



# **BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Employment of Disabled People

## **STUDIJNÍ PROGRAM**

Ekonomika a management

## **STUDIJNÍ OBOR**

Personální management v průmyslových podnicích

## **VEDOUCÍ PRÁCE**

Ing. Eva Škorňová

HEJNÁ


ŽANETA

**2018**


### I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení:	Hájná	Jméno:	Zaneta	Osobní číslo:	460R51
Fakulta/ústav:	Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)				
Zadávací katedra/ústav:	Oddělení manažerských studií				
Studijní program:	Ekonomika a management				
Studijní obor:	Personální management v průmyslových podnicích				

### II. ÚDAJE K BAKALÁŘSKÉ PRÁCI

Název bakalářské práce:	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením		
Název bakalářské práce anglicky:	Employment of Disabled People		
Pokyny pro vypracování:	Cílem bakalářské práce je analýza podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich zařazení do pracovních týmů ve vybrané společnosti. Na základě provedeného šetření a výhodnocení dotazníku bude navržen vhodný postup k odstranění zjištěných nedostatků. Přínosem práce bude zpracovaný návrh postupu, jak připravit a realizovat spolupráci týmů OZP a lidí bez zdravotního omezení, aby podporovala motivaci spolupráce těchto týmů. Osnova: 1) Abstrakt, 2) Úvod, 3) Teoretická část (OZP, zaměstnavatel, spolupráce týmů), 4) Praktická část (hledání práce člověka s handicapem, dotazník a jeho vyhodnocení), 5) Závěr, 6) Zdroje, 7) Přílohy		
Seznam doporučené literatury:	BĚLINA, Miroslav. Zákoník práce: komentář. V Praze: C.H. Beck, 2012. Velké komentáře. ISBN 978-80-7179-251-5 ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mládežtých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií. Olomouc: ANAG, 2003. Práce, mzdy, příjmy. ISBN 978-80-7263-751-5.; HRDÁ, Jana. Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením. Praha: Jedličkův ústav a školy, 2007. ISBN 978-80-903676-1-6; KOMENDOVÁ, Jana. Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. Ostrava: Key Publishing, 2009. Právo (Key Publishing). ISBN 978-80-7418-022-4.		
Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:	Ing. Eva Škorňová, oddělení manažerských studií		
Jméno a pracoviště konzultant(a) bakalářské práce:			
Datum zadání bakalářské práce:	5. 12. 2017	Termín odevzdání bakalářské práce:	5. 5. 2018
Přítomnost zadání bakalářské práce:	31. 8. 2019		
			
Podpis vedoucí(ho) práce	Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry	Podpis děkana(ky)	

### III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

<u>21-03-2018</u>	
Datum převzetí zadání	Podpis studenta(ky)

Hejná, Žaneta. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Praha: ČVUT 2018. Bachelářská 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: 17. 04. 2018

Podpis:

## **Poděkování**

Ráda bych poděkovala Ing. Evě Škorňové za vedení bakalářské práce, trpělivost a vstřícnost. Dále bych chtěla poděkovat společnosti Beta Praha a. s. za spolupráci při získávání informací pro výzkumnou část práce. Děkuji i svému okolí, které mi bylo oporou.

# **Abstrakt**

Tato bakalářská práce pojednává o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením, se zaměřením na spolupráci zaměstnanců v mnou vybrané společnosti. Tato práce se skládá ze dvou částí - teoretické a praktické. V teoretické části se zabývám základními pojmy, legislativními úpravami, právy a povinnostmi zaměstnavatelů, spoluprací týmů a integrací zaměstnanců do společnosti a do pracovního procesu. Celá teoretická část se promítá do praktické části, která je zaměřena na pracovní kolektiv, spolupráci a komunikaci zaměstnanců. Praktickou část uzavírám doporučením několika způsobů, jak zlepšit spolupráci a komunikaci ve společnosti.

## **Klíčová slova**

Osoba se zdravotním postižením, zaměstnávání, zaměstnanec, zaměstnavatel, zdravotní postižení, úřad práce

# **Abstract**

This bachelor thesis deals with the issue of employing people with disabilities, focusing on the cooperation of employees in the selected society. This thesis consists of two parts - theoretical and practical. In the theoretical part I deal with basic notions, legislative adjustments, employers' rights and obligations, teamwork and integration of employees into society and into the working process. The whole theoretical part is reflected in the practical part, which is focused on working team, cooperation and communication of employees. The practical part concludes with recommendations of several ways to improve cooperation and communication in society.

## **Key words**

Disable people, employment, employee, employer, disability, employment office

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>5</b>
<b>1 OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM (OZP)</b> .....	<b>7</b>
1.1 Definice OZP .....	7
1.2 Posuzování invalidity .....	8
1.3 OZP v mezinárodních organizacích (OSN, MOP, SZO).....	9
1.4 PRŮKAZ OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM .....	11
<b>2 ZAMĚSTNAVATEL</b> .....	<b>13</b>
2.1 Práva a povinnosti zaměstnavatelů .....	13
2.2 Plnění povinného podílu .....	14
2.3 Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním místě .....	16
2.4 Příspěvek na chráněné pracovní místo .....	17
2.5 Příspěvek na úhradu provozních nákladů .....	19
<b>3 SPOLUPRÁCE TÝMŮ</b> .....	<b>21</b>
3.1 Tým.....	21
3.2 Spolupráce týmů .....	22
3.3 Integrace osob se zdravotním postižením do společnosti a do pracovního procesu .....	24
<b>4 KAPITOLA ČTVRTÁ</b> .....	<b>28</b>
4.1 Cíl výzkumu, výzkumné předpoklady, vybraná společnost, realizace.....	28
4.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření .....	31
4.3 Doporučení.....	43
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>45</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>47</b>
<b>SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ</b> .....	<b>48</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ</b> .....	<b>49</b>
<b>PŘÍLOHY</b> .....	<b>50</b>
PŘÍLOHA Č. 1 – Dotazník pro zaměstnance se zdravotním postižením .....	50
PŘÍLOHA Č. 2 – Dotazník pro zaměstnance bez zdravotního postižení.....	53
PŘÍLOHA Č. 3 – Grafy, které nejsou použity v textu (vycházejí z dotazníku pro zaměstnance se zdravotním postižením) .....	55
PŘÍLOHA Č. 4 – Grafy, které nejsou použity v textu (vycházejí z dotazníku pro zaměstnance bez zdravotního postižení) .....	60



# ÚVOD

Spolupráce je součástí každodenních pracovněprávních vtaů na všech pracovištích. Můžte začínat jen letmým pozdravem a končit u řešení rozsáhlého projektu spojujícího celou firmu. Jako spolupráci je vnímáno i to, když kolegovi poradíme nebo my naopak poprosíme o pomoc jeho. Aby byla dobrá spolupráce, musí být dokonalá komunikace. Pokud je špatná komunikace, nikdy nebude nic fungovat tak, jak bychom chtěli a potřebovali. Musíme se naučit komunikovat jasně a srozumitelně.

Předložená BP je věnována zaměstnávání OZP, jejich optimálnímu začlenění do pracovního procesu a spolupráci. Zde právě komunikace představuje důležitý prvek. Uvědomme si, že do kontaktu s osobou se zdravotním postižením se můžeme dostat kdekoliv a kdykoliv. Tudíž bychom měli mít alespoň základní úctu k těmto osobám, když budou potřebovat pomost a poradit, tak to uděláme. Uvědomme si, že ani tyto osoby se nenacházejí ve vhodné situaci. Jak v životě, tak právě i v pracovním poměru. Ony samy musí čelit hned ze začátku větším nárokům a předsudkům ze strany zaměstnavatele, který přemýšlí, zda je pro něj výhodné zaměstnat osoby se zdravotním postižením nebo osobu bez postižení.

Cílem této práce je se podívat na spolupráci zaměstnanců se zdravotním a bez zdravotního postižení. Vyhodnotit jaké mají mezi sebou vztahy, jak zapadají do kolektivu a jestli mezi nimi funguje spolupráce.

V teoretické části jsme popsala a zhodnotila všechny informace, které jsem čerpala jak z odborné knižní literatury, tak i z internetových zdrojů. Tuto část začínám uvedením problematiky týkající se osob se zdravotním postižením a osob zdravotně znevýhodněných. Jak se tato skupina osob vymezuje, v jakém zákoně najdeme všechny potřebné informace, které bychom potřebovali vědět. Velmi krátce jsme rozepsala mezinárodní organizace, které se zabývají pojmem osoby se zdravotním postižením. Na druhou stranu jsem detailně rozepsala kapitolu, která popisuje zaměstnavatele. Jaká má práva a povinnosti, co musí plnit, pokud zaměstnává OZP a jaké příspěvky může od úřadu práce dostat na podporu v zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Teoretickou část bych zakončila kapitolou spolupráce, ve které budu pokračovat i v praktické části. Úplně poslední bod jsme pojmla jako integraci osob se zdravotním postižením do společnosti a pracovního prostředí.

V praktické části se nejprve nachází stručný profil společnosti, kterou jsem si vybrala. Dále byl stanoven cíl výzkumu, ze kterého vychází výzkumné předpoklady, na které jsem se formou dotazníkového šetření zaměřila. Vypracovala jsem dva dotazníky, kdy jeden byl pro zaměstnance se zdravotním postižením a druhý pro zaměstnance bez zdravotního postižení, ale oba dotazníky spolu korespondují a doplňují se. Na základě dotazníkového šetření jsem udělala vyhodnocení, které pro společnost dopadlo velmi pozitivně. Ale i přes to jsem společnosti na konci praktické části navrhla několik doporučení, jak by mohla zlepšit spolupráci a komunikaci mezi zaměstnanci.

# **TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM (OZP)

V úvodní kapitole bych chtěla přiblížit, jak definuje osobu se zdravotním postižením (dále jen OZP) zákon o zaměstnanosti, kdo se za OZP považuje a v jakém stupni invalidity se fyzické osoby nacházejí. Dále bych chtěla upřesnit, jak se samotné posuzování invalidity provádí a co je k tomu zapotřebí. Ve druhé polovině této kapitoly budu mluvit o mezinárodních organizacích, jak ony vidí OZP a jak je definují. Vybrala jsem tři organizace a to: Organizaci spojených národů (dále jen OSN), Mezinárodní organizaci práce (dále jen MOP) a Světovou zdravotnickou organizaci (dále jen SZO). Na konci této kapitoly bych chtěla věnovat pár slov průkazům pro osoby zdravotně postižené, pro koho jsou určeny a jak je mohou dostat.

## 1.1 Definice OZP

Osobu se zdravotním postižením můžeme definovat několika způsoby a to podle nejdůležitějších mezinárodních dokumentů upravujících tuto skupinu lidí (podle dokumentů Mezinárodní organizace práce (MOP), podle dokumentů OSN či podle přístupů Světové zdravotnické organizace (SZO)). V České republice podle §67 - §84 zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.

Není jednoduché definovat osobu se zdravotním postižením. Důvodem je, že tato skupina není jednotnou skupinou osob, protože se sem řadí osoby s fyzickým, smyslovým a také mentálním postižením. V současné době se mezi osoby se zdravotním postižením začínají řadit i lidé s psychickou poruchou. U některých osob dochází ke spojení dvou či více poruch (Komendová, 2009, s. 14).

Osobu se zdravotním postižením definují ustanovení §67 - §84 zákona 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Jako OZP definujeme osobu, které je na trhu práce poskytována zvýšená ochrana (Kořánová et. al., 2015, s. 64).

Osobou se zdravotním postižením (dále jen OZP) jsou fyzické osoby, které jsou:

- a) rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo ve druhém stupni
- c) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením), (Kořánová et. al., 2015, s. 64).

Za osobu zdravotně znevýhodněnou se považuje osoba, která může vykonávat soustavou a jinou výdělečnou činnost. Využívá dosavadní kvalifikaci, získává kvalifikaci, vykonává dosavadní povolání anebo zůstává pracovně začleněna, ale je omezena z důvodu dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu. Je vhodné přizpůsobit osobě znevýhodněné i pracovní dobu a pracovní prostředí. Osoba v prvním, druhém a

třetím stupni invalidity není osoba zdravotně znevýhodněná (Komendová, 2009, s. 103).

Invalidita vychází pouze z poklesu pracovní schopnosti v důsledku dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu (Komendová, 2009, s. 109).

- a) jedná-li se o invaliditu prvního stupně, pokles musí být nejméně o 35 %, nejvíce o 49 %
- b) jedná-li se o invaliditu druhého stupně, pokles musí být nejméně o 50 %, nejvíce o 69 %
- c) jedná-li se o invaliditu třetího stupně, pokles musí být nejméně o 70 % (Kořánová et. al., 2015, s. 64)

## 1.2 Posuzování invalidity

Změnu stupně invalidity posuzují posudkoví lékaři okresních správ sociálního zabezpečení. Pokles pracovní schopnosti je snížení schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, duševních a smyslových schopností v porovnání se stavem, který byl zjištěn u osoby před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Trvá-li tento stav déle než 1 rok, jedná se o dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav. Projevit se může např. neschopností vykonávat dosavadní práci, neschopností pracovat v takovém rozsahu a intenzitě jako před vznikem dlouhodobě nepříznivého stavu nebo existencí určitých omezení při práci (Kořánová et. al., 2015, s. 65).

Fyzická osoba dokládá skutečnost, že je osobou zdravotně postiženou v prvním, druhém a třetím stupni potvrzením nebo posudkem orgánu sociálního zabezpečení. Orgán sociálního zabezpečení také vydává potvrzení nebo rozhodnutí, jedná-li se o skutečnost, zdali je fyzická osoba osobou znevýhodněnou. Osobou se zdravotním postižením v prvním a druhém stupni je i fyzická osoba, která již nebyla posouzena jako invalidní. A to ode dne tohoto posouzení ještě na dalších 12 měsíců (se s ní jedná jako s osobou se zdravotním postižením), (§ 67 odst. 6. zákona o zaměstnanosti).

Na úřadu práce, v určené krajské pobočce, pod kterou osoby se zdravotním postižením spadají, se vede evidence těchto osob. Součástí této evidence jsou osobní a identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, údaje o právním důvodu, proč se tato osoba stala zdravotně postiženou, údaje o omezení v pracovním uplatnění a údaje o pracovní rehabilitaci. Tyto údaje jsou neveřejné a určeny pouze pro zapojení a setrvání osob na pracovním trhu a ke statistickým účelům. Tato krajská pobočka úřadu práce může tyto údaje učinit nepřístupnými, pokud fyzická osoba přestane být osobou se zdravotním postižením, a to až do doby, než se vytvoří nové důvody pro jejich zpracování (§ 68 odst. 1. – 3., zákona o zaměstnanosti).

Osoba ve třetím stupni invalidity (dříve plná invalidita), je taková osoba, u které poklesly pracovní schopnosti nejméně o 70 % a může vykonávat výdělečnou činnost jen za zcela mimořádných podmínek (Liberdová, 2010, s. 8). Třetí stupeň invalidity

můžeme rozdělit na první a druhý typ. První typ bere v potaz pouze zdravotní podklad, kterým je snížení pracovní schopnosti a důvodem poklesu musí být dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav (Komendová, 2009, s. 89). Pokud je osoba schopna výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek jedná se o druhý typ (Komendová, 2009, s. 95). Mezi osoby ve třetím stupni invalidity se řadí takové osoby, jejichž postižení je smyslové (nevidomost, těžce slabý zrak s těžkou nedoslýchavostí či hluchotou), pohybové (ztráta končetin, ochrnutí, různé druhy amputace dolních i horních končetin, zdravotní postižení způsobující imobilitu) nebo mentální (střední mentální retardace, těžké duševní onemocnění), (Liberdová, 2010, s. 107).

Osoba v prvním a ve druhém stupni invalidity (dříve částečná invalidita), je taková osoba, u které byl pokles nejméně 35 % avšak nejvíce 69 % v pracovní schopnosti. Této osobě jsou značně ztíženy životní podmínky ve vykonávání výdělečné činnosti (Liberdová, 2010, s. 9). Stejně jako u třetího stupně invalidity, se první a druhý stupeň invalidity dělí na dva typy – první a druhý. Rozdělení je totožné. První typ se zabývá poklesem míry schopnosti k výdělečné činnosti a u druhého typu se jedná o skutečnost, že osoba trpí zdravotním postižením, které jí ztěžuje obecné životní podmínky (Komendová, 2009, s. 98). Do této kategorie spadají zdravotní postižení hlavně ortopedická (postižení krku nebo hlavy, omezená schopnost chůze, omezená funkce paže, ochrnutí končetiny), dále také smyslová (oboustranná hluchota, snížení zrakové ostrosti obou očí nebo zúžení zorného pole), ale i nervová či chirurgická postižení (Liberdová, 2010, s. 107).

Osoba znevýhodněná není osobou částečně nebo plně invalidní (Liberdová, 2010, s. 9). Pokud se její zdravotní stav zhorší může se stát osobou invalidní.

### **1.3 OZP v mezinárodních organizacích (OSN, MOP, SZO)**

Posuzování osoby se zdravotním postižením posuzují evropské a světové dokumenty, mezi které patří dokument OSN, který je propojen s Mezinárodní organizací práce a Světovou zdravotnickou organizací. Jsou sice propojeny, ale každá z organizací má samostatné pole působnosti a disponuje vlastní právní subjektivitou. Charakteristický znak v těchto dokumentech není samotný zdravotní stav jednotlivce, ale jaké dopady bude mít tento stav na jeho život a na život související s výkonem práce. Můžeme říci, že společným znakem pro tyto dokumenty je fakt, že uznává osobu se zdravotním postižením jako osobu, která má trvalé fyzické, psychické, mentální a smyslové postižení, které by mohlo bránit v jejím každodenním životě a v následném výkonu pracovní činnosti.

Valné shromáždění OSN přijalo Deklaraci práv osob se zdravotním postižením dne 9. prosince 1975, tato deklarace podává jinou a obecnější definici osoby se zdravotním postižením než MOP a SZO. Chápe ji jako osobu, která není schopna si z části nebo plně zabezpečit životní potřeby jako běžný jednatel z důvodu určité vrozené nebo nevrozené vady spočívající v postižení fyzických nebo duševních (Komendová, 2009, s.

19; Deklarace práv osob se zdravotním postižením). Tento dokument je obecnější z toho důvodu, protože chce chránit lidská práva osob se zdravotním postižením celkově, nikoli jen v pracovních procesech. Hlavním programem je zde i zákaz diskriminace osob se zdravotním postižením a rovnost těchto osob. Činění rozdílů, omezení či vyloučení těchto osob s cílem narušení jejich uznání a uplatnění, je chápáno jako diskriminační (Slašťanová, 2012, s. 35 - 36). 28. října 1993 byl Valným shromážděním přijat soubor pravidel, který rozeznává mezi pojmy „postižení“ a „handicap“. Postižení je zde chápáno jako množství funkčních omezení, která se vyskytují ve kterékoli populaci na světě. Toto omezení je buď přechodného nebo trvalého rázu. Kdežto handicap je omezení až ztráta příležitosti k normálnímu životu, který žijí ostatní osoby bez zdravotního postižení (Komendová, 2009, s. 19). Je to rozpor mezi vnějším prostředím a osobou se zdravotním postižením, protože zde existují nevyrovnané podmínky mezi osobami, jak v cestě za zaměstnáním či v komunikaci nebo vzdělávání, tento dokument by to chtěl změnit.

Mezinárodní organizace práce (později jen MOP) je mezinárodní organizace, která byla přidružena k OSN v období 1. světové války. Vznikla z důvodu sociální a společenské situace. Tato organizace se zabývá sociálními a společenskými otázkami na základní úrovni. Mezi oblasti, o které se zajímá, patří rovnost příležitostí a zacházení, nucené práce, diskriminace a další zásadní otázky týkající se pracovního práva a sociálního zabezpečení (Slašťanová, 2012, s. 38). MOP se tedy nezabývá a nedefinuje přímo osobu se zdravotním postižením, ale říká, jak je vhodné snížit příčiny a důsledky zdravotního postižení, aby si osoba znevýhodněná mohla nalézt a zachovat vhodné zaměstnání, vrátit se zpět do zaměstnání nebo dosáhnout i postupu ve stávajícím zaměstnání. Jedná se o dokument na mezinárodní úrovni, tudíž řeší otázku jen velmi obecně a další náležitosti nechává na vnitrostátním zákonodárství a vnitrostátní praxi (Komendová, 2009, s. 15, 17).

Světová zdravotnická organizace (dále jen SZO) v systému OSN vystupuje jako koordinující a řídicí orgán pro otázky spojené se zdravím. V dnešní době ji tvoří 193 států světa a byla založena roku 1948. SZO se snaží zabezpečit, co možná nejvyšší úroveň zdraví občanů pro všechny státy, tvořící tuto organizaci. Zdraví je zde chápáno jako status celkového duševního, fyzického a společenského blahobytu, nikoli jako absence nemoci či vady a to podle Preambule Ústavy Světové zdravotnické organizace (Komendová, 2009, s. 17). Důležitou myšlenkou je, že tato organizace počítá s tím, že v průběhu života může být každý člověk postižen určitým stupněm snížení zdraví a snaží se zlepšovat zdravotní podmínky tak, aby bylo dosaženo naplňujícího a produktivního života.

## 1.4 Průkaz osoby se zdravotním postižením

Na průkaz osoby se zdravotním postižením má nárok osoba starší 1 roku s postižením tělesným, duševním nebo smyslovým, včetně osob s poruchou autistického spektra. Pokud jejich zdravotní stav je dlouhodobě nepříznivý a mají podstatně omezenou pohyblivost a orientaci (Marksová, 2016, s. 6). Existují tři typy průkazů, na které mají nárok osoby se středně těžkým, těžkým a zvláště těžkým zdravotním postižením. Každý z průkazů je určen pro jinou kategorii a nese v sobě určité výhody, které tato skupina má. Tyto výhody přiznávají právní předpisy nad rámec zákona díky obchodním strategiím, v rámci odpovědnosti firmy.

Pro osoby se středně těžkým postižením, při dlouhodobě nepříznivém zdravotním stavu, je určena průkazka s názvem „TP“. Tuto průkazku dostávají lidé, kteří se umí pohybovat v domácím prostředí, ale v exteriéru mají již zhoršenou orientaci a určité problémy na nerovném povrchu a v okolí překážek. Díky průkazce „TP“ má taková osoba nárok na vyhrazené místo k sezení, kromě těch, které jsou vázány zakoupením místenky. Má přednost při projednávání osobních záležitostí při delším čekání, do kterých ale nepatří nákup v obchodech, ošetření či vyšetření ve zdravotnickém zařízení ani obstarávání placených služeb (Ministerstvo práce a sociálních věcí, online, 13. 12. 2017).

Průkaz s názvem „ZTP“ je určen pro osoby s těžkým funkčním postižením při dlouhodobě nepříznivém zdravotním stavu. Tato osoba je také schopna pohybu v domácím prostředí, ale má již větší problémy pohyblivosti v exteriéru a zvládne chůzi tam jen krátké vzdálenosti. Průkaz „ZTP“ má kromě výše uvedených výhod také bezplatnou dopravu pravidelnými spoji veřejné dopravy a 75% slevu na jízdné ve vnitrostátní vlakové a autobusové dopravě (Marksová, 2016, s. 6 – 7).

Posledním průkazem je průkaz označený jako „ZTP/P, který patří osobám se zvláště těžkým funkčním postižením a úplným postižením pohyblivosti při dlouhodobě nepříznivém zdravotním stavu. Jedná se o stav, kdy je osoba schopna chůze v domácím prostředí jen se značnými obtížemi a v exteriéru není chůze schopna vůbec nebo jen s pomocí invalidního vozíku. Pokud je osoba držitelem průkazu „ZTP/P“ má stejné výhody jako ty dva předchozí průkazy. Navíc má bezplatnou hromadnou dopravu pro jeho průvodce nebo vodícího psa (Marksová, 2016, s. 6 - 7).

Pokud je osoba držitelem průkazů „TP“ a „ZTP“ má nárok také na nenárokové benefity, kterými jsou snížené vstupné na filmové či divadelní představení, sportovní nebo kulturní akce.

Tyto informace týkající se průkazů osob se zdravotním postižením jsou v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí, kdežto parkovací průkazy pro osoby se zdravotním postižením má v kompetenci Ministerstvo dopravy (Ministerstvo práce a sociálních věcí, online, 13. 12. 2017).

Má-li osoba dostat průkaz osoby se zdravotním postižením posuzují to posudkoví lékaři okresní správy sociálního zabezpečení, kteří vyplňují tiskopis, který je jeden z podkladů pro rozhodování České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) a pro úřad práce k přidělování příspěvků pro osoby se zdravotním postižením (Marksová, 2016, s. 7 – 8).

Jak jsem již psala výše, tento průkaz může být vydán osobě starší 1 roku v případě dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu funkčnosti pohybu a orientace v prostoru. Včetně osob s poruchou autistického spektra.

Tyto průkazy se vydávají na různě dlouhou dobu záleží individuálně na každé osobě se zdravotním postižením. Přihlíží se na předpokládaný vývoj zdravotního stavu a dalších rozhodující skutečností. V některých případech se průkazy vydávají i trvale. Tento průkaz platí jen na území České republiky, ale ve všech státech Evropské unie existují obdobné průkazy.



## 2 ZAMĚSTNAVATEL

Ve druhé kapitole budu popisovat, jaká práva a povinnosti musí zaměstnavatel dodržet vůči osobám se zdravotním postižením. Co je pracovní rehabilitace, co všechno zahrnuje a kdo ji zabezpečuje. Dalším bodem bude plnění povinného podílu, které je definováno §81 odst. 1. zákona o zaměstnanosti, jedná se o povinnost zaměstnávat alespoň jednu osobu se zdravotním postižením, pokud má zaměstnavatel více než 25 zaměstnanců nebo jakými jinými způsoby by měl tuto povinnost splnit. Další tři podkapitoly se budou zabývat tím, jaké příspěvky může zaměstnavatel dostat od příslušného krajského úřadu práce, pokud bude zaměstnávat OZP. Mezi tyto příspěvky patří: příspěvek na podporu zaměstnávání, příspěvek na chráněné pracovní místo a příspěvek na úhradu provozních nákladů.

### 2.1 Práva a povinnosti zaměstnavatelů

Mezi povinnosti zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají OZP patří:

- a) Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v plnění povinného podílu, pokud mu to jeho vlastní podmínky dovolí a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb, by měl vyhrazovat a přizpůsobovat pracovní podmínky a pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením,
- b) při zajištění pracovní rehabilitace spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR,
- c) měl by spravovat evidenci o všech zaměstnaných osobách se zdravotním postižením, tato evidence musí obsahovat údaj o důvodu, na základě, kterého byla osoba uznána osobou se zdravotním postižením
- d) měl by mít evidenci všech pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením (Ministerstvo práce a sociálních věcí, online, 13. 12. 2017)

#### Pracovní rehabilitace

V pracovní rehabilitaci se jedná o získávání a udržování vhodného zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením v souvislé činnosti. Rehabilitace zahrnuje poradenskou činnost, která je zejména zaměřena na volbu povolání, zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti pro osoby se zdravotním postižením. Zajišťuje teoretickou i praktickou přípravu na zaměstnání. Pomáhá zprostředkovat a udržet zaměstnání a vytváří přijatelné podmínky pro výkon zaměstnání a výdělečné činnosti. Krajská pobočka úřadu práce, ke které osoba se zdravotním postižením náleží, zabezpečuje pracovní rehabilitaci ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky. Úřad práce se tímto začne zabývat poté, co dostane od žadatele žádost k pracovní rehabilitaci, jelikož se jedná o svobodné rozhodnutí jedince. Žádost musí obsahovat doklad, který osvědčuje, že žadatel je osobou se zdravotním postižením (Červinka et. al., 2012, s. 63). Pokud je žádost schválena, úřad práce společně s osobou se ZP sestavuje individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na zdravotní způsobilost osoby, zda je osoba schopna

vykonávat zaměstnání soustavně nebo zda je schopna vykonávat jinou výdělečnou činnost. Hledí se také na aktuální situaci na trhu práce (Kořánová et. al., 2015, s. 68).

Pracovní rehabilitaci zajišťuje daný úřad práce, který také hradí náklady spojené s vykonáním pracovní rehabilitace. Jestliže se rehabilitace nekoná v místě bydliště dané osoby, musí úřad práce zaplatit za tuto osobu prokázané jízdné, prokázané výdaje za ubytování a stravu a také pojištění pro případ škody způsobené účastníkem (Marksová, 2016, s. 10 – 11).

Jedná se o přípravu osoby k práci, tudíž jí za toto období náleží podpora při rekvalifikaci, která činí 60 % z poslední dosažené měsíční mzdy nebo vyměřovacího základu a vyplácí ji úřad práce. Tato podpora náleží jen osobě, která ve stejném období nepobírá starobní důchod, dávky nemocenského pojištění, mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu) (Červinka et. al., 2012, s. 65).

Na druhou stranu i zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od příslušných krajských poboček:

- a) poradenství a informace v záležitostech spojených se zaměstnáváním OZP
- b) spolupráci při vyhrazování a vytváření pracovních míst vhodných pro OZP
- c) a také kooperaci při přizpůsobování pracovních podmínek a pracovních míst pro OZP (Kořánová et. al., 2015, s. 67)

## **2.2 Plnění povinného podílu**

Povinnost plnit povinný podíl nastává u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají v pracovním poměru více než 25 zaměstnanců podle §81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Těmto zaměstnavatelům zákon o zaměstnanosti ukládá povinnost zaměstnávat 4 % osob se zdravotním postižením z průměrného ročního přepočteného počtu jeho zaměstnanců (Červinka et. al., 2012, s. 25). Do celkového počtu zaměstnanců se nepočítají zaměstnanci vykonávající práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k jinému zaměstnavateli. Jediným způsobem, jak zjistit počet zaměstnanců, kterých se týká povinné plnění, je průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců podle § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (Ministerstvo práce a sociálních věcí, online, 13. 2. 2018).

Zaměstnavatel může splnit povinnost zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu některým ze způsobů uvedených v § 81 odst. 2 písm. a) – c) zákona o zaměstnanosti nebo kombinací těchto způsobů:

- a) Zaměstnáváním OZP v pracovním poměru,
- b) odebíráním služeb a výrobků nebo zadáváním zakázek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením,
- c) odebíráním služeb a výrobků nebo zadáváním zakázek chráněným pracovním dílnám provozovaným obecně prospěšnou organizací, občanským sdružením, státem uznanou církví nebo náboženskou společností nebo právnickou

osobou evidovanou podle zákona upravujícího postavení církve a náboženských společností,

- d) odebíráním služeb a výrobků a zadáváním zakázek osobám se zdravotním postižením, které jsou OSVČ a nezaměstnávají žádného dalšího zaměstnance,
- e) nebo odvodem do státního rozpočtu (zaměstnavatelé, kteří jsou organizačními složkami státu nebo zařízení státem nemohou tohoto způsobu využít) podle ustanovení § 82 odst. 1 zákona o zaměstnanosti (Komendová, 2009, s. 140-141).

Odvodem do státního rozpočtu se rozumí odvod, za každého zaměstnance OZP, kterého by měl zaměstnavatel zaměstnávat, ale nezaměstnává. Výše odvodu je 2,5 násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. – 3. čtvrtletí příslušného kalendářního roku, v němž vznikla povinnost plnit povinný podíl. „*Určení průměrné mzdy v národním hospodářství vychází z údajů Českého statistického úřadu, který je uveřejněn ve Sbírce zákonů formou sdělení*“ (Komendová, 2009, s. 141).

Oznamovací povinnost:

Zaměstnavatel, který má více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, podle § 83 zákona o zaměstnanosti, má povinnost doložit dokumenty v písemné formě o plnění a způsobu povinného podílu do 15. února plynoucího roku za minulý kalendářní rok. Tyto dokumenty musí být doručeny příslušné krajské pobočce Úřadu práce České republiky (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 83, Ministerstvo práce a sociálních věcí, online, 13. 2. 2018).

Kontrolní činnost:

Na základě podnětu úřadu práce nebo plánu vlastní kontrolní činnosti může provést kontrolu dokumentů Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektoráty práce podle § 125 a §126 zákona o zaměstnanosti. Pokud zaměstnavatel nesplnil plnění povinného podílu zaměstnávat OZP, je povinen převést určenou částku, která mu byla stanovena krajským úřadem práce na účet ÚP ČR, pokud tak nesplnil je věc předána celnímu úřadu k vyřešení. Pokud zaměstnavatel splnil plnění povinného podílu, ale chybně si spočítal výši odvodu anebo odvedl více než by měl, poté se jedná o přeplatek, který mu bude příslušným krajským ÚP ČR na jeho účet, podle zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole vrácen (Červinka et. al., 2012, s. 33).

Výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců. Do tohoto výpočtu se počítají pouze zaměstnanci, kteří jsou zaměstnáni v pracovním poměru, nikoli na dohody o pracovní činnosti nebo provedení práce. Výpočet se provádí jako podíl skutečně odpracovaných hodin tohoto zaměstnance (zvýšené o neodpracované hodiny, které se týkaly pracovní neschopnosti (nemocenská), čerpání dovolené na zotavenou, z důvodů překážek v práci na straně zaměstnavatele i zaměstnance, v důsledků ošetření člena rodiny) a celkového fondu pracovní doby v daném kalendářním roce (bez svátků, které připadají v úvahu v týdenní pracovní době) (Leiblová, 2009, s. 72).

## **2.3 Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním místě**

Zaměstnavatelům, kteří hodlají nebo již zaměstnávají osoby se zdravotním postižením mohou být poskytnuty následující příspěvky:

- a) Na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě.
- b) Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro OZP.
- c) Na částečnou úhradu provozních nákladů spojených s chráněným pracovním místem nebo chráněnou pracovní dílnou.
- d) Úřad práce ČR může uhradit náklady spojené s přípravou osob k práci u zaměstnavatele, který na svém pracovišti provádí přípravu k práci u osob se zdravotním postižením (Kořánová et. al., 2015, s. 67).

Příspěvek na podporu v zaměstnávání se poskytuje zaměstnavateli, který na svém pracovišti, na chráněných pracovních místech, zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením (Ministerstvo práce a sociálních věcí, online, 13. 12. 2017). Výše příspěvku se vypočítává ze skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příspěvek poskytuje příslušný krajský úřad práce, v jehož obvodu je zaměstnavatel právnickou osobou a má zde sídlo nebo v jehož obvodu je zaměstnavatel fyzickou osobou a má zde bydliště (Komendová, 2009, s. 144).

Výše příspěvku je závislá na reálně vynaložených prostředcích na mzdy nebo platy na zaměstnance se zdravotním postižením v pracovním poměru. Tento příspěvek může dosáhnout až 75 % skutečně vynaložených nákladů na zaměstnance OZP, zahrnuje pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Také pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance (Komendová, 2009, 145). Nejvýše však může příspěvek dosahovat 8000 Kč u zaměstnance se zdravotním postižením. U zaměstnance zdravotně znevýhodněného tato výše příspěvku činí 5000 Kč (Ministerstvo práce a sociálních věcí, online, 13. 12. 2017).

Uplatnit nárok na zvýšení příspěvku může zaměstnavatel po jednom roce, u osob se zdravotním postižením činí nárůst nejvýše 2000 Kč, u osob znevýhodněných je nárůst nejvýše o 1000 Kč (Ministerstvo práce a sociálních věcí, online, 13. 12. 2017).

Zaměstnavatel žádá o příspěvek zpětně, pomocí písemné žádosti. Tento příspěvek se poskytuje za uplynulý čtvrt rok a žádost musí být doručena nejpozději do konce následujícího kalendářního měsíce po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí na odpovídající krajskou pobočku Úřadu práce ČR.

Příspěvek nemusí být poskytnut, pokud zaměstnavatel nesplnil podmínky k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí. Podmínky, které musí být splněny k poslednímu dni příslušného kalendářního měsíce jsou, že zaměstnavatel v evidenci daní nemá daňové nedoplatky vedené celním nebo finančním úřadem, nemá penále a nedoplatek na veřejném zdravotním pojištění a sociálním zabezpečení a státní politice zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §78 odst. 5). Existují však

výjimky, kdy zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek, které mu byly povoleny nebo mu bylo povoleno posečkáni daní, příspěvek mu bude poskytnut (Komendová, 2009, s. 145)

Pokud o příspěvek na určitou osobu se zdravotním postižením požádá více zaměstnavatelů, má nárok na příspěvek ten zaměstnavatel, u kterého vznikl pracovní poměr nejdříve a osoba se zdravotním postižením v tomto poměru stále setrvává. Kdyby skončil pracovní poměr v probíhajícím čtvrtletí, poskytne se tento příspěvek v poměrné části dalšímu zaměstnavateli, který o příspěvek žádal, pokud s ním byl uzavřen pracovní poměr. Jestliže zaměstnanec se zdravotním postižením uzavřel více pracovních poměrů s jinými zaměstnavateli ve stejný den, ani jeden ze zaměstnavatelů nemá nárok na příspěvek. Pokud má zaměstnanec se zdravotním postižením více pracovních poměrů u jednoho zaměstnavatele, poté náleží příspěvek měsíčně zaměstnavateli na zaměstnance ve výši uvedené v ustanovení § 78 odst. 2 (Komendová, 2009, s. 146). „Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené mzdové náklady včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, ve všech pracovních poměrech tohoto zaměstnance sčítají“ (Komendová, 2009, s. 146).

Jsou i případy, kdy nelze poskytnout příspěvek na zaměstnance se zdravotním postižením. A to, pokud za dané čtvrtletí je na zaměstnance se zdravotním postižením pobírán jiný příspěvek od úřadu práce. Nebo zaměstnanec v daném čtvrtletí pobírá starobní důchod nebo byl zaměstnán na chráněném pracovním místě, na které je pobírán zaměstnavatelem příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů v daném čtvrtletí. Nebo nemá zaměstnanec v pracovní smlouvě sjednáno místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele a nesouhlasil s kontrolou jeho práce v místě výkonu této práce (Komendová, 2009, s. 146).

## **2.4 Příspěvek na chráněné pracovní místo**

Úřad práce poskytuje tři příspěvky pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. První je příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním trhu, o kterém jsem již psala výše, dalším příspěvkem je příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP a posledním příspěvkem je příspěvek na úhradu provozních nákladů souvisejících se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP, je takový příspěvek, který dostává zaměstnavatel od úřadu práce na základě podepsání písemné dohody uzavřené právě s úřadem práce. Pracovní místo, na které je dostáván příspěvek, musí být zřízeno a obsazeno po dobu alespoň 3 let osobou se zdravotním postižením (Ministerstvo práce a sociálních věcí, online, 13. 12. 2017). Výše příspěvku dosahuje maximálně osminásobku u osob se zdravotním postižením a u osob s těžším zdravotním postižením (3. stupeň) až dvanáctinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §75 odst. 2.). Pokud na základě jedné písemné dohody zřizuje zaměstnavatel s úřadem práce 10

a více pracovních míst pro OZP, výše příspěvku bude vyšší. U osob se zdravotním postižením bude výše příspěvku maximálně desetinásobek a u osob s těžším zdravotním postižením až čtrnáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství na jedno pracovní místo pro OZP (Leiblová, 2009, s. 70). Místo, které se zřizuje výhradně pro OZP, nesmí být obsazeno osobou bez zdravotního postižení. Tento příspěvek, stejně jako příspěvek na podporu v zaměstnávání OZP se poskytuje, pokud jsou splněny určité podmínky. Podmínky, které musí být splněny k poslednímu dni příslušného kalendářního měsíce jsou, že zaměstnavatel v evidenci daní nemá daňové nedoplatky vedené celním nebo finančním úřadem, nemá penále a nedoplatek na veřejném zdravotním pojištění a sociálním zabezpečení a státní politice zaměstnanosti (Leiblová, 2009, s. 70). Umožnil-li zaměstnavatel výkon nelegální práce podle §5 písm. e) bodu 3, je mu uložena pokuta, která nabývá právní moci rozhodnutím a příspěvek mu není přidělen po dobu 3 let ode dne nabytí tohoto rozhodnutí.

Žádost, kterou podává zaměstnavatel na zřízení pracovního místa pro OZP musí obsahovat jeho identifikační údaje, předmět a místo podnikání nebo činnosti zaměstnavatele a počet pracovních míst pro OZP a jejich charakteristiku. Zaměstnavatel je povinen dokládat doklad o jeho účtu v peněžním ústavu. Úřad práce zjišťuje buď sám nebo za účasti finančního nebo celního úřadu, zdravotní pojišťovny nebo okresní správy sociálního zabezpečení zda zaměstnavatel splnil podmínky, které jsem popsala výše (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 75 odst. 3). Zaměstnavatel může sám dokázat, že splnil podmínky pro dosažení příspěvku. Prokazuje se potvrzením, které nesmí být starší 30 dnů přede dnem podání žádosti. V žádosti musí být obsaženy všechny výše popsané údaje. Tyto údaje musí odpovídat skutečnému stavu ke dni uvedenému v tomto potvrzení. Mohou být předloženy i jiné dokumenty, které úřad práce může požadovat, ale jen pokud jsou nezbytně nutné pro posouzení žádosti o vytvoření pracovního místa pro OZP.

Písemná dohoda, kterou spolu sjednávají zaměstnavatel a úřad práce obsahuje:

- a) identifikační údaje všech účastníků dohody,
- b) popis pracovního místa pro OZP,
- c) slib zaměstnavatele, že místo vytvořené pro OZP bude obsazováno jen osobami se zdravotním postižením,
- d) dobu, po kterou a tudíž i den, od a do kterého bude muset být pracovní místo pro OZP obsazeno osobou se zdravotním postižením,
- e) specifikace a výše příspěvku a jeho způsob úhrady,
- f) popis všech podmínek poskytování příspěvku a způsob dokazování, zda jsou sjednané podmínky plněny,
- g) závazek zaměstnavatele pro vrácení příspěvku nebo poměrné části příspěvku. V případě, že mu byl příspěvek vyplacen v částce vyšší než mu náležela. Nebo mu byl poskytnut jeho zaviněním neprávem a také vrácení příspěvku v případě, že v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní mocí rozhodnutí mu byl poskytnut příspěvek, ale předtím mu byla uložena pokuta, jelikož umožnil výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3,
- h) poslední podmínkou jsou podmínky, podle kterých lze dohodu vypovědět (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 75 odst. 6 písm. a) – l), Leiblová, 2009, s. 70).

Porušením rozpočtové kázně může být nevrácení příspěvku za zřízení pracovního místa pro OZP. Úřad práce rozhoduje o rozlišení podmínek dohody pro poskytování tohoto příspěvku, zda došlo či nedošlo k splnění nebo nesplnění podmínek a tudíž k porušení rozpočtové kázně a pokud došlo k nesplnění, bude to postihováno odvodem podle zákona č. 218/2000 Sb., ve znění pozdějších předpisů (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §75 odst. 7. a 8.).

Stejně jako se poskytuje příspěvek na chráněné pracovní místo, se poskytuje také příspěvek na chráněnou pracovní dílnu. „*Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením*“ (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, § 76 odst. 1). V chráněné pracovní dílně musí činit roční přepočtový počet zaměstnanců nejméně 60 % a tato dílna musí být provozována nejméně 2 roky od data, které je sjednáno v dohodě. Tato písemná dohoda obsahuje stejné body, které obsahuje i dohoda na chráněné pracovní místo, kterou mezi sebou uzavírá zaměstnavatel a úřad práce (Leiblová, 2009, s. 72).

## **2.5 Příspěvek na úhradu provozních nákladů**

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě a v chráněné pracovní dílně.

Dalším příspěvkem, který může příslušný úřad práce poskytnout zaměstnavateli je příspěvek na úhradu provozních nákladů souvisejících se zaměstnáváním OZP. Příspěvek se také poskytuje na základě písemné dohody mezi těmito stranami. Příspěvek může činit nejvýše 48 000 Kč za jeden kalendářní rok (Červinka et. al., 2012, s. 57). Může být splněny stejné podmínky jako u ostatních příspěvků na OZP. Podmínky, které musí být splněny jsou, že zaměstnavatel v evidenci daní nemá daňové nedoplatky vedené celním nebo finančním úřadem, nemá penále a nedoplatky na veřejném zdravotním pojištění a sociálním zabezpečení a státní politice zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, §76 odst. 3).

Provozní náklady lze poskytnout na chráněné pracovní místo a na chráněnou pracovní dílnu podle § 76 zákona o zaměstnanosti a § 8 vyhlášky č. 390/2011 Sb. (Červinka et. al., 2012, s. 57). Těmito náklady jsou zvýšené správní náklady, náklady na dopravu, náklady provozních zaměstnanců a asistentů a náklady na přizpůsobení provozovny. Mezi zvýšené správní náklady patří náklady spojené s nájmem pracovní plochy, kde se zaměstnávají OZP, dále za vodné, stočné, spotřebu energie a paliva, ale také za vedení finanční a personální agendy. Do této skupiny patří i povinné revize, které jsou dané státem. Náklady provozních zaměstnanců a asistentů se počítají podle počtu odpracovaných hodin, pokud na ně není poskytován jiný příspěvek. Počítačové programy, komunikační pomůcky a hygienické potřeby spadají do nákladů na přizpůsobení provozovny (Červinka et. al., 2012, s. 57).

Stejně jako u příspěvku na chráněné pracovní místo pro OZP, se musí uvést účet zaměstnavatele v peněžním ústavu. Potvrzení splněných podmínek zajišťuje sám úřad práce, pokud k tomu dá zaměstnavatel souhlas a zproští se tak mlčenlivosti vůči finančnímu a celnímu úřadu, příslušné zdravotní pojišťovně a okresní správě sociálního zabezpečení (Červinka et. al., 2012, s. 61). Pokud sám předkládá potvrzení, nesmí být starší 30 dnů přede dnem požádání o potvrzení. Mohou být požadovány další doklady úřadem práce, pokud je to nezbytně nutné v souvislosti s poskytováním tohoto příspěvku.

Dohoda, kterou mezi sebou uzavírá úřad práce a zaměstnavatel, který zaměstnává osoby se zdravotním postižením, obsahuje stejné body jako dohoda o příspěvku na chráněné pracovní místo. Stejně tak nevrácení příspěvku, který zaměstnavateli nepatří nebo ho dostal ve vyšší míře, než by měl, a nevrátil ho, je porušením rozpočtové kázně.



## 3 SPOLUPRÁCE TÝMŮ

V poslední teoretické kapitole se budu zabývat problematikou týmu, týmových rolí, spolupráce mezi týmy a integrací osob do společnosti a pracovního prostředí. Nejprve jsem popsala, co je tým a jaké týmové role se v týmu nacházejí a jak jsou prospěšné pro svůj tým. Poté jsem se zabývala samostatnou spoluprací v týmu, jak tým funguje, aby dosahoval všech cílů, které má vytyčené. Posledním bodem je integrace osob, jak do společnosti, tak i do pracovního procesu. Tato kapitola mi přijde velmi důležitá. Popisuji zde předsudky a nedostatečnou informovanost zaměstnavatelů v zaměstnávání OZP. A také důležitost v zaměstnávání osoby se zdravotním postižením, aby mohla dále rozvíjet své schopnosti a mít určitou míru samostatnosti a nezávislosti, a tudíž i získat status výdělečného a pracujícího člověka. Připojila jsem i pár slov o zaměstnávání absolventů, kteří ukončí školu a snaží se najít zaměstnání a jakými problémy si musí projít.

### 3.1 Tým

Tým je skupina lidí, kteří chtějí dosahovat určeného cíle společnými silami s ostatními členy týmu (Kolajová, 2006, s. 12). Jestliže chceme, aby tým prosperoval, musí mít určité vlastnosti, mezi které patří užitečnost, efektivita, stabilita a dynamičnost (Plamínek, 2009, s. 43). Tým musí dělat úkoly, které budou užitečné někomu dalšímu a také efektivní. Měl by být stabilní a dynamický, členové by se neměli střídat každý týden, ale měli by umět spolu spolupracovat a navzájem si pomáhat, právě proto rozlišujeme několik typů týmových rolí, abychom předcházeli nepříznivým situacím. Každý typ role má určité vlastnosti, kterými vyniká, má určitý přínos pro tým, ale také určité riziko, které týmu hrozí.

Myslitel – tento typ role přináší do týmu určitou kreativitu, nápady. Podle něj je vše možné, i když pro ostatní je to nemožné. Nevýhodou u této role je, že se většinou jedná o neprůbojně jedince, kteří nejsou tak silní v komunikaci s ostatními.

Vyhledávač zdrojů – vyhledávači zdrojů jsou úplným opakem myslitelů, jsou extrovertní, své nápady sdílejí se všemi, jsou rychlí a mají řadu kontaktů, proto dokáží sehnat úplně vše – informace, finance či lidi.

Koordinátor – jedná se o vedoucí roli. Sami dobře vědí, že dosažení cílů je možné pouze pomocí svého týmu. Koordinuje a řídí svůj tým.

Formovač – jedná se o druhou vedoucí roli vedle koordinátora, ale formovač jde neúspěšně za cílem. Snaží se postupovat, co možná nejrychleji a nejefektivněji, velmi důležité jsou pro něj termíny

Vyhodnocovatel – jedná se o roli, která se neúčastní dění v týmu, spíše tým sleduje jen z pozadí, a komentuje spíše stinné stránky. Výhodou je, že se na problém dokáže podívat z více úhlů pohledu.

Týmový pracovník – zaměřuje se hlavně na mezilidské vztahy a pohodu v týmu

Realizátor – jedná se o takový typ role, který dodržuje určitý řád a způsoby, které nesmí být porušeny, pokud jsou jen minimálně porušeny vidí hned první krok k chaosu a bezvládí.

Dokončovatel – jedná se o člověka, který je soustředěný hlavně na detaily. Nastupuje při ukončování projektu, úkolu a musí vše zkontrolovat, hledá i minimální nedostatky, ale na druhou stranu, díky němu můžeme projekt prohlásit za dokončený, a hlavně bez chyb

Specialista – do týmu přispívá svými odbornými znalostmi

(Použila jsem rozdělení rolí podle R. Meredith Belbina s komentářem Plamínka a Bělohlávka (Plamínek, 2009, s. 47 – 48, Bělohlávek, 2008, s. 29 - 40).

Pokud budeme vybírat členy do týmu, měli bychom si dát pozor, aby každý typ role byl v týmu zastoupen jen jednou. Mohlo by se stát, že pokud by tam byla nějaká role dvakrát, mohlo by dojít k rozepři mezi těmito dvěma členy, a to nikdo nechce. Chceme, aby tým fungoval bezproblémově a aby dosahoval určených výsledků a cílů. Ideální počet členů v týmu jsou tři až pět, tudíž nějací jedinci mohou zastávat i více rolí. Jestliže vybíráme členy, musíme pohlížet i na to, aby byl tým efektivní a dosahoval výsledků. Ve společnosti se nachází jen velmi málo lidí, kteří zastávají pouze jednu roli, každý člověk je spíše kombinací dvou až tří rolí, protože každá lidská povaha je jiná a specifická (Bělohlávek, 2008, s. 29).

Týmy můžeme dále dělit také podle formálnosti a neformálnosti. Ty formální většinou vznikají v pracovním prostředí, pod vedením nadřízeného. Tento tým většinou řeší zadaný problém a snaží se ho vyřešit, co nejlépe umí. Kdežto neformální týmy vznikají povětšinou mimo pracovní prostředí, např. kluby nebo zájmové sdružení. Takový neformální tým může vzniknout i v pracovním prostředí, kde nejsou pevně dané vztahy mezi kolegy, neřeší se jen jeden problém, ale více jednoduchých úkolů a nemusí se odevzdávat celkové hodnocení úkolu. Také můžeme týmy rozdělit na dobu určitou a neurčitou (Kolajová, 2006, s. 13).

## **3.2 Spolupráce týmů**

Podstatou spolupráce je dosažení určitého výsledku pomocí všech členů týmu. Naplnění určitých zájmů účastníků je hnacím motorem pro spolupráci (Plamínek, 2009, s. 18). Spolupráce má určitý cíl, kterého by mělo být společnými silami dosaženo. Pokud hovořím o společných silách mám na mysli celý tým, ať už se skládá jen z osob bez postižení nebo je do týmu přidělena i osoba s postižením. Pro takovou osobu je velmi důležitý pocit, že úkoly ve skupině zvládne stejně tak dobře jako jeho kolegové bez postižení a má pocit určité potřeby. Pokud chceme, aby takový tým byl funkční potřebuje vykazovat určité znaky funkčnosti a těmi jsou:

Synergie – *„výkon skupiny převyšuje souhrn možností všech členů skupiny“* (Bělohlávek, 2008, s. 13). Můžeme to chápat tak, že každý jednotlivec má určité a hlavně rozdílné množství nápadů, myšlenek a schopností od svých kolegů, které není schopen dát sám do pohybu. Do pohybu je dávají až myšlenky a schopnosti dalších členů

skupiny, tím vzniká něco nového a jedinečného, co by jednotlivec nebyl schopen utvořit sám (Bělohlávek, 2008, s. 13).

Sdílené cíle – jednotlivci i celý tým chce dosáhnout cíle, který si na začátku spolupráce stanovili. Mohou na něm pracovat v součinnosti tzn. všichni členové týmu pracují na jednotlivých úkolech společně a jsou zodpovědní za výsledek, který vznikne. Nebo mohou pracovat v kooperaci tzn. že každý jednotlivec pracuje na určité části úkolu, tyto úkoly plněné jednotlivými pracovníky na sebe poté navazují. Tento způsob je ale limitován nejpomalejším či nejméně zkušeným zaměstnancem (Bělohlávek, 2008, s. 13).

Kvalitní komunikace – aby byla komunikace kvalitní, musí si celý tým rozumět. Musí vědět, co každý z členů má dělat, jaké jsou jeho úkoly a znát cíl či cíle, kterých má být dosaženo. Také si musí zvolit vhodný kanál pro komunikování, zda budou komunikovat pomocí technologií či z očí do očí, což je vždy lepší

Možnosti rozvoje - týmová spolupráce dává pracovníkům možnost rozvíjet se i osobně. Jelikož každý má jiné znalosti a zkušenosti, můžeme je od ostatních přebírat a tím se učit něco nového, poznávat nové směry práce či změnit přístup k práci, který jsme dosud neviděli.

Respekt – je zde vhodné zmínit i určitou dávku respektu, která musí být vůči nadřízenému orgánu, ale také k ostatním členům týmu (Plamínek, 2009, s. 36)

Zde jsem popsala jen klady skupiny, ale je jasné, že existují i negativní vlivy, které na skupinu působí, mezi nejčastější a nejvíce se projevující patří:

Špatné mezilidské vztahy – pokud je skupina složena z více členů a v této skupině se nalezne někdo, kdo nerespektuje ostatní, dělá naschvály či intriky, je práce v této skupině pro ostatní členy spíše na obtíž. V takové skupině by se řešily tyto problémy než úkoly spojené s dosažením cíle (Bělohlávek, 2008, s. 15).

Různost cílů – jak jsem již psala výše, skupina se snaží dosahovat společně cílů, ale může nastat i situace, kdy se jedinec snaží prosazovat své vlastní cíle na úkor toho společného. Na jedince s vlastními cíli navazuje i potřeba vysoké snahy se prosadit a ukázat ostatním, že právě tento člen je nejlepší a umí vše nejlépe, umí se prosadit (Bělohlávek, 2008, s. 14).

Mezi další negativní vlivy, které mohou oslabovat skupinu patří: nedostatečné řízení diskuze a negativní tlak skupiny na jednotlivce, skupinová lenost, která se velmi rychle šíří mezi ostatní členy týmu (Bělohlávek, 2008, s. 15), někteří členové týmu neumí vycházet s ostatními, spolupráce může potlačit individualitu jedince a spolupráce může být velmi časově náročná (Kolajová, 2006, s. 18).

### **3.3 Integrace osob se zdravotním postižením do společnosti a do pracovního procesu**

Velmi důležitou kapitolou, kterou bych zde chtěla zmínit je samotné začleňování lidí se zdravotním postižením do společnosti a také do pracovního procesu.

Žijeme v době, kdy se rozvíjí technologie a informovanost, ale stále si myslím, že informovanost o lidech s tělesným postižením není dostačující a lidé/zaměstnavatelé je mohou odsuzovat jen kvůli tomu, že mají v životopise napsáno OZP. Člověk se může stát osobou se zdravotním postižením dvěma způsoby, buď se narodí s nějakou nemocí, vadou, která do jeho života zasahuje méně či více nebo se mu postižení může stát v průběhu jeho života. Na takovou změnu není nikdo z nás připravený, nikdo ji nečeká, ale právě proto by měla být společnost na tyto případy připravena. Měla by vědět, co dělat a jak takovým lidem pomoci, jelikož pracovní kariéra zabírá v životě člověka velkou část. Měli bychom se pokusit, co nejlépe takového člověka integrovat do pracovního procesu. Protože status pracujícího a výdělečného člověka je pro takovou osobu velmi důležitý, mohla bych říci, že má až existenční smysl. Takový člověk potřebuje cítit potřebu, že je prospěšný, že může vykonávat stejné zaměstnání, dělat na stejných projektech či se podílet na stejných pracovních úkolech jako jeho kolegové bez zdravotního postižení. Tento člověk získává určitou samostatnost a nezávislost a do určité míry se může starat sám o sebe, záleží, jakou míru zdravotního postižení má (Procházková, 2009, s. 42 – 44).

Samostatná socializace by měla probíhat jak u lidí se zdravotním postižením, tak i u lidí, kteří žádné postižení nemají. S předáváním informací by se mělo začít už v raném věku, jelikož jak všichni víme i děti mohou ublížit slovy. Měli bychom jim vysvětlit, proč jejich kamarád má zdravotní postižení a proč by mu měly pomáhat, místo aby se mu začaly smát. Protože do dospělosti si neseme i předsudky. Nikdy jsme se s touto věcí nesetkali, proto nevíme, jak na ni reagovat a reagujeme jako někdo, kdo nemá dostatek informací. Předsudky mohou mít více podob, jedna z nich je podceňující, že osoba s postižením v nás vyvolává pocit, že bychom ji měli litovat, i když to ona sama nepotřebuje. Další pohled je odmítavý, kdy se na takovou osobu nahlíží, jako kdyby byla neužitečná a zatěžující. Velkou roli zde hrají i média, která jsou často zkratkovitá a povrchní a říkají nám, že lidé s postižením mají mnoho finančních výhod, ale už neřeknou, co pro to ti lidé musejí udělat, aby tyto výhody dostali. A tímto způsobem vznikají předsudky, kterým by se celá společnost měla vyvarovat (Novosad, 2009, s. 30-31).

Jak jsem již zmínila výše, je velmi důležité umět začleňovat osoby se zdravotním postižením do pracovního procesu. Podle §81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti je zaměstnavatel, který má více než 25 zaměstnanců povinen plnit povinný podíl v zaměstnávání OZP ve výši 4 %, což znamená, že v České republice je nastavena integrace osob se zdravotním postižením tímto způsobem. Dalším způsobem, kterým jsou OZP začleňováni do pracovního procesu jsou chráněné dílny.

Čeští zaměstnavatelé (nikoli chráněné dílny a pracovní místa přesně specifikovaná pro OZP) moc nechtějí zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, protože zaměstnavatelům chybí dostatečné informace a mají i určité předsudky o lidech se zdravotním postižením. Předsudek, který je nejrozšířenější je ten, že takový člověk bude často nemocný, proto kandidáta odmítají ještě dříve, než ho vidí. Ano, u takových lidí lze předpokládat, že budou chodit častěji k lékaři nebo budou častěji nemocní, ale každý člověk není stejný, proto každého musíme posuzovat individuálně a měli bychom mu dát možnost ukázat, co umí a v čem je dobrý. Jeden z nejhlavnějších důvodů, který omezuje zaměstnavatele je, že si myslí, že takový zdravotně postižený člověk nebude mít adekvátní kvalifikaci. Proto jsou takovým lidem nabízena pouze místa, označující se jako „tradičně pro postižené“, kterými mohou být zahradník, vrátný či telefonista, protože se u nich předpokládá, že nebudou mít takové schopnosti a dovednosti jako jiný kandidát bez zdravotního postižení (Procházková, 2009, s. 45). Dalším bodem je ten, že mají velmi málo informací o propouštění takových osob z pracovního poměru. Bojí se, že nebudou moci takového zaměstnance propustit, pokud si ho nechají i po zkušební době. Zde poukazují na nedostatek přesných informací, protože takového zaměstnance lze propustit, jen o tom musíme informovat daný úřad práce, který kontroluje, aby nedošlo k diskriminaci (Procházková, 2009, s. 45).

Pokud mluvíme o lidech s postižením, jedná se o velmi diferencovanou skupinu, která se skládá z lidí s postižením fyzickým, psychickým i mentálním, proto nemůžeme jednotně říci, zda pro ně dnešní trh práce bude příznivý či nepříznivý. V jejich neprospěch hraje velkou roli vzdělávání, které je často nedostatečné či nevhodné, proto mají jen velmi malou šanci dostat se na vyšší pozice a provádějí především práce manuální. Pokud se zaměstnavatel rozhodne přijmout do pracovního procesu osobu se zdravotním postižením, musí si pečlivě promyslet a spočítat všechny náklady s takovým přijetím spojené, musí si říci, zda dané pracovní úkoly, které náleží danému pracovnímu místu tento pracovník zvládne, zda nebude potřebovat speciální pomůcky, zda nebude potřebovat kratší pracovní dobu a jiné, zaměstnávání těchto osob musí zaměstnavatel posuzovat jednotlivě (Trhlíková, 2011, s. 11 - 12).

Velký problém je v zaměstnávání absolventů škol, kteří mají nějaké tělesné nebo jiné postižení. V jejich neprospěch stojí velká konkurence z řady ostatních zdravých studentů, kteří jsou většinou upřednostňováni před OZP a nedostatečná praxe, tyto a ještě další menší problémy znesnadňují vstup osob s postižením na pracovní trh. Dalším nedostatkem je postupující globalizace, kdy se nenáročná manuální práce, kterou by mohly tyto osoby provádět, přesouvá do zemí s levnou pracovní silou, jako jsou země např. v Asii (Trhlíková, 2011, s. 3). Jak jsem již psala výše, je velmi důležité začleňovat osoby s postižením, aby získali určité sociální a ekonomické postavení ve společnosti.

Osoby se zdravotním postižením využívají stejné způsoby hledání práce jako lidé bez postižení, těmi mohou být inzerát v novinách či webových stránkách, doporučení od stávajících pracovníků či rodiny, ale velmi často se obracejí i na krajské pobočky úřadu práce, agentury nebo organizace zdravotně postižených. Nejčastějšími způsoby navázání pracovního poměru ale bývá přijetí na základě osobních kontaktů a spoluprací s úřadem práce (Trhlíková, 2011, s. 23). Vhodně vybraná praxe pro žáky, s nějakým

druhem postižení, může velmi usnadnit vstup na pracovní trh a odstranit určité před-  
sudky z obou stran (Trhlíková, 201, s. 24).

# **PRAKTICKÁ ČÁST**

# 4 KAPITOLA ČTVRTÁ

## 4.1 Cíl výzkumu, výzkumné předpoklady, vybraná společnost, realizace

### Cíl výzkumu:

V praktické části mé bakalářské práce je cílem vyhodnotit spolupráci zaměstnanců se zdravotním postižením a osob bez postižení. Jak se osoby se zdravotním postižením začleňují do kolektivu, zda je pro kolegy bez postižení nějaký problém, když ve svém týmu takovou osobu mají. A zda organizace vytváří pro zaměstnance se zdravotním postižením dobré pracovní a organizační podmínky pro práci. Mým cílem bylo také se podívat na určité předsudky, které společnost má vůči OZP. Toto šetření jsem provedla ve společnosti Beta Praha a. s.. Určila jsem si pět výzkumných předpokladů, které buď vyvrátím nebo potvrdím.

Výzkumný předpoklad č. 1 – Zaměstnanci, kteří mají zdravotní postižení mají pouze základní vzdělání.

Výzkumný předpoklad č. 2 – Lidé jsou zde zaměstnáni výhradně na dobu určitou.

Výzkumný předpoklad č. 3 - OZP nemají problém se začleněním do kolektivu.

Výzkumný předpoklad č. 4 – Spolupráce zdravých pracovníků s OZP je bezproblémová.

Výzkumný předpoklad č. 5 - Organizace vytváří dobré pracovní i organizační podmínky pro zaměstnávání OZP.

### Vybraná společnost:

Vybrala jsem si společnost Beta Praha a. s., která vznikla 4. 12. 1992 a tím nahradila původní společnost, která vznikla o rok dříve, tedy 1. 12. 1991 a zakladatelem původní společnosti bylo Sdružení zdravotně postižených v ČR.

Společnost zaměstnává průběžně přes 200 zaměstnanců a více než 50 % těchto zaměstnanců je se zdravotním postižením, z čehož vyplývá, že pokud bude jiný zaměstnavatel odebírat výrobky nebo služby od této společnosti, tak může plnit povinné náhradní plnění. Jestliže zaměstnavatel zaměstnává více než 25 zaměstnanců, musí plnit náhradní plnění ve výši 4 %, musí tedy zaměstnávat alespoň jednoho zaměstnance se zdravotním postižením, pokud tak neučiní, může povinné plnění zastoupit i jinak a to tak, že bude odebírat výrobky nebo služby od společností a firem, které zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením jako je to v tomto případě. Společnost má na webových stránkách velmi dobře připravenou tabulku, ze které se dozvíme, jak to vypadá, pokud jiný zaměstnavatel odebírá výrobky nebo na druhé straně, kolik musí zaplatit, když tyto služby nevyužívá.



Pokud nakoupíme výrobky nebo služby za 171 000 Kč,

	Běžný dodavatel	Náhradní plnění u společnosti, jako je Beta Praha
Zaplatíme dodavateli	171 000 Kč	171 000 Kč
Za chybějící 1 osobu ZP odvedeme do státního rozpočtu	62 947,50 Kč	0 Kč
Celkem zaplatíme	233 947, 50 Kč	171 000 Kč

To pro zaměstnavatele znamená, že za každou chybějící osobu se ZP, kterou by měl zaměstnávat, ale nedělá to, odvede do státního rozpočtu o 62 947,50 Kč více, což je o 36,8 % více než původní částka, kterou by zaplatil, kdyby plnil povinné náhradní plnění.

Společnost Beta Praha a. s. se zaměřuje v první řadě na výrobu, montáž a zpracování elektrotechnických součástí, lidé zaměstnaní na pozicích patřící pod tento okruh programu mají na starost navíjení cívek z měděného drátu a montáž kabelů a kabelových svazků, která se dělá ručně. Elektrovýroba je nosným výrobním programem této společnosti, ale od doby vzniku prošla mnohými změnami, ale kvalita výrobků zůstala pořád stejná.

Druhým programem můžeme nazvat ruční kompletace výrobků a služeb, tato část dílny mi byla více ukázána a mohla jsem se podívat, co tito zaměstnanci dělají. K jejich běžným úkolům denní práce patří všemožné balení a lepení výrobků, skládání, rozebírání a lepení letáků a tiskovin, kompletace např. dárkových balíčků nebo kompletace do obálek včetně jejich rozesílání. Můžeme do této skupiny zařadit i další drobné manuální práce jako je např. šití nebo ruční montáž výrobků.

Významná část výroby je zaměřena na export, hlavně do Německa, Polska nebo i Portugalska. Zákazníci podají požadavek, co by chtěli vyrobit a společnost se snaží, co nejlépe najít individuální řešení, aby zakázku mohla přijmout. Beta Praha a. s. spolupracuje i se zákazníky domácích firem.

Společnost je členem Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR a je jednou z předních firem v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených občanů v ČR.

Celá budova společnosti je bezbariérová a skládá se ze tří podlaží, má i své webové stránky, kde nabízí i aktuální volné pracovní pozice.

### **Realizace šetření:**

Realizaci jsem prováděla ve společnosti Beta Praha a. s., která zaměstnává okolo 200 zaměstnanců z čehož je více než 50 % lidí se zdravotním postižením. Dotazníkové šetření se provádělo od 15. do 22. března 2018. Dotazníky jsem měla v tištěné podobě, aby se zaměstnancům lépe vyplňovali, protože ne všichni ve společnosti mají přístup k počítači. Měla jsem připraveno celkem 54 dotazníků pro osoby se zdravotním postižením, které se mi vrátily všechny vyplněné (tudíž mám 100 % návratnost) a 45

dotazníků pro osoby bez zdravotního postižení, těch se mi vrátilo pouze 31 (návratnost 69%). Do textu praktické části jsem zahrnula grafy jen k některým stěžejním otázkám (zvolila jsem výsečové grafy, protože mi přijdou nejpřehlednější, u vybraných otázek se vždy v grafu nachází název, samotný graf a legenda ke grafu. Graf označuje procentuální zastoupení jevu, v legendě se nachází odpovědi na otázky a v závorce počet lidí, kteří vybrali tuto možnost).

### **Dotazník:**

Dotazník je sestaven z 18-ti otázek pro osoby se zdravotním postižením a z 12-ti otázek pro osoby bez postižení. Na začátku dotazníku jsou základní otázky o zaměstnanci a poté následují otázky týkající se výzkumných předpokladů, které bych chtěla buď potvrdit nebo vyvrátit. Poslední otázka byla otevřená, kde se každý z oslovených mohl vyjádřit, kdyby měl nějaké doplňující náměty nebo připomínky z hlediska vytvoření dobrých podmínek pro práci.

### **Výzkumný vzorek:**

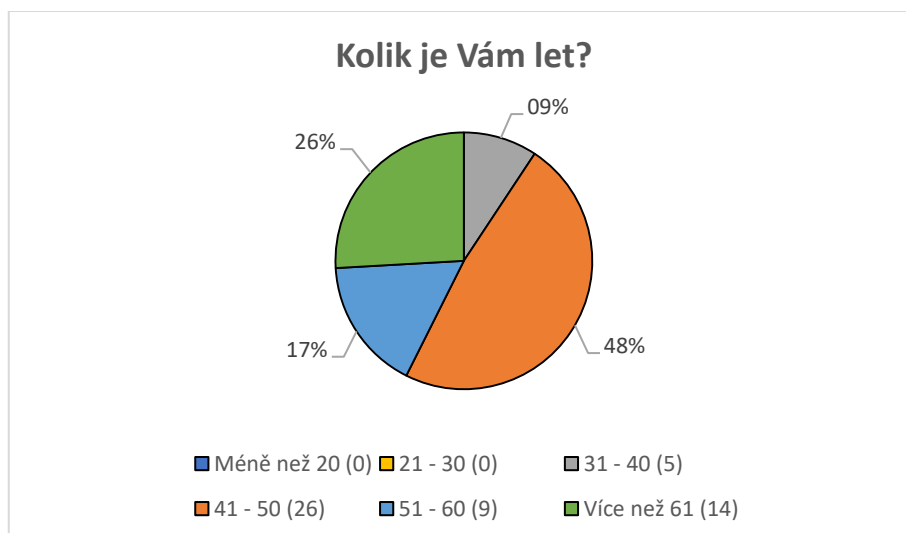
Dotazník vyplnilo celkem 85 respondentů zaměstnaných ve společnosti Beta Praha a. s., 54 dotazníků bylo rozdáno lidem se zdravotním postižením a 31 dotazníků bylo vyplněno lidmi bez zdravotního postižení. Z celkového počtu dotazovaných bylo 63 (74,1 %) žen a 22 (25,9 %) mužů.

## 4.2 Vyhodnocení dotazníkového šetření

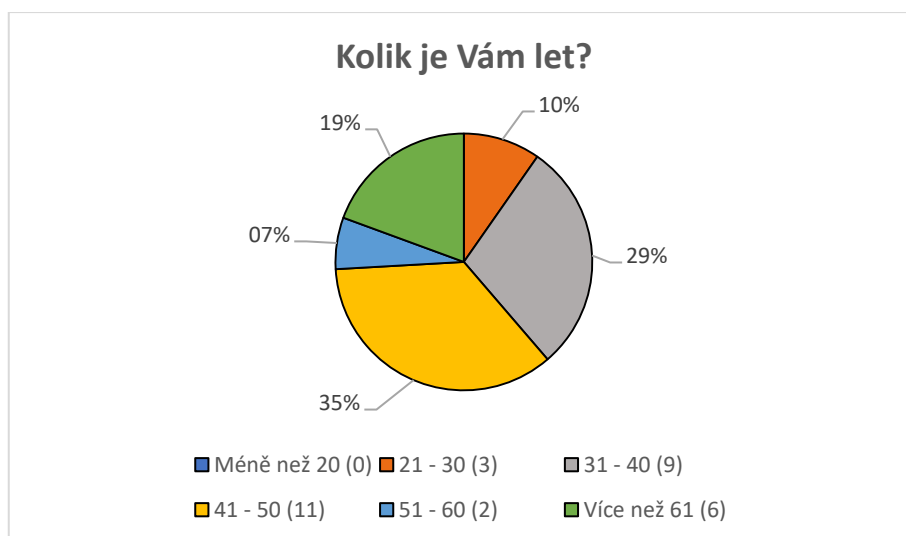
Nejprve bych chtěla vyhodnotit otázky, které byly pro obě skupiny společné a těmi jsou: Pohlaví, kolik let je zaměstnancům, jaké mají nejvyšší dosažené vzdělání a jaký mají typ pracovně právního vztahu. Tyto 4 otázky vyšly velmi podobně.

Nejčastěji jsou zde zaměstnávány ženy. Žen, které mají zdravotní postižení je 75 % a mužů jen 25 %, u zaměstnanců bez postižení bylo žen 87 % a mužů jen 13 %. Celkový podíl dotazovaných žen je 74,1 %, kdežto mužů bylo jen 25,9 %.

Pokud budeme hodnotit věkovou strukturu společnosti, nejvíce zaměstnanců je ve věku 41–50 v obou skupinách (OZP – 48,1 % a bez ZP – 35,4 %, každé ve své kategorii) a poté více než 61 let (25,9 %) u osob s postižením a osob bez postižení je to 31 – 40 (29 %). Pokud se podívám pečlivě na grafy, uvidím, že ve věku do 30 let u zdravotně postižených není ani jeden zaměstnanec. Bylo mi vysvětleno, že je to tím, že dnešní mladí se neženou rychle pracovat, také je to tím, že celkově populace stárne nebo je jejich postižení tak závažné, že pracovat nemohou, ani když chtějí.

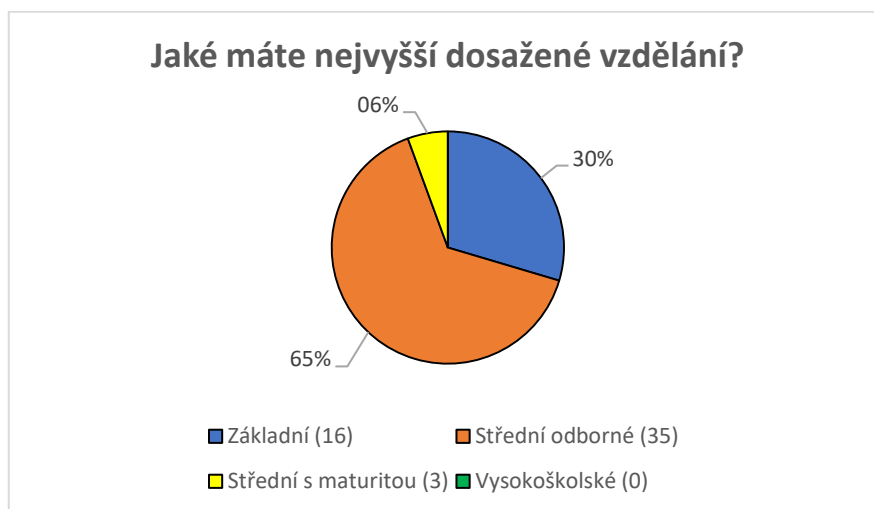


Graf 1 Kolik je Vám let? (pro OZP); Zdroj: vlastní zpracování

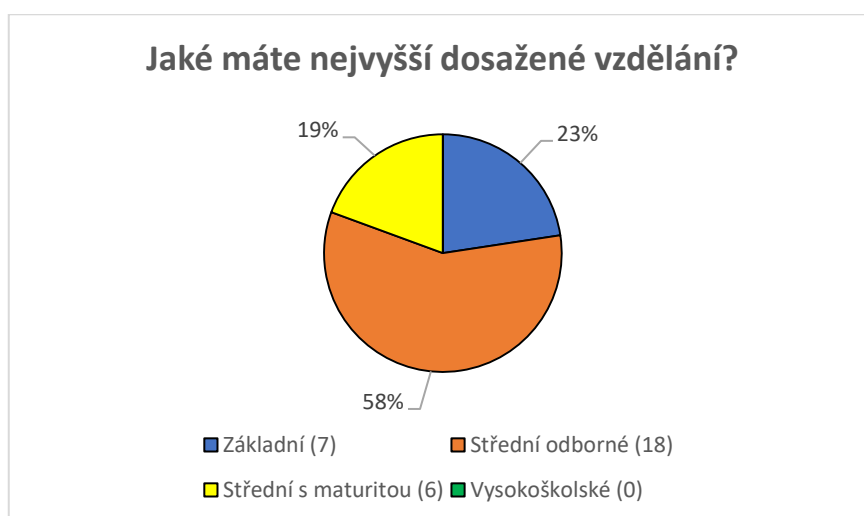


Graf 2 Kolik je Vám let? (zaměstnanci bez ZP); Zdroj: vlastní zpracování

Další otázka se ptala na vzdělání zaměstnanců, nejčastější odpovědí v obou případech bylo, že mají střední odbornou školu, dále jen základní, velmi málo lidí mělo dokončenou střední školu maturitou, 5,6 % u OZP a 19,4 % u lidí bez ZP. Vysokoškolské vzdělání neměl nikdo z dotázaných.



Graf 3: Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání? (pro OZP); Zdroj: Vlastní zpracování



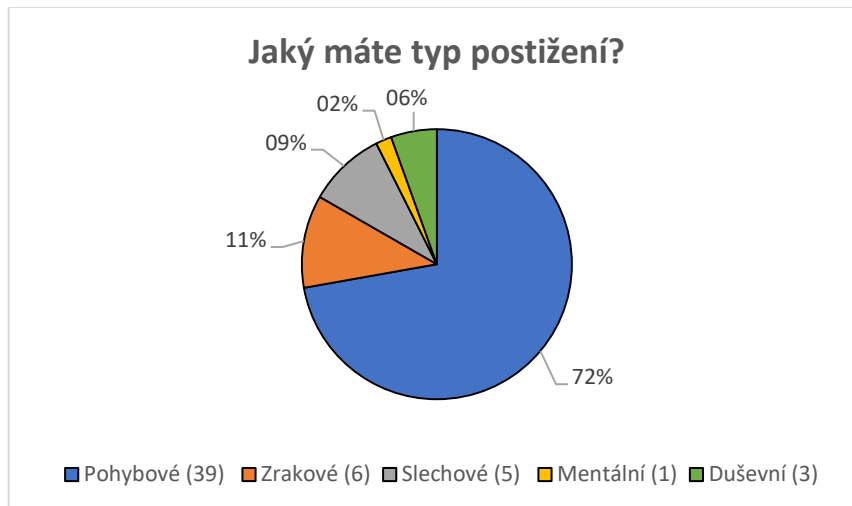
Graf 4: Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání? (zaměstnanci bez ZP); Zdroj: Vlastní zpracování

Poslední společná otázka poukazovala na pracovní právní vztah, v jakém se osoby nacházejí. U obou skupin je pracovní poměr nejčastěji uzavírán na dobu neurčitou, procentuální výše dosahovala okolo 90 %. Pokud je smlouva uzavřena na dobu neurčitou, dává to zaměstnanci určitý pocit jistoty, protože pokud je sjednána na dobu určitou, končí tím dnem, které je v pracovní smlouvě určen, jako poslední den pracovního poměru a zaměstnanec neví, zda mu smlouva bude prodloužena nebo si bude muset hledat nové místo, toto platí celkově o pracovním trhu. Žádný ze zaměstnanců není v této firmě ani na jednu z dohod (resp. dohoda o provedení práce, dohoda o pracovní činnosti).

## Dotazník pro zaměstnance se zdravotním postižením:

Otázka. č. 5 Jaký mají osoby typ postižení?

Další otázka, na kterou jsem se ptala byla: Jaký mají osoby typ postižení? Necelých 75 % osob odpovědělo, že má pohybové postižení, mezi které patří omezená funkce horních či dolních končetin. Tyto osoby vykonávají ve společnosti ne příliš náročné práce, jen takové, které jsou pro ně vhodné a nejsou příliš náročné, tyto práce jsem popsala výše v druhém programu u popisu společnosti. Jsou zde i osoby s postižením zraku či sluchu, těmto osobám je také speciálně upravené jejich pracovní místo. Jedna osoba odpověděla, že má mentální postižení a 3 osoby duševní.



Graf 5: Jaký máte typ postižení? (pro OZP); Zdroj: Vlastní zpracování

otázka č. 6. Jaký máte stupeň postižení.

U této otázky mě překvapila hodnota, že 35,2 % trpí středně těžkým postižením, což mi přijde poměrně vysoké číslo. Do této skupiny patří hlavně osoby, které mají problémy s motorikou, menší stabilitu nebo špatnou chůzi, do této skupiny patří i genetické postižení svalstva, u kterého může docházet k ochabování až ztrátě hybnosti. 5 lidí má těžké tělesné postižení, má částečnou nebo úplnou ztrátu hybnosti dolních končetin, ale může to být i v kombinaci se ztrátou hybnosti horních končetin. Pro tyto osoby jsou vytvořena speciální pracovní místa, aby mohly provádět práci i s jejich vyšším stupněm postižením a aby se tito zaměstnanci cítili prospěšní a užiteční.

Otázka č. 7. Jak dlouho ve společnosti Beta Praha pracujete?

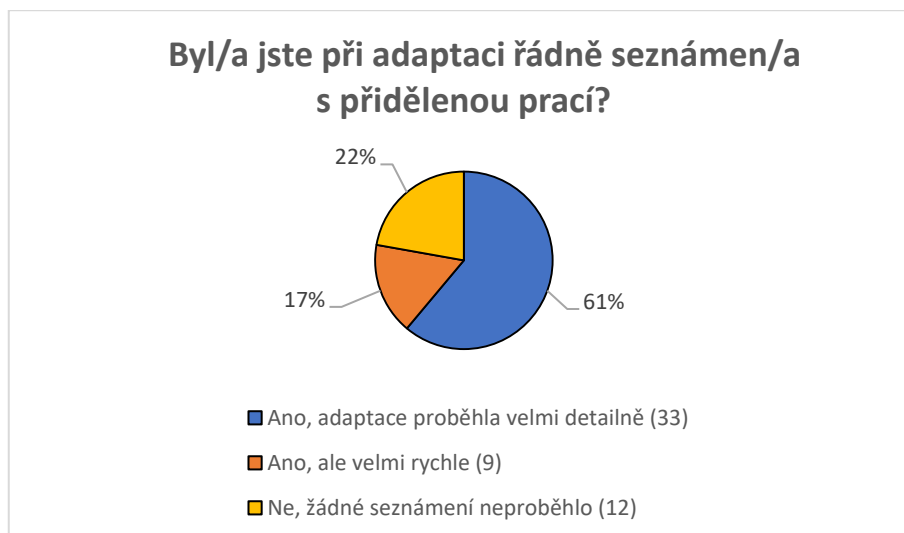
Lidé ve společnosti Beta Praha podle dotazníku pracují déle než 5 let, já jsem dala jen malý rozptyl roků v odpovědích, protože jsem chtěla vědět, zda do společnosti přicházejí stále noví zaměstnanci nebo si firma udržuje vlastní zaměstnance. Když jsem se bavila s paní mistrovou, která má na starost šicí dílnu a dílnu, kde se lepí určité komponenty, tak mi řekla, že většina lidí, které pod sebou má, nastoupila spolu s ní, tudíž jsou zde déle než 20 let, ona sama zde pracuje přes 25 let a jak mi řekla, tito lidé stárnou společně s organizací a s ní a jsou vděční, že mohou pracovat a mají jistou práci a práce je i baví, proto ve společnosti zůstávají.

Otázka č. 8. Prošel/a jste při nástupu do práce adaptačním programem?

Tuto otázku můžeme brát jako spornou otázku, protože většina lidí odpovídala spíše na seznámení s pracovním místem a prostředím než na adaptaci, kterou jsem myslela tím, že nově nastupující pracovník by měl být seznámen s organizací, jaké má organizace cíle, mise, vize a dále s jeho náplní, úkoly a stylem jeho práce a celkovými podmínkami organizace. Můžeme zde zařadit i sociální adaptaci, kdy se pracovník zařazuje do interpersonálních vztahů na pracovišti, zejména s jeho bezprostředními kolegy. Seznámení s pracovními podmínkami, pracovním místem a pracovními úkoly probíhá u všech zaměstnanců, kteří nastoupí na novou pozici. Pokud to budu brát z pohledu, kterým to mysleli zaměstnanci, tak u 60 % proběhla adaptace velmi detailně, pečlivě byli seznámeni se vším, co by měli vědět. Bylo jim vysvětleno, co přesně mají dělat a co je jejich náplní práce. Z dotazníku vyplývá, že okolo 40 % zaměstnanců neprošlo vůbec adaptací, proto bych se více zaměřila na tuto problematiku a pokud bude firma přijímat další zaměstnance, víc bych jim vysvětlila jejich práci a ostatní náležitosti. 2/5 všech dotázaných mi přijde jako velká část respondentů, proto bych se i zpětně obrátila na zaměstnance, aby mohli mít příležitost přijít a zeptat se na věci, které nevědí nebo už si nepamatují a to bez postihu.

Otázka č. 9. Byl/a jste při adaptaci řádně seznámen/a s přidělenou prací?

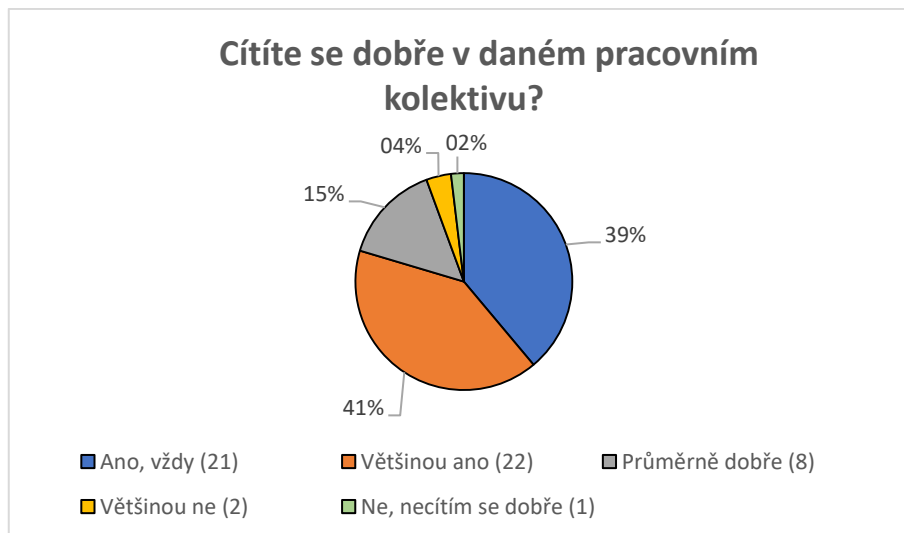
Tato otázka velmi úzce souvisí s otázkou předchozí, pokud neproběhla u zaměstnance adaptace, tak nemohlo proběhnout ani řádné seznámení s přidělenou prací, tuto odpověď vybralo 22,2 % zaměstnanců. Důvodem mohlo být i to, že otázce plně nerozuměli nebo nebyli dostatečně seznámeni se svým pracovním místem a přidělenou prací a ze začátku nevěděli, co mají dělat, než se zapracují. V této firmě se zejména jedná o manuální práci, která není nikterak náročná a lidé se do ní velmi krátké době zapracovali.



Graf 6: Byl/a jste při adaptaci řádně seznámen/a s přidělenou prací? (pro OZP); Zdroj: vlastní zpracování

Otázka č. 10 Cítíte se dobře v daném pracovním kolektivu?

Na tuhle otázku bych se chtěla zaměřit trochu více, protože okolo 20 % zaměstnanců odpovědělo, že se v pracovním kolektivu necítí dobře (respektive 14,8 % se cítí průměrně, 3,7 % se většinou necítí dobře a jedna osoba odpověděla, že se nikdy v kolektivu necítí dobře). Určitě bych hledala nějaké cesty, jak vylepšit vztahy mezi zaměstnanci. Určitě bych nevolila nějaké sportovní akce, vzdělávací víkendy atd., ale ze začátku bych se zaměřila na meetingy, velmi dobrou příležitostí, jak prohloubit vztahy mezi kolegy je např. vánoční večírek, kde je neformální atmosféra a lidé se více uvolní, mohou navázat nové vztahy mezi kolegy a poté budou i příjemnější vztahy na pracovišti. Základem každé spolupráce je vstřícnost a tolerance lidí okolo sebe, proto by se lidé měli více poznávat a poté spolu mohou trávit i více času mimo pracovní dobu a navázat tak nové přátelství. Poměrně důležitou součástí je i komunikace, která musí být jasná a smysluplná, vždy se musíme ujistit, že ta druhá strana přesně pochopila, co jsme mysleli, protože takto nejčastěji vznikají konflikty.



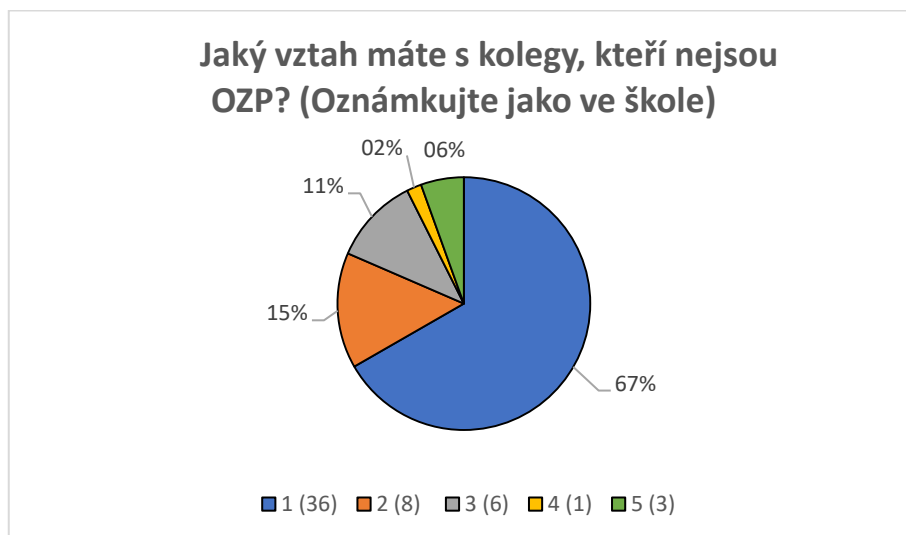
Graf 7: Cítíte se dobře v daném pracovním kolektivu? (pro OZP); Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 11 Máte ve společnosti možnost komunikovat s někým, kdo Vám pomáhá při řešení problémů?

Navazující otázka na ty předchozí, každý ze zaměstnanců má možnost přijít za někým nadřízeným, kdo mu pomůže a poradí, pokud má nějaký problém, který se nedá jinak řešit, pokud řeší nějaké neshody s jinými zaměstnanci či nerozumí své pracovní náplni.

Otázka č. 12 Jaký máte vztah s kolegy, kteří nejsou OZP?

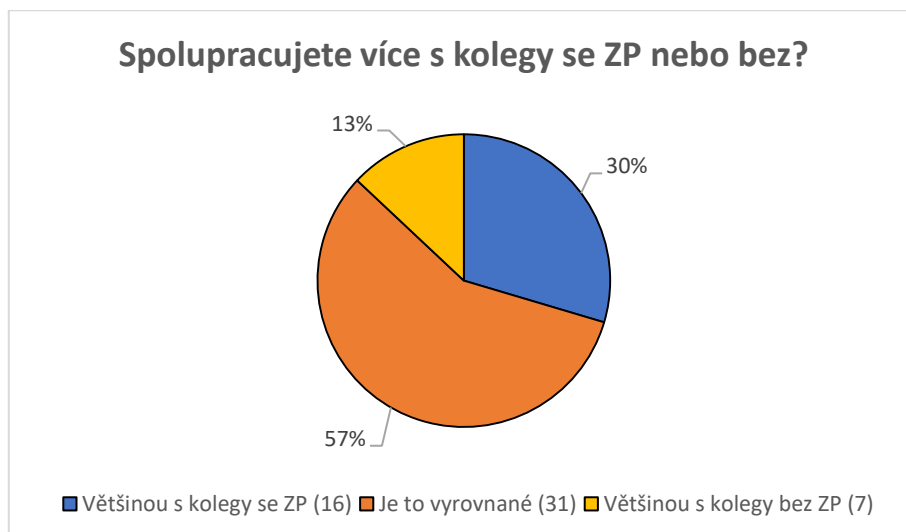
Většina lidí oznámkovala tuto otázku jako 1 nebo 2, což si myslím, že je velmi dobře a vztahy jsou bezproblémové. I když byl dotazník anonymní, tak 3 lidé odpověděli známkou 5, na tyto bych se nejvíce zaměřila, při zlepšování vztahů. Možná mají nějaké postižení a bojí se spolupracovat s lidmi, kteří postižení nemají nebo se s nimi vůbec nedostanou do styku. Každopádně by měl být nějaký způsob, jako tuto nepříjemnou situaci vyřešit, aby tito zaměstnanci chodili do práce s pozitivní energií.



Graf 8: Jaký vztah máte s kolegy, kteří nejsou OZP? (pro OZP); Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 13 Spolupracujete více s kolegy se ZP nebo bez?

Většina zaměstnanců se zdravotním postižením spolupracuje s lidmi s postižením i bez postižení. A tuto spolupráci berou bezproblémově, občas se naskytnou nějaké nedostatky, ale ty jsou i v jiných týmech a jiných společnostech.



Graf 9: Spolupracujete více s kolegy se ZP nebo bez? (pro OZP); Zdroj: Vlastní zpracování



Otázka č. 14 Jak byste ohodnotili tuto spolupráci?

75 % dotázaných ohodnotilo spolupráci bezproblémově, ať už spolupracují s kolegy, kteří mají zdravotní postižení nebo i s těmi, kteří žádné nemají. Jako bezproblémovou spolupráci vidím vztah, ve kterém se dané osoby cítí dobře, nejsou mezi nimi žádné větší konflikty, vzájemně si vyjdou vstříc a problémy řeší společně, nikoli každý zvlášť. Pouze jeden člověk odpověděl, že vidí velké nedostatky v této spolupráci, ale podle mě jen nepochopil zadání, protože jsem se ptala i jaké nedostatky vidí a na to mi odpověděl jen otazníkem. Celkově shledávám spolupráci v této firmě jako velmi dobrou, lidé mají možnost vykonávat určité práce společně a tím se sdružují a více poznávají, mohou také dojít za někým z nadřízených, pokud mají nějaký problém a vyřešit ho s ním.

Otázka č. 15 Bylo Vám vytvořeno speciální pracovní místo?

Pod pojmem speciální pracovní místo se rozumí takové místo, které bylo vytvořeno jednomu zaměstnanci přímo na míru, takových je ve společnosti jen málo a jsou vytvořeny jen pro takové osoby, které mají těžký a středně těžký stupeň postižení a nemohly by vykonávat jiné práce než ty pro ně speciálně vytvořené. Proto okolo 70 % lidí odpovědělo, že nemá speciálně vytvořené pracovní místo, protože ho nepotřebují. Mohou mít stejné pracovní místo jako lidé bez zdravotního postižení nebo mohou mít pracovní místo upraveno jen s drobnými úpravami a změnami.

Otázka č. 16 Vytvořila Vám společnost dobré podmínky pro výkon práce?

Pro 80 % dotázaných byly vytvořeny dobré podmínky pro výkon práce a u zbylých 20 % musely být udělány drobné úpravy, které byly například zkrácení pracovní doby, nepatrné předělání pracovního místa nebo nákup lepší ergonomické kancelářské židle, aby se lidem ještě nezhoršovalo zdraví.

Otázka č. 17 Máte ve společnosti možnost zúčastnit se vzdělávání a růstu?

Ve společnosti není možnost určitého růstu a vzdělávání, protože zaměstnanci nastupují na místa, která nemají možnost růstu a většinou se jedná o lehké až středně těžké manuální práce. 26 % lidí odpovědělo, že se ve společnosti může vzdělávat, podle mého názoru do této kategorie započítali i začáteční zaškolení, nikoli další vzdělávání, které probíhá na pracovišti i mimo něj. Pokud nastoupí nový zaměstnanec projde všemi povinnými školeními, které jsou ze zákona jasně dané a musí jimi projít každý zaměstnanec, který chce vykonávat práci na pracovišti zaměstnavatele bez rozdílu.

## Otázka č. 18

Prostor pro Vaše doplňující náměty a připomínky z hlediska vytvoření dobrých podmínek pro práci.

Poslední otázka byla jako jediná otevřená a ptala jsem se zaměstnanců, zda nemají nějaké další připomínky nebo náměty, které by vylepšily vztahy na pracovišti. Na tuto otázku odpovědělo jen velmi málo lidí, ale jedna z těchto osob, odpověděla, že ve společnosti vážne komunikace a empatie, je to ta stejná osoba, která odpověděla, že ve spolupráci vidí velké nedostatky a problémy. Dotazník byl anonymní, ale možná se ve společnosti ví, kdo tato osoba je a bylo by dobré na této spolupráci zapracovat a s dotyčným vyřešit problémy, které má a pokud vidí nějaké nedostatky ve spolupráci, tak se pokusit vyměnit mu kolegy nebo osoby, se kterými spolupracuje, aby byly na pracovišti lepší vztahy a sám zaměstnanec se v pracovním procesu cítil lépe.

## **Dotazník pro zaměstnance bez zdravotního postižení:**

### Otázka č. 5 Jsou do vašeho kolektivu zařazeni pracovníci OZP?

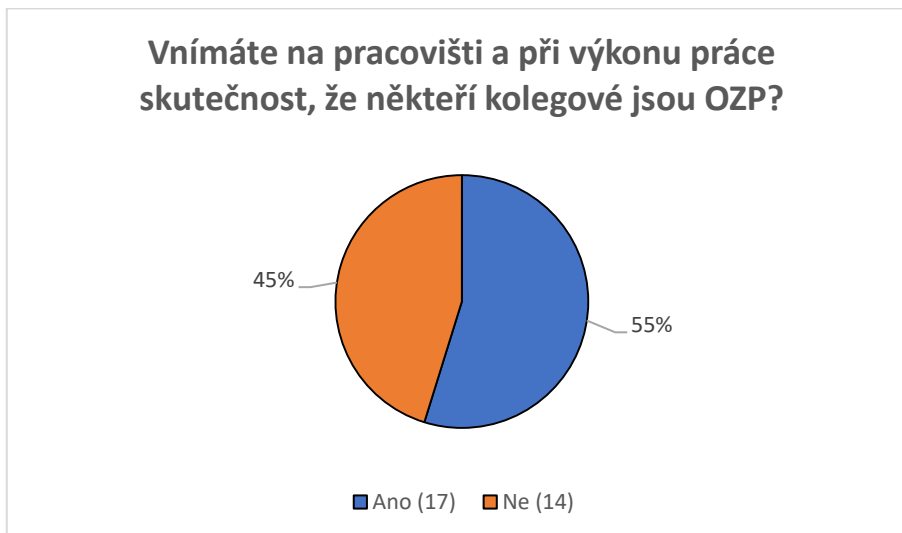
Do kolektivů, kde pracují lidé bez zdravotního postižení a vykonávají těžší práce, jsou zařazeni i pracovníci, kteří vykonávají méně náročné práce, protože mají určité postižení. Zařazení takových pracovníků je velmi důležité, z důvodu jejich socializace a hlavně pocitu sounáležitosti, že mohou vykonávat určitou potřebnou práci. Ve společnosti Beta Praha pracuje přes 200 zaměstnanců, z toho více než polovina jsou zaměstnanci s určitým typem postižením, proto je velmi pravděpodobné, že se s takovým pracovníkem dostanete do týmu a budete spolupracovat. Ve firmě je např. dílna, ve které se dělají měděné cívky na strojích, na tomto stroji pracuje osoba bez postižení a osoba, která má určité postižení dělá jen pomocné a manuální práce, kterými jsou skládání cívek do krabic, navíjení měděného drátku na cívky a podobné.

### Otázka č. 6 Vytváří firma dobré organizační, materiální i personální podmínky pro práci smíšených týmů?

20 % dotázaných lidí si myslí, že firma nevytváří dostatečné organizační, materiální a personální podmínky pro práci smíšených týmů, vidí určité nedostatky, které tato spolupráce nese např. práce nemusí být odvedena tak rychle jako člověkem bez postižení, ale myslím si, že kvalitně bude odvedena stejně. Jako organizační podmínky můžeme chápat celkovou organizaci společnosti, jak organizuje režim pracovní náplně podle zákoníku práce a zda vůbec dodržuje zákoník práce. Mezi materiální podmínky patří dobře vybavené pracovní místo a pracovní prostředí, aby zaměstnanci měli vše, co ke své práci výhradně potřebují. A dostatek vhodných zaměstnanců řadíme mezi podmínky personální.

Otázka č. 7 Vnímáte na pracovišti a při výkonu práce skutečnost, že někteří kolegové jsou OZP?

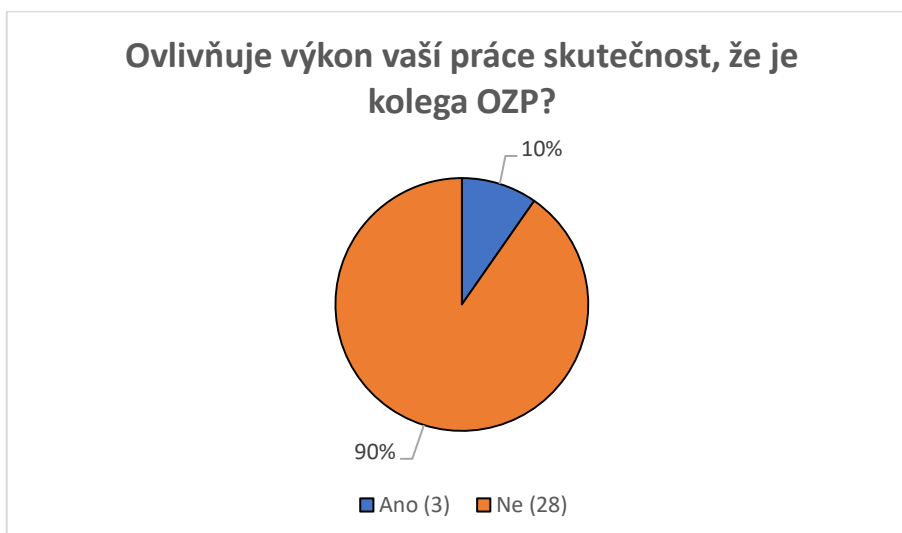
55 % lidí bez postižení vnímá, že jejich kolega určité postižení má, může to být z důvodu, že mu déle trvá se zapracovat do své pracovní náplně, jejich práce může být pomalejší nebo má kratší pracovní dobu, tím pádem nestihne udělat vše, co ten den udělat měl.



Graf 10: Vnímáte na pracovišti a při výkonu práce skutečnost, že někteří kolegové jsou OZP? (zaměstnanci bez ZP); Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka č. 8 Ovlivňuje výkon vaší práce skutečnost, že je kolega OZP?

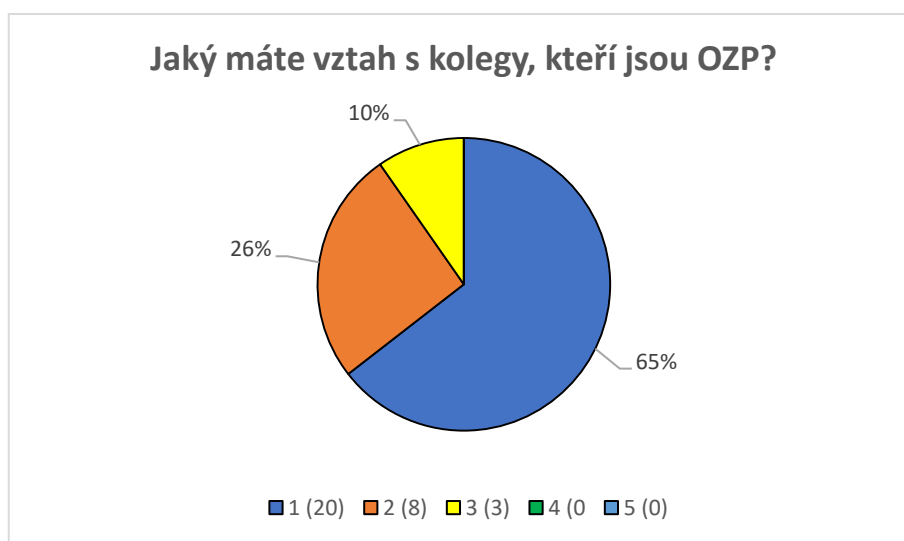
Tato otázka navazuje na tu předchozí, kde odpovědělo 55 % lidí, že vnímají, že jejich kolega má určité zdravotní postižení, ale jen cca 10 % těchto lidí odpovědělo, že jim to vadí při výkonu jejich vlastní práce.



Graf 11: Ovlivňuje výkon vaší práce skutečnost, že je kolega OZP? (zaměstnanci bez ZP); Zdroj: Vlastní zpracování

### Otázka č. 9 Jaký máte vztah s kolegy, kteří jsou OZP?

Celkově mohou říci a také to vyplynulo z dotazníku, že lidé v této společnosti nemají žádný větší problém s tím, že kolega je OZP, protože i na tuto pozici nastupovali s vědomím, že budou spolupracovat s takovými lidmi. Vztahy si vytváříme všude kolem nás, jak v běžném, tak i pracovním životě, jelikož naše pracovní období zaujímá v našem životě hodně velkou část, měli bychom si toto prostředí vytvářet příjemné a takové, abychom tam chodili rádi. Nikdo z nás by nechtěl chodit do práce, kde jsou problémy, všichni jsou na sebe zlí a nepříjemní atd. Proto jsem ráda, že z dotazníku vyplynulo, že lidé v této organizaci spolu vycházejí dobře a bez určitých větších problémů. Spolupráce a vztahy jsou důležité pro obě strany a dává jim to větší rozhled i v osobním životě. Pokud porovnám tuto otázku u OZP a lidí bez ZP, tak lidé bez zdravotního postižení vycházejí lépe s lidmi s postižením než naopak.



Graf 12: Graf 10: Jaký máte vztah s kolegy, kteří jsou OZP? (zaměstnanci bez ZP); Zdroj: Vlastní zpracování

### Otázka č. 10 Je vytváření smíšených týmů pro firmu i pracovníky přínosné?

Většina zaměstnanců si myslí, že vytváření smíšených týmů je pro firmu i pracovníky přínosné, já si myslím to stejné a jak jsem již psala v teoretické části, je velmi důležité začleňovat osoby s postižením do kolektivů, jak do těch pracovních, tak i do těch sociálních. Nemyslím si, že bychom měli na osoby, které mají nějaké postižení koukat jinak, možná jim práce nepůjde tak rychle, ale bude odvedena stejně tak dobře, jako lidmi bez postižení. Je velmi důležité zaměstnávat i absolventy hned po škole, protože mají těžké postavení na trhu práce i z hlediska, že je několika násobně více absolventů, kteří zdravotní postižení nemají a tím pádem mají i větší šanci na přijetí do pracovního procesu než lidé s postižením.

Otázka č. 11 Myslíte, že se OZP začleňují do kolektivu bez problému?

Více než 90 % lidí si myslí, že se OZP začleňují do kolektivu bez problému, ale pokud se podívám na dotazník pro OZP vidím, že 20 % dotázaných se v tomto kolektivu cítí průměrně nebo spíše špatně. Chybu bych hledala v přijetí takových lidí do kolektivu, první dojmy a socializace je podle mě nejdůležitější a pokud neproběhne správně, jen velmi těžko se dá napravit a musí se na ní pracovat déle.

Otázka č. 12

Prostor pro Vaše doplňující náměty a připomínky z hlediska vytvoření dobrých podmínek pro práci.

I u tohoto dotazníku se poslední otázka týkala doplňujících námětů a připomínek z hlediska vytvoření dobrých podmínek pro práci, ale bohužel mi nikdo z dotazovaných na tuto otázku neodpověděl.

### **Zhodnocení výzkumných předpokladů:**

**Výzkumný předpoklad č. 1** Zaměstnanci, kteří mají zdravotní postižení mají pouze základní vzdělání

Musíme rozlišovat mezi osobami se zdravotním postižením, kteří mají postižení už od narození (tedy genetické) a mezi těmi, kterým se úraz/postižení stal až v pozdějším věku. Předpokládáme, že u osob s genetickým postižením je větší pravděpodobnost, že nebudou mít tak vysoké vzdělání jako ostatní lidé, právě z důvodu určitého druhu postižení (např. mentálního). Pokud bereme člověka, kterému se postižení stalo až v pozdějším věku je velmi pravděpodobné, že vystudoval vysokou školu a má titul bakalář, inženýr či magistr. V mém vzorku dotazovaných, ale byli jen lidé, kteří mají určitý druh vrozeného postižení. Tudíž nemají tak vysoké vzdělání. Ale není pravda, že mají jen základní vzdělání, protože nejčastější odpovědí bylo, že mají střední odbornou školu, tedy mají výuční list. Proto bych tímto chtěla tuto výzkumnou otázku vyvrátit. Tento předpoklad jsem sem zařadila z důvodu, že si myslím, že veřejnost a společnost celkově ví jen velmi málo o lidech s postižením a má určité předsudky, že takoví lidé nemohou dosahovat takových výsledků jako lidé bez postižení. Jak jsem již psala v teoretické části o integraci osob se ZP do společnosti, je pro ně velmi důležitý pocit sounáležitosti a vzdělání, proto pokud chtějí a hlavně mohou, tak se vzdělávají.

**Výzkumný předpoklad č. 2** Lidé jsou zde zaměstnáni výhradně na dobu určitou

Tento výzkumný předpoklad mohu hned vyvrátit, protože jak z obou dotazníků vyplynulo, je zde více než 95 % lidí zaměstnáno na dobu neurčitou. Zaměstnávání na dobu neurčitou dává určitou dávku jistoty zaměstnanci, protože se nemusí strachovat o své pracovní místo, ale i zaměstnavateli, který s tímto člověkem počítá. Na druhé straně je výhodné pro zaměstnavatele, jestliže uzavře pracovní smlouvu na dobu určitou. Poté

má jistou míru svobody, protože pokud není se zaměstnancem 100 % spokojen, počká, až jeho pracovní smlouva vyprší a může si najít nového zaměstnance.

### **Výzkumný předpoklad č. 3** OZP nemají problém se začleněním do kolektivu.

Tuto výzkumnou otázku nemohu vyvrátit, tudíž ji musím potvrdit. Protože OZP opravdu nemají problém se začleněním do pracovních kolektivů, ale mají pak určitý problém se vztahy v těchto kolektivech, protože okolo 20 % OZP se v daném kolektivu cítí průměrně nebo spíše hůře. Kdežto lidé bez zdravotního postižení nemají žádný velký problém s těmito kolegy a berou je tak, jako kdyby žádné postižení neměli. Zaměstnanci bez ZP přijímají OZP velmi vstřícně a snaží se jim pomáhat v rámci možností, vysvětlit jim jejich práci více podrobně, aby vše dostatečně pochopili. Myslí si to okolo 90 % dotazovaných zaměstnanců bez ZP (toto vyplynulo z otázky č. 11 u dotazníku pro osoby bez ZP)

### **Výzkumný předpoklad č. 4** – spolupráce zdravých pracovníků s OZP je bezproblémová

Tento výzkumný předpoklad mohu také přijmout, protože 75 % OZP odpovědělo, že spolupráce probíhá bezproblémově. Lidé si dokáží navzájem vyjít vstříc, panuje mezi nimi dobrá atmosféra a komunikace nevázne, nemají žádné závažnější konflikty. 24 % z těchto dotázaných vidí jen drobné nedostatky. Pokud to vezmu z pohledu zaměstnanců, kteří nemají ZP, tak většina z nich vnímá, že má kolega zdravotní postižení, ale jen 1/5 z nich odpověděla, že jim to při jejich vlastním výkonu práce vadí. Jak jsem již několikrát zmínila výše, může se jednat o to, že nedělají tu stejnou práci, tak rychle. Vážně zde určitá spolupráce, která se především zadržává na komunikaci podle mě. Komunikace je zdravý základ všech fungujících týmů a veškeré spolupráce, proto musí být jasná a hlavně srozumitelná.

### **Výzkumný předpoklad č. 5** – organizace vytváří dobré pracovní i organizační podmínky pro zaměstnávání OZP

Tento předpoklad mohu potvrdit, protože jak vyplynulo z dotazníků, tak zaměstnanci jsou v této společnosti spokojeni, dobře vycházejí se svými kolegy, ať s těmi, kteří mají zdravotní postižení nebo i s těmi, které žádné nemají. Pracovní podmínky – zaměstnavatel poctivě zajišťuje všem zaměstnancům takové pracovní podmínky, aby nebyl porušen zákoník práce, zajišťuje bezpečný výkon práce a také zajišťuje pro zaměstnance pracovnílékařské služby, na toto jsem se ještě doptávala paní mistrové, která mi ukázala celou společnost. Pro osoby, které mají středně těžké až těžké zdravotní postižení jsou speciálně vytvořena pracovní místa, aby mohli také vykonávat určitý druh činnosti. Pro osoby mající jen lehké postižení jsou pracovní místa stejná jako pro ostatní kolegy bez postižení. I přes tyto podmínky si 20 % zaměstnanců bez postižení myslí, že firma nevytváří dostatečně dobré podmínky pro zaměstnávání OZP. Organizační podmínky, tedy plynulost práce, zajišťují výhradně nadřízení pracovníci, kteří se starají o to, aby zaměstnanci měli dostatek materiálu, kvalitní ochranné pomůcky, v případě, že je potřebují a aby každý věděl, co má dělat. Mezi organizační podmínky patří i to, aby byli na pracovní místa přiřazováni lidé, kteří mají správné odborné schopnosti.

## 4.3 Doporučení

Cílem mé bakalářské práce bylo podívat se blíže na spolupráci zaměstnanců ve společnosti Beta Praha a. s., tato společnost zaměstnává více než 50 % lidí s postižením, proto mě zajímalo, jak tyto dvě skupiny spolu spolupracují, jestli je začlenění lidí se zdravotním postižením do pracovního procesu bezproblémové.

Jak z obou dotazníků vyplynulo, spolupráce ve společnosti je více méně bezproblémová. Velmi překvapující pro mě byl fakt, že lidé bez postižení odpovídali, že se v kolektivu lidí s postižením cítí dobře, naopak 20 % lidí s postižením se v kolektivu lidí bez postižení necítí dobře. Problém vidím v nedostatečné spolupráci a komunikaci, která se vede mezi zaměstnanci, nemusí být jasná a srozumitelná. Lidé mezi sebou mohou mít i neshody, které je potřeba vyřešit, aby na pracovišti nepanovala nepříjemná atmosféra.

Navrhla jsem dva způsoby vylepšení spolupráce a komunikace. Tím prvním a myslím si, že i zajímavějším by byla setkání s odborníky ve své praxi (např. lékaři, osoby z ÚP nebo psychologové). Např. pokud by přišel lékař, mohl by ostatním předat více informací o postižení, která lidé mají, jak jsou omezováni ve své práci a proč nezvládají tolik práce jako lidé bez zdravotního postižení. Toto by mohlo probíhat jen formou přednášky a následných dotazů, protože si moc dobře nedokáží představit, jak by v tomto případě probíhala skupinová práce. Skupinovou práci si ale dokáží představit v případě, že by do společnosti přišel psycholog. Tato osoba by začala teoretickou částí a následně by pokračoval workshop. Kde by se lidé rozdělili do skupin, které by se skládaly z lidí se zdravotním postižením i bez a museli by společně vyřešit zadané úkoly. Aby dosáhli cíle, museli by všichni spolu komunikovat a spolupracovat. Dalším přednášejícím by mohla být osoba z ÚP, která by zaměstnancům mohla sdělit, jaké jsou změny v zaměstnávání zdravotně postižených, jaká mají práva a povinnosti, o jaký příspěvek mohou žádat a mnohem více informací. Nejde tady přímo o spolupráci, ale myslím si, že si pak lidé budou sdělovat své dojmy z přednášek a tím spolu začnou více komunikovat a tím se zlepší i spolupráce.

Druhým navrhovaným způsobem, jak vylepšit komunikaci i spolupráci je pořádání určitého meetingu či akce. Já jsem vybrala vánoční večírek, který je skvělou příležitostí k tomu, aby se lidé více poznali a také si udělali i nové přátele, protože v neformálním prostředí se každý cítí lépe než ve formálním. Dalším způsobem, jak stmelit zaměstnance může být projekt, na kterém by pracovali všichni společně. Nemyslím tím teď nějaký náročný projekt, ale stačilo by, kdyby zaměstnanci spolu museli a hlavně chtěli spolupracovat, aby se dostali k nějakému požadovanému výsledku a danému cíli.

Spolupráce zaměstnanců je bezproblémová, občas má nepatrné nedostatky, jako každá spolupráce, OZP se bez problému umí zařadit do kolektivu. Pouze 1/10 zaměstnanců bez postižení vidí nedostatky v tom, že jeho kolega postižení má. Není to vysoké číslo, ale i v těchto případech bych společnosti doporučila se zaměřit na mezilidské vztahy, které na pracovišti panují a určitými schůzkami a meetingy vztahy vylepšovat.

Posledním krokem, který bych společnosti poradila je zvýšení povědomí o problematice lidí se zdravotním postižením ostatních kolegů. Pokud budou vědět, jaké přesné

postižení kolega má, budou schopni se dané situaci přizpůsobit a tím i této osobě pomáhat.



# ZÁVĚR

Tato bakalářská práce na téma Zaměstnávání osob se zdravotním postižením se zabývá zaměstnáváním těchto osob v mnou určené společnosti s důrazem na spolupráci týmů, které se skládají z osob se zdravotním postižením a osob bez zdravotního postižení. Tuto problematiku jsem popsala detailně podle dostupných dokumentů v teoretické části a v praktické části této práce jsem se zaměřila na spolupráci zaměstnanců ve společnosti Beta Praha a. s..

V teoretické části jsem se zabývala legislativní stránkou problematiky OZP. Formulovala jsem, kdo je osoba se zdravotním postižením a kdo osoba zdravotně znevýhodněná. A podle čeho se určuje stupeň invalidity u každé osoby. Dále jsem se věnovala mezinárodním organizacím, jak ty vidí osobu se ZP. Krátkou kapitolu jsem věnovala také průkazům osob se zdravotním postižením, jak se rozlišují a jaké z nich pro osoby plynou benefity. Více jsem rozebrala práva a povinnosti zaměstnavatelů, jaké povinnosti mají v plnění povinného podílu a jaké mohou dostat příspěvky, pokud zaměstnávají osobu se zdravotním postižením. Tyto příspěvky jsou v textu popsány velmi detailně. V posledním úseku teoretické části jsem v menším rozsahu rozebrala spolupráci týmu. Poslední kapitolou teoretické části je úsek zabývající se integrací osob se zdravotním postižením do společnosti a také do pracovního procesu. Na integraci osob do pracovního procesu jsem se snažila klást větší důraz. Do této kapitoly jsem také zahrnula zaměstnávání absolventů se zdravotním postižením, protože si myslím, že by se mělo celkově zvýšit povědomí o této skupině absolventů, kteří mají zdravotní postižení fyzické (např. ochrnutí končetin, špatná pohyblivost končetin), psychické (mentální retardace, schizofrenie, deprese), ale mohou to být i absolventi s lehčí formou autismu, kteří se chtějí zařadit do pracovního procesu.

Praktická část bakalářské práce byla zaměřena na dotazníkové šetření zabývající se otázkou pracovní spolupráce ve vybrané společnosti. Na začátku praktické části jsem stanovila cíl výzkumu a pět výzkumných předpokladů. Tyto výzkumné předpoklady jsem chtěla potvrdit nebo vyvrátit pomocí rozdaných dotazníků. Vytvořila jsem dva druhy dotazníků, jeden pro zaměstnance se zdravotním postižením a druhý pro jejich kolegy bez zdravotního postižení. Dotazníky vyplnilo celkem 84 respondentů. Tyto dotazníky jsem dále vyhodnotila a nyní mohu říci, že jsem pouze 2 výzkumné předpoklady vyvrátila a zbytek jsem mohla potvrdit. Výzkumné předpoklady byly formulovány tak, aby zahrnovaly i potvrzení či vyvrácení předsudků, které může mít většinová populace s ohledem na zaměstnávání OZP, tak i pro představu spolupráce a kolektivu zaměstnanců ve společnosti. Pokud bych měla dotazníky shrnout celkově, firma si vede velmi dobře. Mohu říci, že spolupráce ve společnosti funguje bezproblémově mezi kolegy s postižením a bez postižení. Vytváří pro zaměstnance dobré pracovní, materiální i organizační podmínky pro práci, umí vytvořit speciální pracovní místa pro osoby s větším stupněm postižení a má i poradenskou činnost, která umožňuje každému zaměstnanci přijít a poradit se. Ideální stav by byl takový, že pokud to charakter práce dovolí, tak lidé na pracovištích přestanou vnímat OZP jako OZP a budou s nimi spolupracovat bez předsudků a škatulkování.

Celou bakalářskou práci zakončuji doporučením pro vybranou společnost, jak by dále měla rozvíjet spolupráci, mezilidské vztahy na pracovišti a komunikaci. Toto doporučení nemusí být jen pro konkrétní společnost, ale může se tím inspirovat i jiná společnost, firma či organizace. Doufám, že některé moje rady využije i společnost Beta Praha a. s. a bude s nimi nadále pracovat.

# SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BĚLINA Miroslav, Ljubomír DRÁPAL a kol. *Zákoník práce: komentář*. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2015. Velké komentáře. ISBN 978-80-7400-290-8

BĚLOHLÁVEK, František. *Jak vést svůj tým*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2008. ISBN 978-80-247-1975-7

ČERVINKA, Tomáš a Zdeňka LEIBLOVÁ. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2012. ISBN 978-80-7263-751-5.

KOLAJOVÁ, Lenka. *Týmová spolupráce: jak efektivně vést tým pro dosažení nejlepších výsledků*. 1. vyd. Praha: Grada publishing, a.s., 2006. ISBN 80-247-1764-6

KOMENDOVIÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Ostrava: KEY Publishing, 2009. ISBN 978-80-7418-022-4

KOŘÁNOVÁ, Marie, Lenka KRINESOVÁ, Vítězslava MAGERSKÁ, Mirjam SUCHOMOLOVÁ A Katarína ŠVEHLOVÁ. *Věcné a právní vymezení statusu osoby se zdravotním postižením v systému zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybraných evropských zemích*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2015. ISBN 978-80-7416-236-7

LIBERDOVÁ, Eva. *Možnosti pracovního uplatnění mladých lidí se zdravotním znevýhodněním: teorie a praxe*, 2010. ISBN 978-80-251-2972-2

LEIBLOVÁ Zdeňka. *Zákon o zaměstnanosti s komentářem: včetně prováděcích předpisů k 1. 4. 2009*. 5. vyd. Olomouc: ANAG, 2009. ISBN 978-80-7263-533-7

MARKSOVÁ, Michaela. *Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2016: informace o pravidlech i pomoci na trhu práce a ze sociálního systému*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2016. ISBN 978-80-7421-132-4

NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7

PLAMÍNEK, Jiří. *Týmová spolupráce a hodnocení lidí*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, a. s., 2009. ISBN 978-80-247-2796-7

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

SLAŠŤANOVÁ, Denisa, Zuzana Durajová. *Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb: přehled situace v České republice a doporučení pro změnu*. Brno: Liga lidských práv, 2012. ISBN 978-80-87414-08-8

TRHLÍKOVÁ, Jana. *Absolventi škol se zdravotním postižením a trh práce (Zpráva z průzkumu mezi školami a zaměstnavateli)*. Praha: Národní ústav pro vzdělávání, školské poradenské zařízení a zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků, 2011.

# SEZNAM INTERNETOVÝCH ZDROJŮ

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zdravotní postižení* [online]. [cit. 2017-12-13]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/8#zozp>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Zaměstnanost. Práva a povinnosti zaměstnavatelů podle § 79 až 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. 07. 05. 2012. [cit. 2017-12-13]. Dostupné z:

<https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/pravapovinnosti>

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Zaměstnanost. Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) s vysvětlujícími příklady* [online]. 30. 01. 2018. [cit. 2018-02-13]. Dostupné z:

[https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav\\_predpisy/vyklady/plneni\\_povinneho\\_podilu\\_ozp](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp)

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Definice osob se zdravotním postižením*. Tisková zpráva [online]. 8. 1. 2015. [2017-12-13]. Dostupné z:

[https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/01/2015\\_01\\_08\\_tz\\_ozz\\_v\\_roce\\_2015.pdf](https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/01/2015_01_08_tz_ozz_v_roce_2015.pdf)

*Zákon č. 435/2004 Sb. zákona o zaměstnanosti – část třetí (§67 - §84)* [online]. [cit. 2017-12-01]. Dostupné z: <https://zakonyprolidi.cz/cs/2004-435/zneni-0#cast3>

# SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Kolik je Vám let? (pro OZP) .....	31
Graf 2 Kolik je Vám let? (zaměstnanci bez ZP) .....	31
Graf 3: Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání? (pro OZP) .....	32
Graf 4: Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání? (zaměstnanci bez ZP) .....	32
Graf 5: Jaký máte typ postižení? (pro OZP) .....	33
Graf 6: Byl/a jste při adaptaci řádně seznámen/a s přidělenou prací? (pro OZP) .....	34
Graf 7: Cítíte se dobře v daném pracovním kolektivu? (pro OZP) .....	35
Graf 8: Jaký vztah máte s kolegy, kteří nejsou OZP? (pro OZP) .....	36
Graf 9: Spolupracujete více s kolegy se ZP nebo bez? (pro OZP) .....	36
Graf 10: Vnímáte na pracovišti a při výkonu práce skutečnost, že někteří kolegové jsou OZP? (zaměstnanci bez ZP) .....	39
Graf 11: Ovlivňuje výkon vaší práce skutečnost, že je kolega OZP? (zaměstnanci bez ZP) .....	39
Graf 12: Graf 10: Jaký máte vztah s kolegy, kteří jsou OZP? (zaměstnanci bez ZP) .....	40

# PŘÍLOHY

## Příloha č. 1 – Dotazník pro zaměstnance se zdravotním postižením

### DOTAZNÍK PRO PRACOVNÍKY

Dobrý den, jmenuji se Žaneta Hejná a třetím rokem studuji obor Personální management v průmyslových podnicích na ČVUT v Praze. Rozhodla jsem se psát svou bakalářkou práci na téma: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením a touto cestou, bych Vás chtěla poprosit, zda mi věnuje pár minut svého času a zodpovíte mi následující otázky, které by mi velmi pomohly s praktickou částí mé práce.

Prosím zakroužkujte vždy jen jednu odpověď u každé otázky.

Šetření je anonymní, případné Vaše náměty mohou být použity ke zlepšení spolupráce na Vašem pracovišti. Děkuji.

1) Pohlaví:

- Muž
- Žena

2) Kolik je Vám let?

- Méně než 20
- 21 – 30
- 31 – 40
- 41 – 50
- 51 - 60
- Více než 61 let

3) Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Střední – odborné
- Střední s maturitou
- Vysokoškolské

4) Jaký typ pracovně právního poměru máte?

- Pracovní poměr na dobu neurčitou
- Pracovní poměr na dobu určitou
- DPP – dohoda o provedení práce
- DPČ – dohoda o pracovní činnosti
- Zkrácený pracovní poměr
  
- Jinou formu (jakou?) .....

5) Jaký máte typ tělesného postižení?

- Tělesné
- Zrakové
- Sluchové
- Mentální
- Duševní

6) Jaký máte stupeň tělesného postižení?

- Lehké tělesné postižení
- Středně těžké tělesné postižení
- Těžké tělesné postižení

7) Jak dlouho ve společnosti Beta Praha pracujete?

- Méně než 1 rok
- 2 – 5 let
- Více než 5 let

8) Prošel/a jste při nástupu do práce adaptačním programem?

- Ano
- Ne

9) Byl/a jste při adaptaci řádně seznámen s přidělenou prací?

- Ano, adaptace proběhla velmi detailně
- Ano, ale velmi rychle
- Ne, žádné seznámení neproběhlo

10) Cítíte se dobře v daném pracovním kolektivu?

- Ano, vždy
- Většinou ano
- Průměrně dobře
- Většinou ne
- Ne, necítím se dobře

11) Máte ve společnosti možnost komunikovat s někým, kdo Vám pomáhá při řešení problémů (pracovních, vztahových)?

- Ano (s kým?) .....
- Ne

12) Jaký vztah máte s kolegy, kteří nejsou OZP? (oznámkujte jako ve škole)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5

13) Spolupracujete více s kolegy se ZP nebo bez?

- Většinou s kolegy se ZP
- Je to vyrovnané
- Většinou s kolegy bez ZP

14) Jak byste ohodnotili tuto spolupráci?

- Bezproblémově
- Spolupráce je v pořádku, jen s menšími nedostatky
- Vidím zde velké nedostatky a problémy – jaké?

.....

15) Bylo Vám vytvořeno speciální pracovní místo pro výkon práce?

- Ano (jaké).....
- Ne

16) Vytvořila Vám organizace dobré podmínky pro výkon práce?

- Ano
- Byly nutné drobné úpravy
- Byly nutné zásadní úpravy

17) Máte ve společnosti možnost zúčastnit se vzdělávání a růstu?

- Ano
- Ne

18) Prostor pro Vaše doplňující náměty a připomínky z hlediska vytvoření dobrých podmínek pro práci

.....

.....

Děkuji za spolupráci a zodpovězení všech otázek.



## **Příloha č. 2 – Dotazník pro zaměstnance bez zdravotního postižení**

### DOTAZNÍK PRO PRACOVNÍKY

Dobrý den, jmenuji se Žaneta Hejná a třetím rokem studuji obor Personální management v průmyslových podnicích na ČVUT v Praze. Rozhodla jsem se psát svou bakalářkou práci na téma: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením a touto cestou, bych Vás chtěla poprosit, zda mi věnuje pár minut svého času a zodpovíte mi následující otázky, které by mi velmi pomohly s praktickou částí mé práce.

Prosím zakroužkujte vždy jen jednu odpověď u každé otázky.

Šetření je anonymní, případné Vaše náměty mohou být použity ke zlepšení spolupráce na Vašem pracovišti. Děkuji.

#### 1) Pohlaví:

- Muž
- Žena

#### 2) Kolik je Vám let?

- Méně než 20
- 21 – 30
- 31 – 40
- 41 – 50
- 51 - 60
- Více než 61 let

#### 3) Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní
- Střední – odborné
- Střední s maturitou
- Vysokoškolské

#### 4) Jaký typ pracovně právního vztahu máte?

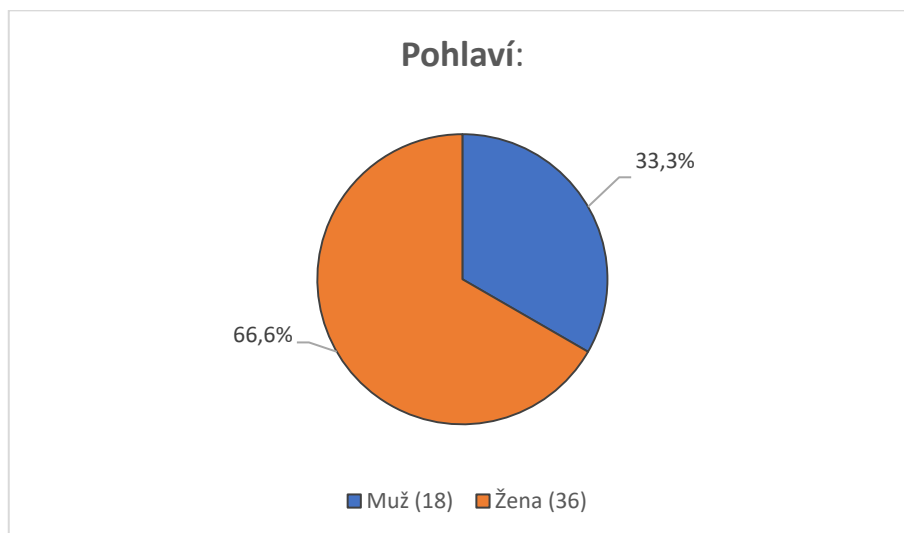
- Pracovní poměr na dobu neurčitou
- Pracovní poměr na dobu určitou
- DPP – dohoda o provedení práce
- DPČ – dohoda o pracovní činnosti
- Zkrácený pracovní poměr
- 
- Jinou formu (jakou?) .....

- 5) Jsou do vašeho pracovního kolektivu zařazeni pracovníci se ZP?
- Ano
  - Ne
- 6) Vytváří firma dobré organizační, materiální a personální podmínky pro práci smíšených týmů?
- Ano
  - Ne
- 7) Vnímáte na pracovišti a při výkonu práce skutečnost, že někteří kolegové jsou OZP?
- Ano
  - Ne
- 8) Ovlivňuje výkon vaší práce skutečnost, že je kolega OZP?
- Ano
  - Ne
- 9) Jaký máte vztah s kolegy, kteří jsou OZP? (Oznámkujte jako ve škole, tzv. 1 nejlepší a 5 nejhorší vztahy)
- 1
  - 2
  - 3
  - 4
  - 5
- 10) Je vytváření smíšených týmů pro firmu i pracovníky přínosné?
- Ano – Jak? .....
  - Ne. Proč?.....
- 11) Myslíte, že se OZP začleňují do kolektivu bez problému?
- Ano
  - Ne
- 12) Prostor pro Vaše doplňující náměty a připomínky z hlediska vytvoření dobrých podmínek pro práci
- .....
- .....

Děkuji za spolupráci a zodpovězení všech otázek.

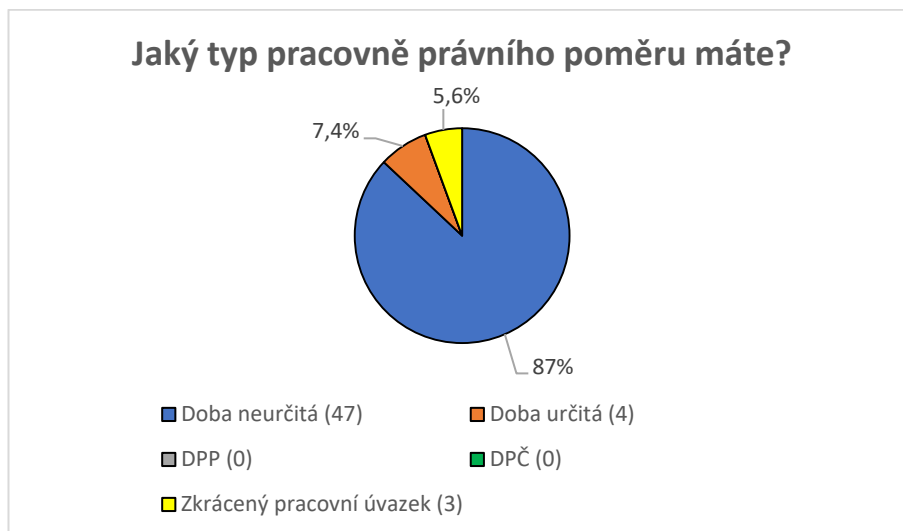
### Příloha č. 3 – Grafy, které nejsou použity v textu (vycházejí z dotazníku pro zaměstnance se zdravotním postižením)

#### 1) Pohlaví:



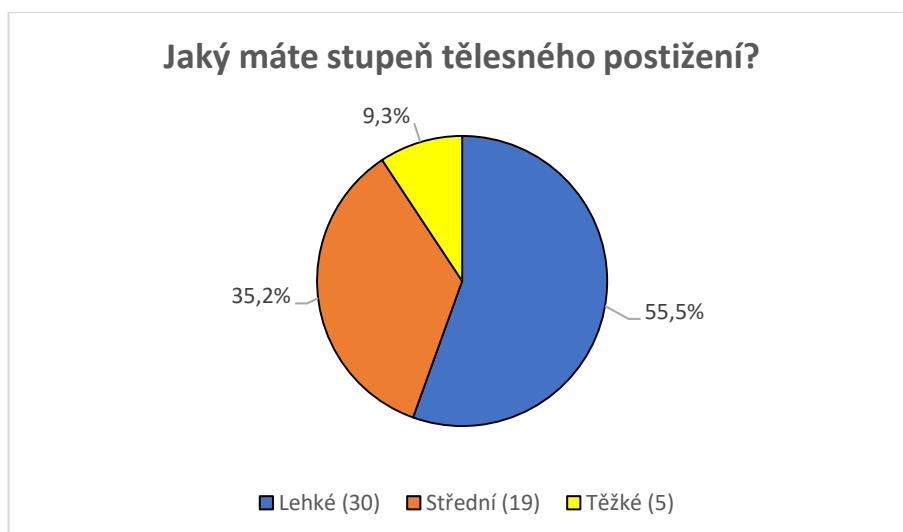
Zdroj: Vlastní zpracování

#### 4) Jaký typ pracovně právního poměru máte?



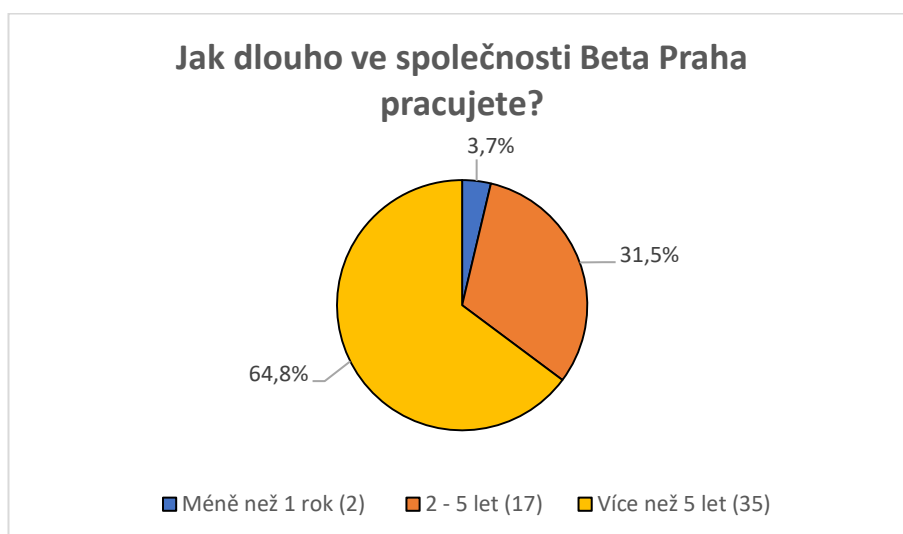
Zdroj: Vlastní zpracování

## 6) Jaký máte stupeň tělesného postižení?



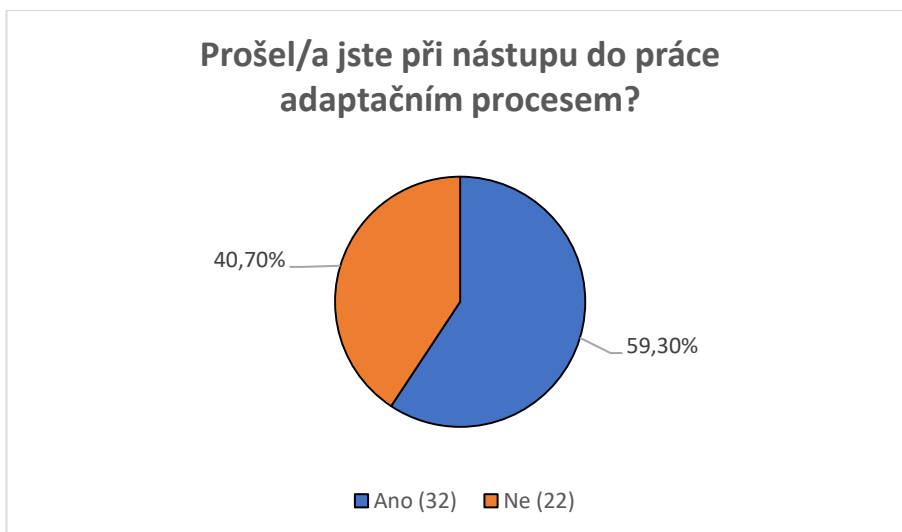
Zdroj: Vlastní zpracování

## 7) Jak dlouho ve společnosti Beta Praha pracujete?



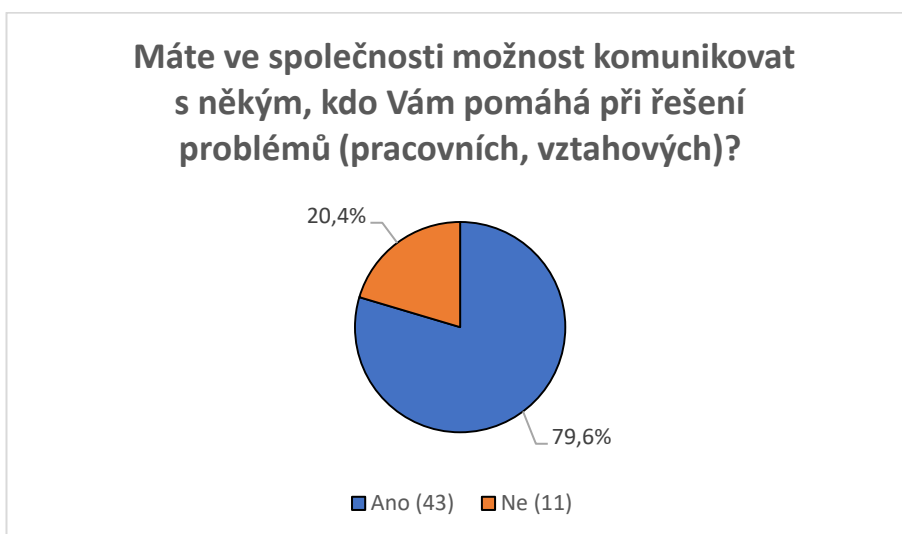
Zdroj: Vlastní zpracování

**8) Prošel/a jste při nástupu do práce adaptačním procesem?**



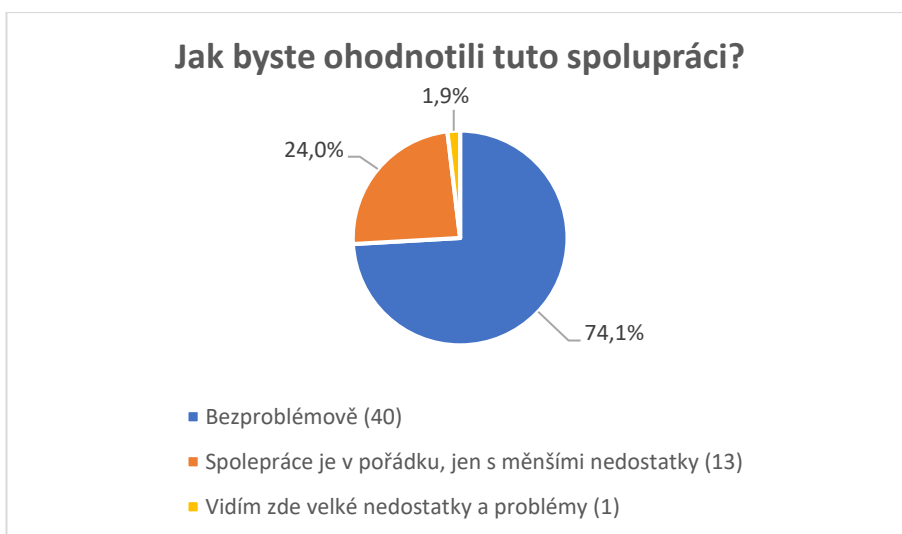
Zdroj: Vlastní zpracování

**11) Máte ve společnosti možnost komunikovat s někým, kdo Vám pomáhá při řešení problémů (pracovních, vztahových)?**



Zdroj: Vlastní zpracování

#### 14) Jak byste ohodnotili tuto spolupráci?



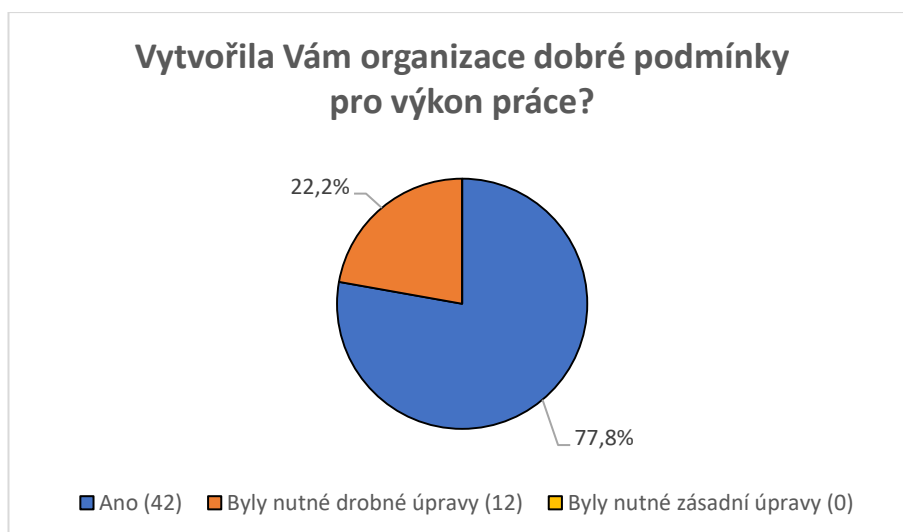
Zdroj: Vlastní zpracování

#### 15) Bylo Vám vytvořeno speciální pracovní místo pro výkon práce?



Zdroj: Vlastní zpracování

**16) Vytvořila Vám organizace dobré podmínky pro výkon práce?**



Zdroj: Vlastní zpracování

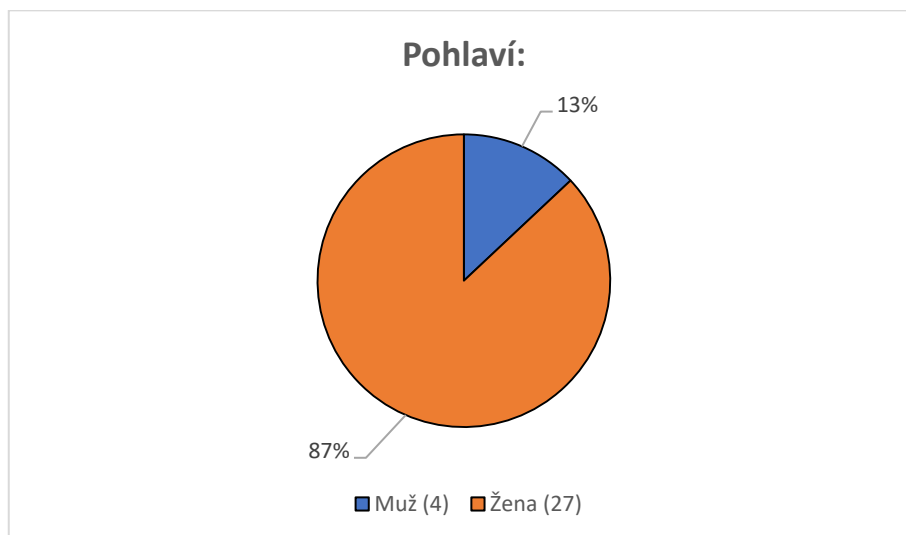
**17) Máte ve společnosti možnost zúčastnit se vzdělávání a růstu?**



Zdroj: Vlastní zpracování

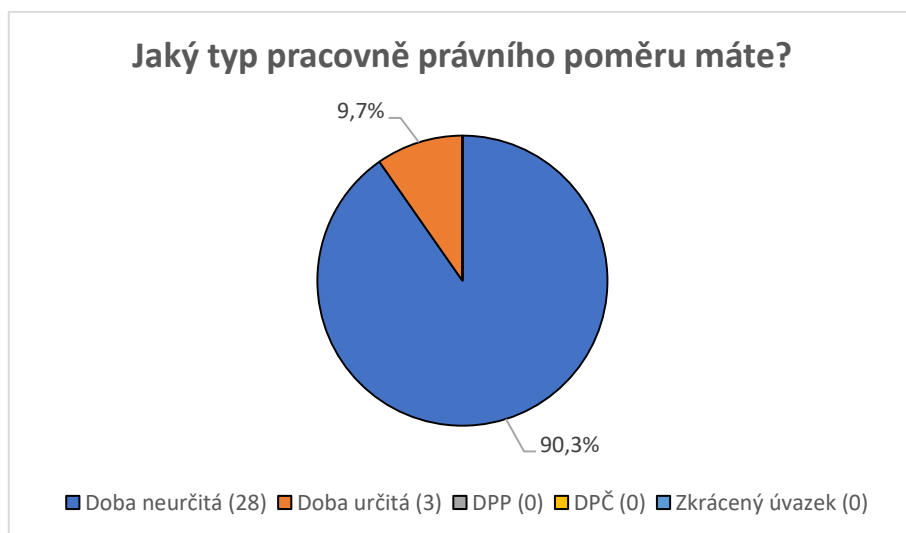
## Příloha č. 4 – Grafy, které nejsou použity v textu (vycházejí z dotazníku pro zaměstnance bez zdravotního postižení)

### 1) Pohlaví:



Zdroj: Vlastní zpracování

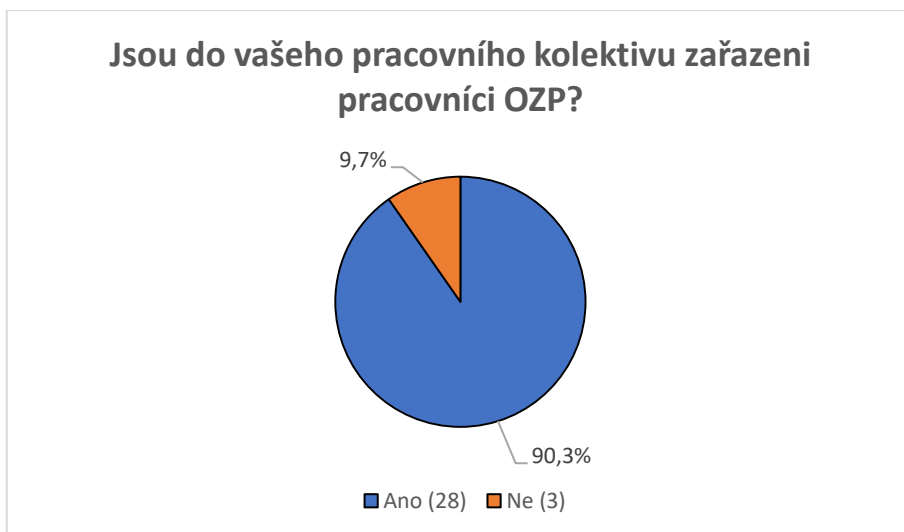
### 4) Jaký typ pracovně právního poměru máte?



Zdroj: Vlastní zpracování

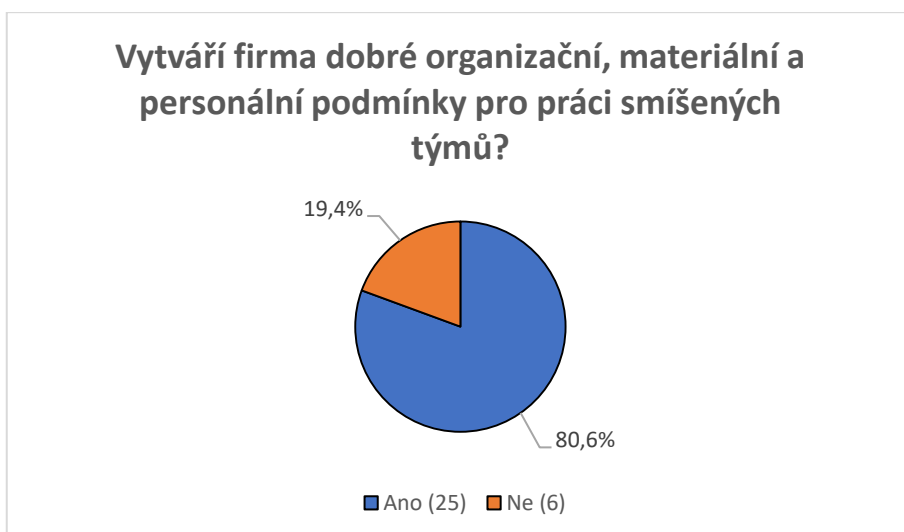


**5) Jsou do vašeho pracovního kolektivu zařazeni pracovníci se ZP?**



Zdroj: Vlastní zpracování

**6) Vytváří firma dobré organizační, materiální a personální podmínky pro práci smíšených týmů?**



Zdroj: Vlastní zpracování

**10) Je vytvoření smíšených týmů pro firmu i pracovníky přínosné?**



Zdroj: Vlastní zpracování

**11) Myslíte, že se OZP začleňují do kolektivu bez problému?**



Zdroj: Vlastní zpracování

# Evidence výpůjček

Prohlášení:

Dávám svolení k půjčování této bakalářské práce. Uživatel potvrzuje svým podpisem, že bude tuto práci řádně citovat v seznamu použité literatury.

Jméno a příjmení: Žaneta Hejná

V Praze dne: 17. 04. 2018

Podpis:

Jméno	Oddělení/ Pracoviště	Datum	Podpis