



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
PEDAGOGICKÁ FAKULTA
ÚSTAV SPECIÁLNĚPEDAGOGICKÝCH STUDIÍ

**SPECIÁLNÍ PEDAGOGIKA OSOB SE ZRAKOVÝM POSTIŽENÍM
V DOSPĚLÉM A SENIORSKÉM VĚKU**

Dita Finková, Veronika Růžičková, Kateřina Stejskalová

2010

Publikace vznikla z prostředků ESF - projekt OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost, oblast podpory 2.2, Inovace distančních textů pro výuku speciálních pedagogů – tyflopedů (CZ.1.07/2.2.00/07.0083).

Tento projekt je spolufinancován evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

SEZNAM KAPITOL

- 1 Tyfloandragogika
- 2 Charakteristika kategorie dospělých osob se zrakovým postižením
- 3 Socializace
- 4 Rehabilitace
- 5 Příprava na povolání
- 6 Celoživotní vzdělávání
- 7 Pracovní uplatnění
- 8 Rekvalifikace
- 9 Podpůrné služby pro dospělé osoby se ZP

7 PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ OSOB SE ZRAKOVÝM POSTIŽENÍM

Cíle

Po prostudování této kapitoly byste měli být schopni:

- vymezit právo na povolání s ohledem na český právní řád,
- charakterizovat postavení státu s ohledem na zvýšení pracovního uplatnění osob se zrakovým postižením na trhu práce,
- uvést možnosti pracovního uplatnění osob se zrakovým postižením,
- uvést některé organizace a projekty zabývající se pracovním uplatněním osob se zrakovým postižením.

Průvodce studiem

Pracovní socializace, tedy zařazení jedince do společnosti pracujících je jednou z možných socializačních i integračních tendencí, které se snaží organizace pro osoby se zrakovým postižením, stejně tak jako lidé se zrakovým postižením dosáhnout v co nejvyšší možné míře. Pro zajištění únosné míry nezaměstnanosti tím vysoké (či alespoň vyšší než je tomu v současné době) míry zaměstnanosti osob se zrakovým postižením, je však nutné splnit několik podmínek a ty se ne vždy daří naplňovat s dostatečným úspěchem. Především je nutné, aby:

- byl změněn postoj většinové společnosti k zaměstnávání osob se zrakovým postižením, k jejich dovednostem a schopnostem,
- byla uskutečněna osvěta mezi zaměstnavateli,
- osoby se zrakovým postižením měli takové vzdělání a hlavně znalosti, které jsou na trhu práce požadovány (již delší dobu se potvrzuje fakt platící i pro intaktní společnost, že čím vyšší dosažené vzdělání, tím vyšší šance na pracovní uplatnění),
- atp.

Úspěšnost zařazování osob se zrakovým postižením do pracovního procesu tedy ovlivňuje vícero faktorů, kdy jedním z nich je stát, dalšími vzdělávací instituce, zaměstnavatelé a v neposlední řadě sami jedinci se zrakovým postižením. Práci si osoby se zrakovým postižením pak mohou hledat jak na volném trhu práce, tak také v rámci podporovaných aktivit (chráněné dílny, chráněná pracovní místa atp.).

7. 1 České pracovní právo ve vztahu k osobám se zdravotním postižením

(Právo na svobodnou volbu povolání) Právo na svobodnou volbu povolání je jedním ze základních lidských práv, jež Listina základních práv a svobod (Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky; dále jen LZPS) řadí pod práva hospodářská a vymezuje je v hlavě čtvrté, článku 26. Právo na svobodnou volbu povolání je však u osob se zrakovým postižením do určité míry limitováno

právě limity, které sebou přináší zrakové postižení. Samotné zrakové postižení, by však nemělo být překážkou pro volbu povolání, vždy se zřetelem na hranice, které zrakové postižení vymezuje, a především by nemělo být překážkou pro získání pracovního místa, na které má osoba se zrakovým postižením kvalifikaci a potřebné znalosti či dovednosti.

(Antidiskriminační zákon) Jedna z oblastí českého právního řádu, která byla přijata relativně nedávno a zabývá se do určité míry ochranou před neodůvodněnou diskriminací během procesu získávání či udržení si pracovního místa je zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) (dále jen antidiskriminační zákon). Tento zákon je pro naše potřeby zajímavý především proto, že relativně podrobně vymezuje osoby se zrakovým postižením, tedy jednu ze skupin osob, které má během celého pracovního procesu chránit. V antidiskriminačním zákoně je tedy zdravotní postižení vymezeno v § 4 odst. 1 následovně: „Zdravotním postižením se pro účely tohoto zákona rozumí:

- a) ztráta nebo omezení tělesných, smyslových nebo duševních funkcí,
- b) anatomická ztráta, včetně znetvoření nebo zmrzačení části těla,
- c) přítomnost mikroorganismů, organismů nebo jiných cizorodých předmětů v těle, jež způsobují nebo mohou způsobit chronickou nemoc,
- d) nemoc nebo funkční porucha, způsobující nutnost uplatňování zvláštních forem, metod a postupů při vzdělávání, nebo duševní poruchy nebo poruchy chování,

a to i tehdy, pokud stav podle písmen a) až d) pominul nebo pokud lze podle poznatků lékařské vědy předpokládat, že se navenek teprve projeví.“ Při pohledu do citovaného vymezení je zřejmé, že osoby se zrakovým postižením jsou zařazeny pod písmeno a).

Osobami se zdravotním postižením, osoby se zrakovým postižením samozřejmě nevyjímaje, se pak v rámci pracovního práva zabývají „kromě občanského zákoníku, jenž upravuje způsobilost k právním úkonům, následující triáda základních právních předpisů, které jsou samozřejmě dále doplňovány jinými primárními i sekundárními legislativními opatřeními.

(Zákoník práce)

1. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zákoník práce obecně vymezuje vztah zaměstnance a jeho zaměstnavatele. Ve vztahu k osobám se zdravotním postižením pak:

- Upravuje zákonné podmínky pro zaměstnavatele při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
- Definiuje pravidla pro zdravotně postižené zaměstnance vůči zaměstnavateli (a naopak).
- V konkrétních bodech se zákoník práce zabývá zdravotně postiženými především v ustanoveních: převedení zaměstnance na jinou práci, problematika výpovědi ze strany zaměstnavatele - důvody propouštění, úprava pracovní doby-kratší týdenní pracovní fond atd¹.

(Zákon o zaměstnanosti)

2. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

¹ VOJTOVÁ, V. in KREJČÍŘOVÁ, O., a kol. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Rytmus, 2005, s. 8.

Zákon o zaměstnanosti vymezuje a definuje pojem osoba se zdravotním postižením, zaručuje v § 67 těmto jedincům ochranu na volném trhu práce a následně charakterizuje sankční opatření vztahující se na zaměstnavatele, kteří nedodrží zákonem stanovené podmínky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Mimo výše zmíněné aspekty nařizuje zákon o zaměstnanosti úřadům práce poskytovat lidem se zdravotním postižením zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. (viz § 33)

(Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění)

3. Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb.).

Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb. mimo jiné upravuje v § 1 a § 2:

- obsah individuálního plánu pracovní rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením,
- a stanovuje druhy nákladů na pracovní rehabilitaci hrazených úřadem práce a také způsob jejich úhrady.“ (Růžicková, 2010, s. 51 – 52)

(Zákon o důchodovém pojištění) Kromě tří výše uvedených základních úprav pracovního práva, je třeba v rámci právní úpravy pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením zmínit také zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, který před novelou klasifikoval osoby se zdravotním postižením na plně a částečně invalidní a po novele na osoby invalidní v prvním, druhém a třetím stupni. Neméně důležitým zákonem v rámci pracovního práva, vzhledem k potřebám osob se zdravotním postižením, považujeme zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, který v § 35 a § 39 upravuje podmínky na slevu na dani/ích při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Novelizace zákona o důchodovém pojištění s sebou dále také přináší určování poklesu pracovní schopnosti v souvislosti se zdravotním stavem pojištěnce, který musí být doložen výsledky funkčních vyšetření. Bere se přitom v úvahu kromě stupně a typu zdravotního postižení, také fakt:

- a) zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující pracovní schopnost,
- b) zda se jedná o stabilizovaný zdravotní stav,
- c) zda a jak je pojištěnec na své zdravotní postižení adaptován,
- d) schopnost rekvalifikace pojištěnce na jiný druh výdělečné činnosti, než dosud vykonával,
- e) schopnost využití zachované pracovní schopnosti v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 35 % a nejvíce o 69 %,
- f) v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70 % též to, zda je pojištěnec schopen výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek. (viz § 39 odst. 4 a 5)

Při posuzování zdravotního postižení vzhledem k zhodnocení poklesu pracovní schopnosti je nutné posoudit celý soubor funkčních poruch, které s daným postižením souvisejí. Uvedené tak odpovídá moderním poznatkům, že je nutné

posuzovat osobnost jedince komplexně a vždy s ohledem na individuální možnosti, potřeby i schopnosti. (Růžičková, 2010)

Zákony pracovního práva vytvářejí tedy relativně pevný zákonný rámec, ve kterém se mohou jak zaměstnanci, tak také zaměstnavatelé bezpečně pohybovat a na základě nějž by mělo docházet ke zvyšování zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Nutno konstatovat, že tomu tak bohužel není, neboť legislativa je pouze jednou z proměnných, které v tomto procesu vystupují. Mezi další proměnné je pak nutno zařadit již výše zmíněné a zmiňované potřebné vzdělání a dovednosti osob žádajících o práci a samozřejmě také ochotu a znalosti zaměstnavatelů.

7. 2 Státní politika zaměstnanosti ve vztahu k osobám se zdravotním postižením

Osoby se zrakovým postižením potřebují při vstupu na trh práce zvýšenou podporu ze strany státu, a to proto, aby byl jejich handicap vyrovnán a ony se mohly uplatnit buď na volném trhu práce (ve formě „běžného“ pracovního místa, či podporovaného pracovního místa / zaměstnávání, nebo tranzitního programu), nebo v rámci chráněného pracovního prostředí (stacionáře, chráněná pracovní místa nebo chráněné pracovní dílny).

(Aktivní politika zaměstnanosti) „Úkolem státu je zajistit každému jedinci přístup k takovému povolání, které odpovídá jeho postižení, ale zejména přáním, schopnostem a dovednostem. Státní politika zaměstnanosti České republiky by měla být aktivním nástrojem podpory zaměstnávání osob určitým způsobem znevýhodněných na trhu práce – setkáváme se proto s názvem aktivní politika zaměstnanosti. Pod název aktivní politika zaměstnanosti jsou zahrnuty následující nástroje k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti“ (Růžičková, 2010, s. 53):

- „Rekvalifikace, jejímž prostřednictvím může uchazeč či zájemce o zaměstnání, popř. zaměstnanec získat novou kvalifikaci či rozšířit kvalifikaci stávající.
- Investiční pobídky, kdy se u zaměstnavatele, jemuž bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst či rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.
- Veřejně prospěšné práce, jimiž se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména při údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání.
- Společensky účelná pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, příspěvek na jeho zřízení může získat i uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výtěžné činnosti.
- Překlenovací příspěvek, může úřad práce poskytnout osobě samostatně výtěžně činné, která obdržela příspěvek na společensky účelné pracovní místo; poskytuje nejdéle 3 měsíce v měsíční výši rovnající se polovině částky životního minima platného pro občana staršího 26 let.

- Příspěvek na dopravu zaměstnanců - se poskytuje zaměstnavateli, který zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do a ze zaměstnání, může být udělen i zaměstnavateli, který zajišťuje dopravu svých zaměstnanců s těžším zdravotním postižením.
- Příspěvek na zapracování, který může úřad práce poskytnout zaměstnavateli přijímacímu do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, jenž patří mezi osoby znevýhodněné na trhu práce.
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.“ (Krejčířová a kol., 2005, s. 11)

Mezi opatření aktivní politiky zaměstnanosti kromě výše jmenovaných podle Křížkové (2009, s. 11) také patří:

- „Poradenství – účelem je zajišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.
- Podpora zaměstnávání osob se ZP (pracovní rehabilitace, chráněné pracovní místo, chráněná dílna).
- Cílené programy k řešení zaměstnanosti (především mezinárodní programy financované v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství).“

Z předchozích řádků je zřejmé, že aktivní politika zaměstnanosti je vzhledem k osobám se zdravotním postižením (osoby se zrakovým postižením nevyjímaje) komplexně formulovaný systém jejich podpory, ale také subvence možných zaměstnavatelů. V odrážkách, které jsme citovali z Křížkové, nalezneme pro osoby se zdravotním postižením velmi důležitou oblast – podporu zaměstnávání osob se ZP, která v sobě obsahuje pracovní rehabilitaci (viz kapitola č. 4), chráněné pracovní místo a chráněnou dílnu (o kterých bychom se rádi zmínili v následujícím oddílu textu).

7. 2. 1 Státní podpora zaměstnavatelů při zaměstnávání osoby se zdravotním postižením

Osoba se zdravotním postižením není jediná, kterou se snaží stát motivovat k hledání pracovního uplatnění. Již jsme zmínili o tom, že motivovanost a erudovanost osoby se zdravotním postižením (zrakovým postižením) by k nalezení a udržení si zaměstnání nestačila, pokud by neexistoval ochotný a také motivovaný zaměstnavatel. Stejně jako zákony zaručují ochranu osobám se zdravotním postižením na trhu práce, tak určují určitá práva a povinnosti zaměstnavatelů. V § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti je stanoveno, že zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele, kdy povinný podíl činí 4 %. Státem určený povinný má směřovat ke zvýšení zaměstnanosti těchto osob, ale také do jisté míry nepřímo upozorňuje na fakt, že v populaci existují osoby, které jsou vzhledem ke svému postižení handicapovány při volbě, získávání i udržení zaměstnání či jiné placené činnosti. (Růžičková, 2010)

(povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením) Zákon o zaměstnanosti pak dále stanoví, jakým způsobem je možné plnit povinný podíl:

- zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v pracovním poměru,

- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,
- zadáváním zakázek zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců, jež jsou osobami se zdravotním postižením,
- odebíráním výrobků nebo služeb chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo právníkou osobou evidovanou podle zákona upravujícího postavení církví a náboženských společností, nebo obecně prospěšnou společností,
- zadáváním zakázek chráněným pracovním dílnám provozovaným výše uvedenými subjekty,
- odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance,
- zadáváním zakázek osobám, se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými (nesmí však zaměstnávat další zaměstnance),
- odvodem do státního rozpočtu. Tohoto způsobu však nesmějí využít zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu, nebo jsou zřízeni státem. (Komendová, 2009, s. 140 – 141)

Výše zmíněné instituty slouží k podpoře osob se zdravotním postižením na jejich cestě k plnohodnotnému životu a začlenění se do společnosti nejen na společenské úrovni, ale především také na úrovni pracovní. Je zřejmé, že integrace sociální musí předcházet integraci pracovní a je takříkajíc jejím předstupněm. Pracovní integrace/socializace z pohledu speciálněpedagogického je druhým a velice žádaným stupněm ze strany dospělých osob se zdravotním postižením. Ve chvíli, kdy jsou zaměstnavatelé motivováni tím, že zaměstnají osobu se zdravotním postižením, pomůže to nejen jim (nemusí myslet na náhradní plnění), ale také jejich zaměstnancům se ZP.

Podle výzkumů se ukazuje, že velká část zaměstnavatelů si uvědomuje potřebnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a proto v současné době volí z výše citovaných institutů možnost zaměstnat osobu se zdravotním postižením, na druhém místě je odběr výrobků a až poslední zvolenou možností je odvod do státního rozpočtu. (Růžičková, 2010)

Podle údajů MPSV mělo v roce 2008 povinnost zaměstnat povinný podíl OZP (osob se zdravotním postižením) 25 339 zaměstnavatelů. 20 204 zaměstnavatelů ji splnilo a zaměstnalo 179 859,44 osob se zdravotním postižením.

Plnění závazků zaměstnávání osob se zdravotním postižením:

- 56 % bylo splněno zaměstnáním OZP.
- 37 % odebráním výrobků od zaměstnavatelů OZP.
- 7 % odvodem do státního rozpočtu.“ (Skalová, 2010)

Z pohledu do výše uvedených čísel je zřejmé, že čím dál tím více zaměstnavatelů považuje za výhodnější a možná i praktičtější zaměstnat osobu se zdravotním postižením, než odvádět finance do státního rozpočtu. Údaje nám však bohužel nic nevyprávějí o tom, na která místa jsou osoby se zdravotním postižením dosazovány

a především se z nich většinou nedozvíme jak vysoká míra nezaměstnanosti je ve skupině osob se zrakovým postižením.

Na dalších řádcích bychom však rádi ještě obecně zmínili další možnost pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením všeobecně – těmito možnostmi jsou chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny.

7. 2. 1. 1 Chráněné pracovní dílny a chráněná pracovní místa

Pobídky směrem k zaměstnavatelům ze strany státu nespočívají jen na výše zmíněných sankcích za nedodržení povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale existují zde také pro zaměstnavatele pozitivnější pobídky – možnost získání financí od úřadu práce na zřízení a provoz chráněného pracovního místa či chráněné pracovní dílny.

(Chráněná pracovní místa) Chráněná pracovní místa (dále jen CHPM) jsou podle § 75 odst. 1 zákona o zaměstnanosti pracovními místy, které zřizuje minimálně na dobu dvou let zaměstnavatel pro OZP, a to na základě písemné smlouvy s úřadem práce (dále jen ÚP). Úřady práce pak zaměstnavateli poskytují na zřízení pracovního místa finanční příspěvek, jehož výše je stanovena základem.

(Chráněné pracovní dílny) Chráněné pracovní dílny (dále jen CHPD) jsou podle § 76 odst. 1 zákona o zaměstnanosti pracovišti zaměstnavatele, které zřídí na základě dohody s ÚP, kdy takto vzniklá pracovní místa v rámci jednoho provozu jsou přizpůsobená potřebám a požadavkům OZP. Vzhledem k ostatním zaměstnancům na daném pracovišti zaměstnavatele musí OZP tvořit min. 60 %, a to při průměrném ročním přepočteném počtu všech zaměstnanců. Stejně jako chráněné pracovní místo, tak také CHPD musí být zřizována a v provozu minimálně dva roky a na její zřízení poskytuje ÚP zaměstnavateli finanční příspěvek.

Výše zmíněného finančního příspěvku na zřízení jednoho pracovního místa má za účel motivovat potencionálního zaměstnavatele a může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až čtvrté čtvrtletí předchozího kalendářního roku pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením.

CHPM a CHPD jsou určeny především zaměstnancům se zdravotním postižením, kterým se nepodařilo, dlouhodobě nedaří, nebo vzhledem k závažnému zdravotnímu postižení pravděpodobně nikdy nepodaří nalézt pracovní uplatnění na běžném pracovním místě či v rámci tzv. volného trhu práce. (Růžičková, 2010)

Chráněné pracoviště vykazuje určité znaky, které charakterizovaly Krejčířová, Medvecová, Opatřilová, Stupková, Vojtová (2005) následovně:

1. je uzpůsobeno potřebám zaměstnanců,
2. často je zde omezen výběr oboru pracovního uplatnění,
3. klient je finančně ohodnocen za provedené pracovní úkony, ale plat bývá malý,
4. zaměstnanec si zvyšuje své sebevědomí, ale většinou pracuje ve stále stejném pracovním kolektivu,

5. chráněné prostředí zajišťuje jedinci s těžším postižením tolik potřebný denní režim, pracovní návyky nutné k vykonávání zaměstnání, rozvoj dovedností a zájmů,
6. poskytuje možnost navazování sociálních vztahů, seberealizace, poskytování respitní péče pro rodiny.

Zřízení chráněného pracovního místa či chráněné pracovní dílny je v současnosti relativně využívanou možností, i když ne vždy zaměstnavatelé o těchto možnostech mají dostatek informací. Tyto informace by jistě mělo čerpat z užší spolupráce mezi nimi a úřady práce ve svém regionu.

(Daňové zvýhodnění zaměstnavatelů) Další z motivačních pobídek pro zaměstnavatele, jimiž disponuje naše legislativa je daňové zvýhodnění zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osobu se zdravotním postižením, či osoby se zdravotním postižením, které jsou samostatně výdělečně činné, mohou uplatnit slevy na daních podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o daních z příjmů).

Podle § 35 odst. 1 zákona o daních z příjmů se poplatníkům, FO a PO snižuje daň z příjmů za zdaňovací období o:

- částku 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením (viz § 67 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti), s výjimkou zaměstnance s těžším zdravotním postižením a poměrnou část z této částky, pokud je výsledkem průměrného ročního přepočteného počtu (viz § 35 odst. 2 zákona o daních z příjmů) těchto zaměstnanců desetinné číslo,
- částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením (viz § 67 odst. 1 zákona o zaměstnanosti) a poměrnou část z této částky,
- polovinu daně u poplatníků právnických osob, zaměstnávajících nejméně 25 zaměstnanců, u nichž podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, činí více než 50 % průměrného ročního přepočteného počtu všech jejich zaměstnanců. (Tkadlčíková, 2009)

Kromě výše citovaného je možné uplatnit slevy na daních také podle § 39 písm. c) zákona o daních z příjmů.²

Doufáme, že jsme v této části kapitoly naší publikace ukázali, že legislativa, která má podpořit zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v České republice relativně komplexní a záleží jak na samotných osobách se zdravotním postižením, tak také na zaměstnavatelích, úřadech práce, státních i nestátních organizacích a jejich informačních kampaních, zda budou využívány a do jaké míry o nich bude veřejnost vědět.

² „MF může snížit daň až na polovinu pro poplatníky FO včetně společníků veřejné obchodní společnosti a komplementářů komanditní společnosti a právnické osoby, jsou-li společníky veřejné obchodní společnosti nebo komplementáři komanditní společnosti, zaměstnávající nejméně 25 zaměstnanců, u nichž podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, činí více než 50 % průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, popřípadě může poskytováním těchto úlev pověřit správce daně.“ (Růžičková, 2010, s. 58)

7. 3 Organizace pomáhající osobám se zrakovým postižením při hledání zaměstnání

Najít si zaměstnání není nic jednoduchého a pro osoby se zrakovým postižením může být tato situace ztížena neznalostí místa / ulice / města, ve kterém se koná konkurz či přijímací pohovor. Moderní společnost se snaží o co nejvyšší sociální i pracovní uplatnění svých obyvatel a jako nástroj využívá jak státních organizací (úřadů práce), tak také organizací nestátních. Wolanská (2008) udává, že se jedná převážně o neziskové organizace, což jsou občanská sdružení a obecně prospěšné společnosti. Ty obstarávají služby, které obvykle nezajišťuje stát. Některé mají celorepublikovou působnost, jiné jsou regionální. Jedná se například o:

1. SONS.
2. Tyfloservis.
3. TyfloCentrum.
4. Rekvalifikační střediska.
5. Středisko integračních aktivit.
6. Agentury podporovaného zaměstnávání.

My bychom na tomto místě rádi zmínili úkoly pouze dvou ze jmenovaných (Úřady práce, Agentury podporovaného zaměstnávání) ostatním se budeme věnovat v poslední kapitole této publikace.

7. 3. 1 Agentury podporovaného zaměstnávání

Agentury podporovaného zaměstnávání začaly v České republice vznikat v polovině 90. let minulého století. Všechny agentury podporovaného zaměstnávání jsou sdružovány v České unii pro podporované zaměstnávání, která na svých www stránkách vymezuje podporované zaměstnávání jako „časově omezenou službu určenou lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální dlouhodobou a průběžně poskytovanou podporu poskytovanou před i po nástupu do práce.“ (<http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/14>)

(znaky podporovaného zaměstnávání) Wolanská (2008, s. 30 - 31) udává základní znaky a průběh podporovaného zaměstnávání takto:

1. „okamžité umístění na pracovní místo,
2. trénink pracovníka přímo na pracovišti,
3. konkurence schopná práce,
4. zaměstnání v běžném pracovním prostředí (otevřený trh práce),
5. průběžná podpora,
6. „na míru šitá“ podpora,
7. aktivní přístup uživatele služeb PZ.

(Průběh služby podporovaného zaměstnávání) Průběh služby podporovaného zaměstnávání lze shrnout do následujících bodů:

1. Nejprve dochází k domlouvání spolupráce mezi potencionálním uživatelem služby a samotnou agenturou zastoupenou pracovním konzultantem. Zájemci do agentury přicházejí buď na doporučení úřadu práce, nebo jiných organizací a agentur, dále na doporučení sociálního pracovníka a praktického lékaře.

2. Na první schůzce po vzájemném seznámení, (kdy pracovní konzultant zjistí, zda je zájemce vhodným pro službu podporované zaměstnávání, a také sám zájemce může posoudit, zda tato služba je pro něj vhodná), vyplní zájemce osobní dotazník, který obsahuje jeho zájmy, vlastnosti, speciální potřeby, představy, přání, cíle a celkovou situaci.
3. Po 3-5 schůzkách je podepsána mezi klientem a agenturou smlouva o poskytování služby. Obsahuje závazky ze strany klienta i ze strany agentury, a také pravidla podávání stížností. Klient se stává uživatelem služby podporované zaměstnávání.
4. Asi za 2-4 týdny je vytvořen individuální plán, na jehož sestavení se aktivně podílí sám uživatel. Stanovují se v něm jednotlivé malé kroky k dosažení cíle. V krátkých časových intervalech je pak kontrolováno jejich plnění.
5. Po celou dobu poskytování služby dochází k nácviku potřebných pracovních a sociálních dovedností.“

Součástí služeb podporovaného zaměstnávání je i tzv. tranzitní program, „který zajišťuje žákům posledních ročníků speciálních, praktických i středních praxí na otevřeném trhu práce s možností stálého zaměstnání u téhož zaměstnavatele po ukončení školní docházky. Uskutečňuje se formou individuálních praxí s asistencí. Praxe jsou velmi podobné procesu podporovaného zaměstnávání. Jejich cílem je pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce, a také rozvoj pracovních a sociálních dovedností potřebných pro získání a udržení stálého zaměstnání.“ (Wolanská, 2008, s. 32)

Jak již bylo zmíněno výše, jsou agentury podporovaného zaměstnávání nestátní a neziskové organizace a aby mohly účelně plnit své úkoly, a účel svého založení nacházejí se v současnosti v každém kraji ČR. Kraje jsou také jedním z donátorů agentur, dalšími přispěvateli na provoz jsou MPSV či obce. Agentury získávají na svůj provoz finance také na základě řešení projektů (např. z ESF, Phare, atp.). Agentury podporovaného zaměstnávání jsou tedy službou, která vyplňuje prostor na trhu práce, který není vytvořen státem – úřady práce.

Odkaz: Seznam agentur podporovaného zaměstnávání
<http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/309>

7. 3. 2 Úkoly úřadů práce ve vztahu k osobám se zdravotním postižením

Úřad práce je pojem, který zná pravděpodobně každý z nás a velmi často je považována návštěva v této organizaci za něco nepříjemného, neboť je spojena se ztrátou či nemožností nalezení si zaměstnání. Ale úřad práce neslouží jen k registraci potencionálních zaměstnanců, ale také zaměstnavatelů, kteří nabízejí volná pracovní místa.

„Úřad práce je územním orgánem státní správy, jehož zřizovatelem je Česká republika - Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jedná se o organizační složku státu, jejíž postavení je vymezeno zřizovací listinou a statutem Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky. Jeho základním účelem je zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, výkon státní sociální podpory a plnění dalších úkolů vyplývajících ze zvláštních právních předpisů. Hospodaří s peněžními prostředky

přijatými ze státního rozpočtu v rámci finančních vztahů stanovených zřizovatelem.“
(http://portal.mpsv.cz/sz/local/rk_info/uprkpopis)

Vzhledem k osobám se zdravotním postižením plní úřady práce některé úkoly, které jsme jmenovali již výše a také úkoly, které zde jmenovány ještě nebyly:

- ÚP se podílejí na pracovní rehabilitaci (viz výše), rekvalifikaci (viz níže).
- ÚP hradí zaměstnavatelům částky, které souvisí se zřízením CHPM, CHPD.
- ÚP by měly provádět osvětu ohledně zřízení a zachování CHPM, CHPD.
- ÚP vedou seznamy uchazečů se zdravotním postižením.
- ÚP vedou seznamy volných pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením (pro jednotlivé skupiny osob se ZP).
- ÚP by se měly podílet na volbě povolání s ohledem na limity přinášející zdravotní postižení, ale také s ohledem na požadavky trhu práce.

Úkoly úřadů práce jsou zřejmé, ale je také zřejmé, že nutností je existence organizací, které nabídku všeobecně organizovaných úřadů práce doplní, a to především proto, že specializované organizace mají mnohem vyšší znalost v potřebách osob se zdravotním postižením (případně užší skupinou – osob se zrakovým postižením) a také v tom, co mohou jednotlivé skupiny osob se ZP nabídnout.

7. 4 Zaměstnávání a zaměstnanost osob se zrakovým postižením

Osoby se zrakovým postižením jsou jednou ze skupin osob se zdravotním postižením, a proto byly předcházející řádky víceméně všeobecně laděny a zaměřeny na celou skupinu osob se zdravotním postižením. V poslední části této kapitoly bychom se rádi věnovali specifikům osob se zrakovým postižením.

Je zřejmé, že pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením je do vysoké míry ovlivněno stupněm i typem postižení s ohledem na celkovou osobnost jedince, na jeho schopnosti, dovednosti, schopnosti využít kompenzačních činitelů i pomůcek, atp. Osoby se zrakovým postižením jsou s hlediska důsledků velmi širokou skupinou a jako na takovou je na ně potřeba pohlížet, toto se však bohužel většinou neděje.

(Limity v pracovním uplatnění) Pro všechny skupiny osob se zrakovým postižením a jejich zaměstnavatele platí následující limity či předpoklady při výběru pracovního uplatnění / nabídky pracovního uplatnění:

- Nutnost vybírat pracovní místo s ohledem na ZP (u osob nevidomých se nepředpokládá, že by se staly řidičem, či chirurgem, stejně však tato omezení platí i pro osoby slabozraké).
- „Důležitými faktory při zaměstnávání osob se zrakovým postižením je dle Ludíkové (2005) posuzování jejich pracovní způsobilosti. Také je žádoucí zvážit při volbě vhodného zaměstnání základní požadavek, aby výkon zaměstnání nezhoršoval zdravotní stav. (Wolanská, 2008, s. 36)
- Nutnost úpravy pracovního místa.
 - o U osob nevidomých se předpokládá, že s ohledem na pracovní pozici (tedy pokud to vyžaduje), bude pracovní místo vybaveno počítačem s hlasovým či hmatovým výstupem, atp.

- U osob slabozrakých a se zbytky zraku je nutnost dodržování zrakové hygieny (což limituje např. dlouhodobou práci do blízka – advokátní koncipient, svářeč, atd.)
- Nutnost ohleduplnosti kolektivu (např. zachovávat pořádek ve společných věcech, dodržovat komunikační zásady, zavírat či nechávat zcela otevřené dveře, prosklené plochy označit, tak aby byly výrazné, atp.).
- „zvládnutí všech tří pilířů sociální rehabilitace na poměrně dobré úrovni:
 - umět se sám o sebe postarat, obsloužit se;
 - zvládnout prostorovou orientaci v interiéru a ve venkovním prostředí;
 - umět využívat kompenzační pomůcky a zvládnout základy komunikace, tj. čtení a psaní (nejlépe prostřednictvím PC).“
(<http://centrumpronevidome.cz/doc/opt5.pdf>)

Osoby se zrakovým postižením jsou vzhledem ke svému postižení z hlediska svého postižení vysoce rizikovou skupinou s ohledem na pracovní uplatnění. Průzkumy z roku 2001 ukázaly, že mezi skupinou osob se zrakovým postižením je 70 % nezaměstnanost (<http://centrumpronevidome.cz/doc/opt5.pdf>) a ačkoli by se mohlo zdát, že po uplynutí cca 9 let se tato situace změnila, bohužel není tomu tak.

(Tradiční povolání osob se zrakovým postižením) Vysoká míra nezaměstnanosti může být ovlivněna tím, že velká skupina osob se zrakovým postižením je vzdělána v tzv. tradičních oborech, jako je např. kartáčnictví, telefonista, čalounictví atp., o které již není na trhu práce zájem. Na druhou stranu existují zde tradiční povolání, která jsou vhodná ale pouze pro některé skupiny osob se zrakovým postižením, ve kterých mohou osoby se zrakovým postižením konkurovat osobám intaktním – masérství či učitelé hudby. Mladí lidé, kteří v současnosti končí svou přípravu na povolání, či ti, jež danou přípravu skončili relativně nedávno (cca 10 let) se již na situaci s vysokou mírou nezaměstnanosti začali připravovat a jejich vzdělání odpovídá požadavkům dnešní doby – např. keramik, práce v sociálních službách, či ve zdravotnictví, práce s počítačem, atp.

Odkaz: O zrakovém postižení a zrakově postižených
<http://centrumpronevidome.cz/doc/opt5.pdf>

(projekty na zvýšení zaměstnanosti osob se zrakovým postižením) Danou nepříznivou situací v míře nezaměstnanosti se snaží změnit nejen agentury podporovaného zaměstnávání, ale také organizace pro osoby se zrakovým postižením, které jsou řešitelem několika projektů zaměřených na pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením. Řešiteli těchto projektů jsou především tyflocentra. Za zmíněné projekty jmenujme ty, jež řeší TyfloCentrum Olomouc, o. p. s., či TyfloCentrum Pardubice, o. p. s. (viz odkazy). Obě TyfloCentra se ve svých projektech snaží zavést např.:

- motivační programy,
- přípravu na povolání,
- asistenční služby,
- job kluby, atp.

Úspěšnost těchto projektů bude vyhodnocena, až po jejich skončení (rok 2012), ale již teď se dá předpokládat, že pro jejich absolventy bude účast velkým přínosem do budoucna.

Odkaz: Projekt „Komplexní program podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením v Pardubickém kraji“

<http://muni.esf.cz/projekty/komplexni-program-podpory-zamestnavani-osob-se-zrakovym>

Odkaz: Projekt „Komplexní program podpory zaměstnávání osob se zrakovým postižením v Pardubickém kraji“

http://www.tyflocentrum-ol.cz/app/sekce/89/komplexni_program_podpory_zamestnavani_osob_se_zrakovym_postizenim_v_olomouckem

Shrnutí

Pohlížet na pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením je možné hned z několika směrů. Prvním z nich je pohled a podpora státu prostřednictvím legislativních opatření, která podporují při hledání a udržení si zvoleného zaměstnání či pracovního místa samotné osoby se zrakovým postižením a zároveň podporují zaměstnavatele. Dalším z pohledů, na které je možno se zaměřit je směrem k osobám se zrakovým postižením, jejich dosaženému vzdělání, znalostem, dovednostem i aktivitám. V neposlední řadě je možné se zaměřit na pohled / názor laické veřejnosti a pohled zaměstnavatelů na schopnosti a dovednosti osob se zrakovým postižením. Všechny tyto názory i pohledy mohou ovlivnit organizace podporující zaměstnanost osob se zrakovým postižením.

Kontrolní otázky a úkoly

1. Jak stát podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením?
2. Co je to chráněné pracovní místo a jak se dá členit?
3. Které organizace pomáhají při pracovním začleňování osob se zrakovým postižením?
4. Znáte nějaké projekty zabývající se zaměstnaností osob se zrakovým postižením?
5. Jaké jsou tradiční zaměstnání osob se zrakovým postižením?

Úkol pro odeslání tutorovi

Zamyslete se nad tím, jaká povolání by bylo vhodné pro jednotlivé skupiny osob se zrakovým postižením a jaká povolání naopak nevhodná – svůj názor zdůvodněte.

Pojmy k zapamatování

- Právo na svobodnou volbu povolání.
- Antidiskriminační zákon.

- Zákony a vyhlášky vztahující se k osobám se zdravotním postižením.
- Státní politika zaměstnanosti – aktivní politika zaměstnanosti.
- Podpora zaměstnavatelů.
- Chráněné pracovní místo.
- Chráněná pracovní dílna.
- Úřady práce.
- Agentury podporovaného zaměstnávání.
- Limity a podmínky zaměstnávání osob se zrakovým postižením.
- Tradiční zaměstnání osob se zrakovým postižením.
- Projekty na podporu zaměstnávání osob se zrakovým postižením.

Literatura

1. KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 2009. ISBN 978-80-7418-022-4.
2. KREJČÍŘOVÁ, O.; MEDVECOVÁ, A.; OPATŘILOVÁ, D.; STUPKOVÁ, V.; VOJTKOVÁ, V. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7.
3. KŘÍŽKOVÁ, P. *Zaměstnanecké perspektivy postižených v ČR*. Olomouc: PdF UP v Olomouci, 2009. (diplomová práce, vedoucí práce: RŮŽIČKOVÁ, V.).
4. RŮŽIČKOVÁ, V. *Právní postavení osob se zdravotním postižením*. Olomouc: PF, 2010. (bakalářská práce, vedoucí práce JUDr. Gabriela Halířová, Ph.D.)
5. SEDLÁKOVÁ, E.; MARTINCOVÁ, D. *Zákon o daních z příjmů ve znění platném k 1. lednu 2009 s komentářem*. Český Těšín: Poradce, 2009.
6. SKALOVÁ, J. *Proč lidé se zdravotním postižením nepracují*. Dostupné na: <http://jobs.finance.cz/clanky/proc-lide-se-zdravotnim-postizenim-nepracuji/>, 25. 1. 2010.
7. TKADLČÍKOVÁ, S. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Brno: Právnická fakulta MU, 2009. (bakalářská práce)
8. VITÁKOVÁ, P. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnání*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-7178-496-6.
9. VRBKOVÁ, K. *Význam podporovaného zaměstnávání pro sociální integraci zdravotně postižených*. Brno: MU, Katedra sociální politiky a sociální práce, 2006. (bakalářská práce)
10. WOLANSKÁ, H. *Pracovní uplatnění osob se zrakovým postižením*. Olomouc: PdF UP v Olomouci, 2009. (diplomová práce, vedoucí práce: RŮŽIČKOVÁ, V.)

Zákony a vyhlášky

1. Usnesení předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky.
2. Vyhláška MPSV č. 284/1995 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
3. Vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
4. Zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů.
5. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů.
6. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

7. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.
8. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

Internetové odkazy

1. <http://centrumpronevidome.cz/doc/opt5.pd>
2. http://kafira.cz/cms/index.php?option=com_content&task=view&id=34&Itemid=48
3. <http://muni.esf.cz/projekty/komplexni-program-podpory-zamestnavani-osob-se-zrakovym>
4. http://portal.mpsv.cz/sz/local/rk_info/uprkpopis
5. http://www.tyflocentrum-ol.cz/app/sekce/89/komplexni_program_podpory_zamestnavani_osob_se_zrakovym_postizenim_v_olomouckem
6. <http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/14>
7. <http://www.unie-pz.cz/index.php/pz/309>