



**ČESKÉ VYSOKÉ
UČENÍ TECHNICKÉ
V PRAZE**

**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ**



**BAKALÁŘSKÁ
PRÁCE**

2018

**MATĚJ
KLUCKÝ**



ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE

Masarykův ústav vyšších studií

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Employment of Persons with Disabilities

Bakalářská práce

Studijní program: Ekonomika a management

Studijní obor: Personální management v průmyslových
podnicích

Vedoucí práce: Ing. Eva Škorňová

Matěj Klucký

Praha 2018

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: Klucky Jméno: Matěj Osobní číslo: 437544
Fakulta/ústav: Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)
Zadávající 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 Persons with Disabilities

Pokyny pro vypracování:
CÍL: Identifikace překážek na str. zaměstnavatelů při zam. osob OZP/OZZ a návrh opatření na podporu uplatnění OZP na trhu práce.
PŘÍNOS: Na základě vlastních výzkumných poznatků vytvoření návrhu opatření, který by mohl organizacím přispět ke zvýšení úspěchu v zaměstnávání OZP/OZZ.
OSNOVA : Úvod; Teoretická část (1. Charakter. osob OZP/OZZ, 2. Platná legislativa ČR při zaměstnávání OZP/OZZ 3. Praktická část (rešeršní šetření a případová studie kazuistik v org. sdružující osoby OZP/OZZ). Návrh doporučení / opatření konkr.org. Závěr.

Seznam doporučené literatury:
BARTOŇOVÁ, M. PIPEKOVÁ, J. VÍTKOVÁ, M. (ed.) Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinár. dimenzi 1. vyd. Brno 2005.
KOUBEK, J. Řízení lidských zdrojů. 3. vyd. Praha : Management Press, 2001.
KREBS, V., et al. Sociální politika. 3. přeprac. vyd. Praha : ASPI, a.s., 2005.

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:
Ing. Eva Škorňová, MÚVS ČVUT v Praze, oddělení manažerských studií

Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:

Datum zadání bakalářské práce: 5.12.2016 Termín odevzdání bakalářské práce: 5.5.2017

Platnost zadání bakalářské práce: 31.8.2018

Škorňová Eva Podpis vedoucí(ho) práce
[Signature] Podpis vedoucí(ho) ústavu/katedry
[Signature] Podpis děkana(ky)

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

26-04-2018

Datum převzetí zadání

[Signature]
Podpis studenta(ky)



KLUCKÝ, Matěj. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Praha: ČVUT 2018. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií.



Prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracoval samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citoval a uvádím je v přiloženém seznamu použité literatury. Nemám závažný důvod proti zpřístupnění této závěrečné práce v souladu se zákonem č.121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne:

podpis:



Poděkování

Touto cestou bych rád poděkoval Ing. Evě Škorňové, vedoucí mé bakalářské práce za cenné připomínky k práci. Poděkování patří také všem lidem, kteří umožnili realizaci mého výzkumu vyplněním dotazníku a především pak panu JUDr. Janu Procházkovi a Petru Šamánkovi, že mě velmi ochotně seznámili s příkladem dobré praxe při zaměstnávání OZP. Velice si vážím podpory své rodiny a všech, kdo mě během zpracování bakalářské práce podporovali.



Abstrakt

Bakalářská práce je věnována problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP). Teoretická část práce je rozdělena na dvě kapitoly. První kapitola vymezuje základní pojmy a definuje platnou legislativu. Druhá kapitola představuje náhled na překážky, které znesnadňují integraci osob se zdravotním postižením na trh práce, a to z pohledu OZP i zaměstnavatelů a návrh možných opatření pro efektivnější zaměstnávání OZP. Praktická část bakalářské práce obsahuje vlastní empirické šetření formou dotazníků a částečně řízené rozhovory s představiteli firem, kteří mají pozitivní i negativní zkušenosti se zaměstnáváním OZP.

Klíčová slova

Osoba se zdravotním postižením, nástroje na podporu zaměstnávání, trh práce, nezaměstnanost, legislativa České republiky, úřad práce, společenská odpovědnost podniků, překážky při zaměstnávání OZP

Abstract

This Thesis deals with the problem of unemployment among specific groups of people. People with disabilities is the specific group of people. The Thesis is divided into four parts. In the beginning part I introduce the basic terms in this field. The following part maps and describes in details of labour market with disabilities people and their opportunities.

Key words

Employment of persons with disabilities, unemployment, job applicant, job center, labour market, social groups, active employment policy, social development.



Obsah

1.	ÚVOD	6
1.1.	Úvod.....	6
1.2.	Cíl	7
2.	TEORETICKÁ ČÁST	8
2.1.	Zákonné vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením.....	8
2.2.	Osoby zdravotně znevýhodněné	11
2.3.	Právní postavení osob se zdravotním postižením v ČR	11
2.4.	Nástroje na podporu zaměstnávání OZP na volném i chráněném trhu práce	14
2.5.	Problémy praktické aplikace ZoZ.....	16
2.6.	Demoti. fak. omezující možnosti zaměstnávání OZP ze strany zamců a zamtelů	18
2.7.	Identifikace překážek vstupu a udržení se OZP na trhu práce v ČR.....	19
2.8.	Absolventi škol se zdravotním postižením a trh práce.....	19
2.9.	Demotivační faktory	22
2.10.	Hlavní důvody pro nezaměstnávání OZP	25
2.11.	Efektivní opatření zaměstnávání OZP	26
2.12.	Společenská odpovědnost firem	27
3.	PRAKTICKÁ ČÁST	29
3.1.	Výzkum	29
3.2.	Metodologie	30
3.3.	Popis firem.....	32
3.4.	Návrh konkrétních opatření pro úspěšnější zaměstnávání OZP.....	43
4.	ZÁVĚR.....	46
	Seznam literatury.....	47
	Seznam tabulek, grafů, zkratk.....	51
	Evidence výpůjček.....	72

1. ÚVOD

1.1. Úvod

Jedním z hlavních úkolů sociálního státu je pomoci udržet společensky přijatelný životní standard všech občanů, zaručovat určitou minimální úroveň sociálního zabezpečení při sociálních událostech. Takovou událostí je nesporně i zdravotní postižení jeho občanů.

Na druhé straně ale sociální stát neznamená naprostou odkázanost jedinců na finanční podporu státu, neznamená převzetí odpovědnosti státu za životy postižených jedinců a jejich rozhodování. Sociální stát je postaven na mezilidské solidaritě a na faktu, že se jedinci svými schopnostmi a dle svých možností podílejí aktivně na materiálním a duchovním růstu společnosti.

Úlohou sociálního státu je vytváření podmínek pro to, aby se i osoby s různým stupněm postižení se mohli v rámci svých schopností podílet na jeho rozvoji.

Zvolené téma bakalářské práce Zaměstnávání osob se zdravotním postižením se zabývá tím, jak je podpora těmto osobám organizována v České republice a jaké jsou její sociální a ekonomické dopady jak z hlediska osob s handicapem, tak z hlediska státu a firem, které tuto podporu poskytují.

Možnost pracovního uplatnění by měla být jedním z prioritních cílů zdravotně-sociální podpory, neboť nemůže-li se člověk s handicapem realizovat, uplatnit své dovednosti a vědomosti, podílet se na své soběstačnosti a nemá možnost se při práci setkávat s jinými lidmi, je využití veškeré další, specializované podpory jen částečné. Člověk ztrácí motivaci k práci na sobě, k překonávání překážek, ke vzdělávání a profesní přípravě nebo k odbornému růstu.



Ačkoli se stát i mnohé organizace snaží podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“), stále existuje řada překážek při zaměstnávání těchto osob.

1.2. Cíl

Cílem bakalářské práce je identifikace překážek, motivačních faktorů a potřeb, a to z pohledu OZP i ze strany zaměstnavatelů. Dílčím cílem práce je zjištění a návrh možných řešení pro úspěšnější uplatnění OZP na trhu práce. Hlavní metodou pro dosažení stanovených cílů bylo zvoleno dotazníkové šetření, doplněné osobními rozhovory s vedoucími činiteli dvou soukromých firem.



2. TEORETICKÁ ČÁST

2.1. Zákonné vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením

„Je nezpochybnitelným, a zdá se již i obecně přijímaným názorem většiny občanů, že právo na práci, či jeho realizace formou účasti občana na pracovním trhu, je jednou z nejdůležitějších podmínek naplnění kvality života. Upřímně řečeno, situace, kdy některý občan se zdravotním postižením nechce pracovat, je pouze a jen dalším z důkazů, že se zdravotně postižení v podstatných věcech od majoritní populace neliší (Kruhutová 2005, s. 58)“.

Zdravotní postižení, nemoci, úrazy aj. jsou dle Světové zdravotnické organizace (WHO) klasifikovány pomocí Mezinárodní klasifikace nemocí MKN-10 a pomocí Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví MKF (Pfeiffer, 2008, s. 15).

MKN poskytuje etiologický základ, MKF vymezuje funkční schopnosti a omezení spojené s danými zdravotními problémy. Obě klasifikace, které jsou součástí celé skupiny mezinárodních klasifikací WHO-FIC, se vzájemně doplňují a měly by být proto využívány v součinnosti (Pfeiffer, 2008, s.11).

Dosud přetrvávajícím problémem zaměstnanecké politiky ČR je fakt, že Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, vycházející ze tří rovnocenných složek: defektu, aktivity a participace, u nás zatím není aplikována. Definice zdravotního postižení v ČR dosud vycházejí z převážně medicínských hledisek, tedy pouze s pomocí MKN-10, přestože pro pracovní uplatnění hraje roli souhrn faktorů zdravotních v kombinaci s unikátní sociální situací. Teprve v posledních letech je diskutováno o nezbytnosti komplexnějšího posouzení: jde především o využití diagnostiky pro fázi pracovní rehabilitace OZP a využití metod ergodiagnostiky a



bilanční diagnostiky - jako podmínek pro efektivní začlenění do zaměstnání u významné části OZP. Ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), definuje osoby se zdravotním postižením, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce (do 30.9.2004 této kategorii odpovídala osoba se *změněnou pracovní schopností*). Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány

- invalidními ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením dle § 67 odst. 2 písm. a) ZoZ),
- invalidními v prvním nebo druhém stupni (§ 67 odst. 2 písm. b) ZoZ),
- zdravotně znevýhodněnými (§ 67 odst. 2 písm. c) ZoZ).

Osobami se zdravotním postižením uvedenými pod písm. a) a b) **jsou všechny osoby, které byly uznány invalidními** v prvním, druhém nebo třetím stupni podle předpisů o důchodovém pojištění. Nejedná se jen o osoby pobírající invalidní důchod, ale o všechny osoby takto uznané. Tyto osoby patří do tzv. **automatického okruhu osob se zdravotním postižením**, jejich status vyplývá automaticky z uznání jejich osoby orgánem sociálního zabezpečení jako invalidní v některém ze stupňů invalidity (Čeledová, 2015, s.6).

- Osoby invalidní ve třetím stupni

Pro osoby uznané invalidními ve třetím stupni zavedl ZoZ v § 67 odst. 2 písm. a) legislativní zkratku osoby s těžším zdravotním postižením. Podle § 39 odst. 1 zákona o důchodovém pojištění mohou být za invalidní ve třetím stupni uznány pouze ty osoby, u nichž vlivem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jejich pracovní schopnost nejméně o 70%.

- Osoby invalidní v prvním nebo druhém stupni



Za osoby, které byly uznány za invalidní v prvním nebo druhém stupni se považují jedinci, jejichž pracovní schopnost poklesla:

- nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně,
- nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně.

Příčemž pojem „pracovní schopnost“ je definován v zákonu o důchodovém pojištění v § 39 odst. 3 jako schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem.

Poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Při určování poklesu pracovní schopnosti se vychází ze zdravotního stavu pojištěnce doloženého výsledky funkčních vyšetření; přitom se bere v úvahu

- zda jde o zdravotní postižení trvale ovlivňující pracovní schopnost,
- zda se jedná o stabilizovaný zdravotní stav,
- zda a jak je pojištěnec na své zdravotní postižení adaptován,
- schopnost rekvalifikace pojištěnce na jiný druh výdělečné činnosti, než dosud vykonával,
- schopnost využití zachované pracovní schopnosti v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 35 % a nejvíce o 69 %,



- v případě poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70 % též to, zda je pojištěnec schopen výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek (Pfeiffer, 2008, s.24).

2.2. Osoby zdravotně znevýhodněné

Osobou zdravotně znevýhodněnou (dále jen „OZZ“) je uznán občan, který má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale jeho schopnost být nebo zůstat pracovně začleněný, vykonávat dosavadní povolání nebo využívat dosavadní kvalifikaci či získat novou, je podstatně omezena. Příčinou tohoto omezení je dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, který má podle poznatků lékařské vědy trvat déle než rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění. Status OZZ získá osoba rozhodnutím příslušného ÚP na podkladě posudku lékaře LPS.

2.3. Právní postavení osob se zdravotním postižením v ČR

Zásadním mezinárodním dokumentem, kterým je Česká republika právně vázána je Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. Účelem této úmluvy je podporovat, chránit a zajišťovat plné a rovné užívání všech lidských práv a základních svobod všemi osobami se zdravotním postižením a podporovat úctu k jejich přirozené důstojnosti. Toto pojetí má reflektovat postoj smluvních států ke zdravotnímu postižení jako k pojmu, který se vyvíjí, a jenž je ovlivňován vzájemným působením mezi osobami s postižením a bariérami v postojích a prostředí.

V souladu s touto úmluvou i s dalšími relevantními lidskoprávními dokumenty naše právní úprava zakazuje diskriminaci v řadě forem. Z hlediska lidských a občanských práv je zákaz diskriminace jako projev rovnosti lidí zřejmě nejdůležitějším nástrojem mezi základními právními předpisy upravujícími



zaměstnávání OZP. Stejně jako ve většině zahraničních systémů i v ČR je osoba se zdravotním postižením na trhu práce vnímána jako specifický typ znevýhodnění. Důvodem je skutečnost, že na rozdíl od jiných typů znevýhodnění se jedná o trvalou změnu pracovních kompetencí a možností, zpravidla nevratnou v průběhu produktivního věku.

Zdravotní postižení je dlouhodobý nebo trvalý stav, který nelze léčbou zcela odstranit. Jeho negativní důsledky je však možno zmírnit soustavou promyšlených opatření, na nichž se musí podílet celá společnost. Vyspělé evropské státy, mezi něž řadíme i ČR, proto vytvářejí kromě již samozřejmých systémů zdravotního a sociálního pojištění i systémy pro snížení důsledků zdravotního postižení.

- Rámcovým právním předpisem regulujícím pracovněprávní vztahy a poměry na trhu práce je zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“). Zákoník práce v obecné rovině řeší pouze základní pracovněprávní vztahy. Postupným vývojem v současnosti neobsahuje žádné prvky ochrany ani regulace postavení OZP v pracovněprávním vztahu, byla zrušena i povinnost zaměstnavatele hlásit vhodná pracovní místa pro OZP.

Hlavním zákonem, upravujícím vztahy mezi OZP a zaměstnavateli, je Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004Sb. (dále jen „ZoZ“) s prováděcí Vyhláškou č. 518/2004Sb. Při zaměstnávání OZP je důležitá část III., paragrafy 67 až 83, v nichž jsou vymezeny:

- fyzické osoby se zdravotním postižením, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce,
- zásady rovného zacházení a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání a výslovně zakazuje diskriminaci z důvodu zdravotního stavu, současně specifikuje obsah práva na zaměstnání,



- přípustné formy zaměstnávání této ohrožené skupiny osob
- nárok na zprostředkování zaměstnání OZP ze strany úřadů práce či agentur práce.
- povinnosti zaměstnavatelů, úřadů práce a jejich vzájemné vazby
- povinnosti zaměstnavatele při vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením,
- sankce proti zaměstnavatelům při nedodržení podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- alternativní způsoby zaměstnávání osob se zdravotním postižením,
- příspěvky zaměstnavatelům vytvářejícím pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním postižením.

Podle platného zákona o zaměstnanosti má každý zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci povinnost zaměstnat nejméně 4 % osob se zdravotním postižením. Za nesplnění této solidární povinnosti je nutné uhradit odvod (za rok 2015 ve výši 62 948 Kč, za rok 2016 stoupl na částku 64 758 Kč za jednoho zaměstnance se zdravotním postižením). Alternativou zaměstnání OZP je tzv. náhradní plnění povinného podílu ve smyslu § 81 zákona č. 435/2004 Sb., možnost nákupu výrobků nebo služeb od zaměstnavatele více než 50 % OZP (v hodnotě odpovídající na uhrazené faktuře částce 181 321 Kč v roce 2016 za jednoho OZP). Uvedené způsoby je možno vzájemně kombinovat a zahrnout do ročního hlášení pro úřad práce. Počty zaměstnanců pro účely výpočtů se sledují v průměrném přepočteném počtu, podrobnosti upravuje § 18 vyhlášky MPSV ČR č. 518/2004 Sb. V zájmu omezení tzv. "přefakturace" obsahuje zákon 2 limity poskytnutého náhradního plnění:



- limit poskytnutého náhradního plnění všem odběratelům v kalendářním roce (částka 932 508 Kč násobená přepočteným počtem OZP zaměstnaných u poskytovatele náhradního plnění za předchozí kalendářní rok),
- roční limit poskytnutého náhradního plnění každému jednotlivému odběrateli (násobek 181 321 Kč a skutečného počtu zaměstnaných OZP u poskytovatele za předchozí kalendářní rok).

Správa státní politiky zaměstnanosti je vykonávána prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí a úřadů práce. Úřad práce má ve vztahu k osobám se zdravotním postižením povinnosti ve formě vedení jejich evidence, poskytování poradenských služeb o volbě povolání, poskytování informací o možnostech zaměstnání, zabezpečování pracovní rehabilitace a rekvalifikace, podpory tvorby nových pracovních příležitostí včetně vzniku a provozu chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen (Opatřilová a Zámečnicková, 2005, s.23).

2.4. Nástroje na podporu zaměstnávání OZP na volném i chráněném trhu práce

Tabulka 1.: Nástroje na podporu zaměstnávání OZP na volném i chráněném trhu práce

Obecné nástroje	Právní forma nástroje
Antidiskriminační přístup v duchu Úmluvy práv OZP (OSN, Národní plán integrace OZP)	Zákoník práce, §§ 16 a 17 s odkazem na zákon č. 198/2007 Sb. zajišťujícím rovný přístup a práva osobám se ZP
Pracovně-právní ochrana OZP	V zásadě neexistuje odlišný postup u OZP, prvky ochrany byly postupně ze zákoníku práce odstraněny.
Klasifikace stupně postižení OZP pro trh práce a podnikání	Zákon č. 155/95 Sb. o sociálním zabezpečení,



	<p>Vyhláška MPSV ČR č. 359/2010 Sb. přinesla hlavně zpřísnění kritérií.</p> <p>Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. (§67) novela od roku 2012.</p> <p>Metodika ČSSZ.</p>
Specifické nástroje a povinnosti pro otevřený trh práce	Právní forma nástroje
Ohlašovací povinnost volných pracovních míst pro OZP u zaměstnavatelů	§80 zákona o zaměstnanosti Povinnost zrušena. k 1. 1. 2012, pouze nutno vést evidenci.
Sleva na dani z příjmu (18/60 tis./rok) za zaměstnanou osobu se ZP (vyšší sazba u TZP)	§35 zákona č. 586/1992 Sb. o dani z příjmu právnických osob.
Nástroje	Právní forma
Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa	§75 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti
Příspěvek na provoz Chráněného pracovního místa obsazeného OZP	§76 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.
Rekvalifikace, tvorba společensky účelného pracovního místa a další nástroje v rámci aktivní politiky zaměstnanosti	§ 108 a následující zákona č. 435/204 Sb. o zaměstnanosti.
Pracovní rehabilitace	Individuální plán pracovní rehabilitace OZP dle § 69 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti.
Regionální a individuální projekty a granty OP LZZ ESF (EU)	Časově omezené projekty s regionální působností zpravidla Úřadu práce ČR.
Specifické nástroje pro chráněný trh práce (více než 50% OZP z přepočteného počtu zaměstnanců organizace)	Právní forma
Zák. příspěvek na zaměstnávání OZP na vymezeném CHPM	§ 78 z. č. 435/2004 Sb. (pro zaměstnavatele nad 50% zaměstnanců se ZP na vymezených CHPM).



Zvýhodnění mezi uchazeči o zadávání veřejných zakázek v případě rovnosti podmínek o 15% nabídkové ceny	Zvýhodnění ZP jako uchazečů o veřejné zakázky dle zákona č. 137/2006 Sb. o 15% nabídkové ceny v pásmu podlimitních zakázek.
Náhradní plnění – zvýhodnění dodávek a zakázek od ZP	§81 zákona č. 435/2004 Sb. a vyhláška MPSV ČR č. 518/2004 Sb.

Zdroj: Studie o postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce, 2002, s. 154

2.5. Problémy praktické aplikace ZoZ

Legislativně a v podstatě i ekonomicky je zaměstnávání osob se zdravotním postižením značně podporováno. Ovšem i přes snahu zvýšit uplatnitelnost těchto osob na trhu práce prostřednictvím aktivních a pasivních nástrojů politiky zaměstnanosti, je skutečnost taková, že lidé se zdravotním postižením často spadají do dlouhodobé nezaměstnanosti. Nerovnoprávné postavení lidí se zdravotním postižením na trhu práce je jednoznačně statisticky prokazatelné. V roce 2010 připadalo v průměru na jedno volné pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením 32,33 uchazeče. Tento počet je výrazně vyšší než počet uchazečů připadajících na jedno místo u ostatní populace. I v dalších letech 2012 – 14 se nepříznivý stav v oblasti zaměstnávání OZP v ČR se v průběhu let nijak výrazně nemění, roste skupina dlouhodobě nezaměstnaných. Uvedené údaje naprosto jednoznačně vypovídají o nerovném postavení lidí se zdravotním postižením na trhu práce.

Zatímco struktura a typy nástrojů sociální a hospodářské politiky našeho odpovídají evropskému standardu, stále přetrvává v praxi řada nedostatků s dopadem na jejich efektivnost. Problémy praktické aplikace jsou předmětem řady výzkumů, přinášejících



pozitivní i negativní zkušenosti přímo z praxe. Náleží k nim především:

- Rozhodnutí ČSSZ o přiznání invalidity nebo statutu osoby zdravotně znevýhodněné nedává zaměstnavateli žádnou informaci o pracovním potenciálu OZP.
- Nástroje podpory individuálního přístupu k uchazeči o zaměstnání jsou v praxi vnímány jako administrativně složité.
- Síť ÚP ČR nedisponuje kapacitou pro individuální pomoc a poradenství zaměstnavatelům, pro tento účel neexistuje ani externí „servisní“ síť či kapacita po vzoru řady vyspělejších zahraničních systémů.
- Značná část OZP (evidovaných ÚP ČR i mimo evidenci) není objektivně připravena pro okamžitý vstup do zaměstnání - chybí funkční „tranzitní“ stupeň - mezičlánek mezi sociální službou (rehabilitací) a skutečným zaměstnáním.
- Odpovědnost za politiku zaměstnávání OZP je plně centralizovaná a přísluší výhradně MPSV ČR a Úřadům práce, přičemž by bylo žádoucí, zapojit do této politiky okruh zaměstnavatelů specializovaných pro zaměstnávání více než 50% OZP, jehož management disponuje potřebným odborným know-how. Absence této užší spolupráce vede k nezájmu a demotivaci těchto zaměstnavatelů o spolupráci a v konečném důsledku k minimálnímu propojení s trhem práce v zájmu OZP.



2.6. Demotivační faktory omezující možnosti zaměstnávání OZP ze strany zaměstnanců a zaměstnavatelů

Smutnou realitou je, že osoby se zdravotním postižením jsou při hledání zaměstnání stále často diskriminovány potenciálními zaměstnavateli a mnohdy odmítány bez jakékoliv šance ukázat své schopnosti a možnosti. I přes snahu státu podporovat finančními výhodami zaměstnávání OZP, stále není zapojeno dostatek podniků, které by na zaměstnávání zdravotně handicapovaných občanů stavěly prestiž své personální a sociální politiky. Proto je nutno neustále bojovat proti předsudkům vůči pracovnímu potenciálu osob se zdravotním postižením a zjednodušení pohledu na jejich osobnostní a pracovní kompetence. Úřady práce i nestátní neziskové organizace se snaží zapojovat do řešení problematiky zaměstnávání OZP, ale je zde ještě velký prostor pro hledání nových přístupů, jak těmto spoluobčanům účinněji pomoci v jejich snaze nalézt vhodné pracovní uplatnění. Je otázkou, zda vynakládané prostředky státu, ale rovněž peníze Evropské unie účinně podporují tyto snahy a zda realizované projekty, které kladou důraz na inkluzi sociálně vyloučených či exkluzí ohrožených skupin obyvatelstva, ke kterým bezesporu patří i osoby se zdravotními handicapy jsou správně a efektivně nastavené.

Vzdělanostní faktor lze považovat za objektivní demotivační problém pro všechny zúčastněné strany. Při výběrovém šetření ČSÚ z roku 2013 bylo zjištěno, že OZP dosahují všeobecně nižší úrovně vzdělání než celá populace ČR. Tři čtvrtiny OZP v ČR má nejvýše středoškolské vzdělání bez maturity či pouze základní vzdělání. To je výrazně více než v celé populaci ČR (47%). Naopak vysokoškolské vzdělání dosáhlo pouze 5% OZP, tedy třikrát méně než populace ČR. Nižšího vzdělání dosahují častěji OZP třetího stupně. Tato skutečnost samozřejmě výrazně zužuje nabídku volných míst na trhu práce. Zároveň finanční ohodnocení u míst



vyžadujících nízkou kvalifikaci je též demotivující. Kupříkladu díky nákladům spojeným s dopravou do zaměstnání je výsledný příjem pracujících OZP nižší než u OZP, které pouze pobírají příslušné dávky.

Ani vyšší dosažené vzdělání u OZP není zárukou získání kvalifikované pracovní pozice. Důvodů je opět více, jednak je to často absence praxe a pak i nedostatek pracovních míst v oboru (Procházková, 2009, s.128).

2.7. Identifikace překážek vstupu a udržení se OZP na trhu práce v ČR

Dle statistik ČSÚ na OZP nelze pohlížet jako na homogenní strukturu vzhledem k široké škále postižení. To co OZP naopak spojuje a právně vymezuje jejich ochranu je podstatně vyšší zranitelnost ve srovnání s většinovou společností.

Obecně je možné typy postižení rozdělit na tělesné, zrakové, sluchové, mentální, duševní anebo kombinované, přičemž osoby s tělesným postižením tvoří polovinu z celkového počtu OZP. Ač úřady práce mají v nabídce volná pracovní místa pro OZP, tak úspěšně pracovním začleněných je minimum. Např. v roce 2015 úřady evidovaly přibližně 8 000 volných pracovních míst určených pro OZP, nabídku využilo pouze 2000 osob z celkového počtu 62 tisíc nezaměstnaných OZP. Důvodem tak nízkého zájmu bude patrně kombinace více faktorů.

2.8. Absolventi škol se zdravotním postižením a trh práce

Čerství absolventi z řad osob se zdravotním postižením patří v oblasti zaměstnávání k nejrizikovějším skupinám a jejich uplatnění na trhu práce je často mimořádně obtížné. Hlavním důvodem je kumulace závažných znevýhodňujících faktorů, který mi jsou jednak nedostatek odborné praxe znesnadňující vstup na trh



práce i absolventům běžné populace, a pak i samotné zdravotní postižení.

Nejčastěji zmiňované příčiny, proč zaměstnavatelé nezaměstnávají absolventy se zdravotním postižením jsou ekonomického a organizačního charakteru (konkrétně pak náklady na úpravu pracoviště, vyšší nemocnost, nutnost individuálního pracovního režimu, jakož i nedostatek informací o možnostech zaměstnávání absolventů). Patří sem však i důvody související se školní přípravou, kdy je zdůrazňována zejména nevhodná kvalifikační struktura absolventů se zdravotním postižením a nízká úroveň získaných kompetencí. To potvrzuje předpoklad, že i školská sféra má možnost podílet se na zlepšení startovací pozice této specifické skupiny absolventů při jejich přechodu na trh práce.

V oblasti vzdělávání žáků se zdravotním postižením je proto nutné zaměřit se nejen na výběr vhodného studia a možnosti toto studium úspěšně zvládnout z pohledu zdravotního omezení žáka, ale zároveň je třeba brát v úvahu i možnost uplatnění na trhu práce a jeho úspěšnost. Poradenské instituce a školy, které žáky se ZP se vzdělávají by proto měly od zaměstnavatelů i zodpovědných ministerstev získávat zpětnou vazbu o uplatnění této specifické skupiny absolventů na trhu práce a o jejich připravenosti z pohledu zaměstnavatelů. Jako nástroj ke zlepšení připravenosti absolventů pro trh práce může sloužit i navazování sociálních partnerství škol se zaměstnavateli.

Širokou informační podporu jak z hlediska volby vzdělání, tak i uplatnění na trhu práce poskytuje informační systém www.infoabsolvent.cz, který se zaměřuje i na specifickou skupinu žáků a absolventů se zdravotním postižením.

Při posuzování možností vstupu absolventů se zdravotním postižením na trh práce je vždy třeba mít na paměti, že se jedná o skupinu, která není homogenní. Zahrnuje na jedné straně absolventy, kteří i přes svůj handicap jsou schopni získat zaměstnání v běžné firmě, na druhé straně i ty, jejichž postižení



umožňuje pracovní aktivitu pouze výrazně omezenou či žádnou. Řada těchto žáků po ukončení vzdělávání zůstává v péči rodičů nebo denních stacionářů, příp. v jiných zařízeních poskytujících sociální péči.

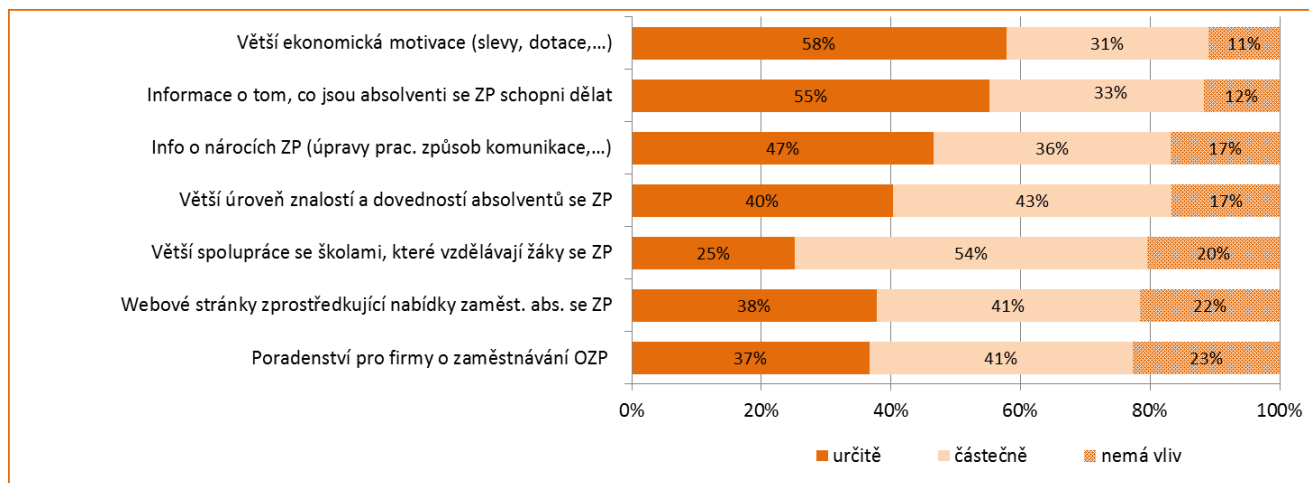
Prioritou zaměstnávání absolventů se zdravotním postižením je jejich uplatnění na otevřeném trhu práce, tedy u běžného zaměstnavatele a běžné firmy. Vedle otevřeného trhu práce mají dále možnost pracovat na tzv. chráněném trhu práce. Do chráněného trhu práce patří chráněné pracovní dílny, zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením a osoby samostatně výdělečně činné, které jsou zdravotně postižené.

Rozsáhlé šetření ohledně uplatnění absolventů ze ZP na trhu práce, které v roce 2011 prováděla Ing. Trhlíková, dává mimo jiné odpověď na důležitou otázku: „*Co by podle Vašeho názoru zvýšilo možnosti zaměstnávání absolventů se ZP?*“ (viz obr. 1, v % odpovědí).

Největší význam by podle názoru potenciálních zaměstnavatelů měla ekonomická motivace (89 %, z toho 58 % určitě a 35 % částečně). Zajímavá je skutečnost, že hned na druhém a třetím místě by podle převážné většiny zaměstnavatelů pomohla větší informovanost, a to jak ve smyslu informací jakou práci jsou schopni absolventi se ZP vykonávat (88 % z toho 55 % odpovědělo určitě a 33 % částečně), tak i informací o nárocích ZP na případné úpravy na pracovišti, nutných pomůckách apod. (83 %, z toho 47 % určitě a 36 % částečně). Významnou oblast zlepšení konkurenceschopnosti absolventů se ZP na trhu práce vidí zaměstnavatelé i v oblasti školského systému. Přibližně 87 % z nich se domnívá, že je potřebné zvýšit úroveň znalostí a dovedností absolventů se ZP (Trhlíková, 2011, s.17).



Tabulka 2.: Absolventi škol se zdravotním postižením a trh práce



Zdroj: Trhlíková J. Absolventi škol se zdravotním postižením a trh práce, 2011, s. 150

2.9. Demotivační faktory

2.9.1. Demotivační faktory na straně OZP

- Nabízená volná pracovní místa neodpovídají vzdělanostní úrovni či typu postižení OZP.
- Nepřiměřeně vysoká finanční očekávání vzhledem ke zdravotnímu stavu a nízké kvalifikaci ze strany části OZP.
- Nedostatečná flexibilita v úpravě pracovních podmínek pro OZP (např. zkrácený pracovní úvazek, možnost práce z domova, pohyblivá pracovní doba).
- Zvýšené náklady OZP na výkon práce (častá nezbytnost osobní asistence při přepravě do zaměstnání, zvýšené náklady na pohonné hmoty a speciální pomůcky).



- Obava ze snížení životní úrovně a příjmů v důsledku krácení či úplného odebrání invalidního důchodu (V praxi často dochází k situaci, kdy s nástupem do zaměstnání je OZP snížen stupeň invalidity a tím i dávek. Pokud však dojde ke ztrátě zaměstnání, vzniká problém se znovuzískáním invalidního důchodu, takže OZP může zůstat poměrně dlouhou dobu bez dostatečných finančních prostředků. Tato zkušenost bohužel odrazuje řadu OZP od nástupu do zaměstnání, aby se do této situaci nedostaly).
- Snížení daňových úlev v případě snížení stupně invalidity či jejího úplného zrušení.
- Problém kombinace handicapů (např. absolventka speciální školy bez praxe a zároveň matka samoživitelka, věk nad 50 let - obecně problém i v případě osob bez zdravotního postižení).
- Neprovázanost rekvalifikačních projektů s potřebami trhu práce (existuje řada projektů na rekvalifikaci OZP s nedostatečným efektem. Rekvalifikační kurz není nikterak vázán na konkrétní nabídku práce, čímž postupně OZP ztrácí nově nabyté kompetence a zároveň i motivaci).
- Nekvalifikovaný přístup úřadů práce (nevyhovující systém vedení evidence nezaměstnaných OZP, absence odborných asistentů, kteří by provázeli celý proces zaměstnávání).
- Psychické bariéry, slabá motivace, pasivita, nedůvěra v sebe sama či v okolí.



2.9.2. Demotivační faktory na straně zaměstnavatelů

- Nedostatek zkušeností zaměstnavatele a obava z vysoké administrativní náročnosti při zaměstnávání OZP.
- Nedostatečná součinnost s úřady práce v důsledku časté váz noucí komunikace a malé snahy úředníků poskytovat relevantní informace.
- Ze zákona plyne zaměstnavatelům povinnost zaměstnávat OZP (bez diskriminace), ale v praxi není přítom zajištěna jejich dostatečná informovanost o možnostech a konkrétních podmínkách zaměstnávání těchto osob a výhodách, které jsou pro zaměstnavatele spojeny s jejich zaměstnáváním. Získat komplexně tyto informace je pro zaměstnavatele velmi obtížné. V této fázi zákonná povinnost nezahrnuje iniciativu zaměstnavatele aktivně vyhledávat OZP. Na úřadech práce navíc nejsou vytvářeny flexibilní seznamy pracovních zařazení, ke kterým by byly přiřazeny odpovídající konkrétní kategorie OZP. Zaměstnavatelé i OZP pak v praxi povětšinou spoléhají na osobní doporučení známých při obsazování pracovních míst vhodných pro tyto osoby.
- Poptávka zaměstnavatelů směřuje k režimu plného pracovního úvazku, tj. 8 hodin v 5 pracovních dnech, čemuž OZP povětšinou nemohou dostát. Není zvykem jeden celý úvazek rozdělit na více částečných úvazků. Důvodem je současný stav legislativy vyžadující vedení stejné pracovní evidence, včetně odvodů, jako pro zaměstnance na plný úvazek, což snižuje zájem zaměstnavatelů a stává se nerentabilním.
- Absence komplexního poradenství, které by zvyšovalo povědomí zaměstnavatelů o výhodách zaměstnávání osob s handicapem a to za situace, kdy převažuje představa zaměstnavatelů o nezaměstnatelnosti OZP díky převažující představě, že se



jedná pouze o osoby na invalidním vozíku, nevidomé či hluché, které často navštěvují lékaře.

- Psychologické bariéry v podobě předsudků a negativních stereotypů většinové „zdravé“ společnosti vůči lidem se zdravotním postižením. Tyto bariéry jsou často umocňovány jejich nelichotivým mediálním obrazem, který rozhodně nepřispívá k boření zažitých mýtů a předsudků týkajících se těchto lidí (Kuklová 2002, s. 261).

2.10. Hlavní důvody pro nezaměstnávání OZP

To, že podnik nemá mezi zaměstnanci osoby se zdravotním postižením či zaměstnává pouze jejich malý počet může mít různé příčiny. Není to vždy jen důsledek pouhé neochoty, neinformovanosti či předsudků zaměstnavatelů vůči OZP. Z rozsáhlého šetření, prováděného NÚV v roce 2011 vyplývá, že na straně zaměstnavatelů může reálně existovat řada překážek, které podniku zaměstnávání OZP znesnadňují či přímo znemožňují. Jako nejčastější překážky zaměstnavatelé uvádějí:

- Špatná ekonomická situace firmy (místo přijímání nových zaměstnanců dochází naopak k jejich propouštění).
- Nevhodné prostory (úprava pracoviště by byla finančně náročná, v některých případech i nemožná).
- Charakter činnosti firmy neumožňuje zaměstnávat OZP (časté cestování, fyzická náročnost).
- Nedostatek činností vhodných pro ZP.
- Velikost firmy (nedostatečná zastupitelnost, nízký počet zaměstnanců).
- Vysoké pracovní nároky (požadavek vysoké kvalifikace a zkušeností).



- Nezájem o zaměstnání ze strany OZP (dosud nikdo z OZP ještě neprojevil o zaměstnání ve firmě zájem).
- Outsourcing (služby, u nichž by zaměstnávání OZP připadalo v úvahu, zajišťuje dodavatelsky jiná firma – např. pozice vrátného).

Z šetření dále vyplývá, že důvody nepřijímání OZP jsou často vzájemně provázány a mají komplexnější charakter. Nejvýrazněji se tato skutečnost projevuje u menších firem, pro které je ekonomicky i organizačně obtížné najít vhodnou pracovní pozici pro OZP či zajistit náhradu v době nemoci nebo asistenci a pomoc při výkonu práce pracovníkům se ZP. Nedostatek vhodných pracovních pozic je přitom dáván do souvislosti nejen s předmětem podnikání, ale i vysoké nároky, které firmy kladou na požadovaný výkon zaměstnanců, jejich kompetence, samostatnost a flexibilitu.

2.11. Efektivní opatření zaměstnávání OZP

Efektivní nediskriminační opatření jednoznačně plynou z praktického naplnění a důsledného uplatnění zákonných opatření ve prospěch OZP obsažených v zákoníku práce a v ZoZ. Legislativní nástroje jsou nezbytné a nenahraditelné, klíčová je však nejen jejich kvalita, ale také efektivnost jejich využití. Teprve v posledních letech probíhají jednání o reformě systému podpory OZP na trhu práce s komplexnějším přístupem. V rámci připravovaného systémového projektu MPSV ČR je záměr posílit odbornou kapacitu ÚP ČR pro praktickou spolupráci se zaměstnavateli a pro posílení dostupnosti systému sociálních služeb a pracovní rehabilitace.

Pracovní integrace OZP se odehrává jednak prostřednictvím soukromého a veřejného sektoru, jednak prostřednictvím zařízení, která jsou přizpůsobená speciálním potřebám jedinců se zdravotním postižením, jakými jsou například chráněné dílny či speciální centra určená pro osoby s těžkým zdravotním postižením, které vzhledem ke svému handicapu nemohou být ekonomicky aktivní. Z tohoto vyplývá, že zdravotně znevýhodnění občané mohou být



zaměstnání v běžných profesích, například pokud dle potřeby dojde k přizpůsobení podmínek, v případě závažnějšího zdravotního postižení je nutné k vhodnému pracovnímu zařazení uplatnit řadu účinných nástrojů sloužících k nastolení rovných podmínek pro občany se zdravotním postižením. (Opatřilová a Zámečnicková, 2005, s. 78).

Řešení problematiky uplatnění OZP na trhu práce probíhá za situace, kdy sám trh vyžaduje především flexibilitu, roste podíl normovaných či certifikovaných procesů, objem informací uvnitř i vně podniku. V tomto prostředí je požadavek na individuální personální práci – přístup k OZP často větší překážkou, než jsou bariéry technické či komunikační (Opatřilová, Zámečnicková, 2005, s. 44).

2.12. Společenská odpovědnost firem

I podnikatelské subjekty musí být považovány za součást občanské společnosti, a proto pouze s jejich přispěním lze nalézt dlouhodobá řešení jejich problémů. Z tohoto důvodu v posledních letech vzrůstá význam konceptu tzv. společenské odpovědnosti firem (corporate social responsibility, CSR). Ten se poprvé objevuje v 70. letech 20. století, do České republiky proniká v 90. letech. Evropská komise v roce 2001 definovala CSR jako „koncept, kdy podniky na dobrovolném základě integrují sociální a ekologická hlediska do běžných operací a interakcí se zainteresovanými subjekty“ (Zadrazilová, 2010, s.89).

Pojetí společenské odpovědnosti podniků se opírá o tři základní pilíře (ekonomický, sociální a environmentální), které jsou vyjádřeny pomocí tzv. tři P (profit neboli zisk, people neboli lidé, planet neboli planeta). Z hlediska zaměření mé bakalářské práce je významná rovina sociální, kdy by se podniky měly především věnovat dodržování rovných příležitostí, zaměstnávání lidí se zhoršenou pozicí na trhu práce, zdraví a bezpečnosti



zaměstnanců, péči o jejich vzdělání a rekvalifikaci, rozmanitosti na pracovišti. (Pavlík a Bělčík, 2010, s.114)

Využívání konceptu CSR při řízení podniků samozřejmě nepřináší výhody pouze zainteresovaným skupinám, tedy zákazníkům, zaměstnancům, dodavatelům, veřejnému sektoru a občanům, ale i samotnému podniku. U organizací praktikujících společenskou odpovědnost prokazatelně dochází ke zvýšení hodnoty organizace, navýšení zisku, produktivity a kvality, snížení nákladů, zvýšení kvality, motivovanosti a loajality zaměstnanců. Společenská odpovědnost organizací se tak stává vizitkou jejich kvality. (Pavlík a Bělčík, 2010, s. 115).

Firmy zaměstnávající OZP se mohou stát v očích zákazníků a širší veřejnosti více atraktivními a prestižními, zaměstnávání OZP tedy může zlepšit a podpořit image firmy. Zaměstnavatel zaměstnávající OZP pomáhá nejen samotnému zaměstnanci v uplatnění na trhu práce a ve společnosti, ale i sobě - dělá „dobrou“, smysluplnou a odpovědnou věc, má morální převahu nad konkurencí (Zadrazilová, 2010, s. 87).



3. PRAKTICKÁ ČÁST

3.1. Výzkum

Empirická část bakalářské práce se zaměřuje na zjištění motivačních faktorů a hodnot OZP a zkoumá možné bariéry, se kterými se OZP při svém zaměstnávání potýkají.

Cílem výzkumu je identifikovat hlavní překážky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zmapovat názory zaměstnavatelů a jejich doporučení v této oblasti a na základě těchto skutečností zpracovat návrh opatření na podporu uplatnění OZP na trhu práce. Cílem této práce je ověřit platnost následujících tří výzkumných předpokladů:

- **Předpoklad č.1:** Zaměstnávání OZP přináší zaměstnavatelům řadu výhod
- **Předpoklad č.2:** Na trhu práce je nedostatek volných pracovních pozic pro OZP na zkrácený či poloviční pracovní úvazek
- **Předpoklad č.3:** Zahájení pracovní dráhy OZP co nejdříve po ukončení studia, patří ke klíčovým faktorům ovlivňujícím, zda absolvent využije získanou kvalifikaci a bude během svého života ekonomicky aktivní.

Pro ověření prvního předpokladu byly vybrány polostrukturované rozhovory s ředitelem soukromé firmy Sebeko, s.r.o. a vedoucí provozu s Petrem Šamánkem.

K ověření druhého a třetího předpokladu byl zvolen dotazník, který byl distribuován osobám se zdravotním postižením



prostřednictvím elektronického formuláře vytvořeného pomocí webové aplikace Click4Survey a umístěného na sociální síti Facebook. Sběr dat probíhal v termínu červen - prosinec 2017. Vzhledem k malému zájmu OZP o vyplňování dotazníku byly s žádostí o pomoc s jeho distribucí osloveny i některé organizace sdružující osoby s handicapem (Liga vozíčkářů Brno, Paraplegici, Helpnet). Poslední zmíněná organizace Helpnet dotazník odmítla, avšak nikoli díky své neochotě, ale z důvodu, že lidé se sluchovým postižením tvoří zvláštní kategorii mezi OZP, pro které je porozumění běžnému psanému textu velmi obtížné, což má souvislost s odlišností znakové řeči, která je oproti běžné češtině podstatně zjednodušená. Dotazník vyplnilo celkem 38 OZP ve věku 18-65 let.

3.2. Metodologie

Jak vyplývá z předcházející kapitoly, k uskutečnění empirického výzkumu byly v praktické části této práce použity dvě metody: dotazníkové šetření a polostrukturovaný rozhovor.

Jako první metoda výzkumu byl zvolen polostrukturovaný rozhovor. V odborné literatuře se uvádí, že polostrukturovaný rozhovor je vůbec nejrozšířenější podobou metody rozhovoru, neboť u něj nepřipadají v úvahu nevýhody nestrukturovaného a plně strukturovaného interview. U polostrukturovaného (semistrukturovaného) rozhovoru se vytváří určité schéma, které je pro tazatele závazné. Toto schéma většinou specifikuje okruhy otázek, které se kladou účastníkovi rozhovoru. Nemá přesně danou strukturu, tudíž se může měnit pořadí otázek podle momentální potřeby, aby se tím maximalizovala výtěžnost rozhovoru. (Miovský 2006, s.159-160).

- Rozhovor byl připraven dle následujícího scénáře. Úvodní fáze, která je určena k navázání kontaktu (představení studenta, téma a cíl jeho výzkumného šetření). Poté následuje ověření základních informací o podnikatelském



subjektu, které byly již dříve získány prostřednictvím obchodního rejstříku. Tzv. jádro rozhovoru má následující schémata:

- Druh a stupeň postižení, pozice zaměstnance, běžné nebo chráněné pracovní místo.
- Důvody, proč podnik zaměstnává OZP.
- Znalosti legislativních podmínek, možností podpory.
- Způsob odvádění povinného podílu v případě více než 25 zaměstnanců.
- Jaké formy státní podpory či jiného zvýhodnění jsou čerpány.
- Otázka potřeby úpravy pracovních podmínek, speciálního zaškolení.
- Přínosy. Případné problémy (skutečné i očekávané).
- Podoba závěru rozhovoru je odvislá na jeho konkrétním průběhu.

Další metodou výzkumu bylo dotazníkové šetření. Dotazníkové šetření je metoda, při kterém respondent odpovídá na otázky tištěného formuláře. Dotazník je přirozeně vždy ve standardizované formě, tudíž každý respondent obdrží úplně stejný dotazník. Výhodou je snadné a přehledné porovnání výsledků různých respondentů na vymezený okruh otázek. Standardizované techniky používají striktně jednotné podněty a odpovědi jsou často omezeny na volbu z předem připravené škály možností. Hovoří se tak o "uzavřených otázkách". V opačném případě se mluví o "otevřených otázkách". Jako u ostatních metod je doporučeno provést před samotným výzkumem pilotní studii či předvýzkum. (Disman 2006, s. 124).



3.3. Popis firem

Výzkumné šetření ve formě rozhovoru probíhalo ve dvou firmách. Jednalo se o firmu Sebeko, s.r.o a Kavárna Tihý svět, o.p.s. První z firem jsem oslovil náhodně, druhou jsem si vybral na základě doporučení.

3.3.1. Bezpečnostní agentura Sebeko, s.r.o

- Dle výpisu z obchodního rejstříku byla firma zapsána dne 19.3.2010. Současné sídlo společnosti je v Praze 8 - Libni, Na Žertvách 783/23, PSČ 180 00, IČO 29053935. Z hlediska právní formy se jedná o společnost s ručením omezeným. Jako předmět podnikání se zde uvádí: od 8. 9. 2010- výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona a ostraha majetku a osob. Základní kapitál firmy činí 200 000 Kč. Statutárním orgánem je jednatel JUDr. Jan Procházka.

- **Rozhovor č.1**

První individuální, polostrukturovaný rozhovor probíhal v sídle společnosti Sebeko, s.r.o. Respondentem byl generální ředitel a zároveň jednatel společnosti JUDr. Jan Procházka. Celý rozhovor byl zaznamenán na digitální záznamník, s čímž pan ředitel předem souhlasil. Jednatel společnosti byl velice vstřícný už při telefonickém sjednání schůzky a vyžádal si předem strukturované otázky, aby se mohl fundovaně připravit na jejich zodpovězení. Hned na začátku našeho setkání mě upozornil, že bude k podmínkám zaměstnávání OZP poměrně kritický.



Ve shodě s obchodním rejstříkem mi pan doktor Procházka potvrdil, že bezpečnostní agentura Sebeko, s.r.o. působí na českém trhu od roku 2000. Předmětem jejího podnikání je poskytování služeb ostrahy majetku a osob. Konkrétně se jedná o fyzickou ostrahu na prodejnách převážně s módním zbožím. Kromě zakázek pro dva renomované klienty spolupracuje s další partnerskou firmou působící v této oblasti a zajišťuje pro ni subdodávky pro její klienty. Tento způsob spolupráce je vcelku běžný a nutný vzhledem k měnícím se požadavkům klientů na rozsah poskytovaných služeb, kdy firmy takto vykrývají období, kdy nemají dostatek vlastních zakázek.

Jako důvod, proč jeho agentura zaměstnává OZP (z celkového počtu 50 zaměstnanců jsou OZP tři, podrobnější údaje o druhu a stupni postižení a pracovní pozici viz tabulka č. 2) uvedl, že je povinností zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, a to ve výši 4 % z celkového počtu zaměstnanců, případně plnit tento

	<i>Stupeň zdravotního postižení</i>	<i>Druh zdravotního postižení</i>	<i>Vykonávaná pracovní pozice</i>
1.	<i>Snížená pracovní schopnost</i>	<i>Tělesné postižení</i>	<i>Vrátný</i>
2.	<i>Snížená pracovní schopnost</i>	<i>Tělesné postižení</i>	<i>Vrátný</i>
3	<i>Snížená pracovní schopnost</i>	<i>Vnitřní postižení</i>	<i>Ekonomka</i>

povinný podíl jiným způsobem (odběrem výrobků a služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 osob se zdravotním postižením nebo odvodem do státního rozpočtu - tzv. náhradní plnění).

Tabulka 3.: Lidé se zdravotním postižením na trhu práce

Zdroj: vlastní zpracování

V případě Sebeko, s.r.o. odběr výrobků a služeb není pro firmu ekonomicky reálný, protože by se jednalo o částku cca 280 000 Kč ročně, což je takové množství výrobků, které od žádného dodavatele nepotřebuje. Jako důvod, proč firma nezaměstnává více OZP, pan ředitel uvádí: „Charakter vykonávané činnosti neumožňuje



zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve větším počtu. Většina naší činnosti spočívá v ostraze obchodů, kdy pracovníci po celou dobu své pracovní doby musí stát, a proto je velmi fyzicky náročná. Povinná kvóta stanovená státem je nesprávná, protože u některých druhů činností je velmi obtížné ji naplnit a případné sankce za nesplnění považujeme za nespravedlivé. Navíc systém podpory zaměstnávání OZP v ČR vytváří nerovné podnikatelské prostředí." Na dotaz, co přesně tím má pan ředitel na mysli, zaznělo toto vyjádření: „Řada velkých firem zřizuje firmy menší, ve kterých zaměstnává účelově nejméně 50 procent OZP tak, aby splnily zákonnou podmínku pro čerpání dotací na platy těchto zaměstnanců. Tím pádem může tato firma nabízet své služby za dumpingovou cenu oproti firmě, která na dotace nedosáhne, vytváří se tím nerovné podmínky podnikání, které likvidují firmy, které dotace nedostanou. Dotacemi tak získají příspěvky od státu a mohou tím pádem dotovat platy i ostatních zaměstnanců, čímž uměle snižují ceny zakázek a navíc od nich ostatní firmy nakupují, aby mohli splnit zákonnou kvótu. Tím ve výběrových řízeních uspějí jen dotované firmy, a nízká cena je darem pro nadnárodní společnost, která platí za služby extrémně nízkou cenu a tím jsou v těchto firmách mzdy na hranici zákonného minima, či se hledají optimalizace, které v konečném důsledku poškozují zaměstnance – nízké důchody a nízká nemocenská". Způsob poskytování dotací je největší zlo a zdroj pro vytváření nerovného podnikatelského prostředí a v konečném důsledku poškozující vlastní zaměstnance i stát, který potažmo touto formou dotuje nadnárodní firmu."

Jaký máte názor na účelně vytvořená místa pro OZP? „To považuji za vůbec největší omyl v systému podpory. V tomto případě se totiž nevytváří pracovní místa z důvodu provozní potřeby, ale pouze pro získání dotace."

Na dotaz, zda je pro zaměstnance nějak speciálně upraveno pracovní prostředí, pan ředitel reagoval s úsměvem, že firma sídlí ve 4. patře bez výtahu v pronajatých prostorách, takže i tato skutečnost představuje obtížně řešitelnou překážku při



zaměstnávání OZP. Nicméně jedna pracovnice z řad OZP - paní ekonomka, má ve firmě podstatnou úlevu, protože dochází do zaměstnání pouze podle potřeby a jinak pracuje z domova. Tato odpověď mě zaujala, protože částečná práce z domova mi přijde jako ideální řešení pro řadu OZP. Na jedné straně sice i nadále zůstává pro OZP omezen sociální kontakt, na druhé straně jim výrazně usnadňuje každodenní problémy s docházkou do zaměstnání.

Můj poslední dotaz se týkal toho, jaká jiná, optimálnější opatření, by podle svých bohatých zkušeností navrhl pan ředitel, pokud by mohl legislativu nějak ovlivnit. Pan ředitel se jen pousmál a sdělil, že naštěstí brzy odchází do důchodu. Legislativu by upravil v každém případě tak, aby finanční podporu dostávali přímo lidé s postižením a ne zaměstnavatelé formou dotací, protože pak mohou tyto finanční prostředky různým způsobem zneužívat.

3.3.2. Kavárna Tichý svět, o.p.s.

- vznikla dle výpisu z obchodního rejstříku dne 11.11.2011. Sídlo společnosti je na Praze 8, Burešova 1151/12, 182 00, Praha 8 - Kobylisy IČO: 266 11 716. Z hlediska právní formy se jedná o obecně prospěšnou společnost. Jako předmět podnikání je uvedeno: Hostinská činnost, pekařství, cukrářství a mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti.

• Rozhovor č. 2

Druhý polostrukturovaný rozhovor probíhal v Tiché kavárně, taktéž s jednou osobou, vedoucí provozu Petrem Šamánkem a byl řízen podle stejného schématu.

Otázka č. 1: Jak a kdy vznikl nápad vytvořit Tichou kavárnu?
„Já jsem u vzniku kavárny nebyl, ale nápad přišel v roce 2011. Napadlo to mateřskou společnost Tichý svět. Kavárna mohla být



dobrým způsobem pro jejich zaměstnávání. Hledalo se, v čem by mohli být neslyšící zaměstnáváni tak, aby jim jejich handicap nedělal moc velký problém. Vymyslelo se, že to bude kavárna, že to je taková věc, ve který by neslyšící dokázali být hodně soběstační a pak, že tu bude jeden člověk, kterého teď zastávám já - komunikace s veřejností."

Na otázku, zda bylo už od začátku jasné, že jako veřejně prospěšná společnost bude kavárna v takto velké míře zaměstnávat osoby s handicapem pan Šamánek sdělil:

„Kvůli tomu to bylo zřízený. Kavárna byla vytvořena proto, aby se tady dali zaměstnávat neslyšící. Možná, co by vás zajímalo je, jak jsme rozčlenění. My jsme dvě společnosti, které spolu spolupracují, ale jsme dvě různý neziskovky. Jedna je Tichý svět, to jsou, když to řeknu zjednodušeně slyšící lidé, kteří dělají práci směřovanou na pomoc neslyšícím. Poskytuje jim všestrannou podporu, aby se mohli začlenit do společnosti, včetně tranzitního programu pro absolventy škol, který jim usnadňuje přechod ze školy na otevřený pracovní trh. Druhá organizace se jmenuje Tichý svět chráněné pracoviště, kde pracují neslyšící lidé - projekt Tichá kavárna a cukrárna."

Co na tom bylo nejobtížnější? Sehnat prostory, kapitál, vymyslet předmět podnikání? *„Nejobtížnější bylo sehnat hlavně zaměstnance, kteří by tady u nás chtěli pracovat - ono jich je spousta, ale kolikrát si kladou podmínky, že není možné jim vyhovět. Tím, že tento projekt je chráněné místo (jeden handicapovaný může být zaměstnaný pouze na jednom chráněném pracovním místě) tudíž nemůže mít dvě zaměstnání, kde dostane příspěvek od státu - oni přijdou a mají nějakou malou brigádičku, která jim nevydělává tolik, jak by si představovali a proto by chtěli pracovat tady a my jim nabídneme naše podmínky a oni například řeknou: Já bych potřeboval pracovat jenom v úterý od 14:00-16:00 a to samozřejmě nejde a kolikrát to kvůli tomuto problému ztroskotá nebo jsou to problémy úřední a legislativní. Máme asi 6 různých papírových podmínek, na základě, kterým se OZP*



snáz zařadí na pracovní místo. Jestliže jedna z podmínek, není splněna, nelze tohoto kandidáta zaměstnat. Komunita neslyšících je hodně svérázná bych řekl, takže se občas stane, že se jim to nezdá dostatečně dobré a také ne moc dobře placené. Na druhou stranu, když nám přinesou všechny potřebné papíry, tak my jim dáme tu šanci a naučíme je pracovat v kavárně. Nejde ani kolikrát o to, že by byl problém sehnat všechny materiály, ale je to také zapříčiněno tím, že to nepřinesou z vlastní vůle."

Dotázal jsem se, kolik z nich nastoupilo do kavárny přímo z odborného učiliště a zda spolupracují také například s úřady práce.

„Jednou za rok děláme, že se jde na Holečkovu, školu pro neslyšící, tam jde někdo od nás, kde jim sdělíme informace o naší kavárně. Neslyšící jsou „internetoví“, tudíž si sami najdou dost informací. Díky přístupu na internet si zájemci snadno najdou veškeré informace o pracovních místech. Velká část Tichého světa tvoří zaměstnanci, kteří nemají sluchový handicap. Již několik let spolupracujeme s Úřadem práce, kteří odkáží neslyšící na Tichý svět. Také spolupracujeme s personálními agenturami.“

Na dotaz, kolik je v současnosti v kavárně zaměstnanců/OZP pan Šamánek odpověděl: „V kavárně zaměstnáváme pouze OZP. Nyní máme dva hlavní barmany, tři vedlejší barmany, jednoho tréninkového barmana a paní uklízečku.“ Zajímalo mě, zda jako slyšící manažer - ovládá také znakový jazyk? „Ano, ovládám, ale samozřejmě to není na takové úrovni, jako jsou třeba tlumočníci a pracovní konzultantky, ale na denní komunikaci znakuji, jinak bych se s nimi nedomluvil. Je to jako byste pracoval v kavárně plných cizinců a mluvili spolu anglicky, taky byste se ji musel naučit.“

Další má otázka se týkala toho, jaký je pro pana Šamánka osobní přínos z jejich zaměstnávání. „Myslím si, že je to práce, která mě baví. Myslím si, že je to práce, která je osobitá, je to kus mého života. Není to, že bych chodil do nějaký práce, ale je to prostě nad čím přemýšlím stále - je to ve mně zabudovaný. Samozřejmě si taky od toho rád oddychnu nebo umím si od toho



odpočinout, ale je to věc, která je taková, že odejdete v 5 hodin a všechno nehodíte za hlavu. A také mě moc baví práce s nimi – je vidět, jak někteří ti lidé se zlepšují a jsou spokojenější, než když přišli.“

Na otázku, do jaké míry jste ochotni a schopni vyjít vstříc nestandardním podmínkám, které zaměstnávání OZP s sebou často přináší mi bylo řečeno následující:

„Do velké míry, to jinak nejde a nemyslím si, že je to jakkoliv špatně. Člověk musí mít v hlavě připomínkač toho, že celá jejich socializace, celý jejich život probíhal jinak, a tak některý věci vidí jinak. Co se mi zdá jasný, jim prostě nedochází. Takže potom, když ty lidi někdo zaměstnává a oni něco naprosto zřejmého neudělají nebo to udělají jinak, tak s tím člověk musí počítat a nesmí z toho být překvapený a pořád musí hledat cesty, jak by komunikaci s nimi zlepšil. Hodně věcí se musí odpouštět a vysvětlovat. Tak v tomhle tom směru vycházíme hodně vstříc.“

Poslední otázka se týkala budoucí strategie.

„Naše další strategie je taková, ne něco měnit nebo předělávat, ale že bychom chtěli spíše zdokonalovat systém, nastolovat tady nějaký standart – zvyšovat ho.“

Závěr:

Výsledkem rozhovorů byl odlišný přístup k zaměstnávání OZP, což však bylo dáno především předmětem hlavní činnosti firem a účelem, pro který byla společnost založena. Oba rozhovory byly velice přínosné, každá firma se potýká se svými specifickými problémy. Co však mají obě společného je:

1. Nedostatek kvalitních zaměstnanců, a to jak z řad osob bez handicapu, tak i s handicapem.
2. Současná legislativa je pro zaměstnávání OZP spíše překážkou než užitkem.

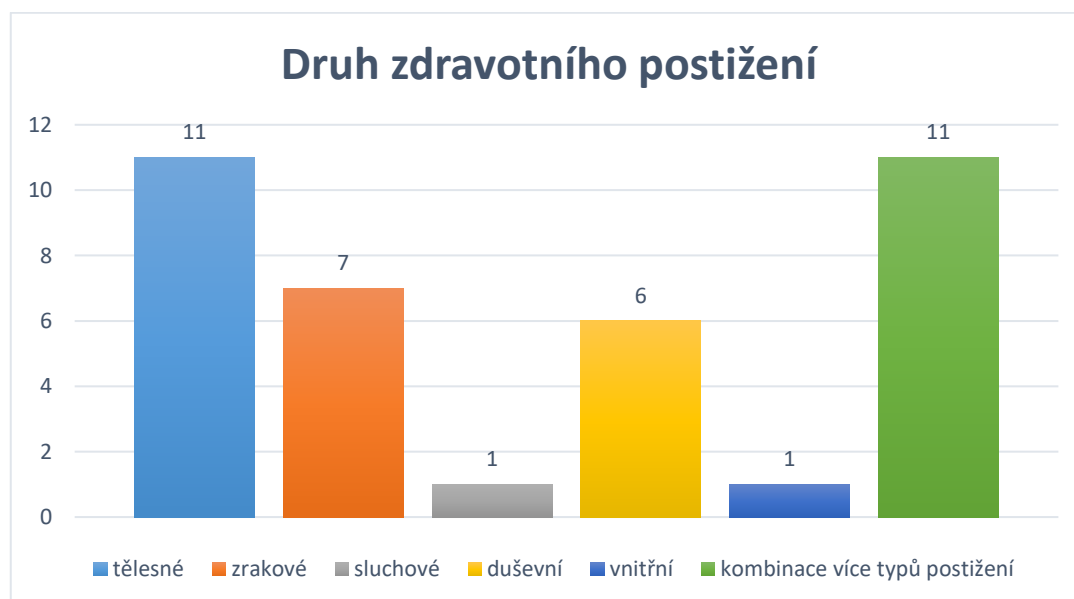


3.3.3. Dotazníkové šetření

Dotazník byl připraven v on-line aplikaci. Mezi očekávané respondenty byla informace o prováděném průzkumu distribuována umístěním dotazníku na sociální síť Facebook, kde bylo adresátům zprávy vysvětleno, k jakým účelům má dotazník sloužit, prosba o jeho vyplnění a přímý hypertextový odkaz na dotazník v on-line aplikaci. S prosbou o vyplnění dotazníku jsem se obrátil konkrétně na několik organizací, které sdružují OZP (Liga vozíčkářů Brno, Paraplegici). Vzhledem k nízké návratnosti vyplněných dotazníků jsem dotazník navíc umístil na skupinu Dobříšsko, díky čemuž dotazník shlédlo celkem 217 potenciálních respondentů. Ochotu vyplnit dotazník však projevilo jen 37 z nich. Návratnost byla tedy pouhých 17%. Dotazník byl rozdělen na čtyři hlavní okruhy: identifikační údaje, bariéry při zaměstnávání z pohledu OZP, znalost legislativy a motivační faktory pro OZP. Dotazník celkově obsahuje 17 otázek, u kterých bylo možné volit z jedné či více odpovědí. Jedna otázka v dotazníku je otevřená. Plné znění dotazníku je uvedeno v Příloze č.1.

Celkový počet respondentů: N=37

Graf 1.: Druh zdravotního postižení

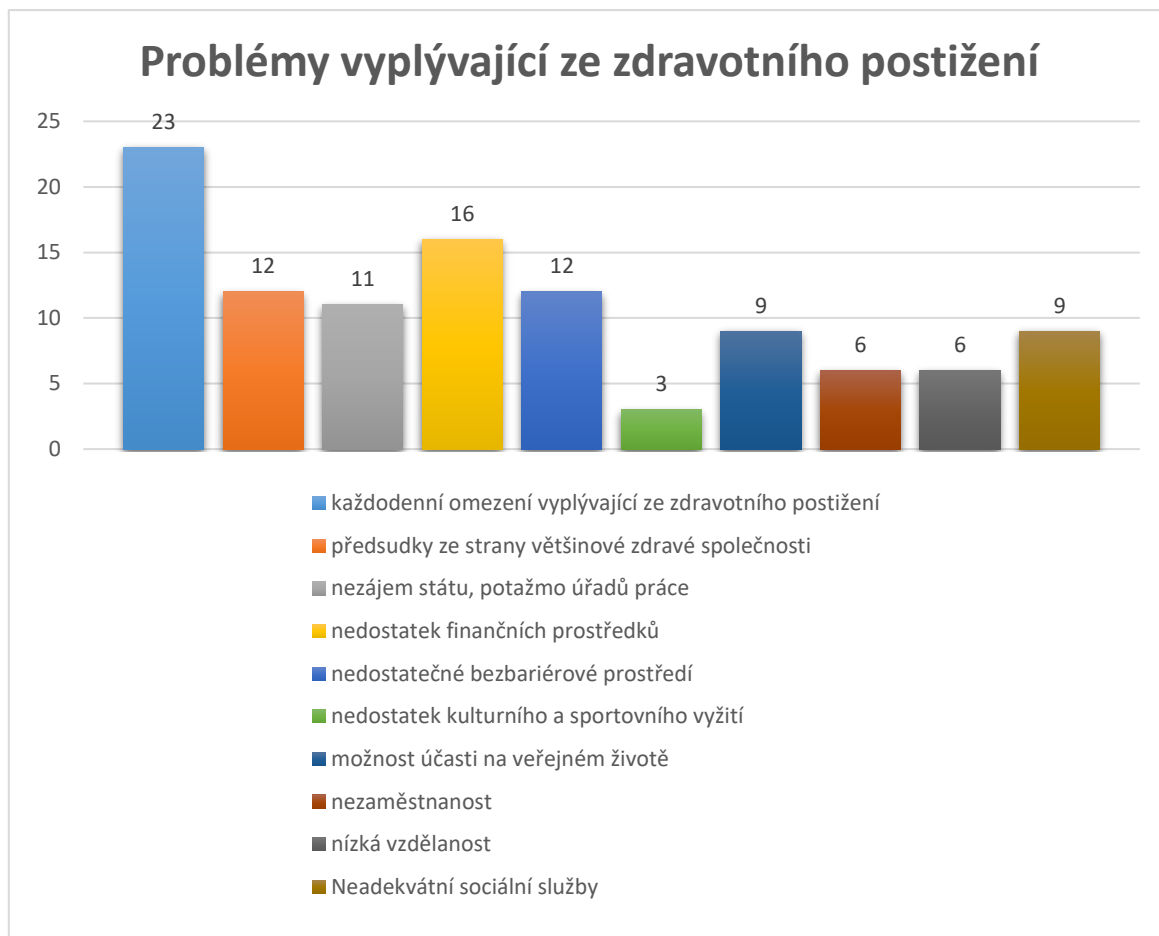


Zdroj: výsledek dotazníku, vlastní zpracování



Z grafu 1 vyplývá, že mezi respondenty byli stejnou měrou zastoupeny osoby s tělesným postižením (11) a s kombinací více druhů postižení (11), poté osoby se zrakovým postižením (7), dále osoby s duševním postižením (6) a nejméně byly zastoupeny osoby s vnitřním (1) a se sluchovým postižením (1).

Graf 2.: Problémy vyplývající ze zdravotního postižení



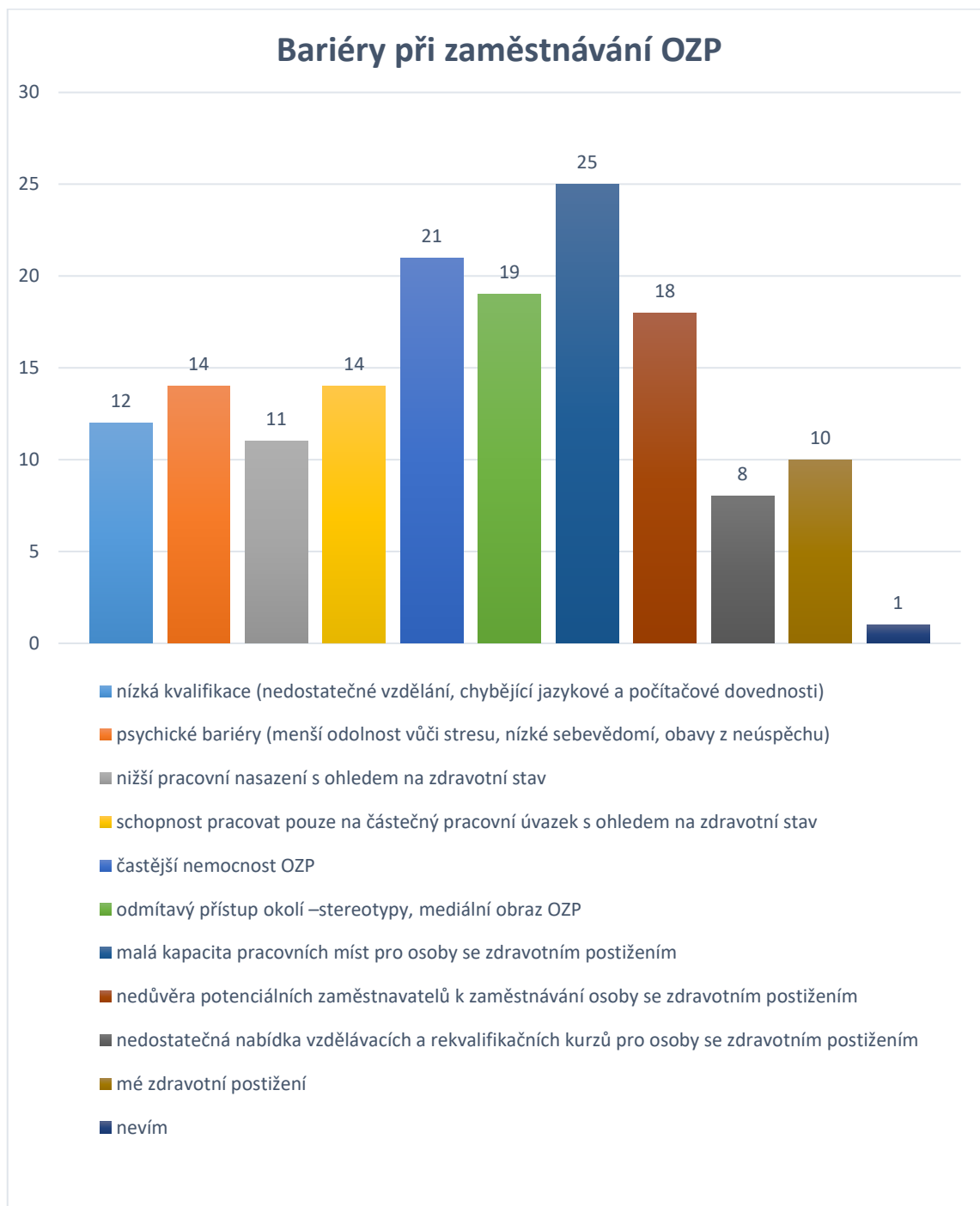
Zdroj: výsledek dotazníku, vlastní zpracování

U této otázky bylo možné volit více odpovědí. Viz graf 2, jako největší problém vyplývající ze zdravotního postižení, bylo respondenty nejčastěji označeno každodenní omezení z hlediska zdravotního (23krát), dále pak nedostatek finančních prostředků (16krát), předsudky většinové společnosti (12) a nedostatečně bezbariérové prostředí (12). Naopak nejmenším



omezením je dle respondentů nedostatek kulturního a sportovního vyžití (pouze 3 odpovědi).

Graf 3 Bariéry při zaměstnávání OZP



Zdroj: výsledek dotazníku – vlastní zpracování



I v této otázce bylo možno označit více odpovědí. Dle grafu 9 je patrné, že největšími překážkami při zaměstnávání OZP je především malá kapacita pracovních míst pro OZP (25), jejich častější nemocnost (21) a poměrně vysokou bariérou je dle OZP obecně odmítavý přístup k OZP, jejich špatný mediální obraz a přetrvávající stereotypy (19). Důležitou roli hraje též nedůvěra potenciálních zaměstnavatelů ohledně pracovních výkonů OZP (18).

Graf 4.: Opatření pro efektivnější zaměstnávání OZP



Zdroj: výsledek dotazníku, vlastní zpracování

Na otázku, jaká opatření pro efektivnější zaměstnávání by OZP uvítaly, bylo opět možné zvolit více odpovědí. Z grafu 4 lze vyčíst, že nejvíce vítaným nástrojem by byla širší nabídka rekvalifikačních kurzů (21) a větší propagace organizací, které



pomáhají při zaměstnávání OZP (20 dotazovaných), téměř polovina OZP by také měla zájem o větší pomoc a o více informací od úředníků ÚP (16), s čímž úzce souvisí i lepší spolupráce mezi zaměstnavateli a ÚP (16).

3.4. Návrh konkrétních opatření pro úspěšnější zaměstnávání OZP

Aby se situace v zaměstnávání OZP výrazně zlepšila, je potřeba změnit pohled na tyto osoby a budovat osvětu u zaměstnavatelů díky příkladům dobré praxe. V případě, že se zaměstnavatel rozhodne vybudovat moderní, sociální podnik, pak by si měl nejprve ujasnit:

- Jaký přínos pro svou firmu očekává,
- do jaké míry je ochoten a schopen akceptovat nestandardní podmínky, které zaměstnávání OZP s sebou přináší,
- podle svých představ co nejpřesněji vytipovat pracovní místa, která by byla vhodná pro OZP.

V případě, že jsou tyto představy jasné, pak je nutné učinit další kroky:

- Vyhledat vhodné kandidáty z řad OZP (např. partnerstvím se školami vzdělávajícími OZP, prostřednictvím úřadu práce či vhodné agentury podporovaného zaměstnávání. Výhodou je, že od agentur lze navíc očekávat nejenom odborné poradenství v návaznosti na aktuální legislativu, ale také vytipování vhodných pracovních míst pro OZP ve firmě, posouzení podmínek na pracovišti z hlediska potřeb OZP, pomoc s výběrem vhodného zaměstnance a v případě potřeby i aktivní podporu



nového zaměstnance při nástupu do zaměstnání a jeho zapracování.

- Je nutno vyškolit specialisty náboru, pokud je firma zaměstnává. Již při prvním kontaktu personalisty s osobou se zdravotním postižením by měl personalista přistupovat k tomuto uchazeči o zaměstnání profesionálně a zbavit se předsudků a stereotypů. Požadavky na danou pracovní pozici by měly být objektivní a reálné. Měla by existovat jasná představa o kvalifikačních a osobnostních požadavcích na kandidáta, jaký typ a stupeň postižení by budoucího zaměstnance na dané pozici co nejméně limitoval.
- Striktně dodržovat platnou legislativu vytvářením vhodného pracovního prostředí úpravou pracovní doby, velikostí pracovního úvazku dle druhu zdravotního postižení nového zaměstnance. Je nutné brát na zřetel způsob a vzdálenost dopravy zaměstnance s postižením do místa výkonu práce. Pro osobu se zdravotním postižením se tato fáze může stát natolik vyčerpávající, že nebude schopna požadovaného pracovního výkonu. Osoby s tělesným postižením musí vynaložit velké množství fyzické síly pro svůj přesun do zaměstnání. U osob se zrakovým, sluchovým či mentálním postižením jde zase o zapojení smyslů, které musí využít pro orientaci v prostoru. Dochází tak k smyslovému vyčerpání. V tom případě je na místě zvážit práci z domova, pokud to charakter práce umožňuje.
- Nutné úpravy pracoviště a obsah pracovní náplně je vhodné konzultovat s konkrétním zaměstnancem se zdravotním postižením, čímž se zároveň mohou výrazně snížit případné komunikační bariéry mezi novým zaměstnancem a jeho budoucími spolupracovníky.
- U osob se sluchovým postižením jde především o způsob komunikace, zda bude přidělen překladatel znakové řeči, nebo



bude komunikace probíhat pomocí zpráv nebo e-mailů. U osob s mentálním postižením například přidělení asistenta, který bude dohlížet na kvalitu vykonané práce, při optimálním výkonu asistenci zcela vypustit. U zrakově postižených jde o srozumitelný způsob vysvětlení či „osahání si“ pracovních činností a návyků.

- Nezanedbatelným faktorem je finanční ohodnocení, které má velký vliv na všechny zaměstnance, a to bez ohledu na jejich zdravotní stav. Zaměstnavatelé občas zneužívají skutečnosti, že zdravotně postižení pobírají invalidní důchod, a mají tak tendenci snižovat finanční ohodnocení těchto zaměstnanců.



4. ZÁVĚR

Vztah společnosti k lidem s postižením ukazuje na základní směřování dané společnosti, na její priority, hodnotový systém. V dnešní době není problémem, aby asi i tělesně postižení jedinci našli velmi dobrou práci. Podřadné práce jsou minulostí. Teprve po posouzení důležitých faktorů, jakými jsou úroveň dané společnosti, její ekonomická výkonnost, stupeň organizace společnosti, existence a formy správy, existence a kvalita systémů sociálního a zdravotního zabezpečení, představy a soudy převládající v dané společnosti o lidech s postižením, uplatňování legislativy v praxi a řady dalších nám teprve poté dává možnost vyslovit se ke kvalitě života lidí s postižením a úrovni péče o ně v dané společnosti.

„Bezbariérovost“ může sloužit nám všem a nejen lidem s handicapem, využijí ji i vaši starší spolupracovníci s „běžnými“ zdravotními problémy nebo lidé po úrazu při sportu. Každý z nás by se měl aspoň na chvíli podívat na svět okem člověka na vozíku, neslyšícího nebo nevidomého.

Minima opatření pro zaměstnávání osob se zrakovým, sluchovým a tělesným postižením a znalost jejich obsahu pracovníky personálních útvarů zaměstnavatelů na trhu práce je základní podmínkou pro úspěšné zaměstnávání OZP. Zároveň tato minima tvoří předpoklad pro dobrovolné přijetí závazku integrace OZP do firmy, což znamená praktické přijetí sociálního pilíře společenské odpovědnosti firmy (CSR) jako součást organizační kultury dané společnosti. Cíl byl v plné míře splněn.



Seznam literatury

- BARTOŇOVÁ, M. PIPEKOVÁ, J. VÍTKOVÁ, M. (ed.) *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi*. 1. vyd. Brno: MSD, 2005. 201 s. ISBN 80-86633-31-4.
- ČELEDOVÁ, Libuše, Rostislav ČEVELA a Miroslav BOSÁK. *Posudková činnost v ordinaci praktického lékaře: manuál pro praxi v oblasti sociálního zabezpečení a zaměstnanosti*. Praha: Grada Publishing, 2015. Edice celoživotního vzdělávání ČLK. ISBN 978-80-247-4844-3.
- ČERMÁK, Ivo a Michal. MIOVSKÝ. *Kvalitativní výzkum ve vědách o člověku na prahu třetího tisíciletí: sborník z konference*. Boskovice: Nakl. Albert, 2000. ISBN 8085834960.
- ČERNÁ, M. *Česká psychopedie*. Praha: Karolinum, 2015. 224 s. ISBN 978-80-246-3071-7.
- DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 2006, 374 s. ISBN 80-246-0139-7
- KRHUTOVÁ, Lenka. *Občané se zdravotním postižením a veřejná správa*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2005. ISBN 80-903-6580-9.
- KUKLOVÁ, D., ŠUBRT, B. *Povinnosti zaměstnavatele v oblasti zdravotní péče o zaměstnance*. 2. přeprac. vyd. Olomouc: Anag, 2002. 351 s. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 80-7263-127-6.
- MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha: Portál, 2003. 287 s. ISBN 80-7178-549-0
- MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2006, 332 s. ISBN 80-247-1362-4.



- NAKONEČNÝ, M. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1996. 270 s. ISBN 80-200-0592-7.
- OPATŘILOVÁ, D., ZÁMEČNÍKOVÁ, D. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2005. 132 s. ISBN 80210-3718-0.
- PAVLÍK M., BĚLČÍK M. *Společenská odpovědnost organizace*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2010. 169 s. ISBN 978-80-247-3157-5.
- PAVLÍK, Marek a Martin BĚLČÍK. *Společenská odpovědnost organizace: CSR v praxi a jak s ním dál*. Praha: Grada, 2010. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3157-5.
- PFEIFFER, Jan. *Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví: MKF.*, přeložil Olga ŠVESTKOVÁ. Praha: Grada, 2008. ISBN isbn978-80-247-1587-2.
- PROCHÁZKOVÁ, L. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. 1.vyd. BRNO: MSD, 2009. 172 s. ISBN 978-80-7392-094-4.
- TOMEŠ, I. *Sociální politika. Teorie a mezinárodní zkušenost*. 2. vyd. Praha SOCIOPRESS, 2001. 262 s. ISBN 80-86484-00-9.
- VÁCLAVÍKOVÁ, A., KOLIBOVÁ, H., KUBICOVÁ, A. *Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti*. 1. vyd. Opava : OPTYS, 2009. 149 s. ISBN 978-80-85819-76-2.
- ZADRAŽILOVÁ, D. *Společenská odpovědnost podniků*. Praha: C.H. Beck, 2010. 192 s. ISBN: 978-80-740-0192-5

Internetové zdroje:



- Evropský sociální fond v ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [vid. 2016-11-27] [cit. 2018-03-10]. Dostupné z: http://www.kapa-ops.cz/sites/kapa-ops.cz/files/kapa_jak_zaclenit_ozp_na_trh_prace_prir.pdf

Právní předpisy:

- Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění



Seznam zkratek

CSR - Společenská odpovědnost firmy

Č. - Číslo

ČSÚ - Český statistický úřad

ČR - Česká Republika

EU - Evropská Unie

HR - Human Resources

MPSV - Ministerstvo práce a sociálních věcí

Např.- Například

OZP - Osoby zdravotně postižené

S. - Stránka

s.r.o. - Společnost s ručením omezením

ÚP - Úřad práce

ZoZ - Zvláštní odborná způsobilost



Seznam tabulek

TABULKA 1.: NÁSTROJE NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP NA VOLNÉM I CHRÁNĚNÉM TRHU PRÁCE .	14
TABULKA 2.: ABSOLVENTI ŠKOL SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM A TRH PRÁCE.....	22
TABULKA 3.: LIDÉ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE	33

Seznam grafů

GRAF 1.: DRUH ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ	39
GRAF 2.: PROBLÉMY VYPLÝVAJÍCÍ ZE ZDRAVOTNÍHO POSTIŽENÍ	40
GRAF 3 BARIÉRY PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP	41
GRAF 4.: OPATŘENÍ PRO EFEKTIVNĚJŠÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP	42
GRAF 5 POHLAVÍ RESPONDENTŮ	59
GRAF 6 VĚK RESPONDENTŮ	60
GRAF 7 NEJVYŠŠÍ DOSAŽENÉ VZDĚLÁNÍ.....	61
GRAF 8 BYDLIŠTĚ RESPONDENTŮ	62
GRAF 9 PŘÍSTUP PRACOVNÍKŮ ÚŘADU PRÁCE	63
GRAF 10 FORMY ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB	64
GRAF 11 SLUŽBY PRO OZP PŘI ZÍSKÁVÁNÍ PRACOVNÍHO MÍSTA.....	65
GRAF 12 ŠÍŘE NABÍDKY PRÁCE PRO OZP.....	66
GRAF 13 ZPŮSOB ZÍSKÁNÍ PRACOVNÍ POZICE.....	67
GRAF 14 PŘEDSTAVA OZP O ZVÝŠENÍ SVÉ KVALIFIKACE.....	68
GRAF 15 DISKRIMINAČNÍ CHOVÁNÍ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE.....	69
GRAF 16 TYP PRACOVNÍHO ÚVAZKU	70
GRAF 17 POČET ZAMĚSTNÁNÍ	71



Seznam příloh

Příloha č.1:

Dotazník - „Uplatnění OZP na trhu práce“

Vážená paní, vážený pane,

chtěl bych Vás požádat o vyplnění anonymního dotazníku, který bude sloužit ke zpracování mé bakalářské práce. Je určen OZP - osobám se zdravotním postižením (tělesným, zrakovým, sluchovým a duševním), které se ucházejí o práci a jsou evidované na místně příslušném úřadu práce nebo pro ty, které již pracují.

Předem Vám mockrát děkuji za vyplnění dotazníku, protože tato data jsou pro mě velmi důležitá.

Matěj Klucký,

student Masarykova ústavu vyšších studií,

ČVUT v Praze

1. Vyberte prosím své pohlaví

- a) muž
- b) žena

2. Kolik je Vám let?

- a) 18-25 let
- b) 26-45 let
- c) 46-60 let
- e) více než 60 let



3. Uveďte, prosím, o jaké zdravotní postižení se ve Vašem případě jedná.

- a) tělesné
- b) zrakové
- c) sluchové
- d) duševní
- f) vnitřní
- e) kombinace více typů postižení

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- a) základní
- b) praktická škola
- c) vyučen, střední bez maturity
- d) střední s maturitou
- e) vyšší odborné, vysokoškolské

5. Kde bydlíte?

- a) ve městě
- b) na vesnici
- c) na předměstí (na okraji města)

6. Co považujete za významný problém vyplývající z vašeho zdravotního postižení (možnost více odpovědí)

- a) každodenní omezení vyplývající ze zdravotního postižení
- b) předsudky ze strany většinové zdravé společnosti
- c) nezáměr státu, potažmo úřadů práce
- d) nedostatek finančních prostředků
- e) nedostatečné bezbariérové prostředí
- f) neadekvátní sociální služby
- g) nedostatek kulturního a sportovního vyžití
- h) možnost účasti na veřejném životě
- ch) nezaměstnanost



i) nízká vzdělanost

7. Setkal(a) jste se s necitlivým přístupem pracovníka úřadu práce?

- a) ano, relativně často
- b) ano, jen od konkrétního pracovníka
- c) ano, ale jen výjimečně
- d) nesetkal

8. Znáte či setkal(a) jste se někdy s uvedenými formami zaměstnávání osob se zdravotním postižením? (možnost více odpovědí)

- a) chráněné pracovní místo
- b) chráněná pracovní dílna
- c) pracovní rehabilitace
- d) společensky účelné pracovní místo
- e) neznám tyto formy zaměstnávání OZP

9. Co osobně vnímáte jako největší bariéru u zaměstnávání osob se zdravotním postižením? (možnost více odpovědí)

- a) nízká kvalifikace (nedostatečné vzdělání, chybějící jazykové a počítačové dovednosti)
- b) psychické bariéry (menší odolnost vůči stresu, nízké sebevědomí, obavy z neúspěchu)
- b) nižší pracovní nasazení s ohledem na zdravotní stav
- c) schopnost pracovat pouze na částečný pracovní úvazek s ohledem na zdravotní stav
- d) častější nemocnost OZP
- e) odmítavý přístup okolí -stereotypy, mediální obraz OZP
- f) malá kapacita pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením
- h) nedůvěra potenciálních zaměstnavatelů k zaměstnávání osoby se zdravotním postižením
- i) nedostatečná nabídka vzdělávacích a rekvalifikačních kurzů pro osoby se zdravotním



postižením

j) mé zdravotní postižení

k) nevím

10. Využíváte nějakou z uvedených služeb, která by mohla osobám se zdravotním postižením zvýšit pravděpodobnost získání pracovního místa? (možnost více odpovědí)

a) pracovní poradenství

b) pracovní rehabilitace

c) sociální rehabilitace

d) nevyužívám žádnou zmiňovanou službu

11. Co by podle Vás mohlo přispět k efektivnějšímu zaměstnávání osob se zdravotním postižením? (možnost více odpovědí)

a) větší pomoc a více komplexních informací ze strany pracovníků úřadu práce

b) širší nabídka rekvalifikačních kurzů pro OZP

c) propagace organizací, které se zaměřují na zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním

postižením na trhu práce (např. chráněné dílny)

d) účinnější spolupráce zaměstnavatelů a pracovníků úřadů práce

12. Je podle Vašeho názoru nabídka práce pro osoby se zdravotním postižením dostatečně široká?

a) ano

b) ne

c) nevím

13. Jakým způsobem jste získal(a) svou pracovní pozici nebo se snažíte o její získání?

a) přes doporučení známého

b) prostřednictvím úřadu práce

c) pomocí inzerce (noviny, internet)

d) vlastní aktivita (inzerce, přímé oslovení zaměstnavatele, registrace v pracovní agentuře)



- d) na základě rekvalifikačního kurzu
- e) prostřednictvím neziskové organizace

14. Máte představu, jakou kvalifikaci či dovednost byste si chtěl(a) rozšířit? (možnost více odpovědí)

- a) zvýšení stupně vzdělání (získání výučního listu, maturitní zkoušky, vysokoškolského diplomu)
- b) jazykové znalosti
- c) počítačové dovednosti
- d) technické a manuální (ruční) dovednosti
- e) zdravotní a pečovatelské znalosti a dovednosti

15. Setkal jste se někdy s diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele? Pokud ano, uveďte prosím jeho konkrétní povahu.

- a) ano
- b) ne

16. Kterému typu pracovního úvazku dáváte přednost?

- a) plnému úvazku
- b) zkrácenému úvazku
- c) polovičnímu úvazku
- d) práci z domova s volnou pracovní dobou

17) Kolik zaměstnání jste doposud vystřídal(a)?

- a) jedno
- b) dvě až tři
- c) více
- d) nikdy jsem nebyl(a) zaměstnán(a)

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku

Matěj Klucký



Příloha č.2:

Průzkum: zaměstnávání lidí s postižením v ČR

Rozsáhlý průzkum o zaměstnávání lidí s postižením v ČR, který uskutečnila společnost LMC na přelomu října a listopadu 2017, potvrdil některé ze známých předpokladů a přinesl rovněž nejedno překvapení.

Plných 77 % respondentů průzkumu uvedlo, že jejich firma či instituce lidi se zdravotním postižením (OZP) v určitém počtu zaměstnává. Pro ty, které lidi s postižením nezaměstnávají vůbec (23 % respondentů), jsou nejčastějším důvodem zaměření jejich činnosti a podmínky na pracovišti (51,1 % případů). Další bezmála třetina (32,6 %) zaměstnavatelů, kteří OZP ve svých řadách nemají, se je snaží získat, ovšem dosud se jim nepodařilo oslovit relevantní uchazeče. Zbylé firmy OZP zaměstnávat nechtějí, ať už proto, že nepodléhají limitu (4,7 %), nebo proto, že to pro ně není důležité a stanovenou povinnost raději plní jiným způsobem (11,6 %).

Zákonem stanovený 4% limit počtu OZP zaměstnanců (pro společnosti s více než 25 zaměstnanci) splňuje pouze necelá čtvrtina z firem a institucí, které se do průzkumu zapojily. Průměrná míra počtu OZP zaměstnanců ve zbylých společnostech dosahuje 1,54 %.

Zdaleka nejčastější formou kompenzace nesplnění daného limitu je nákup služeb nebo výrobků v režimu náhradního plnění (74,3 % případů). Další pětina firem (21,3 %) volí náhradní plnění v kombinaci s odvodem do státního rozpočtu. Výhradně platbu kompenzace do státního rozpočtu upřednostňuje pouze 4,4 % firem.



V rámci průzkumu bohužel nebylo možné přesněji zmapovat typy služeb nebo výrobků, které firmy odebírají v režimu náhradního plnění. Určitá část fakturovaného objemu náhradního plnění je však velmi pravděpodobně do jisté míry problematická, viz nedávné stanovisko MPSV k dané problematice (jeho stručnější, okomentovaná verze např. zde).

Společnosti, které se do svých řad snaží získat nové kolegy s postižením, nejčastěji využívají doporučení (41,9 %), dále spolupráci s Úřadem práce (36,3 %) a online pracovní portály, například specializovanou sekci Prace.cz/OZP (30,6 %). Osobní kontakt s vhodnými OZP uchazeči v rámci veletrhů volí 12,5 % zaměstnavatelů, bezmála 9 % při náboru využívá pomoci místních neziskových organizací.

Necelá třetina firem a institucí zapojených do průzkumu uvedla, že nemá nijak upravené pracoviště, ani bezbariérový přístup. 9,3% respondentů při zaměstnávání OZP naráží na obtíže plynoucí z platné legislativy, 4,9 % čelí komplikacím plynoucím z přístupu úřadů. Poněkud překvapivým zjištěním je, že pouze ve 2,2 % případů je hlavní překážkou širšího zapojení lidí s postižením přístup managementu. Přístup stávajících řadových zaměstnanců pak situaci komplikuje jen v 1,1 % společností.

Více než dvě pětiny ze všech respondentů průzkumu poukazují na nedostatek kvalifikovaných OZP uchazečů o zaměstnání. V tomto kontextu se zdá být velmi pravděpodobné, že konkurenční boj mezi zaměstnavateli bude nadále sílit. Zvláště, pokud dojde ke zpřísnění kontrol využívání náhradního plnění, anebo k jeho úplnému zrušení při některé z očekávaných novelizací souvisejících zákonů.

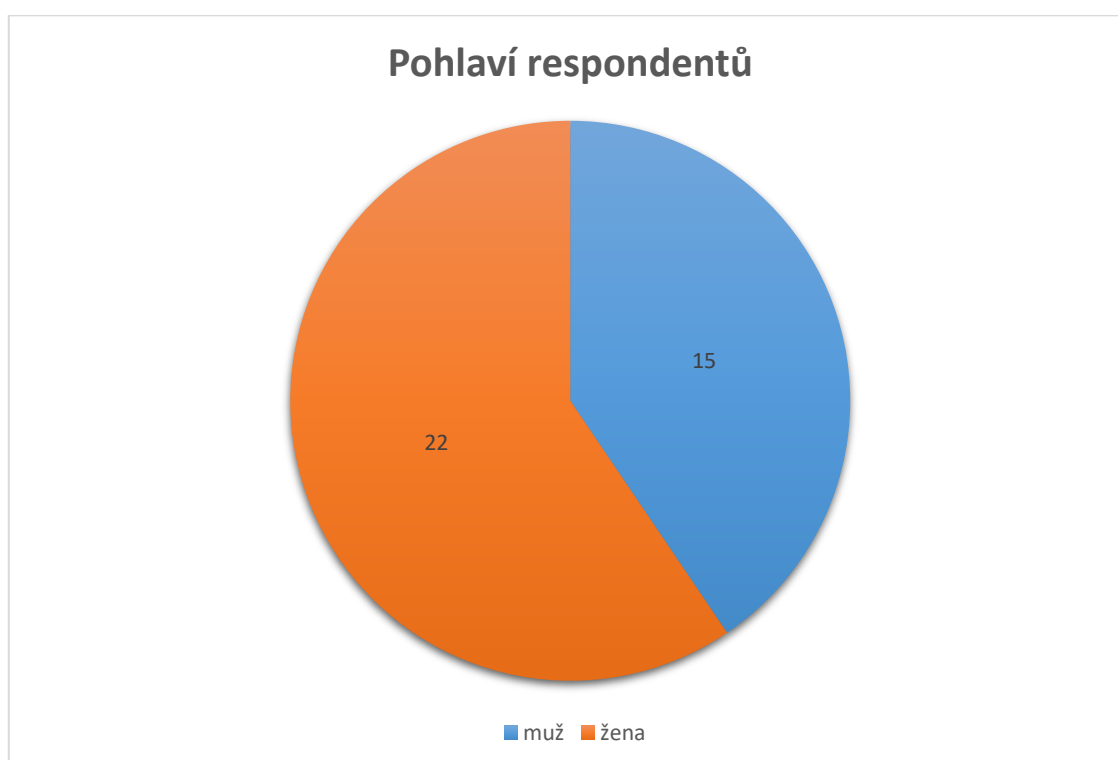


Příloha č.3:

Výsledky dotazníkového průzkumu:

1. Vyberte prosím své pohlaví:

Graf 5 Pohlaví respondentů



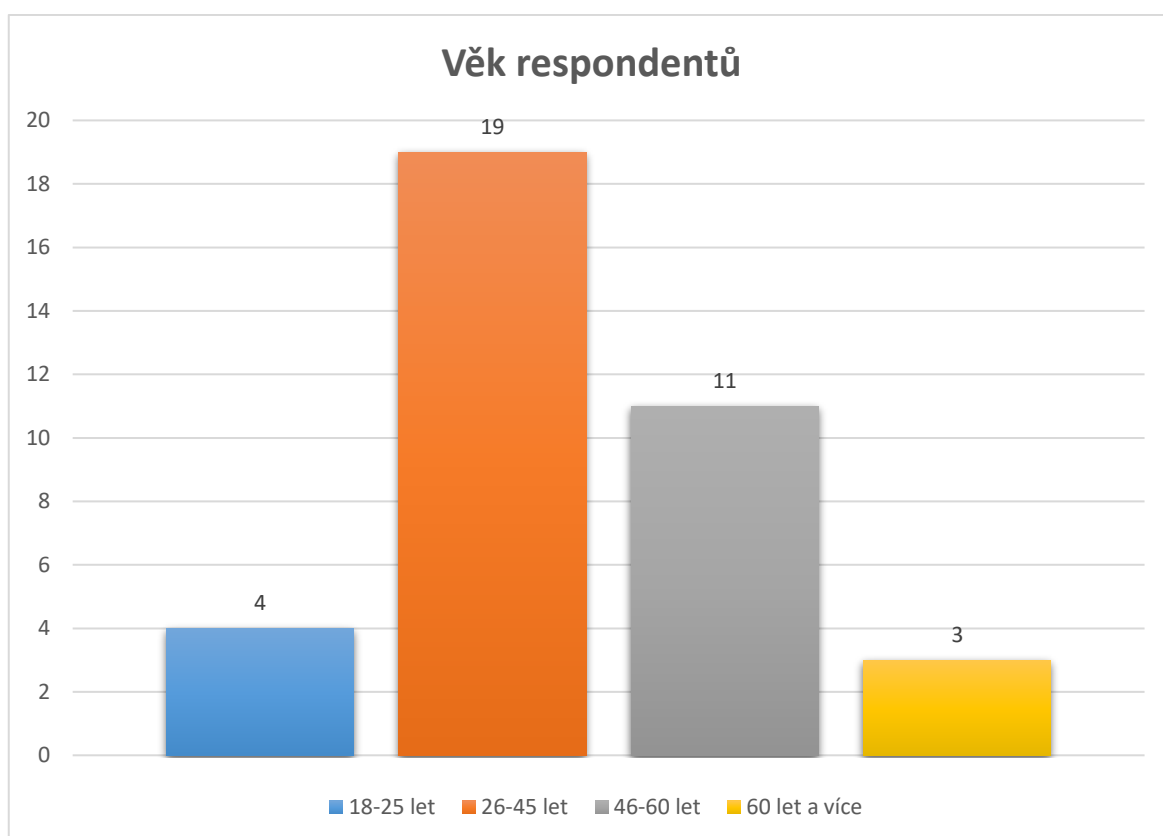
Zdroj: výsledek dotazníku - vlastní zpracování

Viz. graf 5 je zřejmé, že průzkumu se zúčastnilo více žen (22) než mužů (15).



2. Kolik je vám let:

Graf 6 Věk respondentů



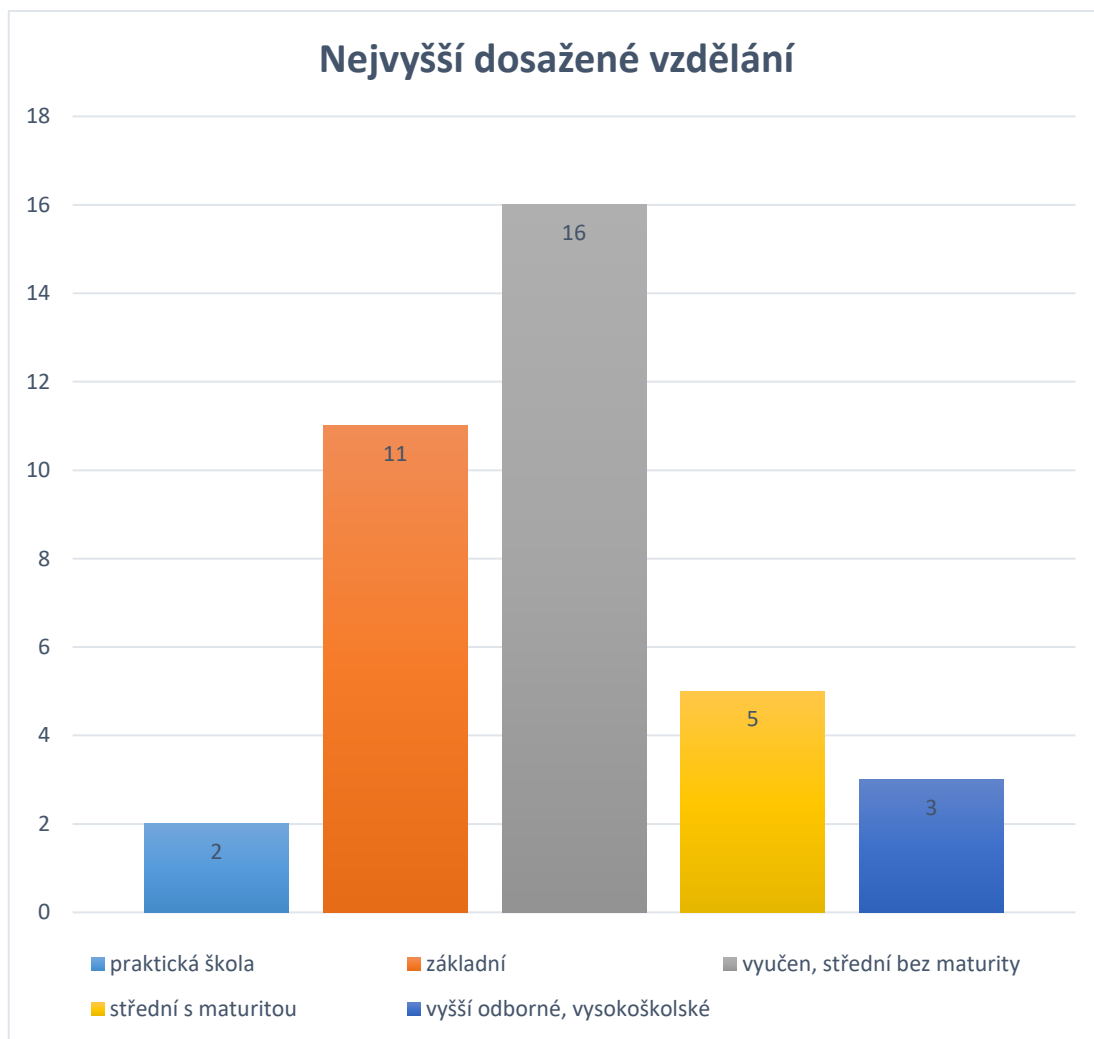
Zdroj: výsledek dotazníku - vlastní zpracování

Viz graf 6 je evidentní, že v dotazníkovém šetření dominovaly osoby se zdravotním postižením ve věkové kategorii 26-45 let (19). Nejméně byla zastoupena věková kategorie 60 let a více (3).



3. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Graf 7 Nejvyšší dosažené vzdělání



Zdroj: výsledek dotazníku - vlastní zpracování

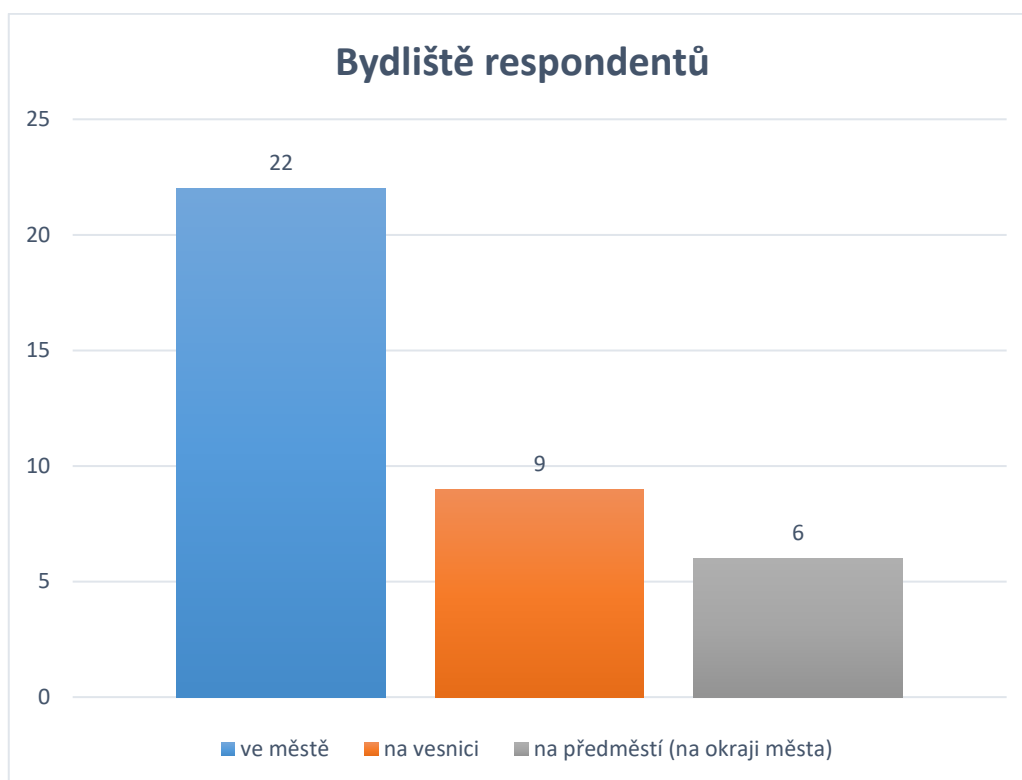
Viz. graf 7 plyne, že dotazníkového šetření se nejvíce zúčastnilo OZP s vyučením či středním vzděláním bez maturity (16),



následovalo základní vzdělání (11) a střední s maturitou (5). OZP s vyšším odborným a vysokoškolským vzděláním byli mezi respondenty zastoupeny v počtu 3. Nejnižší počet respondentů byl pouze se základním vzděláním (2).

4. Kde bydlíte?

Graf 8 Bydliště respondentů



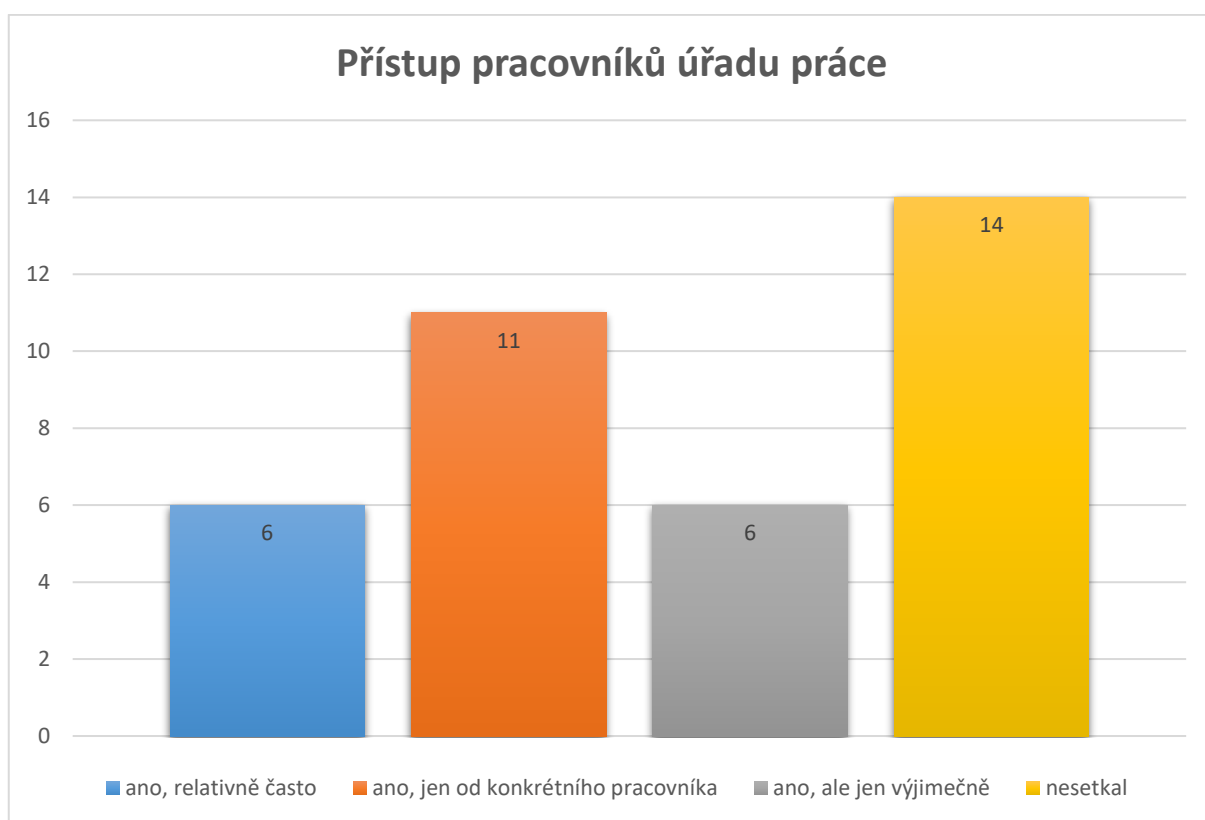
Zdroj: výsledek dotazníku – vlastní zpracování

Viz. graf 8 můžeme vidět, že většina dotazovaných respondentů bydlí ve městě (22+6). Téměř čtvrtina respondentů žije na vesnici.



5. Setkal(a) jste se s necitlivým přístupem pracovníka úřadu práce?

Graf 9 Přístup pracovníků úřadu práce



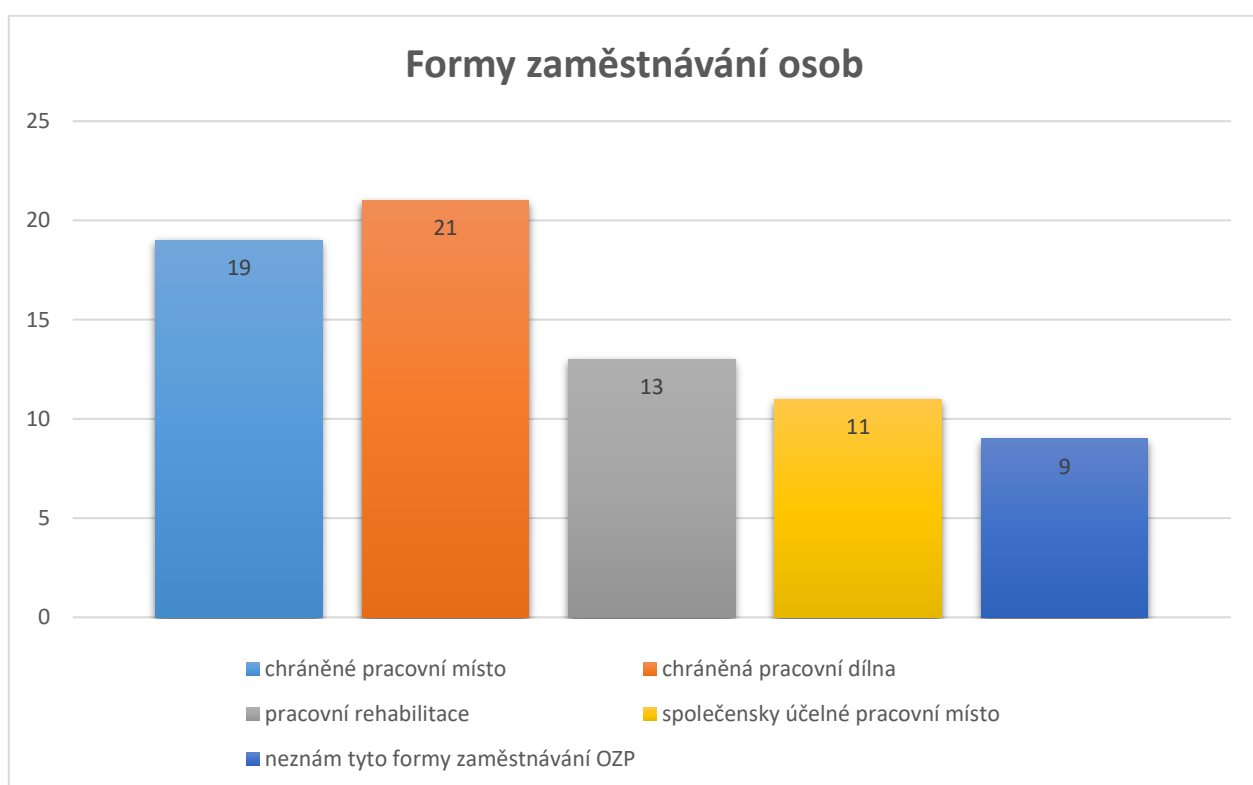
Zdroj: výsledek dotazníku - vlastní zpracování

Viz. graf 9 Na tuto otázku více než polovina respondentů odpověděla, že se nesečkali s necitlivým přístupem na ÚP či pouze výjimečně (20), necelá třetina respondentů však má zkušenost s necitlivým přístupem, ale pouze od jednoho konkrétního pracovníka úřadu a 6 respondentů bohužel častou špatnou zkušenost mají.



6. Znáte či setkal(a) jste se někdy s uvedenými formami zaměstnávání osob se zdravotním postižením? (možnost označit více odpovědí)

Graf 10 Formy zaměstnávání osob



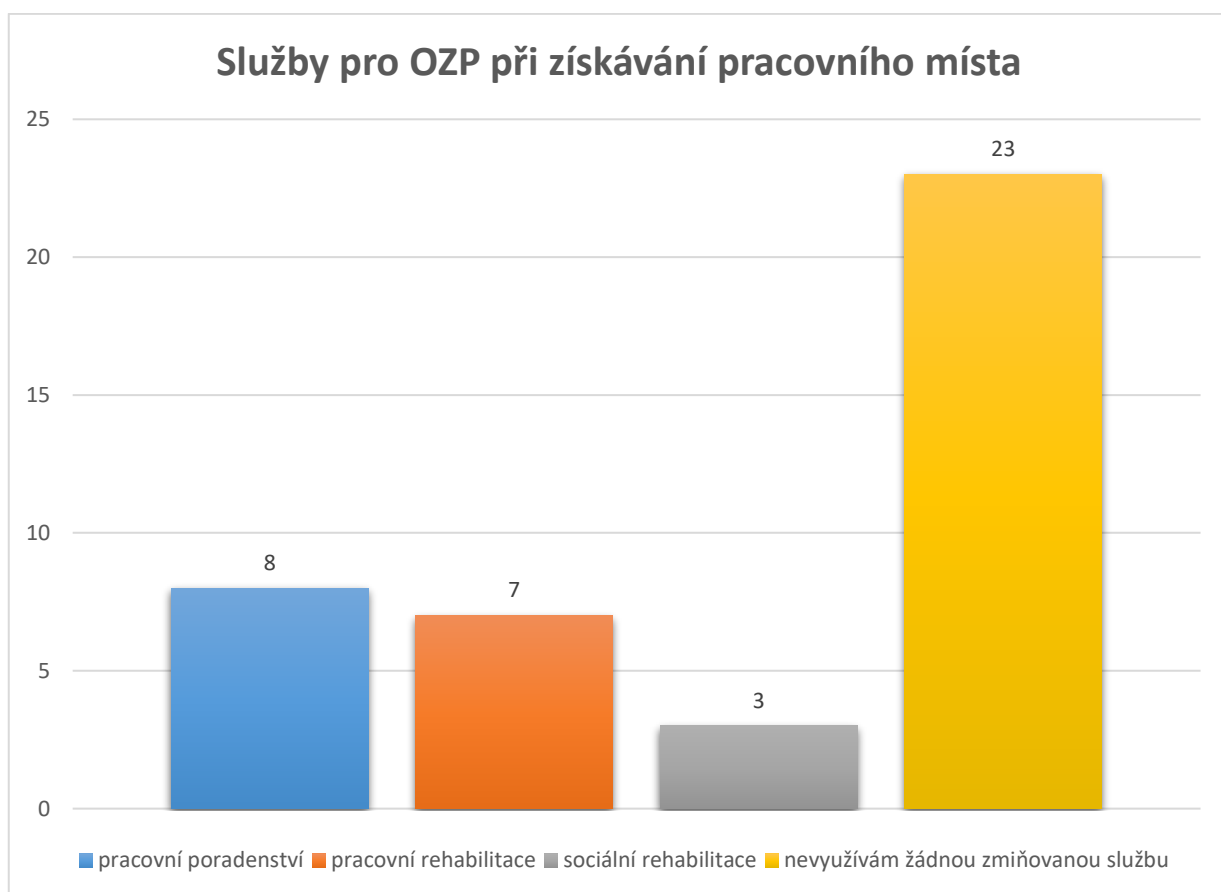
Zdroj: výsledek dotazníku – vlastní zpracování

Viz. graf 10, jak vyplývá z otázky, kde bylo možné volit více odpovědí, nejvíce povědomí o možných formách zaměstnávání mají OZP o chráněných pracovních dílnách a chráněných pracovních místech (více než polovina dotazovaných), naopak žádné znalosti o možných formách pracovních míst určených pro OZP nemá asi čtvrtina dotazovaných.



7. Využíváte nějakou z uvedených služeb, která by mohla osobám se zdravotním postižením zvýšit pravděpodobnost získání pracovního místa? (možnost označit více odpovědí)

Graf 11 Služby pro OZP při získávání pracovního místa



Zdroj: výsledek dotazníku – vlastní zpracování

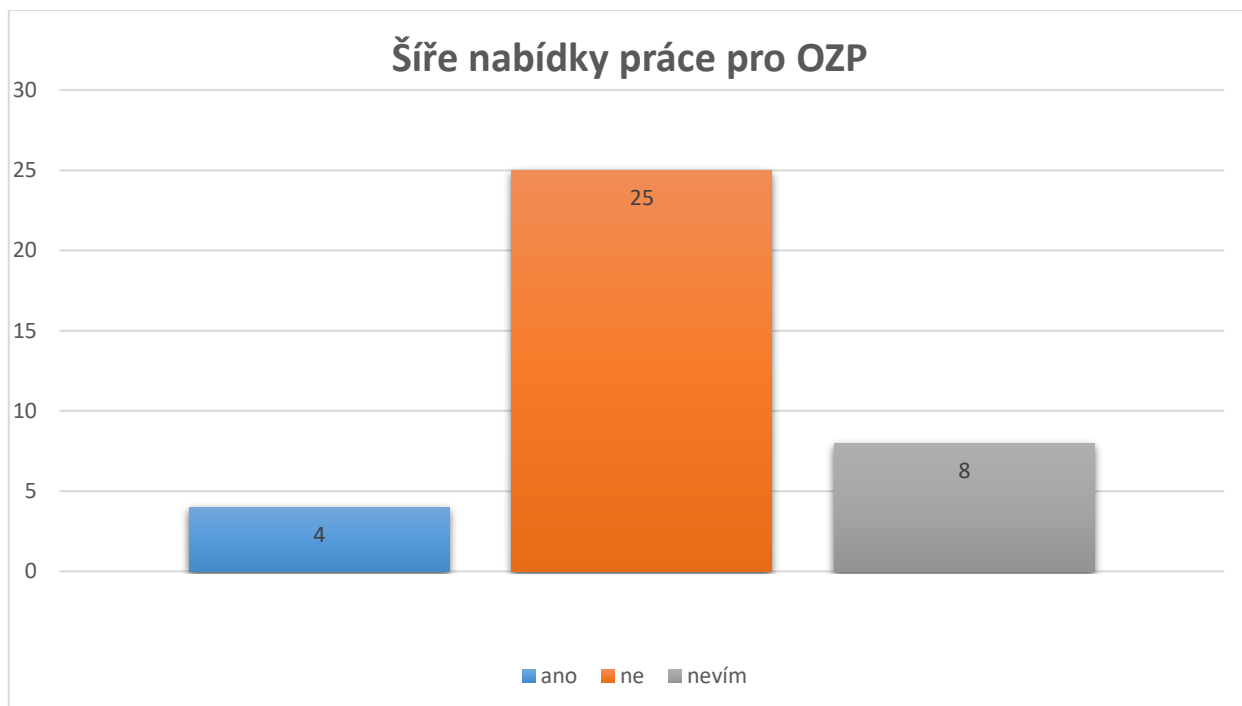
Viz. graf 11 na tuto otázku dvě třetiny respondentů sdělily, že nevyužívají žádné sociální služby pro své lepší umístění na pracovním trhu. Zbývá třetina dotazovaných nejvíce využívá



pracovní poradenství (8) a pracovní rehabilitaci (7), sociální rehabilitaci využívají pouze 3 respondenti.

8. Je podle Vašeho názoru nabídka práce pro osoby se zdravotním postižením dostatečně široká?

Graf 12 Šíře nabídky práce pro OZP



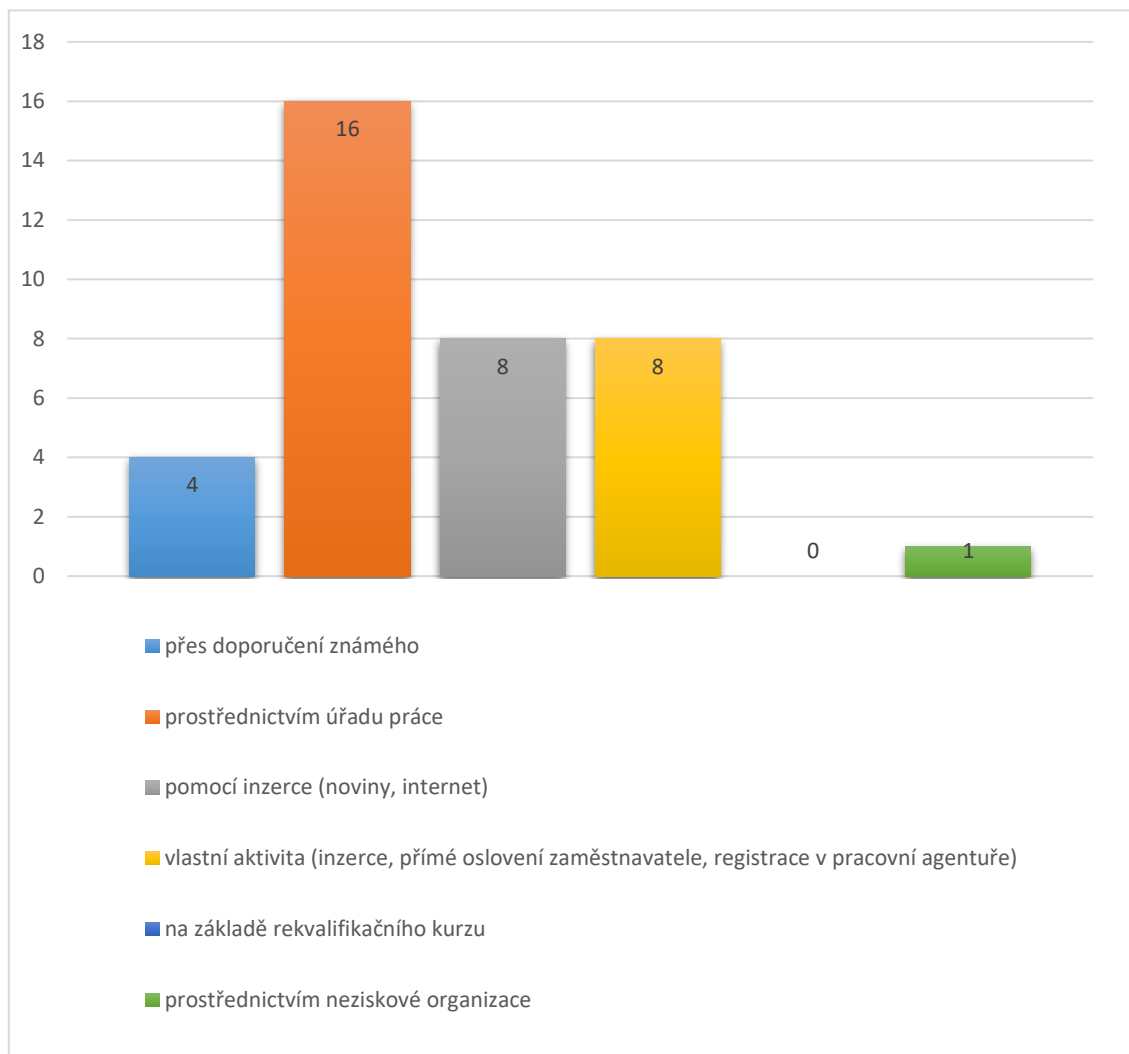
Zdroj: výsledek dotazníku - vlastní zpracování

Viz. graf 12 dle 25 respondentů není nabídka práce pro OZP na trhu dostačující. 8 OZP nemá dostatečný přehled o nabídce volných pracovních míst a pouze 4 OZP ji považuje za dostačující.



9. Jakým způsobem jste získal(a) svou pracovní pozici nebo se snažíte o její získání?

Graf 13 Způsob získání pracovní pozice



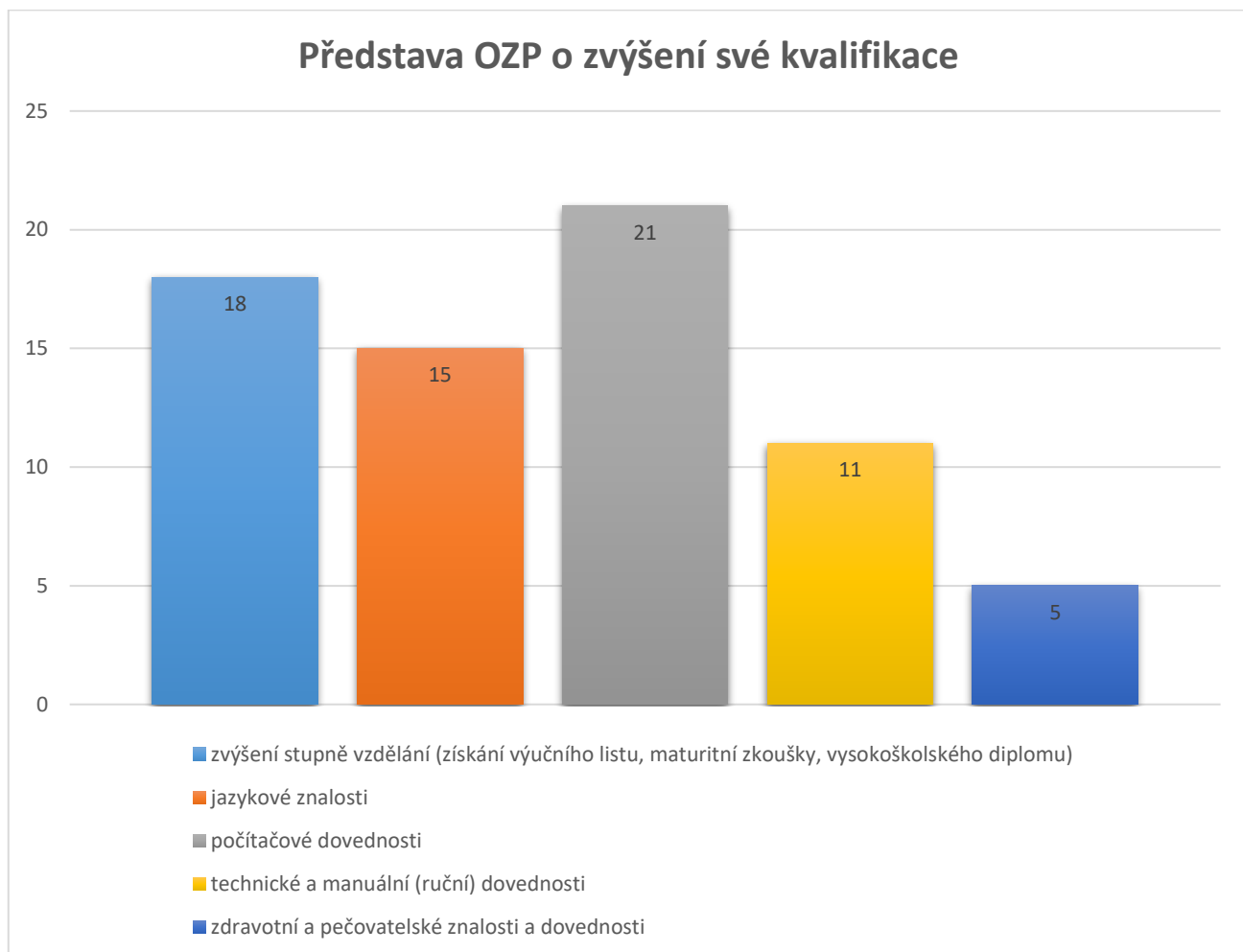
Zdroj: výsledek dotazníku - vlastní zpracování

Viz. graf 13 je zřejmé, že nejčastěji se OZP obrací na ÚP (16). Naopak vůbec (0) nevyužili rekvalifikační kurzy a velmi málo (1) prostřednictvím neziskové organizace. Částečně získávají OZP práci pomocí inzerce (8) a díky vlastní aktivitě (8).



10. Máte představu, jakou kvalifikaci či dovednost byste si chtěl(a) rozšířit? (možnost označit více odpovědí)

Graf 14 Představa OZP o zvýšení své kvalifikace



Zdroj: výsledek dotazníku - vlastní zpracování

Viz. graf 14 vyplývá, že za nejdůležitější při zvyšování kvalifikace považují OZP zdokonalení v počítačové gramotnosti (21). Přibližně polovina by si ráda zvýšila stupeň vzdělání a 15 by se rádo zdokonalilo v cizím jazyce. Nejmenší zájem (5) projevil OZP o zvyšování znalostí v oblasti zdravotní a v pečovatelské.



11. Setkal(a) jste se někdy s diskriminačním chováním ze strany zaměstnavatele? Pokud ano, uveďte prosím jeho konkrétní povahu.

Graf 15 Diskriminační chování ze strany zaměstnavatele



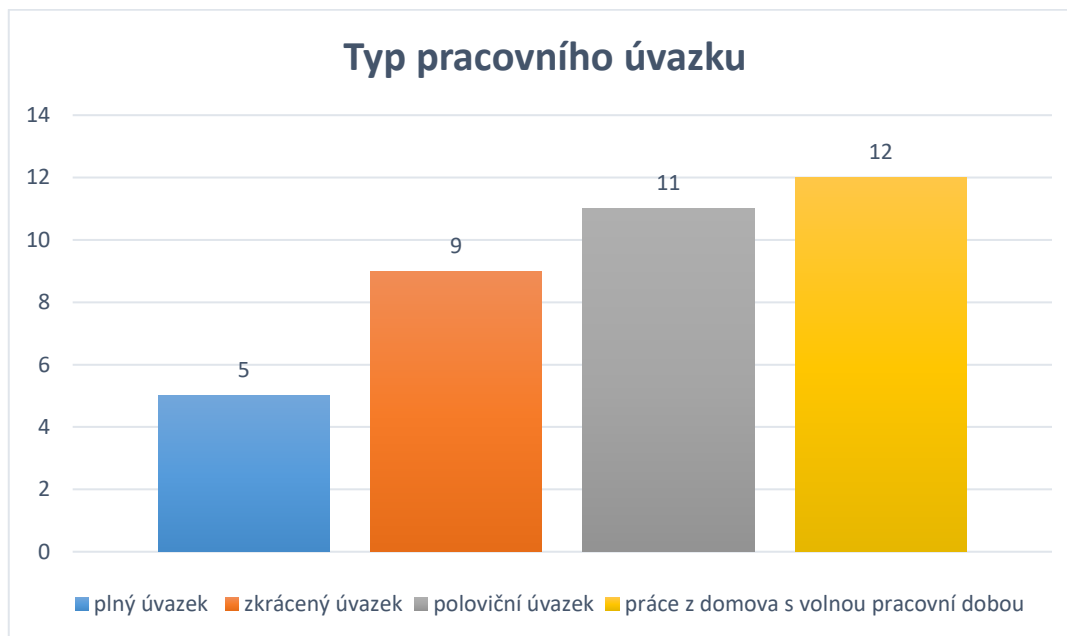
Zdroj: výsledek dotazníku - vlastní zpracování

Z grafu 15 vyplynulo, že diskriminační chování zaznamenali pouze 3 dotazovaní. Jako způsob diskriminace uvádí: „Říďa neuvolnil k zubaři, přehlížel šikanu nebo nekolegiální chování ze strany jiného kolegy. Nebyl objektivní při hodnocení kvality odvedené práce“. Dalšími důvody byly obecně špatné vztahy se zaměstnavatelem a zesměšňování před kolegy.



12. Kterému typu pracovního úvazku dáváte přednost?

Graf 16 Typ pracovního úvazku



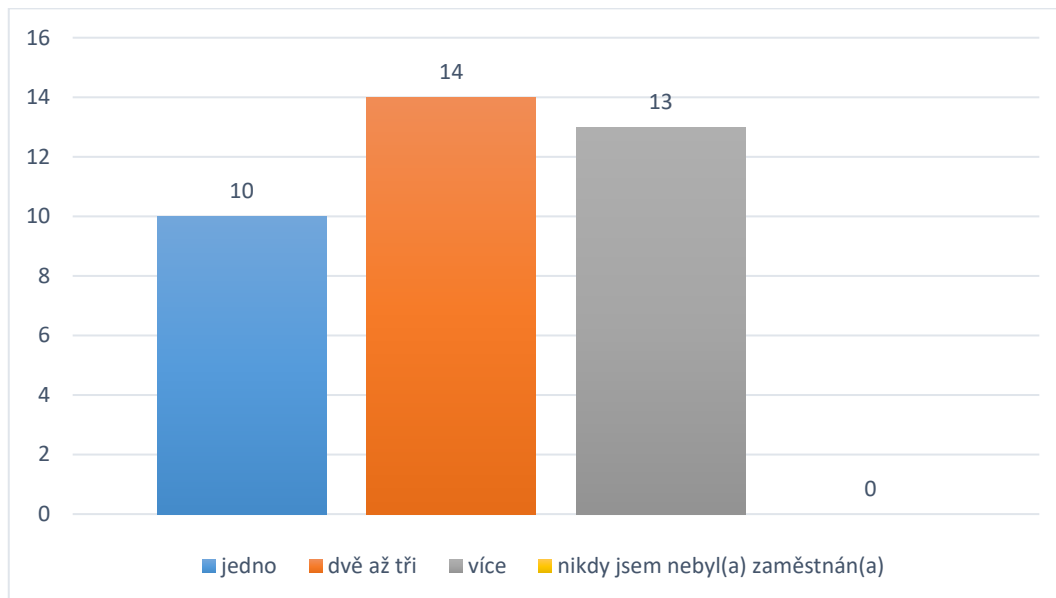
Zdroj: výsledek dotazníku – vlastní zpracování

Jak vyplývá z grafu 16, třetina OZP by uvítala práci z domova (12) nebo práci na poloviční (11) či zkrácený úvazek (9). Pouze 5 dotazovaných dává přednost plnému úvazku.



13. Kolik zaměstnání jste doposud vystřídal(a)?

Graf 17 Počet zaměstnání



Zdroj: výsledek dotazníku - vlastní zpracování

Viz. graf 17 všechny dotazované OZP byly alespoň jednou zaměstnány. Nejvíce zastoupeny byly OZP se zkušenostmi se dvěma či třemi zaměstnáními (14), téměř stejný počet (13) měly OZP s více zaměstnáními a pouze jedno zaměstnání uvedlo 10 dotazovaných.



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: Matěj Klucký

V Praze dne:

Podpis:

Jméno	Katedra / Pracoviště	Datum	Podpis