

UNIVERZITA PARDUBICE

FAKULTA EKONOMICKO-SPRÁVNÍ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2024

Bc. Jana Strnadová Kubešová

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní

Chráněný trh práce a zaměstnávání osob se zdravotním postižením  
Diplomová práce

2024

Bc. Jana Strnadová Kubešová

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Akademický rok: 2023/2024

# ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Jana Strnadová Kubešová**  
Osobní číslo: **E22751**  
Studijní program: **N0488A050001 Hospodářská politika a veřejná správa**  
Specializace: **Ekonomika veřejného sektoru**  
Téma práce: **Chráněný trh práce a zaměstnávání osob se zdravotním postižením**  
Zadávací katedra: **Ústav správních a sociálních věd**

## Zásady pro vypracování

Cílem práce je analýza chráněného trhu práce jako nástroje pro zaměstnávání obtížně umístitelných osob a v kontextu podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Budou analyzovány konkrétní podniky a jejich přístupy k zaměstnávání OZP včetně jejich možné lepší integrace na pracovní trh, a tedy zlepšení životní situace.

Osnova:

- Základní pojmy ( Chráněný trh práce, osoba zdravotně postižená,..).
- Chráněný trh práce.
- Zaměstnávání OZP.
- Empirická sonda.
- Shrnutí a doporučení.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 50 stran**  
Rozsah grafických prací:  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

KACZOR, Pavel. VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. FAKULTA MANAGEMENTU. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, nakladatelství Oeconomica, 2015, 269 stran : ilustrace ; 26 cm. ISBN 978-80-245-2096-4.

KACZOR, Pavel. VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMICKÁ V PRAZE. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013, 242 s. : il., mapy ; 25 cm. ISBN 978-80-245-1930-2.

KOBER, Ralph, EGGLETON, Ian, 2005. The effect of different types of employment on quality of life. *Journal of Intellectual Disability Research*, vol. 49, no: 10, pp: 756–760

KURKOVÁ, Gabriela a Petra FRANCOVÁ. *Manuál: Jak založit sociální podnik*. Praha: P3 – People, 2012, 41 s. : il. ; 29 cm. ISBN 978-80-260-4042-2.

LIBERDOVÁ, Eva. *Možnosti pracovního uplatnění mladých lidí se zdravotním zneuhodněním: teorie a praxe*. Česko: s.n.], 2010, 124 s., [31] s. příl. : il. ; 30 cm. ISBN 978-80-254-7568-3.

MPSV ČR. (2018). *Metodický pokyn Úradu práce České republiky ke změnám systému podpory zaměstnávání OZP*. [online]. Dostupný z: <https://www.kzzp.cz/poradna/>

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a v zahraničí*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 195 stran. ISBN 978-80-210-7607-5

*Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2015: informace o pravidlech i pomoci na trhu práce a ze sociálního systému*. Druhé vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015, 30 stran ; 21 cm. ISBN 978-80-7421-090-7.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Jan Mandys, Ph.D.**  
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání diplomové práce: **1. září 2023**  
Termín odevzdání diplomové práce: **30. dubna 2024**

**prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D.** v.r.  
děkan

L.S.

**doc. Ing. Romana Provozničková, Ph.D.** v.r.  
garant studijního programu

V Pardubicích dne 1. září 2023

Prohlašuji:

Práci s názvem **Chráněný trh práce a zaměstnávání osob se zdravotním postižením** jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 22. 4. 2024

Bc. Jana Strnadová Kubešová, v.r.

## **PODĚKOVÁNÍ**

Ráda bych touto formou vyjádřila svou vděčnost vedoucímu práce Mgr. Janu Mandysovi, Ph.D., za jeho vynikající spolupráci a konzultace během tvorby mé diplomové práce. Jeho odborné vedení, vstřícnost a čas věnovaný při konzultacích byly pro mě neocenitelné. Zejména si pak vážím jeho cenných rad, podnětných připomínek a konstruktivní kritiky, které mi pomohly k dosažení lepšího porozumění a kvality práce.

Také bych ráda poděkovala paní Mgr. Pavlíně Potůčkové a Ing. Antonínovi Nekvindovi, za poskytnutí rozhovorů, které byly pro tuto práci zásadní.

## **ANOTACE**

Tato diplomová práce se zaměřuje na analýzu chráněného trhu práce jako nástroje pro zaměstnávání obtížně umístitelných osob a v kontextu podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Práce se zabývá konkrétními podniky a jejich přístupy k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Cílem práce je zhodnotit účinnost chráněného trhu práce jako prostředku pro začleňování osob se zdravotním postižením do pracovního života a poskytnout doporučení pro zlepšení podmínek a přístupů v této oblasti.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

chráněný trh práce, inkluze, osoba se zdravotním postižením, sociální podnik

## **TITLE**

Protected labor market and employment of persons with disabilities

## **ANNOTATION**

This diploma thesis focuses on the analysis of the protected labor market as a tool for the employment of difficult-to-place persons and in the context of promoting equal opportunities for persons with disabilities. The work deals with specific businesses and their approaches to employing people with disabilities. The aim of the thesis is to evaluate the effectiveness of the protected labor market as a means of integrating people with disabilities into working life and to provide recommendations for improving conditions and approaches in this area.

## **KEYWORDS**

protected labor market, inclusion, disabled person, social enterprise

## OBSAH

<b>ÚVOD .....</b>	<b>12</b>
<b>1 VYMEZENÍ POJMŮ .....</b>	<b>14</b>
1.1 CHRÁNĚNÝ TRH PRÁCE .....	14
1.2 OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM .....	14
1.2.1 <i>Základní typy zdravotního postižení</i> .....	16
1.3 INKLUZIVNÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ.....	18
1.4 SOCIÁLNÍ PODNIK.....	19
1.5 GOVERNANCE ACCESSIBILITY .....	21
1.6 DISKRIMINACE.....	21
<b>2 CHRÁNĚNÝ TRH PRÁCE .....</b>	<b>23</b>
2.1 CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO .....	24
2.2 PRACOVNÍ REHABILITACE .....	27
2.3 PŘÍSPĚVEK NA ZŘÍZENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA PRO OSOBU SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	28
2.4 PŘÍSPĚVEK NA ÚHRADU PROVOZNÍCH NÁKLADŮ VYNALOŽENÝCH V SOUVISLOSTI SE ZAMĚSTNÁVÁNÍM OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	29
2.5 PŘÍSPĚVEK NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA CHRÁNĚNÉM TRHU PRÁCE	29
<b>3 LEGISLATIVA ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH OSOB .....</b>	<b>32</b>
3.1 LEGISLATIVA ČESKÉ REPUBLIKY .....	32
3.1.1 <i>Ústava České republiky</i> .....	32
3.1.2 <i>Listina základních práv a svobod</i> .....	33
3.1.3 <i>Zákon o rovném zacházení a o právních ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů – Antidiskriminační zákon</i> .....	33
3.1.4 <i>Zákoník práce</i> .....	34
3.1.5 <i>Zákon o zaměstnanosti</i> .....	35
3.2 MEZINÁRODNÍ PRÁVNÍ ÚPRAVA .....	36
3.2.1 <i>Evropská sociální charta</i> .....	36
3.2.2 <i>Úmluva o právech osob se zdravotním postižením</i> .....	37
<b>4 EMPIRICKÁ SONDA.....</b>	<b>39</b>
4.1 METODOLOGIE.....	39
<b>5 ŘÍZENÉ ROZHOVORY .....</b>	<b>40</b>
5.1 CENTRUM KOSATEC, Z.S. ....	40
5.1.1 <i>Řízený rozhovor v Kosatci</i> .....	41
5.2 SDRUŽENÍ NERATOV, Z.S. ....	49
5.2.1 <i>Řízený rozhovor ve Sdružení Neratov</i> .....	50



5.3	INTERPRETACE ODPOVĚDÍ.....	57
5.4	SHRNUTÍ ROZHOVORŮ.....	66
<b>6</b>	<b>DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ .....</b>	<b>67</b>
6.1	VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ.....	67
	<b>ZÁVĚR.....</b>	<b>81</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ .....</b>	<b>84</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH .....</b>	<b>89</b>

## SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

<b>Obrázek 1 Logo Kosatec, z.s.</b> .....	40
<b>Obrázek 2 Logo Sdružení Neratov</b> .....	49
<b>Obrázek 3 slovní mrak konkrétních podniků</b> .....	70
<b>Graf 1 Slyšeli jste někdy o chráněném trhu práce pro osoby se zdravotním postižením?</b> .....	68
<b>Graf 2 Znáte konkrétní podniky, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením?</b>	69
<b>Graf 3 Jaké jsou vaše znalosti o zaměstnávání osob se zdravotním postižením?</b> .....	71
<b>Graf 4 Měli jste někdy příležitost pracovat s osobou se zdravotním postižením?</b> .....	72
<b>Graf 5 Jaké překážky si myslíte, že mohou existovat při zaměstnávání osob se zdravotním postižením?</b> .....	73
<b>Graf 6 Vadilo by vám pracovat s osobou se zdravotním postižením?</b> .....	74
<b>Graf 7 Domníváte se, že je důležité poskytovat speciální pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním postižením?</b> .....	75
<b>Graf 8 Myslíte si, že vláda by měla dělat víc pro to, aby lidé se zdravotním postižením mohli lépe uplatnit na pracovním trhu?</b> .....	76
<b>Graf 9 Myslíte si, že je v současné době dostatek informací o právech a možnostech zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením?</b> .....	77
<b>Graf 10 Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?</b> .....	78
<b>Graf 11 Jaký je váš věk?</b> .....	79
<b>Graf 12 Jaké je vaše pohlaví?</b> .....	80

## SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

ADZ: Antidiskriminační zákon

ČR: Česká republika

DPH: daň z přidané hodnoty

ESF: Evropský sociální fond

EU: Evropská unie

GDPR: General Data Protection Regulation = obecné nařízení o ochraně osobních údajů

KOLF: Klinika očních lékařů a fyzioterapeutů

KONEP: Koordinátor národních evropských programů

MD: mateřská dovolená

MPSV: Ministerstvo práce a sociálních věcí

NRZP: Nezávislá rada pro rovné příležitosti

OSN: Organizace spojených národů

OZP: osoba se zdravotním postižením

PK: pardubický kraj

PR: Public Relations

SŠ: střední škola

ÚP ČR: Úřad práce České republiky

Ústava ČR: Ústava České republiky

VOŠ: vyšší odborná škola

ZN: zaměstnavatel

ZŠ: základní škola

## ÚVOD

V dnešní společnosti je otázka zaměstnanosti a inkluzivního pracovního prostředí stále aktuálnější a komplexnější. Vymezení pojmů, jako je chráněný trh práce, osoba se zdravotním postižením, sociální podnik, governance accessibility a diskriminace, bude klíčové pro porozumění současné situaci a hledání efektivních řešení. Diplomová práce bude rozdělena na 6 kapitol.

První kapitola této práce se bude zaměřovat právě na tato vymezení. Budeme zkoumat, jak je chráněný trh práce definován a jaké faktory ovlivňují zaměstnanost osob se zdravotním postižením. Dále budeme zkoumat koncept sociálního podnikání a jeho roli v podpoře inkluzivního pracovního prostředí. Analyzovat se také bude governance accessibility a formy diskriminace, kterým mohou osoby se zdravotním postižením čelit v pracovním prostředí.

Druhá kapitola se bude hlouběji zabývat chráněným trhem práce a jeho souvislostmi s pracovní rehabilitací a příspěvků, které budou moci být poskytovány v této oblasti.

Třetí kapitola bude věnována legislativě týkající se zdravotně postižených osob. Budou zkoumány legislativní rámce v České republice a mezinárodními právními úpravami. Tato část práce bude klíčová pro pochopení právních základů a případných nedostatků v podpoře zaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

Čtvrtá kapitola bude zaměřena na provádění empirické sondy a použitou metodologii výzkumu.

Pátá kapitola bude zaměřena na řízené rozhovory. Budou provedeny s dvěma organizacemi – Centrem Kosatec, z.s. a Sdružením Neratov, z.s., s cílem získat jejich pohledy na aktuální situace a výzvy v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Průběh rozhovorů bude analyzovat různé aspekty, jako jsou strategie zaměstnávání, pracovní podmínky pro osoby se zdravotním postižením, opatření k podpoře inkluzivity a další relevantní témata. Po provedení rozhovorů budou odpovědi obou organizací komparovány, s cílem identifikovat podobnosti a rozdíly v jejich přístupech a praktikách.

Šestá kapitola se bude zaměřovat na dotazníkové šetření. Bude provedena empirická analýza, která se zaměří na vyhodnocení tohoto šetření mezi širokou veřejností. Cílem tohoto

šetření bude zkoumat názory a postoje respondentů k problematice zaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

Celkovým cílem této práce bude analýza chráněného trhu práce jako nástroje pro zaměstnávání obtížně umístitelných osob a zlepšení jejich životních situací. Práce se bude zaměřovat na konkrétní podniky, jak již bylo zmíněno – Centrum Kosatec, z.s. a Sdružení Neratov, z.s., a jejich přístupy k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně možné lepší integrace těchto osob na pracovní trh.

# 1 Vymezení pojmů

V úvodu první kapitoly, se budeme věnovat pojmům, které se v diplomové práci budou používat. Jedná se o pojmy spojené s problematikou chráněného trhu práce a zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jde především o pojmy jako chráněný trh práce, osoba zdravotně postižená, inkluzivní zaměstnávání, sociální podnik, governance accessibility a v neposlední řadě také diskriminace.

## 1.1 Chráněný trh práce

Tento termín se objevil oficiálně až s novelou zákona, tedy od 1. ledna 2018. Do té doby tento pojem nebyl v rámci zákona č. 435/2004 Sb., **zákon o zaměstnanosti** rozlišován. Tato legislativa rozdělila trh práce na chráněný a volný trh práce. Hlavním cílem tohoto zákona je, že i osoby se zdravotním postižením mohou být začleňovány na trhu práce, avšak mají značně jiné podmínky (Horecký, 2018). Více se tomu budeme věnovat v další kapitole.

## 1.2 Osoba se zdravotním postižením

Osobám se zdravotním postižením se na trhu práce poskytuje zvýšená ochrana, ale definování tohoto pojmu je složité a nelze jednoznačně určit, jaká definice je správná. V zákoně č. 198/2009 Sb. **Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon dále jen ADZ)** se o zdravotním postižení píše jako o stavu, který není žádoucí a pro účely antidiskriminačního zákona rozumí „*tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.*“ Podle Úmluvy Organizace spojených národů (dále jen OSN) definice zní: „*Osoby mající dlouhodobé tělesné, duševní, mentální nebo smyslové postižení které ve spojení s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.*“

Handicap jako sociální koncept vzniká, když jedinec s určitým zdravotním omezením nepřesahuje tento "standard". Důležité je také pojednat o termínu "disabilita", který se obvykle překládá jako "zdravotní postižení". Původně se tento pojem vázal na sníženou schopnost jedince se zdravotním problémem vykonávat činnosti způsobem, který je považován za "normální". V současnosti se však tento význam přehodnocuje a nahrazuje se novým, který

zdůrazňuje podpůrné nebo omezující faktory prostředí (Vládní výbor pro osoby se zdravotním postižením, 2015).

Je důležité si uvědomit, že osoba zdravotně postižená (dále jen OZP) není definována pouze svou fyzickou nebo duševní odlišností, ale spíše svými schopnostmi, odhodláním a touhou po plnohodnotném životě. Také je nezbytné chápat, že zdravotní postižení neomezují schopnost jedince přinášet pozitivní přínosy společnosti. Ba naopak, mohou být zdrojem rozmanitosti, která obohacuje pracovní týmy, vzdělávací instituce a celkově sociální prostředí.

Existují také základní principy vztahu společnosti a zdravotně postižených. Michalík (2013) ve své knize uvádí pět principů soužití:

### **Zdravotní postižení je primární otázkou lidských práv**

Zajištění rovných práv pro osoby se zdravotním postižením vyžaduje uznání a respektování jejich různorodosti ze strany celé společnosti. Toto uznání by mělo umožnit těmto jednotlivcům plné uplatnění všech aspektů lidských práv, včetně těch politických, ekonomických a kulturních, jak jsou definovány v různých mezinárodních a národních dokumentech. Ačkoli legislativní opatření jsou důležitá pro dosažení tohoto cíle, respektování lidské různorodosti by mělo pronikat všemi sférami společenského myšlení a postupně překonávat historické předsudky (Michalík, 2013).

### **OZP požadují rovné příležitosti, nikoli charitu**

V posledních desetiletích se západní společnost přesunula od paternalistické filozofie k posílení odpovědnosti osob se zdravotním postižením za svůj vlastní život. Dřívější přístupy, které zdůrazňovaly bezmocnost těchto jednotlivců a často je omezovaly, jsou dnes považovány za zastaralé a nepřijatelné. Tento trend platí zejména v oblasti legislativy, včetně právních norem Evropské unie, ale v praxi se postupně prosazuje i v jednotlivých národních státech, včetně České republiky. Rovné příležitosti jsou dnes chápány nejen jako formální princip rovnosti před zákonem, ale jako aktivní závazek zajišťovat skutečný a vynutitelný přístup ke všem sféram společenského života pro všechny jednotlivce (Michalík, 2013).

### **Odstraňování bariér ve společnosti předchází sociálnímu vyloučení**

Někdy se zdá, že nový princip posilování odpovědnosti jednotlivců je v rozporu s tradičním konceptem rovných příležitostí. Nicméně, požadavek na odstranění různých bariér – ať už jsou to fyzické, právní, ekonomické nebo sociálně-psychologické – je důležitou reakcí na

dlouhodobou marginalizaci a vylučování osob se zdravotním postižením. Současný způsob organizace společnosti často brání těmto jednotlivcům v plném využití jejich práv a přispívá k jejich sociálnímu vyloučení (Michalík, 2013).

### **K problémům zdravotního postižení a zdravotně postiženým je nutno přistupovat diferencovaně**

Zdravotně postižení lidé jsou jako součást společnosti velmi různorodí, a proto je nutné, aby politika v této oblasti reflektovala tuto rozmanitost a respektovala ji. Zvláště u jedinců s vážnějšími formami postižení jsou zjevné významné výzvy v oblasti jejich plné účasti ve veřejném životě a soukromých aktivitách. Na rozdíl od mnoha jiných životních zkušeností, které mohou být ovlivněny individuálním úsilím, je postižení obvykle nezávislé na vlastní vůli. Společnost však často vnímá potřebu řešit všechny aspekty politiky vůči této skupině jako celek, a to prostřednictvím nástrojů, jako je legislativa a ekonomická politika, přestože potřeby a požadavky této skupiny se mohou výrazně lišit (Michalík, 2013).

### **Dosažený stav společenského začlenění zdravotně postižených nepředstavuje trvalou a neměnnou hodnotu**

Zdravotní postižení a lidé postižení tímto handicapem jsou legitimním předmětem cílené sociální solidarity. Navíc, z hlediska veřejné správy, mají vliv na tvorbu značné části hrubého domácího produktu, přímo i nepřímo. Zejména v období relativní hospodářské stability, doplněné různou mírou hospodářského růstu v jednotlivých zemích, je rozumným požadavkem zachování a případně zvýšení účasti, kterou osoby s těmito postiženími přinášejí ke zlepšení obecných životních podmínek ve společnosti (Michalík, 2013).

Co hodnotíme velmi pozitivně je to, že v dnešním světě se mnoho společností, organizací a vládních institucí snaží vytvářet prostředí, která podporují rovnost a inkluzi pro osoby se zdravotním postižením. Společnost se snaží vytvářet inkluzivní prostředí, které umožňuje postiženým lidem se začlenit do společnosti. S tím se pojí nutnost odstranit stereotypy a předsudky spojené na zdravotním postižení a vnímat každého jednotlivce na základě schopností a charakteru.

#### **1.2.1 Základní typy zdravotního postižení**

Zdravotní postižení můžeme také chápat, jako odchylku ve zdravotním stavu, která jedince omezuje jak při různých činnostech, tak i v péči o sebe sama.



Mezi nejčastější typy postižení patří tělesné, zrakové, sluchové, němota, mentální ale také kombinované. Příčinami zdravotních postižení mohou být dědičnost, nemoci, úrazy a příčiny vzniklé buď od početí až do porodu dítěte, anebo po narození dítěte. V této fázi je možné identifikovat potenciální genetické abnormality. V tomto období dochází k fyzickému a psychickému vývoji, a tak postnatální období může být zásadní pro identifikaci zdravotních komplikací.

Tělesné postižení představuje odchylku, kterou jsou ovlivněné pohybové schopnosti. Renotiérová a Ludvíková (2002, s. 204) napsaly, že tělesná postižení jsou *„přetrvávající nápadnosti, snížené pohybové schopnosti s dlouhodobým nebo podstatným působením na kognitivní, emocionální a sociální výkony.“* Do této skupiny patří také všechny abnormality tvaru těla a končetin. Tato narušení mohou být kompenzována pomocí asistenčních prostředků, které usnadňují pohyb. Patří mezi ně zejména invalidní vozík, hole či berle. Venclíková (2016, s. 17) ve své brožuře rozděluje postižení na primární, kdy jde *„o přímé postižení vlastního hybného ústrojí nebo postižení centrální nebo periferní nervové soustavy, kdy je postiženo vlastní hybné ústrojí (amputací, deformací, vývojovými vadami a podobně)“*, a sekundární, které je *„většinou postižena centrální či periferní nervová soustava a vlastní hybné ústrojí může být i bez patologických změn. Pohyblivost může být dále omezena z dalších příčin (důsledkem srdečních, revmatických, kostních chorob a podobně)“*

Zrakové postižení je stav, kdy má člověk omezenou nebo žádnou schopnost vidět. Zrakové vnímání je pro člověka a jeho rozvoj bezpochyby velmi důležité, zejména kvůli orientaci. Pro člověka, který nemá potíže se zrakem je snazší seznámit se s novým prostředím, rozpoznávat rozdíly anebo najít podobnosti. I přes to, že dle Venclíkové (2016, s. 18) se jedná pouze o poruchu jednoho ze smyslů, je tímto postižením celkový vývoj osobnosti velmi ovlivněn. A to proto, že jsou *„významně ovlivněny funkce kognitivní, emociálně-sociální, orientace i motorika“*.

Řeč a sluch patří mezi základní prostředky pro komunikaci mezi lidmi. Proto sluch, obdobně jako řeč, jsou důležitými prostředky pro získávání informací. Pokud člověk trpí sluchovým postižením, potom zajisté zažívá každodenní komunikační bariéru (Jurkovičová a kolektiv, 2010).

Stupně sluchového postižení jsou rozděleny na nedoslýchavost, hluchota a ohluchlost. Poté se ještě nedoslýchavost člení na lehkou, střední a těžkou. Co se týká hluchoty, ta poté může být úplná anebo praktická.

Němota je neschopnost dorozumívat se řečí. Při tomto postižení většinou jedinec přijde o hlas, ale sluch je zachován. Tito lidé se potom dorozumívají znakovou řečí, což vede také k bariérám. Protože ne každý znakovou řeč zná a umí s takovým člověkem komunikovat.

Mentální neboli intelektové postižení velmi ovlivňuje jedince, protože postihuje všechny složky osobnosti. Jedná se o složky tělesné, duševní ale i sociální. Jedinec má omezený kognitivní i adaptivní vývoj. Rozsah postižení je od lehkého po těžký (Vágnerová, 2008).

Lidé ať už s jakýmkoli typem postižení potřebují podporu v oblasti vzdělávání, zaměstnávání ale i o péči o sebe samotného. Podpora může být pomocí vzdělávacích programů, pracovních rehabilitací, terapií anebo sociálních služeb.

### **1.3 Inkluzivní zaměstnávání**

Inkluzivní zaměstnávání neboli podporované zaměstnávání osob se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce. Do Evropy proniklo až v devadesátých letech minulého století a od roku 2000 je platný zákon, který říká, že každý region musí mít minimálně jednu organizaci, která poskytuje tuto službu (Vitáková, 2005).

Vitáková (2005, s.16) napsala, že podporované zaměstnávání je „časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm.“

Organizace Rytmus Východní Čechy, o.p.s. cílí na osoby, které mají sníženou schopnost si najít a udržet zaměstnání na běžném trhu práce. Zejména se tato služba poskytuje lidem postiženým ale i lidem, kteří trpí autismem (Rytmus. Online.).

V dnešním moderním světě je tento koncept klíčový, protože zdůrazňuje začlenění různorodých pracovníků, včetně těch se zdravotním postižením. Z toho vyplývá, že základním pilířem je odstranění bariér a vytvoření pracovního prostředí, které je přístupné pro všechny. Vyžaduje to však také úpravy pracovních prostor, aby byly přizpůsobené všem. V praxi to

znamená využívání individuálních a podpůrných opatření, aby každý mohl využívat svůj pracovní potenciál na maximum. Můžeme si pod tím představit inovace, školení, flexibilní pracovní doba (Rytmus. Online.).

Pokud na to budeme nahlížet z pohledu jednotlivce se zdravotním postižením, tak inkluzivní zaměstnávání může znamenat finanční nezávislost ale také posílení sebevědomí a sociální integrace.

Jednou z hlavních výhod inkluzivního zaměstnávání je jeho schopnost otevřít dveře pro skryté talenty a schopnosti, které by jinak mohly zůstat nepovšimnuty. Diversita pracovních týmů přináší různorodé perspektivy, což může podnítit kreativitu, inovace a efektivitu (Inkluze. Online.).

Inkluzivní zaměstnávání není pouze morálním závazkem, ale také strategií, která může zvýšit konkurenceschopnost firem v dnešním obchodním prostředí. Jde o investici do dlouhodobé udržitelnosti, která přináší výhody nejen zaměstnancům, ale i celé společnosti. Podporou inkluzivního zaměstnávání vytváříme pracovní atmosféru, která promítá hodnoty rovnosti a přispívá k formování společnosti, kde má každý jedinec možnost rozvinout svůj plný potenciál (Inkluze. Online.).

## **1.4 Sociální podnik**

Sociální podnik se snaží přispívat ke zvyšování zaměstnanosti a k podpoře sociálního začleňování. Aby mohl být podnik označován za sociální, musí splňovat určitá kritéria. Základním znakem je prosazování aktivit, které prospívají společnosti. Mezi další znaky patří například zavádění nové pracovní metody, otevírání nových trhů, reorganizace oblasti aktivit. Nejdůležitější však je to, že přispívá k rozvoji znevýhodněných oblastí. Sociální podnik je nezávislý na soukromých ale i veřejných institucích, využívá kombinaci tržních a netržních nepeněžních zdrojů a směřuje k aktivnímu zapojení pracovníků do rozhodování a posiluje sociální soudržnosti (České sociální podnikání. Online).

S tímto pojmem se pojí také sociální podnikání, kde cílem je vytvoření míst pro osoby ze znevýhodněných sociálních skupin. Jedná se o ekonomické činnosti, které dlouhodobě generují vlastní příjmy pro sociální podnik, a to s využitím místních materiálních a lidských zdrojů. Zisk, který podnik utrží, neslouží k rozdělení mezi zakladatele, ale je směřován do rozvoje podniku. A to z toho důvodu, že se žadatel zavázal k zásadám sociálního podniku, které zahrnují

deklaraci, že alespoň 51 % zisku bude opět investováno do podniku. Zbylá procenta se poté může rozdělit mezi společníky, akcionáře nebo zakladatele (České sociální podnikání. Online).

Hlavní znaky sociálního podnikání: demokratické rozhodování, založení na základě veřejné potřeby, podporuje sociální zodpovědnost firem na místní úrovni, poskytuje alespoň minimální podíl placené práce (České sociální podnikání. Online).

Dalším klíčovým prvkem sociálního podnikání je důraz na transparentnost a odpovědnost. Tyto podniky aktivně sdílí své sociální cíle s veřejností a hodnotí svůj dosažený úspěch na základě jasně stanovených kritérií. Tím umožňují zákazníkům a investorům podporovat projekty, které nejen sledují klasické podnikatelské cíle, ale také se snaží pozitivně ovlivnit své okolí (České sociální podnikání. Online).

Příklady různorodých sociálních podniků v Královéhradeckém a Pardubickém kraji:

- Tréninková kavárna Láry Fáry Rychnov nad Kněžnou, tento podnik je sociální, protože poskytuje pracovní příležitosti osobám, které jsou mentálně postižené nebo trpí duševním onemocněním, a tudíž by měly obtíže najít zaměstnání na běžném pracovním trhu.
- Sdružení Neratov – zahradnictví, kde se o zeleň starají lidé s mentálním či zdravotním postižením.
- Chráněnky z.ú. je organizace, která provozuje kavárnu s potravinářskou výrobou a šicí dílnou. V tomto sociálním podniku nalézají pracovní uplatnění lidé s různým typem invalidity.
- Léthó o. p. s. poskytují služby tisku, knihařství ale i úklidové práce. Snaží se integrovat lidi s mentálním postižením či jiným hendikepem do pracovního procesu.

## 1.5 Governance accessibility

V českém jazyce zatím není dostatečně přesný ekvivalent pro pojem "governance accessibility", který by jeho význam zcela zachytil. Proto se tento termín často překládá jako "přístupnost veřejné správy a veřejných služeb". Pojem zahrnuje mechanismy, které zajistí, že veřejná správa a veřejné služby jsou dostupné pro všechny občany, s důrazem na ty s určitým typem postižení. Jedná se o soubor principů, které musí být dodržovány, aby veřejné služby byly přístupné již při jejich vytváření (Vládní výbor pro osoby se zdravotním postižením, 2020).

Při stanovování pravidel pro veřejnou správu a poskytování veřejných služeb je důležité brát v úvahu požadavky na přístupnost na všech úrovních veřejné správy. Dokonce i veřejné služby poskytované jinými subjekty, než veřejnými orgány musí být použitelné pro všechny občany na rovném základě. Zásadní je neoddělovat osoby s postižením, ale začlenit je do běžných služeb. Proto je vhodné spíše upravit standardní služby tak, aby byly přístupné všem (Vládní výbor pro osoby se zdravotním postižením, 2020).

## 1.6 Diskriminace

Pojem diskriminace pochází z latinského názvu *discriminare*, který v překladu znamená rozlišovat, tedy dělat rozdíly. Tento termín s sebou nese konotace jak v právním kontextu, tak v běžné řeči. Nicméně není správné ho jednoznačně chápat pouze ve svém negativním smyslu, a to zejména v situacích, kdy je opodstatněný a existuje důvod pro vytváření rozdílů. Jako ilustrace mohou sloužit právní normy, které jsou schopné flexibilně reagovat na konkrétní

případy, a v důsledku toho můžeme aplikovat normu, která nejlépe vyhovuje dané situaci (Bobek, Boučková, Kühn, 2007).

Jak lze rozpoznat diskriminaci? Projevuje se neospravedlnitelným rozdílem zacházení s lidmi v podobných situacích. Tento jev nemusí být vždy zřejmý, a není podmíněn úmyslem. Diskriminace se často vyskytuje na základě stereotypů a předsudků. Důvody mohou zahrnovat rasu, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientaci, věk, náboženské vyznání, víru a v našem kontextu samozřejmě také zdravotní postižení. Tyto faktory jsou chráněny antidiskriminačním zákonem (Ombudsman: Diskriminace).

Při vykonávání pracovní činnosti je klíčové dodržovat právo na rovné zacházení a zabránit diskriminaci, zejména u jednotlivců se zdravotním postižením. Existuje zvýšené riziko, že by tito lidé mohli být diskriminováni kvůli svému zdravotnímu postižení. Navíc, pokud patří k nějaké ohrožené skupině, mohou být vystaveni diskriminaci i z dalších důvodů. Tato situace se někdy označuje jako dvojitá diskriminace, což znamená, že například ženy se zdravotním postižením mohou čelit jak diskriminaci z hlediska pohlaví, tak i z důvodu svého zdravotního postižení. Je důležité implementovat opatření a politiky, které minimalizují toto riziko a zajišťují, že pracovní prostředí je svobodné od diskriminace ve všech jejích formách (Komendová, 2009).

V porovnání s ostatními důvody pro antidiskriminaci má zdravotní postižení svá vlastní specifika. Dodržení zásady rovného zacházení s jednotlivci se zdravotním postižením vyžaduje nejen zdržení se určitých negativních postupů, ale v některých případech také aktivní opatření. To zahrnuje kroky směřující k zajištění, že lidé se zdravotním postižením mají přístup k zaměstnání a mohou vykonávat práci na stejném základě jako ostatní. Jedním z těchto opatření může být upravení pracovních podmínek, aby odpovídaly individuálním potřebám těchto jednotlivců (Komendová, 2009).

## 2 Chráněný trh práce

Chráněný trh práce je vymezen na dva typy. V první řadě jde o zaměstnavatele zaměstnávající více než 50 % OZP. V druhé jde o OZP samostatně výdělečně činné.

Úřad práce je povinen uzavřít písemnou dohodu o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Tato dohoda musí splňovat určité podmínky:

- zaměstnávání v přepočteném počtu za kalendářní čtvrtletí více než 50 % osob se zdravotním postižením,
- ke dni žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele nebyl pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu dle právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle zákona,
- ke dni podání žádosti není žadatel v likvidaci nebo v posledních 5 letech nebylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že jeho majetek nebude postačovat k úhradě insolvenčního řízení
- žadatel v období 12 měsíců před dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele:
  - vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústav
  - zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm, neuzavíral se zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy, mu nebyla pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce (Úřad práce České republiky).

Ze znění zákona vyplývá, že zaměstnavatel, který má uzavřenou platnou dohodu o uznání na chráněném trhu práce, je oprávněn využívat benefity, které jsou určeny pro tento úsek zaměstnavatelů. Jednou z výhod je například nárok na čerpání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Lze samozřejmě také dohodu vypovědět, a to v případě, pokud zaměstnavatel „*přestane splňovat podmínku pro uzavření dohody o uznání zaměstnavatele uvedenou v odstavci 2 písm.*

*d) bodě 4, pokud výše uložené pokuty přesáhla 50000 Kč“ nebo „nesplnil závazek předložit roční zprávu o činnosti zaměstnavatele, a to ani na základě výzvy Úřadu práce“.* Podle ustanovení v §78 odstavci 9 je výpovědní lhůta stanovena na 2 měsíce, která začíná běžet prvním dnem následujícího kalendářního měsíce po doručení výpovědi zaměstnavateli. Během této doby je zaměstnavatel oprávněn poskytovat své výrobky a služby nebo plnit přijaté zakázky až do konce výpovědní lhůty za účelem splnění svých povinností uvedených v §81 odstavci 1.

Důležité je také zmínit, že na chráněném trhu práce neexistuje konkurenceschopnost s klasickým trhem. Za nejdůležitější cíl je považováno poskytnutí OZP pracovní uplatnění ale také možnost se adaptovat prostřednictvím pracovní rehabilitace (Sirovátka a kol., 2003).

Lze tedy říct, že chráněný trh práce představuje důležitý koncept v sociálním a pracovním kontextu, který klade důraz na poskytování rovných příležitostí. Tento postoj vzniká z přesvědčení, že každý člověk by měl mít příležitosti pracovat a aktivně se účastnit společnosti bez ohledu na zdravotní stav či jiné individuální charakteristiky.

Ochrana pracovního trhu přináší prospěch nejen jednotlivcům se zdravotním postižením, ale má také pozitivní dopady na celou společnost. Přítomnost různorodé pracovní síly podporuje nové nápady a tvůrčí přístupy, a zároveň posiluje důležité hodnoty, jako jsou rovnost a sociální spravedlnost.

## **2.1 Chráněné pracovní místo**

Pojem, který je vymezen v **zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti** a představuje speciálně vytvořenou pracovní pozici pro jedince se zdravotním postižením nebo jinými znevýhodněními. Tato pracovní místa jsou utvořena s ohledem na individuální potřeby zaměstnanců, aby jim poskytla vhodné podmínky a podporu pro úspěšné plnění pracovních úkolů. Tato místa můžeme najít v různých oblastech od jednoduchých montážních činností až po specializovanou výrobu.

Podle Visiera (1998) existují dva hlavní účely filozofie chráněných dílen. Prvním je poskytování pracovní terapie, která připravuje pracovníky na trh práce tím, že jim předá potřebné dovednosti, zvyšuje sociální integraci a sebevědomí. Druhým je poskytování zdroje příjmů prostřednictvím klasického zaměstnání. Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen MPSV) tvrdí, že chráněný trh práce není jen o podpoře hendikepovaných pro budoucí uplatnění na otevřeném trhu práce, ale někteří lidé by měli mít trvalé zaměstnání právě v chráněných dílnách, protože by na otevřeném trhu práce měli obtíže se uplatnit.



Cílem chráněných pracovních míst je podporovat zaměstnanost lidí se zdravotním postižením a přinášet jim příležitosti pro rozvoj pracovních dovedností. Financování těchto míst může pocházet ze státních zdrojů, neziskových organizací nebo soukromého sektoru (Červinka, 2012).

Klasické zaměstnání vyžaduje specifické znalosti a dovednosti, zatímco chráněné dílny nabízejí jednoduché manuální práce, které nevyžadují žádné formální vzdělání ani technické znalosti, ale často neumožňují rozvoj dovedností (Migliore et al., 2007; National Disability Network, 2011). Tento nedostatek vede k problémům při přechodu z chráněných dílen do tradičních zaměstnání, neboť práce v chráněných dílnách často nenabízí dovednosti přenositelné na jiná zaměstnání a nedostatečně připravuje zaměstnance na trh práce (NDRN, 2011).

Dále se v zákoně píše, že se místo zřizuje na základě uzavření písemné dohody s Úřadem práce, který následně poskytuje zaměstnavateli příspěvek, pod podmínkou, že místo musí být OZP obsazené tři roky. Výše příspěvku může být maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí v předchozím kalendářním roku. Pokud zaměstnavatel zřizuje více pracovních míst tak příspěvek je větší (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Zákon ukládá podmínky, které musí zaměstnavatel splňovat. Jedná se o to, že *„zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.“*

Dohoda o zřízení pracovního místa obsahuje například identifikační údaje účastníků dohody, charakteristiku pracovního místa pro OZP, závazek ZN, že bude místo obsazovat pouze OZP, den nástupu, dobu, výše příspěvku, způsob prokazování, jak jsou sjednané podmínky apod.

Na základě informací ze zákona vyplývá, že chráněná pracovní místa představují důležitou součást pracovního trhu, která se zaměřuje na poskytování příležitostí pro jednotlivce se zdravotním postižením. Pracovní místa jsou koncipována s ohledem na to, aby nejen poskytovala zaměstnání jednotlivcům se zdravotním postižením, ale také aby jim nabízela

podporu a pracovní prostředí přizpůsobené jejich konkrétním potřebám (Zákon č. 435/2004 Sb.).

V chráněných pracovních místech jsou implementována opatření a úpravy, které umožňují jednotlivcům se zdravotním postižením efektivně vykonávat svou práci. To může zahrnovat přizpůsobení pracovních procesů, speciální školení nebo podporu asistentů. Cílem je zajistit, aby každý pracovník měl rovnocenný přístup k pracovním příležitostem a mohl plně rozvinout svůj potenciál (Opatřilová a Zámečnicková, 2005).

Lidé s postižením, kteří se přesunuli do tradičního zaměstnání, vykazují větší spokojenost než ti, kteří pracovali v chráněných dílnách (Migliore et al., 2007). Klíčem k této spokojenosti je obvykle pocit začlenění do většinové společnosti. Pokud však dochází k stigmatizaci nebo izolaci na pracovišti, úroveň štěstí se vrátí na úroveň podobnou té, kterou měli v chráněných dílnách (Migliore et al., 2007). Díky zkušenostem z předchozího zaměstnání v chráněných dílnách mají pracovníci posílené adaptivní chování a jsou schopni najít práci v tradičním odvětví (Migliore et al., 2007).

V kontrastu s předchozími závěry, studie provedená Migliorem a kolegy (2008), poskytuje odlišné informace. Studie odhalila, že 142 pracovníků se zdravotním postižením, kteří pracovali v chráněných dílnách, preferovali právě tuto formu zaměstnání před integrací do běžného pracovního prostředí. Tito zaměstnanci upřednostňovali chráněné dílny kvůli zkušenostem z otevřeného trhu práce, jistotě dlouhodobého zaměstnání, specifickým požadavkům na pracovní místo a flexibilní pracovní době. Přestože 46 % pracovníků uvedlo, že je nikdo, ani rodiče ani úředníci, neovlivňoval k preferenci práce v chráněných dílnách, většina zůstává přikloněna právě k této formě zaměstnání jako první volbě.

Podle obecného názoru má chráněná dílna sloužit jako přechodová fáze pro lidi s mírným postižením mezi školou nebo nemocnicí a tradičním zaměstnáním (Verdugo et al., 2006). Lenhart (2010) identifikoval několik hlavních obav spojených s chráněným trhem práce, včetně nedostatečných pracovních podmínek, nízkých mezd, obtížného přechodu na otevřený trh práce a porušování mezinárodních standardů. Prvním problémem jsou pracovní podmínky, které zahrnují nedostatečné normy ochrany zaměstnanců na pracovišti. Druhou obavou je nízká mzda, kdy zákony v některých zemích umožňují platit mzdu nižší než minimální a zaměstnanci mají omezenou vyjednávací sílu týkající se mezd. Třetím problémem je nesoulad s výsledky několika studií (Migliore et al., 2007; Strategy Unit, 2005; Akkerman, 2016).

## 2.2 Pracovní rehabilitace

Osobám se zdravotním postižením nelze odeprít právo na pracovní rehabilitaci, kterou zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce. Podle ustanovení **zákona č. 435/2004 Sb.** se jedná o „*souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Žádost osoby se zdravotním postižením obsahuje její identifikační údaje; součástí žádosti je doklad osvědčující, že je osobou se zdravotním postižením.*“

Dále se v § 69 píše, že se pracovní rehabilitace zaměřuje především na poradenskou činnost, která má pomoci ke zvolení vhodného povolání, zaměstnání či jiné výdělečné činnosti. Krajský úřad poskytuje sounáležitost a sestavuje individuální plán pracovní rehabilitace. Bere v potaz zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání či jinou výdělečnou činnost. Vše s ohledem na situaci trhu (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Dalším důležitým bodem v tomto paragrafu je odstavem 5 kde se píše „*Na pracovní rehabilitaci mohou být na základě doporučení ošetřujícího lékaře vydaného jménem poskytovatele zdravotních služeb zařazeny fyzické osoby, které jsou uznány za dočasně neschopné práce, a na základě doporučení okresní správy sociálního zabezpečení vydaného v rámci kontrolní lékařské prohlídky též fyzické osoby, které přestaly být invalidními. Zařazení těchto fyzických osob na pracovní rehabilitaci nesmí být v rozporu s jejich zdravotní způsobilostí; krajská pobočka Úřadu práce je povinna zařazení písemně oznámit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení s uvedením data zahájení, místa výkonu, denního rozsahu a celkové délky trvání pracovní rehabilitace, a do 5 kalendářních dnů písemně oznámit její ukončení.*“ (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Zákon také dovoluje převést pověření na jinou právnickou či fyzickou osobu, která poskytuje služby zahrnuté do pracovní rehabilitace.

Podle Zormanové (2017) je proces pracovní rehabilitace chápán jako kontinuální a nepřerušovaná činnost, která pomáhá jednotlivcům se zdravotním postižením se připravit na nalezení a udržení zaměstnání na běžném trhu práce.

Během pracovní rehabilitace jsou poskytovány různé druhy pomoci, včetně odborných školení, kariérního poradenství a úprav pracovního prostředí. Hlavním cílem je podpora rozvoje dovedností potřebných pro práci, zdokonalení komunikačních schopností a přizpůsobení se

konkrétním požadavkům pracovního prostředí. To v konečném důsledku zvyšuje samostatnost a šance na úspěšné začlenění jednotlivců do pracovního života (Zákon č. 435/2004 Sb.).

### **2.3 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením**

Už název napovídá, že se bude jednat o finanční podporu, která bude poskytována zaměstnavatelům ze strany Úřadu práce České republiky (dále jen ÚP ČR), který tento příspěvek poskytuje na základě uzavřené dohody a dle konkrétních podmínek daných legislativou. Tento prostředek, má podpořit inkluzi osob se zdravotním postižením na pracovním trhu (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Výši příspěvku udává §75 odstavec 2, který zní *„příspěvek může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce 10 a více pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, může příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinasobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinasobek průměrné mzdy podle věty první“* (Zákon č. 435/2004 Sb.).

V odstavci 3 jsou podmínky pro poskytnutí příspěvku. Jedná se o to, že *„zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně“* (Zákon č. 435/2004 Sb.).

V odstavci 6 jsou uvedené body, které je potřeba v dohodě o zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením zmínit. Jde například o: identifikační údaje účastníků dohody, charakteristiku pracovního místa, výše příspěvku, den, od kterého bude pracovní místo obsazeno, dobu, po kterou bude místo obsazeno apod (Zákon č. 435/2004 Sb.).

## **2.4 Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením**

Finanční podpora, která se taktéž poskytuje zaměstnavatelům. Jedná se o formu, která jim pomáhá s náklady spojenými s adaptací. Příspěvek může být použit například na speciální vybavení, které umožní OZP vykonávat práci. Příspěvek se poskytuje na základě žádosti, která dle §76 odstavce 4 musí obsahovat *„identifikační údaje zaměstnavatele, místo a předmět podnikání nebo místo a předmět činnosti zaměstnavatele, jmenný seznam osob se zdravotním postižením, na které je příspěvek požadován, s uvedením rodného čísla a data vzniku pracovního poměru a doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením.“* (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Dále je potřeba k žádosti přiložit *„doklad o účtu zaměstnavatele v peněžním ústavu. Potvrzení o splnění podmínky uvedené v odstavci 2 zajišťuje podle § 147b Úřad práce sám, pokud mu k tomu dá zaměstnavatel písemný souhlas a zproští za tímto účelem příslušný finanční nebo celní úřad, příslušnou územní správu sociálního zabezpečení nebo příslušnou zdravotní pojišťovnu mlčenlivosti vůči Úřadu práce. Prokazuje-li zaměstnavatel splnění podmínky uvedené v odstavci 2 předložením potvrzení sám, nesmí být toto potvrzení starší než 30 dnů přede dnem podání žádosti podle odstavce 4 a údaje v něm musí odpovídat skutečnému stavu ke dni uvedenému v tomto potvrzení. Úřad práce může požadovat předložení i jiných dokladů, pokud jsou nezbytně nutné v souvislosti s posouzením žádosti o poskytnutí příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.“* (Zákon č. 435/2004 Sb.).

## **2.5 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce**

Zaměstnavatelům, se kterými Úřad práce České republiky (dále jen ÚP ČR) uzavřel dohodu o uznání jejich zaměstnavatelských praktik, je poskytován příspěvek dle §78a na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a další náklady. Pro vyplácení tohoto příspěvku je příslušná krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel (v případě právnické osoby) nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel (v případě fyzické osoby) (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Příspěvek je finanční náhrada za skutečně vyplacené mzdy nebo platy zaměstnancům s postižením, včetně sociálního pojištění a příspěvků na zaměstnanost a veřejné zdravotní pojištění. Tato náhrada činí maximálně 75 % skutečně vyplacených mzdy nebo platů, ale nejvýše 5000 Kč pro zdravotně znevýhodněné osoby a podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b). Pro výpočet příspěvku jsou skutečně vyplacené mzdy nebo platy sníženy o určité částky, jako jsou například naturální mzdy, srážky ze mzdy určené na plnění zaměstnavatele podle občanského zákoníku, s výjimkou škodních srážek, nebo příspěvky zaměstnanců na stravování podle § 236 zákoníku práce, nebo náhrady mzdy nebo platy poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Příspěvek je udělován čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele. Tato žádost musí být doručena krajské pobočce Úřadu práce nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Podmínkou pro poskytnutí příspěvku je, že k poslednímu dni daného kalendářního čtvrtletí zaměstnavatel nemá vedené daňové nedoplatky, nedoplatek na pojistném, penále na sociálním zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ani penále na veřejném zdravotním pojištění (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Zákon o zaměstnanosti § 78a odstavec 5 ukládá, co musí žádost o příspěvek obsahovat:

- Seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a těch, kteří mají těžší zdravotní postižení. Tento seznam musí obsahovat jejich jména, rodná čísla, data začátku a konce pracovního poměru, kódy zdravotních pojišťoven a informace o vynaložených finančních prostředcích na mzdy nebo platy, včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na veřejné zdravotní pojištění.
- Doklad o tom, že zaměstnanec, pro kterého je příspěvek požadován, je skutečně osobou se zdravotním postižením, pokud došlo k nějaké změně oproti dříve poskytnutým informacím podle příslušných právních ustanovení.

Příspěvek nemůže být dle § 78a odstavce 7 poskytován zaměstnancům, kteří:

- již obdrželi jiný příspěvek od Úřadu práce za stejné čtvrtletí, ať už na základě skutečně vynaložených finančních prostředků na mzdy, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- jsou příjemci starobního důchodu za stejné čtvrtletí,
- v minulosti obdrželi příspěvek na úhradu provozních nákladů spojených se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením,
- zaměstnanci, s nimiž nebylo dohodnuto pracoviště zaměstnavatele jako místo výkonu práce, odmítli kontrolu na místě výkonu práce,
- byli zaměstnanci agentury práce, kteří byli dočasně přiděleni k práci u uživatele za stejné čtvrtletí.

## 3 Legislativa zdravotně postižených osob

V této kapitole se budeme věnovat právnímu opatření, která jsou navržena k ochraně a podpoře OZP. Protože tato práce je zaměřená na zaměstnávání OZP, tak se s tím budou pojít právní předpisy, mezi ty české se budeme zaměřovat hlavně na Ústavu ČR, Listinu základních práv a svobod, Antidiskriminační zákon, Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti. Mezi mezinárodní předpisy zařadíme Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením a Evropskou sociální chartu Rady Evropy.

### 3.1 Legislativa České republiky

Legislativa týkající se zdravotně postižených osob v České republice je klíčovým nástrojem pro zajištění rovných práv, ochrany a integrace jedinců s postižením do společnosti.

#### 3.1.1 Ústava České republiky

**Ústavní zákon č. 1/1993 Sb.** vytváří základní právní rámec, který je závazný pro celou ČR. Je rozdělen na osm hlav a sto třináct článků. Hned v hlavě první jsou sepsána základní ustanovení, dále pak moc zákonodárná, výkonná, soudní, NKÚ, ČNB, územní samospráva a jako poslední přechodná a závěrečná ustanovení. Pokud jde o zaměstnávání OZP tak Ústavní zákon může mít vliv především na:

- **základní práva**, protože chrání lidská práva a svobody všech občanů ČR bez rozdílu, včetně práva na práci a rovné příležitosti,
- **princip rovnosti**, který vychází ze zákazu diskriminace OZP,
- **zásada sociální solidarity**, která zajišťuje ochranu a podporu pro OZP právě v oblasti zaměstnávání.

Tyto vlivy vychází z preambule, ve které se píše „*My, občané České republiky v Čechách, na Moravě a ve Slezsku, v čase obnovy samostatného českého státu, věrni všem dobrým tradicím dávné státnosti zemí Koruny české i státnosti československé, odhodláni budovat, chránit a rozvíjet Českou republiku v duchu nedotknutelných hodnot lidské důstojnosti a svobody jako vlast rovnoprávných, svobodných občanů, kteří jsou si vědomi svých povinností vůči druhým a zodpovědnosti vůči celku, jako svobodný a demokratický stát, založený na úctě k lidským právům a na zásadách občanské společnosti, jako součást rodiny evropských a světových demokracií, odhodláni společně střežit a rozvíjet zděděné přírodní a kulturní, hmotné a duchovní bohatství, odhodláni řídit se všemi osvědčenými principy právního státu, prostřednictvím svých svobodně zvolených zástupců přijímáme tuto Ústavu České republiky.*“



### 3.1.2 Listina základních práv a svobod

Jedná se o dokument, který nám garantuje základní práva a svobody občanů ČR, který je součástí ústavního pořádku České republiky od roku 1992. V naší problematice se budeme zabývat pouze články, které s tím souvisí (Listina základních práv a svobod. Online.).

Jako první se jedná o článek 3 odstavec 1, ve kterém se píše „*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.*“ Jistě z toho cítíme, že tento článek zaručuje právo na ochranu osobnosti a nedotknutelnosti lidské důstojnosti (Listina základních práv a svobod. Online.).

Hlava čtvrtá pojednává o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Přesněji článek 26 udává „*každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost,*“ a také že, „*každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.*“ Dalším důležitým článkem je článek 28 „*zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.*“ To znamená, že OZP mají právo na stejnou odměnu jako ostatní zaměstnanci, a to bez rozdílu. Zaměstnavatelé jsou povinni dodržovat zásady a zajistit pro ně takové prostředí, které je bezpečné. Článek 29 odstavec 1, který je také velmi podstatný v naší problematice a to, že „*ženy, mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky*“ to udává, že zaměstnavatel zajistil vyhovující podmínky pro OZP, a odstavec 2 „*mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.*“ V tomto ohledu je nutné poskytnutí sounáležitosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, a to nejen při adaptaci či profesního rozvoje (Listina základních práv a svobod. Online.).

### 3.1.3 Zákon o rovném zacházení a o právních ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů – Antidiskriminační zákon

Jedná se o **zákon č. 198/2009 Sb.**, dále jako ADZ, je klíčovým dokumentem v českém právním systému, který má za cíl zabránit diskriminaci a chránit osoby, které jsou jejími oběťmi. Tento zákon byl přijat v souladu s požadavky Evropské unie a měl by sloužit k zajištění

rovných příležitostí pro všechny občany (Národní rada osob se zdravotním postižením ČR. Online.).

Pokud jde o konkrétní příklady paragrafů z ADZ, zmíníme § 2 odstavec 3, kde je napsáno, že přímou diskriminací se rozumí „*takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru, a dále v právních vztazích, ve kterých se uplatní přímo použitelný předpis Evropské unie z oblasti volného pohybu pracovníků*“. Pokud se budeme bavit o nepřímé diskriminaci, tak to udává § 3 odstavec 2 „*z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení*“ (Zákon č. 198/2009 Sb.).

V ADZ je také vlastní definice diskriminace OZP a to v § 5 odstavci 6, který zní, že „*zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok*“. Z této definice tedy vyplývá jasný rámec určení, kdo je považován za OZP a kdo má nárok na ochranu dle ADZ (Zákon č. 198/2009 Sb.).

V praxi Evropské unie jsou k ochraně obětí diskriminace zřizovány "úřady pro rovné zacházení", které poskytují bezplatné poradenství obětem diskriminace. V České republice byla tato role svěřena veřejnému ochránci práv, známému také jako ombudsman, jehož činnost je upravena zákonem. Tímto způsobem se snaží český právní systém zajistit ochranu před diskriminací a poskytnout obětem potřebnou podporu a pomoc (Národní rada osob se zdravotním postižením ČR. Online.).

### **3.1.4 Zákoník práce**

Jedná se o **zákon č. 262/2006 Sb.**, který upravuje pracovněprávní poměry mezi zaměstnanci a zaměstnavateli v ČR. Jde o velmi rozsáhlý předpis, který zahrnuje různé oblasti. Samozřejmě i v tomto zákoně je kladen velký důraz na zákaz diskriminace a rovné zacházení.

V § 16 odstavci 2 se píše, že je „zakázána jakákoliv diskriminace, zejména diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu a vztahu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství, mateřství, otcovství nebo pohlavní identifikace se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví“ (Zákon č. 262/2006 Sb.).

Poskytovatelé služeb nestátního sektoru, jako jsou organizace specializované na podporované zaměstnávání, zatím nemají pro svou činnost specifické právní rámce. Jejich aktivity jsou založeny na zákoně č. 108/2006 Sb., který reguluje poskytování sociálních služeb, přičemž se primárně opírají o služby sociální rehabilitace registrované podle tohoto zákona (Fialová, I., Opatřilová, D., Procházková, L. 2012).

### **3.1.5 Zákon o zaměstnanosti**

**Zákon č. 435/2004 Sb.** je právní norma, ve které jsou upraveny různé aspekty zaměstnanosti. Tento zákon stanovuje pravidla pro politiku zaměstnanosti, poskytování podpory v oblasti zaměstnanosti, ochranu zaměstnanců, podmínky pro vytváření nových pracovních míst a další oblasti související s trhem práce.

Stěžejní je pro tuto diplomovou práci část třetí, která se věnuje přímo zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Každé zdravotní postižení může být spojeno s určitými riziky pro zaměstnavatele. J. Hrdá (2007) se věnuje problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením a říká „rizika při zaměstnávání jsou sice u každého, ale u člověka se zdravotním postižením je předpokládáme – nyní víme, jak jim předcházet a již vzniklé problémy řešit. Znat limity předem je výhoda.“

V § 67 je vymezena nejen definice a klasifikace OZP dle české legislativy ale také je důležité, že OZP musí doložit potvrzení nebo posudek stavu od orgánu sociálního zabezpečení (Zákon č. 435/2004 Sb.).

§ 68 pojednává o evidenci, kterou má na starosti krajská pobočka ÚP. V této evidenci jsou shromážděny identifikační údaje o těchto osobách, informace o jejich omezeních v pracovním uplatnění z důvodu zdravotních problémů, dále informace o právním základu, na

základě, kterého byly uznány jako osoby se zdravotním postižením, a konečně informace o poskytování pracovní rehabilitace (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Dále od § 69 jsou uvedeny možnosti na zapracování OZP, které jsou již vymezeny výše. Jedná se o pracovní rehabilitaci a příspěvky na zřízení místa pro osobu OZP, úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP, chráněný trh práce a dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce a jako poslední příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce (Zákon č. 435/2004 Sb.).

## **3.2 Mezinárodní právní úprava**

Legislativa v oblasti zdravotního postižení se neomezuje pouze na vnitrostátní úroveň, ale rozšiřuje se i do mezinárodního právního rámce.

### **3.2.1 Evropská sociální charta**

Byla přijata v rámci Rady Evropy, která byla založena v roce 1949 s cílem podporovat spolupráci a ochranu lidských práv v evropských zemích. Lze ji považovat za klíčový mezinárodní dokument v oblasti sociálních práv. Charta byla podepsána v Turíně a její přijetí bylo reakcí na nutnost ochrany sociálních a ekonomických práv občanů v Evropě. Česká republika se stala členem Rady Evropy a tím i signatářem v roce 1993. Tím se zavázala dodržovat ustanovení této Charty (Evropská sociální charta. Online).

Česká republika se však považuje být vázána pouze některými ustanoveními. Například u článku 1 lze vyvodit, že do svých priorit je potřeba zahrnout a udržovat co nejvyšší a stabilní úroveň zaměstnanosti s cílem dosáhnout plného zaměstnání, zajišťovat právo zaměstnance na důstojné příjmy z voleného zaměstnání a poskytovat bezplatné služby zaměstnanosti pro všechny pracovníky (Evropská sociální charta. Online).

U článku 3 se klade důraz na právo na bezpečné a zdravé pracovní podmínky, se záměrem zajištění efektivního uplatňování práva na bezpečné a zdravé pracovní podmínky se smluvní strany zavazují k tomu, že *budou „vydávat právní předpisy k zajištění bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci, stanovovat opatření k vynucení takových právních předpisů formou dozoru a projednávat s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, tam kde existují, opatření zaměřená ke zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci“.*

Důležitý článek pro tuto práci je článek č.9. Jedná se o právo na poradenství při volbě povolání, kdy cílem je zajistit efektivní využívání práva na profesionální poradenství. Při výběru povolání se smluvní strany zavazují poskytovat nebo podporovat odpovídající služby, které pomáhají všem jednotlivcům, včetně osob se zdravotním postižením, řešit otázky související s volbou zaměstnání a kariérovým postupem, a to se zvláštním důrazem na jejich individuální schopnosti a možnosti na trhu práce; tato podpora musí být poskytována bezplatně, a to jak mládeži, včetně školních dětí, tak dospělým (Evropská sociální charta. Online).

Na to navazuje další článek č. 10 o právu na přípravu k výkonu povolání, kdy se smluvní strany zavazují „*poskytovat nebo podporovat podle potřeby technickou a odbornou přípravu všech osob, včetně osob zdravotně postižených, po projednání s organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, a poskytovat prostředky, které umožní přístup k vyššímu technickému a vysokoškolskému vzdělání výhradně podle schopností jednotlivce*“ (Evropská sociální charta. Online).

Dále samozřejmě nelze odeprít právo na spravedlivou odměnu za práci, právo organizovat se, kolektivně vyjednávat, právo na sociální a lékařskou pomoc apod.

### **3.2.2 Úmluva o právech osob se zdravotním postižením**

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením byla schválena v New Yorku dne 13. prosince 2006. Česká republika podepsala tuto Úmluvu v New Yorku dne 30. března 2007. Poté, co ji schválil parlament a ratifikoval prezident, byla ratifikační listina uložena u generálního tajemníka OSN, který je deponitářem Úmluvy, dne 28. září 2009. Úmluva nabyla účinnosti dne 3. května 2008 na základě jejího článku 45 odst. 1. Pro Českou republiku se stala účinnou dne 28. října 2009 podle odst. 2 tohoto článku. Anglické znění Úmluvy a její překlad do češtiny byly vyhlášeny současně (Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Online.).

Tato úmluva klade důraz na základní principy, jako je ohled k přirozené důstojnosti, individuální nezávislost a autonomie jednotlivců, eliminace diskriminace, úplné a efektivní začlenění do společnosti, respektování rozmanitosti a akceptace osob se zdravotním postižením jako nedílné součásti lidského spektra, a rovněž na dodržování práv dětí se zdravotním postižením a podporu jejich identitního vyjádření (Michalík, 2013).

Cílem této úmluvy, což je obsaženo v 1 článku, je podporovat, chránit a zajistit plné a rovné uplatňování všech lidských práv a základních svobod pro všechny osoby se zdravotním

postížením a podporovat respekt k jejich přirozené důstojnosti. Osoby se zdravotním postižením zahrnují jedince s dlouhodobým fyzickým, mentálním, duševním nebo smyslovým postižením, které může bránit jejich plnému a efektivnímu zapojení do společnosti na rovnocenném základě s ostatními (Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Online.).

Definice pro účely úmluvy jsou uvedeny například, že *„diskriminace na základě zdravotního postižení znamená jakékoli činění rozdílu, vyloučení nebo omezení provedené na základě zdravotního postižení, jehož cílem nebo důsledkem je narušit nebo zrušit uznání, užívání nebo uplatnění, na rovnoprávném základě s ostatními, všech lidských práv a základních svobod v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti. Zahrnuje všechny formy diskriminace, včetně odepření přiměřené úpravy“* (Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Online.).

Úmluva je založena na obecných zásadách, které jsou: *„respektování přirozené důstojnosti, osobní nezávislost včetně svobody volby a samostatnosti jednotlivců; zabránění diskriminace; zajištění plného a efektivního zapojení a začlenění osob se zdravotním postižením do společnosti; respektování odlišností a akceptace osob se zdravotním postižením jako nedílné součásti lidské rozmanitosti a přirozenosti; zajištění rovných příležitostí pro všechny; zvýšení přístupnosti; zajištění rovnosti mužů a žen; respektování rozvíjejících se schopností dětí se zdravotním postižením a jejich práva na udržení identity.“*

Dále jsou v úmluvě samostatné články, které se týkají žen ale i dětí se zdravotním postižením. Dalším neméně důležitým článkem je článek č.8, který je zaměřený na zvyšování povědomí (Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Online.).

## 4 Empirická sonda

Empirická sonda v této diplomové práci bude realizována prostřednictvím postupů, které jsou specifikovány v metodologii. Tato sonda zahrnuje provedení řízených rozhovorů ve vybraných organizacích, komparativní analýzu získaných dat z těchto rozhovorů a také provedení dotazníkového šetření mezi širokou veřejností. Tyto postupy byly zvoleny s ohledem na jejich schopnost poskytnout relevantní a užitečné informace pro dosažení cílů diplomové práce týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

### 4.1 Metodologie

Metodologie této práce je postavena na kombinaci kvalitativního a kvantitativního přístupu, který umožní důkladnou analýzu a porovnání přístupů dvou konkrétních podniků k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jakož i vnímání této problematiky veřejností. Následující kroky budou prováděny pomocí:

- **řízených rozhovorů** ve dvou vybraných organizacích. Každý rozhovor je strukturován na základě 14 připravených otázek týkajících se zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tyto rozhovory nám poskytly hlubší vhled do strategií, postupů a výzev, kterým organizace v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením čelí.
- **komparace organizací** – na základě získaných informací z rozhovorů je provedena komparativní analýza obou podniků. Zaměříme se na podobnosti a rozdíly v přístupech, výzvách a úspěších v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
- **dotazníkového šetření široké veřejnosti** – cílem je získat informace o jejich vnímání a postojích k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Tyto hlavní metody doplníme o interpretaci získaných dat, které umožní porovnání postojů a praktik organizací v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zhodnocení povědomí veřejnosti o této problematice. Tímto přístupem očekáváme získání uceleného obrazu o současné situaci v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením a o povědomí veřejnosti o chráněném trhu práce.

## 5 Řízené rozhovory

Řízené rozhovory byly provedeny ve dvou vybraných organizacích, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením a mají hlubší povědomí o úskalích spojených s touto problematikou. Viz tedy níže.

### 5.1 Centrum Kosatec, z.s.



*Obrázek 1 Logo Kosatec, z.s.*  
Zdroj: Centrum Kosatec, z.s. (2024)

Česká Abilympijská asociace, z.s., byla založena v roce 1997 a od roku 2011 sídlí v budově ve Sladkovského ulici v Pardubicích, která nese název Centrum Kosatec. Tento název se postupně začal používat jako marketingový pro celou firmu. Centrum Kosatec funguje jako sociální firma, zaměstnavatel lidí se zdravotním postižením, a zároveň poskytovatel sociálních služeb a dalších aktivit pro osoby se zdravotním postižením i bez něj.

V roce 2022 Centrum Kosatec dosáhlo řady úspěchů. Otevřelo bufet v poliklinice KOLF, úspěšně dokončilo projekt P.R.S.T., spustilo projekt Culture Buddy ve spolupráci s Magistrátem města Pardubic a KONEPem, a využilo příležitost dotační výzvy Evropského sociálního fondu, díky čemuž získalo finanční prostředky na nákup a rekonstrukci budovy v sousedství Centra Kosatec na Sociální centrum Kosatec II. Za svou činnost obdrželo ocenění Prověřená veřejně prospěšná organizace od Asociace veřejně prospěšných organizací a Značku české kvality od Ministerstva průmyslu a obchodu ČR (Centrum Kosatec. Online).

Centrum Kosatec představuje významný příklad sociálního podnikání, který spojuje poskytování sociálních služeb s podnikatelskou aktivitou. Hlavním cílem je nejen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, ale také poskytovat kvalitní produkty a služby pro veřejnost.



Na základě analýzy výkazu zisku a ztráty za období 2020-2022, který je dostupný na webu organizace, lze vyvodit několik důležitých závěrů ohledně hospodaření daného podniku.

Během tohoto tříletého období došlo k významnému nárůstu nákladů, což může naznačovat zvýšenou aktivitu podniku, rozšíření jeho činností nebo nárůst nákladů na provoz. Paralelně s tím však došlo i k růstu výnosů, což signalizuje úspěšný prodej produktů nebo služeb (Centrum Kosatec. Online.).

Navzdory nárůstu nákladů a výnosů se výsledek hospodaření podniku ukázal být relativně stabilní. S výsledkem hospodaření před a po zdanění zůstávajícím v podobném rozmezí, naznačuje to schopnost podniku efektivně reagovat na změny nákladů a tržeb a udržet si stabilitu ve svém hospodaření.

Takový vývoj je pozitivní z hlediska dlouhodobé udržitelnosti a konkurenceschopnosti podniku, neboť signalizuje schopnost podniku přizpůsobit se měnícím podmínkám a udržet si stabilní výsledky hospodaření (Centrum Kosatec. Online).

### **5.1.1 Řízený rozhovor v Kosatci**

V rámci provádění řízeného rozhovoru se setkání konalo v prostorách kavárny Kosatec. Během tohoto setkání byla přítomna vedoucí kavárny, paní Šourková a vedoucí PR paní Klose, které osobně poskytovaly odpovědi na otázky. Dále se rozhovoru účastnila paní ředitelka Potůčková, která své poznatky a doplňující informace sdělila prostřednictvím emailové komunikace. Otázky a odpovědi jsou uvedeny níže:

#### **1. Jaké jsou hodnoty Vašeho spolku a jeho hlavní poslání, jak se tyto hodnoty projevují v každodenní praxi?**

Poslání spolku je dáno stanovami. Tedy poslání Centra Kosatec, z. s. je definováno: Centrum Kosatec, z. s. pomáhá lidem z cílové skupiny dosáhnout co největší míry soběstačnosti a nezávislosti, žít v jejich přirozeném prostředí a získat dobré předpoklady ke společenskému a pracovnímu uplatnění. Naplňuje základní principy sociálního podnikání, což se projevuje podnikatelskými aktivitami, které přispívají společnosti. Hraje klíčovou roli v podpoře místního růstu a často vytváří pracovní příležitosti pro jedince s různými druhy znevýhodnění, jako jsou zdravotní, sociální nebo kulturní. Většina zisku je reinvestována do dalšího rozvoje sociálního podniku. Pro tyto sociální podniky je rovněž důležité nejen dosahovat zisku, ale také maximalizovat veřejný prospěch.

Zaměstnanci sociální firmy berou svoji práci jako poslání, takže pokud se na otázku dívám z pohledu zaměstnance např. kavárny, tak je to v pořádku. Naši zaměstnanci jsou v cca 70 % cílovou skupinou.

Je důležité si uvědomit, že mnoho lidí nemá povědomí o tom, jakým obtížím postižení čelí při hledání zaměstnání a začlenění do společnosti. Proto je důležité podporovat iniciativy, jako je Kosatec, které se snaží tuto situaci řešit a poskytují lidem s postižením možnost pracovat a být součástí společnosti. Někteří lidé potřebují pevně stanovený harmonogram, protože je pro ně obtížné dodržovat volnější přístup. To je pochopitelné, ale zároveň je třeba brát v úvahu individuální potřeby. Je důležité, že lidé jsou si vědomi, že musí být flexibilní.

Zdravotní stav jednotlivců nemůže být přehlížen, a proto je nutné být ohleduplný a důsledný. To znamená, že každý má nad sebou nějakou formu kontroly, aby se zajistilo, že vše funguje správně. Je důležité, aby každý sektor, ať už je to kavárna, pekárna nebo šicí dílna, měl svůj systém kontroly a že se lidé podělí o zpětnou vazbu a ověří, že vše probíhá tak, jak má. To je důležité pro udržení kvality a bezpečnosti pracovního prostředí.

## **2. Jaké jsou hlavní produkty nebo služby, které vaše organizace poskytuje a jakým způsobem se lišíte od konkurence na trhu?**

Poskytujeme dvě registrované sociální služby (sociální rehabilitaci v ambulantní, terénní i pobytové formě pro lidi se zdravotním hendikepem a sociálním znevýhodněním a osobní asistenci pro seniory a osoby se zdravotním postižením), vzdělávací aktivitu typu Zážitekového semináře s lektory se zdravotním hendikepem, dále poradenská střediska bezbariérovosti, exkurze, stáže. Vedlejšími činnostmi spolku je podnikání prioritně v gastronomii. Máme vlastní pekárnu, kavárnu, výrobu svačín, provozujeme bufety na základních a středních školách v Pardubicích, poliklinice, máme vlastní kuchyň, chystáme se otevřít vlastní prodejnu produktů včetně pečiva. Dále provozujeme dílny montážní (automotiv), šicí, keramickou, tkalcovskou, 3D tisk, gastrotisk (potisk dortů, lineckého cukroví, čokolád, sýru aj.). Jsme největší sociální firmou v Pardubicích a snažíme se pro lidi se zdravotním hendikepem najít pracovní uplatnění u nás a také je připravit na volný trh práce.

Dalším produktem jsou zážitkové semináře, které jsou zaměřeny na informování a osvětu veřejnosti o životě s postižením. Tyto semináře jsou vedeny lidmi s postižením, kteří sdílí své autentické zkušenosti a zážitky. Jedním z cílů těchto seminářů je také informovat politické

představitelů, aby si uvědomili realitu lidí s postižením a mohli přijímat informovaná rozhodnutí ohledně politiky a podpory v této oblasti.

Je zjevné, že vzdělávání a osvěta jsou klíčovými prvky, protože mnoho lidí nemá povědomí o skutečných výzvách a potřebách lidí s postižením. Kosatec se snaží tyto předsudky a nevědomost překonat prostřednictvím různých aktivit a programů, které poskytují nejen pracovní příležitosti, ale také informují a osvětlují veřejnost.

### **3. Jaké jsou nejlepší praktiky a příklady úspěšného inkluzivního zaměstnávání zdravotně postižených jednotlivců v podnikání?**

Umíme přizpůsobit provoz i náplň práce dle potřeb zdravotně hendikepovaného zaměstnance, ale zároveň umíme vytipovat vhodného zájemce o práci. Náš zaměstnanec není klient, musí se stát platným členem pracovního týmu. Zpočátku mu dopřejeme veškerou podporu, kterou potřebuje, ale po zapracování od něho očekáváme výkonnost, která je nutná pro udržení provozu. Pokud to tak není, bohužel jeho práci musí dodělat jiný člověk s hendikepou, což není možné. Pokud zaměstnanec selhává na nějaké pozici, nabídneme mu jinou práci s ohledem na jeho potřeby i hendikep. Pokud to nelze, nabídneme podporu sociálního pracovníka při hledání práce u jiného zaměstnavatele. Nejsme stacionářem. Naši zaměstnanci musí odvádět výkon, abychom si na provozy vydělali a mohli pořizovat i nástroje a vybavení, které jim pomohou při práci. V ČR neexistuje žádná legislativa k sociálnímu podnikání, takže získat a udržet si zakázku v konkurenci s komerčními firmami je velmi obtížné.

Je skvělé, že zákazníci jsou tolerantní a respektují handicapované zaměstnance. Tímto způsobem se vytváří inkluzivní prostředí, kde jsou lidé s postižením akceptováni a oceněni za své schopnosti a přínos k pracovnímu prostředí. To vede k větší spokojenosti a produktivitě v zaměstnání.

### **4. Jaká je podle vás role vlády a veřejných politik v podpoře zaměstnávání zdravotně postižených jednotlivců v podnikání a jaké jsou možnosti pro zlepšení podnikatelského prostředí pro tyto jednotlivce?**

Poslanci nerespektují volání zaměstnavatelů OZP, většina z nich si myslí, že to jsou slintající retardovaní jedinci na vozíku, kteří cosi patlají z hlíny. Pouze ti s vlastní zkušeností, po rakovině, s epilepsií, s depresivní poruchou osobnosti, úzkostmi. Začnou nejednou zjišťovat,

že lidé, na kterých hendikep třeba není ani vidět, chtějí pracovat, ale selhávají na volném trhu práce. Tak tito poslanci možná začnou aspoň trochu přemýšlet, co s tím.

**5. Jaké jsou největší překážky a bariéry, kterým čelíte při zapojování zdravotně postižených zaměstnanců do pracovního prostředí, a jak aktivně pracujete na jejich překonání?**

Opět zdůrazňuji – neexistence legislativy, ač proběhlo několik námitkových řízení, návrhů, pořád dokola a výsledek stále žádný. A jak aktivně pracujeme? No přece se snažíme u voleb volit ty, kteří slibují, že to změní. Opět výsledek žádný. Co dál? Informujeme, poukazujeme, jsme členy různých aktivních komisí, jsme propojeni mezi sociálními firmami a zaměstnavateli navzájem, spolupracujeme, předáváme si zakázky, toto funguje. Politici ne.

A určitě je důležité přistupovat ke každému člověku individuálně a respektovat jeho zdravotní omezení a potřeby. Pochopení toho, co je pro něj vhodné a co ne, je klíčové, ale může být náročné, že získáme tyto informace až po určitém čase a přirozeném seznámení. Je důležité postupovat citlivě a nenutit lidi k odhalení svých zdravotních problémů, ale spíše se snažit vytvořit prostředí důvěry, ve kterém se budou cítit pohodlněji a budou bez obav sdílet své potřeby.

Je také důležité, že Kosatec poskytuje podporu a poradenství novým zaměstnancům prostřednictvím sociálních. Tato podpora hraje klíčovou roli v tom, aby se noví zaměstnanci cítili bezpečně a podporováni při svém novém pracovním začátku.

**6. Jaká inspirativní příběhy nebo úspěchy můžete sdílet o zdravotně postižených zaměstnancích ve vašem podniku, kteří překonali výzvy a dosáhli vynikajících výsledků?**

Měli jsme zde zaměstnance z ulice, bezdomovce, byl na ulici přes 20 let. Návyky katastrofické, sociálně velmi svérázný až patologický, občas agresivní, tak jak ulice člověka tvaruje...přesto byl manuálně zručný, dostal u nás šanci v montážní dílně. Práci zvládal dobře, vše ostatní bylo těžké... Nerespektování nadřízeného, neshody v kolektivu, půjčování peněz, které nevracel... Neochota spolupracovat se sociální pracovníci... S kýmkoliv...Z mé pozice ředitelky jsem musela zasáhnout a dát mu ultimátum, že pokud si nadále bude půjčovat peníze a nevracet a přespávat v dílně přes zákaz nadřízeného, že se s ním rozloučíme.... Křičel, proklínal mě, vyhrožoval. Přesto jsem to nevzdala a odešla s tím, že dostal poslední šanci ve svém životě... No, a nyní (cca po 3 letech u nás pán bydlí ve služebním bytě, platí řádně nájem,

povýšil na správce budovy, přešel do provozu gastru, je výborný kuchař a je úžasným parťákem v týmu, velmi spolehlivý, váží si moc příležitosti, které využil. To je kapka v moři... Nám se to ale povedlo.

### **7. Jak může vaše podnikání aktivně přispívat k širšímu sociálnímu a ekonomickému rozvoji tím, že poskytuje rovné příležitosti a podporu lidem se zdravotním postižením?**

Sociální podnikání je srovnatelné s jakýmkoliv jiným podnikáním svým hlavním tématem – podnikáním. Tedy mít svůj brand, jedinečný, neopakovatelný, který nám přinese peníze, abychom nebyli závislí na dotacích, a tedy nebyly tady jen podporující službou pro lidi s hendikepou, ale podnikatelským subjektem. Zaměstnanci jsou zaměstnanci, nikoliv klienti, ač to někdy nechtějí slyšet a nechce to slyšet ani jejich okolí. Sociální firma není žádný zaopatřovací ústav, stacionář, ale podnikatelský subjekt, který musí vytvářet prodejné produkty. Jinak nemluvíme o podnikání, ale o službách pro klienty. To je asi ten hlavní rozdíl, který i někteří poskytovatelé služeb jen velmi těžko přijímají, a proto se jim nedaří podnikat a jsou závislí na dotacích. Jak by se nám jako sociálnímu podniku lépe žilo, kdyby toto pochopili i zákonodárci... Snažíme se totiž podnikat s lidmi, kteří mají velmi omezenou výkonnost, často i tempo, odolnost vůči stresu, tlaku, nemůžete jim přikázat jako zdravému zaměstnanci, protože to prostě nedají a vy víte, že je vracíte do služeb. Je to řehole, neustále přemýšlíte, kde je hranice jeho možností daného zaměstnance s hendikepou a kde je spíš jeho tendence k manipulaci a vydírání zaměstnavatele. Jsou to drsná slova, ale to je realita, to jsou zaměstnanci s hendikepou, kteří umí vydírat a manipulovat a vy jako nadřízený musíte umět balancovat a být empatický, klidný, naprosto vyrovnaný, spravedlivý, prostě polobůh, to se od zdravého v sociální firmě liší. Takže aktivně přispíváme tím, že si tróufáme podnikat s lidmi, kteří mají svá omezení, své možnosti atd.

Také se rozšiřujeme vedle Kosatce o novou budovu, ve které budou dva tréninkové byty a kanceláře pro sociální pracovnice. Vytváříme nový provoz pekárny a prodejny, kde budou k dostání všechny naše pekárenské výrobky. Myslím, že nová nabídka přímo na ulici bude mít úspěch, protože ta vůně bude lákat kolemjdoucí. Navíc je to výborná poloha, blízko centra. Budeme otvírat na konci dubna, protože stále dokončujeme prodejnu. Právě teď se dodělávají všechny regály, pulty a lednice, a navíc se upravuje fasáda, aby dům přitahoval pozornost i zvenku. Budou zde i výrobky z dalších dílen, jako jsou keramické výrobky. Příjmy z naší cukrárny a prodejen jsou rovněž používány k dalšímu rozvoji.

Podnikání podporuje i sociální aspekt tím, že zaměstnává lidi a nabízí prostor pro akce a setkávání. Nelze opomenout také podporu a spolupráci města, která je pro nás důležitá.

#### **8. Jakým způsobem vaše podnikání reaguje na individuální potřeby zdravotně postižených zaměstnanců v oblasti odborného rozvoje a kariérního postupu?**

Podporujeme jakýkoliv proaktivní přístup každého zaměstnance. Pokud má zaměstnanec snahu dál na sobě pracovat, jsme rádi. Vzdělávání si nemusí nahrazovat, je mu započítáváno do pracovní doby a ve většině případů je mu i ze 100 % propláceno. Bohužel není moc aktivních zaměstnanců. Pokud je zaměstnanec šikovný, umíme mu nabídnout i pracovní posun. Bohužel to ale většinou je spíše o práci na udržení se na dané pozici.

#### **9. Jaké jsou možnosti spolupráce s organizacemi zdravotně postižených a dalšími partnery mimo podnik k podpoře zaměstnávání a integrace zdravotně postižených osob?**

Máme navázanou spolupráci s většinou sociálních firem v rámci Pardubického kraje, ale i z krajů jiných. Nebráníme se spolupráci žádné, pouze hledíme na logistickou dostupnost. Jsme aktivními členy v pracovních skupinách v rámci Komunitního plánování města i v rámci Strategického plánování PK. Jsme uvedeni v katalozích sociálních podniků města i kraje. Spolupracujeme s univerzitami, VOŠ, SŠ, praktickými školami, stacionáři i ostatními poskytovateli služeb napříč městy. V rámci zážitkových seminářů, bezbariérového střediska spolupracujeme s Magistráty a vedením obcí a měst, kulturními příspěvkovými organizacemi, nemocnicemi PK atd.

#### **10. Jaký je postoj a povědomí ostatních zaměstnanců vůči zdravotně postiženým kolegům a jakým způsobem se podnik snaží budovat povědomí a porozumění v celé organizaci?**

Povědomí ostatních zaměstnanců o zdravotně postižených kolezích je důležité pro budování porozumění a podpory v celé organizaci. Je to však občas složité a jako vedoucí oddělení PR se snažím vytvářet informační povědomí a akce pro komunitu uvnitř organizace. Naše PR práce není pouze o vnějším propagování, ale spíše o interním fungování a podpoře kolegů. Vyhledávání nových zakázek a spolupráce s dalšími provozy je velmi úspěšné díky šikovné obchodní zástupkyni.

Ano, Kosatec má už svůj brand a budovali jsme ho několik let. Nastoupila jsem před 20ti lety do týmu cca 7 lidí. To tehdy ještě opravdu existovali lidé, kteří věděli, proč pracují

v neziskovce, měli vnitřní motivaci, elán, chuť, nápady a nezáleželo jim jen na materiálním zabezpečení svého pracovního místa (telefon, notebook, auto ...) a vysoké nástupní mzdě, aniž bychom něco předvedli...měli jsme nápady a elán, a proto se povedl Kosatec vybudovat. Učili jsme se vše, co nám doba nabízela...od příležitostí z legislativy (vznik sociálních služeb) přes příležitosti s EU fondy. Sami, bez pomoci kohokoliv jiného, neměl nás kdo učit... A to je asi to, co je důležité – nespolehat, že to někdy vyčtu, či že za mě něco napíše umělá inteligence, ale zapnout svůj mozek, myslet, přicházet s nápady, vyzkoušet je, jít do rizika, natlouci si ústa, zvednout se, poučit se a jít dá... Tato doba nás zocelila a tím jsme něčeho docílili a není toho málo. A povědomí zaměstnanců o tomto? Málokdo se zajímá, zda máme na to či ono peníze a pokud ano, jak jsme to dokázali. Lidé jsou pohodlní a čekají, že to prostě někdo zařídí. A to je stejné všude jinde, nejen v sociální firmě. Všude jsou podnikaví a aktivní lidé a ti druzí, kteří se jen vezou a jestli je to člověk s hendikepou nebo bez, to není důležité, je to o charakteru, duši, síle a kouzlu každého člověka.

### **11. Jaké jsou náklady a benefity inkluzivního zaměstnávání zdravotně postižených jednotlivců z ekonomického hlediska a jak mohou být tyto faktory hodnoceny a vyváženy?**

Zaměstnanci sociální firmy pracují za téměř minimální mzdy nebo o něco vyšší. Příspěvek v rámci par. § 78, z. o zaměstnanosti sice je, ale stále se zmenšuje. Nyní dosahuje cca na 60 %. Zbytek musí zaměstnavatel prostě vydělat. Neexistuje legislativa na sociální podnikání, takže neexistují žádné výhody, že vám zakázku zhotoví sociální firma. Ano, existuje náhradní plnění, ale to v dnešní době je pro firmy nezajímavé. Bojují o přežití sami. Padly obrovské výdaje na covid a často nesmyslná a velmi drahá opatření. V podstatě bylo podnikání zastaveno, či silně omezeno. Jen co jsme se zbavili strachu jednoho, přišla válka... Opět je podporováno něco úplně jiného než to, že lidé chtějí pracovat, ač mají minimální či silně omezený pracovní potenciál. Nerozumím naší vládě a nikdy rozumět nebudu. Místo toho, aby se podporovalo to, že lidé nejsou závislí na sociálních dávkách, tak se děje přesný opak....

### **12. Jak může inkluzivní zaměstnávání zdravotně postižených jednotlivců přispět k ekonomickému rozvoji a diverzifikaci pracovní síly ve vaší oblasti?**

Nezávislost na státních dávkách, dotacích. To je značka ideál. O diverzifikaci tedy v sociální firmě nouzi nemáme. A umíme s ní pracovat, naopak je to obohacující a uvítala bych ještě i možnost zaměstnávat jiné cílové skupiny než zdravotně postižené, právě pro podporu inkluzivity. Sociální hendikepy (lidé nad 55 let, mladí lidé po ústavní výchově, matky po MD,

absolventi bez praxí, pečující osoby atd atd.) Jsou také potřební lidé, kteří mohou pracovat, ale potřebují k tomu specifické podmínky, které mnohdy ve spoustě firem na volném trhu práce nenajdou.

**13. Jaké jsou trendy v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených jednotlivců z ekonomické perspektivy a jak může podnik reagovat na tyto trendy z hlediska své konkurenceschopnosti?**

Být nejlepší. Mít nápady, mít kvalitní lidi na vedoucích pozicích, kteří nečekají velké finanční ohodnocení, ale mají vnitřní motivaci lidem z cílových skupin zlepšit jejich mnohdy komplikovanější život.

**14. Jak může inkluzivní zaměstnávání zdravotně postižených jednotlivců ovlivnit produktivitu a výkonnost podniku z ekonomické perspektivy a jak mohou být tyto faktory kvantifikovány a měřeny?**

Tak na tuto otázku neumím asi odpovědět. Byla bych negativní... Sociální podnikání je o týmu kvalitních lidí, kteří jsou empatičtí, umí být někdy koučem, někdy vrbou, někdy mentorem, někdy nepříjemným nadřízeným. Teprve poté je to o člověku s hendikepou nebo jiné cílové skupině. Pokud ředitel, statutární zástupce, prostě ti nejvyšší nebudou mít kolem sebe pár spolehlivých, pracovitých, loajálních lidí, tak jim sociální podnikání půjde dost těžko. Vedoucí musí na sobě neustále pracovat, pracovat se svým egem, předsudky. To je sakra těžké... Produktivitu a výkonnost sociálního podniku může ovlivnit zakázka, pracující a spolehlivý zaměstnanec, a hlavně úžasný vedoucí.



## 5.2 Sdružení Neratov, z.s.



*Obrázek 2 Logo Sdružení Neratov*  
Zdroj: Sdružení Neratov, z.s. (2024)

Sdružení Neratov, z. s., vzniklo dne 11. září 1992 jako občanské sdružení. V průběhu let se však organizace vyvíjela a od roku 2016 má nové stanovy, čímž došlo k změně její právní formy na zapsaný spolek (Sdružení Neratov. Online).

Již od svého počátku je Sdružení Neratov nestátní, nepolitické a nezávislé společenství, které si klade za cíl poskytovat podporu a služby pro lidi se zdravotním postižením a jejich rodiny. Tato organizace se věnuje rozvoji sociálních služeb, chráněných pracovišť a dalších aktivit, které mají za cíl podpořit plnohodnotný život jednotlivců s různými druhy hendikepů (Sdružení Neratov. Online).

V průběhu své existence se etablovalo jako důležitý pilíř podpory a solidarity ve společnosti. Jeho nezávislost a apolitičnost mu umožňuje působit bez ohledu na politické či institucionální vlivy a plně se soustředit na své poslání – pomáhat těm, kteří to potřebují.

Sdružení Neratov, z.s., představuje pevnou oporu pro lidi se zdravotním postižením a jejich rodiny. I v obdobích nejistoty, jako byla nedávná pandemie covidu-19 a válka na evropském kontinentu, se tato organizace postarala o své členy a širší komunitu s maximální péčí a zájmem (Sdružení Neratov. Online).

V průběhu let organizace neustále rozvíjela své služby a chráněná pracoviště, aby poskytovala podporu a možnosti pro plnohodnotný život lidí se zdravotním postižením. Bez ohledu na výzvy, s nimiž se setkávalo, se Sdružení Neratov vždy snažilo najít cesty k řešení a poskytnout pomoc tam, kde byla potřeba (Sdružení Neratov. Online.).

Hlavní činností Sdružení Neratov je poskytování sociálních služeb, provoz denního stacionáře Lávk a chráněného bydlení Domov. Kromě této hlavní činnosti se spolek zabývá i

sociálním podnikáním, které zahrnuje služby pro občanskou vybavenost, řemeslné a montážní dílny a provozy pro údržbu vesnice (Sdružení Neratov. Online.).

Při analýze výkazu zisků a ztrát Sdružení Neratov je patrné, že organizace vykazuje vysoké náklady spojené s provozem, zejména na nákupy služeb, osobní náklady a další provozní výdaje. Tyto náklady jsou často vyšší než celkové příjmy z provozních aktivit, což naznačuje možnou potřebu optimalizace nákladové struktury. Navzdory tomu organizace dosahuje značných výnosů, včetně provozních dotací a příspěvků. Z hlediska dlouhodobé udržitelnosti a konkurenceschopnosti je důležité, aby Sdružení Neratov dále zkoumalo možnosti optimalizace nákladů a zvýšení efektivity výdajů (Sdružení Neratov. Online.).

### **5.2.1 Řízený rozhovor ve Sdružení Neratov**

V průběhu provádění řízeného rozhovoru jsme využili mobilní telefon, abychom mohli komunikovat s panem inženýrem Nekvindou. Společně jsme prostřednictvím telefonického hovoru projednávali otázky, které byly předem připravené. Tyto otázky jsou uvedeny níže:

#### **1. Jaké je hlavní poslání a hodnoty vaší organizace a jak se tyto hodnoty projevují v každodenní praxi?**

Naše Sdružení Neratov, z.s. bylo založeno v roce 1992 s vizí obnovy poutního místa a života na vesnici (kdysi vysídlená ves v česko-polském pohraničí Orlických hor) ve spolupráci s lidmi se zdravotním postižením. V té době se ještě nepoužíval termín "handicapovaní". A co zdůrazňujeme je, že společně s postiženými lidmi, kteří jsou účastni od začátku toho, jak se to tam buduje z toho dobrého i špatného, a to je pro nás klíčové. Sdružení založil Páter Suchár a byl to výrazný krok vpřed ve své době. Pracoval nejen na obnově kostela, ale také na oživení vesnického života, který tehdy trpěl nedostatkem obyvatelstva. V té době mělo naše sdružení 30 členů, a Josef Suchár byl jedním ze sedmi členů správní rady. Sám jsem dalším členem správní rady a zastávám funkci místopředsedy, paní Němcová je předsedkyní.

#### **2. Jaké jsou hlavní produkty nebo služby, které vaše Sdružení poskytuje a jakým způsobem se lišíte od konkurence na trhu?**

Hlavní činností Sdružení Neratov je poskytování sociálních služeb. Jednou z těchto služeb je chráněné bydlení pro 25 osob s mírným a středně těžkým mentálním postižením. Dále provozujeme denní stacionář od pondělí do pátku pro maximálně 10 klientů. Sdružení je zřizovatelem základní speciální školy v Bartošovicích, která je součástí naší skupiny organizací.

Kromě sociálních služeb provozujeme vedlejší hospodářskou činnost, která zahrnuje několik středisek v různých lokalitách. Patří sem kuchyně, ubytování, prádelna, obchod, hostinec, zahradnictví, montáže a řemeslné práce. Například montážní práce jsou prováděny v Žamberku a Králíkách.

Kromě toho jsme založili samostatné společnosti, jako je pivovar založený v roce 2017 a dům U Proroka, který nabízí sál pro svatby, bistro a ubytování. Během pandemie jsme se také zapojili do šití roušek.

Naše pracovní síla čítá přibližně 230 lidí, z nichž asi 150 má nějaké postižení. Tito lidé pracují v našich zařízeních na zkrácený úvazek. Jsme součástí města Bartošovice, kde máme stacionář, školu a řemeslné dílny. Také jsme přítomni v Žamberku, Králíkách a Červené Vodě. Každé ze středisek má svou specifickou činnost, a tato struktura je velmi rozmanitá.

### **3. Jaké jsou nejlepší praktiky a příklady úspěšného inkluzivního zaměstnávání zdravotně postižených jednotlivců v podnikání?**

V současné době je trendem poskytování pomoci lidem s různými potížemi, což je něco, co Sdružení Neratov dělá od roku 1992. V té době nikdo netušil, že bude Evropská unie a že my do ní vstoupíme a že přijdou nějaké inkluzivní politiky nebo fondy EU. Proto si myslím, že Josefovo vizionářství vytvořilo dlouhodobou vizi spolupráce s lidmi se zdravotním postižením, kteří mohou mít různé obtíže – jak fyzické, tak psychické, a dokonce i finanční.

Jádro naší činnosti je v podstatě pomoci těmto lidem s jejich problémy, ať už jsou jakékoliv. Dříve to nebylo tak organizované a systematické, ale teď jsme se vypracovali až sem. Je to založené na myšlence, že každý má právo na práci a na to být součástí společnosti. Některé teorie argumentují, že někteří lidé by neměli pracovat, ale většina z nich to chce a potřebuje. Samozřejmě, někteří to mohou zneužívat, ale obvykle se snažíme najít individuální přístup podle schopností každého člověka.

Jak jsem již říkal, ve Sdružení pracuje 250 lidí a z toho 193 se zdravotním postižením, a občas si myslím, že někteří lidé, kteří jsou zdraví, mohou být také postižení, a naopak. Každopádně, při práci si toho lidé obvykle nevšimnou. Každý má svou úlohu, ať už seká trávu nebo kontroluje odpadky, a je důležité, aby práce byla provedena tak, aby nebylo poznat, kdo má jaké potíže. To vyžaduje mnoho osobního nasazení, jak ze strany vedoucích, tak i asistentů a personálních pracovníků.

Zároveň musíme splňovat všechny povinnosti, které má každý jiný podnik, jako je bezpečnost práce a informování zaměstnanců. To může být někdy složité, když někteří lidé nemohou ani podepsat papír, díky jejich zdravotnímu stavu. Ale to jsou věci, které musíme řešit.

Celkově řečeno, naše sdružení provádí svou činnost tak aby byla přirozená a inkluze je pro nás důležitá. Je to náročná, ale důležitá práce, která nám dává smysl, a věříme, že jsme schopni změnit životy lidí k lepšímu.

#### **4. Jaká je podle vás role vlády a veřejných politik v podpoře zaměstnávání zdravotně postižených jednotlivců v podnikání a jaké jsou možnosti pro zlepšení podnikatelského prostředí pro tyto jednotlivce?**

Máme určité obchodní vazby s Indií, což je pozitivní. Navíc máme robustní sociální a zdravotní systém, což je velké plus. Vláda vytváří podmínky pro zaměstnávání lidí se zdravotním postižením, například formou příspěvků. Loni však při zvyšování minimální mzdy tento příspěvek nezvýšila. To je trochu překvapivé, protože před pěti lety se to stávalo pravidelně. Letos se ale rozhodli příspěvek zvýšit o 1500 Kč, což je dobrá zpráva.

Včera byl schválen návrh zákona o sociálním podnikání, který je v České republice stále neexistujícím prvkem, ačkoliv na Slovensku je již od roku 2018. Tento zákon definuje podmínky pro sociální podniky a zavádí registraci, což umožňuje zjednodušení procesu získávání zakázek pro malé podniky. Doufáme, že tento krok povede k větší podpoře sociálních podniků a očekáváme, že vláda bude tento proces nadále aktivně podporovat.

Tento zákon definuje, co sociální podnikání znamená a stanovuje podmínky pro registraci. To usnadní získávání zakázek pro podniky, jako jsme my. Představte si situaci, že starosta města chce najmout firmu na úklid a najde v seznamu registrovaných podniků firmu Neratov. Stačí mu zavolat, domluvit se na podmínkách a druhý den mohou začít pracovat. To je obrovský pokrok v oblasti zaměstnanosti.

Je pozoruhodné, že naše firma aktivně spolupracuje se Záchranou službou Jihomoravského kraje, přičemž se podílíme na výrobě povlečení. Tato spolupráce je důkazem našeho zapojení do oblasti sociálního podnikání a zároveň přispívá k důležitému veřejnému sloužení. Díky našim schopnostem jsme úspěšně prošli výběrovými řízeními a zajistili i náhradní plnění. Měsíčně vyrábíme a dodáváme zhruba 5000 kusů prostěradel do Brna. Jedinečnost této spolupráce spočívá v tom, že získaný zisk se vrací zpět do naší společnosti, čímž se podporuje udržitelný rozvoj a posiluje naše zapojení do sociálního podnikání. Tato

spolupráce představuje inspirativní příklad synergického partnerství mezi soukromým sektorem a veřejnými službami, které může sloužit jako model pro budoucí podnikatelské iniciativy v oblasti sociální odpovědnosti.

**5. Jaké jsou největší překážky a bariéry, kterým čelíte při zapojování zdravotně postižených zaměstnanců do pracovního prostředí, a jak aktivně pracujete na jejich překonání?**

Jednou z největších překážek v našem systému je administrativní zátěž spojená s nutností shánět různé dokumenty a lékařské prohlídky. Tato administrativa je často velmi náročná a zdoluhavá. Další výzvou je skutečnost, že v rámci státní podpory zaměstnáváme většinu lidí na zkrácené úvazky. Ostatní firmy se k tomu často neodvažují, protože je to ekonomicky nevýhodné. Zaměstnávat někoho na částečný úvazek znamená často zdvojení práce a náročnější organizaci, což ztěžuje provoz. Větší zvýhodnění a daňové úlevy pro podniky, které zaměstnávají lidi na částečný úvazek, by mohly podpořit tuto formu zaměstnávání. Nicméně hlavní bariérou zůstává absence příslušného zákona. Existuje riziko, že spolupracujeme s lidmi, jejichž přítomnost v práci může být nejistá, představuje určité riziko pro naši firmu.

**6. Jaká inspirativní příběhy nebo úspěchy můžete sdílet o zdravotně postižených zaměstnancích ve vašem podniku, kteří překonali výzvy a dosáhli vynikajících výsledků?**

Hlavní věcí, kterou bych zdůraznil, je fakt, že naše organizace funguje již 32 let, což je samo o sobě inspirativní. V této oblasti je to v České republice rarita, že podnik funguje tak dlouho a přežil všechny druhy krizí, jak vnitřní, tak vnější. To je skutečně výjimečné. Navíc s rostoucím počtem lidí zapojených do našich aktivit je to dokonalá ukázka toho, co lze dokázat, i na vesnickém území. Neratov se nachází za Žamberkem a na hranicích je značný zájem o naše aktivity, což ukazuje, že lidé i organizace hledají inspiraci v tom, co děláme.

Jedním z nejvýznamnějších příběhů je příběh našich zaměstnanců. Například jeden z našich pracovníků začínal na montáži, ale díky naší podpoře a otevřenosti mohl postupovat na vyšší pozice, jako je například práce v logistice. Máme také příběh paní, která po 30 letech bez práce dostala šanci a učí se novým dovednostem. To ukazuje, že práce, kterou poskytujeme, je pro tyto lidi nejen zdrojem obživy, ale také cestou k osobnímu rozvoji a obnově jejich života.

Je však důležité si uvědomit, že není vždy jednoduché najít cestu ven z obtížné situace. Například s těmi, kteří jsou v exekuci, musíme být trpěliví a pomáhat jim s řešením osobních

bankrotů. Tento proces obvykle trvá několik let, ale díky naší podpoře a stabilní práci mají lidé naději na nový začátek. Je to velký přínos pro jejich život, protože pravidelná práce jim umožňuje řešit i další osobní problémy.

### **7. Jak může vaše podnikání aktivně přispívat k širšímu sociálnímu a ekonomickému rozvoji tím, že poskytuje rovné příležitosti a podporu lidem se zdravotním postižením?**

Náš podnik, který zahrnuje pivovar a školu, zaměstnává přibližně 300 lidí, což znamená podporu 300 rodin v našem okolí. Tím, že poskytujeme práci, ovlivňujeme ekonomický rozvoj celého kraje. Jsme středně velký podnik, ale máme velký dopad na regionální ekonomiku. Díky naší práci máme i sociální rozměr. Mnoho našich zaměstnanců má handicap, a pokud by u nás nepracovali, bylo by pro ně obtížné najít práci jinde. Během pandemie COVID-19 jsme si také uvědomili, jak důležité je mít práci a jaký vliv má naše podnikání na psychické zdraví našich zaměstnanců. Celkově je náš podnik důležitý nejenom z ekonomického hlediska, ale má také sociální a emocionální dopad na celou naši komunitu a region.

V rámci ekonomiky sledujeme zajímavé trendy, například prostřednictvím analýzy grafů a vyhodnocování spotřeby a DPH. Neratov, jako navštěvované poutní místo, přináší do našeho podniku dobrovolníky a zároveň oživuje místní společenství. Tato aktivita má pozitivní dopad na celou oblast, protože dobrovolníci z Neratova jsou často motivováni pomáhat i v jiných oblastech nebo přispívat do komunity.

I přes některé chyby, Neratov funguje efektivně a transparentně. Díky finančním darům od dárců jsme schopni provádět opravy kostela a budovat nové objekty, jako je hospoda. I když jsme jako podnik zažili náhlý obrat ve výši 90 milionů, stále jsme v procesu zlepšování našich tržeb, které nyní dosahují přibližně 55 %. Cílíme na dosažení 75 %, což nás motivovalo k investicím a rozvoji nových projektů. Děkujeme za podporu, která nás v tomto směru povzbuzuje, a doufáme, že budeme schopni vytvořit rezervy a realizovat další velké investice.

### **8. Jakým způsobem vaše podnikání reaguje na individuální potřeby zdravotně postižených zaměstnanců v oblasti odborného rozvoje a kariérního postupu?**

Určitě se to začíná projevovat, zejména v domluvě ohledně pracovního času. Každý má jiné potřeby, někdo pracuje čtyři hodiny, jiný šest a další osm. Tato flexibilita je jednou z našich zvláštností, jelikož se snažíme přizpůsobit pracovní dobu potřebám jednotlivců. Díky rozmanitosti naší práce je klíčové hledat lidi, kteří se cítí pohodlně v různých oblastech, ať už

je to gastronomie, keramika nebo jiné aktivity. Každý hledá něco jiného, a my se snažíme nabídnout práci odpovídající individuálním preferencím.

V Neratově jsou nejvíce dostupná pracovní místa, ale i v jiných lokalitách, například v Žamberku, kde provozujeme zahradnictví, montážní dílnu a bistro. Pracovníci se často mezi těmito místy přesouvají, což ještě více podporuje jejich flexibilitu. Někteří dokonce dojíždějí z Králík právě do Bartošovic, kde nacházejí pracovní příležitosti, které odpovídají jejich potřebám.

### **9. Jaké jsou možnosti spolupráce s organizacemi zdravotně postižených a dalšími partnery mimo podnik k podpoře zaměstnávání a integrace zdravotně postižených osob?**

Rozumím, máte na mysli, že naše spolupráce s ostatními podniky není jen o obchodních transakcích, ale také o výměně hodnot a podpora komunity. Například v Praze spolupracujeme s kavárnami a obchody s delikatesami, které podporují lokální produkty s příběhem. Dodáváme jim naše pivo a zároveň od nich získáváme různé lahůdky, jako jsou sýry nebo další speciality. Někdy dokonce společně vytváříme nové produkty nebo akce, což je pro nás normální součástí obchodování. Je důležité najít průsečík mezi tím, co umíme a co nabízíme, a v tomto směru máme jasnou vizi a hodnoty.

Pokud jde o spolupráci s organizacemi, nejvíce se propojujeme přes náš pivovar, který spolupracuje s charitou Červená voda v Červeném Kostelci. Tato spolupráce je vzájemně prospěšná, protože nejenže dodáváme pivo pro jejich akce, ale také získáváme jejich produkty, čímž se vytváří silné propojení mezi našimi podniky a podpora dobré věci v naší komunitě. Osobně bych řekl, že spolupracujeme s maximálně deseti organizacemi v této podobě spolupráce.

### **10. Jaký je postoj a povědomí ostatních zaměstnanců vůči zdravotně postiženým kolegům a jakým způsobem se podnik snaží budovat povědomí a porozumění v celé organizaci?**

V této spolupráci je důležitá vzájemná kompatibilita a ochota pracovat společně. Je nezbytné, aby partneři sdíleli určitou vizi a hodnoty, aby spolupráce byla úspěšná. To platí jak pro naše obchodní partnery, tak pro zaměstnance. Například, pokud máme v týmu Ukrajince, někteří mají strach nebo předsudky vůči migrantům, a to pak může negativně ovlivnit pracovní prostředí a týmovou dynamiku. V takovém případě se musíme postavit a zajistit, aby naše

pracovní prostředí bylo respektující a inkluzivní pro všechny. Osoby, které se nechovají v souladu s našimi hodnotami a přístupem, nemusí být vhodné pro naši organizaci, ať už se jedná o zaměstnance nebo obchodní partnery. Je důležité přijmout řešení, které je v souladu s našimi hodnotami a umožňuje nám vytvořit prostředí, kde se všichni cítí přijatí a respektováni.

### **11. Jaké jsou náklady a benefity inkluzivního zaměstnávání zdravotně postižených jednotlivců z ekonomického hlediska a jak mohou být tyto faktory hodnoceny a vyváženy?**

V naší firmě platíme zaměstnancům s handicapem srovnatelné mzdy s tržními standardy, což znamená, že jejich odměna je založena spíše na povaze práce, kterou vykonávají než na jejich postižení. Například, hlavní obchodní manažer, který má handicap, pobírá mzdu v souladu s tržními standardy, protože jeho práce vyžaduje určité dovednosti a zodpovědnosti, které jsou srovnatelné s pracovními pozicemi bez handicapu. Naopak, montážní práce, které jsou jednodušší a vyžadují méně dovedností, jsou odměňovány na úrovni minimální mzdy. Tím se zajišťuje, že odměny zaměstnanců s handicapem jsou spravedlivé a odpovídají nárokům a povaze jejich práce, nikoli jejich postižení.

### **12. Jak může inkluzivní zaměstnávání zdravotně postižených jednotlivců přispět k ekonomickému rozvoji a diverzifikaci pracovní síly ve vaší oblasti?**

Každý zaměstnanec je hodnocen podle své pozice a příspěvku k efektivitě a produktivitě pracoviště jako celku. Tímto způsobem se zajišťuje, že zaměstnanci s postižením mají možnost pracovat v různých pozicích a přispívat ke společnému cíli společnosti.

Co se týče sledování výkonu pracovišť, zaměřujete se spíše na celkovou výkonnost středisek než na individuální výkonnost jednotlivých zaměstnanců. To znamená, že hodnotíte, jak dané pracoviště plní stanovené cíle a úkoly a jaký má vliv na náklady a efektivitu společnosti. Tímto způsobem se nedělají rozdíly mezi zaměstnanci s postižením a zaměstnanci bez postižení, a důraz je kladen na výkonnost pracoviště jako celku.

### **13. Jaké jsou trendy v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených jednotlivců z ekonomické perspektivy a jak může podnik reagovat na tyto trendy z hlediska své konkurenceschopnosti?**

Já osobně mám trochu jiný pohled na věc. V poslední době si všímám trendu, který zavání pokynem od státu, že by mělo co nejvíce lidí s postižením pracovat na otevřeném trhu práce. Nějaký čas se zdálo, že cílem je, abychom třeba my v Neratově naučili handicapované lidi



pracovat a pak je poslali pracovat třeba do Škodovky, ale takhle to u nás nefunguje. Náš cíl není zaměstnat lidi s postižením jen proto, aby mohli pracovat v nějaké velké firmě. Koneckonců, svobodně se rozhodují, co chtějí dělat. Radim třeba pracuje tři roky po onkologické léčbě v klidném tempu a pak se může vrátit třeba do osmihodinového zaměstnání s lepším platem. Ano, samozřejmě, pokud nám odejde dobrý pracovník, je to pro nás ztráta, ale naše firma má svoje cíle. Chceme růst, zvyšovat tržby, být efektivnější, rozšiřovat naše aktivity do dalších oblastí a nabízet širší sortiment. Tohle je náš obchodní model. Trend se tedy spíše stává takovým, že se snažíme rovnocenně konkurovat ostatním firmám, s tím, že jsme zároveň společností, která bere v úvahu sociální aspekty a specifika jednotlivých zaměstnanců.

#### **14. Jak může inkluzivní zaměstnávání zdravotně postižených jednotlivců ovlivnit produktivitu a výkonnost podniku z ekonomické perspektivy a jak mohou být tyto faktory kvantifikovány a měřeny?**

Když stále slyším o inkluzi, začínám se ptát, k čemu vlastně ta inkluze směřuje a jaký má význam. Připadá mi, že lidé bojují, aby z inkluze skutečně vzešlo něco užitečného, aby se z toho stala skutečná pracovní příležitost. Nedávno jsem byl na jednom setkání, kde byla položena otázka, jak zdraví zaměstnanci snášejí práci s postiženými. Možná to dříve nebylo takto, ale když jsou lidé v kolektivu, všechno se mění. Během přestávky si všichni sednou kolem stolu a povídají si o tom, co se stalo, kdo má problémy v rodině, kdo se, s kým rozvádí, kdo má nějakou novou partnerku. GDPR tam neexistuje, všichni mají o sobě detailní informace. Tyto zkušenosti jsou pro některé životní. Někteří zaměstnanci mohou být naivnější nebo mít jiný pohled na svět, a proto mohou pomoci těm, kteří se na ně chtějí spoléhat. Ti zaměstnanci, kteří s nimi pracují, opravdu odvádějí velký kus práce. Poradí jim třeba, aby si nebrali půjčky, nebo aby si na věci našetřili, namísto aby si ho půjčili. Tohle je ta skutečná práce. Postižení nejsou žádní hlupáci. Každý může být vysokoškolský profesor, pokud má příležitost a podporu. Určitě nejsou méněcenní.

### **5.3 Interpretace odpovědí**

Cílem interpretace je porozumět strategiím, přístupům a opatřením, které organizace používají při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a také identifikovat příležitosti a výzvy, kterým čelí. Důkladná analýza odpovědí nám umožní pochopit, jak organizace přistupují k integraci této skupiny do pracovního prostředí a jaké jsou jejich úspěchy a překážky v tomto procesu.

### **Interpretace odpovědí 1.**

Odpověď Centra Kosatec, z.s. na první otázku se zaměřuje na konkrétní poslání a činnost spolku. Jasně vymezuje jeho účel a cíle, které zahrnují poskytování podpory osobám se zdravotním postižením, aby mohly dosáhnout co největší míry soběstačnosti a nezávislosti. Tato odpověď zdůrazňuje význam sociálního podnikání a jeho přínosy pro společnost, včetně podpory místního růstu a vytváření pracovních příležitostí pro osoby se znevýhodněním. Dále se také zmiňuje o důležitosti flexibilního a ohleduplného pracovního prostředí pro zaměstnance, kteří tvoří významnou část cílové skupiny spolku.

Naopak, odpověď Sdružení Neratov, z.s. se zaměřuje na historii a zakládací principy. Zdůrazňuje se spolupráce s lidmi se zdravotním postižením a jejich účast na budování a rozvoji spolku. Nicméně, odpověď Neratova neposkytuje detailní informace o konkrétní činnosti spolku v současnosti a o jeho přínosu pro komunitu, protože tyto informace jsou uvedeny výše. Spíše se soustředí na historický kontext a strukturální organizaci sdružení.

Odpověď Kosatce je tedy podrobnější a soustředí se na aktuální aspekty práce spolku, zatímco odpověď Neratova poskytuje historický kontext a strukturální informace o sdružení.

### **Interpretace odpovědí 2.**

Je nutno podotknout, že každá organizace má své vlastní specifika a cíle, a proto není možné jednoznačně říci, která je úspěšnější nebo důležitější. Spíše je třeba ocenit jejich snahu a přínos v oblasti sociální práce a podpory lidí se zdravotním postižením.

Kosatec a Sdružení Neratov představují dva významné hráče v oblasti poskytování sociálních služeb pro osoby se zdravotním postižením. Obě organizace se snaží o podporu této cílové skupiny, avšak jejich přístupy a nabízené služby se liší.

Kosatec se zaměřuje na širokou škálu aktivit, které zahrnují sociální rehabilitaci, osobní asistenci, gastronomii a provoz různých dílen. Tento podnik klade důraz na vzdělávání a osvětu veřejnosti o životě s postižením prostřednictvím zážitkových seminářů vedených lidmi se zdravotním postižením. Tímto způsobem Kosatec nejen poskytuje pracovní příležitosti pro lidi se zdravotním postižením, ale také se snaží o zlepšení povědomí veřejnosti a vytváření prostředí větší tolerance a integrace.

Na druhou stranu Sdružení Neratov je více zaměřeno na poskytování konkrétních služeb, jako je chráněné bydlení, denní stacionář a provoz základní speciální školy. Organizace také

provozuje různá hospodářská střediska, která zahrnují pivovar, obchod, hostinec a další. Sdružení Neratov zaměstnává rozsáhlejší pracovní sílu, která se podílí na různých aktivitách, což zahrnuje i výrobu v pivovaru a provoz ubytovacího zařízení.

Tato komparace ukazuje, že obě organizace přinášejí své specifické přínosy do oblasti sociální péče, ale s odlišnými přístupy a zaměřením. Zatímco Kosatec klade důraz na vzdělávání a integraci prostřednictvím různých aktivit a osvětových programů, Sdružení Neratov se zaměřuje na poskytování konkrétních služeb a rozmanitější hospodářské aktivity pro zapojení osob se zdravotním postižením do pracovního prostředí.

### **Interpretace odpovědí 3.**

Obě organizace se snaží o podporu této cílové skupiny, avšak jejich přístupy a nabízené služby se liší.

Kosatec zdůrazňuje flexibilitu a individuální přístup k zaměstnancům se zdravotním postižením, kde, pokud se zaměstnanci nedaří na určité pozici, nabízí mu jinou práci s ohledem na jeho potřeby a hendikep. Pokud to není možné, pomáhají zaměstnanci s hledáním práce u jiných zaměstnavatelů. Tento přístup je zaměřen na podporu zaměstnanců a jejich úspěch na pracovním trhu.

Sdružení Neratov také zdůrazňuje individuální přístup, ale jejich přístup je zaměřen na poskytování pomoci lidem s různými potížemi od samého počátku. Věří, že každý má právo na práci a snaží se najít pro každého vhodnou pracovní pozici. Tento přístup je více zaměřen na dlouhodobou spolupráci a poskytování podpory na cestě k pracovní integraci.

Obě organizace kladou důraz na vytváření inkluzivního pracovního prostředí, kde jsou zaměstnanci se zdravotním postižením akceptováni a respektováni. Kosatec poukazuje na to, že zákazníci jsou tolerantní a respektují handicapované zaměstnance, což vede k větší spokojenosti a produktivitě v zaměstnání.

Sdružení Neratov zdůrazňuje, že práce je provedena tak, aby nebylo poznat, kdo má jaké potíže. Tímto způsobem se snaží vytvářet prostředí, ve kterém jsou zaměstnanci posuzováni podle svých schopností a výkonu, nikoliv podle svého zdravotního postižení.

Obě organizace představují příklady úspěšného inkluzivního zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jejich přístupy se liší v důrazu na individuální přístup, flexibilitu a

vytváření inkluzivního prostředí, ale obě přinášejí přínosy ve formě podpory a integrace lidí se zdravotním postižením do pracovního života a společnosti.

#### **Interpretace odpovědi 4.**

Obě odpovědi přinášejí zajímavý pohled na aktuální situaci a trendy v oblasti inkluzivního zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Kosatec reflektuje výzvy spojené s nedostatečným respektem a pochopením poslanců ohledně potřeb osob se zdravotním postižením. Zdůrazňuje, že lidé s osobní zkušeností s hendikepou jsou často těmi, kteří začínají chápat potřebu podpory a inkluzivního zaměstnávání. Tento názor podtrhuje nutnost osvěty a informovanosti, aby se zvýšila úroveň porozumění a podpory ze strany veřejnosti a politiků.

Sdružení Neratov se zaměřuje na konkrétní opatření a kroky, které vláda a legislativa podnikají ke zlepšení situace pro osoby se zdravotním postižením. Zmiňuje se o zavedení zákona o sociálním podnikání, který může přinést nové příležitosti pro zaměstnávání a podporu těchto jednotlivců. Dále ukazuje na pozitivní vývoj ve spolupráci s veřejným sektorem, což představuje inspirativní model pro budoucí podnikatelské iniciativy.

Obě odpovědi společně ukazují na potřebu kombinace osvěty, legislativních opatření a aktivní spolupráce mezi veřejným a soukromým sektorem pro dosažení inkluzivního zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tento přístup může přispět k vytváření prostředí, kde jsou tyto osoby plně respektovány a integrovány do pracovního života a společnosti jako celek.

Důležité je zdůraznit potřebu vytváření prostředí, ve kterém jsou lidé se zdravotním postižením akceptováni a respektováni za své schopnosti a přínosy. To znamená nejen poskytování příležitostí na trhu práce, ale také aktivní práci na odstranění předsudků a stigma spojených se zdravotním postižením.

#### **Interpretace odpovědi 5.**

Obě organizace poukazují na výzvy spojené se zaměstnáváním lidí se zdravotním postižením, zejména v kontextu administrativní zátěže a nedostatečné legislativní podpory. Absence příslušného zákona o sociálním podnikání a nedostatek daňových úlev pro firmy zaměstnávající lidi na zkrácené úvazky jsou hlavními překážkami v rozvoji tohoto typu zaměstnávání.

Klíčem k úspěchu je nejen individuální přístup k zaměstnancům se zdravotním postižením, ale také poskytování podpory a poradenství, aby se noví zaměstnanci cítili bezpečně a podporováni. Důležité je také vytváření prostředí důvěry, ve kterém se zaměstnanci cítí pohodlněji sdílet své potřeby.

Je evidentní, že legislativní kroky a aktivní úsilí veřejnosti jsou nezbytné k vytvoření inkluzivního pracovního prostředí pro lidi se zdravotním postižením. Spolupráce mezi sociálními firmami a politickými strukturami může hrát klíčovou roli v prosazování změn a vytváření podmínek pro skutečnou integraci a rovné příležitosti na trhu práce.

### **Interpretace odpovědi 6.**

Na základě odpovědi lze konstatovat, že každá organizace má své vlastní příběhy, které jsou obdivuhodné. Tyto příběhy nám připomínají, že každý člověk má svůj jedinečný potenciál a že je důležité vytvářet prostředí, ve kterém mohou tito jednotlivci rozkvétat. Sociální podnikání poskytuje platformu pro inkluzi a podporu, která umožňuje lidem překonávat své limity a dosahovat svých cílů. Je to také důkazem toho, že ekonomický úspěch a sociální prospěšnost jdou ruku v ruce.

Odpověď Kosatce se zaměřuje na konkrétní příběh jednoho zaměstnance, který prošel obtížným obdobím a nyní je stabilním členem týmu s vlastním bydlením a úspěšnou pracovní kariérou. Zdůrazňuje význam trpělivosti a podpory ze strany zaměstnavatele při řešení individuálních problémů.

Odpověď Sdružení se zaměřuje na dlouhodobou historii organizace a vyzdvihuje význam jejího působení ve vesnickém prostředí. Zmiňuje se o různých příbězích zaměstnanců, kteří díky práci v organizaci našli novou naději a cestu k osobnímu rozvoji. Důraz je kladen na význam práce jako zdroje obživy a cesty k obnově života.

Odpovědi společně ukazují na důležitost individuálního přístupu a podpory v procesu inkluzivního zaměstnávání, stejně jako na význam pracovních příležitostí pro lidi v obtížné sociální situaci. Tento přístup nejen poskytuje lidem možnost obživy, ale také jim dává naději a motivaci k osobnímu rozvoji a změně života.

### **Interpretace odpovědi 7.**

Obě organizace představují produkty a služby, které mají obchodní hodnotu a zároveň slouží k podpoře sociálních cílů. Neratov zdůrazňuje svůj pivovar a školu jako hlavní části

podnikání. Jejich produkty a služby nejenže generují příjmy pro organizaci, ale také přispívají k propojení s komunitou a podpoře sociální inkluзивity.

Kosatec se rozšiřuje o novou budovu s tréninkovými byty, kanceláři pro sociální pracovnice a pekárnu s prodejnou. Pekárna bude nabízet různé pečivo a další pekařské výrobky, zatímco prodejna bude poskytovat přímý kontakt s veřejností. Tím, že nabízí produkty přímo na ulici, organizace nejenže zvyšuje svou obchodní viditelnost, ale také vytváří příležitosti pro komunitní setkávání a podporuje lokální ekonomiku.

Obě organizace tedy ukazují, že sociální podnikání může být úspěšné nejenom prostřednictvím poskytování služeb, ale také skrze prodej kvalitních produktů, které mají ekonomickou hodnotu a zároveň přinášejí pozitivní společenský dopad.

### **Interpretace odpovědi 8.**

Obě organizace představují přístup k zaměstnanecké flexibilitě a rozvoji z různých úhlů. Flexibilita pracovní doby a nabízení široké škály pracovních možností umožňuje Neratovu přizpůsobit se individuálním potřebám zaměstnanců a podporovat jejich mobilitu. Tento přístup vytváří prostředí, ve kterém zaměstnanci mohou lépe vyvážit svůj pracovní a osobní život.

Na druhé straně Kosatec klade důraz na podporu proaktivního přístupu zaměstnanců k dalšímu vzdělávání a rozvoji. I když se může potýkat s nedostatkem aktivních zaměstnanců, kteří by projevovali zájem o další rozvoj, její důraz na podporu vzdělávání a rozvoje pracovních dovedností signalizuje zájem o dlouhodobý růst a udržitelnost pracovní síly.

Z toho vyplývá, že každá organizace má své vlastní unikátní přístupy a hodnoty, které reflektují své specifické potřeby a cíle. Nicméně obě organizace jsou důkazem toho, že existuje mnoho způsobů, jak podporovat zaměstnance a vytvářet prostředí, ve kterém mohou dosahovat svého plného potenciálu.

### **Interpretace odpovědi 9.**

Obě firmy zdůrazňují důležitost spolupráce s ostatními podniky a organizacemi nejen z hlediska obchodních transakcí, ale i výměny hodnot a podpory komunity. Například Sdružení Neratov spolupracuje s kavárnami a obchody s delikatesami v Praze, kteří podporují lokální produkty s příběhem. V rámci této spolupráce firma dodává své pivo a zároveň získává různé lahůdky od svých partnerů. Někdy dokonce společně vytvářejí nové produkty nebo akce, což

je pro Neratov normální součástí obchodování. Tato spolupráce je založena na jasně definované vizi a hodnotách, které sdílí s partnery.

Na druhé straně Kosatec má navázanou spolupráci s většinou sociálních firem v rámci Pardubického kraje, ale i z jiných krajů. Kosatec se aktivně zapojuje do pracovních skupin v rámci Komunitního plánování města a Strategického plánování Pardubického kraje. Jsou uvedeni v katalozích sociálních podniků města i kraje a spolupracují s různými institucemi, jako jsou univerzity, VOŠ, SŠ, praktické školy, stacionáře a další poskytovatelé služeb. Je aktivní také v organizaci zážitkových seminářů a spolupracuje s magistráty, vedením obcí a měst, kulturními příspěvkovými organizacemi, nemocnicemi a dalšími.

Obě firmy se tedy snaží budovat silné vztahy s dalšími subjekty a zapojují se do širokého spektra společenských aktivit a projektů, které přesahují rámec pouhých obchodních transakcí. Jejich spolupráce má významný dopad nejen na podnikání, ale také na podporu komunity a výměnu hodnot mezi různými subjekty.

#### **Interpretace odpovědi 10.**

Obě uvedené odpovědi zdůrazňují důležitost budování spolupráce a porozumění v pracovním prostředí. Zatímco Neratov se zaměřuje na význam kompatibility a sdílení hodnot mezi spolupracujícími podniky a zaměstnanci, Kosatec zdůrazňuje potřebu povědomí a podpory mezi zaměstnanci v rámci organizace.

Ve spolupráci s ostatními podniky je klíčové, aby partneři sdíleli společnou vizi a hodnoty, což umožňuje úspěšnou spolupráci a budování vztahů. Na druhou stranu, v rámci organizace je důležité budovat povědomí a porozumění o různých potřebách a výzvách, kterým mohou čelit zaměstnanci s různými zdravotními postiženími nebo specifickými potřebami.

Na základě odpovědi lze konstatovat, že jak ve spolupráci s externími partnery, tak v interním prostředí organizace je klíčové budovat respekt, porozumění a inkluzi. Sdílení hodnot a vzájemná podpora vytváří prostředí, ve kterém se jednotlivci cítí přijatí a respektováni. Tento přístup napomáhá k úspěšné spolupráci a k budování silného a harmonického pracovního prostředí, které podporuje růst a rozvoj jak jednotlivců, tak organizace jako celku.

#### **Interpretace odpovědi 11.**

Kosatec zdůrazňuje nedostatečnou legislativní podporu pro sociální podnikání a finanční obtíže spojené s poklesem příspěvku v rámci § 78 zákona o zaměstnanosti. Tato odpověď

reflektuje frustraci nad neochotou vlády podporovat lidi k práci a zdůrazňuje negativní dopady pandemie COVID-19 a války na provoz sociální firmy.

Naopak, Neratov prezentuje přístup sociální firmy, která se snaží zajistit spravedlivé odměňování zaměstnanců s handicapem. Zdůrazňuje, že mzdy jsou stanoveny na základě povahy práce a dovedností, nikoli na základě postižení zaměstnanců. Tato odpověď ilustruje snahu firmy o inkluzi a spravedlivé zacházení se zaměstnanci s handicapem, což může přispět k jejich motivaci a loajalitě vůči firmě.

Obě odpovědi ukazují rozdílné přístupy k řešení výzev v oblasti sociálního podnikání a zacházení se zaměstnanci s handicapem. První odpověď zdůrazňuje problémy a nedostatky v legislativní podpoře a finanční situaci, zatímco druhá odpověď se soustředí na praktická opatření, která firma přijímá pro zajištění spravedlivého zacházení se zaměstnanci s handicapem.

### **Interpretace odpovědí 12.**

Oba přístupy k zaměstnávání osob se zdravotním postižením přinášejí své specifické přístupy a důraz na různé aspekty podnikání. Kosatec zdůrazňuje potřebu nezávislosti sociální firmy na státních dávkách a dotacích, což umožňuje rozšíření možností zaměstnávání i na jiné cílové skupiny, jako jsou například osoby nad 55 let, mladí lidé po ústavní výchově, matky po mateřské dovolené a další. Tento přístup klade důraz na inkluzivitu a nabízí prostor pro různorodost pracovního prostředí.

Přístup Sdružení se zaměřuje na hodnocení zaměstnanců podle jejich příspěvku k efektivitě a produktivitě pracoviště jako celku, bez ohledu na jejich zdravotní postižení. Tento přístup klade důraz na hodnocení pracoviště jako celku a nedělá rozdíly mezi zaměstnanci s postižením a bez postižení. Hlavním cílem je zajistit, aby pracovní prostředí bylo založeno na výkonnosti a efektivitě, což může podpořit rovnost a vyhýbání se diskriminaci v pracovním prostředí.

Oba přístupy mají své výhody a přispívají k vytváření inkluzivního pracovního prostředí, které podporuje rozmanitost a rovnost mezi zaměstnanci. První přístup umožňuje rozšíření možností zaměstnávání na různé cílové skupiny osob se zdravotním postižením a podporuje jejich integraci do pracovního prostředí. Druhý přístup klade důraz na hodnocení zaměstnanců na základě jejich příspěvku k efektivitě firmy, což může podpořit rovnost a vyhýbání se



diskriminaci. Oba přístupy přinášejí svůj vlastní přínos k vytváření inkluzivního pracovního prostředí pro všechny zaměstnance.

### **Interpretace odpovědí 13.**

Oba přístupy k zaměstnávání osob se zdravotním postižením přinášejí různé pohledy na roli sociálních firem a zaměstnávání lidí z cílových skupin.

Kosatec se zaměřuje na ambici být nejlepší a mít vnitřně motivované lidi na vedoucích pozicích, kteří chtějí zlepšit život lidí se zdravotním postižením. Tento přístup klade důraz na poskytování kvalitních služeb a podporu pro ty, kteří to potřebují, ať už pracují ve firmě nebo na otevřeném trhu práce.

Neratov přináší jiný pohled na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Namísto zaměstnávání lidí se zdravotním postižením jen proto, aby mohli pracovat v jiných firmách, se tento přístup zaměřuje na rozvoj vlastních firemních cílů a růst. Cílem není pouze zaměstnat lidi se zdravotním postižením, ale poskytnout jim pracovní příležitosti, které odpovídají jejich schopnostem a preferencím, a zároveň současně rozvíjet podnikatelský model firmy.

Oba přístupy mají své výhody a přinášejí své specifické přínosy. Zatímco první přístup klade důraz na poskytování podpory a kvalitních služeb pro lidi se zdravotním postižením, druhý přístup se zaměřuje na rozvoj podnikání a podporu zaměstnávání s ohledem na firemní cíle a model. Je důležité brát v úvahu oba přístupy a hledat rovnováhu mezi poskytováním podpory a rozvojem podnikání v rámci sociálních firem.

### **Interpretace odpovědí 14.**

Přístupy přinášejí odlišné pohledy na sociální podnikání a roli týmu v jeho úspěchu.

Přístup Kosatce zdůrazňuje důležitost kvalitního týmu a vedoucích osobností pro fungování sociálního podniku. Podle tohoto pohledu jsou klíčové empatie, pracovitost a loajalita členů týmu, zejména těch na vedoucích pozicích. Tito vedoucí musí neustále pracovat na svých dovednostech a odstraňovat předsudky a překážky, aby mohli úspěšně vést tým a podnik k dosažení cílů.

Neratov se zaměřuje na inkluzi a význam spolupráce mezi zaměstnanci s různými schopnostmi a postiženími. Tento přístup zdůrazňuje, že inkluze není pouze o poskytování pracovních příležitostí, ale o vytváření skutečného prostředí spolupráce a solidarity. Zaměstnanci se zdravotním postižením jsou vnímáni jako rovnocenní členové týmu, kteří

mohou přinést hodnotný přínos a pomoci ostatním zaměstnancům porozumět jejich životním zkušenostem.

Zatímco první přístup klade důraz na kvalitu týmu a vedoucích osobností, druhý přístup zdůrazňuje důležitost inkluzivního pracovního prostředí a spolupráce mezi zaměstnanci s různými schopnostmi. Oba přístupy přinášejí své výhody a mohou být úspěšné, pokud jsou správně implementovány a podporovány v rámci sociálního podnikání.

#### **5.4 Shrnutí rozhovorů**

Závěrem lze konstatovat, že diskuse o sociálním podnikání a zaměstnávání osob s postižením odráží různé perspektivy a přístupy k této problematice. Zatímco některé příspěvky zdůrazňují význam inkluzivního pracovního prostředí a potenciál, který osoby s postižením přinášejí do týmu, jiné se soustředí na důležitost kvalitního vedení a týmové spolupráce v sociálním podnikání.

Vědomí mezilidských vztahů a podpory mezi zaměstnanci vytváří základ pro produktivní a harmonické pracovní prostředí, které může být prospěšné jak pro jednotlivce, tak pro společnost jako celek. V této souvislosti je důležité rozvíjet strategie a programy, které podporují integraci osob s postižením do pracovního života a poskytují jim prostor pro rozvoj jejich schopností a potenciálu.

Různé přístupy k sociálnímu podnikání a zaměstnávání osob s postižením mají své vlastní výhody a výzvy. Je proto důležité uznat rozmanitost těchto perspektiv a hledat kompromisní řešení, která budou respektovat potřeby všech zúčastněných stran. Společným cílem by mělo být vytvoření prostředí, které umožňuje plnou participaci a přispívání osob s postižením, zatímco současně podporuje efektivní provoz sociálních podniků a organizací.

## **6 Dotazníkové šetření**

Tato kapitola se zaměřuje na průběh a výsledky dotazníkového šetření provedeného s cílem získat informace o vnímání a postojích široké veřejnosti k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je téma, které má významný dopad na sociální a pracovní sféru, a proto je důležité porozumět postojům a vnímání veřejnosti v této oblasti.

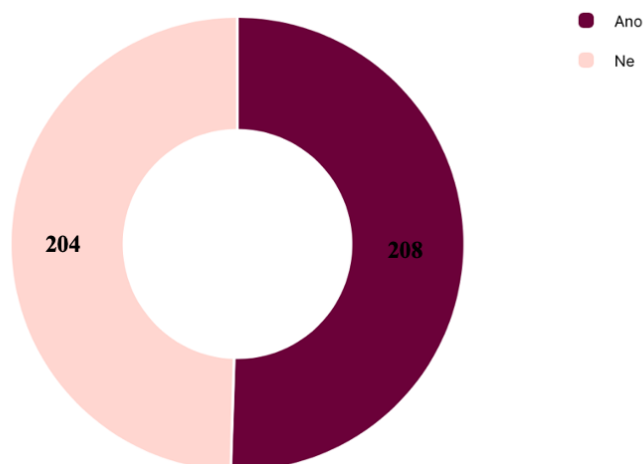
Dotazník byl vytvořen a distribuován pomocí online platformy Survio.cz, a byl aktivní 20 dní. Obsahoval celkem 13 otázek, z nichž 12 bylo uzavřených, a jedna otevřená. Tyto otázky pokrývaly různé aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně přístupu k nim na pracovišti, podpory ze strany zaměstnavatelů a obecného vnímání této problematiky ve společnosti.

Poslední tři otázky byly zaměřeny obecně na vzdělání, věk a pohlaví respondentů, aby bylo možné lépe porozumět demografickým charakteristikám účastníků šetření.

Do dotazníkového šetření se zapojilo celkem 412 respondentů. Cílem dotazníku bylo zjistit, jak lidé tuto problematiku vnímají a jaké o ní mají povědomí.

### **6.1 Výsledky dotazníkového šetření**

V této kapitole analyzujeme odpovědi respondentů. Cílem této interpretace je hlouběji porozumět, jak na problematiku nahlíží veřejnost. Také nám to poskytuje důkladnější vhled a podporuje formulaci závěrů či doporučení.



*Graf 1 Slyšeli jste někdy o chráněném trhu práce pro osoby se zdravotním postižením?*

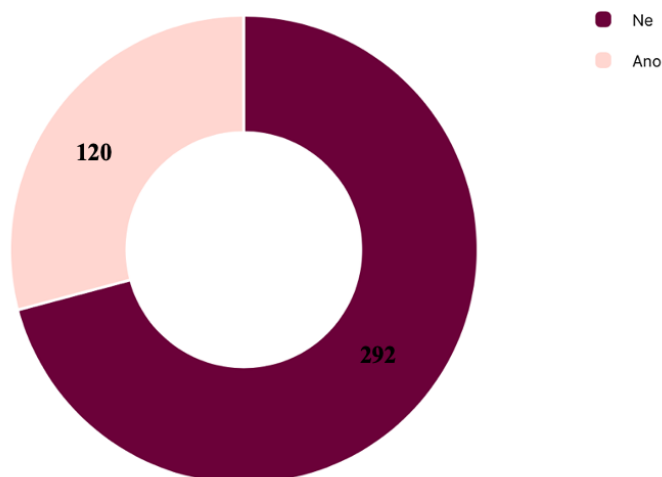
Zdroj: vlastní zpracování dle Survio.cz (2024)

První otázka dotazníku zněla: "Slyšeli jste někdy o chráněném trhu práce pro osoby se zdravotním postižením?".

Z celkového počtu respondentů, kteří dotazník vyplnili, 208 osob odpovědělo, že o chráněném trhu práce pro osoby se zdravotním postižením slyšeli. Naopak, 204 respondentů uvedlo, že o této problematice neslyšeli.

Tato data poukazují na rozdílnou míru informovanosti respondentů o existenci chráněného trhu práce pro osoby se zdravotním postižením. Zjištění naznačují, že téma chráněného zaměstnávání pro osoby se zdravotním postižením není široce známé ve veřejnosti.

Dále je třeba zkoumat faktory, které mohou ovlivňovat úroveň povědomí respondentů, jako jsou jejich sociodemografické charakteristiky, přístup k informacím o zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a tak dále.



*Graf 2 Znáte konkrétní podniky, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením?*  
Zdroj: vlastní zpracování dle Survio.cz (2024)

Druhá otázka dotazníku se týkala povědomí respondentů o konkrétních podnicích, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Otázka zněla: "Znáte konkrétní podniky, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením?".

Z výsledků vyplývá, že 120 respondentů uvedlo, že zná konkrétní podniky, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Naopak, 292 respondentů odpovědělo, že takové podniky nezná.

Tyto výsledky signalizují, že relativně malý podíl respondentů má konkrétní povědomí o podnicích, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. To naznačuje možnou nedostatečnou informovanost veřejnosti o konkrétních příležitostech zaměstnání pro tuto skupinu jedinců.

Tato zjištění jsou důležitá pro plánování a realizaci iniciativ zaměřených na zvýšení povědomí o zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a to jak mezi zaměstnavateli, tak i mezi širokou veřejností.

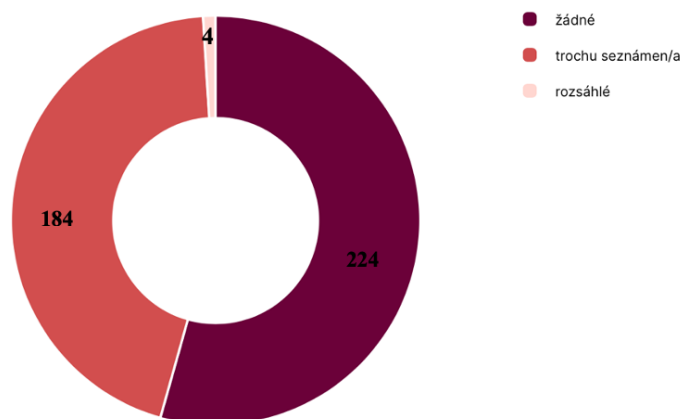
Kavarna AdAstra v Praze, ČSOB, T-Mobile Cafe AdAstra  
Mc Donald Krámek chráněných dílen Žamberk  
Erapack Chrudim Pferda, Rozlitý kafe Pekárna Na Plechu Kvasiny  
Kavárna láry fáry Škoda Auto, Pferda Slunap, Chrast Europlast s.r.o  
Vím, že jsem se s tím někde setkala, ale bohužel nevím, v jaké firmě to bylo  
Mcdonalds Zámek Adršpach Pferda KFC Daneta  
Rozlité kafe Třebechvická chráněná dílna  
Café Robinson SKOK do života Skok do života, Ferda, Daneta  
Neratovská hospoda Pekárna Na Plechu; Kavárna Potmě  
Kopeček - Bartošovice v OH Kosatec, Ergotep, CEDR  
Azorella, oblastní charita Žireč, Fillipa Bistro u dvou přátel, chráněné dílny

*Obrázek 3 slovní mrak konkrétních podniků*  
Zdroj: vlastní zpracování dle Survio.cz (2024)

Třetí otázka dotazníku byla kladená pouze respondentům, kteří odpověděli "ano" na předchozí otázku týkající se povědomí o chráněném trhu práce pro osoby se zdravotním postižením. Tato otázka zněla: "Pokud jste u předchozí otázky dali 'ano', tak které podniky znáte?".

Z odpovědí, které byly získány, byl vytvořen slovní mrak, který vizualizuje zmiňované podniky.

Tato data poskytují pohled na konkrétní podniky, které jsou respondentům známy jako místa zaměstnávající osoby se zdravotním postižením.



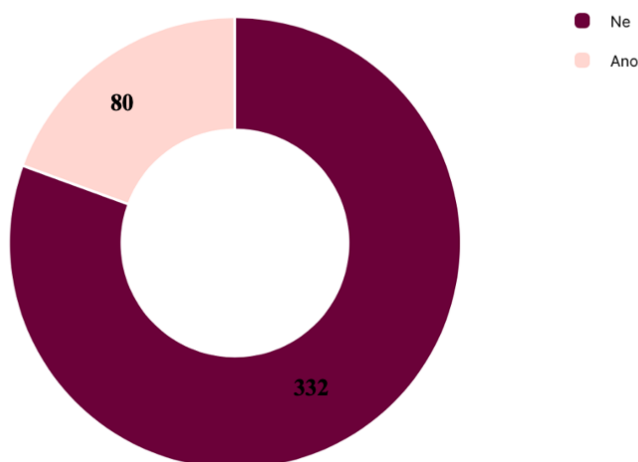
**Graf 3 Jaké jsou vaše znalosti o zaměstnávání osob se zdravotním postižením?**

Zdroj: vlastní zpracování dle Survio.cz (2024)

Čtvrtá otázka dotazníku se týkala znalostí respondentů ohledně zaměstnávání OZP. Otázka zněla: "Jaké jsou vaše znalosti o zaměstnávání osob se zdravotním postižením?".

Získaná data ukazují, že 224 respondentů nemá žádné znalosti o zaměstnávání osob se zdravotním postižením. 184 respondentů uvedlo, že je s tématem trochu seznámeno. Pouze 4 respondenti odpověděli, že mají rozsáhlé znalosti o zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Data naznačují, že většina respondentů má o zaměstnávání osob se zdravotním postižením omezené nebo žádné znalosti. To může odrážet obecně nízkou informovanost veřejnosti o této problematice a potřebu dalšího vzdělávání a osvěty v této oblasti.



**Graf 4 Měli jste někdy příležitost pracovat s osobou se zdravotním postižením?**

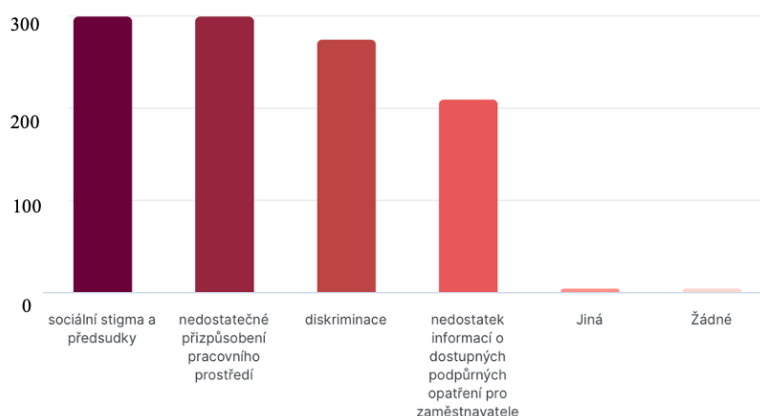
Zdroj: vlastní zpracování dle Survio.cz (2024)

Pátá otázka dotazníku zněla: "Měli jste někdy příležitost pracovat s osobou se zdravotním postižením?".

Z výsledků vyplývá, že pouze 80 respondentů odpovědělo kladně, že měli příležitost pracovat s osobou se zdravotním postižením. Naopak 332 respondentů uvedlo, že s osobou se zdravotním postižením nikdy nepracovalo.

Lze konstatovat, že data signalizují relativně nízkou míru zkušeností respondentů s prací s osobami se zdravotním postižením. To může mít vliv na jejich povědomí a vnímání této problematiky a může také odrážet nedostatek příležitostí pro interakci s touto skupinou lidí v pracovním prostředí.





**Graf 5 Jaké překážky si myslíte, že mohou existovat při zaměstnávání osob se zdravotním postižením?**  
Zdroj: vlastní zpracování dle Survio.cz (2024)

Šestá otázka dotazníku se zabývala identifikací překážek, které respondenti považují za existující při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Respondenti měli možnost vybrat více možností. Otázka zněla: "Jaké překážky si myslíte, že mohou existovat při zaměstnávání osob se zdravotním postižením?".

Nejčastěji vybranými odpověďmi byly "Sociální stigma a předsudky" a "Nedostatečné přizpůsobení pracovního prostředí", které zvolilo celkem 300 respondentů. Další často zvolenou možností byla "Diskriminace", kterou vybralo 260 respondentů. Nejméně vybíranou možností byla "Nedostatek informací o dostupných podpůrných opatřeních pro zaměstnavatele", kterou zvolilo 208 respondentů.

Tato data odhalují, že respondenti identifikují určité klíčové překážky, které brání zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Nejvíce zmiňovanou překážkou bylo sociální stigma a předsudky, což naznačuje, že vnímání společnosti a stereotypy mohou hrát významnou roli v tom, jak jsou osoby se zdravotním postižením vnímány na pracovišti. Tento faktor může ovlivnit nejen možnosti zaměstnání pro tyto osoby, ale také jejich sociální interakce a pocity začlenění do pracovního kolektivu.

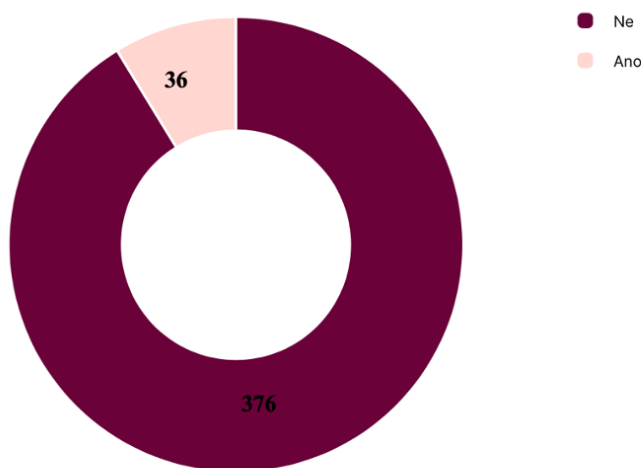
Další významnou překážkou, kterou respondenti zmiňovali, bylo nedostatečné přizpůsobení pracovního prostředí. To naznačuje, že nedostatečná připravenost pracovního prostředí na potřeby osob se zdravotním postižením může být klíčovým faktorem bránícím jejich zapojení do zaměstnání.

Respondenti také identifikovali diskriminaci jako významný problém při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Diskriminace může zahrnovat různé formy neoprávněného

zacházení, od odmítání přijmout osobu se zdravotním postižením až po neadekvátní zacházení na pracovišti.

Naopak, nedostatek informací o dostupných podpůrných opatřeních pro zaměstnavatele byl méně často zmiňován.

Celkově tedy výsledky ukazují na rozmanitost překážek, kterým čelí zaměstnávání osob se zdravotním postižením, přičemž sociální stigma a nedostatečné přizpůsobení pracovního prostředí vyplývají jako hlavní výzvy. Tyto poznatky mohou sloužit jako důležitý vstup pro navrhování politik a programů zaměřených na podporu zaměstnanosti pro tuto skupinu jedinců.



**Graf 6** Vadilo by vám pracovat s osobou se zdravotním postižením?

Zdroj: vlastní zpracování dle Survio.cz (2024)

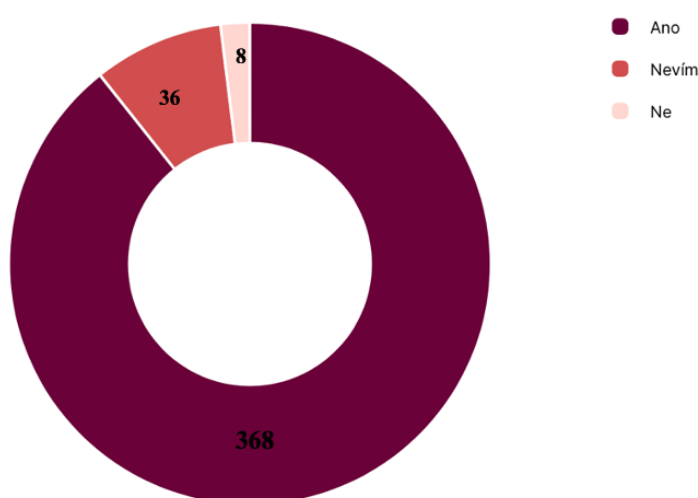
Sedmá otázka dotazníku se zaměřovala na respondentovu otevřenost k práci s osobami se zdravotním postižením. Otázka zněla: "Vadilo by vám pracovat s osobou se zdravotním postižením?".

Výsledky této otázky ukazují, že 36 respondentů odpovědělo, že by jim vadilo pracovat s osobou se zdravotním postižením. Naopak, 376 respondentů, že by jim to nevadilo.

Tento výsledek může být zdánlivě v rozporu s předchozí identifikací sociálního stigmatu, předsudků a diskriminace jako hlavních překážek při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Existují možná vysvětlení tohoto rozporu.

První možností je, že respondenti mohli poskytnout sociálně přijatelnější odpovědi v souladu s očekáváním společnosti nebo v souladu s normami politické korektnosti. To může vést k tomu, že by odpovědi neodrážely skutečnou míru osobních předsudků nebo stigma.

Druhou možností je, že respondenti mohou vnímat otázku otevřenosti k práci s osobami se zdravotním postižením jinak než otázku o stigma a diskriminaci. Může existovat rozdíl mezi tím, zda by jim vadilo pracovat s osobou se zdravotním postižením v konkrétním pracovním prostředí a jejich obecným postojem k této skupině lidí.

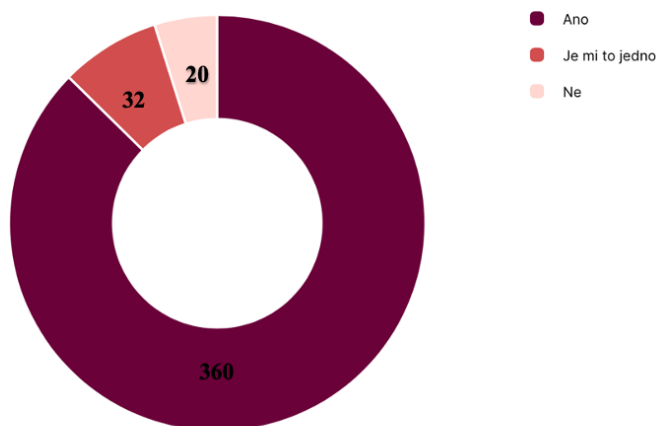


**Graf 7** Domníváte se, že je důležité poskytovat speciální pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním postižením?  
Zdroj: vlastní zpracování dle Survio.cz (2024)

Osmá otázka dotazníku "Domníváte se, že je důležité poskytovat speciální pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním postižením?", se zaměřovala na názor respondentů na důležitost poskytování speciálních pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením.

Z grafu vyplývá, že 368 respondentů odpovědělo, že se domnívají, že je důležité poskytovat speciální pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním postižením. Pouze 8 odpovědělo záporně, a 36 respondentů, že neví.

Z toho vyplývá, že většina respondentů vnímá důležitost poskytování speciálních pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením jako relevantní a potřebnou. Tato zjištění podporují snahy o vytváření a podporu programů a politik zaměřených na podporu zaměstnanosti této skupiny jedinců a na zajištění rovných příležitostí na pracovním trhu.



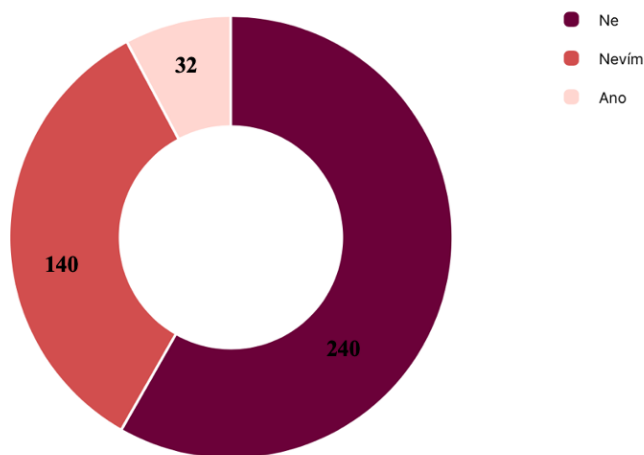
**Graf 8** Myslíte si, že vláda by měla dělat víc pro to, aby lidé se zdravotním postižením mohli lépe uplatnit na pracovním trhu?

Zdroj: vlastní zpracování dle Survio.cz (2024)

Devátá otázka dotazníku se zaměřovala na názor respondentů na úlohu vlády v podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Otázka zněla: "Myslíte si, že vláda by měla dělat víc pro to, aby lidé se zdravotním postižením mohli lépe uplatnit na pracovním trhu?".

Z odpovědí vyplývá, že 360 respondentů odpovědělo, že si myslí, že vláda by měla dělat více pro to, aby lidé se zdravotním postižením mohli lépe uplatnit na pracovním trhu. 20 respondentů odpovědělo záporně. 32 respondentů uvedlo, že jim je to jedno.

Většina respondentů považuje za důležité, aby vláda podnikala další kroky k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tento výsledek naznačuje možnou podporu pro rozšíření a zlepšení opatření a programů, které mají za cíl zvýšit zaměstnatelnost této skupiny lidí a zajištění rovných příležitostí na pracovním trhu.



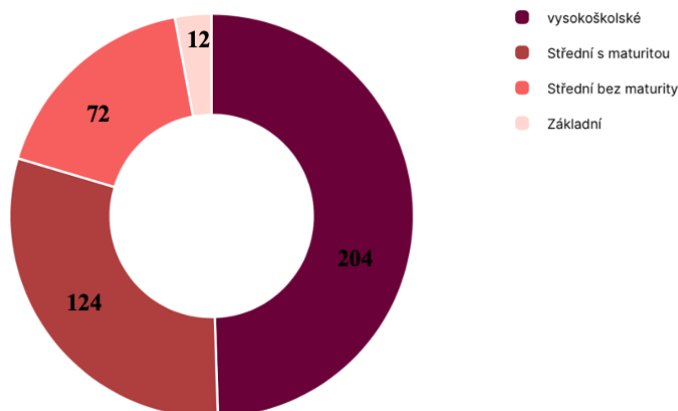
*Graf 9 Myslíte si, že je v současné době dostatek informací o právech a možnostech zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením?*

Zdroj: vlastní zpracování dle Survio.cz (2024)

Desátá otázka dotazníku se zaměřovala na dostupnost informací o právech a možnostech zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením. Otázka zněla: "Myslíte si, že je v současné době dostatek informací o právech a možnostech zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením?".

Z výsledků vyplývá, že 32 respondentů odpovědělo kladně, že v současné době je dostatek informací o právech a možnostech zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením. Naopak, 240 respondentů odpovědělo záporně a myslí si, že není dostatek informací o právech a možnostech, a 140 respondentů uvedlo, že neví.

Tato data naznačují, že většina respondentů má pochybnosti o dostupnosti informací o právech a možnostech zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením. Tento výsledek naznačuje potřebu zlepšení a rozšíření informačních zdrojů, které by mohly pomoci zvýšit povědomí a informovanost o této problematice a usnadnit tak integraci osob se zdravotním postižením na pracovním trhu.



**Graf 10 Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

Zdroj: vlastní zpracování dle Survio.cz (2024)

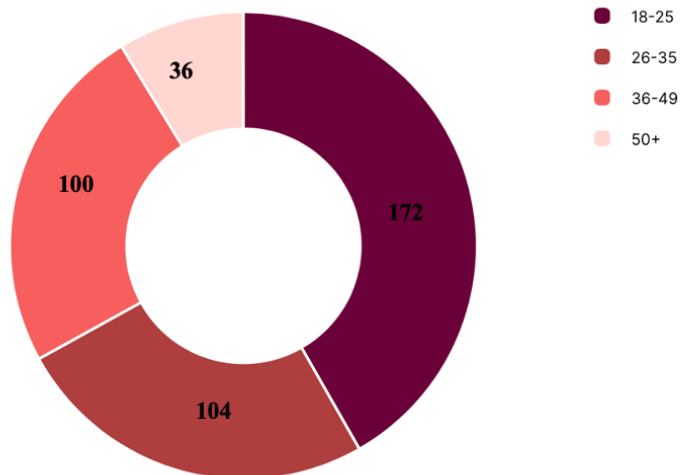
Jedenáctá otázka dotazníku se týkala nejvyššího dosaženého vzdělání respondentů.

204 respondentů uvedlo, že mají vysokoškolské vzdělání. To představuje značnou část respondentů, která by mohla být považována za dobře vzdělanou a pravděpodobně má vyšší povědomí o pracovních příležitostech a právech pro osoby se zdravotním postižením.

Středoškolské vzdělání s maturitou uvedlo 124 respondentů, což rovněž představuje podstatnou část vzorku. Avšak středoškolské vzdělání bez maturity zastupuje 72 respondentů, což by mohlo naznačovat nižší úroveň vzdělání, což může ovlivnit jejich informovanost o právech a možnostech zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením.

Základní vzdělání jako nejvyšší dosažené uvedlo pouze 12 respondentů. Je pravděpodobné, že tato skupina může mít menší povědomí o možnostech zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením a může čelit větším výzvám při hledání zaměstnání.

Celkově lze tedy konstatovat, že i když většina respondentů uvádí vyšší úroveň vzdělání, existují některé pochybnosti o jejich informovanosti o právech a možnostech zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením. Tato zjištění by mohla být důležitá pro navrhování vhodných informačních a vzdělávacích programů pro tuto cílovou skupinu.

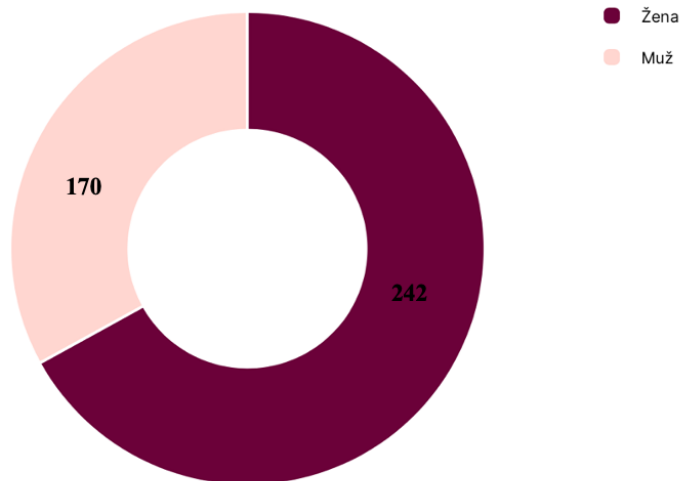


**Graf 11 Jaký je váš věk?**

Zdroj: vlastní zpracování dle Survio.cz (2024)

Dvanáctá otázka dotazníku se týkala věku respondentů. Věkové skupiny byly rozděleny takto: 18-25 let, 26-35 let, 36-49 let a 50 let a více. Je důležité poznamenat, že věková skupina od 18 let byla specificky stanovena kvůli kvalitě dat, aby se minimalizovala možnost zkreslení výsledků mladšími respondenty, kteří by mohli mít nižší povědomí o této problematice.

Jak je z grafu patrné věková skupina 18-25 let zahrnovala 172 respondentů, skupina 26-35 let měla 104 respondentů, skupina 36-49 let byla zastoupena se 100 respondenty a poslední věková skupina 50 let a více zahrnovala 36 respondentů.



**Graf 12 Jaké je vaše pohlaví?**

Zdroj: vlastní zpracování dle Survio.cz (2024)

Třináctá a zároveň poslední otázka dotazníku se zabývala pohlavím respondentů. Výsledky ukázaly, že ze 412 respondentů 242 byly ženy a 170 muži.



## ZÁVĚR

Ze závěrů rozhovorů je zřejmé, že diskuse o sociálním podnikání a zaměstnávání osob s postižením odráží širokou škálu perspektiv a přístupů k této citlivé problematice. Některé odpovědi zdůrazňují význam inkluzivního pracovního prostředí a přínos, který jednotlivci s postižením přinášejí do týmu, zatímco jiné kladou důraz na význam kvalitního vedení a týmové spolupráce v rámci sociálního podnikání.

Vědomí mezilidských vztahů a podpory mezi zaměstnanci je základem pro produktivní a harmonické pracovní prostředí, které přináší prospěch nejen jednotlivcům, ale i společnosti jako celku. V této souvislosti je klíčové vyvíjet strategie a programy, které podporují integraci osob s postižením do pracovního života a umožňují jim rozvoj jejich schopností a potenciálu.

Různé přístupy k sociálnímu podnikání a zaměstnávání osob s postižením mají své výhody i výzvy. Je proto důležité uznat rozmanitost těchto perspektiv a hledat kompromisní řešení, která budou brát v úvahu potřeby všech zainteresovaných stran. Společným cílem by mělo být vytvoření prostředí, které umožňuje plnou participaci a přispívání osob s postižením, přičemž zároveň podporuje efektivní provoz sociálních podniků a organizací.

Dotazníkové šetření ukázalo, že informovanost veřejnosti o zaměstnávání osob se zdravotním postižením je omezená. Většina respondentů není obeznána s existencí chráněného trhu práce pro tuto skupinu jedinců, ani s konkrétními podniky, které je zaměstnávají. Ti, kteří mají povědomí o možnostech zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jsou v menšině. Omezené znalosti respondentů o této problematice poukazují na potřebu dalšího vzdělávání a osvěty v této oblasti.

Je zjevné, že pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním postižením jsou pro většinu respondentů limitované. Tato omezení by mohla být důsledkem nedostatku možností pro osobní interakci v pracovním prostředí. Při zkoumání této problematiky se objevují různé překážky, jež brání plnému začlenění této skupiny do pracovního života. Mezi ně patří sociální stigma, nedostatečné přizpůsobení pracovního místa a diskriminace. Tyto faktory vytvářejí situaci, která vyžaduje komplexní a systematický přístup k řešení. Je třeba vyvinout úsilí na odstranění těchto překážek a vytvoření inkluzivnějšího pracovního prostředí, které bude podporovat rovné příležitosti pro všechny.

Výsledky také ukazují na potřebu aktivnější úlohy vlády v podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením, což naznačuje, že veřejnost očekává přijetí opatření na podporu rovných příležitostí a inkluzivity na pracovním trhu.

Významným nedostatkem v této problematice je absence příslušného zákona, který by upravoval chráněný trh práce. Tato mezera v legislativě vytváří prostor pro nejednoznačnosti, nesrovnalosti a potenciální zneužívání pracovních práv.

Nicméně, vývoj této situace se nedávno změnil. Na konci března schválila Vláda ČR návrh zákona o integračním sociálním podniku. Cílem tohoto zákona by mělo být zjednodušit integraci osob na trh práce, nalézt a pomoci udržet práci lidem, kteří s tím mohou mít potíže, pomoci sociálně znevýhodněným osobám s řešením jejich problémů a adaptovat je na otevřeném trhu práce. Tento zákon se zavazuje nabídnout osobám s těžším zdravotním postižením smysluplnou a důstojnou práci a poskytnout jim stabilní zaměstnání. Tímto krokem se vláda snaží řešit nedostatky v ochraně práv na chráněném trhu práce a přispět k vytvoření spravedlivějšího a inkluzivnějšího pracovního prostředí. Je tedy naděje, že tento nový zákon přinese pozitivní změny a posílí ochranu pracovníků v oblasti chráněného trhu práce.

Podle výzkumných zdrojů MPSV je každý neaktivní jedinec spojen s ročními náklady státu ve výši zhruba 300 000 Kč. Aktivace těchto jednotlivců a jejich zapojení do pracovního procesu by mohlo významně snížit náklady a přinést úspory veřejným financím. Podle odhadů by potenciální úspory rozpočtu dosahovaly až 1,3 miliardy Kč ročně, což představuje značnou částku. Tato suma by mohla vytvořit značný prostor pro další investice či zlepšení veřejných služeb (Ministerstvo práce a sociálních věcí- návrh zákona o integračním sociálním podniku. Online).

Na základě empirického průzkumu v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením je nezbytné formulovat doporučení, která by mohla vést k výraznému zlepšení situace. Prvním bodem je provádění osvětových aktivit a zvyšování informovanosti veřejnosti o zaměstnávání této skupiny jedinců a o možnostech podpory v pracovním prostředí. Takové aktivity by mohly zahrnovat tvorbu informačních materiálů, konání workshopů a veřejných diskusí.

Dále je důležité podporovat vládní iniciativy zaměřené na integraci osob se zdravotním postižením do pracovního života. Vzhledem k tomu, že většina respondentů vyjádřila podporu aktivnější roli vlády v této oblasti, je vhodné prosazovat a rozvíjet programy a politiky, které by tuto podporu poskytovaly.

Zlepšení dostupnosti informací o právech a možnostech zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením je dalším klíčovým krokem. To zahrnuje vytvoření a šíření informačních materiálů a poskytování jasných a přístupných zdrojů informací.

Zaměstnavatelé by mohli být aktivně podporováni v adaptaci pracovních prostředí na potřeby osob se zdravotním postižením a ve vytváření inkluzivních pracovních kultur. To může zahrnovat poskytování školení zaměstnancům a vytváření prostředí, které přijímá rozmanitost a podporuje rovné příležitosti.

Posledním doporučením je zaměřit se na vzdělávání a podporu osob se zdravotním postižením s nižším vzděláním, aby i tato skupina měla přístup k informacím a možnostem zaměstnání. Nicméně je důležité si uvědomit, že jednotlivec sám o sobě nemůže tento stav změnit. Je potřeba aktivní podpora ze strany veřejnosti a přijetí vhodných politických opatření, které mohou vyústit z veřejné volby. Implementace těchto doporučení by mohla přispět k vytvoření prostředí, které podporuje inkluzi osob se zdravotním postižením a zlepšuje jejich možnosti na trhu práce.

Závěrem této diplomové práce lze konstatovat, že cíl práce, kterým byla analýza chráněného trhu práce jako nástroje pro zaměstnávání obtížně umístitelných osob a podpora rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, byl splněn. Práce analyzovala konkrétní podniky a jejich přístupy k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ

1. AKKERMAN Alma a kol., 2016 Job Satisfaction of People With Intellectual Disabilities in Integrated and Sheltered Employment: An Exploration of the Literature. *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities* vol. 13, no. 3, pp.205–216
2. BOBEK, Michal, Pavla BOUČKOVÁ a Zdeněk KÜHN. *Rovnost a diskriminace*. V Praze: C.H. Beck, 2007. Beckova edice ABC. ISBN 978-80-7179-584-1.
3. ČERVINKA, Tomáš, 2012. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Olomouc: ANAG. ISBN 978–80–7263–751–5.
4. ČESKO. VLÁDNÍ VÝBOR PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM. *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020: schválený usnesením vlády České republiky ze dne 25. května 2015 č. 385*. Praha: Úřad vlády České republiky, Sekretariát Vládního výboru pro zdravotně postižené občany, 2015. ISBN 978-80-7440-130-5.
5. FIALOVÁ, I., OPATŘILOVÁ, D., PROCHÁZKOVÁ, L. *Somatopedie. Texty k distančnímu vzdělávání*. Brno: Paido, 2012. 222 s. ISBN 978-80-7315-233-8.
6. HORECKÝ, Jan. *Zdraví a práce*. Brno: Masarykova univerzita, 2018. ISBN 978-80-210-9150-4.
7. JURKOVIČOVÁ, Petra. *Komunikace a lidé se smyslovým postižením: metodický materiál*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2010. ISBN 978-80-244-2649-5.
8. KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. ISBN 978-80-7418-022-4.
9. LENHART, Steven, 2000. Protecting workers with developmental disabilities. *Applied Occupational and Environmental Hygiene*, vol. 15, no. 2, pp. 171–11
10. MIGLIORE, Alberto a kol, 2008. Why do adults with intellectual disabilities work in sheltered workshops? *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 26, no.1, pp. 29–40

11. MIGLIORE, Alberto a kol., 2007. Integrated employment or sheltered workshops: Preferences of adults with intellectual disabilities, their families, and staff. *Journal of Vocational Rehabilitation*, vol. 26, no. 1, pp. 5–19
12. MICHALÍK, Jan. *Legislativa handicapovaných*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3678-4.
13. OPATŘILOVÁ, D., ZÁMEČNÍKOVÁ, D. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2005. 132 s. ISBN 80210-3718-0.
14. *Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2015: informace o pravidlech i pomoci na trhu práce a ze sociálního systému. Druhé vydání. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2015. ISBN 978-80-7421-090-7.*
15. RENOTIÉROVÁ, M., LUDÍKOVÁ L., a kol. 2006. *Speciální pedagogika*. 4. vyd. Olomouc:s. ISBN 80-903598-0-9.
16. SIROVÁTKA, Tomáš a kol., 2003. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti. Souhrnná zpráva z výzkumné studie provedené v rámci programu “Moderní společnost”*. Univerzita Palackého v Olomouci, 313 s. ISBN 80-244-1475-9.
17. VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 4., rozš. a přeprac. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4.
18. VERTUGO, Miguel a kol., 2006. Quality of Life of Workers with an Intellectual Disability. *Supported Employment Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, no.19, pp. 309–316
19. VISIER, Lauren, 1998. Sheltered employment for persons with disabilities. *International Labour Review*, vol. 137, no. 3, pp. 347–65
20. VITÁKOVÁ, Petra (ed.). *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt EQUAL - rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN isbn80-903598-0-9.
21. ZORMANOVÁ, Lucie. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 2017. 223 s. ISBN 978-80-271-0051-4.

## INTERNETOVÉ ZDROJE

1. Centrum Kosatec. Online. ©2022. Dostupné z: <https://www.centrumkosatec.cz/wp-content/uploads/2023/07/Vyrocní-zprava-2022.pdf>. [cit. 2024-03-30].
2. Centrum Kosatec, z.s. - Logo. Online. ©2022. Dostupné z: <https://www.centrumkosatec.cz/o-nas/dokumenty-ke-stazeni/>. [cit. 2024-03-10].
3. Centrum Kosatec, z.s. - Výkaz zisku a ztrát. Online. ©2022. Dostupné z: <https://www.centrumkosatec.cz/wp-content/uploads/2023/07/Vyrocní-zprava-2022.pdf>. [cit. 2024-03-10].
4. *České sociální podnikání*. Online. ©2024. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz>. [cit. 2024-03-10].
5. *Evropská sociální charta*. Online. ©2024. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/evropska-socialni-charta>. [cit. 2024-03-10].
6. *Chráněnky*. Online. ©2020. Dostupné z: <https://www.chranenky.com>. [cit. 2024-03-10].
7. *Inkluze*. Online. © 2024. Dostupné z: <https://inkluzce.cz/inkluzce/prace/>. [cit. 2024-04-11].  
*Komora Sociálních podniků*. Online. ©2024. Dostupné z: <https://www.komora-socialnich-podniku.cz>. [cit. 2024-03-10].
8. Listina základních práv a svobod. Online. ©2024 Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>. [cit. 2024-03-10].
9. *Léthó*. Online. ©2024. Dostupné z: <https://www.letho.cz>. [cit. 2024-03-10].
10. *MPSV*. Online. © Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz>. [cit. 2024-04-11].
11. *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2025*. Online. © 2009-2024. Dostupné z: [https://vlada.gov.cz/cz/ppov/vvozp/dokumenty/narodni-plan-podpory-rovných-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2021\\_2025-183042/](https://vlada.gov.cz/cz/ppov/vvozp/dokumenty/narodni-plan-podpory-rovných-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2021_2025-183042/). [cit. 2024-04-11].
12. *Národní rada osob se zdravotním postižením ČR*. Online. ©2024. Dostupné z: <https://nrzp.cz>. [cit. 2024-03-10].

13. *OSN*. Online. © UNIC Praha | Informační centrum OSN. Dostupné z: <https://osn.cz>. [cit. 2024-04-11].
14. *Pferda*. Online. ©2024. Dostupné z: <https://www.pferda.cz/nase-projekty/kavarna-lary-fary-rychnov-nad-kneznou.html>. [cit. 2024-03-10].
15. *Poslanecká sněmovna*. Online. ©2024 Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>. [cit. 2024-04-11].
16. *Poslanecká sněmovna*. Online. ©. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>. [cit. 2024-04-11].
17. *Rytmus*. Online. ©2024. Dostupné z: <https://rytmus.org/>. [cit. 2024-03-10].
18. Sdružení Neratov. Online. ©2019. Dostupné z: [https://www.neratov.cz/wp-content/uploads/2023/07/Vyrocní-zprava-2022\\_Sdruzeni-Neratov-z.s\\_final.pdf](https://www.neratov.cz/wp-content/uploads/2023/07/Vyrocní-zprava-2022_Sdruzeni-Neratov-z.s_final.pdf). [cit. 2024-03-30].
19. *Sdružení Neratov*. Online. ©2019. Dostupné z: <https://www.neratov.cz>. [cit. 2024-03-10].
20. Sdružení Neratov, z.s. - Výkaz zisku a ztrát. Online. ©2019. Dostupné z: [https://www.neratov.cz/wp-content/uploads/2023/07/Vyrocní-zprava-2022\\_Sdruzeni-Neratov-z.s\\_final.pdf](https://www.neratov.cz/wp-content/uploads/2023/07/Vyrocní-zprava-2022_Sdruzeni-Neratov-z.s_final.pdf). [cit. 2024-03-10].
21. STRATEGY UNIT, 2005. Improving the life chances of disabled people. Department for Work and Pensions, London: Cabinet Office, [vid. 2024-02-02] Dostupné z: <https://core.ac.uk/download/pdf/4156824.pdf>
22. *Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením*. Online. © Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/umluva-osn-o-pravech-osob-se-zdravotnim-postizenim>. [cit. 2024-04-11].
23. *Veřejný ochránce práv*. Online. © 2024. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz>. [cit. 2024-04-11].
24. *Vláda České republiky*. Online. © 2009-2024. Dostupné z: <https://vlada.gov.cz>. [cit. 2024-04-11].

## **ZÁKONY**

Listina základních práv a svobod č. 2/1993 Sb.

Ústavní zákon č. 1/1993 Sb.

Zákon č. 198/2009 Sb. *Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon)*

Zákon č. 262/2006 Sb., *Zákon zákoník práce*

Zákon č. 435/2004 Sb. *Zákon o zaměstnanosti*



## **SEZNAM PŘÍLOH**

**Příloha č.1** – Výkaz zisku a ztrát – Centrum Kosatec, z.s.

**Příloha č.2** – Výkaz zisku a ztrát – Sdružení Neratov, z.s.

**Příloha č.1 – Výkaz zisku a ztrát – Centrum Kosatec, z.s.**

Výkaz zisku a ztráty neobsahuje všechny položky - zde jen vybrané údaje				
Výkaz zisku a ztráty (v tisících Kč)		2020	2021	2022
I.	Spotřebované nákupy a nakupované služby	27 541	30 749	39 337
1.	Spotřeba materiálu, energie a ostatních neskladovaných dod.	3 203	3 677	5 988
2.	Prodané zboží	13 046	13 001	3 680
6.	Ostatní služby	10 946	13 677	29 174
II.	Změny stavu zásob vlastní činnosti a aktivace	-147	-72	-255
III.	Osobní náklady	15 298	17 384	17 716
10.	Mzdové náklady	11 594	13 184	13 375
11.	Zákonné sociální pojištění	3 648	4 137	4 264
IV.	Daně a poplatky	18	27	11
V.	Ostatní náklady	516	403	799
VI.	Odpisy, prod.maj., tvorba a použití rezerv a opr.položek	1 406	1 377	1 485
VII.	Poskytnuté příspěvky	0	0	0
VIII.	Daň z příjmů	0	0	0
	<b>Náklady celkem</b>	<b>44 632</b>	<b>49 868</b>	<b>59 093</b>
I.	Provozní dotace	15 293	17 879	17 605
II.	Přijaté příspěvky	686	252	577
III.	Tržby za vlastní výkony a za zboží	27 444	31 055	39 752
IV.	Ostatní výnosy	1 423	1 282	1 454
9.	Zúčtování fondů	1 165	1 183	0
10.	Jiné ostatní výnosy	17	68	1 400
V.	Tržby z prodeje majetku	18	7	24
	<b>Výnosy celkem</b>	<b>44 864</b>	<b>50 475</b>	<b>59 412</b>
C.	Výsledek hospodaření před zdaněním	232	607	319
D.	Výsledek hospodaření po zdanění	232	607	319
Kompletní účetní závěrka za rok 2022 je založena ve sbírce listin				

Zdroj: Centrum Kosatec, z.s. (2023)

**Příloha č.2 – Výkaz zisku a ztát – Sdružení Neratov, z.s.**

Označení	TEXT	Číslo řádku	Činnosti		
			Hlavní	Hospodářská	Celkem
			5	6	7
<b>A.</b>	<b>Náklady</b>	1			
<b>A. I.</b>	<b>Spotřebované nákupy a nakupované služby</b> Součet A.I.1. až A.I.6.	2	1 831	28 780	30 611
A. I. 1.	Spotřeba materiálu, energie a ostatních neskladovaných dodávek	3	1 290	14 818	16 108
A. I. 2.	Prodané zboží	4		4 660	4 660
A. I. 3.	Opravy a udržování	5	206	259	465
A. I. 4.	Náklady na cestovné	6		62	62
A. I. 5.	Náklady na reprezentaci	7	1	1 301	1 302
A. I. 6.	Ostatní služby	8	334	7 680	8 014
<b>A. II.</b>	<b>Změny stavu zásob vlastní činnosti a aktivace</b> Součet A.II.7. až A.II.9.	9	8	-12	-4
A. II. 7.	Změna stavu zásob vlastní činnosti	10			
A. II. 8.	Aktivace materiálu, zboží a vnitroorganizačních služeb	11	8	-12	-4
A. II. 9.	Aktivace dlouhodobého majetku	12			
<b>A. III.</b>	<b>Osobní náklady</b> Součet A.III.10. až A.III.14.	13	6 026	42 955	48 981
A. III. 10.	Mzdové náklady	14	4 545	33 543	38 088
A. III. 11.	Zákonné sociální pojištění	15	1 481	9 316	10 797
A. III. 12.	Ostatní sociální pojištění	16		96	96
A. III. 13.	Zákonné sociální náklady	17			
A. III. 14.	Ostatní sociální náklady	18			
<b>A. IV.</b>	<b>Daně a poplatky</b> Hodnota A.IV.15.	19	5	49	54
A. IV. 15.	Daně a poplatky	20	5	49	54
<b>A. V.</b>	<b>Ostatní náklady</b> Součet A.V.16. až A.V.22.	21	125	1 746	1 871
A. V. 16.	Smluvní pokuty, úroky z prodlení, ostatní pokuty a penále	22		5	5
A. V. 17.	Odpis nedobytné pohledávky	23		33	33
A. V. 18.	Nákladové úroky	24	35	815	850
A. V. 19.	Kurové ztráty	25		3	3
A. V. 20.	Dary	26		40	40
A. V. 21.	Manka a škody	27			
A. V. 22.	Jiné ostatní náklady	28	90	850	940
<b>A. VI.</b>	<b>Odpisy, prodaný majetek, tvorba a použití rezerv a opravných položek</b> Součet A.VI.23. až A.VI.27.	29	1 102	2 418	3 520
A. VI. 23.	Odpisy dlouhodobého majetku	30	1 102	1 539	2 641
A. VI. 24.	Prodaný dlouhodobý majetek	31		2	2
A. VI. 25.	Prodané cenné papíry a podíly	32			
A. VI. 26.	Prodaný materiál	33		215	215

Označení	TEXT	Číslo řádku	Činnosti			
			Hlavní	Hospodářská	Celkem	
			5	6	7	
<b>A. VIII.</b>	<b>Daň z příjmů</b>	Hodnota A.VIII.29.	37			
A. VIII. 29.	Daň z příjmů		38			
	<b>Náklady celkem</b>	Součet A.I. až A.VIII.	39	9 097	75 977	85 074
<b>B.</b>	<b>Výnosy</b>		40			
<b>B. I.</b>	<b>Provozní dotace</b>	Hodnota B.I.1.	41	8 216	29 661	37 877
B. I. 1.	Provozní dotace		42	8 216	29 661	37 877
<b>B. II.</b>	<b>Přijaté příspěvky</b>	Součet B.II.2. až B.II.4.	43	88	5 420	5 508
B. II. 2.	Přijaté příspěvky zúčtované mezi organizačními složkami		44			
B. II. 3.	Přijaté příspěvky (dary)		45	88	5 406	5 494
B. II. 4.	Přijaté členské příspěvky		46		14	14
<b>B. III.</b>	<b>Tržby za vlastní výkony a za zboží</b>		47	3 043	40 817	43 860
<b>B. IV.</b>	<b>Ostatní výnosy</b>	Součet B.IV.5. až B.IV.10.	48	11	2 206	2 217
B. IV. 5.	Smluvní pokuty, úroky z prodlení, ostatní pokuty a penále		49			
B. IV. 6.	Platby za odepsané pohledávky		50			
B. IV. 7.	Výnosové úroky		51			
B. IV. 8.	Kurové zisky		52			
B. IV. 9.	Zúčtování fondů		53		1 130	1 130
B. IV. 10.	Jiné ostatní výnosy		54	11	1 076	1 087
<b>B. V.</b>	<b>Tržby z prodeje majetku</b>	Součet B.V.11. až B.V.15.	55			
B. V. 11.	Tržby z prodeje dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku		56			
B. V. 12.	Tržby z prodeje cenných papírů a podílů		57			
B. V. 13.	Tržby z prodeje materiálu		58			
B. V. 14.	Výnosy z krátkodobého finančního majetku		59			
B. V. 15.	Výnosy z dlouhodobého finančního majetku		60			
	<b>Výnosy celkem</b>	Součet B.I. až B.V.	61	11 358	78 104	89 462
<b>C.</b>	<b>Výsledek hospodaření před zdaněním</b>	ř. 61 - (ř. 39 - ř. 37)	62	2 261	2 127	4 388
<b>D.</b>	<b>Výsledek hospodaření po zdanění</b>	ř. 62 - ř. 37	63	2 261	2 127	4 388

Zdroj: Sdružení Neratov, z.s. (2023)