



ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

**Masarykův ústav vyšších studií
Katedra inženýrské pedagogiky**

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Employment of handicapped people

Bakalářská práce

Studijní program: Ekonomika a management
Studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích
Vedoucí práce: Ing. Eva Škorňová

Lucie Králová

Praha 2015



ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

Masarykův ústav vyšších studií

Kolejni 2637/2a, 160 00 Praha 6

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

studijní program: Ekonomika a management

studijní obor: Personální management v průmyslových podnicích

akademický rok: 2014/2015

Jméno a příjmení studenta: Lucie Králová

Zadávací katedra: Katedra inženýrské pedagogiky

Téma bakalářské práce: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

**Téma bakalářské práce
v anglickém jazyce:** **Employment of the handicapped people**

Zásady pro vypracování:

- Teoreticky zpracujte současný stav dané problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením a obvyklá řešení
- Proveďte zmapování současné situace týkající se problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných organizacích.
- Zpracujte a vyhodnoťte data získaná statistickým šetřením a doplňte pomocí interních dokumentů organizací a rozhovorů s osobami se zdravotním postižením a zaměstnavateli.
- Porovnejte výsledky teoretických přístupů, doporučení a postupů s postupy aplikovaných v praxi.
- Navrhněte konkrétní doporučení pro zaměstnavatele proč zaměstnávat osoby se zdravotním postižením a čeho se vyvarovat ve vybrané organizaci.

Rozsah grafických prací: Dle potřeby a pokynů vedoucího bakalářské práce

Rozsah práce bez příloh: Dle předpokladu cca 30-50 stran

Základní odborná literatura:

MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011, 511 s. ISBN 978-807-3678-593

ČERVINKA, Mgr. Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: Anag, spol s.r.o, 2012. ISBN 978-80-7263-751-5.

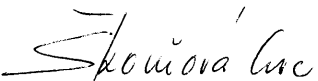
KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2009, 158 s. Právo (Key Publishing). ISBN 978-807-4180-224.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009, 170 s. ISBN 978-807-3920-944.

GRUDZIŇSKA, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. 1. vyd. České Budějovice: Nová Forma, 2012, 177 s. ISBN 978-807-4532-146.

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Eva Škorňová

Podpis vedoucího bakalářské práce:


.....

Termín zadání práce: 5. prosince 2014

Termín odevzdání práce: 5. května 2015


.....

Ing. Bc. Pavel Andres, Ph.D.
vedoucí katedry inženýrské pedagogiky


L.S.


.....

Prof. Ing. Vladimír Kučera, DrSc., Dr.h.c.
ředitel ústavu

V Praze dne 5. prosince 2014

Podpis studenta stvrzující přijetí zadání práce:


.....

Vzor citačního záznamu

KRÁLOVÁ, Lucie. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Praha: ČVUT 2015. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií, Katedra inženýrské pedagogiky.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne

podpis:

Poděkování

Mé poděkování patří Ing. Evě Škorňové za vedení mé bakalářské práce. Velké poděkování patří mé rodině, která mi velmi pomohla a byla mi oporou. Zároveň bych ráda poděkovala Mgr. Haně Lonekové z OB kliniky a Ing. Janu Havlovi z DHL za poskytnuté materiály a především za věnovaný čas a ochotu. V neposlední řadě obrovský dík patří všem osobám se zdravotním postižením, kteří mi poskytli informace o situaci v praxi a dále se zúčastnili dotazníkového šetření.

Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Práce je rozdělena do dvou částí – teoretické a praktické. Teoretická část je tvořena z kapitol, které nejdříve poukazují na změnu ve vnímání osoby se zdravotním postižením a dále na legislativní změny. Zabývá se také povinnostmi zaměstnavatele, spoluprací zaměstnavatele s úřadem práce a definováním bariér bránících osobám se zdravotním postižením ve vstupu na trh práce. V praktické části je načrtnuto, jak zaměstnávání osob se zdravotním postižením řeší firmy v praxi ve spolupráci s OB klinikou, DHL a mediální agenturou. Bylo provedeno také dotazníkové šetření s osobami se zdravotním postižením.

Klíčová slova

Osoba se zdravotním postižením, úřad práce, povinnosti zaměstnavatele, legislativa České republiky, bariéry a předsudky, klasifikace OZP

Abstract

This thesis deals with the employment of handicap people. It is divided into two main parts-theoretical and practical part. The theoretical part is created from chapters, which look at transformation of perceiving handicap people. Furthermore the changes in legislation. Moreover it deals with the obligations of employer, a cooperation of employer and employment department. Define the barriers, which prohibit entrance to labor market. In practical part is showed, how the organizations solve the employment of handicap people. In cooperation with OB clinic, DHL and medial agency. Afterward the questionnaire was made with handicap people

Key words

Handicap people, employment department, employer's obligations, legislation of the Czech republic, barriers and bias, classification of handicap people

Obsah

ÚVOD.....	3
I. Teoretická část	5
1 Uvedení do problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením	5
1.1 Historický kontext.....	5
1.2 Základní legislativní vymezení zaměstnávání osob se zdravotním postižením. 7	
2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	10
2.1 Definování pojmu osoba se zdravotním postižením	10
2.2 Klasifikace osob se zdravotním postižením.....	11
2.3 Počty osob se zdravotním postižením na území České republiky	13
2.4 Povinnosti zaměstnavatele z hlediska legislativy	15
2.5 Spolupráce zaměstnavatele s Úřadem práce	19
2.5.1 Nástroje aktivní politiky	19
2.5.2 Chráněné pracovní místo a chráněné dílny.....	23
2.5.3 Sdílené pracovní místo.....	24
2.5.4 Shrnutí výhod pro zaměstnavatele při zaměstnávání OZP	24
2.6 Bariéry bránící vstupu OZP do pracovního procesu	25
2.7 Důležitost zaměstnávání osob se zdravotním postižením	30
II. Praktická část	32
3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v praxi	32
3.1 OB klinika a.s.....	32
3.1.1 Charakteristika společnosti	32
3.1.2 Řešení plnění povinného podílu	32
3.2 Mediální společnost	34
3.2.1 Charakteristika společnosti	34
3.2.2 Řešení plnění povinného podílu	35
3.3 DHL Information Services (Europe).....	36
3.3.1 Charakteristika společnosti	36
3.3.2 Rozhovor s Ing. Janem Havlem.....	36
3.4 Rozhovor s Hanou Melounovou	38
3.5 Příklady špatné praxe	40
3.6 Dotazník pro osoby se zdravotním postižením	44

3.6.1	Výsledky dotazníkového šetření	44
4	Návrh řešení aktuální situace	57
	ZÁVĚR	60
	ZDROJE.....	62
	ELEKTRONICKÉ ZDROJE	64
	PŘÍLOHY	65

ÚVOD

S osobami se zdravotním postižením jsme v kontaktu v každodenním životě a jsme to my, lidé, kdo rozhoduje o zaměstnávání ostatních. Zaměstnání je důležité pro každého jedince a o to více důležité pro osoby se zdravotním postižením. Musíme si uvědomit, že mají ztíženou pozici na trhu práce. Musí čelit větším překážkám než ostatní jedinci. Nejedná se pouze o vyhovění nárokům zaměstnavatele, ale nalezení vhodné pracovní pozice s vhodným pracovním prostředím a kolektivem. Setkávají se s neochotou zaměstnavatelů je přijmout do pracovního poměru. Důvodem je často neinformovanost, neznalost legislativy a působení bariér a předsudků. To mě motivovalo do psaní této práce. Vytvořit shrnutí důležitých informací pro širokou veřejnost i pro potenciální zaměstnavatele týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V neposlední řadě mě zaujala aktuálnost tématu kvůli velkým legislativním změnám v klasifikaci osob se zdravotním postižením provedených v roce 2012.

Cílem této práce bylo zmapovat situaci problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce České republiky. Získat informace jak v praxi zaměstnávání osob se zdravotním postižením probíhá a je řešeno.

Teoretická část obsahuje uvedení do problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením a to rychlým pohledem do minulosti. Jak se změnilo vnímání osoby se zdravotním postižením v průběhu historie a jak je na ní nahlíženo v době dnešní. Dále jsem v první kapitole upřesňovala a definovala pojmy k tématu potřebné. Definici osoby se zdravotním postižením dle legislativy, v jakých právních dokumentech tento pojem nalezneme a jak jej vymezuje. Z hlediska právního jsem se zabývala ochranou osob se zdravotním postižením na trhu práce. Klasifikování osob se zdravotním postižením do jednotlivých invalidních stupňů neboli jaké onemocnění do daného invalidního stupně spadá a jakým způsobem je prováděno zařazení. Důležitou část teoretické části tvoří povinnosti zaměstnavatele a spolupráce zaměstnavatele s Úřadem práce a je stěžejní pro praktickou část. Teoretickou část uzavírá kapitola obsahující bariéry, které mohou bránit osobám se zdravotním postižením vstup na trh práce.

V praktické části jsem zjišťovala, jak firmy řeší zaměstnávání osob se zdravotním postižením v praxi. Je rozdělena na příklady dobré praxe, které v mé práci prezentují tři společnosti- OB klinika a.s., mediální agentura a DHL. V další části jsou uvedeny příklady špatné praxe, které se na trhu práce vyskytují.

Byla provedena analýza pomocí interních dokumentů firem OB klinika a mediální společnosti. Společnost DHL Information Services (Europe) poskytla strukturovaný rozhovor s liniovým manažerem Ing. Janem Havlem. Důvodem spolupráce s DHL byla naprostá profesionalita a správnost postupu při výběrovém pohovoru a následných kroků, procesů společnosti po přijetí kandidáta do pracovního poměru. Kandidát byl OZP-vozičkář. Svůj postoj na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením v praxi mi vysvětlila Hana Melounová zkušená personalistka a bývalá vedoucí oddělení pracovně právního na úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových. Pomocí strukturovaného rozhovoru. Dalším šetření proběhlo formou dotazníkového šetření. Respondenti byli osoby se zdravotním postižením. Celkem se šetření zúčastnilo 47 respondentů, kteří touto formou sdělili svoje pohledy na zaměstnávání osob se zdravotním postižením aplikovaných v praxi.

I. Teoretická část

1 Uvedení do problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením

1.1 Historický kontext

Na začátku mé práce nejdříve uvedu důležité historické milníky, které reflektují změny v nahlížení na osoby se zdravotním postižením, jelikož přístup a pohled na tuto skupinu osob v průběhu historie prošel razantními změnami. Největší změna v nahlížení a v přístupu nastala po druhé světové válce, a to díky důrazu na rozvoj lidských práv. Avšak opravdu vážnou a diskutovanou otázkou se osoby se zdravotním postižením staly až v 90. letech 20. století, přičemž velký vliv měla a stále má Evropská unie.

V období po druhé světové válce na handicapovanou osobu přestávalo být nahlíženo jako na objekt dvojího pojetí. Tedy jako na objekt, který je nositelem zdravotního postižení, nebo jako na objekt, ke kterému se lidé snaží být milí a vstřícní právě a pouze z důvodu evidentního postižení. Handicapovaní se z těchto důvodů často také naopak stávali terčem posměchu. Dochází tedy ke změně ve společenském vnímání této skupiny lidí, která se vyznačuje odlišností a rozdílností od ostatních. Lidé si uvědomují, že se v první řadě stále jedná o lidskou bytost, která se z nějakého důvodu stala osobou se zdravotním postižením a má tak nárok na rovné zacházení jako každá jiná. Měli bychom tedy této skupině lidí bez rozdílu dovolit začlenit se do společnosti a k integraci jim v maximální možné míře pomoci.

V dnešní době je pomalu na ústupu používání pojmů invalidita nebo zdravotně postižená osoba. Tyto termíny jsou nahrazeny novým označením, a to osoba se zdravotním postižením, přičemž je důraz kladen na slovo osoba. Zdůrazňuje se tedy, že se stále jedná o lidskou bytost, i když se specifickou odlišností od ostatních jedinců. V posledních letech se ve společnosti setkáváme se sociálním přístupem v souvislosti s vnímáním osob se zdravotním postižením. Tedy s přístupem, pro který je charakteristickým rysem také snaha zapojení osob se zdravotním postižením do

společenského života v co možná nejširším rozsahu. Podle tohoto přístupu je důležité, aby každý jedinec měl stejné možnosti, a to i v případě zaměstnání. Na druhou stranu dnešní „postmoderní společnost je charakterizována tlakem na vysokou produktivitu práce, vysokou flexibilitu zaměstnance i podnikatelského subjektu, vznikem nových profesí a oborů doprovázený vytlačováním „tradičních“ zaměstnaneckých pozic. Realitou je globalizace pracovního trhu, převaha poptávky nad nabídkou pracovních míst a tím vytlačování minoritních uchazečů na jeho okraj“ (Michalík, 2006, str. 19).

Procházková (2009, str. 43) uvádí, že důležitost zaměstnávání je pro osobu se zdravotním postižením vysoká. Kvůli absenci zaměstnání a svému hendikepu se může snadněji dostat na okraj společnosti. Důležitost umožnění plnohodnotného života a naplnění přání, cílů a potenciálu je zřejmá, jak píše ve své publikaci i Čermák (2012, str. 8). Na druhou stranu, jak uvádí Michalík (2011, str. 33), se osoby se zdravotním postižením po celý život nejdnou setkávají s hanlivým označením či s výrazy spojené s pohrdáním, nadávkami, předsudky a mýty, ponižením nebo jsou omezovány jejich svobody a práva. Označení jako „úchylná mládež“, „staatskripple“, „kripl“, „mrzák“, ten „postiženej“ nebo „zbytečnej“ člověk bohužel nebyly a nejsou jedinými. Na osoby se zdravotním postižením je jistě nahlíženo velmi rozmanitě, jak uvádí Michalík (2011, str. 31). Nejčastěji se však bohužel stále setkáváme s automatickým zařazením mezi sociálně slabé a nepoužitelné pro pracovní život nebo mezi skupiny osob pobírajících nutně státní podporu. Často jsou chápány jako osoby, o které je potřeba speciálně, intenzivně pečovat, pomáhat jim a vést je. Lidé se často domnívají, že jsou osoby se zdravotním postižením přítěží, a to hlavně v oblasti zaměstnávání. Na druhou stranu je nutné uvést, že každý jedinec je odlišný, a tak nemusí sdílet stejné názory jako většina, a ani na jejich základě jednat. Pokud však jedinec nahlíží na danou problematiku pouze z jednoho pohledu a pouze na základě jednoho, svého názoru a nevezme v potaz mínění ostatních, dochází ke „zkreslení celkového obrazu o životě a možnostech lidí s postižením jako svébytných osobností schopných aktivně utvářet svůj život“ (Michalík, 2011, str. 31).

Záleží samozřejmě na vlivu výchovy, prostředí, vlastní zkušenosti, ale hlavně na míře informovanosti o dané problematice. Ta je zde stěžejním atributem.

1.2 Základní legislativní vymezení zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Česká vláda si je vědoma problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a tak se snaží pomocí aktivní politiky zaměstnanosti podpořit zaměstnávání a integraci osob se zdravotním postižením do zaměstnání a společnosti. „Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřující k zajištění v maximální možné úrovni zaměstnanosti“ (§ 104 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Snahou je tedy snížení míry nezaměstnanosti a také dosažení rovnováhy mezi nabídkou pracovních sil a poptávkou po nich. Hlavními nástroji aktivní politiky pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou rekvalifikace, investiční pobídky, nabídnutí veřejně prospěšných prací, vytváření společensky účelných pracovních míst, příspěvky na zapracování, příspěvek překlenovací, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, nabídka spolupráce s Úřadem práce, finanční výpomoc osobám se zdravotním postižením a v neposlední řadě poradenství jak pro osoby se zdravotním postižením, tak pro zaměstnavatele. Dalším cílem aktivní politiky je usilování o uzavření pracovního poměru hlavně ze strany zaměstnavatele, jak nyní uvádí ministerstvo práce a sociálních věcí (2013, str. 10). Také se pomocí různých legislativních pobídek snaží zachovat rovnoprávné chování k osobám se zdravotním postižením a jednat v jejich prospěch. Informuje zaměstnavatele o výhodách, které mu při zaměstnání osob se zdravotním postižením budou uděleny, a zdůrazňuje významnost zaměstnávání pro osoby se zdravotním postižením. Mezi hlavní úřady zabývající se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením patří Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV ČR) a Úřady práce. Dále nesmíme opomenout neziskové organizace, občanská sdružení a různé agentury zabývající se prospěšnou prací pro společnost. Tato skupina hraje velmi podstatnou roli, neboť se problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením aktivně zabývá a pomáhá nacházet řešení, stejně jako to dělá i v jiných oblastech.

Právní ochrana osob se zdravotním postižením je vymezena v právním řádu na úrovni ústavy České republiky a v Listině základních práv a svobod. Ve čtvrté hlavě Listiny základních práv a svobod nalezneme ustanovení, ze kterého vycházíme, pokud jde o ochranu specifických kategorií občanů. Obecnou úpravu práv zabývajících se pracovními

podmínkami nalezneme v čl. 28 Listiny. Stanovuje, že „zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky“ (LZPS, hlava IV., čl. 28). Právě uspokojivé pracovní podmínky jsou pro osoby se zdravotním postižením velmi důležitým faktorem ovlivňujícím výkonnost práce. Článek 28 Listiny pak přislíbují právo na vyšší stupeň ochrany zdraví při práci a též právo na zvláštní ochranu v pracovně právních vztazích určitým skupinám osob považovaných za nejvíce ohrožené při výkonu práce v zaměstnání. To může být například těhotná žena, OZP, mladiství. V dalším odstavci článku 29 Listiny jsou pak uvedeny konkrétní zákony vymezující způsob této ochrany. Podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004Sb., se vyšší ochrana může projevit zejména v povinnostech úřadu práce, například jako povinnost věnovat zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání, pokud jsou osobami se zdravotním postižením. Povinnostmi, které z uvedeného zákona vyplývají pro zaměstnavatele, se budu detailně zabývat v dalších kapitolách.

V České legislativě zaměstnanost tedy obecně vymezuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti kde se přesněji uvádí: „osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce“ (§ 67 odst. 1 zák. č. 435/2004 Sb.). Dalším dokumentem je pak zákon č.262/2006, zákoník práce. V globálním měřítku má velmi silný podíl na prosazování práv osob se zdravotním postižením Evropská unie, která se též velmi detailně zabývá problematikou rovnosti. Snaží se zavádět nové přístupy, které mají ukázat a dokázat výhody zapojení osob se zdravotním postižením do pracovního procesu. Jedná se při tom o výhody pro celou společnost. Evropská unie zajišťuje rovnost prostřednictvím právních opatření a zabývá se také problematikou odstranění bariér a předsudků ze stran zaměstnavatelů. Česká vláda v roce 2014 vydala plán pro vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, kde se mimo jiné zaměřuje i na důležitost obsazování pracovních míst. Plán se vyslovuje pro zapojení a integraci osob se zdravotním postižením, které aktivně jeví zájem o získání pracovního místa do pracovního procesu. Musíme si uvědomit, že mnohdy je tento přístup stěžejním mezníkem pro to, aby se osoby se zdravotním postižením opět dostali do kontaktu se společností a zapojili se do běžného života. Jedinec tedy nebude závislý jen na podpoře státu, ale bude mít možnost dalšího růstu jak osobního a kariérního, tak společenského. Oproti tomu však uvádí Skřehot a kol.(2012, str. 9), že více než polovina osob se zdravotním postižením se setkává s opakovaným neúspěchem při hledání pracovního místa, přestože tito lidé jeví zájem aktivně se účastnit pracovního procesu, jsou schopni

vykonávat práci a aktivně pracovní místo shání. „Více než těchto 44% uchazečů je v evidenci úřadu práce déle než rok. Jsme o 10% horší, než je průměr zemí OECD“ (Zieglerová, 2014, str. 9). Důvody neúspěchu někdy hraničí až s diskriminačním jednáním ze strany zaměstnavatele.

Tuto kapitolu uzavírám upozorněním pro zaměstnavatele, že osoby se zdravotním postižením „mají nárok na stejná práva a povinnosti“ (zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

2.1 Definování pojmu osoba se zdravotním postižením

V úmluvě o právech osob se zdravotním postižením (dále jen „ÚPOZP“), který nabyl účinnosti v roce 2009, se setkáváme s následující definicí osoby se zdravotním postižením: „Osoba mající dlouhodobé fyzické, mentální, nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními“ (ÚPOZP, 2009). V tomto vymezení je stěžejný pojem dlouhodobosti. Mezi osoby se zdravotním postižením (dále i „OZP“) tedy patří např. osoby, které prodělaly úraz s trvalými anebo neodstranitelnými následky. Zákon o zaměstnanosti definuje osoby se zdravotním postižením jako „osoby, kterým je poskytována ochrana na trhu práce“ (§ 67 zák. č. 435/2004 Sb.). „Zdravotní postižení je v tomto zákoně zohledňováno tak, aby odpovídalo mezinárodně uznávaným a používaným hlediskům zdravotně handicapovaných osob“ (Červinka a spol., 2012, str. 12). Obecně můžeme říci, že za osobu se zdravotním postižením považujeme „fyzickou osobu, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána ve třetím stupni nebo v prvním nebo druhém“ (§67 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Toto platí i pro osoby se zdravotním postižením, které nebyli znovu posouzené jako OZP sociálním orgánem, ale „po dobu dvanácti měsíců od tohoto rozhodnutí jsou za OZP stále považovány“ (zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

Michalík ve své publikaci (2011, str. 34) poukazuje na problematiku týkající se častého označování skupiny osob se zdravotním postižením jako menšiny. Abychom ovšem tento termín mohli korektně dle legislativy České republiky použít, „museli bychom uznat práva a zákonné úpravy nejružnějšího typu typická pro menšiny jako je tomu ve vyspělých demokraciích“ (Michalík, 2011, str. 34). Jelikož se s tímto usnesením v naší legislativní úpravě neseťkáváme, není podle odborníků možné označovat osoby se zdravotním postižením jako menšinu, nýbrž jako „svébytnou, vnitřně diferencovanou skupinu občanů, která vykazuje řadu shodných charakteristik odlišných od občanů ostatních“ (Michalík, 2011, str. 34). Oproti tomu Komendová často termín menšina používá, pokud mluví o skupině lidí se zdravotním postižením. Přesněji ve své publikaci

uvádí, že se „jedná o nejvíce ohroženou menšinu zvláště v oblasti zaměstnávání“ (Komendová, 2009, str. 7).

2.2 Klasifikace osob se zdravotním postižením

Klasifikaci osob se zdravotním postižením je možné pojmout podle mnoha různých, odlišných způsobů dělení. První způsob stanovuje legislativa České republiky, a to na základě míry postižení.

V zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti nalezneme rozdělení osob se zdravotním postižením do jednotlivých stupňů, které však v posledních letech prošly značnými a stěžejnými změnami a úpravami. Podle zákona o zaměstnanosti byly v roce 2010 za osoby se zdravotním postižením považovány tři skupiny osob:

- První skupinu tvořily osoby invalidní ve třetím stupni (tj. nejtěžší zdravotní postižení, u kterých poklesla pracovní schopnost o 70–100 %).
- Druhou pak osoby invalidní v prvním stupni (pokles pracovní schopnosti o 35– 49 %) nebo druhém stupni (pokles pracovní schopnosti o 50–69 %).
- Třetí skupina byla tvořena osobami zdravotně znevýhodněnými neboli OZZ.

Nyní na základě změny v §67 zákona o zaměstnanosti platí od roku 2012 následující:

- Došlo ke změně klasifikace osob se zdravotním postižením a osoby OZZ se nepovažují za osoby zdravotně postižené a nejsou zařazeny do třetí skupiny, jako tomu bylo do roku 2012.

Na základě informací z MPSV se však nyní uvažuje o navrácení skupiny OZZ do kategorizace osob se zdravotním postižením. „Tyto osoby, bez státní pomoci, budou jen těžko hledat uplatnění na volném trhu práce“ (KZZP, 2013). Dále je pak stanoveno, „že uznání osoby se zdravotním znevýhodněním platí nejdéle do 1. ledna 2015“ (Čl. II zák. č. 367/ 2011 Sb., přechodná ustanovení).

Jak je tedy z předchozího textu patrné, jedná se o zásadní změnu v klasifikaci osob se zdravotním postižením a osob zdravotně znevýhodněných. Osoby se zdravotním

postižením jsou nyní klasifikovány do třech invalidních stupňů podle míry postižení a osoby zdravotně znevýhodněné tvoří zvláštní skupinu.

Míra postižení a zařazení do skupiny OZP nebo OZZ se posuzuje na základě vyhlášky č. 359/2009 Sb., o invaliditě, záleží tedy na posudku okresního lékaře správy sociálního zabezpečení. Na základě jeho rozhodnutí je pak osoba klasifikována jako OZZ nebo OZP a u osob se zdravotním postižením se zároveň provede invalidní zařazení do daného stupně.

Nyní uvedu krátký výčet onemocnění, která spadají do jednotlivých invalidních stupňů.

- Do prvního invalidního stupně patří osoby, jejichž pracovní pokles schopností je v rozmezí 35–49 %. Do této skupiny spadají například osoby po transplantaci kostní dřeně, po prodělané anorexii, bulimii nebo rakovině a také osoby trpící dlouhodobě astmatem a alergiemi.
- V druhém invalidním stupni se nachází osoba, jejíž pracovní schopnost poklesla o 50–69 %. Zde si můžeme představit např. člověka trpícího roztroušenou sklerózou, artritidou, střední funkcí dolních končetin, autismem nebo omezenou funkcí horních končetin.
- Ve třetím stupni se nacházejí osoby, u kterých poklesla pracovní schopnost o 70–100 %. Takové osoby jsou definovány následovně „osoba, která je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek anebo není schopna“ (39 odst. 4. písm. f) zák. č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění). Sem patří nejvážnější hendikepy jako ztráta končetin/y, nevidomost, ztráta sluchu, slepota nebo mentální retardace.

Pro všechny stupně platí, že osoby se zdravotním postižením dokládají svou invaliditu posudkem nebo potvrzením, rozhodnutím vydaným orgánem sociálního zabezpečení, kde je zřejmá i doba platnosti.

Další způsob klasifikace uvádí ve své publikaci Michalík (2011, str. 34), a to podle typu postižení OZP. Jedná se o:

1. Mentální postižení (2007= 6,1 %; 2013= 7,0 %)
2. Tělesné postižení (2007= 36,2 %; 2013= 29,2 %)
3. Zrakové postižení (2007= 5,8 %; 2013= 6,0 %)
4. Sluchové postižení (2007= 4,9 %; 2013= 5,1 %)

5. Řečové postižení (narušení komunikace)
6. Kombinované postižení

„Nejvyšší nárůst je u typu vnitřního postižení, a to o 4,2 %. U dalších třech typů zdravotního pojištění (zrakové, sluchové a duševní) pak byli zjištěny nárůsty relativně zanedbatelné (v úrovni 0,2 %). Na straně druhé největší pokles byl vykázán u tělesného typu postižení (-7,0 %)“ (VŠPO, 2014, str. 48).

Každá tato skupina obsahuje výčet specifických onemocnění, která jsou více či méně známá i neodborné veřejnosti, a nikoliv jenom odborníkům. Ráda bych zde upozornila, že za OZP je považována i osoba trpící psoriázou neboli lupénkou. Ve výčtu nalezneme i Gaucherovu chorobu neboli smrtelné onemocnění metabolismu. Tato onemocnění nejsou na první pohled vůbec patrná, přitom velmi komplikující život. Zaměstnavatel by si měl zároveň uvědomit, že to, že je daná osoba OZP, nutně neznamená, že není schopna výkonu práce. Při zaměstnávání osoby klasifikované jako osoba se zdravotním postižením tedy musíme vzít v úvahu skutečnost, že se jedná opravdu o velmi různorodou skupinu onemocnění, a nepředstavovat si jen ty nejhorší možné scénáře a překážky bránící v zaměstnávání.

Komendová (2009, str. 7–11) uvádí rozdělení postižení na vrozené nebo získané během průběhu života. „Postižení nelze chápat pouze z medicínského hlediska, neboť faktorem znevýhodňujícím jednotlivce v dané společnosti je jeho fyzické nebo sociální prostředí. Fyzické prostředí danou osobu znevýhodňuje oproti ostatním, kteří tvoří ve společnosti většinu. Sociální prostředí může jedince znevýhodňovat formou předsudků až formou sociálního vyloučení“ (Komendová, 2009, str. 10).

2.3 Počty osob se zdravotním postižením na území České republiky

Michalík ve své publikaci (2011, str. 31) uvádí spolu s Grudzínskou (2012, str. 4), že podle posledních odhadů se na území České republiky nachází 10,2 % osob přímo se zdravotním postižením. Důležité je však upozornit, že toto číslo je zavádějící, protože správně bychom měli brát v potaz nejen osoby ovlivněné přímo, ale i osoby ovlivněné nepřímo. Osoby nepřímo ovlivněné zde ovšem započítávány nejsou. „Zdravotní postižení zasahuje přímo či nepřímo mnohem vyšší počet obyvatel, kterých se důsledky zdravotního postižení v jisté míře dotýkají (v rovině psychologické, sociální, ekonomické,

atp.), a jimi jsou především rodiny“ (Grudzínská, 2012, str. 4). Na základě klíčových výsledků z šetření VŠPO 13 můžeme říci, že na území České republiky k roku 2013 žije 1 007 673 osob se zdravotním postižením. Lze tedy říci, že zdravotním postižením trpí každý desátý občan České republiky. Pro upřesnění je důležité zmínit fakt, že VŠPO 07 je historicky první šetření, které proběhlo ve spolupráci se statistickým úřadem České republiky a Ústavem zdravotnických informací. Z porovnání VŠPO 2007 a posledního VŠPO 2013 je patrné, že došlo ke zvýšení podílu osob se zdravotním postižením o 0,3 % tedy z 9,9 % na 10,2 %. Z pohledu počtů OZP došlo k výraznému zvýšení podílu žen, a to z 10 % na 10,6 %. U žen je také zajímavé, že byl nárůst počtu OZP zjištěn ve věkové kategorii do 44 let a v kategorii 75+. U věkové kategorie 45–74) došlo naopak k poklesu počtu OZP. U mužů je patrný nárůst počtu OZP v kategorii do 29 let. Ze zprávy VŠPO 13 vyplývá: „že se zvýšily rovněž i absolutní počty zdravotně postižených osob (celkově o 62 125 osob, z toho 22 334 mužů a o 39 791 žen). Tempo růstu počtu OZP tak bylo vyšší než tempo růstu počtu obyvatel České republiky – přírůstek celkového počtu OZP mezi dvěma šetřeními činil 6,1 %, zatímco celkového počtu obyvatel České republiky jen 2,1 %“ (VŠPO 13, 2014, str. 43).

Na základě tohoto šetření Českého statistického úřadu (2014, str. 29) je na území České republiky evidováno osob se zdravotním postižením:

- v prvním stupni: 212 291
- ve druhém stupni: 445 946
- ve třetím, nejvážnějším stupni: 402 574

Musíme vzít v potaz také 16 862 osob, u kterých není míra postižení známa.

Z hlediska ekonomické aktivity OZP byla zaznamenána stoupající tendence zaměstnaných v oblasti pracujících důchodců, a to o 5%. „Toto odpovídá trendu posledních let, který je obecně mimo jiné podložen relativně výhodnými podmínkami, platnými pro souběh důchodů a pracovních poměrů“ (VŠPO 13, 2014, str. 47).

Komendová ve své publikaci zmiňuje následující výsledky plynoucí (2009, str. 7). Na celém světě je evidováno 650 miliónů lidí se zdravotním postižením. Důležité je upozornit na to, že celých 470 miliónů z tohoto počtu připadá na osoby v produktivním věku. Při pohledu do statistik mezinárodních organizací bohužel docházíme k závěru, že počet postižených stále pomalu stoupá. „Důvodem nárůstu počtu postižených je vliv událostí jako jsou přírodní katastrofy, válečné konflikty, dopravní nehody, pracovní

úrazy, nemoci z povolání, atp“. Kovandová dále upozorňuje, že: „nezanedbatelný počet osob se zdravotním postižením tvoří jedinci, u kterých došlo ke vzniku postižení v průběhu zaměstnání“ (Komendová, 2009, str. 8).

„Téměř tři čtvrtiny osob se zdravotním postižením mají základní či středoškolské vzdělání,” říká Josef Kotýnek z oddělení statistiky vzdělávání, zdravotnictví, kultury a sociálního zabezpečení ČSÚ. „Přibližně 6 % nemá ukončeno ani základní vzdělání, naopak více než 8 % má vzdělání vyšší odborné či vysokoškolské,“ upřesňuje. „S nejvyšším dosaženým stupněm vzdělání úzce souvisí i ekonomická aktivita – více než dvě třetiny (69 %) zdravotně postižených osob tvoří nepracující důchodci“ (VŠPO, 2014, str. 23).

2.4 Povinnosti zaměstnavatele z hlediska legislativy

V této kapitole se zaměřím na legislativní úkony, které zaměstnavateli ukládají povinnosti jednat následujícím způsobem.

„Každý zaměstnavatel zaměstnávající více než dvacet pět pracovníků v pracovním poměru průměrně daný rok je povinen zaměstnávat osoby se zdravotním postižením“ (§ 81 odst. 1 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Česká legislativa umožňuje zaměstnavateli více možností jak tuto povinnost naplnit, a to pomocí tkz. povinného podílu, který zmiňuje ve svých publikacích Červinka a spol. (2012, Str. 25), Ministerstvo práce a sociálních věcí (2013, str. 12) a Hrdá (2007, str. 20–21). Plnění povinného podílu je taxativně vymezeno v § 81 odst. 2 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a to pomocí náhradního plnění.

- První z možností, jak splnit povinný podíl, je zaměstnání osoby se zdravotním postižením přímo v pracovním poměru. Zaměstnavatel má však podle §140 zák. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti povinnost mít v místě pracoviště kopie dokladů, které prokazují existenci pracovněprávního vztahu. Pokud tak neučiní, může mu být udělena pokuta až ve výši 500 000 Kč.
- Druhou možností, jak splnit povinný podíl, je pomocí náhradního plnění, a to „odběr výrobků nebo služeb u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50% zaměstnanců, jež jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a

nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáním zakázek těmto osobám“ (§ 81 odst. 2 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

- Poslední možností splnění povinného podílu pomocí náhradního plnění je přímý odvod do státního rozpočtu České republiky.

Základem pro plnění povinného podílu je přesné stanovení výše povinného podílu, které se provádí výpočtem průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců. Každý zaměstnavatel provede přepočet zaměstnanců následujícím způsobem. Výpočet vypadá na první pohled velmi jednoduše, opak je však pravdou. Tímto se zabývá zákon o zaměstnanosti §81 zák. č. 435/2004 Sb. a vyhláška ministerstva práce a sociálních věcí zák. č.518/2004 Sb., které jsou dále analyzovány i Červinkou a spol. (2012, str. 25) a Janou Hrdou (2007, str. 20–21). Nejdříve je důležité stanovení průměrného počtu všech zaměstnanců a počtu odpracovaných hodin v pracovním poměru v dané firmě. Započítávají se tedy i hodiny za práci přesčas nebo doba pracovní neschopnosti, kdy je čerpána nemocenská, dovolená, či probíhá ošetřování člena rodiny (a zaměstnanec pobírá ošetřovné). Stejně tak se započítává i doba, kdy zaměstnanec nemůže vykonávat práci z důvodů překážek na straně zaměstnavatele. Oproti tomu se však nezapočítává mateřská dovolená, nevyčerpaná proplacená dovolená, ani hodiny zaměstnanců pracujících na dohodu o provedení práce nebo na dohodu o pracovní činnosti. Zaměstnavatel zaměstnávající osobu ve třetím invalidním stupni má právo započítávat tuto osobu do plnění povinného podílu třikrát, tedy jako by se jednalo o tři zaměstnance. Postup výpočtu plnění povinného podílu je následující: Průměrný přepočtený počet zaměstnanců se zjišťuje jako „podíl celkového počtu skutečně odpracovaných hodin zaměstnanci v daném kalendářním roce a celkového fondu pracovní doby bez svátků připadajících v daném kalendářním roce na jednoho zaměstnance pracujícího na stanovenou týdenní pracovní dobu“ (§ 81 č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Výsledkem je počet osob se zdravotním postižením, který by měl zaměstnavatel zaměstnávat. Od toho se pak odvíjí výše náhradního plnění, pokud zaměstnavatel nesplní daný počet OZP na pracovišti přímým zaměstnáním v pracovním poměru. Pokud zvolí zaměstnavatel jako způsob náhradního plnění povinného podílu odběr výrobků, tak „počet osob, které si může zaměstnavatel započítat do náhradního plnění, se vypočte, tak, že z celkového objemu plateb uskutečněných za výrobky nebo služby ve sledovaném kalendářním roce se odečte daň z přidané hodnoty a výsledná částka se vydělí sedmi násobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za I. až III. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku. Výsledná

částka se rovná počtu OZP, které je možno započíst do plnění povinného podílu“ (Hrdá, 2007, str. 21). Od roku 2012 plátí změna v evidenci na straně dodavatelů výrobků a služeb. Dochází k rozšíření evidence údajů. Nyní musí být uveden identifikační údaj odběratele, cena dodaných výrobků služeb nebo zakázek bez DPH, datum dodání či zadání zakázky a číslo dokladu.

Poslední možností náhradního plnění povinného podílu, kterou legislativa nabízí, je odvod do státního rozpočtu, a to „ve výši 2,5 násobku průměrné mzdy za I. -III. kvartál za každou osobu“ (81 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti stanovuje). Zaměstnavatel je povinen ohlásit příslušné krajské pobočce Úřadu práce České republiky (záleží na sídle/bydlišti zaměstnavatele) do 15. února daného roku způsob plnění povinného podílu a též do tohoto termínu provést odvod do státního rozpočtu. Pokud zaměstnavatel tuto povinnost nesplní, hrozí mu pokuta až 1 000 000 Kč dle § 140 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Pokud zaměstnavatel nesplní oznamovací povinnost v daném termínu, může mu být udělena pokuta až ve výši 100 000 Kč dle §140 odst. 2. písm. d) zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Další povinnosti zaměstnavatele vyplývající z české legislativy České republiky, a to přesněji ze zákona §80 zák. č. 435/2004SB., o zaměstnanosti, jsou spojeny s Úřadem práce. Důvodem je navázání společné spolupráce mezi těmito dvěma subjekty. Zaměstnavatel může informovat Úřad práce o volných pracovních pozicích, které jsou vhodné pro osoby se zdravotním postižením, a zveřejňovat je na příslušných místech. Měl by se snažit počet takových pozic zvyšovat a přizpůsobovat místa individuálním požadavkům dané OZP. Zaměstnavatel také může požadovat pomoc od Úřadu práce při obsazování pozice, jak prostřednictvím poradenství, tak pomocí sdílení informací. Do roku 2012 platila vyhláška, která ukládala zaměstnavateli povinnost nahlásit Úřadu práce všechny volné pracovní pozice, které hodlá obsadit. Nově tato povinnost odpadá. Zaměstnavatel už také nemusí hlásit Úřadu práce ukončení pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením. Nyní se tato povinnost ukládá pouze v případě, pokud zaměstnavatel hodlá tuto otevřenou pozici obsadit osobou ze zahraničí. Z legislativy pro zaměstnavatele dále vyplývá povinnost vedení evidence, a to jak vhodných pracovních míst, která jsou vyhrazena pouze pro osoby se zdravotním postižením, tak vedení evidence osob se zdravotním postižením v daném podniku. Zde je velmi důležitá důslednost a přesnost evidence, neboť na základě této evidence má zaměstnavatel nárok

na finanční podporu, a zároveň jí prokazuje plnění povinného podílu. Evidence jednotlivých zaměstnavatelů je jedním z výchozích souborů pro statistické účely a je také důležitá pro invalidní důchody a sociální dávky. Zaměstnavatel má také ve spolupráci s Úřadem práce povinnost zajistit pracovní rehabilitaci pro OZP. Pracovní rehabilitace spočívá na principu spolupráce s osobou se zdravotním postižením, které zaměstnavatel umožní přítomnost na svém pracovišti, kde se tato osoba může zapojit do pracovního procesu, získat tak stěžejní zkušenosti a rozšířit si dovednosti a schopnosti, díky kterým pak může zvyšovat svoji konkurenceschopnost na trhu práce, uvádí Hrdá (2007, str. 19). Všechny podmínky musí být předem stanoveny ve smlouvě, kterou sjedná zaměstnavatel s Úřadem práce. Smlouva není podepisovaná konkrétním jedincem, který bude podnik navštěvovat a využívat jeho nabízené služby.

Jak bylo řečeno v úvodu, je jednou z povinností zaměstnavatele zajistit na svém pracovišti rovné zacházení se všemi zaměstnanci bez rozdílu, ať už se jedná o skupinu lidí se zdravotním postižením či osoby rozdílného pohlaví, rasy, původu atp. Tomuto tématu se věnuje na mezinárodní úrovni Evropská unie, konkrétně v Listině práv Evropské unie v článku 14, který má silné postavení v legislativě České republiky. Jedním z nástrojů, jak zajistit regulaci zákaz činit jakékoliv nabídky diskriminačního charakteru, je antidiskriminační zákon, který je stěžejním dokumentem v českém právním řádu, pokud jde o problematiku diskriminace. „Obsahuje výčet základních druhů diskriminace a také důvody, na jejichž základě není rozdílné zacházení dovoleno“ (Čermák, 2013, str. 19). Jednotlivé body týkající se přímo zaměstnavatele a zaměstnance nalezneme vymezené v zákoníku práce v §16 a §17 zák. č. 262/2006 Sb. Zde je definováno, co je považováno za diskriminační chování, kterému se musí zaměstnavatel vyvarovat. Speciální pozornost tomuto tématu věnuje též úmluva o právech a povinnostech zaměřující se na osoby se zdravotním postižením: „Diskriminace na základě zdravotního postižení znamená jakékoliv činění rozdílu vyloučení nebo omezení osoby provedené na základě jejího zdravotního postižení, jehož cílem nebo důsledkem je narušení nebo zrušení uznání, užívání nebo uplatnění všech lidských práv a svobod na rovnoprávném základě s ostatními, a to v politické, hospodářské, sociální, kulturní, občanské nebo jiné oblasti. Zahrnuje všechny formy diskriminace, včetně odepření přiměřené úpravy“ (ÚOPP,článek 2.). „Zdravotně postižené osoby mají stejná lidská práva jako ostatní občané. Pro dosažení tohoto cíle je nezbytné, aby každá společnost uvnitř sebe samé respektovala různorodost a zajistila zdravotně postiženým osobám možnost uplatnění všech lidských práv“

(Michalík, 2011, str. 55). V roce 2002, byla přijata Evropským kongresem Madridská deklarace, kde byla deklarována tato myšlenka. Pokud chceme pro osoby se zdravotním postižením rovnoprávnost v jakékoli oblasti, je nezbytné, aby došlo k doplnění o právo na podporu a pomoc. Zaměstnavatelé si musí uvědomit, že: „se jedná o skupinu, která přímo i nepřímo ovlivňuje značnou část hrubého domácího produktu“ (Michalík, 2011, str. 57). Zvýšení počtu zaměstnaných osob se zdravotním postižením by tedy mělo být v zájmu všech občanů.

Důležité je zmínit, že zaměstnavatel je povinen „nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti“ (§103, odst. 1. zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce).

2.5 Spolupráce zaměstnavatele s Úřadem práce

2.5.1 Nástroje aktivní politiky

Jedním z kroků aktivní politiky v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením je i nabídnutí určitých pobídek, které se mohou stát výhodnými pro obě strany, jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance OZP, který se zapojí do pracovního procesu. Úřad práce hraje v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením stěžejní roli. Jak bylo vedeno výše, musí podle zákoníku práce OZP na trhu práce požívat větší ochrany. Zaměstnavatel, který se rozhodne zaměstnávat OZP má právo nárokovat od Úřadu práce níže uvedené možnosti spolupráce. Stejně tak má zaměstnanec OZP nárok na specifické zacházení. Úřad práce tedy navazuje spolupráci se zaměstnavateli a snaží se aplikovat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Nástroje aktivní politiky (§ 104 zák. č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti):

- Veřejně prospěšná práce
- Společensky účelná pracovní místa
- Příspěvek na zapracování
- Investiční pobídky
- Rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání
- Příspěvek překlenovací (platí pouze pro OSVČ)
- Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

- Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením
- Pracovní rehabilitace

Překlenovacím příspěvkem se nebudu v mé práci zabývat, neboť jej Úřad práce poskytuje jen OZP, která je samostatně výdělečně činná. Ostatní podrobněji přiblížím níže.

Jednou z možností, kterou nabízí Úřad práce ke zlepšení zaměstnanosti OZP, je veřejně prospěšná práce. Dohoda o vytvoření veřejně prospěšných prací proběhne mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem. Za veřejně prospěšnou práci se považuje údržba nebo úklid ve veřejných prostorách. Obecně řečeno činnost, která vede ku prospěchu obce, města nebo státu. Zaměstnavatelé, kteří na tuto pozici zaměstnají osobu se zdravotním postižením, mohou očekávat finanční zvýhodnění. Úřad práce poskytuje až vyplacení plné výše mzdy/platu, který je zaměstnanci vyplacen za vykonanou práci. Příspěvek je poskytován v měsíčním intervalu. „Nejdelší možná doba poskytování této služby nesmí přesáhnout dvanáct po sobě jdoucích měsíců“ (§112 zák. č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Dalším nástrojem aktivní politiky je společensky účelná pozice. „Tato pracovní místa jsou zřízena a vyhražována na základě dohody s ÚP“ (§113 zák. č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Na základě tohoto nástroje je tedy vytvořena úplně nová pozice, anebo se již stávající pozice vyhrazuje pouze pro OZP. Společensky účelné pozice umožňuje ušítí pracovní pozice na míru konkrétnímu uchazeči s jeho individuálními nároky a potřebami k práci. V takovémto případě se nejedná o diskriminaci, přesněji upřednostňování skupiny se specifickými rysy. „Mohou být obsazována jen uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni v evidenci úřadu práce a kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem“ (Červinka a spol. 2012, str. 46). Pokud zaměstnavatel vytváří společensky účelná místa, je odměněn formou příspěvků na nově zřízené místo, a to „pomocí návratné finanční částky nebo příspěvku na úhradu úroků z úvěru a poslední možností je jiný účelově určený příspěvek (§113 zák. č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Zákon nestanovuje dobu, za kterou by mělo být zřízeno společensky účelné místo po udělení příspěvku na nově zřízené místo. Doporučuje se však 6 až 24 měsíců. Platí že, doba po kterou je tato pozice neobsazena je o danou délku prodloužena. Pokud je tato pozice speciálně vyhrazena a vytvořena pro daného uchazeče vedeného v evidenci ÚP, tento úřad může poskytnout další finanční příspěvek zaměstnavateli, a to „až do výše prostředků určených na mzdy

nebo platy. Příspěvek je vyplácen měsíčně, pokud ve smlouvě uzavřené mezi oběma subjekty není stanoveno jinak“ (§82 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

Příspěvek na zapracování může zaměstnavatel získat od příslušného Úřadu práce. Maximální doba je stanovena na tři měsíce. „Výše příspěvku je stanovena maximálně na polovinu minimální mzdy na zaměstnance, pro které je tento příspěvek určen. Jedná se o jednorázový příspěvek“ (§116 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Zaměstnavatel má nárok na tento příspěvek, pokud přijme do zaměstnání uchazeče, který je na Úřadu práce evidován jako osoba se zvýšenou péčí. Úřad práce „věnuje zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují“ (§33 zák. č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti).

Investiční pobídka, jak už z názvu vyplývá, je finanční podpora pro zaměstnavatele. Může být poskytnuta od MPSV „na základě rozhodnutí o příslibu investiční pobídky“ (zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách). Jedná se o hmotnou podporu na rekvalifikaci, na vytváření nových pracovních míst, školení nových zaměstnanců, uvádí §111 zák. č. 435/2004 Sb.

Rekvalifikací uchazečů a zájemců o zaměstnání jako dalším z nástrojů aktivní politiky se rozumí „získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní klasifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování; za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala“ (§108 a §109 zák. č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti). Rekvalifikace je zajištěna pobočkou Úřadu práce. Vzdělávací programy musí být akreditovány MŠMT.

O příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program může zaměstnatel požádat při změně činnosti, technologie, postupu. Důsledkem je nemožnost výkonu práce v rozsahu stanovené pracovní doby. Úřad práce může přispět na částečnou úhradu mezd maximálně po dobu šesti měsíců ve výši maximálně poloviny minimální mzdy.

Příspěvek je nárokovaný, to znamená, že na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením jej zaměstnavatel může nárokovat od Úřadu práce, stanovuje §78 zák. č. 435/2012 Sb., o zaměstnanosti. Výpočet výše příspěvku se provádí podle vyhlášky č.518/2004 Sb., která stanovuje nejen způsob výpočtu pro poskytnutí příspěvku, nýbrž i způsob výpočtu pro plnění povinného podílu. Zaměstnavatel může požádat o příspěvek

příslušný Úřad práce. Příspěvek je pak poskytován zpětně za uplynulý kvartál na základě písemné dohody zaměstnavatele. V žádosti je uveden průměrný přepočítaný počet všech zaměstnanců a především počet osob se zdravotním postižením zaměstnaných u daného žadatele. U osob se zdravotním postižením přikládá žadatel jmenný seznam, kde je uvedeno rodné číslo, data vzniku a ukončení pracovního poměru a vynaložené mzdové náklady za uplynulé dané období včetně. Výši příspěvku vymezuje zákon o zaměstnanosti a povoluje poskytnout (zpětně) „příspěvek ve výši 75% fakticky vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance OZP, nejvýše však 8 000 Kč měsíčně“ (§78 odst. 2 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Částku je však možné navýšit o 2 000 Kč za měsíc, pokud zaměstnavatel splní podmínky stanovené ve vyhlášce §14 č.518/2004. „Příspěvek nelze poskytnout, pokud ve stejném období už zaměstnavatel čerpá jiný příspěvek od úřadu práce na daného zaměstnance nebo pokud byl daný zaměstnanec poživitelem starobního důchodu“ (78 odst. 72, 2012 Sb., o zaměstnanosti). Zaměstnavateli také nemůže být poskytnut příspěvek, pokud odmítne provedení kontroly v místě výkonu práce daného zaměstnance. Zaměstnavatel je pak ve stanovené době informován, zda splňuje stanovené podmínky pro poskytnutí příspěvky. V případě, že mu příspěvek není možné poskytnout, musejí být uvedeny důvody, jak říká §78 odst. 8 zák. č. 435/2004 Sb., zákonu o zaměstnanosti.

Další možnost, kterou Úřad práce nabízí, je spolupráce se zaměstnavatelem v rovině informativní a poradenské. Zaměstnavatel tedy může od Úřadu práce vyžadovat informace a rady týkající se zaměstnávání OZP a spolupracovat při vytváření vhodných pracovních míst pro OZP nebo dále při přizpůsobování pracovních míst a podmínek, jak uvádí Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Pracovní rehabilitace je zajištěna Úřadem práce a jako další z nástrojů aktivní politiky „zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, na volbu zaměstnání nebo k výkonu samostatně výdělečné činnosti, na praktickou a teoretickou přípravu pro zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon pracovní nebo výdělečné činnosti“ (§69 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). „Z hlediska sociální práce můžeme na pracovní rehabilitaci nahlížet jako na metodu sociální práce definovanou cílem a cílovou skupinou“(Richterová a kol., 2011, str. 10). Na pracovní rehabilitaci mají nárok osoby se zdravotním postižením. Probíhá na základě individuálně sestaveného plánu.

2.5.2 Chráněné pracovní místo a chráněné dílny

Chráněné pracovní místo je pracovní místo „vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Toto pracovní místo je přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ (§75 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Od roku 2012 došlo ke změně v délce provozování chráněného pracovního místa. Nyní platí, že pracovní místo musí být provozováno nejméně tři roky ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření pracovního místa je zaměstnavateli poskytnuta od Úřadu práce dotace, přičemž její výše je odvozena od násobků průměrné mzdy. Úřad práce může poskytnout dle §75 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti nejvíce osminásobek průměrné mzdy pro osobu se zdravotním postižením v prvním stupni, dvanáctinásobek průměrné mzdy pro osobu s těžkým zdravotním postižením a desetinásobek průměrné mzdy pro osobu se zdravotním postižením ve druhém stupni, a to pouze za předpokladu, že zaměstnavatel vytváří na základě jedné dohody deset a více chráněných pracovních míst. Čtrnáctinásobek průměrné mzdy pro osobu s těžkým zdravotním postižením za předpokladu, že zaměstnavatel vytváří deset a více pracovních míst tohoto charakteru. Po písemné dohodě zaměstnavatele a Úřadu práce může být poskytnut příspěvek na částečnou úhradu nákladů spojených s chráněným místem, za předpokladu, že žadatel splní všechny podmínky, jak uvádí §76 zák. č. 435/2004 Sb., zákonu o zaměstnanosti. Podmínky pro dosažení příspěvku jsou, že „žadatel neboli zaměstnavatel nesmí mít nedoplatky v evidenci daní, na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a na pojistném a na penále sociálních zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti“ (§75 ods.10 zák. č. 435/2004 Sb., zákonu o zaměstnanosti). Od roku 2012 je stanovena horní hranice příspěvku na 48 000 Kč za rok na jedno chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením. Dohodu je možné uzavřít po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení a vymezení chráněného místa. Důležité je podotknout, že pro účely poskytnutí příspěvku se musí chráněné pracovní místo nacházet pouze na pracovišti. Nelze tedy žádat o příspěvek, který chceme využít pro zaměstnance v domácnosti.

Na chráněných pracovních místech a pracovištích zaměstnavatele se provádí příprava k práci. Jedná se o proces s cílem zapracování OZP „na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo výtěžné činnosti“ (§ 72 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Za chráněné pracoviště

je považováno pouze takové pracoviště, „kde je zaměstnáno nejméně 60% zaměstnanců se zdravotním postižením“ (§76 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Toto pracoviště je přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením a vytvořené na základě dohody zaměstnavatele a Úřadu práce.

Na vytvoření chráněné dílny může být zaměstnavateli poskytnut příspěvek. „Příspěvek je stanoven na maximálně osminásobek nebo dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Rozdílnost výše je podle klasifikovaného stupně postižení“ (§76 zák. č. 435/2004 Sb., zákonu o zaměstnanosti). Úřad práce nabízí možnost i částečné úhrady nákladů spojených s provozem této dílny.

Všechny tyto příspěvky od Úřadu práce nejsou nárokové. Aby příspěvek zaměstnavatel obdržel, musí o něj požádat a splnit stanovené podmínky.

2.5.3 Sdílené pracovní místo

Pojem sdílené pracovní místo je pro zákoník práce neznámý. Nikde ho nevynezuje a nedefinuje. Jediné opory v zákoníku práce spojené s tímto termínem nalezneme v § 78 zák. č. 262/2006, kde nalezneme ustanovení týkající se pracovní doby. V §79 zák. č. 262/2006 je stanovena týdenní pracovní doba. §80 zák. č. 262/2006 vymezuje kratší pracovní dobu. „Spočívá v práci dvou či více zaměstnanců na jednom pracovním místě. Pracovníci i tedy sdílejí náplň práce připadající na jedno pracovní místo. Poměrně, podle odpracované doby, jim přísluší i mzda nebo plat a nárok na dovolenou. Právně se neliší od práce na částečný úvazek“ (Grafia, 2011). V současné době využívá 7% společností možnost sdílené pracovní pozice. Pro osoby se zdravotním postižením, které nemohou vykonávat práci na plný úvazek, je tedy sdílené pracovní místo ideální řešením.

2.5.4 Shrnutí výhod pro zaměstnavatele při zaměstnávání OZP

Při zaměstnávání osob se zdravotním postižením se setkáváme s finančními a nefinančními benefity. Na základě předchozích kapitol a nabytých znalostí vycházejících ze zákonů České republiky můžeme uvést, že jednou z výhod pro zaměstnavatele finančního charakteru jsou úlevy na daních z příjmu. Toto vychází z §35 zák. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu. Úlevy mohou dosahovat až 60 000 Kč ročně. Další výhodou je možnost získání hmotných i nehmotných příspěvků od Úřadu práce, jako je např. finanční

příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa nebo uhrazení nákladů souvisejících se zapracováním OZP v zaměstnání. Další výhodou, která zaměstnavateli vznikne při zaměstnání OZP, je snížení mzdových nákladů, a to právě díky nárokovým příspěvkům.

Důležitou součástí tvoří následující nefinanční benefity (Asistence, 2014, str: 11):

- Stabilní, motivovaný a hlavně loajální zaměstnanec
- Řazení společnosti mezi společensky odpovědné firmy- CSR
- Posílení týmové atmosféry ve společnosti (soudržnosti, diversity management)
- Upevnění a posílení dovedností a schopností OZP
- Aktivní účastník na pracovním trhu v zaměstnávání OZP
- Zvýhodnění zaměstnavatele v obchodní veřejné soutěži.

2.6 Bariéry bránící vstupu OZP do pracovního procesu

Pro tuto kapitolu je důležité ustanovení, podle kterého se základní práva a svoboda „zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení“ (Listina základních práv a svobod čl. 3 odst. 1). Jak je z výčtu patrné, není zahrnuto ani zdravotní postižení ani zdravotní stav. Na druhou stranu zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení nebo zdravotního stavu je možné vyvodit ze zákazu omezování svobod bez rozdílu jiného postavení. Jednou ze situací, se kterou se musí osoba se zdravotním postižením vyrovnávat a úspěšně jí čelit ve společnosti, je její odlišnost oproti ideálním požadavkům okolních občanů. Důsledkem takového hodnocení může být v horších případech i postupné sociální vyčlenění končící až vytlačení OZP na okraj společnosti. „Takové hodnocení vede ke znehodnocení života lidí s postižením, vede k omezením v přístupu k určitým oblastem či účasti na společenském životě. V oblasti pracovní, kde se prosazuje trend zvyšování kvalifikace, schopností, dovedností, jsou pak postiženým lidem často ubírány rovnoprávné šance na uplatnění v profesním životě, protože se již dopředu předpokládá, že požadované kompetence nemají. Čím viditelnější je postižení, tím jsou větší bariéry“ (Procházková, 2009, str. 8). „Jedním z důvodů negativního nahlížení na osoby se zdravotním postižením a jejich neúspěch při získávání zaměstnání je nedostatečná informovanost, nízká úroveň vzdělání a hlavním důvodem je hojný výskyt předsudků a mýtu spojení s tímto tématem“

(Krhútová 2011, str. 48). Procházková (2009, str. 44) říká, že lidé se zdravotním postižením jsou na trhu práce skupinou, která musí čelit většímu riziku nezaměstnanosti. Hlavně pokud se bavíme v dlouhodobém měřítku. Shoduje se s Krhútovou a dále uvádí, že „příčiny jsou neadekvátní kvalifikace postižených, nedostatky informací a poradenských služeb pro podniky a také předsudky vůči postiženým“ (Procházková, 2009, str. 44). Krhútová oproti Procházkové ve své publikaci klade větší důraz (2011, str. 48) na neadekvátní aplikování předsudků nebo mýtů vůči osobám se zdravotním postižením. Bohužel se toto hojně vyskytuje právě na půdě zaměstnavatelů. Předsudek definujeme jako „předpojatost, názorová strnulost, negativní postoj vůči jednotlivci nebo skupinám“ (Keller, 1996, str. 875). Obecně můžeme říci, že se jedná o specifický názor na základě nepodložených a nedostatečných informací. V určitých případech hovoříme až o mýtech, tedy „iracionální představě o někom nebo něčem“ (Výkladový slovník, 1995, str. 517).

Předsudky spojené s osobami se zdravotním postižením dělíme podle Krhútové (2011, str. 48) na:

1. Předsudky podceňující
2. Předsudky odmítavé
3. Předsudky projektivní
4. Předsudky hostilní
5. Předsudky idealizující
6. Předsudky heroizující

Pro předsudky, které mají podceňující rysy, je typické postavení se veřejnosti k problematice následujícím způsobem. Pocit, že osoby se zdravotním postižením musíme litovat. Protože jim musí zvuky, tóny a hlasové vjemy naprosto v životě chybět. Považují je za chudáky, ubohé jednice, kteří jsou nesoběstační, dle Krhútové (2011, str. 49).

Odmítavé předsudky jsou reprezentovány osobami zastávajícími názor, že postižené osoby jsou neužitečné, případně až naprosto k ničemu. Jsou pouze finanční zátěží pro náš stát, jelikož čerpají sociální podporu. Zdravotně postižení dle tohoto předsudku nejsou schopni pracovat nebo jsou velmi neproduktivní, pomalí, nepřesní a zabírají pracovní místa zdravým lidem, kteří by mohli pracovat lépe. Postižení je podle lidí zatížených tímto předsudkem trest, za který si postižené osoby mohou samy.

Projektivní předsudky neboli ochranné předsudky se „vyznačují zřejmou potřebou ochrany a péče o osoby se zdravotním postižením se strany ostatních občanů“ (Krhútová 2011, str. 49). Skupina lidí zastávající tento druh předsudků je přesvědčena, že OZP jsou odkázány pouze na jejich pomoc, protože musí trpět pocitem opuštění, odcizení, samoty a bezmocnosti.

Předsudky klasifikované jako hostilní prezentují lidi, kteří nahlíží na OZP jako na mrzáky a zbytečné osoby, které mají neustálá zvýhodnění, přednosti a úlevy hlavně na trhu práce. Označují je jako příživníky, protože tvrdí, že čerpají finanční podpory od státu, které pocházejí z peněz daňových poplatníků, tedy jejich vlastních peněz. Kategorie idealizujících předsudků je založena na idealizaci jiných aspektů. Vysvětleno na příkladě: Osoba zastávající tento druh předsudku by souhlasila s tvrzením, že hluchý člověk má daleko lépe vyvinuté ostatní smysly, lépe vnímá jiné vjemy, má tedy například citlivější čich, zrak nebo je schopna lepší neverbální komunikace. V případě OZP tedy údajně dochází ke kompenzaci jejich postižení, tudíž bychom je jako postižené vnímat neměli.

Heroizující předsudky jsou často popisovány jako velmi optimistické až přehnaně optimistické postoje k osobám s postižením. Zastánci těchto předsudků se domnívají, že OZP všechno naprosto perfektně zvládají sami a nepotřebují jakýkoliv druh pomoci.

Předsudky jsou šířeny často mezi zaměstnavateli, kteří mnohdy vůbec nejeví zájem o zjišťování pravdivosti tvrzení nebo o sběr podložených informací.

Dále vymezím osm nejčastěji se vyskytujících mýtů a předsudky na straně zaměstnavatelů. Těchto osm mýtů bylo vyhodnoceno a zveřejněno Ligou vozíčkářů v měsíčníku Můžeš. Důvodem je upozornění směřované na zaměstnavatele. Jejich neznalost právních předpisů České republiky a neochota zaměstnávat osob se zdravotním postižením je jedním z důvodů nezaměstnanosti OZP. Osm hlavních mýtů (Marková 2014, str. 34) vymezuje autorka článku následujícím způsobem:

- Zaměstnavatelé se domnívají, že osoby se zdravotním postižením nesmí vůbec pracovat na otevřených pracovních místech, že jim náleží jen ta speciálně vymezena. V legislativě není nijak omezena nebo zakázána práce OZP.
- Na straně zaměstnavatelů panuje domněnka, že na Úřadě práce nemohou být evidováni OZP jako uchazeči o práci, tedy schopní práce. Z větší části samozřejmě dochází k evidenci u osob I. a II. invalidního stupně jako uchazeče o práci. Pokud je osoba schopna vykonávat práci je evidována jako uchazeč o práci,

Jediná výjimka platí, že „nemohou být uchazečem o zaměstnání osoby invalidní ve III. stupni, které nejsou schopny práce za zcela mimořádných podmínek“ (zák. č. 453/2004 Sb., o zaměstnanosti).

- Mnoho zaměstnavatelů si myslí, že zdravotně postižené osoby mají být zaměstnávány pouze ve speciálních zařízeních k tomu určených, a ne v běžných podnicích a společnostech. Ovšem dnešní společnost by se měla snažit pomoci s integrací osoby se zdravotním postižením do běžného pracovního procesu. Představa zaměstnavatelů o zaměstnávání osob ve speciálních střediscích je tedy velmi zastaralá a konzervativní a pro OZP i velmi urážlivá. Samozřejmě že zaměstnávání v chráněných dílnách je jednou z možností, ale je určena jako alternativa pro osoby, které vyžadují odlišné a naprosto specifické pracovní podmínky a prostředí, které jim běžné pracovní místo nemůže nabídnout.
- Omezující je i přesvědčení zaměstnavatelů, že osoba se zdravotním postižením musí mít automaticky nižší mzdu/plat, jelikož pobírá invalidní důchod. Před změnou zákona v roce 2012 bylo možné snížení minimální mzdy o 25% u osob klasifikovaných v II. invalidním stupni a o 50% u osob ve III. invalidním stupni. Toto ustanovení je již neplatné a uvedené přesvědčení je tedy zastaralé. Důležité je upozornit na fakt, že zákon nyní umožňuje zvyšování mzdy zaměstnancům bez zdravotního postižení, u osob se zdravotním postižením zvyšování minimální mzdy však nepřipouští. Na druhou stranu „za obdobnou práci má náležet obdobná mzda“ (zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Tyto dvě právní úpravy jsou tedy v rozporu, protože „za stejnou práci se stejnou pracovní náplní by měla být stanovena výše odměny stejná“ (zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Ať se jedná o člověka zdravého, nebo OZP.
- Přetrvává nesprávné tvrzení, že bude-li zaměstnána v pracovním poměru osoba se zdravotním postižením, přestává jí automaticky platit nárok na invalidní důchod. Jedná se opravdu o mýtus, který není podložen či vymezen žádnou legislativní úpravou. Pokud OZP pracuje, může pouze dojít ke snížení stupně invalidního důchodu. „Osobě je sníženo procento snížení pracovní schopnosti v souvislosti s tkz. adaptací na zdravotní stav (nesouvisí přímo s nalezením práce) o 10 % bodů“ (§4 vyhlášky č. 359/2009 Sb., o invaliditě).
- Jedním z dalších mýtů, které brání zaměstnávání OZP a jejich úspěšnosti získat práci, je přesvědčení zaměstnavatelů, že s osobami se zdravotním postižením není

jednoduché ukončit pracovní poměr. Mezi zaměstnavateli panuje strach, že pokud nebude OZP vykonávat svoji práci dobře nebo pokud se zjistí, že stávající pracovní podmínky nejsou dostačující, případně i z jiných důvodů, nemohou s ní ukončit pracovní poměr a musí informovat Úřad práce. V zákoníku práce nyní však nenalezneme žádnou úmluvu, která by v případě propuštění OZP ochraňovala více než ostatní pracovníky. Důvody a podmínky pro výpověď jsou bez rozdílu zdravých osob a osob s postižením specifikovány v zákoníku práce §50-54 zák. č.262/2006 Sb., zákoník práce.

- Pokud OZP ukončí pracovní poměr, většina českých zaměstnavatelů se domnívá, že jsou povinni vyplatit odstupné. I v tomto případě nenajdeme v zákoníku žádné legislativní vymezení, které tuto povinnost zaměstnavateli ukládá. Nárok na odstupné má každý zaměstnanec, jak je uvedeno v §67 a §68 zák. č.262/2006 Sb., zákoník práce, a to bez rozdílu.
- Následující mýtus je komplexnějšího rázu. Je rozšířen jak mezi zaměstnavateli, tak bohužel i mezi pracovníky Úřadu práce. Jedná se o tvrzení, že osoba se zdravotním postižením nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti. I v tomto případě samozřejmě platí stejné rovné zacházení. Není zde jediný právně podložený důvod, který by bránil nároku na podporu, za předpokladu, že dojde ke splnění stanovených podmínek sociální správy. Zde je však důležité upozornit na provázanost s mýtem uvedeným na druhém místě: „pokud osoba ve III. stupni invalidity má v posudku od lékaře uvedeno, že je neschopna pracovat a to i ve zvláštních podmínkách, pak zaniká nárok na podporu v nezaměstnanosti“ (Marková, 2014, str. 34).

Další bariéra ovlivňující zaměstnávání osob se zdravotními postiženími, je problematika automatického zařazení osoby se zdravotním postižením do stejné kolonky jako např. trestance propuštěné z vězení, jak uvádí Michalík (2011, str. 55). Zaměstnavatelé nevidí v těchto skupinách rozdíl. Dále se brání zaměstnávání OZP na základě tvrzení, že disponují nízkou úrovní vzdělanosti a nedostatečné kvalifikace. Diskriminaci, které osoby se zdravotním postižením musí často čelit, je způsobena postoji založených na předsudcích, ale také nezájmem a ignorováním. Výsledkem je posilování těchto postojů ve společnosti a bariér. „ Tyto bariéry jim pak znemožňují zapojit se do aktivit společnosti“(Michalík, 2011, str. 54).

Mezi další bariéry, které brání zvýšení počtu zaměstnaných a zapojení OZP do pracovního procesu, je položka mzda/plat. Příjmy osob se zdravotním postižením v zaměstnání se často pohybují na úrovni sociálních příjmů nebo na úrovni minimální mzdy, tedy 9 200 Kč k roku 2015. To se pak odráží ve ztrátě motivace OZP aktivně si hledat zaměstnání. Další obavy zaměstnavatelů jsou spojené s vysokou finanční náročností, která by zaměstnavatele zatížila, pokud by museli uvolnit finance firmy pro přizpůsobení a upravení pracovního prostředí. „Zaměstnavatel má povinnost při zaměstnání osoby se zdravotním postižením na svoje náklady zajistit „ potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracoviště“ (§103 odst. 5 zák. č 253/2006 Sb., zákoník práce). Hraje zde velkou roli neinformovanost o možnostech spolupráce s Úřadem práce a o příspěvcích, které Česká legislativa umožňuje, a také neznalost problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením celkově. Tuto bariéru by bylo možné jednoduše odstranit a dá se na ní velmi dobře pracovat. Je důležité zvýšit informovanost zaměstnavatelů, uvádí Krhútová (2011, str. 88). Oproti tomu je stejně pro některé firmy i s těmito příspěvky od Úřadu práce finančně výhodnější náhradní forma plnění povinného podílu než zaměstnání osob se zdravotním postižením.

2.7 Důležitost zaměstnávání osob se zdravotním postižením

„Práce zaujímá v životě člověka s postižením i bez postižení klíčovou roli, možnost vykonávat zaměstnání má vliv na jeho vývoj ve všech oblastech života. Zaměstnání zajišťuje lidem obživu, umožňuje nezávislý, sebeurčující život, umožňuje převzít další sociální roli, její získání a její vykonávání by tedy mělo být samozřejmostí“ (Hrdá, 2007, str. 15). Nejedná se pouze o cíl vydělat si určitý finanční obnos, ale o důležitý aspekt uspokojení pocitu užitečnosti prostřednictvím pravidelné, dlouhodobé a smysluplné práce a její cennosti pro společnost, což pozitivně podporuje psychický stav jedince. Jedinec může aktivně použít své nabyté dovednosti nebo má naopak možnost získat nové znalosti a rozvíjet se. Díky zaměstnání má člověk dále možnost lépe se integrovat do společnosti, být respektován ostatními občany a žít kvalitním životem.

„V tržní společnosti, která hodnotí své občany často podle toho, zda a jak přispívají ke společnému blahobytu (hlavně ekonomickému) má postižený člověk, který odvádí daně, platí zdravotní a sociální pojištění, tedy přispívá do státní pokladny, větší šanci zařadit se či respektive být počítán mezi normální“ (Procházková, 2009, str. 42).

Důležitým faktorem je dále kontakt s ostatními spolupracovníky. Jedinec má možnost nalézt nové kontakty a podílet se na společných úkolech. Procházková (2009, str. 43) dále uvádí, že zaměstnání osobám se zdravotním postižením umožní sociální samostatnost, sociální kontakt, nalezení existenčního smyslu, zařazení mezi pracující občany

II. Praktická část

3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v praxi

V praktické části jsem se zaměřila na zmapování situace zaměstnávání OZP v praxi u zaměstnavatelů. Měla jsem k dispozici tři firmy: OB kliniku, DHL a mediální firmu, která z interních důvodů nechtěla zveřejňovat své jméno. Dále jsem provedla rozhovor s hlavní personalistkou paní Hanou Melounovou bývalou vedoucí oddělení pracovně právního na úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových. A prostřednictvím dotazníkového šetření jsem zjišťovala situaci na trhu práce z pohledu osoby se zdravotním postižením. Dotazník byl zveřejněn a k dispozici na webové stránce vozejkov.cz.

3.1 OB klinika a.s.

V této části bych chtěla představit zdravotnické zařízení OB klinika a.s (dále jen OB klinika), která mezi společnostmi zaměstnávající více než 25 zaměstnanců a musí plnit stanovený povinný podíl činící 4%, jak ukládá legislativa České republiky.

3.1.1 Charakteristika společnosti

OB klinika sídlí v České republice v Praze na Krejčárku. Jedná se o „nestátní zdravotnické zařízení poskytující komplexní ambulantní i chirurgickou léčbu obezity a s ní spojených onemocnění. OB Klinika je s několika stovkami bariatrických výkonů ročně největším pracovištěm svého druhu nejen v České republice, ale i v regionu střední a východní Evropy“ (OB klinika, 2015).

3.1.2 Řešení plnění povinného podílu

OB klinika zaměstnává celkem 49 zaměstnanců. Na svém pracovišti však nezaměstná žádnou osobu se zdravotním postižením, tudíž musí volit jednu z variant náhradního plnění. Vedení společnosti se rozhodlo pro zvolení náhradního plnění pomocí odběru výrobků od chráněných dílen zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců OZP. Společnost neshledává žádný problém v zaměstnávání OZP na svém pracovišti.

Personalistka je velmi dobře obeznána se zaměstnáváním OZP a s příslušnou legislativou. Musíme si uvědomit, že se jedná o zdravotnické zařízení, a to je v tomto případě stěžejním bodem. Zaměstnává tedy zdravotnický personál, jako zdravotní sestry, lékaře, pomocný zdravotnický personál apod. Na tyto pracovní pozice jsou kladeny vyšší nároky z hlediska jejich zdravotního a psychického stavu oproti jiným vhodnějším pracovním pozicím. Tudíž zde pro osobu se zdravotním postižením nemusí aktuálně být vhodná pracovní pozice, která by vyhovovala nárokům a požadavkům jak zaměstnavatele, tak osoby se zdravotním postižením. Vidíme tedy, že existují případy (jako zde), kdy má společnost pozitivní přístup k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale nemůže nabídnout vhodnou pracovní pozici, která by OZP umožnila práci v plném rozsahu a s danými potřebnými nároky na pracovní pozici a pracovní prostředí. Tento otevřený a pozitivní přístup je však v globálním měřítku velmi důležitý. OB klinika volí formu náhradního plnění, kterému se budu dále věnovat a které zde uvádím jako příklad dobré praxe.

Pro stanovení výše povinného podílu je třeba znát průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, který vidíme v interních materiálech poskytnutých OB klinikou označených jako příloha 1. Následující text z poskytnutých materiálů vyplývá.

Máme sestavený jmenný seznam zaměstnanců OB kliniky pracujících na plný úvazek spolu s osobním číslem a zařazením k danému pracovnímu středisku. U každého ze zaměstnanců je dále uveden počet odpracovaných hodin, který bude různý podle nároků různých pracovních pozic. Musíme zohlednit, že klinika zaměstnává lékaře, sanitáře, zdravotní sestry i nezdravotnický personál. Dále musí být v materiálech uveden počet hodin dovolené a hodiny, kdy se na straně zaměstnavatele vyskytly překážky bránící v práci. Toho si můžeme všimnout u zaměstnance Kotalová Lenka, kde k této situaci došlo. U každého zaměstnance je tedy proveden součet uvedených hodin a je vypočítán přepočet počtu zaměstnanců bez zdravotního postižení celkem. Na následném příkladě uvedu, jak se rozdílnost odpracovaných hodin díky rozdílným pracovním pozicím projeví v celkovém průměrném přepočtu zaměstnanců. Rozdílnosti počtu odpracovaných hodin si můžeme povšimnout u paní doktorky Pichlerové, která má práci na plný úvazek, počet odpracovaných hodin 1064 a dovolenou 136 hodin. Celkem tedy 1200 hodin a přepočet je tedy vypočten na 0,60. Ten se započítává do celkového přepočteného počtu zaměstnanců, který je stěžejní pro určení výše povinného podílu. Oproti tomu obchodně provozní manažerka Mgr. Hana Loneková má celkový počet hodin 2016, tudíž přepočet je roven číslu 1,00. Přepočet je vyšší kvůli rozdílné výši

odpracovaných hodin. Výsledky průměrného ročního přepočtu, které uvádí OB klinika za období 2014, jsou následující (LZ320C):

- Průměrný přepočtený počet zaměstnanců bez zdravotního postižení je 29,7 osob.
- Z toho vyplývá výše povinného podílu osob se zdravotním postižením v podniku, tedy 1,19 osob.
- Není zaměstnána žádná osoba se zdravotním postižením v pracovním poměru.
- Náhradní plnění pomocí odběru výrobků a služeb nebo zadáním zakázek vykazuje společnost za 1,84 osoby.
- Kombinaci náhradního plnění společnost nevyužívá.

Zaměstnavatel zaměstnávající více než 25 zaměstnanců musí do 15. února informovat Úřad práce o způsobu plnění povinného podílu dle §83 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Na následujícím dokumentu uvedeném jako příloha č. 2 můžeme vidět, jak samotný dokument oznámení plnění povinného podílu vypadá a ujistit se, že OB klinika všechny tyto povinnosti za rok 2014 náležitě splnila. Dává tak dobrý příklad ostatním společnostem, jak by tento proces plnění povinného podílu měl správně a náležitě dle legislativy České republiky probíhat.

3.2 Mediální společnost

Dalším příkladem je firma, která si bohužel z interních důvodů nepřeje být zmíněna, ale dovolila použít všechny interní materiály uvádějící podrobnosti o plnění povinného podílu za rok 2014 pro účely této bakalářské práce.

3.2.1 Charakteristika společnosti

Jedná se o velkou mediální agenturu mající dceřinou firmu právě na území České republiky se sídlem v Praze. Mateřská společnost sídlí ve Spojených státech amerických. Zaměstnává přibližně 120 zaměstnanců. Tato firma také nezaměstnává osoby se zdravotním postižením, ale je povinna naplnit povinný 4% podíl. Důvodem, proč nezaměstná OZP je zaprvé nemožnost bezbariérového přístupu a za druhé prozatím neprojevená ochota zaměstnávání OZP, která však může být spojena s finančními možnostmi firmy s ohledem na náklady, které by byly spojené se speciální úpravou

prostor a pracovních míst. Tudiž ne vždy se musí jednat o projev sociality, ale velkou roli mohou hrát finanční možnosti firmy, cíle firmy a prostředky jak stanovených cílů dosáhnout. Společnost však správně plní všechny právní úkony spojené s plněním povinného podílu.

3.2.2 Řešení plnění povinného podílu

Společnost využívá možnost náhradního plnění povinného podílu pomocí kombinace jednotlivých variant umožněných českou legislativou. A to:

- 1) odvod do státního rozpočtu
- 2) odběr výrobků od chráněných dílen zaměstnávajících více než 50% zaměstnanců OZP.

Společnost provede průměrný přepočtený počet zaměstnanců stejným způsobem, jako je uvedeno v předchozím příkladě, a z výsledku je stanoven povinný počet zaměstnanců. Výsledky průměrného ročního přepočtu společnosti za období 2014 jsou následující (viz příloha č. 3):

- Průměrný přepočtený počet zaměstnanců bez zdravotního postižení je 29,7 osob
- Povinný podíl z tohoto průměrného počtu zaměstnanců činí tedy 2,95 osob.
- Náhradní plnění pomocí odběru výrobků a služeb nebo zadáním zakázek bude uhrazeno za 1,14 osoby.
- Vypočtená finanční částka náhradního plnění při odběru výrobků a služeb nebo zadáním zakázek činí celkem 200 685 Kč bez DPH.
- Společnost provádí ještě odvod do státního rozpočtu za 1,81 osob. (Odečteno 1,14 od celkového počtu 2,95)
- Vypočtená finanční částka pro odvod do státního rozpočtu České republiky (62 947, 5 x ř. 1) je 113 935 Kč.

I v tomto případě firma na základě §83 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti oznámila příslušnému Úřadu práce plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců ve stanoveném termínu a se všemi potřebnými náležitostmi. Můžeme se o tom přesvědčit z přílohy č. 3. Příloha č. 4 ukazuje seznam faktur o plnění povinného podílu. Jedná se o potvrzení od dodavatele, výrobního družstva, u kterého firma zaplatila danou finanční částku za 1,14 osoby OZP. Z interního dokumentu je tedy vidět potvrzení za jednotlivé měsíce uhrazení celkové finanční částky 200 685 Kč bez DPH. Dále firma obdrží potvrzení od výrobního družstva, od kterého odebírají výrobky,

že se jedná o organizaci, která zaměstnává opravdu více než 50% zaměstnanců OZP. Jak toto potvrzení vypadá, a co vše v něm musí být podle legislativy uvedeno, můžeme vidět v příloze č. 5.

3.3 DHL Information Services (Europe)

V této podkapitole bych ráda uvedla příklad dobré praxe, a to společnost DHL Information Services (Europe). Důvodem je naprostá profesionalita a správnost postupu při výběrovém pohovoru a následných kroků, procesů společnosti po přijetí kandidáta do pracovního poměru. Kandidát byl vozičkář.

3.3.1 Charakteristika společnosti

„DHL pokrývá více než 220 zemí a teritorií na celém světě a je tím i nejglobálnější společností na světě. S více než 325.000 zaměstnanci nabízí téměř nekonečné množství logistických řešení. DHL je součástí předního světového poštovního a logistického koncernu.

Jedno ze tří hlavních datových center společnosti DHL pro systémy IT je v České republice. Nachází se v Praze a stará se o datové služby po celém světě.“ (DHL, 2015)

3.3.2 Rozhovor s Ing. Janem Havlem

Rozhovor s liniovým manažerem Ing. Janem Havlem ve společnosti DHL Information Services (Europe)

Před rokem a půl byl přijat do týmu ITS DHL vozičkář. Liniový manager DHL Information Services Ing. Jan Havel, byl s personalistou účastníkem výběrového pohovoru. Poskytnul strukturovaný rozhovor, ve kterém mne seznámil s průběhem výběrového řízení a následnými kroky po přijetí kandidáta na dané pracovní místo (viz příloha č. 6)

Co bylo pro Vás důležité při výběrovém pohovoru, když jste zjistil, že kandidát je osoba se zdravotním postižením- vozíčkář?

- „Při pohovoru bylo nahlíženo na kandidáta stejným způsobem jako na ostatní uchazeče bez handicapu. Stěžejní pro mne byly kandidátovi znalosti, pracovní zkušenosti, vzdělání, jazyková vybavenost, komunikační dovednosti, zda je týmovým hráčem a reference.“

Bylo pro Vás překážkou při výběrovém řízení nutnost bezbariérového zázemí pro tohoto kandidáta?

- „Kanceláře firmy DHL se sídlem v Praze-4 Chodov mají plně bezbariérový přístup. To znamená, že kanceláře i když jsou formou openspacu jsou plně bezbariérové včetně zasedacích místností. Tudiž i člověk na vozíku se může účastnit všech jednání. DHL nabízí i plně bezbariérové sociální zázemí. Z toho vyplývá, že nebylo pro mne překážkou nutnost bezbariérového přístupu, jelikož vím, že DHL vše potřebné pro vozíčkáře poskytuje.“

Kandidát nakonec výběrové řízení vyhrál, jaké byly další kroky?

- „Vše od začátku bylo komunikováno s HR oddělením, které bylo obeznámeno s přijetím kandidáta. Dále Facility management byl informován o novém zaměstnanci, který je vozíčkář a bylo mu automaticky přiděleno speciální parkovací místo.

Já jsem informoval svůj tým o novém zaměstnanci. Vysvětlil jsem jim, že se jedná o vozíčkáře. Nikdo z týmu s tímto neshledával žádný problém a naopak byl kolektivem přijat velmi dobře. Samozřejmě se musíme všichni učit a naučit jak se k vozíčkáři správně chovat neměli jsme v našem týmu s tímto ještě zkušenosti. Teď je tomu rok a půl co je v našem týmu a jsem rád, že je jeho součástí.“

Narazil jste ve spolupráci s HR oddělením později na nějaký problém bránící zaměstnávání?

- „Neřekl bych problém, ale museli jsme řešit, že každý zaměstnanec musí dodržovat stejné BOZP a PO ať je hendikepovaný nebo ne. Narazili jsme na situaci, že pokud je v budově vyhlášen požární poplach, je zakázáno používat výtahy, a tudíž se musí z prvního patra jít po schodech. Ve spolupráci s Facility managementem jsme tuto situaci vyřešili následujícím způsobem. Pokud by byl

vyhlášen požární poplach je potřeba spolupráce kolegů, kteří jsou s touto situací seznámeni a pomohou mu do přízemí. Opět bych rád uvedl, že nikdo z týmu v tomto neviděl žádný problém.“

Řešil jste někdy problém s nižší výkonností u tohoto zaměstnance než u ostatních? Důvodem proč se ptám je, že zaměstnavatelé často toto uvádějí, proč nechtějí OZP zaměstnávat

- „Ne, neřešil.
Jsou na něj kladeny stejné nároky jako na ostatní z mého týmu. Není tam jediný rozdíl.“

Z následujícího rozhovoru je vidět, jak by měl správně výběrový pohovor a následující kroky vypadat. DHL i tímto potvrzuje renomé dobrého zaměstnavatele. Můžeme si všimnout, že v tomto případě bylo stěžejní informací pro manažera vzdělání, praxe, zkušenosti a reference. I když věděl, že se jedná o vozíčkáře, nemusel se tímto tématem déle zabývat, protože věděl, že se jedná o bezbariérovou budovu. Je důležité, že se manažer dále radil s oddělením lidských zdrojů, zda jsou zde skryté překážky, které by bránily zaměstnání kandidáta. Oddělení lidských zdrojů bylo velmi nápomocno. Přišlo se na problematiku spojenou s bezpečností práce. Na základě konzultace s příslušným školitelem bylo vyhodnoceno, že to není žádnou překážkou a kandidát mohl být přijat. A to je důvodem proč DHL ve své práci uvádím.

3.4 Rozhovor s Hanou Melounovou

Hana Melounová, personalistka a bývalá vedoucí pracovně právního oddělení Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, mi poskytla strukturovaný rozhovor zacílený na její pohled a zkušenosti na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Jak se díváte na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením a na změnu klasifikace invalidních stupňů?

- „Ministerstvo práce, které by mělo preferovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením, naopak ztěžuje podmínky pro klasifikaci mezi OZP. Například jsem se setkala se situací, kdy jedinec prodělal třikrát rakovinu a měl velkou obavu, že

stejně přijde o zařazení mezi OZP. Důvodem je, že ministerstvu nechtějí vyplácet invalidní důchody v takovém rozsahu, ale mnoho OZP je na ně opravdu z důvodu svého postižení nebo své nemoci odkázána. V dnešní době dochází ke snižování výhod pro OZP. Dříve byl příspěvek na mobilitu okolo 11 000 Kč/rok. Dnes i jedinec klasifikovaný ve třetím stupni získá jen 400 Kč/ měsíc, to znamená 4800 Kč /rok.“

Setkala jste se někdy se situací, že byla někomu na základě zdravotní prohlídky odebrána klasifikace OZP?

- „Ano, bohužel setkala. Strašně záleží, na jakou posudkovou komisi narazíte. Jejich chování a přístup je velmi rozdílný. V tomto případě byl ženě klasifikované jako OZP odebrán invalidní stupeň na základě zvednutí hrnečku. Poprosili ji, ať zvedne hrneček. Ona došla s berlemi, opřela berle a zvedla hrneček. Snažila se, zvládla to, a to byla chyba. Byla jí odebrána klasifikace z I. invalidního stupně. Fakt, že hrneček zvedne, ale sama s ním nikam nedojde, nepřipraví si sama jídlo, ani nic jiného, nebyl zohledněn.

Výsledek je ale takový, že osoby, kterým odeberou klasifikaci OZP, aby se nevyplácelo tolik invalidních důchodů, se musí jít ohlásit na Úřad práce. Stanou se závislí na státní podpoře, ale bez možnosti nárokování speciálních podmínek. Tímto postupem jsou na ministerstvu sami proti sobě.“

Setkávala jste se v průběhu své kariéry se zaměstnanci OZP? Jaké byly Vaše zkušenosti, pozitivní, nebo spíše negativní?

- „Ano, mnohokrát. Ve většině případů pozitivní. Jednou jsem musela řešit situaci, kdy bylo vyhlášeno výběrové řízení na úklidové služby na ministerstvu. Byla vybrána firma, která zaměstnávala vysoký počet osob se zdravotním postižením. U některých však zdravotní postižení bylo bohužel opravdu vysoké, takže museli používat různé hadičky a přístroje. Byli jsme na to upozorněni ostatními zaměstnanci a domluvili jsme se s firmou, že se úklidy budou provádět večer. Svoji práci vykonávali dobře.“

Souhlasíte, že u zaměstnavatelů často panuje nízká znalost legislativy spojené s osobami se zdravotním postižením?

- „Ano, souhlasím. Velkým problémem je neznalost zákoníku práce hlavně u soukromníků. Obecně bych řekla, že jsou málo informovaní o celé problematice zaměstnávání OZP.“

Jak se ve státní sféře plnil povinný 4% podíl za Vaší přítomnosti?

- „Část kvóty tvořili zaměstnanci OZP, část se plnila náhradním plněním.

Na pracovní pozici bylo pomocí inzerátu vyhlášeno výběrové řízení a danou pracovní pozici jsme museli pokrýt kandidátem, který splňoval všechny naše požadavky, nešlo tedy jen o to vybrat kandidáta, díky kterému bychom splnili kvóty. Na druhou stranu bylo vždy těžké nějaké OZP sehnat.“

Z rozhovoru je opět vidět neznalost zaměstnavatelů zákoník práce a obecně i paní Melounová upozorňuje na nízkou zaměstnanost. Upozornila i na situaci, že pokud je firma rozsáhlá a zaměstnává hodně zaměstnanců stanovená 4% kvóta, neobnáší nízký počet zaměstnanců OZP. Může být problém sehnat tedy kandidáta s odpovídající odborností, kvalifikací a vhodností pozice pro jeho typ postižení. Proto využívali na ministerstvu Práce a sociálních věcí i možnost náhradního plnění.

Téma posudkové komise otevírá další velké téma. Paní Melounová má s posudkovou komisí špatné zkušenosti. Já jsem se setkala na základě rozhovorů s osobami se zdravotním postižením s podobnými zkušenosti a názorem záleží, na jakou posudkovou komisi narazíte. Byla jsem upozorněna na případ kdy, slečna měla mozkovou obrnu a byla klasifikována v II. stupni i když vykazovala horší příznaky stejné nemoci než slečna, která s tímto postižením byla klasifikována ve III. invalidním stupni. Na jednu stranu chápu, že je to vše velmi náročné objektivně posoudit, ale myslím si, že by proces klasifikace měl probíhat jiným způsobem. Na toto upozorňuje i Národní rada. Mnoho respondentů odpovědělo, že se musíte na posudkovou komisy připravit předem a nehrát si na hrdinu.

3.5 Příklady špatné praxe

Na základě rozhovoru osobami se zdravotním postižením jsem se dozvěděla o následujících situacích dějících se také v praxi. Z důvodu charakteru sdělených informací si osoby, které mi informace poskytl pomocí polostrukturovaného rozhovoru nepřáli zveřejnit jejich celá jména.

- Někteří zaměstnavatelé získají finanční podpory na projekty, protože v nich zaměstnávají i osoby se zdravotním postižením nebo dostanou finanční příspěvky. Bohužel praxe je taková, že Vám dají jako OZP finanční obnos 8000 Kč za

úvazek na 16 h/ měsíc, nic se od Vás neočekává, nic na projektu neděláte. Jen jste na pracovišti ve stanovených termínech přítomna. V některých případech i zůstanete doma. Projekt tímto způsobem trval půl roku. Zaměstnavatel tak využije většinu finančního příspěvku pro sebe, oficiálně zaměstnává osoby se zdravotním postižením, ale ty nemají žádné úkoly ani cíle. Nemají pro ně žádné využití. A odměňuje je za to, že jsou pouze přítomni na pracovišti, když je to nutné.

- V některých organizacích přijmou osobu se zdravotním postižením naprosto bez problému. Všechny přijímací procesy proběhnou legislativně v pořádku, ale zaměstnavatel už neinformuje ostatní kolegy v týmu/okolí. V tomto případě byla zaměstnaná OZP vystavena negativnímu postoji ostatních kolegů, protože ti ji neustále dávali najevo nepochopení, proč tady pracuje, když pobírá invalidní důchod nebo z důvodu, že nemohla dělat všechny činnosti jako oni. Nechápal, že ona jako OZP mohla jeden den v týdnu chodit domů dříve a oni ne. Kolektiv nebyl připraven a informován. Měl by se klást větší důraz na informování ostatních kolegů v týmu nadřízeným. Nadřízený by měl ostatní kolegy informovat o nové kolegyni, vysvětlit, že některé činnosti nemůže dělat a objasnit důvody proč jeden z dní v týdnu může odcházet dříve. Výsledkem tohoto chybného chování nadřízeného, byl odchod zaměstnankyně OZP. Z důvodu nepříznivého pracovního prostředí a kolektivu, ve kterém nebylo možné náležitě vykonávat požadovanou práci. Když toto předala nadřízené-vedoucí, vůbec nechápala, proč by měla informovat ostatní členy týmu, vysvětlovat jim náplň její práce a chování k ní. Jsou to přeci dospělí lidé, byl argument.
- Naopak díky neinformovanosti zaměstnanců se v pracovním poměru jako nový zaměstnanec setkala s typem předsudků, kdy jsou lidé přesvědčeni, že OZP jsou odkázány pouze na jejich pomoc. Když se snažila vykonat práci, kterou mohla vykonávat, jen jí to trvalo, třeba delší dobu hned jí bylo přispěcháno na pomoc, s tím že by to asi dělat neměla. Automaticky se předpokládala, že nemůže vlastně pořádně pracovat. Toto pro ni bylo nakonec tak frustrující, že dané zaměstnání musela opustit, jelikož jí pořád někdo i přes opakované upozornění pomáhal. Jak sama říkala ona, všechno zvládne, jen potřebuje jiné speciální podmínky a pomůcky oproti ostatním, ale stanoveného cíle dosáhne. A to mnoho lidí nechápe.
- Případ kdy OZP mohla vykonávat pedagogickou asistentku. Byla plně kvalifikovaná k této práci, vše bylo domluveno s ředitelkou mateřské školky

podepsaná pracovní smlouva. Slečna se měla starat o malého chlapce, autistu. Jakmile se rodiče dozvěděli, že jeho pedagogickou asistentkou by byla slečna klasifikována v II. invalidním stupni, oznámili ředitelce školky, že si nepřejí, aby se ona starala o jejich dítě. Ani slečnu neviděli, neznali její odbornost a kvalifikaci, nevěděli z jakého důvodu je považována za osobu se zdravotním postižením. Neviděli žádné známky vnějšího postižení. Jen při vyslovení této skutečnosti odmítli její péči a ředitelka musela respektovat jejich přání.

- Někteří zaměstnavatelé zneužívají příspěvků od Úřadu práce. Požadují finanční příspěvek na např. chráněné pracovní místo nebo na zaměstnanou osobu se zdravotním postižením. Osobám se zdravotním postižením dají určitou nízkou finanční částku a ti zůstanou doma. Sami pak využijí tento příspěvek pro sebe. Samozřejmě riskují vysoké pokuty, ale bohužel i k tomuto na území České republiky dochází.
- Další problém je u posudkových komisí zařazení do invalidních stupňů. Na tyto posudkové komise musíte být připraven, protože zaměstnanců sociální správy, kteří toto mají na starosti není mnoho. Jedná se rychlé přezkoumání (samozřejmě je i posudek od lékaře, součástí celého posudku). Otázky typu: Vyjdete schody? Odpovíte ano, ale nedodáte například, že v situaci kdy u schodů nebude zábradlí tak schody nevyjdete. Ale odpověděl jste ano. Vyperete si sám? Odpovíte ano, ale zapomene podotknout, že prádlo třeba nevyndáte sám z pračky kvůli váze nebo jej nepověsíte, ale odpověděl jste ano. Může se stát, že Vám bude odebrán status OZP snížen invalidní stupeň i když všechny tyto činnosti sám nezvládnete. Národní rada nyní usiluje, aby tento proces probíhal jiným způsobem.

Z těchto postřehů plyne, že na osoby se zdravotním postižením je nahlíženo velmi rozmanitým způsobem a je také k nim i jinak přistupováno. Je zde vidět velký kontrast např. firmy DHL k osobám se zdravotním postižením a odmítavý postoj k pedagogické pracovníci od rodičů. Musíme si uvědomit, že jsme to my lidé, kdo rozhoduje o osudu ostatních lidí a měli bychom omezit rozhodování na základě předsudků a mýtů či nepodložených informací. Opět je zde zmíněna posudková komise, kde je nastíněn proces, jak to může vypadat. Samozřejmě se jedná o zkušenost jedné slečny, která mi poskytla rozhovor. Nechtěla, aby se její jméno zveřejnilo z obavy o sdělené negativní informaci. Podobnou zkušenost měla i Hana Melonová, která poskytla strukturovaný rozhovor v předchozí kapitole.

Znovu se nám, zde objevila problematika neinformovanosti o zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Další velká kapitola, která zde byla lehce odryta je problematika zneužívání příspěvků na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. O těchto praktikách se obecně ví, ale bohužel nijak razantně neřeší.

3.6 Dotazník pro osoby se zdravotním postižením

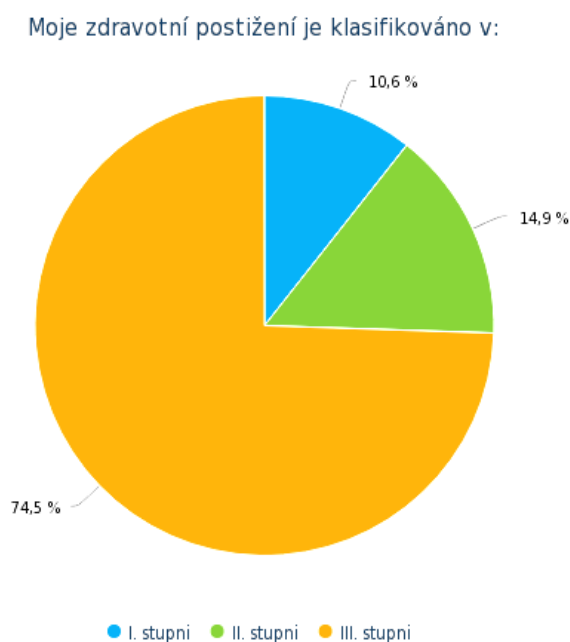
Dotazníkové šetření bylo provedeno také s osobami se zdravotním postižením, ve snaze zjistit jejich pohled na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dotazníku se účastnilo celkem 47 respondentů. Cílem dotazníku bylo zjistit situaci na trhu práce z jejich pohledu, kde vidí největší úskalí. Z dotazníku měl vyplynout návrh rad a řešení zaměstnavatelům v daných oblastech. Byly stanoveny dvě výzkumné předpoklady.

- Předpoklad, že se zaměstnavatelé dopouštějí diskriminačního jednání k osobám se zdravotním postižením.
- Předpoklad, že zaměstnavatelé mají nízké znalosti spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením

3.6.1 Výsledky dotazníkového šetření

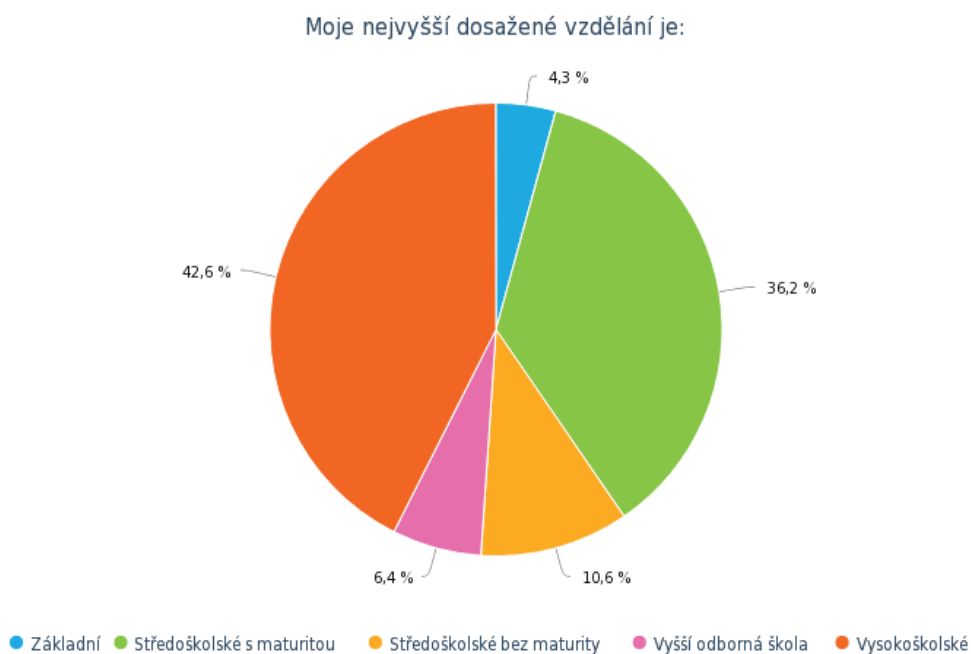
Dotazníkové šetření bylo sestaveno z šestnácti otázek pro osoby se zdravotním postižením.

První otázka měla informativní účel zjistit o respondentovi, v jakém invalidním stupni se nachází. Výsledkem bylo, že 35 (75 %) respondentů je zařazeno v III. invalidním stupni, 7 osob (15 %) je klasifikováno ve II. invalidním stupni a v I. invalidním stupni se nachází 5 (11 %) respondentů.



Graf č. 1 (zdroj autor)

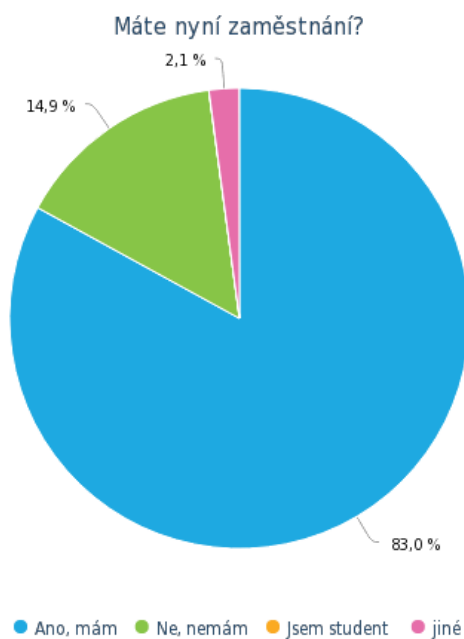
Další otázkou jsem reagovala na tvrzení některých zaměstnavatelů, že OZP mají nízkou úroveň vzdělání, což bylo dále jedním z uvedených důvodů, proč zaměstnavatelé nechtějí OZP zaměstnávat nebo je ani nepřizvou k pohovoru. Výsledky dotazníku ukazují opak, jelikož téměř všichni respondenti (96 %) mají vyšší než základní vzdělání. Necelá polovina (43 %) respondentů má vzdělání vysokoškolské, absolventi vyšších odborných škol jsou zastoupeni počtem tři (6,4 %). Středoškolské vzdělání má necelá polovina (47 %) respondentů, u nichž jsem dále zjišťovala, zda mají, nebo nemají maturitu. Variantu středoškolské vzdělání s maturitou volila více než třetina (36,2 %) respondentů. Respondentů, kteří mají nejvyšší dosažené vzdělání základní, byla pouze 4,3 %.



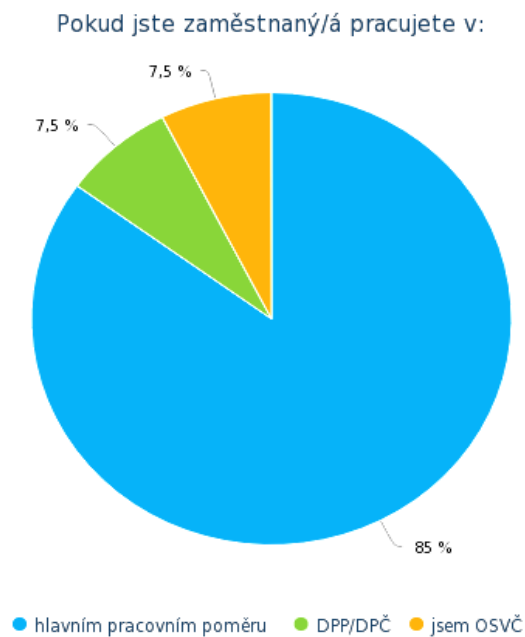
Graf č. 2 (zdroj autor)

Další otázka zjišťovala, zda respondenti mají aktuálně zaměstnání nebo nemají. Výsledkem bylo, že 39 (83 %) respondentů zaměstnání má a pouze 7 (15 %) respondentů zaměstnání nemá. Zde je zajímavý fakt, že většina respondentů je klasifikovaná ve třetím invalidním stupni a přesto téměř než tři čtvrtiny (83 %) je aktuálně zaměstnaných. Je zde vidět, že pokud jsou upraveny pracovní podmínky a je zvolená vhodná pracovní pozice není nutno se obávat zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.

V další otázce respondenti uváděli typ pracovního poměru. Téměř 39 (83 %) respondentů pracuje v hlavním pracovním poměru, což je velmi vysoké číslo a důkaz pro ostatní zaměstnavatele, že je možné zaměstnávat OZP na hlavní pracovní poměr. Zbytek tvořili respondenti pracující na DPP/DPČ či jako OSVČ.

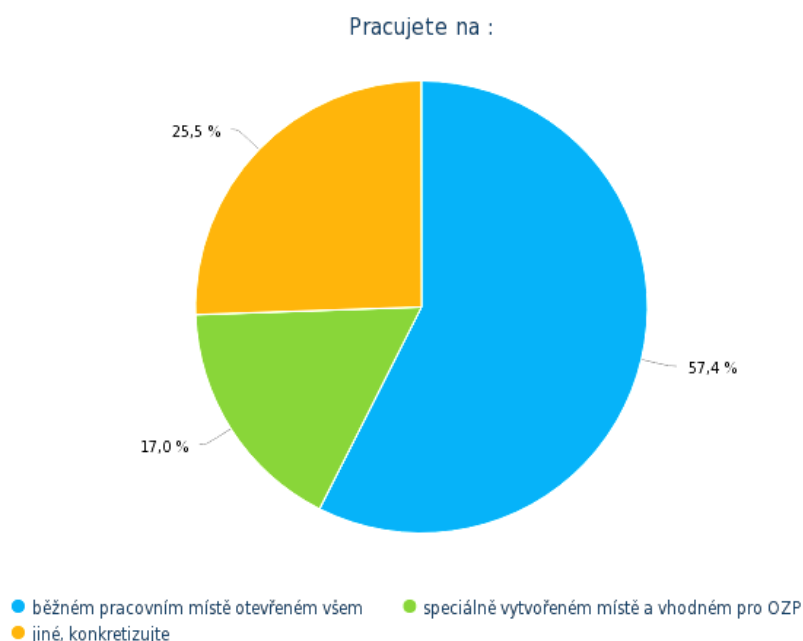


Graf č. 3 (zdroj autor)



Graf č. 4 (zdroj autor)

Následující otázkou jsem se zaměřila na zjištění, zda respondenti pracují na speciálně vytvořeném pracovním místě, nebo na běžném pracovním místě otevřeném všem. Další z možností, kterou mohli respondenti volit, byla varianta jiné. Cílem této varianty bylo zjistit další aplikované možnosti v praxi. Výsledek byl, že více než polovina (56 %) respondentů pracuje na běžném pracovním místě a pouze 7 (16 %) osob na speciálně vytvořeném a vhodném pro OZP. Mezi odpověďmi jiné byla ještě varianta práce z domova, práce na běžném pracovním místě ale se zkrácenou pracovní dobou. Varianta běžné pracovní místo, ale se zkrácenou pracovní dobou je podle mého názoru je velmi zajímavá možnost jak uspokojit požadavky obou stran (zaměstnavatel – zaměstnanec OZP).

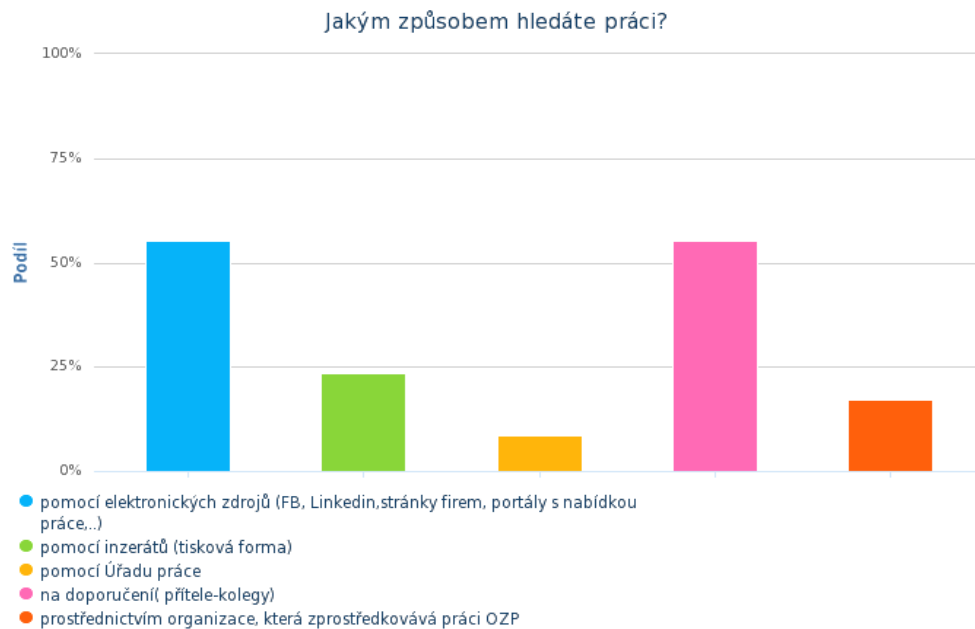


Graf č. 5 (zdroj autor)

Dále jsem zjišťovala, jakým způsobem OZP hledají zaměstnání, zda teď mají nějaký odlišný způsob oproti ostatním osobám hledající práci, ale bez handicapu. Výsledek je že většina (54 %) hledá zaměstnání pomocí elektronických zdrojů jako je např. LinkedIn, interní stránky firem, portály s nabídkou práce. Dále pak 26 (57 %) respondentů hledá práci pomocí doporučení od známého nebo kolegy. Jako další způsob se objevily inzeráty tiskové formy. Ráda bych upozornila, že práci pomocí Úřadu práce hledají pouze tři osoby (8 %), a oproti tomu se osoby se zdravotním postižením v osmi (17 %) případech obrací na pomoc při hledání zaměstnání na neziskové organizace, které zprostředkovávají práci. Zajímavé je zmínit poznámky respondentů:

- Na doporučení současných zákazníků. Zakázek mám více, než zvládnou realizovat.

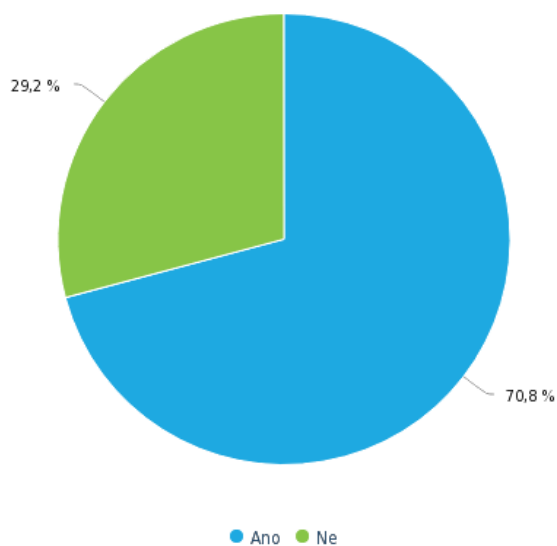
- Sama aktivně v oborech a firmách, které mě zajímají
- Práce mi byla nabídnuta



Graf č. 6 (zdroj autor)

Další otázkou v dotazníku jsem reagovala na získanou informaci osoby se zdravotním postižením (DMO), tedy na tvrzení, že ne vždy OZP uvádějí do životopisu tuto informaci. Zde ovšem záleží na pracovní pozici a na míře postižení daného kandidáta. Důvodem je, že zaměstnavatelé často nemají zkušenosti s tím, co jednotlivá postižení obnáší, a proto raději kandidáta ani k pohovoru nepozvou. Uváděla, že raději personalistu/ku sama kontaktuje a vysvětlí, že je osoba se zdravotním postižením a co její postižení obnáší. Samozřejmě, že u osob, jako je třeba vozíčkář, je potřeba tuto skutečnost uvést, jelikož k výkonu práce potřebuje např. bezbariérové prostředí a zázemí. Výsledkem bylo, že téměř jedna třetina (29 %) respondentů do životopisu vůbec neuvádí, že jsou osobou se zdravotním postižením. Oproti tomu více než dvě třetiny respondentů (71%) tuto skutečnost uvádí.

Pokud reagujete na pracovní nabídku otevřeného pracovního místa, uvádíte do životopisu, že jste OZP?



Graf č. 7 (zdroj autor)

Cílem další otázky bylo zjistit, s jakou úrovní legislativních znalostí zaměstnavatelů se respondenti setkávají. Průměrné hodnocení získalo váhu 1,8 bodů. Přičemž 4 znamenala, že zaměstnavatelé mají perfektní znalost dané problematiky, a 1 vůbec žádné znalosti. Z toho plyne, že většina zaměstnavatelů by měla prohloubit své znalosti v problematice zaměstnávání OZP. Znalosti tohoto tématu jsou na nízké úrovni ve většině případů podle respondentů

Mají podle Vás zaměstnavatelé dostatečné znalost legislativy, týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením?



Graf č. 8 (zdroj autor)

Zajímala jsem se o průběh výběrového pohovoru. Přesněji zjistit, jaké byly klíčové informace pro zaměstnavatele pro rozhodnutí o přijmutí na danou pracovní pozici. Výsledky byly následující. Respondenti uváděli, jak moc se dané téma probíralo. Výsledky byly následující:

- **Téma praxe a zkušenosti** v 8 % nebylo zmíněno vůbec; v 13 % bylo zmíněno, ale neprobíralo se dále; v jedné třetině případů (33 %) bylo zmíněno a detailněji probíráno, v necelé polovině (46 %) případů bylo stěžejním tématem pohovoru.
- **Téma vzdělání** v 13 % nebylo zmíněno vůbec; v necelé polovině případů (44 %) bylo zmíněno, ale neprobíralo se dále; v jedné čtvrtině případů (25 %) bylo zmíněno a detailněji probíráno; v téměř jedné pětině (19 %) případech bylo stěžejním tématem pohovoru.
- **Téma handicap** v téměř jedné čtvrtině případů (23 %) nebylo téma zmíněno vůbec; v téměř jedné třetině (31 %) bylo zmíněno, ale neprobíralo se dále; ve více než jedné čtvrtině (27 %) bylo zmíněno a detailněji probíráno; v téměř jedné pětině (18,8 %) případů bylo stěžejním tématem pohovoru.
- **Téma vhodnost pracovní pozice** v 15 % nebylo zmíněno vůbec; v 23 % bylo zmíněno, ale neprobíralo se dále, ve většině případů (38%) bylo zmíněno a detailněji probíráno; ve jedné čtvrtině (25 %) případů bylo stěžejním tématem pohovoru.
- **Téma pracovní podmínky a pracovní prostředí** v osmi (17 %) případech nebylo zmíněno vůbec; ve třinácti (27%) bylo zmíněno, ale neprobíralo se dále, v patnácti (31 %) případech bylo zmíněno a detailněji probíráno; ve dvanácti 25 % případech bylo stěžejním tématem pohovoru.

Z těchto odpovědí respondentů vyplývá následující řazení stěžejních témat při výběrovém pohovoru:

1. Praxe a zkušenosti
2. Vhodnost pracovního pozice; pracovní podmínky a pracovní prostředí
4. Vzdělání a handicap

Další otázka byla též spojena s výběrovým pohovorem. Cílem bylo zjistit, zda se respondenti setkali s diskriminačním chováním. Odpovědi respondentů vyvrátili jednu z výzkumných otázek, kde jsem předpokládala, že OZP se setkávají u výběrového

pohovoru s takovým jedním, které můžeme považovat za diskriminační. Téměř všichni (90 %) respondentů se nesetkalo s diskriminačním chováním u pohovoru. Zbývajících (10 %) se s takovýmto chováním bohužel setkalo. Jako příklady uváděli:

- zaměstnavatel prohlásil, že OZP nechce, protože za pár týdnů se hodí marod a on bude jen platit pojištění
- Nepozvali mě několikrát ani k základnímu pohovoru kvůli tomu, že jsem OZP. Odpověděli pouze telefonicky.
- Dotazy na konkrétní diagnózu



Graf č. 9 (zdroj autor)

Další otázka byla zaměřena též na zaměstnavatele, jelikož OZP, se kterými jsem se osobně setkala, často uváděli, že zaměstnavatelé mají obavu ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a to z různých důvodů. V mém dotazníkovém šetření se tato situace potvrdila. Většina (83%) respondentů odpověděla, že firmy mají obavu zaměstnávat OZP. Necelá jedna pětina (17 %) se domnívá, že ne. Důvody podle jejich názoru jsou:

- 1) Obava z nižší výkonnosti (zastoupena většina z odpovědí, 65 % respondentů)
- 2) Obava z nízké kvalifikace, zkušeností a dovedností
- 3) Neinformovanost a neznalost legislativy ze strany zaměstnavatele

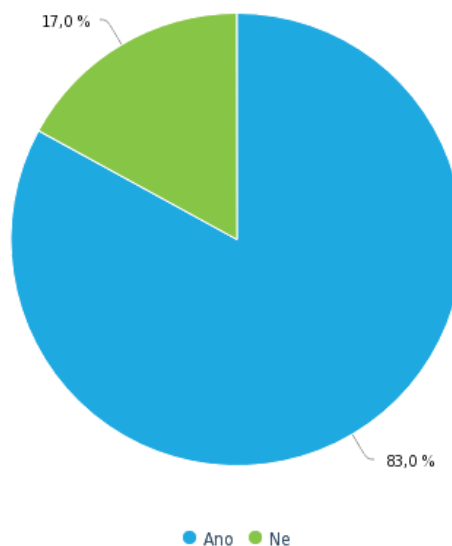
- 4) Obava z náročnosti znalostí a jejich aktualizace, všech právních úkonů ukládající legislativa – volí raději možnost náhradního plnění, je to pro ně „jednodušší“.
- 5) Obava z vysokého finančního zatížení – zřízení vhodné pracovní pozice, pracovní prostředí, potřeba asistenta, atp.

Dále respondenti uvedli, že dalšími důvody obav zaměstnávat OZP, se kterými se setkali, mohou být:

- Domnění zaměstnavatelů, že OZP nechce pracovat, jen chce být zaměstnán, aby bral nemocenské dávky k důchodu. Samozřejmě k tomuto tvrzení není žádné legislativní opodstatnění
- Naprostá neznalost toho, co obsahují jednotlivá postižení.
- Obava z častější nemocnosti, uvolňování se k doktorům

Ráda bych se pozastavila u poslední zmíněné obavy a to obavy z vyšší nemocnosti. Je pravdou, že někteří jedinci upozorňují zaměstnavatele předem, že jako jeden z důsledků jejich postižení je i delší doba potřebná pro zotavené z nemoci než třeba u ostatních jedinců. Zde je však důležité uvážit, jak moc je pro nás tato informace jako pro zaměstnavatele stěžejní či zda to může být důvodem nepřijetí do pracovního procesu. Ano, musíme to vzít v potaz a vědět, kdo z týmu může práci zastoupit v případě onemocnění OZP, ale toto musíme mít pokryto samozřejmě i u všech ostatních zaměstnanců. Může nastat i situace a k takovým situacím dochází, kdy zaměstnanec, který vykazoval nízkou nemocnost, najednou dlouhodobě onemocněl.

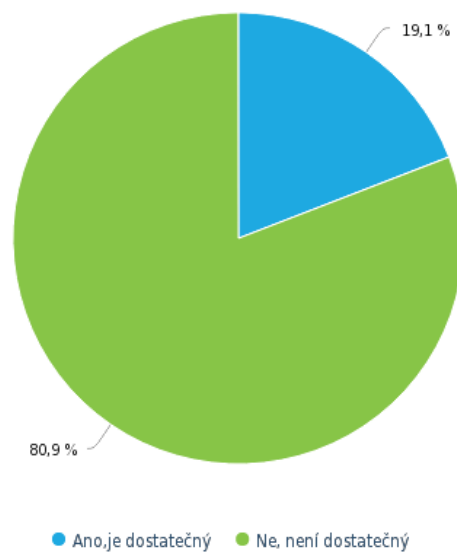
Mají podle Vás firmy obavy zaměstnávat OZP?



Graf č. 10 (zdroj autor)

Další otázkou jsem reagovala na tvrzení v teoretické části, že OZP nechtějí, aby na ně bylo nahlíženo jinak než na ostatní nehendikepované. Jen potřebují kvůli svému postižení odlišné pracovní podmínky a hlavně vhodnou pracovní pozici. Cílem této otázky bylo zjistit, zda je na trhu práce dostatek vhodných pracovních míst pro OZP. Z výsledku vyplývá, že není. Většina z respondentů (81%) tvrdí, že není dostatečný počet vhodných pracovních míst pro zaměstnávání OZP na trhu práce. Téměř jedna pětina (19 %) se domnívá, že počet je dostatečný.

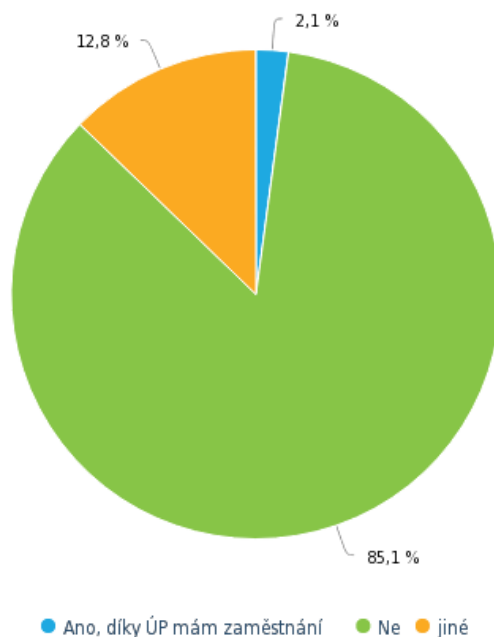
Nabízí trh práce dostatečný počet pracovních míst vhodných pro zaměstnávání OZP?



Graf č. 11 (zdroj autor)

Úřad práce tvoří velmi důležitou roli v aktivní politice České republiky. Cílem bylo zjistit, zda byl úřad práce respondentům nápomocný při získávání zaměstnání. Výsledek byl velmi jednoznačný. Ve většině (85 %) případů respondenti odpovídali, že jim úřad práce se získáváním zaměstnání nebyl nijak nápomocen. Pouze jednomu z dotazovaných respondentů se získáním zaměstnání úřad práce pomohl. Na druhou stranu úřad práce zajišťuje další aktivity spojené s lepší zaměstnatelností OZP a ostatních jedinců jako je zlepšení kvalifikace, pracovní rehabilitace, různé kurzy a semináře, atp.

Pomohl Vám Úřad práce se získáním zaměstnání?

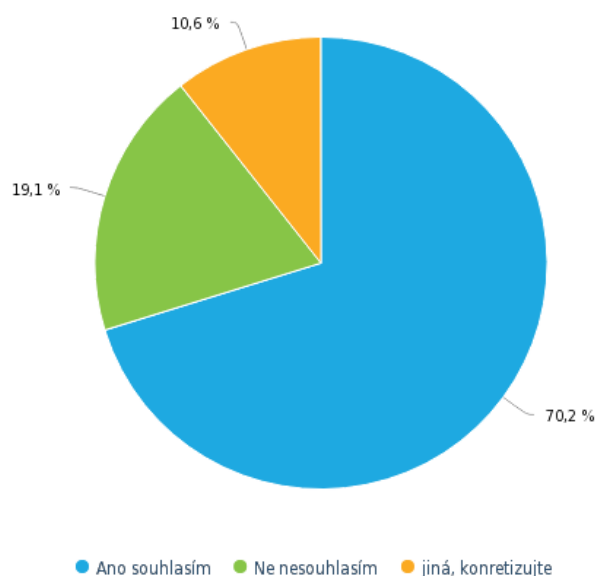


Graf č. 12 (zdroj autor)

Další otázku jsem směřovala na tvrzení zaměstnavatelů, že OZP ani pracovat nechtějí, protože pobírají invalidní důchody a nemají tak důvod jít do zaměstnání. Ptala jsem se respondentů, zda se domnívají, že jsou OZP, které ani pracovat nechtějí. Výsledek byl, že více než dvě třetiny (70 %) respondentů s tímto tvrzením souhlasí. Jedna pětina (20 %) respondentů přímo nesouhlasí. Respondenti měli ještě možnost zvolit variantu jiné, kde psali:

- Mnozí pracovat nechtějí, mnozí skutečně nemohou a někteří se pracovnímu procesu obtížně přizpůsobují.
- Ne že by nechtěli, ale také mají strach ze zdravých lidí, kteří by jim mohli nadávat, že zabírají pracovní místo.
- Práce s lidmi činí některým handicapovaným obtíže.
- Ano souhlasím, stejně jako nechtějí pracovat i někteří lidé bez hendikepu.

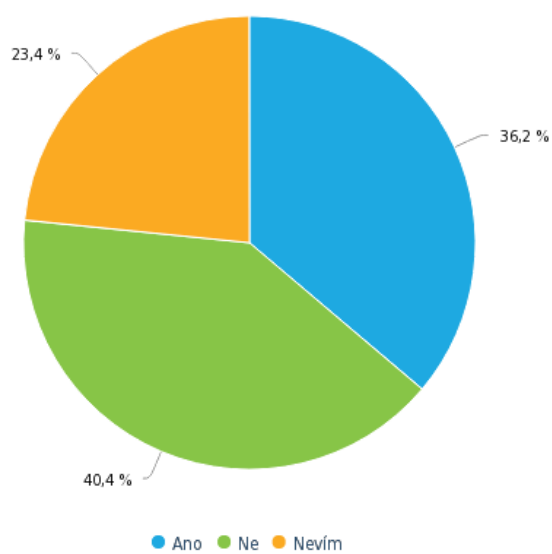
Souhlasíte s tvrzením, že někteří hendikepovaní pracovat ani nechtějí?



Graf č. 13 (zdroj autor)

Mé dotazníkové šetření uzavírala otázka zaměřena na plnění povinného podílu zaměstnavatelů. Přesněji zda shledávají respondenti užitečnost v náhradním plnění, které nabízí legislativa České republiky. Jedná se o odvod finančního obnosu za stanovený počet OZP do státního rozpočtu nebo odběr výrobků z chráněných dílen zaměstnávajících více 50 % OZP. Výsledky nebyli až tolik jednoznačné. Více než jedna třetina (36 %) respondentů je názoru, že tento systém je užitečný. S tímto tvrzením nesouhlasí méně než polovina (40 %) dotazovaných respondentů. Téměř jedna čtvrtina (23 %) respondentů nemá na toto stanovisko žádný názor. Dle mého názoru užitečnost tohoto systému by se ještě zvýšila nastavením, že odvedená finanční částka by byla použita výhradně na aktivity spojené s OZP. Na výstavby bezbariérových budov, přechodů a dalších míst. Zainvestování do osvěty zaměstnavatelů problematiky zaměstnávání OZP, prohloubení znalostí zaměstnavatelů o jednotlivých postiženích atp. Nejen však na úrovni zaměstnavatelů, ale prohloubení znalostí v celé společnosti, tak aby OZP nic nebránilo v jejich integraci. Informovat veřejnost o schopnostech a dovednostech, kterými tyto osoby disponují. Více poukazovat na úroveň jejich vzdělanosti. V případech odebrání výrobků z chráněných dílen je dle mého názoru užitečnost na místě. Chráněné dílny zaměstnávají jednotlivce, kteří by v normálním pracovním procesu neměli šanci pracovat. Zaměstnavatelé by jim nemohli nabídnout tak specifické pracovní prostředí a podmínky. Díky chráněným dílnám tyto podmínky mají a mohou být zaměstnaní.

Myslíte si, že systém formálního náhradního plnění pomocí odvodu do státního rozpočtu nebo odebrání výrobků z chráněných dílen je užitečný?



Graf č. 14 (zdroj autor)

4 Návrh řešení aktuální situace

Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením zahrnuje více faktorů, které se navzájem ovlivňují. Většina podniků je zaměřena na výkon, dosažení co největšího zisku, získání co nejvíce flexibilních, kreativních a výkonných zaměstnanců. Z obecného hlediska si musíme uvědomit, že situace od roku 2008 na trhu práce není ideální, poptávka po práci je všeobecně nižší. Následkem je, že organizace často nehledají nové zaměstnance z externích zdrojů, ale čerpají z vnitřních zdrojů. Některé organizace jsou dokonce nuceny propouštět z vlastních řad než přijímat nové. Na trhu práce nyní nalezneme přebytek uchazečů obecně. Osoby se zdravotním postižením mají prosazení se na trhu práce z ekonomického pohledu ještě komplikovanější nyní než v období před finanční krizí. Důležité nejsou jenom jejich dovednosti, znalosti, vzdělání, praxe atp., které požaduje zaměstnavatel, ale i vhodnost pracovní pozice a podmínek z hlediska daného kandidáta. Situace u zaměstnavatelů má zlepšující se tendenci. Jsou více informováni o zaměstnávání OZP, než tomu bylo kdy dříve, ale stejně úroveň znalostí ve většině firem není dostačující.

Toto se objevilo i v provedeném dotazníkovém šetření, kde došlo k vyvrácení prvního výzkumného předpokladu. Tvzení, že se zaměstnavatelé dopouštějí diskriminačního jednání k osobám se zdravotním postižením při výběrovém pohovoru, se nepotvrdilo. Většina respondentů se nesešla s diskriminačním chováním u výběrového pohovoru. Toto je velmi pozitivní zjištění, jelikož v minulosti to takto nebylo. Můžeme tedy vidět důležité zlepšení v tomto bodě na straně zaměstnavatelů. Pro zaměstnavatele jsou při výběrovém pohovoru důležitá a stěžejní témata: praxe a zkušenosti, vhodnost pracovní pozice, pracovní podmínky a pracovní prostředí, vzdělání a až potom handicap. Dnes jsou zaměstnavatelé schopni umožnit vhodné pracovní prostředí a pracovní pozici pro osoby se zdravotním postižením. Jejich postižení není pro zaměstnavatele bariérou v zaměstnávání. Důkazem je firma DHL, jako příklad dobrého zaměstnavatele. Většina organizací, která již má zkušenost se zaměstnáváním OZP má jiný pohled na problematiku zaměstnávání než organizace, které takové zkušenosti nemají. Panují u nich z větší části obavy, předsudky, pasivní postoj k problematice a disponují zastaralými informacemi. Zkušenost je velmi důležitým bodem v zaměstnávání OZP.

Vnímání OZP se podle mého názoru zlepšuje, mladší generace vnímá OZP lépe než třeba starší generace. Slečna, která mi pomáhala se získáváním informací k této práci, je osobou se zdravotním postižením, prodělala mozkovou obrnu. Upozorňovala mě na fakt, že vždy měla největší problém se staršími lidmi ne s mladými. A to ať v zaměstnání nebo ve společnosti. Poznámka typu „tak krásná slečna, musíte vážně takhle blbě chodit?“ od babičky na ulici nebyla jedinou a asi jedinou ani nezůstane. Myslím si, že by se mělo obecně o osobách se zdravotním postižením více mluvit a informovat už na základních, středních školách. Abychom nemuseli v pozdějším věku upozorňovat na nesprávnost postojů a názorů starších jedinců, ale naopak je od dětství budovat správné. Pozitivně ovlivňovat postoje k osobám se zdravotním.

Myslím si, že velký prostor pro zlepšení je v oblasti informovanosti. A to jak zaměstnavatelů, tak celé veřejnosti o tématu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zamyslet se, že není důvodu a na místě, aby se lidé s postižením museli potýkat ještě s dalšími překážkami, které jim vytváří ostatní lidé jen z důvodu neznalosti problematiky, neznalosti klasifikace jednotlivých postižení, neznalosti legislativy, neznalosti jejich potřeb, neznalosti správného chování k OZP nebo jen přijmutí faktu, že jsou odlišní od toho, co je považováno za běžné a normální.

Druhý výzkumný předpoklad se týkal tvrzení, že zaměstnavatelé mají nízké znalosti spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Toto tvrzení se potvrdilo. Respondenti hodnotili znalosti zaměstnavatelů velmi nízkou známkou (viz. graf č. 8). Nástroje aktivní politiky, výhody pro zaměstnavatele- daňové úlevy, příspěvky, legislativa v platném znění, klasifikace jednotlivých postižení, potřeby pro pracovní místo, nároky kladené na pracovní prostředí a zázemí jsou zaměstnavatelům často neznámou. Důsledkem je pak aplikování předsudků, rozhodování se na základně klamných, zastaralých informací a kroků plynoucích z neznalosti zákona. Organizace často ani nevědí o povinnosti plnění povinného 4% podílu, pokud zaměstnávají více než 25 zaměstnanců, neznají dostatečně možnost využití státní podpory pomocí daňových úlev a příspěvků na zaměstnance. Nebo naopak je znají pouze ty a zneužívají jich aniž by věděli a znali dopad a důležitost práce pro osoby se zdravotním postižením. Můj návrh na řešení této situace je tedy vytvoření kampaně zacílené na zaměstnavatele mající více než 25 zaměstnanců s cílem je informovat o možnostech spolupráce s úřadem práce a prolomení bariér zaměstnávání na jejich straně, zbavení je obav a předsudků. Zaměstnavateli by měli

poznat i nefinanční benefity spojené se zaměstnáním OZP. Ukázat zaměstnavatelům význam získání zaměstnání pro OZP. Finanční prostředky na tuto kampaň bych získala od firem, které jako náhradní plnění volí odvod do státního rozpočtu. Jelikož se jedná o finanční obnos odvedený do státního rozpočtu z důvodu, že firma nezaměstnává stanovený počet osob dle povinného podílu je podle mě na místě použít tyto finance právě na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Z praktické části plyne, že na trhu práce v České republice v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením nalezneme velké mezery v oblasti informovanosti a znalosti problematiky. Přístup je velmi různorodý. Nalezneme firmy, které mají výborný přístup k zaměstnávání osob se zdravotním postižením a disponují perfektní znalostí legislativy a problematiky. Na trhu práce jsou dále firmy, které nemají zatím vhodné pracovní pozice pro jejich zaměstnávání a tak volí formu náhradního plnění ve formě odvodu do státního rozpočtu nebo odběru výrobků z chráněných dílen. Tyto firmy řádně plní všechny náležitosti a nejedná se o projev asociálního přístupu, ale jednoduše nemožnost nabídnutí vhodného pracovního prostředí a podmínek. Na trhu práce jsou ale zastoupeny i firmy, které nemají. Oproti tomu však i firmy, které nedisponují dostatečnou mírou znalostí. Jednají na základě zastaralých postojů a předsudků. Při myšlence zaměstnání osob se zdravotním postižením hledají jen problém, aniž by třeba znali jednotlivé druhy postižení a co za následky jednotlivá postižení přináší. Myslím si, že je opravdu velmi důležité veřejnost o zaměstnávání osob se zdravotním postižením více informovat a učit je adekvátnímu chování a reakcím. Mají na trhu práce ztíženou situaci více než ostatní v jistých aspektech tak proč jim i tak těžkou cestu za získáním vhodné práce neusnadnit našim správným přístupem, chováním a získáním více znalostí tématu.

ZÁVĚR

Cílem této práce bylo zmapovat situaci problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce České republiky. Získat informace jak v praxi zaměstnávání osob se zdravotním postižením probíhá a je řešeno,

Teoretická část je rozebírá na legislativní normy týkající se problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice. Upřesňuji a definuji zde pojmy osoba se zdravotním postižením a ukazuji legislativní změny, ke kterým došlo roku 2012. Věnuji se změnám klasifikace osob se zdravotním postižením a následky, které tato změna přinesla. Ukazuji důležitost zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jelikož hraje v našich životech velmi důležitou roli. Důležité v mé práci je vysvětlení povinností zaměstnavatele a možnosti spolupráce s Úřadem práce. Nedílnou součástí tvoří kapitola zabývající se bariérami, které mohou bránit osobám se zdravotním postižením na trh práce.

V praktické části jsou představeny tři firmy OB klinika a.s., mediální agentura a DHL. Každá z nich řeší zaměstnávání osob různým, právně umožněným způsobem. Tím se detailněji v jednotlivých kapitolách zabývám. Důvodem proč jsou uvedeny je, že jsou příkladem dobré praxe a mohou být vzorem pro ostatní firmy, kde zaměstnávání osob se zdravotním postižením řešeno správně není. Ve společnosti DHL byl umožněn strukturovaný rozhovor s liniovým manažerem Ing. Janem Havlem, jelikož byl účastníkem spolu s personalistou při výběrového pohovoru, kdy kandidát byl osoba se zdravotním postižením-vozičkář. Se svými postřehy se podělila i bývalá personalistka a vedoucí pracovně právního oddělení Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových. V této části jsou i ukázány příklady špatné praxe, které se na území České republiky vyskytují. Informace jsem získala od osob se zdravotním postižením, které se s danými příklady setkali. Dále bylo provedeno dotazníkové šetření s čtyřiceti sedmi respondenti.

Poslední kapitola je věnovaná analýze výsledků, dosažených pomocí zmapování situace problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce České republiky. Byly získány informace, jak v praxi zaměstnávání osob se zdravotním postižením probíhá a je řešeno. Následně jsem navrhla aktuální řešení, které by mohlo zlepšit příležitost osobám se zdravotním postižením získat zaměstnávání. Z celkových výsledků šetření vyplynulo, že došlo k vyvrácení mého prvního výzkumného

předpokladu. Tvrzení, že se zaměstnavatelé dopouštějí diskriminačního jednání k osobám se zdravotním postižením při výběrovém pohovoru, se nepotvrdilo. Následující výzkumný předpoklad, že zaměstnavatelé mají nízké znalosti spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, byl potvrzen. Právě v této oblasti je podle mého názoru nejdůležitější zapracovat. Tedy zvýšit úroveň znalostí zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

ZDROJE

ČERMÁK, Michal. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, 63 s. ISBN 978-80-87181-08-9.

ČERVINKA, Tomáš, Petr HŮRKA, Zdeňka LEIBLOVÁ, František MUŠKA, Petr PELECH, Jan PŘIB, Ladislav TRYČL a Marta ŽENÍŠKOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších skupin*. 5. vyd. Ostrava: Anag, 2012. ISBN 978-80-7263-751-5.

GRUDZÍNSKÁ, Alice. *Nezaměstnanost a její psychologické dopady na osoby se zdravotním postižením*. České Budějovice: Nová forma, 2012. ISBN 978-80-7453-214-6

HRDÁ, Jana. *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. Praha: Jedličkův ústav a školy, 2007. ISBN 978-80-254-1306-7.

KELLER, Jan. *Sociologie organizace a byrokracie*. 2., přeprac. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2007. ISBN 80-864-2974-1.

KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: KeyPublishing, 2009. ISBN 978-80-7418-022-4

KUCHARŤ, Pavel. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3

MICHALÍK, Jan: Aktuální otázky zaměstnávání občanů se zdravotním postižením v ČR; VI. Mezinárodní konference k problematice osob se specifickými potřebami a I. Dramaterapeutická konference, Sborník, 1. vydání, Univerzita palackého v Olomouci, Olomouc, 2006.

MICHALÍK, Jan. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2011, 511 s. ISBN 978-807-3678-593.

Můžeš. Praha: Spolek přátel konta bariéry, 2014. ISSN 1213-8908.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4

SKŘEHOT, Petr. *Ergonomie pracovních míst a pracovní podmínky zaměstnanců se zdravotním postižením*. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2009, 181 s. ISBN 978-80-86973-91-3.

ŠUBRT, Bořivoj. *Abeceda mzdové účetní*. Olomouc: ANAG, [1996]-., sv. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-851-2.

Právní normy:

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 155/ 1995 Sb., o důchodovém pojištění

Zákon č. 108/ 2006 Sb., o sociálních službách

Vyhláška č. 359/2009 Sb., míra postižení

..

ELEKTRONICKÉ ZDROJE

EQUAL. *Metodika využití flexibilních forem práce – částečné pracovní úvazky, sdílení práce a přerušování práce*. [online]. [cit. 18. 10. 2014]. Praha. Dostupný z WWW: <http://www.equalcr.cz/clanek.php?lg=1&id=1>.

Se zdravotním postižením žije každý desátý občan ČR. In: *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2015-04-22]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/se_zdravotnim_postizenim_zije_kazdy_desaty_obcan_cr_20140416

Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 13. In: *Český statistický úřad* [online]. 2014 [cit. 2015-04-22]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20543019/k3_260006-14_1.pdf

Pracovní aktivita a ozp. In: *Český statistický úřad* [online]. 2010 [cit. 2015-04-22]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20552533/310110q446+bef55f51-9c80-4b5a-895e-1c31a0bdf1d5.pdf/1b030ce0-a6ad-4783-b557-77d96dd25641?version=1.0>

OB klinika: o nás. *OB klinika* [online]. 2015 [cit. 2015-04-22]. Dostupné z: <http://www.obklinika.cz/o-nas>

DHL. *Česká republika domovská stránka* [online]. 2015 [cit. 2015-04-22]. Dostupné z: http://www.dhl.cz/cs/country_profile.html

DHL. *Portrét společnosti* [online]. 2015 [cit. 2015-04-22]. Dostupné z: http://www.dhl.cz/cs/o_nas/portret_spolecnosti.html

Inspiruj se. In: *Inspiruj se* [online]. 2014 [cit. 2015-04-22]. Dostupné z: <http://www.asistence.org/sites/default/files/customfiles/inspirujse.pdf>

PŘÍLOHY

Příloha č. 1- Interní dokumenty OB klinika a.s, průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců

Podnik : OB klinika a.s.
Uživatel : KRALIKOVA

Strana : 1
Zpracováno dne : 9. 2. 2015

Období: 1 - 12/2014

LZ320C - PRŮMĚRNÝ ROČNÍ PŘEPOČTENÝ POČET ZAMĚŠTNANCŮ

Středisko	Os. číslo	Jméno a příjmení	Plný úvazek	Oprac. hodiny	Dovolená	Překážky v práci	Pr. nesch. placená	CELKEM	Přepočtený
6	1041	Adamec Stanislav MUDr.	40,00	752,00	80,00	0,00	0,00	832,00	0,41
7	1096	Adamko Lukáš MUDr.	40,00	1092,00	92,00	0,00	0,00	1184,00	0,59
6	1042	Bartoš Jaroslav	40,00	1856,00	160,00	0,00	0,00	2016,00	1,00
3	1023	Bedřichová Helena MUDr.	40,00	1304,00	168,00	0,00	0,00	1472,00	0,73
8	1051	Boštilková Tereza Dis.	40,00	0,00	172,50	0,00	97,50	270,00	0,13
7	1045	Doležalová Karín MUDr.	40,00	1664,00	144,00	0,00	0,00	1808,00	0,90
8	1099	Drahokoupilová Petra Dis.	40,00	1271,45	84,38	0,00	0,00	1355,83	0,67
8	1056	Fodor Ladislav	40,00	180,00	11,25	0,00	307,50	498,75	0,25
7	1044	Fried Martin Prof. MUDr. CSc.	40,00	1816,00	200,00	0,00	0,00	2016,00	1,00
1	1003	Galle Lucie	40,00	1504,00	200,00	0,00	0,00	1704,00	0,85
2	1015	Herlesová Jitka PhDr.	40,00	1400,00	208,00	8,00	0,00	1616,00	0,80
5	1038	Hlavatá Karolína PhDr. PHD.	40,00	728,00	80,00	0,00	0,00	808,00	0,40
2	1018	Hlavatá Lucie	40,00	1491,75	256,00	0,00	0,00	1747,75	0,87
2	1017	Hlavatý Petr MUDr. PHD.	40,00	736,00	64,00	0,00	0,00	800,00	0,40
8	1052	Hlíbová Jana	40,00	1834,00	127,50	0,00	0,00	1961,50	0,97
7	1047	Charpentier Dana MUDr.	40,00	-8,00	256,00	0,00	0,00	248,00	0,12
8	1094	Jáchymovská Iva	40,00	288,75	26,25	0,00	0,00	315,00	0,16
8	1104	Jánská Veronika	40,00	106,88	5,63	0,00	0,00	112,51	0,06
4	1076	Kármiková Hana	40,00	1000,00	92,00	0,00	88,00	1180,00	0,59
6	1098	Kordas Pavel MUDr.	40,00	232,00	20,00	0,00	0,00	252,00	0,13
2	1019	Kotalová Lenka	40,00	1841,58	236,00	24,00	0,00	2101,58	1,04
2	1016	Kunešová Marie Doc.MUDr. CSc.	40,00	336,00	56,00	0,00	0,00	392,00	0,19
7	1046	Kutil Jakub MUDr.	40,00	1344,00	172,00	0,00	0,00	1516,00	0,75
4	1074	Landová Lucie	40,00	1760,00	256,00	0,00	0,00	2016,00	1,00
1	1002	Loneková Hana Mgr.	40,00	1864,00	152,00	0,00	0,00	2016,00	1,00
2	1101	Maherová Soňa	40,00	352,00	28,00	0,00	0,00	380,00	0,19
8	1108	Miklošová Lucie	40,00	135,00	11,25	0,00	90,00	236,25	0,12
8	1065	Mishchanyn Viktoriya Dis.	40,00	1480,92	123,75	0,00	0,00	1604,67	0,80
1	1001	Mojžíšek Zdeněk Ing.	40,00	1480,00	128,00	0,00	0,00	1608,00	0,80
2	1106	Mouchová Lucie	40,00	96,00	0,00	0,00	0,00	96,00	0,05

Podnik : OB klinika a.s.
 Uživatel : KRALIKOVA

Strana : 2
 Zpracováno dne : 9.2.2015

Období: 1 - 12/2014

LZ320C - PRŮMĚRNÝ ROČNÍ PŘEPOČTENÝ POČET ZAMĚŠTNANČŮ

Středisko	Os. číslo	Jméno a příjmení	Plný úvazek	Odprac. hodiny	Dovolená	Překážky v práci	Pr. nesch. placená	CELKEM	Pře-počet
8	1105	Mrzilková Markéta Bc.	40,00	138,75	11,25	0,00	0,00	150,00	0,07
1	1102	Nekvasilová Doubravka	40,00	232,00	8,00	0,00	0,00	240,00	0,12
1	1095	Nešněřová Blanka	40,00	1548,00	132,00	0,00	0,00	1680,00	0,83
1	1004	Nováková Iva Mla	40,00	1896,00	120,00	0,00	0,00	2016,00	1,00
8	1050	Odehnalová Gabriela Dis.	40,00	1766,08	202,50	0,00	0,00	1968,58	0,98
8	1093	Pešek Lukáš	40,00	1440,00	150,00	0,00	300,00	1890,00	0,94
2	1014	Pichlerová Dita MUDr.	40,00	1064,00	136,00	0,00	0,00	1200,00	0,60
8	1053	Poláková Daniela Bc.	40,00	1760,16	146,25	0,00	0,00	1906,41	0,95
8	1097	Roglová Kamila Mgr.	40,00	1151,16	40,00	0,00	0,00	1191,16	0,59
8	1055	Rončková Daniela Bc.	40,00	82,50	0,00	0,00	0,00	82,50	0,04
1	1005	Sloučková Barbora Bc.	40,00	1904,00	112,00	0,00	0,00	2016,00	1,00
4	1077	Spurný Jan	40,00	1896,00	120,00	0,00	0,00	2016,00	1,00
4	1103	Sedivá Iva	40,00	288,00	24,00	0,00	0,00	312,00	0,15
8	1092	Šimáčková Soňa	40,00	1611,26	138,75	0,00	0,00	1750,01	0,87
2	1013	Šrámková Petra MUDr.	40,00	1548,00	260,00	0,00	0,00	1808,00	0,90
4	1100	Vališová Bohuslava	40,00	200,00	8,00	0,00	0,00	208,00	0,10
4	1075	Volmutová Věra	40,00	1048,00	16,00	0,00	808,00	1872,00	0,93
8	1054	Zvěřinová Zuzana Dis.	40,00	1072,50	120,00	0,00	75,00	1267,50	0,63
4	1073	Žáček Svatopluk	40,00	1896,43	244,00	0,00	0,00	2140,43	1,06
CELKEM za úvazek			49	52481,17	5599,26	32,00	1766,00	59878,43	
Pře-početný počet zaměstnanců za úvazek			40,00	2016,00	=	29,70		59878,43	
CELKEM			49	52481,17	5599,26	32,00	1766,00	59878,43	
Pře-početný počet zaměstnanců bez ZP			29,70						
Pře-početný počet zaměstnanců celkem			29,70						
Povinný počet zaměstnanců se ZP (ZTP)			1,19						
Pře-počet ZP a ZTP pro stanovení podílu			0,00						

Příloha č. 2 - Úřad práce, dokument o oznámení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců společnosti OB klinika a.s



ÚŘAD PRÁCE ČR

Oznámení o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců

zaměstnavatele podle § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, (dále jen „zákon“)

A. Oznámení:

Za rok: Krajská pobočka Úřadu práce¹⁾:

B. Zaměstnavatel:

Název: OB klinika a.s.	IČ: 28892950
Sídlo: Pod Krejčárkem 975	Praha 3 130 00

C. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců:
§ 81 odst.5 zákona, § 15, 16 a 20 vyhl. č. 518/2004 Sb.

1. Zaměstnanců celkem²⁾: osob

2. Z toho povinný podíl 4 %²⁾: osob

D. Plnění povinnosti podle § 81 odst. 2 písm. a) a b) zákona:

1. Zaměstnáním u zaměstnavatele²⁾: osob

2. Odběrem výrobků a služeb nebo zadáním zakázek²⁾: osob

3. Součet výše uvedených osob v sekci (položka 1 + položka 2 této části): osob

E. Odvod do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) zákona:
Nevyplňuje se, pokud je povinný podíl splněn podle části D bod 1. a 2.

1. Odvod do státního rozpočtu za²⁾: osob

2. Vypočtená výše odvodu (62 947,50 Kč x ř. 1)³⁾: Kč

F. Prohlášení:

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

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

Zpracoval⁴⁾:

Příjmení: Králíková	Jméno: Martina
Telefon: 224 800 930	E-mail: martina.kralikova@nsgmorison.cz

dne

Razítko zaměstnavatele:

Podpis žadatele:

1) Místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce ČR určená sídlem zaměstnavatele.
2) Výpočet se provádí na dvě platná desetinná místa tak, že se vypustí všechny číslice za poslední platnou číslicí zaokrouhlovaného čísla a tato číslice se dále upraví podle číslic, které následují po poslední platné číslicí zaokrouhlovaného čísla
a) zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice menší než 5, zůstává beze změny,
b) zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice 5 nebo číslice větší než 5, se zvětšuje o jednu.
3) Peněžitá plnění se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.
4) Jméno a kontaktní údaje osoby, která údaje zpracovala a odpovídá na případné otázky.
Platnost tiskopisu od 15.12.2014

Příloha č. 3 - Úřad práce, dokument o oznámení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců mediální agentury.



Oznámení o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců

zaměstnavatele podle § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, (dále jen „zákon“)

A. Oznámení:

Za rok: Krajská pobočka Úřadu práce¹⁾:

B. Zaměstnavatel:

Název:	OMD Czech, a.s.
IČ:	64948439
Sídlo:	Lomnického 1705/5, 140 00 Praha 4

C. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců:

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

1. Zaměstnanců celkem²⁾: osob

2. Z toho povinný podíl 4 %²⁾: osob

D. Plnění povinnosti podle § 81 odst. 2 písm. a) a b) zákona:

1. Zaměstnáním u zaměstnavatele²⁾: osob

2. Odběrem výrobků a služeb nebo zadáním zakázek²⁾: osob

3. Součet výše uvedených osob v sekci (položka 1 + položka 2 této části): osob

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

Nevyplňuje se, pokud je povinný podíl splněn podle části D bod 1. a 2.

1. Odvod do státního rozpočtu za²⁾: osob

2. Vypočtená výše odvodu (62 947,50 Kč x ř. 1)³⁾: Kč

F. Prohlášení:

Zaměstnavatel prohlašuje, že uvedené údaje odpovídají skutečnosti a souhlasí s jeho personální a účetní evidencí vedenou v souladu s platnými předpisy.
Doklady prokazující plnění povinnosti podle § 81 zákona musí být u zaměstnavatele k dispozici pro účely kontroly ze strany Státního úřadu inspekce práce.


Zpracovala⁴⁾:

Příjmení:	Jméno: Zuzana
Telefon:	E-mail:

Dne: 10.02.2015	
Podpis:	

- Místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce ČR určená sídlem zaměstnavatele.
- Výpočet se provádí na dvě platná desetinná místa tak, že se vypustí všechny číslice za poslední platnou číslicí zaokrouhlovaného čísla a tato číslice se dále upraví podle číslic, které následují po poslední platné číslici zaokrouhlovaného čísla
 - zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice menší než 5, zůstává beze změny,
 - zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice 5 nebo číslice větší než 5, se zvětšuje o jednu.
- Peněžité píňění se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.
- Jméno a kontaktní údaje osoby, která údaje zpracovala a odpoví na případné otázky.

Příloha č. 4 - Seznam faktur o plnění povinného podílu za dané měsíce v roce 2014,
interní dokument mediální agentury

Seznam faktur o plnění povinného podílu dle §81 odst. 2b) za rok 2014					
Dodavatel: Služba, výrobní družstvo Fráni Šrámka 1298/2 370 01 Č. Budějovice IČ: 00028819 DIČ: CZ00028819			Odběratel: OMD Czech, a.s. Lomnického 1705/9 140 00 Praha 4 IČ: 64948439 DIČ: CZ64948439		
Č. faktury	Var.symbol	DZP	částka bez DPH	částka s DPH	datum úhrady
38003557	38003557	28.2.2014	3 296,58Kč	3 988,86Kč	26.3.2014
38007360	38007360	30.4.2014	5 958,10Kč	7 197,14Kč	29.5.2014
38007361	38007361	30.4.2014	0,11Kč	0,13Kč	24.7.2014
38009785	38009785	30.5.2014	22 333,76Kč	26 566,87Kč	26.6.2014
38009786	38009786	30.5.2014	0,11Kč	0,13Kč	22.8.2014
38011656	38011656	30.6.2014	5 101,20Kč	6 172,45Kč	29.7.2014
38011657	38011657	30.6.2014	0,11Kč	0,13Kč	25.9.2014
38013515	38013515	31.7.2014	4 445,81Kč	5 292,71Kč	28.8.2014
38015432	38015432	29.8.2014	23 677,43Kč	28 460,07Kč	24.9.2014
38015433	38015433	29.8.2014	0,11Kč	0,13Kč	21.11.2014
38017444	38017444	30.9.2014	7 334,50Kč	8 635,63Kč	27.10.2014
38017445	38017445	30.9.2014	0,11Kč	0,13Kč	27.12.2014
38019308	38019308	31.10.2014	8 240,25Kč	9 864,43Kč	27.11.2014
38021489	38021489	28.11.2014	6 238,96Kč	7 442,87Kč	23.12.2014
38021490	NEJMAJÍME 38021490	28.11.2014	0,11Kč	0,13Kč	Neuhrazeno
38022835	38022835	31.12.2014	114 055,11Kč	136 211,08Kč	Neuhrazeno
38022836	NEJMAJÍME 38022836	31.12.2014	3,63Kč	4,18Kč	Neuhrazeno
Fakturováno			200 685,99Kč	239 837,07Kč	
Dobropisováno			0,00Kč	0,00Kč	
Celkem			200 685,99Kč	239 837,07Kč	
Zaplaceno:				103 621,68Kč	
Služba, výrobní družstvo je zaměstnavatelem zaměstnávajícím více než 50% zaměstnanců se zdravotním postižením.					
Upozorňujeme Vás, že pro uznatelnost těchto faktur pro tzv. „Náhradní plnění“ je ze zákona povinnost je uhradit nejpozději do 15.2.2015 (zákon §81 odst.2b).					
<p>200 682,-</p>			 Razítko a podpis		
Služba, výrobní družstvo Fráni Šrámka 2 370 21 České Budějovice					

Dne:13.1.2015

Příloha č. 5 - Potvrzení organizace, že zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců OZP, interní dokument mediální agentury.

Služba, výrobní družstvo

Fráni Šrámka 1298/2

370 01 České Budějovice

IČ: 00028819, DIČ: CZ00028819

Zapsáno v OR Krajského soudu v Č.Budějovicích, oddíl Dr, vložka 33, ze dne 28. června 1990

Datum: 9.1.2015

Věc: Potvrzení náhradního plnění za rok 2014 - Příloha

Potvrzujeme tímto, že jsme organizací, podle § 81 odst.2b zákona č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti v platném znění, zaměstnávající více než 50% zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením (OZP) a můžeme poskytovat náhradní plnění při odběru našich výrobků nebo služeb nebo při spolupráci formou výrobní kooperace.

Doplňující informace: Podle § 81 odst. 1 zákona č.435/2004 Sb. o zaměstnanosti musí zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců zaměstnat minimálně 4% OZP. Tuto podmínku mohou splnit přímým zaměstnáváním OZP, odběrem výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících nad 50% OZP nebo odvodem do státního rozpočtu ve výši 2,5 násobku průměrné mzdy za 1. – 3.Q 2014, to je **62 948,- Kč** za každou OZP, kterou nesplní podmínku v § 81 odst. 1 ZoZ.


V roce 2013 jsme zaměstnávali v průměrném přepočteném stavu **289,37** OZP a podíl těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců činil **82,96 %**. Počet OZP v jednotlivých čtvrtletích roku 2014 byl:

1.Q 2014	253,97 OZP
2.Q 2014	266,17 OZP
3.Q 2014	259,14 OZP
4.Q 2014	274,46 OZP

Limit podle § 18 odst. 2 Vyhlášky MPSV ČR č.518/2004 Sb. v platném znění ve výši 7 násobku průměrné mzdy za 1. – 3.Q 2014 (25 179,- Kč) činí $176\,253,-\text{ Kč} \times 274,46 = 48\,374\,398,-\text{ Kč}$.

Potvrzené náhradní plnění za rok 2014 nepřekračuje tento limit.

Celkový limit podle § 81 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti stanovený 36 násobkem průměrné mzdy za 1. – 3.Q 2013 (24 622,- Kč) na každou OZP v přepočteném stavu činí pro rok 2014 v našem případě **256 495 253,- Kč**. Potvrzujeme, že uvedené faktury v příloze jsou po odečtení dobropisů započitatelné do plnění povinného podílu podle § 81 odst. 2 písm. b) Zákona o zaměstnanosti. Potvrzené náhradní plnění je součástí tohoto limitu. Podmínkou pro uplatnění je uhrazení těchto faktur do zákonem dané lhůty tj. do 15.2.2015.


.....
Jan Fiala
předseda družstva
Služba, výrobní družstvo
Fráni Šrámka 2
370 21 České Budějovice

Příloha č. 6 - Strukturovaný rozhovor s Ing. Janem Havlem

Rozhovor s liniovým manažerem Ing. Janem Havlem ve společnosti DHL Information Services (Europe)

Před rokem a půl byl přijat do týmu ITS DHL vozíčkář. Liniový manager DHL Information Services Ing. Jan Havel, byl s personalistou účastníkem výběrového pohovoru. Poskytl strukturovaný rozhovor, ve kterém mne seznámil s průběhem výběrového řízení a následnými kroky po přijmutí kandidáta na dané pracovní místo.

Co bylo pro Vás důležité při výběrovém pohovoru, když jste zjistil, že kandidát je osoba se zdravotním postižením- vozíčkář?

- Při pohovoru bylo nahlíženo na kandidáta stejným způsobem jako na ostatní uchazeče bez handicapu. Stěžejní pro mne byly kandidátovi znalosti, pracovní zkušenosti, vzdělání, jazyková vybavenost, komunikační dovednosti, zda je týmovým hráčem a reference.

Bylo pro Vás překážkou při výběrovém řízení nutnost bezbariérového zázemí pro tohoto kandidáta?

- Kanceláře firmy DHL se sídlem v Praze-4 Chodov mají plně bezbariérový přístup. To znamená, že kanceláře i když jsou formou openspacu jsou plně bezbariérové včetně zasedacích místností. Tudíž i člověk na vozíku se může účastnit všech jednání. DHL nabízí i plně bezbariérové sociální zázemí. Z toho vyplývá, že nebylo pro mne překážkou nutnost bezbariérového přístupu, jelikož vím, že DHL vše potřebné pro vozíčkáře poskytuje.

Kandidát nakonec výběrové řízení vyhrál, jaké byly další kroky?

- Vše od začátku bylo komunikováno s HR oddělením, které bylo obeznámeno s přijetím kandidáta. Dále Facility management byl informován o novém zaměstnanci, který je vozíčkář a bylo mu automaticky přiděleno speciální parkovací místo. Já jsem informoval svůj tým o novém zaměstnanci. Vysvětlil jsem jim, že se jedná o vozíčkáře. Nikdo z týmu s tímto neshledával žádný problém a naopak byl kolektivem přijat velmi dobře. Samozřejmě se musíme všichni učit a naučit jak se k vozíčkáři správně chovat neměli jsme v našem týmu s tímto ještě zkušenosti. Teď je tomu rok a půl co je v našem týmu a jsem rád, že je jeho součástí.

Narazil jste ve spolupráci s HR oddělením později na nějaký problém bránící zaměstnávání?

- Neřekl bych problém, ale museli jsme řešit, že každý zaměstnanec musí dodržovat stejné BOZP a PO ať je hendikepovaný nebo ne. Narazili jsme na situaci, že pokud je v budově vyhlášen požární poplach, je zakázáno používat výtahy a tudíž se musí z prvního patra jít po schodech. Ve spolupráci s Facility managementem jsme tuto situaci vyřešili následujícím způsobem. Pokud by byl vyhlášen požární poplach je potřeba spolupráce kolegů, kteří jsou s touto situací seznámeni a pomohou mu do přízemí. Opět bych rád uvedl, že nikdo z týmu v tomto neviděl žádný problém.

Řešil jste někdy problém s nižší výkonností u tohoto zaměstnance než u ostatních? Důvodem proč se ptám je, že zaměstnavatelé často toto uvádějí, proč nechtějí OZP zaměstnat

- Ne, neřešil.
Jsou na něj kladeny stejné nároky jako na ostatní z mého týmu. Není tam jediný rozdíl.

J. Havel
21.4.2015

Příloha č. 7 - Otázky k strukturovanému rozhovoru s Hanou Melounovou

Hana Melounová, personalistka a bývalá vedoucí pracovně právního oddělení Úřadu pro zastupování státu ve věcech majetkových, mi poskytla strukturovaný rozhovor zacílený na její pohled a zkušenosti na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

- **Jak se díváte na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením a na změnu klasifikace invalidních stupňů?**
- **Setkala jste se někdy se situací, že byla někomu na základě zdravotní prohlídky odebrána klasifikace OZP?**
- **Setkávala jste se v průběhu své kariéry se zaměstnanci OZP? Jaké byli Vaše zkušenosti, pozitivní, nebo spíše negativní?**
- **Souhlasíte, že u zaměstnavatelů často panuje nízká znalost legislativy spojené s osobami se zdravotním postižením?**
- **Jak se ve státní sféře plnil povinný 4% podíl za Vaší přítomnosti?**

Příloha č. 8 - Dotazníkové šetření pro osoby se zdravotním postižením

Vážená paní, vážený pane,

jsem studentkou oboru Personální management na Masarykově ústavu vyšších studií ČVUT v Praze a ráda bych Vás poprosila o vyplnění dotazníku pro účely zpracování bakalářské práce. Téma mé bakalářské práce je zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Cílem tohoto empirického šetření je nahlédnutí na problematiku zaměstnávání OZP na trhu práce z Vašeho pohledu. Tedy zjistit, jak to ve skutečnosti v praxi chodí. Výstupem mého šetření bude doporučení pro zaměstnavatele. Poukázat na skutečnosti, které by se měly změnit. Na co se lépe zaměřit, kde prohloubit svoje znalosti. Hlavně upozornit na největší chyby, ke kterým dochází při zaměstnávání OZP a navrhnout jejich řešení.

Výzkum je anonymní. Za Vaši spolupráci a poskytnuté údaje Vám děkuji a velmi si jí

1. Moje zdravotní postižení je klasifikováno v:

- I. stupni
- II. stupni
- III. stupni

2. Moje nejvyšší dosažené vzdělání je:

- Základní
- Středoškolské s maturitou
- Středoškolské bez maturity
- Vyšší odborná škola
- Vysokoškolské

3. Máte nyní zaměstnání?

- Ano, mám
- Ne, nemám
- Jsem student
- Jiné

4. Pokud jste zaměstnaný/á pracujete v:

- hlavním pracovním poměru
- DPP/DPČ
- jsem OSVČ

5. Pracujete na:

- běžném pracovním místě otevřeném všem
- speciálně vytvořeném místě a vhodném pro OZP
- jiné, konkretizujte

6. Jakým způsobem hledáte práci?

- pomocí elektronických zdrojů (FB, LinkedIn, stránky firem, portály s nabídkou práce,..)
- pomocí inzerátů (tisková forma)
- pomocí Úřadu práce
- na doporučení (přítele-kolegy)
- prostřednictvím organizace, která zprostředkovává práci OZP

7. Pokud reagujete na pracovní nabídku otevřeného pracovního místa, uvádíte do životopisu, že jste OZP?

- Ano
- Ne

8. Mají podle Vás zaměstnavatelé dostatečné znalost legislativy, týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením?

Ohodnoťte na stupnici od 1-4 (1=nedostatečné znalosti, 2=dostatečné znalosti, 3= velmi dobré znalosti, 4= perfektní znalosti)

1 2 3 4

9. Co bylo stěžejním/i tématem/y Vašeho vstupního pohovoru?

Vyberte na škále 1-4, jak moc se dané téma probíralo (1= nebylo to vůbec zmíněno, 2= zmínili jsme se o tom, ale neprobírali jsme téma dále 3= zmínili jsme se o tom a probírali téma detailněji 4= bylo to stěžejní téma rozhovoru

- 1 2 3 4 praxe, zkušenosti
- 1 2 3 4 vzdělání
- 1 2 3 4 handicap
- 1 2 3 4 vhodnost pracovního místa
- 1 2 3 4 pracovní podmínky a pracovní prostředí (např. bezbariérový přístup)

10. Setkali jste se při pohovoru do zaměstnání s takovým jednáním, které je považováno za diskriminační chování

- Ano
- Ne

11. Mají podle Vás firmy obavy zaměstnávat OZP?

- Ano
- Ne

12. Pokud ano důvodem může být:

Zde je možnost zaškrtnout více odpovědí

- obava z vysokého finančního zatížení- zřízení vhodné pracovní pozice, pracovní prostředí, potřeba asistenta, atp.
- neinformovanost a neznalost legislativy ze strany zaměstnavatele
- obava z nízké kvalifikace, zkušeností a dovedností
- obava z nižší výkonnosti
- obava z náročnosti znalostí a jejich aktualizace, všech právních úkonů ukládající legislativa-volí raději možnost náhradního plnění, je to pro ně „jednodušší“
- jiné

13. Nabízí trh práce dostatečný počet pracovních míst vhodných pro zaměstnávání OZP?

- Ano, je dostatečný
- Ne, není dostatečný

14. Pomohl Vám Úřad práce se získáním zaměstnání?

- Ano, díky ÚP mám zaměstnání
- Ne
- Jiné

15. Souhlasíte s tvrzením, že někteří hendikepovaní pracovat ani nechtějí?

- Ano souhlasím
- Ne nesouhlasím
- Jiné, konkretizujte:

16. Myslíte si, že systém formálního náhradního plnění pomocí odvodu do státního rozpočtu nebo odebrání výrobků z chráněných dílen je užitečný?

- Ano
- Ne
- Nevím

