

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Teologická fakulta

Katedra praktické teologie

Bakalářská práce

Téma:

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

v regionu Tábor v roce 2010

Vedoucí práce: Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.

Autor práce: Zuzana Nová, DiS.

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Ročník: třetí, prezenční

2011

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně, pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citovaných zdrojů.

Prohlašuji, že, v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě (v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Teologickou fakultou) elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

29.3.2011

.....
Zuzana Nová, DiS.

Poděkování

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Ing. Jaroslavu Šetkovi, Ph.D. za cenné rady, připomínky, metodické vedení práce a notnou dávku shovívavosti.

Dále bych chtěla poděkovat také mé rodině a mému příteli, kteří mi byli oporou a měli se mnou trpělivost po celou dobu práce.

Obsah

Úvod	5
1 Vysvětlení pojmu osoba se zdravotním postižením.....	6
1.1 Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením v právním řádu České republiky.....	7
1.2 Osoba se zdravotním postižením.....	8
1.3 Okruh osob se zdravotním postižením.....	9
1.3.1 Prokazování statusu osoby se zdravotním postižením	10
1.3.2 Přejícná ustanovení zákona o zaměstnanosti.....	11
2 Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením	12
2.1 Ústavní rámec pracovních podmínek osob se zdravotním postižením.....	13
2.2 Zákon č. 435/2004 Sb. - § 81	14
2.2.1 Způsob výpočtu plnění povinného podílu.....	16
2.2.2 Kontrolní činnost úřadu práce je zaměřena zejména na:	17
3 Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením	18
3.1 Politika zaměstnanosti a seberealizace člověka s postižením.....	19
3.1.1 Význam práce a pracovního uplatnění.....	20
3.2 Charita zaměstnaneckých práv pro lidi s postižením.....	21
4 Příspěvky pro zaměstnavatele od úřadu práce	23
4.1 Podpora vytváření pracovních míst.....	24
4.1.1 Zvláštní ochrana osob se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti	25
5 Situace zaměstnávání osob se zdravotním postižením v regionu Tábor.....	27
5.1 Cíl výzkumu a stanovení výzkumných hypotéz	28
5.1.1 Cíl výzkumu.....	28
5.1.2 Hypotézy	28
5.2 Metody a techniky výzkumu	29
5.2.1 Metody výzkumu	29
5.2.2 Techniky sběru dat.....	29
5.3 Popis terénu výzkumu a vzorku respondentů.....	30
5.3.1 Terén.....	30
5.3.2 Vzorek respondentů	31
5.4 Prezentace výsledků	32
5.5 Shrnutí výzkumné části	35
Závěr.....	36
Seznam použitých zdrojů.....	37
Přílohy.....	40
Abstrakt.....	44
Abstract.....	45

Úvod

Zaměření této bakalářské práce vyplynulo z osobního zájmu o tuto problematiku.

V současné době jsou podle zákona vzdělavatelé všechny osoby, tedy i osoby se zdravotním postižením. Ale jaká je šance na zapojení se do pracovního procesu pro tyto osoby po ukončení vzdělávání se? Samozřejmostí pro většinu lidí je nastoupit do zaměstnání či začít podnikat. Osoby se zdravotním postižením mají ale vstup na trh práce mnohdy ztížený. Existuje však zákon o zaměstnanosti, který firmám, které zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, stanovuje povinnost osoby se zdravotním postižením zaměstnat. Jaké druhy plnění zákon stanovuje, na co mají zaměstnavatelé nárok, co naopak musí splňovat a co si představit pod pojmem osoba se zdravotním postižením, jsem se pokusila rozvinout ve své práci.

Práce je rozdělena do pěti kapitol. Kapitoly 1 – 4 se zaměřují na teoretické zpracování výše nastíněné problematiky podle dostupných zdrojů. Zde tedy bude vysvětleno kdo je osoba se zdravotním postižením, co musí plnit zaměstnavatelé, jaké mohou mít osoby se zdravotním postižením pracovní podmínky, na co mají zaměstnavatelé nárok pokud osobu se zdravotním postižením zaměstnají.

Kapitola 5 je pojata empiricky a směřuje ke zjištění kolik zaměstnavatelů plní podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jakým způsobem je tento podíl plněn.

Základním posláním této bakalářské práce je zjistit, jak je tato problematika řešena v regionu Tábor. Pokud práce zaujme i ty čtenáře, kterých se tato problematika přímo netýká, a zvýší jejich zájem o řešení (společenských) otázek zaměstnávání osob se zdravotním postižením, bude její smysl naplněn.

1 Vysvětlení pojmu osoba se zdravotním postižením

1.1 Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením v právním řádu České republiky

Pojem „osoba se zdravotním postižením“ byl do českého právního řádu zaveden zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dnes již zrušený zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, který byl účinný do 30. září 2004, obsahoval termín „občan se změněnou pracovní schopností“ a „občan se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením“. Tyto pojmy byly užívány pro účely politiky zaměstnanosti a pracovněprávních předpisů. Ostatní právní předpisy poskytující ochranu zdravotně postiženým osobám, např. právní předpisy vztahující se ke státní sociální podpoře či zdravotnické předpisy, užívaly jiných termínů.¹

Podle důvodové zprávy k návrhu současného zákona o zaměstnanosti byl pojem „občan se změněnou pracovní schopností“ překonán, zejména z důvodu neslučitelnosti terminologie s jinými terminologiemi používanými v zemích Evropského společenství. Došlo také k nahrazení pojmu „občan“ pojmem „osoba“.²

¹ KOMEDOVIČ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*, str. 86. ISBN 978-80-7418-022-4.

² Tamtéž, str. 86.

1.2 Osoba se zdravotním postižením

Je nutné vymezit pojem *osoba se zdravotním postižením*, který určuje okruh osob, na něž se tyto podmínky vztahují nebo mohou vztahovat. Přitom je nutné mít na paměti, že definovat pojem osoba se zdravotním postižením není jednoduché vzhledem ke skutečnosti, že tito lidé netvoří jednotnou skupinu osob. Jedná se o skupinu tvořenou jednotlivci s různými typy fyzického, smyslového nebo mentálního postižení. V současné době se jako zdravotně postižení uznávají i jedinci s psychickou poruchou. V některých případech dochází u jedné osoby ke kombinaci dvou či dokonce více druhů zdravotního postižení.³

Zdravotní postižení lze vymezit jako ztrátu nebo poškození určitého orgánového systému. V důsledku toho dochází k narušení, omezení či úplnému chybění některé ze standardních funkcí, resp. kompetencí. Z psychologického hlediska platí, že jakékoliv postižení se neprojeví jen poruchou funkcí jednoho orgánového systému, ale ovlivňuje rozvoj celé osobnosti postiženého jedince a podílí se na vytvoření specifické sociální situace spoluurčující jeho společenské postavení. Handicap představuje znevýhodnění dané nejen určitým omezením nebo postižením, ale i mírou jeho subjektivního zvládnutí a sociální pozicí jedince.⁴

K nejednoznačnosti přispívá i skutečnost, že právní řády jednotlivých států často pohlížejí rozdílným způsobem na to, který typ zdravotního postižení rozhoduje o zvýšené míře ochrany. V praxi není ojedinělá situace, kdy právní řád jednoho státu bude pohlížet na danou osobu jako na zdravotně postiženou, zatímco právní řád jiného státu stanoví odlišná kritéria pro uznání postavení osoby se zdravotním postižením a dané osobě výhody nepřizná. Vyspělé státy světa se snaží co nejkonkrétněji vymezit okruhy zdravotních postižení, která opravňují danou osobu k poskytování určitých výhod.⁵

³ KOMENDOVI, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*.

⁴ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*, str. 161. ISBN 978-80-7367-414-4.

⁵ Tamtéž, str. 161.

1.3 Okruh osob se zdravotním postižením

Osobami se zdravotním postižením jsou vždy:

1. všechny osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními I. stupně, Z důvodu odlišení od ostatních osob se zdravotním postižením je pro tyto osoby používáno označení „osoby s těžším zdravotním postižením“

2. všechny fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními II. stupně.⁶

Kromě těchto dvou skupin jsou osobami se zdravotním postižením i fyzické osoby zdravotně znevýhodněné.⁷

S účinností od 1.7.2006 jsou pro rozhodování o tom, zda fyzická osoba je či není osobou zdravotně znevýhodněnou, kompetentní úřady práce. K prodloužení platnosti nebo k novému vydání rozhodnutí o zdravotním znevýhodnění po uplynutí lhůty, uvedené v předchozím odstavci, je potřeba, aby fyzická osoba vyplnila písemnou žádost. Úřad práce nebude osoby se zdravotním znevýhodněním vyzývat, k vyplnění a podání žádosti se musí dostavit fyzická osoba sama.⁸

Upozornění: S účinností od 1. 1. 2010 došlo ke změně zákona o zaměstnanosti, a to v ustanovení, které upravuje definici osoby se zdravotním postižením. Stalo se tak v souvislosti s novelizací zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, provedenou zákonem č. 306/2008 Sb.⁹

Osobami se zdravotním postižením jsou podle této novely fyzické osoby, které jsou

a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (dále jen "osoby s těžším zdravotním postižením"),

b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni,

⁶ *Plnění povinného podílu* [online], [citováno dne 10.3.2011], dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/local/kt_info/info_firmy/zps.

⁷ Tamtéž.

⁸ Tamtéž.

⁹ Tamtéž.

c) rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (dále jen "osoby zdravotně znevýhodněné").¹⁰

1.3.1 Prokazování statusu osoby se zdravotním postižením

1/ Osoba, která byla uznána invalidní III. stupně, prokazuje status osoby s těžším zdravotním postižením rozhodnutím České správy sociálního zabezpečení (případně jiného orgánu sociálního zabezpečení) o přiznání invalidity III. stupně nebo potvrzením okresní správy sociálního zabezpečení o tom, že byla uznána osobou invalidní III. stupně.¹¹

2/ Osoba, která byla uznána invalidní I. nebo II. stupně, prokazuje status osoby se zdravotním postižením rozhodnutím České správy sociálního zabezpečení (případně jiného orgánu sociálního zabezpečení) o přiznání invalidního důchodu I. nebo II. stupně nebo potvrzením okresní správy sociálního zabezpečení o tom, že byla uznána osobou invalidní I. nebo II. stupně.¹²

Status osoby se zdravotním postižením, která byla uznána osobou zdravotně znevýhodněnou, prokazuje fyzická osoba rozhodnutím úřadu práce.¹³

U osob uvedených v bodě 1/ a 2/ není rozhodné, zda k uznání invalidního důchodu I., II. nebo III. stupně došlo podle zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění zákona č. 306/2008 Sb., nebo podle předchozích právních předpisů. Skutečnost, že stav invalidity III. stupně nebo invalidity I. a II. stupně nadále trvá, může osoba se zdravotním postižením prokazovat potvrzením pošty nebo orgánu sociálního zabezpečení o výplatě důchodu I., II. nebo III. stupně invalidního důchodu, případně oznámením ČSSZ o změně stupně invalidity nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení o trvání stavu invalidity.¹⁴

¹⁰ *Plnění povinného podílu* [online], [citováno dne 10.3.2011], dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kt_info/info_firmy/zps>.

¹¹ Tamtéž.

¹² Tamtéž.

¹³ Tamtéž.

¹⁴ *Sbírka zákonů* [online], [citováno dne 10.3.2011], dostupné na <http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb08306&cd=76&typ=r>.

1.3.2 Přejchodná ustanovení zákona o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti v § 148 odst. 7 a 8 řeší problematiku platnosti doposud vydaných rozhodnutí o změně pracovní schopnosti, resp. o změně pracovní schopnosti s těžším zdravotním postižením.¹⁵

Rozhodnutí okresní správy sociálního zabezpečení, kterými byly fyzické osoby uznány osobami se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením, jsou platná po dobu, na kterou byla vydána, nejdéle však do 30.9.2007 (tj. 3 roky od nabytí účinnosti zákona o zaměstnanosti). Držitel takového rozhodnutí se po dobu jeho platnosti považoval za osobu s těžším zdravotním postižením.¹⁶

Obdobně byla řešena otázka platnosti rozhodnutí okresní správy sociálního zabezpečení, kterým byla fyzická osoba uznána osobou se změněnou pracovní schopností. Držitel takového rozhodnutí se po dobu jeho platnosti, nejdéle však do 30.9.2007. považoval za osobu zdravotně znevýhodněnou.¹⁷

Rozhodnutí okresní správy sociálního zabezpečení o uznání fyzické osoby za osobu zdravotně znevýhodněnou byla platná po dobu, na kterou byla vydána, nejdéle však po dobu 3 let od 1.7.2006, tj. nejdéle do 30.6.2009.¹⁸

¹⁵ *Plnění povinného podílu* [online], [citováno dne 10.3.2011], dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kt_info/info_firmy/zps>.

¹⁶ Tamtéž.

¹⁷ Tamtéž.

¹⁸ Tamtéž.

2 Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením

2.1 Ústavní rámec pracovních podmínek osob se zdravotním postižením

Základ právní úpravy pracovních podmínek a ochrany osob se zdravotním postižením je v českém právním řádu zakotven na ústavní úrovni, konkrétně v Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (dále jen Listina). Hlava čtvrtá upravuje hospodářská, sociální a kulturní práva. Pracovní podmínky upravují dvě ustanovení Listiny, z nichž jedno je základem pro úpravu pracovních podmínek obecně a druhé směřuje k ochraně specifických kategorií osob.¹⁹

Obecnou úpravu práv týkajících se pracovních podmínek obsahuje ustanovení čl. 28 Listiny, podle kterého mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky.²⁰

Formování dvou samostatných práv Listina zdůrazňuje právo na spravedlivou odměnu za práci, jež je stanoveno v mezinárodních úmluvách, kterými je Česká republika vázána. Právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky náleží zaměstnancům bez rozdílu, musí tedy vzhledem k ustanovení čl. 3 odst. 1 Listiny náležet i zaměstnancům, kteří jsou zdravotně postižení.²¹

Podle ustanovení čl. 29 odst. 1 Listiny mají ... osoby zdravotně postižené právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Osobám zdravotně postiženým a mladistvím je dále ustanovením čl. 29 odst. 2 přiznáno právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a pomoc při přípravě k povolání. Stejně jako u práva zaměstnanců na uspokojivé pracovní podmínky a na spravedlivou odměnu za práci dává Listina pokyn zákonodárci k jejich provedení.²²

¹⁹ KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*, str. 83.

²⁰ Tamtéž, str. 84.

²¹ Tamtéž, str. 84.

²² Tamtéž, str. 84.

2.2 Zákon č. 435/2004 Sb. - § 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, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo církevní právnickou osobou nebo obecně prospěšnou společností, nebo zadáváním zakázek těmto subjektům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo*

c) *odvodem do státního rozpočtu*

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

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

Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Do tohoto počtu se nezapočítávají příslušníci a vojáci z povolání ve služebním poměru, zaměstnanci obce zařazení do obecní policie a báňští inspektoři. Proti původní právní úpravě se započítávají zaměstnanci pracující na místech obsazovaných volbou nebo jmenováním.²³

²³ *Plnění povinného podílu* [online], [citováno dne 10.3.2011], dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kt_info/info_firmy/zps>.

Způsob zjišťování průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců je upraven v § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti dále jen vyhláška):

1/ Do průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se započítávají pouze zaměstnanci v pracovním poměru.

2/ Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin těmito zaměstnanci v daném kalendářním roce, zvýšeného o neodpracované hodiny

a) v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské,

b) v důsledku čerpání dovolené na zotavenou,

c) z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele,

d) z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu nebo mu podle § 192 odst. 1 část věty druhé za středníkem zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu nepřísluší,

e) v důsledku ošetřování dítěte nebo péče o ně nebo ošetřování jiného člena domácnosti, za které náleží ošetřovné,

a celkové stanovené týdenní pracovní doby bez svátků připadající v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu.

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

4/ Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako součet průměrných přepočtených počtů zaměstnanců pracujících v jednotlivých pracovních režimech.²⁴

²⁴ *Plnění povinného podílu* [online], [citováno dne 10.3.2011], dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kt_info/info_firmy/zps>.

2.2.1 Způsob výpočtu plnění povinného podílu

I. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru

Plnění povinného podílu formou zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru se zjišťuje stejně jako celkový průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Každého zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením, si zaměstnavatel pro tento účel započítává třikrát.²⁵

II. Odběr výrobků nebo služeb

Cena (bez DPH) zaplacená za celý rok jednomu dodavateli za dodané výrobky nebo služby nebo za zadané zakázky se vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku, vyhlášené MPSV. Výsledná částka se rovná počtu osob se zdravotním postižením, které je možno započítat do plnění povinného podílu. Jestliže je tato částka větší než průměrný přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením zaměstnávaných dodavatelem v jednotlivých kalendářních čtvrtletích (dodavatel na faktuře nebo formou čestného prohlášení potvrzuje průměrný čtvrtletní přepočtený počet svých zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením), může si zaměstnavatel započítat pouze nejvyšší potvrzený průměrný čtvrtletní přepočtený počet.²⁶

III. Odvod do státního rozpočtu

Odvod do státního rozpočtu činí 2,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat. Jestliže zaměstnavatel kombinoval jednotlivé možnosti plnění povinného podílu, stanoví vyšší odvodu tak, že od svého povinného podílu odečte průměrný roční přepočtený počet osob se zdravotním postižením, které ve sledovaném roce skutečně zaměstnával a počet osob, které si započítal na základě odebraných výrobků nebo služeb nebo zakázek. Odvod do státního rozpočtu poukazuje zaměstnavatel prostřednictvím úřadu práce do státního rozpočtu nejpozději do 15. února následujícího kalendářního roku.²⁷

²⁵ *Plnění povinného podílu* [online], [citováno dne 10.3.2011], dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kt_info/info_firmy/zps>.

²⁶ Tamtéž.

²⁷ Tamtéž.

2.2.2 Kontrolní činnost úřadu práce je zaměřena zejména na:

- dodržení termínu oznámení plnění povinného podílu zaměstnavatelem podle § 83 zákona o zaměstnanosti
- způsob výpočtu plnění povinného podílu
- dodržení termínu stanoveného pro odvod do státního rozpočtu
- vnitřní předpisy nebo uzavřenou kolektivní smlouvu v případě, že zaměstnavatel při výpočtu přepočteného počtu zaměstnanců používá jinou délku pracovní doby než je uvedena v § 83a odst. 1 a 2 zákoníku práce
- platnost dokladů, kterými se prokazuje osoba se zdravotním postižením v souladu s § 67 zákona o zaměstnanosti.²⁸

Zaměstnavatel, který nesplní povinnost zaměstnat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu nebo nesplní oznamovací povinnost o plnění povinného podílu, se dopustí přestupku nebo správního deliktu, za který může být úřadem práce uložena pokuta až ve výši 1 milionu korun.²⁹

Zaměstnavateli, který nesplnil svou povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, stanoví úřad práce rozhodnutím povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu ve výši odpovídající nesplněné části povinného podílu.

Formulář - "Oznámení o plnění povinného podílu občanů se zdravotním postižením"
viz příloha č.1.

²⁸ *Plnění povinného podílu* [online], [citováno dne 10.3.2011], dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kt_info/info_firmy/zps>.

²⁹ Tamtéž.

3 Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením

3.1 Politika zaměstnanosti a seberealizace člověka s postižením

Politika zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce pro efektivnější využití pracovních sil.

Politika zaměstnanosti se orientuje mimo jiné na podporu vytváření nových míst a pracovních činností. Poskytuje například finanční podpory na nová pracovní místa zaměstnavatelům, začínajícím podnikatelům, podporuje veřejně prospěšné práce a usnadňuje zaměstnávání mladistvých a handicapovaných občanů.³⁰

Seberealizací rozumíme rozvíjení a soustavné využívání nadání a schopností jedince, tedy uplatnění přirozených i utvářených dispozic jedince i určité činnosti, k určité práci či sociální aktivitě. Seberealizace se však týká i zájmů a činností, které člověk pociťuje jako důležité, a jako takové patří k základním lidským potřebám. Seberealizace a s ní související uplatnění na trhu práce může být u lidí se zdravotním postižením daleko obtížnější.³¹

Předpokladem její úspěšnosti je správná lokalizace, podchycení i programové rozvinutí těch vloh a schopností člověka s postižením, které nejsou omezeny nebo deformovány orgánovou nebo funkční poruchou, nemocí či úrazem. V řadě případů bylo empiricky prokázáno, že jedinci se zdravotním postižením jsou v individuální míře vybaveni výraznými vlohami pro specifické činnosti při maximálním využití těch funkcí, které postižením jsou ovlivněny jen málo nebo vůbec. Jde o činnosti využívající u smyslově postižených zbývajících smyslů, účelně rozvíjených v procesu reedukace a kompenzace (např. u zrakově postižených jde o rozvíjení hudebního sluchu či hmatu a tvarové paměti). Podobně je možné využít mentálního potenciálu osob s těžkým tělesným handicapem či solidní manuální zručnosti a estetického citění lidí s mentální retardací.³²

³⁰ KREBS, V. *Sociální politika*, str. 232 – 233. ISBN 80-86395-33-2.

³¹ NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*, str. 45. ISBN 978-80-7367-509-7.

³² Tamtéž, str. 45.

3.1.1 Význam práce a pracovního uplatnění

O tom, že pracovní vztahy jsou zdrojem identity člověka, vypovídá i to, že jedním z nejdůležitějších principů pořadajících životní dráhu člověka jsou přechod k ekonomické aktivitě a ukončení této aktivity. Zaměstnání je i prostředkem společenského vstupu, takže nezaměstnanost neznámá jen ztrátu dosavadního statusu, ale i ztrátu statusů budoucích.³³

Za práci považujeme smysluplnou tělesnou a duševní aktivitu vedoucí k určitému, předem zřejmému, cíli a k vytváření hodnot, které mají význam pro jedince i společnost. Práce je předpokladem a současně nástrojem seberealizace.³⁴

³³ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, str. 68. ISBN 80-901424-9-4.

³⁴ NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*, str. 45.

3.2 Charita zaměstnaneckých práv pro lidi s postižením

Pro ilustraci či inspiraci uvedme na závěr této pasáže o pracovním zapojení postižených dokument, platný ve Velké Británii od devadesátých let, jenž vymezuje zaměstnanecký práva lidí s postižením.³⁵

1. Právo žít nezávislý, aktivní a plný život v zaměstnanosti.
2. Právo na vybavení, pomoc (včetně osobní asistence – pozn. aut.) a podporu nezbytnou k plnohodnotnému a produktivnímu životu v zaměstnanosti.
3. Právo běžně se účastnit plánování a řízení všeho, co se zaměstnáním souvisí, včetně zajištění rovnosti přístupů všeho druhu.
4. Právo získat adekvátní příjem k překonání chudoby způsobené nezaměstnaností, jež je zaviněna postižením, tak aby byly dostatečně zajištěny náklady spojené s ubytováním, stravou, oblečením a jinými nezbytnostmi standardního života.
5. Právo na smysluplnou (profesní či odbornou) přípravu a zaměstnání bez diskriminace nebo předpojatosti. Veškerá příprava i samo zaměstnání má zohlednit schopnosti jedince.
6. Právo na dostupnou dopravu a svobodu pohybu.
7. Právo na bezplatné a vhodné vzdělávání, které stimuluje osobní ambice a úspěšnost v zaměstnání.
8. Právo na komunikaci a získávání správných (pravdivých a aktuálních) informací o zaměstnání, které budou jedinci k dispozici prostřednictvím dostupného média.
9. Právo na legislativní zastoupení a naprostou ochranu prostřednictvím speciálního opatření v rámci příslušného zákona (obdobu zákoníku práce).
10. Právo určit si svoji vlastní budoucnost, právo výběru a konání rozhodnutí.
11. Právo na bezbariérové prostředí.³⁶

³⁵ NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*, str. 52.

³⁶ Tamtéž, str. 52-53.

12. Právo na legislativní ochranu či obranu proti bezohledné diskriminaci související se zdravotním stavem.³⁷

³⁷ NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*, str. 52-53.

4 Příspěvky pro zaměstnavatele od úřadu práce

4.1 Podpora vytváření pracovních míst

Kromě rodin, škol, upravených či chráněných pracovišť, domovů-ústavů sociální péče a dalších zařízení se problém seberealizace týká se především tlaku společnosti na vztah zaměstnavatelů na vztah zaměstnanců k zaměstnávání spoluobčanů se zdravotním handicapem. Ti, kteří se rozhodnou nabídnout pracovní uplatnění zdravotně postiženým, a budou tedy v řadě případů investovat do stavebních úprav, nákupu pomůcek, strojů a přístrojového vybavení jsou podpořeni státem. Náklady na řízení i provoz společensky žádoucích pracovních míst jsou zčásti hrazeny ze státních prostředků (podle zákona o zaměstnanosti). Uvedená podpora je reprezentována zejména následujícími opatřeními:³⁸

Zaměstnavatelé (právnícké i fyzické osoby) mohou žádat od místně příslušného úřadu práce příspěvek na:

- a) zřízení společensky účelného (prospěšného) pracovního místa pro osobu s postižením. Tato dotace zahrnuje především úpravu (např. bezbariérovou) pracoviště a speciálního vybavení pro handicapovaného pracovníka;
- b) mzdu pracovníka se zdravotním postižením a náklady na provoz.³⁹

Žádosti o oba tyto typy účelově vázané podpory se obvykle předkládají formou projektu s tím, že upřednostněni jsou ti žadatelé, kteří zaměstnávají postiženého občana, jenž je evidován na úřadu práce jako nezaměstnaný.⁴⁰

Každá organizace, firma, podnik nebo instituce zaměstnávající více než 25 osob v řádném pracovním poměru má povinnost zaměstnávat čtyři procenta lidí se zdravotním postižením z celkového počtu všech zaměstnanců. Splnění tohoto „povinného podílu“ mohou organizace řešit náhradním plněním, tzn. odběrem výrobků nebo služeb od organizace zaměstnávající více než 50 procent pracovníků s postižením, nebo odvodem finančních prostředků státu (na podporu aktivní politiky zaměstnanosti).⁴¹

³⁸ NOVOSAD L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*, str. 47.

³⁹ Tamtéž, str. 47.

⁴⁰ Tamtéž, str. 47.

⁴¹ Tamtéž, str. 47.

Zaměstnavatelé jsou daňově zvýhodněni tím, že mají snížené, resp. krácené odvody z mezd pracovníků s postižením. Navíc mohou získat další příspěvek, pokud zaměstnávají více než 50 procent osob se zdravotním postižením (týká se zejména chráněných dílen).⁴²

Úřad práce může také přispět na vybavení aj., které občan s postižením potřebuje, aby mohl pracovat jako osoba samostatně výdělečně činná.⁴³

Kromě práce za zvláštních podmínek na standardních pracovištích jsou pracovní příležitosti dostupné pro osoby s postižením v chráněných dílnách a dílnách pracovní terapie.⁴⁴

Chráněné dílny a jiné aktivity, jejichž cílem není výdělek (zisk), ale pracovní a sociální rehabilitace klientů, mohou být podporovány i z účelových dotačních titulů od státu nebo evropských fondů.⁴⁵

Zmíněné příspěvky jsou však nenárokové a zákonem je stanovena jen horní hranice jejich výše. Znamená to, že rozhodnutí o přiznání příspěvku a jeho výši závisí na rozhodnutí místně příslušného úřadu práce. Zúžitkování uvedených ekonomických stimulů bohužel někdy svádí ke zneužívání, nejčastěji tím způsobem, že zaměstnavatel získá a použije dotaci od úřadu práce, posléze však postiženého pracovníka propustí, nebo jej zaměstná jen formálně. Obdobně může být zneužíváno i „náhradní plnění“. Přidělování těchto prostředků proto musí být objektivně kontrolovatelné a ekonomická podpora by se měla realizovat ve spolupráci úřadu práce se sociálním pracovníkem, psychologem, lékařem specialistou, ergoterapeutem či odborníkem v oblasti ergonomie tak, aby vynaložené úsilí přineslo dlouhodobý efekt. V praxi však taková monitorovací opatření zároveň znamenají další byrokratické překážky na cestě člověka s postižením k pracovnímu uplatnění.⁴⁶

4.1.1 Zvláštní ochrana osob se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti

Za provedení práva zdravotně postižených osob na zvláštní ochranu v pracovních vztazích lze považovat i zvýšenou ochranu v souvislosti s jejich zaměstnáváním podle zákona o zaměstnanosti. Ta se projevuje v povinnosti úřadů práce věnovat zvýšenou péči uchazečům

⁴² NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*, str. 47

⁴³ Tamtéž, str. 47.

⁴⁴ Tamtéž, str. 47.

⁴⁵ Tamtéž, str. 47.

⁴⁶ Tamtéž, str. 47-48.

o zaměstnání, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu a poskytováním příspěvků zaměstnavatelům zaměstnávajícím osoby se zdravotním postižením. Kromě obecných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti upravuje zákon o zaměstnanosti specifické způsoby podpory určené pouze pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením.⁴⁷

- Povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu⁴⁸
- Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa⁴⁹
- Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo⁵⁰
- Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny⁵¹
- Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny⁵²
- Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením⁵³
- Další formy ochrany osob se zdravotním postižením v souvislosti s výkonem práce⁵⁴
 - ∞ Zvýhodnění dodavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením při zadávání veřejných zakázek⁵⁵
 - ∞ Zvýhodnění osob se zdravotním postižením podle zákona o dani z příjmu⁵⁶

Pro tržní ekonomiku je typické, že souběžně fungují nejen trhy zboží a služeb, ale i trhy výrobních faktorů, tedy i trh práce. Na něm se de facto kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda. Trh práce je však trhem specifickým. Jeho specifika v podstatě plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly, a je tudíž úzce svázána s osobností člověka.⁵⁷

⁴⁷ KOMENDOVÁ J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*, str. 140.

⁴⁸ Tamtéž, str. 140.

⁴⁹ Tamtéž, str. 141.

⁵⁰ Tamtéž, str. 143.

⁵¹ Tamtéž, str. 143.

⁵² Tamtéž, str. 144.

⁵³ Tamtéž, str. 144.

⁵⁴ Tamtéž, str. 146.

⁵⁵ Tamtéž, str. 146.

⁵⁶ Tamtéž, str. 150.

⁵⁷ KREBS, V. *Sociální politika*, str. 226.

5 Situace zaměstnávání osob se zdravotním postižením v regionu Tábor

5.1 Cíl výzkumu a stanovení výzkumných hypotéz

5.1.1 Cíl výzkumu

Cílem prakticky zaměřené části této práce je zjistit kolik zaměstnavatelů v regionu Tábor plní zákonem stanovený podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

5.1.2 Hypotézy

HYPOTÉZA ČÍSLO 1:

Domnívám se, že počet zaměstnavatelů, kteří plní povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením překračuje počet 100 zaměstnavatelů.

HYPOTÉZA ČÍSLO 2:

Předpokládám, že nejčastěji plní zaměstnavatelé povinný podíl stanovený zákonem formou kombinace forem plnění, a to konkrétně zaměstnáváním a odběrem výrobků.

5.2 *Metody a techniky výzkumu*

5.2.1 **Metody výzkumu**

V rámci kvantitativního výzkumu pro účely této studie je využita *metoda terénního výzkumu*, přičemž zjištěné výsledky jsou zpravovány *metodou matematicko-statistickou*. Tato metoda pomáhá sumarizovat a roztřídit data získaná výše uvedenou metodou výzkumu.⁵⁸

5.2.2 **Techniky sběru dat**

Pro účely práce jsem vycházela z poskytnutých informací Úřadu práce v Táboře (viz příloha č. 1).

Získané informace jsem vyhodnotila podle předem stanovených kritérií:

Formy plnění povinného podílu:

- Zaměstnávání v pracovním poměru
- Odběr výrobků nebo služeb
- Odvod do státního rozpočtu
 - ∞ Zaměstnávání + odvod
 - ∞ Zaměstnávání + odběr
 - ∞ Odběr + odvod
 - ∞ Kombinace všech výše uvedených variant

Výhody: urychlení práce, nemusela jsem vše zdlouhavě zkoumat sama, získala jsem ucelené a přesné informace.

Nevýhody: neosobní jednání se zaměstnavateli

⁵⁸ NOVÁ, Z. *Rodina se zdravotně handicapovaným dítětem aneb Jak se vyrovnat s postižením*, str.53.

5.3 Popis terénu výzkumu a vzorku respondentů

5.3.1 Terén

Pro účely této práce jsem si zvolila region Tábor, který se nachází v kraji Jihočeském.

Tábor je jihočeské město se slavnou historií a množstvím architektonických památek i přírodních krás. Je neodmyslitelně spojeno s husitským hnutím a jeho velkými osobnostmi – zejména Janem Žižkou z Trocnova, spoluzakladatelem husitského Tábora..⁵⁹



Obrázek 1: Prapor města Tábora⁶⁰



Obrázek 2: Znak města Tábora⁶¹

⁵⁹ *Tábor – husitské město*, [online], [citováno dne 10.3.2011], dostupné na <<http://www.tabor.cz/cs/turista/historie-a-pamatky/>>.

⁶⁰ Znak a prapor města, [online], [citováno dne 10.3.2011], dostupné na <<http://www.tabor.cz/cs/turista/zakladni-informace/znak-a-prapor-mesta/>>.

⁶¹ Tamtéž.

5.3.2 Vzorek respondentů

Vzorkem respondentů jsou zaměstnavatelé v regionu Tábor, kteří plní povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo jinou formu povinného podílu. Celkový počet zaměstnavatelů, který ve své práci uvádím je 182. Pro přesnost ještě na tomto místě uvádím, že jsem nepracovala s názvy firem, ale s pořadovými čísly zaměstnavatelů.

5.4 *Prezentace výsledků*

Pro celkový přehled situace zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsem si určila tyto kategorie a následně jsem pak vypisovala pořadová čísla zaměstnavatelů a z toho jsem vypočítala kolik zaměstnavatelů a v jaké formě či kombinaci plní zákonem stanovený podíl.

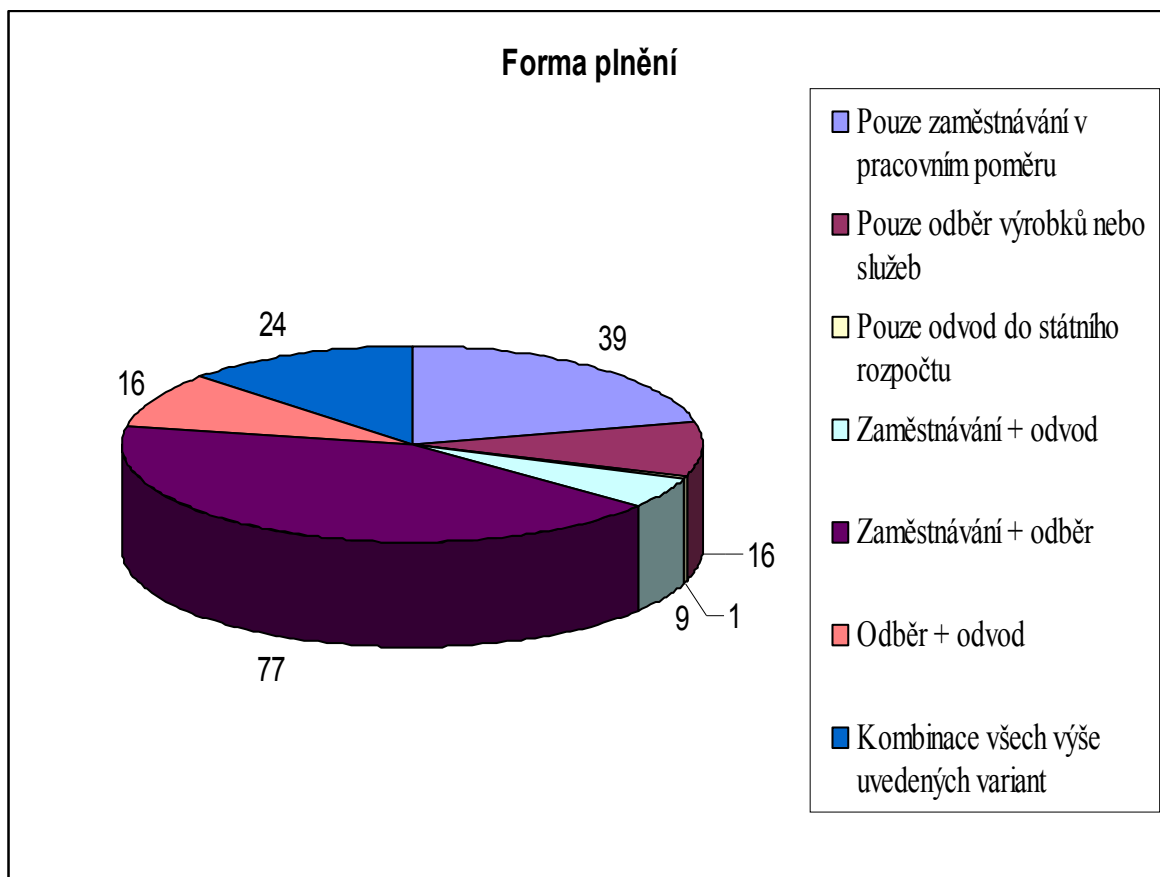
Formy plnění povinného podílu:

- Zaměstnávání v pracovním poměru
- Odběr výrobků nebo služeb
- Odvod do státního rozpočtu
 - ∞ Zaměstnávání + odvod
 - ∞ Zaměstnávání + odběr
 - ∞ Odběr + odvod
 - ∞ Kombinace všech výše uvedených variant

Tabulka č.1 Forma plnění

Forma plnění	Počet zaměstnavatelů	
	Reálné číslo	V procentech
Pouze zaměstnávání v pracovním poměru	39	21 %
Pouze odběr výrobků nebo služeb	16	9 %
Pouze odvod do státního rozpočtu	1	1 %
Zaměstnávání + odvod	9	5 %
Zaměstnávání + odběr	77	42 %
Odběr + odvod	16	9 %
Kombinace všech výše uvedených variant	24	13 %
Celkem	182	100 %

Pozn.: Procenta jsou zaokrouhlena na celá čísla podle matematických pravidel.



Obrázek 3 Forma plnění

Komentář:

Ze zvolených variant a kombinací variant vyplývá, že z celkového počtu 182 zaměstnavatelů volí 42 %, tj. 77 firem povinný podíl formou zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kombinaci s odběrem výrobků nebo služeb.

Další nejčastěji volenou variantou plnění je pouze zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Z celkového počtu 182 zaměstnavatelů volí tuto možnost 21 % firem, tzn. 39 zaměstnavatelů.

Za zmínku stojí i to, že variantu kombinace všech tří možností, tzn. zaměstnávání, odběr výrobků nebo služeb i odvod do státního rozpočtu, využívá 24 zaměstnavatelů, což z celkového počtu 182 firem tvoří 13 %.

Interpretace:

Tímto je potvrzena hypotéza číslo 2, ve které předpokládám, že nejčastější formou plnění bude kombinace zaměstnávání osob se zdravotním postižením a odběr výrobků nebo služeb.

Dále je také potvrzena hypotéza číslo 1, kde se domnívám, že počet zaměstnavatelů, kteří plní povinnost zaměstnávat, překračuje 100 zaměstnavatelů. Ve skutečnosti bylo v této části studie kalkulováno s číslem 182 zaměstnavatelů.

5.5 Shrnutí výzkumné části

Výzkum ukázal, že povinný podíl v zákonem stanovené výši plní v regionu Tábor 182 firem. Z toho nejčastější plnění je formou kombinace zaměstnávání osob se zdravotním postižením s odběrem výrobků nebo služeb. Další variantou plnění je forma přímého zaměstnávání. Kombinaci všech nabízených forem povinného plnění je třetí nejčastěji využívanou variantou.

Závěr

V době, kdy jsem začínala shromažďovat podklady o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jsem si myslela, že zaměstnavatelů, kteří plní povinnost tyto osoby zaměstnávat, je v regionu Tábor málo. Realita, kterou jsem zjistila ve výzkumné části této práce, mě mile a pozitivně překvapila.

Práce je z větší části teoretická. V jejímž úvodu jsem se snažila vysvětlit pojem osoba se zdravotním postižením (uváděno též někdy jako osoba zdravotně znevýhodněná). Hlavní důraz byl kladen na další kapitoly, kde jsem se věnovala samotnému zaměstnávání a povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

Výzkumnou část tvoří kapitola číslo 5 nazvaná Situace zaměstnávání osob se zdravotním postižením v regionu Tábor. Pro účely empirické části jsem oslovila Úřad práce v Táboře, který mi prostřednictvím své tiskové mluvčí Ing. Dagmar Kulvaitové, poskytl mnou požadované informace, které jsem zpracovala pro účely bakalářské práce.

Z prezentované prakticky zaměřené kapitoly vyplývá, že obě hypotézy byly potvrzeny. Shrnutí výzkumu je uvedeno pod kapitolou číslo 5.5.

Závěrem bych chtěla říci, že jakákoliv vstřícnost zaměstnavatele vůči potencionálnímu zaměstnanci, který není zcela zdravý, by měla být především otázkou prestiže firmy a ekonomické stimuly by zde měly mít druhotnou roli. Věřím, že situace na trhu práce mi v budoucnu dá za pravdu.

Seznam použitých zdrojů

Knižní publikace

- KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: KEY Publishing s.r.o., 2009. ISBN 978-80-7418-022-4.

- KREBS V. a kolektiv. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2002. ISBN 80-86395-33-2.

- MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON, 1998. ISBN 80-901424-9-4.

- NOVÁ Z. *Rodina se zdravotně handicapovaným dítětem aneb Jak se vyrovnat s postižením*. [Absolventská práce]. Prachatice, 2008.

- NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.

- VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4.

Internetové zdroje

- *Plnění povinného podílu* [online], [citováno dne 10.3.2011], dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/local/kt_info/info_firmy/zps>.

- *Tábor – husitské město*, [online],[citováno dne 10.3.2011], dostupné na <<http://www.tabor.cz/cs/turista/historie-a-pamatky/>>.

- *Znak a prapor města*, [online], [citováno dne 10.3.2011], dostupné na <<http://www.tabor.cz/cs/turista/zakladni-informace/znak-a-prapor-mesta/>>.

Zákony

- *Vyhláška č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity* [online], [citováno dne 10.3.2011], dostupné na <<http://www.osobniasistence.cz/?tema=4&article=9>>.
- *Zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení* [online], [citováno dne 15.3.2011], dostupné na <http://www.pravnipredpisy.cz/predpisy/ZAKONY/1991/582991/Sb_582991_-----_.php>.
- *Zákon č. 306/2008 Sb., o důchodovém pojištění* [online], [citováno dne 10.3.2011], dostupné na <<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb08306&cd=76&typ=r>>.
- *Zákon č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení* [online], [citováno dne 15.3.2011], dostupné na <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/socialzab/>>.
- *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online], [citováno dne 10.3.2011], dostupné na <<http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?zdroj=sb04435&cd=76&typ=r>>.
- *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti* [online], [citováno dne 10.3.2011], dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/v_518_2004>.

- *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce* [online], [citováno dne 15.3.2011], dostupné na <<http://zakonik-prace.cz/>>.

Přílohy

Příloha č. 1 Formulář

Příloha č. 2 Prohlášení

Příloha č. 1

Příloha č. 2

Prohlášení

Zdroj informací, které ve své bakalářské práci uvádím a na které se odkazuji, mi poskytl Úřad práce v Táboře zastoupený Ing. Dagmar Kulvaitovou. Podklady budou použity pouze pro účely bakalářské práce.

.....
Zuzana Nová, DiS.

.....
Ing. Dagmar Kulvaitová

Abstrakt

NOVÁ, Z. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v regionu Tábor v roce 2010. Tábor 2011. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce J. Šetek.

Klíčová slova: osoba se zdravotním postižením, plnění povinného podílu, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pracovní podmínky, povinnosti zaměstnavatelů, zákon o zaměstnanosti

Práce popisuje současnou problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením se zvláštním zřetelem na region Tábor v roce 2010.

V teoretické části jsou popisovány možnosti plnění povinného podílu zaměstnavatelů, vysvětlení pojmu osoba se zdravotním postižením, pracovní podmínky osob se zdravotním postižením, příspěvky pro zaměstnavatele od úřadu práce.

Objektem zkoumání byly firmy zaměstnávající osoby se zdravotním postižením v regionu Tábor . Zkoumaný vzorek tvořilo 182 zaměstnavatelů. Povinný podíl, který podle zákona o zaměstnanosti musí plnit, je nejčastěji uskutečňován kombinací varianty zaměstnávání osob se zdravotním postižením a odběrem výrobků nebo služeb.

Abstract

Key words: a person with disabilities, meeting the mandatory proportion of employment of persons with disabilities, working conditions, obligations on employers, the Employment Act

The thesis describes the current issues of employment of persons with disabilities with special focus on the Tábor region in 2010.

In the theoretical part are described the possibilities of fulfilling the mandatory proportion of employers, explained the concept of a person with disability, the working conditions of persons with disabilities and employer contributions to the Labour Bureau.

Object of my research were the companies employing people with disabilities in the region of Tábor. The sample consisted of 182 employers. Mandatory share, which under the Employment Act must be met, it is usually implemented through a combination of employment options of persons with disabilities and the purchasing of products or services.