

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybrané organizaci

Employment of Disabled People in Selected Organization

STUDIJNÍ PROGRAM

Ekonomika a management

STUDIJNÍ OBOR

Personální management v průmyslových podnicích

VEDOUCÍ PRÁCE

Ing. Eva Škorňová

ODLOŽILÍKOVÁ

PETRA

2018

I. OSOBNÍ A STUDIJNÍ ÚDAJE

Příjmení: Odložilíková Jméno: Petra Osobní číslo: 460844
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 ve vybrané organizaci

Název bakalářské práce anglicky:
Employment of Disabled People in a Selected Organization

Pokyny pro vypracování:
CÍL: Analyzovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením a možnosti navýšení počtu OZP v České spořitelně, a.s.
PŘÍNOS: Snížení nákladů na náhradní plnění České spořitelny, a.s.
OSNOVA: 1. Úvod; 2. Teoretická část - vymezení základních pojmů, statistické údaje v ČR; 3. Praktická část - představení společnosti, výzkumné šetření, vyhodnocení, návrhy a doporučení; 4. Závěr

Seznam doporučené literatury:
The Transition of Physically Handicapped Graduates to the Labour Market: sborník z konference, 12. června 2015
PŮROVÁ, Veronika a Jan HUTA, Analýza fondů na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2012
HORÁK, Pavel, Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti, Brno: Masarykova univerzita, 2014
SLAŠŤANOVÁ, Denisa a Zuzana DURAJOVÁ, Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením a transformace sociálních služeb, 2012

Jméno a pracoviště vedoucí(ho) bakalářské práce:
Ing. Eva Škorňová, Masarykův ústav vyšších studií (MÚVS)

Jméno a pracoviště konzultanta(ky) bakalářské práce:
Ing. Jana Kacvinská, Česká spořitelna a.s.

Datum zadání bakalářské práce: 5.12.2017 Termín odevzdání bakalářské práce: 5.5.2018

Platnost zadání bakalářské práce: 31.8.2019

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

III. PŘEVZETÍ ZADÁNÍ

7-12-2018 Datum převzetí zadání
Odložilíková Podpis studenta(ky)

ODLOŽILÍKOVÁ, Petra. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve vybrané organizaci*.
Praha: ČVUT 2018. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav
vyšších studií.



**MASARYKŮV ÚSTAV
VYŠŠÍCH STUDIÍ
ČVUT V PRAZE**

Prohlášení

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

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

V Praze dne: 04. 01. 2019

Podpis:



Poděkování

Ráda bych poděkovala Ing. Janě Kacvinské, a Marii Šnokhausové za vstřícné jednání a za poskytnutí cenných informací a materiálů, v neposlední řadě vedoucímu práce.

Abstrakt

Tato práce se zabývá problematikou zaměstnávání hendikepovaných osob a představuje statistické údaje v ČR. Praktická část se zaměřuje na firmu Česká spořitelna, a.s. Cílem práce je snížení nákladů na náhradní plnění. Ve výzkumném šetření zjišťuji, jaký druh postižení respondenti mají, zastoupení dle věku a pohlaví, jaké mají pracovní zkušenosti a jak si myslí, že je společnost vidí. V poslední části navrhuji metody zvýšení počtu hendikepovaných zaměstnanců.

Klíčová slova

Zaměstnávání zdravotně postižených, zdravotní postižení, povinnosti zaměstnavatelů, plnění povinného podílu OZP, společenská odpovědnost firem, Česká spořitelna, a.s.

Abstract

This thesis pursues with employment of disabled people and represents statistical data in the Czech Republic. The practical part focuses on the company Česká spořitelna, a.s. The aim of the work is to reduce the cost of the facultative compensation of the company. I am interested in what kind of disability the respondents have, representation by age and gender, which work experience do they have and how they think that society sees them in the research. In the last part I propose methods of increasing the number of disabled employees.

Key words

Employment of Disabled People, disability, employers' obligations, compulsory performance, CSR, Česká spořitelna, a.s.

Obsah

Úvod.....	1	
1 Vymezení základních pojmů	3	
1.1 Zdravotní postižení.....	3	
1.1.1 Druhy zdravotního postižení	3	
1.1.2 Invalidita.....	9	
1.2 Osoba se zdravotním postižením.....	9	
1.2.1 Definice zákona	9	
1.2.2 Průkaz osob se zdravotním postižením.....	10	
2 Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání OZP.....	12	
2.1 Povinný podíl OZP	12	
2.2 Příspěvky pro zaměstnavatele	14	
2.2.1 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením	14	
2.2.2 Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se	zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením	14
2.2.3 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na	chráněném trhu práce.....	14
2.2.4 Sleva na dani.....	15	
3 Statistické údaje o zaměstnávání OZP v ČR	16	
4 Česká spořitelna, a.s.	20	
4.1 Představení společnosti	20	
4.1.1 Vize, hodnoty, strategie	20	
4.1.2 Dceřiné společnosti	22	
4.1.3 Historie České spořitelny, a.s.	23	
4.2 Povinný podíl OZP	24	
4.3 Společenská odpovědnost ČS, a.s.	27	
5 Výzkumné šetření	28	
5.1 Metody výzkumu	28	
5.2 Výstupy nestrukturovaného rozhovoru se zaměstnankyněmi zastřešující program	Diversitas a Banka bez bariér.....	28
Diversitas.....	28	

5.3	Výstupy nestrukturovaných rozhovorů s pracovníky OZP zaměstnanými v ČS, a. s.	31
5.4	Výsledky vyhodnocení dotazníkového šetření.....	33
5.5	Výstupy z realizovaného šetření, návrhy a doporučení na zvýšení počtu OZP v České spořitelně a.s.....	38
	Závěr.....	39
	Seznam použité literatury a internetových zdrojů.....	40
	Seznam obrázků	43
	Seznam tabulek.....	44
	Seznam příloh	45

Úvod

Předložená bakalářská práce se zaměřuje na problematiku zaměstnávání zdravotně postižených v ČR, uvedeny jsou hlavní pojmy (zdravotní postižení, druhy, invalidita) a jak jsou vymezeny zákonem, výpočet povinného podílu osob se zdravotním postižením, který je dán zákonem. Cílem bakalářské práce je analýza stávající situace zaměstnávání OZP v České spořitelně, a.s. (dále ČS, a.s.) a najít další možnosti a příležitosti jejich zapojení v této organizaci. Práce vychází z předpokladů, že OZP mají zájem získat práci, pokud jim jsou vytvořeny předpoklady s ohledem na jejich zdravotní postižení, ČS, a.s. má zájem navýšit počet OZP a vytvářet předpoklady pro jejich začlenění, informovanost OZP o možnostech začlenění v ČS, a.s. a jsou dostupné a přístupné pro OZP. Přínosem bakalářské práce je snížení nákladů ČS, a.s. na náhradním plnění.

Představeny jsou i možnosti, které mohou zaměstnavatelé využívat při zaměstnávání OZP a které Úřady práce ČR poskytují v souvislosti se zaměstnáváním osob s hendikepem. Praktická část se zaměřuje na konkrétní firmu tj. Českou spořitelnu, a.s. a možnosti uplatnění OZP v této organizaci. Seznamuje s historií firmy a názorně předvádí výpočet povinného podílu a náhradního plnění pro danou firmu. Představuje hlavní projekty v CSR aktivitách, které jsou mimo jiné zaměřeny na diversity a rozvoj osob s hendikepem. Ve výzkumném šetření se obrací na širokou veřejnost z řad hendikepovaných formou elektronického dotazníku s cílem zjistit, jak vnímají hendikepovaní spoluobčané pohled většinové společnosti na osoby se zdravotním postižením a jejich zapojení do pracovního procesu, jaké mají pocity z pohovorů, jaké mají pracovní zkušenosti a zda mají zájem o uplatnění na trhu práce. V poslední části navrhuje zlepšení na zvýšení počtu OZP v České spořitelně, a.s. s využitím zjištěných hodnot.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Vymezení základních pojmů

Kapitola seznamuje s hlavními pojmy, jak zákon definuje a rozlišuje osoby se zdravotním postižením, co je předepisováno zaměstnavatelům a jaké jsou příspěvky pro tyto zaměstnavatele.

1.1 Zdravotní postižení

Pojem „zdravotní postižení“ vymezuje Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 3 písm. g) „Zdravotním postižením se rozumí tělesné, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo nemohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby.“

1.1.1 Druhy zdravotního postižení

Zdravotní postižení se dělí na zrakové, sluchové, tělesné, mentální, vnitřní a duševní postižení. Dále je riziko kombinovaného postižení, které se skládá z více zmíněných typů. Nejčastější příčiny vzniku zdravotního postižení jsou genetické aspekty, v důsledku úrazu, nehody nebo nemoci, postižení způsobené požíváním drog, alkoholem nebo léky v prenatálním období, nebo komplikovaným porodem. (Wikipedie, 2018).

Zrakové postižení

Ke zrakovému postižení může dojít např. vrozenou oční vadou, oční chorobou nebo poškozením zrakového orgánu, kterými je snížena schopnost vidění (vnímat zrakem, rozlišování prostředí a představy o něm). Rozlišujeme dva druhy vidění: centrální (rozlišování detailů a barev) a periferní (vnímání prostoru a orientování se). Se zrakovou vadou se člověk může narodit, nebo k ní přijde během života.

Zrakově postižené osoby mají různé druhy a stupně postižení zraku, které ovlivňují jejich každodenní činnosti a optická korekce není dostačující. Do kategorie osob zrakově postižených tedy nespádají lidé, kteří pro zlepšení vidění nosí dioptrické brýle, díky nimž vidí bez větších obtíží a bez omezení každodenních činností v životě.

Osoby zrakově postižené dále dělíme na slabozraké a nevidomé. Detailněji je podle Světové zdravotnické organizace rozděleno do 5 kategorií: střední slabozrakost, silná slabozrakost, těžce slabý zrak, praktická nevidomost a úplná nevidomost. (Čákiová, 2006)

Aby mohl zrakově postižený člověk pracovat, musí zvládat samostatně se pohybovat a orientovat se na potřebných trasách, musí se umět sám o sebe postarat, zvládat způsoby komunikace tzn. číst, psát, zpracovat získané informace a musí zvládat ostatní činnosti a dovednosti bez zrakové kontroly. Naprostou nezbytností pro potenciální zrakově postižené zaměstnance je počítačová gramotnost. Tyto dovednosti mohou získat v pracovní rehabilitaci, pokud již s počítačem neumí. (TyfloCentrum Brno, 2018)

Když se webový portál Okamžik – nevidomí mezi námi, zeptal svých čtenářů na názor a na vlastní zkušenosti v tématu pracovního uplatnění, a jestli si myslí, že zrakově postižení mají stejné příležitosti na trhu práce a udržení si pracovního místa, mnoho názorů se rozcházel:

- a) „Je to mizerné, myslím, že se firmy bojí zaměstnávat OZP pracovníky.“
- b) „Rovné příležitosti z principu mít nemohu. Holt se musíme smířit s tím, že nebudeme stíhacími piloty. Jinak jsem ale neměl nikdy problém se uplatnit. Při dokončení střední

školy měla většina zdravých spolužáků problém si najít práci. Já byl jediný, kdo si vybíral z 5 nabídek, a to v zásadě jen proto, že jsem o prázdninách místo nicnedělání pracoval. Pak jsem začal podnikat, založil jsem se dvěma společníky úspěšnou reklamní agenturu. Teď jsem prezidentem České Komory Požární Ochrany a Bezpečnosti Práce, specialista na elektronická školení, vývojář on-line aplikací, spoludávatel několika, zejména zahraničních firem. Když člověk chce, hledá způsoby a s moderní technikou jich máme vážně hodně. Jen je potřeba hledat oblasti, kde se můžu bez problémů uplatnit, místo oblastí, kde mám problém, a tak mohu hodit vinu na někoho jiného, když mi to nevyjde.“ (Okamžik, z. ú., 2016)

Míra nezaměstnanosti zrakově postižených se většinou odhaduje na cca 70 – 80 %. (Michálek a Matysková, 2016) Pracovní pozice, které jsou vhodné pro tuto skupinu, jsou např. psycholog, sociální pracovník, speciální pedagog, učitel, hudebník, ladič klavírů, pozice v administrativě, IT, telemarketingu, masér, (Bubeníčková, 2014, s. 25) ale také projekty jako jsou Kavárny POTMĚ. (Český rozhlas, 2018)

Jednou z dalších možných prací pro zrakově postižené je například překladatelství nebo tlumočení. Podle zrakově postižené překladatelky Jiřiny Holeňové je překladatelství velké dobrodružství a člověka obohatí, i když je při některých činnostech potřeba osobního asistenta. K této práci na rozdíl od zrakově zdravých překladatelů je zapotřebí další vybavení, kterým je počítač, internetové připojení, skener a odhodlání.

Počítač pro zrakově postižené je velký pomocník, bez kterého se neobejdou. Pokud je text v papírové podobě, naskenováním vytvoří v počítači soubor, který počítač následně přečte zvukovým výstupem nebo například pomocí hmatu využitím tzv. braillovského řádku. Jednodušší cestou je samozřejmě zadání rovnou v elektronické podobě, které se naštěstí objevuje v dnešní době výrazně více. Asistence je potřeba na příklad při korekturách, kdy je potřeba pracovat s korektorskými značkami, při „čtení“ obrázků nebo grafickým prostředím.

Jiřina Holeňová (2016) vystudovala němčinu a nizozemštinu na FFUK a zabývá se překladem právě těchto dvou jazyků. Někteří zákazníci mají podle ní vůči slepému překladateli předsudky, ale ze zkušenosti se to většinou nemusí ani dozvědět, jelikož komunikace probíhá převážně elektronicky nebo po telefonu.

Na druhou stranu Ilona Fryčová (2016) ve svém článku pro web „Nevidomé mezi námi“ uvádí těžkosti této práce. Pro práci v nakladatelství neměla dostatečné vzdělání, přesto našla nabídku pro nakladatelství, které se zabývalo brakovou literaturou. To se ukázalo jako ne moc dobrá volba. V brakové literatuře narážela na velké množství slangů, na které digitální slovník nestačil. Ani digitální slangový slovník neobsahoval všechna slova. K tomu byl překlad velmi pomalý a na uzávěrky nestačila, ale všechno zlé k něčemu dobré. Sice vysněnou práci musela odložit, ale pustila se do tvůrčího psaní a začala studovat publicistiku. Také úspěšně studovala Literární akademii Josefa Škvoreckého, kterou dokončila v roce 2009. Je autorkou například knih Poslední ples, Varování nebo Kavárna POTMĚ.

Mezi společnostmi, které se starají o zrakově postižené, i jejich socializaci patří např. obecně prospěšná společnost Tyflo ČR o.p.s. (2018), která poskytuje sociální poradenství základní i odborné, osobní asistenci, průvodcovství, předčítání, terapeutické dílny,

Další společností je Nadační fond Českého rozhlasu a jeho projekt Světluška, který funguje od roku 2003 a do nějž se zapojilo už více než 88 000 dobrovolníků a rozdělila 130 mil., jen za rok 2016

to bylo 17 mil. korun. Pořádá benefiční akce jako je Běh pro Světlušku, Aukční výstava „Podmořský svět“, Kavárna POTMĚ, sbírkové dny nebo benefiční večery.

Sluchové postižení

V ČR žije cca ½ milionu lidí s různou úrovní poruchy sluchu. Poměrnou část tvoří osoby, jejichž sluch se zhoršil postupem věku – nedoslýchaví. Téměř 15 tis. lidí má sluchovou vadu, která vznikla v prenatálním období nebo v dětství. Sluchově postižení se liší stupněm, druhem nebo typem. Komunikace je také ovlivněna tím, kdy k postižení došlo, na vlivu okolí a na osobnosti. (Helpnet, 2018)

Základní dělení sluchového postižení je na neslyšící a nedoslýchavé. Neslyšící osoby sluchem nerozeznají hlásky, nedoslýchaví je rozlišit dokážou. Nedoslýchavost se dělí podle sluchové ztráty neboli, do jaké míry člověk rozumí zvuku mluvené řeči. Lidem dělá problém sluchově postiženým rozumět, když se snaží mluvit. Pokud ale mají vůli, tvrdou práci a usilovným, pravidelným cvičením se mohou naučit srozumitelně mluvit. K dorozumívání lze také používat odezírání, ale stejně jako s řečí, neumí to každý a je potřeba usilovného učení. Jednou určitou skupinou jsou i Neslyšící, kteří se mezi sebou dorozumívají znakovým jazykem. Jde o menšinu, která používá jiný jazyk a má svou vlastní kulturu, proto se píše s velkým „N“.

Sluchová vada se dělí na prelingvální a postlingvální. Prelingvální vada vznikla před narozením, nebo v době, kdy se dítě ještě nestihlo naučit mluvené řeči. Postlingvální vada vznikla u člověka, který už mluvenou řeč uměl. Člověk s prelingvální sluchovou vadou se nacházejí v nejtěžší situaci. Nedokáží rozlišit mluvenou řeč, proto nemají možnost se tento jazyk naučit. V 90-95 % se tyto děti rodí slyšícím rodičům, kteří své dítě nenaučí znakové řeči. Tyto děti jsou prakticky bez jazyka. (Kalousová 2018)

V dnešní době není pro neslyšícího člověka velkým problémem získat vzdělání. Rozšiřuje se počet specializovaných mateřských, základních, středních škol zakončených maturitou. Také je možnost studia formou integrace, která probíhá na klasických školách, kde se učí společně s ostatními dětmi. Pokud bude potřeba, je možnost využít služby tlumočnicka nebo přepis mluvené řeči. Takto lze vystudovat i vysoké školy. S potřebným vzděláním a technologií může neslyšící člověk dělat prakticky vše s ohledem na jeho schopnosti a možnosti.

Mezi pozice pro sluchově postižené osoby může patřit např. pozice v administrativě, asistent, kuchař/cukrář, elektrikář, IT, malíř, skladník, zahradník, ... (Národní rada osob se zdravotním postižením, 2011)

Tělesné postižení

Tělesné postižení můžete rozdělit na lehké tělesné postižení, středně těžké tělesné postižení a těžké tělesné postižení.

Mezi lidi s lehkým tělesným postižením patří člověk po operaci pohybového aparátu – výměna a operace kloubů, plotýnek, ... Člověk má lehce omezený pohyb, který může být jen dočasný nebo i trvalý.

Mezi středně těžké tělesné postižení se řadí amputace, deformity, dystrofie a osteoporóza.

- a) Amputace – člověk, kterému byla amputována část těla, buď v důsledku chirurgického zákroku nebo úrazu, onemocnění nebo poškození tkáně. Podle rozsahu může být zařazeno i do těžkého tělesného postižení. Amputovaná část může, ale nemusí být nahrazeno protézou.
- b) Deformity – člověk má změněný tvar orgánu nebo chybějící část těla. Tito lidé se s vadou většinou narodí. Zasahují hlavně pohybová ústrojí, kdy se projevuje zejména ve funkčnosti. Není vyloučen dopad na vnitřní orgány.
- c) Dystrofie – jedná se o postižení svalstva (obličej, dolní či horní končetiny), kdy dochází k jeho ochabování nebo naprosté ztrátě hybnosti.
- d) Osteoporóza – nemoc postihující kostní tkáň, která způsobuje její řídnutí. Důsledkem jsou zlomeniny při velmi nízké zátěži.

Mezi těžké tělesné postižení patří Hemiplegie (celkové ochrnutí vertikální poloviny těla), Hemiparéza (neúplné ochrnutí vertikální poloviny těla), Paraplegie (celkové ochrnutí dolní části těla), Paraparéza (neúplné omezení dolní poloviny těla) a Tetraplegie (celkové ochrnutí dolní poloviny těla s kombinací celkového nebo neúplného ochrnutí horní části těla). Ti to lidé jsou odkázáni na vozík. Tyto nemoci provází i jiné, jako je problémový tlak, termoregulace, křeče, ...

Dětská mozková obrna (DMO) je soubor prenatálních vývojových poruch motorické oblasti v mozku a její poškození. V jejichž důsledku je porucha pohybu. Často je kombinovaná s jinými druhy postižení, v tomto případě se pak řadí do kombinovaného postižení. (PráceOZP, 2018)

Další zdroj řadí do těžkého tělesného postižení Dismelii (člověk se narodí s chybějící končetinou, při čemž může být zachována zakrnělá končetina) a vrozené rozštěpy páteře (nejrozšířenější vrozená vada, vznik mezery mezi obratli). (Čákiová, 2008)

Jednou z organizací na pomoc tělesně postiženým je Jedličkův ústav a školy (2018), který zřizuje mateřské, základní a střední bezbariérové školy, rehabilitační pracovní místa, poskytují sociální služby s co největší integrací do sociálního prostředí. Spadá pod něj mnoho projektů jako je Borůvka Praha o.p.s., Asistence o.p.s., Maturus o.p.s. nebo občanské sdružení PROTEBE.

Pokud chce zaměstnavatel zaměstnat osobu s tělesným postižením, je velmi důležitá příprava pracovního místa. Pro vozíčkáře je nutné mít skutečný bezbariérový přístup, dostatečně široké vstupy (průchod min. 1 m, šířka dveří min. 80 cm, ovládání výtahu a dveří max. ve výšce 1 m) apod. Bezbariérovost je potřeba již před příjezdem k místu pracoviště, bez prahů, bez překážek. Pracovní stůl by měl být přizpůsobený výšce vozíku. Na toaletách by měla být bezpečnostní madla. Zdali je pracoviště opravdu přizpůsobené pro zaměstnávání osob s tělesným postižením by měl konzultovat specialista. (Sociální pilíř CSR, 2012)

Mentální postižení

Mentální postižení neboli mentální retardace, patří mezi nejrozšířenější formu zdravotního postižení. Ovlivňuje tělesnou, duševní i sociální složku osobnosti.

Světová zdravotnická organizace definuje mentální retardaci jako: „Stav zastaveného nebo neúplného duševního vývoje, který je charakterizován zvláště porušením dovedností, projevujícím se během vývojového období, postihujícím všechny složky inteligence, to je poznávací, řečové, motorické a sociální schopnosti. Retardace se může vyskytnout bez nebo současně s jinými somatickými nebo duševními poruchami“ (Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, 2018)

Příčiny této nemoci rozdělujeme na vnitřní a vnější. Vnitřní příčinou je genetický faktor. Vnější příčiny působí od početí přes porod, poporodním období i v dospělosti. Tělo matky může být v průběhu těhotenství vystaveno záření, návykovým látkám nebo onemocnění (např. virovému). Při porodu může dojít k poškození při nedostatku kyslíku nebo při deformaci lebky. V postnatálním období může dojít k poškození například zánětem mozku. Mentální retardaci rozdělujeme na lehkou, středně těžkou, těžkou a hlubokou mentální retardaci.

Člověk s lehkou mentální retardací se zastavil na mentálním věku 9–12 let. V IQ testy dosahují většinou mezi 50-69. Tato nejlehčí forma mentálního postižení se začíná projevovat v předškolním věku. Dítěti nedělá velké problémy naučit se jednoduché říkanky, působí zdravě a energicky. Nemoc se projevuje v těžkých myšlenkových procesech. Dítě s lehkou mentální retardací se naučí číst s určitými obtížemi.

Středně těžká mentální retardace odpovídá mentálnímu věku 6-9 let. V IQ testech dosahují 35-49. Tyto děti se naučí sedět a chodit mnohem později a pohybová obratnost je nízká. Dokáží se starat o osobní hygienu, o základní životní potřeby, poznávají jim blízké osoby. Mluvit se naučí jen se základní slovní zásobou. Tito děti jsou nevyrovnané, mívají výbuchy emocí, nejčastěji zlosti.

Děti s těžkou mentální retardací se zastavily na mentálním věku odpovídajícímu 3-6 let a v IQ testech dosahují 20-34. Dokáží jen minimálně komunikovat, zvládají jen základní úkony, kterým se nemusí věnovat delší čas.

Hluboká mentální retardace odpovídá věku do 3 let a v IQ testy se pohybují mezi 0-19. Nikdy se nenaučí plně komunikovat slovy, jedná se spíše o nejasné výkřiky. (Česká průmyslová zdravotní pojišťovna, 2018)

Vnitřní postižení

Vnitřní postižení je postižení, které sice není na první pohled vidět, ale může být velmi vážné. (Žijushandicapem.cz, 2018)

Mezi vnitřní postižení dle Národní rady zdravotně postižených České republiky patří AIDS, alergie, celiakie, cystická fibróza, dědičné metabolické poruchy, diabetes, epilepsie, lupénka, lupus, mozková mrtvice, nemoci mozku, srdeční a cévní nemoci, nespecifické střevní záněty, poruchy řeči, astma a respirační nemoci, roztroušená skleróza, stomie a onkologické nemoci. (Informační portál pro osoby se specifickými potřebami, 2018)

Můžeme se setkat i se zařazením schizofrenie do této kategorie.

Kombinovaná postižení

Jedná se o kombinaci dvou a více druhů postižení různých stupňů závažnosti. Tyto vady jsou buď vrozené nebo získané v průběhu života.

Vašek (Vašek, 2005, s. 39) dělí kombinované postižení do 3 skupin:

- Mentální postižení, které je v kombinaci s jiným,
- Kombinace smyslových postižení – nejčastěji hluchoslepota, která zároveň představuje nejtěžší formu kombinovaného postižení,
- Poruchy chování v kombinaci s jiným postižením či narušením.

Mezi nejčastější postižení tohoto typu patří Downův syndrom, Apert Syndrom, Prader-Willi syndrom, Angelmanův syndrom, CHARGE syndrom, Cri du chat syndrom, Cornelia de Lange, Dětská mozková obrna (řazena i do tělesného postižení), Pierre Robin sekvence, Treacher Collins syndrom, Goldenhar syndrom a Usher syndrom. (Kunhartová, 2013)

Hluchoslepota vzniká kombinací poruch sluchu a zraku. Je to závažné postižení, u kterého je velmi těžké začleňování do společenského života. Podle světových statistik je v České republice cca 4000 hluchoslepých osob. (Informační portál pro osoby se specifickými potřebami, 2018)

Duševní nemoci

Dle mezinárodní klasifikace nemocí se duševní poruchy dělí na organické duševní nemoci, poruchy způsobené užíváním návykových látek, schizofrenie a bludy, poruchy nálad, stresové, neurotické, somatoformní poruchy, poruchy chování, poruchy osobnosti, poruchy psychického vývoje, poruchy chování a emocí se začátkem v dětství nebo dospívání a neurčené duševní poruchy. (Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, 2018)

Mezi nejčastější patří deprese, bipolární porucha, schizofrenie, neurotické poruchy, poruchy osobnosti a poruchy chování. (PráceOZP, 2018)

Pokud člověk duševně onemocní, automaticky to neznamená, že není schopen pracovat. Tato nemoc jeho produktivitu nemusí nijak ovlivnit, nebo jen částečně. Špatný vliv mohou mít na práci spíše mnohé léky, kterými se duševní nemoci léčí. Těmto lidem většinou nemoc nebrání k získání vysokoškolského titulu a odborné praxe. Proto mohou zvládat kvalifikované pozice s žádnou nebo menší úpravou pracovního režimu – zkrácený úvazek, úprava pracovních podmínek.

Mezi práce, které byly obsazeny duševně nemocnými, patří úklidové práce, průvodce, pomocný kuchař, ostraha, práce v administrativě, pomocné práce atd. (RYTMUS Benešov, 2014, s. 6)

Na vzniku schizofrenie se podílí mnoho faktorů, kterými může být dědičnost, biologické a psychosociální faktory. Touto nemocí trpí cca 1 % populace při čemž je poměr 1:1 u žen a mužů. U mužů může nemoc ze statistik propuknout dříve (u žen mezi 25. - 34. rokem, u mužů mezi 20.-29. rokem).

Pokud jeden z rodičů byl schizofrenní, riziko onemocnění dítěte je 13%, pokud jsou schizofrenní oba rodiče, riziko je 24%. Pokud je schizofrenní pouze potomek, riziko propuknutí nemoci potomka následujícího je 7%. Nízká porodní hmotnost, komplikace při porodu, rodinné vztahy a komunikace v ní, drogy jsou faktory, které ovlivňují rozvoj této nemoci.

Mezi typické příznaky patří halucinace a bludy.

Schizofrenii dělíme na 6 typů (paranoidní, hebefrenní, katatonní, reziduální, simplexní a nediferencované formy schizofrenie).

Aby bylo možné člověka se schizofrenií začlenit do společnosti, je potřeba, aby si byl vědom své nemoci, na druhou stranu společnost musí brát takového člověka jakým je, snažit se ho pochopit a akceptovat ho. Maximální podpora musí jít ze strany rodiny a nejbližšího okolí. (Pálenský, 2015)

Jedním z projektů na zaměstnávání duševně nemocných je nezisková organizace Green Doors, která těmto lidem pomáhá se začleňováním zpět do pracovního režimu. Provozuje tři podniky, které pomáhají s rehabilitací zaměstnáváním lidí se schizofrenií. (Green Doors z.ú., 2018)

1.1.2 Invalidita

Podle zákona č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění je pojištěnec invalidní, jestliže nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 % z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Invalidita se dělí na 3 stupně.

1. Jestliže klesla pracovní schopnost pojištěnce nejméně o 35 %, ale méně než o 49 %, jde o invaliditu prvního stupně,
2. Jestliže klesla pracovní schopnost pojištěnce nejméně o 50 %, ale méně než o 69 %, jde o invaliditu druhého stupně,
3. Jestliže klesla pracovní schopnost pojištěnce nejméně o 70 %, jde o invaliditu třetího stupně.

Pracovní schopnost je schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost, která odpovídá jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem. Přihlíží se k dosaženému vzdělání, zkušenostem, znalostem a předchozím výdělečným činnostem. (Businesscenter.cz, 2018)

1.2 Osoba se zdravotním postižením

V literatuře se objevuje hodně definic osob se zdravotním postižením. Každá z mezinárodních organizací (ILO, EU, OSN) má tuto definici formulovanou jinak, ale v zásadě se neliší. (Slašťanová a Durajová, 2012)

Definice dle článku 1 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením zní: „Osoby se zdravotním postižením zahrnují osoby mající dlouhodobé fyzické, duševní, mentální nebo smyslové postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit jejich plnému a účinnému zapojení do společnosti na rovnoprávném základě s ostatními.“

1.2.1 Definice zákona

Osoba se zdravotním postižením je dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, §67 definována jako: „fyzická osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní ve třetím stupni (s těžším zdravotním postižením) nebo prvním nebo druhém stupni“.

1.2.2 Průkaz osob se zdravotním postižením

Člověk starší 1 roku s tělesným, smyslovým nebo duševním postižením, jehož zdravotní stav je dlouhodobě nepříznivý, který omezuje jeho pohyblivost nebo orientaci, včetně lidí s poruchou autistického spektra, má nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením.

Rozlišujeme tři druhy průkazů osob se zdravotním postižením – TP, ZTP a ZTP/P

1. Na průkaz TP má nárok osoba, která má středně těžké funkční postižení orientace nebo pohyblivosti a osoby s poruchou autistického spektra. Středně těžké postižení orientace je stav, kdy se osoba dobře orientuje v domácím prostředí, orientace venku je zhoršená. Středně těžké funkční postižení pohyblivosti je stav, kdy je osoba schopná pohybovat se samostatně v domácím prostředí. Mimo domov je schopna chodit se snížením dosahem a činí jí problémy chůze kolem překážek a nerovnostech.

Dle zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením má držitel TP nárok na vyhrazené místo k sezení ve hromadné dopravě mimo dopravní prostředky, kde se místo váže na zakoupení místenky. Tyto osoby mají také přednost při projednávání osobní záležitosti, pokud toto jednání trvá delší dobu nebo vyžaduje stání. Za osobní projednávání záležitosti není považován nákup, obstarávání placených služeb nebo čekání ve zdravotnických zařízeních.

Na průkaz ZTP má nárok osoba, která má těžké funkční postižení orientace nebo pohyblivosti a osoby s poruchou autistického spektra. Těžké funkční postižení orientace je stav, kdy se osoba dobře orientuje v domácím prostředí, ale venku má značné potíže. Těžké funkční postižení pohyblivosti je stav, kdy je osoba schopna samostatně se pohybovat v domácím prostředí, se značnými problémy se pohybuje venku a pouze na kratší vzdálenosti.

2. Osoba s průkazem ZTP má nárok na vyhrazené místo k sezení ve hromadné dopravě mimo dopravní prostředky, kde se místo váže na zakoupení místenky. Tyto osoby mají také přednost při projednávání osobní záležitosti, pokud toto jednání trvá delší dobu nebo vyžaduje stání. Za osobní projednávání záležitosti není považován nákup, obstarávání placených služeb nebo čekání ve zdravotnických zařízeních. Dále mají nárok na bezplatnou dopravu pravidelnými spoji místní veřejné hromadné dopravy (metro, tramvaj, autobus, trolejbus) a mají 75% slevu z jízdného v II. třídě vnitrostátních osobních vlaků a rychlíků a 75% slevu v pravidelných spojích vnitrostátní autobusové dopravy.
3. Na průkaz ZTP/P má nárok osoba, která má zvláště těžké funkční postižení nebo úplné postižení orientace nebo pohybu s nutností průvodce, včetně osob s poruchou autistického spektra. Zvláště těžké funkční postižení orientace nebo úplné postižení orientace je stav, kdy osoba není schopna samostatné orientace mimo domácí prostředí. Zvláště těžké funkční postižení pohyblivosti nebo úplné postižení pohyblivosti je stav, kdy se osoba velmi špatně pohybuje nebo vůbec nepohybuje v domácím prostředí. Venku není schopna chůze a pohybovat se může jen pomocí invalidního vozíku.

Držitel průkazu ZTP/P má stejné nároky jako držitel průkazu ZTP, k čemuž se ale přidává bezplatná doprava průvodce veřejnými hromadnými dopravními prostředky v pravidelné vnitrostátní hromadné dopravě a bezplatnou dopravu vodícího psa, pokud je osoba nevidomá a pokud ji nedoprovází průvodce.

Držitelé ZTP a ZTP/P průkazu a průvodci držitelů ZTP/P mohou být poskytnuty slevy na vstupné do divadla nebo kina, koncerty, sportovní nebo kulturní akce. Poskytnutí slevy záleží na pořadateli.

Další nároky těchto osob upravuje např. zákon o daních z příjmů, zákon o pozemních komunikacích, zákon o správních poplatcích, zákon o místních poplatcích nebo zákon o dani z nemovitosti.

Označení vozidel a parkovacích míst držitelů těchto průkazů patří pod Ministerstvo dopravy. (Integrovaný portál MPSV, 2018)

2 Povinnosti zaměstnavatele při zaměstnávání OZP

Dle zákona (čl. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 81 odst. 1) je zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci povinen zaměstnat 4 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců (až na výjimky).

Zaměstnavatelé měli do roku 2018 dvě cesty, jak zaměstnat osobu se zdravotním postižením. Vybrat si z volného trhu práce nebo zřízením chráněného pracovního místa, kdy bylo podmínkou zaměstnat osobu s postižením na min. po dobu 2 let. Novelizací zaměstnavatel nemůže vytvořit chráněné místo, ale může požádat Úřad práce o příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017)

2.1 Povinný podíl OZP

Jak je uvedeno výše, pokud zaměstnavatel zaměstnává 25 a více zaměstnanců, je povinen dle zákona (čl. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 81 odst. 1) zaměstnat povinný podíl 4 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Tuto povinnost lze naplnit (dle § 81 odst. 2) třemi způsoby:

- a) Zaměstnáváním osob se zdravotním postižením na pracovní poměr,
- b) Náhradní plnění – Zadáváním zakázek nebo odebíráním zboží (výrobků nebo služeb) od firem, které zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Od 1. 1. 2018 také tyto firmy musí mít zavřenou dohodu o uznání s Úřadem práce ČR (na dobu 3 let, při opětovném uznání se uzavírá na dobu neurčitou). Nebo zadáváním zakázek nebo odebíráním zboží (výrobků nebo služeb) od zdravotně postižených osob, které jsou OSVČ (osoba samostatně výdělečně činná) a která je jediným zaměstnancem,
- c) Odvodem povinného podílu do státního rozpočtu.

Výše zmíněné způsoby lze libovolně kombinovat.

Povinný podíl se počítá z 2,5násobku nominální mzdy v ČR za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat, při čemž nominální mzdu vyhledává ministerstvo na základě ČSÚ (Českého statistického úřadu). Povinný podíl je nutné dovést do 15. února následujícího roku.

Pro zjištění, zdali má zaměstnavatel povinnost odvádět povinný podíl, lze použít vzorec:

$$\frac{a}{b} > 25$$

Kdy:

a... počet odpracovaných hodin za rok 2017 všemi zaměstnanci zaměstnavatele

b... celková stanovená týdenní pracovní doba za 2017 bez svátků (fond pracovní doby bez svátků) připadající na zaměstnavatele pracujícího na stanovenou týdenní pracovní dobu

Je-li číslo větší než 25, zaměstnavatel je povinen odvádět povinný podíl.

Pro výpočet průměrného ročního přepočteného počtu osob se zdravotním postižením lze použít vzorec:

$$\frac{c}{d} = x$$

Kdy:

c... odpracované hodiny za rok 2017 osobami se zdravotním postižením

d... celková stanovení týdenní pracovní doba za 2017 bez svátků (fond pracovní doby bez svátků) připadající na zaměstnance pracujícího po stanovenou týdenní pracovní dobu

Výsledek se zaokrouhluje na dvě desetinná místa.

Pokud zaměstnavatel zaměstnává vedle zaměstnanců s invaliditou v I. II. stupni i zaměstnance s invaliditou ve III. stupni, výpočet se provádí pro obě skupiny zvlášť s tím, že osoby se se zdravotním postižením ve III. stupni se započítávají 3x.

$$\text{Tedy: } \frac{c}{d} \times 3 = x$$

Pro přepočet náhradního plnění na osoby se zdravotním postižením lze použít vzorec:

$$\frac{e}{f \times 7} = y$$

Kdy:

e... objem odebraného náhradního plnění bez DPH od jednotlivých odběratelů

f x 7... 7násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za I. – III. čtvrtletí 2017 (průměrná mzda)

Na náhradní plnění platí omezení, které souvisí s počtem zaměstnanců, které zaměstnává dodavatel. V případě, že přepočtené náhradní plnění na osoby převyšuje průměrný přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením dodavatele, lze si připsat jen nejvyšší hodnotu dodavatele v jednotlivých kalendářních čtvrtletích předchozího roku. Pokud odebíráme od OSVČ se zdravotním postižením (je jediným zaměstnancem), lze si za toto náhradní plnění připsat jen 1 osobu se zdravotním postižením.

Dodavatelé dále mohou poskytnout odběrateli od 1. 1. 2018 pouze 28násobek (místo původního 36násobku) nominální mzdy za každého přepočítaného zaměstnance OZP.

Na výpočet odvodu do státního rozpočtu lze použít vzorec:

$$g \times (f \times 2,5) = z$$

Kdy:

g... přepočtený počet nesplněných osob se zdravotním postižením

f... průměrná mzda v národním hospodářství za I. – III. čtvrtletí 2017 (Integrovaný portál MPSV, 2018)

2.2 Příspěvky pro zaměstnavatele

Úřad práce poskytuje příspěvky zaměstnavatelům na zřízení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením, příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

2.2.1 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením nahrazuje v novelizaci zákona o zaměstnanosti v roce 2018 příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa. Tento příspěvek není nárokový. O přidělení příspěvku rozhodne úřad práce, který zhodnocuje čerpání dalších dotací a příspěvků firmy, počet volných míst na trhu práce v daném regionu, možnost uplatnění dané osoby na trhu práce, kompetence a schopnosti, ... (Integrovaný portál MPSV, 2018)

2.2.2 Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením nahrazuje po novelizaci zákona o zaměstnanosti v roce 2018 příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. I tento příspěvek je nenárokový a poskytuje ho Úřad práce, který hodnotí, jestli žadatel čerpá další příspěvky nebo dotace na zaměstnávání OZP, hodnotí nezbytnost nákladů. Pro získání příspěvku musí zaměstnavatel jednoznačně dokázat, že náklady přímo souvisí se zaměstnáváním OZP. (Integrovaný portál MPSV, 2018)

2.2.3 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce se řídí podle §78, odst. a, zákona o zaměstnanosti, který se uděluje na základě žádosti zaměstnavatele v písemné podobě. Po novelizaci 1. 1. 2018 nahrazuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. Pojem „chráněný trh práce“ je také nově zřízen s novelizací a zahrnuje pouze zaměstnavatele, kteří zaměstnávají min. 50 % OZP, se kterými Úřad práce ČR uzavřel dohodu o uznání, které se zmiňují v kapitole 2.3.1. Příspěvek se poskytuje na částečnou úhradu platů nebo mezd a jiných nákladů.

Na zaměstnance, kterému je uznán některý ze stupňů invalidity, činí maximální příspěvek 13 000Kč (12 000Kč činí max. mzdová část příspěvku a 1 000Kč čist paušální). Pokud je zaměstnanec osoba zdravotně znevýhodněná (OZZ), činí maximální příspěvek 6 000Kč (5 000Kč činí max. mzdová část příspěvku a 1 000Kč část paušální). (Jelínková, 2018)

2.2.4 Sleva na dani

Společnost, která zaměstnává osoby se zdravotním postižením, dále může uplatnit slevu na dani.

Za každého zaměstnance, který je invalidní v I. nebo II. stupni náleží sleva 18 000 Kč z daně. Za každého zaměstnance, který je invalidní ve III. stupni náleží sleva ve výši 60 000 Kč ročně. Pro výpočet slevy se musí zohlednit přepočtený průměrný počet zaměstnanců OZP (kapitola 1.3.1). (Konečná, 2018)

3 Statistické údaje o zaměstnávání OZP v ČR

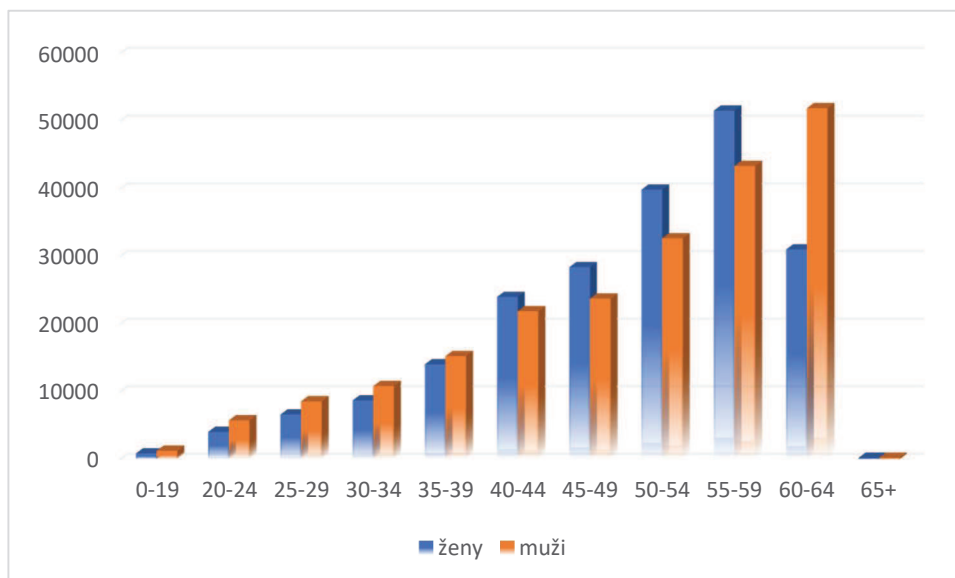
Ke konci roku 2016 bylo v České republice celkem evidováno 311 250 průkazů osob se zdravotním postižením.

Tabulka 1 - Počet vydaných průkazů osoby se zdravotním postižením k 31. 12. 2016

ČR, Kraje	Držitelé průkazů		v tom podle druhu průkazu					
			TP		ZTP		ZTP/P	
	celkem	z toho do 18 let	celkem	z toho do 18 let	celkem	z toho do 18 let	celkem	z toho do 18 let
ČR	311 250	15 057	22 702	690	198 025	3 929	91 523	10 438
PHA	30 790	1 207	3 793	70	18 919	314	9 078	823
STČ	33 838	1 733	2 437	73	21 318	453	10 083	1 207
JHČ	20 599	831	1 262	37	14 321	224	5 016	570
PLK	18 414	893	1 151	54	11 914	248	5 349	591
KVK	7 047	445	573	30	3 801	77	2 673	338
ULK	26 353	1 669	2 091	85	15 504	401	8 758	1 183
LBK	16 615	767	986	30	11 309	165	4 320	572
HKK	17 854	890	893	44	11 923	280	5 038	566
PAK	16 034	882	1 152	33	9 972	229	4 910	620
VYS	16 900	652	742	16	12 008	154	4 150	482
JHM	36 640	1 704	2 821	79	23 930	508	9 889	1 117
OLK	18 280	845	1 348	26	11 544	226	5 388	593
ZLK	20 988	911	977	18	14 341	235	5 670	658
MSK	30 898	1 628	2 476	95	17 221	415	11 201	1 118

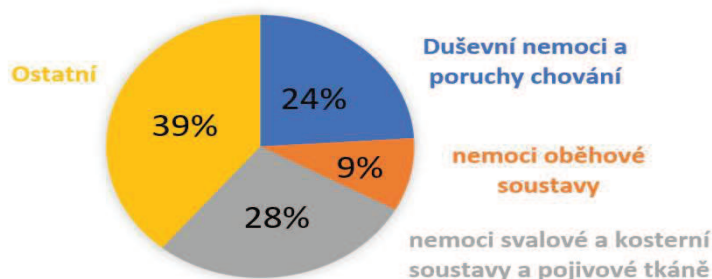
Zdroj – Zpracováno podle ČSÚ (2017)

Z tabulky 1 lze vyčíst, že v roce 2016 bylo vydáno celkem 311 250 průkazů, z toho 15 057 dětem do 18 let. Největší část s 198 025 průkazů bylo vydáno osobám se zvláště těžkým zdravotním postižením. Druhou nejpočetnější skupinou jsou osoby se zvláště těžce zdravotně postižení s průvodcem.



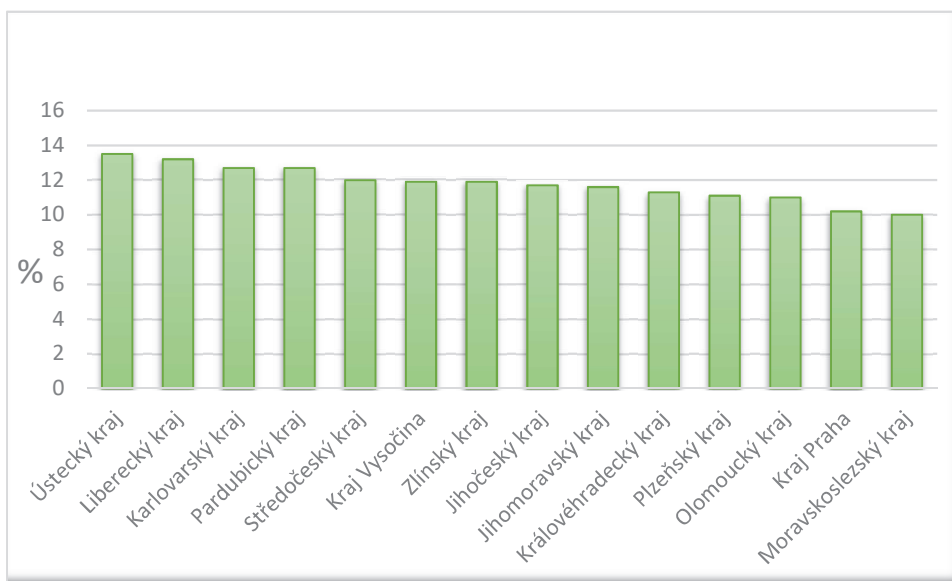
Obrázek 1 - Vyplacené invalidní důchody ve stavu k 31.12. 2017 dle pohlaví
Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení

Na sloupcovém grafu (obr. 1) jsou zobrazeny počty vyplacených důchodů k 31.12.2017 rozdělených podle pohlaví. Celkem bylo k tomuto datu vyplaceno 424242 invalidních důchodů. Z grafu můžeme vyčíst, že počet postižených u jednotlivých pohlaví je zastoupen u obou skupin podobně. Graf je rostoucí, což koresponduje s přibývajícím zdravotními problémy s rostoucím věkem.



Obrázek 2 - Počet vyplacených důchodů v procentech
Zdroj: Česká správa sociálního zabezpečení

Výšečový graf (obr. 2) nám zobrazuje procentuální zastoupení druhů tělesných postižení, kdy největší podíl (mimo souhrnné skupiny Ostatní) činí postižení nemoci svalové a kosterní soustavy a pojivové tkáně, které činí 28 %, Druhým nejpočetnějším postižením jsou duševní nemoci a poruchy chování, které činí 24 %. 9 % tvoří nemoci oběhové soustavy. Do skupiny ostatní je zařazeno např. nemoci dýchací nebo nervové soustavy, vrozené vady, nemoci oka, ucha, krve nebo stavy vzniklé v prenatálním období.



Obrázek 3 – Podíl držitelů průkazů osoby se zdravotním postižením do 18 let z celkového počtu držitelů průkazu OZP
Zdroj: Zpracováno podle ČSÚ (2017)

Na obrázku 3 vidíme procentuální zastoupení osob se zdravotním postižením do 18 let dle krajů v ČR. Vzhledem k tomu, že držitelé průkazů mají různé druhy těžkého zdravotního postižení, není možné (až na výjimky) s touto skupinou počítat v budoucnosti na trhu práce.

PRAKTICKÁ ČÁST

4 Česká spořitelna, a.s.

4.1 Představení společnosti

Sídlo: Olbrachtova 1929/62, Praha, 140 00

DIČ: CZ699001261

IČO: 45244782

Představenstvo: Tomáš Salomon (předseda představenstva)

Wolfgang Schopf (místopředseda představenstva; finanční divize)

Pavel Kráčmar (člen představenstva; Korporátní bankovníctví, finanční trhy)

Karel Mourek (člen představenstva; řízení rizik)

Daniela Pešková (člen představenstva; retailové bankovníctví)

Bohuslav Šolta (člen představenstva; IT a Provoz)

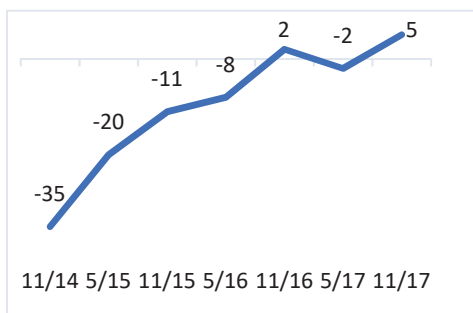
Česká spořitelna, a.s. vznikla v roce 1825, což jí přiřadilo status banky s nejdélejší tradicí na českém trhu. Zasluhou 4,7 milionů klientů je také největší bankou v ČR a díky svému sortimentu produktů a rozsáhlému počtu dceřiných společností nabízí také nejširší rozsah služeb z českých bank. Své služby poskytuje fyzickým osobám, malým a středním podnikům, městům, obcím, ... Od roku 2000 je součástí mezinárodní Skupiny ERSTE se sídlem ve Vídni, která operuje v České republice, Slovensku, Rakousku, Srbsku, Chorvatsku, Maďarsku, Rumunsku a dohromady mají více než 2 600 poboček. Erste Group Bank AG byla založena v roce 1819, je tedy trochu starší než sama Česká spořitelna, a.s., a začala jako první banka v Rakousku.

Česká spořitelna, a.s. je mimo jiné generálním partnerem několika vysokých škol jako je Vysoká škola ekonomická v Praze, Česká zemědělská univerzita v Praze a Univerzita Hradec Králové, dále je partnerem Univerzity Palackého v Olomouci, Karlovy univerzity a Univerzity J.A. Purkyně. Je také partnerem kulturních, sportovních hudebních akcí a souborů jako je Česká filharmonie, Smetanova Litomyšl, hudební festival Colours of Ostrava nebo dětský festival Kefír, Český atletický svaz, Český olympijský tým a další.

Česká spořitelna, a.s. měla k 31. 12. 2017 v průměru 10 171 zaměstnanců, 517 poboček, 1 704 bankomatů a platbomatů a toto vše využívá celkem 4, 67 milionů klientů (z toho 1,85 klientů internetového bankovníctví).

4.1.1 Vize, hodnoty, strategie

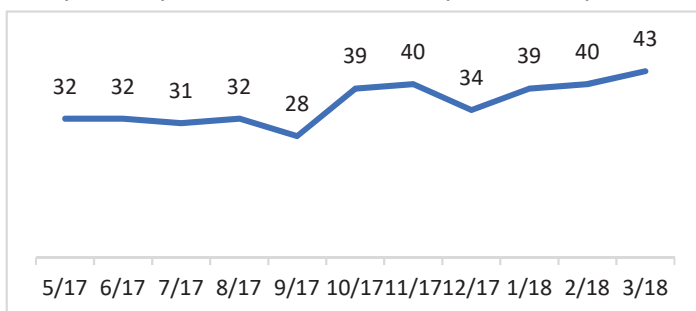
Vizí České spořitelny je mít do svých „dvoustých narozenin“ v roce 2025 pět milionů fanoušků. Počet fanoušků se měří pomocí NPS (Net Promoter Score) formou dotazování klientů otázkou: „Doporučili byste Českou spořitelnu svým příbuzným a známým?“. Svých zaměstnanců se ptají: „Doporučili byste Českou spořitelnu jako zaměstnavatele?“. Dotazovaný může hodnotit na škále od 1-10.



Obrázek 4 - NPS ČS pohledem klientů

Zdroj: Zveřejněné údaje viz web ČS

Hodnotící na škále 0-6 jsou tzv. „detraktoři“, kteří místo doporučení firmu pomlouvají. Hodnotící na škále 7-8 jsou neutrální, kteří jsou klientem banky většinou ze zvyku nebo lenosti. Skupina, která Českou spořitelnu zajímá nejvíce a ze které také zjistí, jak se jí daří v naplňování své vize 5 mil fanoušků, je skupina „promotéři“, kteří hodnotili na škále 9-10. V současnosti má Česká spořitelna a.s. více než 1 540 000 „fanoušků“. A dle rostoucího grafu na obr. 4 lze předpovídat, že toto číslo poroste. Na obr. 5 je zobrazen graf ukazující NPS z pohledu zaměstnanců, který se v žádných velkých rozdílech nemění. Z posledního půl roku ale můžeme předpovídat nárůst také.



Obrázek 5 - NPS ČS pohledem zaměstnanců

Zdroj: Zveřejněné údaje viz web ČS

Mezi hodnoty ČS patří hesla: „Spolupracuji“, „Věřím tomu, co dělám“, „Mám rád lidi“. Aby všechno fungovalo tak, jak má, je důležité, aby spolu všechny části banky (centrála, pobočková síť...) spolupracovaly. Bez spolupráce by nebyl možný posun dopředu a např. by ani nemohlo dojít k naplnění vize. Pracovat s lidmi není vždy snadné, ale pokud je máte rádi a komunikace s nimi vás baví, věříte tomu, co děláte, věříte, že služba, kterou klientovi nabízíte, mu pomůže v jeho situaci (např. konsolidováním půjček z jiných bank a ušetřením klientovi peníze), spokojené budou obě strany.

Poměrně novou strategií ČS je „Banka zdravých financí“, která je klíčovým prvkem v pomoci klientům s jejich financemi. ČS spustila novou webovou službu „Moje zdravé finance“. Pilot byl spuštěn v červnu 2015 na cca 30 pobočkách. MZF je založeno na poradenství. Klient se lépe vyzná ve svých financích, má přehled, v jakých oblastech utrácí, v jakých utrácí nadprůměrně v porovnání se statistikami v jeho okolí, poradenství hledá cesty, kde může klient ušetřit. Nyní je služba v celé pobočkové síti a již po roce si našla skoro 50 000 klientů.

Česká spořitelna, a.s. se dělí na 6 částí (divizí):

Divize 1 – Štábní funkce

Divize 2 - Finanční řízení

Divize 3 - Korporátní bankovníctví

Divize 5 – Retailové bankovníctví

Divize 6 - Řízení rizik

Divize 8 – Provoz

Některá čísla divizí jsou vynechaná – to je způsobeno tím, že se některé divize v historii spojily. Do Finanční skupiny České spořitelny patří spolu s ČS, a.s. také dceřiné společnosti, proto považují za důležité je zmínit.

4.1.2 Dceřiné společnosti

Česká spořitelna – Penzijní společnost, a.s.

Penzijní společnost České spořitelny vznikla v roce 2013, kdy se transformovala z Penzijního fondu ČS, který vznikl na českém trhu v roce 1995. Hlavní činností je poskytování doplňkového penzijního spoření. Vede čtyři účastnické fondy (fondy, které jsou platné od 2013 – konzervativní, etický, vyvážený, dynamický) a jeden transformovaný fond (smlouvy uzavřené před rokem 2013).

Erste Leasing, a.s.

Od roku 1991 působí na trhu pod jménem S MORAVA Leasing, a.s. a od roku 2001 se tato firma stala dceřinou společností ČS, a.s. Poskytuje financování technologií a strojů formou úvěru a leasingu. V roce 2013, po vstupu České spořitelny, a.s. do mezinárodní finanční skupiny Erste v roce 2000, se přejmenovává na Erste Leasing, a.s.

Energie ČS, a.s.

Energie ČS, a.s., původním jménem Erste Energy Services, je na trhu od roku 2012 a zaměřuje se na dodávky zemního plynu a energií.

Realitní společnost České spořitelny, a.s.

Na trhu je od roku 2012 a zařizuje realitní služby při prodeji, koupi, pronájmu nemovitostí. Poskytuje právní a finanční servis s tím spojený. Služby zajišťuje pro jednotlivce (fyzické osoby) i developery.

sAutoleasing, a.s.

Tato společnost poskytuje leasingové služby (finanční i operativní) na vozidla fyzickým osobám, podnikatelům, státním organizacím i korporátním firmám.

Věrnostní program iBOD, a.s.

Věrnostní program iBOD je forma zákaznických výhod založená na sběru věrnostních bodů, které můžete získat při nákupu v partnerských obchodech a čerpacích stanicích a využíváním bankovních služeb České spořitelny. Za nasbírané body můžete následně nakupovat na stránkách iBODu.

Erste Grantika Advisory, a.s.

Erste Grantika Advisory, a.s. je poradenská společnost pro klienta v otázkách čerpání dotací z EU a všech jeho fází - jak je získat a jak je čerpat dle pravidel legislativy.

Factoring České spořitelny, a.s.

Tato finanční společnost nabízí svým klientům inkaso, financování, řízení jejich pohledávek či ručení za nezaplacení, které není v souladu se smlouvou.

REICO investiční společnost České spořitelny, a.s.

REIC IS ČS je zakládána v roce 2016 a poskytuje služby v oblastech investic do nemovitostí, investičních nástrojů v kapitálových trzích a správu majetku ve fondech převážně v České republice, ale také na některých trzích ve střední Evropě.

Dále: Erste Corporate Finance, a.s.; CPDP 2, a.s.; MOPET CZ, a.s.; Investičníweb, s.r.o.; Holding Card Service, s.r.o.

Společnosti v likvidaci: SIT Solutions CZ, s.r.o.; Brokerjet České spořitelny, a.s.; ČS do domu, a.s.

4.1.3 Historie České spořitelny, a.s.

Píše se datum 12. 2. 1825. V tento den byla zahájena činnost České spořitelny, sic pod prvním historickým názvem: „Schraňovací pokladnice pro hlavní město Prahu a pro Čechy“. Dle Kláry Pačesové z týmu externí komunikace ČS byla prvním symbolem této banky včela, která představovala pracovitost, sběr a množení, které korespondovalo s heslem banky. V průběhu let změnila název na „První občanská záložna“ (obr. 6), který nesla do roku 1870. V tento rok se přejmenovává na „Městskou spořitelnu“ (obr. 7) a pod stejným názvem zůstává do roku 1920, kdy se mění na „Okresní spořitelnu“ (obr. 8). Tři roky po druhé světové válce a při nástupu komunistické strany roku 1948 nese banka název „Státní spořitelna“ (obr. 9), který vydržel beze změny až do roku 1991. Po roce 1967 měla spořitelna logo vyobrazené jako mince 1Kč (obr. 10). Po rozdělení Československa roku 1992 je banka zapsána pod názvem „Česká spořitelna a.s.“, tak jak ho známe. Podepisuje se na tom i Sametová revoluce v listopadu roku 1989, kdy dochází k pádu komunismu, proto následující název nenese přívlastek „státní“. V roce 2000 mění spořitelna logo do typické červené barvy vyobrazeným „ČS“ (obr. 11). V roce 2001 si ponechává pouze tvar písmene „S“, který doplňuje svým celým názvem (obr. 12). Od tohoto roku logo prochází pouze minimálními změnami. Současné logo je vsazené na modré pozadí s mírnou změnou v rozložení (obr. 13).

PRVNÍ OBČANSKÁ ZÁLOŽNA

Obrázek 6 – Logo První občanská záložna
– 1870 Zdroj: www.mesec.cz

MĚSTSKÁ SPOŘITELNA

Obrázek 7 – Logo Městská spořitelna, 1870-1920 Zdroj: www.mesec.cz

OKRESNÍ SPOŘITELNA

Obrázek 8 – Logo Okresní spořitelna, 1920–1948 Zdroj: www.mesec.cz

STÁTNÍ SPOŘITELNA

Obrázek 9 – Logo Státní spořitelna, 1948–1991 Zdroj: www.mesec.cz



Obrázek 10 – Logo Česká státní spořitelna, 1967–80. léta 20. století
Zdroj: www.mesec.cz



Obrázek 11 – Logo České spořitelna 1992-2000 Zdroj: www.mesec.cz

4.2 Povinný podíl OZP

Každá firma, která zaměstnává více než 25 zaměstnanců je povinna zaměstnávat 4 % z celkového počtu zaměstnanců. V této kapitole si ukážeme postupné kroky k jednotlivým počtům zaměstnanců a náhradních plnění. Reálné hodnoty jsou brány z dokumentů ČS, a.s. pro výpočet povinných

Tabulka 2 – Výpočet přepočteného počtu zaměstnanců

Zaměstnanec	změna kalendáře	ROČNÍ FOND PRACOVNÍ DOBY BEZ SVÁTKŮ	ODPRAC. HODINY (BEZ SVÁTKŮ)	DOVOLENÁ	NEMOC (POUZE ZA PRAC. DNY)	OSTATNÍ PLACENÉ VOLNO	x	Průměrný přepočtený stav zaměstnanců
a	bez změny	2000	1638,75	256			1 894,75	0,95
b	bez změny	2000	1671,75	192	152		2 015,75	1,01
c	bez změny	1875	1625,25	166,75	138	75	2 005,00	1,07
x								
x								

Zdroj – Zveřejněné údaje viz web ČS

podílů a výpočtu náhradního plnění ČS, a.s.

Prvním krokem je nutné vypočítat přepočtený stav zaměstnanců (tab. 2), která je potřeba k vypočtení podílu. Nepočítá se jednoduše s průměrným počtem zaměstnanců, protože je nutný údaj, zda 100% naplnili své pracovní povinnosti docházky. Proto výpočet probíhá pro každého zaměstnance zvlášť. Skládá se z ročního fondu pracovní doby bez svátků, který byl v roce 2017 pro 8 hodinovou pracovní dobu 2000 hodin a 1875 hodin pro 7,5 hodinovou pracovní dobu. Do těchto hodin nejsou započítány svátky, protože se Česká spořitelna a.s. řídí podle pracovních dní v týdnu (až na výjimky).

K odpracovaným hodinám se přičítají dny, kdy zaměstnanec sice nebyl v práci, ale den měl placený, jako by v práci byl – čerpání dovolené, nemoc (v pracovní dny) a ostatní placené volno. Tento součet je ve sloupci „x“. Když se podíváme na zaměstnance **a**, vidíme, že má 8 hodinovou pracovní dobu, tedy 2000 hodin ročně, ale v celkovém součtu má pouze 8 194,75 hodin. Tohoto zaměstnance nemůžeme počítat jako 1, když nesplnil 100 %, splnil pouze 95 % (zaokrouhlování na dvě desetinná místa), proto je hodnota pro tohoto zaměstnance 0,95. To samé z druhé strany, Za zaměstnance **b**, který má 8 hodinovou pracovní dobu a v celkovém součtu 2 015, 00 hodin, (tedy 101 %), je hodnota 1,01. Pokud by zaměstnanec v průběhu roku měl změnu ve smlouvu na kratší úvazek, tento fakt je nutné do tabulky započítat také (dva výpočty pro jednoho zaměstnance).

Tabulka 3 – Výpočet povinného podílu

Průměrný přepočtený stav zaměstnanců	9719,65725	≐	9719,66
Povinný podíl		4%	0,04
Přepočtený stav	388,78629	≐	388,79

Zdroj – Zveřejněné údaje viz web ČS

Po sečtení všech výsledných hodnot u každého zaměstnance zvlášť vychází, že Česká spořitelna a.s. měla v roce 2017 průměrně (po zaokrouhlení na dvě desetinná čísla) 9719,66 zaměstnanců v přepočteném stavu. Jelikož povinný podíl činí 4 % z celkového počtu zaměstnanců, tento výsledek vynásobím 0,04 a získávám informaci, že Česká spořitelna a.s. by měla s ohledem na počet zaměstnanců zaměstnávat ze zákona 388,79 osob se zdravotním postižením (tab. 3).

Tabulka 4 – Výpočet přepočteného stavu OZP/TZP 1/2

Zaměstnanec	Druh důchodu	Datum příz. důchodu	ROČNÍ FOND PRACOVNÍ DOBY BEZ SVÁTKŮ	ODPRAC. HODINY (BEZ SVÁTKŮ)	DOVOLENÁ	NEMOC (POUZE ZA PRAC. DNY)	OSTATNÍ PLACENÉ VOLNO	x	Výpočet
W	INVALIDITA DRUHÉHO STUPNĚ	30.09.2014	2000	1408	160	32	0	1600	0,8
X	INVALIDITA TŘETÍHO STUPNĚ	16.09.2016	2000	0	0	0	336	336	0,168
Y	INVALIDITA PRVNÍHO STUPNĚ	01.08.2017	2000	624	160	1160	56	2000	1
Z	INVALIDITA TŘETÍHO STUPNĚ	09.01.2017	2000	0	0	96	584	680	0,34
n									
n									

Zdroj – Zveřejněné údaje viz web ČS

Podobný výpočet je prováděn odděleně jen pro osoby zdravotním postižením (tab. 4), kde je nutné rozlišit, jaký stupeň invalidity je zaměstnancům uznán. Výpočet provádím stejně jako v tab. 2. Pokud byl zaměstnanci změněn stupeň invalidního důchodu, je nutné tento fakt zanést do výpočtu.

Tabulka 5 – Výpočet přepočteného stavu OZP/TZP 2/2

TZP	13,15316	x3	39,45948	≐	39,46
OZP	83,32397		83,32397	≐	83,32
Přepočtený počet	96,47713		122,7835	≐	122,78

Zdroj – Zveřejněné údaje viz web ČS

Ze součtu sloupce „Výpočet“ v tab. 4 vychází, že přepočtený stav zaměstnanců se zdravotním postižením je po zaokrouhlení na dvě desetinná čísla roven 96,47. Toto číslo ale nestačí, protože s odkazem na kapitolu 1.3.1 se těžce zdravotně postižení zaměstnanci násobí číslem 3. Proto celkový přepočtený stav zaměstnanců se zdravotním postižením činí 122,78.

122,78 je jistě méně, než číslo 388,79, které mi v tab. 3 říká, kolik má ČS zaměstnávat OZP. Proto je nutné přejít ke dvěma možnostem: 1. možností je náhradní plnění ve formě odběru výrobků a služeb nebo udáváním zakázek firmám, které zaměstnávají více jak 50 % osob se zdravotním postižením a které mají dohodu o uznání s Úřadem práce ČR. 2. možností je odvod do státního rozpočtu. Česká spořitelna volí 1. možnost.

Tabulka 6 – Výpočet náhradního plnění odebráním výrobků a služeb a zadáváním zakázek 1/2

průměrná měs.mzda:		28 761,00	násobek	
průměrný roční přepočtený počet zam.		9719,66	7	
z toho povin.podíl ZPS 4%	0,04	388,79	201 327,00	(7x prům.měs.mzda za 1-3.Q.2017)
1. zaměstnávání u zaměstnavatele		122,78		(28 761 x 7 = 201 327)

Zdroj – Zveřejněné údaje viz web ČS

V tabulce 6 vidím přehled všech výpočtů, které jsem zatím získala. K dalšímu výpočtu budu potřebovat průměrnou měsíční mzdu, která v 1.-3. kvartálu činila 28 761 Kč. Pro výpočet náhradního plnění za jednoho zaměstnance se zdravotním postižením mě zajímá právě výše průměrné měsíční mzdy, která se násobí 7x. Na náhradní plnění za jednoho zaměstnance OZP musí tedy ČS nakoupit zboží nebo služby za 201 327,00 Kč.

V tabulce 7 je zobrazen přehled anonymizovaných firem, se kterými ČS spolupracuje v rámci náhradního plnění a celková hodnota zboží a služeb, které bylo od dodavatele odebráno.

Přepočet částky na osoby provedu vydělením hodnoty odebraného zboží od jednotlivých dodavatelů vypočítanou hodnotou náhradního plnění za jednoho zaměstnance OZP (2 800 000,00/201 327,00,...). A jelikož musím zohlednit i přepočtený počet zaměstnanců OZP, který má sám dodavatel, a to, že od každého dodavatele mohu odebrat pouze 36 násobek průměrné mzdy za každého přepočteného OZP zaměstnance (výpočet za rok 2017), výsledný počet osob, který si Česká spořitelna, a.s. může na náhradní plnění připsat, činí 266,92.

Tabulka 7 – Výpočet náhradního plnění odebráním výrobků a služeb a zadáváním zakázek 2/2

2. odběrem výrobků nebo zadáváním zak.	odebráno od dodavatele v částce	výpočet	možno započítat	36
uplatněno				
x	2 800 000,00	13,91	13,91	14 400 000,00
xx	14 549 685,79	72,27	72,27	74 826 955,49
xxx	11 000 000,00	54,64	57,09	56 571 428,57
xxxx	4 935 162,00	24,51	24,51	25 380 833,14
xxxxx	12 913 214,20	64,14	64,14	66 410 815,89
xxxxxx	39 852,56	0,20	0,20	204 956,02
xxxxxxx	4 607 794,82	22,89	22,89	23 697 230,50
xxxxxxxx	2 398 214,00	11,91	11,91	12 333 672,00
	53 243 923,37	264,46	266,92	273 825 891,62

Zdroj – Zveřejněné údaje viz web ČS

V tabulce 8 vidím, že pokud má Česká spořitelna a.s. zaměstnávat 388,79 přepočtených zaměstnanců se zdravotním postižením, zaměstnáváním přepočtených 122,78 OZP zaměstnanců a odbíráním výrobků za přepočtených 266,92 osob se zdravotním postižením, tedy:

$$288,79 - 122,78 - 266,92 = -0,91,$$

nemusí Česká spořitelna, a.s. odvádět žádný podíl do státního rozpočtu.

Tabulka 8 – Výpočet odvodu do státního rozpočtu

průměrný roční přepočtený počet zam.		9 719,66
z toho povin.podíl ZPS 4%		388,79
1. zaměstnáváním u zaměstnavatele		122,78
2. odběrem výrobků nebo zadáváním zak.		266,92
součet 1+2		389,7
odvod do státního rozpočtu za počet os.	-0,91	0
vypočtená výše odvodu (2,5 x 28.761=71.902,50)	71902,5	0
	zaokrouhlit	0

Zdroj – Zveřejněné údaje viz web ČS

Pokud přepočtený součet zaměstnáváných osob se zdravotním postižením a odběrem výrobků nebo zadáváním zakázek byl menší, než vypočtený povinný podíl 4 % zaměstnanců, rozdíl za každou nezapočtenou osobu odvádí firma 2,5násobek průměrné měsíční mzdy. Což v roce 2017 není případ České spořitelny.

4.3 Společenská odpovědnost ČS, a.s.

„Věříme dobrým věcem“. Pod tímto heslem se skrývá mnoho programů a projektů na podporu široké škály segmentů od školství, kultury, sportu, přes nadace k podpoře OZP, rodičům na mateřské a rodičovské. Od roku 2002 poskytla Česká spořitelna a.s. více jak 240 milionů korun potřebným.

„Nepomáháme, protože bychom měli. Nepomáháme, protože by nám to jako největší bance na trhu o to víc slušeno. Nepomáháme, protože by se to od nás vyžadovalo. Nepomáháme, protože by to vypadalo dobře. Pomáháme, protože nám to přijde správné. Věříme dobrým věcem.“

Přehled všech svých SCR aktivit představuje ČS, a.s. na webu Věříme dobrým věcem.

Finanční gramotnost

Pod tento pojem patří programy: „Jak se točí peníze“ a „Abeceda peněz“, které Česká spořitelna pořádá pro žáky základních a středních škol. Prostřednictvím projektů a workshopů a zajímavých aktivit vzdělává děti finanční gramotnost hravou formou. Dále např. dlouhodobě podporuje deskovou hru „Finanční svoboda“, která je určena pro žáky 8. tříd. Cílem těchto projektů je zviditelní poboček, ve kterých se většinou aktivity konají, zvýšení povědomí o finanční gramotnosti u dětí, zvýšení NPS dané pobočky, navazování nových kontaktů a zapojení do komunity s možností navázání obchodu.

Nadace České spořitelny a grantový program

Nadace České spořitelny cílí na posílení dovednosti a samostatnosti lidí s mentálním postižením, snaží se bourat stereotypy ve vnímání těchto lidí a mimo to podporuje aktivní a důstojné stáří a zaměřuje se na prevenci a léčbu drogové závislosti. Každý rok se vyhlašuje soutěž, ve které mohou zaměstnanci i klienti navrhnout svůj projekt na podporu některé z oblastí a získat tak peníze na jeho realizaci nebo na podporu již existujícího programu. V roce 2016 se tímto způsobem přerozdělily 2 miliony korun.

Den pro charitu pro zaměstnance

Jedním z mnoha benefitů, které nabízí Česká spořitelna svým zaměstnancům je také den placeného „volna“ na charitu dle vlastního výběru. Tento benefit je možné využít dvakrát ročně.

Aplikace Melinda

Česká spořitelna je také vývojářem dárcovské aplikace Melinda pro klienty České spořitelny. Po stažení aplikace si může uživatel vybrat neziskovou organizaci nebo projekt, který bude chtít podpořit a které mu chce přispívat. Příspěvky jsou jednorázové nebo pravidelné při každé platbě kartou zaokrouhlováním částky. Rozdíl odchází na podporu vybraného projektu. Bohužel tato aplikace je v roce 2018 rušena.

Toto je pouze výčet pár projektů a aktivit z mnoha. Například program Diverzitas a Banka bez bariér, kterým se budu věnovat ve výzkumném šetření. (Česká spořitelna, a.s., 2018)

5 Výzkumné šetření

5.1 Metody výzkumu

Cílem bakalářské práce bylo analyzovat situaci zaměstnávání OZP v ČS, a.s. s cílem najít další možnosti a příležitosti jejich zapojení v této organizaci.

Výzkumné předpoklady:

- 1) OZP mají zájem získat možnost pracovat a využívat nějakou formu pracovního úvazku, pokud jim to charakter jejich zdravotního postižení umožňuje.
- 2) V dnešní době společnost vnímá osoby s hendikepem jako sebe rovné.
- 3) ČS, a.s. má zájem o navýšení počtu OZP a vytváří předpoklady pro jejich začlenění.
- 4) Informace o možnostech začlenění OZP v ČS, a.s. jsou dostupné a jsou publikovány ve vhodných médiích přístupných OZP.

Pro své výzkumné šetření jsem zvolila dvě metody. Nejprve nestrukturované rozhovory se dvěma zaměstnanci, kteří zastřešují CSR programy, o možnostech zaměstnávání OZP v ČS, a.s., a třemi zaměstnanci ČS, a.s., kteří jako OZP ve společnosti pracují. Dále byla využito dotazníkové šetření formou elektronického dotazníku. Šetření mělo být realizováno ve společnosti ČS, a.s., tato forma nebyla z etických důvodů schválena. Proto byla zvolena náhradní varianta tj. oslovení OZP na sociálních sítích a oslovení organizací vystavujících na HELPFair – Veletrhu sociálních služeb 2018. Cílovou skupinou dotazníku byly osoby s hendikepem nebo jiným zdravotním omezením a osoby, které jimi byly v minulosti bez zaměření na geografickou oblast. Dotazník vyplnilo 105 respondentů.

5.2 Výstupy nestrukturovaného rozhovoru se zaměstnankyněmi zastřešující program Diversitas a Banka bez bariér

Diversitas

Tento program je součástí firemní kultury ČS a CSR aktivit a snaží se zajistit rovné příležitosti a kvalitu pracovních podmínek a příjemné prostředí všem bez rozdílu – od osob se zdravotním hendikepem, přes rodiče na mateřské a rodičovské dovolené, zaměstnance nad 50 let a ženy, které by rády rozvíjely svou kariéru. Zaměřuje se také na podporu zdraví a work life balance.

Programy:

Transition – bez bariér („Handicap vás nevyklučuje ze společnosti“)

Čáp („Rodina neznamená konec kariéry“)

Grant – Flexi kancelář („Flexibilní formy práce pro celou ČS“)

Moudrá sova („Ceníme si vašich zkušeností“)

Gender – rovné příležitosti („Rovné příležitosti znamenají stejné šance pro každého“)

Zdravá ČS („Podporujeme zdraví našich zaměstnanců“)

Ocenění:

Top odpovědná firma 2014: Firma vstřícná OZP (2. místo)

Gender Studies – Firma roku 2015: Rovné příležitosti

Zlatá koruna za společenskou odpovědnost 2017

Program Transition

ČS se tímto programem mimo jiné snaží překonávat stereotypy jak zaměstnanců, klientů, ale i celé společnosti a jít tak třeba i příkladem jiným společnostem. Kterýkoliv člověk se může přihlásit na kteroukoliv vypsanou pozici bez ohledu na zdravotní stav. Někaké pozice jsou vypsané přednostně přímo pro osoby se zdravotním hendikepem a tyto pozice jsou na kariérních stránkách ČS označeny ikonou vozíčku. Ergonomické pomůcky osobám s postižením jsou propláceny v plné výši. A každý zaměstnanec s doporučením od svého lékaře může o ergonomické pomůcky zažádat. Program funguje od roku 2011 a od jeho startu evidovala 92% nárůst OZP ve své firmě.

Transition – bez bariér má v ČS na starosti Ing. Jana Kacvinská, která je v této firmě od 1.7.2009, tedy skoro 9 let. Je na pozici HR specialista v rozvoji vzdělávání a aktuálně pracuje na DPČ a zabývá se mimo tento také programem Čáp, o kterém jsem se e zmiňovala výše a který je důležitou součástí rodičů na mateřské a rodičovské dovolené. Program Čáp byl také prvním, který ji byl k převzetí nabídnut mimo to v době její rodičovské dovolené. Pomocí programu Stateční oslovují hendikepované po celé ČR a nabízejí jim možnost účasti. Když jsem se Jany zeptala, proč když se setkáváme spíše s firmami, pro které je pohodlnější odvést povinný podíl do státního rozpočtu, proč se na to Spořitelna dívá jinak, odpovědí mi bylo, že zaměstnávání hendikepovaných je celospolečenský zájem České spořitelny jako největší banky v zemi. Janě osobně dává velký smysl podpořit jednotlivce, kteří si své práce váží, a získat tak loajální zaměstnance, než „pouze“ podporovat státní rozpočet. Orientují se také na podporu sociálních podniků, které zaměstnávají hendikepované např. při objednávání občerstvení. Příkladem je Tichá cukrárna. Pokud má OZP zájem o práci v ČS, může se jednoduše přihlásit do programu Stateční nebo si vybrat z nabídky pozic na kariérních stránkách. (Kacvinská, 2017)

STATEČNÍ

Tento program byl zahájen v roce 2013. Začínal pod názvem „5 Statečných“, v posledním roce se spořitelna rozhodla nezaměřovat na číslo, stále se ale setkává s oběma názvy. Bohužel se podle Jany Česká spořitelna potýká s klesajícím zájmem účastníků, a proto se do budoucna snaží hledat nové možnosti a způsoby, jak získat nové kolegy z této oblasti. Největšími protivníky je prý nedostatečná reklama a strach potenciálních zájemců. Do tohoto programu se mohou přihlásit všechny praceschopné osoby se zdravotním postižením. Podle počtu přihlášených probíhá výběrové řízení. Přijatému člověku je přiřazen mentor, účastní se vzdělávacích a seberozvojových workshopů, kde se naučí prezentačním dovednostem, jak si správně napsat zajímavý životopis, jak pracovat s počítačem, Google aplikacemi, se kterými ČS pracuje, jak se připravit na přijímací pohovor, vytvořit nebo vylepšit profil na portálu LinkedIn, atd. Po těchto aktivitách následuje měsíční stáž v České spořitelně. Pokud se firmě stážista zalíbí, je možnost pracovního úvazku, kdy ráda

upraví pracovní místo vzhledem k hendikepu, aby danému člověku co nejvíce vyhovovalo. Aktuálně ČS pracuje na elektronickém celoročním přihlašování, aby bylo věnováno tomuto programu více pozornosti i na samotných stránkách ČS.

BANKA BEZ BARIÉR

Banka bez bariér je projekt České spořitelny, která si zakládá na tom, aby byla bankou pro všechny. Tedy přístupná i lidem s různým druhem zdravotního postižení, ať už se jedná o lidi na vozíčku, se sníženou pohyblivostí, lidi se zrakovým postižením nebo neslyšící. Aby pokryla co největší spektrum a docílila co největšího přizpůsobení, spolupracuje formou partnerství se čtyřmi organizacemi, který mi jsou: Pražská organizace vozíčkářů (POV), která pomáhá obsáhnout přizpůsobení pro osoby s tělesným postižením; Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých (SONS), která se zaměřuje na přizpůsobení pro zrakově postižené; Tichý svět (Tiché spojení), který cílí na přizpůsobení pro lidi se sluchovým postižením. Spolupracuje také s Kontem Bariéry, která je veřejnou sbírkou pro pomoc osob se zdravotním postižením pod záštitou Nadace charty 77. Peníze od dárců z široké veřejnosti přerozděluje a financuje například zdravotní rehabilitace, zdravotní pomůcky nebo např. úpravu bytů, veřejných budov, škol, ...

Část projektu Banka bez bariér má na starost Ilona Uhlářová, která se zaměřuje na podporu pobočkové sítě a rozvoj z pohledu klientů, tak i zaměstnanců. Spolupracuje právě s výše zmíněnými organizacemi jako je POV, SONS a Tichý svět.

POV pro Českou spořitelnu mapuje její pobočky a vyplňuje tzv. pasporty. Mapování probíhá formou navštívení pobočky a zahrnuje jak cestu k pobočce, prostor, vchod, interiér pobočky, tak i zaměstnaneckou část (díky čemuž zjistí, jestli je daná pobočka vhodná pro zaměstnávání osoby s tělesným postižením). Zaměřují se to, jestli se k pobočce člověk dostane bez překonávání schodů, jestli jsou vchody dostatečně široké, jakým způsobem jsou řešené vstupní dveře, přizpůsobení toalet (prostor, madla, výška sanitárního zařízení...), jestli mají výtahy ovládání v přiměřené výšce, to samé s přístupem k bankomatům (výška stroje, hloubka displeje, výška klávesnice...) a další.

Nezisková organizace, která se zaměřuje na neslyšící, je Tichý svět, na jehož projektu Tiché spojení Česká spořitelna spolupracuje. Tento projekt funguje primárně pro návštěvy u lékaře, úřadů, na přivolání pomoci a je založena na základě přepojení pomocí smartfonu na vzdáleného překladáče/tlumočnicka, který jak úředníkovi, tak klientovi pomáhá dorozumívat se. Využívá jak přepisu do textu, tak znakového jazyka. Tuto službu využívá již 35 poboček České spořitelny, ale díky enormnímu rozšíření potřebné elektroniky do všech poboček bude tato služba přístupná v pobočkách po celé ČR.

Další nezisková organizace se jmenuje „Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých (SONS). ČS využívá službu tzv. hlasového majáčku, který používají nevidomí pro orientaci v prostoru. Hlasový majáček funguje jako dálkový ovladač s přesně stanovenými funkcemi tlačítek. Majáček dané osobě například oznámí, jaké číslo tramvaje nebo autobusu před ní stojí, jaké eskalátory jednou jakým směrem, před jakou budovou se zrovna nachází, jak se do budovy dostane, jaké jí čekají překážky, jak jsou řešené vstupní dveře a dovede ji k prvnímu úředníkovi, který ho pak odvede na požadované místo. Česká spořitelna spolu se SONS pracuje na tom, aby byly v majáčku informace o každé pobočce České spořitelny a kontrolují jejich správnost. Některé bankomaty mají také využití pro nevidomé, do kterých se zapojují sluchátka a jelikož si nevidomý člověk nedokáže ověřit, že mu nikdo nekouká přes rameno, vypne se obrazovka bankomatu. (Uhlářová, 2018)

V současnosti má 235 poboček z 517 bezbariérový přístup a 184 částečný přístup. Disponuje 1704 bankomaty a platbomaty, z toho 750 je přizpůsobeno pro nevidomé a 122 je bezbariérových. Na 690 lze použít hlasový výstup, 26 poboček má online přepis a prozatím na 35 je možné využít služby Tiché spojení. (Česká spořitelna, a.s., 2018)

5.3 Výstupy nestrukturovaných rozhovorů s pracovníky OZP zaměstnanými v ČS, a. s.

34letý Jakub J. je jedním z účastníků tohoto projektu v roce 2016. Jakub vystudoval střední průmyslovou školu v Ostravě zaměřenou na IT. Rozhodl se držet tohoto odvětví a přihlásil se na strojní fakultu na Báňské univerzitě. To už ho moc nechytlo a studium ukončil. Začínal na různých sezónních pracích jako práce ve skladišti nebo pekárně. První vážnější zaměstnání byla pozice produkt managera (správa e-shopu) ve výrobním družstvu invalidů v Ostravě. Po ne moc dobrých zkušenostech se Kuba rozhodl odejít a po úspěšném absolvování pohovoru byl přijat do Škodaexport a.s., kde alespoň trochu využil poznatky ze studia. Firma ale nevydržela a skončila, proto pokračoval dál ve sbírání zkušeností a dostal práci ve společnosti Kooperativa a.s. jako likvidátor škod na vozidlech. Po neprodloužení smlouvy na dobu určitou byl nucen odejít. V tuto dobu se hlásí do projektu 5 Statečných a získává nové možnosti. Když jsem se Jakuba zeptala, co mu 5 statečných přineslo, odpověděl, že projekt zahrnoval mnoho oblastí. Není to jen o tom, že vám ukážou, jak pracovat s počítačem, nebo napsat CV, přidělí vám i mentora nebo vás naučí prezentovat, s čímž moc zkušeností neměl a mile rád si tuto oblast osvěžil v následujícím roce s další skupinou Statečných. Ale přidělený mentor byl pro něj asi neužitečnější. Teď pracuje v IT, s čímž se v pracovním životě moc nesešel, proto by bez tohoto programu ani neměl moc šancí. Na dvouměsíční stáži, kterou se rozhodl využít na maximum, byl přidělen pod manažerku, které se tak zalíbil jeho zápal, šikovnost a odhodlání, že se mu rozhodla za každou cenu najít místo a udržet ho tam. Nastoupil před Vánoce 2017, zatím na „dohodu“ a po třech měsících dostal pracovní úvazek bez zkušební doby. Nyní pracuje jako software tester a test analytik pod stejnou manažerkou. Jakub má centrální paraparézu dolních končetin, což ovlivňuje zejména pohyblivost. Měl ZPS, ale jak sám říká, co lékaři za 25 let vyléčit nedokázali, úřad dokázal za den. Tabulky na něj nemají, proto nemá připsán žádnou invaliditu ani uznanou zdravotní nevýhodu. Jakub ale nestojí o využívání úřadů a pobírání dávek. Od zaměstnavatele mu bylo nabídnuto využití ergonomických pomůcek, ale Jakub nemá potřebu mít nějaké výhody. Z pohovorů Jakub nikdy neodcházal s dobrým pocitem, přestože firmy vždy jednaly korektně, bez předsudků a nediskriminovaly. Častějším problémem byly neúplné informace, kdy žadatel se sníženou pohyblivostí nemůže poznat, že tato práce pro něj nebude přizpůsobená. I přes hendikep má Kuba mnoho koníčků, jako je geocaching, cestování nebo v minulosti ping pong. (J., Jakub, 2018)

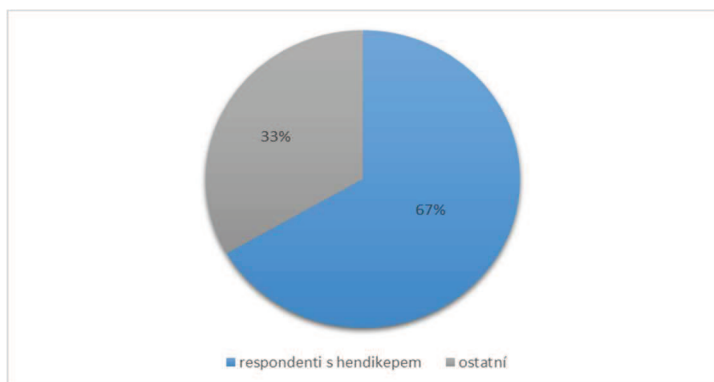
Bezbariérovost je důležitá také pro Ondřeje F., zaměstnance České spořitelny v týmu Operations. Ondrovi je 27 let a z důvodu předčasného narození má Dětskou mozkovou obrnu. Tato nemoc postihuje možnosti pohybu, převážně dolních končetin, částečně i ruce, hlavně jemnou motoriku, takže Ondra má víceméně problémy se např. se zavazováním tkaniček, proto používá boty na suchý zip. Charakteristickým je také menší velikost chodidla, při čemž je nutná zdravotní obuv. Na Ondrovi byla aplikována Vojtova metoda léčby dětské mozkové obrny, která byla velmi bolestivá.

Také absolvoval 3x za sebou ortopedické operace ve fakultní nemocnici v Brně, díky čemuž se může postavit a chodit za pomoci berlí. Je mu uznána plná invalidita. Ondra vystudoval soukromou obchodní akademii v Satalicích, dále začal studovat Metropolitní univerzitu, ale to nebylo úplně ono, a proto studium ukončil. Začal pracovat na chráněném místě Borůvka o.p.s. v tréninkovém placeném 10 měsíčním programu na Vyšehradě, které je pod záštitou Jedličkova ústavu. Po pauze začal v roce 2016 pracovat v americké analytické firmě ACNielsen Czech Republic s.r.o., kde měl na starost kontrolovat databázi klientů většinou korporátních firem. Smlouva byla na dobu určitou, a přestože firma s ním byla spokojená, musel hledat jinde a začíná kariéru v České spořitelně. Nikdy neměl pomýšlení, že by mohl pracovat v bankovníctví, natož v největší bance v České republice. K výkonu práce potřebuje Ondra hlavně bezbariérovost, trpělivost nadřízených a dostatek času, protože, jak sám říká, pod stresem jde kvalita práce prudce dolů. Při pracovních pohovorech se vždy setkával s korektním jednáním a nikdy z pohovoru neodcházel se špatným pocitem spojeným se svým hendikepem. Pokud ho nepřijali, důvodem bylo nesplnění profilu. Podle Ondry měl smůlu, že se narodil v době, kdy zdravotnictví bylo „nic moc“. V současnosti je v této oblasti velký posun kupředu a společnost má větší pochopení. V mimopracovním životě se rád schází s lidmi, rád poslouchá rock a metal, chodí do kina, na koncerty, na hokej. Říká o sobě, že je bezprostřední člověk. Nesedí v koutě, nelituje se a rád překonává výzvy. Řídí se heslem: „Handicap musíte ovládat Vy, ne on Vás“. (F., Ondřej, 2018)

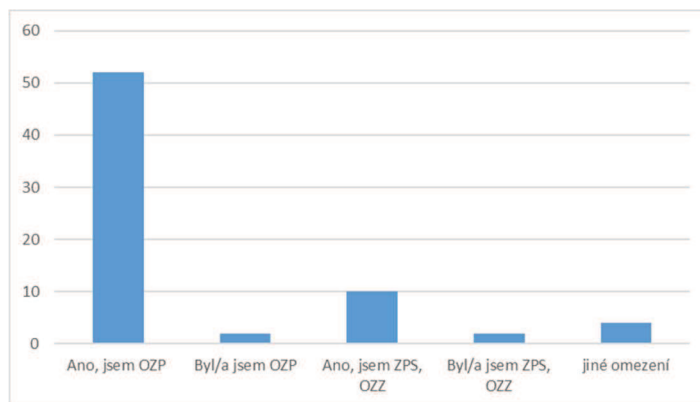
Trošku jiné přizpůsobení pracoviště potřebuje také 50letá Michaela H., která potřebuje srdeční kardiostimulátor a podstupuje léčbu ledvin. Michaela studovala Spořitelní akademii v Brně, obor Andragogiky na Ostravské univerzitě a nyní dokončuje magisterský titul Andragogika na Humanitně ekonomické akademii v Łodzi. Pracovala v Československé státní spořitelně v Ostravě jako úvěrový pracovník, kde sjednávala, zpracovávala a vymáhala dlužní úvěry. V roce 1985 nastoupila do ČS, kde vystřídala několik pozic. Nyní pracuje jako administrativní pracovník a manažer haly. Kvůli svému postižení musela Michaela ukončit pracovní poměr v roce 2003, protože měla problémy s kompatibilitou PC a kardiostimulátoru, kdy server počítačů ovlivnil nastavení kardiostimulátoru. Kvůli chemické léčbě ledvin má problémy s únavou, vědomím apod. Nyní je jí připsán I. stupeň invalidity, ale má podanou žádost o plný invalidní důchod, jelikož nemocí, kterých je čím dál více v důsledku požívání enormních množství medikamentů, neustále přibývá. Je pro ni důležité dělat práci, která má smysl a někomu pomáhá, usnadňovat práci kolegům. Michaela si myslí, že konkrétně spořitelna by měla využívat pomoci OZP, hlavně bývalých pracovníků, kteří rozumí práci, není třeba je proškolovat, pomohou ostatním, protože jsou pracovití a dělají to rádi, i práci, která ostatní zdržuje. Dostávají tím zpětnou vazbu, že o ně stále někdo stojí, že jsou potřební a dostanou se do kolektivu. V době, kdy Michaela nepracovala, měla problémy se zdravím a náladami. Díky práci se stala živější, těšila se do ní, na kolegyně, začala se zase bavit s lidmi, přitom dříve měla pocit, že se s ní nikdo nechce bavit. (H., Michaela, 2018)

5.4 Výsledky vyhodnocení dotazníkového šetření

Výsledky dotazníku jsem vyhodnocovala v programu Microsoft Excel. Otevřené otázky jsem analyzovala formou kódování odpovědí.



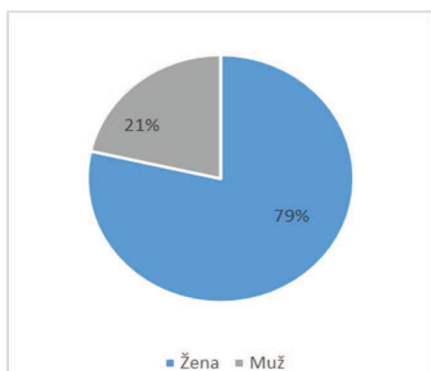
Obrázek 14 – Přehled respondentů



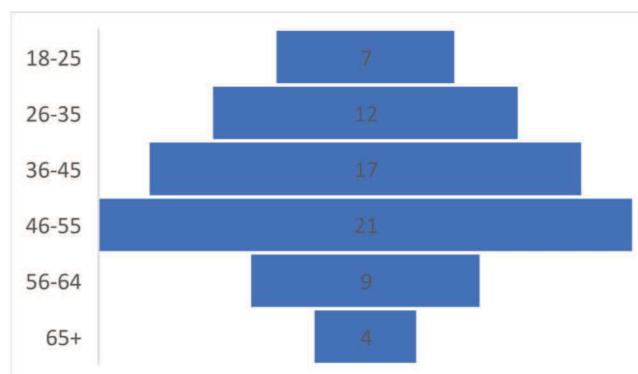
Obrázek 15 – Přehled hendikepovaných

Dotazník začíná úvodem, kde popisují sebe a cíl dotazníku. Přestože obsahuje informaci, že je určen pouze pro cílovou skupinu OZP, 1/3 respondentů byla mimo tuto uvedenou cílovou skupinu. (viz obrázek 14). Po rozřazovací 1. otázce byl těmto respondentům dotazník ukončen.

Dále mě zajímalo, jaké omezení mají respondenti přiznáno a zda v minulosti, nebo současnosti (obr. 15). 54 respondentů jsou/byli osoby se zdravotním postižením, 12 respondentů jsou/byli osoby zdravotně znevýhodněné (dříve osoba se změněnou pracovní schopností). Pouze 4 osoby mají nějaké zdravotní omezení, kterým ale nenáleží označení OZZ nebo OZP.

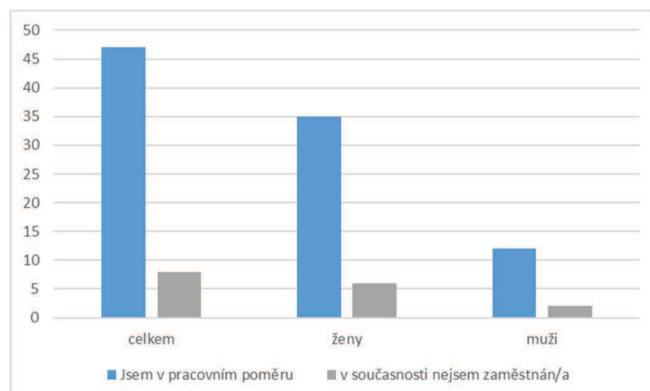


Obrázek 16 – Přehled hendikepovaných dle pohlaví



Obrázek 17 – Přehled hendikepovaných dle věku

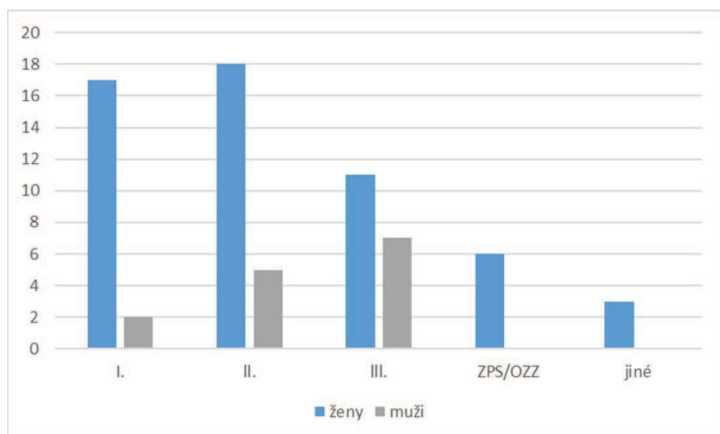
Dále respondenty dělím dle pohlaví a věku (obr. 16 a 17.) 21 % hendikepovaných tvoří ženy a 79 % muži. Když se podívám na graf věku, vidím, že graf je rostoucí a pak klesá. Což koresponduje s tím, že mladí lidé ve věku 18-25 studují nebo pracují, postupem věku přibývá lidí, kteří jsou v zaměstnání, od 55+ klesá zaměstnanost těchto osob odchody do důchodů.



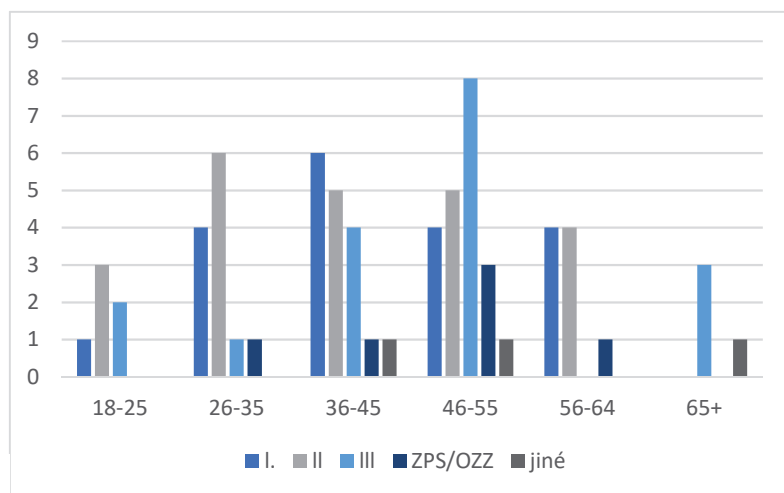
Obrázek 18 – Zaměstnanost hendikepovaných dle pohlaví

Na obrázku 18 vidíme, že v současnosti je z celkového počtu respondentů zaměstnáno 36 žen a 12 mužů. Bez zaměstnání je v současnosti 6 žen a 2 muži. Zbytek respondentů uvedlo v předchozí otázce, že nikdy nepracovali. Tito respondenti jsou z této otázky vyloučeni.

Z počtu respondentů je invalidních žen v I. stupni 17, v II. stupni 18, ve III. stupni 11, označení ZPS/OZZ má 6 žen a 3 ženy mají jiné omezení.



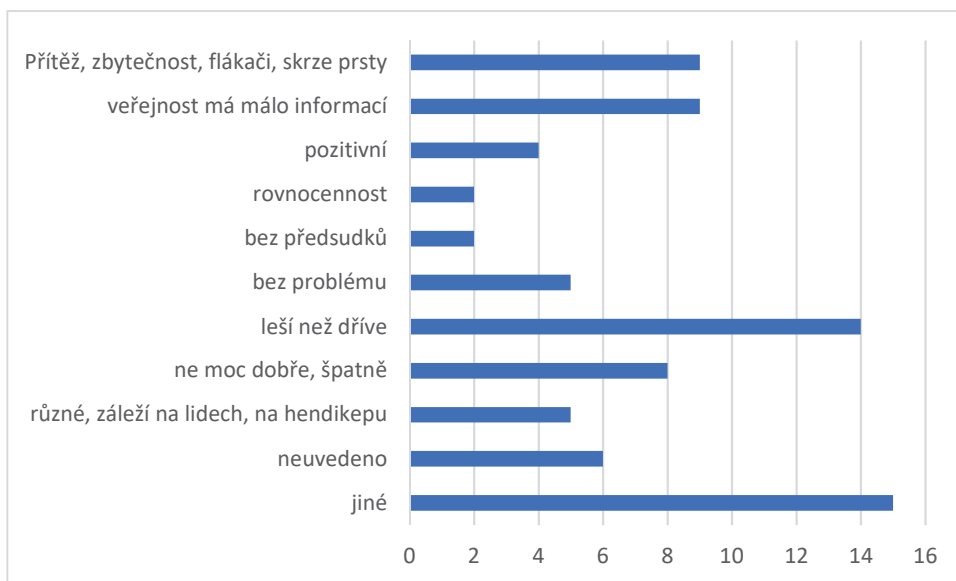
Obrázek 19 – Počet Invalidity dle pohlaví



Obrázek 20 – Počet invalidity dle věku

Z celkového počtu respondentů jsou invalidních muži v I. stupni 2, ve II. stupni 5, ve III. 7. Označení ZPS/OZZ neměl žádný muž. (obrázek 19)

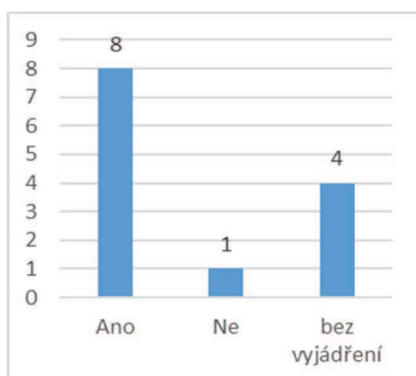
Nejvíce invalidních respondentů je ve věku 46-55 (obr. 20), kde se nejčastěji objevuje III. stupeň invalidity. Data mohou korespondovat s tím, že s přibývajícím věkem přichází onemocnění a snížená pohyblivost.



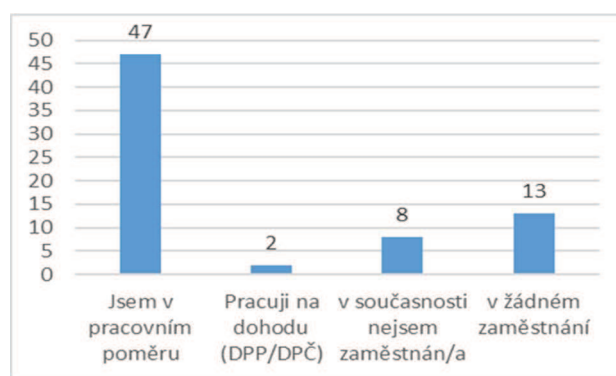
Obrázek 21 – pohled společnosti dle hendikepovaných

Zajímalo mě, jak si respondenti myslí, že společnost vnímá osoby se zdravotním postižením. Nejvíce respondentů (14) se shodlo na tom, že pohled společnosti na osoby se zdravotním hendikepem se zlepšil. Druhá část respondentů (9) si myslí, že společnost vidí hendikepované jako přítěž, že jsou zbyteční a flákají se. Dívají se na ně skrz prsty. Stejná část respondentů je toho názoru, že veřejnost má málo informací. Nedokážou rozlišit rozdíly mezi postiženími a jejich potřebami. Všechny „házejí do jednoho pytle“. 2 respondenti vnímají, že společnost nevidí hendikepované jako sobě rovné. (obrázek 21).

Dále jsem zjišťovala, kolik respondentů, kteří nikdy neprocovali, by o uplatnění na trhu práce mělo zájem. Pouze 1 respondent by zájem pracovat neměl, protože by měl dojem, že je zaměstnavateli na obtíž. 4 respondenti se k nepovinné otázce nevyjádřili. (obr. 22)

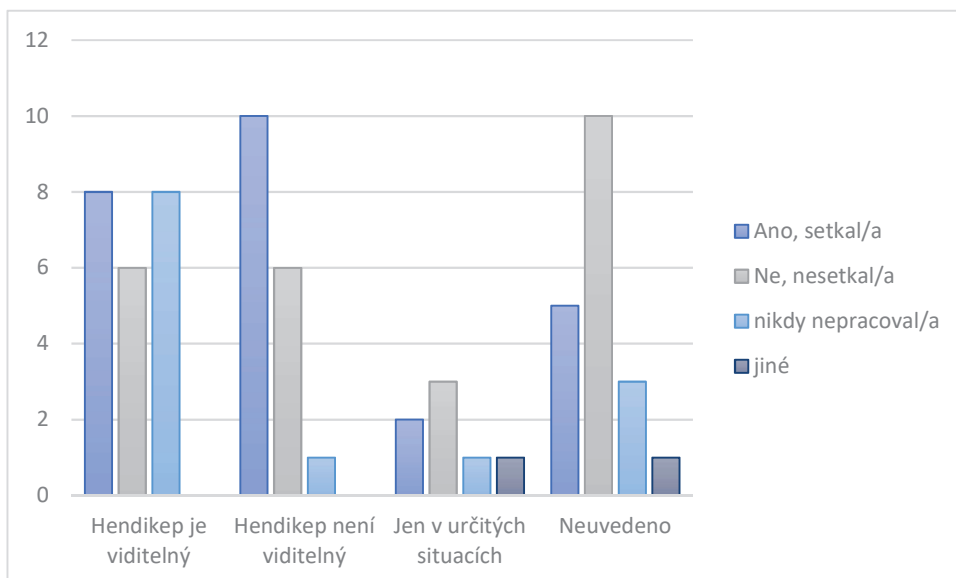


Obrázek 22 – Zájem o práci



Obrázek 23 – Zaměstnanost

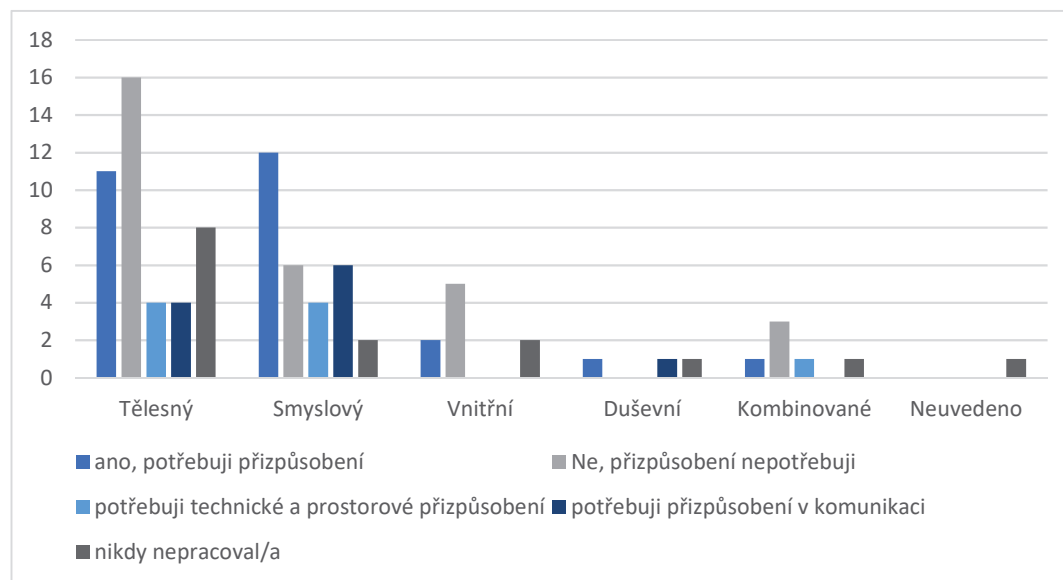
Většina respondentů (47) je v současnosti zaměstnána, 2 respondenti pracují na dohody konané mimo pracovní poměr a 8 respondentů sice za život zaměstnáno bylo, a v současnosti nepracují. 13 respondentů nikdy v zaměstnání nebylo. (Obr. 23)



Obrázek 24 - Viditelnost postižení v závislosti na odmítnutí na pohovorech

Na obrázku 24 je znázorněn graf hodnot, které jsou rozlišené podle viditelnosti hendikepu na první pohled. Tyto hodnoty jsem se rozhodla srovnat s tím, zda tyto hodnoty souvisí s pocitem odmítnutí u pohovoru ze zdravotního důvodu. 22 respondentů má viditelný hendikep na první pohled, avšak pouze necelá 1/3 se setkala na pohovoru se špatným pocitem, že odmítnutí souvisí s postižením.

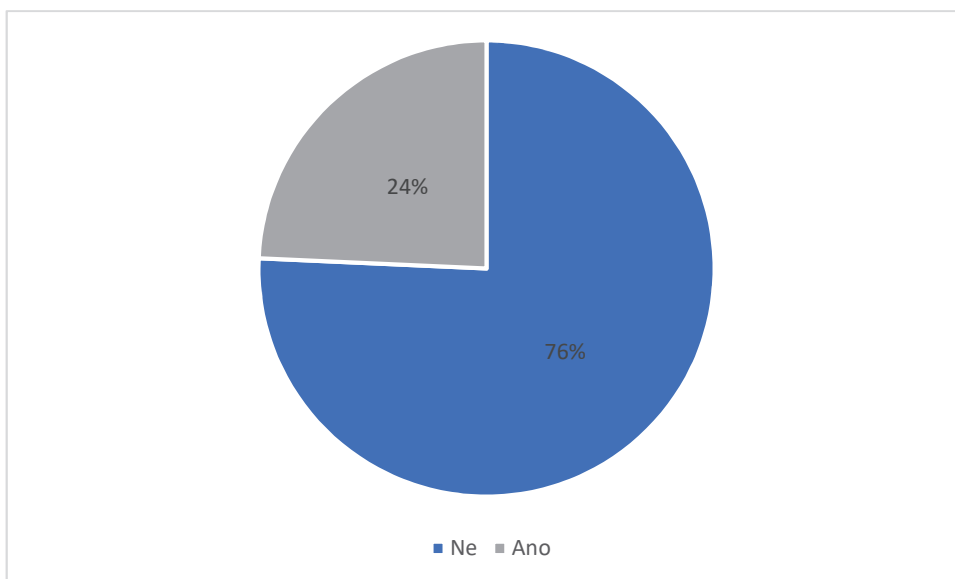
Většina respondentů (35) má postižení řazené do kategorie tělesný hendikep. Druhou nejpočetnější skupinou respondentů jsou osoby se smyslovým postižením. 7 respondentů trpí vnitřním



Obrázek 25 - Porovnání druhu postižení s potřebou přizpůsobení pracoviště

postižením, 5 respondentů má postižení kombinované a D respondenti jsou nemocní duševně. Tyto hodnoty jsem srovnala s odpověďmi, zda respondenti potřebují nějaké přizpůsobení pracoviště. 19 tělesně postižených respondentů potřebuje určité přizpůsobení pracoviště, z toho 4respondenti potřebují technické a prostorové přizpůsobení, stejný počet respondentů vyžaduje přizpůsobení v komunikaci, např. více času na práci a trpělivost. 16 respondentů žádné přizpůsobení nevyžadují.

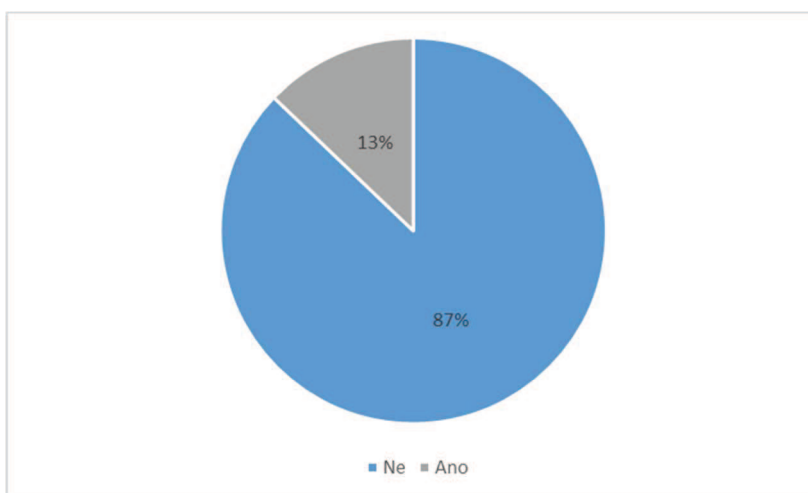
22 respondentů se smyslovým hendikepem potřebuje přizpůsobení pracoviště, z toho 4 potřebují přizpůsobit pracoviště po prostorové nebo technické stránce a 6 respondentů potřebuje přizpůsobení v komunikaci, např. pouze emailová komunikace při postižený sluchu. (obrázek 25)



Obrázek 26 - Příslušnost k organizaci zastupující zájmy OZP

V další otázce zjišťuji, zda jsou respondenti členy některých organizací související s jejich postižením. Pouze 24 % respondentů je začleněna do některé organizace, která hájí a zastupuje zájmy OZP dle charakteru postižení. (obrázek 26)

Následně mě zajímalo, zda respondenti vědí o programu Stateční, který je projektem České spořitelny. Pouze 9 respondentů ze 70 o projektu někdy slyšelo. (obrázek 27)



Obrázek 27 - Povědomí o programu Stateční – Informovanost o programech zaměstnávání OZP u ČS, a.s

5.5 Výstupy z realizovaného šetření, návrhy a doporučení na zvýšení počtu OZP v České spořitelně a.s.

V této kapitole navrhuji České spořitelně a.s. metody, jak zvýšit počet zaměstnanců se zdravotním hendikepem a minimalizovat tak náhradní plnění vyplývající ze zákona.

Oslovování organizací zaměřující se na osoby se zdravotním postižením

Jednou z možností, jak získat pracovníky z řad hendikepovaných je aktivní oslovování organizací spolků, které se touto skupinou zabývají, s cílem prezentovat a informovat potenciální zaměstnance formou workshopů a seminářů. Tuto metodu neshledávám jako převratnou, jelikož jak můžeme vidět na obrázku 25, pouze necelá ¼ respondentů je členem takové organizace. Když hodnoty použiji na celkový počet vyplacených důchodů (obrázek 1), zjistím, že oslovením pouze těchto organizací přijde ČS a.s. možnost oslovit skoro 322 500 hendikepovaných osob s invalidním důchodem. Přestože tato metoda pravděpodobně nebude nejefektivnější, určitě bych ji nezavrhovala. Je to možnost, jak oslovit lidi, které mine jiná metoda.

Propagace projektu Stateční

Jak jsem se zmiňovala v kapitole o CSR České spořitelny a.s., ČS pracuje na projektu Statečný. Jak jsem zjistila, o projektu ví velmi málo hendikepovaných, což lze vidět i z obrázku 26. v roce 2017 se na tento projekt přihlásili pouze 3 zájemci, kteří se také automaticky projektu zúčastnili bez výběrového řízení.

Do projektu se dříve bylo možné přihlásit pouze ve vymezenou dobu, nově by mělo být přihlášení celoroční. Podle počtu přihlášených by se také otevíraly projekty bez výběrového řízení. Např. jakmile bude přihlášených 20 osob, vypíše se termín projektu pro 15 lidí (eliminace nenaplnění kurzu při ztracení zájmu). Aby ale ČS a.s. měla zájemce, měla by projekt více zviditelnit. V tuto současnosti projekt není propagován.

Navrhuji např. vytvoření propagačních materiálů do zdravotnických zařízení a čekáren, na úřad práce, účast kompetentních pracovníků ČS na akcích jako je např. právě HELPFair – Veletrh sociálních služeb.

Další forma propagace je možná přímo na pobočkách České spořitelny, a.s. formou plakátů a reklamních bannerů.

Media

Využitím médií se rozšiřuje pole působnosti propagace. Např. vytvoření reklamního spotu v na televizních stanicích a sociálních sítích je dle mého nejefektivnější forma, která osloví nejvíce lidí. Pro ještě širší skupinu navrhuji vytvoření spotu do rozhlasových stanic. Dále propagace na internetových stránkách České spořitelny, a.s., firemních kariérních stránkách a například v internetovém bankovníctví. Jako další možnost se nabízí využití reklamních bannerů na sociálních sítích a webových stránkách zaměřující se zdravotní postižení.

Závěr

V teoretické části bakalářská práce mapuje legislativní rámec zaměstnávání OZP, popisuje druhy hendikepů a nejčastější onemocnění, která postihují naše spoluobčany a která jsou různým způsobem omezující v běžném životě i při uplatnění se v pracovním procesu, a se kterými se následně setkávají zaměstnavatelé při přijímání OZP do zaměstnání. Dále seznamuje o povinnostech zaměstnavatele vyplývající ze zákona a možnostmi příspěvků souvisejících se zaměstnáváním hendikepovaných. V závěru teoretické části jsou představeny statistické údaje v České republice z pohledu pohlaví, typu hendikepu nebo počtu nezletilých osob s hendikepem v daných regionech.

V praktické části je představena firma Česká spořitelna a.s. a její firemní vize do budoucnosti. Ve zkratce seznamuje s dceřinými společnostmi firmy. Nastiňuje stručnou historii od počátku založení až po současnost.

V další části se věnuje výpočtu povinného podílu OZP za rok 2017 s anonymizovanými údaji. Pozornost také zaměřuje na CSR aktivity České spořitelny a.s. a seznamuje s programy Diversitas, Transition nebo Banka bez bariér, které jsou v rámci ČS, a.s. klíčové v tématu hendikepovaných.

Ve výzkumné části práce předkládá výsledky analýzy dat z dotazníku šetření, který byl zaměřen na hendikepované v široké veřejnosti. Porovnává zajímavé hodnoty, dle kterých jsou navrženy možnosti oslovení potenciálních zaměstnanců.

Poslední část předložila České spořitelně, a.s. možnosti, jakými lze oslovit potenciální hendikepované zaměstnance, mimo jiné za účelem snížení nákladů na náhradní plnění vyplývající ze zákona.

Seznam použité literatury a internetových zdrojů

- 1) Wikipedie: Zdravotní postižení, 4.1.2018 [online]. [Cit. 03.02.2018]. Dostupné z: https://cs.wikipedia.org/wiki/Zdravotní_postižení
- 2) ČÁKIOVÁ, Julie, 2006. Klasifikace zrakového postižení. In: nicm.cz [online]. 28.3.2014 [cit. 03.02.2018]. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/klasifikace-zrakoveho-postizeni>
- 3) TyfloCentrum Brno, o.p.s. 2002-18. Podpora pracovního uplatnění zrakově postižených. In: centrumpronevidome.cz [online]. [cit. 03.02.2018]. Dostupné z: <http://www.centrumpronevidome.cz/pracovni-uplatneni/>
- 4) Okamžik, z. ú., 2016. Rovné příležitosti: Pracovní uplatnění. In: nevidomimezinami.cz [online]. [cit. 11.04. 2018]. Dostupné z: http://www.nevidomimezinami.cz/main/nmn/Texty/Rovne_prilezitosti/Pracovni_uplatneni.html
- 5) MICHÁLEK, Miroslav a MATYSKOVÁ, Kateřina, 2016. Několik poznámek na téma „nevidomí a práce“. In: nevidomimezinami.cz [online]. [cit. 14.02.2018]. Dostupné z: http://www.nevidomimezinami.cz/main/nmn/Texty/Zamestnani/par_poznamek_na_tema.html
- 6) BUBENÍČKOVÁ, Hana, 2014. Zaměstnávání osob se zrakovým postižením [online]. 1. vyd. Brno: TyfloCentrum Brno, [cit. 16.02.2018]. Dostupné z: www.tyflocentrum-bm.cz/doc/Zaměstnávání_osob_se_zrakovým_postižením.pdf
- 7) Český rozhlas, 1997-2018. Světluška. Kavárna POTMĚ [online]. [cit. 14.02.2018]. Dostupné z: <http://www.rozhlas.cz/svetluska/kavarnapotme>
- 8) HOLEŇOVÁ, Jiřina, 2016. Překladatelství Aneb mohou nevidomí pracovat jako překladatelé? In: nevidomimezinami.cz [online]. [cit. 14.02.2018]. Dostupné z: <http://www.nevidomimezinami.cz/main/nmn/Texty/Zamestnani/prekladatelstvi.html>
- 9) FRYČOVÁ, Ilona, 2016. Můj neúspěch v překládání. In: nevidomimezinami.cz [online]. [cit. 14.02.2018]. Dostupné z: http://www.nevidomimezinami.cz/main/nmn/Texty/zamestnani/muj_preklad_neuspech.html
- 10) FRYČOVÁ, Ilona, 2009 – 2018. Ilona Fryčová. In: pitaval.cz [online]. [cit. 14.02.2018]. Dostupné z: <https://www.pitaval.cz//autor/1654-ilona-frycova>
- 11) Tyflo ČR, o. p. s., 2018. [online]. [cit. 25.03.2018]. Dostupné z: <http://www.tyflocr.cz/>
- 12) Nadační fond Českého rozhlasu, 2017. Světluška: Výroční zpráva 2016 [online]. Praha [cit. 25.03.2018]. Dostupné z: http://media.rozhlas.cz/_binary/03889889.pdf
- 13) Informační portál pro osoby se specifickými potřebami, 2018. Sluchové postižení. In: helpnet.cz [online]. 2018 [cit. 25.03.2018]. Dostupné z: <http://www.helpnet.cz/sluchove-postizeni>
- 14) KALOUSOVÁ, Josefína, Sluchové postižení. In: spv.skauting.cz [online]. [cit. 25.3.2018]. Dostupné z: <https://spv.skauting.cz/ja-na-to/sluchove-postizeni/>
- 15) Národní rada osob se zdravotním postižením, 2011. Vliv sluchové postižení na pracovní uplatnění. In: praceprozp.cz [online]. 2011 [cit. 25.03.2018]. Dostupné z: <http://www.praceprozp.cz/zamestnavani-ozp/co-je-zdravotni-postizeni/689-1-3-vliv-sluchove-postizeni-na-pracovni-uplatneni>
- 16) Národní rada osob se zdravotním postižením, 2011. Sluchové postižení. In: praceprozp.cz [online]. 2011 [cit. 25.03.2018]. Dostupné z: <http://www.praceprozp.cz/hledam-praci/vhodne-pracovni-pozice/sluchove-postizeni>

- 17) PráceOZP. Tělesné postižení. In: PráceOZP.cz [online]. [cit. 25.03.2018]. Dostupní z: <https://www.praceozp.cz/content/t-lesn-posti-en>
- 18) ČÁKIOVÁ, Julia, 2008. Klasifikace tělesného postižení. In: nicm.cz [online]. 28.3.2014 [cit. 25.03.2018]. Dostupné z: <http://www.nicm.cz/klasifikce-telesneho-postizeni>
- 19) Jedličkův ústav a školy. Jedličkův ústav a školy (JÚŠ). In: jus.cz [online]. 26.06.2018 [cit. 25.03.2018]. Dostupné z: <http://www.jus.cz/zakladni-udaje?p=1>
- 20) Sociální pilíř CSR, 2012. Informační minimum o zaměstnávání osob s tělesným postižením. In: spcsr.cz [online]. [cit. 26. 03. 2018]. Dostupné z: http://www.spcsr.cz/files/informacni_minimum_otp.pdf
- 21) Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, 2018. MKN-10: Poruchy duševní a poruchy chování (F00-F99). In: uzis.cz [online]. [cit. 26.03.2018]. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/cz/mkn/index.html>
- 22) Česká průmyslová zdravotní pojišťovna. Jsme jiní – lidé s mentálním postižením. In: cpzp.cz [online]. [cit. 18.02.2018]. Dostupné z: <https://www.cpzp.cz/clanek/2367-0-Jsme-jini-lide-s-mentalnim-postizenim.html>
- 23) Žijushandicapem.cz, 2018. Rozdělení zdravotně postižených osob do skupin. In: zijushandicapem.cz [online]. [cit. 11.03.2018]. Dostupné z: <https://www.zijushandicapem.cz/clanky/zamestnani/rozdeleni-zdravotne-postizenych-osob-do-skupin.html>
- 24) Informační portál pro osoby se specifickými potřebami, 2018. Vnitřní nemoci. In: helpnet.cz [online]. 2018 [cit. 11.03.2018]. Dostupné z: <http://helpnet.cz/vnitri-nemoci>
- 25) VAŠEK, Štefan, 2005. Základy speciální pedagogiky. Praha: Vysoká škola Jana Amose Komenského. ISBN 8086723136
- 26) KUNHARTOVÁ, Monika, 2013. Šance dětem: Charakteristika kombinovaného postižení. In: sancedetem.cz [online]. 11.12.2017 [cit. 18.03.2018]. Dostupné z: <https://www.sancedetem.cz/cs/hledam-pomoc/deti-se-zdravotnim-postizenim/deti-s-kombinovanyim-postizenim/charakteristika-kombinovaneho-postizeni.shtml>
- 27) Informační portál pro osoby se specifickými potřebami 2018. Hluchoslepota. In: helpnet.cz [online]. 2018 [cit. 18.03.2018]. Dostupné z: <http://helpnet.cz/kombinovana-postizeni/hluchoslepota>
- 28) Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, 2018. MKN-10: Poruchy duševní a poruchy chování (F00-F99). In: uzis.cz [online]. 2012 [cit. 18.02.2018]. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/cz/mkn/F00-F99.html>
- 29) PráceOZP. Duševní onemocnění. In: PráceOZP.cz [online]. [cit. 18.02.2018]. Dostupné z: <https://www.praceozp.cz/content/du-evn-onemocn-n>
- 30) RYTMUS Benešov, 2014. Zaměstnat člověka s duševním onemocněním? Proč ne?!: Brožura pro zaměstnavatele. In: rytmusbenešov.cz [online]. [cit. 11.03.2018]. Dostupné z: <http://rytmus.org.webx.forpsi.com/wp-content/uploads/2015/12/brozura-pro-zamestnavatele.pdf>
- 31) PÁLENSKÝ, Vítězslav, a kol., 2015. Začleňování osob s duševním onemocněním schizofrenií do společenského a pracovního života. Brno: Jihomoravský kraj v rámci Projektu „Zdravý kraj“ ve spolupráci s Nadačním fondem VRANOV, ISBN 978-80-905683-3-4.
- 32) Green Doors z.ú. [online]. Dostupné z: <http://www.greendoors.cz/cs/homepage/>

- 33) Businesscenter.cz. 155/1995 Sb. Zákon o důchodovém pojištění. In: businesscenter.cz [online]. [cit. 28.12.2017]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155/zneni-20170801>
- 34) SLAŠŤANOVÁ Denisa a DURAJOVÁ, Zuzana. 2012. Zaměstnávání lidí s postižením a transformace sociálních služeb. Brno. ISBN 978-80-87414-08-8
- 35) Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. In: mpsv.cz [online]. [cit. 28.12.2017]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/files/clanky/10774/umluva_CJ_rev.pdf
- 36) Integrovaný portál MPSV. Průkaz osoby se zdravotním postižením. In: portal.mpsv.cz [online]. 1.1.2018 [cit. 23.3.2018]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/soc/dzp/prukaz>
- 37) Ministerstvo práce a sociálních věcí Zaměstnanec s mentálním postižením? Zkuste to!. In: mpsv.cz [online]. 17.10.2007 [cit. 28.12.2017]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/4725>
- 38) Integrovaný portál MPSV. Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením s vysvětlujícími příklady. In: portal.mpsv.cz [online]. 30.1.2018 [cit. 27. 03. 2018]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinného_podilu_ozp
- 39) Integrovaný portál MPSV. Změny v systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením od 1.1.2018. In: portal.msv.cz [online]. 2018 [cit. 28.03.2018]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf>
- 40) Integrovaný portál MPSV. Změny v systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením od 1.1.2018. In: portal.msv.cz [online]. 2018 [cit. 28.03.2018]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf>
- 41) JELÍNKOVÁ, Pavla, 2018. Změny v zaměstnávání OZP platné od ledna 2018. In: pomocvdomacnosti.cz [online]. [cit. 28.03.2018]. Dostupné z: <https://pomocvdomacnosti.cz/zmeny-v-zamestnavani-ozp-platne-do-ledna-2018>
- 42) KONEČNÁ, Jana. Daňová sleva na postižené zaměstnance. In: jakpodnikat.cz [online]. 17.1.2018 [cit. 28.03.2018]. Dostupné z: <http://www.jakpodnikat.cz/sleva-na-dani-zamestnance.php>
- 43) HÁJKOVÁ, Gabriela, 2016. Tak šel čas: banky a jejich loga. In: mesec.cz [online]. [cit. 20.04.2018]. Dostupné z: <https://www.mesec.cz/clanky/tak-sel-cas-banky-a-jejich-loga/>
- 44) Česká spořitelna, a.s. Věříme dobrým věcem. [online]. [cit. 20.4.2018]. Dostupné z: <http://www.verimedobrymvecem.cz/>
- 45) KACVINSKÁ, Jana, 2017. Rozhovor s kompetentním zaměstnancem. ČS, a.s., Praha 24.10.2017
- 46) J., Jakub, 2018. Rozhovor se zaměstnancem ČS, a.s. se zdravotním omezením. Praha 29.3.2018
- 47) UHLÁŘOVÁ, Ilona, 2018. Interview s kompetentním zaměstnancem ČS, a.s., 5.4.2018
- 48) Česká spořitelna, a.s., 2018. Banka bez bariér [online]. [cit. 15.3.2018]. Dostupné z: <https://www.bankabezbarier.cz/index.html>
- 49) F., Ondřej, 2018. Rozhovor se zaměstnancem ČS, a.s. s tělesným hendikepem. 22.3.2018
- 50) H., Michaela, 2018. Rozhovor se zaměstnancem ČS, a.s. s vnitřním hendikepem. 19.3.2018

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Vyplacené invalidní důchody ve stavu k 31.12. 2017 dle pohlaví	17
Obrázek 2 - Počet vyplacených důchodů v procentech	17
Obrázek 3 – Podíl držitelů průkazů osoby se zdravotním postižením do 18 let z celkového počtu držitelů průkazu OZP	18
Obrázek 4 - NPS ČR pohledem klientů	21
Obrázek 5 - NPS ČR pohledem klientů	21
Obrázek 6 – Logo První občanská záložna – 1870.....	23
Obrázek 7 – Logo Městská spořitelna, 1870-1920.....	23
Obrázek 8 – Logo Okresní spořitelna, 1920–1948	23
Obrázek 9 – Logo Státní spořitelna, 1948–1991	23
Obrázek 10 – Logo Česká státní spořitelna, 1967–80.léta 20. století.....	23
Obrázek 11 – Logo České spořitelna 1992-2000	23
Obrázek 12 – Logo Česká spořitelna a.s., 2001.....	24
Obrázek 13 – Logo České spořitelny, a.s. 2017	24
Obrázek 14 – Přehled respondentů	33
Obrázek 15 – Přehled hendikepovaných	33
Obrázek 16 – Přehled hendikepovaných dle pohlaví.....	33
Obrázek 17 – Přehled hendikepovaných dle věku	33
Obrázek 18 – Zaměstnanost hendikepovaných dle pohlaví	34
Obrázek 19 – Počet Invalidity dle pohlaví	34
Obrázek 20 –Počet invalidity dle věku	34
Obrázek 21 – pohled společnosti dle hendikepovaných.....	35
Obrázek 22 – zájem o práci	35
Obrázek 23 – Zaměstnanost	35
Obrázek 24 - Viditelnost postižení v závislosti na odmítnutí na pohovorech.....	36
Obrázek 25 - Porovnání druhu postižení s potřebou přizpůsobení pracoviště.....	36
Obrázek 26 - Příslušnost k organizaci zastupující zájmy OZP	37
Obrázek 27 - Povědomí o programu Stateční – Informovanost o programech zaměstnávání OZP u ČR, a.s	37

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Počet vydaných průkazů osoby se zdravotním postižením k 31. 12. 2016	16
Tabulka 2 – Výpočet přepočteného počtu zaměstnanců.....	24
Tabulka 3 – Výpočet povinného podílu.....	24
Tabulka 4 – Výpočet přepočteného stavu OZP/TZP 1/2	25
Tabulka 5 – Výpočet přepočteného stavu OZP/TZP 2/2	25
Tabulka 6 – Výpočet náhradního plnění odebráním výrobků a služeb a zadáváním zakázek 1/2..	25
Tabulka 7 – Výpočet náhradního plnění odebráním výrobků a služeb a zadáváním zakázek 2/2...	26
Tabulka 8 – Výpočet odvodu do státního rozpočtu	26

Seznam příloh

Příloha 1 – Dotazník

Příloha 2 – Rozhovor se zaměstnancem ČS, a.s. o CSR a možnostech zaměstnávání OZP, Janou Kacvinskou, 26.3.2018

Příloha 3 – Rozhovor se zaměstnancem ČS, a.s. s hendikepem, Michaelou H., 26.3.2018

Příloha 4 - Rozhovor se zaměstnancem ČS, a.s. s hendikepem, Ondřejem F., 20.3.2018

Příloha 5 - Rozhovor se zaměstnancem ČS, a.s. s hendikepem, Jakubem J., 20.3.2018

Dotazník

Dámy a pánové,

Jmenuji se Petra Odložilíková a studuji personální management na ČVUT v Praze. Píšu bakalářskou práci na téma Zaměstnávání zdravotně postižených. Tímto bych vás chtěla požádat o pár minut vašeho času na zodpovězení dotazníku, který je určen osobám se zdravotním hendikepem, změněnou pracovní schopností nebo OZZ (jiné omezení) a osobám, které jimi byly v minulosti. Cílem dotazníku je zjistit, jak si lidé s postižením vedou na trhu práce, jak vnímají společnost a její pohled na osoby s hendikepem. Dotazník je anonymní. Moc děkuji za spolupráci.

* Required

Tento dotazník je určen pouze pro osoby se zdravotním hendikepem.

1. Jste osoba se zdravotním postižením nebo se změněnou pracovní schopností? *

Pokud jste/byl ZPS/OZZ i OZP, prosím, volte OZP

Mark only one oval.

- Ano, jsem OZP
- Byl/a jsem OZP
- Ano, jsem ZPS, OZZ
- Byl/a jsem ZPS, OZZ
- jiné omezení
- Nejsem a nikdy jsem nebyl/a osoba se zdravotním postižením ani se změněnou pracovní schopností *Stop filling out this form.*

2. Jaké je vaše dosažené vzdělání? *

Mark only one oval.

- Bez vzdělání *Skip to question 4.*
- Základní škola
- Střední škola s výučním listem
- Střední škola s maturitou
- Bakalářský titul
- Magisterský/ Inženýrský titul
- Other: _____

3. Co jste studoval/a? *

4. Byl/a jste někdy nebo v současnosti jste v zaměstnaneckém poměru? (pracovní poměr, DPP/DPČ) *

Mark only one oval.

Ano Skip to question 7.

Ne

5. Z jakého důvodu? *

Více možností

Check all that apply.

stačí vám důchod

Nemáte potřebu začleňovat se do pracovních kolektivů

hendikep vám to nedovolí

Nechcete být zaměstnavateli na obtíž

Other: _____

6. Máte/měli byste zájem pracovat? (Kdyby to šlo) *

Mark only one oval.

Ano

Ne

Skip to question 14.

7. Jaká byla vaše první pracovní zkušenost? *

8. Setkal/a jste se někdy s odmítnutím při pohovoru, kdy jste si byl/a jistá, že vás odmítli kvůli vašemu hendikepu? *

9. Ví (věděli) vaši spolupracovníci, že jste (byl/a) OZP/ZPS? *

Mark only one oval.

Ano

Ne

Other: _____

10. **Vyžaduje/vyžadoval váš hendikep nějaké přizpůsobení pracoviště? (větší prostor, bezbariérovost, nějaké technické pomůcky,...) ***

11. **Proč pracujete? co Vám práce přináší? Více odpovědí ***

Check all that apply.

- Finance
- seberealizace
- kolektiv a sociální interakce
- Other: _____

12. **Jste v současnosti v pracovním poměru? ***

Mark only one oval.

- Jsem v pracovní poměru
- Pracuji na dohodu (DPP/DPČ)
- v současnosti nejsem zaměstnán/a *Skip to question 14.*

13. **Jaká je vaše pracovní pozice a co obnáší? ***

14. **Jaký stupeň invalidity je vám připsán? ***

Pokud jste byl/a OZP nebo ZPS v minulosti a dnes už nejste, prosím volte nejvyšší stupeň, který vám byl uznán

Mark only one oval.

- I.
- II.
- III.
- ZPS
- OZZ
- Other: _____

15. Jakého typu je/byl váš hendikep? **Mark only one oval.*

- Tělesný
- Smyslový
- Mentální
- Vnitřní
- Duševní
- Kombinované
- Other: _____

16. Kdy vzniklo vaše postižení? **Mark only one oval.*

- Prenatální období
- Při narození
- v dětství
- ve vyšším věku
- Kombinace výše uvedeného

17. Je váš hendikep viditelný? **Mark only one oval.*

- Ano
- Ne
- Other: _____

18. Budu ráda, když mi o svém postižení napíšete více. *

19. Podstoupil/a jste nějakou léčbu v souvislosti s vaším hendikepem? Jakou? *

20. Znáte projekt Stateční (dříve 5 Statečných)? *

Pomocí programu Stateční oslovuje Česká Spořitelna hendikepované po celé ČR a nabízejí jim možnost účasti. Tento program je zaměřený na rozvoj a naučí vás správně napsat životopis, jak se připravit na pohovor, jak pracovat s Google aplikacemi, naučí vás prezentačním dovednostem, přiřadí vám mentora. Druhou částí programu je měsíční stáž v České spořitelně.

Mark only one oval.

Ano *Skip to question 21.*

Ne *Skip to question 24.*

21. Jak jste se o projektu dozvěděl/a? *

Mark only one oval.

přes pracovní portály

přes kariérní stránky ČS

Na doporučení, přes známé

Other: _____

22. Začal/a jste pracovat v ČS v pracovním poměru na základě tohoto projektu? *

Mark only one oval.

Ano

Ne

23. Co si o projektu myslíte? *

24. Jste členem nějaké organizace nebo spolku pro OZP? *

Mark only one oval.

Ano *Skip to question 25.*

Ne *Skip to question 26.*

25. Jakých?

26. Co je pro vás v práci důležité? *

27. Co děláte ve volném čase? *

28. Jak myslíte, že vidí společnost v současnosti osoby s hendikepem? *

29. Jaké je vaše pohlaví? *

Mark only one oval.

- Žena
 Muž

30. Do jaké věkové kategorie se řadíte? *

Mark only one oval.

- 18
 18-25
 26-35
 36-45
 46-55
 56-64
 65+

31. Je něco dalšího, co byste mi rád/a sdělil/a?



Příloha 2: Rozhovor se zaměstnancem ČS, a.s. o CSR a možnostech zaměstnávání OZP, Janou Kacvinskou, 26.3.2018

Jak dlouho pracujete v ČS, a.s.?

O 1.7.2009, takže téměř 9 let.

Co pro Českou spořitelnu, a.s. děláte? Jaká je Vaše pozice?

Jsem HR specialista v rozvoji vzdělávání. Aktuálně se na DPČ zabývám vybranou oblastí diversity – Transition bez bariér a projekt Čáp. V projektu Transition – Bez bariér se snažíme podporovat zapojení hendikepovaných zaměstnanců. V projektu Čáp se věnujeme podpoře rodičů na mateřské a rodičovské dovolené, kteří jsou naší velmi důležitou součástí.

Proč se zabýváte zrovna diverzitou?

Souvisí to s mým životním příběhem. Nabídka práce v oblasti diversity mi byla nabídnuta právě v době mé rodičovské dovolené. Právě Čáp byl pro mě první program, který jsem převzala.

Co ČS, a.s. dělá pro to, aby zaměstnávala více zdravotně postižených?

Za tým vzdělávání můžu zmínit jedinečný dvouměsíční program České spořitelny, a.s. pro hendikepované mimo banku. Nazývá se STATEČNÍ (dříve Pět statečných). Díky tomuto programu oslovujeme hendikepované po celé ČR a nabízíme jim možnost účasti. V programu se dozví, jak napsat atraktivní životopis a připravit se k přijímacímu pohovoru, v rámci tréninků se zaměřují na své prezentační dovednosti a zdravé sebeprosazení. Zkušený tým z Netmail ukazuje, jak používat Google apps. S pomocí koučů objevují, v čem spočívají jejich silné stránky a naučí se, jak je na plno využít. Nahlédnou do zákulisí pobočkové sítě a pomůžeme jim vytvořit nebo zdokonalit profil na LinkedIn. Po absolvování rozvojového programu mají možnost zapojit se do měsíční stáže v České spořitelně, a.s. Jedná se o skvělou příležitost uplatit jejich čerstvě nabitě dovednosti přímo v praxi. Tento program měl vždy omezenou kapacitu a vybírali jsme pouze pět nejlepších kandidátů. Tento pohled chceme nyní změnit.

Většinou se setkáte s firmami, pro které je pohodlnější odvést povinné podíly do státního rozpočtu.

Proč se na to ČS, a.s. dívá jinak?

Máme celospolečenský zájem o zaměstnávání hendikepovaných jako největší banka v této zemi. Osobně mi dává velký smysl podpořit jednotlivce, kteří si své práce váží, a získat tak loajálního zaměstnance, než „pouze“ podporovat státní rozpočet. Dále se i orientujeme na sociální podniky – například už jen při objednávání občerstvení vybíráme catering, který zaměstnává hendikepované. Jako příklad mohu uvést Tichou cukrárnu, s kterou jsme letos navázali spolupráci a dohodli jsme se na náhradním plnění.

Jaká je historie projektu Stateční a jaké jsou vyhlídky do budoucna?

Program byl zahájen v roce 2013. Bohužel se potýkáme s klesajícím zájmem účastníků a do budoucna hledáme nové možnosti a způsoby, jak získat nové kolegy či jinak pomoci v této oblasti diversity. Od roku 2011 jsme díky podobným aktivitám zaznamenali 92% nárůst počtu zaměstnaných osob se zdravotním postižením. Potýkáme se nejčastěji s dvěma protivníky: nedostatečnou reklamou o obavami (strachem). I proto jsou naši účastníci opravdu Stateční! V posledních ročnících jsme čerpali účastníky z řad neziskových organizací, například Konto Bariéry a jiné. Aktuálně pracujeme na elektronickém celoročním přihlašování a zviditelnění tohoto programu přímo na stránkách www.csas.cz

Pokud jsem OZP, jakými způsoby mohu ČS, a.s. oslovit, když mám zájem o pracovní pozici?

Můžete se zapojit do našeho programu Statečná nebo odpovědět na jakoukoliv vybranou pozici. Na jakoukoliv pozici se může přihlásit kdokoliv bez ohledu na zdravotní stav. U vybraných pozic myslíme přednostně na uchazeče s hendikepem – tyto pozice jsou na kariérním webu ČS, a.s. označeny ikonou vozíčku. Jsme bezbariérová banka, nejenom pro klienty, ale i pro naše kolegy a kolegyně. Zdravotní hendikep pro nás není překážkou. Ať už chcete pracovat na jakémkoli místě po republice, jsme schopni uzpůsobit prostory tak, abyste mohli bez problémů plnit zadané úkoly a bylo vám u nás příjemně. Když hledáme nové posily, nezajímá nás, jestli máte či nemáte nějaký zdravotní hendikep. Pro nás je důležité pouze to, co umíte a jací jste.

Příloha 3: Rozhovor se zaměstnancem ČS, a.s. s hendikepem, Michaelou H., 26.3.2018

Michaelo, co jste studovala?

1981 až 1985 jsem studovala gymnázium, 1997 až 1998 Spořitelni akademii v Brně, 2013 až 2016 Ostravskou univerzitu bakalářský obor Andragogika, 2016 až 2018 AHE Lodž magisterský obor Andragogika.

Jaká byla Vaše první pracovní zkušenost? A jaké další?

Nejdříve jsem pracovala v Československé státní spořitelně v Ostravě jako úvěrový pracovník (sjednávání, správa a vymáhání dlužných úvěrů), poté v ČS, a.s. v Ostrava, kde jsem měla na starost sporožirové účty, tak jsem pracovala na přepážce, na pokladně i jako zástupce manažera pobočky.

Kdy jste začala pracovat v ČS, a.s.?

Přesně 28.8. 1985

Jaká je Vaše stávající pozice?

Nyní jsem DPČ pracovník, jsem manažer haly a mám na starosti administrativní práce.

Jakého typu je Vaše postižení? Jaký druh?

Mám srdeční kardiostimulátor. Léčím se s ledvinami.

Můžete mi o tomto postižení říct více?

Nejdříve jsem musela ukončit v roce 2003 pracovní poměr, protože jsem měla problémy s kompatibilitou PC a kardiostimulátoru. Server několika počítačů způsoboval změny v nastavení kardiostimulátoru. Nyní podstupuji chemickou léčbu ledvin. Mám problémy s únavou, vědomím apod.

Jaká úroveň invalidity je Vám připsána?

Nyní I. stupeň, ale mám podánu žádost o plný invalidní důchod, jelikož nemoci, které se nabalují (např. enormním množstvím prášků, neustále přibývá.

Prozradíte mi, kolik je Vám let?

Je mi 50.

Setkala jste se někdy s odmítnutím při pohovoru, kdy jste si byla jistá, že Vás odmítli kvůli Vašemu hendikepu?

Ano, většinou to byly pozice s PC, kde mi nevyhovovalo zapojení či přítomnost více PC v okolí – takže problém spíše z mojí strany.

Co je pro Vás v zaměstnání nejdůležitější?

Dělat práci, která je smysluplná a někomu pomáhá. Třeba jsem zakládala dokumenty, vyřizovala resty stížnosti klientů, a tím jsem kolegyním vytvářela časový prostor pro práci s klienty na přepážce.

Jak se díváte na ČS, a.s. jako na zaměstnavatele ze strany osoby se zdravotním postižením? Jaká je Vaše zkušenost?

Myslím si, že ČS přistupuje poměrně vstřícně. Fyzické postižení myslím není překážkou. Já jsem musela odejít, jelikož ČS neměla možnost přizpůsobit prostory pobočky mému hendikepu. Ale jakmile se vyskytla tato možnost (pobočka se přestavila a měla jsem možnost mít uzavřenou kancelář jen s jedním PC), manažer pobočky mě ihned kontaktoval a nabídl mi administrativní práci.

Jaké přesně potřebuje Vaše pozice přizpůsobení prostoru?

Oddělený prostor s pouze jedním PC

Podstoupila jste někdy léčbu v souvislosti s Vaším hendikepem?

Ano, výměnu kardiostimulátoru za lepší, ale problém přetrvával.

Vaši spolupracovníci ví, že jste OZP?

Ano.

Co děláte ve volném čase?

Momentálně píšu magisterskou práci, kterou doufám dokončím v červenci, 2018). Starám se o domácnost, ráda posedím s kolegyněmi, naslouchám, převádím jiné problémy v legraci, snažím se je povzbudit, protože sama vím, jaké problémy mají.

Je něco dalšího, co byste mi ráda sdělila?

Myslím si, že konkrétně spořitelna by měla využívat pomoci OZP, hlavně bývalých pracovníků, kteří rozumí práci a není třeba je proškolovat. Pomůžou hlavně ostatním, protože dělají práci, která by ostatní možná zdržovala, rádi. Zároveň dostávají zpětnou vazbu, že ještě nejsou nepotřební, dostanou se do kolektivu. Neméně důležité je i to, že si k invalidnímu důchodu, který je nic moc, něco přivydělají.

Ještě něco dalšího?

Je pravdou, že v době, kdy jsem nepracovala, jsem měla problémy s náladami i se svým zdravím. Když jsem začala pomáhat v práci, byla jsem najednou taková živější, těšila jsem se do práce, na kolegyně, zase jsem se snažila bavit s lidmi. Předtím jsem měla dojem, že se mnou nechtějí mluvit, protože jim už nemám co nabídnout. Měla jsem dojem, že jsem i postoupila na sociálním žebříčku, protože jsem byla zase „ta paní, co procuje ve spořitelně“, a ne ta ženská na důchodě. Mým problémem bylo i to, že mé nemoci nejsou přímo viditelné. Pokud mám zdravotní problémy, zůstávám doma a neobjevuji se na veřejnosti. Takže vznikl dojem, že mi vlastně nic není a jenom to hraji. Práce na DPČ mě povzbudila i k tomu, že jsem začala studovat na OÚ obor andragogika. Jedním z důvodů bylo i to, že k výkonu nepotřebuji PC. Zároveň v ČS vznikla nová pozice, kde bych mohla své vzdělání uplatnit. Takže plány jsou krásné, ale člověk míní...

Příloha 4: Rozhovor se zaměstnancem ČS, a.s. s hendikepem, Ondřejem F., 20.3.2018

Ondro, co jste vystudoval?

Vystudoval jsem soukromou obchodní akademii v Satalicích v roce 2011. Začal jsem studovat Metropolitní univerzitu, ale moc mě to nebavilo, tak jsem to nedokončil.

Jaká byla Vaše první pracovní zkušenost?

Chráněné místo Borůvka o.p.s. na Vyšehradě. Placený tréninkový program od Jedličkova ústavu, který trvá 10 měsíců. Pracoval jsem v obchůdku.

Kde jste ještě pracoval?

Po Borůvce jsem měl pauzu. V létě 2016 jsem nastoupil do americké analytické firmy Neelson, kde jsem kontroloval databáze klientů, většinou korporátních firem se zaměřením na správnost. Byl se mnou spokojeni, ale problém byl v tom, že smlouva byla na dobu určitou. Neprodloužili mi ji. V červenci 2017 jsem nastoupil sem, do České spořitelny. Nikdy by mě nenapadlo, že budu pracovat v největší bance v České republice. Spořitelna mě mile překvapila – bez předsudků, nediskriminuje.

Kolik je Vám let?

Za chvíli mi bude 27.

Ondro, jakého typu je Vaše postižení? Jaký druh?

Tělesné postižení, konkrétněji Dětská mozková obrna u důvodu předčasného narození.

Můžete mi o tomto postižení říct více?

Postihuje možnost pohybu, převážně dolních končetin. Částečně postihuje i ruce, převážně jemnou motorku, takže mi například dělá problémy zavázat si tkaničky, proto používám boty na suchý zip. Také mám dětskou velikost nohy a musím mít zdravotnickou obuv.

Jaká úroveň invalidity je Vám připsána?

Nejvyšší, III. stupeň.

Podstoupil jste nějakou léčbu?

Byla na mě aplikována Vojtova metoda, bylo to velmi bolestivé. Podstoupil jsem ortopedické operace v Brně ve fakultní nemocnici v 6, 7 a 8 letech dvakrát za sebou. Díky tomu se můžu postavit na nohy a chodit o berlích. Měl jsem obrácené chodidlo, díky modelaci ho už mám správně. Já jsem měl tu smůlu, že jsem se narodil v době, kdy zdravotnictví nebylo nic moc. Teď je ve zdravotnictví velký posun a společnost má velké pochopení. Mizí bariéry. Například si moc vážím pomoci svých kolegyň. Motivuje mě pozitivní přístup.

Vyžaduje Vaše postižení nějaké přizpůsobení pracoviště?

Potřebuji prostor, bezbariérový přístup, trpělivost a dostatek času – pod stresem jde kvalita práce prudce dolů.

Co je pro Vás v práci důležité?

Důležitý je pro mě pracovní kolektiv.

Setkal jste se někdy s neúspěchem u pohovoru z důvodu Vašeho postižení?

Vždycky jsem se setkal s korektním jednáním. Nikdy jsem z pohovoru neodcházel se špatným pocitem spojeným s mým postižením. Když mě nepřijali, bylo to proto, že jsem nesplňoval nějaký profil té pozice.

Co děláte ve volném čase?

Hodně se scházím s lidmi, mám rád rock a metal, rád chodím do kina, na koncerty a hokej. Jsem bezprostřední člověk. Mám pozitivní přístup, nesedím v koutě a nelituji se. Ještě se dá říct, že jsem měl štěstí. Mohlo to být mnohem horší, mohlo mě to více omezovat.

Příloha 5: Rozhovor se zaměstnancem ČS, a.s. s hendikepem, Jakubem J., 20.3.2018

Jakube, co jste studoval?

Střední průmyslovou školu zaměřenou na IT.

Jaká byla Vaše první pracovní zkušenosti a jaké další?

Výrobní družstvo invalidů, spravoval jsem eshop. Pracoval jsem ve Škoda export, jako likvidátor škod na vozidlech v Kooperativě.

Kdy jste začal pracovat v ČS, a.s.?

V roce 2016, pop programu Pět Statečných.

Jaká je Vaše pozice? Co obnáší?

Jsem tester, software tester, test analytik.

Jakého typu je Vaše postižení?

Tělesný, mám Centrální paraparézu dolních končetin.

Jaká úroveň invalidity je Vám připsána?

Měl jsem změněnou pracovní schopnost. Teď už nemám nic. Co lékaři nedokázali celý život vyléčit, dokázali úřady ze dne na den.

Kolik je Vám let?

34.

Setkal jste se někdy s odmítnutím při pohovoru, kdy jste si byl jistý, že Vás odmítli kvůli Vašemu postižení?

Diskriminace nebo tak ne, jen málo informací v inzerátech.

Jak se díváte na ČS, a.s. jako na zaměstnavatele ze strany osoby se zdravotním postižením? Jaká je Vaše zkušenost?

Já vlastě nic nepotřebuji.

Vyžaduje Vaše pozice nějaké přizpůsobení pracoviště?

Nic. Mohl bych, nárok bych měl, ale nepotřebuji nějaké úlevy.

Podstoupil jste někdy nějakou léčbu v souvislosti s Vaším hendikepem?

Rehabilitace, lázně.

Co je pro Vás v práci důležité?

Kolektiv, hlavně se těšit do práce a na lidi, se kterými pracuji.

Co děláte ve volném čase?

Cestuji, geokešing

