



TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI
Ekonomická fakulta



Pracovní podmínky zaměstnanců se zdravotním postižením

Bakalářská práce

Studijní program: B6208 – Ekonomika a management

Studijní obor: 6208R085 – Podniková ekonomika

Autor práce: **Barbora Sedláková**

Vedoucí práce: JUDr. Eva Karhanová Horynová





Working conditions of employees with disabilities

Bachelor thesis

Study programme: B6208 – Economics and Management

Study branch: 6208R085 – Business Administration

Author: **Barbora Sedláková**

Supervisor: JUDr. Eva Karhanová Horynová



Technická univerzita v Liberci
Ekonomická fakulta
Akademický rok: 2016/2017

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Barbora Sedláková**
Osobní číslo: **E14000579**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Podniková ekonomika**
Název tématu: **Pracovní podmínky zaměstnanců se zdravotním postižením**
Zadávající katedra: **Katedra podnikové ekonomiky a managementu**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

1. Pracovní podmínky zaměstnanců dle Zákoníku práce.
2. Specifika osob se zdravotním postižením dle právní úpravy v České republice.
3. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
4. Analýza spokojenosti zaměstnanců se zdravotním postižením ve vybraných podnicích v Praze a přilehlých oblastech prostřednictvím řízených rozhovorů.
5. Návrh na zlepšení pracovních podmínek osob se zdravotním postižením u vybraných zaměstnavatelů.

Rozsah grafických prací: dle potřeby dokumentace

Rozsah pracovní zprávy: 30 normostran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická

Seznam odborné literatury:

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy. Olomouc: ANAG, 2007. ISBN 978-80-7263-992-2.

BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo. 5. dopl. a podstatně přeprac. vyd. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-405-6.

ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 9788072637515.

HRDÁ, Jana. Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Praha: Jedličkův ústav a školy, 2007. ISBN 978-80-254-1306-7.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením - současné trendy v České republice a v zahraničí. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7607-5.

The Transition of Physically Handicapped Graduates to the Labour Market. Metropolitní univerzita Praha: Powerprint, 2015. ISBN 978-80-87956-15-1.

Elektronická databáze článků ProQuest (knihovna.tul.cz)

Vedoucí bakalářské práce: **JUDr. Eva Karhanová Horynová**

Katedra podnikové ekonomiky a managementu

Konzultant bakalářské práce: **Ing. Jaroslav Kysela**

externí analytik

Datum zadání bakalářské práce: **30. října 2016**

Termín odevzdání bakalářské práce: **31. května 2018**

prof. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.
děkan



prof. Ing. Ivan Jác, CSc.
vedoucí katedry

V Liberci dne 30. října 2016

Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že tištěná verze práce se shoduje s elektronickou verzí, vloženou do IS STAG.

Datum:

Podpis:

Anotace

Bakalářská práce je věnována pracovním podmínkám zaměstnanců se zdravotním postižením. Zdravotně znevýhodněné osoby vyžadují individuální přístup v soukromém i pracovním životě. V pracovním životě je pro ně velmi důležitá úprava pracovních podmínek, odpovídající jejich speciálním potřebám. Ne vždy jsou ale zaměstnavatelé schopni zjistit příznivý stav těchto podmínek a zdravotně znevýhodněné osoby tak zůstávají často bez práce. Dnešní společnost se snaží o začlenění těchto osob do společenského i pracovního života. Nabídneme-li těmto osobám pracovní příležitosti s dobrými pracovními podmínkami, podpoříme tak politiku plné zaměstnanosti, ale především pomůžeme lidem se zdravotním postižením vrátit se do „běžného života“. Práce se věnuje problematice z právního a ekonomického hlediska, nalezneme v ní základní definice pracovních podmínek a osob se zdravotním postižením dle právní úpravy v ČR, popis hlavních aspektů zaměstnávání znevýhodněných osob, povinnosti zaměstnavatelů, práva postižených, zvýhodnění zaměstnanců se zdravotním postižením či vliv na společenskou odpovědnost firem. Součástí práce je i analýza spokojenosti zaměstnanců se zdravotním postižením ve vybraných podnicích.

Klíčová slova

Osoba se zdravotním postižením, pracovní podmínky, pracovní prostředí, zaměstnanost, zaměstnávání.

Annotation

This bachelor thesis aims on work conditions of employees with disability. Disabled people need individual attitude in their private and also business life. It is very important to adjust their work conditions according to their special needs. Employers are not always able to provide these conditions and therefore disabled people often stay unemployed because of this. Nowadays society tries to integrate disabled people into social and work life. If we offer them career opportunities with good work conditions, we will contribute to the policy of full employment, but mainly and most importantly we will help disabled people to get back to the „ordinary life“. This thesis tries to show the topic from both law and economic point of view. It also contains basic definition of work conditions and disability according to the laws of Czech Republic. Thesis also focuses on obligations of the employers, laws of disabled, advantages of employees with disability and influence on companies social responsibility. Last part of the work is satisfaction or happiness analysis of employees with some kind of disability in selected companies.

Key Words

Employment, Person with disability, work environment, working conditions

Obsah

Seznam zkratek.....	9
Seznam tabulek a obrázků.....	10
Úvod.....	11
1 Základní pojmy a definice	12
1.1 Definice OZP dle Zákona o zaměstnanosti	12
1.2 Pracovní podmínky zaměstnanců dle Zákoníku práce	14
1.3 Práva OZP	15
2 Zaměstnávání OZP.....	17
2.1 Pracovní rehabilitace	17
2.2 Chráněná pracovní místa a chráněné dílny	19
2.3 Sociální podnik	19
2.4 Nezaměstnanost OZP	20
2.5 Vztahy na pracovišti.....	21
3 Zvýhodnění osob se zdravotním postižením	22
3.1 Pro-aktivní dávky sociální péče	22
3.2 Osobní slevy na dani z příjmu	23
3.3 Daňový odpočet za zkoušku ověřující vzdělání.....	25
3.4 Zdravotní a sociální pojištění.....	25
4 Povinnosti zaměstnavatelů v zaměstnávání OZP	28
4.1 Povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením.....	28
4.2 Slevy na dani z příjmu	30
4.3 Minimální mzda	30
4.4 Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění	32
4.5 Nutné úpravy pracovního prostředí.....	32

4.6 Zajištění BOZP na pracovištích s OZP	33
5 Společenská odpovědnost firem	35
6 Analýza spokojenosti OZP ve vybraných podnicích v Praze a přilehlých oblastech	37
6.1 Metodika a výběr respondentů	37
6.2 Schéma rozhovoru	38
6.3 Výsledky výzkumu	39
Závěr	50
Seznam použité literatury	52

Seznam zkratk

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
CSR	Corporate social responsibility (Společenská odpovědnost firem)
EU	Evropská unie
NFOZP	Nadační fond pro podporu zaměstnávání OZP
OSN	Organizace spojených národů
OZP	Osoba se zdravotním postižením
ZP	Zdravotní postižení

Seznam tabulek a obrázků

<i>Tabulka 1 Vyměřovací základ zdravotního pojištění</i>	<i>26</i>
<i>Tabulka 2 Náhradní plnění 2016</i>	<i>29</i>
<i>Tabulka 3 Mzdové tarify 2017</i>	<i>31</i>
<i>Tabulka 4 Respondenti</i>	<i>40</i>
<i>Tabulka 5 Délka nezaměstnanosti, jiné pracovní zkušenosti</i>	<i>43</i>
<i>Tabulka 6 pracovní podmínky</i>	<i>45</i>
<i>Obrázek 1 Jak jste našel stávající zaměstnání? Zdroj: vlastní.....</i>	<i>41</i>
<i>Obrázek 2 Nejdůležitější pracovní podmínky Zdroj: vlastní</i>	<i>46</i>
<i>Obrázek 3 Vztahy na pracovišti Zdroj: vlastní</i>	<i>48</i>
<i>Obrázek 4 Jste spokojeni s Vašimi pracovními podmínkami? Zdroj: vlastní.....</i>	<i>49</i>

Úvod

Tématem mé bakalářské práce jsou pracovní podmínky zaměstnanců se zdravotním postižením. Osoby se zdravotním postižením (OZP) tvoří přibližně jednu desetinu obyvatel České republiky a zaujímají nemalou část na trhu práce. Vidíme-li člověka s fyzickým handicapem, je lidskou přirozeností vytvářet si v hlavě určité předsudky. Automaticky ho vidíme jako nevýkonného zaměstnance, který se nemůže firmě vyplatit. Přitom mnohdy je tomu naopak. Lidé s postižením mají velmi často mnohem vyšší motivaci k práci než lidé zdraví. Jejich handicap nemůžeme vztahovat ke všem jejich schopnostem. Jsou-li omezení v pohybu, nejsou omezení v myšlení. V případě, že jim najdeme vhodnou pracovní pozici s dobrými pracovními podmínkami, mohou být podniku velkým přínosem.

Dva roky jsem pracovala jako asistentka pedagoga na základní škole. Částí mé práce bylo právě uzpůsobování pracovních podmínek dětem se zdravotním postižením, například zjednodušením zadaných úkolů nebo úpravou výuky. To byla také má hlavní motivace při výběru této bakalářské práce. Až tyto děti vyrostou a budou si hledat práci, budou potřebovat zaměstnavatele, který jim bude schopen pracovní podmínky přizpůsobit tak, jako jim byly přizpůsobeny v rámci vzdělávacího procesu.

Cílem mé bakalářské práce je analyzovat pracovní podmínky zaměstnanců se zdravotním postižením ve vybraných podnicích, dokázat, že jsou s pracovními podmínkami spokojeni a upozornit na nedostatky zaměstnavatelů v nastolování pracovních podmínek pro zdravotně znevýhodněné osoby.

Práce je rozdělena do šesti kapitol. První kapitola nás seznamuje se základními pojmy a definicemi. Druhá kapitola se zabývá zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, popisuje možnosti pracovní rehabilitace, vysvětluje, co jsou to chráněná pracovní místa, sociální podniky, věnuje se také nezaměstnanosti OZP a jejich vztahům na pracovišti. Pro osoby se zdravotním postižením existuje mnoho výhod, které se týkají především zvýšené péče úřadu práce a finančních odvodů státu, podrobně jsou popsány ve třetí kapitole. Výhody a povinnosti popisuje následující kapitola také z druhé strany, a to z pohledu zaměstnavatele. Pátá kapitola je věnována společenské odpovědnosti firem, která je nedílnou součástí strategie řízení podniku. Poslední kapitola analyzuje spokojenost OZP ve vybraných podnicích v Praze a přilehlých oblastech.

1 Základní pojmy a definice

Může se zdát, že poslední dobou potkáváme mnohem více lidí se zdravotním postižením, než tomu bylo například před rokem 1989. Je to způsobeno především současnou snahou integrovat zdravotně postižené do společnosti, nabídnout jim stejné životní příležitosti a podmínky jako mají ostatní. V roce 1990 vznikaly první právní normy, jež respektovaly práva a podmínky života osob se zdravotním postižením (OZP). V porevoluční době vznikl Vládní výbor pro zdravotně postižené a první národní plán pomoci OZP. Vznikala nová zařízení ve školství, sociálních službách, nová sdružení a organizace podporující tuto skupinu osob. Tato nově vznikající uskupení zaštiťoval „Sbor zástupců zdravotně postižených“. Organizace z bývalého Svazu invalidů společně vytvořily druhé významné uskupení „Sdružení zdravotně postižených“.

Mezi těmito uskupeními však docházelo k častým soupeřením, což vůbec nepřispívalo k úspěšnému prosazování jejich zájmů. Až v roce 2000 došlo k vzájemné dohodě, organizace se sloučily a společně založily „Národní radu zdravotně postižených ČR“.¹ Porevoluční léta zakotvila práva osob se zdravotním postižením v právním řádu České republiky a stát začal integraci OZP podporovat. Jedním z posledních důkazů podpory integrace OZP byla například novelizace školského zákona (platná od září 2016), podporující inkluzivní vzdělávání. Osoby se zdravotním postižením jsou tak již od útlého věku připravovány na svůj budoucí život a zaměstnání. K proniknutí do problematiky zdravotních podmínek pro zdravotně postižené je potřeba si definovat některé základní pojmy.

1.1 Definice OZP dle Zákona o zaměstnanosti

OZP zahrnují lidi s tělesným, zrakovým, sluchovým, mentálním, duševním či vnitřním postižením. V České republice žije 1 077 673 osob s postižením, což je 10,2 % populace

¹ Jak vznikla NRZP ČR?. Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/o-nas/jak-vznikla-nrzp.html>.

v ČR, z toho podíl žen činí 52,4 % a podíl mužů zbylých 47,6 %.² Osoba se zdravotním postižením je fyzická osoba, kterou orgán sociálního zabezpečení uzná za:

- a) osobu invalidními ve třetím stupni (osobu s těžším zdravotním postižením),
- b) osobu invalidními v prvním nebo druhém stupni,
- c) osobu zdravotně znevýhodněnou³.

Toto rozdělení osob se zdravotním postižením je definováno v Zákoně o zaměstnanosti v § 67. Znevýhodněnou osobou je myšlena fyzická osoba, která je schopna soustavně vykonávat výdělečnou činnost i přes svůj dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, přičemž toto znevýhodnění jí značně ztěžuje využívat její dosavadní kvalifikaci, její schopnosti a možnost pracovního začlenění. Invalidní stupně jsou pak definovány v Zákoně o důchodovém pojištění, a to ve čtvrté části - Důchody. Dále § 39 tohoto zákona definuje invalidní osobu takto:

„Pojištěnec je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %.

O invaliditu prvního stupně se jedná v případě, že pracovní schopnost klesla nejméně o 35 %, o invaliditu druhého stupně se jedná, klesla-li pracovní schopnost nejméně o 50 % a ve třetím stupni nejméně o 70 %. O tom, zda fyzická osoba bude zařazena mezi osoby znevýhodněné, rozhoduje v prvním stupni okresní správa sociálního zabezpečení. Proti rozhodnutí je možné se následně odvolat u České správy sociálního zabezpečení.⁴

Pojištěnec je pracovně schopný, vykonává-li výdělečnou činnost, která odpovídá jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, a je-li přihlíženo k jeho dosavadnímu vzdělání, zkušenostem, znalostem a dřívějším výdělečným činnostem. O pokles pracovní schopnosti se jedná v případě, že zaměstnanec (pojištěnec) již není schopen vykonávat

²Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 13. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20543019/k3_260006-14_1.pdf/4384f318-fcae-4a20-941c33f10d5a6324?version=1.0.

³ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: komentářem k 1. 1. 2015.

KOŘÁNOVÁ, Marie, Lenka KRINESOVÁ, Vítězslava MAGERSKÁ, Miriam SUCHOMELOVÁ a Katarína ŠVEHLOVÁ. Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích..

výdělečnou činnost v plném rozsahu (v rozsahu, kterého byl schopen před vznikem zdravotně nepříznivého stavu), a to v důsledku tělesných, smyslových či duševních omezení.⁵

Pracovní schopnost je stanovena lékařem na základě podrobného odborného vyšetření a musí být uznána orgánem sociálního zabezpečení. Podle výzkumu Českého statistického úřadu z roku 2014 žije v České republice 54 894 osob s invaliditou 1. stupně, 59 091 osob s invaliditou 2. stupně a 153 524 osob s invaliditou 3. stupně. Stupeň postižení musí fyzická osoba sdělit příslušnému úřadu práce. Jestliže osoba přestane být invalidní, pro účely zákona o zaměstnanosti bude za invalidní považována ještě následujících 12 měsíců.⁶

1.2 Pracovní podmínky zaměstnanců dle Zákoníku práce

„Zaměstnavatelé jsou povinni vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, a v souladu se zvláštními právními předpisy zajišťovat pro zaměstnance závodní preventivní péči.“⁷ Tak zní přesná definice pracovních podmínek, jak ji určuje Zákoník práce. Aby zaměstnavatelé vyhověli této definici, v případě, že chtějí přijmout osobu se zdravotním postižením, je nutné prostředí firmy nejprve upravit. Konkrétní úpravy budou rozebrány v kapitole 3.1. Jiné úpravy budou zapotřebí u člověka s tělesným postižením, jiné se sluchovým, zrakovým, mentálním, vnitřním či duševním postižením. Článek 28 Listiny základních práv a svobod hovoří o právech na uspokojivé pracovní podmínky a byl výchozím bodem i pro zapracování pracovních podmínek do Zákoníku práce.

V Zákoníku práce Hlava IV. hovoří o zvláštních pracovních podmínkách některých zaměstnanců. Povinnosti zaměstnavatelů vytvářet potřebné pracovní podmínky fyzickým osobám stanovují zvláštní právní předpisy, které nalezneme v Zákonu o zaměstnanosti.⁸

⁵Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 39 odst. 3

⁶ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2015

⁷Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 224 odst. 1

⁸ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2015

Mezi všeobecná ustanovení Zákoníku práce patří i rovné zacházení a zákaz diskriminace. Rovným zacházením máme na mysli rovné pracovní podmínky, odměňování za práci, odbornou přípravu či rovné příležitosti dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání.⁹ Jakákoliv diskriminace je nepřijatelná a je upravována antidiskriminačním zákonem. Tento zákon zaručuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání a povolání, pracovních a služebních poměrů, odměňování, působení v odborových organizacích, zaměstnaneckých radách atd.¹⁰ Antidiskriminační zákon rozlišuje diskriminaci přímou a nepřímou. Přímou diskriminací se rozumí nepříznivé zacházení či jednání s osobou jiné rasy, etnického původu, pohlaví, zdravotního postižení nebo s osobou jiných odlišností. Posuzuje se na základě porovnání přístupu k jiné osobě ve srovnatelné situaci. Nepřímou diskriminací se označuje takové jednání či opomenutí, kdy na základě zdánlivě neutrálního ustanovení je osoba určitým způsobem znevýhodňována.¹¹

§ 3 tohoto zákona mimo jiné říká: „*Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.*“¹²

1.3 Práva OZP

Před rokem 1989 nebyla práva osob se zdravotním postižením v právním řádu naší republiky zabudována.

V roce 2006 Valné shromáždění OSN přijalo Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením (Convention on the Rights of Persons with Disabilities). V účinnost vstoupila 3. května 2008 a dodnes ji podepsalo bezmála 160 států. Tato úmluva patří mezi osm

⁹Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, § 16

¹⁰BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo.

¹¹BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo.

¹²Zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, § 3, odst. 2

lidsko-právních úmluv OSN, nezavádí žádná nová práva (např. právo na rovnost před zákonem, právo na život, přístupnost prostředí, informací, svobodu pohybu, respektování soukromí, zdraví, zaměstnávání apod.). Její základ tkví v rovnoprávnosti, osobám se zdravotním postižením zaručuje plné uplatnění všech lidských práv a podporuje jejich účast ve společenském životě. Úmluva je založena na těchto zásadách:

- *„respektování přirozené důstojnosti, osobní nezávislosti, zahrnující také svobodu volby, a samostatnosti osob,*
- *nediskriminace,*
- *plné a účinné zapojení a začlenění do společnosti,*
- *respektování odlišnosti a přijímání osob se zdravotním postižením jako součásti lidské různorodosti a přirozenosti,*
- *rovnost příležitostí,*
- *přístupnost,*
- *rovnoprávnost mužů i žen,*
- *respektování rozvíjejících se schopností dětí se zdravotním postižením a jejich práva na zachování identity.*“¹³

Dalšími důležitými dokumenty, které chrání práva osob se zdravotním postižením, jsou např.: Úmluva o ochraně lidských práv a svobod, Smlouva o fungování Evropské unie či Listina základních práv Evropské unie.

Článek 14 Úmluvy o ochraně lidských práv a svobod hovoří o zákazu diskriminace¹⁴, stejně tak článek 21 Listiny základních práv EU, který zakazuje diskriminaci založenou mimo jiné i na zdravotním postižení. Článek 26 této listiny říká: „*Unie uznává a respektuje právo osob se zdravotním postižením na opatření, jejichž cílem je zajistit jejich nezávislost, sociální a profesní začlenění a jejich účast na životě společnosti.*“¹⁵

¹³Úmluva o právech osob se zdravotním postižením a Opční protokol: Convention on the rights of persons with disabilities and Optional protocol.

¹⁴Evropská úmluva o lidských právech: komentář.

¹⁵Listina základních práv Evropské unie.

2 Zaměstnávání OZP

Osoby se zdravotním postižením mají těžší postavení na trhu práce. K pracovnímu výkonu potřebují speciální pracovní podmínky, které jim nejsou ve všech potenciálních zaměstnáních nabízeny. Cílem hospodářské politiky státu je zajistit plnou zaměstnanost. Politika zaměstnanosti se snaží dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, snaží se produktivně využívat zdrojů pracovních sil, zabezpečuje práva občanů na zaměstnání a poskytuje podporu v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci.¹⁶ V prvním odstavci § 67 Zákona o zaměstnanosti zjistíme, že „Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.“¹⁷ Další část Zákona o zaměstnanosti se týká pracovní rehabilitace, která postiženým pomáhá získat vhodnou kvalifikaci k výkonu práce.

2.1 Pracovní rehabilitace

„Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Žádost osoby se zdravotním postižením obsahuje její identifikační údaje; součástí žádosti je doklad osvědčující, že je osobou se zdravotním postižením.“¹⁸

Díky pracovní rehabilitaci se OZP mohou poradit ohledně volby zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti a mají jistotu, že na svůj pracovní výkon budou dostatečně připraveni. Kromě poradenské činnosti, teoretické a praktické přípravy pro zaměstnání slouží pracovní rehabilitace k zprostředkování, udržení nebo změně zaměstnání a k vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání. Ve spolupráci s úřadem práce je osobě s postižením sestaven individuální plán pracovní rehabilitace. V rámci tohoto plánu se dotyčná osoba nejvhodnějším způsobem, po dobu maximálně dvou let, připravuje na budoucí povolání. Získává nové znalosti a dovednosti, které budou nutné potřebné k výkonu zamýšlené

¹⁶Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>.

¹⁷Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67 odst. 1

¹⁸Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 69 odst. 2

pracovní pozice. Tato příprava může probíhat na pracovištích, kde má OZP pracovat nebo ve vzdělávacích zařízeních.¹⁹ Dalšími formami pracovní rehabilitace mohou být například motivační kurzy, výpomoc při vytipování nové pozice vhodné pro dané postižení, pomoc při vytváření návrhu o opatřeních spojených s udržením stávajícího pracovního místa či poradenství ohledně vybavení pracoviště a speciálních pomůcek. Osoba se zdravotním postižením má možnost připravovat se k práci i za pomoci asistenta, vyhovuje-li to jeho potřebám.²⁰

Všechna tato opatření vedou k začlenění zdravotně postižených osob do pracovního života a k nalezení vhodného zaměstnání. Je nutné si uvědomit, že vhodné zaměstnání není určováno výší mzdy. Je to zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, zaměstnání, jehož pracovní doba odpovídá minimálně 80 % stanovené týdenní doby, je sjednáno na dobu určitou přesahující tři měsíce a odpovídá zdravotní způsobilosti dané osoby.²¹

Podle § 74 a § 109 Zákona o Zaměstnanosti mají úřady práce možnost organizovat pro zdravotně znevýhodněné osoby specializované rekvalifikační kurzy. Rozlišujeme dva druhy rekvalifikací, a to:

- a) profesní rekvalifikace,
- b) doplňková rekvalifikace²²

Profesní rekvalifikace pomáhá zdravotně postiženým získat kvalifikaci pro úplně novou profesi, pro kterou dotyčný nemá vystudované vzdělání. Po absolvování rekvalifikace například v řemeslných profesích (zedník, zámečník, prodavač apod.) je účastník na úrovni zaučeného v oboru. Doplňková rekvalifikace pouze rozšiřuje původní vzdělání účastníka, pokud je dle právních předpisů nutná další odbornost (např. lešenářský průkaz pro

¹⁹ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2015

²⁰ SKŘEHOT, Petr. Ergonomie pracovních míst a pracovní podmínky zaměstnanců se zdravotním postižením.

²¹ SKŘEHOT, Petr. Ergonomie pracovních míst a pracovní podmínky zaměstnanců se zdravotním postižením.

²² Typy rekvalifikací. Dostupné z: <http://www.praceprozp.cz/zamestnavani-ozp/vyuziti-nastroju-aktivni-politiky-zamestnanosti/709-4-1-1-typy-rekvalifikaci>.

pracovníky v zednických profesích nebo řidičský průkaz pro technickohospodářské profese).

2.2 Chráněná pracovní místa a chráněné dílny

Kterýkoliv zaměstnavatel může zaměstnávání OZP podpořit vytvořením tzv. chráněného místa či chráněné dílny. Chráněné místo vzniká po písemné dohodě s úřadem práce v příslušném obvodu a je sjednané nejméně na tři roky. V případě podepsání dohody je zaměstnavatel povinen toto místo držet osobám se zdravotním postižením. Zaměstnavatel si může zažádat o příspěvek na zřízení chráněného místa a v případě, že zaměstnává více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením, může žádat o částečnou náhradu mzdových a jiných nákladů. Příspěvek na zřízení může maximálně dosahovat výše osminásobku či dvacetinásobku (u osoby s těžším zdravotním postižením) průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.²³

Dříve jsme se mohli setkat také s termínem „chráněné dílny“. Chráněné dílny byly označením pro pracoviště, ve kterých bylo v ročním průměru zaměstnáno 60 % a více osob se zdravotním postižením. V dílnách lidé nejčastěji vyrábějí nejrůznější výrobky a předměty, které pak prodávají. Od roku 2012 pojem „chráněná dílna“ v zákoně o zaměstnanosti již nenajdeme. V současné době se k nim vztahují zákony o chráněných místech.²⁴

2.3 Sociální podnik

Sociální podnik je další formou podpory jakkoliv znevýhodněných občanů. Může jim být buď právnická osoba, nebo fyzická osoba podnikající na základě principů sociálního podnikání. Tyto podniky zaměstnávají nejméně 25 % a nejvýše 55 % znevýhodněných zaměstnanců. Hlavním cílem tohoto podnikání není dosažení zisku, nýbrž sociální prospěšnost, nabídnutí nových pracovních míst a snížení nezaměstnanosti. Sociálně

²³ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2015

²⁴ŠESTÁK, Jan. Chráněná dílna - nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením.

podnikající osoby si zakládají na principu rovných příležitostí a za cíl si dávají sociální, ekologický a environmentální prospěch. Jsou součástí sociální politiky státu a přitom jsou to podniky konkurenceschopné na běžném trhu.

Díky veřejně prospěšným cílům jsou hojně podporovány neziskovými organizacemi, domácími i evropskými zdroji, využívají dárcovství a sponzoringu. Vlastní příjmy sociálního podniku však musí dosahovat alespoň 50 %. Zisk je pak ve většině investován zpět do podniku nebo je využit pro naplnění veřejně prospěšných cílů. Uvnitř podniku se uplatňují demokratické rozhodování, inovativní přístupy a řešení. Tato forma podnikání využívá místních zdrojů, snaží se o místní rozvoj a sociální zodpovědnost firem.²⁵

2.4 Nezaměstnanost OZP

Celková míra nezaměstnanosti v České republice se pohybuje kolem 5,5 %, což můžeme v porovnání s dalšími evropskými státy považovat za poměrně nízkou nezaměstnanost.²⁶ Celkový počet nezaměstnaných ekonomicky aktivních obyvatel se zdravotním postižením, dle údajů Českého statistického úřadu z roku 2015, je v České republice 14 690.²⁷

Jedním s cílů státní politiky je neustálé snižování nezaměstnanosti. Stát se tento cíl snaží naplnit sestavením plánů na snížení nezaměstnanosti, a to především plánů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR. Zajišťují pružné reakce státu na potřeby trhu práce, čímž pomáhají fyzickým osobám nalézt vhodné zaměstnání, včetně osob se zdravotním postižením. Aktivní politika zaměstnanosti nabízí mnoho nástrojů, kterými může nezaměstnanost snižovat. Jsou jimi například rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa apod. Mezi tyto nástroje můžeme zařadit také příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a cílené programy k řešení zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je financována

²⁵Sociální podnikání. Dostupné z: <http://www.ipodnikatel.cz/O-podnikani/socialni-podnikani.html>.

²⁶Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2017. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>.

²⁷Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 13. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20543019/k3_260006-14_1.pdf/4384f318-fcae-4a20-941c33f10d5a6324?version=1.0.

ze státního rozpočtu. Efektivnost a návratnost veškerých investic státu je zapotřebí neustále zkoumat a na základě analýz dle potřeb investice upravovat.²⁸

2.5 Vztahy na pracovišti

V rámci přípravy pracovních podmínek pro OZP je nutné na přijetí osoby se zdravotním postižením připravit všechny zaměstnance. Sociální vztahy na pracovišti výrazným způsobem ovlivňují pracovní podmínky a spolu s nimi i pracovní výkon. Ne všichni vědí, jak se k postižené osobě chovat, jak s ní komunikovat. Aby byl proces začleňování pracovních postižených do běžného pracovního života úspěšný, je nutná spolupráce všech zaměstnanců. Zaměstnavatel nesmí podcenit přípravu na přijetí takového zaměstnance. Jen díky špatné informovanosti pak může dojít k trapným okamžikům, stavům nejistoty v chování k postižené osobě apod. Důležité je vyhradit si čas na diskusi o přijetí nového zaměstnance. Termín „diskuse“ je v tomto případě nesmírně důležitý, pouhé oznámení o přijetí nového spolupracovníka se zdravotním znevýhodněním nestačí. Ostatní spolupracovníci by měli dostat prostor pro otázky, odpovědi pak pomůžou předejít některým pocitům nejistoty. V zájmu zaměstnavatele je vytvořit na pracovišti příjemné pracovní prostředí, utužovat sociální vztahy, zkrátka investovat čas do svých zaměstnanců, neboť to vše přispívá k úspěšnosti celého podniku.

Stálí zaměstnanci budou mít pravděpodobně strach ze spolupráce se zdravotně postiženou osobou. Mohou mít představy, že dotyčnému budou muset neustále pomáhat, dělat práci za něj nebo se s ním nebudou mít o čem bavit. V ideálním případě se pak k handicapovanému zaměstnanci nechovají nijak výjimečně, po čase jim jeho postižení nepřijde neobvyklé a začnou ho hodnotit výhradně podle jeho povahy a schopností, nikoli podle handicapu.

²⁸ BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo.

3 Zvýhodnění osob se zdravotním postižením

Aby se osoby se zdravotním postižením plnohodnotně začlenily do pracovního života a ekonomického dění, snaží se je stát motivovat prostřednictvím nejrůznějších zvýhodnění. Tato zvýhodnění se týkají především zvýšené péče úřadu práce (popsáno v kapitole 2) a finančních odvodů státu. Stát zdravotně postiženým nabízí příspěvky na zvláštní pomůcky, dopravu, postiženým poskytuje osobní slevy na dani z příjmů, podporuje jejich další vzdělávání a snižuje odvody pojistného. Všechna tato zvýhodnění jsou popsána v následujících kapitolách.

3.1 Pro-aktivní dávky sociální péče

Pro-aktivní dávky sociální péče umožňují snadnější aktivní vstup osob se zdravotním postižením do pracovního procesu. Tento vstup jim usnadňují následující příspěvky:

- Příspěvek na zvláštní pomůcky

Zákon o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, uvádí v příloze č. 4 vyhlášky č. 182/1991 Sb. pomůcky, na které je možné tělesně postiženým poskytnout příspěvek. Tento příspěvek umožňuje získat pomůcky v základním, dostačujícím provedení (maximální výše je uvedena ve zmiňovaném zákoně) a zároveň zahrnuje i úhradu prokázaných nákladů, souvisejících se zácvikem nových pomůcek.

Zvláštními pomůckami mohou být například:

Psací stroj se speciální klávesnicí, motorový vozík pro invalidy, zařízení pro přesun vozíčkáře do automobilu, individuální úpravy automobilu, přenosná rampa (pro vozíčkáře), telefonní přístroj se zesílením zvuku pro nedoslýchavé, individuální indukční smyčka, magnetofon, diktafon (pro zrakově postižené), atd.²⁹

- Příspěvek na nákup motorového vozidla a jeho opravu

²⁹ Úplné znění vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 182/1991 Sb. [online]. Dostupné z: http://i.iinfo.cz/urs-att/p_182-91-114816949052473.htm.

Lidem s těžkou vadou nosného či pohybového ústrojí, kteří nejsou celoročně umístěni v ústavu sociální péče, zdravotnickém či obdobném zařízení, a jsou odkázáni na individuální dopravu, může být poskytnut příspěvek na zakoupení motorového vozidla.

Těžce zdravotně postižené osobě, které byl příspěvek přiznán, je možné navíc poskytnout bezúročnou pětiletou půjčku na zakoupení tohoto vozidla, v maximální výši 40 000,- Kč.

- Příspěvek na provoz motorového vozidla

Příspěvek na provoz motorového vozidla poskytuje obecní úřad s rozšířenou působností vlastníkovu nebo provozovateli vozidla. Vlastníkem může být osoba, které jsou přiznány mimořádné výhody pro těžce zdravotně postižené II. nebo III. stupně (s výjimkou postižených hluchotou) a vozidlo používá pro svou pravidelnou dopravu do zaměstnání či podnikání. Provozovatelem může být i manžel, manželka nebo jiná osoba blízká, která pravidelně dováží osobu se zdravotním postižením II. nebo III. stupně, kterým byly přiznány mimořádné výhody, do práce či podnikání.

- Příspěvek na individuální dopravu

Občané s těžkou vadou nosného nebo pohybového ústrojí, kteří se individuálně dopravují na pracoviště a nejsou vlastníkem či provozovatelem motorového vozidla, mají nárok na příspěvek podle zmíněné vyhlášky č. 182/1991 Sb. Podle přílohy 2 této vyhlášky jsou lidem s podstatně omezující pohybovou a orientační schopností (podle druhu a stupně postižení) poskytnuty mimořádné výhody II. nebo III. stupně, jakými jsou například zlevněná nebo bezplatná přeprava hromadnou dopravou.³⁰

3.2 Osobní slevy na dani z příjmu

Speciální osobní slevy na dani upravuje § 35ba odst. 1 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů. Tyto slevy může zaměstnanec se zdravotním postižením nárokovat u svého zaměstnavatele nebo uplatnit v rámci přiznání dani z příjmů:

³⁰ Zvýhodnění osob se zdravotním postižením. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9913v12790-zvyhodneni-osob-se-zdravotnim-postizenim/>.

- základní sleva na invaliditu ve výši 2 520 Kč ročně (210 Kč měsíčně) - pokud je poplatníkovi přiznán invalidní důchod I. nebo II. stupně dle zákona o důchodovém pojištění, nebo zanikl-li nárok na tento důchod z důvodu souběhu nároku na výplatu tohoto invalidního důchodu a starobního důchodu
- rozšířená sleva na invaliditu ve výši 5 040 Kč ročně (420 Kč měsíčně) - pokud je poplatníkovi přiznán invalidní důchod III. stupně, nebo zanikl-li nárok na tento důchod z důvodu souběhu nároku na výplatu tohoto invalidního důchodu a starobního důchodu, nebo je poplatník invalidní ve III. stupni podle zvláštních předpisů, avšak jeho žádost o invalidní důchod pro invaliditu III. stupně byla zamítnuta z jiných důvodů než proto, že není invalidní ve III. stupni.
- sleva na držitele průkazu ZTP/P (zvláště těžké postižení s průvodcem) ve výši 16 140 Kč (1 345 Kč měsíčně)³¹

Základní sleva na dani, která je přiznávána paušálně všem poplatníkům, činí 24 840 Kč ročně (2 070 Kč měsíčně). Pokud k této slevě přičteme jednu z těchto speciálních slev, zjistíme následující:

- Poplatník invalidní v I. a II. stupni má nárok na celkovou osobní slevu na dani (za rok) $24\,840\text{ Kč} + 2\,520\text{ Kč} = 27\,360\text{ Kč}$. Tudíž platí daň z příjmu pouze ze základu daně přesahujícího 182 400 Kč za rok (protože 15% daň z příjmu ze 182 400 Kč je rovna nárokové slevě 27 360 Kč).
- Poplatník invalidní ve III. stupni má nárok na celkovou osobní slevu na dani (za rok) $24\,840\text{ Kč} + 5\,040\text{ Kč} = 29\,880\text{ Kč}$. Tudíž platí daň z příjmu pouze ze základu daně přesahujícího 199 200 Kč za rok (protože 15% daň z příjmu ze 199 200 Kč je rovna nárokové slevě 29 880 Kč).
- Poplatník, který je držitelem průkazu ZTP/P má nárok na celkovou osobní slevu na dani (za rok) $24\,840\text{ Kč} + 16\,140\text{ Kč} = 40\,980\text{ Kč}$. Tudíž platí daň z příjmu pouze ze základu daně přesahujícího 273 200 Kč za rok (protože 15% daň z příjmů z uvedené částky je rovna nárokové slevě 40 980 Kč).

³¹ Zákon č. 586/1992 Sb.: Slevy na dani pro poplatníky daně z příjmů fyzických osob. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>.

3.3 Daňový odpočet za zkoušku ověřující vzdělání

Podle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů, si může poplatník daně z příjmu fyzických osob od základu daně ve zdaňovacím období odečíst úhrady za závěrečnou zkoušku. Tento odpočet může provést pouze v případě, že tyto výdaje nebyly hrazeny zaměstnavatelem nebo nebyly uplatněny jako výdaj vynaložený na zajištění příjmů poplatníka. Odpočet se netýká plateb za samotné další vzdělávání, pouze závěrečné zkoušky.

Nejvyšší možná částka odpočtu za další vzdělávání je dle uvedeného zákona stanovena na 10 000 Kč. Jedná-li se o osobu se zdravotním postižením, je částka zvýšena na 13 000 Kč. Osoby s těžším zdravotním postižením mají nárok na odpočet až 15 000 Kč za zdaňovací období.

Dalším vzděláváním se rozumí vzdělávací aktivity, které nejsou počátečním vzděláváním. Za počáteční vzdělávání se považuje vzdělávání předškolní, základní, střední, konzervatoř, vyšší odborné a studium v akreditovaných studijních programech vysokých škol.³²

3.4 Zdravotní a sociální pojištění

Další výhody pro osoby se zdravotním postižením se týkají zdravotního a sociálního pojištění. Tyto výhody pomohou především lidem s méně finančně ohodnocenými pracovními aktivitami.

Dvě třetiny zdravotního pojištění, tzn. 9 %, odvádí zaměstnavatel a jednu třetinu, tzn. 4,5 %, odvádí zaměstnanec (sráží se mu ze mzdy či platu). Vyměřovacím základem je *„úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků, které jsou předmětem daně u příjmu fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny, a které mu zaměstnavatel zúčtoval*

³² Víte o možnosti odečíst ze základu daně úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání? FacebookTwitterGoogle+. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/vite-o-moznosti-odecist-ze-zd-uh rady-za-zk/>.

v souvislosti se zaměstnáním.³³ Zdravotní pojištění se musí platit za každého, ovšem za některé osoby ho platí stát.

Minimální vyměřovací základ pro rok 2016, 2017 a 2018 nalezneme v tabulce 1. Jestliže má zaměstnanec mzdu nižší než je minimální vyměřovací základ, je povinen zaplatit zdravotní pojišťovně pojistné ve výši 13,5 % z rozdílu těchto základů.

Tabulka 1 Vyměřovací základ zdravotního pojištění

Rok	2016	2017	2018
Minimální vyměřovací základ	13 503 Kč	14 116 Kč	14 990 Kč
Minimální měsíční záloha	1823 Kč	1906 Kč	2024 Kč

Zdroj: podnikatel.cz

Pro osoby se zdravotním postižením, kterým byl přiznán invalidní důchod, a jsou zaměstnání u zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50 % svých zaměstnanců se zdravotním postižením, je vyměřovacím základem částka přesahující 6814 Kč. Minimální vyměřovací základ se může poměrově snížit, pokud zaměstnanec na daném pracovním místě nepracoval celý měsíc.

Minimální vyměřovací základ zdravotního pojištění neplatí pro osoby:

- a) s těžkým smyslovým, tělesným či mentálním postižením, které jsou držitelem průkazu ZTP nebo ZTP/P
- b) za které je plátcem pojistného stát (tzv. státní pojištěnec), patří sem mj.:
 - osoby, které pobírají důchod z důchodového pojištění (včetně invalidního důchodu)
 - osoby, které jsou závislé na péči jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost) nebo stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost), a osoby pečující o tyto osoby

³³Zdravotní pojištění zaměstnanců. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamestnanci-zdravotni-pojisteni/>.

- osoby, které jsou invalidní ve III. stupni, ale nesplňují podmínky pro přiznání invalidního důchodu pro invaliditu III. stupně, nemají příjmy ze zaměstnání, samostatné výdělečné činnosti, nemají důchod z ciziny nebo jejich důchod nepřesahuje částku minimální mzdy³⁴

Odvody na sociální pojištění se skládají ze tří následujících složek:

- pojistné na nemocenské pojištění
- pojistné na důchodové pojištění
- příspěvek na státní politiku zaměstnanosti³⁵

Celková sazba pro zaměstnavatele činí 25 % z jeho vyměřovacího základu. Výhodu v odvodech na sociální pojištění mají zdravotně znevýhodněné osoby, podnikající jako OSVČ, a to v případě vykonávají-li „vedlejší samostatnou výdělečnou činnost“. Platit pojistné je pro ně povinností pouze v následujících případech:

- a) jejich daňový základ z podnikání (příjem-výdaje) dosáhne tzv. rozhodné částky - pro rok 2017 činila 67 756 Kč
- b) rozhodne-li se OSVČ dobrovolně k placení důchodového pojištění³⁶

³⁴Zdravotní pojištění zaměstnanců. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamestnanci-zdravotni-pojisteni/>.

³⁵Odvody sociálního a zdravotního pojištění ze mzdy. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/odvody-zamestnavatele-na-socialnim-a-zdravotnim-po/>.

³⁶ Účast OSVČ na důchodovém pojištění [online]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojisteni-osvc/ucast-na-pojisteni/povinna.htm>.

4 Povinnosti zaměstnavatelů v zaměstnávání OZP

Aby celý systém zaměstnávání OZP fungoval, bylo nutné jej podpořit právními normami, které se týkají povinností zaměstnavatelů. Je jasné, že ne všichni zaměstnavatelé budou jen z vlastní vůle a dobročinnosti poskytovat chráněná pracovní místa a zaměstnávat OZP. V jejich zájmu je bezproblémový chod podniku, zajištění výkonné pracovní síly. Zaměstnání člověka s postižením přirozeně považují za komplikaci, přestože to vždy nemusí být pravda. Stále je v České republice mnoho nezaměstnaných osob a zaměstnavatel si může vybírat. Proč by si ale vybíral postižené jedince? OZP by pak neměla téměř žádnou šanci zaměstnání získat. Paradoxní je, že mnoho nehandicapovaných žadatelů o práci, kteří jsou podniky přijímány, má mnohem menší pracovní motivaci než žadatelé znevýhodnění, což může podnikům způsobovat mnohem větší fluktuaci zaměstnanců. Lidé s postižením (nejspíš i proto, že práci těžko shánějí) si práce mnohem více váží a dokážou být velmi loajální vůči jejímu poskytovateli. V práci si připadají prospěšní sobě i společnosti a velmi si cení pocitu samostatnosti a toho, že nejsou pro ostatní pouze zátěží.

4.1 Povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením

„Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.“³⁷

Tato povinnost, vyplývající ze zákona o zaměstnanosti, je zaměstnavatelem splněna, pokud podnik OZP zaměstnává v pracovním poměru nebo odebírá-li výrobky či služby od podniků, zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců na chráněných pracovních místech. Za toto náhradní plnění si zaměstnavatel může započítat přesný počet OZP. Tento počet zaměstnavatel dostane, pokud z celkového objemu plateb (uskutečněných za výrobky nebo služby ve sledovaném kalendářním roce) odečte daň z přidané hodnoty a výslednou částku vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním

³⁷ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2015

hospodářství za I. až III. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku. Povinnost je také možno splnit odvodem do státního rozpočtu.³⁸

Výše odvodu je stanovena na 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, ve kterém nastala povinnost plnit povinný podíl OZP, a to za každého zaměstnance se zdravotním postižením. Výše průměrné mzdy je vždy vyhlášována ministerstvem na základě údajů Českého statistického úřadu.³⁹

Například v roce 2016 byla průměrná měsíční mzda za první až třetí čtvrtletí 27 000 Kč.⁴⁰ 2,5násobek průměrné měsíční mzdy je tedy 67 500 Kč, které by zaměstnavatel musel odvést za jednoho zaměstnance se zdravotním postižením. V tabulce 2 je znázorněn povinný podíl zaměstnávání OZP u různých počtů zaměstnanců.

Tabulka 2 Náhradní plnění 2016

Počet zaměstnanců	Povinný podíl OZP	Odvod do státního rozpočtu
50	2	135 000 Kč
200	8	540 000 Kč
1000	40	2 700 000 Kč
5000	200	13 500 000 Kč

Zdroj: vlastní

Zaměstnavatel je povinen informovat příslušný úřad práce o volných pracovních místech pro zdravotně postižené zaměstnance. Vhodná pracovní místa musí evidovat a měl by také spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace. Pokud evidence není vedena pečlivě, zaměstnavatel se může dostat i do velkých problémů. Jestliže úřad práce neuzná zaměstnanou osobu jako OZP a některý z dokladů nebude v pořádku, může zaměstnavatel ztratit nárok na finanční podporu i na plnění povinného podílu.

³⁸ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2015

³⁹ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2015

⁴⁰ Náhradní plnění 2016. Dostupné z: <https://www.nahradni-plneni-2016.cz/>.

Zaměstnavatelé by měli rozšiřovat nabídku práce pro zdravotně postižené, avšak neměli by podcenit znalosti nutné k zřizování pracovních pozic pro zdravotně znevýhodněné osoby, a to především znalost zákona o zaměstnanosti.⁴¹

4.2 Slevy na dani z příjmu

Zaměstnávání OZP může mít pro zaměstnavatele i výhody. Zaměstnavatel má možnost uplatnit slevu na dani z příjmu. Podle § 35 zákona č.586/1992 Sb., o daních z příjmů, se poskytuje za jednoho zaměstnance invalidního ve třetím stupni sleva na dani z příjmu ve výši 60 000,- Kč a za jednoho zaměstnance invalidního v prvním či druhém stupni 18 000,- Kč. Částka se však může lišit v závislosti na délce pracovní doby.⁴²

Na základě písemné smlouvy se zaměstnavatelem může úřad práce zřizovateli pracovního místa pro OZP poskytnout finanční příspěvek. Prokáže-li zřizovatel svou bezúhonnost, bezdlužnost, že řádně vede evidenci OZP a doloží potřebné dokumenty ukazující využití příspěvku, může u úřadu práce uspět. Příspěvky mohou být poskytnuty na veřejně prospěšné práce, na dopravu zaměstnanců, společensky účelná pracovní místa, příspěvky na zapracování, chráněná pracovní místa či příspěvky na podporu zaměstnávání. Mimo naposledy zmiňovaného příspěvku jsou všechny další nenárokové. Je tedy na úřadu práce, zda zaměstnavateli daný příspěvek poskytne a v jaké výši. Zákon stanovuje pouze maximální hodnoty příspěvků, zbytek nechává na příslušných úřadech práce.⁴³

4.3 Minimální mzda

V roce 2015 činila sazba minimální mzdy pro zaměstnance s invalidním důchodem 8 000 Kč za měsíc. Výše základní sazby minimální mzdy však byla 9 200 Kč. Zdravotně postižené osoby logicky nemohou vykonávat fyzicky náročné úkony, proto byla před pár lety minimální mzda pro osoby pobírající invalidní důchod nižší než pro ostatní občany. Neustále se však ozývaly hlasy, že zaměstnávání a odměňování osob se zdravotním

⁴¹ HRDÁ, Jana. Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením.

⁴² BĚLINA, Miroslav. Pracovní právo.

⁴³ HRDÁ, Jana. Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením.

postižením by se nemělo odlišovat a začaly se připravovat plány pro úplné zrušení nižší sazby minimální mzdy pro tyto zdravotně znevýhodněné osoby. Nárůst nižší sazby minimální mzdy byl rozdělen do dvou let, aby nedošlo k tak velkému skokovému zvýšení a zaměstnavatelé měli dostatek času se se zvýšením minimální mzdy vyrovnat. V roce 2016 byla základní minimální mzda 9 900 Kč a pro pobíratele invalidního důchodu 9 300 Kč.⁴⁴

Dne 1. ledna 2017 vláda úplně zrušila minimální mzdu pro zaměstnance s invalidním důchodem. Byla zavedena jednotná minimální mzda ve výši 11 000 Kč. Podle složitosti odváděné práce a potřebné kvalifikace k jejímu výkonu dělíme minimální mzdu do osmi mzdových tarifů – tzv. zaručené mzdy. Pro některá povolání je zaručená mzda výrazně vyšší než 11 000 Kč, jak je uvedeno v následující tabulce, platné pro rok 2017.⁴⁵

Tabulka 3 Mzdové tarify 2017

Skupina	Hodinová mzda	Mzda za měsíc
1. skupina	66,00 Kč	11 000 Kč
2. skupina	72,90 Kč	12 200 Kč
3. skupina	80,50 Kč	13 400 Kč
4. skupina	88,80 Kč	14 800 Kč
5. skupina	98,10 Kč	16 400 Kč
6. skupina	108,30 Kč	18 100 Kč
7. skupina	119,60 Kč	19 900 Kč
8. skupina	132,00 Kč	22 000 Kč

Zdroj: Nejnižší úrovně zaručené mzdy. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/zarucena-mzda/>.

⁴⁴ *Varianty zvyšování minimální mzdy v příštím období* [online]. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/38c19ce88cbd73a7/uploads/Varianty_zvysovani_minimalni_mzd.pdf.

⁴⁵ Minimální mzda 2017. Dostupné z: http://www.skrtilek.cz/minimalni-mzda-2017/?gclid=EAlaIQobChMItpqAmfjM1wIVCOAbCh1wxQFeEAAYASAAEgLnFD_BwE.

4.4 Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění

Pojistné na všeobecné zdravotní pojištění upravuje zákon č. 592/1992 Sb. České národní rady o pojistném na veřejné zdravotní pojištění. Pojistné se vypočítává z vyměřovacího základu. Zákon mj. říká, že pokud zaměstnavatel, zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením (z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců), zaměstnává osobu pobírající invalidní důchod, je u ní vyměřovacím základem částka, přesahující částku, která je vyměřovacím základem u osoby, za kterou je plátcem pojistného stát.⁴⁶

Vyměřovací základ pro osoby, za které je stát plátcem pojistného, je dle zmíněného zákona stanoven na 6 259 Kč na kalendářní měsíc. Bude-li zaměstnavatel zaměstnávat např. deset zaměstnanců, z nichž šest bude mít zdravotní postižení, ale pouze jeden bude pobírat invalidní důchod, zároveň všichni budou pobírat stejnou mzdu 16 000 Kč, jejich vyměřovací základy pro odvod pojistného na veřejné zdravotní pojištění budou vypadat následovně. Všichni čtyři „zdraví“ zaměstnanci budou mít vyměřovací základ 16 000 Kč, stejně tak zbylých pět zaměstnanců se zdravotním postižením (nepobírající důchod) bude mít vyměřovací základ rovněž 16 000 Kč. U zaměstnance, pobírajícího invalidní důchod, však bude vyměřovací základ nižší, a to o částku 6 259 Kč, neboli 9 741 Kč. Díky tomu bude nižší i jeho superhrubá mzda, z které se pak počítá daň z příjmů zaměstnance.⁴⁷

4.5 Nutné úpravy pracovního prostředí

Lidmi se speciálními potřebami jsou bezpochyby lidé se zdravotním postižením, ale jsou tu i lidé bez zdravotního postižení, kteří speciální potřeby vyžadují jen dočasně. Například může se nám stát, že si nešťastnou náhodou zlomíme nohu. Co budeme dělat, pracujeme-li ve třetím patře bez výtahu? Úpravy pracovního prostředí (a nemusí být čistě architektonického rázu či se týkat bezbariérového přístupu) se mohou hodit nám všem. I když zrovna nemáme nohu v sádře, výtah nám zpohodlňuje docházení do práce,

⁴⁶Zákon č. 592/1992 Sb. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-592>.

⁴⁷Zvýhodnění osob se zdravotním postižením. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9913v12790-zvyhodneni-osob-se-zdravotnim-postizenim/>?

usnadňuje nám přístup stejně jako osobám se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé tak úpravou prostředí mohou všem zaměstnancům pouze prospět. Někdy si ani neuvědomíme, že některé věci jsou účelně dělané pro zdravotně postižené, neboť jich využíváme úplně stejně. Nenapadne nás, že hlášení zastávek v autobuse je primárně dělané pro lidi se zrakovým postižením a nápisy příštích zastávek jsou zase pro neslyšící. Využíváme to všichni, i když si cestou do práce čteme noviny nebo když máme sluchátka v uších.

Pojem „pracovní prostředí“ není v žádném právním předpisu ČR definován. Za pracovní prostředí budeme tedy považovat místo, ve kterém se zaměstnanec vyskytuje během pracovního procesu. Každý druh postižení vyžaduje trochu jiné úpravy prostředí. Pro zaměstnavatele je dobré tyto požadavky znát především z hlediska nákladů. Náklady na zřízení pracovního místa pro OZP mu sice mohou být státem uhrazeny, avšak neměly by být pro poskytovatele práce překvapením. Nejvíce úprav se týká osob tělesně, zrakově a sluchově postižených, v dalších případech jsou úpravy prostředí velmi individuální.

4.6 Zajištění BOZP na pracovištích s OZP

Již v roce 1965 byla zanesena problematika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci do zákonné úpravy pracovně právních vztahů, a to schválením zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce. V posledních letech byla tato oblast práva značně novelizována. Dělo se tak především v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie, kdy se naše pracovní právo muselo s evropským právem harmonizovat. Právní úpravy bezpečnosti a ochrany při práci byly v mnoha členských státech Evropské unie rozdílné. V některých státech se nízká úroveň bezpečnosti při práci stala konkurenční výhodou. Proto tato oblast byla jedna z prvních, u které se členské státy dohodly na společném systému.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je v právním řádu České republiky součástí pracovních podmínek. Zákoník práce upravuje základní povinnosti zaměstnavatele i zaměstnance, především se zabývá problematikou prevence rizik.⁴⁸ *„Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdraví neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky*

⁴⁸ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy:s komentářem k 1. 1. 2015

vhodnou organizací bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a přijímáním opatření k předcházení rizikům.“⁴⁹

Všichni vedoucí zaměstnanci mají povinnost zajistit a pečovat o bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Na zaměstnavateli je také aktivní vyhledávání všech rizik a nebezpečných činitelů, s kterými se zaměstnanec na pracovišti může setkat. Je zapotřebí nalézt všechny příčiny a zdroje nebezpečí. Proto by se měl snažit svým zaměstnancům neustále zlepšovat pracovní prostředí a pracovní podmínky. Pokud všechna rizika není možné odstranit, musí nezbytně dojít alespoň k jejich minimalizaci. O všech podobných opatřeních je nutno vést pečlivou dokumentaci. Zaměstnavatel je povinen pravidelně kontrolovat úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dle zvláštního právního předpisu. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, § 102, 5. odst. vymezuje preventivní zásady pro předcházení rizikům. Mimo jiné se jimi rozumí *„přizpůsobování pracovních podmínek potřebám zaměstnanců s cílem omezení působení negativních vlivů práce na jejich zdraví; nahrazování fyzicky namáhavých prací novými technologickými a pracovními postupy; nahrazování nebezpečných technologií, výrobních a pracovních prostředků, surovin a materiálů méně nebezpečnými nebo méně rizikovými, v souladu s vývojem nejnovějších poznatků vědy a techniky; udílení vhodných pokynů k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“*⁵⁰ aj.

Pokud jsou na pracovišti umístěny strojní zařízení, podle vyhlášky č. 176/2008 Sb., o technických požadavcích na strojní zařízení, měla by se co nejvíce minimalizovat únava, nepohodlí, psychická a fyzická zátěž pracovníků, kteří toto strojní zařízení obsluhují. Podle ergonomických zásad by se prostředí mělo uzpůsobit výšce, váze, síle i výdrži obsluhy tak, aby pracovník měl dost prostoru pro pohyb všech částí těla.⁵¹

⁴⁹ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy:s komentářem k 1. 1. 2015

⁵⁰ ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy:s komentářem k 1. 1. 2015

⁵¹ SKŘEHOT, Petr. Ergonomie pracovních míst a pracovní podmínky zaměstnanců se zdravotním postižením.

5 Společenská odpovědnost firem

Společenská odpovědnost firem (CSR, Corporate social responsibility) je v dnešní době nedílnou součástí strategie řízení podniku. Je to závazek podnikatele, že bude uskutečňovat takové postupy, přijímat taková rozhodnutí nebo následovat takový směr jednání, který je žádoucí z hlediska cílů a hodnot společnosti. Zároveň je to závazek, že bude podnikat v souladu s vysokými etickými principy, dlouhodobě si udržovat dobré vztahy se svými dodavateli, pečovat o své zaměstnance, podporovat region, ve kterém působí, či minimalizovat negativní dopady na životní prostředí. Společensky odpovědné podniky se nechovají jako samostatné jednotky, ale jsou nedílnou součástí okolí, kterým jsou samy ovlivňovány. CSR se zaměřuje na tři základní pilíře podniku, tzv. „triple bottom line.“ Pilíře představují „3P“: people, planet, profit (lidé, planeta, zisk). Z toho vyplývá, že společenská odpovědnost firmy vyhodnocuje jak sociální, environmentální, tak ekonomickou výkonnost firmy.⁵²

Vzhledem k tématu této práce bychom se měli zabývat sociálním pilířem CSR, a to ve spojitosti s osobami se zdravotním postižením. Jestliže firma zaměstná nějakým způsobem znevýhodněnou osobu, uplatňuje tak koncept společenské odpovědnosti. Nemusí však být odpovědná jen díky zaměstnávání OZP. Společenské nasazení mohou podniky realizovat charitativní činnostmi, sponzorskými dary, podporou neziskových organizací apod. Tato podpora je pro firmu vizitkou úspěšlosti. Některé firmy dávají k dispozici svou pracovní sílu, uvolňují pracovníky (v některých případech i na více dnů), aby jako dobrovolníci podpořili vybrané sociální činnosti. Firma, jež naplňuje očekávání svého okolí a chová se sociálně odpovědně, oprávněně pozvedá svou prestiž a stává se atraktivnější v očích potenciálních zákazníků, zaměstnanců, dodavatelů, veřejnosti a jiných subjektů. CSR je metodou managementu, díky které se zvyšuje konkurenceschopnost firmy, podporuje užitečné činnosti, smysluplné projekty, začleňuje se do regionálního vývoje, a to vše vede k její dlouhodobé úspěšnosti.⁵³

⁵² Společenská odpovědnost v Evropské unii. Dostupné z: <http://www.csrportal.cz/cz/spolecenska-odpovednost-firem/spolecenska-odpovednost-v-evropske-unii/spolecenska-odpovednost-v-evropske-unii>.

⁵³ PROCHÁZKOVÁ, Lucie. Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením - současné trendy v České republice a v zahraničí.

Zaměstnavatelé, kteří poskytují práci osobám se zdravotním postižením, se díky CSR dokážou zviditelnit. Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (NFOZP) se však rozhodl, že zviditelní mimo zaměstnavatelů také kvalitní zaměstnance. V roce 2010 poprvé udělil cenu „Zdravotně postižený zaměstnanec roku“. Ocenění byli zaměstnanci ve dvou kategoriích, a to „Zaměstnanec z chráněného trhu práce“ a „Zaměstnanec z běžného trhu práce“. V posledním ročníku 2016 například zvítězili Jaroslav Puška z pražské kavárny Mezi řádky občanského sdružení Etincelle s lehkým mentálním postižením a ambasadorka projektu VZPoura úrazům Jarmila Onderková ze Všeobecné zdravotní pojišťovny, která po autonehodě zůstala na vozíku.⁵⁴

Na druhou stranu, mimo zviditelnění zaměstnavatele v pozitivním světle může zaměstnání postižené osoby v rámci CSR způsobit firmě nepříjemnosti. Při nesprávném zacházení s postiženými zaměstnanci může naopak firmě škodit. Pokud například zaměstnáme osobu postiženou autismem na recepci globální firmy, nevytváří to dobrý obraz díky jeho horší schopnosti řešit empatické situace rychle a kvalitně.⁵⁵

⁵⁴ Úraz nebo diagnóza neznamenaají v životě stopku! Dokazují to zdravotně postižení zaměstnanci roku 2016. Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/nase-projekty/aktuality-z-nfozp/uraz-nebo-diagnoza-neznamenaji-v-zivote-stopku-do-a11101631>.

⁵⁵ JANKOVICHOVÁ, Eva. Corporate social responsibility in construction industry.

6 Analýza spokojenosti OZP ve vybraných podnicích v Praze a přilehlých oblastech

Cílem bakalářské práce je dokázat, že zaměstnanci se zdravotním postižením jsou převážně spokojeni se svými pracovními podmínkami. Výsledky výzkumu mají upozornit zaměstnavatele na nedostatky v nastolování pracovních podmínek zaměstnancům se zdravotním postižením. Mohou sloužit jako inspirace zaměstnavatelům a upozornění na rizikové oblasti pracovních podmínek pro zdravotně znevýhodněn osoby.

6.1 Metodika a výběr respondentů

K výzkumu byla použita kvalitativní metoda sběru dat, a to prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů. Tato strategie byla zvolena především z důvodu pokládání většího množství otevřených otázek a specifického výzkumného vzorku respondentů.

Polostrukturované rozhovory mají jasně daná témata a tazatel má dopředu připravené otázky. Formulaci otázek však může tazatel během rozhovoru měnit a některé dodatečné otázky na základě průběhu rozhovoru může i vynechat, naopak některá nová témata může do rozhovoru vnést i dotazovaný. Základními otázkami se tazatel snaží získat stěžejní informace k tématu výzkumu. Otázky mohou být dále dovysvětleny, případně rozváděny v závislosti na výpovědích respondenta. Cílem rozhovorů je zjistit spokojenost zaměstnanců s pracovními podmínkami. Spokojenost je velice subjektivním pocitem, avšak v podnicích s moderním přístupem je měření spokojenosti běžným nástrojem řízení lidských zdrojů.

K provedení výzkumu bylo vybráno pět mužů a pět žen ve věku 35 - 55 let, s invaliditou prvního nebo druhého stupně, kteří jsou zaměstnáni v podnicích v Praze a okolí. Pracovní podmínky pro zdravotně postižené, jak jsem v průběhu výzkumu zjistila, jsou pro mnohé zdravotně postižené osoby citlivým tématem. Například při výběru respondentů, i přes podrobné vysvětlení cíle této práce a podrobnému popisu, čeho se rozhovory týkají, vícero osob rozhovor odmítlo udělat. O rozhovor bylo požádáno 64 osob se zdravotním postižením, souhlasilo pouhých 10 z nich. Odůvodnění byla různá, například, že se necítí být osobami se zdravotním postižením, přestože jsou pobírateli invalidního důchodu, nebo

mají strach, aby o své pracovní místo nepřišli (i přes anonymitu šetření), neboť ve většině případů zaměstnavatelé o prováděném výzkumu věděli. V rozhovorech bylo opravdu nutné klást důraz na vhodnou formulaci otázek a ke každému respondentovi přistupovat individuálně, vzhledem k jeho zdravotnímu znevýhodnění.

Rozhovory s respondenty, kteří souhlasili s účastí a byli seznámeni s cílem výzkumu, byly prováděny po pracovní době respondentů v pracovně neutrálním prostředí. Rozhovory jsou zaznamenány v poznámkách pořízených během rozhovoru a bezprostředně po něm. Účastníkům rozhovoru byla zaručena anonymita, proto v práci nebudou uvedena žádná jména, která by později mohla sloužit k jejich identifikaci.

6.2 Schéma rozhovoru

Každý rozhovor byl zahájen krátkým úvodem, který respondenta informoval o účelu rozhovoru a cíli práce, kterým je zjistit spokojenost s respondentovými pracovními podmínkami. Byl znovu ujištěn o anonymitě výzkumu. Součástí úvodu bylo také zjistit základní informace o respondentovi následujícími otázkami:

- V jakém stupni zdravotního postižení jste klasifikován? (případně konkrétní název poruchy/postižení)
- Na jaké pracovní pozici jste zaměstnán?

Dále byly respondentům položeny následující otázky. V závorce jsou kurzívou uvedeny dodatečné otázky/poznámky, které sloužily jako návod pro vedení rozhovoru, byly však použity pouze u některých rozhovorů, v návaznosti na jejich průběh.

- Jak jste našel stávající zaměstnání? *(Pomáhal Vám s nalezením zaměstnání pracovní úřad? Využil jste někdy práva na pracovní rehabilitaci/rekvalifikaci? Zaměstnává Vaše firma více osob se zdravotním postižením?)*
- Byl jste dlouho nezaměstnaný před získáním tohoto zaměstnání? *(V kolika firmách jste už pracoval?)*
- Co Vašeho zaměstnavatele v přijímacím řízení nejvíce zajímalo? *(Kvalifikace/zkušenosti z praxe/zdravotní postižení/...? Ptal se, zda potřebujete pracovní podmínky nějak přizpůsobit?)*

- Jaký je podle Vás největší problém se zaměstnáváním zdravotně postižených? *(Je podle Vás na trhu práce dostatek pracovních míst pro zdravotně postižené osoby? Myslíte si, že je nezaměstnanost OZP vyšší než u lidí bez postižení?)*
- Co pro Vás představuje pojem „pracovní podmínky“? Můžete vyjmenovat tři nejdůležitější? *(Mzda, pracovní doba, pracovní prostředí, BOZP, náplň práce, benefity - stravenky, možnost vzít si práci domů, ...?)*
- Měl jste na svého zaměstnavatele speciální požadavky na pracovní podmínky? *(Byl zaměstnavatel ochotný Vám vyhovět?)*
- Máte na pracovišti dobré vztahy s ostatními? *(Setkal jste se někdy s diskriminačním chováním?)*

Stěžejní otázka tohoto výzkumu byla respondentům položena až v závěru rozhovoru, aby jim bylo umožněno uvědomit si, co všechno pojem „pracovní podmínky“ zahrnuje.

- Jste celkově spokojen s Vašimi pracovními podmínkami? *(S čím nejste spokojen?)*

6.3 Výsledky výzkumu

V následujících podkapitolách budou interpretovány odpovědi otázek z rozhovorů, které jsou popsány v kapitole 6.2.

• Úvodní otázky

Úkolem úvodních otázek bylo zjistit základní informace o respondentovi. Byl dotazován, v jakém stupni je jeho zdravotní postižení klasifikováno, případně jakou má konkrétní poruchu či postižení, a na jaké pracovní pozici je zaměstnán. Tyto a další základní informace jsou zaznamenány v následující tabulce *(každému respondentovi je na začátku řádku přiřazeno číslo)*.

Tabulka 4 Respondenti

	pohlaví	stupeň invalidity	zdravotní znevýhodnění	pracovní pozice
1	Muž	1.	autismus	zaměstnanec knihovny
2	muž	1.	porucha imunity	recepční, administrativní výpomoc na gymnáziu
3	Muž	1.	slabozrakost	zaměstnan v telemarketingu - průzkumy trhu
4	Muž	1.	lehké mentální postižení	skladník supermarketu
5	muž	2.	ztráta pohyblivosti dolních končetin	programátor
6	žena	1.	duševní postižení	rehabilitační sestra
7	žena	1.	následky dětské mozkové obrny	servírka v kavárně
8	žena	1.	lehké mentální postižení	výpomoc v kuchyni restaurace
9	žena	1.	autismus	výroba dekorací - chráněná dílna
10	žena	2.	neslyšící	výroba textilních produktů - chráněná dílna

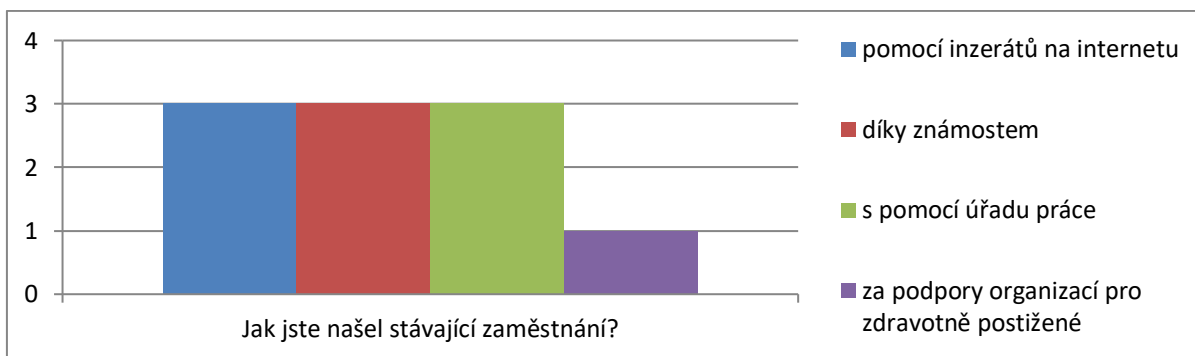
Zdroj: vlastní

Osm z deseti respondentů pobírá invalidní důchod prvního stupně, zbylí dva pobírají invalidní důchod druhého stupně. Až na respondenta číslo 6 (s duševním onemocněním) označili všichni naši respondenti svoji invaliditu za trvalou. Názvy pracovních pozic nejsou uvedeny vždy přesně tak, jak je mají jednotliví respondenti napsané v pracovních smlouvách, některé pouze popisují konkrétní činnost prováděnou v zaměstnání. U rozhovoru s respondentem číslo 4 byla přítomna i jeho asistentka, aby případně mohla objasnit některé nejasné odpovědi či přeformulovat otázku tak, aby jí respondent rozuměl. U rozhovoru s respondentem číslo 10 byl přítomen tlumočník znakové řeči.

- **Jak jste našel stávající zaměstnání?** (*Pomáhal Vám s nalezením zaměstnání pracovní úřad? Využil jste někdy práva na pracovní rehabilitaci/rekvalifikaci? Zaměstnává Vaše firma více osob se zdravotním postižením?*)

Tři respondenti pracující jako recepční na gymnáziu, programátor a rehabilitační sestra neměli s nalezením práce větší problémy. Zaměstnání našli díky inzerátům na internetu celkem rychle byli pozváni na pracovní pohovory. Někteří se zúčastnili i vícero pracovních pohovorů, na některých neuspěli, ale zaměstnání si našli v časovém horizontu jednoho měsíce, jejich postižení jim v tom nebylo překážkou.

Respondenti číslo 1 a 4 našli zaměstnání díky svým známostem. Zaměstnanec knihovny i skladníka v supermarketu znal zaměstnavatel ještě dříve před tím, než je zaměstnal. Ve chvíli, kdy jim práci nabízel, byl informován o jejich zdravotním postižení. Podobně respondentovi číslo 8 byla nabídnuta práce v rodinném podniku, tedy ji našel bez obtíží. Pomoci úřadu práce využili tři z deseti dotazovaných. Úřad práce jim nabídl práci v kavárně, chráněné dílně pro výrobu bytových dekorací a chráněné dílně s textilní výrobou. Jeden z respondentů při hledání zaměstnání využil Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Nadační fond mu doporučil poradce, se kterým následně našel vhodné zaměstnání ve firmě zabývající se telemarketingem.



Obrázek 1 Jak jste našel stávající zaměstnání?

Zdroj: vlastní

Na otázku, zda Vaše firma zaměstnává více osob se zdravotním postižením, odpovědělo šest respondentů, že NE a čtyři respondenti, že ANO. Dva z nich jsou zaměstnání v chráněných dílnách, které zaměstnávají více než 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením.

O pracovní rehabilitaci slyšeli pouze tři respondenti, ale nikdy ji nevyužili. Čtyři respondenti, kteří byli v průběhu rozhovoru seznámeni s možnostmi pracovní rehabilitace, se později zmínili o tom, že kdyby o těchto možnostech věděli dříve, alespoň by nad touto pomocí uvažovali.

- **Byl jste dlouho nezaměstnaný před získáním této práce?** (*V kolika firmách jste už pracoval?*)

Tato otázka měla za úkol zjistit, zda lidem se zdravotním postižením trvá výrazně déle najít si práci, než lidem bez postižení. Optimální doba hledání práce není nikde udávána. Délka hledání práce bude vždy záviset na mnoha faktorech, ať už jsou jimi náplň práce, vzdělání uchazeče či oblast, ve které práci hledáme. Většina zdrojů udává průměrnou dobu hledání nového zaměstnání 3 až 5 měsíců, nicméně jsou to pouze subjektivní názory různých autorů a nelze je považovat za relevantní. Respondenty bychom z pohledu délky nezaměstnanosti mohli rozdělit do dvou skupin. První skupinu tvoří pět respondentů, kteří byli nezaměstnaní méně než jeden rok. Druhá skupina respondentů (v tabulce označena červeně) byla nezaměstnaná rok či déle. Z rozhovorů vyplynulo, že pouze dva z druhé skupiny dlouho nezaměstnaných osob intenzivně hledali zaměstnání.

Doplňující otázka zjišťovala, kolika zaměstnáními už respondenti prošli. Rozhovory ukázaly, že někteří zaměstnanci doposud zaměstnání nezměnili a ani nemají ambice měnit svou pracovní pozici, což ve výsledku také vypovídá o jejich spokojenosti. Dva respondenti jsou „teprve“ ve svém druhém zaměstnání (nutno přihlížet k tomu, že věková kategorie respondentů je 35-55 let). Další dva dotazovaní mají naopak mnoho zkušeností z různých zaměstnání, neboť se jim v těchto zaměstnáních ve většině případů kvůli zdravotnímu postižení nepodařilo vydržet. Práce pro ně byla často příliš fyzicky náročná, dotazovaný s poruchou imunity měl opakovaně problém s domluvenou pracovní náplní, která mu byla zaměstnavatelem neustále rozšiřována, a to až do neúnosné míry. Jeho postižení není na první pohled patrné, kvůli přílišné náročnosti však byl nucen vícekrát změnit zaměstnání. Konkrétní odpovědi nalezneme v následující tabulce.

Tabulka 5 Délka nezaměstnanosti, jiné pracovní zkušenosti

	jak dlouho jste byl nezaměstnaný?	V kolik a jiných firmách jste pracoval?
respondent 1	2 měsíce	2
respondent 2	1 měsíc	7
respondent 3	1,2 roku	3
respondent 4	3 roky	0
respondent 5	1 měsíc	2
respondent 6	1 rok	1
respondent 7	6 měsíců	8
respondent 8	5 měsíců	1
respondent 9	4,5 roku	0
respondent 10	2,5 roku	0

Zdroj: vlastní

- **Co Vašeho zaměstnavatele v přijímacím řízení nejvíce zajímalo?** (*Kvalifikace/ zkušenosti z praxe / zdravotní postižení...? Ptal se, zda potřebujete pracovní podmínky nějak přizpůsobit?*)

Všichni respondenti mi během rozhovoru popsali svůj přijímací rozhovor. Přijímací pohovory měly vesměs standardní průběh. Zaměstnavatel se ptal na jejich vzdělání, praxi a zkušenosti, co můžou firmě přinést, na jejich motivaci, ostatní zájmy a samozřejmě také na jejich zdravotní postižení. Potencionálním zaměstnancům byly pokládány klasické otázky typu, jak Vás zdravotní postižení omezuje, jaký by to mohlo mít vliv na Vaši práci. Tři zaměstnanci uvedli, že se zaměstnavatel zajímal o to, jak často jsou díky svému postižení na nemocenské a podrobně se vyptával na typ daného postižení. Jeden z dotazovaných přímo uvedl, že mu zaměstnavatel pokládal až příliš osobní nevhodné otázky, týkající se jeho postižení a uváděl ho do značně nepříjemné situace, očividně to však bylo způsobeno jeho neznalostí daného postižení, zvědavostí a snahou dozvědět se co nejvíce. Šest respondentů uvedlo, že zaměstnavatel měl očividné obavy ze zaměstnávání osoby se zdravotním postižením, neboť pouze čtyři ze zaměstnavatelů již měli se zaměstnáváním zdravotně znevýhodněných osob zkušenosti. Jeden z respondentů také

upozornil na poměrně těžké vysvětlování jeho pracovních zkušeností, kdy mu zdravotní postižení způsobilo časté změny zaměstnání, což při žádosti o nové zaměstnání nezanechává dobrý dojem.

- **Jaký je podle Vás největší problém se zaměstnáváním zdravotně postižených?**
(Je podle Vás na trhu práce dostatek pracovních míst pro zdravotně postižené osoby? Myslíte si, že je nezaměstnanost OZP vyšší než u lidí bez postižení?)

Většinu respondentů napadlo hned několik důvodů, proč je zaměstnávání zdravotně postižených problémové. Největší problém vidí zaměstnanci v nedostatečné nabídce pracovních míst pro zdravotně postižené. Stále je podle nich na trhu práce minimum firem, které nemají problém s přijetím zaměstnance s postižením. Dále spatřují problém v jejich samotném postižení, které je v práci omezuje. Některé pracovní činnosti nemohou vykonávat naplno, jiné vůbec. S jejich postižením je často spojen nižší pracovní výkon a zaměstnavatelé tak často považují jejich zaměstnávání za neefektivní. Problémem v hledání zaměstnání často bývá i nedostatečná praxe, kterou je však pro zdravotně znevýhodněné osoby, vzhledem k nabídkám práce, těžké získat. Jeden z respondentů upozornil také na zbytečně vysoké nároky některých zaměstnavatelů. Uvedl příklad, kdy zaměstnavatel po uchazeči práce požadoval, aby mluvil plynně anglicky. V náplni práce však byla pouze anglická korespondence, kterou by dotyčný se středně pokročilou angličtinou jistě zvládl (tuto připomínku bychom však mohli vztáhnout na zaměstnávání jakýchkoliv osob obecně). Se zdravotním postižením jsou také spojeny časté návštěvy lékaře a častější nemocnost, což bývá dalším problémem zaměstnávání OZP.

Respondentům byly položeny také dvě dodatečné otázky (pokud se o nich v rozhovoru sami nezmínili), a to zda je podle nich na trhu práce dostatek pracovních míst pro OZP a zda si myslí, že u lidí se zdravotním postižením je větší nezaměstnanost než u lidí bez postižení? Všech deset respondentů souhlasně potvrdilo, že na trhu práce je míst nedostatek a nezaměstnanost je vyšší, a to právě z výše zmiňovaných důvodů.

- **Co pro Vás představuje pojem „pracovní podmínky“?** Můžete vyjmenovat pro Vás tři nejdůležitější? (*Mzda, pracovní doba, pracovní prostředí, BOZP, náplň práce, benefity - stravenky, možnost vzít si práci domů, ...?*)

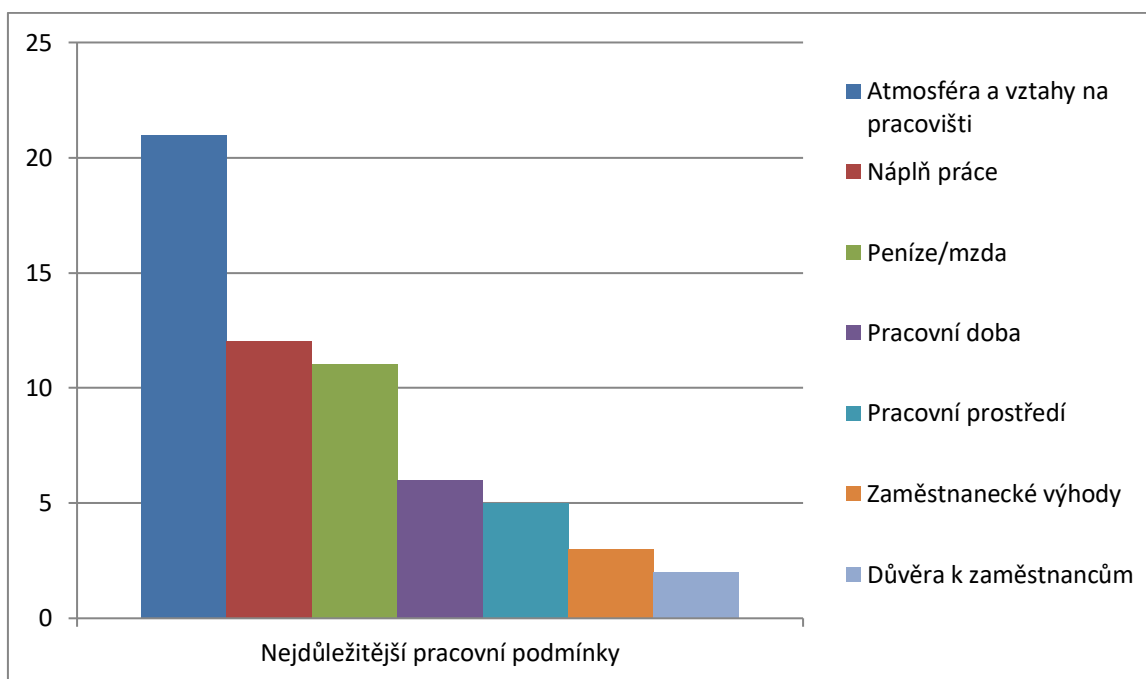
Zaměstnavatelé jsou povinni zaměstnancům vytvářet takové pracovní podmínky, které jim umožní bezpečný výkon práce. Naši respondenti si pod pojmem „pracovní podmínky“ představují následující: kolektiv zaměstnanců, pracovní atmosféra, vybavení pracovního prostředí, peníze, náplň práce, pracovní doba, zaměstnanecké výhody, zmíněna byla i důvěra k zaměstnancům. Respondenti byli požádáni, zda by vybrali tři pracovní podmínky a seřadili je od nejdůležitějšího. V následující tabulce jsou všechny tyto odpovědi zaznamenány (*sloupec 1. = nejdůležitější pracovní podmínka, ...*)

Tabulka 6 pracovní podmínky

	1.	2.	3.
respondent 1	klidná atmosféra	náplň práce	mzda
respondent 2	peníze	pracovní doba	různorodá náplň práce
respondent 3	pracovní prostředí	zajímavá náplň práce	peníze
respondent 4	přátelský kolektiv	zaměstnanecké výhody	peníze
respondent 5	peníze	lidé - atmosféra na pracovišti	vybavení pracovního prostředí
respondent 6	pracovní doba	mzda	dobrá kolektiv
respondent 7	dobré vztahy	důvěra k zaměstnancům	peníze
respondent 8	vztahy s ostatními zaměstnanci	peníze	výhody pro zaměstnance
respondent 9	dobrá kolektiv	náplň práce	pracovní doba
respondent 10	dobré vztahy s ostatními	zábavná náplň práce	dobré pracovní prostředí

Zdroj: vlastní

Odpovědi z tabulky byly shrnuty do následujícího grafu, ve kterém byly sjednoceny názvy nejdůležitějších pracovních podmínek, dle odpovědí respondentů. Pracovní podmínky byly obodovány podle jejich důležitosti: nejdůležitější pracovní podmínka = 3 body, druhá nejdůležitější = 2 body, třetí nejdůležitější = 1 bod (bodování vychází z odpovědí v tabulce). Výsledný diagram znázorňuje, které pracovní podmínky jsou pro naši skupinu respondentů nejdůležitější.



Obrázek 2 *Nejdůležitější pracovní podmínky*

Zdroj: vlastní

Z grafu vyplývá, že pro naši skupinu je nejdůležitější pracovní podmínkou atmosféra a dobré vztahy na pracovišti (šest z deseti respondentů uvedlo tuto podmínku na prvním místě). Druhou nejdůležitější pracovní podmínkou je pro naše respondenty náplň práce. Především proto, že mnozí z nich mají vzhledem ke svému zdravotnímu postižení omezený výběr pracovních činností, které by zvládli bez problémů vykonávat, a o to více si cení příležitostí v zaměstnáních s pro ně vhodnou pracovní náplní. Třetí nejdůležitější pracovní podmínkou jsou podle zjištěných dat peníze. Zajímavé je, že pouze dva z respondentů zmínili peníze na prvním místě. Přitom peníze bývají hlavním důvodem a motivací k nástupu do práce. Z našeho výzkumu však vyplývá, že pro osoby se zdravotním postižením nehrají peníze prvořadou roli. Dva z respondentů finanční odměnu vůbec nezařadili mezi pro ně nejdůležitější pracovní podmínky.

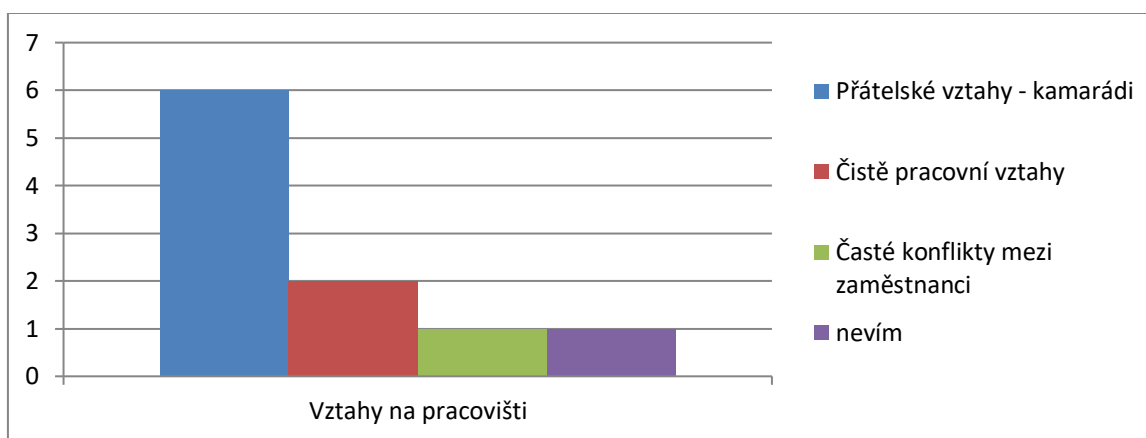
- **Měl jste na svého zaměstnavatele speciální požadavky na pracovní podmínky?** *(Byl zaměstnavatel ochotný Vám vyhovět?)*

Speciální požadavky na svého zaměstnavatele měli čtyři respondenti. Pro zaměstnance s vrozenou poruchou imunity byla hlavním požadavkem upravená pracovní doba. Zaměstnanec měl mít původně ve smlouvě osmihodinovou pracovní dobu, která by zahrnovala práci na recepci a částečnou administrativní výpomoc vedení gymnázia. Osmihodinová pracovní doba však tomuto zaměstnanci nebyla doporučena lékařem. Nakonec se zaměstnavatelem došli ke vzájemnému kompromisu. Zaměstnanci byla nabídnuta možnost odpracovat si zbylé tři hodiny administrativních prací z domova. Respondent trpící slabozrakostí, který byl zaměstnán ve firmě zabývající se telemarketingem, potřeboval ke své práci speciální notebook pro slabozraké (s lupou a hlasovým výstupem). Zaměstnavatel mu umožnil naistalování firemních programů do jeho soukromého počítače, čímž mu vyhověl. Respondent na vozíčku měl několik požadavků, co se pracovního prostředí týče. Jednalo se o několik jednoduchých úprav pracovního místa (především přesunu nábytku, aby mohl dobře projet s invalidním vozíkem). Zaměstnavatel zaměstnanci přislíbil, že speciální stůl pro vozíčkáře mu bude pořízen po zkušební době, a slib dodržel. Další z respondentů měl rovněž speciální požadavky na pracovní dobu, i jemu zaměstnavatel ochotně vyhověl. Ostatní respondenti se o žádných dalších speciálních požadavcích nezmínili, nicméně z rozhovorů vyplynulo, že většině zaměstnanců zaměstnavatel výrazně ulehčil náplň práce tak, aby pro ně byla vzhledem k jejich postižení zvladatelná.

- **Máte na pracovišti dobré vztahy s ostatními?** *(Setkal jste se někdy s diskriminačním chováním?)*

Šest dotazovaných odpovědělo, že na pracovišti mají s ostatními zaměstnanci velmi dobré, přátelské vztahy. Jak už jsme se z předchozí otázky dozvěděli, pracovní atmosféra je pro naše respondenty nejdůležitějším pracovním aspektem. Tři z respondentů uvedli, že špatné vztahy na pracovišti byly jedním z důvodů odchodu z jejich bývalé práce. Dva respondenti potvrdili, že mají na pracovišti dobré vztahy, ovšem pouze v pracovní rovině. Přátelské vztahy ve své práci ani nijak nepostrádají. Jeden z respondentů si postěžoval na časté konflikty mezi zaměstnanci. Pracovní atmosféra pro něho vůbec není pozitivní, zamýšlí se

proto i nad změnou zaměstnání. Jeden z respondentů se ke vztahům na pracovišti nevyjádřil, straní se kolektivu a nemá v tomto ohledu jasný názor.



Obrázek 3 Vztahy na pracovišti

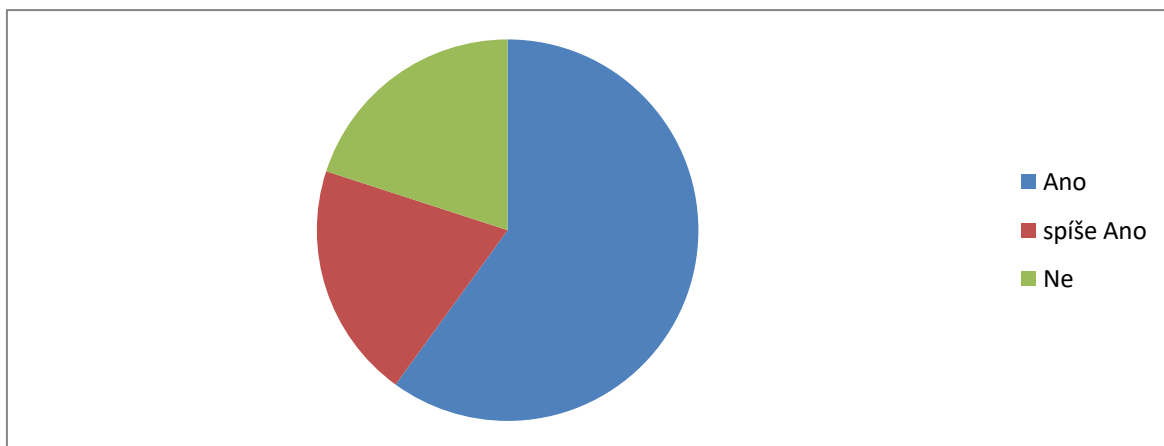
Zdroj: vlastní

Doplňující otázka se týkala diskriminačního chování. Polovina respondentů se již s diskriminačním chováním setkala. Konkrétně osoby s autismem a lehkým mentálním postižením zaznamenaly diskriminaci ještě na základních školách, kde někteří učitelé nebrali ohledy na diagnózu žáka, který byl pak zbytečně trestán poznámkami a různými zákazy. U dalších dvou nebyla diagnóza v raném věku ještě stanovena a zvláštní chování žáků bylo přisuzováno špatné výchově. Pro náš výzkum jsem se však zajímala spíše o diskriminaci v pracovním prostředí. Zaměstnanec s autismem popsal špatnou zkušenost z jednoho pohovoru, kde byl automaticky nepřijat do zaměstnání poté, co zaměstnavatele seznámil se svým zdravotním postižením. Zaměstnavatele pak nezajímaly dovednosti vztahující se k nabízenému zaměstnání a pohovor byl velmi rychle ukončen. Zaměstnankyně s následky dětské mozkové obrny (projevující se nemotornou chůzí) byla u jednoho z výběrových řízení nepřijata, protože nepůsobila díky svému postižení dosti reprezentativně. Jeden z respondentů se cítí být částečně diskriminován i ve stávajícím zaměstnání. Přestože je ve firmě zaměstnán déle než někteří zaměstnanci, má se svým zaměstnavatelem uzavřenou pracovní smlouvu, na rozdíl od ostatních, na dobu určitou. Tento fakt velice snižuje jeho jistotu práce a respondentovi činí značné obavy, přestože si zaměstnavatel zatím na jeho pracovní výsledky nijak nestěžoval.

- **Jste celkově spokojen s Vašimi pracovními podmínkami?**

Na poslední otázku rozhovoru šest respondentů jednoznačně odpovědělo, že jsou spokojeni se svými pracovními podmínkami. Do práce se těší, pracovní náplň jim vyhovuje a v nejbližší době nemají v plánu své zaměstnání měnit. Další dva respondenti odpověděli, že jsou v práci spokojeni, nicméně jeden si postěžoval na příliš nízkou mzdu a druhý se zmínil o častých přesčasech, které mu nejsou propláceny. Respondent, který označil svou mzdu za nízkou, však považuje jiné pracovní podmínky za důležitější a díky dobré pracovní atmosféře a práci, která ho baví, je ochoten tento negativní faktor přehlédnout. Zvýšení mzdy by bral spíše jako pozitivní bonus, který však nutně nevyžaduje a v práci je celkově spokojen. Zaměstnanec, který v práci stráví několik hodin týdně navíc, je ve své práci také spokojen, tento problém zmínil pouze okrajově, přesčasy je schopen tolerovat, protože nevěří, že by mohl jinde najít lepší práci.

Pouze dva respondenti uvedli, že se svými pracovními podmínkami spokojeni nejsou. Rehabilitační sestra uvedla, že na jejich pracovišti panují velmi nepřátelské vztahy a prostředí, ve kterém má pracovat, je pro ni příliš stresující, což jejímu duševnímu onemocnění nepříspěvá. V rozhovoru se přiznala, že si hledá jinou práci, ale prozatím nenalezla zaměstnavatele, který by ji zaměstnal na snížený úvazek nebo by jí určitým způsobem přizpůsobil pracovní dobu. Nespokojenost druhého respondenta vyplývá z uzavřené pracovní smlouvy na dobu určitou. Zaměstnanec postrádá jistotu práce, a pokud nalezne obdobně placené zaměstnání na stejné pozici, je odhodlaný ihned změnit zaměstnavatele.



Obrázek 4 *Jste spokojeni s Vašimi pracovními podmínkami?*

Zdroj: vlastní

Závěr

Hlavním cílem mé bakalářské práce bylo popsat právní a ekonomické aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Téma zaměstnávání osob se zdravotním postižením je z právního hlediska poměrně novým odvětvím. První právní normy respektující práva OZP začaly vznikat v porevoluční době 90. let minulého století a zákony upravující zaměstnávání OZP se neustále novelizují. Práva zdravotně znevýhodněných osob jsou zakotvena mimo jiné i v úmluvách OSN a smlouvách Evropské unie. Podle Zákoníku práce mají zaměstnavatelé povinnost vytvářet zdravotně znevýhodněným zaměstnancům takové pracovní podmínky, které zajišťují bezpečný výkon práce a odpovídají jejich zdravotnímu postižení.

Stát se snaží osoby se zdravotním postižením motivovat k začlenění do pracovního života především prostřednictvím zvýšené péče Úřadu práce ČR a prostřednictvím snížených finančních odvodů státu. Zdravotně postižení mají možnost obdržet příspěvky na zvláštní pomůcky či dopravu. Zákon o daních z příjmů umožňuje zaměstnancům nárokovat si u svého zaměstnavatele slevy na dani z příjmů, které mohou ročně dosahovat i několika tisíc korun. OZP jsou značně podporovány i ve vzdělávání. Úřady práce jim nabízejí v rámci pracovní rehabilitace nejrůznější rekvalifikační kurzy, sestavení individuálního plánu pro přípravu na zaměstnání, motivační kurzy a mnoho dalších. OZP mají dokonce nárok na daňový odpočet za zkoušku ověřující vzdělání ve výši až 10 000 Kč.

Zaměstnavatelé mohou zaměstnávání OZP podpořit podepsáním dohody s příslušným úřadem práce za účelem vytvoření chráněného pracovního místa. Na zřízení chráněného místa mohou zaměstnavatelé požádat o příspěvek a v některých případech jim mohou být částečně uhrazeny i mzdové náklady zaměstnanců se zdravotním postižením. Zákon o zaměstnanosti udává zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci povinnost zaměstnávat určitý podíl zaměstnanců se zdravotním postižením. Tuto povinnost však může zaměstnavatel splnit i odvodem do státního rozpočtu či jiným náhradním plněním. Podnikateli může zaměstnávání OZP přinést i značné výhody. Může dosáhnout slevy na dani až ve výši 60 000 Kč a obdržet finanční příspěvky od úřadu práce. Zaměstnávání OZP má pro podnik nejen finanční výhody, ale je pro něj i známkou úspěšnosti a důkazem společenské odpovědnosti.

Právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením je dle mého názoru vyhovující. Dostatečně podporuje OZP v začleňování do pracovního a ekonomického života, zároveň poskytuje zaměstnavatelům výhodné podmínky pro vytváření chráněných pracovních míst a podporu zdravotně znevýhodněných osob.

V praktické části bakalářské práce jsem zjišťovala, jak zaměstnanci se zdravotním postižením vnímají vlastní pracovní situaci a jak jsou spokojeni se svými pracovními podmínkami, které jsou jim zaměstnavatelé povinni upravit dle jejich zdravotního znevýhodnění. Pomocí kvalitativního výzkumu spokojenosti zaměstnanců se podařilo zjistit postoje, které zaměstnanci se zdravotním postižením zaujímají k jejich speciálním pracovním podmínkám. Výsledky výzkumu potvrdily původní hypotézu, že osoby se zdravotním postižením jsou se svými pracovními podmínkami ve většině spokojeni. Pouze dva z deseti respondentů odpověděli na stěžejní otázku o celkové spokojenosti negativně.

Všechny osoby, které se výzkumu zúčastnily, však považují nabídku pracovních míst pro zdravotně znevýhodněné osoby za velmi malou. Podle nich se zaměstnavatelé bojí OZP zaměstnávat. Přitom jejich postižení nemusí mít vliv na pracovní výkon, uchází-li se dotyčný o vhodné pracovní místo. První dojmy však zaměstnavatele často odradí a lidé se zdravotním postižením jsou mnohdy zbytečně odmítnuti. Pokud zaměstnanci úspěšně projdou přijímacím řízením, zaměstnavatel by měl být podrobně informován o jejich speciálních potřebách, aby později nedocházelo k přílišnému pracovnímu tlaku na zaměstnance s postižením a předešlo se zbytečným problémům.

V bakalářské práci jsem zpracovala aktuální, teoretické a praktické poznatky o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jsem přesvědčená, že tyto informace mohou posloužit zejména lidem se zdravotním postižením, ale také zaměstnavatelům. Zároveň budu tuto práci šířit prostřednictvím pracovníků, které jsem oslovila při výběru respondentů a pomohu tak zvýšit povědomí o této problematice.

Seznam použité literatury

ANDRAŠČÍKOVÁ, Mária. *Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy: s komentářem k 1. 1. 2015.* 9. Olomouc: ANAG, 2015. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-807-2639-212.

BĚLINA, Miroslav. *Pracovní právo.* 6., dopl. a podstatně přeprac. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2014. Academia iuris (C.H. Beck). ISBN 978-807-4002-830.

HRDÁ, Jana. *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením.* Praha: Jedličkův ústav a školy, 2007. ISBN 978-80-254-1306-7.

JANKOVICHOVÁ, Eva. *Corporate social responsibility in construction industry.* Brno: Tribun EU, 2015. Librix.eu. ISBN 978-80-263-0463-0

KOŘÁNOVÁ, Marie, Lenka KRINESOVÁ, Vítězslava MAGERSKÁ, Miriam SUCHOMELOVÁ a Katarína ŠVEHLOVÁ. *Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích.* Praha: VÚPSV, 2015. ISBN 978-80-7416-236-7.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením - současné trendy v České republice a v zahraničí.* Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7607-5.

RICHTEROVÁ, Bohdana. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice.* Krnov: Reintegra, 2011. ISBN 978-80-254-9526-1.

SKŘEHOT, Petr. *Ergonomie pracovních míst a pracovní podmínky zaměstnanců se zdravotním postižením.* Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2009. ISBN 978-80-86973-91-3.

ŠESTÁK, Jan. *Chráněná dílna - nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením.* Týn nad Vltavou: Domov sv. Anežky, 2007. ISBN 978-802-5401-088.

TRČKA, Lukáš. *Sociální podnikání: teorie pro praxi.* Brno: Ústav sociálních inovací, 2014. ISBN 978-80-260-7215-7.

VENCLÍK, Milan, Josef BÜRGER, Věra VOJÁČKOVÁ, et al. *Sociální podnikání v praxi.* Brno: Jihomoravský kraj, 2016. ISBN 978-80-905683-4-1.

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením a Opční protokol: Convention on the rights of persons with disabilities and Optional protocol. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2011. ISBN 978-80-7421-037-2.

Evropská úmluva o lidských právech: komentář. Praha: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-365-3.

Listina základních práv Evropské unie. In: . EU: Úřední věstník Evropské unie, 2012, ročník 2012, čl. 14.

Evropská úmluva o ochraně lidských práv. In: . Strasbourg: Evropský soud pro lidská práva, 1950, čl. 14.

Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2016: informace o pravidlech i pomoci na trhu práce a ze sociálního systému. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2016. ISBN 978-80-7421-132-4.

Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 13. Český statistický úřad [online]. ČSÚ, 2014 [cit. 2017-01-01]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20543019/k3_260006-14_1.pdf/4384f318-fcae-4a20-941c-33f10d5a6324?version=1.0

Jak vznikla NRZP ČR? Národní rada osob se zdravotním postižením ČR [online]. Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2010 [cit. 2017-01-03]. Dostupné z: <http://www.nrzp.cz/o-nas/jak-vznikla-nrzp.html>

Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Integrovaný portál MPSV [online]. OKsystem a.s, 2015 [cit. 2017-01-03]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Nezaměstnanost v ČR, vývoj, rok 2017. KurzyCZ [online]. Kurzy.cz, spol. s r.o, 2017 [cit. 2017-01-09]. Dostupné z: <http://www.kurzy.cz/makroekonomika/nezamestnanost/>

Společenská odpovědnost v Evropské unii. CSRPORTAL [online]. csr portal [cit. 2017-01-09]. Dostupné z: <http://www.csrportal.cz/cz/spolecenska-odpovednost-firem/spolecenska-odpovednost-v-evropske-unii/spolecenska-odpovednost-v-evropske-unii>

Úraz nebo diagnóza neznamenají v životě stopku! Dokazují to zdravotně postižení zaměstnanci roku 2016. NFOZP [online]. NFOZP, 2016 [cit. 2017-03-08]. Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/nase-projekty/aktuality-z-nfozp/uraz-nebo-diagnoza-neznamenaji-v-zivote-stopku-do-a11101631>

Zákon o sociálních službách. Osobní Asistence [online]. MiCoSoft, 2014 [cit. 2017-03-04]. Dostupné z: <http://www.osobniasistence.cz/?tema=1&article=5&detail=1&page=2>

Úplné znění vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky č. 182/1991 Sb. [online]. [cit. 2017-11-19]. Dostupné z: http://i.info.cz/urs-att/p_182-91-114816949052473.htm

Typy rekvalifikací. Praceprozp.cz [online]. 2011 [cit. 2017-11-19]. Dostupné z: <http://www.praceprozp.cz/zamestnavani-ozp/vyuziti-nastroju-aktivni-politiky-zamestnanosti/709-4-1-1-typy-rekvalifikaci>

Zvýhodnění osob se zdravotním postižením. Mzdová praxe [online]. 2010 [cit. 2017-11-19]. Dostupné z: <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d9913v12790-zvyhodneni-osob-se-zdravotnim-postizenim/>

Zákon č. 586/1992 Sb.: Slevy na dani pro poplatníky daně z příjmů fyzických osob. Zákony pro lidi [online]. [cit. 2017-11-19]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586>

Víte o možnosti odečíst ze základu daně úhrady za zkoušky ověřující výsledky dalšího vzdělávání? Podnikatel.cz [online]. [cit. 2017-11-19]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/vite-o-moznosti-odecist-ze-zd-uhrady-za-zk/>

Zdravotní pojištění zaměstnanců. Finance.cz [online]. [cit. 2017-11-20]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamestnanci-zdravotni-pojisteni/>

Změny ve zdravotním pojištění od roku 2017. Podnikatel.cz [online]. 2016 [cit. 2017-11-20]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/zmeny-ve-zdravotnim-pojisteni-od-roku-2017/>

Odvody sociálního a zdravotního pojištění ze mzdy. Portal.pohoda [online]. [cit. 2017-11-20]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/mzdy-a-prace/odvody-zamestnavatele-na-socialnim-a-zdravotnim-po/>

Účast OSVČ na důchodovém pojištění [online]. [cit. 2017-11-20]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/pojisteni-osvc/ucast-na-pojisteni/povinna.htm>

Varianty zvyšování minimální mzdy v příštím období [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015 [cit. 2017-11-20]. Dostupné z: https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/38c19ce88cbd73a7/uploads/Varianty_zvysovani_minimalni_mzd.pdf

Minimální mzda 2017. Škrtilek.cz [online]. 2017 [cit. 2017-11-20]. Dostupné z: <http://www.skrtilek.cz/minimalni-mzda-2017>

Nejnižší úrovně zaručené mzdy. Finance.cz [online]. [cit. 2017-11-20]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/vse-o-mzdach/zarucena-mzda/>

Zákon č. 592/1992 Sb. Zákony pro lidi.cz [online]. [cit. 2017-11-20]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-592>