

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

Hospodářská fakulta

Studijní program: 6208 – Ekonomika a management

Studijní obor: Podniková ekonomika

**PERSONÁLNÍ MANAGEMENT – PODPOROVANÉ
ZAMĚSTNÁVÁNÍ
THE SUPPORTED EMPLOYMENT**

BP – PE – KPE – 2005 32

LENKA RIGOVÁ

Vedoucí práce: Ing. Helena Žuková (KPE)

Konzultant: Ing. Martina Zelenková (o. s. Rytmus, Chrudim)

Počet stran: 53

Počet příloh: 14

Datum odevzdání 20. 5. 2005

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 bakalářské práce a konzultantem.

V Liberci, dne 20. 5. 2005

Podpis:

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala paní Ing. Heleně Žukové za odborné vedení a cenné připomínky při zpracování bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat i paní Ing. Martině Zelenkové – mé konzultantce za poskytnuté informace z praxe i jejím kolegyním a samozřejmě i mým rodičům, kteří mě ve studiu podporují.

Resumé

Jako téma své bakalářské práce jsem si vybrala Podporované zaměstnávání. Svoji práci jsem rozdělila do dvou částí – teoretické a praktické části.

Obsahem mé práce je literární a informační průzkum této problematiky a analýza současného stavu „Občanského sdružení Rytmus“ se zaměřením na oblast Podporovaného zaměstnávání. V teoretické části je rozebrán vývoj Podporovaného zaměstnávání ve světě a v ČR, jeho smysl, představuji i Českou unii pro podporované zaměstnávání. Dále jsem se zaměřila na průzkum aktivní politiky zaměstnanosti České republiky. Kapitola čtvrtá popisuje práva a povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat občany se zdravotním postižením. V praktické části prezentuji občanské sdružení Rytmus jako celek a dále i jeho pobočku v Liberci. Následně popisuji proces Podporovaného zaměstnávání v praxi a práci zakončím zhodnocením a doporučením pro „Občanské sdružení Rytmus“.

Summary

The topic of this Bachelor work is the Supported employment. The work is divided into two parts – the theoretical and the practical one.

The content of my work is literary and informative research of these problems and analysis of contemporary conditions of „civil association Rytmus“, which intends on supported employment services.

In the theoretical part of work, the development of supported employment and its sense is described and also the Czech union for supported employment is introduced. There is also the research of active policy of employment in the Czech republic. The chapter 4 describes the rights and duties of employers according to handicapped citizen.

In the practical part I present the civil association Rytmus as a whole and its branch in Liberec as well. Then I describe the process of supported employment in practice. The work is finished by some general evaluation and recommendation to the Civil association Rytmus.

Klíčová slova

Aktivní politika zaměstnanosti	The active policy of employment
Chráněná dílna	The protected workshop
Občanské sdružení	The civil assosiation
Podporované zaměstnávání	The Supported Employment
Postižení	The handicap

Obsah

SEZNAM POUŽITÍCH ZKRATEK A SYMBOLŮ	9
1 ÚVOD	10
2 PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	12
2. 1 DEFINICE PZ.....	12
2. 2 VÝVOJ PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ VE SVĚTĚ A V ČR	12
2. 2. 1 <i>Vývoj PZ ve světě.....</i>	<i>12</i>
2. 2. 2 <i>Podporované zaměstnávání v České republice</i>	<i>13</i>
2. 3 ČESKÁ UNIE PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	15
2. 4 ZÁKLADNÍ PRINCIPY PZ.....	18
2. 5 SMYSL PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	19
2. 6 CÍLOVÁ SKUPINA	19
2. 7 CÍLE.....	20
2. 8 CHARAKTERISTIKA PRACOVNÍHO MÍSTA.....	20
3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	21
4 PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ.....	25
4. 1 PRÁVA ZAMĚSTNAVATELŮ	25
4. 2 POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ	25
4. 1. 1. 1 <i>Způsoby plnění povinného podílu.....</i>	<i>26</i>
4. 1. 1. 3 <i>Placení pokut za neplnění povinného podílu.....</i>	<i>27</i>
4. 2. CHRÁNĚNÁ DÍLNA – NÁHRADNÍ PLNĚNÍ.....	28
4. 2. 1 <i>Definice chráněného místa a chráněné pracovní dílny.....</i>	<i>29</i>
4. 3 ZVÝHODNĚNÍ ZAMĚSTNAVATELŮ PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	30
5 PREZENTACE OBČANSKÉHO SDRUŽENÍ RYTMUS – AGENTURA PRO PODPOROVANÉ ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	31
5. 1 AGENTURA RYTMUS LIBEREC	34
6 PROCES PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ	35
6. 1 PODPORA POSKYTOVANÁ UŽIVATELI.....	36
6. 1. 1 <i>Dojednávání spolupráce mezi uživatelem a agenturou.....</i>	<i>37</i>
6. 1. 2 <i>Plánování kariéry.....</i>	<i>39</i>
6. 1. 3 <i>Zprostředkování vhodného pracovního místa</i>	<i>42</i>
6. 1. 4 <i>Podpora uživateli po uzavření pracovněprávního vztahu</i>	<i>43</i>
6. 1. 5 <i>Ukončení účasti v programu.....</i>	<i>45</i>
6. 2 PODPORA POSKYTOVANÁ ZAMĚSTNAVATELI.....	45
6. 3 PODPORA POSKYTOVANÁ RODINĚ.....	46
7 ZHODNOCENÍ A DOPORUČENÍ	47
8 ZÁVĚR	49
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	51
SEZNAM PŘÍLOH	52
SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK	53

Seznam použitých zkratk a symbolů

ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EUSE	European Union of Supported Employment – Evropská unie pro podporované zaměstnávání
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
PZ	Podporované zaměstnávání
SSU MPSU	Správa služeb zaměstnanosti ministerstva práce a sociálních věcí
ÚP	úřad práce
ZP	zdravotní postižení
ZPS	změněná pracovní schopnost

1 Úvod

Každý člověk má vlastní představy o svém uplatnění ve společnosti. Někteří mají ale tuto cestu ztíženou. Jsou handicapovaní. Buď se narodili s vrozenou vadou, která jejich prosazení na trhu práce znesnadňuje, nebo se jejich pracovní schopnost v okamžiku změnila při dopravní nehodě, úrazech... I tito lidé však chtějí být prospěšní a zažívat pocit, že se s nimi počítá.

Od listopadu roku 1989 došlo v české společnosti nejen k výrazným změnám v poskytování služeb občanům ale i ve společenských vztazích. Nejvýraznější proměnou snad je fakt, že se zajistilo rovnoprávné postavení občanů s handicapem od „objektu péče“ k „subjektu“, který má právo rozhodovat o svém životě. Velkým krokem vpřed je i množství služeb poskytovaných těmto lidem a jejich stále vzrůstající kvalita.

Jednou ze stresujících životních situací je jistě i ztráta zaměstnání, byť jen na přechodnou dobu. U lidí s handicapem však tuto situaci ještě více ztěžuje jejich omezení. Důsledkem toho je registrace většiny těchto lidí na úřadu práce jako dlouhodobě nezaměstnaní. Jednou z možností, jak tomuto předejít, je zvyšovat povědomí občanů i zaměstnavatelů o nových formách integrace těchto lidí a jejich uplatnění na trhu práce.

Jednou z nich je i Podporované zaměstnávání, které jsem si vybrala jako téma své bakalářské práce.

Cílem mé práce je literární a informační průzkum této problematiky a analýza současného stavu „Občanského sdružení Rytmus“ se zaměřením na oblast Podporovaného zaměstnávání. V první kapitole je rozebrán vývoj podporovaného zaměstnávání ve světě a v ČR, jeho smysl, představuji i Českou unii pro podporované zaměstnávání, v kapitole třetí jsem zaměřím na průzkum aktivní politiky zaměstnanosti České republiky. Kapitola čtvrtá popisuje práva a povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat občany se zdravotním postižením. V páté kapitole si kladu za cíl prezentovat občanské sdružení Rytmus jako celek a dále i jeho pobočku v Liberci. V šesté části popisují proces Podporovaného

zaměstnávání v praxi. V sedmé části zhodnotím poznatky získané během vypracovávání této práce a vytvořím doporučení pro „Občanské sdružení Rytmus“.

2 Podporované zaměstnávání

2.1 Definice PZ

Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální, dlouhodobou podporu poskytovanou před i po nástupu do práce¹.

Zatímco v tradičních postupech se zájemce o práci na prvním místě učí pracovním dovednostem ve specializovaném zařízení a teprve potom přechází na pracovní místo, program podporovaného zaměstnávání začíná umístěním na pracoviště. Trénink pracovních dovedností probíhá přímo na místě. To je velkou výhodou právě u lidí, kteří mají potíže s přenášením dovedností z jednoho prostředí do druhého¹.

2.2 Vývoj podporovaného zaměstnávání ve světě a v ČR

2.2.1 Vývoj PZ ve světě

Podporované zaměstnávání vzniklo ve **Spojených státech amerických** v sedmdesátých letech 20-tého století jako alternativa k tradičním službám pro lidi s mentálním postižením v oblasti zaměstnanosti, které se ukázaly jako neúčinné. (Šlo zejména o soustavu na sebe navazujících zařízení, v nichž s stupňovaly nároky. Soustava měla uživatele dovést až na otevřený trh práce.) V roce 1984 bylo v USA podporované zaměstnávání (PZ) legislativně upraveno zákonem Developmental Disability Act. Ze Spojených států amerických se podporované zaměstnávání rozšířilo do Kanady a Austrálie, kde dnes tato metoda patří k propracovaným způsobům pomoci lidem s postižením. V devadesátých letech minulého století se podporované zaměstnávání rozšířilo také do Evropy. V roce 2003 se konala v Helsinkách konference - byla příležitostí pro získání informací o úrovni rozvoje této služby v některých evropských zemích.

¹ Zdroj: www.unie-pz.cz

K nejúspěšnějším průkopníkům v Evropě patří skandinávské státy. Nejdále je **Norsko**, které se rozhodlo testovat v praxi podporované zaměstnávání ve snaze zvrátit nežádoucí trend zvyšování výdajů na sociální dávky. Státní politika v oblasti zaměstnanosti je postavena na principech, které se shodují s principy podporovaného zaměstnávání:

- Každý má právo na pracovní uplatnění.
- Více příležitostí pro lidi znevýhodněné na trhu práce.
- Otevřený trh práce je preferován před chráněným.
- Práce musí být posilována před pobíráním dávek.

V letech 1993 – 95 norská vláda financovala realizaci národního pilotního projektu. Jeho výsledky vedly v Norsku k legislativnímu zakotvení PZ (vyhláškou). Jedním z argumentů pro to, aby se podporované zaměstnávání roku 1996 v Norsku zařadilo mezi standardní služby zaměstnanosti byla jeho ekonomická výhodnost. Ze skandinávských zemí je podporované zaměstnávání systémově zajištěno ve **Švédsku**, zatímco ve **Finsku** stále ještě přetrvává nesystémové financování prostřednictvím grantů.

Z ostatních evropských zemí najdeme fungující národní systém PZ v Německu. Služba se nazývá „služby expertů na integraci“ a je zajišťována privátními organizacemi. Podle zákona o rehabilitaci z roku 2000 musí být v každém regionu jedna organizace poskytující tento druh služeb na základě výběrového řízení a smlouvy uzavřené s místním úřadem práce. Trvání služby je omezeno 9 měsíci.

V ostatních evropských státech patří PZ většinou ke službám, které jsou rozvinuty jen v určitých regionech, nikoli na celonárodní úrovni. Stejný vývoj lze sledovat také na Slovensku. Podporované zaměstnávání je tam již legálně zakotveno. V dalších východoevropských zemích s výjimkou Maďarska, zatím vývoj PZ nebyl zaznamenán.

[1]

2. 2. 2 Podporované zaměstnávání v České republice

V ČR je služba PZ poskytována výhradně nevládními organizacemi. První Agentura pro podporované zaměstnávání vznikla v Praze roku 1995 na základě finančních prostředků ze zdrojů Americké vládní agentury pro mezinárodní rozvoj. Od roku 2000

dochází k rozšíření této služby do dalších regionů, převážně na základě dvou nadregionálních projektů financovaných z prostředků EU a státního rozpočtu. (projekty PALMIF a EQUAL)

V současné době je podporované zaměstnávání zastoupeno ve všech krajích. Podle posledních údajů existuje na území ČR 31 poskytovatelů PZ. Největší zastoupení má hlavní město Praha (8 agentur), Středočeský kraj (2 agentury), Ústecký kraj (3 agentury), po jedné agentuře je v krajích Libereckém a Královéhradeckém, Zlínském, Jihomoravském a Olomouckém a Plzeňském. Pardubický kraj, kraj Moravskoslezský a Vysočina mají po dvou agenturách. Jihočeský kraj je se svými šesti agenturami překvapivě druhý na pomyslné stupnici zastoupení agentur v krajích. [2]

V následující mapce jsem se snažila přehledně zobrazit názvy a počty agentur v každém kraji.

Obrázek 1: Počty agentur v krajích ČR



Zdroj: <http://www.lesak-zeman.cz/Kraje.htm>

Názvy agentur jsem seřadila podle počtu a krajů. Adresy, kontakty a emailové adresy jsou uvedeny v příloze číslo 1.

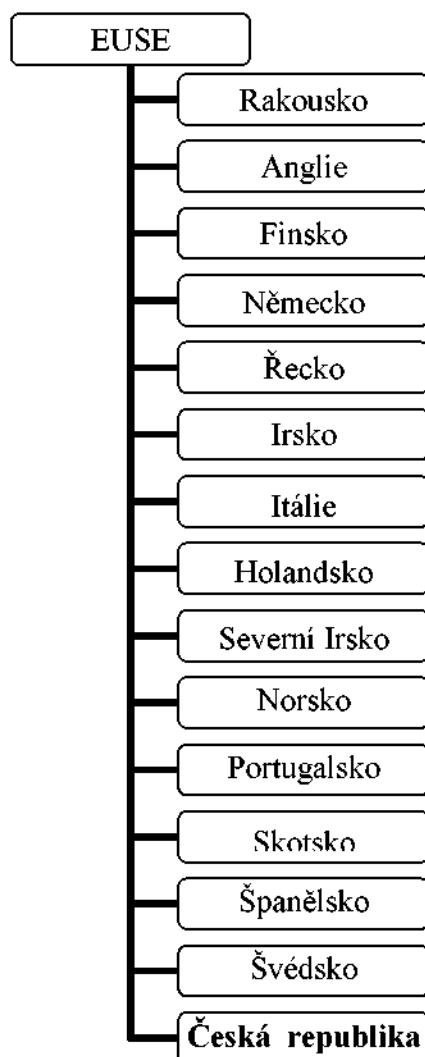
2. 3 Česká unie podporovaného zaměstnávání

V České republice existuje Česká unie pro podporované zaměstnávání (dále jen Unie), jejímž hlavním posláním je sdružovat poskytovatele PZ. Unie zahájila činnost v roce 2000 na základě finančních prostředků získaných z projektu EQUAL „Podporované zaměstnávání – rozšířené metodiky, národní a evropská spolupráce“.

Mezi zakládající členy patří organizace, jejichž pracovníci vznik Unie iniciovali. Jde o občanská sdružení Rytmus a Společnost DUHA – integrace osob s mentálním postižením.

Unie je od roku 2001 členem Evropské unie pro podporované zaměstnávání (European Union of Supported Employment), - EUSE. Členy EUSE jsou dále národní organizace Rakouska, Anglie, Finska, Německa, Řecka, Irska, Itálie, Holandska, Severního Irska, Norska, Portugalska, Skotska, Španělska a Švédska. [3]

Obrázek 2: Členové EUSE



Zdroj: Česká unie pro podporované zaměstnávání

Organizační a řídicí orgány České unie podporovaného zaměstnávání :

- členské shromáždění,
- výbor,
- revizor/revizní rada.

Nejvyšším orgánem ČUPZ je **členské shromáždění**. Tvoří jej všichni členové ČUPZ. Členské shromáždění svolává výbor dle potřeby, nejméně 2x ročně a vždy, když o to požádá nejméně třetina členů ČUPZ, a to do 20 dnů od doručení žádosti.

Členské shromáždění zejména schvaluje stanovy ČUPZ, úkoly pro příslušné období, výroční zprávu, rozpočet a účetní závěrku hospodaření, věnuje se teoretické reflexi PZ, schvaluje výši a způsob platby členských příspěvků, volí na dobu dvou let členy výboru, předsedu a revizora/revizní radu, rozhoduje o zrušení ČUPZ².

Výbor je výkonným orgánem ČUPZ v období mezi dvěma členskými shromážděními. Plní usnesení členského shromáždění; rozhoduje ve věcech, které nejsou nevýlučné pravomoci členského shromáždění. Výbor má nejméně 3 a nejvíce 7 členů. Všele výboru stojí předseda, který zastupuje ČUPZ navenek. Výbor zejména koordinuje činnost unie, svolává členské shromáždění, zpracovává podklady pro rozhodnutí členského shromáždění, navrhuje změnu stanov unie, atd.²

Kontrolní orgánem unie je **revizní rada**. Za svoji činnost odpovídá členskému shromáždění. Revizor nesmí být členem výboru. Revizní rada si volí předsedu, který vystupuje jejím jménem a má právo účastnit se schůzí výboru s hlasem poradním. Revizní rada vykonává dohled nad hospodařením unie, upozorňuje výbor na zjištěné nedostatky a podává návrhy na jejich odstranění. Kontrolu provádí nejméně 1x ročně. Pro zasedání členského shromáždění vypracovává revizor/revizní rada zprávu o výsledcích revizí a kontrolní činnosti. [4]

ČUPZ byla vytvořena, aby formulovala, šířila a podporovala myšlenku PZ v České republice. Ke konkrétním cílům Unie patří následující činnosti:

- sdružovat poskytovatele a obhájce služeb podporovaného zaměstnávání,
- vytvořit metodiku podporovaného zaměstnávání v souladu s požadavky EUSE a tuto metodiku průběžně aktualizovat na základě nových poznatků a zkušeností,
- podporovat vznik a rozvoj nových poskytovatelů podporovaného zaměstnávání,
- prosazovat a obhajovat podporované zaměstnávání jako soubor služeb, bez kterých se otevřená společnost neobejde,
- být aktivním členem EUSE,

² Zdroj: <http://www.unie-pz.cz/index.php/unie/16>

- šířit vzdělanost v oboru podporovaného zaměstnávání s ústředními státními institucemi ČR, s reprezentanty nestátního sektoru, podnikatelské sféry atd. [5]

V této části mé práce se dostávám k tomu, abych vysvětlila základní principy podporovaného zaměstnávání a jeho smysl. Dále popíši cílovou skupinu, pro kterou je PZ vhodné a kritéria získané práce.

2. 4 Základní principy PZ

Principy vymezují podporované zaměstnávání jako službu odlišnou od jiných druhů služeb (chráněné dílny, poradny, přechodné zaměstnávání apod.), jako jeden ze způsobů, který výrazně napomáhá znevýhodněným lidem k jejich pracovnímu uplatnění.

Existuje několik principů PZ:

- **Každý člověk má právo na práci a na ochranu proti nezaměstnanosti.**
 - Šanci najít vhodnou práci nemají všichni lidé rovnocennou.
 - Častým protiargumentem je tvrzení, že pomoc handicapovaným lidem bude znamenat méně pracovních příležitostí pro ty, kteří na trhu práce nejsou tolik znevýhodnění.
 - Člověk s postižením nemůže dělat každý typ práce (ale ani člověk bez postižení nemůže). Lidé s postižením se mohou podílet na řadě prací. [6]
- **Aktivní zapojení uživatelů služeb**
 - Předpokládá se, že uživatel chce pracovat. On sám je zodpovědný za získání a udržení si práce. Pracovní asistent mu pouze poskytuje vhodným způsobem informace o alternativách a jejich následcích. [6]
- **Občanský přístup**
 - Plného začlenění lidí se zdravotním znevýhodněním do společnosti může být dosaženo na základě rovnoprávnosti, která je stanovena zákonem,
 - možnosti svobodně rozhodovat o svém životě,
 - získání dostatečné podpory k využití všech možností občanské společnosti. [6]

- **Běžné zdroje:**

- využití zdrojů běžných ve společnosti,
- spolupráce s úřady práce, základními školami a tradičními zaměstnavateli. [6]

- **Individuální přístup**

- Pro každého člověka je připravován individuální program, vycházíme z možností (to co klient umí) nikoliv z omezení (to co klient nezvládá) – Služby přizpůsobujeme lidem, ne naopak. [6]

2. 5 Smysl podporovaného zaměstnávání

Smyslem je vyrovnávání příležitostí pro pracovní uplatnění lidí, kteří v důsledku zdravotního postižení nebo jiných znevýhodňujících faktorů mají ztížený přístup na otevřený trh práce³ a v důsledku toho mohou být nebo jsou omezeni ve svém společenském uplatnění. V rámci podporovaného zaměstnávání je poskytována podpora rovněž zaměstnavatelům uživatelů služby. [1]

2. 6 Cílová skupina

Na trhu práce existuje množství lidí, kteří by potřebovali pomoci s uplatněním a udržením pracovního místa, ale jistě ne všichni mohou efektivně využít tak intenzivní program, jakým je podporované zaměstnávání.

Tento program je vhodný pro osoby, jejichž schopnosti jsou sníženy⁴ v oblasti získání a zachování vhodného zaměstnání. Skupinou využívající služeb PZ mohou být i lidé, kteří z důvodu snížení rozsahu svých schopností získat, zachovat si vhodné zaměstnání, potřebují odbornou individuální podporu postavenou na osobní pomoci. Pro účast v programu nerozhoduje diagnóza ale individuální posouzení schopností a rozsahu potíží, které člověk má. [1]

³ Pojmem „otevřený trh práce“ se míní všechna pracoviště zaměstnavatele, kde většina pracovníků nemá zdravotní postižení ani nejsou jinak znevýhodněni na trhu práce, tzn. nepatří do skupiny na trhu občanů, kteří potřebují zvláštní pomoc.

⁴ Snížení schopností může mít různé důvody – zdravotní postižení, problémy zapříčiněné zneužíváním návykových látek, návrat z výkonu trestu odnětí svobody, bezdomovectví apod. Kritériem pro neposkytnutí služby není vyšší míra znevýhodnění na trhu práce, ani větší rozsah specifických potřeb.

Většinou se jedná o osoby:

- s mentálním, fyzickým, smyslovým a kombinovaným postižením, kognitivní problémy a psychickým onemocněním,
- se sociálním znevýhodněním.

2. 7 Cíle

Hlavním cílem PZ je umožnit zájemcům o práci, kteří mají minimální šanci zapojit se do běžného pracovního života, získat a udržet si vhodné zaměstnání na otevřeném trhu práce. Rovněž je cílem zvýšení míry samostatnosti uživatelů služeb PZ, tedy jejich dovednosti potřebné k získání a zachování si práce, posílit jejich pracovní návyky a motivaci k dalšímu profesnímu rozvoji. [1]

2. 8 Charakteristika pracovního místa

Pro potencionálního uživatele služeb PZ musí pracovní místo o jehož získání usiluje splňovat určitá kritéria:

- pracovní místo je na otevřeném trhu práce,
- práce má stabilní charakter,
- velikost pracovního úvazku zohledňuje specifické potřeby uživatele PZ,
- druh práce odpovídá potřebám, dovednostem a možnostem uživatele služeb a současně umožňuje jeho profesní rozvoj,
- uživatel PZ pracuje za rovných pracovních podmínek, které odpovídají jeho potřebám i nárokům na vykonání práce,
- jde o hodnotnou a smysluplnou práci.,
- zaměstnanec - uživatel PZ má na pracovišti příležitost nejen k pracovnímu, ale i sociálnímu uplatnění. [6]

3 Aktivní politika zaměstnanosti

Jedním ze základních cílů hospodářské a sociální politiky státu je dosažení plné, produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti. Právo na zaměstnání bez ohledu na rasu, barvu pleti, pohlaví, jazyk, náboženství, politické nebo jiné smýšlení, členství v politických stranách nebo příslušnost k politickým hnutím, národnost, etnický nebo sociální původ, majetek, zdravotní stav nebo věk, je jedním ze základních práv občana. [9]

Cíle státní politiky zaměstnanosti:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách,
- produktivní využití zdrojů pracovních sil,
- zabezpečení práva občanů na zaměstnání.

Ztížené podmínky pro uplatnění na trhu práce u některých skupin uchazečů o zaměstnání (uchazeči se zdravotním omezením, uchazeči bez kvalifikace, ženy pečující o děti, část absolventů škol, mladiství bez jakékoliv kvalifikace, uchazeči z lokalit s velmi ztíženými podmínkami dopravy do zaměstnání, z lokalit s výrazně nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti apod.) vedou k tomu, že tyto uchazeči jsou postiženi nezaměstnaností dlouhodobě a mají většinou ztížené šance pro uplatnění na trhu práce. Proto jsou zejména prioritami při vynakládání prostředků státního rozpočtu na opatření aktivní politiky zaměstnanosti s cílem zvýšit zaměstnanost těchto skupin uchazečů o zaměstnání.

Nástroje realizace aktivní politiky zaměstnanosti:

- společensky účelná pracovní místa,
- zaměstnávání občanů se zdravotními omezeními,
- rekvalifikace,
- zabezpečení odborné praxe pro absolventy škol,
- získání kvalifikace pro mladistvé,
- vznik veřejně prospěšných prací,
- dohody se zaměstnavateli při přechodu na nový podnikatelský program,

- příspěvky uchazečům o zaměstnání při vzniku pracovního místa zahájením samostatné výdělečné činnosti⁵.

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a úřady práce (ÚP). ÚP jsou územním orgánem státní správy s právní subjektivitou, jejíž nadřízeným orgánem je MPSV – Správa služeb zaměstnanosti (SSZ MPSV). Postup úřadů práce v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti je upraven příslušnými ustanoveními zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. [7]

Ve své práci se zaměřím na jeden z nástrojů zaměstnanosti, a to na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Právní norma toto vymezující, je Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dnem 1. 10. 2004 nabyt účinnosti), část třetí – zaměstnávání osob se zdravotním postižením (§67 - §84), práce s osobami se zdravotním postižením. Zásadní změnu přináší tento zákon v zavedení nového termínu „osoba se zdravotním postižením“. V následující tabulce najdeme terminologie před změnou zákona a i po změně.

Tab. 1: Terminologie po změně zákona

DŘÍVE		NYNÍ
občan se ZPS	→	osoba zdravotně znevýhodněná
částečně invalidní	→	zdravotně postižená osoba
plně invalidní	→	osoba s těžším zdravotním postižením

Zdroj: Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

⁵ Zdroj: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.asp>

Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Je povinna úřadu práce sdělit údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace a dále sdělit, zda je osobou se ZP, a dále je za účelem posouzení svého zdravotního stavu a vydání lékařského posudku povinna na žádost ÚP podrobit se vyšetření ve smluvním zdravotnickém zařízení určeném úřadem práce, pokud žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace nebo poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa nebo uvádí zdravotní důvody, které jí brání v plnění povinnosti uchazeče, nebo v nástupu na rekvalifikaci. [7]

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou:

- orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (dále jen „osoby s těžším zdravotním postižením“),
- orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními,
- rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoby zdravotně znevýhodněné“).

Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení. [7]

Přechodná ustanovení

- fyzické osoby, které byly rozhodnutím okresní správy sociálního zabezpečení uznány za osoby se změněnou pracovní schopností, se po dobu platnosti tohoto rozhodnutí maximálně však po dobu 3 let ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona (1. 10. 2004) považují za osoby zdravotně znevýhodněné podle tohoto zákona⁶.
- fyzické osoby, které byly rozhodnutím okresní správy sociálního zabezpečení uznány za osoby se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením a nejsou podle posudku orgánu sociálního zabezpečení uznány plně invalidními, se po dobu platnosti tohoto zákona, maximálně však po dobu 3 let ode dne nabytí

účinnosti tohoto zákona (1. 10. 2004), považují za osoby s těžším zdravotním postižením⁶.

⁶ Zdroj: Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

4 Práva a povinnosti zaměstnavatelů

Od 1. 1. 2002 mají povinnost zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci zaměstnávat 4 % občanů se ZP. Zaměstnavatelé mají samozřejmě více práv a povinností ke svým zaměstnancům, ke svému okolí, k ochraně životního prostředí atd. než vám ve své práci představím. Ale v této části se chci věnovat pouze povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a způsobům plnění této povinnosti nebo sankcím při neplnění.

4. 1 Práva zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od úřadu práce ve věci zaměstnávání osob se ZP:

- informace a poradenství,
- součinnost při vyhrazování vhodných pracovních míst,
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst, spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek⁷.

4. 2 Povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé jsou povinni:

- u oznamovaných míst označit, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené pro osoby se ZP
- informovat o vhodných pracovních místech pro tyto osoby
- rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání těchto osob individuálním přizpůsobováním a vyhrazováním pracovních míst.
- spolupracovat s ÚP při zajišťování pracovní rehabilitace
- vést evidenci zaměstnaných osob se ZP včetně údaje o důvodu, na základě kterého byl uznána osoba se ZP
- vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro tyto osoby⁷.

⁷ Zdroj: Zákon č- 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

4. 1. 1 Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat občany se ZP

Každý zaměstnavatel, který má 25 a více zaměstnanců je povinen zaměstnat povinný podíl 4 % zaměstnanců se ZP.

Tato povinnost se nevztahuje na:

- zařízení ozbrojených sil, ozbrojených sborů s výjimkou jejich civilních složek
- příslušníky Hasičského záchranného sboru,
- pracovní místa obsazovaná volbou nebo jmenováním zaměstnance obce zařazených do obecní policie.

[7]

4. 1. 1. 1 Způsoby plnění povinného podílu

Zaměstnavatel má tři možnosti plnění povinnosti zaměstnávat občany se ZP ve výši povinného podílu, může si zvolit kteroukoliv z nich nebo je vzájemně kombinovat.

- **Přímým zaměstnáváním občanů se ZP.** Rozhodující je průměrný roční počet zaměstnanců se ZPS s tím, že jeden zaměstnanec se TZP je roven třem ZPS.
- **Odebíráním výrobků** nebo zadáváním výrobních programů = náhradní plnění:
 - zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců se ZP,
 - chráněným dílnám provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností, církevní právnickou osobou, obecně prospěšnou společností, ve které pracuje alespoň 60% občanů se ZP,
 - osobám samostatně výdělečně činným, které jsou občanem se ZP a nezaměstnávají žádného dalšího zaměstnance.

Za odebírání výrobků se považuje také odebírání služeb nebo jiných plnění a také nákup od právnické nebo fyzické osoby, která zaměstnává více než 50% zaměstnanců se ZP a jejímž předmětem činnosti je obchodní činnost.

- **Odvodem do státního rozpočtu** ve výši 2,5násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž tato povinnost vznikla. Termín odvodu do státního rozpočtu je 15. února následujícího roku.

4. 1. 1. 2 Povinnost zaměstnavatele vykázat plnění povinného podílu

- Zaměstnavatel je povinen do 31. ledna následujícího roku vypočítat výši povinného podílu a vyhodnotit jednotlivé způsoby jeho plnění. Jestliže zaměstnavatel zjistí, že povinný podíl splnil zaměstnáváním občanů se ZP nebo odebráním výrobků nebo zadáváním výrobních programů pouze částečně, je odvod do státního rozpočtu povinnou formou pro doplnění stanovené výše povinného podílu a odpovídající částku je povinen zaplatit do 31. ledna na účet určený úřadem práce, příslušným podle sídla zaměstnavatele⁸.
- Zaměstnavatel má do 15. února vůči úřadu práce oznamovací povinnost o výši povinného podílu a způsobu jeho plnění. Příslušné tiskopisy mají úřady práce k dispozici. Spolu s oznámením o plnění povinného podílu je zaměstnavatel, který využil formu odvodu do státního rozpočtu, povinen předložit i doklad o jeho zaplacení. Při neplnění výše uvedených povinností zaměstnavatelem může příslušný ÚP uložit pokutu až do výše 1 000 000,- Kč a to fyzické i právnické osobě⁸.

4. 1. 1. 3 Placení pokut za neplnění povinného podílu

Jak již bylo výše uvedeno, podle nového zákona o zaměstnanosti se zvyšuje pokuta za neplnění povinného podílu na 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za každého zaměstnance se zdravotním postižením, kterého zaměstnavatel nezaměstná. V roce 2004 tato mzda byla 17.418,-. Následná tabulka je spíše orientační, navíc se předpokládá, že se mzda v roce 2005 ještě zvýší (takto by to mělo vypadat v příštím roce, kdy zaměstnavatelé budou případně platit pokuty za rok 2005). [7]

⁸ Zdroj: Zákon 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Tab. 2: Závislost výše pokut na počtu zaměstnanců ve firmě

Počet zaměstnanců ve firmě	Počet osob se ZP, které by měla firma zaměstnat	Pokuta v případě nezaměstnání osob s ZP
25	1	43.500,-
50	2	87.000,-
75	3 ⁹ (nebo 1 s TZP)	130.000,-
100	4	174.000,-
125	5	217.000,-
150	6 (nebo 2 s TZP)	261.000,-
200	8	348.000,-
250	10	435.000,-
300	12 (nebo 4 s TZP)	522.000,-

Zdroj: ČSÚ

4. 2. Chráněná dílna – náhradní plnění

Pro uplatnění osob se zdravotním postižením existují ještě další možnosti, jak se pracovně realizovat a to pracovat v stacionářích, výrobních družstvech nebo chráněných dílnách. Chráněné dílny ale nemohou být součástí Podporovaného zaměstnávání, neboť zde není splněno základní kritérium pro získanou práci a to, že práce v chráněných dílnách není práci na otevřeném trhu. V systému PZ se člověk se zdravotním postižením (nebo i jinak znevýhodněný) naopak setkává s lidmi běžné populace.

Je to ale jedna z možností, jak se vyhnout sankcím – odvodům do státního rozpočtu (jak bylo již výše zmíněno). Díky odběru služeb nebo nákupu zboží z chráněných dílen nemusí firmy s více než 25 zaměstnanci platit pokuty. [8]

⁹ 3 osoby se ZP vydají za 1 osobu s TZP

4. 2. 1 Definice chráněného místa a chráněné pracovní dílny

➤ Chráněné pracovní místo

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

- musí být provozováno nejméně na dobu 2 let
- ÚP může poskytnout příspěvek na jeho vytvoření, a to maximálně osminásobek pro osobu se ZP a maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství pro osoby s těžším zdravotním postižením za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Při vytvoření 10 a více míst se násobek zvyšuje na maximálně desetinásobek a čtrnáctinásobek
- ÚP může poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny, a to maximálně pro osoby se ZP trojnásobek průměrné mzdy. [7]

Lze uzavřít i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost a hradit příspěvek na vytvoření i provozní náklady za stejných podmínek.

➤ Chráněná pracovní dílna

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě písemné dohody s ÚP a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se ZP, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáváno nejméně 60% těchto zaměstnanců.

- musí být provozována nejméně po dobu 2 let.

Zákony a vyhlášky týkající se zdravotně znevýhodněných osob, chráněných dílen a náhradního plnění jsou Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a Prováděcí vyhláška k zákonu o zaměstnanosti.

4. 3 Zvýhodnění zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

- slevy na daních
 - daňovým poplatníkům se podle zákona o dani z příjmu, §35 snižuje daň o částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se ZP a o částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s TZP. Je-li výsledkem přepočteného počtu zaměstnanců desetinné číslo, snižuje se daň o poměrnou část uvedených částek.
 - polovinu daně u poplatníků uvedených v §17, zaměstnávající nejméně 25 zaměstnanců, u nichž podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se ZP činí více než 50% průměrného ročního přepočteného počtu všech zaměstnanců.
- splnění státem stanovené kvóty pro zaměstnávání lidí se ZP
- odstranění přesčasové práce (možnost uzavřít dohodu na částečný úvazek)
- efektivnější využití kvalifikovaných zaměstnanců (pomocnou práci dělá pracovník s postižením)
- pozitivní dopad na pověst organizace a její zviditelnění – veřejnost kladně hodnotí snahu firem pomoci lidem s postižením
- získání motivovaných a stálých zaměstnanců (lidé s mentálním postižením mají často zájem o manuální práci, která je pro ostatní zaměstnance neatraktivní).

[11]

5 Prezentace občanského sdružení Rytmus – Agentura pro podporované zaměstnávání

Přílohy

Příloha č. 1

Poskytovatelé Podporovaného zaměstnávání v České republice

Hlavní město Praha

Rytmus

Bruselská 16, 120 00 Praha 2
Tel: 224 251 610, 224 255 819
rytmus@rytmus.org
www.rytmus.org

Společnost Duha

Bolevecká 468, 109 00 Praha 15
pz@duha.nsnet.cz
<http://www.spolecnostduha.cz/>

Fokus Praha

Doláková 24, 181 00 Praha 8
Tel: 233 55 33 03, linka 214
cppz@fokus-praha.cz/

Máme otevřeno

Ve smečkách 5, 110 00 Praha 1
Tel: 222 212 363
tranzit@mameotevreno.cz

Rytmus

Terronská 49, 160 00 Praha 6
tel. 224 324 639
email: dejvice@rytmus.org
www.rytmus.org

Eset Help

Hekrova 805, 149 00 Praha 11
podpor.zam@esethelp.cz
<http://www.esethelp.cz/>

Formika

Konstantinova 1476, 149 00 Praha 4
Tel: 777 262 624
formicka@seznam.cz

Asistence

V Pevnosti 4, 128 41 Praha 2
Tel: 241 404 130
stredisko@asistence.org

Středočeský kraj

Rytmus Benešov

Piaristická kolej- Masarykovo nám.1,
256 Benešov u Prahy
Tel: 317 742 742
benešov@rytmus.org
<http://www.rytmus.org/>

Fokus Mladá Boleslav

Ptácká 138, 293 01 Mladá Boleslav
Tel: 326 725 814
fokus@fokus-mb.cz
<http://www.agenturapondeli.cz>

Ústecký kraj

Rytmus Litvínov

Mostecká 21, 436 01 Litvínov
Tel: 476 732 807
litvinov@rytmus.org
<http://www.rytmus.org/>

Agentura Pondělí

T. G. Masaryka 575, 407 77 Šluknov
Tel: 412 398 012
info@agenturapondeli.cz
<http://www.agenturapondeli.cz/>

Jurta, Agentura osmý den

17. listopadu 637/8, 405 01 Děčín 1
Tel: 412 517 051
osmyden@jurta.cz
<http://www.rytmus.cz/>

Liberecký kraj

Rytmus Liberec

Tanvaldská 269, 463 11 Liberec 30

Tel: 482 750 06

liberec@rytmus.org

<http://www.rytmus.org/>

Pardubický kraj

Rytmus Chrudim

Městský park 274, 537 01 Chrudim

Tel: 469 621 599

chrudim@rytmus.org

<http://www.rytmus.org/>

Česká abilympijská asociace

Pospíšilovo nám. 1693, 530 03 Pardubice

Tel: 466 265 583

abilinfo@abilypics.cz

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

Královehradecký kraj

JOB

Veverkova 1631, 500 02 Hradec Králové

Tel: 498 500 476. 498 012 476

j.jirsova@jobos.cz

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

Jihočeský kraj

Koník Č.Budějovice

U Tří lvů 4, 370 29 České Budějovice

Tel: 386 351 944

o.s.konik@volny.cz

os.konik.cz

Koník Strakonice

Hejdukova 349, 386 01 Strakonice

Tel: 383 322 040

os.konik@tiscali.cz

os.konik.cz

Mesada Č. Budějovice

Na Zlaté stoce 14, 370 29 Č. Budějovice

Tel: 387 739 318

mesada.cb@volny.cz

mesada.webpark.cz

Mesada J. Hradec

Kosmonautů 30/V, 377 01 Jindřichův

Hradec

Tel: 384 321 513

mesada.jh@volny.cz

mesada.webpark.cz

Mesada Písek

Nábřeží 1.máje 2259. 397 01 Písek

Tel: 382 222 246

mesada@volny.cz

mesada.webpark.cz

Mesada Vimperk

PO BOX 18, Vimperk

Tel: 388 411 718

mesada.v@volny.cz

mesada.webpark.cz

Zlínský kraj

Elim Vsetín

Smetanova 1484, 750 01 Vsetín

Tel: 572 429 300

apz@vsetin.cz

<http://www.elimvsetin.cz>

Vysočina

Fokus Vysočina, Středisko Havlíčkův Brod

Rozkošská 2331, 580 01 Havlíčkův Brod

Tel: 569 426 657

fokus.havlbrod@wordline.cz

Fokus Vysočina, Středisko Pelhřimov

Humpolecká 736, 393 01 Pelhřimov

Tel: 565 323 239, 565 327 835

fokus-pe@cbox.cz

Moravskoslezský kraj

Ninive, centrum PZ

Humpolecká 736, 794 01 Krnov

Tel: 55465027

ninive@slezskadiakonie.cz

<http://www.slezskadiakonie.cz/ninive.html>

o.s. Mens Sana Agentura PZ

Rošického 1082, 721 00 Ostrava – Svinov

Tel: 596 918 104

menssana.apz@email.cz

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

Jihomoravský kraj

Práh, Agentura PZ

Štefánkova 1, 620 00 Brno

Tel: 541 210 549

agou.brno@post.cz

<http://www.prah-brno.cz>

Olomoucký kraj

Spolu Olomouc

dolní náměstí 38, 772 00 Olomouc

Tel: 585 221 546

spolu.apz@volny.cz

www.volny.cz/spolu/

Příloha č. 2