

**Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích**

**Pedagogická fakulta**

**Katedra romanistiky**



Iva Ciglbauerová

**Integrace zdravotně postižených občanů do zaměstnání a  
cíle EU v otázkách postižení**

Bakalářská práce

Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Rudolf Hrubý

České Budějovice 2006

## ANOTACE

<i>Pracoviště:</i>	Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích Pedagogická fakulta, Katedra romanistiky
<i>Autor:</i>	Iva Ciglbauerová
<i>Studijní obor:</i>	Angličtina a francouzština pro administrativu EU
<i>Vedoucí bakalářské práce:</i>	JUDr. Rudolf Hrubý
<i>Rok obhajoby:</i>	2006

Bakalářská práce se věnuje tématu politiky Evropské unie v oblasti zdravotního postižení a dále integraci zdravotně postižených občanů do zaměstnání se zaměřením na jejich postavení na trhu práce. Práce se skládá z pěti hlavních částí.

První část bakalářské práce je věnována úvodu do problematiky postavení zdravotně postižených osob ve společnosti. Dále jsou zde obecně rozebrány hlavní zásady, principy a cíle politiky v oblasti zdravotního postižení v rámci Evropské unie s připomenutím vybrané evropské legislativy ochrany práv zdravotně postižených osob.

Vývoj vztahu k občanům se zdravotním postižením v jednotlivých časových úsecích v České republice, s ohledem na postavení a práva této minority, je stručně rozebrán v druhém oddíle.

Hlavním tématem, kterým je integrace zdravotně postižených občanů do zaměstnání, se zabývá třetí část. Evropská unie, včetně České republiky, podnikla řadu iniciativ za účelem podpory zaměstnávání a integrace osob se zdravotním postižením na trh práce.

Čtvrtá část bakalářské práce se zabývá situací zdravotně postižených občanů na trhu práce v Evropské unii a v České republice, neboť problematika pracovního uplatnění a nezaměstnanosti této minority zůstává stále závažným a diskutovaným problémem.

Postoje, názory a komentáře zaměstnavatelů k problematice zaměstnávání zdravotně postižených osob jsou na základě dotazníku shrnuty v pátém oddíle.

Jakých opatření by bylo zapotřebí k efektivnějšímu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice, přiblíží závěr.

## ANNOTATION

*Workplace:* University of South Bohemia in České Budějovice  
Pedagogical Faculty, Department of Romanistic Studies  
*Author:* Iva Ciglbauerová  
*Specilization:* English and French for EU administration  
*Tutor:* JUDr. Rudolf Hrubý  
*Year:* 2006

The Bachelor degree work is about the EU policy in the sphere of health disability and the integration of handicapped people into their job. It concentrates on their position in the job market. The work consists of five main parts.

The first part deals with the position of handicapped people in society. There are mentioned the main principles and the aims of handicapped citizens policy in the European Union with underlining some European legislations in the relief of the handicapped peoples' rights.

There is the brief summary of the development of the attitude to handicapped citizens in the Czech Republic with regards to the position and the rights of this minority.

The main topic of the third part is the integration of handicapped people to jobs. The European Union, including the Czech Republic, has taken the whole range of measures to support the employment and the integration of handicapped people to job market.

The fourth part deals with the situation in the job market in the European Union and the Czech Republic, as the problem of unemployment and the job integration of the minority is still very serious and discussed problem.

There is the summary of the employers' attitudes, opinions and commentaries (based on the questionnaire) to the employment of handicapped citizens in the fifth part.

The measures needed for more effective employment of handicapped people in the Czech Republic are mentioned at the end of the work.

### **Poděkování:**

Děkuji JUDr. Rudolfu Hrubému za trpělivé vedení při vypracování této bakalářské práce a p. Eduardu Ciprovi, předsedovi výrobního družstva Služba, za poskytnutí důležitých informací a zkušeností.

**Prohlášení:**

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Integrace zdravotně postižených občanů do zaměstnání a cíle EU v otázkách postižení“ vypracovala samostatně a použila jen pramenů, které cituji a uvádím v přiložené bibliografii.

V Českých Budějovicích dne 20.4. 2006

podpis: *ha Cig/bauclova*

„ Naučili jsem se létat v povětrí jako  
ptáci, potápět jako ryby. Zbývá jediné,  
naučit se žít na zemi jako lidé. “

*G.B.Shaw*

# OBSAH

ÚVOD.....	1
<b>I. POLITIKA V OBLASTI ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ V RÁMCI EU, CÍLE A VIZE...4</b>	
<b>1. Politika EU v otázkách postižení.....4</b>	
1.a Strategie a principy EU v otázkách postižení.....6	
1.b Cíle a vize EU v otázkách postižení.....8	
<b>2. Vybraná legislativa EU v oblasti ochrany práv osob se zdravotním postižením...9</b>	
2.a Evropský akční plán rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením.....11	
<b>3. Iniciativy některých členských států v oblasti politiky ZPO.....12</b>	
<b>II. POLITIKA V OBLASTI ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ V RÁMCI ČR.....14</b>	
<b>4. Osoby se zdravotním postižením v ČR.....14</b>	
4.a Listina základních práv a svobod.....15	
<b>5. Vývoj vztahu k ZPO v ČR.....16</b>	
5.a Počáteční etapa a léta devadesátá.....16	
5.b Konec devadesátých let a současnost.....18	
<b>III. INTEGRACE ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH OBČANŮ DO ZAMĚSTNÁNÍ.....20</b>	
<b>6. Iniciativy EU za účelem podpory integrace a zaměstnávání ZPO.....23</b>	
<b>7. Opatření ČR za účelem podpory integrace a zaměstnávání ZPO.....25</b>	
<b>IV. SITUACE ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH OBČANŮ NA TRHU PRÁCE.....27</b>	
<b>8. Postavení ZPO na trhu práce v EU.....27</b>	
8.a Míry účasti ZPO na trhu práce v EU.....28	
<b>9. ZPO na trhu práce v ČR.....29</b>	
9.a Povinnosti zaměstnavatele.....31	
9.b Proč zaměstnat osobu se zdravotním postižením.....32	
<b>V. POSTOJE ZAMĚSTNAVATELŮ K ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH OBČANŮ VE VYBRANÝCH SUBJEKTECH.....36</b>	

<b>VI. ZÁVĚR.....</b>	<b>42</b>
<b>VII. SUMMARY.....</b>	<b>47</b>
<b>VIII. VYSVĚTLIVKY.....</b>	<b>50</b>
<b>IX. PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>52</b>
<b>X. PŘÍLOHY.....</b>	<b>53</b>

**Příloha 1** – Tabulka č. 1: Jste si vědom, že rok 2003 byl Evropským rokem zdravotně postižených osob? (v %)

**Příloha 2** – Tabulka č. 2: Demografické charakteristiky zaměstnaných zdravotně postižených a nepostižených občanů a celé populace (v %)

**Příloha 3** – § 81-82 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

**Příloha 4** – § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

**Příloha 5** – Dotazník

**Příloha 6** – Zakládací listina výrobního družstva Služba

**Příloha 7** – Formulář: Oznámení za rok 2005



## ÚVOD

Jedno staré přísloví říká, že zdraví je tím největším pokladem, který člověk má. Že je toto přísloví pravdivé dokazuje bohužel neradostná skutečnost, že úplně zdravých lidí je na světě poměrně málo. Naopak počet těch, kteří trpí různým zdravotním postižením stále roste. Zdravotně postižení občané (dále ZPO) představují největší minoritu na světě, která zahrnuje více než 500 miliónů osob.

„Dnes pojem zdravotně postižený člověk stále více nahrazujeme jinými termíny jako například *znevýhodněný člověk* či *člověk se speciálními potřebami* hlavně z důvodu, že nastal posun ve formálně-právním posuzování postavení postižených.“<sup>1</sup> Nejsou pouze předmětem začleňování do společnosti, ale přispívají také k její rozrůzněnosti. Rovněž nejsou ani jiní, ale mají pouze v různých fázích života jiné potřeby.

Měli bychom si uvědomit, že ZPO jsou plnoprávnou a hodnotnou součástí naší společnosti a mělo by s nimi být také stejným způsobem zacházeno. Většinová společnost mnohdy sama určuje, co by tito lidé měli dělat, jenže tento přístup může být již sám o sobě diskriminující.

Lidé se zdravotním postižením, a to nejen v Evropské unii (dále EU), by měli mít stejná lidská práva jako ostatní občané, jak stanoví Charta základních práv EU, která v Článku 21 potvrzuje, že jakákoli diskriminace z důvodů zdravotního postižení je zapovězena. Pro dosažení tohoto cíle je nezbytné, aby každá společnost uvnitř sebe sama respektovala různorodost a zajistila ZPO možnost uplatnění všech jejich lidských práv: občanských, politických, hospodářských i kulturních, tak jak jsou zakotvena v různých mezinárodních úmluvách, ve Smlouvě o EU, v Amsterodamské smlouvě a v ústavách jednotlivých států.

Ve vztahu k ZPO pokročila během posledních desetiletí EU, stejně jako mnohé další státy ve světě, od filozofie ochranného přístupu k této minoritě k filozofii posílení odpovědnosti za rozhodování o vlastním životě. Dřívější přístupy, které byly do značné míry založené na soucitu a zdůrazňovaly bezmocnost ZPO, jsou nyní považovány za nepřijatelné. Aktivita zaměřené na cíl přizpůsobit jednotlivce co nejvíce společnosti, vystřídala filozofie zdůrazňující nutnost společenských změn, které by umožnily

<sup>1</sup> TITZL, Boris: *Postižený člověk ve společnosti: hledání počátků*. Praha: Pedagogická fakulta UK, 1998, s. 10

uspokojování potřeb všech občanů, včetně osob se zdravotním postižením.

V posledních několika letech věnovala EU prosazování práv ZPO velkou pozornost a v současné době se politika v oblasti zdravotního postižení zaměřuje především na společenský a pracovní potenciál těchto lidí a na dodržování jejich lidských práv. Hlavními a nejdůležitějšími cíly EU v otázkách postižení je společnost otevřená a přístupná všem a vyrovnávání příležitostí<sup>\*)</sup> pro osoby se zdravotním postižením.

Prioritou všech členských států EU je především podporovat integraci ZPO do zaměstnání a uplatnění těchto osob na otevřeném pracovním trhu. „Podle Standardních pravidel pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením nesmějí právní předpisy v oblasti zaměstnanosti diskriminovat osoby se zdravotním postižením a klást jejich zaměstnávání překážky.“<sup>2</sup>

Platné a mezinárodně srovnatelné informace o situaci ZPO jsou na trhu práce vzácné, především kvůli obavám z nařčení z diskriminace, ale odhaduje se, že počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v EU je dvakrát až třikrát vyšší než v běžné populaci.

Vysoká míra nezaměstnanosti ZPO však zůstává stále velmi závažným a diskutovaným problémem ve všech státech EU, což svědčí přinejmenším o nevyužitém pracovním potenciálu, o nenaplněném zájmu těchto osob nalézt pracovní uplatnění, o snižujících se příležitostech k jejich sociálnímu začlenění a o zvyšujících se nákladech na sociální dávky.

V České republice (dále ČR) je situace v oblasti zaměstnávání ZPO alarmující. Motivace zaměstnávat ZPO je velmi malá, protože vláda zaměstnavatele k zaměstnávání této minority nedostatečně podporuje, čímž vlastně ZPO plně neumožňuje účastnit se aktivně na životě společnosti.

Jsem přesvědčena, že ZPO by měli dostat stejnou šanci prožít plnohodnotný život, k němuž bezesporu patří také pracovní uplatnění. ZPO nelze nechat na pospas trhu práce, stát je povinen je chránit. „Již Montesquieu říkal, že stát se musí především starat o své staré a nemocné spoluobčany, podle toho je hodnocen. A to platí dodnes.“<sup>3</sup>

<sup>\*)</sup> Vyrovnávání příležitostí je proces, který umožňuje, aby doprava, bydlení, sociální a zdravotní služby, vzdělání a pracovní příležitosti, kulturní a společenský život, byly přístupné všem (i zdravotně postiženým).

<sup>2</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita: *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000, s. 84.

<sup>3</sup> SPIRIT, Michal: *Občané se změněnou pracovní schopností v obchodních organizacích*. Praha: VŠE, 1993, s. 123.

V minulém roce (2005) jsem pracovala v období letních prázdnin v restauraci McDonald's v Českých Budějovicích, kde jsem měla možnost setkávat se zdravotně postiženými pracovníky. Byla jsem velmi mile překvapena, jak moc si práce váží a záleží jim na ní. Nestalo se, aby přišli na svou směnu pozdě nebo aby do práce dorazili bez omluvy.

ZPO jsou pro naši společnost určitě přínosem. Nejen pro zmíněnou pracovitost, ale také proto, že ti, kteří mají nějaké postižení, jsou tímto postižením sice handicapováni, avšak mají dar nesmírné citlivosti. Vnímají své pocity daleko intenzivněji a stejně tak intenzivněji je dávají okolí znát. Jsou zrcadlem nás ostatních, kde můžeme vidět a pocítit, jak s druhými jednáme, mluvíme, zda je dokážeme rozradostnit nebo naopak zarmoutit. A tak nás vlastně učí, obohacují a nesmírně mnoho nám dávají.

Téma práce „Integrace zdravotně postižených občanů do zaměstnání a cíle EU v otázkách postižení“ jsem si vybrala především proto, že mě překvapil poměrně malý zájem o tuto minoritu nejen ze strany zaměstnavatelů, ale bohužel i ze strany široké veřejnosti. Ráda bych proto přispěla ke zvýšení povědomí a informovanosti veřejnosti o problematice integrace ZPO do zaměstnání, o jejich postavení na trhu práce a také bych chtěla přiblížit politiku EU v oblasti zdravotního postižení, aby bylo dosaženo většího vzájemného porozumění a aby byly podniknuty razantnější kroky se zapojováním ZPO do běžného i pracovního života..

# I. POLITIKA V OBLASTI ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ V RÁMCI EU, CÍLE A VIZE

## 1. Politika EU v otázkách postižení

Zdravotní omezení, která jsme si zvykli označovat jako postižení, provázejí lidstvo od samého počátku a existovat přes veškeré úsilí patrně budou. Odhaduje se, že v EU žije přibližně 37 miliónů ZPO, což je přibližně 10 % z celkové populace, a minimálně každý čtvrtý člověk má v rodině někoho postiženého. Průzkumy ukazují, že 14,5 % populace EU se hlásí k nějaké formě zdravotního postižení a dále se uvádí, že v deseti nových přidružených státech EU o sobě 25 % populace smýšlí jako o zdravotně postižených.

**Tabulka č. 1: Podíl ZPO ( ve věku 16-64 let) s vlastním posouzením postižení (v %)**

	Rak	Bel	Dán	Fin	Fra	Něm	Řec	Irs	It	Lux	Niz	Por	Špa	Švé	UK
Národní	29,0	17,0	7,0	5,0	3,1	6,9	2,2	-	1,6	8,0	16,4	-	5,8	17,1	18,8
ECHP	12,5	12,9	17,4	22,9	15,3	17,3	8,2	10,9	7,8	16,5	18,6	18,4	9,9	-	18,8

Zdroj: [http:// www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=1223](http://www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=1223), 21.7.2005.

ZPO mají stejná lidská práva jako ostatní občané. První článek Všeobecné deklarace lidských práv říká: „*Všichni lidé jsou svobodní a sobě rovní v důstojnosti a právech.*“ V minulosti však převládala tendence pohlížet na ZPO, zejména na mentálně postižené, jako na jakási individua, která se společnost snažila izolovat a segregovat. Po mnoho let byli také ve všech evropských zemích přehlíženi, vnímáni jako břemeno, nebyl jim umožněn přístup ke vzdělání, k zaměstnání, dopravě, informacím, ke kultuře a neměli stejná práva jako ostatní zdraví občané.

Bohužel ale ani teď, v 21. století, nemohou jedinci s postižením vždy realizovat svá lidská práva. Velkou snahou ze strany nevládních organizací osob se zdravotním postižením však byla prosazena nová vize, kde jsou práva ZPO stejná jako práva každého

jiného člověka. Tato změna je vepsána do Standardních pravidel pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením.

V posledních několika letech věnovala EU prosazování práv ZPO velkou pozornost a dnes jsou již zákony a politika v oblasti zdravotního postižení pevně stanovenou součástí *acquis communautaire* (veškerý právní řád Evropských společenství\*), který upravuje značně široké oblasti vztahů a který musí členské země plně respektovat). Společenství mají pravomoc ovlivňovat obsah vnitrostátního právního řádu členských států pomocí harmonizačních směrnic.<sup>i</sup>

V současné době se politika v oblasti zdravotního postižení zaměřuje především na společenský a pracovní potenciál těchto lidí a na dodržování jejich lidských práv. Občanská práva ZPO jsou chápána jako závazek jednotlivých vlád, které by měly potírat diskriminaci a vylučování ze společnosti. Tento závazek vyžaduje rovněž od vlád na všech úrovních, včetně EU, vypracování a prosazování takových programů a politických směrnic, které umožní všem občanům stát se skutečnou součástí společenského a ekonomického dění.

„Nedílnou součástí vývoje moderního státu by mělo být dosažení ideálu svobodné lidské bytosti.“<sup>4</sup> Státy mají obecnou povinnost podporovat respekt k lidským právům, usilovat o jejich rozvíjení a dodržování a dále prosazovat začleňování ZPO do společnosti. Primární odpovědnost v oblasti politiky ZPO tudíž leží především na jednotlivých členských zemích, ale bohužel se však ještě žádnému ze států EU dosud nepodařilo plně integrovat ZPO do aktivního sociálního a ekonomického života.

Hlavními a nejdůležitějšími cíly EU v otázkách postižení je společnost otevřená a přístupná všem a rovné příležitosti pro osoby se zdravotním postižením. Proto také Evropská komise rozhodla o tom, že rok 2007 bude vyhlášen *Evropským rokem rovných příležitostí pro všechny*.

Vyžaduje to však řešení problémů v mnoha oblastech. Znamená to mimo jiné odstranit diskriminaci, podporovat nezávislý způsob života, zvýšit možnosti získání vzdělání, kvalifikace, přístupu k celoživotnímu vzdělávání a zaměstnání a také podporovat větší sociální a pracovní integraci.<sup>ii</sup>

<sup>\*)</sup> Povaha práva Společenství byla mimo jiné specifikována Soudním dvorem v řadě rozhodnutí – např. *Van Gend en Loos v. NAB – 26/62*, *Costa v. ENEL – 6/64*, *Les verts – Parti écologiste v. Evropský parlament – 294/83*.

<sup>4</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita: *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000, s. 7

V současnosti probíhá v EU proces, který je zaměřen zejména na odstraňování diskriminace u všech skupin, které jsou ohroženy sociálním vyloučením a v jeho důsledku i nemožností uplatnit všechna svá práva.

Evropský model zdravotního postižení je založen na lidských právech a obsahuje obsáhlou antidiskriminační legislativu, která zákonem zakazuje všechny formy diskriminace, které osoby se zdravotním postižením čelí a podporuje pozitivní akce, které ZPO poskytují podporu potřebnou k zajištění skutečné integrace do společnosti.<sup>5</sup>

Velkým impulzem pro zviditelnění problematiky a politiky zdravotního postižení byl rok 2003, který byl (z rozhodnutí Rady 2001/903/ES ze dne 3. 12. 2000) vyhlášen jako *Evropský rok zdravotně postižených osob*. (Zda si byli lidé vědomi, že rok 2003 byl Evropským rokem zdravotně postižených osob, je zobrazeno v *Příloze 1*). Jeho hlavním účelem bylo prosazení aspektu ZPO do jednotlivých politik, zlepšení jejich postavení ve společnosti, upozornění na bariéry a diskriminaci jimž musí čelit, podporování a napomáhání jejich úplné integraci a zvýšení povědomí široké veřejnosti o jejich právech a problémech v každodenním životě. Průzkum ukázal, že Evropský rok zdravotně postižených osob zvýšil informovanost evropské veřejnosti o problémech těchto občanů, se kterými se každodenně potýkají (viz Tabulka č. 2).

### **1.a Strategie a principy EU v otázkách postižení**

Strategie EU v otázkách postižení se soustředí na tři hlavní oblasti. Zejména na spolupráci mezi Komisí a členskými státy, na úplné zapojení lidí se zdravotním postižením do společnosti a na zohledňování problematiky těchto občanů při vytváření jednotlivých komunitárních politik. „Většinu praktické práce zaměřené na zapojení osob s postižením do společnosti je možné vykonat na úrovni členských států.“<sup>6</sup> Uplatňuje se zde především princip subsidiarity,<sup>iii</sup> tj. princip, podle kterého se to, co lze lépe provést na národní úrovni, provede na národní úrovni. Nejdůležitější roli však přesto hraje Komise, jejímiž hlavními úkoly je především posilovat spolupráci mezi členskými státy, zvyšovat a podporovat informovanost v otázkách postižení a dále brát v potaz a zohledňovat otázky postižení při formulování jednotlivých politik.

<sup>5</sup> <http://www.nrzp.cz/doc/manifest30-06-04.doc>, 15.9.2005.

<sup>6</sup> ŠKÁCHA, Karel a kol.: *Evropská unie-návod k použití*. Praha: Ministerstvo zahraničních věcí ČR, Odbor komunikační strategie 2003, s. 58

Tabulka č. 2: Přispěl Evropský rok zdravotně postižených osob k informovanosti o problémech těchto osob? (v %)

Země	Spíše ano	Spíše ne	Nevím
Belgie	58	19	23
Dánsko	59	17	24
Finsko	68	14	18
Francie	64	17	19
Irsko	81	6	13
Itálie	61	23	16
Lucembursko	81	13	6
Německo	66	14	20
Nizozemsko	54	26	20
Portugalsko	66	15	19
Rakousko	75	13	12
Řecko	57	20	23
Španělsko	67	14	19
Švédsko	55	19	26
Velká Británie	45	17	38
<b>EU 15</b>	<b>61</b>	<b>17</b>	<b>22</b>

Zdroj: [http://www.mvcr.cz/2003/casopisy/vs/0437/zahr\\_info.html](http://www.mvcr.cz/2003/casopisy/vs/0437/zahr_info.html), 23.8.2005.

Politika v oblasti zdravotního postižení v rámci EU se řídí třemi základními principy: Především je to princip, že zdravotní postižení by již nemělo být dále vnímáno lékařský problém, ale mělo by být vnímáno jako problém lidských práv. Dále je zdůrazňováno, že zejména bariéry ve společnosti jsou chápány jako hlavní příčina, která brání plnohodnotnému zapojení všech jejích členů, a proto klíčovým úkolem při zajišťování rovných příležitostí pro ZPO je odstraňování těchto bariér. Posledním principem je, že problematika zdravotního postižení by měla být brána v úvahu při rozhodování o všech sociálních a ekonomických otázkách.

## 1.b Cíle a vize EU v otázkách postižení

V posledním desetiletí se v Evropě odehrály významné politické, hospodářské, sociální i technické změny. Tyto změny rovněž ovlivnily tvorbu politiky ve vztahu k ZPO.

Jak již bylo řečeno, došlo k zásadnímu posunu od medicínského modelu, který zdůrazňuje postižení, k modelu založenému na lidských právech, jehož cílem je plnohodnotné občanství. Je to posun paradigmatu od pacienta k občanovi. Byly vypracovány nové politiky, které zahrnují zcela nové programy, strategie a plány, které se soustředí na individualizovanější, promyšlenější a integrovanější přístup respektující lidská práva a zdůrazňující plnohodnotné občanství a zapojení ZPO do společnosti.

Mezi nejdůležitější cíle EU v otázkách postižení patří zejména zvyšování povědomí společnosti o právech osob se zdravotním postižením, především práv na ochranu před diskriminací, jak je mimo jiné stanoví Charta základních práv EU.

Dalším cílem je poukázat na pozitivní přínos ZPO pro společnost jako celek, vytvářet pro ně pozitivní a přizpůsobivé prostředí a zajistit přístup k rovným politickým, sociálním, hospodářským a kulturním právům. Také je potřeba čím dál tím více podněcovat a podporovat diskuse, které povedou k zajištění rovných příležitostí pro ZPO v Evropě a co nejvíce posilovat spolupráci mezi vládami na všech úrovních, soukromým sektorem, komunitami, sociálními partnery, výzkumem, dobrovolnickými skupinami, osobami se zdravotním postižením a jejich rodinami.

Co se týká výhledů do budoucna, politika v oblasti zdravotního postižení už nemá být záležitostí pouze jednotlivých ministerstev, ale má být zahrnuta pod kolektivní odpovědnost vlády a starý přístup k ZPO mají nahradit nové vize EU.

ZPO by měli mít právo na samostatné rozhodování o záležitostech, které se jich bezprostředně dotýkají. Již by neměli být ze společnosti vystrkováni a klasifikováni jako závislí a nezaměstnatelní občané, ale měly by být zdůrazněny jejich schopnosti a měly by být přijímána účinná opatření na jejich podporu, plnou integraci do společnosti a na odstraňování bariér, které jim brání v nezávislém způsobu života.

Aby mohly být tyto vize EU plně uskutečněny, je potřeba, aby politika pro ZPO byla uznána napříč všemi oblastmi politiky EU i na národní úrovni a musí být také



vynaloženo veškeré úsilí na přístup ZPO k zaměstnání. I média by měla vylepšovat pohled na ZPO a měla by jim pomoci v komunikaci se zdravotně nepostiženými občany.

Orgány EU, správní orgány v zemích EU a kandidátských zemích by měly na úrovni Společenství i jednotlivých států posoudit dosah současné legislativy zaměřené na potírání diskriminace v oblasti vzdělávání, zaměstnání a přístupu ke zboží a službám, iniciovat šetření týkajících se diskriminačních bariér, které omezují právo ZPO na plné zapojení do společnosti, dále by měly provést šetření týkající se násilí vůči osobám se zdravotním postižením a jejich zneužívání a zajistit, aby ZPO měli stejná práva na přístup do veřejných a společenských zařízení jako ostatní občané.

## 2. Vybraná legislativa EU v oblasti ochrany práv osob se zdravotním postižením

EU již celou řadu let vykazuje aktivity ve prospěch osob se zdravotním postižením. Konkretizace těchto aktivit jsou zakotveny v řadě mezinárodních dokumentů, které práva ZPO upravují.

Z níže uvedených mezinárodních dokumentů vyplývá, že zejména v posledních dvaceti letech došlo v pohledu na problematiku zdravotního postižení ke značnému posunu dopředu. V současnosti se prosazuje zejména princip vyrovnávání příležitostí pro ZPO.

První mezinárodní konference o legislativě týkající se osob se zdravotním postižením byla uspořádána organizací *Rehabilitation International* v Římě v roce 1971. „Závěry a doporučení této konference, které se staly směnicemi pro budoucí práci Rehabilitation International, svým významem ovlivnily další legislativní vývoj v oblasti práv zdravotně postižených.“<sup>7</sup> Jedním ze závěrů této konference bylo také konstatování, že by jednotlivé země měly přijmout takové zákony, které mimo jiné zajistí poskytování služeb v oblasti zprostředkování zaměstnanosti i pro ZPO. V tomto roce byla také na půdě OSN<sup>\*)</sup> vyhlášena *Deklarace práv mentálně postižených osob*.

V roce 1975 byl přijat významný dokument, *Deklarace práv zdravotně postižených osob*, vyhlášený Valným shromážděním OSN. V této deklaraci je potvrzeno

<sup>7</sup> VYSOKAJOVÁ Margerita: *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000, s. 15.

<sup>\*)</sup> OSN – Organizace spojených národů

právo ZPO na respektování lidské důstojnosti a také je zde zdůrazněno, že ZPO mají naprosto stejná lidská práva, ale i povinnosti jako všichni ostatní občané.

V roce 1982 Valné shromáždění OSN přijalo *Světový akční program činnosti týkající se zdravotně postižených osob*, který garantuje rovnost práv pro ZPO.<sup>\*)</sup>

V roce 1993 byla na evropské úrovni přijata *Zelená kniha Evropské sociální politiky*, která ve III. části uvádí mezi prioritními otázkami také integraci ZPO.

V červnu 1993 se ve Vídni konala Světová konference o lidských právech. *Závěrečná Vídeňská deklarace* zdůraznila zákaz diskriminace osob se zdravotním postižením a apelovala na odstranění všech bariér a na přijetí legislativy, která by garantovala práva ZPO. Dále přiznává právo těchto osob na stejné příležitosti, jaké mají ostatní lidé.

Tento postoj vyústil v přijetí jednoho z nejdůležitějších dokumentů, *Standardních pravidel pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením*,<sup>iv</sup> který byl schválen Valným shromážděním OSN dne 28. října 1993. „Standardní pravidla nejsou sice obecně závaznou antidiskriminační legislativou, ale jejich význam spočívá především v tom, že upozorňují na oblasti, které jsou významné pro kvalitu života osob se zdravotním postižením a jejich plné sociální začlenění a rovnost.“<sup>8</sup>

Na světovém summitu o sociálním rozvoji, který se konal pod záštitou OSN v roce 1995 v Kodani, byly přijaty dva neméně významné programy, *Kodaňská deklarace* a *Akční program*. Deklarace obsahuje závazek na přijetí opatření pro podporu sociální i ekonomické integrace ZPO a také je zdůrazněna nutnost umožnit těmto osobám rovný přístup k rehabilitaci<sup>v</sup> a vzdělání a vytvářet pro ně vhodná pracovní místa. Akční program obsahuje opatření na odstranění nerovnoprávnosti uvnitř zemí a mezi zeměmi, která by měla být přijata na národní i mezinárodní úrovni.

Významnou roli ve vztahu k ZPO sehrála *Amsterodamská smlouva* (podepsána 17. července 1997 a vstupující v platnost 1. května 1999). Práva osob se zdravotním postižením jsou upravena především v Článku 13 výše zmíněné smlouvy, kde je zakotven zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení. Tato skutečnost je základem pro podstatný skok kupředu směrem k podpoře rovnoprávnosti zdravotně postižených na

\*) Je zde také zdůrazněno právo těchto osob účastnit se na společenském životě a dále je potvrzeno právo zdravotně postižených osob na stejné příležitosti, jaké mají ostatní občané.

<sup>8</sup> VENCL, Jiří: *Formulace politiky osob se zdravotním postižením a její prosazování*. Skok do reality, 2005,

úrovni EU.<sup>9</sup> Článek 13 nové smlouvy umožňuje nyní EU přijmout opatření umožňující potírání diskriminace na základě pohlaví, náboženství nebo víry, rasy, věku, sexuální orientace a zdravotního postižení.

Komplexním dokumentem, jenž charakterizuje současný pohled EU na problematiku zdravotního postižení, je dokument *Směrem k bezbariérové Evropě pro zdravotně postižené* z 12. 5. 2000. Dokument shrnuje dosavadní vývoj přístupů v této oblasti a formuluje zásadní stanoviska jako východiska pro další postup.

Na zasedání Evropské rady v Nice v prosinci 2000 byl přijat Evropský sociální program, podle kterého bude EU rozvíjet aktivity zaměřené na dosažení plné integrace ZPO do všech oblastí života společnosti. Během zasedání summitu v Nice (7.–11. prosince 2000) byla slavnostně vyhlášena *Charta základních práv EU*, která obsahuje dva články, které se explicitně týkají zdravotně postižených osob: Článek 21 o zákazu diskriminace a Článek 26 o integraci osob se zdravotním postižením.\*)

*Madridská deklarace* je významným dokumentem, přijatým dne 23. března 2002 na kongresu v Madridu. Tento dokument je považován za platný rámec, podle něhož by měla být vytvářena politika pro ZPO. Deklarace stanoví program akcí a opatření, které mají přispět k plnému uplatnění práv a k vytvoření rovných příležitostí pro ZPO.

## 2.a Evropský akční plán rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením

Jedním z nejvýraznějších dokumentů, který byl EU přijat, je *Evropský akční plán rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením* ze dne 30. října 2003. Tento dokument, s časovým horizontem do roku 2010, jasně a přesně upravuje postup orgánů EU při provádění politiky intenzivnějšího začleňování ZPO do ekonomiky a do společnosti.

Navrhovaný postup má tři základní cíle: plně aplikovat *Směrnici 2000/78/ES* ze dne 27. listopadu 2000 o rovném zacházení v zaměstnání a na pracovišti, podporovat, aby problematika zdravotního postižení byla zařazena do jednotlivých oblastí politiky

<sup>9</sup> <http://www.diskriminace.cz/do-postizeni/>, 15.9.2005.

\*<sup>1</sup> **Článek 21 - Zákaz diskriminace** - Jakákoliv diskriminace, jejímž důvodem je například pohlaví, rasa, barva pleti, etnický nebo sociální původ, genetické znaky, jazyk, náboženské vyznání nebo víra, politické nebo jakékoliv jiné postoje, příslušnost k národnostní menšině, majetek, narození, zdravotní postižení, věk či sexuální orientace je zakázána.

**Článek 26 - Integrace osob se zdravotním postižením** - Unie uznává a respektuje právo osob se zdravotním postižením na opatření, která jim zajistí nezávislost, společenskou a profesní integraci a účast na životě společnosti.

Společenství a zlepšovat přístupnost výhod pro všechny.<sup>10</sup>

První fáze daného plánu proběhla v letech 2004 a 2005 a zaměřila se na celoživotní vzdělávání podporující zaměstnanost a na vytváření nezbytných podmínek k prosazování zaměstnávání ZPO. V této oblasti jim měla být především zajištěna příslušná práva, jako například dostupnost zaměstnání a stabilita v něm. Dále bylo požadováno, aby členské státy dosáhly výrazného poklesu nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením na trhu práce, aby tito občané měli přístup k využití nových technologií (hrají důležitou roli v zajišťování rovných příležitostí) a aby jim byl také zajištěn bezbariérový přístup do veřejného prostředí, což je v současnosti nejdůležitější předpoklad pro získání zaměstnání a pro aktivní zapojení se do společnosti.

### 3. Iniciativy některých členských států v oblasti politiky ZPO

I když se EU jako celek snaží podporovat ZPO, nejvíce aktivit by měly vykonávat samostatně jednotlivé členské státy.

**Belgie** nedávno přijala zákon o antidiskriminaci, který bude naplňován především pomocí Centra pro rovné příležitosti a za pomoci federálních orgánů územně zodpovědných za začlenění osob se zdravotním postižením.

**Dánsko** vytvořilo akční plán pro zdravotní postižení a zajistilo finance na vytvoření 800 až 1200 nových prostorů zajišťujících bydlení osobám se zdravotním postižením, aby měly možnost opustit ústav.

**Finsko** schválilo úplně nový vládní plán a vytvořilo příručku pro ZPO, která jim má pomoci znát jejich lidská práva a rozpoznávat diskriminaci.

**Itálie** pracuje na zavedení podpory pro rodiny se zdravotně postiženými členy.

**Lucembursko** schválilo v červenci 2003 nový zákon o pracovních přepisech platných pro osoby se zdravotním postižením.

**Německo** plní nový zákon o rovném zacházení s osobami se zdravotním postižením a zároveň zavádí předchozí rámcovou legislativu.

**Nizozemí** vytváří akční plán politiky v oblasti zdravotního postižení. Nový zákon o rovném zacházení vešel v platnost na konci roku 2003.

<sup>10</sup> <http://www.diskriminace.cz/do-postizeni/> 15.9.2005

**Portugalsko** předložilo zákon o nevládních organizacích hájících zájmy osob se zdravotním postižením a národní akční plán prosazující bezbariérovou přístupnost (2004 – 2011).

**Rakousko** vydalo podrobnou zprávu o životní situaci osob se zdravotním postižením a chystá nový zákon o rovném zacházení s osobami se zdravotním postižením.

**Řecko** prodlužuje působnost akčního plánu o společenském začlenění až do roku 2006. Kvůli Paralympijským hrám 2004 v Athénách navíc vláda zavedla řadu praktických vylepšení a ústavních reforem pro osoby se zdravotním postižením.

**Španělsko** například zavedlo speciální akční plán pro osoby se zdravotním postižením (2003 – 2007), nový národní plán bezbariérového přístupu (2004 – 2012) a plán na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Také schválilo dva nové zákony: jeden o rovnosti příležitostí a o nediskriminaci a druhý o hospodářských a dědičných právech ZPO.

**Švédsko** v souladu se svým národním akčním plánem o zdravotním postižení zavedlo směrnice o přístupnosti státní správy.

**Velká Británie** zavedla přepisy na uplatňování Směrnice *EC/2000/78* a poslední části zákona o zákazu diskriminace osob se zdravotním postižením do října 2004. Také byla předložena předběžná verze zákona na rozšíření legislativy o zdravotním postižení.

## II. POLITIKA V OBLASTI ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ V RÁMCI ČR

### 4. Osoby se zdravotním postižením v ČR

Podle ustanovení § 67 odst. 2 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se za osoby se zdravotním postižením považují fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními (osoby s těžším zdravotním postižením) nebo částečně invalidními, případně osoby, které jsou rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány za osoby zdravotně znevýhodněné.<sup>vi</sup>

Odhaduje se, že v ČR žije z 10 miliónů obyvatel asi 1,2 miliónu osob s různým zdravotním postižením (viz Tabulka č. 3).

**Tabulka č. 3: Statistické údaje o struktuře ZPO v ČR**

1,0%	100 tis. zrakově postižených
2,5%	250 tis. lidí s postižením sluchu
3,0%	300 tis. tělesně postižených
1,5%	150 tis. lidí se závažnými civilizačními nemocemi
3,0%	300 tis. lidí s mentálním postižením
1,0%	100 tis. lidí s duševním onemocněním

Zdroj: <http://www.ckrumlov.info/docs/cz/ad2004021801.xml>, 16.9.2005.

Na kvalitu života ZPO má mimořádný vliv to, jakým způsobem se k nim chová široká veřejnost, a proto jeden z nejzávažnějších problémů dotýkající se lidských a občanských práv osob se zdravotním postižením je v ČR nadále považováno nízké vědomí o skutečných problémech této minority. "Zdravotně postižení nejsou v české společnosti považováni za minoritu se specifickými právy a potřebami, nýbrž za skupinu občanů, které je třeba se věnovat z důvodů povýtce charitativních či jinak nahodilých."<sup>11</sup>

V dřívějších dobách byli ZPO často vystavováni diskriminaci, kterými je společnost a totalitní stát vyčleňovaly ze svého středu. V ČR začalo být na problém porušování lidských práv ZPO otevřeně poukazováno teprve od počátku devadesátých let a postupně

<sup>11</sup> MICHALÍK Jan: *Ochrana práv zdravotně postižených*. Skok do reality 2003, roč. 4 č. 2 s. 1

byly odkrývány oblasti, kde docházelo k otevřené či skryvané diskriminaci.

Postavení ZPO v ČR lze charakterizovat jako stabilizované neboť ho odporuje existence dobrého právního rámce a převážně pozitivní postoje většiny společnosti.<sup>12</sup> Případné diskriminační sklony nejsou většinou výsledkem vědomého úsilí o poškození či neřešení zájmů, ale je to dáno pouze výsledkem poměrně nízkého povědomí o problémech ZPO. V naší legislativě jsou potřebná antidiskriminační opatření zapsána ve všech relevantních právních předpisech (zákon o zaměstnanosti, školský zákon, stavební zákon, dopravní zákony atd.). Klíčovou iniciativní roli při formování politiky ve prospěch ZPO hraje Národní rada zdravotně postižených ČR ( dále NRZP ČR ).<sup>vii</sup>

V současnosti není problematika zdravotního postižení záležitostí, která spadá výhradně do oblasti práce a sociálních věcí či zdravotnictví. Ale svým charakterem, příčinami i nároky na řešení se týká jednoznačně daleko více oblastí, například i ministerstva pro místní rozvoj či školství apod. Při ochraně práv a zajišťování potřeb pro rozvoj životních podmínek ZPO je v rámci ČR potřebná nejen koordinace mezioborových opatření, ale i častější prezentace ZPO v médiích, neboť média dlouhodobě přispívají budovat správné postoje.

ČR patří mezi ty státy, které si uvědomují, že nejdůležitější je v současnosti odstraňování bariér, neboť právě ty brání ZPO v plnohodnotné účasti na životě společnosti. Státní politika se musí proto nejenom nyní, ale i v budoucnu zaměřit především na to, aby tyto bariéry byly v co nejkratší době odstraněny a osobám se zdravotním postižením byl tak umožněn přístup ke vzdělání, práci a účasti ve veřejném a společenském životě.

Názory na to, zda společnost a vláda pro tuto početnou skupinu občanů dělá hodně, jsou různé, ale i přes oprávněné výhrady, týkající se především oblasti systémových změn v legislativě, je nepochybné, že se realizovalo a realizuje množství projektů, které ZPO pomáhají ve vyrovnávání příležitostí k plnohodnotnému životu.

#### **4.a Listina základních práv a svobod**

Práva ZPO jsou v ČR obsaženy v Listině základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku. „O osobách zdravotně postižených hovoří přímo pouze Článek

<sup>12</sup> [http://www.integrace.cz/integrace/clanek.asp?id=759\\_16\\_9\\_2005](http://www.integrace.cz/integrace/clanek.asp?id=759_16_9_2005)

29, kde je uvedeno jejich právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky a právo na zvláštní ochranu v pracovněprávních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.“<sup>13</sup>

Podle Článku 3 Listiny základních práv a svobod je stanoveno, že: „*Základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnostní nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení.*“ Uvedený článek vyjadřuje závazek státu zaručit tato práva a svobody všem bez jakékoli diskriminace. Listina základních práv a svobod však dosud neobsahuje jasné ustanovení potvrzující rovnost (zakazující diskriminaci) z důvodů zdravotního postižení.

Naše společnost je často pobouřena diskriminací etnickou nebo náboženskou, ale příliš si nepřipouští diskriminaci z důvodu zdravotního postižení. „Politika integrace občanů se zdravotním postižením v Česku nemůže být tudíž v budoucnu efektivně realizována bez důsledné aplikace Listiny základních práv a svobod, která bude obsahovat mj. i zákaz diskriminace z důvodu zdravotního postižení.“<sup>14</sup> Případné začlenění skupiny ZPO do znění Článku 3 Listiny základních práv a svobod se tak stává otázkou společenského uznání této skupiny obyvatel ČR.

## 5. Vývoj vztahu k ZPO v ČR

### 5.a Počáteční etapa a léta devadesátá

V oblasti řešení problematiky ZPO došlo v ČR ke značnému posunu až po roce 1989. Období mezi léty 1990 – 1993 bylo proto charakterizováno zásadními společenskými změnami, které napomohly lepšímu postavení ZPO. Začaly vznikat národní plány, které znamenaly přínos pro zlepšení přístupu státu k této minoritě, dále nevládní sdružení na občanském principu a nová zařízení pro podporu ZPO. Reprezentace osob se zdravotním postižením však ještě nebyla jednotná. Vedle sebe existovaly dvě dominantní skupiny, a to nově ustavený Sbor zástupců zdravotně postižených a transformovaný Svaz invalidů (Federace organizací, Sdružení zdravotně postižených).

<sup>13</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita: *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižen.* Praha: Karolinum, 2000, s. 75.

<sup>14</sup> KRÁSA, Václav: *Z projevu předsedy Národní rady na 1. konferenci o stavu lidských a občanských práv lidí se zdravotním postižením.* Skok do reality. 2005. roč. 6, č. 2, s. 7.



Důležitou událostí byl vznik *Vládního výboru pro zdravotně postižené občany* (dále VVZPO), který byl ustanoven usnesením vlády ČR č. 151 už v roce 1991. Tento výbor funguje jako stálý koordinační, iniciativní a poradní orgán vlády pro problematiku týkající se podpory osob se zdravotním postižením a jeho cílem je pomáhat při vytváření rovnoprávných příležitostí pro ZPO ve všech oblastech života společnosti. VVZOP vypracoval nejprve *Národní plán pomoci zdravotně postiženým občanům*, který schválila vláda svým usnesením č. 466 ze dne 29. června 1992.

V následujícím roce 1993 byl přijat nový program s názvem *Národní plán opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení*. Cílem tohoto plánu bylo pomoci ZPO, aby byli schopni se znovu adaptovat a poté integrovat do společnosti. Dále by kladen velký důraz zejména na to, kam a komu jsou adresovány finanční prostředky, aby přinášely co největší efekt a aby tyto prostředky pro sociální pomoc obdrželi ti, kdo je nejvíce potřebují. „Tento program také mnohem více podpořil vlastní iniciativu a aktivitu zdravotně postižených a zainteresoval na odstraňování architektonických, orientačních, komunikačních a psychologických bariér kromě státu také obce a jednotlivé právnické či fyzické osoby.“<sup>15</sup>

Oba národní plány byly zdravotně postiženými osobami příznivě přijaty a pozitivně hodnoceny i v zahraničí. ČR, podobně jako ostatní členské státy OSN, přijala v roce 1993 *Standardní pravidla pro vyrovnávání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením* a souhlasila s jejich praktickou aplikací.

V letech **1994-1998** došlo ke sjednocování a upevňování organizací ZPO a k profesionalizaci výkonu státní správy v dané oblasti. Vznikly nové formy a metody práce ve prospěch osob se zdravotním postižením a byly přijímány či novelizovány základní právní normy upravující oblasti s bezprostředním vztahem ke zdravotnímu postižení (sociální zabezpečení, školství, doprava).

V roce 1997 byl připraven další *Národní plán pro vyrovnání příležitostí pro občany se zdravotním postižením*, který vláda ČR schválila v souladu se Standardními pravidly OSN v roce 1998. Cílem tohoto plánu bylo sledovat rychlejší integraci ZPO do společnosti a jejich všestranné zrovnoprávnění s ostatní populací. Jeho součástí byly i dotační programy ministerstva zdravotnictví na podporu projektů organizací ZPO.

---

<sup>15</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita: *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000, s. 80.

## 5.b Konec devadesátých let a současnost

Konec devadesátých let byl ve znamení úprav a oprav předchozích programů. Úkoly Národního plánu pro vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením z roku 1998<sup>\*)</sup> nebyly zcela naplněny ani po šesti letech a také byla uznávána potřeba změn hlavně v systémech sociálního zabezpečení, zaměstnanosti, ale i ve vzdělávání a školství. V tomto období také vznikla zastřešující jednotná reprezentace osob se zdravotním postižením, NRZP ČR.

*Program zvyšování bezpečnosti dopravy a jejího zpřístupňování osobám s omezenou schopností pohybu a orientace* vyhlásily 16. dubna 2002 VVZOP a NRZP ČR. „Tento dokument byl usnesením vlády č. 545 ze dne 29. 5. 2002 doplněn jako bod i) do opatření 5.1 Národního plánu vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením, který byl aktualizován a jeho název změněn na *Národní rozvojový program mobility pro všechny* (dále Program mobility pro všechny).“<sup>16</sup>

Program mobility pro všechny, jehož cílem je trvale udržitelný rozvoj mobility, vychází z dokumentů přijatých na různých úrovních orgány EU, z nařízení Rady Evropy, platných zákonů ČR a dalších právních norem a opírá se o usnesení vlády ČR, která se týká vyrovnávání příležitostí pro ZPO. Naplňování programu začalo v roce 2003 s cíly do roku 2010.

ČR se také oficiálně účastnila v roce 2003 *Evropského roku zdravotně postižených osob*.

16. června 2004 schválila vláda ČR *Střednědobou koncepci státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením*, kterou připravila NRZP ČR a jejímž hlavním cílem je vytváření podmínek pro zlepšení postavení ZPO v české společnosti. Tato koncepce státní politiky byla přijata na léta 2004 – 2009 jako výhledový program zahrnující základní návrhy, opatření a úkoly orgánů veřejné správy ve vztahu k ZPO. Protože však bylo poukázáno v některých situacích na neuspokojivé podmínky ZPO v oblasti přístupu ke vzdělání, k práci, ve využití moderních technologií, v příležitostech žít důstojný osobní život a účastnit se života společnosti, autoři koncepce navrhli doplnění Listiny základních práv a svobod, která by měla výslovně potvrzovat rovnoprávnost (zakazovat diskriminaci)

<sup>\*)</sup> Tento Národní plán je dosud považován za státní koncepci podpory lidí se zdravotním postižením, jeho naplnění každoročně kontroluje vláda ČR. Poslední úprava je z 9. 6. 2004.

<sup>16</sup> VEMCI – GiK: *Mobilita – základní předpoklad integrace*. Skok do reality 2003, roč. 4, č. 2, s. 5.

skupiny občanů se zdravotním postižením.<sup>17</sup>

Vláda také současně navrhla nový *Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením* na období 2006-2009, vycházející z cílů a úkolů Střednědobé koncepce. Jednotlivé úkoly a opatření vznikajícího národního plánu spojuje přesvědčení, že i přes pokrok v minulosti zatím nebylo v ČR dosaženo takového stupně vyrovnání příležitostí, který by odpovídal historickým, kulturním a společenským tradicím naší země a který by zaručoval míru podpory ZPO na úrovni odpovídající její hospodářské výkonnosti.

---

<sup>17</sup> <http://wtd.vlada.cz/scripts/detail.php?id=6473>, 21.8.2005.

### III. INTEGRACE ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH OBČANŮ DO ZAMĚSTNÁNÍ

„Každý člověk, každý občan pokrokové, moderní a demokratické společnosti, má morální nárok, na práci. Na to, aby se přiměřeně svým fyzickým a psychickým schopnostem uplatnil.“<sup>18</sup> Totéž by mělo platit i pro osoby se zdravotním postižením, ale ti jsou v tomto směru bohužel znevýhodněni.

Pro ZPO není statut zaměstnanosti důležitý pouze pro získání slušného příjmu, ale především pro zajištění schopnosti podílet se aktivně na životě společnosti, neboť pro ně placené zaměstnání představuje, stejně jako pro ostatní populaci, významný základ pro osobní rozvoj a sebeúctu.

Počínaje vyhlášením Evropského roku zdravotně postižených osob (2003) se EU snaží podniknoutou ještě razantnější kroky v souvislosti se zapojováním ZPO do běžného pracovního života. Po skončení se Evropská komise pokusila zjistit, jaký efekt celá akce přinesla a jak se podařilo zvýšit povědomí evropské veřejnosti o problematice ZPO.

Průzkum zahrnoval například otázku, zda se zlepšila situace ZPO při získávání zaměstnání. Více než dva z pěti dotázaných (42 %) zastávají názor, že u fyzicky postižených občanů se přístup k zaměstnání zlepšil, 27 % zastává opačný názor a takřka třetina (31 %) to nedovedla posoudit. Nejvíce pozitivních odpovědí poskytli občané Irska (62 %), Lucemburska (54 %) a Rakouska (53 %). Na druhé straně 41 % Portugalců a 35 % Finů je přesvědčeno, že se situace ZPO při získávání zaměstnání nezlepšila.<sup>19</sup>

Takřka jednoznačné stanovisko přinesla otázka, zda mají občané se zdravotním postižením stejná práva na získání zaměstnání jako kdokoli jiný. V tomto případě vyjádřilo souhlas 85 % respondentů, přičemž ve Finsku dosáhl jejich počet 94 % (viz Tabulka č. 4).

Hlavním cílem politiky zaměstnanosti EU v oblasti ZPO je umožnit jim co nejúplnější pracovní integraci a to bez ohledu na povahu, původ či stupeň zdravotního postižení a snažit se těmto osobám poskytnout práci především v normálním pracovním prostředí.

<sup>18</sup> SPIRIT, Michal: *Občané se změněnou pracovní schopností v obchodních organizacích*. Praha: VŠE, 1993, s. 7.

<sup>19</sup> [http://www.mvcr.cz/2003/casopisy/ve/0437/zahr\\_info.html](http://www.mvcr.cz/2003/casopisy/ve/0437/zahr_info.html) 23. 8. 2005

**Tabulka č. 4: Mají ZPO stejná práva pro získání zaměstnání? (v %)**

Země	Ano	Ne	Nevím
Belgie	84	10	6
Dánsko	86	8	6
Finsko	94	4	2
Francie	87	8	5
Irsko	89	6	5
Itálie	84	7	7
Lucembursko	88	8	4
Německo	84	8	8
Nizozemsko	88	9	3
Portugalsko	83	11	6
Rakousko	75	14	11
Řecko	81	10	9
Španělsko	83	11	7
Švédsko	89	6	5
Velká Británie	88	6	6
<b>EU 15</b>	<b>85</b>	<b>8</b>	<b>7</b>

Zdroj: [http://www.mvcr.cz/2003/casopisy/vs/0437/zahr\\_info.html](http://www.mvcr.cz/2003/casopisy/vs/0437/zahr_info.html), 23.8.2005.

Plná Integrace ZPO je však záležitostí dlouhodobou a velmi náročnou a bohužel jen v málo zemích se při průzkumech a šetření používají jasné statistiky a ukazatele co se týče integrace ZPO na pracovní trh, především kvůli obavám z nařčení z diskriminace lidí.

V květnu na jednání Evropské rady v Lisabonu (2000) zahájila Evropská komise konzultační proces s ohledem na přípravu pracovního dokumentu o začleňování zdravotního postižení do Evropské strategie zaměstnávání. I když na zasedání Evropské rady v Lisabonu byly plány EU, že by se zaměstnanost měla zvýšit na 70 % a podle odhadů by mohlo být integrováno do zaměstnání 2 až 3,5 milionu ZPO, budou stejně stále muset tito občané soutěžit o místa s nezaměstnanými nepostiženými občany a ocitnou se

tak opětovně na konci řady. Je zřejmé, že bude potřeba překonat četné překážky, aby se podařilo reintegrovat takový počet ZPO do trhu práce.

Z hlediska možností pracovního uplatnění pro ZPO je vždy prioritou, aby byli integrováni do otevřeného trhu práce a pouze v případech, kde to není možné může být alternativou zaměstnání v chráněných dílnách<sup>viii</sup> a na chráněných pracovištích.<sup>ix</sup> Z výzkumů vyplývá, že ZPO dávají přednost práci v kolektivu bez lidí se zdravotním postižením a přechod do chráněných zařízení považují za určitou sociální degradaci.

Hlavní odpovědnost v oblasti integrace ZPO do zaměstnání leží především na členských státech, které by měly aktivně podporovat uplatnění této minority na otevřeném pracovním trhu. Nemělo by docházet k izolaci těchto osob, proto by chráněná práce měla sloužit zejména jako příprava pro práci v normálním zaměstnání.

Osoby se zdravotním postižením, které našly zaměstnání na otevřeném trhu práce, by měly být chráněny před každou diskriminací. „Podle Standardních pravidel pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením nesmějí právní předpisy v oblasti zaměstnanosti diskriminovat osoby se zdravotním postižením a klást jejich zaměstnávání překážky.“<sup>20</sup> Dále by měli mít rovné příležitosti při získávání a udržení zaměstnání, odměňování a možnostech profesního postupu.

Vzhledem k tomu, že ZPO čelí při vstupu na trh práce daleko větším problémům než je tomu u ostatních, vyžadují zvláštní pozornost a cílená opatření. Mnohé skupiny a jednotlivci se setkávají také s velkými potížemi s udržením se na trhu práce. Proto se požaduje propracovaný soubor opatření, který napomůže začleňování tím, že bude podporovat integraci znevýhodněných skupin a jednotlivců a bojovat proti diskriminaci co se týče přístupu a udržení se na trhu práce.

Programy činnosti států v oblasti integrace ZPO do zaměstnání by měly zahrnovat zejména opatření pro úpravu pracovních podmínek a projektování pracovních míst tak, aby byly přístupné i pro osoby s různým zdravotním postižením, dále by měly státy podporovat využívání nových technologií, vývoj a výrobu pomůcek, přístrojů a vybavení, které by umožnily těmto osobám snazší získání a udržení zaměstnání a také by jim mělo být zajištěno odpovídající zaškolení do pracovního procesu. Navíc by měl být revidován nebo reformován, zda je to nutné, systém daní a dávek, aby se snížila celková nezaměstnanost.

<sup>20</sup> VYSOKAJOVÁ, Margerita: *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum 2000, s. 84

Vlády jednotlivých členských států by měli také podporovat integraci ZPO tím, že budou čím dál tím více motivovat firmy k jejich zaměstnávání, například půjčkami a granty pro malé podniky, většími daňovými úlevami, zvýhodněnými smlouvami nebo jinou technickou i finanční pomocí podnikům, které zaměstnávají pracovníky se zdravotním postižením.

Opravdu významné zlepšení pracovní integrace ZPO však může přinést pouze komplexní politický přístup, který odstraní překážky bránící ve vstupu nebo v návratu na trh práce.

## 6. Iniciativy EU za účelem podpory integrace a zaměstnávání ZPO

EU podnikla řadu iniciativ, které zakotvují právo ZPO na zaměstnání a podporují jejich integraci na trh práce.

O právu na zaměstnávání ZPO se výslovně zmiňuje *Evropská sociální charta*<sup>\*)</sup>, která byla přijata v roce 1961 v Turinu členskými státy Rady Evropy. Ve vztahu k ZPO je významný zejména Článek 15 v části I., který stanoví, že „*Osoby zdravotně postižené mají právo na přípravu k výkonu zaměstnání a na profesní a sociální readaptaci, bez ohledu na původ a povahu jejich postižení.*“

Zajištění stejných příležitostí a stejného zacházení všem ZPO v souvislosti s výkonem zaměstnání bylo cílem *Úmluvy č.159 o pracovní rehabilitaci a zaměstnávání zdravotně postižených*, která byla přijata v roce 1983.

V roce 1986 bylo přijato doporučení Rady Evropy týkající se zaměstnávání ZPO v Evropském společenství, které obsahuje výzvu pro členské státy, aby přijaly opatření podporující pracovní uplatnění a odborný výcvik osob se zdravotním postižením.

Na evropské úrovni byla v roce 1989 ve Štrasburku přijata státy Evropského společenství *Charta základních sociálních práv pracovníků*, která zakotvuje zvýšenou ochranu určitých kategorií zaměstnanců v rámci pracovněprávních vztahů.

Doporučení Rady Evropy *Dílčí dohoda v oblasti sociálního a veřejného zdraví* je důležitým dokumentem, podle něhož je „hlavním cílem politiky zaměstnanosti umožnit co nejúplnější pracovní integraci osob se zdravotním postižením,“ (bez ohledu na povahu,

<sup>\*)</sup> Evropská sociální charta byla v ČR publikována pod č. 14/2000 Sb. m. s.

původ či stupeň zdravotního postižení) a je-li to možné, poskytnout těmto osobám práci v běžném pracovním prostředí a pro těžce zdravotně postižené občany zajistit pracovní uplatnění v chráněných dílnách a na chráněných pracovištích.<sup>21</sup>

Dalším velmi důležitým krokem bylo schválení *Směrnice 2000/78/ES* z 27. listopadu 2000, která stanoví obecný rámec pro rovné zacházení a pro boj proti diskriminaci v zaměstnání a povolání na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace. Cílem této směrnice, která pokrývá pouze oblasti týkající se zaměstnání, je zavedení zásady rovného zacházení v členských státech jak v oblasti poradenství pro volbu povolání tak v odborném vzdělávání včetně rekvalifikace a pracovní praxe. Zásada rovného zacházení je v případě ZPO zajištěna uložením povinnosti zaměstnavatelům, kteří musí přijmout vhodná opatření, aby umožnili osobám se zdravotním postižením přístup a účast k zaměstnání, případně je zvýhodnili při přípravě nebo samotném zaměstnání. Veškeré zákony nebo opatření, které diskriminují ZPO v zaměstnání, musí být zakázány, a kromě zrušení zákonů, které jsou v rozporu se směrnicí, musí stávající i nové členské státy přijmout legislativu, která je v souladu se zmiňovanou směrnicí .

Důležitou podporou ze strany EU, co se týče integrace ZPO do pracovního procesu, byl projekt tzv. *Podporované zaměstnávání* (dále PZ)<sup>x</sup>, realizovaný v období října 2002 až února 2005 v rámci iniciativy EU EQUAL.<sup>\*)</sup> PZ je komplex služeb, jejichž cílem je poskytnout člověku takovou podporu, aby si našel a udržel místo na otevřeném trhu práce za rovných platových podmínek a je určeno pro zájemce znevýhodněné na trhu práce tak, že pro získání a udržení pracovního místa potřebují dlouhodobou podporu přímo na pracovišti.<sup>22</sup> Cílem je vytvářet pro znevýhodněné lidi více pracovních příležitostí, napomoci co největší integraci ZPO na otevřený trh práce a co nejlépe a nejefektivněji propojovat občany se zdravotním postižením a zaměstnavatele, pro které může být zaměstnání těchto pracovníků z různých důvodů žádoucí.

<sup>21</sup> <http://www.diskriminace.cz/do-postizeni/>, 15.9.2005.

<sup>\*)</sup> Hlavním cílem Iniciativy Společenství EQUAL je přispívat k zajišťování rovného přístupu k zaměstnání prostřednictvím hledání a ověřování postupů potlačujících diskriminaci a nerovnost při práci a při hledání zaměstnání.

<sup>22</sup> [http://www.dobromysl.cz/ovrinta/detail.asp?id=108\\_25\\_9\\_2005](http://www.dobromysl.cz/ovrinta/detail.asp?id=108_25_9_2005)



## 7. Opatření ČR za účelem podpory integrace a zaměstnávání ZPO

Problémem ZPO na trhu práce, a to neplatí pouze pro ČR, je především vstup na trh práce, nežli problém získání pracovního místa, protože chabé šance na získání zaměstnání ZPO zásadně od vstupu na trh práce odrazují.

Opatření za účelem podpory integrace ZPO do zaměstnání jsou dvojího druhu. Ta, jejichž cílem je pozitivně stimulovat zaměstnavatele k zaměstnávání osob se zdravotním postižením a ta, která stanovují zaměstnavatelům povinnost zaměstnávat tyto občany.

Jednou z bariér zapojení ZPO do běžného pracovního procesu v ČR je především veřejné mínění, nízká informovanost a nedostatečné přizpůsobení pracovního prostředí.

V našem právním řádu existuje systém legislativních opatření, jejichž cílem je zvyšovat motivaci zaměstnavatelů k zaměstnávání ZPO a k vytváření nových vhodných pracovních míst pro tyto občany. I když česká legislativa věnuje ZPO ve vztahu k integraci do zaměstnání zvýšenou pozornost, zbývá neustále mnoho problémů, které je potřeba řešit.

Základním předpokladem pro řešení problémů je řádná transpozice směrnic do českého práva a správné vymezení osobního a věcného rozsahu těchto směrnic.<sup>23</sup> Tyto směrnice se vztahují zejména na problémy diskriminaci na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, víry nebo světového názoru, postižení, věku a sexuální orientace, které nastaly při přijímání do zaměstnání, při odměňování, v pracovních podmínkách, při odborné přípravě, postupu v zaměstnání či povolání.

Speciální opatření na podporu ZPO jsou obsaženy v § 67 - 84 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který definuje principy politiky zaměstnanosti (ve vztahu k ZPO jde především o chráněné zaměstnání, pracovní rehabilitaci, rekvalifikaci, atd.). Další normy se zaměřují nejen na motivaci ZPO (výhody při přípravě na pracovní uplatnění, podpora samostatné výdělečné činnosti, úlevy v rámci daně z příjmů), ale i na zaměstnavatele (hlášení pracovních míst pro ZPO a další povinnosti zaměstnavatele včetně povinného podílu zaměstnávání ZPO, investiční program podpory zaměstnavatelů s nadpolovičním podílem zaměstnanců ze skupiny osob se zdravotním postižením, snižování daňové povinnosti atd.).

Obecně však lze říci, že opatření již provedená v právních předpisech v celém

<sup>23</sup> <http://www.diskriminace.cz/dt-svet/smernice.html>, 15. 9. 2005

komplexu zatím nedokážou zvrátit nepříznivé trendy v zaměstnávání ZPO, proto by bylo třeba je doplnit či modifikovat.<sup>24</sup> Vláda v ČR se snaží podporovat integraci do zaměstnání prosazováním PZ a tímto motivovat firmy, aby zaměstnaly ZPO. Formulovat, šířit a podporovat myšlenku PZ v ČR je posláním České unie pro podporované zaměstnávání. Česká unie pro podporované zaměstnávání je od roku 2001 členem Evropské unie pro podporované zaměstnávání.

Pokud se firma rozhodne zaměstnat uchazeče v rámci služby PZ, nejen že určitě získá motivované zaměstnance, protože ZPO si většinou velmi váží svého pracovního uplatnění a často mají zájem i o práci, která je pro ostatní zaměstnance neatraktivní, ale také si sníží za každého zdravotně postiženého zaměstnance daň. Dále se nabízí možnost snížení mzdových nákladů díky státní dotaci na vytvoření pracovního místa pro dlouhodobě nebo opakovaně registrované uchazeče o práci, ke kterým ZPO řadí.

Aby vláda ještě více motivovala a podporovala firmy, které zaměstnávají převážně ZPO a tím co nejvíce těmto občanům umožnila vstup do zaměstnání, schválila *Program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení investičního majetku*, který vypracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí a který je součástí systému podpor aktivní politiky zaměstnanosti ZPO. Vláda vyhlásila program na roky 2005 a 2006 a jeho účelem je udržení pracovních míst a podpora vytváření nových pracovních míst na volném trhu práce prostřednictvím obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením.<sup>25</sup> V rámci tohoto programu může zaměstnavatel dostat od státu maximálně sedm milionů korun za rok.\*)

<sup>24</sup> <http://www.strukturalnifondy.cz/index.php?show=000006003001001003004017>, 28.8.2005.

<sup>25</sup> <http://www.noviny-mpsv.cz/clanek.php?id=620>, 28.8.2005.

\*) Pracovní místa vytvořená na základě poskytnutého příspěvku musí firma provozovat nejméně tři roky, v případě malých a středních podniků dva roky.

## IV. SITUACE ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH OBČANŮ NA TRHU PRÁCE

### 8. Postavení ZPO na trhu práce v EU

„Práce patří k charakteristickým aktivitám dospělého člověka. Zdravý člověk svou pracovní činností, mimo jiné vzrůstá, integruje se do společnosti.“<sup>26</sup> To samozřejmě platí i pro osoby se zdravotním postižením.

O nepříznivé situaci, že jsou ZPO velmi ohroženy nezaměstnaností a nečinností, se mluví již řadu let a mnozí již bohužel po mnohaletém úsilí hledání nové vhodné pracovní příležitosti své pokusy vzdali. Pracovní uplatnění ZPO je velmi závažným a stále diskutovaným problémem. Svědčí o tom nejenom nenaplněný zájem těchto osob nalézt pracovní uplatnění, ale i zvyšující se náklady na sociální dávky.

Pokud zdravotně postižený člověk najde zaměstnání, dává raději přednost práci na zkrácený úvazek, protože je mu jasné, že kvůli svému postižení stěží sežene práci na plný úvazek. Když se zamyslíme nad těmi, kteří mají zaměstnání, můžeme zjistit, že zaměstnání ZPO odpracují menší počet hodin týdně a že jsou zaměstnání na méně placených místech, což je ovšem v rozporu s principem stejných příležitostí, který požaduje, aby pracovní místa obsazená těmito občany byla odměňována podle stejných sazeb jako v případě zdravých občanů, kteří vykonávají stejnou práci.

Mezi zeměmi EU se projevují značné rozdíly, co do ochoty zaměstnat ZPO. Na nízké míře účasti ZPO v zaměstnání jsou na vině zejména postoje zaměstnavatelů, kteří se při náboru pracovníků skutečně nejvíce zaměřují na jejich zdravotní stav, tj. že při přijímacích pohovorech jim kladou otázky na zdravotní stav, ve snaze vyhnout se riziku, že budou muset platit dny ztracené v důsledku nemoci a postižení pracovníků.

Mnozí uchazeči o zaměstnání na to reagují tak, že váhají nebo vůbec neinformují svého zaměstnavatele o své zdravotní situaci, respektive o tom, že pobírají částečné invalidní dávky a takový vývoj prohlubuje diskriminaci invalidních občanů na trhu práce. Nakonec rovněž platí, že by zřejmě více ZPO hledalo a získalo zaměstnání, kdyby jim byly nabídnuty lepší pracovní podmínky. Není však reálné, že se situace těchto občanů na trhu

práce někdy zcela vyrovná situaci zdravých občanů na trhu práce.

Uvnitř kategorie ZPO najdeme skupiny, jejichž situace se na trhu práce liší v závislosti na druhu poškození. Některé druhy poškození znamenají takové omezení, že je zcela nemožné najít pro tyto občany jakékoliv zaměstnání. Například občané s duševními nemocemi, neschopností se učit nebo psychickým poškozením mají menší pravděpodobnost, že budou zaměstnání, než lidé s tělesným poškozením.

K hlavním důvodům nezaměstnanosti ZPO patří nedůvěra vůči jejich pracovnímu výkonu, nedostatečné školení a vzdělání a nízká kvalifikace některých skupin, předsudky zaměstnavatelů a nedostatky v přizpůsobení pracovního místa.

Z části se také rozdíl v aktivitě mezi ZPO a nepostiženými občany vysvětlují rozdíly v demografických charakteristikách těchto dvou skupin, jako jsou například věk a vzdělání či zda se jedná o ženu nebo muže (viz *Příloha 2*).

Je zřejmé, že ZPO mají relativně nižší úroveň vzdělání než ostatní. ZPO kteří jsou starší a méně vzdělání, tvoří skupiny, o kterých je známo, že mají na trhu práce mají slabší pozici, častěji pracují na částečný úvazek a vydělávají méně. K zemím s extrémně vysokým podílem ZPO bez dalšího vyššího vzdělání nad úroveň základních škol patří Francie, Itálie, Španělsko a Spojené království.

### **8.a Míry účasti ZPO na trhu práce v EU**

Téměř všechny věkové a vzdělanostní kategorie ZPO mají daleko nižší pravděpodobnost získání zaměstnání a vyšší míru nezaměstnanosti a navíc čekají v evidencích pracovních úřadů nejméně dvakrát déle než ostatní nezaměstnaní.

Podle průzkumů je zaměstnáno 42 % osob se zdravotním postižením v porovnání se skoro 65 % osob bez zdravotního postižení a až 52 % ZPO občanů je ekonomicky neaktivních, proti jen 28 % bez zdravotního postižení (viz Graf č. 1). Značný podíl ZPO, kteří pracují jsou mladší, jsou také více vzdělání a většinou se jedná o muže, ale bohužel jsou téměř všichni daleko méně placeni.

Vysoká míra neaktivních osob se zdravotním postižením je markantním příkladem

vyloučení ze společnosti, což také dokazuje, že současná politika, i přes veškeré snahy, nedokázala zvýšit míru zaměstnanosti ZPO.

Podle průzkumů čtyři z deseti ZPO v EU pracují a dalších 5 % z nich je aktivních na trhu práce, i když jsou nezaměstnaní.

Ve většině členských států je míra nezaměstnanosti ZPO poměrně vysoká s výjimkou Itálie, Řecka, Finska a Španělska. Vysoká míra nezaměstnanosti může být zčásti vysvětlena „efektem odrazeného pracovníka“, protože jsou šance získat zaměstnání považovány za malé, nevstupují tito lidé vůbec na trh práce.

ZPO však tvoří důležitou součást pracovní síly a kdyby všichni našli práci, zvýšilo by to v EU zaměstnanost, neboť by tvořili až 2,25 % pracující populace.

**Graf č. 1: Zaměstnanecký statut ZPO v produktivním věku na trhu práce**



Zdroj: <http://www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=1223>, 21.7.2005.

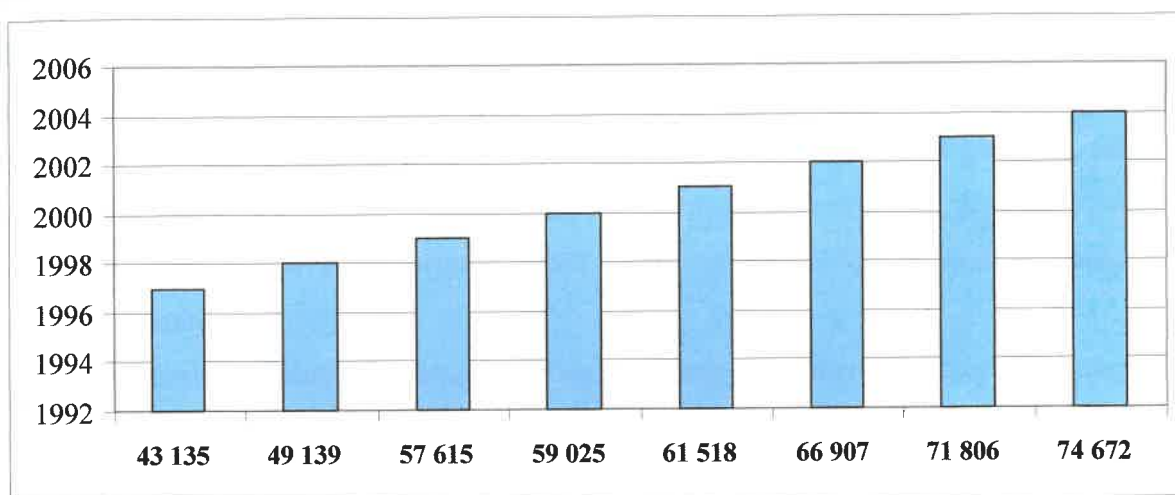
## 9. ZPO na trhu práce v ČR

Z více než jednoho milionu ZPO v ČR jich pracuje nebo hledá práci pouze 168 tisíc. Situace v oblasti zaměstnávání ZPO se na českém trhu práce v posledních letech zhoršila, počet osob se zdravotním postižením bez práce stále vzrůstá (viz Graf č. 2) a nikdo z nás neví, kdy v důsledku úrazu či nemoci rozšíříme jejich řady.

Šéfové úřadů práce tvrdí, že nemají téměř žádnou možnost, jak zkrátit rok od roku delší zástupy ZPO, kteří se ucházejí o zaměstnání. A protože většina míst pro málo kvalifikované lidi vyžaduje fyzickou zdatnost, nemají lidé se zdravotním postižením téměř žádnou šanci se na trhu práce umístit.

Zatímco v roce 2003 pracovalo v ČR zhruba 97 700 ZPO, v roce 2004 jich mělo místo o 4200 méně. Koncem června 2003 bylo v nabídce pracovních úřadů 1691 příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, o rok později ve stejnou dobu bylo o 80 příležitostí méně. Na jedno volné místo tak připadalo 45 lidí, v roce 2003 připadalo na jedno volné místo 40 lidí. Do letošního června 2005 bylo v evidenci úřadu 74 666 ZPO.<sup>27</sup>

**Graf č. 2: Počet nezaměstnaných ZPO v ČR k 31.12. příslušného roku**



Zdroj: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>, 15.9.2005.

Navzdory souladu našich právních předpisů upravujících oblast zaměstnávání ZPO s předpisy EU a Mezinárodní organizace práce se praxe v dané oblasti potýká s řadou nedostatků.

I přes různé legislativní snahy podpořit vznik nových pracovních míst pro ZPO či zajistit odpovídající výrobu a odbyt výrobků pro zaměstnavatele zajišťující zaměstnávání těchto osob, je situace i nadále velice neutěšená.

V první řadě je otázkou velice nízká pracovní kvalifikace ZPO, neboť minulý režim pro ně nezabezpečil potřebnou úroveň vzdělání. Skutečností také zůstává, že v minulosti byli osoby se zdravotním postižením, zejména těžce zdravotně postižení, zaměstnáváni zpravidla jen v hospodářských zařízeních bývalého Svazu invalidů, popřípadě v obdobných specializovaných pro ně určených zařízeních a vzhledem k tomu, že se

<sup>27</sup> <http://www.iobnilot.cz/content/service/iobiournal/handicap/trh.html>, 21.8.2005.

vyskytovaly na volném trhu práce jen výjimečně, nebyli na ně zaměstnavatelé ani ostatní zdraví zaměstnanci zvyklí a jejich přítomnost v kolektivu často budila obavy a nedůvěru. Bohužel tyto bariéry mnohdy a mnohde přetrvávají až doposud.

K nepříznivé situaci na poli práci přispívá i omezení vyplývající z druhu a stupně závažnosti zdravotního postižení, což tyto občany značně omezuje při výkonu některých pracovních činností.

Na rostoucím počtu nezaměstnaných zdravotně postižených uchazečů má také vliv zákon o zaměstnanosti, který prý firmy nemotivuje zaměstnávat ZPO. Zákon sice zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci ukládá povinnost zaměstnat 4 % ZPO, ale stále se nic neděje. Když si totiž firmy spočítají, že je potřeba vypořádat se s častou nemocností ZPO a že tito lidé podávají většinou nižší výkony, a pokud pracují u stroje, není plně využita ani jejich kapacita, jednoznačně se vyplatí tyto pracovníky nezaměstnávat a v takovém to případě zvolit raději variantu za každého nezaměstnaného ZPO státu zaplatit.

Ministerstvo práce a sociálních věcí se trvale zabývá platnými zákony a sleduje, jak je lze vylepšit a jak odstranit díry, které mezi zákony jsou, ale bohužel tyto opatření nestačí, protože sankce jsou malé a nedostačující. Nová místa pro ZPO může vytvořit pouze růst naší ekonomiky.

ZPO mohou být zaměstnání na tzv. volném trhu práce, což je řešení ideální, ale zpravidla nejobtížnější, protože otevřený trh práce je vždy tvrdší na ty, kteří mají viditelný handicap.

Další možností je zaměstnání ZPO ve specializovaných firmách, zaměstnávající vždy více jak 50 % postižených, jako jsou obchodní společnosti a družstva či chráněné dílny zřízené a provozované fyzickou nebo právnickou obchodní firmou. V ČR existuje přibližně 180 podnikatelských subjektů, které zaměstnávají více než polovinou ZPO.

### **9.a Povinnosti zaměstnavatele**

Zaměstnavatelům je uložena povinnost podle § 80 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti rozšiřovat podle svých podmínek možnosti zaměstnávání osob se

zdravotním postižením, především individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek, vyhrazovat těmto osobám pracovní místa a také informovat úřad práce o volných pracovních místech vhodných pro osoby se zdravotním postižením.

Podle ustanovení § 81-82 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (viz Příloha 3) je zaměstnavatel povinen zaměstnávat občany se změněnou pracovní schopností ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu svých zaměstnanců.

Povinný podíl u zaměstnavatele s více než pětadvaceti pracovníky činí 4 %. Zaměstnavatelé mohou nahradit zaměstnávání ZPO odebíráním výrobků nebo služeb od firem zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům či odebíráním výrobků od chráněných dílen provozovaných občanským sdružením, státem, registrovanou církví, náboženskou společností, církevní právnickou osobou nebo obecně prospěšnou společností.

Odebírat výrobky nebo služby je možné i od ZPO, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo odvodem do státního rozpočtu.

Za každého ZPO, u kterého zaměstnavatel nesplní povinný podíl, musí do státního rozpočtu odvést „výkupné“ ve výši 2,5 násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost vznikla.

### **9.b Proč zaměstnat osobu se zdravotním postižením**

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % ZPO jsou specifickou skupinou. Musí se vyrovnávat s vyšší nemocností zaměstnanců, nízkou kvalifikací, omezenou možností mechanizace a vyššího podílu ruční práce.

Vytváření chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen pro ZPO může být velmi náročné a nákladné, proto jsou zaměstnavatelům na základě dohody s úřadem práce poskytovány příspěvky, a to nejen na jejich vytváření, ale i na jejich provoz. Znamená to ale, že náklady na vytvoření míst a jejich provoz nese zaměstnavatel, úřad práce se na těchto nákladech pouze podílí.



Podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (viz Příloha 4) má zaměstnavatel, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, nárok na poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání těchto osob. Výše příspěvku činí měsíčně 33 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku a 66 % průměrné měsíční mzdy za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením. Příspěvek je poskytován čtvrtletně úřadem práce, v jehož obvodu má zaměstnavatel sídlo.

Zaměstnavateli, který chce vytvořit vhodné chráněné pracovní místo pro ZPO, rovněž poskytuje úřad práce podle § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti finanční příspěvek. Nově se tento příspěvek u osoby se zdravotním postižením zvyšuje na osminásobek, u osoby s těžším zdravotním postižením maximálně na dvanásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Pokud zaměstnavatel vytvoří 10 a více chráněných pracovních míst, může obdržet příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa ve výši desetinásobku a pro osobu s těžším zdravotním postižením ve výši maximálně čtrnáctinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství. Dále může být zaměstnavateli poskytnut příspěvek i na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo v maximální roční výši trojnásobku průměrné mzdy.

Co se týká chráněné pracovní dílny, finanční příspěvky na vytváření pracovních míst jsou podle § 76 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve stejné výši, jako je tomu u chráněných pracovních míst (§ 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti), avšak na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny může činit příspěvek maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství.

Zaměstnavateli, který zaměstnává více než 50 % ZPO se snižuje daň o celou její polovinu. „Pokud zaměstnavatel zřídí nové pracovní místo v oblasti, ve které je míra nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, poskytne mu Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR podporu na toto pracovní místo ve výši 200 tisíc korun. Dalších 50 tisíc korun dostane v případě, že na tomto pracovním místě zaměstnává déle než jeden rok osobu se zdravotním postižením.

Zřídí-li zaměstnavatel pracovní místo v oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti nejméně o 25 % vyšší, než je průměrná míra, dostane příspěvek ve výši 100 tisíc korun. Pokud na toto pracovní místo přijme na déle než jeden rok osobu se zdravotním postižením, zvyšuje se příspěvek o dalších 25 tisíc korun.<sup>28</sup>

Zaměstnavatelům se rovněž snižuje daň o částku 18 tisíc korun za každého zaměstnance se zdravotním postižením a o 60 tisíc korun za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením. Na zřízení chráněných dílen a chráněných pracovišť jsou poskytnuty příspěvky nejvýše 100 tisíc korun na jedno pracovní místo pro ZPO na provoz a na provoz nejvýše 40 tisíc korun ročně.<sup>29</sup>

Zaměstnávání ZPO je však i přes všechna výše uvedená opatření v právních předpisech a vynaložené finanční prostředky obtížné.

Pro zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci může znamenat zaměstnání jednoho člověka se zdravotním postižením s využitím institutu chráněného pracoviště následující ekonomický přínos (viz Tabulka č. 5):

**Tabulka č. 5: Ekonomický přínos při zaměstnání jednoho ZPO**

Úspora na dani z příjmu	36 000 Kč
Úspora na odvodu do státního rozpočtu	48 963 Kč
Příspěvek na zřízení chráněného pracoviště (50%)	50 000 Kč
Příspěvek na provoz chráněného pracoviště (50%)	40 000 Kč
<b>Celkem</b>	<b>174 963 Kč</b>

Zdroj: <http://www.jobpilot.cz/content/service/jobjournal/handicap/zamestnavani.html>, 22.8.2005.

Pokud by šlo o občana s těžším zdravotním postižením, vypadala by situace přibližně takto (viz Tabulka č. 6):

<sup>28</sup> Ing. ŠKROMACH, Zdeněk: *Nová pracovní místa a odpovědnost regionů*. Práce & sociální politika, 2004, roč. 1, č. 11, s. 1.

<sup>29</sup> <http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.asp?id=591>, 22.8.2005.

**Tabulka č. 6: Ekonomický přínos při zaměstnání jednoho občana s těžším zdravotním postižením**

Úspora na dani z příjmu	120 000 Kč
Úspora na odvodu do státního rozpočtu	48 963 Kč
Příspěvek na zřízení chráněného pracoviště (80%)	80 000 Kč
Příspěvek na provoz chráněného pracoviště (80%)	64 000 Kč
<b>Celkem</b>	<b>321 963 Kč</b>

Zdroj: <http://www.jobpilot.cz/content/service/jobjournal/handicap/zamestnavani.html>, 22.8.2005.

## V. POSTOJE ZAMĚSTNAVATELŮ K ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH OBČANŮ VE VYBRANÝCH SUBJEKTECH

Na samém počátku je třeba uvést, že téma zaměstnávání osob se zdravotním postižením není nic snadného ani pro ně samotné, ani pro jejich zaměstnavatele. V první řadě je třeba na ZPO pohlížet stejně jako na ostatní zdravé občany. Odcituji zde slova jednoho vozičkáře: *"Zdravotní postižení není glejt na poctivost. Je potřeba jen dotlačit zdravotně postiženého člověka na startovací čáru."*

Abych zjistila, jakým způsobem se k problematice zaměstnávání ZPO staví samotní zaměstnavatelé, oslovila jsem na základě dotazníku (viz *Příloha 5*) majitele a provozovatele chráněných pracovních dílen v Českých Budějovicích ( výrobní družstvo Služba, výrobní družstvo invalidů DELTA, kavárna Na půl cesty, ALFA PRINT – POLYFLEX s.r.o., Sokar Gastro spol. s.r.o., chráněná pracovní dílna paní Hany Pavlíkové, PCO – hlídací služba ) i řadu běžných firem.

Podle průzkumů více než 50 % občanů zastává názor, že zaměstnavatelé dělají vše, co je v jejich silách, aby podpořili zaměstnávání ZPO. Bohužel tomu v realitě tak není, protože zaměstnat ZPO se u nás v ČR zaměstnavatelům prakticky nevyplatí. „Zaměstnat zdravotně postiženého občana se vyplatí pouze velmi dobře finančně situované firmě, která má ještě navíc nenáročné a vhodné výrobní programy. Ta na zaměstnávání těchto lidí může dokonce i jednoduše vydělat, protože ZPO dostávají většinou pouze základní mzdu a mohou si ke svému invalidnímu důchodu vydělat peníze pouze do určité stanovené výše. Tím pádem nejsou pracovníci se zdravotním postižením pro firmu tak finančně nároční, jako zdraví občané“, uvádí pan Martin Pečinka z firmy Sokar Gastro spol. s.r.o.

Přesto, že je převážná část zaměstnavatelů plně srozuměna s povinnostmi týkající se zaměstnávání ZPO a s dalšími záležitostmi spjaté se zákoníkem práce v této oblasti, našli bychom pouze hrstku zaměstnavatelů (ve většině případů jsou to provozovatelé chráněných dílen), kteří mají morální zájem osobám se zdravotním postižením pomoci a zaměstnat je.

Na moji otázku, jaký pocit Vám přináší skutečnost, že zaměstnáváte osoby se

zdravotním postižením, mi pan Vrchotický, vedoucí kavárny Na půl cesty, s poumáním odpovídá: „Těší nás přispívat k odstraňování zbytečných bariér mezi lidmi. Handicapovaní zde získají práci, kterou hledají velmi těžko. Každodenním kontaktem s lidmi, nově získanými pracovními zkušenostmi nabývají sebedůvěru a tím větší možnost získat normální zaměstnání a integrovat se do společnosti.“ Pan Eduard Cipra, předseda výrobního družstva Služba v Českých Budějovicích, podporuje zaměstnávání občanů se zdravotním postižením již řadu let. „Naše družstvo má dlouholetou tradici a zaměstnává zdravotně postižené osoby již od roku 1921 (zakládací listina je zobrazena v Příloze 6). Nepřipadá nám, že děláme něco výjimečného. Je to naše poslání.“

Když bychom se však podívali mimo chráněné dílny, z praktických zkušeností vyplývá, že zaměstnavatele je nutno velmi dlouho přesvědčovat, aby přijali pracovníka se zdravotním postižením, neboť zaměstnávání ZPO představuje pouze „zbytečnou starost navíc“, protože je to administrativně velmi náročný proces a taktéž legislativní prostředí v této oblasti je poměrně složité.

Je nutné vypisovat na kolik hodin je pracovní úvazek, kolik dnů v týdnu ZPO pracují, jaké jsou pro ně vytvářené pracovní podmínky (ZPO mají speciální podmínky bezpečnosti), dále si musí zaměstnavatel vždy vyžádat lékařské vyjádření o zdravotním stavu svých zaměstnanců a navíc je potřeba vyplňovat řadu formulářů, jako například žádost o příspěvky, dále hlášení o zaměstnání poživitele plného či částečného invalidního důchodu nebo oznámení o plnění povinnosti plnění povinného podílu (viz Příloha 7). Toto všechno se navíc musí pečlivě evidovat.

K častým problémům, které brání v zaměstnávání ZPO patří nedůvěra k jejich pracovnímu výkonu. Majoritní část zaměstnavatelů v běžných firmách má obavy zaměstnat ZPO zejména kvůli jejich podstatně nižším výkonům než je tomu u zdravých lidí. Ovšem ne vždy však platí, že zdravotně postižený člověk musí nezbytně podat nižší pracovní výkon. Často jde spíše o odpovídající pracovní zařazení a podmínky, které zhodnocují ty kvality člověka, které nebyly zdravotním postižením omezeny a nebo byly dokonce posíleny (například neslyšící mají díky svému postižení vyvinutou hlubší koncentraci, kterou mohou využít v pracovním poměru).

Velikým problémem zůstává například i ošetření zaměstnávání ZPO. Existují různé

typy důchodů a zaměstnavatelé již bohužel „narazili“, když si v dobré víře odečetli daně za pracovníka, který dle zákonných norem měl takový typ důchodu, že nesměl pracovat. Zaměstnavatelé si pak své zkušenosti sdělí a než by se potýkali s nepřehlednými předpisy, raději zaměstnají zdravého pracovníka.

V mnoha firmách také nejsou potřebám ZPO (především vozíčkářům) technicky uzpůsobena pracoviště, neboť úpravy pro vytvoření vhodných podmínek jsou finančně velmi nákladné (například vybudování jednoho sociálního zařízení pro vozíčkáře stojí zhruba 80 000 Kč), dále také musí být přizpůsobeny individuálně potřebám těchto zaměstnanců i pracovní podmínky, proto se zaměstnavatelům vyplatí ZPO raději nezaměstnat.

Ne vždy však platí, že zásadní bariérou je technické nepřizpůsobení pracoviště, ale ZPO nelze mnohdy zaměstnat díky náročnosti výrobních programů, protože jak je známo, trpí vysokou nemocností<sup>\*)</sup> a firmy jsou často závislé na nárazových zakázkách a tím pádem potřebují, co se zdravotního stavu týče, spolehlivé a vždy připravené zaměstnance odvést stoprocentní práci.

Je smutnou pravdou, že motivace v oblasti zaměstnávání ZPO je v ČR velmi malá či spíše žádná. Značná část zaměstnavatelů (vyjma chráněných dílen) nemá zájem zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, protože se to díky finanční náročnosti a nevýrazným výhodám ze strany státu nevyplatí. Využívají převážně zbývající možnosti náhradního plnění, a to odebrání služeb a výrobků od firem zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením či odvod finančních prostředků do státního rozpočtu.

Mnoho provozovatelů chráněných dílen doufalo, že budou stanovena v Zákoně č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti taková opatření na podporu zaměstnávání ZPO, která povedou k větší motivaci tyto osoby zaměstnávat. A pokud firmy nebudou moci ZPO zaměstnat například kvůli náročnosti výroby, měly by přednostně využívat jako formu náhradního plnění zadávání výrobních programů nebo odběr výrobků a tímto zaměstnávání ZPO alespoň nepřímo podpořit. Bohužel velká část zaměstnavatelů využívá nejjednodušší možnost náhradního plnění, a to odvod finančních prostředků do státního rozpočtu.

Ovšem zůstávají i tací zaměstnavatelé, kteří povinnost zaměstnávat na 25 svých

---

<sup>\*)</sup> Nemocnost u lidí se zdravotním postižením je třikrát až čtyřikrát vyšší než je tomu u „zdravých“ lidí a například ve firmě Sokar Gastro spol. s.r.o. se nemocnost pohybuje okolo 60 % a v letních měsících dokonce

zaměstnanců 4 % ZPO neobchází, ba naopak ji dokonce preferují (například firma Pekast nebo McDonald's). Nejen že cítí, že by to měla být jejich morální povinnost, ale jsou si taktéž vědomi toho, že získají pracovníky, kteří si svého zaměstnání daleko více váží. Lidé, kteří mají nějaké postižení, patří mezi ty nejoddanější a nejloajálnější, jsou také více motivovaní a zaměstnat je může mít i výhody v tom, že lze odstranit přesčasovou práci a tím efektivněji využívat ostatní zaměstnance, protože pomocnou práci může dělat pracovník s postižením.

Na moji otázku, proč se pan Michal Mládek, provozovatel dvou restaurací McDonald's v Českých Budějovicích, rozhodl zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, s pousmáním odpovídá: „Jistě, jsem podnikatel a ekonomická hlediska jsou pro mě velice důležitá a limitující. Nicméně v tomto případě je tomu jinak, nejsem totiž jenom podnikatel, ale taky člověk, a to lidské hledisko je důležitější. Prostě pomoci.“

Pokud jde o organizace, kde počet ZPO nepřekročí několik málo procent, zdraví pracovníci organizace jsou schopni bez větších potíží, včetně příspěvků, na ZPO vydělat. Jak ale počet těchto osob v organizacích narůstá a vzájemný poměr zdravých a zdravotně postižených pracovníků se vyrovnává nebo dokonce zdravotně postižení pracovníci převažují, stává se tento stav pro zaměstnavatele obtížný, neboť výše příspěvků je neadekvátní potřebám a zaměstnávání ZPO se tímto stává finančně velmi náročné.

Příspěvky a daňové úlevy jsou podle tvrzení všech zaměstnavatelů nedostatečné. „Zaměstnávat zdravotně postižené občany se v dnešní době díky malým příspěvkům nevyplatí. V této oblasti nejsou daná žádná pravidla. My dostáváme na jednoho občana se zdravotním postižením 9.350,-Kč. Přitom některé firmy na svého zaměstnance dostanou příspěvky v maximální výši 40 000 Kč. Vše je v této oblasti ponecháno na jednotlivém úředníkovi pracovního úřadu a jde pouze o to, jak se náležitě usmějete“, reaguje pan Eduard Cipra, předseda výrobního družstva Služba.

Podle odhadů je v chráněných dílnách pokryto příspěvky maximálně 25 % všech nákladů na zaměstnávání ZPO a míra samofinancování se bohužel často pohybuje mezi 75 – 85 %. Příspěvky pomáhají pokrýt pouze náklady spojené s nižší výkonností zaměstnanců se zdravotním postižením a náklady směřující ke zvýšení produktivity. K tomu je potřeba dále počítat s pokrytím nákladů v oblasti technické a v přizpůsobování

pracovišť celkové organizaci činnosti družstva.

Velmi složitá situace nastává v nemocnosti, protože vývoj nemocnosti klade stále větší nároky na organizaci práce, což přináší další růst nákladů. A pokud si družstva, která zaměstnávají ZPO mají udržet svoji pozici v konkurenčním prostředí, je nezbytné, aby příspěvky byly výrazně navýšeny (u ZPO také dochází k vysokým doplatkům do minimální mzdy, která je každoročně vládní vyhláškou zvyšována), protože je potřeba trvale zajišťovat růst produktivity práce. Ten se ale velmi obtížně dosahuje se zaměstnanci se zdravotním postižením, kde je prokazatelný pokles ekonomické výkonnosti oproti ostatním pracovníkům.

Při zaměstnávání ZPO je velkým problémem vyrovnat se s tím, že tito lidé mají daleko nižší produktivitu. „Proto jsme velmi přivítali, že v zákonu o zaměstnanosti byl uzákoněn příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % lidí se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Ani tento příspěvek, který u nás činí 40 000,-Kč na osobu, však nepokryje náklady, spojené se zaměstnáváním pracovníků se zdravotním postižením, a proto nám i nadále pomáhají udržet tak vysokou zaměstnanost osob se zdravotním postižením uzavřené dohody s jednotlivými úřady práce v místech chráněných dílen. Bez této pomoci, i když není tak závažná, bychom nebyli vůbec schopni existovat“, tvrdí předseda výrobního družstva invalidů DELTA.

Velmi závažným a aktuálním problémem v oblasti zaměstnávání ZPO v ČR zůstává otázka státních zakázek pro chráněné dílny. Družstva v ČR trpí nedostatkem státních zakázek a navíc se o zakázky musí starat sami zaměstnavatelé, na rozdíl od jiných států EU, kde je vše zajišťováno příslušným pracovním úřadem.

Kdyby stát zajistil dostatečné množství státních zakázek pro chráněné pracovní dílny, zaměstnanost ZPO by se podstatně zvýšila. V oblasti státních zakázek hraje samozřejmě roli silná lobby. Stát přirozeně raději poskytne zakázku „normální firmě“ (což je finančně výnosnější), než by upřednostnil chráněnou dílnu. „Kdyby stát zaručil pravidelné zakázky, řada firem by se jistě obešla i bez dotací“, míní předseda výrobního družstva Služba.

Bohužel v současných složitých ekonomických podmínkách jde v chráněných dílnách v ČR především o udržení stávající zaměstnanosti ZPO, nežli o její zvýšení. Kdyby



nebylo trvalých zakázek ze zahraničí, mnohá družstva by už dávno neexistovala.

Výrobní programy, hlavně pro mentálně a tělesně postižené, musí být velice jednoduché, tak aby jednotlivé úkony byly vzhledem ke svému zdravotnímu postižení schopni zvládnout. „Jednoduché výrobní programy nejsou zadávány bohužel od nás, ale jsou ze tří čtvrtin od společností ze zahraničí (ať již z Německa nebo z Rakouska), a proto jsou výrobní družstva závislá na zakázkách od zahraničních partnerů. Kdybychom tyto zahraniční partnery neměli, už bychom tu dávno nebyli“, konstatuje předseda chráněné dílny DELTA.

Zahraníční společnosti však pochopitelně nemají nejmenší zájem jednat o zvyšování cen výrobků v našich družstvech tak, aby se zde promítlo každoroční zvyšování minimální mzdy a zároveň s tím i zvyšování povinných odvodů státu. Družstva sice mají trvale celý rok výrobu, ale bohužel velmi špatně placenou, protože jak je již předtím uvedeno, partneři ze zahraničí vůbec nechtějí slyšet o zvyšování cen.

Zkušenosti zaměstnavatelů s uchazeči se zdravotním postižením nejsou vždy dobré. Často chybí zájem o práci a pokud dojde k příjmu do pracovního poměru, tak poté i zájem pracovat. „Řada uchazečů o zaměstnání přichází z pracovního úřadu do mé firmy pouze s tím, ať jim potvrdím, že o ně nemám zájem a že je nechci zaměstnat“, říká rozčileně pan Pečinka ze společnosti Sokar Gastro spol. s.r.o.

Z průzkumů dále vyplývá, že velmi často ZPO na svůj „handicap“ hřeší a někteří nepracují tak, jak by měli. Nesčetněkrát se schovávali i za samotný fakt, že pokud je zaměstnavatelé dříve propustili, museli své rozhodnutí plně odůvodnit pracovnímu úřadu, což z diskriminačních důvodů s účinností od 1.3.2004 již neplatí. To, že se již nemusí pracovnímu úřadu přesně zdůvodňovat, proč je ZPO propuštěn, je pro zaměstnavatele prý velmi motivující.

Je však velmi důležité si uvědomit, že převážná část ZPO je odkázána na existenci chráněných dílen. Pokud by tyto dílny neexistovaly, byli by nuceni prosedět v osamělosti mezi stěnami svého pokoje a jen němě a bezútěšně hledět do zdi.

## VI. ZÁVĚR

Cílem této mé práce bylo objasnit politiku a cíle EU v oblasti zdravotního postižení, následně prozkoumat integraci ZPO do zaměstnání, jejich postavení na trhu práce a zhodnotit postoje zaměstnavatelů k problematice jejich zaměstnanosti.

I přes značný pokrok, kterého bylo až doposud dosaženo, je stále ještě co zlepšovat. I ty nejpečlivěji navržené zákony se nemusí v praxi osvědčit, pokud nebudou mít podporu široké veřejnosti a pokud nebude existovat dostatečně silná politická vůle k jejich prosazení. Závazek týkající se zajištění rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením bude splněn pouze v případě, dojde-li ve větší míře ke sjednocení úsilí zaměřeného na podporu lepšího chápání problematiky zdravotního postižení.

Postoje se nezmění automaticky nebo samovolně. Je to složitý proces, který vyžaduje koordinované a cílené politické kroky na všech úrovních společnosti, jejichž cílem je na jedné straně zlepšení informovanosti veřejnosti, odstranění společenských i fyzických bariér a na druhé straně umožnění osobám se zdravotním postižením aktivně se účastnit na životě společnosti.

K tomu, aby došlo ke změně zásadních postojů vůči osobám se zdravotním postižením, je zapotřebí vyvinout ještě značně veliké úsilí. Je nutné více se zaměřit na informování všech občanů a na zvyšování jejich povědomí o problémech, kterým ZPO každodenně čelí. Vedle přijetí jednotného právního rámce je nezbytné vytvořit i příznivé společenské prostředí, které legislativu podpoří a zajistí lepší pochopení potřeb a práv osob se zdravotním postižením. K tomu, aby se principy občanských práv staly realitou, je důležité zapojení všech Evropanů a podpora a spolupráce všech partnerů, vlád na všech úrovních, podnikatelů, odborů, dobrovolnického sektoru, osob se zdravotním postižením a jejich rodin.

Společná nadnárodní politika v oblasti zdravotního postižení se v rámci EU nepřipravuje, protože plošné sjednocení by bylo vzhledem k odlišné ekonomické situaci členských států neprůchodné. Proto ta nejdůležitější část zůstává v kompetenci jednotlivých států a závisí zejména na ministerstvu práce a sociálních věcí, školství a zdravotnictví, jak rychle se budou věnovat zapojování osob se zdravotním postižením do běžného i pracovního života.

Pokud jde o ČR, s přistoupením k EU jsme se stali součástí ekonomicky silného a kulturně spřízněného celku. Naše vláda musí být připravena a schopna v oblasti zdravotního postižení vytvářet politické koncepce slučitelné s těmi, které vytváří a prosazuje EU.

Podle Článku 15 Evropské sociální charty by měli mít osoby se zdravotním postižením právo na nezávislost, sociální integraci a na účast v životě společnosti. Ale je tomu u nás v ČR skutečně tak? Podle mého názoru se ZPO nemohou plně účastnit na životě společnosti, neboť jim v mnoha místech bohužel není umožněn přístup ke vzdělání, k zaměstnání, dopravě, informacím, ke kultuře a tím pádem z toho i vyplývá, že tito lidé nemají stejná práva jako ostatní zdraví občané.

I když lze v posledních letech konstatovat určité zlepšení situace a větší zájem se na pozitivních změnách podílet, stále ještě v mnohém zaostáváme. Obecně lze říci, že opatření již provedená v právních předpisech v celém komplexu jsou nedostatečná, a proto by bylo třeba je doplnit či modifikovat. Naše společnost také stále ještě trpí mnohými předsudky a není dostatečně informovaná o problémech, kterým zdravotně postižené osoby čelí.

Proto by byla zapotřebí častější prezentace ZPO v médiích, dále by bylo vhodné pořádat větší množství pozitivních akcí, které by osobám se zdravotním postižením mohly pomoci a především je také důležité upevnění společenského vědomí, že ZPO jsou plnohodnotnou součástí naší společnosti se všemi právy.

Myslím si, že v naší společnosti je nutné vytvořit pocit spoluzodpovědnosti za životní podmínky ZPO, neboť v životě člověka snad není tíživější stav než ten, který vzniká jako důsledek pocitu méněcennosti, nepotřebnosti a neschopnosti. Právě z tohoto důvodu hraje významnou roli v životě ZPO možnost pracovního uplatnění.

Práce není pro většinu z nich pouze zdrojem obživy, ale zároveň prostředkem seberealizace a podmiňuje pocit celkové společenské integrace.

Situace v oblasti zaměstnávání ZPO není zdaleka uspokojivá - jak právně, tak materiálně. Jednotlivé členské státy by se proto měly co nejvíce snažit vytvářet možnosti, dané účinnými preventivními a akčními opatřeními na podporu začleňování ZPO na trh práce a vlády jednotlivých členských států by měly vyvinout ještě značné úsilí a zamyslet

se nad takovými otázkami jako například: Jakým způsobem můžeme zlepšit návrat neaktivních ZPO na trh práce, jakým způsobem budeme (re)integrovat nezaměstnané ZPO do zaměstnání, jakým způsobem udržíme tyto občany v zaměstnání a zajistíme jim uspokojení z práce.

Obecně platí, že pro vyspělé státy EU je daleko přijatelnější ZPO zaměstnávat, než jim vyplácet invalidní důchody, podpory v zaměstnanosti či jiné dávky. Je daleko levnější a účinnější stanovit jinak upravené pracovní podmínky, výhodnější daňové podmínky pro zaměstnavatele, nežli platit podpory ze státní pokladny, protože když zaměstnaný ZPO pracuje, vytváří hodnoty, kdežto nezaměstnaný poživatel invalidního důchodu nevytváří nic.

V ČR je situace v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením bohužel politováníhodná, protože stát toho dělá pro začleňování této minority do pracovního prostředí, v porovnání se západními zeměmi EU, velmi málo. Je tudíž potřeba daleko razantnějších změn a většího zájmu ze strany vlády, která by měla motivovat a podporovat zaměstnavatele k zaměstnávání ZPO, protože tím jim umožní žít a pracovat ve společnosti bez izolace.

U nás v ČR, podle mého názoru, zdravotně postižení pracovníci ve většině nemají stejná práva na spravedlivé pracovní podmínky a podmínky co se týče přístupu k zaměstnání a zacházení v otázkách zaměstnání, včetně odměňování za práci, jak je stanoveno v Evropské sociální chartě. Legislativa v oblasti zaměstnávání ZPO má u nás bohužel pro praxi ty dopady, že značná část zaměstnavatelů nemá zájem tyto osoby zaměstnávat, protože se to díky administrativní náročnosti, finanční náročnosti a nevýrazným výhodám ze strany státu nevyplatí. ZPO u nás ztěžuje seženou práci, protože družstva, která by je mohla zaměstnat, trpí nedostatkem vhodných výrobních programů a státních zakázek a co se týče běžných firem, řada z nich nemá díky finanční náročnosti ani uzpůsobené pracoviště pro případný vstup pracovníka se zdravotním postižením. Pokud je ZPO zaměstnán, téměř vždy se jedná o práci, která není tak dobře finančně ohodnocena nebo se jedná o podřadnější práci.

Aby mohlo být zaměstnáno více osob se zdravotním postižením, považují za nezbytné, aby zaměstnávání ZPO nebylo administrativně tak náročné a aby byly navýšeny na zaměstnávání těchto osob příspěvky a aby úřady práce přiznávaly maximální výši

příspěvků na podporu individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek a přednostně těmto lidem zadávaly příležitostnou práci nebo práci, kterou mohou vykonávat doma.

Je také potřeba, aby bylo vyvíjeno maximální úsilí co se týče zajišťování dostatku vhodné výroby, získávání nových výrobních programů pro pracovníky se zdravotním postižením a hlavně je nutné, aby naše vláda zajišťovala dostatek státních zakázek pro výrobní družstva.

Na místě by bylo také zrušit institut minimální mzdy a změna by měla nastat i v tom, že by se mělo umožnit lidem, kteří pobírají jakýkoli důchod, ať už invalidní či částečně invalidní, aby si mohli přivydělat bez jakéhokoliv omezování výše výdělku. Proto považuji za velmi příznivé, že se poslanecká sněmovna Parlamentu ČR rozhodla schválit poslanecký návrh na změnu zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, který ruší omezení výdělku při částečném invalidním důchodu.

Dále považuji za vhodné oddělit od sebe firmy, které zaměstnávají minimálně 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením, a které se pohybují v konkurenčním prostředí, od čistokrevných chráněných dílen. Protože pokud upravujeme zákony současně pro dva typy zcela odlišných subjektů, nikdy se nedobereme patřičného efektu.

Co se týče přístupu zaměstnávajících, nemělo by v žádném případě docházet k tomu, že by firma „prodávala“ postižení svých zaměstnanců nebo tento specifický charakter svého podnikání. Naopak by tyto firmy měly prodávat standardním způsobem kvalitní výrobek a to za stejnou cenu jako všechny ostatní.

V oblasti zaměstnávání ZPO je také důležité volit spíše pozitivní motivaci, jako je již v současné době uplatňované snížení daňového základu. Dále bych navrhovala, aby se začalo uvažovat o zřízení speciálního fondu, kam by zaměstnavatelé odváděli finanční prostředky za neplnění povinného procenta zaměstnanosti osob ze zdravotním postižením. Finanční prostředky z tohoto fondu by poté mohly sloužit k podpoře financování společností, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Například stát minulý rok (2004) vybral 720 miliónů korun, ale dotace byly pouze 420 miliónů a kam se ztratilo zbylých 300 miliónů, už bohužel nikdo neví.

Proto, aby bylo zaměstnáváno více lidí se zdravotním postižením, bylo by vhodné,

aby se podpory aktivně účastnily kraje, obce, regiony a jiné resorty, protože podpora pracovního uplatnění ZPO se uskutečňuje pouze v kompetenci jediného ministerstva.

Také považuji za důležité, aby se zákoníku práce ještě objevilo opatření, které by znemožňovalo nepoctivým zaměstnavatelům zneužívat příspěvky a rovněž také opatření, aby se nezneužívalo náhradního plnění různými skupinami překupníků.

V budoucnu je potřeba problematiku zaměstnávání ZPO řešit tak, aby pro jednotlivé zaměstnavatele bylo ekonomicky zajímavé uvesti skupinu občanů zaměstnávat. Jednou z možností je například „telework“, nebo-li práce na dálku. Přináší takové výhody, že umožňuje zvýšení produktivity práce v některých případech až o 60 %. Jedna britská firma udává, že za 25 hodin se dosáhne touto formou pracovních výsledků, odpovídající běžnému 40 hodinovému týdnu.

A co bych dodala na samotný závěr? Měli bychom se všichni odprostit od předsudků a uvědomit si, že „postižení“ není problémem jednotlivce, ale především problémem společnosti. Také bychom se měli pokusit pro ZPO vytvořit příjemné společenské i pracovní prostředí, ve kterém by se cítili dobře, protože jsou naší přirozenou součástí a i přes svoje postižení by se měli plně podílet na všech společenských aktivitách. Uvědomme si, že zdravotně postižený je člověk jako každý jiný, se stejnými právy, a i když je to těžší vzít je mezi sebe, tak bychom měli ztratit stud a strach, protože cokoli v této oblasti uděláme, děláme i pro sebe. A schopnost přijímat druhého takového, jaký je, tolerance a respekt k jeho individualitě, to je výraz kvality jedince a především i celé společnosti.

## VII. SUMMARY

The number of those people who suffer from various disabilities still increases. It is estimated that about 37 million physically handicapped people live in the European Union, which is approximately 10% of the whole population.

Physically handicapped people were often ignored for many years in all European countries and they weren't allowed to access to education, employment, transport, information, culture etc. Nowadays the attitude of public towards physically handicapped people is based on the principle of equal opportunities and they must be allowed to realize all their human rights in the same way as the other healthy citizens.

Disabled people should have the same human rights as the other citizens as it is written in The Charter of Fundamental Rights of the European Union, which declares in its Chapter 21 that whatever discrimination because of a handicap is forbidden.

The EU has devoted big attention to advocacy of handicapped people's rights for some years. At present the laws and European policy in physical disabilities are set in „*acquis communautaire*.“ The year 2003, which was declared as European Year of Disabled Citizens, was crucial for understanding the problems of physically handicapped. Since then the EU has been trying to undertake more measures for physically handicapped citizens in joining them in common working life.

The most important aims of EU policy in this area are an open and accessible society and equal opportunities for physically handicapped citizens. However, it is unavoidable to solve a lot of problems in a lot of branches. It means doing away with their segregation, support their independent way of life, allow them to get education and work, support their social and work integration.

The European system of physical handicap is based on human rights and contains wide antidiscriminational legislation, which forbids all forms of discrimination of physically handicapped citizens and supports some positive measures, which realize their real integration into society.

The EU strategy in the problems of handicapped people concentrates on three main

branches. The first one is the cooperation between the European Commission and the EU *Member States*, the second one is the joining of handicapped people in society, and the third one is the preference of these people's problems in the creation of Community policies.

The EU has been working for many years for physically handicapped people's welfare. The activities have been enlisted in many international documents, which arrange the rights of physically handicapped citizens. The first international conference about legislation concerning handicapped people was held in Rome in 1971 by the organization Rehabilitation International. Declaration on the Rights of Disabled Persons (1975), World Programme of Action Concerning Disabled Persons (1982), Standard Rules on Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities (1993) and The Treaty of Amsterdam (1997) belong to the other very important documents.

There are about 1,2 million physically handicapped people from 10 million inhabitants in the Czech Republic. In the past they had to face discrimination. They were segregated in the communist society and only at the beginning of the 90's the problem of breaking their human rights was uprisen. The problems of physically handicapped citizens got better just after the National plans were introduced in order to support them.

The rights of physically disabled citizens are contained in the Declaration of Fundamental rights, which is the part of our constitution. In 1991 it was established The Government Committee for Physically Disabled Citizens and according to me it was very important event. The National Council of Physically Disabled in the Czech Republic established in 2000 represents the physically disabled and it is the member of Disabled People's International, Rehabilitation International and European Disability Forum.

Very important part in the life of the physically disabled plays their career. The rate of their unemployment is increasingly higher and higher and it is very serious and discussed problem in all EU countries. According to the latest research only four of ten EU disabled citizens work. The main aim of the EU employment policy is to make it possible for the disabled citizens the fullest work integration and their use in the open job market.

When thinking of those, who work, we can find that the employed physically disabled spend at work fewer hours a week and that they have worse paid jobs. The main reason of their unemployment is the fact that our employers distrust to their work



performance, their lower productivity, their insufficient training, education, poor qualification, prejudice of employers and the shortcomings in adaptation of work.

The EU has taken the whole range of initiatives for the handicapped people which support their integration in the job market. Their right to work is mentioned in The European Social Charter. Very important documents are: The Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers (1989) and Framework Employment Directive (2000/78/ES 27/11/2000).

The employment of the Czech physically disabled citizens has been worse and worse and the rate of their unemployment is higher and higher. Comparing to the west EU countries the government of the Czech Republic has done so little for the integration of disabled citizens. Special measures for the support of handicapped people are contained in §67-84 law numer 435/2004 about employment, which characterize the principles of employment policy.

The motivation to employ the physically disabled citizens is very poor as our government insufficiently support the employers. Thus more penetrative changes and a bigger interest from our government are needed. It is a hard job to persuade our employers to accept physically disabled worker as it is administratively very hard process. According to the claims of the employers there are insufficient benefits, tax concessions and the state orders.

Physically handicapped people are the same human beings as the others are, that's why they should have the same chances to lead as rich way of life as the others and without any doubts to have a good job belongs to it.

## VIII. VYSVĚTLIVKY

<sup>i</sup> Podstata směrnice (čl. 249/3 SES) spočívá v tom, že Společenství vydávají směrnici s určitým obsahem úpravy, který je potom ve lhůtě stanovené ve směrnici prováděn členskými státy, pro které je směrnice zavazaná, ve formách a prostředky vnitrostátního práva. Směrnice váže stát ve vztahu ke svému cíli, zatímco formy a prostředky se ponechávají na volbě členského státu.

*TICHÝ.L., aj.: Evropské právo. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 1999, s. 162- 163.*

<sup>ii</sup> Tímto pojmem pokrýváme oblast vrůstání zdravotně postižených občanů do pracovního procesu vykonávaného v těsném kontaktu se zdravými na společných pracovištích zdravých a postižených.

*JESENSKÝ, Ján.: Prostor pro integraci. Praha: Comenia Consult, 1993, s. 95.*

<sup>iii</sup> V oblastech, které nespádají do jeho výlučné pravomoci, Společenství vyvíjí činnost v souladu se zásadou subsidiarity jen tehdy a potud, pokud cílů zamýšlené činnosti nemůže být uspokojivě dosaženo členskými státy, avšak může jich být, co do rozsahu či účinků navrhované činnosti, lépe dosaženo Společenstvím. Činnost Společenství nepřekročí rámec toho, co je nezbytné pro dosažení cílů této smlouvy (čl. 5 (3b) Smlouvy ES). Toto ustanovení, vnesené do Smlouvy ES Maastrichtskou smlouvou o Evropské unii, představuje tzv. zásadu subsidiarity.

*TÝČ, Vladimír: Základy práva pro ekonomy, Praha: Linde Praha a.s., 2000, s. 29.*

<sup>iv</sup> Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením byla vypracována na základě zkušeností, získaných během Dekády zdravotně postižených, vyhlášené OSN v letech 1983 - 1992. Shrnují řadu dříve přijatých dokumentů a zkušeností. Standardní pravidla zdůrazňují oblasti důležité pro zvýšení kvality života zdravotně postižených osob a dosažení plné integrace a zrovnoprávnění. Vytvářejí základ pro odbornou a technickou spolupráci mezi státy, OSN a ostatními mezinárodními organizacemi. Hlavním cílem Standardních pravidel je zajištění stejných (rovných) práv, jako mají ostatní, také pro ZPO. Apelují na jednotlivé státy, aby přijaly opatření vedoucí k prevenci postižení a zajistily rehabilitaci zdravotně postižených osob. Vládám jednotlivých států je uložena povinnost zajistit, aby "se organizace postižených osob podílely na rozvoji vnitrostátní legislativy týkající se práv postižených osob a také na průběžném hodnocení této legislativy..." Jakákoliv diskriminační ustanovení vůči osobám se zdravotním postižením musí být odstraněna. Standardní pravidla mají za cíl zajistit, že lidé s postižením mají stejná práva a povinnosti jako ostatní ve společnosti. Právo na rovné zacházení jsou v Pravidlech jasně stanovena: "princip rovných práv znamená, že potřeby všech jednotlivců mají stejný význam a že tyto potřeby musí tvořit základ pro plánování a společnosti, a že všechny prostředky musí být vynakládány takovým způsobem, který zajistí, že každý jedinec má rovné příležitosti pro participaci na životě společnosti".

<http://www.diskriminace.cz/do-postizeni>, 15.9.2005.

<sup>v</sup> Občanům se změněnou pracovní schopností se poskytuje pracovní rehabilitace jako souvislá péče směřující k tomu, aby mohli vykonávat dosavadní nebo jiné vhodné zaměstnání. Pracovní rehabilitace zahrnuje poradenskou službu při volbě povolání nebo jiného pracovního uplatnění, přípravu pro pracovní uplatnění, umísťování do zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání.

<http://www.tydenik-sondy.cz/200341/2003410901.htm>, 16.9.2005.

<sup>vi</sup> Za zdravotně znevýhodněnou osobu podle odstavce 2 písm.c) se považuje fyzická osoba, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachování schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo – využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

§67 odst.3 zák. č. 435/2004 Sb.,o zaměstnanosti

<sup>vii</sup> NRZP ČR vznikla na ustavujícím shromáždění zástupců organizací zdravotně postižených dne 27. 6. 2000. Důvodem vzniku byla snaha o nalezení co nejefektivnějšího způsobu spolupráce organizací zdravotně postižených v rámci ČR. NRZP ČR je dnes uznávaným iniciativním a koordinačním orgánem pro obhajobu, prosazování a naplňování práv a zájmů zdravotně postižených osob. Vzhledem k tomu, že spolupracuje s orgány státní správy a samosprávy v ČR a mezinárodními organizacemi a institucemi, je NRZP ČR nyní

největším a nejrepresentativnějším zástupcem organizací osob se zdravotním postižením v ČR. Z tohoto důvodu je NRZP ČR hlavním poradním orgánem Vládního výboru pro zdravotně postižené občany a zastupuje občany se zdravotním postižením v dalších významných organizacích, jako je např. Svaz měst a obcí ČR. Je rovněž členem mezinárodních organizací Disabled Peoples' International, Rehabilitation International a European Disability Forum. NRZP ČR má celostátní působnost s organizačními jednotkami s krajskou působností. K řešení specifických problémů jednotlivých skupin zdravotního postižení je v rámci organizační struktury ustaveno 6 komor - duševně nemocných, mentálně postižených, sluchově postižených, tělesně postižených, vnitřně nemocných a zrakově postižených. Pro řešení společných otázek života osob se zdravotním postižením jsou ustaveny odborné komise sociální, legislativní, pro zaměstnávání, pro životní prostředí a pro problematiku zdravotně postižených dětí. K 16. 3. 2005 měla NRZP ČR celkem 93 kolektivních členů, ve kterých bylo sdruženo přes 250 tis. fyzických osob.  
*[http://www.nrzp.cz/index.php?path=1&Menu\\_path=nrzp.html](http://www.nrzp.cz/index.php?path=1&Menu_path=nrzp.html), 21.11.2005.*

viii Chráněná dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná dílna musí být provozovaná po dobu nejméně 2 let ode de sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněné pracovní dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.  
*§ 76 odst. 1 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*

ix Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa může poskytnout úřad práce zaměstnavateli příspěvek.  
*§ 75 odst. 1 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*

x Podporované zaměstnávání (PZ) vzniklo ve Spojených státech amerických v sedmdesátých letech jako alternativa k tradičním službám pro lidi s mentálním postižením v oblasti zaměstnanosti, které se ukázaly jako neúčinné. V roce 1984 bylo v USA PZ legislativně upraveno zákonem Developmental Disability Act. Z USA se PZ dostalo do Kanady a Austrálie, zemí, kde dnes tato metoda patří k zaběhlým způsobům pomoci lidem s postižením, a v devadesátých letech konečně také do Evropy. Pracovní místo nalezené v rámci PZ je vždy místo, kde lidé s postižením pracují mezi lidmi bez postižení, sdílí s nimi nejenom společný pracovní prostor, ale spolupracují s nimi a komunikují při společně vykonávané práci. Systém podporovaného zaměstnávání funguje dobře v Německu, kde se tato služba nazývá „služby expertů na integraci“ a je zajišťována privátními organizacemi. V ostatních evropských státech patří PZ většinou ke službám, které jsou rozvinuty jen v určitých regionech, nikoli na celonárodní úrovni. Např. na Slovensku se PZ řadí k tzv. „jiným alternativním formám pomoci“. Pracovní asistence v rámci podporovaného zaměstnávání nezajišťuje zaměstnavatel, ale agentura pro podporované zaměstnávání prostřednictvím svých zaměstnanců. S pomocí asistenta se může zájemce například učit hledat v inzerátech, telefonovat, napsat životopis, dostavit se na úřad práce či jednat s možným zaměstnavatelem. Na pracovišti pak asistent uživateli pomáhá s orientací, se zaškolením v jednotlivých pracovních činnostech, ve styku s ostatními zaměstnanci a se zaměstnavatelem; řeší případné problémy tak, aby zaměstnavatel nemusel tomuto zaměstnanci věnovat větší pozornost než ostatním.  
*<http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.asp?id=258žb>, 25.8.2005.*

## IX. PŘEHLED POUŽITÉ LITERATURY

- JESENSKÝ, Ján: *Prostor pro integraci*. Praha: Comenia Consult, 1993
- TITZL, Boris: *Postižený člověk ve společnosti: hledání počátků*. Praha: Pedagogická fakulta UK, 1998
- TICHÝ, L., aj.: *Evropské právo*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 1999
- TÝČ, Vladimír: *Základy práva pro ekonomy*. Praha: Linde Praha a.s., 2000
- VYSOKAJOVÁ, Margerita: *Hospodářská, sociální, kulturní práva a zdravotně postižení*. Praha: Karolinum, 2000
- SPIRIT, Michal: *Občané se změněnou pracovní schopností v obchodních organizacích*. Praha: VŠE, 1993
- ŠKÁCHA, Karel a kol.: *Evropská unie-návod k použití*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo zahraničních věcí ČR, Odbor komunikační strategie, 2003
- Skok do reality*: speciální noviny pro zdravotně postižené. Praha: Národní rada zdravotně postižených, 2005, roč. 6, č. 2.
- Skok do reality*: speciální noviny pro zdravotně postižené. Praha: Národní rada zdravotně postižených, 2003, roč. 4, č. 2.
- Práce & sociální politika*: noviny ministerstva práce a sociálních věcí. Praha: MPSV, 2004, roč.1, č. 11.
- Zákon č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 13. května 2004
- Madridská deklarace, 23. března 2002

### Internetové stránky:

- <http://www.mpsv.cz>  
<http://portal.mpsv.cz>  
<http://www.nrzp.cz>  
<http://www.diskriminace.cz>  
<http://www.ckrumlov.info>  
<http://www.integrace.cz>  
<http://wtd.vlada.cz>  
<http://www.mvcr.cz>  
<http://www.dobromysl.cz>  
<http://www.strukturalnifondy.cz>  
<http://www.noviny-mpsv.cz>  
<http://www.jobpilot.cz>  
<http://www.infoposel.cz>  
<http://www.tydenik-sondy.cz>

## X. PŘÍLOHY

**Příloha 1** – Tabulka č. 1: Jste si vědom, že rok 2003 byl Evropským rokem zdravotně postižených osob? (v %)

**Příloha 2** – Tabulka č. 2: Demografické charakteristiky zaměstnaných zdravotně postižených a nepostižených občanů a celé populace (v %)

**Příloha 3** – § 81-82 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

**Příloha 4** – § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

**Příloha 5** – Dotazník

**Příloha 6** – Zakládací listina výrobního družstva Služba

**Příloha 7** – Formulář: Oznámení za rok 2005

## Příloha 1

**Tabulka č. 1: Jste si vědom, že rok 2003 byl Evropským rokem zdravotně postižených osob? (v %)**

<b>Země</b>	<b>Ano</b>	<b>Ne</b>	<b>Nevím</b>
Belgie	31	67	2
Dánsko	39	60	0
Finsko	36	62	1
Francie	32	65	3
Irsko	73	25	3
Itálie	34	62	5
Lucembursko	70	29	1
Německo	35	61	4
Nizozemsko	39	60	1
Portugalsko	41	57	2
Rakousko	55	41	4
Řecko	34	65	1
Španělsko	33	64	3
Švédsko	34	65	2
Velká Británie	21	78	1
<b>EU 15</b>	<b>33</b>	<b>64</b>	<b>3</b>

Zdroj: [http://www.mvcr.cz/2003/casopisy/vs/0437/zahr\\_info.html](http://www.mvcr.cz/2003/casopisy/vs/0437/zahr_info.html), 23.8. 2005.

## Příloha 2

**Tabulka č. 2: Demografické charakteristiky zaměstnaných zdravotně postižených a nepostižených občanů a celé populace (v %)**

	Zdravotně postižení občané		Občané bez zdravotního postižení	
	Celkem	Pracující	Celkem	Pracující
<b>Věk (roky)</b>				
16-24	6,4	6,2	17	10,4
25-34	12,6	17,3	25,5	29,3
35-44	17,7	25,4	23,6	28,9
45-54	24,9	30,4	19	22,3
55-64	38,4	20,7	14,9	9,1
<b>Gender</b>				
Muži	47,3	55,4	48,9	57,8
Ženy	52,7	44,6	51,1	42,2
<b>Úroveň vzdělání</b>				
Nízká	12,8	18,6	18,1	23,2
Střední	34,5	42,7	39,2	41,8
Vysoká	12,8	18,6	18,1	23,2

Zdroj: <http://www.mpsv.cz/scripts/clanek.asp?lg=1&id=1223>, 21.7. 2005.

## Příloha 3

### § 81-82 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

#### § 81

(1) 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 %.

(2) Povinnost uvedenou v odstavci 1 zaměstnavatelé plní

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru,
- b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných dílen provozovaných občanským sdružením,<sup>47)</sup> státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo církevní právnickou osobou<sup>48)</sup> nebo obecně prospěšnou společností,<sup>49)</sup> nebo zadáváním zakázek těmto subjektům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo
- c) odvodem do státního rozpočtu,

nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c).

(3) Zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo jsou zřízení státem, nemohou plnit povinný podíl podle odstavce 2 písm. c).

(4) Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.

(5) Způsob výpočtu průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočtu plnění povinného podílu stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

#### § 82

(1) Výše odvodu do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

(2) Odvod do státního rozpočtu podle odstavce 1 poukazuje zaměstnavatel do 15. února následujícího roku do státního rozpočtu prostřednictvím úřadu práce, v jehož územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.

(3) Nesplní-li zaměstnavatel povinnost podle § 81 odst. 1, stanoví mu úřad práce povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu podle odstavce 1 rozhodnutím podle zvláštního právního předpisu.<sup>50)</sup>

(4) Vymáhání odvodu do státního rozpočtu vykonává místně příslušný územní finanční orgán podle sídla zaměstnavatele.

<sup>47)</sup> Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>48)</sup> Zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů (zákon o církvích a náboženských společnostech), ve znění nálezu Ústavního soudu uveřejněného pod č. 4/2003 Sb.

<sup>49)</sup> Zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>50)</sup> Zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů.



## Příloha 4

### § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

#### § 1

#### **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

(1) Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Příslušným úřadem práce pro poskytování příspěvku je úřad práce, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jehož obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

(2) Výše příspěvku činí měsíčně

- a) 0,66 násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením [§ 67 odst. 2 písm. a)],
- b) 0,33 násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou jinou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením [§ 67 odst. 2 písm. b) a c)].

(3) Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

(4) Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele. Součástí žádosti je doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením. Nárok musí být doložen nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí. Příspěvek je splatný nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne doručení žádosti příslušnému úřadu práce.

(5) Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, zaměstnavatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek.

(6) Jestliže nejsou splněny podmínky pro poskytnutí příspěvku uvedené v odstavcích 1 a 5, nebo jestliže zaměstnavatel uplatní nárok na příspěvek po lhůtě uvedené v odstavci 4, vydá úřad práce rozhodnutí o tom, že příspěvek nebude poskytnut.

(7) Poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen ve stanovené lhůtě odvést do státního rozpočtu, jestliže mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši.

(8) Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí.

(9) Způsob výpočtu průměrného přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, za kalendářní čtvrtletí, stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

## Příloha 4

### § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

#### § 1

#### **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

(1) Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Příslušným úřadem práce pro poskytování příspěvku je úřad práce, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jehož obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

(2) Výše příspěvku činí měsíčně

- a) 0,66 násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením [§ 67 odst. 2 písm. a)],
- b) 0,33 násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku za každou jinou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením [§ 67 odst. 2 písm. b) a c)].

(3) Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku vyhlásí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů.

(4) Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě žádosti zaměstnavatele. Součástí žádosti je doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením. Nárok musí být doložen nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí. Příspěvek je splatný nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne doručení žádosti příslušnému úřadu práce.

(5) Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, zaměstnavatel nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek.

(6) Jestliže nejsou splněny podmínky pro poskytnutí příspěvku uvedené v odstavcích 1 a 5, nebo jestliže zaměstnavatel uplatní nárok na příspěvek po lhůtě uvedené v odstavci 4, vydá úřad práce rozhodnutí o tom, že příspěvek nebude poskytnut.

(7) Poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen ve stanovené lhůtě odvést do státního rozpočtu, jestliže mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši.

(8) Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí.

(9) Způsob výpočtu průměrného přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, za kalendářní čtvrtletí, stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

## Příloha 5

*Jméno: Iva Ciglbauerová*

*Obor: Angličtina a francouzština pro administrativu EU, JČU v Českých Budějovicích*

*Název práce: INTEGRACE ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH OBČANŮ DO ZAMĚŠTNÁNÍ A CÍLE  
EU V OTÁZKÁCH POSTIŽENÍ*

*Vedoucí práce: JUDr. Rudolf Hrubý*

### **DOTAZNÍK**

**( K TÉMATU: POSTOJE ZAMĚŠTNAVATELŮ K ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH  
OBČANŮ )**

1. Jste srozuměni s povinnostmi, které se týkají zaměstnávání ZPO?

**ANO**

**NE**

2. Je zaměstnávání ZPO administrativně náročné?

**ANO**

**NE**

Pokud **ANO**, v čem se liší podmínky zaměstnávání ZPO od zaměstnávání „zdravých“ občanů?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

3. Jsou podle Vás zaměstnavatelé motivováni k zaměstnávání ZPO?

**ANO**

**NE**

Pokud **NE**, proč? .....

.....  
.....  
.....

4. Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?

**ANO** ( zdůvodnění )

.....  
.....  
.....

NE ( zdůvodnění ) .....  
.....  
.....

5. Podporujete zaměstnávání ZPO?

ANO ( zdůvodnění ) .....  
.....  
.....

NE ( zdůvodnění ) .....  
.....  
.....

6. Vyplatí se Vám zaměstnat osobu se zdravotním postižením?

ANO ( zdůvodnění ) .....  
.....  
.....

NE ( zdůvodnění ) .....  
.....  
.....

7. Myslíte si, že stát dělá maximum pro začleňování ZPO do pracovního prostředí?

**ANO**

**NE**

Pokud NE, co by se podle Vás mělo zlepšit? .....  
.....  
.....  
.....

8. Myslíte si, že zásadní bariérou v zaměstnávání ZPO je nedostatečné přizpůsobení pracoviště?

**ANO**

**NE**

Pokud NE, co je podle Vás zásadní bariéra bránící v zaměstnávání ZPO? .....  
.....  
.....

9. Máte technicky uzpůsobené pracoviště pro případný vstup ZPO do pracovního procesu?

ANO

NE

10. Bylo by pro Vás finančně nákladné uzpůsobit pracovní prostředí a pracovní podmínky při případném zaměstnání pracovníka se zdravotním postižením?

ANO

NE

11. Máte obavy zaměstnat ZPO z důvodu nedůvěry k jeho pracovním výkonům?

ANO

NE

12. Myslíte si, že se někteří ZPO za svůj „handicap“ schovávají a nepracují tak, jak by měli?

ANO

NE

13. Je výše příspěvků v oblasti zaměstnávání ZPO dostatečná?

ANO

NE

Pokud NE, kolik by podle Vás měly příspěvky činit? .....

14. Jsou podle Vás daňové úlevy ( úspory ) v případě zaměstnání ZPO dostatečné?

ANO

NE

Pokud NE, v jaké výši by podle Vás daňové úlevy měly být? .....

15. Myslíte si, že jsou ZPO v zaměstnání diskriminováni a že je s nimi často nesprávně zacházeno?

ANO

NE

16. Víte, že je zaměstnavatelům je uložena povinnost § 80 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, rozšiřovat možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, především individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a dále vyhrazovat těmto osobám pracovní místa?

ANO

NE

17. Jakých opatření by bylo podle Vás zapotřebí k efektivnějšímu zaměstnávání ZPO?

.....  
.....  
.....

18. Jaký pocit Vám přináší skutečnost, že zaměstnáváte ZPO?

( pokud je zaměstnáváte ) .....  
.....  
.....

19. Pokud jste zaměstnavatel osob se zdravotním postižením, děláte to z důvodu povinnosti?

ANO

NE

20. Myslíte si, že zvýšení odvodu do státního rozpočtu z 1,5 násobku na 2,5 násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za nesplnění povinného podílu ( tj. zaměstnat nad 25 zaměstnanců 4 % zdravotně postižených ), zvýší motivaci zaměstnavatelů k zaměstnávání ZPO?

ANO

NE

21. Jsou ZPO v dnešní době více motivováni k získávání zaměstnání než tomu bylo v předchozích letech?

ANO

NE

22. Jsou podle Vás zaměstnavatelé vládou dostatečně podporováni?

ANO

NE

Pokud NE, jakou další podporu byste ještě uvítali?

.....  
.....  
.....

Průběh

sepsany s ~~jinými~~ ~~záměry~~ ~~záměry~~ ~~záměry~~ Društva hlídači společnost, cíl, válečných požadavcích pro úprvu ~~se~~ se systémem v širších - jedinečnosti - společnost zrušením obmezeným, konání dne 10. srpna 1921 v místnostech úpravného sekretariátu v Českých Jurdějovicích o hodnověrné věci se účastí 12 paní -

Pořad schůze:

1/ Přítomní uvítal předseda Šlechta předseda úprvy a obšírně vysvětlil přítomným cíl a účel pro Društvo hlídači společnost se má za cíl, že v Šance hlídači společnost válečných invalidů prodala tuto svoji hlídači společnost řediteli Drukově a tento ji opětně prodal císařské společnosti. Mezinárodní křesť má tendenci čisté vydělcinou a bude zaměstnávat ve svých službách pouze vyplatěné četníky - policajty - a živence od dráhy a tím, že se ochrou naše váleční invalidi bez zaměstnání. Proto k jejich zachráněni je nutno rychle jednat a založit zde novou hlídači společnost.

K účelu tomu, že se již vypracovaly stanovy a sepsala potřebná žádost za zápis ku protokolování nové firmy.

Ka to čtení byly stanovy a organizační řád, Društva nové hlídači společnosti.

2/ Po jednotném přihlášení a prohlášení bylo zvolení funkcionářů přikročeno a zvoleni následovní členové správní rady:

Správní rada:

za předsedu a jednatele zvolen byl jednohlasně

za místo předsedu

za jednatele

za pokladníka

za účetníka

za kontrolora

za dozorní radu:

zvoleni jednohlasně pi

pi

pi

Šlechta - předseda -

Šlechta - Theodor -

Bohuslav Václav -

pi Frík Vojtěch -

pi Havánek Jan -

pi Horáček Josef -

pi Kovářka Jan -

pi Šlechta Josef -

pi Jiroušek František -

## Příloha 7

### Oznámení za rok 2005

úřadu práce místně příslušnému podle sídla zaměstnavatele o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele podle § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon“)

#### ZAMĚSTNAVATEL

Název:	Sídlo:	IČ:
--------	--------	-----

#### A. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců

(§ 81 odst.5 zákona, § 15, 16 a 20 vyhl.č.518/2004 Sb.) ..... osob

z toho povinný podíl 4% ..... osob

#### B. Plnění povinnosti podle § 81 odst. 2 písm. a) a b) zákona,

1. zaměstnáním u zaměstnavatele ..... osob

2. odběrem výrobků a služeb nebo zadáním zakázek ..... osob

3. součet (ř.1 + ř.2) ..... osob

#### C. Odvod do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) zákona:

(nevyplňuje se, pokud je povinný podíl splněn podle A. a B.)

1. odvod do státního rozpočtu za ..... osob

2. vypočtená výše odvodu (46 052,50 Kč x ř. 1) ..... Kč

Zaměstnavatel prohlašuje, že uvedené údaje odpovídají skutečnosti a souhlasí s jeho personální a účetní evidencí vedenou v souladu s platnými předpisy.

Doklady prokazující plnění povinnosti podle § 81 zákona musí být u zaměstnavatele k dispozici pro účely kontroly ze strany úřadu práce.

Zpracoval: ..... dne.....

Telefon .....

.....  
podpis zaměstnavatele (pověřené osoby)  
a razítko zaměstnavatele

#### Poznámka:

Výpočty v části A. a B. a C. bod 1. se zaokrouhlí na dvě platná desetinná místa.

Peněžité plnění v části C. bod 2 se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.



# Poučení

## k vyplnění oznámení o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele

### K části A:

Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je v § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, (dále jen „zákon“), uložena povinnost oznámit místně příslušnému úřadu práce plnění povinného podílu za uplynulý kalendářní rok a způsob jeho plnění. Při zjišťování počtu zaměstnanců zaměstnavatele je pro tyto účely rozhodný **průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců**. Zaměstnavatelé zjišťují průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců podle § 15 vyhl. č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Do počtu odpracovaných hodin se počínaje rokem 2005 **započítávají**

- všechny skutečně odpracované hodiny, tj. i hodiny odpracované přesčas,
- hodiny odpracované zaměstnanci pracujícími na místech obsazovaných volbou nebo jmenováním.

Do počtu odpracovaných hodin se **nezapočítávají** hodiny

- odpracované zaměstnanci, na jejichž zaměstnávání se povinnost uvedená v § 81 zákona nevztahuje (§ 147 zákona - příslušníci a vojáci z povolání ve služebním poměru, zaměstnanci obce zařazení do obecní policie a báňští inspektoři),
- odpracované na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Počet odpracovaných hodin se zvyšuje o neodpracované hodiny:

1. v důsledku čerpání dovolené na zotavenou
2. v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské
3. z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele
4. překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy
5. v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny, za které náleží podpora při ošetřování člena rodiny.

Do počtu neodpracovaných hodin se **započítávají** pouze hodiny, které by zaměstnanec odpracoval v rámci rozvržení své pracovní doby.

Do počtu neodpracovaných hodin se **nezapočítávají**

- doby pracovní neschopnosti, za které nejsou poskytovány dávky nemocenského pojištění
- doby, za které jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění, ale které nejsou pracovní neschopností (mateřská dovolená).

Celkovou stanovenou týdenní pracovní dobou bez svátků se rozumí fond pracovní doby bez svátků, stanovený u zaměstnavatele nebo vyplývající z obecně závazných právních předpisů. Jestliže zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance v různých pracovních režimech (např. jednosměnný a směnný provoz), zjišťuje se průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců v každém pracovním režimu samostatně a součet průměrných přepočtených počtů z jednotlivých pracovních režimů, který se zaokrouhlí na dvě platná desetinná místa, tvoří celkový roční přepočtený počet zaměstnanců zaměstnavatele. K individuálním úpravám pracovní doby se nepřihlíží, použije se při nich celkový roční fond pracovní doby, odpovídající fondu pracovní doby zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu v příslušném pracovním režimu. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a u domáckých zaměstnanců se vychází z nominálního fondu pracovní doby.

Zjištěný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zaokrouhlí na dvě platná desetinná místa.

Ze zjištěného průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se stanoví **povinný podíl 4 %**, který se zaokrouhlí na dvě platná desetinná místa.

### K části B:

**Bod 1.:** Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, se zjišťuje stejným způsobem jako celkový průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců (viz K části A). Trojnásobek průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, se sečte s průměrným ročním přepočteným počtem ostatních zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením (osoby částečně invalidní a osoby zdravotně znevýhodněné), a výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které zaměstnavatel ve sledovaném roce zaměstnával. Výsledek se zaokrouhlí na dvě platná desetinná místa.

**Bod 2.:** Přepočet odebraných výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek se provede podle § 18 vyhl. č. 518/2004 Sb. tak, že se cena všech skutečně zaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek (vše bez DPH) vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1.–3. čtvrtletí roku 2005, tj. částkou 128 947,- Kč. Cenu nezaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek lze započítat pouze tehdy, pokud byly dodány ve sledovaném roce, ale datum jejich splatnosti spadá mimo sledované období. V případě placení ve splátkách se započítají částky skutečně zaplacené v každém kalendářním roce.

Výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které si zaměstnavatel započítá do povinného podílu na základě odebrání výrobků nebo služeb nebo zadávání zakázek. Zaokrouhuje se na dvě platná desetinná místa.

**Bod 3.:** Počet zaměstnanců se zdravotním postižením zjištěný podle bodu 1. se sečte s počtem zaměstnanců se zdravotním postižením zjištěným podle bodu 2.

### K části C:

Výše průměrné mzdy v národním hospodářství za 1.–3. čtvrtletí roku 2005 činí 18 421,- Kč. Odvod do státního rozpočtu za jednoho přepočteného zaměstnance činí ročně 2,5 násobek této částky, tj. 46 052,50 Kč.

Zaměstnavatel uvede počet zaměstnanců, za které bude odvod provádět, tento počet vynásobí částkou 46 052,50 Kč a uvede