

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Employment of persons with a health handicap

STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

STUDIJNÍ OBOR

Personální management v průmyslových podnicích

VEDOUCÍ PRÁCE

Ing. Eva Škorňová

VESELÁ

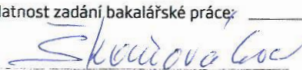
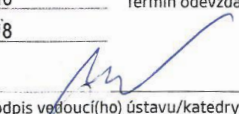

TEREZA

2017

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	<u>Veselá</u>	Jméno:	<u>Tereza</u>	Osobní číslo:	<u>437625</u>
Fakulta/ústav:	<u>Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)</u>				
Zadávací katedra/ústav:	<u>Masarykův ústav vyšších studií</u>				
Studijní program:	<u>Ekonomika a management</u>				
Studijní obor:	<u>Personální management v průmyslových podnicích</u>				

II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:	<u>Zaměstnávání osob se zdravotním postižením</u>		
Název bakalářské práce anglicky:	<u>Employment of persons with a health handicap</u>		
Pokyny pro vypracování:	<p>Cíl: Cílem bakalářské práce je zjištění a porovnání jak probíhá zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve třech organizacích působících v odlišných sektorech.</p> <p>Přínos: Přínosem této práce mohou být doporučení organizacím ke zlepšení postupů zaměstnávání OZP či větší informovanost o výhodách zaměstnávání OZP.</p> <p>Osnova: 1) Úvod; 2) Teoretická část: Definice základních pojmů, právní úprava, postavení OZP na trhu práce, výhody zaměstnávání OZP - motivace pro zaměstnavatele; 3) Praktická část: Výzkum v organizacích, vyhodnocení, porovnání informací; 4) Závěr</p>		
Seznam doporučené literatury:	<p>KOLEKTIV AUTORŮ. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením a dalších kategorií. Vydavatelství ANAG, 2012;</p> <p>Zákoník práce, rejstřík. Úplné znění, Ostrava, k 1. 10. 2015;</p> <p>Sociální zabezpečení 2016. Úplné znění, Ostrava, k 25. 1. 2016;</p> <p>HUBÁLKOVÁ, Monika. Motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Brno: Masarykova univerzita, 2015.</p>		
Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:	<u>Ing. Eva Škorňová, MÚVS ČVUT v Praze, Oddělení manažerských studií</u>		
Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:			
Datum zadání bakalářské práce:	<u>5.12.2016</u>	Termín odevzdání bakalářské práce:	<u>5.5.2017</u>
Platnost zadání bakalářské práce:	<u>31.8.2018</u>		
 Podpis vedoucí(ho) práce	 Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry	 Podpis děkana(ky)	

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

<u>- 5 - 04 - 2017</u>	<u>Veselá</u>
Datum převzetí zadání	Podpis studenta(ky)

VESELÁ, Tereza. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Praha: ČVUT 2017. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

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: 05. 05. 2017

Podpis:

Poděkování

Ráda bych poděkovala Ing. Evě Škorňové za vedení bakalářské práce, trpělivost a poskytování cenných informací. Dále bych chtěla poděkovat Bc. Lence Mansour a paní Tereze Mitošinkové za spolupráci při získávání informací pro výzkumnou část práce.

Abstrakt

Obsahem této práce jsou informace o zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Vysvětlení kdo je osoba se zdravotním postižením. Popis základních forem zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Právní úprava. Práva a povinnosti zaměstnavatelů. Přínosy zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro zaměstnavatele. Cíl této práce je zjištění a porovnání jak probíhá zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve třech odlišných společnostech. Použitá výzkumná metoda je strukturovaný rozhovor. Výsledky výzkumu jsou popisy toho, jak probíhá zaměstnávání osob se zdravotním postižením v jednotlivých společnostech. Závěr výzkumné části jsou doporučení společnostem v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Klíčová slova

Zdravotní postižení, zaměstnávání, zaměstnavatel, výhody, práva a povinnosti.

Abstract

The content of this thesis is clarify relationship between employer and employee with disabilities. In the first part of my thesis I describe disability person from definition of Czech law, main forms of their employment and their rights and duties, employer benefits and obligation .Main goal of the thesis is compare condition of disabilities work environment in three different companies. Structured dialog has been used as research method. Results of this research are three definitions of disabilities work environment in companies mentioned above. Conclusion of my work are recommendations to companies in the field of employment disabilities.

Keywords

Disability, employment, employer, benefits, rights and obligations.

Obsah

Abstrakt.....	7
Abstract.....	7
Obsah.....	8
Úvod.....	10
Teoretická část.....	12
1. Definice základních pojmů.....	13
1.1. Osoby se zdravotním postižením	13
1.2. Pracovní rehabilitace.....	14
1.3. Chráněná pracovní místa.....	15
2. Postavení OZP ve společnosti a na trhu práce	17
2.1. Integrace osob se zdravotním postižením do společnosti	17
2.2. Sociální služby pro OZP.....	18
2.3. Postavení OZP na trhu práce	20
3. Zaměstnávání OZP.....	21
3.1. Chráněná pracovní místa a pracovní rehabilitace	21
3.2. Proces zaměstnávání OZP.....	26
3.3. Výhody zaměstnávání OZP	28
3.4. Práva a povinnosti zaměstnavatelů	29
Praktická část.....	31
4. Metodologie	32
4.1. Cíle výzkumu a výzkumné otázky	32
4.2. Realizace	32
5. Zkoumané společnosti	33
5.1. Café AdAstra	33
5.2. Česká spořitelna.....	34
5.3. Anonymní společnost.....	34

6.	Výzkumná část.....	35
6.1.	Získané informace	35
6.2.	Shrnutí a zhodnocení výzkumu	41
7.	Doporučení organizací.....	43
	Závěr.....	44
	Zdroje	46
	Příloha č. 1	49
	Seznam použitých zkratk.....	49
	Příloha č. 2	50
	Strukturovaný rozhovor.....	50

Úvod

Bakalářskou práci jsem zpracovala na téma Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Cílem bakalářské práce je zjištění a následné porovnání jakým způsobem probíhá zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve třech organizacích působících v různých sektorech. Přínosem práce by mělo být vyvození doporučení jednotlivým organizacím ke zlepšení postupů zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Práce může organizacím poskytnout větší informovanost o povinnostech, právech a výhodách zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Práce je rozčleněna na dvě hlavní části, teoretickou a praktickou. Základem práce je definování základních pojmů, co se týče zdravotního postižení, přípravy na zaměstnání osob se zdravotním postižením a jejich zaměstnávání. Následují informace o postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce, jejich začleňování do pracovního procesu, kolektivu. Dále jsem se zaměřila na proces zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a na jednotlivé kroky, které musí zaměstnavatel učinit před přijetím osoby se zdravotním postižením a na způsob, jakým probíhá zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ve své práci také uvádím práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance se zdravotním postižením.

Praktická část práce vychází z mého šetření v jednotlivých organizacích. Pro základní představu o organizaci je uveden profil každé z nich. Zmiňuji se o předmětu jejich podnikání, o rozsahu trhu, na kterém působí, působí-li pouze v České republice nebo i na mezinárodním trhu a dalších podstatných informacích. Dále uvádím výsledky rozhovorů provedených se zástupci organizací. Po shrnutí získaných dat a informací následuje jejich srovnání. Následně jsem zhodnotila, v čem se organizace ve svém procesu zaměstnávání osob se zdravotním postižením shodují a kde se naopak liší. Závěrem jsem výsledky shrnula a vyvodila případná doporučení organizacím.

Proč jsem si téma Zaměstnávání osob se zdravotním postižením vybrala? Téma jsem zvolila především proto, že se jedná o aktuální problematiku. Zaměstnanost osob se zdravotním postižením stoupá a uplatnění těchto osob v pracovním procesu se jeví čím dál tím rozšířenější. Otázkou ovšem zůstává, jestli k tomu ve společnosti opravdu

dochází a zda se ještě stále velké množství organizací spíše nestrání zaměstnávání osob se zdravotním postižením, protože v tom spatřuje více negativ než pozitiv.

Osobně se ale domnívám, že při zaměstnávání těchto osob převažují spíše výhody. V případě financí nutných pro vytvoření optimálního pracoviště pro osobu se zdravotním postižením, je v současnosti již šance získat dotace. Proto ani otázka financí nemusí být překážkou. Zaměstnavateli plynou i finanční výhody ve formě slev na dani z příjmu. Proto se budu podrobněji výhodám i nevýhodám ve své práci detailněji věnovat.

Myslím si, že ke zlepšování a zvyšování zaměstnanosti osob se zdravotním postižením napomáhají také samy zmíněné osoby. Lidé se zdravotním postižením se snaží studovat, zvyšovat si kvalifikaci aby měli lepší pracovní uplatnění. Získáním zaměstnání mohou získat pocit větší prospěšnosti a potřeby pro společnost a potřeby. Což může mít pozitivní vliv na jejich psychický stav, potažmo zdraví. Mé zaměření, ale není psychologické, nebudu se této problematice více věnovat.

Domnívám se, že ze společnosti by měla zcela zmizet diskriminace osob se zdravotním postižením. Nemělo by na ně být pohlíženo jako na osoby méněcenné, nepotřebné či s jiným despektem. Existují i případy, kdy si lidé za svá, zejména tělesná postižení, mohou do určité míry samy. Přesto by neměli být společností perzekuováni. Jejich začleňování do společnosti, i v rámci firemní zaměstnávání by mělo být přirozené. O začleňování osob se zdravotním postižením do firemní kultury budu proto dále pojednávat.

Teoretická část

1. Definice základních pojmů

V první, úvodní kapitole této práce formuluji a popíši základní pojmy, které budu v práci dále používat. Za prvé je potřeba určit a popsat kdo je to vlastně osoba se zdravotním postižením. Každý z nás má jistě představu, kdo mezi tyto osoby patří, a jaká mohou být jejich zdravotní postižení či znevýhodnění. Pro účely mé práce je však potřeba si tyto pojmy jasně vymežit aby bylo v dalších kapitolách pochopitelné, o jaké skupině lidí hovořím. Dále vysvětlím dva pojmy týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jedná se o pracovní rehabilitaci a chráněná pracovní místa. V obou případech vysvětlím hlavní body a definice těchto termínů abych je mohla dále používat s jasnou představou, co znamenají. V dalších kapitolách práce je rozpracuji podrobněji.

1.1. Osoby se zdravotním postižením

Definici a popis osob se zdravotním postižením upravuje v oblasti zaměstnávání zákon o zaměstnanosti. V zákonu o zaměstnanosti (AION CS, ©2010–2017b) jsou osoby se zdravotním postižením rozděleny do čtyř skupin. Dělení je následující:

- Invalidní v prvním stupni,
- Invalidní v druhém stupni,
- Invalidní ve třetím stupni,
- Zdravotně znevýhodnění.

Osoby se zdravotním postižením jsou do těchto skupin rozděleny na základě posudku orgánu sociálního zabezpečení.

Stupně invalidity jsou odvozeny od procentního poklesu pracovní schopnosti. První stupeň invalidity znamená pokles pracovní schopnosti o 35 až 49 %, druhý stupeň značí pokles pracovní schopnosti mezi 50 a 69 % a třetímu stupni invalidity odpovídá pokles pracovní schopnosti o nejméně 70 %. (Červinka et al., 2012, s. 12 – 13)

Dle zákona o zaměstnanosti (AION CS, ©2010 – 2017b) §67 odstavce 3 je osobou zdravotně znevýhodněnou „fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovní začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní

kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu". Osobou zdravotně znevýhodněnou nemůže být osoba, která byla již uznána invalidní, v jakémkoliv stupni.

Osoby se zdravotním postižením se prokazují speciálními průkazy. Vydávají se tři typy průkazů osoby se zdravotním postižením. Podle těchto průkazů by bylo možné rozlišit i typy zdravotních postižení. Kdo má nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením? *„Nárok na průkaz má osoba starší 1 roku s tělesným, smyslovým nebo duševním postižením charakteru dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, které podstatně omezuje její schopnost pohyblivosti nebo orientace, včetně osob s poruchou autistického spektra.“* (Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2015, 2015)

Existují průkazy s označením TP, ZTP a ZTP/P. Průkaz TP vlastní osoby se středně těžkým funkčním postižením pohyblivosti nebo orientace a také osoby s poruchou autistického spektra. Průkaz ZTP náleží osobám s těžkým funkčním postižením pohyblivosti nebo orientace a osobám s poruchou autistického spektra. Na ZTP/P průkaz má nárok osoba se zvláště těžkým funkčním postižením nebo úplným postižením pohyblivosti či orientace s potřebou průvodce a osoby s poruchou autistického spektra. (Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2015, 2015)

1.2. Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost určená osobám se zdravotním postižením za účelem získání a udržení vhodného pracovního místa. Součástí pracovní rehabilitace je také poradenská činnost zaměřená na volbu povolání, zaměstnání nebo na přípravu k výkonu samostatné výdělečné činnosti. Poradenská činnost obsahuje praktickou i teoretickou přípravu a vytváření podmínek pro výkon pracovní nebo výdělečné činnosti.

Pro pracovní rehabilitaci musí podat osoba se zdravotním postižením žádost na příslušný Úřad práce. Ten ji potom zabezpečuje ve spolupráci s pracovní-rehabilitačními středisky. Případně může pracovní rehabilitace probíhat u fyzické nebo právnické osoby, tedy zaměstnavatele, na základě písemné dohody. (Červinka et al., 2012, s. 63)

Teoretická a praktická příprava osob se zdravotním postižením je rozdělena do tří částí. Konkrétně obsahuje „*přípravu na budoucí povolání (...), přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy.*“ (Červinka et al., 2012, s. 64) Příprava zdravotně postiženého k práci může probíhat na některém z následujících míst:

- na pracovištích individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu konkrétní osoby (...),
- na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby, nebo
- ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávních celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob. (Červinka et al., 2012, s. 64)

Úřad práce hradí některé náklady spojené s pracovní rehabilitací zdravotně postižené osoby a to na základě uzavřené dohody. Osoba zdravotně postižená, která prochází pracovní rehabilitací, má nárok na podporu při rekvalifikaci. Nárok má ta osoba, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu). Co se týče náhrady škody, ke které došlo v souvislosti s přípravou k práci, řídí se občanským zákoníkem. (Červinka et al., 2012, s. 64 – 66)

Po absolvování přípravy k práci získá zdravotně postižená osoba osvědčení vydané právnickou nebo fyzickou osobou, u níž byla příprava k práci prováděna. (AION CS, ©2010 – 2017b)

1.3. Chráněná pracovní místa

Chráněná pracovní místa jsou vytvářena zaměstnavatelem na základě písemné dohody s Úřadem práce daného kraje. Chráněné pracovní místo může vytvořit také sama osoba se zdravotním postižením, pokud provozuje samostatnou výdělečnou činnost, tedy pokud je OSVČ. Chráněné pracovní místo musí být provozováno a obsazeno osobou zdravotně postiženou nejméně tři roky ode dne sjednaného v dohodě.

Chráněné pracovní místo je charakterizováno popisem:

- „*pracovní činnosti,*
- *pracoviště a jeho umístění,*
- *pracovních podmínek.*“ (Červinka et al., 2012, s. 56)

Dohodu na chráněné pracovní místo lze uzavřít za určitých podmínek. Zákon o zaměstnanosti (AION CS, ©2010 – 2017b) upravuje v §75 odstavci 2, kdy dohodu uzavřít nelze. Dohodu se zaměstnavatelem tedy nelze uzavřít, pokud v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti

- a) provedl zaměstnanci neoprávněné srážky ze mzdy nebo platu,
- b) pokud proti němu bylo zahájeno trestní stíhání v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- c) pokud mu byla pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek v oblasti zaměstnanosti nebo inspekce práce,
- d) pokud na něj byla opakovaně podána oprávněná stížnost za porušení povinností vycházejících ze zákoníku práce.

Úřad práce bere v potaz i další podmínky po přijetí žádosti o vytvoření nebo vymezení chráněného pracovního místa. Přihlíží se k tomu, zda na pracovišti daného zaměstnavatele pracuje v den podání žádosti nadpoloviční většina zaměstnanců se zdravotním postižením. Zaměstnavatel musí vyplácet nejméně 80 % zaměstnanců se zdravotním postižením plat nebo mzdu bezhotovostně. Zkoumá se také, zda zaměstnavatel za uplynulých dvanáct měsíců před podáním žádosti, neuzavřel smlouvu se zaměstnancem na poskytování finančních prostředků zaměstnavateli v rozporu s dobrými mravy. Dále by měla být zaměstnancům se zdravotním postižením přidělována práce působící příznivě na jejich sociální integraci. (Červinka et al., 2012, s. 56)

Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout i určité příspěvky. Jedná se o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a příspěvek na jeho provozování, tedy na pokrytí provozních nákladů. Zaměstnavateli také může být také poskytnut příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Příspěvky jsou

poskytované i jednotlivcům, tedy osobám se zdravotním postižením vykonávajícím samostatně výdělečnou činnost. Úřad práce může OSVČ poskytnout příspěvek na vytvoření a provoz chráněného pracovního místa. (Červinka et al., 2012, s. 57 - 66)

2. Postavení OZP ve společnosti a na trhu práce

V této kapitole bych se ráda věnovala postavení osob se zdravotním postižením ve společnosti a na trhu práce. Začleňování osob se zdravotním postižením do společnosti může být s ohledem na typ postižení ztíženo. Záleží také na tom jak se k začleňování do společnosti, pracovního kolektivu a jiných sociálních skupin, staví sami osoby se zdravotním postižením. Jak je z jejich pohledu těžké se začlenit. Na jaké úrovni je začleňování těchto lidí ve společnosti dnes v České republice a jak to v dnešní době probíhá. Společenské postavení bych ráda dala do souvislosti s postavením osob se zdravotním postižením na trhu práce. Dále bych se zaměřila na zaměstnanost, potažmo nezaměstnanost osob se zdravotním postižením. Uvedu zde některá statistická data.

2.1. Integrace osob se zdravotním postižením do společnosti

Dle mého názoru problematika integrace osob se zdravotním postižením patří mezi stále aktuální témata. Myslím si, že se dnešní společnost k těmto lidem staví velmi empaticky a bez diskriminace. Dle mého názoru se společnost snaží socializaci osobám se zdravotním postižením ulehčit, co nejvíce zpřístupnit a zpříjemnit. Samozřejmě záleží na konkrétních lidech, a jakým způsobem k zapojení do společnosti přistupují. Případně, jak jim to dovoluje jejich fyzický či psychický stav. Lidem se zdravotním postižením jsou v rámci sociální integrace poskytovány různé sociální služby. Tyto služby jsou poskytovány institucemi, kam mohou tito lidé docházet, případně pokud je třeba, jsou tam ubytováni.

2.2. Sociální služby pro OZP

Zákon o sociálních službách č. 108/2006 Sb. říká, že „sociální služby zahrnují sociální poradenství, služby sociální péče a služby sociální prevence.“ Sociální poradenství se dělí na základní a odborné. Základní sociální poradenství poskytuje pomoc a informace lidem ze všech sociálních skupin bez rozdílu jejich problému. Odborné sociální poradenství poskytuje pomoc a informace vždy dané sociální skupině, například jen osobám se zdravotním postižením nebo, seniorům. Mohou to být třeba i rodinné poradny a podobně. Služby sociální péče poskytují zajištění fyzické i psychické soběstačnosti klientů hlavně v jejich přirozeném sociálním prostředí, pokud to lze. Důležité je, aby byly osoby, kterým jsou služby sociální péče poskytovány, v důstojném prostředí a bylo s nimi důstojně zacházeno. V rámci služeb sociální prevence je napomáháno osobám v jejich sociální krizové situaci, která může předcházet sociálnímu vyloučení. Důvody krize mohou být různé, například způsob života, účast na trestném činu (jako oběť, například) a, různé situace vedoucí ke konfliktu se společností. (Sociální zabezpečení, 2016, s. 122 – 127)

„Pro lidi s postižením definuje zákon o sociálních službách dvě kategorie ústavních zařízení - domovy pro osoby se zdravotním postižením a domovy se zvláštním režimem, které jsou určeny pro chronicky duševně nemocné, závislé na návykových látkách, osoby s demencí aj. Dále mohou lidé s postižením využívat služeb chráněného bydlení, denní či týdenní stacionáře a centra denních služeb. Stejně jako u seniorů, je zde možnost pečovatelské služby ve vlastních domácnostech, odlehčovacích služeb, osobní asistence, svépomocných skupin a v některých krajích jsou zřizována centra pro zdravotně postižené. Sociálně terapeutické dílny je podle zákona o sociálních službách název pro službu, která se až dosud označovala jako chráněné dílny. Ta je určena lidem, kteří se nemohou uplatnit na otevřeném trhu práce.“ (Skokanová, 2011, s. 11)

2.2.1. Sociální zabezpečení – dávky pro OZP

Poskytování peněžitých dávek pro osoby se zdravotním postižením upravuje zákon č. 329/2011 Sb. a vyhláška č. 388/2011 Sb. Účelem poskytování dávek je snižování sociálních dopadů zdravotního postižení a podpora sociálního začlenění těchto lidí. Mezi základní dělení dávek patří příspěvek na mobilitu a příspěvek na zvláštní pomůcku.

Nárok na výše uvedené příspěvky mají osoby s trvalým pobytem na území České republiky, osoby, jimž byl poskytnut azyl a, cizinec, který nemá trvalý pobyt na území ČR, ale nárok mu zaručuje mezinárodní smlouva. Dále mají nárok občané členského státu Evropské unie, pokud jsou hlášeni k pobytu v ČR, rodinný příslušník občana členského státu Evropské unie a konečně také cizinec, který má povolení k trvalému pobytu. (Sociální zabezpečení, 2016, s. 65 – 66)

Nárok na příspěvek na mobilitu má dle zákona č. 329/2011 Sb., Hlavy II., § 6 odst. 1 „osoba starší 1 roku, která má nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením označený symbolem „ZTP“ nebo „ZTP/P“, ..., opakovaně se v kalendářním měsíci za úhradu dopravuje nebo je dopravována a nejsou jí poskytovány pobytové sociální služby podle zákona o sociálních službách v domově pro osoby se zdravotním postižením, v domově pro seniory, domovy se zvláštním režimem nebo ve zdravotnickém zařízení ústavní péče.“ (Sociální zabezpečení, 2016, s. 66)

Nárok na příspěvek na zvláštní pomůcku má dle zákona č. 329/2011 Sb., Hlavy III., § 9 odst. 1 „osoba, která má těžkou vadu nosného nebo pohybového ústrojí, nebo těžké sluchové postižení nebo těžké zrakové postižení charakteru dlouhodobě nepříznivého stavu, a její zdravotní stav nevyklučuje přiznání tohoto příspěvku“. V odstavci 2 § 9, je uvedeno, že nárok na tento příspěvek poskytovaný na pořízení motorového vozidla a speciálního zádržního systému mají osoby s těžkou vadou nosného nebo pohybového ústrojí, osoby s těžkou nebo hlubokou mentální retardací. (Sociální zabezpečení, 2016, s. 66 – 67)

Co vše spadá pod pojem zvláštní pomůcky pro osoby se zdravotním postižením, upravuje vyhláška č. 388/2011 Sb. Existují tři druhy zvláštních pomůcek, pomůcky určené osobám s těžkou vadou nosného nebo pohybového ústrojí, pomůcky určené těžce zrakově postiženým osobám a pomůcky určené těžce sluchově postiženým. Osobám s těžkou vadou pohybového nebo nosného ústrojí příspěvek připadá na stavební úpravy bytu, dodatečné úpravy motorových vozidel a osobního počítače, dále na nájezdové ližiny, schodolez, schodišťové plošiny a jiné. Mezi zvláštní pomůcky pro těžce zrakově postižené osoby patří přístroje na čtení s hlasovým výstupem, slepecký psací stroj, komunikační pomůcka pro nevidomé a hluchoslepé, vodící pes a další. Osoby těžce sluchově postižené mohou příspěvek na zvláštní pomůcky využít na

signalizaci bytového zvonku, telefonního zvonění, zesilovače telefonu, speciální programové vybavení do mobilního telefonu či osobního počítače, elektronickou orientační pomůcku a další. (Sociální zabezpečení, 2016, s. 94 - 95)

2.3. Postavení OZP na trhu práce

Postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce se mimo jiné odvíjí od typu a rozsahu postižení. Jak jsem již uvedla v kapitole Definice základních pojmů, jsou těmto osobám zřizovány speciální chráněná pracovní místa. Do pracovního procesu mohou být začleňováni i pomocí pracovní rehabilitace. V rámci pracovní rehabilitace jsou například lidé s mentálním postižením zaměstnáváni v kavárnách jako obsluha, připravují různé nápoje a občerstvení a také třeba i uklízí. V jedné z těchto kaváren provedu výzkumné šetření, které budu prezentovat v praktické části této práce. Pojmům chráněná pracovní místa a pracovní rehabilitace se budu více věnovat v následující kapitole Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Zaměstnání znamená pro osoby se zdravotním postižením možnost seberealizace a ovlivnění jejich ekonomické situace a sociálního postavení. Zaměstnání také dodává větší pocit samostatnosti, a to nejen osobám se zdravotním postižením. Stát se snaží rušit bariéry, které jsou postaveny zdravotně postiženým osobám na cestě za pracovním uplatněním. Právní úpravu najdeme v Ústavě ČR konkrétně v Listině základních práv a svobod, v zákoně č. 435/2004 Sb. a vyhlášce č. 518/2004 Sb. (Friedmann, 2015, s. 95 – 96)

Pro dokreslení situace na trhu práce nyní uvedu některá statistická data. Dle Českého statistického úřadu činila celková nezaměstnanost v České republice 5, 24 %, a to k datu 30. 6. 2016. K uvedenému datu bylo na úřadech evidováno celkem 133 939 volných pracovních míst, z toho 12 438 volných míst pro osoby se zdravotním postižením. (Český statistický úřad, ©2017a) Celkový počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením evidovaný úřady, byl 58 584 ke konci roku 2015. Nová data ze sčítání ke konci roku 2016 ještě bohužel nejsou k dispozici. (Český statistický úřad, ©2017b)

3. Zaměstnávání OZP

V následující kapitole se budu věnovat způsobům zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Podrobněji se zaměřím na chráněná pracovní místa a pracovní rehabilitaci osob se zdravotním postižením. Budu se zabývat procesem jakým probíhá zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dále také tím, jaká práva a povinnosti mají zaměstnavatelé a zaměstnanci se zdravotním postižením. Věnovat se chci rovněž výhodám plynoucím pro zaměstnavatele ze zaměstnání osob se zdravotním postižením. Dále zmíním pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením.

Legislativní úpravou je určena povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. „Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4 % z celkového počtu svých zaměstnanců. Způsoby plnění, tj. zaměstnávání v pracovním poměru, odběr výrobků a služeb nebo odvod do státního rozpočtu, jsou považovány za rovnocenné a lze je vzájemně kombinovat.“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, ©2017)

3.1. Chráněná pracovní místa a pracovní rehabilitace

V této části, chci hlouběji probrat zakládání chráněných pracovních míst, a na dohody o zakládání chráněných pracovních míst. Kdy, jak a komu vzniká nárok na pracovní rehabilitaci. Více se chci také věnovat příspěvkům, které poskytuje Úřad práce v souvislosti s chráněnými pracovními místy a pracovní rehabilitací, které jsou určeny zaměstnavatelům osob se zdravotním postižením i osobám se zdravotním postižením podnikajícím jako OSVČ.

3.1.1. Chráněná pracovní místa

Chráněná pracovní místa jsou zřizována na základě žádosti o zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa. Žádost obsahuje „*identifikační údaje zaměstnavatele, místo a předmět podnikání a charakteristiku chráněných pracovních míst a jejich počet.*“ (Červinka et al., 2012, s. 55) Zaměstnavatel, dále předkládá doklad o zřízení účtu v peněžním ústavu. Při podání žádosti o zřízení chráněného pracovního místa jsou posuzovány i jiné informace jako například situace na trhu. Přezkoumávají se příspěvky

a dotace, které jsou již zaměstnavateli poskytovány z veřejných rozpočtů. (AOIN CS, ©2010 – 2017b)

Dohoda o zřízení chráněného pracovního místa dle Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (©2010 – 2017) §75 odst. 9 „obsahuje

- a) *identifikační údaje účastníků dohody,*
- b) *charakteristiku chráněného pracovního místa,*
- c) *závazek zaměstnavatele, že bude chráněné pracovní místo obsazováno pouze osobami se zdravotním postižením,*
- d) *den, od kterého bude chráněné pracovní místo obsazeno osobou se zdravotním postižením,*
- e) *dobu, po kterou bude chráněné pracovní místo obsazeno osobou se zdravotním postižením, včetně dne, do kterého musí být doba obsazení tohoto pracovního místa splněna,*
- f) *výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,*
- g) *podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,*
- h) *způsob prokazování, jak jsou sjednané podmínky plněny,*
- i) *podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,*
- j) *závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku,*
- k) *závazek zaměstnavatele vrátit neprodleně příspěvek v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění nelegální práce,..., a*
- l) *ujednání o vypovězení dohody.“*

Pokud je prověřena žádost o zřízení chráněného pracovního místa a uzavřena dohoda o jeho zřízení může zaměstnavatel, který chce toto místo zřídit či vyhradit, zažádat na Úřadu práce pro příslušný kraj o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa. Výše příspěvku se liší dle závažnosti zdravotního postižení. Pokud je pracovní místo zřizováno pro osobu se zdravotním postižením může se výše příspěvku vyšplhat až na „osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku“. Pokud je zřizováno 10 a více takovýchto míst je příspěvek v maximální výši desetinásobku na jedno pracovní místo. Až dvanácti

násobek průměrné mzdy může být poskytnut na zřízení pracovního místa pro osobu s těžším zdravotním postižením. V případě zřizování 10 a více míst může být poskytnut příspěvek ve výši až čtrnáctinásobku na jedno pracovní místo. (AOIN CS, ©2010 – 2017b)

Příspěvky jsou poskytnuty, pokud nemá žadatel žádné nedoplatky na daních a sociálním zabezpečení a neporušuje pracovně právní předpisy. Podklady k těmto informacím může poskytnout sám žadatel nebo může požádat úřad, aby si požadované informace zjistil sám. (Červinka et al., 2012, s. 61)

Zaměstnavatel má dále nárok na příspěvek na provozování chráněného pracovního místa, tedy na částečnou úhradu provozních nákladů. Zákon č. 435/2004 Sb. (©2010 – 2017) říká, že *„roční výše příspěvku může činit nejvíce 48000 Kč. Příspěvek se zaměstnavateli neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce,...“* Příspěvek nebude poskytnut žadateli, pokud je chráněné *„pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele, pro zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou zdravotně znevýhodněnou, nebo zaměstnavatelem, který je agenturou práce, pokud je toto pracovní místo obsazeno zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením a tento zaměstnanec je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.“* Druhy provozních nákladů, na které může být příspěvek poskytnut, stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.

Další skutečnosti potřebné k posouzení nároku na přiznání příspěvku a postup zjišťování těchto skutečností je de facto stejný jako u příspěvků na zřízení chráněného pracovního místa. Příspěvek na zřízení pracovního místa a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa je poskytován nejen zaměstnavateli ale i osobě se zdravotním postižením pokud provozuje samostatně výdělečnou činnost jako OSVČ. Poskytovatel příspěvků je vždy Úřad práce pro příslušný kraj. (Červinka et al., 2012, s. 57 - 62)

Úřadem práce je také poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. Nárok na tento příspěvek má zaměstnavatel zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením a to z celkového počtu zaměstnanců. Zaměstnavateli je přispíváno 75 % skutečně

vynaložených nákladů na mzdy či plat zaměstnanců se zdravotním postižením, včetně obou pojištění. Nejvíce lze ale obdržet 8 000 Kč za měsíc. (AOIN CS, ©2010 – 2017b) Pokud je zaměstnanec osobou se zdravotním znevýhodněním lze získat příspěvek nejvýše 5 000 Kč na měsíc. Příplatek může být snížen o určité položky. Snižuje se o výši odpovídající poskytnuté naturální mzdě, srážek k uspokojení plnění nebo závazků zaměstnavatele či náhrady při překážkách v práci na straně zaměstnavatele. (Červinka et al., 2012, s. 57 - 62)

Příspěvek je přiznáván na základě písemné žádosti zaměstnavatele. K žádosti musí být přiložen seznam všech zaměstnanců, zaměstnaných na hlavní pracovní poměr a zejména těch se zdravotním postižením nebo znevýhodněním. Příspěvek je vyplácen jednou za uplynulé čtvrtletí a ročně se již nevyúčtovává. Je nutné si o příspěvek zažádat nejpozději do konce kalendářního měsíce, který následuje po uplynutí daného čtvrtletí, také kalendářního. Splatnost je 14 dní ode dne obdržení žádosti na příslušném krajském Úřadu práce. V případě, že si zaměstnavatel v těchto termínech o příspěvek nepožádá, pozbývá nárok. (Červinka et al., 2012, s. 57 - 62)

Příspěvek je poskytnut za podmínek, že zaměstnavateli nejsou evidovány nedoplatky na daních, na pojistném zdravotním i sociálním, na jiných položkách souvisejících se sociálním zabezpečením a zdravotním pojištěním. Výjimky přicházejí v úvahu, pouze pokud je určité prodlení v platbě vyjmenovaných položek smluvně upraveno s některým z příslušných úřadů. Pokud zaměstnavatel získá příspěvek neoprávněně, v neoprávněné výši či na základě nesprávných údajů, vzniká povinnost příspěvek vrátit buď celý, nebo v poměrné výši a to ve stanovených lhůtách. (Červinka et al., 2012, s. 61 - 62)

Příspěvek se také neposkytuje

- „ za čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance Úřadem práce poskytován jiný příspěvek,
- za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec poživitelem starobního důchodu,
- za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec zaměstnán na chráněném pracovním místě, na které je poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů,

- *za čtvrtletí, ve kterém zaměstnavatel nesouhlasil s provedením kontroly ohledně místa výkonu práce.*" (Červinka et al., 2012, s. 61)

K 30. září 2016 vyplatil Úřad práce ČR příspěvek 1 793 osobám se zdravotním postižením, tedy v rámci chráněných pracovních míst, z toho je 49 osob se zdravotním postižením uváděno jako osoby samostatně výdělečně činné. Na provoz chráněného pracovního místa získalo příspěvek celkem 178 žadatelů, taktéž od Úřadu práce ČR. (Parlamentní listy, ©2009-2017)

3.1.2. Pracovní rehabilitace

Po podání žádosti o pracovní rehabilitaci osobou se zdravotním postižením na příslušný krajský Úřad práce, je sestaven individuální plán pracovní rehabilitace. Tento individuální plán odpovídá zdravotní způsobilosti a schopnostem osoby, která žádost podala. „*Individuální plán obsahuje:*

- *formy pracovní rehabilitace, které byly stanoveny pro osobu se zdravotním postižením,*
- *předpokládaný časový průběh pracovní rehabilitace,*
- *předpokládaný cíl pracovní rehabilitace,*
- *termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace.*" (Červinka et al., 2012, s. 63)

Před zařazením osoby se zdravotním postižením je projednávána vhodná forma rehabilitace odbornou pracovní skupinou vhodné formy rehabilitace. Odbornou pracovní skupinu tvoří Úřad práce, zástupci zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením a zástupci organizací osob se zdravotním postižením. Na základě lékařského posudku mohou být do pracovní rehabilitace zařazeny i dočasně práce neschopné osoby. Musí tomu však odpovídat zdravotní způsobilost osoby. Osoby, které přestaly být invalidní, mohou být stále v rehabilitaci. Posudek o ukončení invalidity vydává ošetřující lékař a OSSZ (Okresní zpráva sociálního zabezpečení). (Červinka et al., 2012, s. 63 - 64)

S pracovní rehabilitací souvisí i příprava k práci. Příprava k práci probíhá na základě písemné dohody Úřadu práce s osobou se zdravotním postižením. „*Příprava k práci je*

cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.” (AION CS, ©2010 – 2017b)

Zaměstnavateli vzniká nárok na úhradu nákladů spojených s přípravou k práci osob se zdravotním postižením, jestliže příprava probíhá na jeho pracovišti. Úhradu provádí Úřad práce po uzavření písemné dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem. (AION CS, ©2010 – 2017b)

3.2. Proces zaměstnávání OZP

Rozhodnutí zaměstnávat osobu se zdravotním postižením znamená pro zaměstnavatele zahájení procesu vytváření speciálních pracovních míst, zaměstnání a dalších souvisejících činností. Prvním krokem zaměstnavatele by mělo být zamyšlení, zda je vhodné na jeho pracovišti osobu se zdravotním postižením zaměstnávat. Měl by provést průzkum mezi zaměstnanci, jestli mezi nimi není potenciál k psychické bariéře nebo předsudkům. Dále by měla následovat analýza pracoviště, pracovního prostředí a pracovních podmínek, jestli jsou vhodné, či zda je potřeba provést nějaké úpravy. Například pokud chce zaměstnavatel zaměstnávat osobu s tělesným postižením, musí mít bezbariérové pracoviště. Dalším a důležitým výstupem těchto analýz by měla být definice vhodných pracovních pozic. Důležité je uvědomit o tom ostatní zaměstnance. A to hlavně ty, kteří by měli se zdravotně postiženým kolegou/kolegyní přicházet nejvíce do kontaktu. Je tedy vhodné uskutečnit schůzi, nebo školení pro zaměstnance a manažery a informovat je. Připravit na plánovanou situaci, případně podchytit a snažit se předcházet možným předsudkům a vyhraněnému postavení vůči budoucím kolegům se zdravotním postižením. (Hubálková, 2015, s. 35 – 38)

Nábor osob se zdravotním postižením lze provádět v podstatě běžnými způsoby, jaké se zaměstnavateli osvědčily. Nabírat tyto zaměstnance může například na základě osobního doporučení stávajících zaměstnanců, pomocí vypsání inzerátů nebo lze navázat spolupráci se specializovanou agenturou, která zprostředkovává práci osobám se zdravotním postižením. (Hubálková, 2015, s. 35 – 38) Hledat nové

zaměstnance z řad OZP je možné také v různých neziskových organizacích, které tyto osoby sdružují.

Přijímací pohovor. Již při přípravě na pohovor musí personalista či manažer provádějící pohovor, počítat s možnými komplikacemi uchazeče týkajících se cesty na místo pohovoru. Je nutné brát ohledy i na jeho potřeby, například delší adaptace na dané prostředí. Je proto dobré mít určitou časovou rezervu. Během pohovoru personalista podrobně vysvětlí pracovní náplň, pracovní podmínky a jaké jsou předpoklady pro práci (zdravotní). Je třeba dbát na velmi citlivé dotazování se na zdravotní stav uchazeče a důležité je také provést uchazeče po pracovišti. (Byznys pro společnost, 2012, s. 15)

Po přijímacím pohovoru a rozhodnutí o přijetí uchazeče, musí zaměstnavatel přistoupit k přípravě pracoviště na nástup nového zaměstnance. Je třeba uspořádat pracovní místo, upravit a nastavit pracovní podmínky tak aby co nejvíce vyhovovaly potřebám zaměstnance se zdravotním postižením. Dle Zákoníku práce (2015, s. 35) Části 5. Hlavě II. § 103 odstavce 5 je zaměstnavatel „*povinen pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními, zejména potřebnou úpravu pracovních podmínek, úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání.*“ Je dobré přidělit novému zaměstnanci asistenta, který mu pomůže se v organizaci zorientovat, lépe adaptovat a případně mu pomoci s řešením problému při práci. V průběhu pracovního poměru by se měl zaměstnavatel průběžně informovat o zdravotním stavu zaměstnance, případně o jeho změnách.

Zaměstnavatel by měl zaměstnanci vyjít vstříc v poskytování volna k návštěvám lékaře a dovolené na zotavenou, například tím, že budou mít více dnů dovolené. To by mohlo patřit mezi benefity poskytované pro zvýšení motivace zaměstnance. Motivací pro zaměstnance může být také způsob, jakým je přijat do kolektivu a, jak je mezi kolegy uznáván. Důležité je také poskytovat zaměstnanci se zdravotním postižením korektní a konstruktivní zpětnou vazbu, samozřejmě s citem. Přehlížení chyb se nedoporučuje. Je dobré stanovit úkoly na určité období a po skončení vyhodnotit pracovní výkon a podat zpětnou vazbu. Slevy na daních poskytované osobám se zdravotním postižením

mohou být rovněž určitou formou motivace zaměstnance. (Byznys pro společnost, 2012, s. 17, 19)

Pokud není zaměstnavatel s prací zaměstnance se zdravotním postižením spokojen, může pracovní poměr ukončit. Neplatí, že tak nelze učinit. Vhodnějším způsobem ale může být zkusit nejprve zaměstnance přeřadit na jinou pracovní pozici, ne vždy je to ale možné a ne vždy to pomůže. Ukončit pracovní poměr může samozřejmě i zaměstnanec. (Byznys pro společnost, 2012, s. 18)

3.3. Výhody zaměstnávání OZP

Pokud zaměstnavatel zaměstná osobu se zdravotním postižením, mohou z toho pro něj plynout i určité výhody. Může se jednat o finanční příspěvky, na které zaměstnavateli vzniknou nároky se zaměstnáním osoby se zdravotním postižením. Dále to může být příznivým působením osoby se zdravotním postižením na pracovní kolektiv.

Zaměstnavatel může získat různé finanční podpory. Když jsem hovořila o chráněných pracovních místech, zmínila jsem vznik nároku zaměstnavatele na příspěvek na vytvoření CHPM a na jeho provoz a na zaměstnávání osob se zdravotním postižením na CHPM. Dále je poskytován příspěvek na zapracování a příspěvek zaměstnavateli při přechodu na nový podnikatelský program. Dále existují tzv. investiční pobídky zaměstnavateli. Příspěvek na zapracování poskytuje Úřad práce, nejdéle po tři měsíce, avšak jednorázově, a to částkou nejvýše do poloviny minimální mzdy zaměstnance pověřeného zapracováním. (Červinka et al., 2012, s. 54 – 75. Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský záměr je poskytován Úřadem práce „*pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.*“ (Úřad práce ©2002-2015) Investiční pobídky zaměstnavateli patří mezi hmotné podpory na nová pracovní místa. Řadí se sem například slevy na daních z příjmů podle zvláštního předpisu, hmotná podpora vytváření nových pracovních míst podle zvláštního právního předpisu, nebo hmotná podpora rekvalifikace nebo školení. (Červinka et al., 2012, s. 71)

Ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením mohou, pro zaměstnavatele plynout také nefinanční přínosy. Zaměstnanci se zdravotním postižením bývají velmi motivováni a to nejen z důvodu toho, že se dokáží zařadit do pracovního kolektivu, ale jejich motivací je i dobře dovedená práce. Finanční odměny tedy pro ně nejsou vždy prioritou. Tito lidé také mívají nízkou fluktuaci a vysokou loajalitu. Osoba se zdravotním postižením jako stálý zaměstnanec může být kvalitní, zaučenou a jistou náhradou za nejisté a nestálé brigádníky. Osoby se zdravotním postižením mohou přispívat i v rámci pracovních týmů. Různorodost pracovních týmů může vést k celkovému snížení stresu a posílení sociální atmosféry na pracovišti, nebo také ke snížení fluktuace všech zaměstnanců. (Byznys pro společnost, 2012, s. 20)

Pokud organizace zaměstnává osoby se zdravotním postižením, jedná v souladu se Společenskou odpovědností firem. To může vést k větší poptávce ze strany odběratelů, zákazníků-spotřebitelů a tedy ke zvýšení tržeb a lepšímu postavení na trhu. (Česká unie pro podporované zaměstnávání), (Byznys pro společnost, 2012, s. 21)

3.3.1. Daně z příjmů v souvislosti se zaměstnáváním OZP

Jak jsem již zmínila v textu výše, pokud zaměstnavatel zaměstnává osobu se zdravotním postižením, získává nárok na slevy na dani z příjmů. Obecně vzato, zaměstnavatel má nárok na slevu na dani na každou osobu se zdravotním postižením 18 000 Kč, vyjma osob s těžším postižením. Na každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením má nárok na slevu 60 000 Kč. Slevy se váží na zdaňovací období, což je zpravidla kalendářní rok.

Slevu na dani z příjmů mají také přímo osoby se zdravotním postižením, pokud jsou zaměstnány. Každé osobě se zdravotním postižením připadá sleva na dani z příjmů částkou 16 140 Kč na zdaňovací období. Obě slevy na dani upravuje Zákon o daních z příjmů (AION CS, ©2010 – 2017a) §35.

3.4. Práva a povinnosti zaměstnavatelů

V této kapitole shrnu jaká práva a povinnosti mají zaměstnavatelé při zaměstnávání OZP. Jak jsem již uvedla v průběhu práce má zaměstnavatel důležitou povinnost danou státem. Pokud zaměstnává nad 25 zaměstnanců, musí také zaměstnávat 4 %

osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Alternativou k zaměstnávání povinného podílu osob se zdravotním postižením jsou odvody do státního rozpočtu. Dále jsem v podkapitole 2.2.1. hovořila o zvláštních pomůckách určených pro osoby se zdravotním postižením. Je zřejmé, že určité pomůcky budou tyto osoby potřebovat i při výkonu své práce. Zaměstnavatel by měl toto akceptovat a případně jimi vybavovat pracoviště již před nástupem OZP do zaměstnání. Druh a typ zvláštních pomůcek se pochopitelně liší dle charakteru zdravotního postižení, což by měl brát zaměstnavatel také v potaz. Dalšími povinnostmi zaměstnavatele jsou „*ve spolupráci s poskytovatelem pracovně lékařských služeb rozšiřovat vhodná pracovní místa pro zdravotně postižené osoby, individuálně tato místa přizpůsobovat a podle pracovních podmínek je vyhrazovat pro osoby se zdravotním postižením, spolupracovat s Krajskou pobočkou Úřadu práce při zajištění pracovní rehabilitace, vést evidenci osob se zdravotním postižením (...), vést evidenci pracovních míst, která jsou pro osoby se zdravotním postižením, (...).*“ (Červinka et al., 2012, s. 33)

Zaměstnavatel má také určitá zvláštní práva a oprávnění. Má právo zažádat si na příslušném krajském Úřadu práce o finanční příspěvky na vytváření pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, na jejich provoz, na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jiné příspěvky vázající se k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dále mohou uplatňovat slevy na daních z příjmů právnických osob (případně i fyzických osob pokud jím zaměstnavatel je). Zaměstnavatelé mají právo získávat informace a spolupráci s příslušným krajským Úřadem práce. Mohou také spolupracovat s organizacemi, které sdružují osoby se zdravotním postižením a zajišťují pro ně různé služby pomáhající k zařazení do pracovního procesu a kolektivu. Lze sem například zařadit Národní radu osob se zdravotním postižením ČR, Asociaci zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR, Asistence, o. s., FOKUS Praha o. s., Formika, o. s. a jiné.

Praktická část

4. Metodologie

4.1. Cíle výzkumu a výzkumné otázky

Cílem praktické části mé práce je zjištění, jakým způsobem probíhá zaměstnávání osob se zdravotním postižením v konkrétních organizacích. Provedla jsem výzkumné šetření ve třech firmách, přičemž každá z nich působí v odlišném oboru. Získané informace o procesech zaměstnávání osob se zdravotním postižením a o tom jaké výhody to organizacím přináší, jsem zpracovala do jednotlivých celků a poté porovnala.

Výzkumný předpoklad č. 1: Společnosti zaměstnávají osoby s fyzickými i psychickými zdravotními postiženími.

Výzkumný předpoklad č. 2: Osoby se zdravotním postižením jsou v těchto společnostech zaměstnávány na speciálně přizpůsobených nových nebo stávajících pracovních místech.

Výzkumný předpoklad č. 3: Společnosti spolupracují při zaměstnávání OZP s organizacemi sdružujícími a poskytujícími pomoc OZP a jejich zaměstnavatelům.

Výzkumný předpoklad č. 4: Společnosti požívají finanční příspěvky, které se pojí k zaměstnávání OZP.

Výzkumný předpoklad č. 5: Ze zaměstnávání OZP plynou společnostem výhody přímo na pracovištích i v postavení na trhu (konkurence, zákazníci).

4.2. Realizace

Pro výzkum v praktické části jsem se rozhodla použít kvalitativní metodu. Pro účely výzkumu jsem na základě výzkumných předpokladů sestavila otázky pro strukturovaný rozhovor. Výzkumné předpoklady, potažmo otázky k rozhovoru, jsou formulovány tak, aby obsahovaly tématiku teoretické části a abych získala informace, se kterými budu moci dále pracovat. Otázky, které jsem použila ke strukturovanému rozhovoru, jsou uvedeny na konci práce v příloze.

Za účelem výzkumu jsem se dotázala tří organizací, zda by byly ochotny mi poskytnout potřebné informace. Konkrétně se jedná o kavárnu Café AdAstra, Českou spořitelnu a Anonymní společnost. Rozhovory jsem prováděla se zástupkyněmi těchto organizací.

Rozhovory probíhaly vždy na pracovištích daných organizací, ve dnech 16. 3., 17. 3. a 28. 3. Z rozhovorů jsem udělala písemný přepis do této práce.

5. Zkoumané společnosti

Než zpracuji informace z výzkumu, chci uvést stručné popisy a profily společností ve, kterých jsem prováděla výzkumná šetření..

5.1. Café AdAstra



Café AdAstra je, jak již z názvu vyplývá hudební kavárna ve francouzském stylu. Je situována do Podskalské ulice na Praze 2. Kavárnu provozuje společnost Zajíček na koni, o. p. s. a funguje od září 2015. Zaměstnanci se zdravotním postižením jsou tedy většinou klienti této obecně prospěšné společnosti. Dále jsou to studenti Středního technického učiliště Zelený pruh, Odborného učiliště Vyšehrad a Speciální a praktické školy Lužiny. Projekt Kavárna pomáhá k integraci lidí se zdravotním postižením do pracovního procesu i do společnosti. V kavárně jsou pořádány koncerty a je zde také umístěná knihovna. Jednou za měsíc jsou zde pořádány večery s hudbou a tříchodovým menu a foodblogery, přičemž celý výtěžek z večere jde právě na projekt Kavárna – zaměstnávání lidí s handicapem. (Zajíček na koni, ©2015a, b)

Pro dokreslení představím ještě krátce společnost Zajíček na koni, jejímž projektem je provozování této kavárny. Společnost se věnuje rodinám a zařízením pečující o děti a mladistvé s fyzickým, mentálním i kombinovaným zdravotním postižením a se sociokulturním handicapem. Mezi služby, které poskytují, patří také organizování volnočasových aktivit, se zaměřením na integraci handicapovaných, integrační pobyty,

terapeutické jízdy na koních a jiné. Společnost funguje od roku 2004, v roce 2014 změnila svou právní formu. (Zajíček na koni, ©2017)

5.2. Česká spořitelna



Česká spořitelna má své sídlo na Praze 4 v Olbrachtově ulici. Byla založena v roce 1825 a od roku 2000 je součástí středoevropské finanční skupiny Erste Bank, koncernu Erste Group. Působí v bankovním oboru. Je orientovaná na drobné klienty, malé a střední firmy, města a obce. Mezi služby poskytované zákazníkům České spořitelny patří poskytování půjček a hypoték, možnost vedení účtu, spoření, pojištění ale investování do podílových fondů či dluhopisů a jiné. Počet jejich klientů se pohybuje na téměř 5 milionech. Celkem dvanáctkrát získala ocenění Nejdůvěryhodnější banka roku a byla také zvolena Bankou roku 2015. Disponuje nejširším rozsahem bankovních služeb prostřednictvím poboček, bankomatů a platbomatů. V posledních letech investuje prostřednictvím nadace do zkvalitnění výuky. Česká spořitelna má po republice 601 poboček, 1589 bankomatů a téměř 3 miliony vydaných karet. Průměrný počet zaměstnanců Finanční skupiny České spořitelny je 10 295. Česká spořitelna například aktivně podporuje kulturní a sportovní akce. Prostřednictvím Nadace ČS také podporuje například aktivní seniory či mentálně postižené. Dále podporuje vzdělávání v přírodovědných a technických oborech. (ČESKÁ SPOŘITELNA, ©2017)

5.3. Anonymní společnost

Společnost byla založena v roce 2003, změnou právní formy z fyzické na právnickou osobu. Sídlo společnosti se nachází v Olomouci. Společnost poskytuje služby a dodávky v oblasti správy a údržby nemovitostí. Konkrétně například fyzickou ostrahu, recepční služby, úklid interiérů, údržbu venkovních ploch, prádelenské služby, zimní úklid a jiné související služby. Tyto služby jsou zajišťovány po celé České republice. Společnost má několik provozních regionálních středisek, a to v Praze, Českých Budějovicích, Teplicích, Pardubicích, Šumperku, Jeseníku, Brně, Ostravě a Olomouci. Mezi klienty společnosti patří soukromé i státní organizace, bankovní instituce,

dopravní společnosti, stavební společnosti, školy a mnoho dalších. V současné době má společnost více než 2000 zaměstnanců.

6. Výzkumná část

V této části jsou zpracované informace k jednotlivým organizacím. Informace jsou uspořádané dle osnovy rozhovoru na základě výzkumných předpokladů. Dále zjistím, zda získané informace podpoří anebo naopak vyvrátí mé výzkumné předpoklady a zároveň porovná, jaké jsou rozdíly v zaměstnávání osob se zdravotním postižením mezi zkoumanými třemi organizacemi.

6.1. Získané informace

6.1.1. Café AdAstra

V kavárně v současné době pracují lidé s mentálním i fyzickým postižením. Jsou tu zaměstnanci s autismem, mentální retardací, Downovým syndromem, srdeční vadou, těžkou epilepsií, vadou řeči a oslabenou imunitou, někteří mají postižení kombinovaná. Do budoucna, by měli být do kavárny přijímáni i zaměstnanci se zrakovým postižením. V kavárně pracují buď klienti organizace Zajíček na koni, která kavárnu provozuje, anebo studenti ze šesti škol. Tito studenti dochází do kavárny na praxi. Jsou to studenti Střední školy technické – Akademie řemesel Praha, Střední školy pro sluchově postižené Holečkova, Odborného učiliště Vyšehrad, Lycea Rooseveltova, Základní školy Lužiny a Školy Jedličkovi. Celkově je v kavárně zaměstnáno 39 zdravotně postižených studentů a klientů organizace. Zaměstnání jsou na dohody o provedení práce. Společně s nimi pracuje v kavárně dalších sedm zaměstnanců, jsou mezi nimi dobrovolníci či zaměstnanci na hlavní pracovní poměr. Nově příchozí studenti na praxi jsou zaměstnáváni na stávajících pracovních místech. Na předem vymezených místech se tedy střídá více zaměstnanců. A o jaká místa se jedná? Jedná se o pomocné síly v kuchyni, na úklid, za barem a tudíž i obsluha.

Než byla kavárna uvedena do provozu, musely být provedeny stavební úpravy prostor. Celé prostory byly přestavěny na bezbariérové. Pro lepší orientaci pro obsluhu jsou stoly v kavárně umístěny přehledně v podstatě v jedné místnosti – velkém prostoru a jsou očíslovány, což je běžné i pro ostatní kavárny a podobná zařízení. Nyní, mají být

doplněná značení stolů Braillovým písmem, právě kvůli zaměstnancům se zrakovým postižením, jak jsem již výše zmínila. Provozovatelem kavárny je obecně prospěšná společnost Zajíček na koni. Ta tudíž veškeré personální činnosti zajišťuje sama. Zaměstnanci v kavárně jsou zaměstnanci této organizace (Zajíčka na koni) nikoli kavárny, ta je pouze projektem.

Organizace nepobírá příspěvky na zaměstnávání osob se zdravotním postižením od státu, tedy Úřadu práce. Provoz kavárny je zajišťován díky grantům, které vypisuje Zajíček na koni o. p. s., nadačním fondům a sponzoringu firem. Tyto prostředky jsou použity celkově na projekt kavárna. Nyní získala kavárna dotaci od Městské části Praha 2 dotaci ve výši 72.000 Kč na zvýšení konkurenceschopnosti. Z této dotace bude vybudovaná letní zahrádka ke kavárně.

Co se týče konkurenceschopnosti kavárny s ostatními běžnými kavárnami, srovnávat to nelze. Nelze posoudit, že by zákazníci chodili do kavárny proto, že tam jsou zaměstnaní lidé s handicapem. Výhodou, ale oproti běžným kavárnám je, že tato kavárna má vyšší možnost publikovat zdarma v médiích. Články, informace o pořádaných akcích a podobně. Jde tedy o to, že kavárna má možnost, díky zaměstnávání OZP, medializace bez finanční náročnosti. Kavárna se samozřejmě snaží zjišťovat ohlasy zákazníků. Při kulturních akcích je v kavárně umístěna návštěvní kniha, také barmani a číšníci se dotazují na spokojenost zákazníků. Dále má kavárna i svůj facebookový profil, umístěna je i na portálech jako Zomato, TripAdvisor a Restu.cz, odkud získávají množství recenzí.

Pracovní kolektiv, atmosféra a vztahy na pracovišti, produktivita práce: do kavárny přicházejí pracovat lidé již s vědomím, že budou pracovat se zdravotně postiženými. Respektují to a mají pochopení. Jsou otevření a chápající s pozitivním přístupem. Pomáhají tvořit vhodný personál a pracovní kolektiv. Druhou stránkou věci ale je, že je na ně kladena určitá zátěž. Jde o to, že v případě některých zaměstnanců se zdravotním postižením za ně ostatní zaměstnanci musí v podstatě přebírat práci, zodpovědnost za práci, je jim věnována vyšší pomoc při práci. Dá se říci, jako kdyby tam nebyli. I přesto v kavárně funguje příjemný kolektiv všech zaměstnanců a stává se tak velice příjemným místem k odpočinku, četbě, setkání s přáteli či oslavám.

6.1.2. Česká spořitelna

V České spořitelně jsou zaměstnání lidé se zdravotním postižením nebo zdravotním znevýhodněním. Jaká postižení či znevýhodnění tyto zaměstnanci konkrétně mají, se neeviduje, a tudíž nerozlišuje. Obecně jsou ve spořitelně zaměstnání lidé s problémy pohybového aparátu, například na vozíčku, po obrně, nebo jsou zde i zaměstnanci, kteří se vrátili zpět do zaměstnání po onemocnění rakovinou. V rozsahu jaký spořitelna má není zcela reálné sledovat a evidovat všechny zaměstnance s postižením nebo znevýhodněním. Druhá věc je ta, že to pro účely České spořitelny ani není důležité. Pokud člověk má nějaký problém a je schopný práce, hledá se způsob, jakým ho může spořitelna podpořit a zaměstnat. Kolik je OZP a osob se zdravotním znevýhodněním v České spořitelně zaměstnáno, také není také přesně určeno. Jedná se přibližně o 1% z celkového počtu zaměstnanců. Česká spořitelna tedy také odvádí náhradní plnění a tím finančně podporuje firmy nebo organizace, které plně nebo z velké části zaměstnávají osoby se zdravotním postižením.

V případě pracovních míst, nevytváří Spořitelna pro OZP žádná nová speciální místa. Systém funguje tak, že pokud ve Spořitelně hledají nové zaměstnance tak vždy na místa, která jsou aktuálně potřebná. Pokud tedy vznikne potřeba nějaké pracovní místo obsadit, Spořitelna vypíše přijímací řízení bez ohledu na pohlaví, zdravotní stav, národnost či náboženství. Na jakémkoliv místě se tak může v podstatě přihlásit jakákoliv osoba, která je práce schopná a kompetentní. A pokud je to osoba se zdravotním postižením nebo znevýhodněním, jsou vyhrazeny určité finanční prostředky na úpravu pracovního místa dle potřeb. Česká spořitelna komunikuje s Úřadem práce a například Kontem Bariéry. Pokud tedy vznikne místo pro OZP nabízí je prostřednictvím, těchto institucí. Místa pro OZP jsou myšlena ta, kde je možná flexibilní pracovní doba, zkrácená pracovní doba či, zkrátka dostupnější pozice. Na jakých konkrétních pracovních místech jsou OZP ve Spořitelně zaměstnání, není přesně mapováno, opět je to vzhledem k rozsahu nereálné. Je to napříč celou spořitelnou, všemi odděleními, týmy, pracovními místy.

V České spořitelně funguje projekt Banka bez bariér. Znamená to, že jsou odstraňovány převážně fyzické bariéry, pobočky jsou například předělávány na úplně bezbariérové nebo alespoň částečně bezbariérové, dle dispozic prostor. Bezbariérovost poboček a bankomatů je sledována spolu s Pražskou organizací vozíčkářů. Dále jsou některé

pobočky vybaveny i pro neslyšící. Pokud se přihodí stávajícímu zaměstnanci spořitelny v průběhu zaměstnání nějaký úraz či jiná situace, která způsobí zaměstnanci změnu zdravotního stavu, (nemusí se jednat o invaliditu) jsou mu poskytnuty zdarma ergonomické pomůcky. A to takové pomůcky, které zaměstnanec vyloženě potřebuje k výkonu své práce a musí s nimi být úzce spjatý.

Jak jsem již zmínila, Spořitelna si zaměstnance hledá a najímá sama ale i prostřednictvím Úřadu práce, Konta bariéry či ve spolupráci s jinými organizacemi, které sdružují osoby se zdravotním postižením. Spolupráce s těmito organizacemi probíhá jako dialog. To znamená, že se s nimi Spořitelna poradí, co tito lidé potřebují, a poskytne těmto organizacím zpětnou vazbu za účelem zlepšení integrace OZP. Hledají tedy společně způsoby, jak by to mohlo fungovat lépe. Spořitelna má tým odborníků na pracovní právní záležitosti, takže z pohledu legislativy, je Spořitelna soběstačná. Česká spořitelna také vytvořila projekt s názvem Pět statečných. Jde o to, že se pět zdravotně postižených, znevýhodněných uchazečů účastní dvouměsíčního rozvojového programu a poté měsíční stáže. V rámci rozvojové části prochází účastníci rozvojovými kurzy v oblasti prezentačních dovedností, workshopem finanční gramotnosti a školením na IT prostředí České spořitelny. Poté jsou měsíc na stáži. Uchazeči si mohou sami v rámci možností vybrat, kde bude stáž probíhat. Pokud jsou prostory, možnosti, kapacita a uchazeč vyhovuje požadavkům, je přijat mezi zaměstnance. Díky tomuto projektu byli do Spořitelny přijati tři uchazeči.

Příspěvky od státu, tedy od Úřadu práce na zaměstnávání osob se zdravotním postižením Česká spořitelna nečerpá. Vzhledem ke své velikosti nemá ani potřebu nějaké prostředky od státu čerpat. Některé podmínky pro čerpání příspěvku se zdají být pro Spořitelnu svazující a komplikované. Spořitelna naopak finance ostatním organizacím (hlavně neziskovým) na účely integrace OZP a lidí se specifickými potřebami poskytuje.

Česká spořitelna je velice konkurenceschopná a to i bez ohledu na to zda zaměstnává osoby se zdravotním postižením nebo nikoliv. Avšak jí to jako společensky odpovědné organizaci pravděpodobně pomohlo k zisku některých ocenění. Každopádně si Česká spořitelna stále drží své přední místo na trhu v tomto odvětví. To, že je Česká spořitelna konkurenceschopná dokazuje i počet jejích klientů, kterých je v současnosti zhruba 4,

7 milionu. A to také patrně bez ohledu na to zda zaměstnává OZP. I když jí to do jisté míry pravděpodobně pomáhá.

Jaký vliv mají osoby se zdravotním postižením nebo znevýhodněním či se specifickými potřebami na pracovní kolektiv se pomocí žádného průzkumu ve Spořitelně nezjišťovalo. Ale obecně lze říci, že se zde vyskytují dva typy případů. V prvním případě takovýto zaměstnanec do pracovního týmu vhodně zapadá a tým v něm má posilu, což má také přínosy v principiálních hodnotách. Jsou poté shledány velmi pozitivní zpětné vazby. V opačném případě se prý také stalo, že zaměstnanec využíval své situace, svého zdravotního stavu a neplnil své pracovní povinnosti. Tým tím byl ochromen a bylo velmi těžké najít řešení této situace. Velice těžko se následně vyjednávaly změny tak, aby daný tým neochromily ještě více. Ve Spořitelně probíhá poměrně zdařilá a rozvinutá osvěta jak na straně OZP, tak na straně ostatních zaměstnanců a manažerů Spořitelny, což prospívá k dobré oboustranné spolupráci.

6.1.3. Anonymní společnost

V této společnosti jsou zaměstnávány osoby se zdravotním postižením či zdravotním znevýhodněním, i lidé v částečném invalidním důchodu. Charaktery zdravotních postižení, znevýhodnění či omezení jsou různé. Zaměstnaní jsou lidé s psychickými problémy, s problémy pohybového aparátu, nebo například po prodělání těžkých infarktů, hluchoněmí a lidé s mentálním postižením. Obecně jsou přijatelná jakákoliv onemocnění či zdravotní omezení, která dovolují těmto lidem vykonávat manuální práci. V současné době tato společnost zaměstnává kolem 80 % OZP, osob se zdravotním znevýhodněním a lidí v invalidním důchodu.

Nově přijatí OZP, OZZ a ID jsou přijímáni z velké většiny na stávající pracovní místa. Pouze pokud společnost získá novou zakázku, jsou vytvářena i nová pracovní místa. Tito lidé jsou zaměstnáváni na úklidové práce, ostrahu objektů a recepční služby. Na pracovních místech nejsou prováděny například velké stavební úpravy. Pravděpodobně proto, že se jedná o pracovní místa všeobecně nenáročná a zvládnutelná pro OZP a jiné zdravotně znevýhodněné osoby. Proto je není potřeba ještě nějak upravovat či uzpůsobovat. Zaměstnancům se na míru upravuje pouze pracovní doba a možná náplň práce. A to na základě vstupní lékařské prohlídky, kde

lékař určí, za jakých podmínek může zdravotně postižený nebo znevýhodněný zaměstnanec vykonávat svou práci.

Společnost nespolupracuje při zaměstnávání OZP, OZZ a ID s žádnou organizací, která zmíněné lidi sdružuje a pomáhá jim. Při hledání nových zaměstnanců si společnost sama vypisuje běžné inzeráty, případně na Úřadu práce. Veškeré personální činnosti jsou zajišťovány interně ve společnosti. Noví zaměstnanci procházejí běžným přijímacím řízením. Při zajišťování pomoci při práci osobám se zdravotním postižením, a osobám se zdravotním znevýhodněním připadá na každé čtyři takovéto zaměstnance 1 zdravý asistent, který jim je po celou pracovní dobu nápomocen. Asistent jim musí být schopný poradit a také prakticky pomoci.

Příspěvky od státu tato společnost čerpá. Jedná se zejména o příspěvky na zřízení a provoz chráněného pracovního místa, příspěvky na zaměstnávání OZP a osob v (částečném) invalidním důchodu a podobně.

Co se týká konkurenceschopnosti společnosti u zákazníků/klientů nejedná se o jednoznačnou situaci. Záleží na tom jak se zákazník (klient) staví ke skutečnosti, že společnost zaměstnává OZP, OZZ a ID, a že tito lidé vlastně zprostředkovávají služby společnosti. Je vyzorováno, že zákazníci ze státního sektoru, tuto skutečnost akceptují a jsou ochotni ji zohledňovat. Naopak klienti ze soukromého sektoru to vidí jako překážku, vadí jim to. Jinak se není patrné, že by měla společnost znatelně vyšší nebo nižší pozici na trhu vůči konkurenci z důvodu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a znevýhodněním.

Jakým způsobem přispívá nebo naopak nepřispívá zaměstnávání těchto osob celkově kolektivu, je velmi individuální. Někteří zaměstnanci jsou ohleduplní a nemají žádný problém, či potíže s OZP nebo OZZ pracovat. Jiným zaměstnancům to naopak velmi vadí a považují to za překážku nebo přítěž. Snahou společnosti je samozřejmě kolektiv udržet a tak se snaží tyto situace řešit domluvami a vysvětlováním.

6.2. Shrnutí a zhodnocení výzkumu

Nyní se vrátím zpět k výzkumným předpokladům, které jsem definovala v kapitole 4.1 a na základně získaných informací je potvrdím nebo vyvrátím. Výzkumný předpoklad č. 1: Společnosti zaměstnávají osoby s fyzickým i mentálním zdravotním postižením. Tento předpoklad se potvrdil ve všech třech společnostech. V Café AdAtra jsou zaměstnanci s autismem, mentální retardací, Downovým syndromem, epilepsií, vadou řeči a jinými zdravotními postiženími. V České spořitelně zaměstnávají OZP i OZZ s různými zdravotními postiženími a znevýhodněními, ať už se jedná o problémy s pohybovým aparátem, dlouhodobými onemocněními či jinými problémy. Stejně tak je tomu i v Anonymní společnosti. Zde jsou také zaměstnání lidé s problémy pohybového aparátu, a psychickými problémy či mentálním postižením.

Další výzkumný předpoklad č. 2 zněl: Osoby se zdravotním postižením jsou v uvedených společnostech zaměstnávány na speciálně přizpůsobených nových nebo stávajících pracovních místech. V tomto případě se společnosti víceméně shodují a můj předpoklad byl potvrzen. V případě kavárny jsou OZP zaměstnávány na stávajících pracovních místech. Prostor kde se nyní kavárna nachází, musel být zrekonstruován ještě před zahájením provozu na bezbariérový. Prostor kavárny je uzpůsoben pro lepší orientaci zaměstnanců se zdravotním postižením. Česká spořitelna nabírá nové zaměstnance se zdravotním postižením na pracovní místa, která potřebují aktuálně obsadit, na nová i na stávající místa, která poté případně přizpůsobují dle potřeb daného zaměstnance. Anonymní společnost zaměstnává OZP, OZZ či ID na stávajících pracovních místech, které ale nevyžadují žádné fyzické úpravy pracoviště. V podstatě se jedná pouze o úpravy pracovní doby. Pouze v případě pokud společnost získá novou zakázku, jsou nová pracovní místa vytvořena.

Výzkumný předpoklad č. 3: Společnosti spolupracují při zaměstnávání OZP s organizacemi sdružujícími a poskytujícími pomoc OZP a jejich zaměstnavatelům. Zde jsou rozdílné přístupy u sledovaných společností a můj předpoklad to ve většině případů spíše vyvrátilo. Café AdAstra je provozováno obecně prospěšnou organizací, která zajišťuje veškeré personální činnosti. Česká spořitelna spolupracuje s těmito organizacemi pouze na úrovni poradenství, jakémsi dialogu. Jinak veškeré personálně legislativní činnosti zajišťuje sama. Podobně tomu je i v případě Anonymní společnosti,

která nespolupracuje s žádnou podobnou organizací, a veškeré personální činnosti si zajišťují sami.

Výzkumný předpoklad č. 4: „Společnosti požívají finanční příspěvky, které se pojí k zaměstnávání OZP“, se potvrdil pouze částečně. Kavárna AdAstra nepožívá žádných příspěvků od státu, funguje pouze z prostředků sponzoringu, grantů a nadačních fondů. Česká spořitelna také nečerpá žádné příspěvky od státu. Naopak sama přispívá organizacím sdružujícím a zaměstnávajícím OZP a tím, odváděním náhradního peněžního plnění. Pouze Anonymní společnost čerpá příspěvky od státu a to převážně na zřízení a provoz chráněného pracovního místa a na zaměstnávání OZP na chráněných pracovních místech.

Výzkumný předpoklad č. 5 zněl: „Ze zaměstnávání OZP plynou společností výhody přímo na pracovištích i v postavení na trhu (konkurence, zákazníci)“. Tento předpoklad se mi v částečné potvrdil a v něčem naopak vyvrátil. V České spořitelně se tito lidé v některých případech bez obtíží začlenili do pracovního kolektivu a jejich přítomnost se tak stala pozitivním elementem. Naopak se stává i to, že to pro tým má spíše negativní dopad, například když někdo využívá svého zdravotního stavu a nechce pracovat, tak jak by měl a mohl. Anonymní společnost uvádí, že na některých pracovištích s touto situací nemají žádný problém. Na jiných pracovištích si naopak zdraví zaměstnanci stěžují, že je ti se zdravotním postižením nebo znevýhodněním zpomalují nebo brzdí při práci. Vadí jim tak s nimi pracovat. V kavárně sami pozorují, že jsou handicapovaní zaměstnanci pro zdravé zaměstnance spíše přítěží. Musí jim kdykoliv pomáhat a v některých případech i dělat práci za ně. Lidé pracující v kavárně si jsou již před nástupem vědomi toho, že budou pracovat s lidmi se zdravotním postižením. Akceptují to, respektují, a proto se k nim chovají s pochopením. Žádná ze společností nevnímá, že by kvůli zaměstnávání OZP, OZZ nebo ID získávaly výhodnější postavení na trhu v porovnání s konkurencí.

7. Doporučení organizacím

Na základě vyhodnocení výsledků výzkumu jsem jednotlivým organizacím navrhla určitá doporučení. Projekt České spořitelny „Pět statečných“ je velice zajímavý a určitě přínosný avšak veřejnosti málo prezentovaný. Doporučila bych tedy tento projekt více medializovat, aby se o tom dozvěděla širší veřejnost. Přínosné pro Českou spořitelnu by mohlo být více uchazečů o zapojení do tohoto projektu a také zlepšení postavení České spořitelny jako společensky odpovědné organizace v očích klientů - zákazníků. Domnívám se, že by bylo rovněž vhodné více medializovat přístup České spořitelny k zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo znevýhodněním. Dále by mohlo být také užitečné vyzdvihnout otevřenost při přijímacích řízeních, kdy poskytuje příležitost každému uchazeči o zaměstnání. Tuto skutečnost bych prezentovala převážně na úrovni ostatních organizací, které si z toho mohou vzít příklad. Nicméně by mohlo být přínosné představit to i určitému okruhu veřejnosti z důvodu možného rozšíření potenciálních zaměstnanců.

Vzhledem k tomu, že České spořitelna v určité míře v rámci náhradního plnění finančně podporuje organizace pracující nebo sdružující osoby se zdravotním postižením napadá mne zajímavá a přínosná oboustranná spolupráce České spořitelny a Café AdAstra. České spořitelna by mohla podporovat Café AdAstra určitým sponzoringem a kavárna Café AdAstra by mohla České spořitelně poskytovat pro její veřejné i interní akce. Kavárně AdAstra bych doporučila větší představení svého projektu veřejnosti. A to z důvodu posílení povědomí a potřebné, osvětě o této problematice, která by mohla vést k navýšení počtů zákazníků kavárny.

Anonymní společnosti bych doporučila zaměřit se na různé speciální střední školy, které vyučují studenty se zdravotním postižením či znevýhodněním. Domnívám se, že by mohlo být pro firmu přínosné zaměstnávat formou praxí či brigád studenty přímo ze škol. Mimo jiné by pro ni mohly výhody plynout také z toho, že by si tímto krokem zlepšila status společensky odpovědné organizace. A tím by získala vhodnější postavení v povědomí zákazníků. Podobně přínosná by pro společnost mohla být i spolupráce či podpora organizací, které sdružují OZP a OZZ. Zmíněné činnosti by společnost mohla prezentovat v okruhu stávajících a potenciálních zákazníků.

Závěr

Cílem této práce je zjištění, jakým způsobem probíhá zaměstnávání zdravotně postižených osob. Nejen v teoretické a legislativní rovině ale i v praktické rovině. To znamená, že hlavním záměrem bylo pomocí výzkumné metody získat informace od tří různých společností a popsat jakým konkrétním způsobem v nich probíhá zaměstnávání osob se zdravotním postižením popřípadě znevýhodněním. Uvedené informace byly porovnány a vyhodnoceny. Od všech tří společností jsem získala adekvátní informace, které mi pomohly utvořit ucelený obraz o tom, jak s touto problematikou pracují. Přínosem této práce jsou doporučení, která jsem vyvodila na základě získaných a porovnaných informací od jednotlivých společností.

V teoretické části práce jsem se snažila v přiměřeném rozsahu popsat a vysvětlit teoretickou a legislativní stránku zaměstnávání osob se zdravotním postižením či osob se zdravotním znevýhodněním. Definovala jsem kdo vlastně osoba se zdravotním postižením je, a jaké existují pro tyto osoby základní formy speciálních pracovních míst. Částečně jsem také hovořila o integraci osob se zdravotním postižením, dále o tom jaké jsou jim poskytovány sociální služby. Dále se věnuji jejich sociálnímu zabezpečení. Uvedla jsem také statická data pojící se k situaci zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zabývala jsem se legislativní stránkou této problematiky, tedy základními právními formami zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Konkrétně jsem zmínila práva a povinnosti zaměstnavatele, potažmo zaměstnanců (OZP). Uvedla jaké výhody, přesněji řečeno finanční podpory plynou zaměstnavatelům ze zákona, pokud zaměstnávají osoby se zdravotním postižením a to včetně slev na dani z příjmů. Dále jsem zmínila, že výhody pro zaměstnavatele nemusí být pouze finančního charakteru, což je součástí kapitoly Proces zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Na začátku praktické části jsem stanovila výzkumné předpoklady, které jsem později na základě získaných informací vyhodnotila, tedy potvrdila či vyvrátila. V této části práce jsem stručně charakterizovala zkoumané společnosti. Poté jsem informace získané stanovenou výzkumnou metodou, prostřednictvím strukturovaného rozhovoru zpracovala do této práce. Struktura rozhovoru vychází z výzkumných předpokladů. S pomocí získaných informací jsem popsala systém zaměstnávání osob

se zdravotním postižením nebo znevýhodněním na pracovištích daných společností. Informace jsem porovnávala v souvislosti s výzkumnými předpoklady. Po srovnání jednotlivých informací jsem společně navrhl určitá doporučení či rady.

Při vypracování této práce jsem se dozvěděla spoustu zajímavých a věřím i do budoucna užitečných informací. Při zpracování práce jsem přišla do kontaktu s velice ochotnými a vstřícnými zaměstnanci ze zkoumaných společností. Věřím, že těmto zaměstnancům, potažmo společně může má práce v určitém smyslu také pomoci.

Zdroje

AION CS, ©2010-2017a. § 35 zákona č. 586/1992 Sb., České národní rady o daních z příjmů. Zákony pro lidi.cz [online]. [vid. 2017-04-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586/zneni-20170401>

AION CS, ©2010-2017b. Část 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zákony pro lidi.cz [online]. [vid. 2017-04-01]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435/zneni-20170401>

BYZNYŠ PRO SPOLEČNOST. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením: praktický průvodce pro firmy. Praha: 2012, 38 s. vydání 1.

ČERVINKA et. al. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. Vydavatelství ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-751-5

ČESKÁ SPOŘITELNA, ©2017. O nás. Česká spořitelna [online]. Dostupné z: <http://www.csas.cz/banka/nav/o-nas/profil-ceske-sporitelny-d00014413>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, ©2017a. Podíl nezaměstnaných osob a pracovní místa v evidenci úřadu práce podle krajů k 30. 6. 2016. Statistický bulletin – Jihočeský kraj – 1. a 2. čtvrtletí 2016. Český statistický úřad [online]. [vid. 2016-10-3.] Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/32803996/33010616q2g5.pdf/1b008538-52dd-48d1-882f-a398afa1c6cf?version=1.0>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD, ©2017b. Uchazeči o zaměstnání v evidenci úřadu práce a podíl nezaměstnaných osob k 31. 12. 2015 Český statistický úřad [online]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/index.jsf?page=vystup-objekt-vyhledavani&vyhltext=zdravotn%C3%AD+posti%C5%BEen%C3%AD&bkvt=emRyYXZvdG7DrSBwb3N0acW-ZW7DrQ.&katalog=all&pvo=ZAM12D>

ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ. *Výhody zaměstnávání OZP*. Česká unie pro podporované zaměstnávání [online]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/74-pro-firmy/81-vyhody-zamestnavani-ozp.html>

FRIEDMANN, Zdeněk. *Specifika profesní orientace žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a jejich pracovní uplatnění*. Nakladatelství Masarykovi univerzity Brno, 2015. ISBN 978-80-210-6091-3

HUBÁLKOVÁ, Monika. *Motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. 2015. Magisterská diplomová práce

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, ©2017.. *Zdravotní postižení. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením* In: Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/8>

PARLAMENTNÍ LISTY, ©2009 – 2017. *Nezaměstnanost v září opět klesla, bez práce bylo nejméně lidí od prosince 2008*. Parlamentnilisty.cz [online], [vid. 2016-10-10]. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/zpravy/tiskovezpravy/Nezamestnanost-v-zari-opet-klesla-bez-prace-bylo-nejmene-lidi-od-prosince-2008-457611>

Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2015, 2015. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. ISBN 978-80-7421-090-7

SKOKANOVÁ, Kamila. *Postoj společnosti ke zdravotně postiženým*. Čelákovice: Vyšší odborná škola a Střední zdravotnická škola MILLS, s. r. o. 2011. Absolventská práce

Sociální zabezpečení 2016. Úplné znění, Ostrava: Sagit, 240 s. k 25. 1. 2016

ÚŘAD PRÁCE, ©2002 – 2015. *Příspěvek při přechodu na podnikatelský záměr*. Integrovaný portál MPVS [online]. [vid. 2016-08-19]. Dostupný z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/apz/prispevek_pri_prechodu_na_novy_podnikatelsky_program

ZAJÍČEK NA KONI, ©2017. O nás. Zajíček na koni [online]. Dostupné z: http://www.zajiceknakoni.cz/index.php?option=com_content&view=article&id=52&Itemid=465

ZAJÍČEK NA KONI, ©2015a. O nás. Café AdAstra [online]. Dostupné z:
<http://www.cafeadastra.cz/o-nas/>

ZAJÍČEK NA KONI, ©2015b. Obsluha s handicapem. Café AdAstra [online]. Dostupné z:
<http://www.cafeadastra.cz/obsluha-s-handicapem/>

Zákoník práce, rejstřík. Úplné znění, Ostrava: Sagit. 144 s. k 1. 10. 2015

Příloha č. 1

Seznam použitých zkratk

OZP – Osoba (y) se zdravotním postižením

OZZ – Osoba (y) se zdravotním znevýhodněním

ID – Invalidní důchodce

CHPM - chráněné pracovní místo

Příloha č. 2

Strukturovaný rozhovor

Společnosti zaměstnávají osoby s fyzickými i psychickými postiženími.

1. Jaký charakter mají zdravotní postižení zaměstnanců, kteří jsou OZP?
2. Kolik OZP zaměstnáváte ve vaší organizaci?

OZP jsou v těchto společnostech zaměstnávány na speciálně přizpůsobených nových nebo stávajících pracovních místech.

3. Zaměstnáváte nové zaměstnance na nová nebo stávající pracovní místa?
4. Na jakých pracovních místech jsou OZP zaměstnávány?
5. Jaké úpravy musely být provedeny při úpravách pracovních míst?
6. (bezbariérové přístupy, speciální pomůcky pro OZP k výkonu práce, jiné stavební práce apod.)

Společnosti spolupracují při zaměstnávání OZP s organizacemi sdružujícími a poskytujícími pomoc OZP a jejich zaměstnavatelům.

7. Spolupracujete při zaměstnávání OZP s organizacemi / sdruženími, které v této oblasti pomáhají OZP i jejich zaměstnavatelům?

Pokud ano:

8. Získáváte nové zaměstnance z těchto organizací?
9. Spolupracujete s těmito organizacemi i po přijmutí zaměstnance, tedy v průběhu zaměstnávání?

Pokud ne:

10. Z jakých zdrojů získáváte nové zaměstnance?

11. Jak probíhá přijímání, adaptace zaměstnanců a na koho se mohou obrátit v případě nějakých překážek a problémů při práci?

Společnosti požívají finanční příspěvky, které se pojí k zaměstnávání OZP.

12. Čerpá vaše společnost nějaké příspěvky, které se váží k zaměstnávání OZP?
13. Jaké příspěvky čerpá vaše společnost?

Ze zaměstnávání OZP plynou společností výhody přímo na pracovištích i v postavení na trhu (konkurence, zákazníci).

14. Získává vaše společnost díky zaměstnávání OZP, tedy jako společensky odpovědná společnost lepší pozici na trhu vůči konkurenci?
15. Vyvolává zaměstnávání OZP pozitivnější postoj zákazníků ke společnosti a zvyšuje se tím i jejich počet?
16. Má zaměstnávání OZP a tedy různorodost v pracovním kolektivu, případně týmech, pozitivní vliv na kulturu organizace, na sociální atmosféru na pracovišti, na vztahy uvnitř organizace a na produktivitu práce?