

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Institut vzdělávání a poradenství**

**Katedra pedagogiky**



**Česká zemědělská  
univerzita v Praze**

**Možnosti uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu  
práce ve vybraném regionu**

**Bakalářská práce**

**Autor: Jana Kratochvílová**

**Vedoucí práce: Ing. Kateřina Tomšíková, Ph.D.**

2022

## **Zadávací list**

## ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

### **Možnosti uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce ve vybraném regionu**

vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila, a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma, že na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním podle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to i bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s verzí tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V Konárovicích dne      března 2022

.....  
Jana Kratochvílová

## **PODĚKOVÁNÍ**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí mé bakalářské práce, Ing. Kateřině Tomšíkové, Ph.D., za podnětné rady a odbornou pomoc, kterou mi poskytovala při zpracování mé bakalářské práce a za čas, který mi věnovala. Současně bych chtěla poděkovat všem respondentům, kteří mě poskytli rozhovory či vyplnili dotazníková šetření za účelem zpracování vlastního empirického šetření.

## **Abstrakt**

Bakalářská práce s názvem „Možnosti uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce ve vybraném regionu“ zkoumá problematiku zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob. Teoretická část definuje základní pojem „osoba se zdravotním postižením (OZP)“, charakterizuje různé druhy postižení a popisuje legislativní rámec řešící tuto problematiku a státní organizace, které se zabývají uplatněním OZP na pracovním trhu v České republice (ČR), zejména ve Středočeském kraji.

Praktická část nejprve představuje firmy a organizace zaměstnávající OZP, a to ve Středočeském kraji na Nymbursku a Kolínsku. Hlavní metodou použitou v této části práce byla metoda hloubkového individuálního rozhovoru se zaměstnavateli zaměřující se na zjištění, kolik osob a s jakými druhy postižení v těchto firmách pracuje, jaké jsou největší problémy při jejich zaměstnávání a jak mají vybavená pracoviště. Druhý hloubkový rozhovor byl realizován s OZP a zjišťoval, zda pracují v oboru, který vystudovali, nebo zda spolupracovali s úřadem práce (ÚP) při hledání zaměstnání, a jaké vidí největší problémy při zaměstnávání OZP. V této části došlo k doplnění vlastního šetření s využitím dvou dotazníků, přičemž jeden z nich byl zaměřen na zjištění veřejného mínění dané problematiky a druhé šetření bylo určeno pro soukromé či státní organizace.

## **Klíčová slova**

trh práce, zdravotní postižení, pracovní uplatnění

## **Abstract**

The bachelor's thesis entitled „Possibilities of employment of people with disabilities in the labour market in a selected region" examines the issue of employment of people with disabilities. The theoretical part defines the basic concept of "person with disabilities (PWD), characterizes different types of disabilities and describes the legislative framework addressing this issue and state organizations that deal with the application of PWD in the labour market in the Czech Republic (CR), especially in Central Bohemia.

The practical part firstly presents companies and organizations employing PWD in the Central Bohemian Region in Nymburk and Kolín. The main method used in this part of the work was the method of in-depth individual interview with employers focusing on finding out the real number of people and with what are the particular types of their disabilities work in these companies, what are the biggest problems in their employment and how they have equipped workplaces. The second in-depth interview was conducted with PWD and found out whether they work in the field they studied or whether they cooperated with the Labour Office (ÚP) in finding a job, and what they see as the biggest problems in employing PWD. In this part, the own survey was supplemented with the use of two questionnaires, while one of them was focused on finding out public opinion of the issue and the other survey was intended for private or state organizations.

## **Keywords**

labour market, disability, job application

## OBSAH

ÚVOD.....	9
TEORETICKÁ VÝCHODISKA	
1 Cíl a metodika.....	11
1.1 Cíle.....	11
1.2 Metodika .....	11
2 Osoby se zdravotním postižením.....	12
2.1 Definice pojmu.....	13
2.2 Prokazování statutu osob se zdravotním postižením .....	14
2.3 Druhy postižení .....	15
2.3.1 Mentální postižení .....	15
2.3.2 Fyzické (tělesné) postižení .....	15
2.3.3 Kombinované postižení .....	16
2.3.4 Zrakové postižení .....	16
2.3.5 Sluchové postižení.....	17
2.3.6 Další nespecifikovaná postižení .....	18
3 Vzdělávání a výchova osob se zdravotním postižením.....	19
3.1.1 Právo na vzdělání.....	19
3.1.2 Školská vzdělávací zařízení pro osoby zdravotně postižené.....	20
3.1.3 Poradenská zařízení v oblasti vzdělávání .....	20
4 Trh práce.....	21
4.1 Nezaměstnanost.....	21
4.2 Trh práce se zaměřením na OZP .....	22
4.2.1 Zákonná povinnost zaměstnavatelů v souvislosti se zaměstnáváním OZP 24	
5 Úřad práce.....	25
5.1 Politika zaměstnanosti OZP .....	26
5.1.1 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP.....	26
5.1.2 Chráněný trh práce a dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.....	27

5.1.3	Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP .....	27
5.1.4	Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce....	27
5.1.5	Sleva na dani z příjmu .....	28
5.1.6	Pracovní rehabilitace .....	29
5.1.7	Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost.....	29
5.1.8	Seberealizace OZP.....	30
<b>PRAKTICKÁ ČÁST</b>		
6	Vlastní šetření .....	31
6.1	Charakteristika Středočeského kraje .....	31
6.1.1	Charakteristika regionu Nymbursko.....	31
6.1.2	Charakteristika regionu Kolína.....	32
6.2	Individuální rozhovory .....	32
6.2.1	Individuální rozhovor se zaměstnavateli .....	32
6.2.2	Individuální rozhovor se zaměstnanci .....	33
6.2.3	Vyhodnocení individuálních rozhovorů .....	34
6.3	Dotazníkové šetření.....	35
6.3.1	Dotazníkové šetření – Handicapovaní mezi námi .....	35
6.3.2	Dotazníkové šetření – zaměstnávání zdravotně postižených osob .....	36
6.3.3	Vyhodnocení výsledků dotazníkových šetření .....	37
7	Vlastní doporučení.....	39
<b>ZÁVĚR .....</b>		<b>43</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ .....</b>		<b>44</b>
<b>SEZNAM TABULEK .....</b>		<b>47</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....</b>		<b>49</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>		<b>50</b>



## ÚVOD

Téma mé bakalářské práce je „Možnosti uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce ve vybraném regionu“. Protože jsem zaměstnanec obecního úřadu s rozšířenou působností a vykonávám zejména činnosti v oblasti státní správy, která úzce spolupracuje se stavebním úřadem, je mi problematika zdravotně postižených blízká, zejména z hlediska stavebních úprav ve veřejném prostoru. Pravidelně každý rok se účastním školení zaměřené na uplatňování Vyhlášky č. 398/2009 Sb. o obecných technických požadavcích zabezpečujících bezbariérové užívání staveb. Po absolvování takového školení se začne člověk kolem sebe dívat zcela jiným pohledem a zjišťuje, že lidé s handicapem mají velmi ztížené podmínky pro pohyb. Problémy začínají v jejich vlastní domácnosti a pokračují dále při přesunech do zaměstnání, při užívání veřejného prostoru, nakupování nebo při vyřizování různých nezbytných úředních agend. Mnoho obecních úřadů v současnosti není zcela připraveno na přítomnost našich handicapovaných spoluobčanů. Samozřejmostí jsou bezbariérové přístupy a toalety určené pro tyto osoby, ale tím většinou veškerá další opatření končí. A zde si můžeme klást otázku: Jak zvládá určité situace nevidomý, neslyšící či jinak hendikepovaný občan? Dokáže se orientovat na úřadě bez pomoci, když si bude potřebovat zřídit nový doklad totožnosti? Kolem nás je stále mnoho věcí, které je nezbytné zlepšovat ve prospěch handicapovaných.

Přijatá opatření nemusí být závislá na vynaložení vyšších finančních prostředků. Je zřejmé, že oproti nedávné minulosti, již potřeby OZP nejsou tabuizovány a společnost je vnímá jako plnohodnotné občany naší společnosti, vyžadující ale trochu jiný přístup. Jejich integrace na trhu práce je jednoznačně majoritní společností pozitivně vnímána. Značný vliv na tom měl zcela jistě český politik Václav Krása, který je od roku 2002 předsedou Národní rady osob se zdravotním postižením ČR. Díky jehož politické kariéře se společnosti přiblížil svět zdravotně postižených a jejich potřeb. Další politickou osobností, která se výrazněji této problematice věnovala, byla Ing. arch. Daniela Filipiová, která se v oblasti architektury věnuje zejména projektování bezbariérových přístupů a na toto téma napsala knihy Život bez bariér, Tvorba bezbariérového prostředí a Projektujeme bez bariér. I přes jejich značné úsilí

má naše společnost vůči této nemalé skupině osob velký dluh, který zřejmě nebude nikdy vynulován.

V teoretické části byly charakterizovány pojmy se zvoleným tématem související. Při zpracování této části práce byly zdrojem odborné monografie, které se tématem zabývají a byly použity adekvátní elektronické zdroje. V praktické části práce bylo nejprve představeno místo šetření, dále byly realizovány hloubkové individuální rozhovory s OZP a zaměstnavateli OZP. Tato metoda byla doplněna dotazníkovým šetřením, které zjišťovalo názory veřejnosti a druhé soukromých a státních institucí.

# TEORETICKÁ VÝCHODISKA

## 1 Cíl a metodika

### 1.1 Cíle

Hlavním cílem bylo na základě komparace informací o uplatnění OZP ve státní správě a v soukromém sektoru ve Středočeském kraji navrhnout doporučení, která by mohla vést ke zlepšení stávající situace.

V teoretické části bylo dílčím cílem definovat pojmy z oblasti zdravotního postižení, představit legislativní normy upravující tuto problematiku a analyzovat stávající možnosti pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce.

### 1.2 Metodika

V teoretické části byla použita metoda analýzy a komparace informací z dostupných zdrojů – odborné literatury, právních norem a statistických dat. V praktické části byly hlavní metodou individuální rozhovory o možnostech uplatnění OZP, a to se zaměstnanci – OZP a se zástupci zaměstnavatelů ve státních zařízeních a soukromém sektoru. Kvalitativní metoda individuálních rozhovorů byla dodatečně doplněna o kvantitativní metodu dotazníkového šetření.

Pomocí metody komparace poznatků a jejich syntézy byly vysloveny vlastní závěry a návrhy.

## 2 Osoby se zdravotním postižením

OZP lze chápat jako osobu, která má v určité míře omezení na trhu práce, ale to neznamená, že by tato osoba měla využívat sociální dávky či by měla pobírat invalidní důchod. Jan Michalík a kol. (2011, str. 31) uvádí: „Lidé se zdravotním postižením tvoří významnou skupinu – minoritu – občanů ČR. Na základě kvalifikovaných odhadů se jedná přibližně o 10 % obyvatel ČR. Zdravotní postižení jako takové se však přímo dotýká mnohem vyššího počtu obyvatel, neboť většina lidí se zdravotním postižením žije v rodinách. Počet osob, které tak jsou v té či oné míře zasaženy důsledky zdravotního postižení, ať už ve sféře sociální, ekonomické, psychologické a dalších, je daleko vyšší. Obecně se dá konstatovat, že zdravotní postižení je většinou chápáno jako téměř automatický předpoklad k zařazení jeho nositele do oblasti sociální péče, charitativních a obdobných aktivit. Postoj k tomuto fenoménu se u každého člověka liší v závislosti na výchově, prostředí, míře informovanosti a dalších faktorech, v neposlední řadě na případné osobní zkušenosti. Člověk se zdravotním postižením je v obecném povědomí stále vnímán převážně paternalisticky, jako objekt péče (případně přímo sociálního zabezpečení). Jako někdo, kdo již z podstaty věci samé potřebuje jen (!) pomoc, vedení, péči a ochranu.“ Tyto postoje se ve společnosti daří překonávat jen pomalu.

Český statistický úřad (ČSÚ) provedl v roce 2018 šetření s názvem Výběrové šetření osob se zdravotním postižením. Hlavním účelem šetření bylo získat informace o počtu osob se zdravotním postižením v ČR a o jejich struktuře z hlediska věku, pohlaví, ekonomické aktivity a vzdělání. Dále zjišťoval, v jakých oblastech se zdravotní postižení projevují a co je zapříčinilo, jaké konkrétní činnosti dělají lidem se zdravotním postižením potíže nebo je bez pomoci vůbec nezvládají, zda trpí bolestmi nebo únavou a vyčerpáním, zda používají kompenzační pomůcky a jestli jsou pro ně dostatečné nebo zda využívají pomoc pečující osoby.

Z Tabulka 1, která je přiložena níže, je zřejmé, že celkový počet zdravotně postižených osob v ČR činí 1 151 900. Tudíž se zde potvrzuje kvalifikovaný odhad 10 % obyvatel, který zmiňuje Michalík a kol. (2011, str. 31). Nicméně údaje z šetření z roku 2018 nezahrnují informace o dětech se zdravotním postižením ve věku 0 až 14 let a o osobách, které nežijí v soukromých domácnostech.

**Tabulka 1: OZP podle pohlaví a věku**

Věková skupina (v letech)	Počet (v tis.)			Podíl na populaci (%)			Struktura podle pohlaví (%)			Struktura podle věku (%)		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
15–34	64,6	35,6	29,0	2,8	3,0	2,6	100,0	55,1	44,9	5,6	7,0	4,5
35–49	136,6	64,5	72,1	5,7	5,4	5,9	100,0	47,2	52,8	11,9	12,6	11,2
50–64	313,6	154,7	158,9	15,8	15,6	16,0	100,0	49,3	50,7	27,2	30,3	24,8
65–79	415,9	191,7	224,3	25,6	25,8	25,5	100,0	46,1	53,9	36,1	37,5	35,0
80 a více	221,2	64,4	156,7	56,4	44,1	63,8	100,0	29,1	70,8	19,2	12,6	24,4
Celkem	1 151,9	510,9	641,0	13,2	12,0	14,4	100,0	44,4	55,6	100,0	100,0	100,0

Zdroj: upraveno podle ČSÚ, 2022, str. 34

## 2.1 Definice pojmu

Definici pojmu „osoba se zdravotním postižením“ vymezují jednotlivé zákony. Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v ustanovení § 67. Podle tohoto ustanovení OZP jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:

- „a) invalidními ve třetím stupni,
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni,
- c) zdravotně znevýhodněnými.“ (Zákony pro lidi, 2021a).

Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění v ustanovení § 39 řeší pracovní schopnosti jedince a klasifikuje stupně závislosti. Pojištěnec je invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %. Pokud pracovní schopnost pojištěnce poklesla nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně. Pokles pracovní schopnosti v rozmezí nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, pak se jedná o invaliditu druhého stupně. Jestliže ale pracovní schopnost jedince poklesla nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.

Pracovní schopností se rozumí schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem. Při určování poklesu pracovní schopnosti se vychází ze zdravotního stavu pojištěnce doloženého výsledky funkčních vyšetření. Dalším hlediskem z pohledu

legislativy je úhel závislosti člověka na pomoci jiné osoby. Závislost se také uvádí ve stupních:

I. stupeň – lehká závislost

II. stupeň – středně těžká závislost

III. stupeň – těžká závislost

IV. stupeň – úplná závislost.

V návaznosti na stupeň zdravotního postižení se odvíjí i podpora a pomoc prostřednictvím sociální politiky státu (Zákony pro lidi, 2021b).

Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách v ustanovení § 7 řeší poskytování příspěvků na péči, která se poskytuje osobám závislým na pomoci jiné fyzické osoby. Nárok na příspěvek má osoba, která z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu potřebuje pomoc jiné fyzické osoby při zvládnání základních životních potřeb v rozsahu stanoveném stupněm závislosti. Pro uznání závislosti v příslušné základní životní potřebě musí existovat příčinná souvislost mezi poruchou funkčních schopností z důvodu nepříznivého zdravotního stavu a pozbytím schopnosti zvládat základní životní potřebu v přijatelném standardu (Zákony pro lidi, 2021c).

Novosad (2011, str. 66) uvádí: „Člověk s postižením přijímá životní situaci jako výzvu k překonání svízelné či nepřijatelné situace a jako podnět k prokázání toho, že má stejné předpoklady k osobnímu i společenskému uplatnění jako jeho vrstevníci. Přítomnost není ani tak podstatná, zda se mu podaří dosáhnout všech vytyčených cílů, ale zásadní je spíše sama snaha, úsilí, cílená a smysluplná a respektu hodná aktivita.“ Ve skutečnosti, ale ne každá osoba své postižení takto snadno a uvědoměle přijímá.

## **2.2 Prokazování statutu osob se zdravotním postižením**

Červinka a kol. (2009, str. 12-13) uvádí: „Plně invalidní osoba prokazuje svůj statut rozhodnutím České správy sociálního zabezpečení nebo potvrzením okresní (Pražské) správy sociálního zabezpečení o tom, že byla uznána osobou plně invalidní, nebo rozhodnutím o přiznání plného invalidního důchodu. Částečně invalidní osoba prokazuje svůj statut osoby se zdravotním postižením rozhodnutím nebo potvrzením České správy sociálního zabezpečení o tom, že byla uznána osobou částečně invalidní, nebo Rozhodnutím o přiznání částečného invalidního důchodu nebo potvrzením o částečné invaliditě.“

## **2.3 Druhy postižení**

Novosad (2011, str. 90) uvádí, že v českém prostředí užívaný výraz „zdravotní postižení“ vypovídá o tom, že je nějak narušeno zdraví, resp. ona zmiňovaná somatopsychická, duchovní a sociální integrita člověka. Označuje tedy fakt, že je porušena, omezena či znemožněna, tzn. postižena nějaká funkce, schopnost nebo výkon v nějaké činnosti, primárně odkazuje jak na poruchu, orgánovou vadu a omezenou schopnost, tak na vliv tohoto omezení na život jedince. Na zdravotní postižení můžeme také nahlížet jako na postižení člověka, které nepříznivě ovlivňuje kvalitu jeho života, zejména schopnost navazovat a udržovat vztahy s lidmi a schopnost pracovat.

### **2.3.1 Mentální postižení**

Česká průmyslová zdravotní pojišťovna na svých webových stránkách zveřejňuje celkový přehled týkající se mentálního postižení. Uvádí zde, že „mentální postižení (retardace) je vývojová porucha, která postihuje všechny složky osobnosti (tělesnou, duševní a sociální). V různé intenzitě se dále projevuje snížení rozumových schopností. To se odráží na kvalitě vnímání, myšlení, představ, paměti, pozornosti a řečových schopnostech. Mentálně postižení jsou jednou z nejpočetnějších skupin mezi všemi zdravotně postiženými. Mentální postižení je zpravidla doprovázeno poruchou adaptace. Problémy s adaptací na prostředí souvisí také se zpomaleným, zaostávajícím vývojem a také s omezenými možnostmi vzdělávání. Příčiny mentální retardace můžeme rozdělit na vnitřní (endogenní) a vnější (exogenní) (ČPZP, Jsme jiní – lidé s mentálním postižením, 2021). Podrobnější popis vnitřních a vnějších příčin viz Příloha 1.

### **2.3.2 Fyzické (tělesné) postižení**

Za zdravotní postižení se považuje dlouhodobý nebo trvalý stav, jenž je charakteristický orgánovou či funkční poruchou, kterou již nelze veškerou léčebnou péčí zcela odstranit nebo významně zmírnit. Chronické onemocnění významně snižuje kvalitu života nemocného i jeho blízkých, omezuje jeho výkonnost, odolnost vůči zátěži a námaze a vede k nechtěnému utlumení fyzických aktivit. Tělesné (lokomoční,

pohybové) postižení znamená zejména omezení hybnosti až znemožnění pohybu. Některé formy, typy či druhy tělesného postižení se doplňují nebo překrývají. Tělesná postižení se rozlišují na vrozená a získaná. (Michalík a kol., 2011, str. 186-187) Podrobnější rozlišení tělesných postižení viz Příloha 2.

### **2.3.3 Kombinované postižení**

„Pojem kombinované postižení je v současném pojetí používán jako termín pro výskyt dvou a více vad. V odborné literatuře se můžeme setkat s termíny vícenásobné postižení, kombinované postižení a kombinované vady, ale také těžké zdravotní postižení či postižení více vadami. V cizojazyčné literatuře se nejčastěji používá termín multiple „disabilities“ (Jirásková, Harangová, 2015, str. 8). Kombinovaná postižení rozdělujeme na lehká vícenásobná postižení a těžká vícenásobná postižení. „Do první skupiny – tzv. lehce vícenásobně postižených – patří ti jedinci, kteří na základě výchovy a vzdělávání v běžných či speciálních školách jsou schopni relativně samostatně zvládat běžný život, integrovat se do společnosti. Probíhá u nich začlenění nebo částečné začlenění do daných životních podmínek a dosáhnou průměrné kvality života. Mohou získat kvalifikaci a jsou připraveni na pracovní zařazení, například i formou podporovaného zaměstnání. Do druhé skupiny – tzv. těžce vícenásobně postižených – jsou zařazováni jedinci, kteří na základě speciálně pedagogické péče jsou schopni zvládat pouze základní praktické životní situace, neobejdou se bez výrazné pomoci. Komunikační proces je narušen a je nutné ho vytvářet na principu alternativní a augmentativní komunikace“ (Jirásková, Harangová, 2015, str. 8).

### **2.3.4 Zrakové postižení**

Osoby se zrakovým postižením jsou lidé s různými druhy a stupni snížených zrakových schopností. Poškození zraku ovlivňuje činnosti v běžném životě a běžná optická korekce již nepostačuje. Zásadním problémem může být prostorová orientace, samostatný pohyb a komunikace zejména čtení a psaní. Ve společnosti dochází k zaměňování pojmů (těžce) zrakově postižený a nevidomý. Zrakové postižení zahrnuje lidi s různými druhy a stupni snížených zrakových schopností, a ne tedy každý, kdo je zrakově postižený, je současně nevidomý. Míra zrakového postižení se



měří pomocí tzv. Snellenových tabulek. ČR přijala klasifikaci zrakového postižení podle Světové zdravotnické organizace (WHO), viz Příloha 3.

Hošová, Hůrková, Michálek (2015, str. 5) rozlišují stupně zrakového postižení tak, aby si každý mohl představit tu danou míru zrakového postižení v porovnání se zdravým zrakem následovně:

„Nevidomí lidé skutečně většinou nevidí vůbec nic, někteří rozeznají světlo od tmy nebo mají klamné zrakové vjemy, které jim ale nic o okolním světě nevyprávějí.

Prakticky nevidomí lidé s určitou mírou nejistoty rozeznávají na vzdálenost menší než 1 metr ty předměty, které zdravé oko rozezná na vzdálenost 60 metrů. Řada prakticky nevidomých lidí má další omezení zraku (světloplachost, poruchy barvocitu, zúžené zorné pole aj.).

Silně slabozrací lidé rozeznávají na vzdálenost 1–3 metry předměty, které zdravé oko rozeznává na vzdálenost 60 metrů. Často bývá vidění silně slabozrakého člověka ještě více komplikováno např. úzkým zorným polem.“

### **2.3.5 Sluchové postižení**

Informační portál pro osoby se specifickými potřebami helpnet.cz na svých webových stránkách uvádí, že: „V ČR je zhruba 0,5 milionu nedoslýchavých a neslyšících lidí. Z nich převážnou část tvoří nedoslýchaví, jejichž sluch se zhoršil z důvodu věku. Zhruba 15 000 nedoslýchavých a neslyšících lidí se s vadou sluchu narodilo nebo jejich vada vznikla už v dětství. Lidé se sluchovým postižením netvoří jednodílnou skupinu. Existuje více druhů, typů a stupňů postižení sluchu. Způsoby komunikace jsou závislé i na dalších faktorech, jako je doba vzniku hluchoty, vliv školy, vliv rodiny či osobnostní předpoklady“ (Helpnet, Sluchové postižení, 2021).

Barvíková a kol. (2015, str. 9) uvádí, že: „Lidé s lehkou a střední nedoslýchavostí mívají obtíže se slyšením v hlučném prostředí nebo při sledování televize. Lidé se středně těžkou nedoslýchavostí již většinou potřebují sluchadla, aby hlasitě řeči dobře rozuměli. Jedinci s těžší vadou se bez sluchadel neobejdou. K dobrému rozumění jim pomáhá také odezírání. Těžší vady jsou patrné především v řečovém projevu a kvalitě komunikace. Úplnou hluchotu pomocí sluchadel korigovat nelze. Brání vývoji mluvené řeči a jedinci většinou komunikují prostřednictvím znakového jazyka.“

Podrobnější rozlišení sluchových vad podle místa vzniku a podle doby vzniku viz Příloha 4.

### **2.3.6 Další nespecifikovaná postižení**

Vzhledem k velkému množství různých druhů postižení, zde nebudou všechny blíže specifikovány. Zařadit sem můžeme také jakékoliv poruchy řečového ústrojí, kdy řečovou poruchou může být i špatné nacházení slov, zrychlená mluva nebo koktavost. Dále zde můžeme uvést civilizační nemoci a nemoci z povolání, které zásadně ovlivňují kvalitu života, a tak lze z pohledu legislativy na osoby trpící těmito nemocemi pohlížet jako na OZP. Jedná se zejména o diabetes melitus, psoriázu, epilepsii, cystickou fibrózu, metabolické poruchy, deformace, amputace, různé druhy syndromů, astma, AIDS, Alzheimerova nemoc, onkologická onemocnění a další (Novosad, 2011, str. 119-128)

### **3 Vzdelávání a výchova osob se zdravotním postižením**

Michalík a kol. (2011, str. 79) uvádí, že: „Od roku 2005 vztahy ve školství upravuje zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Podle tohoto zákona je pojímáno vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami a zejména uplatněním jejich práva na vzdělání pomocí specifických forem a metod a na vytvoření zvláštních podmínek, které jejich vzdělávání umožní. Podle důvodové zprávy k návrhu zákona: „je kladen důraz na rovnost vzdělávacích příležitostí pro všechny a odstranění překážek, které by tomu bránily, respektování vzdělávacích potřeb jednotlivců při vzdělávání, kvalitu vzdělávacího procesu. Zmínka je též o prostředí vzájemné úcty, respektu ke všem osobám a opatřeních proti projevům diskriminace a netolerance, pokud jde o přístup ke vzdělávání. Zároveň je tak zdůrazněno úsilí o zabezpečení přístupu ke vzdělávání dětem se speciálními vzdělávacími potřebami.“ Současná právní úprava nepočítá se samostatným právním vymezením škol dříve označovaných jako „speciální školy.“ Z právního hlediska se tyto školy staly školami druhově vymezenými s tím, že zvláštním typem základní školy zůstává pouze základní škola speciální, zřizovaná pro žáky s těžkým mentálním postižením, s více vadami a autismem. Bývalá zvláštní škola je základní školou (ovšem s dovětkem podle vyhlášky ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy (MŠMT) – praktickou) a pomocná škola se stala základní školou speciální.“

#### **3.1.1 Právo na vzdělání**

V rámci pravidla rovného přístupu je vzdělání chápáno jako základní lidské právo, které je zakotveno v Listině základních práv a svobod v hlavě 4, článku 33 (Zákony pro lidi, 2022d). Krhutová et al. (2005, str. 50-51) uvádí: Nový školský zákon č. 561/2004 Sb. přinesl v § 16 pokus o definici dítěte se zdravotním postižením pro účely vzdělávání. Podle zákona je:

- Dítětem, žákem a studentem se speciálními vzdělávacími potřebami je osoba se zdravotním postižením, zdravotním znevýhodněním nebo sociálním znevýhodněním.

- Zdravotním postižením je pro účely tohoto zákona mentální, tělesné, zrakové nebo sluchové postižení, vady řeči, souběžné postižení více vadami, autismus a vývojové poruchy učení nebo chování.
- Zdravotním znevýhodněním je pro účely tohoto zákona zdravotní oslabení, dlouhodobá nemoc nebo lehčí zdravotní poruchy vedoucí k poruchám učení a chování, které vyžadují zohlednění při vzdělávání.

Zákon zakotvuje právo dětí, žáků a studentů se zdravotním postižením (speciálními vzdělávacími potřebami) na vzdělávání, jehož obsah, formy a metody odpovídají jejich vzdělávacím potřebám a možnostem, na vytvoření nezbytných podmínek, které toto vzdělávání umožní, a na poradenskou pomoc školy a školského poradenského zařízení. Mají právo bezplatně užívat při vzdělávání speciální učebnice a speciální didaktické a kompenzační učební pomůcky poskytované školou.

### **3.1.2 Školská vzdělávací zařízení pro osoby zdravotně postižené**

V ČR je realizováno vzdělávání zdravotně postižených žáků v soustavě škol a zařízení, částečně i ve specializovaných institucích. Vzdělávání může probíhat v běžné základní škole, v tomto případě se pak jedná o integraci, nebo v systému škol samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením – ve speciální škole. Vzdělávání je zajišťováno dle směrnice MŠMT k integraci dětí a žáků se speciálními vzdělávacími potřebami do škol a školských zařízení s č.j.: 13 710/2001-24 ze dne 6. 6. 2002.

### **3.1.3 Poradenská zařízení v oblasti vzdělávání**

Uzlová (2010, str. 103) uvádí: „Školská poradenská zařízení, pedagogicko-psychologické poradny (PPP) a speciálně pedagogická centra (SPC), zajišťují pro děti, žáky a studenty se zdravotním postižením, ale i pro ostatní žáky, jejich rodiče (zákonné zástupce) a školy diagnostické a poradenské služby, poskytují odborné speciálně pedagogické a metodické vedení učitelům a asistentům pedagoga a dávají doporučení ke způsobu a formám vzdělávání žáků se speciálními vzdělávacími potřebami. Jejich doporučení je nezbytnou součástí žádosti ředitele školy o povolení zřídit místo asistenta pedagoga a přidělení finančních prostředků na něj.“ V rejstříku škol a školských zařízení na webových stránkách MŠMT najdeme v současnosti 47 pedagogicko-psychologických poraden a 109 speciálně pedagogických center.

## 4 Trh práce

Vlček (2016, str. 215) posuzuje trh práce z odborného hlediska takto: „Práce je v ekonomické teorii chápána jako cílově zaměřená hospodářská činnost člověka. Práci jako výrobní faktor nabízejí na trhu práce lidé (domácnosti) a na straně poptávky vystupují firmy. Trh práce je asymetrický, protože subjekty na straně nabídky práce mají menší možnost volby než firmy, které práci poptávají. Vyplývá to z podstaty směňování zboží – práce. Její nositel – člověk pracuje proto, aby si zajistil uspokojování svých potřeb, které jsou neodkladné. Při nabídce práce je člověk ovlivňován substitučním a důchodovým efektem změny mzdové sazby. Na situaci na trhu práce mají vliv nejen lidé a firmy, ale i stát a odbory. Motivace lidí k práci má také sociální rozměr, protože práce spojuje jednotlivce se společností. Pracovní činnost umožňuje lidem rozvíjet potenciál svých osobností a přináší jim pocit vnitřního uspokojení. Lidé pracují i proto, aby získali určité společenské postavení.“

### 4.1 Nezaměstnanost

Největší webový portál o osobních financích Peníze.cz na svých webových stránkách pojem nezaměstnanost popisuje takto: „Ne každý člověk, který není zaměstnaný, se počítá za nezaměstnaného. V zaměstnaneckém poměru nejsou třeba živnostníci, podnikatelé, rentiéři, důchodci či třeba rodiče na rodičovské dovolené. Za nezaměstnaného se nepovažuje ani člověk, který si zaměstnání nehledá. Zjednodušeně řečeno: nezaměstnaný je v Česku ten, kdo je registrovaný na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Takový má po určitou dobu většinou nárok na podporu v nezaměstnanosti. Nezaměstnanost se dá měřit nejrůznějšími způsoby. V Česku jsou základní dva, jeden používá ČSÚ, druhý Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). ČSÚ používá definici nezaměstnanosti podle Mezinárodní organizace práce. Podle ní se za nezaměstnané považují všechny osoby starší patnácti let, které nebyly v daném období zaměstnané, byly připraveny k nástupu do práce nejpozději do čtrnácti dnů a v posledních čtyřech týdnech aktivně hledaly práci. Takto vykazovaná míra nezaměstnanosti se nazývá obecná míra nezaměstnanosti. Častěji se setkáváme s mírou nezaměstnanosti podle MPSV. Do konce roku 2012 se počítal ukazatel zvaný registrovaná míra nezaměstnanosti, ten byl ale – prý jako nepříliš

přesný – od začátku roku 2013 nahrazen novým, nižším ukazatelem, zvaným podíl nezaměstnaných osob. Podpora v nezaměstnanosti se počítá z předchozího čistého příjmu, má ovšem strop ve výši 0,58násobku průměrné mzdy v ekonomice. Lidem do padesáti let věku se poskytuje podpora po dobu pěti měsíců, lidem mezi 50 a 55 lety se podpora vyplácí osm a lidem nad 55 let jedenáct měsíců. První dva měsíce se podpora vyplácí ve výši 65 procent předchozího čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, na další dva měsíce klesá na 50 procent, pak na 45 procent. Člověk, který však opouští zaměstnání bez vážné příčiny, na dohodu, má po celou dobu nárok na podporu pouze ve výši 45 procent“ (Peníze.cz, Nezaměstnanost, 2022). Rozlišujeme několik druhů nezaměstnanosti, a to dobrovolnou, strukturální, cyklickou, sezónní a frikční. Podrobný rozpis viz Příloha 5.

## **4.2 Trh práce se zaměřením na OZP**

Zákon o zaměstnanosti řeší v celé třetí části práva a povinnosti při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V § 67 odst. 1 zákona o zaměstnanosti se uvádí: „Fyzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen „osoby se zdravotním postižením“) se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.“ Na zaměstnávání OZP v ČR se zejména podílí MPSV a jednotlivé ÚP, tedy tzv. státní sektor. Nicméně v ČR je mnoho neziskových organizací, obecně prospěšných organizací nebo občanských sdruženích, které také pomáhají OZP v integraci nejen na pracovní trh, a tak můžeme tyto instituce označit jako nestátní sektor. Komendová (2009, str. 140) uvádí: „Za provedení práva OZP na zvláštní ochranu v pracovních vztazích lze považovat i zvýšenou ochranu v souvislosti s jejich zaměstnáváním podle zákona o nezaměstnanosti. Ta se projevuje zejména v povinnosti úřadů práce věnovat zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání, kteří jsou OZP, povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu a poskytováním příspěvků zaměstnavatelům zaměstnávajícím OZP. Kromě obecných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti upravuje zákon o zaměstnanosti specifické způsoby podpory určené pouze pro zaměstnavatele zaměstnávající OZP.“

Následující Tabulka 2 uvádí počty zaměstnaných OZP pracujících na plný nebo částečný úvazek a také počty nepracujících OZP.

**Tabulka 2: OZP podle pracovního úvazku, pohlaví a věku v roce 2018**

Statistika pracujících a nepracujících OZP	Pohlaví		Z toho věková skupina 20–64 let			Celkem
	muži	ženy	20-49 let	50-64 let	20-64 let celkem	
	absolutní počet v tis.					
Pracující	111,5	103,0	90,1	112,7	202,8	214,5
na plný úvazek	84,8	57,2	62,5	73,5	136,0	142,0
na částečný úvazek	26,7	45,8	27,5	39,2	66,8	72,5
Nepracující	399,4	538,0	104,9	201,0	305,9	937,4
Celkem	510,9	641,0	195,0	313,6	508,7	1151,9
	struktura v %					
Pracující	21,8	16,1	46,2	35,9	39,9	18,6
na plný úvazek	16,6	8,9	32,1	23,4	26,7	12,3
na částečný úvazek	5,2	7,1	14,1	12,5	13,1	6,3
Nepracující	78,2	83,9	53,8	64,1	60,1	81,4
Celkem	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Zdroj: upraveno podle ČSÚ, 2022, str. 65

Ve výše zmíněném statistickém šetření bylo také dotazováno, na jakých pozicích jsou OZP zaměstnáváni. V

**Tabulka 3** můžeme sledovat, na jakých pozicích jsou OZP v ČR zaměstnávány.

**Tabulka 3: Pracující OZP podle trhu práce a druhu pracovního místa**

Druh pracovního místa	Trh práce		Celkem
	volný	chráněný	
	absolutní počet v tis.		
Místo pro osobu se zdravotním postižením	8,8	16,8	25,6
Běžné pracovní místo	188,9	X	188,9
Celkem	197,7	16,8	214,5
	struktura v %		
Místo pro osobu se zdravotním postižením	4,1	7,8	11,9
Běžné pracovní místo	88,1	X	88,1
Celkem	92,2	7,8	100,0

Zdroj: upraveno podle ČSÚ, 2022, str. 66

#### **4.2.1 Zákonná povinnost zaměstnavatelů v souvislosti se zaměstnáváním OZP**

Zákonné povinnosti zaměstnavatelů vůči OZP jsou uvedena v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. V § 68 odst. 1 tohoto zákona se uvádí, že: „Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby podle tohoto zákona. Evidence obsahuje identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením, a údaje o poskytování pracovní rehabilitace“ (Zákony pro lidi, 2021a).

Z toho vyplývá, že ÚP disponuje počty OZP, kteří chtějí pracovat, a nabízí je zaměstnavatelům na volném trhu práce či chráněném trhu práce. Zákon o zaměstnanosti stanovuje ve svých ustanoveních § 79–83 práva a povinnosti zaměstnavatelů a spolupráce s ÚP.

Další povinností vyplývající z § 81 zákona o zaměstnanosti je stanovení povinného podílu zaměstnávání OZP u zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců. Tito zaměstnavatelé jsou povinni zaměstnávat OZP ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %. Tuto povinnost lze plnit několika způsoby:

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru,
  - b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými ÚP uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele (§ 78), nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od OZP, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo
  - c) odvodem do státního rozpočtu,
- nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c)“ (Zákony pro lidi, 2021a).



## 5 Úřad práce

ÚP ČR je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. ÚP ČR byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky. MPSV řídí ÚP ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem.

ÚP ČR tvoří generální ředitelství, krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky“). Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště, která přímo spolupracují s občany. Kontaktní pracoviště plní v oblasti **zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání** např. tyto úkoly: sleduje databázi a podává informace o volných pracovních místech a aktualizuje je; vede evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání; rozhoduje o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a o vyřazení z této evidence; vyhledává uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených vhodné pracovní uplatnění; projednává s uchazeči včetně zdravotně postižených možnosti pracovního uplatnění na společensky účelných pracovních místech, při veřejně prospěšných pracích a jedná s nimi o možnostech rekvalifikace a provádí v těchto oblastech průzkum zájmu uchazečů; ve spolupráci s krajskou pobočkou se podílí na sociálně právním a profesním poradenství v oblasti zaměstnanosti, vypracovává a sjednává individuální akční plány.

Kontaktní pracoviště plní v oblasti **podpory v nezaměstnanosti** např. následující úkoly: rozhoduje ve správním řízení zejména o přiznání podpory v nezaměstnanosti, při rekvalifikaci, o její výši; rozhoduje ve správním řízení o přiznání kompenzace odstupného dle § 44b zákona o zaměstnanosti; zpracovává řádné a mimořádné výplaty podpor v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci; vydává uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených a určeným orgánům potvrzení, vymezená platnou právní úpravou, o vedení v evidenci a příp. poskytování podpory v nezaměstnanosti (ÚP ČR, 2022a).

## **5.1 Politika zaměstnanosti OZP**

Obecným názorem většiny obyvatel ČR je právo na práci či jeho realizace formou účasti občana na trhu práce, což je jednou z nejdůležitějších podmínek pro zajištění kvality života. A nemusí se to týkat pouze ekonomické podstaty věci, i když je pro každého z nás stěžejní. Nicméně OZP tvoří specifickou skupinu, která své pracovní uplatnění na trhu práce hledá stále obtížněji. A nejedná se o problém pouze v rámci České republiky, ale i celoevropský až celosvětový. Nicméně můžeme porovnat státy Evropské unie (EU) a ČR při zaměstnávání OZP na tzv. částečný úvazek, kdy ČR využívá tuto možnost v 4,8 % proti 18 % EU (Michalík a kol., 2011, str. 70-71).

Nicméně stát podporuje zaměstnávání OZP prostřednictvím různých pobídek či daňových úlev, aby zajistil vyšší zaměstnanost této specifické skupiny obyvatel.

### **5.1.1 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP**

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v § 75 řeší problematiku příspěvku na zřízení pracovního místa pro OZP. Jedná se o takové místo, které zaměstnavatel účelově zřídil pro OZP na základě písemné dohody uzavřené s ÚP, a tak může ÚP poskytnout zaměstnavateli příspěvek, ale v tom případě je nezbytné, aby tato pozice byla obsazena po dobu 3 let. Tento příspěvek může činit max. osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením max. dvacetinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně (Zákony pro lidi, 2021a).

### **5.1.2 Chráněný trh práce a dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce**

Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými ÚP uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá v rámci místní působnosti krajské pobočky ÚP, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou. Dohodu o uznání zaměstnavatele lze se zaměstnavatelem uzavřít za zákonem stanovených podmínek (ÚP, 2022b).

### **5.1.3 Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP**

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP může ÚP poskytnout na základě písemné dohody uzavřené se zaměstnavatelem, který zaměstnává v pracovním poměru OZP.

Tento příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně. Roční výše příspěvku může činit nejvýše 48000,- Kč na jednu OZP (Zákony pro lidi, 2021a).

### **5.1.4 Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce**

Poskytování tohoto příspěvku je řešeno v zákoně o zaměstnanosti v § 78. Zaměstnavateli, který s ÚP práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, může být poskytnut příspěvek na podporu zaměstnávání OZP formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Pro poskytování příspěvku je příslušná krajská pobočka ÚP, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel. Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy

na zaměstnance v pracovním poměru, který je OZP, a to včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

Zaměstnavatel může navýšit tento výše uvedený příspěvek o další náklady, a to zejména o mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, nebo náklady na zajištění pracovních asistentů v případě, že se nejedná o zaměstnance téhož zaměstnavatele. Dále to mohou být náklady na dopravu spojené se zaměstnáváním OZP. Jedná se zejména o dopravu zaměstnanců, kteří jsou OZP, na pracoviště a z pracoviště, nebo na dopravu materiálu a hotových výrobků. Poslední skupinou nákladů, o které si může zaměstnavatel navýšit příspěvek, jsou náklady na přizpůsobení provozovny. Mohou to tedy být náklady na pořízení a ověření počítačového programového vybavení pro zaměstnávání OZP, nebo náklady na přizpůsobení a pořízení pomocných technologických zařízení používaných zaměstnanci, kteří jsou OZP. Mohou to být náklady na pořízení komunikačních a orientačních pomůcek, nebo náklady na přizpůsobení hygienických, tepelných, světelných nebo hlukových podmínek OZP, nebo výstavbu či rozšíření provozů potřebných pro zaměstnávání OZP, včetně nákladů na počítačové vybavení.

Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele adresované ke krajské pobočce ÚP (Zákony pro lidi, 2021a).

### **5.1.5 Sleva na dani z příjmu**

Tuto problematiku řeší zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů v § 35. Fyzické i právnické osoby, které zaměstnávají OZP, si mohou snížit daň z příjmu za příslušné zdaňovací období o 18 000 Kč za každého zdravotně postiženého a o 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením.

Slevy na dani patří také poplatníkům daně z příjmu fyzických osob. Zvýhodnění v oblasti daně příjmu ze závislé činnosti, mezi kterou patří i pracovněprávní vztah, vychází zejména z ustanovení § 35b a zákona o daních z příjmů. Základní sleva na invaliditu ve výši 2 520 Kč je poplatníkovi přiznána, pokud poplatník pobírá invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění. Rozšířená sleva na invaliditu ve výši 5 040 Kč

je poplatníkovi přiznána, pokud je poplatník uznán pro invaliditu třetího stupně nebo jiný důchod z důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění. Poplatníkovi, který je držitelem průkazu ZTP/P se daň z příjmu snižuje za zdaňovací období o 16 140 Kč (Komendová, 2009, str. 150).

### **5.1.6 Pracovní rehabilitace**

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky ÚP a hradí náklady s ní spojené, protože OZP mají právo na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Krajská pobočka ÚP v součinnosti s OZP sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce. Následně je s OZP uzavřena písemná dohoda o zabezpečení pracovní rehabilitace (Zákony pro lidi, 2021a).

### **5.1.7 Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost**

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost OZP zahrnuje zejména přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů; přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy. Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování OZP na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.

Příprava k práci OZP se provádí:

- a) na pracovištích jejího zaměstnavatele individuálně přizpůsobených zdravotnímu stavu této osoby; příprava k práci může být prováděna s podporou asistenta,

- b) na pracovních místech pro OZP,
- c) ve vzdělávacích zařízeních státu, územních samosprávných celků, církví a náboženských společností, občanských sdružení a dalších právnických a fyzických osob.

O přípravě k práci uzavírá ÚP s OZP písemnou dohodu a dokladem o absolvování přípravy k práci je osvědčení, které vydává právnická či fyzická osoba, u níž byla příprava k práci prováděna. OZP nepobírající dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží po dobu účasti na přípravě k práci na základě rozhodnutí krajské pobočky ÚP podpora při rekvalifikaci. (Zákony pro lidi, 2021a).

### **5.1.8 Seberealizace OZP**

Novosad, 2011, str. 40-42 uvádí, že základní stránkou lidské bytosti je být činný, tvořivý, tedy cíleným jednáním realizovat nejprve v duchu navržený plán. Práce je tedy prostředkem pro dosažení navržených plánů. Může se tedy jednat o zajištění finančních příjmů a uspokojení potřeb, zajištění pocitu soběstačnosti, ale zároveň užitečnosti. Může to také znamenat, že se člověk začlení do určité skupiny osob se stejným zaměřením díky své pracovní pozici, která přináší také určitý díl společenské prestiže. Uplatnění na trhu práce OZP je daleko obtížnější a předpokladem úspěšnosti je správná lokalizace, podchycení a rozvinutí těch vloh a schopností jedince, které nejsou omezeny nebo deformovány poruchou, nemocí či úrazem.

Zaměstnání je tedy prostředkem pro seberealizaci, a významné je zejména z následujících důvodů:

- existenční a materiální přínos,
- rozvojový a tvořivý přínos,
- kooperační a socializační přínos,
- estetický a kulturní přínos,
- relaxační přínos.

Podrobnější charakteristika důvodů OZP pracovat – viz Příloha 6.

## PRAKTICKÁ ČÁST

### 6 Vlastní šetření

#### 6.1 Charakteristika Středočeského kraje

Středočeský kraj je velikostí, počtem obcí i obyvatel největším krajem ČR. Jeho rozloha k 31. 12. 2020 činila 10 928 km<sup>2</sup> a zabírala téměř 14 % území ČR, a tak byla přibližně dvakrát větší, než je průměrná rozloha kraje v České republice. Kraj zcela obklopuje hlavní město Prahu, která není jeho součástí, a sousedí téměř se všemi českými kraji kromě Karlovarského a moravských krajů. Území kraje je rozděleno na 12 okresů s 10 okresními městy. Nezaměstnanost je dlouhodobě nižší proti republikovému průměru. K 31. 12. 2020 byl podíl nezaměstnaných osob v kraji 3,52 %. Stále existují rozdíly v nezaměstnanosti uvnitř kraje, které jsou ovlivněné opět blízkostí hlavního města. Nejvyšší hodnoty v rámci kraje dosáhla nezaměstnanost v okrese Kladno 4,77 % a nejnižší v okrese Praha-východ 2,03 %, která se tak zapsala mezi okresy s nejmenší nezaměstnaností v ČR (ČSÚ, 2022a).

##### 6.1.1 Charakteristika regionu Nymbursko

Okres Nymburk se územně rozkládá ve východní části Středočeského kraje v Polabské nížině. Na severu sousedí s okresem Mladá Boleslav a Jičín, na východě hraničí s královéhradeckým krajem, na západě s okresem Praha-východ a jižním sousedem je Kolínsko. Rozloha nymburského okresu činí 846 km<sup>2</sup>. K 1. 1. 2021 byl evidován celkový počet obyvatel ve výši 101,5 tisíc. Tímto počtem obyvatel, který představuje 7,3 % obyvatel kraje, ale i hustotou zalidnění 119,4 obyvatel na km<sup>2</sup> patří Nymbursko k podprůměrným okresům kraje. Okres se člení na 3 správní obvody obcí s rozšířenou působností (Nymburk, Poděbrady, Lysá nad Labem) a 5 správních obvodů obcí s pověřeným obecním úřadem (Nymburk, Poděbrady, Lysá nad Labem, Sadská, Městec Králové).

K 31. 12. 2020 bylo v rámci okresu Nymburk evidováno 2 942 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, což činí 9,5 % dosažitelných uchazečů v celém kraji. Podíl nezaměstnaných osob činil 4,59 %, což představovalo třetí nejvyšší nezaměstnanost mezi okresy kraje (ČSÚ, 2022b).

## **6.1.2 Charakteristika regionu Kolína**

Okres Kolín leží ve východní části Středočeského kraje a zaujímá protáhlý tvar směřující od západu k východu. Na východě sousedí s okresy Hradec Králové a Pardubice. Na severu hraničí s okresem Nymburk, západní hranici tvoří s okresem Praha-východ a na jihu s Kutnou Horou. Rozloha tohoto regionu zaujímá 748 km<sup>2</sup>. K 1. 1. 2021 byl evidován počet obyvatel ve výši 104 tisíc. Počtem obyvatel tak představuje 7,4 % obyvatel kraje, a hustotou zalidnění 139,7 obyvatel na km<sup>2</sup> patří k průměrným okresům kraje (ČSÚ, 2022c).

## **6.2 Individuální rozhovory**

### **6.2.1 Individuální rozhovor se zaměstnavateli**

V hloubkových rozhovorech jsem se zaměřila na organizace zřizované veřejnou či státní organizací a na soukromé firmy. Cílem bylo zjistit, zda zaměstnávají OZP, zda jim museli upravit jejich pracovní prostředí či podmínky dle jejich postižení, nebo zda využívají nějaké příspěvky související se zaměstnáváním OZP. Ve vybraném regionu jsem tedy zvolila město Poděbrady, které zřizuje městskou knihovnu, kde je zaměstnancem 1 OZP. Tato knihovna poskytuje veřejné knihovnické a informační služby podle zákona č. 257/2001 Sb. knihovní zákon. Jedná se o knihovnu, která zajišťuje zejména výpůjční služby absenční i prezenční, meziknihovní výpůjční služby, reprografické služby, wifi, služby online – online katalog, objednávky, prodlužování výpůjčky, bibliobox pro vracení knih nebo naopak disponuje výdejním knihoboxem, sloužícím k vyzvedávání zápůjček. Zároveň knihovna slouží jako kulturně vzdělávací centrum, kde se zajišťuje odborný program nejen pro děti, ale i dospělé, nebo se zde konají různé výstavy či besedy. Rozhovor proběhl v lednu 2022 a respondenty byla vedoucí knihovny a handicapovaný zaměstnanec, kteří chtějí zůstat v anonymitě. Starosta města Poděbrady souhlasil s provedením hloubkového rozhovoru s vybranými zaměstnanci.

Druhá knihovna, kde jsem provedla hloubkové rozhovory, byla Městská knihovna Kolín, zřizovaná městem Kolínem. Náplň činnosti je shodná s činností knihovny v Poděbradech. V říjnu 2000 byla tato knihovna oceněna titulem Knihovna roku 2000 za oblast Čechy. Jako v Poděbradech, i tato knihovna se zapojuje také do řady



celorepublikových projektů pro veřejnost – např. Noc s Andersenem, Den pro dětskou knihu nebo Bookstart. V současnosti jsou zde zaměstnány 2 OZP. Rozhovor proběhl se souhlasem ředitelky v únoru 2022 a respondenty byly 2 pracovnice knihovny, které chtějí zůstat v anonymitě.

Další rozhovor proběhl v únoru 2022 s jednatelem reklamní agentury v Poděbradech, který by mohl zaměstnávat OZP, ale za dobu existence společnosti se do žádného výběrového řízení nepřihlásil žádný OZP, nicméně svou činností pomáhají v projektu Sociální automobil, kdy se snaží o vytvoření, zdokonalení a obnovení vozového parku v ústavech a zařízeních, která svou činností zaměřuje na výchovu, vzdělání, rehabilitaci a integraci zdravotně, mentálně či jinak hendikepovaných lidí.

Jednotlivé respondenty jsem označila písmeny A-C. Otázky pro individuální rozhovor jsou uvedeny v Příloha 7. Autentický přepis rozhovoru se zaměstnavateli OZP je uveden v Příloha 8.

### **6.2.2 Individuální rozhovor se zaměstnanci**

Rozhovory byly provedeny se zaměstnanci knihovny v Poděbradech a v Kolíně. Dalším respondentem byl pracovník jedné soukromé nejmenované společnosti, která se zabývá výrobou invalidních vozíků a zároveň dodávají na trh kompenzační a rehabilitační pomůcky. Rozhovory proběhly v únoru 2022, všichni respondenti si přáli zůstat v anonymitě. Respondenty byly 2 ženy a 1 muž. Na počátku rozhovoru byli všichni seznámeni s průběhem rozhovoru a byli ujištěni o anonymitě. Po zodpovězení připravených otevřených otázek jim bylo umožněno, aby případně doplnili další informace, které považují za důležité. Cílem těchto rozhovorů bylo zjištění, zda jednotliví respondenti pracují v oboru, ve kterém se vyučili, nebo zda někdy využili služeb ÚP, zda využívají nějaké výhody či v čem spatřují největší problémy při zaměstnávání OZP.

Jednotlivé respondenty jsem označila písmeny A-C. Otázky pro individuální rozhovor se zaměstnanci jsou uvedeny v

Příloha 9. Autentický přepis rozhovoru se zaměstnanci je uveden v Příloha 10.

### **6.2.3 Vyhodnocení individuálních rozhovorů**

Respondenti vnímají zaměstnávání OZP a podporu zaměstnanosti jako nedostatečnou a motivace zaměstnavatelů jako nízkou. Domnívám se, že značný podíl na nezájmu zaměstnavatelské strany má spíše malá propagace státu vůči potencionálním zaměstnavatelům. Většina zaměstnanců se musí v průběhu svého zaměstnání průběžně vzdělávat a u ekonomů či účetních firem to platí dvojnásob. Zde je vidět absenci znalostí problematiky zaměstnávání OZP a s tím plynoucí výhody pro zaměstnavatele. Nicméně kdo chce, tak potřebné informace poměrně snadno najde.

Dále z rozhovorů vyplynulo, že při zaměstnávání svých zaměstnanců přihlíží ke zdravotnímu stavu, ale nemají problém se zaměstnáním OZP, pokud přijetí OZP není spojeno s vynaložením finančních prostředků na úpravu daného pracovního místa nebo s nemožností konkrétní místo upravit, a to zejména z hlediska celé firmy či společnosti. Přizpůsobení vlastního pracovního místa (vybavení kanceláře nábytkem) není z pohledu zaměstnavatelů tak zásadní. Při zaměstnávání OZP záleží zejména na druhu postižení, může tedy docházet k situacím, kdy zaměstnavatelé raději OZP nezaměstnávají, protože se domnívají, že jejich zdravotní stav neumožní se plnohodnotně věnovat práci, nebo že jejich zdravotní stav není stabilní a při náhlém zhoršení by mohlo dojít k výpadku pracovní síly, které by mohlo vést k narušení chodu firmy či společnosti. Museli by tak hledat nového zaměstnance, a to s výhledem, že se bude jednat jen o zástup za nemoc, což pro zájemce o zaměstnání není tak zajímavé, když vlastně přesně neví, jak dlouho bude moci pracovat a do budoucna bude čelit situaci, kdy bude muset své zaměstnání opustit a hledat si nové.

Respondenti, kteří jsou pracující OZP, se shodují na potřebě zařízení podpůrných skupin či sdružení, které se zaměřují na OZP. Chráněná dílna je vhodnou kombinací jak z hlediska možnosti zaměstnání OZP, ale také jako pomoc při řešení různých situací, se kterými se OZP setkávají a nedokážou si s nimi poradit sami. Nicméně v chráněných dílnách pracují OZP, kteří mívají mentální či smyslová postižení, které jim neumožňuje vykonávat práci v běžných podmínkách. Zde je patrný rozdíl mezi tělesně postiženými, kteří většinou mohou být zaměstnání na běžných pracovních

pozicích, jen vyžadují nějakou dílčí úpravu pracovního prostředí. Všichni se také shodli na názoru, že práce je pro ně zásadní, a to zejména z hlediska finančního, protože je mnoho OZP, kteří nedosáhnou na plný invalidní důchod a musí pracovat z důvodu zajištění své rodiny. Nicméně všechny práce baví a naplňuje je, a tak jsou psychicky stabilní a jsou plnohodnotně začleněni do společnosti. Mnohdy nevyužívají i různé výhody, které by čerpat mohli, ale pocit hrdosti na sebe, že se o sebe dokáží postarat z větší části sami, je pro ně důležitější.

### **6.3 Dotazníkové šetření**

V rámci zpracování praktické části jsem provedla i šetření pomocí dvou dotazníků, které byly veřejně sdíleny mezi uživateli internetu. První dotazník jsem zaměřila na širokou veřejnost a jejich povědomí o zaměstnávání OZP v ČR. Druhý dotazník jsem již směřovala na zaměstnavatele z řad obecních úřadů a soukromých firem či jiných druhů společností, abych mohla provést relevantní komparaci výsledků, zda se zde výrazně projeví rozdíl mezi zaměstnáváním OZP u soukromých firem či společností, které jsou flexibilnější nebo tzv. veřejnou správou, kterou zřizuje sám stát a měl by tedy jít příkladem při zaměstnávání OZP, když všeobecně zaměstnávání OZP podporuje.

#### **6.3.1 Dotazníkové šetření – Handicapovaní mezi námi**

Dotazník navštívilo celkem 141 respondentů, ale dotazník jich vyplnilo 104. Úspěšnost vyplnění je tedy 74 %. Dotazník byl zaměřen na všeobecné povědomí společnosti o OZP ve společnosti. Respondenti odpovídali celkem na 11 otázek, které jsou uvedeny v Příloha 11. Počáteční otázky byly směřovány na pohlaví, věk či vzdělání respondentů. Více odpovědělo mužů, přičemž průměrný věk činil 35-50 let a jednalo se zejména o středoškolsky a vysokoškolsky vzdělané respondenty. Další otázky byly zaměřeny na pracovní prostředí respondentů, tedy v jaké organizaci či společnosti pracují, kolik mají zaměstnanců, zda je někdo z jejich kolegů handicapovaný apod.

Z výsledků je zřejmé, že největší skupiny respondentů byli pracovníci ve veřejné správě a v podnikatelské sféře. Poměrně výrazné zastoupení měli pracovníci pracující v malých společnostech do 10 zaměstnanců, a naopak druhou největší skupinu tvořili

zaměstnanci společností s více jak 100 zaměstnanců. Dle odpovědí respondentů je zřejmé, že zaměstnávání OZP není zastoupeno ani v 1/3 organizací či firem, ve kterých respondenti pracují. Nicméně je možné, že ve velkých společnostech se ani zaměstnanci moc neznají a handicap nemusí být na první pohled zřejmý, tudíž mohou být odpovědi touto skutečností ovlivněny.

Poslední skupina otázek byla zaměřena na veřejné mínění o uplatnění OZP na trhu práce. Zde se respondenti jednoznačně shodují na názoru, že OZP mají velmi ztížené možnosti uplatnit se na trhu práce a že informací týkajících se možností zaměstnávání nebo podpore státu, je v povědomí veřejnosti velmi málo.

### **6.3.2 Dotazníkové šetření – zaměstnávání zdravotně postižených osob**

Dotazník navštívilo celkem 98 respondentů, ale dotazník jich vyplnilo 58. Úspěšnost vyplnění je tedy téměř 60 %. Dotazník byl zaměřen na zaměstnávání OZP ve veřejném sektoru a soukromých společnostech či firem. Nejprve byly otázky zaměřeny na zjištění, zda respondenti jsou zaměstnanci územně samosprávných celků, menších či větších soukromých firem či dalších státních organizací, kolik mají zaměstnanců a případně kolik z nich je OZP.

Většina respondentů pracuje na pozicích úředníků územně samosprávných celků a menších či středních soukromých firmách. Někteří respondenti z menších firem či společností uvedli u počtu zaměstnaných OZP i stupeň postižení u svých zaměstnanců, naopak 3 respondenti uvedli, že nedisponují potřebnými údaji, ale to byli zaměstnavatelé s více než 700 zaměstnanci, takže je zde předpoklad, že se příliš neznají osobně a případná postižení nemusí být zjevná, tudíž nemohli relevantně na tuto otázku odpovědět.

Další skupina otázek směřovala na zjištění, jakým způsobem nabízejí firmy či společnosti svá volná místa, zda v současnosti mají dostatek zaměstnanců, nebo zda by byli ochotni nabídnout OZP rekvalifikaci, nebo úpravu pracovního prostředí či podmínek pro OZP. Z výsledků je zřejmé, že zaměstnavatelé se při hledání nových zaměstnanců obracují na ÚP, a dále dají na osobní doporučení a zveřejňují nabídky na webových stránkách firmy. Respondenti uvedli, že téměř polovina má plně obsazené pozice ve svých firmách, a naopak druhá skupina nové zaměstnance hledá,

a byli by ochotni nabídnout OZP rekvalifikaci. Nicméně zda tuto informaci deklarují již ve svých nabídkách nebylo možno posoudit, protože nebyla předmětem dotazování.

Příznivě hodnotí respondenti možnost úpravy pracovního prostředí či podmínek pro OZP, přičemž výrazně dominuje úprava pracovní doby, což mimo nezbytný časový rozsah potřebné vykonávané práce může být způsobeno také současnou zkušeností s prací z domova, která samozřejmě není ale vhodná pro všechna pracovní odvětví.

Poslední skupina otázek byla zaměřena na zjištění týkající se problémů při zaměstnávání OZP a podpoře státu. Zásadním problémem při zaměstnávání OZP se jeví nemožnost přizpůsobit OZP jejich pracovní podmínky a obava z nestabilního zdravotního stavu. Z hlediska podpory státu se jeví uplatnění daňových úlev jako nejjednodušší způsob, který mohou zaměstnavatelé využívat. Nicméně, pokud již nějakého OZP firma zaměstnává, tak si je schopna zajistit potřebné informace a zajistí si čerpání příspěvku na zřízení pracovního místa nebo na úhradu provozních nákladů. Nadpoloviční většina respondentů se shoduje, že podpora zaměstnanosti OZP je nedostatečná. Otázky pro dotazník jsou uvedeny v Příloha 12.

### **6.3.3 Vyhodnocení výsledků dotazníkových šetření**

Respondenti obou dotazníkových šetření se shodli na skutečnosti, že motivace státu k zaměstnávání OZP je nedostatečná. Může to být způsobeno také nadměrnou legislativní zátěží spojenou s příspěvkem pro čerpání výhod od státu. Nicméně se ukázalo, že firmy s většími počty zaměstnanců jsou zaměstnávání OZP otevřenější a může to být způsobeno větším hospodářským výsledkem, který umožňuje přizpůsobit pracovní podmínky OZP a až poté mohou získat své investice zpět na příspěvcích od státu. Rovněž lze mít za to, že tomu přispívá větší povědomost a zkušenosti zaměstnavatelů v konkrétním provozu, a také na úsecích personalistiky a mezd se zaměstnáváním OZP ve větších firmách. U větší firmy je také předpoklad většího počtu pracovních pozic, a tudíž více pracovních příležitostí pro OZP.

Pokud zaměstnávají OZP menší společnosti, pak nejčastěji čerpají daňové úlevy, které mohou být z pohledu současné legislativy jednodušší na administraci. Některé společnosti nečerpají žádné příspěvky ani daňové úlevy. Důvodem může být pouhá neznalost anebo solidárnost či hrdost, že i OZP si na svou výplatu či mzdu vydělá

vlastní práci, takže není důvod čerpat výhody, které by mohly využít jiné, potřebnější společnosti.

Z výsledků šetření se ukazuje, že při hledání nových zaměstnanců je nejvíce preferována pomoc Úřadu práce a zveřejnění nabídky na webových stránkách firmy či společnosti. Naopak tradiční způsoby inzerce v tištěných médiích jsou na ústupu, protože tato nabídka má oproti internetu omezený perimetr a není tak pružná, co se týče potřeb a aktuálnosti situace v organizaci.

Respondenti se shodují, že největším problémem při zaměstnávání OZP jsou zejména omezené možnosti při úpravě celého prostředí firmy či společnosti. Protože mnohdy se sídla firem nachází v historických budovách, kde není možné zajistit bezbariérovost. Dalším negativem je omezený zdravotní stav, který může být nestabilní, a to může zaměstnavatelům přinášet nejistotu z neznalosti délky absence, a tedy výpadku pracovní síly. Ale naopak jako jednu z možností, jak vyjít OZP vstříc při zaměstnávání je úprava délky či režimu pracovní doby, které by mohlo být spojeno s možností pracovat z domova.

Dále se shodují na potřebě zaměstnávání OZP v naší společnosti, protože to těmto osobám přináší integraci do společnosti. Práce upevňuje jejich pocit soběstačnosti a užitečnosti, ale zejména radost ze sebeuplatnění, což může mít příznivý vliv nejen na jejich psychický stav. Grafické zpracování výsledků obou dotazníkových šetření je umístěno v Příloze 13.

## 7 Vlastní doporučení

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit, jaké jsou možnosti zaměstnávání OZP ve státních organizacích a soukromých firmách ve vybraném regionu Nymburska a Kolínska. Byly provedeny hloubkové rozhovory se zaměstnanci se zdravotním postižením, ale také se zaměstnavateli. Z rozhovorů, ale také z dotazníkových šetření byly zjištěny zkušenosti a názory se zaměstnáváním OZP.

Vlastní šetření bylo zaměřeno na běžné firmy, společnosti a obecní úřady, které nejsou prioritně specializované pro zaměstnávání OZP. Z výsledků je patrné, že v těchto společnostech by mohly pracovat OZP, které mají tělesné postižení, jež je neomezuje v činnostech spojených s obsluhou klientů nebo zákazníků (např. obecní úřady). Nicméně být zaměstnancem obecního úřadu znamená přijmout určenou pracovní dobu stanovenou úředními hodinami, což s sebou nese úskalí, že OZP by plný pracovní úvazek nemusela zvládnout v plném rozsahu a pracovní pozice by nebyla po potřebný čas zajištěna. Navíc většinu agend nelze zpracovávat z domova, protože jsou navázané na speciální agendy a registry nebo osobní kontakt s klientem. Nicméně většina úřadů je bezbariérová a zaměstnání OZP by znamenalo pouze úpravu daného pracovního místa dle jeho potřeb, tedy s minimálními finančními náklady. Tím, že jsou obecní úřady veřejnou službou pro širokou veřejnost, tak je nezbytné zajistit všechny agendy kvalifikovanými pracovníky tak, aby nedošlo k omezení či přerušování provozu z důvodu absence daného pracovníka. Nicméně obecní úřady jsou zřizovateli příspěvkových organizací apod. a zde už můžeme nalézt větší prostor pro zaměstnání OZP, což je zřejmé z provedených rozhovorů pracovníků knihoven v Poděbradech a Kolíně. V Poděbradech pracuje OZP jako pomocná síla podílející se na manuální práci, zejména údržby pořádku či svazování časopisů, což umožňuje této OZP pracovat pouze 3 hodiny denně. Naopak v kolínské knihovně jsou zaměstnány 2 OZP na pozici ekonomky a knihovnice se zaměřením na zpracování a publikaci informací o významných regionálních osobnostech Kolínska. Obě donedávna vykonávaly práci v rozsahu plného úvazku. Dva z těchto zmíněných pracovníků mají diagnostikovanou mozkovou obrnu s epilepsií. Posledním respondentem rozhovoru byl donedávna zdravý muž, kterému musela být amputována dolní končetina. Ten pracuje v soukromé společnosti a může vykonávat

stanovenou náplň práce v plném rozsahu. Je zřejmé, že v případě fyzického postižení jde o individuální přístup a sílu osobnosti, neboť ne každý se s postižením dokáže vyrovnat tak, aby chtěl a byl vůbec ochoten pracovat. Respondenti s obrnou mozku vyjádřili při rozhovoru obavu z toho, že kdyby o současnou práci přišli, pak by se nedokázali rekvalifikovat na jinou profesi, protože by se báli, zda nároky na ně nově kladené, by byli schopni akceptovat. Do jaké míry je toto ovlivněno nemocí či předdůchodovým věkem nebo více než 30letou praxí na stejné pozici můžeme jen odhadovat.

V rámci provedených rozhovorů bylo také zřejmé, že OZP s vrozenými vadami nebo vadami získanými v raném dětství mají většinou nízkou kvalifikaci, tudíž se jejich možnost uplatnění na trhu práce rapidně snižuje. Významně se na tom podílí jejich schopnost učení a porozumění, ale také nízká možnost vzdělání. V Atlasu školství pro rok 2022-2023 pro Středočeský kraj je uvedeno jen minimum škol, které se věnují střednímu odbornému vzdělání těchto osob. Jedná se zejména o praktické dvouleté školy. Ve Středočeském kraji jich je zřízeno celkem 14 a zřizovatelem je většinou Středočeský kraj, ve 2 případech se jednalo o školy církevní. Všechny školy jsou veřejné a bezplatné. V každém kraji najdeme zastoupení jedné praktické školy, pouze v Kolínském a Kutnohorském okrese byly zřízeny vždy 2 (Atlas školství, střední školy, 2022). Nicméně se domnívám, že zejména u učebních oborů by mohlo být více deklarováno, že daný učební obor, byť je tříletý s výučním listem, by mohl být vhodný i pro OZP s lehčími formami postižení. Mezi základními informacemi o škole většinou bylo uvedeno, že se jedná o bezbariérovou školu, ale již nebylo více rozvedeno, zda je vhodná pro OZP, případně s jakým druhem postižení.

Organizace či instituce, které sdružují OZP, by měly více poskytovat informace z právní oblasti k zaměstnávání OZP, prezentovat příklady dobré praxe a propagovat zaměstnavatele, kteří mohou a jsou ochotni zaměstnávat OZP, a to různými formami. Nápomocno by jim v tom mělo být zejména MPSV svým metodickým vedením, poskytováním aktuálních informací. Změny potřeb OZP, které jsou jimi např. od dětství kvůli svému zdravotnímu stavu, jejich rodiny řeší postupně a dlouhodobě, a tak lze předpokládat jejich větší povědomí o právech a možnostech. V případě, kdy se postiženou osobou nečekaně stane dosud zdravý člověk v důsledku onemocnění či např. následku dopravní nehody, jde pro něj a jeho okolí o stav, na nějž nebyl



připraven a nemá zpočátku žádné zkušenosti a informace. Kromě psychického traumatu se tak tito lidé potýkají s řadou nových a neznámých praktických problémů.

Vhodným způsobem propagace by mohlo být zřízení veřejného webového prostředí s aplikací, kde by se sdružovaly veškeré informace týkající se OZP, kde by si na jedné platformě každý mohl vyhledat potřebné informace z různých odvětví. Vhodné by bylo napojení na ÚP a mohly zde být pravidelně aktualizované nabídky vzdělávání – rekvalifikací či rozšiřujících kurzů, pracovních příležitostí, ale i legislativního rámce (z pohledu OZP a jeho potřeb a možností, ale také i z pohledu zaměstnavatelů stávajících i potencionálních, aby na jedné platformě našli všichni vše).

Důležité je také správně motivovat jak OZP, tak případné zaměstnavatele. Bylo by vhodné, aby příslušní pracovníci ÚP zabývající se zaměstnáváním OZP průběžně prováděli ve firmách, společnostech či obecních úřadech osvětové schůzky – prezentace, kde by vysvětlovali a na příkladech prezentovali všechny možnosti a výhody, které vyplývají ze zaměstnávání OZP, nebo tyto schůzky realizovali na pracovištích ÚP. Prezenční forma je oproti on-line formě přínosnější právě díky osobnímu kontaktu mezi účastníky a byla by vhodná zejména při prezentaci legislativních změn, výskytu nových pracovních míst v oblasti apod. Samozřejmě i online aktivity ÚP či ministerstev jsou vhodné a žádoucí. Výhodou je jejich dostupnost a menší náročnost na organizování, takže je lze pořádat častěji než prezenční setkání. Další možností by bylo vydávání motivačních letáčků pro OZP a oběžníků pro potencionální zaměstnavatele např. 1 x ročně a při každé legislativní změně. Samozřejmostí jsou pak prezentace na webu, které by měly být uživatelsky vhodné pro klienty s různou znalostí internetového prostředí, aby se v nich dokázali snadno orientovat.

Rovněž by situaci pomohla zlepšit větší průběžná obecná osvěta o častých omezeních, která OZP mají, a co jim v konkrétní situaci umožní, aby mohly plnohodnotně pracovat. Někdy mohou předsudky nebo obavy z neznámé situace blokovat vstřícnost zaměstnavatelů ke zřízení a nabídnutí míst vhodných i pro OZP. Při úpravě pracovního prostřední ponejvíce každého napadne bezbariérovost ve smyslu odstranění překážek v chůzi, ale jde také o šířku průchodu, typizovanou výšku pracovních ploch, která je např. pro vozíčkáře nevyhovující apod. Právě sdílení příkladů dobré praxe může být

inspirací, jak věci změnit k lepšímu ve prospěch OZP, aniž by šlo o nákladná nebo složitá opatření.

Je nesporné, že se v této problematice již mnohé zlepšilo, nicméně je zde ještě stále velký prostor pro přijetí dalších opatření, které by mohly vzájemnou interakcí a spoluprací v rámci pracovních kolektivů zlepšit vztahy a povědomí obou skupin.

## ZÁVĚR

Bakalářská práce na téma „Možnosti uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce ve vybraném regionu“ se zabývala zaměstnáváním OZP mimo chráněné dílny. V teoretické části byly definovány základní pojmy týkající se zejména jednotlivých druhů zdravotních postižení a současné platné legislativě, která umožňuje OZP i zaměstnavatelům využívat různé příspěvky, které mají podpořit zaměstnanost OZP na trhu práce. Při zpracování praktické části práce bylo využito metod hloubkových individuálních rozhovorů a dotazníkových šetření.

Z komparace výsledků obou částí práce vyplývá, že zaměstnávání a integrace OZP do společnosti je velmi důležitá, a to zejména pro OZP samotné, protože jim práce dodává pocit užitečnosti, samostatnosti a do zaměstnání chodí rádi, přičemž to vše zlepšuje jejich postavení a respekt v rodině i společnosti, a mohou být také dobrým příkladem a motivací pro jiné OZP, a nejen pro ně. Zároveň ve svém pracovním kolektivu mohou působit pozitivně na pracovní výkony všech, protože se zde mohou uplatnit výchovné aspekty vyplývající z integrace do společnosti. Zaměstnavatelé kromě výhod, které mohou čerpat v rámci legislativy, většinou tak získávají loajální zaměstnance, kteří ve svých pozicích bývají poměrně dlouho a mají svou práci rádi.

Na závěr bych chtěla doporučit, aby se této problematice společnost více věnovala, protože ačkoliv došlo k velkým změnám ve vnímání OZP v naší společnosti, tak se domnívám, že je zde stále malá proinformovanost a motivace k zaměstnávání OZP.

## SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

### MONOTEMATICKÉ PUBLIKACE

BARVÍKOVÁ, Jana a kol. *Katalog podpůrných opatření pro žáky s potřebou podpory ve vzdělávání z důvodu sluchového postižení nebo oslabení sluchového vnímání: dílčí část. 1.* vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2015. 201 s. ISBN 978-80-244-4616-5.

ČADOVÁ, Eva a kol. *Katalog podpůrných opatření pro žáky s potřebou podpory ve vzdělávání z důvodů tělesného postižení nebo závažného onemocnění: dílčí část. 1.* vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2015. 305 s. ISBN 978-80-244-4615-8.

ČERVINKA, Tomáš a kol. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií.* 4. vydání. Olomouc: ANAG spol. s r. o., 2009. 205 s. ISBN 978-80-7263-529-0.

HOŠOVÁ, Petra, HŮRKOVÁ, Marie a MICHÁLEK, Miroslav. *Manuál pomoci nevidomým.* 1. vydání. Praha: Okamžik, 2015. 35 s. ISBN 978-80-86932-41-5.

JIRÁSKOVÁ, Markéta, HARANGOVÁ, Iveta *Metodika práce asistenta pedagoga: práce se žákem s kombinovaným postižením.* 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2015. 82 s. ISBN 978-80-244-4708-7.

KRHUTOVÁ, Lenka et al. *Občané se zdravotním postižením a veřejná správa.* 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2005. 268 s. ISBN 80-244-1168-7.

MICHALÍK, Jan a kol. *Zdravotní postižení a pomáhající profese.* Vyd. 1. Praha: Portál, 2011. 511 s. ISBN 978-80-7367-859-3.

NOVOSAD, Libor. *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita: diskurzivní pohledy na tělo, tělesnost, pohyb, člověka a tělesné postižení.* Vyd. 1. Praha: Portál, 2011. 166 s. ISBN 978-80-7367-873-9.

NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe.* Vyd. 1. Praha: Portál, 2009. 269 s. ISBN 978-80-7367-509-7.

UZLOVÁ, Iva. *Asistence lidem s postižením a znevýhodněním: praktický průvodce pro osobní a pedagogické asistenty*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010. 135 s. ISBN 978-80-7367-764-0.

VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 5., aktualizované vydání. Praha: WoltersKluwer, 2016. 555 s. ISBN 978-80-7552-190-3.

## ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Atlas školství. *Vysoké školy, střední školy, ZŠ a jazykové školy v celé ČR* [online]. [cit.22.03.2022]. Dostupné z: <https://www.atlasskolstvi.cz/stredni-skoly>

ČPZP. *Jsme jiní – lidé s mentálním postižením* [online]. [cit. 28.11.2021]. Dostupné z: <https://www.cpzp.cz/clanek/2367-0-jsme-jini-lide-s-mentalnim-postizenim.html>

ČSÚ. *Charakteristika kraje*. Český statistický úřad [online]. [cit. 08.02.2022a]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika\\_kraje](https://www.czso.cz/csu/xs/charakteristika_kraje)

ČSÚ. *Charakteristika okresu Kolín*. [online]. [cit. 08.02.2022b]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xs/okres\\_kolin](https://www.czso.cz/csu/xs/okres_kolin)

ČSÚ. *Charakteristika okresu Nymburk*. [online]. [cit. 08.02.2022c]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/xs/okres\\_nymburk](https://www.czso.cz/csu/xs/okres_nymburk)

ČSÚ. *Výběrové šetření osob se zdravotním postižením – 2018*. [online]. [cit. 07.02.2022]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-osob-se-zdravotnim-postizenim-2018#>

MŠMT. *Rejstřík škol*. [online]. [cit. 02.02.2022] Dostupné z: <https://rejstriky.msmt.cz/rejskol/>

MŠMT. *Směrnice MŠMT k integraci dětí a žáků se speciálními vzdělávacími potřebami do škol a školských zařízení*. [online]. [cit. 02.02.2022]. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/smernice-msmt-k-integraci-deti-a-zaku-se-specialnimi-vzdelavacimi-potrebami-do-skol-a-skolskych-zarizeni>

NRZP ČR. *Poslání, cíle a zásady Poradny NRZP ČR*. [online]. [cit. 02.02.2022]. Dostupné z: <https://nrzp.cz/poradna/poslani-cile-a-zasady-poradny-nrzp-cr/>

PENÍZE.CZ. *Nezaměstnanost*. [online]. [cit. 05.02.2022]. Dostupné z: [https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza\\_text\\_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1](https://www.mpsv.cz/documents/20142/2419647/Anal%C3%BDza_text_2020.pdf/3052205e-07fb-99a3-fbac-e43d3138c7e1)

POSLEPU.CZ. *Kolik je v České republice zrakově postižených lidí?* [online]. [cit. 31. 1. 2022] Dostupné z: <https://poslepu.cz/kolik-je-v-ceske-republice-zrakove-postizenych-lidi/>

ÚP ČR. *Chráněný trh práce*. [online]. [cit. 07.02.2022b]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/chraneny-trh-prace>

ÚP ČR. *O úřadu práce*. [online]. [cit. 07.02.2022a]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>

ZÁKONY PRO LIDI. *Z. č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod*. [online]. [cit. 01.02.2022d]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>

ZÁKONY PRO LIDI. *Vyhl. 72/2005 Sb. o poskytování poradenských služeb ve školách a školských poradenských zařízeních*. [online]. [cit. 02.02.2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-72>

ZÁKONY PRO LIDI. *Z. č. 108/2006 Sb. o sociálních službách*. [online]. [cit. 08.11.2021c]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006/108#cast1>

ZÁKONY PRO LIDI. *Z. č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění*. [online]. [cit. 08.11.2021b]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>

ZÁKONY PRO LIDI. *Z. č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti*. [online]. [cit. 08.11.2021a]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast3>

## SEZNAM TABULEK A GRAFŮ

Tabulka 1: OZP podle pohlaví a věku .....	13
Tabulka 2: OZP podle pracovního úvazku, pohlaví a věku v roce 2018.....	23
Tabulka 3: Pracující OZP podle trhu práce a druhu pracovního místa.....	23
Tabulka 4: Jaký je Váš věk? .....	75
Tabulka 5: Jaké je Vaše pohlaví? .....	75
Tabulka 6: Kde jste zaměstnán/a? .....	76
Tabulka 7: Je mezi Vašimi spolupracovníky nebo zaměstnanci osoba s handicapem? .....	76
Tabulka 8: Je Vaše pracoviště bezbariérové (vstřícné k osobám se sníženou schopností pohybu a orientace)? .....	77
Tabulka 9: Domníváte se, že stát věnuje této problematice dostatečný zájem a dostatečnou podporu? .....	77
Tabulka 10: Byl/a jste někdy v kontaktu s handicapovaným člověkem nebo je někdo ve Vašem okolí handicapovaný? .....	78
Tabulka 11: Představte si, že potkáte osobu se sníženou schopností pohybu a orientace, která je evidentně v nouzi. Víte, jak s takovým člověkem navážete komunikaci a dokážete správně pomoci? .....	78
Tabulka 12: Kolik máte v současné době zaměstnanců a kolik z nich je zdravotně postižených?.....	79
Tabulka 13: Potýkáte se v současnosti s nedostatkem zaměstnanců? .....	80
Tabulka 14: Byli byste ochotni OZP nabídnout rekvalifikaci, aby u Vás našla pracovní uplatnění?.....	81
Tabulka 15: Jaké výhody, které poskytuje stát zaměstnavatelům OZP, využíváte? .	83
Tabulka 16: Máte pocit, že v České republice jsou dostatečně podporovány OZP? .	83

Graf 1: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání? .....	75
Graf 2: Kolik má Vaše firma/společnost zaměstnanců? .....	76
Graf 3: Domníváte se, že handicapovaní mají stejnou možnost uplatnit se na trhu práce? .....	77
Graf 4: Jakého typu je Vaše organizace? .....	79
Graf 5: Jakým způsobem nabízíte zájemcům volná místa? .....	80
Graf 8: Byli byste schopni přizpůsobit pracovní podmínky OZP, pokud by to bylo potřeba? .....	81
Graf 9: Co podle Vás představuje práce pro OZP mimo zdroje obživy? .....	82
Graf 10: V čem spatřujete největší problémy při zaměstnávání OZP? .....	82



## SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

AIDS – z anglického Acquired Immune Deficiency Syndrome

atp. – a tak podobně

č. – číslo

č.j. – číslo jednací

ČPZP – Česká průmyslová zdravotní pojišťovna

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

DMO – dětská mozková obrna

EU – Evropská unie

GDPR - Obecné nařízení o ochraně osobních údajů; z anglického General Data Protection Regulation

Kč – koruny české

kol. – kolektiv

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

např. – například

NRZP – Národní rada osob se zdravotním postižením České republiky

odst. – odstavec

OZP – osoba se zdravotním postižením

PPP – pedagogicko psychologická poradna

resp. – respektive

Sb. – sbírka

str. – strana

ŠPC – školské poradenské centrum

ŠPZ – školské poradenské zařízení

tj. – to je

tzv. – takzvaně

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

WHO – světová zdravotnická organizace

ZTP/P – zvlášť těžké postižení s průvodcem

## **SEZNAM PŘÍLOH**

Příloha 1: Příčiny a druhy mentálního postižení podrobněji

Příloha 2: Rozlišení tělesných postižení

Příloha 3: Mezinárodní klasifikace zrakového postižení dle WHO:

Příloha 4: Podrobnější rozlišení sluchových vad podle místa vzniku a podle doby vzniku

Příloha 5: Podrobný rozpis typů nezaměstnanosti

Příloha 6: Podrobnější charakteristika důvodů, proč mají OZP pracovat

Příloha 7: Otázky pro individuální rozhovor se zaměstnavatelem OZP

Příloha 8: Autentický přepis rozhovoru se zaměstnavateli OZP

Příloha 9: Otázky pro individuální rozhovor s OZP

Příloha 10: Autentický přepis rozhovoru s OZP

Příloha 11: Vzor dotazníkové šetření „Handicapovaní mezi námi“

Příloha 12: Vzor dotazníkové šetření „Zaměstnávání zdravotně postižených osob“

Příloha 13. Grafické zpracování dotazníkových šetření

## **Příloha 1: Příčiny a druhy mentálního postižení podrobněji**

### **Endogenní příčiny**

Vnitřní příčiny vznikají na základě poruchy ve struktuře nebo funkci genetického systému. Zde počítáme genové nebo chromozomální postižení. Co se týče prenatální diagnostiky, zde udělala medicína obrovský pokrok. Matky starší 35 let jsou automaticky posílány na odborný screening. Provádí se odběr plodové vody, buněk z placenty nebo krev z pupečníku drobným vpichem do břišní stěny matky. Jestliže je postižení dítěte neslučitelné se životem (těžká srdeční vada atd.), rozhodne se naprostá většina žen pro přerušování těhotenství do možného 24. týdne těhotenství. (ČPZP, 2021)

### **Exogenní příčiny**

Vnější činitelé, kteří mohou mít vliv na vznik mentální retardace, mohou na daného jedince působit již od vzniku početí, v průběhu celého těhotenství, porodu, poporodního období, v raném dětství i v dospělosti. Vnější faktory se mohou, ale nemusí podílet na poškození mozku. Mohou být pouze „spouštěči“ projevu patologické dědičnosti. Jestliže hovoříme o vnějších příčinách, musíme vzít úvahu časové působení. Rozlišujeme vlivy pre, peri a postnatální (domluvená hranice je do dvou let věku dítěte). Organismus budoucí matky může být v průběhu těhotenství ohrožen fyzikálními (ionizující záření) vlivy, chemickými (alkohol, drogy apod.) nebo biologickými (virové infekce) vlivy. K poškození plodu může dojít také v průběhu porodu, např. vlivem nedostatku kyslíku nebo mechanickým stlačením hlavičky, při kterém dochází ke krvácení do mozku. Mezi postnatální poškození patří např. zánět mozku. (ČPZP, 2021)

### **Ostatní příčiny**

Mezi další příčiny mentální retardace patří poruchy látkové výměny, růstu a výživy, léze na mozku (novotvary, degenerace), nespecifické prenatální vlivy (hydrocefalus, aj.), anomálie chromozomů (Downův syndrom), vážné duševní poruchy.

Výzkum příčin mentálního postižení ještě není zdaleka ukončen a s pomocí nové moderní techniky se odborníci snaží odhalovat další možné příčiny.

Stupně postižení rozlišujeme: lehkou mentální retardaci, středně těžkou mentální retardaci, těžkou mentální retardaci, hlubokou mentální retardaci. (ČPZP, 2021)

### **Lehká mentální retardace**

Tento stupeň postižených odpovídá u dospělých jedinců mentálnímu věku 9-12 let a v inteligenčních testech dosahují tito jedinci na inteligenční škále v pásmu 50-69. Jedná se o nejlehčí stupeň mentálního postižení. Omezení rozumového vývoje i v ostatních psychických funkcích se projeví jasněji v předškolním věku a ještě daleko výrazněji po vstupu do školy. Na dítěti není na první pohled nic vidět, protože ovládá různé říkanky i básničky a na první pohled působí čiperně a zdravě. Nedostatky různé intenzity jsou patrné v rozumové oblasti a náročnějších myšlenkových operacích. U dětí, kde chybí dostatečná stimulace, jsou výkony obzvlášť nízké. Jedinec s lehkým stupněm mentální retardace se naučí číst s určitými omezeními (nedostatečné porozumění přečtenému, psaní a počítání). Řeč se vyvíjí opožděně a většinou dochází k nerovnoměrnému vývoji jednotlivých funkcí. Takto postižení jedinci jsou schopni základního vzdělání pouze v redukované podobě. (ČPZP, 2021)

### **Středně těžká mentální retardace**

U dospělých jedinců odpovídá tento stupeň postižení mentálnímu věku 6-9 let a v inteligenčních testech dosahují výsledků na inteligenční škále v pásmu 35-49. Pro tento typ postižení je charakteristické omezení v neuropsychickém vývoji. Dítě je motoricky opožděné, začíná později sedět, chodit, zůstává pohybově neobratné. Osvojí si udržování osobní čistoty a základní stravovací návyky, poznává blízké osoby ze svého okolí. Řeč se vyvíjí velmi opožděně a slovní obsah je velice chudý. Po citové stránce jsou tito jedinci nevyrovnaní, labilní, někdy je ovládají nepřiměřené výbuchy hněvu, často mají zkratkovité chování. Vychovatelnost a vzdělavatelnost je u těchto jedinců méně nebo více omezena. Povinnou školní docházku splňují tito jedinci nejčastěji v pomocných školách. (ČPZP, 2021)

### **Těžká mentální retardace**

Tento stupeň poškození odpovídá orientačně mentálnímu věku 3-6 let a v inteligenčních testech odpovídají inteligenční škále v pásmu 20-34. Jedinci, kteří jsou takto postiženi, trpí celkovým omezením na neuropsychické úrovni. Jedinec se pohybuje velmi rigidně, pohyby jsou nekoordinované a trhané. Jedinec působí po motorické stránce dost neobratně. U některých jedinců jsou typické kývavé pohyby

hlavy a trupu. Jedinec je schopen plnit pouze mechanicky základní úkony (sebeobsluhu a elementární pracovní činnosti trvající pouze krátkou dobu). Komunikační dovednost a řečová schopnost je rozvinuta pouze minimálně. (ČPZP, 2021)

### **Hluboká mentální retardace**

Tento stupeň poškození odpovídá u dospělých osob pod 3 roky a na inteligenční škále se pohybuje v pásmu 0-19. Pro jedince jsou typické stereotypní automatické pohyby celého trupu. O rozvinutí řeči se nedá hovořit, jedná se spíše o nesrozumitelné výkřiky anebo opakování jednotlivých slov. Možnost socializace se omezuje na základní diferenciaci osob a zcela výjimečně může jedinec zvládnout zcela jednoduché návyky sebeobsluhy.“

Výše uvedené rozdělení stupňů mentální retardace i s jejich typickými znaky nemusí vždy odpovídat této uvedené skutečnosti, protože tato psychologická diagnostika je pojata obecně a určité schopnosti lze jen obtížně hodnotit pomocí standardizovaných metod a testů, neboť každý člověk je zkrátka jiný a má právo na svou odlišnost (ČPZP, 2021).

## **Příloha 2: Rozlišení tělesných postižení**

Rozlišujeme tělesná postižení vrozená a získaná.

Mezi **vrozená tělesná postižení patří** např.: poruchy tvaru a velikosti lebky (např. hydrocefalus, mikrocefalus, makrocefalus); vrozené vady horních končetin (např. amélie, dysmélie, syndaktylie, polydaktylie atp.); vrozené vady dolních končetin (např. pes planovalguscongenitus – vrozená noha hákovitá, pes equinovaruscongenitus – vrozená noha kosá, atp.); poruchy růstu (např. achondroplazie, gigantismus, nanismus atp.); rozštěpové vady (např. lebky, rtu, čelisti, patra, páteře); centrální a periferní obrny (např. různé formy DMO) (Čadová a kol., 2015, str. 8-9)

### **Získaná tělesná postižení dělíme na:**

stavy po úrazech mozku a míchy (otřes mozku, zhmoždění (kontuze) mozku, zlomeniny obratlů spojené s poškozením míchy); pouřazová poškození periferních nervů; amputace; deformity tvaru těla a jeho jednotlivých částí (skoliózy, kyfózy, hyperlordóza, plochá záda, plochá noha atp.).

### **Příčinami vzniku tělesných postižení získaných po nemoci mohou být:**

revmatická onemocnění (revmatická horečka, vleký kloubní revmatismus); dětská infekční obrna; Perthesova choroba; myopatie, progresivní svalová dystrofie, neuropatie, neuromuskulární onemocnění (onemocnění vrozené, které se však může projevit až během vývoje); následky léčby závažných onemocnění – operační řešení onkologických diagnóz (Čadová a kol., 2015, str. 8-9).

### **Příloha 3: Mezinárodní klasifikace zrakového postižení dle WHO:**

Mezinárodní klasifikace zrakového postižení dle WHO:

Střední slabozrakost – zraková ostrost s nejlepší možnou korekcí: maximum menší než 6/18 – minimum rovné nebo lepší než 6/60.

Silná slabozrakost-zraková ostrost s nejlepší možnou korekcí: maximum menší než 6/60 – minimum rovné nebo lepší než 3/60.

Těžce slabý zrak – zraková ostrost s nejlepší možnou korekcí: maximum menší než 3/60 – minimum rovné nebo lepší než 1/60. Koncentrické zúžení zorného pole obou očí pod 20 stupňů, nebo jediného funkčně zdatného oka pod 45 stupňů.

Praktická nevidomost – zraková ostrost s nejlepší možnou korekcí 1/60, 1/50 až světlocit nebo omezení zorného pole do 5 stupňů kolem centrální fixace, i když centrální ostrost není postižena.

Úplná nevidomost – ztráta zraku zahrnující stavy od naprosté ztráty světlocitu až po zachování světlocitu s chybnou světelnou projekcí, kategorie zrakového postižení 5 (Poslepu.cz, 2022).

#### **Příloha 4: Podrobnější rozlišení sluchových vad podle místa vzniku a podle doby vzniku**

Barvíková a kol. (2015, str. 8-9) rozděluje sluchové vady podle místa vzniku a podle doby vzniku:

##### **„Vady periferní**

- Převodní vady sluchu – je poškozeno zevní nebo střední ucho. Vzniká bloádou nebo přerušením dráhy zvuku (např. tekutinou ve zvukovodu, srústem sluchových kústek, infekcí středního ucha aj.). Bývá narušeno slyšení hlubokých tónů, jedinec s postižením slyší hlasitou řeč i šepot, avšak intenzita slyšené řeči a okolních zvuků je menší. Převodní vada nemusí být trvalá, často se dá vyléčit léky nebo chirurgicky.
- Percepční vady sluchu – poškozeno je vnitřní ucho nebo sluchový nerv a narušeno bývá slyšení vysokých tónů. V tomto případě dochází ke změně kvality i kvantity poslechu, tudíž dochází k obtížím v porozumění řeči. Percepční vada je trvalá, většinou ji je možno částečně kompenzovat sluchadly nebo kochleárním implantátem.
- Smíšené vady sluchu – poškozeno bývá jak vnější či střední, tak i vnitřní ucho.

Kompenzace probíhá s pomocí léků či chirurgického zákroku a vhodné kompenzační pomůcky.

##### **Vady centrální**

Tyto vady postihují podkorový a korový systém sluchových drah a způsobují značné komplikace v porozumění řeči, zatímco vnímání čistých zvuků není narušeno. Jedinec není schopen dekódovat obsah sdělení. Namísto je kvalitní rehabilitace sluchu a reedukace dle doporučení klinického logopeda či speciálního pedagoga – Školského poradenského zařízení (ŠPZ).

**Vrozené vady sluchu** – jsou všechny vady vzniklé před narozením jedince, a to buď na podkladě genetickém, nebo negenetickém.

**Získané vady sluchu** – jsou vady sluchu vzniklé v období perinatálním – v průběhu porodu či krátce po něm nebo v období postnatálním – po narození.

- Prelingvální – vznikly před ukončením vývoje řeči (okolo 7 let věku).
- Postlingvální – dochází k nim po ukončení vývoje řeči.



Podle WHO se sluchové vady dělí do několika stupňů podle naměřené kvantity slyšeného (v decibelech):

- žádná porucha či vada (0–25 dB);
- lehká porucha či vada (26–40 dB);
- střední porucha či vada (41–60 dB);
- těžká porucha či vada (61–80 dB);
- velmi těžká porucha či vada zahrnující hluchotu (81 dB a více).“

## **Příloha 5: Podrobný rozpis typů nezaměstnanosti**

**Dobrovolná nezaměstnanost** je jen jiný název pro frikční nezaměstnanost. Tato dobrovolná vzniká na základě tří faktorů. Mezi ty patří krátká doba hledání práce, existence adekvátní poptávky po práci a odpovídající kvalifikace požadovaná u pracovních míst. **Frikční nezaměstnanost** považujeme za krátkodobý časový úsek u ekonomicky aktivních osob, které přecházejí z jednoho pracovního místa na druhé anebo teprve vstupují na trh práce. **Strukturální nezaměstnanost** je nezaměstnanost, která vyplývá z nesouladu mezi kvalifikací nebo rozmístěním osob hledající práci a požadavky nebo rozmístěním pracovních míst. K této situaci může například dojít, když přijde v dole reorganizace a zaměstnanci jsou propuštěni. Tato nezaměstnanost postihuje jen některá odvětví a bývá často problémem regionů. **Cyklická nezaměstnanost** je nezaměstnanost, která vzniká v případě nedostatku pracovních míst na trhu a je důsledkem nedostatečné úrovně agregátní poptávky po statcích, a tedy i po pracovní síle. Cyklická nezaměstnanost se nejvíce objevuje v období recese, kde je spojena s podzaměstnaností. Mohla by se objevit také v případě, kdy ekonomika roste, a to konkrétně tehdy, zvyšuje-li se pracovní síla. Pokud si nově vstupující na trh mají najít práci a má se zabránit cyklické nezaměstnanosti, musí ekonomika růst alespoň tak rychle, jak roste pracovní síla. **Sezónní nezaměstnanost** je nezaměstnanost, která vzniká v důsledku sezónních změn v nabídce zaměstnání nebo nabídce práce. Zde patří např. česač chmele nebo lyžařský instruktor (Ekonomickýslovník.cz, 2022)

## **Příloha 6: Podrobnější charakteristika důvodů, proč mají OZP pracovat**

**Existenční a materiální přínos** – za vykonanou práci náleží každému pracujícímu mzda či plat, jež slouží k uspokojování aktuálních akutních i dlouhodobých osobních potřeb jedince či celé rodiny.

**Rozvojový a tvořivý přínos** – začleněním do pracovního kolektivu dochází k rozvoji tělesných i duševních schopností, protože v zaměstnání se musíme učit nové věci, flexibilně se přizpůsobovat novým skutečnostem a k řešení přistupovat aktivně. Protože, abychom mohli vykonávat určitou práci, musíme splňovat kvalifikační předpoklady i praktické dovednosti.

**Kooperační a socializační přínos** – člověk svou prací navazuje na práci jiných lidí, spolupracuje s nimi, učí se ostatní respektovat a komunikovat s nimi, vrůstá tak do pracovní skupiny a vytváří podmínky pro své začlenění do společnosti.

**Estetický a kulturní přínos** – jedincem vytvářené i používané produkty reflektují určitá individuální estetická kritéria, která překračují i do oblasti umělecké tvorby a v zevšeobecněné podobě přetrvávají v povědomí společnosti a v její kulturnosti.

**Relaxační přínos** – mnohým lidem přináší práce i potěšení, protože je odvádí od zátěžových situací, eliminuje psychické napětí a dává jim příležitost k činnostem, které je rozvíjejí a obohacují (Novosad, 2011, str. 41-42).

## **Příloha 7: Otázky pro individuální rozhovor se zaměstnavatelem OZP**

- 1) Jakého typu je vaše organizace (státní organizace, soukromá menší či střední, soukromá větší společnost) a co je předmětem činnosti vaší organizace?
- 2) Kolik máte v současné době zaměstnanců a kolik z nich je OZP?
- 3) Potýkáte se v současné době s nedostatkem zaměstnanců? Pokud ano, na jakých pozicích? Byly by tyto pozice vhodné i pro OZP?
- 4) Jakým způsobem informujete zájemce o volných místech? Máte nějaký speciální postup pro nabídku práce OZP? Spolupracujete s úřadem práce?
- 5) Byli byste ochotni nabídnout OZP rekvalifikaci, aby u vás našel pracovní uplatnění. Zdůvodněte, prosím.
- 6) Byli byste schopni přizpůsobit pracovní podmínky OZP, pokud by to bylo potřeba (úprava pracovního místa, bezbariérový přístup, zkrácená pracovní doba)? Museli jste to již někdy v minulosti řešit?
- 7) Co podle Vás představuje práce pro OZP kromě obživy?
- 8) V čem spatřujete největší problémy při zaměstnávání OZP?
- 9) Využíváte nějaké výhody, které poskytuje stát zaměstnavatelům OZP? Které to jsou? Myslíte, že tímto stát dostatečně zaměstnavatele motivuje pro zaměstnávání OZP?
- 10) Máte pocit, že v České republice je obecně podporováno zaměstnávání OZP? Pokud ne, v čem spatřujete největší problém?

## **Příloha 8: Autentický přepis rozhovoru se zaměstnavateli OZP**

### **1) Jakého typu je vaše organizace a co je předmětem činnosti vaší organizace?**

- A) *Městská knihovna v Poděbradech je trochu netypicky organizační složkou Města Poděbrady, a tak lze říci, že jsme menší státní organizací.*
- B) *Jsme menší příspěvkovou organizací zřizovanou Městem Kolínem.*
- C) *Jsme menší reklamní agentura zabývající se grafickými službami reklamou a propagací. Tiskneme letecké kalendáře, nástěnné mapy, informační plakáty, knižní publikace.*

### **2) Kolik máte v současné době zaměstnanců a kolik z nich je OZP?**

- A) *V současnosti zaměstnáváme celkem 12 zaměstnanců a z toho z nich je 1 zdravotně postižený.*
- B) *Pracuje nás tu celkem 18 zaměstnanců a z toho 2 jsou zdravotně postižení.*
- C) *Stálých zaměstnanců zaměstnaných na základě pracovní smlouvy máme 18, žádný z nich není OZP. Dále pak zaměstnáváme asi 60 obchodních zástupců, kteří pracují tzv. na své IČ. Pokud vím, tak ani zde není žádný OZP.*

### **3) Potýkáte se v současné době s nedostatkem zaměstnanců? Pokud ano, na jakých pozicích? Byly by tyto pozice vhodné i pro OZP?**

- A) *Náš tým je dlouhodobě stabilní a jsme na plných počtech. Nicméně knihovnická kvalifikace je ve společnosti nedostatečná.*
- B) *V současnosti jsme dlouhodobě plně obsazeni.*
- C) *Nemáme nedostatek zaměstnanců, naši kmenoví zaměstnanci jsou u nás většinou zaměstnaní již od doby vzniku naší společnosti, tedy téměř 30 let, pouze ženy si odskočily na mateřskou dovolenou.*

### **4) Jakým způsobem informujete zájemce o volných místech? Máte nějaký speciální postup pro nabídku práce OZP? Spolupracujete s úřadem práce?**

- A) *Když potřebujeme nového zaměstnance, tak úzce spolupracujeme s personalistkou našeho úřadu, která nabídku na volnou pozici zveřejní na webových stránkách města, dále nabídku zveřejníme na našich webových stránkách. Dále tuto informaci zveřejňujeme v Poděbradském zpravodaji, který vydává Město Poděbrady jako měsíční tištěné periodikum. Dále obesíláme emailem nedaleké spřátelené knihovny v rámci regionu. Spolupracujeme i s Úřadem práce, kdy uvádíme, že práce je vhodná i pro OZP.*

*Poslední možností, kterou můžeme využívat je elektronická konference SKIP, která je přístupná jen členům svazu knihovníků a informačních pracovníků ČR.*

- B) Naštěstí nemáme dlouhodobě potřebu řešit obsazování pozic v naší knihovně, ale když už se tomu tak stane, tak většinou oslovíme vybranou osobu z vlastní databáze zájemců, protože se nám poměrně často stává, že se u nás zastaví lidé ptát se na práci v knihovně. Vzhledem k tomu, že zaměstnáváme 2 kolegyně se zdravotním handicapem, tak zdravotní stav není rozhodující. Nicméně raději vybíráme vyučené knihovníky.*
- C) Obchodní zástupce hledáme stále, na našich webových stránkách je stále uvedena nabídka zaměstnání. Používáme také tištěnou inzerci v novinách, většinou 3 x týdně po dobu 2 měsíců. Dále zveřejňujeme nabídku také na Facebooku. S ÚP nespolupracujeme.*

**5) Byli byste ochotni nabídnout OZP rekvalifikaci, aby u vás našel pracovní uplatnění? Zdůvodněte, prosím.**

- A) Pokud by kdokoliv, nejen OZP projevil kreativitu a nadšení pro práci, tak bych neviděla problém v zajištění rekvalifikace, protože jak jsem již zmiňovala vyučených knihovníků je velmi málo a naše knihovna je zcela bezbariérová. V knihovně může pracovat OZP, ale záleží na druhu postižení. Nicméně z osobního prvotního pohovoru kreativita a kvalita dovedností není zcela zřejmá.*
- B) Největším naším požadavkem je knihovnické vyučení. Rekvalifikace jsme nikdy řešit nemuseli, ale vzhledem k nízkým finančním prostředkům, kterými disponujeme, je asi uhrazení rekvalifikačního kurzu nerealizovatelné.*
- C) V naší firmě může jako obchodní zástupce pracovat i OZP, nemáme zvláštní požadavky na vzdělání. Potřebujeme aktivního jedince, který dokáže dobře číst a psát, ale hlavně dobře vystupovat a komunikovat, aby získal nové partnery či zákazníky. Nemusí jít vždy o osobní setkání, hodně se dá vyřídit i po telefonu. Pracovat by mohl i z domova. Pouze asi u fakturantky bychom vyžadovali potřebné vzdělání a rekvalifikace by nebyla problém.*

**6) Byli byste schopni přizpůsobit pracovní podmínky OZP, pokud by to bylo potřeba (úprava pracovního místa, bezbariérový přístup, zkrácená pracovní doba)? Museli jste to již někdy v minulosti řešit?**

- A) *Tím, že máme jednoho našeho kolegu zdravotně tělesně postiženého, tak jsme mu umožnili parkování el. vozíku, kterým se dopravuje do zaměstnání, dále jsme mu upravili pracovní dobu na 3 hodiny denně. Jiné úpravy nebyly zapotřebí, protože naše knihovna je bezbariérová. Nicméně si nedovedu představit, že bychom zaměstnávali osobu s jiným druhem postižení, protože knihovna je místem, kde se poskytuje servis spojený s půjčováním knih a poskytováním informací, které je nezbytné akutně vyhledat.*
- B) *Naše knihovna se nachází v poměrně historické budově v samém centru historického jádra města, a tak nejsme schopni zajistit plnou bezbariérovost. U jedné pracovnice došlo k úpravě pracovní doby. Jiná opatření jsme nemuseli řešit.*
- C) *Pokud by to bylo potřeba, zajistili bychom potřebné podmínky. Výtah v budově máme, zkrácená pracovní doba také není problémem, protože zejména obchodní zástupci si svou pracovní dobu přizpůsobují svým potřebám.*
- 7) Co podle Vás představuje práce pro OZP kromě obživy?**
- A) *Určitě je to začlenění do společnosti, pocit potřeby, soběstačnosti a svým způsobem i důležitosti.*
- B) *Myslím si, že důležitý je jejich sociální kontakt nejen se svým nejbližším okolím. Dále to bude také pocit, že jsou plnohodnotnými členy společnosti a s tím související pocit důležitosti a seberealizace.*
- C) *Jednoznačně je to pocit seberealizace, socializace a soběstačnosti.*
- 8) V čem spatřujete největší problémy při zaměstnávání OZP?**
- A) *Při zaměstnávání OZP je potřeba rozlišit o jakou pracovní pozici se jedná. Pozice referentů, telefonistů, konzultantů, ale i architektů apod. vyžadují plnou mentální zralost, takže v takovýchto či obdobných případech lze zaměstnat OZP. Jsou ale také pozice, zejména silové – různé výkopové či pomocné práce, kdy OZP plní pouze jasně specifikovaný jednoduchý úkol. Je tedy zcela na zaměstnavatelích jednotlivých firem, zda jsou ochotni zaměstnat OZP s tím, že se mu upraví dle jeho potřeb pracoviště a získají tak loajálního plnohodnotného zaměstnance, nebo takového člověka vůbec nepřijmout, protože se očekává, že jeho výkon nebude rovnocenný s výkonem zdravé osoby. Nebo se očekává, že OZP bude mít zkrácenou pracovní dobu, a tudíž neodvede*

*tolik práce, kterou by odvedl zdravý člověk. Nelze ale srovnávat pracovní výkony zdravých osob s OZP, je to nesrovnatelné.*

*B) Největším úskalím asi bude, že může dojít kdykoliv, náhle a neočekávaně ke zhoršení zdravotního stavu OZP, tudíž se zhorší výkonnost nebo dokonce dojde k úplnému vyřazení takového pracovníka z pracovního procesu a zaměstnavatel bude muset hledat novou náhradu a učit jej vše znovu, a to samozřejmě zdržuje.*

*C) Je potřebné rozlišovat, o jaký typ postižení jde a zda na danou pozici bude mít daný jedinec kvalifikační předpoklady. Možná slabá propagace mezi firmami, když se nad tím zamyslím, tak ani my, na svém webu u inzerátu na nové obchodní zástupce nemáme informaci, ze které by bylo zřejmé, že tuto práci může vykonávat i OZP.*

**9) Využíváte nějaké výhody, které poskytuje stát zaměstnavatelům OZP? Které to jsou? Myslíte, že tímto stát dostatečně zaměstnavatele motivuje pro zaměstnávání OZP?**

*A) Určitě uplatňujeme daňovou slevu. Motivace státu určitě dostatečná není, ale na druhou stranu, problémem může být informovanost o možnostech výhod pro zaměstnavatele.*

*B) Žádné výhody neuplatňujeme. Po pravdě řečeno, ani jsme žádné takové možnosti nehledali, a tak neumím na tuto otázku korektně odpovědět. Nepotřebovali jsme to řešit.*

*C) Žádné výhody nevyužíváme, když nikoho nezaměstnáváme. Platíme povinné %. Nicméně se snažíme pomáhat jinak. Naše společnost pomáhá obnovovat vozový park v ústavech a zařízeních, která svou činnost zaměřila na výchovu, vzdělání, rehabilitaci a integraci zdravotně, mentálně či jinak hendikepovaných lidí. Už takto pomáháme 20 let a za tu dobu jsme předali již 1000 nových automobilů.*

**10) Máte pocit, že v České republice je obecně podporováno OZP? Pokud ne, v čem spatřujete největší problém?**

*A) Myslím si, že obecně je zaměstnávání OZP podporováno, ale je nezpochybnitelné, že z toho vyplývají různá omezení, a proto se domnívám, že*



*v každém větším městě by měla být zřízena chráněná dílna nebo pracoviště, které by OZP zaměstnalo či podpořilo.*

*B) Zaměstnávání OZP je obecně podporováno, nicméně by mohla být jistě větší propagace ze strany státu a to se zejména týká třeba těch výhod, které mohou zaměstnavatelé čerpat. Jako ekonomka jsem se na žádném školení nesetkala, že by lektor podobné téma zmínil a blíže nám tuto problematiku představil.*

*C) Bohužel nemohu relevantně odpovědět, protože jsem se tou myšlenkou nikdy nezabýval. Za celou dobu trvání společnosti se nikdo z řad OZP nepřihlásil do výběrového řízení, ale domnívám se, že propagace míst, vhodných i pro OZP ze strany státu je velmi malá.*

### **Příloha 9: Otázky pro individuální rozhovor s OZP**

- 1) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání a v jaké oboru? Vybral/a byste si znovu tento obor? Pokud ne, z jakého důvodu?
- 2) Podařilo se Vám najít práci ve vystudovaném oboru? Na jaké pozici? Pracujete na ní pořád? Co bylo pro Vás nejobtížnější při hledání práce? Jak jste se o tomto volném místě dozvěděl/a?
- 3) Pokud se Vám nepodařilo najít práci ve vystudovaném oboru, v jakém jste ji našla/našel? Jak jste se o tomto volném místě dozvěděl/a?
- 4) Ocitnul/a jste se někdy v evidenci úřadu práce? Pokud ano, na jak dlouho? Jak Vám byl úřad práce nápomocen?
- 5) Absolvoval/la jste nějaký rekvalifikační kurz? Pokud ne, byl/a byste ochoten/ochotná svou kvalifikaci změnit, abyste lépe našel/a práci?
- 6) Popište náplň své současné práce – druh, délku úvazku. Musel pro Vás zaměstnavatel vytvořit nějaké specifické podmínky (úprava pracoviště atd.)?
- 7) Jste v současné práci spokojený/á? Co Vám přináší kromě zdroje obživy? Chtěl/a byste vykonávat tuto práci i nadále? Pokud ne, zdůvodněte.
- 8) V čem spatřujete největší problém při zaměstnávání OZP? Byl/a jste někdy kvůli svému postižení diskriminován/a?
- 9) Využíváte výhody, které máte jako OZP? Jaké to jsou?
- 10) Máte pocit, že v České republice je obecně podporováno zaměstnávání OZP? Pokud ne, v čem spatřujete největší problém?

## **Příloha 10: Autentický přepis rozhovoru s OZP**

### **1) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání a v jakém oboru? Vybral byste si znovu tento obor? Pokud ne, z jakého důvodu?**

- A) *Vyučil jsem se zahradníkem. Ze zdravotních důvodů bych si tento obor už nevybral, protože je fyzicky náročný. Nosili jsme těžká břemena, když se sklízela zelenina ve foliácích, nebo ovoce v sedech, tak ty přepravky byly moc těžký.*
- B) *Studovala jsem střední odbornou školu, obor knihovnictví. Tato práce mě baví a určitě bych si ji znovu vybrala.*
- C) *Moje dosažené vzdělání je střední odborné s výučním listem v oboru truhlář. Práce se dřevem je pěkná, takže bych si asi obor vybral znovu.*

### **2) Podařilo se Vám najít práci ve vystudovaném oboru? Na jaké pozici? Pracujete na ní pořád? Co bylo pro Vás nejobtížnější při hledání práce? Jak jste se o tomto volném místě dozvěděl?**

- A) *Ano, pracoval jsem u Technických služeb města Poděbrady na pozici zahradníka, hned po vyučení. Měl jsem na starosti údržbu parku a zeleně ve městě. Ale nevydržel jsem tam dlouho, byla to poměrně těžká celodenní práce. Už si nepamatuji, jak jsem se o té práci dozvěděl. Teď pracuji už 30 let v knihovně. Že hledají do knihovny nové lidi mi řekla moje známá, tak jsem se přihlásil do výběrového řízení a vybrali mě.*
- B) *Ano, jen 3 roky jsem nejdřív pracovala v okresním kulturním středisku, ale od roku 1986 pracuji zde v knihovně.*
- C) *Ano, podařilo, ale vzápětí po nastoupení jsem se jako většina truhlářů pořezal na cirkulárce a práci jsem opustil. Pracoval jsem na pozici truhlář – renovace starého nábytku. V té době jsem ještě byl zdravý a obě nohy jsem měl. Tudiž najít zaměstnání nebyl problém.*

### **3) Pokud se Vám nepodařilo najít práci ve vystudovaném oboru, v jakém jste ji našel? Jak jste se o tomto volném místě dozvěděl?**

- A) *Jak už jsem řekl, o místě v knihovně jsem se dozvěděl od známé. Původně šlo o pozici šatnáře, a teď dělám pomocné práce, protože šatna byla zrušena.*
- B) *Měla jsem štěstí, že jsem našla vcelku hned práci v oboru, nicméně za komunistů mi místo v knihovně pomohl získat sociální úřad.*

C) *Práci v oboru jsem našel, ale to jsem ještě byl zdravý.*

**4) Ocitnul jste se někdy v evidenci úřadu práce? Pokud ano, na jak dlouho? Jak Vám byl úřad práce nápomocen?**

A) *V evidenci úřadu práce jsem nikdy nebyl.*

B) *Ne, na pracáku jsem nikdy nebyla.*

C) *Byl jsem asi týden. Ale tenkrát jsem též ještě nebyl postižen.*

**5) Absolvoval jste někdy nějaký rekvalifikační kurz? Pokud ne, byl byste ochoten svou kvalifikaci změnit, abyste lépe našel práci?**

A) *Ne, nebyl jsem na žádném rekvalifikačním kurzu. Nedovedu si představit, že bych změnil práci, bál bych se toho, jestli ten rekvalifikační kurz a samotná práce nebude na mě moc složitá, že jí nezvládnou.*

B) *Protože jsem našla práci v oboru vyučení, tak nebylo zapotřebí řešit nějakou rekvalifikaci. Jsem po mozkové obrně a mám epilepsii, takže díky mému omezenému zdravotnímu stavu rekvalifikaci vylučuji. Navíc práci v knihovně miluju a neměnila bych.*

C) *Ne, neabsolvoval. Pokud bych se dostal do situace, kdy bych to musel řešit, pak rekvalifikace by mohla být řešením, ale musela by být v souladu s mým zdravotním stavem, ale musel bych mít záruku jistoty, že práci budu poté mít. Mám rodinu, kterou musím zabezpečit.*

**6) Popište náplň své současné práce – druh, délku úvazku. Musel pro Vás zaměstnavatel vytvořit nějaké specifické podmínky (úprava pracoviště atd.)?**

A) *V knihovně dělám pomocné práce, vážu noviny a časopisy, poklízím venku a na zahradě, zakládám knihy. Pracuji 3 hodiny denně. Nemám specifické potřeby, které by vyžadovaly úpravu pracoviště.*

B) *V knihovně zpracovávám informace o regionálních osobnostech Kolínska.*

C) *V současné firmě pracuji od 1996, což jsem byl ještě zdravý. Když se mi v roce 2004 stal úraz, firma mě v mém léčení podporovala a čekala na mé uzdravení. Tudiž jsem i po amputaci dolní končetiny se měl kam vrátit. Bohužel po čase výrobní firma snižovala stavy zaměstnanců a já jsem byl mezi zaměstnanci, kteří dostali výpověď. Okamžitě jsem si našel jinou práci v Mlékárně Poděbrady jako řidič vysokozdvížného vozíku, což mé postižení dovolovalo. Po dvou letech jsem zaměstnání změnil a nastoupil jsem do Sklárny Poděbrady*

na podobnou pozici. Ale opět po dvou letech jsem opustil Sklárny a rád jsem se po oslovení současného zaměstnavatele zase vrátil. Zde momentálně pracuji na pozici skladník a balení objednávek z e-shopů. Úvazek mám plný a specifické podmínky mi upravili k mému handicapu. Veškeré prostory jsou bezbariérové, umožňují mi dostatečný prostor na úlevu pro mou nohu.

**7) Jste v současné práci spokojený? Co Vám přináší kromě zdroje obživy? Chtěl byste vykonávat tuto práci i nadále. Pokud ne, zdůvodněte.**

- A) *V práci spokojený jsem, protože jsem mezi lidmi. Chtěl bych tu být co nejdéle, pokud možno, do důchodu.*
- B) *Když děláte práci, která vás baví, tak spokojený být musíte. Mě práce baví, mám z ní radost a jsem ráda, že mohu pracovat. Ano, i když jsem si musela nechat zkrátit pracovní dobu na 4 hodiny denně, kvůli tomu, že se starám o svou maminku, tak tuto práci chci vykonávat i nadále. Pro mne jsou asi nejdůležitější sociální kontakty. Práce mi hodně pomohla, když jsem na tom byla špatně, je pro mě tedy i psychickou vzpruhou.*
- C) *Jsem spokojený. Kolektiv je dobrý, práce mě baví, vycházejí mi vstříc v ohledu mého sportu, který dělám - reprezentačně za ČR – parahokej. Dojezdová vzdálenost od bydliště je také fajn.*

**8) V čem spatřujete největší problém při zaměstnávání OZP? Byl/a jste někdy kvůli svému postižení diskriminován/a?**

- A) *OZP určitě nemohou najít práci, kterou by chtěli, protože jsou limitovaní sociálně – je pro ně obtížné dojíždět za prací jinam. Pak jsou omezeni svým zdravotním stavem. Jako dítě jsem byl šikanován na učilišti na internátě. Při ozdravných pobytech v lázních mě spolubydlící, podobně postižení, taky šikanovali. V práci v knihovně už je to v pohodě.*
- B) *Největším problémem je asi nemožnost přizpůsobit budovy a pracovní podmínky pro OZP. Je totiž stále spousta budov, kam se třeba vozíčkář nedostane, jsou tam prahy, úzké dveře apod. Takže i když jsou ti OZP chytrí a chtěli by pracovat, tak ta pracovní prostředí nejsou přizpůsobena jejich podmínkám a potřebám, a tak to nejde. Bohužel se i při nových stavbách na OZP nemyslí nebo jen na jeden typ postižení. Diskriminaci jsem zažila za komunistů, když jsem se v roce 1983 hlásila na pozici knihovnice tady*

v Kolíně. Pan ředitel mi při výběrovém řízení řekl, že vada řeči je zásadní problém v komunikaci s klienty a nepřijal mě. Zažila jsem poměrně dost pohovorů, kde by mne vzali, protože jsem měla střední školu vystudovanou, ale když jsem řekla, že mám vadu řeči po prodělané obrně, a navíc je to zřejmé z mé řeči, tak mi bylo sděleno, že pozice je již obsazená a nepřijali mne. S nalezením současné práce mi pomohla sociálka. Dnešní společnost se stále domnívá, že OZP je hlupák či blázen, protože v minulosti tyto lidé byli vyčleněni na okraj společnosti.

C) Problém nevidím, ani jsem s tím nikdy nesetkal, přestože mám spoustu kamarádů, kteří jsou postižení, tak si práci vždy našli. Diskriminaci jsem naštěstí nikdy nezaznamenal.

**9) Využíváte výhody, které máte jako OZP? Jaké to jsou?**

A) Daňové slevy, slevy na jízdném na autobus a vlak, pořídili jsme si auto a čerpáme příspěvky na benzín. Z charitativní sbírky mi přispěli na el. invalidní vozík. Taky jsem 30 let aktivním členem Sdružení postižených v Poděbradech, kde nám pořádají různé přednášky, výlety, rekondiční pobyty, jezdíme s nimi za kulturou do divadel. Když potřebuju, tak mi vždycky pomohli s čímkoliv.

B) Žádné výhody nevyužívám, protože mám průkaz jen PP.

C) Jsem držitel karty ZTP, jedinou výhodou, kterou využívám, je parkování a bezplatné užívání dálnic v ČR.

**10) Máte pocit, že v České republice je obecně podporováno zaměstnávání OZP? Pokud ne, v čem spatřujete největší problém?**

A) Podpora tu sice je, ale pořád je to málo. Nevím, jak jsou na tom jiná města, ale mě hodně pomohlo to Sdružení postižených, takže bych byl rád, kdyby fungovala i v jiných městech.

B) Stát určitě OZP podporuje více než tomu tak bylo za komunistů, jsou tu vytvářené různé chráněné dílny, podpůrné organizace, ale většina zaměstnavatelů raději zaplatí povinný příspěvek, a tak nemusí vůbec zaměstnávání OZP řešit, a tak motivace končí.

*C) Nikdy jsem se nad tím nezamýšlel, protože se snažím život brát takový jaký je a moje indispozice mi nebrání natolik, abych musel řešit tuto situaci více podrobně.*

## **Příloha 11: Vzor dotazníkové šetření „Handicapovaní mezi námi“**

Vážení respondenti,

jmenuji se Jana Kratochvílová a studuji třetím rokem program Učitelství praktického vyučování na Institutu vzdělávání a poradenství České zemědělské univerzity v Praze. Ráda bych Vás požádala o vyplnění následujícího dotazníku, který bude sloužit pouze pro potřeby mé bakalářské práce s názvem „Možnosti uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce ve vybraném regionu“. Dotazník je anonymní. Děkuji za Váš čas.

- 1) Jaký je Váš věk?
- 2) Jaké je Vaše pohlaví?
- 3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?
- 4) Kde jste zaměstnán/na?
- 5) Kolik má Vaše firma/společnost zaměstnanců?
- 6) Je mezi Vašimi spolupracovníky nebo zaměstnanci osoba s handicapem?
- 7) Je Vaše pracoviště bezbariérové? (vstřícné k osobám se sníženou schopností pohybu a orientace)
- 8) Domníváte se, že handicapovaní mají stejnou možnost uplatnit se na trhu práce?
- 9) Domníváte se, že stát věnuje této problematice dostatečný zájem a dostatečnou podporu?
- 10) Byl/la jste někdy v kontaktu s handicapovaným člověkem nebo je ve Vašem okolí handicapovaný?
- 11) Představte si, že potkáte osobu se sníženou schopností pohybu a orientace, která je evidentně v nouzi. Víte, jak s takovým člověkem navážete komunikaci a dokážete správně pomoci



## **Příloha 12: Vzor dotazníkové šetření „Zaměstnávání zdravotně postižených osob“**

Vážení respondenti,

jmenuji se Jana Kratochvílová a studuji třetím rokem program Učitelství praktického vyučování na Institutu vzdělávání a poradenství České zemědělské univerzity v Praze. Ráda bych Vás požádala o vyplnění následujícího dotazníku, který bude sloužit pouze pro potřeby mé bakalářské práce s názvem „Možnosti uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce ve vybraném regionu“. Dotazník je anonymní. Děkuji za Váš čas.

- 1) Jakého typu je vaše organizace?
  - a) státní rozpočtová či příspěvková organizace
  - b) soukromá menší či střední firma
  - c) větší soukromá společnost
- 2) Kolik máte v současné době zaměstnanců a kolik z nich je OZP?
- 3) Jakým způsobem nabízíte zájemcům volná místa? (Můžete uvést více odpovědí.)
  - a) ve spolupráci s úřadem práce
  - b) formou inzerátů na vývěskách
  - c) na základě osobního doporučení
  - d) formou inzerátů či oznámení v tisku
  - e) ve spolupráci s agenturami práce
  - f) jiným způsobem (uveďte jakým) .....
- 4) Potýkáte se v současné době s nedostatkem zaměstnanců?
  - a) Ano
  - b) Ne
- 5) Byli byste ochotni nabídnout OZP rekvalifikaci, aby u vás našla pracovní uplatnění?
  - a) Ano
  - b) Ne
- 6) Byli byste schopni přizpůsobit pracovní podmínky OZP, pokud by to bylo potřeba?
  - a) Ano, a to:
    - úpravou pracovní doby

- úpravou pracovního místa
- jiné, uveďte jaké: .....

b) Ne

7) Co podle Vás představuje práce pro OZP kromě obživy? (Můžete uvést více odpovědí.)

- a) to, že jsou soběstační
- b) to, že se dostanou do společnosti, nejsou izolováni
- c) to, že se mohou prací dále rozvíjet
- d) jiný přínos, uveďte jaký ...

8) V čem spatřujete největší problémy při zaměstnávání OZP?

- a) jejich nestabilní zdravotní stav, riziko absencí
- b) to, že není v možnostech organizace přizpůsobit OZP podmínky
- c) jiné, uveďte jaké

9) Jaké výhody, které poskytuje stát zaměstnavatelům OZP, využíváte?

- a) daňové úlevy
- b) příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP
- c) příspěvek na úhradu provozních nákladů

10) Máte pocit, že v České republice je dostatečně podporováno zaměstnávání OZP?

- a) Ano
- b) Ne

## Příloha 13: Grafické znázornění výsledků dotazníkových šetření

### Dotazníkové šetření – Handicapovaní mezi námi

Dotazník navštívilo celkem 141 respondentů, ale dotazník jich vyplnilo 104. Úspěšnost vyplnění je tedy 74 %.

**Tabulka 4: Jaký je Váš věk?**

Věkové rozmezí	Počet odpovědí respondentů
18-35 let	11
35-50 let	52
nad 50 let	39
nechci uvádět	2

Zdroj: vlastní šetření, 2022

Nejvíce zastoupena byla skupina respondentů ve středním věku, tedy ve skupině 35-50 let.

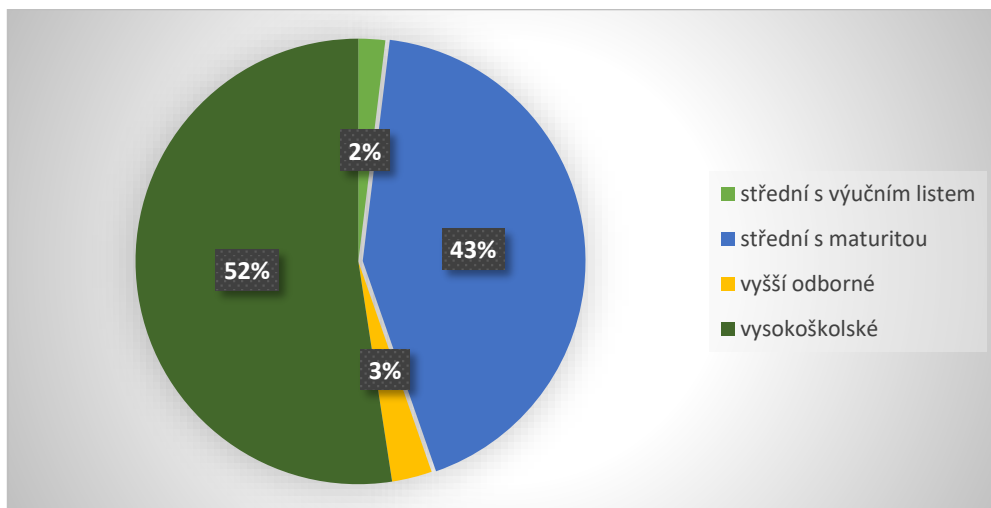
**Tabulka 5: Jaké je Vaše pohlaví?**

Pohlaví	Počet odpovědí respondentů
Muž	<b>59</b>
Žena	<b>43</b>
Nechci uvádět	<b>2</b>

Zdroj: vlastní šetření, 2022

V dotazníkovém šetření odpovědělo více respondentů mužů než žen.

**Graf 1: Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Poměr vysokoškolsky vzdělaných respondentů je téměř shodný se středoškolským vzděláním zakončeným maturitní zkouškou.

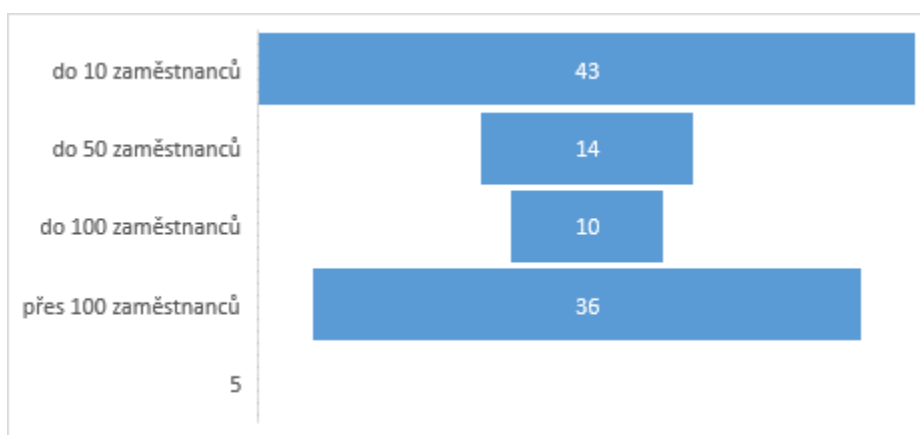
**Tabulka 6: Kde jste zaměstnán/a?**

Ukazatel	Počet odpovědí respondentů
OSVČ/podnikatel	38
Veřejná správa/státní správa	34
Soukromý sektor	24
Nezisková organizace	8
Jiné	0

Zdroj: vlastní šetření, 2022

Z odpovědí na tuto otázku vyplývá, že se téměř shoduje počet respondentů ve veřejné správě a podnikatelské sféře.

**Graf 2: Kolik má Vaše firma/společnost zaměstnanců?**



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Nejvíce respondentů pracuje v menších firmách či společnostech do 10 zaměstnanců, druhý největší počet respondentů pracuje ve velkých společnostech nad 100 zaměstnanců.

**Tabulka 7: Je mezi Vašimi spolupracovníky nebo zaměstnanci osoba s handicapem?**

Ukazatel	Počet odpovědí respondentů
Ano	0
Ne	67
Nevím	17

Zdroj: vlastní šetření, 2022

Z šetření je zřejmé, že zaměstnávání OZP není zastoupeno ani v 1/3 ze všech respondentů. Nicméně je možné, že ve velkých společnostech se ani zaměstnanci moc neznají a handicap nemusí být na první pohled zřejmý.

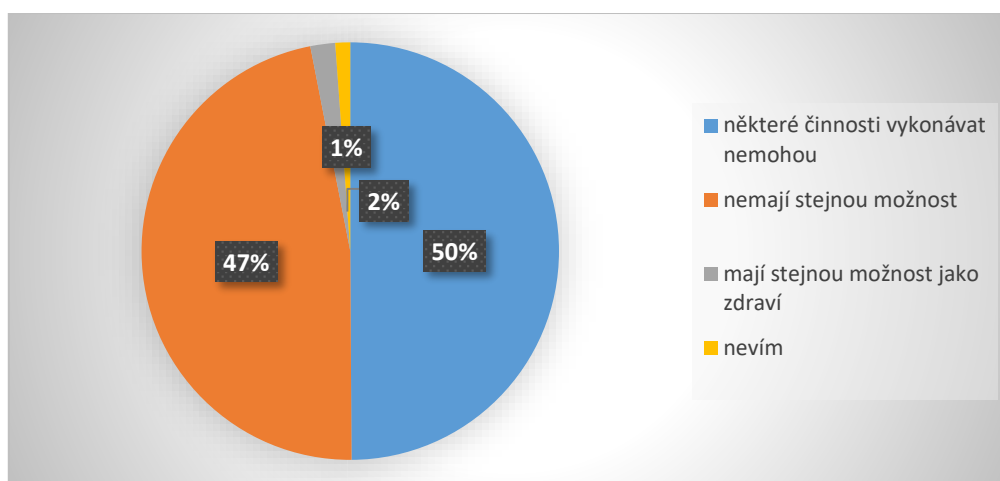
**Tabulka 8: Je Vaše pracoviště bezbariérové (vstřícné k osobám se sníženou schopností pohybu a orientace)?**

Ukazatel	Počet odpovědí respondentů
Ano	46
Ne	52
Nevím	6

Zdroj: vlastní šetření, 2022

Téměř vyrovnaná odpověď na otázku týkající se bezbariérového pracoviště, překvapivou odpovědí byla varianta nevím.

**Graf 3: Domníváte se, že handicapovaní mají stejnou možnost uplatnit se na trhu práce?**



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Na tuto otázku se respondenti téměř 100 % shodli na nedostatečné možnosti uplatnění OZP na trhu práce.

**Tabulka 9: Domníváte se, že stát věnuje této problematice dostatečný zájem a dostatečnou podporu?**

Ukazatel	Počet odpovědí respondentů
Ano	14
Ne	58
Nevím	32

Zdroj: vlastní šetření, 2022

Z výsledku šetření vyplývá, že respondenti uvádějící, že „Nevím“, mají omezené informace v oblasti zaměstnávání OZP, z čehož se dá usuzovat nedostatečná informovanost ze strany státu.

**Tabulka 10: Byl/a jste někdy v kontaktu s handicapovaným člověkem nebo je někdo ve Vašem okolí handicapovaný?**

Ukazatel	Počet odpovědí respondentů
Ano	82
Ne	19
Nechci odpovídat	3

Zdroj: vlastní šetření, 2022

**Tabulka 11: Představte si, že potkáte osobu se sníženou schopností pohybu a orientace, která je evidentně v nouzi. Víte, jak s takovým člověkem navážete komunikaci a dokážete správně pomoci?**

Ukazatel	Počet odpovědí respondentů
Ano	43
Ne	1
Možná	46
Nevím	10
Vlastní odpověď	4

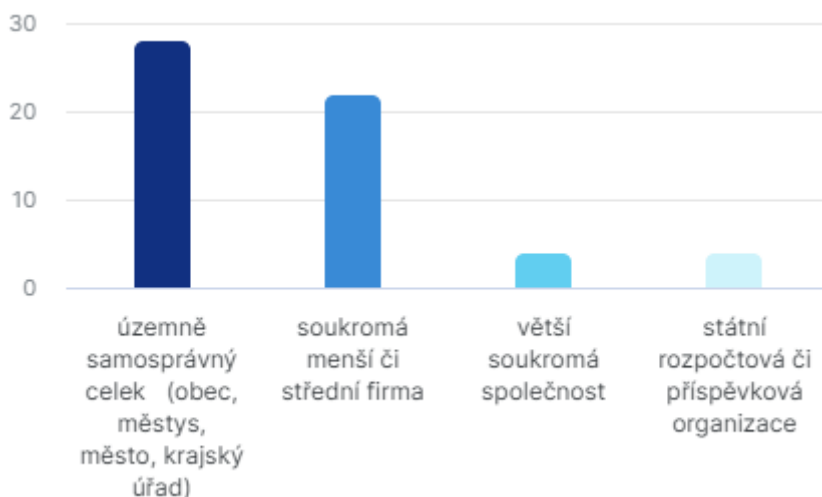
Zdroj: vlastní šetření

Většina respondentů se domnívá, že by měla být schopni navázat komunikaci s osobou se sníženou schopností pohybu či orientace.

## Dotazníkové šetření – zaměstnávání zdravotně postižených osob

Dotazník navštívilo celkem 98 respondentů, ale dotazník jich vyplnilo 58. Úspěšnost vyplnění je tedy téměř 60 %.

### Graf 4: Jakého typu je Vaše organizace?



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Většina respondentů pracuje na pozicích úředníků územně samosprávných celků a menších či středních soukromých firmách.

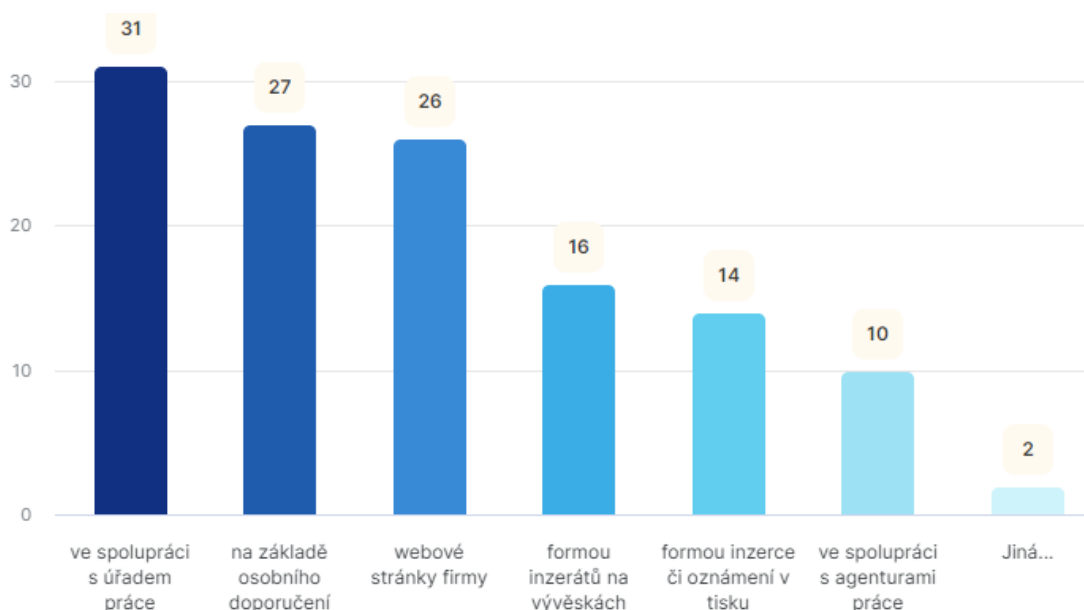
### Tabulka 12: Kolik máte v současné době zaměstnanců a kolik z nich je zdravotně postižených?

Počet zaměstnanců	Počet respondentů	Počet OZP zaměstnanců
do 20	36	3
20-100	10	6
100-200	4	9
>200	5	37

Zdroj: vlastní šetření, 2022

Respondenti měli volný prostor pro odpověď na tuto otázku. Někteří respondenti z menších firem či společností uvedli i stupeň postižení u svých zaměstnanců, naopak 3 respondenti uvedli, že nedisponují potřebnými údaji, ale to byly zaměstnavatelé s více než 700 zaměstnanci. Tito 3 respondenti nejsou zahrnuti v tabulce.

**Graf 5: Jakým způsobem nabízíte zájemcům volná místa?**



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Z příloženého grafu je zřejmé, že nejčastěji se zaměstnavatelé při hledání nových zaměstnanců obracují na ÚP, a dále je stále velmi populární osobní doporučení a zveřejnění nabídky na webových stránkách firmy.

**Tabulka 13: Potýkáte se v současnosti s nedostatkem zaměstnanců?**

Ukazatel	Počet respondentů
Ano	28
Ne	30

Zdroj: vlastní šetření, 2022

Výsledek je poměrně zajímavý, protože 30 respondentů odpovědělo, že jsou plně obsazeni a nové zaměstnance nehledají, naopak 28 respondentů odpovědělo, že nové zaměstnance poptává. V únoru 2022 byla míra nezaměstnanosti v ČR poměrně nízká a činila 3,5 %, přestože se jedná o zimní měsíce, které bývají v zaměstnanosti slabší, protože se zde objevuje menší podíl na stavebních pracích, které jsou částečně omezené teplotami. Nezaměstnanost v zimních měsících bývala vyšší, protože nelze vykonávat sezónní práce. Bohužel z výsledku nelze relevantně vyhodnotit o jaká odvětví se jedná.



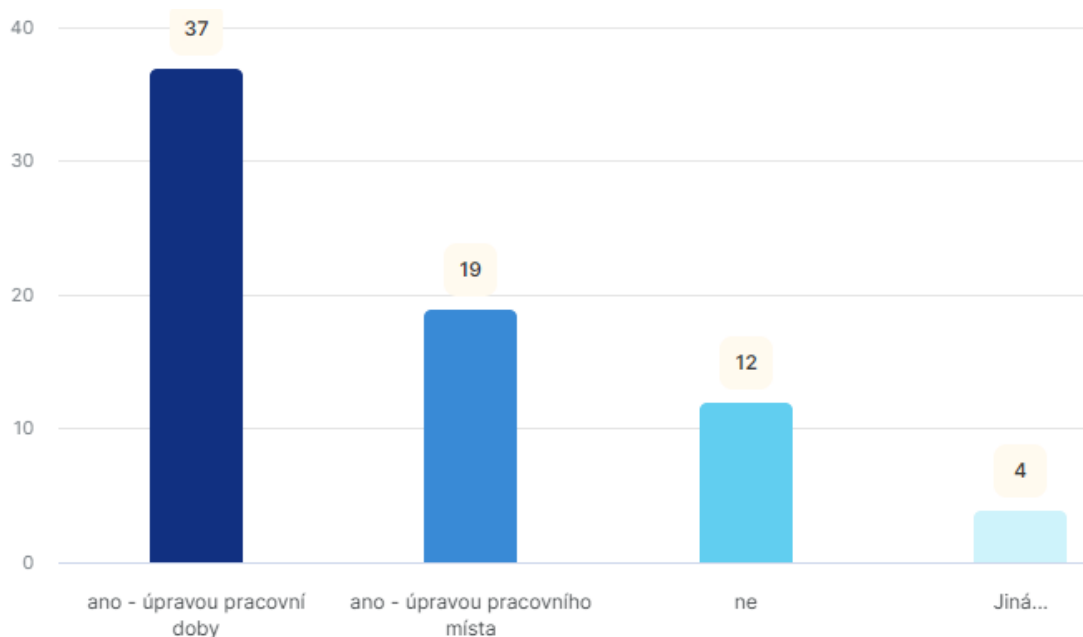
**Tabulka 14: Byli byste ochotni OZP nabídnout rekvalifikaci, aby u Vás našla pracovní uplatnění?**

Ukazatel	Počet respondentů
Ano	28
Ne	30

Zdroj: vlastní šetření, 2022

Nadpoloviční většina respondentů uvedla, že by rekvalifikaci OZP poskytla, pouze 18 respondentů by tuto možnost nevyužilo nebo nenabídlo.

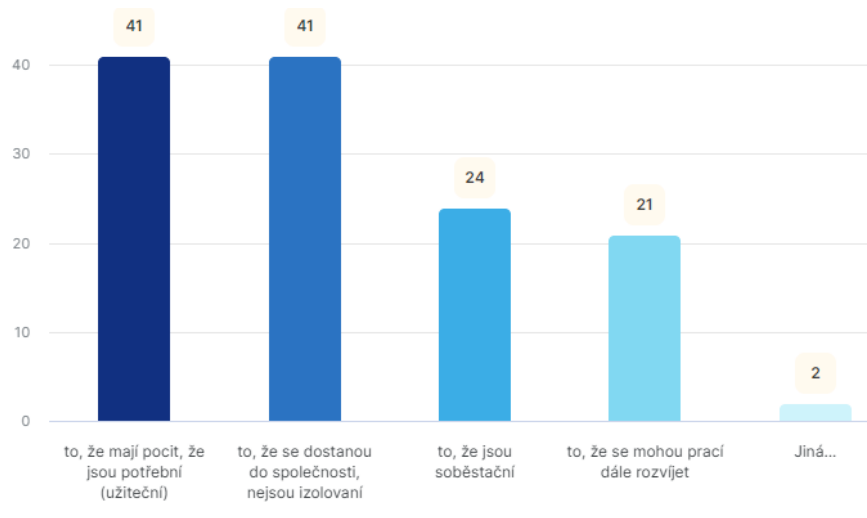
**Graf 6: Byli byste schopni přizpůsobit pracovní podmínky OZP, pokud by to bylo potřeba?**



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Z výsledků šetření vyplývá, že výrazně dominuje úprava pracovní doby, což mimo nezbytný časový rozsah potřebné vykonávané práce může být způsobeno také současnou zkušeností s prací z domova, která samozřejmě není ale vhodná pro všechna pracovní odvětví. Na druhém místě pak je uzpůsobení pracovního místa potřebám OZP. Předmětem šetření nebylo podrobnější zjištění, z čeho konkrétně vyplývá nižší výskyt souhlasu v této oblasti – např. neznalost potřeb, nevěle se tím zabývat, aj.

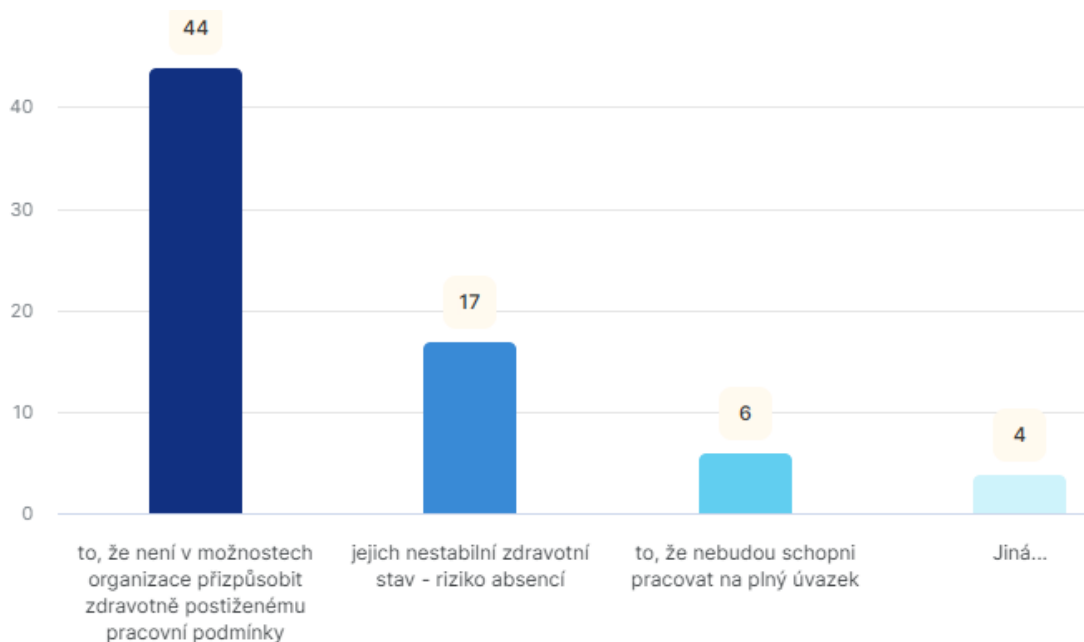
**Graf 7: Co podle Vás představuje práce pro OZP mimo zdroje obživy?**



Zdroj: vlastní šetření, 2022

Respondenti mohli uvést více možností odpovědí. Nicméně se zde většina shoduje na potřebě užitečnosti a integrace ve společnosti.

**Graf 8: V čem spatřujete největší problémy při zaměstnávání OZP?**



Zdroj: vlastní šetření, 2022

**Tabulka 15: Jaké výhody, které poskytuje stát zaměstnavatelům OZP, využíváte?**

Výhody	Počet respondentů
Daňové úlevy	17
Příspěvek na zřízení pracovního místa	13
Příspěvek na úhradu provozních nákladů	8
Žádné	20

Zdroj: vlastní šetření, 2022

Z výsledků šetření je zřejmé, že uplatnění daňových úlev je nejjednodušší způsob, který mohou zaměstnavatelé využívat. Nicméně, pokud již nějakého OZP firma zaměstnává, tak si je schopna zajistit potřebné informace a zajistí si čerpání příspěvku na zřízení pracovního místa nebo na úhradu provozních nákladů.

**Tabulka 16: Máte pocit, že v České republice jsou dostatečně podporovány OZP?**

Ukazatel	Počet respondentů
Ano	18
Ne	40

Zdroj: vlastní šetření, 2022

Tuto otázku respondenti vidí jednoznačně, 40 z nich má pocit, že podpora zaměstnanosti OZP v ČR je nedostatečná. Dostatečnou podporu vnímá pouze 18 respondentů z celkového počtu 58.