postižením?* [online]. c2008. Dostupné z: <<http://www.azzpccr.cz/verejne-prehled.htm>>
- [16] Vláda ČR. *Vláda České republiky* [online]. c2009. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/uvod-vvzpo-17734/>>.
- [17] Vláda ČR. *Zpráva o situaci zdravotně postižených a nejnaléhavějších úkolech, které je třeba vyřešit* [online]. 1992. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/zp1992.pdf>>.
- [18] Vláda ČR. *Národní plán pomoci zdravotně postiženým občanům* [online]. 1992. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/npp92.pdf>>.
- [19] Vláda ČR. *Národní plán opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení* [online]. 1993. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/np093.pdf>>.
- [20] Vláda ČR. *Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením* [online]. 1998. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/NPVP-98.pdf>>.
- [21] Vláda ČR. *Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením* [online]. 2004. Dostupné z: <[http://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/koncepce-o\\_1.pdf](http://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/koncepce-o_1.pdf)>.

- [22] Vláda ČR. *Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 - 2009* [online]. 2005. Dostupné z: <[http://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/NPPI-2008\\_1.pdf](http://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/NPPI-2008_1.pdf)>.
- [23] Vláda ČR. *Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 - 2009* [online]. 2009. Dostupné z: <<http://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/NPPI-2009.pdf>>.

### **Seznam použitých právních předpisů**

- [1] Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení
- [2] Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti
- [3] Zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti
- [4] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu
- [5] Zákon č. 35/1993 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu
- [6] Zákon č. 74/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákoník práce č. 65/1965 Sb., ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony
- [7] Zákon č. 259/1994 Sb., kterým se mění a doplňuje zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů
- [8] Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře
- [9] Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění

- [10] Zákon č. 167/1999 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- [11] Zákon č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů
- [12] Zákon č. 492/2000 Sb., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, ve znění pozdějších předpisů
- [13] Zákon č. 474/2001 Sb., kterým se mění zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- [14] Zákon č. 46/2004 Sb., kterým se mění zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů
- [15] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- [16] Zákon č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti
- [17] Zákon č. 24/2006 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů
- [18] Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách
- [19] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
- [20] Zákon č. 261/2007 Sb., o stabilizaci veřejných rozpočtů
- [21] Zákon č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
- [22] Zákon č. 68/2009 Sb., úplné znění zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

- [23] Zákoník práce č. 65/1965 Sb.
- [24] Vyhláška Ministra zahraničních věcí č. 72/1985 Sb., o Úmluvě o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání invalidů (č. 159)
- [25] Vyhláška federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 149/1988 Sb., kterou se provádí zákon o sociálním zabezpečení
- [26] Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností
- [27] Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 207/1995 Sb., kterou se stanoví stupně zdravotního postižení a způsob jejich posuzování pro účely dávek státní sociální podpory
- [28] Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění
- [29] Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 232/1997 Sb., kterou se mění vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 115/1992 Sb., o provádění pracovní rehabilitace občanů se změněnou pracovní schopností
- [30] Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 242/2002 Sb., o bližších podmínkách poskytování příspěvku zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% občanů se změněnou pracovní schopností z celkového počtu svých zaměstnanců a vyúčtování tohoto příspěvku
- [31] Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- [32] Nařízení vlády č. 384/1991 Sb., o stanovení povinného podílu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele
- [33] Nařízení vlády č. 228/2000 Sb., o stanovení povinného podílu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele

- [34] Nařízení vlády č. 140/2002 Sb., kterým se zrušuje nařízení vlády č. 228/2000 Sb., o stanovení povinného podílu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele
- [35] Nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí
- [36] Sdělení Ministerstva zahraničních věcí č. 14/2000 Sb. m. s., o Evropské sociální chartě
- [37] Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 443/2001 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2001 pro účely odvodu do státního rozpočtu podle zákona o zaměstnanosti
- [38] Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 572/2002 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2002 pro účely odvodu do státního rozpočtu podle zákona o zaměstnanosti
- [39] Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 466/2003 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2003 pro účely odvodu do státního rozpočtu podle zákona o zaměstnanosti
- [40] Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 624/2004 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2004 pro účely odvodu do státního rozpočtu podle zákona o zaměstnanosti
- [41] Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 52/2005 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2004 pro účely zákona o zaměstnanosti

- [42] Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 487/2005 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2005 pro účely zákona o zaměstnanosti
- [43] Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 554/2006 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2006 pro účely zákona o zaměstnanosti
- [44] Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí č. 330/2007 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2007 pro účely zákona o zaměstnanosti

## SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

### Seznam grafů

Graf č.1: <i>Plnění povinnosti zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu</i>	71
Graf č.2: <i>Počet chráněných pracovišť a umístěných uchazečů OZP</i>	78
Graf č.3: <i>Počet volných pracovních míst pro OZP k 31.12. a počet uchazečů o zaměstnání k 31.12.</i>	82
Graf č.4: <i>Míra nezaměstnanosti v ČR a míra nezaměstnanosti OZP v ČR</i>	84
Graf č.5: <i>Nominální výdaje na APZ OZP a výše podílu na celkových výdajích na APZ v ČR (1997 – 2007)</i>	88
Graf č.6: <i>Celkové nominální výdaje na PZ OZP (1997 – 2007)</i>	89
Graf č.7: <i>Nominální výdaje na PZ OZP a míra inflace (1997 – 2007)</i>	90
Graf č.8: <i>Míra růstů reálných výdajů na PZ OZP v porovnání s vývojem míry nezaměstnanosti OZP v ČR (1996 – 2007)</i>	91
Graf č.9: <i>Vývoj v uplatňování opatření politiky zaměstnanosti OZP a specifické míry nezaměstnanosti OZP v letech 2002 – 2007</i>	93
Graf č.10: <i>Vývoj v uplatňování opatření politiky zaměstnanosti OZP a specifické míry nezaměstnanosti OZP v letech 2002 – 2007</i>	94
Graf č.11: <i>Počet umístěných OZP na chráněné pracoviště v letech 2002 – 2007</i>	95

### Seznam tabulek

Tabulka č.1: <i>Plnění povinnosti zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu</i>	70
Tabulka č.2: <i>Přepočtený počet zaměstnaných OZP</i>	74
Tabulka č.3: <i>Podpora zaměstnavatelům s více než 50% zaměstnanci se ZP</i>	75
Tabulka č.4: <i>Výše příspěvku</i>	75
Tabulka č.5: <i>Počet chráněných pracovišť a umístěných uchazečů OZP</i>	77
Tabulka č.6: <i>Vývoj příspěvku na zřízení a provoz chráněného pracoviště (1992 – 2007)</i>	79
Tabulka č.7: <i>Výdaje na zřízení a provoz chráněných pracovišť v ČR (1992 – 2007)</i>	79
Tabulka č.8: <i>Situace s chráněnými pracovišti v krajském členění (2004 – 2007)</i>	80
Tabulka č.9: <i>Míra nezaměstnanosti OZP v ČR</i>	85
Tabulka č.10: <i>Výdaje na PZ OZP</i>	91





# RESUMÉ

Název práce: Vliv opatření v politice zaměstnanosti na zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Jméno a příjmení diplomanta: Michal Dvořák

Studijní obor: Sociální práce

Jméno vedoucího práce: prof. JUDr. Igor Tomeš, CSc.

Jméno oponenta práce: JUDr. Jan Hutař

## Klíčová slova

Politika zaměstnanosti, opatření politiky zaměstnanosti, osoba se zdravotním postižením, zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Politika zaměstnanosti ČR zahrnuje soubor opatření uplatňovaný k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tato opatření jsou: povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, hmotné zvýhodnění zaměstnavatelů, příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% osob se zdravotním postižením a zřizování chráněných pracovišť. Vedle obecných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se uplatňují tato opatření, která mají zaměstnavatele motivovat nebo vést k tomu, aby vytvářeli či vyhrazovali pracovní místa i pro osoby se zdravotním postižením. Např. v roce 1997 připadlo na jedno volné pracovní místo 4,3 uchazečů o zaměstnání, v případě volných míst pro osoby se zdravotním postižením připadlo na jedno místo 31,3 uchazečů se zdravotním postižením. Diplomová práce se zaměřuje na uvedená opatření a jejich vliv na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Cílem práce bylo identifikovat meziroční změny ve vývoji nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v letech 1997 – 2007 v souvislosti s realizací zmiňovaných opatření a analyzovat vliv těchto opatření na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR. Zvolenou metodou k naplnění cíle práce byla analýza a komparace kvantitativních statistických dat a ekonomických ukazatelů. Práce analyzovala uplatňování vybraných opatření a souvislost s výdaji na politiku zaměstnanosti a specifickými mírami nezaměstnanosti. Situace na trhu práce se zkoumala průměrně s 12 měsíčním odstupem od zavedení opatření, nebo ke konci kalendářního roku. Práce vycházela z dostupné odborné literatury, z dokumentů vydávaných vládou ČR, ze Sbírky zákonů ČR a z právních předpisů ČR, ze statistických dat Českého statistického úřadu, Sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, údajů úřadů práce, ze státních závěrečných účtů ČR a z dokumentů organizací osob se zdravotním postižením.

Identifikované změny ve vývoji nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením, v období let 1997 až 2000, byly zpomalení růstu míry nezaměstnanosti v roce 2000 a pokles míry nezaměstnanosti v letech 2002, 2006 a 2007. Práce dospěla k závěrům, že zpomalení růstu v roce 2000 ovlivnila povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu. Ta vedla, při svém zavedení do systému politiky zaměstnanosti, ke zpomalení téměř 30% růstu meziročního vývoje míry nezaměstnanosti na úroveň 6,5% v roce 2000 a ke stabilizaci tohoto trendu. Příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50% osob se zdravotním postižením vedl v roce 2002 k prvnímu poklesu meziročního vývoje míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením ve výši 6,5%. Zavedení příspěvku podpořilo ochotu zaměstnavatelů vytvářet nebo vyhrazovat pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením. Mezi roky 2005 a 2007 vzrostl, vlivem novelizace opatření, počet volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením o 153% a míra nezaměstnanosti klesla o 18%. V závěru práce navrhuje dílčí změny některých parametrů opatření, které by podle výsledků práce mohly vést k vyšší podpoře vytváření pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.

## SUMMARY

Thesis title: The influence of employment policy measures on employing persons with disabilities

Student's name: Michal Dvorak

Field of study: Social work

Thesis master's name: prof. JUDr. Igor Tomeš, CSc.

Opponent's name: JUDr. Jan Hutař

### Keywords

Employment policy, employment policy measures, a person with disabilities, employing persons with disabilities

Czech employment policy comprises measures that are applied to improve employing persons with disabilities. The measures are: employer's obligation to employ persons with disabilities amounting to obligatory quota, tax allowance for employers, allowances for employers employing more than 50 percent of persons with disabilities and sheltered employment. Besides the general employment policy measures, these are the measures, which should motivate or lead employers to create or reserve job positions for persons with disabilities. E.g. there were 4.3 job-seekers falling on one available job position in 1997. Though, there were 31.3 job-seekers with disabilities falling on one available job position in the same year. The thesis focuses on the measures and their influence on employing persons with disabilities.

The object of the thesis was to identify yearly changes in the unemployment rate among persons with disabilities in context of the realization of the measures from 1997 through 2007 and analyze the influence of the measures on employing persons with disabilities. Particular methods for fulfilling the thesis object were analysis and comparison of quantitative statistical data and economical indicators. The thesis analyzed applying of the measures in context of employment policy costs and specific unemployment rates. The labor market situation was explored mostly 12 months after the measures implementation, or by the end of a year. The thesis drew from available scholarly resources, the Czech government documents, Code of Law, Czech legal regulations, Czech Statistical Office data, and Ministry of Labour and Social Affairs data, job offices information, and the disabled organizations documents.

The 2000's slowdown of unemployment rate growth and 2002, 2006 and 2007's downturns of the rate were identified changes in progress of unemployment among persons with disabilities from 1997 through 2007. The thesis has concluded that the 2000's slowdown was influenced by the employer's obligation to employ persons with disabilities amounting to obligatory quota. The measure, upon its implementation in the employment policy, slowed down the yearly 30 percent unemployment rate growth to 6.5 percent growth in 2000 and made the rate stable in 2001. The allowances for employers employing more than 50 percent of persons with disabilities, upon its implementation in 2002, turned down the yearly unemployment rate progress. Implementation of the measure has strengthened the employers' willingness to create or reserve job positions for persons with disabilities. From 2005 through 2007, the amount of available positions was growing by 153 percent for updating the measure, thus the unemployment rate dropped by 18 percent. In the end, the thesis suggests partial changes of the measures, which could contribute to widening job opportunities for persons with disabilities.