

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ ANTROPOLOGIE

ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB S TĚLESNÝM POSTIŽENÍM
NA CHRÁNĚNÉM TRHU PRÁCE VE ZLÍNSKÉM KRAJI

Bakalářská diplomová práce

Obor studia: Andragogika v profilaci na personální management

Autor: Radka Láníková

Vedoucí práce: Mgr. Vít Dočekal, PhD.

Olomouc 2023

Prohlašuji, že jsem bakalářskou diplomovou práci na téma „Zaměstnávání osob s tělesným postižením na chráněném trhu práce ve Zlínském kraji“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne 30. 03. 2023

Podpis

Děkuji Mgr. Vítku Dočkalovi, PhD. za trpělivost a odborné vedení práce a zástupcům společností zaměstnávající zdravotně postižené zaměstnance a jejich zaměstnancům za jejich spolupráci. Osobní poděkování za cenné rady patří Mgr. Soni Kupcové a Mgr. Lucii Minaříkové.

Anotace

Jméno a příjmení:	Radka Láníková
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Andragogika v profilaci na personální management
Obor obhajoby práce:	Andragogika v profilaci na personální management
Vedoucí práce:	Mgr. Vít Dočekal, Ph.D.
Rok obhajoby:	2023

Název práce:	Zaměstnávání tělesně postižených na chráněném trhu práce ve Zlínském kraji
Anotace práce:	Bakalářská práce prezentuje chráněný trh práce v České republice. Cílem práce je zhodnotit současný stav zaměstnávání osob s tělesným postižením na chráněném trhu práce ve Zlínském kraji. Práce je rozdělena na teoretickou, výzkumnou a souhrnnou část. Teoretická část obsahuje náležitosti ze ZoZ č. 435/2004 Sb. v platném znění. Charakterizuje pracovní prostředí zaměstnavatelů CHTP. Druhou část tvoří popis a výsledky realizovaného kvalitativního výzkumu. Třetí část obsahuje shrnutí výsledků výzkumu a komparaci s teoretickou částí práce.
Klíčová slova:	Bezbariérovost prostředí, chráněný trh práce, osoby s tělesným postižením, osoby se zdravotním postižením, pracovní podmínky, pracovní prostředí, úřad práce.
Title of Thesis:	Employment of people with disabilities in the sheltered labour market in The Zlín region
Annotation:	The bachelor thesis presents the protected labor market in the Czech Republic. The aim of the work is to evaluate the current state of employment of persons with physical disabilities on the protected labor market in the Zlín region. The work is divided into theoretical, research and summary parts. The theoretical part contains requirements from ZoZ No. 435/2004 Coll. as amended. It characterizes the working environment of CHTP employers. The second part consists of the description

	and results of the qualitative research. The third part contains a summary of the research results and a comparison with the theoretical part of the work.
Keywords:	Barrier-free environment, labour office, protected labour market, persons with disabilities, persons with physical impairment, working conditions, working environment.
Názvy příloh vázaných v práci:	Příloha č. 1: Vzor dotazníku pro zaměstnavatele Příloha č. 2: Vzor dotazníku pro zaměstnance
Počet literatury a zdrojů:	24
Rozsah práce:	63 s. (73 081 znaků s mezerami)

Obsah

Anotace.....	9
Úvod.....	11
1. Chráněný trh práce v České republice.....	13
1.1 Legislativní rámec	14
1.2 Proč zaměstnávat OZP	16
1.3 Dotace na zaměstnávání OZP pro uznané zaměstnavatele na chráněném trhu práce	16
2. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	18
2.1 OZP a dělení invalidit dle platné legislativy ČR	18
2.2 OZZ dle platné legislativy ČR	19
2.3 Zaměstnanci s tělesným postižením.....	19
3. Pracovní prostředí.....	23
3.1 Popis pracovního prostředí.....	23
3.2 Legislativní rámec pracovních podmínek zaměstnanců.....	25
3.3 Pracovní podmínky OZP s tělesným postižením.....	26
3.3.1 Pracovní stůl	26
3.3.2 Pracovní židle	27
3.3.3 Bezbariérovost a přístupné prostředí pracoviště	28
3.3.4 Stres na pracovišti	30
4. Výzkum stavu zaměstnávání osob s tělesným postižením na chráněném trhu práce ve Zlínském kraji	31

4.1	Cíl výzkumu a výzkumné otázky	31
4.2	Metodika výzkumu	31
4.1	Výzkumný soubor	34
4.1.1	Případové studie velkých firem	34
4.1.2	Případové studie malých firem	40
4.1.3	Zkušenosti osob s tělesným postižením se zaměstnáváním na chráněném trhu práce ve Zlínském kraji.....	45
5.	Diskuse	49
6.	Závěr	53
	Zkratky použité v textu	58
	Seznam grafů a obrázků použitých v textu	58
	Seznam literatury a zdrojů.....	55
	Seznam příloh	59

Úvod

Tématika chráněného trhu práce a zaměstnávání osob se zdravotním postižením je mi blízká, protože sama pracuji u uznaného zaměstnavatele chráněného trhu práce. Nejen já vnímám nedostatky v pracovních podmínkách zdravotně znevýhodněných zaměstnanců, ale slyším takřka denně výhrady od těchto osob pracujících ve firmách. Bakalářská práce popisuje systém zaměstnávání osob s tělesným postižením v České republice, včetně podání základních statistických údajů o zaměstnanosti osob s tělesným postižením. Zaměstnanci s tělesným postižením potřebují pro výkon práce zajištění vhodných pracovních podmínek. Právě tento aspekt zaměstnávání osob s tělesným postižením lze vnímat jako jeden z klíčových pro zvýšení zaměstnanosti osob s tělesným postižením a zejména pro jejich uplatnění na trhu práce a setrvání v pracovním poměru.

Cílem práce je zhodnotit současný stav zaměstnávání osob s tělesným postižením na chráněném trhu práce ve Zlínském kraji. V rámci teoretických východisek v práci detailněji popisují, na jaké prvky a oblasti by se měli zaměstnavatelé zaměřit při přípravě pracovního místa a obecně pracovních podmínek pro osobu s tělesným postižením. Na teoretická východiska navazují popisem realizovaného vlastního kvalitativního výzkumu, jehož cílem bylo popsat současný stav zaměstnávání osob s tělesným postižením u vybraných zaměstnavatelů chráněného trhu práce ve Zlínském kraji, se zřetelem určení hlavních problémů při zaměstnávání těchto osob.

Zvolené téma práce je aktuální s ohledem na společenskou odpovědnost firem a nárůst počtu osob se zdravotním postižením na trhu práce. Výzkumů zkoumajících tuto problematiku je v českém prostředí velmi málo. Chybí také studie zaměřující se na specifika zaměstnatelnosti a zajišťování vhodných podmínek práce pro vybrané skupiny osob se zdravotním postižením.

Zvolené téma tak umožňuje více porozumět současnému stavu zaměstnávání osob s tělesným postižením na chráněném trhu práce, přičemž uvedené informace a poznatky mohou být přínosné pro všechny odborníky, včetně andragogů, pomáhajících osobám s tělesným postižením získat a udržet si zaměstnání. Uvedené informace a poznatky mohou být také přínosné pro zaměstnavatele chráněného trhu práce.

1. Chráněný trh práce v České republice

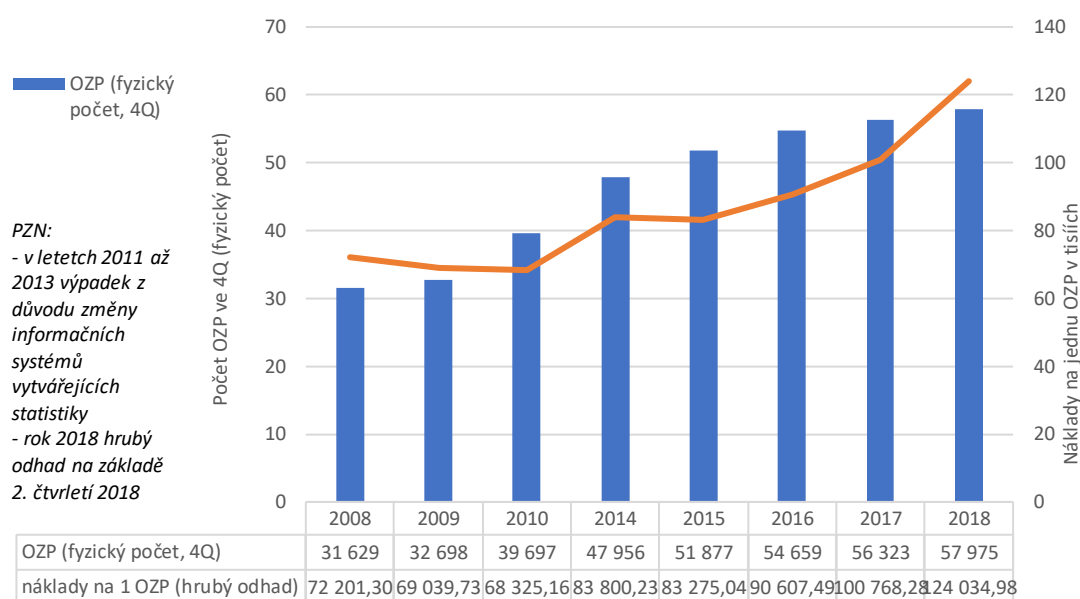
Chráněný trh práce je jednou z odvětví trhu práce a celostátní politiky zaměstnanosti České republiky a byl vytvořen pro důslednou ochranu osob se zdravotním postižením s jasným stanovením pravidel pro zaměstnavatele, kteří zdravotně postižené osoby zaměstnávají.

Osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP) představují jednu z nejzranitelnějších skupin zaměstnanců na trhu práce. Nízký podíl osob se zdravotním postižením a jejich obtížný přístup k zaměstnání je primárně způsoben jejich zdravotním handicapem, který snižuje jejich pracovní schopnost. Znevýhodnění OZP je nutné posuzovat s ohledem na vykonávanou činnost, zvýšené nároky na zaměstnavatele při asistenci pro práci OZP, kontroly práce, a na případnou úpravu pracoviště k výkonu práce OZP. Podstatnou roli hraje při zaměstnávání těchto osob nárok zaměstnavatele na výkonnost a soběstačnost. Zaměstnavatel by si měl být vědom, že k osobám se zdravotním postižením je nutné přistupovat individuálně a s ohledem na rozsah postižení, také posuzovat jejich výkon. Snižená schopnost OZP vykonávat práci, případná asistence, řízení vedoucích zaměstnanců a další zvýšené náklady na zaměstnávání OZP jsou zaměstnavateli kompenzovány finančním příspěvkem, o který si zaměstnavatel může na Úřadu práce ČR požádat.

Nedílnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti ČR a důležitým prvkem je sféra podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. „Oblast podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením prodělala od roku 2008 řadu systémových změn s cílem zefektivnění podpory poskytované zaměstnavatelům na chráněném trhu práce. V převážné většině případů se

jednalo o reakci na nežádoucí postupy zaměstnavatelů vedoucí ke zneužívání poskytované podpory“. Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 (2020, s. 30).

Vývoj počtu OZP a odhad výdajů APZ na jednu OZP v období let 2008-2018 zobrazuje graf č. 1.



Graf 1: Vývoj počtu OZP na CHTP a výdajů na 1 OZP. Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030. (2020, s. 31).

Chráněný trh práce je zakotven v §§ 67 až 84 zákona o zaměstnanosti (ZoZ). Součástí chráněného trhu práce jsou zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají z celkového ročního přepočteného počtu všech svých zaměstnanců více jak 50 % osob se zdravotním postižením (dále jen OZP) nebo osob se zdravotním znevýhodněním (dále jen OZZ), tzv. uznání zaměstnavatelé chráněného trhu práce.

1.1 Legislativní rámec

Legislativní podmínky chráněného trhu práce stanovuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (dále jen MPSV) v Zákoně o zaměstnanosti

č. 435/2004 Sb. v platném znění. Podle Strategického plánu politiky zaměstnanosti je „cílem“ státní politiky zaměstnanosti podle tohoto zákona dosažení plné zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností. Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 (2020, s. 21). Zákoník práce 262/2006 Sb. v platném znění stanovuje základní podmínky pro výkon práce v pracovně právních vztazích

Za zmínku stojí fakt, že i MPSV ČR plánuje ve smyslu nastolení nových trendů v politice zaměstnanosti ČR změny. V roce 2017 přijala vláda ČR usnesením č. 292 Strategický rámec Česká republika 2030 (SR ČR 2030). Jedná se o dokument, který udává směr rozvoje na příští desetiletí. Cílem je zvyšovat kvalitu života obyvatel Česka ve všech regionech. Právě Strategický rámec v oddílu: Lidé a společnost plánuje „proměnu pracovněprávních vztahů“ a eliminaci znevýhodněných skupin na trhu práce, kterými jsou mimo osob s malými dětmi a osob s regionálním znevýhodněním i OZP.

1.2 Proč zaměstnávat OZP

Podle zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb. v platném znění, má každá firma, která zaměstnává více jak 25 zaměstnanců, povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením (OZP). Zákonný, povinný podíl OZP činí v ČR 4 % z celkového tzv. přepočteného počtu zaměstnanců. Pokud firma nemá, nebo nemůže zaměstnat osoby se zdravotním postižením, má ještě další možnosti, jak může tento povinný podíl (zaměstnanců s postižením) plnit. Existují tři způsoby plnění povinného podílu – zaměstnání OZP ve vlastních řadách, nákupem náhradního plnění, což mohou být služby, zboží, nebo dodávky, od uznaných zaměstnavatelů CHTP. Třetí, nejméně oblíbená možnost je finanční odvod státu za každou nezaměstnanou OZP, kterou měl zaměstnavatel zaměstnat.

1.3 Dotace na zaměstnávání OZP pro uznané zaměstnavatele na chráněném trhu práce

Uznaný zaměstnavatel s platnou Dohodou o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce je oprávněn čerpat příspěvky na zaměstnávání OZP, které jsou poskytovány na základě podané a platné žádosti. Legislativně je tento příspěvek zakotven v § 78a Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v platném znění.

Zaměstnanci se zdravotním postižením jsou zaměstnáváni ve většině případů na zkrácený úvazek s ohledem na rozsah postižení. V případě, že zaměstnavatel (např. z důvodu zkrácených pracovních úvazků, ohodnocení pracovní činnosti minimální mzdou) nečerpá maximální částku 14200,- Kč (výše příspěvku platná k 1. 1. 2023) na vynaložené mzdové náklady, může tuto nevyčerpanou dotaci použít na tzv. zvýšený příspěvek, který se může použít na mzdové náklady provozních zaměstnanců, kteří nemají status OZP a OZZ.

Zvýšeného příspěvku lze využít po schválení místně příslušného úřadu práce, na úpravy pracovního prostředí, například na přizpůsobení provozovny, pořízení komunikačních a orientačních pomůcek, přizpůsobení tepelných, světelných, hygienických, nebo hlukových podmínek, rozšíření nebo výstavbu provozů pro účely zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně nákladů na počítačové vybavení.

2. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění, definuje osoby se zdravotním postižením. Těmto osobám je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. „V ČR žije více jak milion OZP, z toho až 500 tisíc je těžce invalidních (z nich objektivně pracovat může okolo 10–20 %). Odhadujeme 70–90 tisíc zaměstnaných na volném trhu práce, 53 tisíc evidovaných nezaměstnaných uchazečů ÚP ČR, 35 tisíc zaměstnaných na tzv. „chráněném“ trhu práce. Zbývající jsou „nečitelní“ (mimo produktivní věk nebo ztratili motivaci, případně se angažují v šedé ekonomice, která je pro ně suverénně nejbezpečnějším doplňkem důchodu a dávek). Problémová je skupina „osob zdravotně znevýhodněných“ (odhad nejméně 20 tisíc osob, to jsou lidé bez invalidního důchodu, ale uznaní jako znevýhodnění pro trh práce, ti jsou na práci závislí, i když mají často docela vážné postižení – jen nedosáhli na „důchodové body“). Nelze zapomenout ani na osoby, které z různých důvodů odmítají přiznání statusu invalidního důchodce, přestože mají všechny znaky postižení (brání se stigmatizaci)“ (Rychtář, Sokolovský a spol., 2016, s. 6).

2.1 OZP a dělení invalidit dle platné legislativy ČR

Zvoníková (2010) definuje osoby se zdravotním postižením jako fyzické osoby, které byly na základě doložené zdravotní dokumentace posouzeny posudkovým lékařem správy sociálního zabezpečení jako invalidní v prvním, druhém, nebo třetím stupni. Posuzování schopnosti vykonávat práci je stanoveno v § 5 vyhlášky č. 359/2009 Sb. o posuzování invalidity. Vyhláška stanovuje procentní míru poklesu pracovní schopnosti při dlouhodobě nepříznivém zdravotním stavu. Osoby s poklesem pracovní schopnosti o 70 % a více jsou zařazeny do skupiny osob těžce zdravotně postižených, tedy posouzeny jako invalidní ve třetím stupni invalidity. Osoby jejichž pokles

schopnosti vykonávat výdělečnou činnost je v rozmezí mezi 50 % a 69 % jsou posouzeny jako invalidní ve druhém stupni. Osoby s poklesem schopnosti pracovat o 35 % - 49 % jsou posouzeny jako invalidní v prvním stupni invalidity.

OZP jsou vypláceny invalidní důchody ve výši, která odpovídá stupni invalidity. Přiznání invalidního důchodu je podmíněno splněním podmínek a započtené doby předchozí výdělečné činnosti.

2.2 OZZ dle platné legislativy ČR

Osoby zdravotně znevýhodněné jsou osoby, jejichž pokles schopnosti vykonávat práci se pohybuje v rozmezí od 1 % do 34 %. Tyto osoby jsou znevýhodněny při uplatnění na trhu práce. Nejsou invalidní a nepobírají invalidní důchod. Jejich znevýhodnění je dokládáno Rozhodnutím příslušné Správy sociálního zabezpečení, jehož platnost je znevýhodněné osobě vydána na dobu určitou, nebo neurčitou.

OZP a OZZ jsou osoby, které jsou na trhu práce chráněny. Tyto osoby zaměstnávají z velké míry uznání zaměstnavatelé na chráněném trhu práce. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je uznaným zaměstnavatelům na chráněném trhu práce, jak jsem již zmiňovala, poskytován finanční příspěvek na zaměstnávání těchto osob. Příspěvek je zaměstnavateli poskytován na základě písemné žádosti.

2.3 Zaměstnanci s tělesným postižením

Jednou ze skupin invalidních a pracujících zaměstnanců jsou osoby s tělesným postižením. Tělesné postižení je zdravotní postižení definované tělesnou

odchylkou člověka, které omezuje jeho pohybové schopnosti. To přímo ovlivňuje jeho kognitivní, emocionální i sociální výkony.

Tělesná postižení mohou být vrozená nebo získaná. Vrozené vady vznikají během těhotenství, nebo při porodu. Získaná postižení může způsobit úraz, nebo různá onemocnění. Na rozdíl od vad vrozených, mohou vzniknout kdykoliv v průběhu života člověka (Novosad, 2011, s. 113–114).

Nejčastější tělesná postižení členěna podle Novosada (2011, s. 126–128):

Amelie – je vrozený defekt jedné, nebo několika končetin. Vždy je zachován alespoň základ kostí chybějící končetiny.

Degenerativní onemocnění svalstva, svalová dystrofie – genetické onemocnění, které postihuje svalstvo. Toto označení zahrnuje přes 20 specifických genetických vad. Příznakem onemocnění je ochabování svalstva, ale s rozdílným průběhem.

Dysmelie – je porucha vývoje končetin, kdy jedinci chybí při narození části končetin.

Rozštěp páteře (*Spina bifida*) – je jednou z nejrozšířenějších vrozených vad. Vzniká v prvních 25 dnech těhotenství matky. Při této vadě se jeden, nebo několik obratlů neuzavře a vznikne v nich mezera. Následkem je určitá míra ochrnutí.

Centrální obrna (obrný) – je označení pro chronická onemocnění, charakterizována poruchou centrální kontroly hybnosti. Objevuje se v prvních letech života a zpravidla se nezhoršuje. Příčinou je porucha vývoje či poškození nervového systému, zejména části mozku, z které je ovládán pohyb.

Vadné držení těla – onemocnění pohybového aparátu, které vzniká v dětství vlivem jeho nesprávného zatížení. Vzniká svalová nerovnováha, která vede ke špatnému držení těla. Projevuje se změnami v reliéfu těla.

Amputace – dochází ke ztrátě části těla úrazem, nebo chirurgickým zákrokem.

Artritida – je zánětlivé poškození pohybového aparátu, vedoucí k poškození kloubů a hybnosti.

Myasthenia gravis – je porucha nervosvalového přenosu. Projevuje se rychlou svalovou únavou a později svalovou ochablostí. Vede k neschopnosti pohybu postiženého.

Nanismus (trpaslictví) a akromegalie – vlivem nedostatku, nebo přebytku růstového hormonu dochází ke změně, až deformitě lidské postavy. Zatímco děti se rodí s normální délkou, v průběhu života dochází ke změnám v podobě velmi malého, nebo naopak velkého, až gigantického vzrůstu jedince.

Kvalita života může být hodnocena tělesným stavem, který na základní úrovni představuje dobrý tělesný stav, pevné zdraví jedince na mezourovni a běžné stárnutí zakončené přirozenou smrtí na metaúrovni. Ilustrativní trojicí může být rodina–společnost–lidstvo (Salajka, 2006, s. 14).

Zvoníková a Wernerová (2017, s. 63–64) uvádějí: „To, že jedinec má ‚určitý rozsah a kvalitu‘ svého pracovního potenciálu, neznamená, že jsou pro něj dosažitelné a vhodné všechny druhy zaměstnání, prací, výdělečných činností. Pracovní uplatnění má své hranice dané rozsahem pracovního a kvalifikačního potenciálu a zdravotní přiměřeností, respektive vhodností vykonávané práce a situací na trhu práce. Pracovní uplatnění tedy závisí nejen na zdravotním stavu, pracovní schopnosti a zdravotní způsobilosti k práci, ale také na kvalifikaci, motivaci a postojích konkrétního jedince a na situaci na trhu práce. Dlouholetá právní úprava politiky zaměstnanosti se specifickou úpravou zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Úprava prostředí pohledem osob se zdravotním postižením a nástroji aktivní politiky

zaměstnanosti cílí na potřeby osob se zdravotním postižením a na podporu jejich zaměstnávání a udržení na trhu práce.“

3. Pracovní prostředí

3.1 Popis pracovního prostředí

Pracovní prostředí, životní prostředí, místo, kde pracujeme, působíme má dle Hanákové (2021. s. 20) vliv na kvalitu našeho zdraví, duševní pohodu a celkově životní spokojenost.

Již při nástupu nového zaměstnance do zaměstnání jsou zaměstnavatelem hodnoceny vlivy pracovního prostředí a zachycena rizika související s výkonem práce. Je to z důvodu předcházení pracovních úrazů a eliminace nemocí z povolání. Rizika spočívají v hodnocení aktuálních, zejména negativních vlivů na člověka. Nejedná se jen o pracovní prostředí, ale i další tzv. rizikové faktory, se kterými se může zaměstnanec na svém pracovišti setkat.

Zda se jedná o rizikový faktor ovlivňuje délka a způsob expozice, citlivost a tolerance vůči vlivům (Hanáková, 2021, s. 75). Rizikové faktory v pracovním procesu nejen OZP jsou: pracovní poloha, fyzická zátěž, hluk, tlak, prach, zraková zátěž, vibrace, psychická zátěž, vliv chemických látek a směsí. Podle vlivu těchto faktorů jsou zaměstnanci zařazeni do kategorií prací (hodnoceny OHS, nebo KHS podle zákona č. 258/2000 Sb. v platném znění, o ochraně veřejného zdraví, jedná se o § 37). Zaměstnanec je podle zhodnocení rizik a zmiňovaných vlivů na jeho zdraví pravidelně odeslán k lékaři, který poskytuje zaměstnavateli pracovnělékařské služby. Nutnost mít zaměstnance evidované u konkrétního lékaře opět vychází z legislativy ČR. Pravidla určují §§ 53-60 zákona č. 373/2011 Sb. v platném znění. Lékař zhodnotí, zda zaměstnanec je na počátku pracovního poměru schopen práci vykonávat a v následujících letech hodnotí vliv pracovního prostředí. Zejména to, že vliv není negativní na zdraví zaměstnance, a že zaměstnanec může svou práci vykonávat ve stejném objemu i nadále.

Pracovní prostředí, které popisují výše se všeobecně vztahuje na všechny zaměstnavatele. Firma zaměstnávající zdravotně postižené osoby klade větší důraz na to, aby pracovní prostředí bylo nejen bezpečně zajištěné pro práci OZP, ale i vstřícné.

U uznaných zaměstnavatelů mohou být pracovní podmínky přizpůsobeny aktuálnímu fyzickému, nebo psychickému stavu zaměstnance se zdravotním postižením. Příkladem může být přizpůsobení pracoviště ve smyslu provedení stavebních úprav pro zaměstnance s fyzickým handicapem, který se pohybuje na invalidním vozíku. Podle Hanákové (2021, s. 98) je pro zdravotně postižené zaměstnance s pohybovým postižením nutná úprava dveřních zárubní, aby splňovala rozměry pro přístup invalidního vozíku a bezprahový přechod mezi prostory. Nutností je vybudování výtahu, nebo nájezdní plošiny, pokud pracoviště není v přízemí budovy. Bezbariérové toalety s prostorem pro manipulaci, snížené umyvadlo a pákovou baterií, nebo s pohybovým čidlem pro spuštění vody a dávkování mýdla. Na samotné toaletě by měl být výstražný systém, který invalidní zaměstnanec použije v případě nouzové situace. Výšková úprava pracovních ploch stolů pro práci vozíčkáře by měla být dostatečná, aby pod stolem byl prostor pro plynulý vjezd invalidního vozíku, nebo dostatečný prostor pro manipulaci s předměty. Vypínače světel by měly být instalovány ve výšce, na kterou osoba na invalidním vozíku bez větší námahy dosáhne.

Pro pracovníky s postižením zraku a sluchu může být pracoviště upraveno zejména cestami s volným průchodem bez bariér. Hanáková (2021, s. 160) upřesňuje, že tito zaměstnanci používají zvukové, vibrotaktní a světelné vodící prvky. Dále pomůcky, které jim usnadní život, jako jsou vodící hole, detektory hladiny nápojů, hodinky se zvukovým výstupem, pomůcky ke zvládnutí čtení a převod do Brailleova slepeckého písma, přístroje pro

komunikaci s elektronikou, naslouchadla. Sovák (2000, s. 367) uvádí, že tyto přístroje alespoň částečně kompenzují chybějící zrak. Například zadání a potvrzení převodu peněz v internetovém bankovníctví je pro nevidomého člověka velmi náročnou činností. V tomto případě je takovému člověku poskytována individuální asistence. Zajišťují ji na základě požadavku postiženého člověka charitativní organizace, které poskytují asistenci zdravého člověka. Ten přijede například jednou v týdnu na dobu několika hodin, aby vykonal činnosti, které nevidomý sám nezvládá.

Zaměstnanci s psychickým postižením potřebují pro výkon své práce zejména stabilní prostředí, klid, pohodu a vstřícnost okolí. Pochopení stavu takového zaměstnance je základem pro spolupráci lidí na jednom pracovišti. Mnozí z těchto osob musí mít pracoviště se stálým stavem, přesněji, nesnesou změny na pracovišti. Tyto změny jim přináší neklid a nepohodu, nemohou se na práci soustředit, a vykonávat ji kvalitně.

Na pracovištích se vyskytují i zaměstnanci s jiným postižením, které nemusí být viditelné na první pohled. Jedná se například o autoimunitní onemocnění, onemocnění spojené s defekty vnitřních, či vnějších orgánů, či psychiatrické diagnózy. Přínosným komfortem mohou být na pracovištích relaxační, nebo odpočinkové prostory. Tyto slouží zaměstnancům k poskytnutí částečného soukromí, nebo času pro načerpání klidu, pokud jej bude potřebovat. Součástí pracoviště jsou běžně kuchyňky s technickým vybavením pro dočasné uschování a ohřev potravin.

3.2 Legislativní rámec pracovních podmínek zaměstnanců

Podmínky pracovního prostředí v oblasti BOZP jsou ustanoveny v § 309/2006 Sb. v platném znění. Jedná se o požadavky na pracoviště a pracovní prostředí,

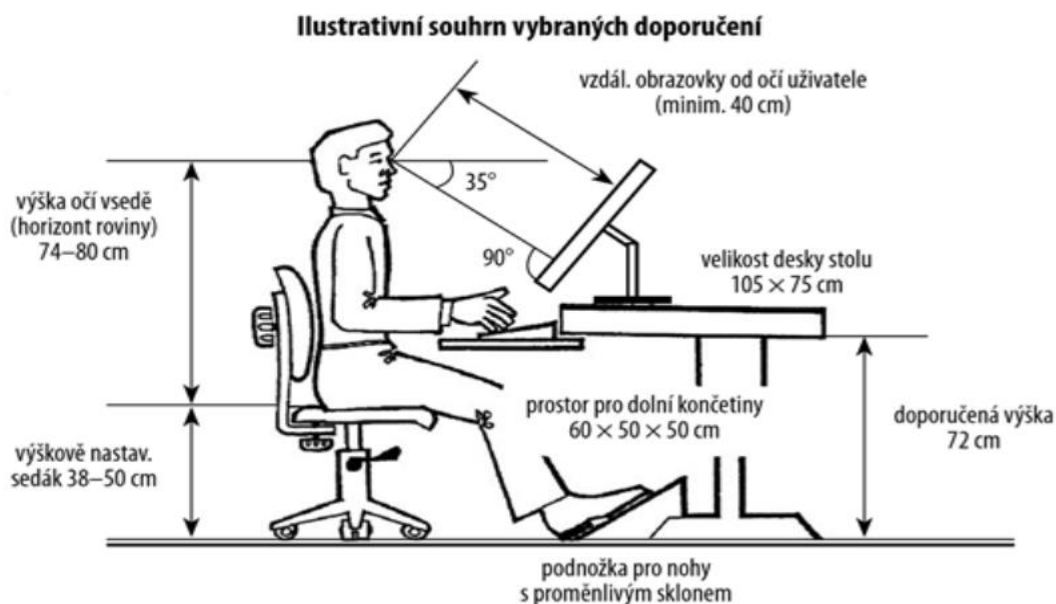
pracovní prostředky a zařízení, organizaci práce, pracovní postupy a bezpečnostní značky na pracovištích. V § 398/2009 Sb., o obecných technických požadavcích zabezpečujících bezbariérové užívání staveb jsou stanoveny „základní informace pro orientaci veřejnosti“ a to vizuální, podle okolností i hmatné a akustické. Dle Hanákové (2021, s. 38) je zejména bezbariérovost jmenovatelem k vyrovnání příležitostí pro osoby se zrakovým postižením napříč různými oblastmi života. Bezbariérovost v budovách se týká i osob s pohybovým, sluchovým i mentálním postižením.

Zaměstnavatelé jsou povinni v pravidelných termínech vyhodnocovat rizika spojená s prací zaměstnanců na pracovištích zaměstnavatele. Provádí prověrky BOZP na všech pracovištích. Tyto prověrky provádí zaměstnavatel jednou ročně a na základě výsledků prověrek vyhodnocuje neshody, které se mohou na pracovištích objevit. Následně jsou stanovena nápravná opatření vedoucí k eliminaci veškerých rizik.

3.3 Pracovní podmínky OZP s tělesným postižením

3.3.1 Pracovní stůl

Pracovní stůl a uspořádání pracovního místa by měly odpovídat charakteru vykonávané práce. Požadavky na prostor na pracovním místě se zvyšují, pokud je součástí pracovního výkonu kromě běžné kancelářské práce i kopírování, skenování, vedení dokumentace, komunikace s klienty apod. Pracovní plocha stolu proto musí být dostatečně velká, aby umožňovala zaměstnanci flexibilní rozmístění všech potřebných pracovních prostředků. Vhodná délka stolu je alespoň 120 cm a šířka 75 cm, v jednoduchém tvaru, nebo ve tvaru písmena L, U apod. Výška pracovní desky by měla být nastavitelná v rozmezí 62–82 cm. (Švábová, 2015). Podrobné doporučené rozměry jsou uvedeny na obr. č. 1.



Obr. 1. Pracovní místo při práci s počítačem a vyznačenými ergonomickými požadavky (Švábová, 2015, s. 57).

Pracovní stoly s výsuvnou plochou na klávesnici jsou praktické a umožňují pohodlný sed, a dostatečně velký prostor pro dolní končetiny umožní i změnu pracovní polohy, což je velkým přínosem pro OZP s tělesným postižením. Strnulá poloha při práci může postižení končetin zhoršovat. Povrch desky pracovního stolu musí být matný, hladký, snadno omyvatelný a se zaoblenými předními hranami, spíše ve světlejších barvách. Pro OZP s postižením horních končetin je vhodným doplňkem pro práci podložka umožňující odpočinek paže.

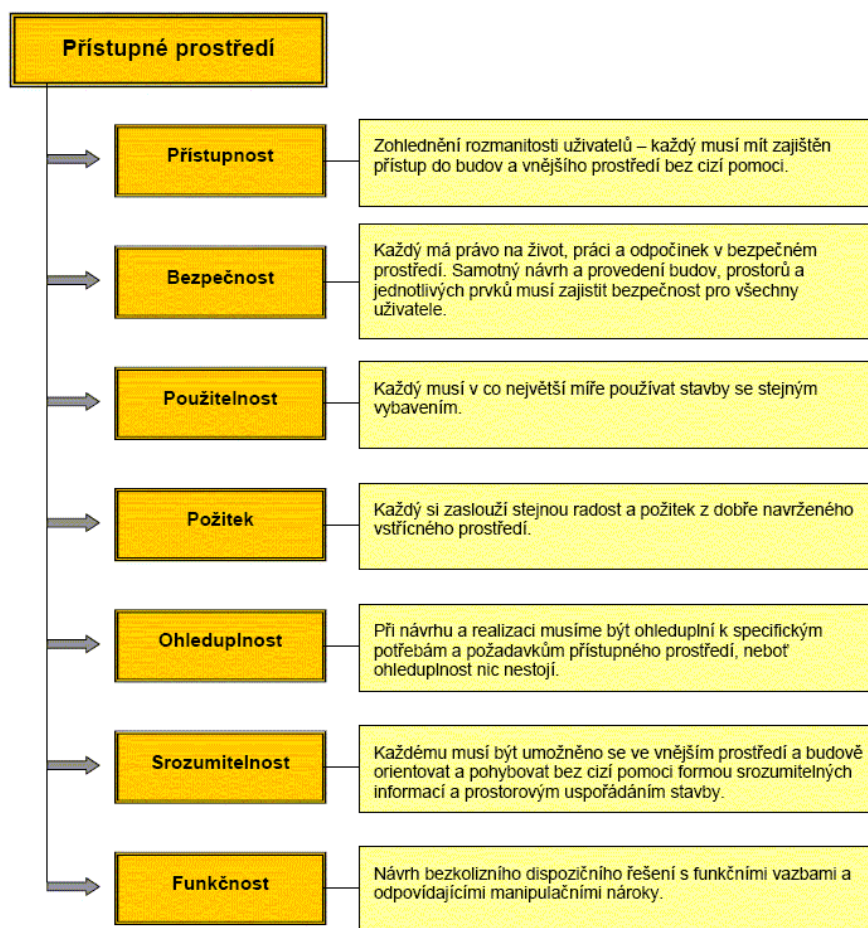
3.3.2 Pracovní židle

Práce s počítačem, nebo sedavá práce všeobecně, představuje vyšší nárok na používání kvalitní kancelářské židle, která umožňuje volný pohyb a přívětivou pracovní polohu. Židle by měla být pevná, stabilní s kvalitním pojezdem, aby umožňovala změnu polohy těla. Dlouhodobé sezení je zdrojem jednostranného zatěžování pohybového aparátu. Sedadlo i opěrka by měly být ergonomicky tvarované, povrch neklouzavý a materiálově vhodně

zvolený s ohledem na charakter a dobu práce na sedadle. Opěrky pro horní končetiny na židli sníží statickou zátěž ramenních pletenců a krční páteře. Výška umístění opěrek by měla být asi 30 cm nad úroveň sedáku a jejich tvar přizpůsoben charakteru práce, aby nepřekážely při práci s klávesnicí. Podložka pod nohy s proměnlivým sklonem přispívá nejen k pohodlnému sedu. OZP s tělesným postižením potřebují oporu pro postižené končetiny. Odlehčení a častější změna polohy končetin a trupu je nutností pro zvládnutí práce, a to nejen kancelářské, ale i manuální práce vykonávané v sedě.

3.3.3 Bezbariérovost a přístupné prostředí pracoviště

Bezbariérovost je spojována zejména s technickým řešením budov. V případě pohybu osob s tělesným postižením je vhodnější použít pojem přístupné prostředí. To je vyznačováno jako vstřícné prostředí pro každého, bez rozdílu věku, nebo zdravotního postižení. Přístupné prostředí je dle Zdařilové (2022) charakterizováno na obr. 2.



Obr. 2. Charakteristické znaky přístupného a plnohodnotného prostředí. Zdařilová. (2022)

Přístupnost objektu, případně pracoviště, pro osoby s tělesným postižením vychází z právních předpisů, které stanovují dostupnost podle překonávání výškových parametrů. Jedná se o následující údaje:

- Nad 80 mm je nepřístupný
- Do 20-80 mm je přístupný s dopomocí
- Do 20 mm je přístupný

Hodnocení se dle Zdařilové (2022), odvíjí od předpokladu, že objekt, pracoviště využívá osoba s těžkým pohybovým postižením.

3.3.4 Stres na pracovišti

Stres je jeden z nejhorších rizikových faktorů. Špatně se dá odhalit, obtížně se s ním pracuje, těžce se chápe a přesto dokáže, zejména při dlouhodobém působení, způsobit závažné zdravotní problémy. Stresory se dělí na fyzikální, sociální a psychické. Stres přímo nijak neovlivňuje tělesné postižení, přesto je jeho vliv na stav člověka a jeho pracovní výkon významný (Hofman, 2019).

4. Výzkum stavu zaměstnávání osob s tělesným postižením na chráněném trhu práce ve Zlínském kraji

4.1 Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Cílem výzkumu je popsat současný stav zaměstnávání osob s tělesným postižením u vybraných zaměstnavatelů chráněného trhu práce ve Zlínském kraji, se zřetelem k určení hlavních problémů při zaměstnávání těchto osob.

Od cíle výzkumu se odvíjí hlavní výzkumná otázka, která zní: Jaké jsou hlavní problémy zaměstnávání osob s tělesným postižením na chráněném trhu práce ve Zlínském kraji?

Stanoveny byly také následující dílčí výzkumné otázky (DVO):

DVO1: Jakým způsobem zajišťují vybraní zaměstnavatelé chráněného trhu práce ve Zlínském kraji vhodné pracovní podmínky pro osoby s tělesným postižením?

DVO2: Jaké jsou nedostatky při zajišťování vhodných pracovních podmínek pro osoby s tělesným postižením na chráněném trhu práce ve Zlínském kraji?

DVO3: Jaké změny by měly být realizovány, aby byly pro pracovníky s tělesným postižením zajištěny na chráněném trhu vhodné pracovní podmínky?

4.2 Metodika výzkumu

Výzkum byl koncipován jako kvalitativní. Jak vysvětluje Reichel (2009), kvalitativní výzkum se oproti kvantitativnímu výzkumu liší pouze v tom, že v něm není pracováno s kvantifikovanými daty. Tento typ výzkumu umožňuje zkoumat zvolený jev do větší hloubky a porozumět mu v jeho souvislostech. Výsledky kvalitativních výzkumů jsou často podklady

pro realizaci kvantitativních šetření, v nichž jsou ověřovány hypotézy vzniklé z kvalitativního výzkumu.

Metodami sběru dat byl polostrukturovaný rozhovor, analýza dokumentů a pozorování. Rozhovory byly koncipovány jako polostrukturované, tj. vytvořeno bylo schéma rozhovoru s připravenými otázkami. Ty byly následně položeny komunikačním partnerům (zaměstnavatelé jako zástupci tzv. malých a velkých firem a též pracovníkům s tělesným postižením), přičemž jak zmiňuje Reichel (2009), v polostrukturovaném rozhovoru je možné měnit pořadí otázek či pokládat otázky další, což je vhodné pro osvětlení problému. Před realizací rozhovorů byl proveden předvýzkum, který by měl být dle Dismana (2011) proveden vždy, aby bylo možné ověřit nástroj sběru dat. Předvýzkum byl proveden na vzorku 1 zaměstnavatele se zkušeností se zaměstnáváním osob s tělesným postižením a též s jedním pracovníkem s tělesným postižením. Tyto osoby nebyly dále zařazeny do výzkumného souboru

Pozorování probíhalo v rámci vedených rozhovorů. Analyzovány byly dokumenty poskytnuté firmami, týkající se agendy zaměstnávání osob s tělesným postižením. Rozhovory byly vedeny s pracovníky velkých a malých firem, které zaměstnávají osoby s tělesným postižením. Většinou se jednalo o personalisty či přímé nadřízené těchto pracovníků. Využila jsem své pracovní zkušenosti s danou problematikou a snadno tak získala do výzkumu komunikační partnery, přičemž výběr komunikačních partnerů do výzkumu byl tedy příležitostný.

Kritérii pro výběr komunikačních partnerů do výzkumu byla v případě zaměstnanců přítomnost tělesného postižení a u firem zkušenost se zaměstnáváním těchto pracovníků minimálně 3 roky.

Výzkum probíhal v období od 14. 2. 2023 do 21. 3. 2023, a to ve Zlínském kraji. Rozhovory byly vedeny po telefonické domluvě místa a času, v klidném

prostředí. Rozhovory byly nahrávány na mobilní telefon, posléze přepsány do programu Microsoft Office. Přepsané rozhovory jsou uloženy u autorky práce. Žádný z komunikačních partnerů neposkytl souhlas s jejich zveřejněním v práci. Nicméně svolili k tomu, aby v případě potřeby byly v práci uvedeny některé přímé výroky pro doložení získaných výsledků analýzy rozhovorů.

Prezentace dat má podobu případové studie. Jak uvádějí Švaříček, Šedřová a kol. (2007), případová studie značí detailní studium jednoho nebo několika málo případů vztahujících se ke zkoumanému jevu. Případy nelze volit na základě náhodného výběru, ale naopak vždy po důkladném zvážení, kdy je důležité zohlednit kritéria výběru. Případové studie mohou být také mnohonásobné, kdy se pracuje s více případy, které jsou porovnávány, což je také situace popisovaného výzkumu. Vzniká tak závěrečná zpráva shrnující závěry všech zkoumaných případů.

Analýza a interpretace dat získaných pro případovou studii vycházejí z cílů výzkumu. Mohou být voleny techniky ze zakotvené teorie či postupy z etnografického designu. Často jsou data tříděna do kategorií (Švaříček, Šedřová a kol., 2007), což byl případ popisovaného výzkumu, a to jak při analýze dat v rámci případových studií, tak i v případě analýzy dat z rozhovorů s pracovníky.

Během realizace výzkumu byl kladen důraz na zachování dostatečné etiky výzkumu. Jak uvádí Walker (2013), zásadní je, aby komunikační partneři souhlasili s účastí ve výzkumu, a to poté, co jsou jim vyloženy všechny podmínky výzkumu. Tato podmínka byla splněna. Komunikační partneři mohli svoji účast ve výzkumu kdykoliv ukončit, čehož ale nevyužil žádný z nich.

4.1 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor tvořili pracovníci malých a velkých firem a též pracovníci s tělesným postižením.

V případě pracovníků s tělesným postižením se jednalo o osm osob.

V případě pracovníků firem zaměstnávajících osoby s tělesným postižením se jednalo celkem o 4 osoby, konkrétně se jednalo vždy o jednoho zástupce z vybrané firmy. Tito pracovníci z velkých a malých firem působí na pozici personalisty či přímého nadřízeného některého ze zaměstnanců s tělesným postižením, jsou tedy dobře znalí problematiky zaměstnávání osob s tělesným postižením.

4.1.1 Případové studie velkých firem

Firma 1

Charakteristika firmy

Společnost X působí na CHTP 18 let, celou dobu je uznaným zaměstnavatelem CHTP. Tzn, že zaměstnává více jak 50 % OZP. Počtem zaměstnanců patří firma mezi tzv. velké firmy, zaměstnává více jak 250 zaměstnanců. Celkový počet OZP je 165,4 v přepočteném stavu, 286 ve fyzickém stavu (jedná se o částečné úvazky zaměstnanců). Kvůli fluktuaci se počty mění.

Dosavadní praxe zaměstnávání osob s tělesným postižením

Počet osob s tělesným, pohybovým postižením není přesně evidován, pokud toto postižení není přímo viditelné, což je třeba zaměstnanec na invalidním vozíku. Vozíčkáři jsou na pracovišti v administrativě dva. Je to jeden muž a jedna žena. Ve výrobě, kterou má firma také, tito zaměstnanci nejsou. Neumožňuje to způsob výroby.

Zajištění podpory v oblasti pracovních podmínek

Bezbariérovost potřebují 2 vozíčkáři z celkového počtu 24 zaměstnanců v administrativě. V administrativní budově je vybudován výtah a na schodech nájezdy.

Zobrazovací techniku zakoupili v množství 5 monitorů s větší uhlopříčkou obrazovky pro zaměstnance na invalidním vozíčku. Při práci s počítačem jsou více vzdálení od monitorů. Byly pořízeny tak aby na ně zaměstnanci dobře viděli a mohli efektivně pracovat. Každý zaměstnanec disponuje dvěma monitory. Ten zbývající, pátý monitor je pro slečnu se zrakovým postižením.

Pracovní místo je upraveno. Výška dvou pracovních stolů je upravena pro práci OZP na invalidním vozíčku. Toalety mají zvukové spínače, signalizaci pro pomoc člověka v nouzi. Jedno umyvadlo má delší pákovou baterii, pro mytí rukou zaměstnance, který na běžnou baterii nedosáhne, což jsou právě vozíčkáři.

Osvětlení na pracovišti firma nijak výjimečně neřešila. Všichni zaměstnanci pracující u počítačů v administrativě, nebo v provozu mají osvětlení dostatečně upraveno od technika BOZP. Žádné světelné zdroje s vyšší svítivostí nemají.

Pracovní doba zaměstnanců je většinou zkrácená oproti plnému úvazku. Zaměstnanci mají pružnou pracovní dobu, ta obsahuje pevnou část, kdy musí být přítomni na pracovišti. Je to například doba mezi 8,30 a 14,00 hodin, u úvazku 7,5 hodin. To znamená, že zbylou pracovní dobu si zaměstnanec reguluje sám. Na konci měsíce musí mít odpracován svůj fond pracovní doby podle pracovní smlouvy.

Pracovní pomůcky nejsou nijak speciální. Společnost zakoupila ergonomické počítačové myši, pro prevenci onemocnění karpálního tunelu na ruku. To se

týká administrativních pracovníků. Ostatní zaměstnanci dostávají běžné OOPP.

Zaměstnanci na pracovišti projevují vstřícnost a poskytují pomoc kolegům na vozíčku. Pomáhají i pracovníci s postižením sluchu a s oční vadou.

Pomoc odborníků (sociální pracovník apod.) firma nepotřebuje. Pracovnice s kombinovaným postižením sluchu a zraku se nedávno zaměstnavatele dotazovala, zda by mohla chodit na pracoviště s vodícím psem, kterého bude mít v horizontu 3 měsíců. I přesto, že to nesouvisí s otázkou tělesného postižení, eviduje zaměstnavatel tento požadavek zaměstnankyně.

Zvyšování kvalifikace provádí pravidelně. Firma má zpracovány plány školení. Vždy s novelizacemi zákonů a vyhlášek se zaměstnanci školení zúčastňují.

Psychosociální podporu firma neposkytuje. Individuálně nabízí rozhovor mezi čtyřma očima personální ředitelka, pokud intuitivně vidí, že je zaměstnanec v psychické nepohodě.

Způsob financování potřebných změn spojených s podporou zaměstnávání osob s tělesným postižením

Úpravy pracovního prostředí, nebo nákup pracovních pomůcek jsou financovány firmou. Po vznesení požadavku je poptána u dodavatele finanční kalkulace nákladů. Následuje proces schvalování majitelů firmy, pak dochází k nákupu a samotné realizaci.

Spolupráce s dalšími subjekty

Firma má zkušenost s dotací z ÚP. Uvítali by zjednodušení procesu dotace na přizpůsobení pracovního prostředí a možnost uplatnit celou částku, nejen částečnou kompenzaci vynaložených prostředků. Za současných podmínek musí být nákup dopředu schválen úřadem práce, a nakonec je proplacena třeba jen malá část do limitu stanoveném MPSV.

Nedostatky a překážky při zajišťování pracovních podmínek pro osoby s tělesným postižením

Zaměstnavatel X vnímá jako překážku různorodé individuální požadavky rozdílných zaměření osob s tělesným postižením. Změny pracovních podmínek mohou být realizovány individuálně, podle potřeb konkrétního zaměstnance s postižením. Největším problémem je finanční náročnost a odbornost lidí provádějících úpravy.

Firma 2

Charakteristika firmy

Společnost Y byla založena v roce 1991. V průběhu následujících let se rozvíjela a následně byla v roce 1998 rozdělena na dvě samostatné firmy. Jedna se stala zaměstnavatelem CHTP. Od té doby zaměstnává více jak 50 % OZP. Společnost se postupně rozvíjela a rostla. Dnes patří počtem zaměstnanců mezi tzv. velké firmy, zaměstnává více jak 250 zaměstnanců. Celkový počet OZP je 198,2 v přepočteném stavu, 302 ve fyzickém stavu (jedná se o částečné úvazky zaměstnanců). Počty zaměstnanců se mění v návaznosti na fluktuaci.

Dosavadní praxe zaměstnávání osob s tělesným postižením

Počet osob s tělesným postižením není přesně zaznamenán. Zaměstnanci s postižením jsou při vstupním pohovoru dotazováni, zda mohou nabízenou práci vykonávat. Dokládají zdravotní dokumentaci, následně projdou vstupní lékařskou prohlídkou, na základě které, je mu práce u zaměstnavatele povolena, povolena s doporučeními, nebo zamítnuta. Zaměstnanci pověření přijímáním těchto osob se orientují zejména podle těchto lékařských posudků. I přesto, že někteří zaměstnanci mají viditelná, nebo skrytá tělesná postižení, jsou přijímáni s tím, že práci zvládnou vykonat.

Zajištění podpory v oblasti pracovních podmínek

Bezbariérovost je zajištěna provozovatelem budov, v jejichž nájmu se firma nachází. V administrativní budově je vybudovány 2 dostatečně prostorné výtahy a na schodech je nájezdni plošina.

Zobrazovací technika je moderní a pravidelně kontrolována a revidována zaměstnancem s oprávněním pro výkon revize.

Pracovní místa v administrativě jsou vybavena běžnou kancelářskou technikou. V kancelářích jsou běžné pracovní stoly, židle i nábytek. Toalety jsou na každém patře a mají zvukovou signalizaci pro pomoc člověka v nouzi.

Osvětlení na pracovišti je zajištěno stropními LED svítidly. Žádné světelné zdroje s vyšší svítivostí na pracovištích nejsou.

Pracovní doba zaměstnanců s postižením je ve většině případů zkrácená oproti plnému úvazku. Zaměstnanci v administrativě mají pružnou pracovní dobu, ta obsahuje pevnou část, kdy musí být přítomni na pracovišti. Zbytek pracovní doby si zaměstnanec může nastavit sám. Fond pracovní doby musí být v období tří měsíců splněn, případně vyrovnán podle pracovní smlouvy.

Firma neviduje žádné speciální pracovní pomůcky. Zaměstnanci dostávají běžné OOPP.

Pomoc kolegů na pracovišti není nijak patrná.

Pomoc odborníků (sociální pracovník apod.) společnost nezajišťovala.

Zvyšování kvalifikace provádí pravidelně. Firma má zpracovány roční plány školení. Realizuje projekt vzdělávání s podporou EU a MPSV ČR.

Psychosociální podporu firma zajišťovala v uplynulém náročném období, kdy nákaza Covid 19 ovlivnila celý chod firmy. Externí psychologka byla k dispozici zájemcům, kteří mohli jejich služeb využívat, a to zejména on-line. I v současné době tato podpora funguje, je ale využívána již méně.

Způsob financování potřebných změn spojených s podporou zaměstnávání osob s tělesným postižením

Úpravy pracovního prostředí a nákup pracovních pomůcek jsou financovány firmou. Při finančním plánování, které je počítáno na roční období, je vyhrazena částka pro tyto účely. V případě potřeby je nakoupeno a poskytnuto zaměstnancům.

Spolupráce s dalšími subjekty

Firma má zkušenost s dotací na úpravu pracoviště z ÚP. Jsou však odrazováni procesem schvalování a dokládání dokumentace na přizpůsobení pracovního prostředí úřadu práce. Nemají možnost uplatnit celou částku vynaložených prostředků. Za současných podmínek musí být nákup dopředu schválen úřadem práce a tím vzniká velká prodleva mezi podáním žádosti a samotnou realizací.

Nedostatky a překážky při zajišťování pracovních podmínek pro osoby s tělesným postižením

Zaměstnavatel Y zaměstnává většinou OZP, kteří nejsou nijak těžce tělesně postižení. Nemusí tedy řešit změny pracovních podmínek. Za největší problém považuje zaměstnavatel stud OZP sdělit zaměstnavateli, že potřebuje konkrétní pomůcku.

Shrnutí

Ve velkých firmách je zaměstnán velký počet OZP. Pracovníci na úrovni vyššího managementu i přes snahu nemohou evidovat všechny požadavky a všechna postižení OZP, kvůli individuálním nárokům každého z nich a zejména jejich počtu. Zaměstnanci s tělesným postižením jsou zastoupeni u velkých zaměstnavatelů jen v malé míře, nebo nejsou zviditelněni.

Z provedeného šetření vyplynulo, že zaměstnanci s tělesným postižením jsou u velkých zaměstnavatelů skryti v davu, pokud se výrazně neodlišují.

4.1.2 Případové studie malých firem

Firma 3

Charakteristika firmy Z

Společnost Z působí na CHTP 12 let, po celou dobu je uznaným zaměstnavatelem CHTP. Počtem zaměstnanců patří společnost mezi malé firmy (do 25 osob). V pracovním poměru má aktuálně 18 zaměstnanců. Z tohoto počtu je 6 osob s tělesným, 5 osob s psychickým postižením, 2 zaměstnanci s imunitním a 5 zaměstnanců s kombinovaným postižením. Zaměstnanci jsou stabilní a jejich stav se nijak nemění.

Dosavadní praxe zaměstnávání osob s tělesným postižením

Od založení firmy, v roce 2011, se počet osob s tělesným postižením postupně navyšoval. Nyní je počet OZP s tímto postižením 5. Jeden zaměstnanec má postižení levé horní končetiny, jedná se o amputaci několika prstů po úrazu. Dva zaměstnanci mají některou z forem obrny, kdy jejich pohyb a koordinace těla potřebuje v jednom případě oporu v podobě francouzských holí. V druhém případě zaměstnanec zvládne chůzi sám bez větší pomoci. Jeden zaměstnanec trpí svalovou dystrofií. Jedna žena trpí Myasthenií. Všichni zmiňovaní lidé mají onemocnění ve stádiu, kdy mohou pracovat a na pracoviště dochází. Nemají žádné tzv. domácí zaměstnance.

Zajištění podpory v oblasti pracovních podmínek

Bezbariérovost je na pracovišti zajištěna.

Zobrazovací techniku zaměstnanci nepotřebují, vykonávají jemné manuální činnosti. Kompletují malé součástky podobné stavebnici.

Pracovní místo je moderní. Pracovní stoly mají výškově nastavitelnou desku. Židle jsou s nastavitelnými područkami a nastavitelnou výškou sedáku a ortopedickými opěradly.

Osvětlení na pracovišti je kvalitní a dostatečné. Na stropěch jsou svítidla, na pracovních stolech jsou k dispozici i lampy. Zaměstnanci musí dobře vidět na malé součástky, které kompletují.

Pracovní doba zaměstnanců je zkrácená. Zaměstnanci mají možnost během pracovní doby odejít do odpočinkové místnosti. Tato prodleva jim není nijak odečítána z pracovní doby. Možnosti odpočinku využívají individuálně jen minimálně. Podle vlastních možností, jsou raději v kolektivu.

Na pracovních stolech mají zaměstnanci pracovní pomůcky. K dispozici jsou lupy, které slouží k montáži malých součástek. Dále běžné ruční nářadí, jako jsou šroubováky a malé kleště, pro úchop v případě menších kompletací.

Zaměstnanci si vzájemně pomáhají, přijímají pomoc kolegů. Na pracovišti je klidná atmosféra, usmívají se a jsou vstřícní. Nejsou evidovány konflikty.

Pomoc odborníků (sociální pracovník apod.) nemají.

Zvyšování kvalifikace neprovádí, kromě běžných bezpečnostních školení.

Psychosociální podporu neposkytují. Na pracovišti panuje rodinná atmosféra. Zaměstnanci spolu vstřícně hovoří a sdílí své pocity i soukromé záležitosti.

Způsob financování potřebných změn spojených s podporou zaměstnávání osob s tělesným postižením

Veškeré úpravy pracovního prostředí, nákup pomůcek k výkonu práce financuje firma, dle vlastních možností. Existuje dotace od ÚP na tyto účely. Tuto firma nevyužila.

Spolupráce s dalšími subjekty

Firma spolupracuje s dodavateli a odběrateli zpracovávaných součástí. Tito odebírají záměrně zboží od uznaných zaměstnavatelů, aby mohli uplatnit tzv. náhradní plnění, což jim podle parametrů nařizuje zákon o zaměstnanosti.

Nedostatky a překážky při zajišťování pracovních podmínek pro osoby s tělesným postižením

Financování pracovních podmínek zajišťuje majitelka, bez příspěvku institucí.

Přístup veřejnosti je neutrální, nebo ji to nezajímá.

Negativní přístup ostatních pracovníků ve firmě neevidují. Zaměstnanci jsou vůči sobě přátelští.

Legislativa, právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou jasně dána Úřadem práce. Podle subjektivního názoru majitelky společnosti si někteří úředníci některé zákony vykládají svým způsobem. Takže většinu z nich si nastudovala a řídí se jimi.

Úřad práce poskytuje dotace na zaměstnávání OZP. Je ale vázán na MPSV a sám bez souhlasu MPSV nerozhodne. Vzniká tím velká časová prodleva mezi požadavkem zaměstnavatele a realizací tohoto požadavku ÚP.

Přístup ze strany Zlínského kraje je pro firmu neznámý, nekomunikuje s ním.

Jaká je dostupnost pomůcek vhodných pro pracovníky s tělesným postižením eviduje zaměstnavatel pouze z doslechu. Většinu individuálních pomůcek si zaměstnanci zajišťují sami.

Pomoc odborníků (sociálních pracovníků, psychologů apod.) nebyla doposud využita.

Firma 4

Charakteristika firmy V

Společnost V působí na CHTP 7 let, po celou dobu je uznávaným zaměstnavatelem CHTP. Počtem zaměstnanců patří společnost mezi malé firmy (do 25 osob). V pracovním poměru má aktuálně 8 zaměstnanců. Z tohoto počtu jsou 3 zaměstnanci se stabilizovaným psychickým postižením, ostatní zaměstnanci mají kombinovaná postižení. Zaměstnanci jsou stabilní a jejich stav se nemění.

Dosavadní praxe zaměstnávání osob s tělesným postižením

Od založení firmy, v roce 2016, se počet OZP postupně navyšoval. Všichni zaměstnanci s tělesným postižením mají i další přidružená onemocnění. Jeden zaměstnanec má postižení pravé dolní končetiny, již od narození nemá část nohy pod kolenem. Důvodem je vrozená Dymelie a přidružený otok (lymfedém) druhé dolní končetiny po úrazu. Dva zaměstnanci mají deformaci těla kvůli degenerativnímu postižení páteře a kloubů. I tito lidé mají přidružená onemocnění. Jeden z nich cukrovku 2. typu (diabetes mellitus). Druhý zaměstnanec postižení sluchu. Další zaměstnanec nemá na pravé horní končetině dlaň z důvodu úrazu. Na ruce zůstal pouze pahýl zajišťující funkci úchopu. K tomu se přidružilo psychické postižení. Jedna osoba má svalovou dystrofii s nefunkční levou končetinou. S přidružením poruchy zažívání. Všichni zmiňovaní lidé mají onemocnění ve stádiu, kdy zatím mohou pracovat a na pracoviště dochází. Nemají žádné zaměstnance pracující doma.

Zajištění podpory v oblasti pracovních podmínek

Bezbariérovost je na pracovišti zajištěna.

Zobrazovací techniku mají zaměstnanci v dobrém technickém a výkonovém stavu. Zajišťují prostřednictvím obrazovek ostrahu objektů.

Pracovní místa jsou vybavena strašim nábytkem, který ale splňuje všechny náležitosti pro bezpečný pohyb zaměstnanců. Pracovní stoly jsou pevně spojeny s podlahou, aby nedocházelo k jejich posunutí, při zatížení vahou zaměstnance. Židle jsou s nastavitelnými područkami a nastavitelnou výškou sedáku a ortopedickými opěradly.

Osvětlení na pracovišti je dostačující. Na stropěch jsou svítidla, denní světlo je i z okenních otvorů.

Pracovní doba zaměstnanců je pevná. Úvazky jsou plné, osmihodinové. Na pracovišti se lidé střídají v předem určených intervalech.

Na pracovních stolech mají zaměstnanci pouze psací potřeby. Pro výkon práce nepotřebují žádné další pomůcky.

Vzájemná spolupráce zaměstnanců na pracovišti je pouze krátkodobá, důvodem je jejich střídání na pracovišti.

Pomoc odborníků (sociální pracovník apod.) nemají.

Zvyšování kvalifikace neprovádí, kromě běžných školení bezpečnosti práce.

Psychosociální podporu neposkytují.

Způsob financování potřebných změn spojených s podporou zaměstnávání osob s tělesným postižením

Úpravy pracovního prostředí, nákup pomůcek k výkonu práce financuje firma, dle vlastních možností.

Spolupráce s dalšími subjekty

Firma spolupracuje pouze s firmami, kterým zajišťuje ostrahu objektů.

Nedostatky a překážky při zajišťování pracovních podmínek pro osoby s tělesným postižením

Pracovní podmínky jsou zajišťovány ve spolupráci s firmou, kterou zaměstnanci střeží. Výkon práce probíhá na jejich pracovišti.

Přístup veřejnosti je laxní.

Přístup ostatních pracovníků ve firmě, nebo ve firmách je vstřícný.

Legislativu a právní úpravu zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve firmě nijak neřeší. Pouze žádají o čtvrtletní dotace na zaměstnávání OZP, jako částečnou náhradu mzdy. Jiné příspěvky neznají a ani o ně nemají zájem.

Přístup ze strany Zlínského kraje je pro firmu neznámý, nekomunikuje s ním.

Jaká je dostupnost pomůcek vhodných pro pracovníky s tělesným postižením eviduje zaměstnavatel nezná. Zdravotní pomůcky si zaměstnanci zajišťují sami.

Pomoc odborníků (sociálních pracovníků, psychologů apod.) není využívána.

4.1.3 Zkušenosti osob s tělesným postižením se zaměstnáváním na chráněném trhu práce ve Zlínském kraji

Výsledky analýzy rozhovorů se zaměstnanci jsou podány s rozdělením do kategorií, které vznikly tříděním výroků do skupin dle obdobného významu či obsahu. Jednalo se o kategorie Zkušenost se získáním a udržením zaměstnání, Zajišťování vhodných pracovních podmínek ze strany zaměstnavatele, Podpora a pomoc relevantních subjektů a Nedostatky a bariéry při zaměstnávání osob s tělesným postižením.

Zkušenost se získáním a udržením zaměstnání

Zaměstnanci s tělesným postižením si mnohdy složitě hledají zaměstnání, která by splňovala kritéria, a to zejména bezbariérovost na pracovišti. Zaměstnanci s tělesným postižením, které není na první pohled viditelné, shodně uvádějí, že pokud se uchází o nové zaměstnání, neuvádí, že jsou OZP. Pokud tento údaj ve svém životopisu uvedou, většinou nepostupují do dalších kol ve výběrovém řízení, a to i přesto, že všechny ostatní parametry splňují. K informování zaměstnavatele o vlastním postižení dochází v další fázi výběrového řízení. Důvodem je obava (a často opodstatněná), že zaměstnavatel má předsudky o OZP a přisuzuje jim i další negativní vlastnosti, které takový člověk vůbec nemusí mít.

Naopak OZP s viditelným tělesným postižením uvádějí údaj o postižení a konkrétním stavu, jedná se např. o pohyb na invalidním vozíku. Záměrně vyhledávají pouze takové zaměstnavatele, kteří vyžadují OZP, nebo s postižením zaměstnance počítají, což jsou zejména uznání zaměstnavatelé CHTP. Mají pracovní místa přímo vyhrazena pro OZP.

Pro udržení zaměstnání se OZP snaží ve všech směrech vyhovět zaměstnavateli, pracovat, jak nejlépe dovedou a jak jim to jejich zdravotní stav dovoluje. Nejsou konfliktní a snaží se vyjít se všemi na pracovišti. Okolím jsou většinou přijímáni kladně. OZP jsou vděční za příležitost pracovat a uplatnit se na trhu práce.

Zajišťování vhodných pracovních podmínek ze strany zaměstnavatele

Již při přijímání zaměstnance do pracovního poměru jsou oboustranně kladeny dotazy na pracovní podmínky. Zaměstnanec je dotazován, co potřebuje pro výkon práce a jestli je něčím významně omezen. Co může pro zaměstnance zaměstnavatel udělat, aby se na pracovišti cítil dobře a práci

tak mohl vykonávat. Někteří zaměstnavatelé ale počítají s tím, že se zaměstnanec přizpůsobí podmínkám, které již vytvořil, a nemíní vytvářet další, nové úpravy, pro nově příchozího zaměstnance.

V průběhu pracovního poměru jsou se zaměstnanci vedeny pohovory, které jsou zaměřeny na zjišťování, zda jsou pracovní podmínky vyhovující. Tyto rozhovory zpravidla probíhají jednou do roka jsou spojeny s celkovým vzájemným hodnocením, jak ze strany zaměstnavatele, tak zaměstnance. Ne vždy je požadavek zaměstnance s tělesným postižením vyslyšen a ve firmě realizován. Přístupy zaměstnavatelů k problematice pracovních podmínek jsou různé, a i sami OZP s tělesným postižením mají tuto zkušenost.

Podpora a pomoc relevantních subjektů

Většina OZP s tělesným postižením uvádí, že komunikace se zaměstnavateli je nedostatečná. Chtěli by větší informovanost, více sdílení informací. Zároveň někteří nejsou ochotni požádat o radu, nebo nemají odvahu. Mnohdy nejsou informováni a neví, na co mají nárok, případně, kam se obrátit pro radu, nebo o pomoc. Na dotaz k pomoci zaměstnavatele k pracovním pomůckám, jedna zaměstnankyně odpověděla: *„Žádná pomoc, všechno jsem musela mít vlastní“*. Zároveň kvalitní počítačové vybavení považuje za samozřejmost. K pracovní době sděluje: *„je dobrá, mám pružnou pracovní dobu a zkrácený úvazek“*.

Nedostatky a bariéry při zaměstnávání osob s tělesným postižením

Většina OZP pocítuje diskriminaci související s tělesným postižením. Někteří vnímají nepříjemné pohledy kolegů, nebo nadřízených, kteří nejsou informováni o jejich zdravotním stavu.

Někteří se cítí být odlišováni z důvodu věku, nedostatečného vzdělání, nebo jiné odlišnosti. Bariérou pro tělesně postižené je nedostatečné povědomí o tom, jak by správně jejich pracoviště mělo vypadat.

Shrnutí

Zaměstnanci s tělesným postižením evidují, u většiny zaměstnavatelů ve vzorku ze Zlínského kraje, snahu o rovné pracovní podmínky. Pokud má zaměstnavatel zájem zaměstnance s tělesným postižením přijmout do pracovního poměru, vynakládá úsilí a finanční prostředky vedoucí k úpravě pracovních podmínek, aby vytvořil vhodné prostředí pro výkon práce OZP. Naopak jsou na trhu práce Zlínského kraje zaměstnavatelé, kteří k tomuto problému přistupují laxe. Pracovní podmínky neupravují v rozsahu, jaký by bylo potřeba. Realizují jen základní úpravy pro zaměstnání tělesně postižených zaměstnanců. Neprovádí pravidelné kontroly pracovišť, byť to nařizuje legislativa ČR.

5. Diskuse

V realizovaném výzkumu byla věnována pozornost problematice zaměstnávání osob s tělesným postižením u vybraných zaměstnavatelů chráněného trhu práce ve Zlínském kraji. Zkoumáno bylo, jaké jsou hlavní nedostatky a bariéry při zaměstnávání těchto osob na chráněném trhu.

První dílčí výzkumnou otázkou bylo zkoumáno, jakým způsobem zajišťují vybraní zaměstnavatelé chráněného trhu práce ve Zlínském kraji vhodné pracovní podmínky pro osoby s tělesným postižením.

Jak vyplynulo z analýzy rozhovorů se zaměstnavateli, zaměstnanci a též z poskytnutých dokumentů firem, firmy se soustředí zejména na zajištění vhodného pracovního prostředí z hlediska tělesného zdraví. Pozornost je tak v rámci možností věnována např. vhodnému pracovnímu místu (stůl, židle, monitor apod.), méně ale psychosociálním podmínkám práce.

Tato oblast by ale neměla být podceňována. Stres může mít značně negativní dopad na psychické i fyzické zdraví pracovníka s tělesným postižením (Hofman, 2019). Navíc se u těchto pracovníků nezdá vyskytuje nízké sebevědomí. Potřebují tedy zvýšenou podporu a pomoc. Ta je však odborně zajištěna pouze ve firmě 2.

Rizikem jsou také nezdravé pracovní vztahy na pracovišti v případě osob s tělesným postižením. Jak zdůrazňují Lipinski a Crothers (2014), osoby s tělesným postižením se mohou v pracovním prostředí stát snadnou obětí šikany. Riziko zejména psychického násilí vůči těmto pracovníkům, v podobě ponižování, nadávek, posměchů, ale i zneužívání kolegy apod., je u těchto pracovníků značně vysoké, přičemž lidé s tělesným postižením se mnohdy nedokážou vhodně bránit a často tak raději za zaměstnání odejdou, aniž by se snažili svoji situaci řešit.

Kladně lze ovšem hodnotit snahu některých zaměstnanců, o nichž bylo pojednáno v rámci případové studie, vycházet zaměstnancům vstříc (nákup vhodných monitorů či úprava toalety ve firmě 1, možnost odpočinku ve firmě 3 apod.).

Druhá dílčí výzkumná otázka byla ve znění: Jaké jsou nedostatky při zajišťování vhodných pracovních podmínek pro osoby s tělesným postižením na chráněném trhu práce ve Zlínském kraji?

Ze zjištěných nedostatků lze uvést zejména nedostatek psychosociální podpory zaměstnanců s tělesným postižením, nedostatečné zjišťování potřeb pracovníků s tělesným postižením, nedostatečná podpora ze strany státu (úřadu práce), kraje, a to zejména v případě malých firem.

Zatímco velké firmy dokážou využít možnosti podpory pro pracovníky OZP, což je dáno personálním zajištěním firmy, kdy odpovědní pracovníci se dobře orientují v problematice čerpání podpory, mají zkušenost s touto praxí, v případě malých firem oslovení zaměstnavatelé raději rezignují a ani se nepokouší podporu získat a zajistit.

Durajová, Hanslian a Slašťanová (2013) konstatují, že je zapotřebí zvýšit informovat odpovědných osob a subjektů. Systém podpory je roztržštěný, je do něj začleněno mnoho různých stran, které spolu navíc ne vždy dobře spolupracují. Informace a jejich sdílení jsou však podle autorů nezbytnými předpoklady k úspěšnému zaměstnávání osob s tělesným postižením. Podpora firem podle autorů je, ale není využívána, neboť o ní často zaměstnavatelé nevědí. Za pozornost však v tomto ohledu stojí i výsledky šetření Veřejného ochránce práv (n. d.), v němž bylo zjištěno, že ani ve státní správě nejsou zaměstnávání pracovníci s tělesným postižením v míře, která by byla vhodná a žádoucí.

U státní správy nelze očekávat, že by nedisponovala potřebnými informacemi. Lze uvažovat také o stále přetrvávající stigmatizaci osob s tělesným postižením, o čemž také referovali oslovení pracovníci s tělesným postižením. Ti, jejichž tělesné postižení není viditelné, raději ani do životopisů tuto skutečnost neuvádějí. Nicméně to pak může vést k situaci popsané ve firmě 1, kdy o tělesném postižení zaměstnavatel mnohdy neví, jestliže nejsou projevy tělesného postižení u pracovníka viditelné.

Třetí dílčí otázka byla ve znění: Jaké změny by měly být realizovány, aby byly pro pracovníky s tělesným postižením zajištěny na chráněném trhu vhodné pracovní podmínky?

Důležité je zvýšit informovanost zaměstnavatelů, zejména malých firem, v oblasti zaměstnávání osob s tělesným postižením. Lze se obrátit na pracovníky úřadů práce, kraj, firmy s dobrou praxí, či přímo oslovit odborníky na tuto oblast a domluvit se na spolupráci při nastavení systému zaměstnávání osob s tělesným postižením, včetně způsobů čerpání možné finanční podpory.

Malé firmy, které byly do výzkumu zahrnuty, se nebrání zaměstnávání těchto osob, ovšem často nemají dostatek finančních prostředků. To lze alespoň částečně eliminovat využíváním dostupné podpory, byť jak též vyplynulo z výzkumu, firmy mnohdy dostávají jen část finančních prostředků, o které žádají.

Důležité je vytvořit metodiku zaměstnávání osob s tělesným postižením na pracovišti, což se neděje v žádné z oslovených firem. Na tuto oblast by měl být vyčleněn jeden pracovník (personalista apod.), který by také zjišťoval spokojenost těchto pracovníků (např. v rámci hodnotících rozhovorů nebo formou krátké ankety, ale i s využitím možnosti podávání anonymních stížností, k čemuž může být ve firmě zřízena schránka) a průběžně dokumenty aktualizoval.

Pracovníkům s tělesným postižením lze doporučit využití např. bezplatných sociálních služeb zaměřených na práci s touto cílovou skupinou, které mohou pomoci při jednání se zaměstnavateli nebo v oblasti psychosociální podpory.

Za úvahu stojí také např. návrh na zlepšení podmínek OZP, v podobě určení maximálního počtu OZP s tělesným postižením u jednoho zaměstnavatele ČHTP. Případně navrhnout maximální počet OZP s tělesným postižením pracujícím pod jedním vedoucím zaměstnancem.

Nezbytné je pochopitelně také zlepšit postoj veřejnosti k lidem s tělesným postižením. Jak uvádějí Kelnarová a Matějková (2014), lidé s tělesným postižením se stále potýkají s diskriminací a pro mnohé zaměstnavatele jsou neviditelní.

Z výzkumu vyplynulo, že oslovení zaměstnavatelé mají zkušenost se zaměstnáváním osob s tělesným postižením, mají s nimi i dobrou zkušenost, ovšem jsou si vědomi některých bariér a nedostatků, které nejsou řešeny. Navržené možnosti změn mohou být prvním krokem ke zlepšení pracovních podmínek těchto pracovníků.

6. Závěr

Cílem práce bylo zhodnotit současný stav zaměstnávání osob s tělesným postižením na chráněném trhu práce ve Zlínském kraji. Cílem výzkumu bylo popsat současný stav zaměstnávání osob s tělesným postižením u vybraných zaměstnavatelů chráněného trhu práce ve Zlínském kraji, se zřetelem k určení hlavních problémů při zaměstnávání těchto osob.

Stanovené cíle lze považovat za naplněné. V teoretické části práce byla popsána aktivní politika zaměstnanosti, chráněný trh práce a jeho aspekty. Vyjmenovány byly kategorie invalidity podle platné české legislativy a charakterizována byla problematika tělesného postižení, včetně popisu vhodných pracovních podmínek pro tyto osoby.

Výzkum byl koncipován jako kvalitativní. Výzkumný soubor tvořilo osm pracovníků s tělesným postižením a dále čtyři zástupci velkých a malých firem, které působí na chráněném trhu práce. Data získaná z rozhovorů se zaměstnanci jsou prezentována dle vytvořených kategorií. Výsledkem analýzy rozhovorů s pracovníky firem jsou čtyři případové studie, týkající se zaměstnávání osob s tělesným postižením ve velkých a malých firmách.

Z provedeného výzkumu vyplynulo, že zaměstnavatelé Zlínského kraje s větším počtem zaměstnanců mají menší přehled o konkrétních tělesných postiženích svých zaměstnanců. Z tohoto důvodu nejsou pracovní podmínky dobře nastavené a není ani správná sociální provázanost na nečekané komplikace, které mohou v průběhu pracovního výkonu vzhledem k postižení zaměstnanců nastat. Naopak zaměstnavatelé Zlínského kraje s menším počtem zaměstnanců v pracovním poměru znají diagnózy a omezení svých zaměstnanců detailně. Dokážou přesně vyjmenovat i přidružená onemocnění zaměstnanců, tudíž vědí, jaké podmínky

zaměstnanec potřebuje, jaké mohou předpovídat situace, které mohou na pracovišti nastat v době výkonu práce.

Na základě zjištěných výsledků byla v diskusi formulována doporučení pro změny v zaměstnávání osob s tělesným postižením ve vybraných firmách. Bylo by žádoucí, aby se vypracovala metodika nebo pravidla pro vytvoření vhodných pracovních podmínek pro osoby s tělesným postižením.

Výzkumů zkoumajících tuto problematiku je v českém prostředí velmi málo, ač je to aktuální téma s ohledem na společenskou odpovědnost firem a nárůst počtu osob se zdravotním tělesným postižením na trhu práce. Zvolené téma tak umožňuje více porozumět současnému stavu zaměstnávání osob s tělesným postižením, přičemž uvedené informace a poznatky mohou být přínosné pro všechny odborníky, včetně andragogů, pomáhajících osobám s tělesným postižením získat a udržet si zaměstnání.

Zejména velké firmy by se měly zaměřit na tuto problematiku, neboť jak vyplynulo z provedeného výzkumu, mají oproti malým firmám v této problematice určité nedostatky. Byla bych velmi ráda, když by k těmto změnám mohly přispět také poznatky bakalářská práce, kterou na základě domluvy všem zúčastněným firmám poskytnu.

Seznam literatury a zdrojů

Česko. (2020). *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*. Citováno 23. 4. 2020. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262/zneni-20190701#f3054942>

Česko (2023). *Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, v platném znění*. Citováno dne 29. 3. 2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-258/zneni-20230101>

Česko (2023). *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění*. Citováno dne 23. 1. 2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435/zneni-20200414#p78a>

Česko. (2023). *Vyhláška č. 359/2009 Sb., vyhláška, kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (vyhláška o posuzování invalidity) – znění od 1. 1. 2010*. Citováno dne 10. 2. 2023. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-359/zneni-20100101#f4031846>

Disman, M. (2011). *Jak se vyrábí sociologická znalost. Příručka pro uživatele*. 4. vyd. Praha: Karolinum

Durajová, Z., Hanslian, P., & Slašťanová, D. (2013). *Jde to! Jak na zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. Brno: Liga lidských práv.

Hanáková, A., Kroupová, K. & kol. (2021). *Úprava prostředí pohledem osob se zdravotním postižením*. 1. vydání, Univerzita Palackého v Olomouci.

Hofman, V. (2019). *Rizika kancelářské práce a zásady BOZP*. Citováno 29. 3. 2023. Dostupné z: <https://www.bozpforum.cz/2019/08/27/rizika-kancelarske-prace-a-zasady-bozp>

Kelnarová, J., & Matějková, E. (2014). *Psychologie a komunikace pro zdravotnické asistenty*. Praha: Grada.

Lipinski, J., & Crothers, L. M. (eds.) (2014). *Bullying in the Workplace. Causes, Symptoms, and Remedies*. Routledge: Taylor & Francis.

MPSV ČR. (2020). *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030*. Citováno dne 29. 4. 2023. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/strategicky-ramec-politiky-zamestnanosti-do-roku-2030>

Novosad, L. (2011). *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita*. Praha: Portál.

Procházková, L. (2014). *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a v zahraničí*. Brno: Masarykova univerzita.

Reichel, J. (2009). *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada.

Rychtář, K., Sokolovský, T. & kolektiv. CVIV Ostrava (2016). Odborná studie. *Osoby se zdravotním postižením na trhu práce. Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Citováno dne 20. 1. 2023. Dostupné z: <https://www.nfozp.cz/download/Odborn--studie---OZP-na-trhu-pr-ce-v--R---ASO---final.pdf>

Salajka, F. (2006). *Hodnocení kvality života u nemocných s bronchiální obstrukcí*. 1. vyd. Praha: Grada

Sovák, M. & kol. (2000). *Defektologický slovník*. 3., upr. vyd. Jinočany: H & H.

Šváblová, K. (2015). *Vybrané kapitoly z pracovního lékařství: Díl 2. Zdravotní způsobilost k práci, fyziologie práce, psychologie práce*. Praha. Institut postgraduálního vzdělávání ve zdravotnictví.

Švaříček, R., Šedová, K. & kol. (2007) *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál.

Veřejný ochránce práv (n. d.). *Zaměstnávání lidí s tělesným postižením ve veřejném* *sektoru.*

https://www.ochrance.cz/dokument/vyzkum_crpd/shrnuti_vyzkumnych_zprav.pdf

Walker, I. (2013). *Výzkumné metody a statistika*. Praha: Grada.

Zdařilová, R. (2022). *Bezbariérové užívání staveb – základní principy přístupnosti*.

Dokumenty ČKAIT. Citováno dne 30. 3. 2023. Dostupné z: <https://profesis.ckait.cz/dokumenty-ckait/tp-1-4>

Zvoníková, A., Čeledová, L., Čevela, R. (2010). *Základy posuzování invalidity*. Praha: Grada.

Zvoníková, A., Wernerová, J. (2017). *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Praha: Revizní a posudkové lékařství.

Zkratky použité v textu

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

ČKAIT – Česká komora autorizovaných inženýrů a techniků činných ve výstavbě

ČR – Česká republika

DVO – Dílčí výzkumná otázka

EU – Evropská unie

CHTP – chráněný trh práce

MPSV ČR – Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

OZP – osoba zdravotně postižená

OZZ – osoba zdravotně znevýhodněná

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

VO – Výzkumná otázka

ZoZ – Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v platném znění

Seznam grafů a obrázků použitých v textu

Graf 1. Vývoj počtu OZP na CHTP a výdajů na 1 OZP.....14

Obr. 1. Pracovní místo při práci s počítačem a vyznačenými ergonomickými požadavky27

Obr. 2. Charakteristické znaky přístupného a plnohodnotného prostředí.....29

Seznam příloh

Příloha č. 1: Schéma rozhovoru pro zaměstnavatele

Příloha č. 2: Schéma rozhovoru pro zaměstnance

Příloha č. 1.

SCHÉMA ROZHOVORU PRO ZAMĚSTNAVATELE

1. Jaká je Vaše zkušenost se zaměstnáváním osob s tělesným postižením (doptat se – počet, jaký druh tělesného postižení, jak dlouho působí firma na chráněném trhu)?

2. Jakou podporu a pomoc potřebují podle Vás zaměstnanci s tělesným postižením, a to v následujících oblastech:

- bezbariérovost:
- zobrazovací technika:
- pracovní místo:
- osvětlení na pracovišti:
- pracovní doba:
- pracovní pomůcky:
- pomoc kolegů:
- pomoc odborníků (sociální pracovník apod.):
- zvyšování kvalifikace:
- psychosociální podpora:

3. Z čeho vycházíte při zajišťování vhodných pracovních podmínek pro osoby s tělesným postižením

4. Jakým způsobem zlepšujete pracovní podmínky pro osoby s tělesným postižením, aby mohli tito pracovníci dosahovat stejných výsledků jako pracovníci bez tohoto postižení?

5. Jakým způsobem ověřujete, zda jsou pro osoby s tělesným postižením nastaveny na pracovišti (ve firmě) vhodné pracovní podmínky?

6. Jak jsou řešeny situace, kdy se změní zdravotní stav zaměstnance s tělesným postižením, a to způsobem, že je nutné změnit nastavení pracovních podmínek?

7. Co považujete za největší problém při zajišťování vhodných pracovních podmínek pro osoby s tělesným postižením?

8. S jakými nedostatky se setkáváte v rámci vytváření vhodných pracovních podmínek pro osoby s tělesným postižením, a to v následujících oblastech, aspektech:

- finanční oblast:
- přístup veřejnosti:
- přístup ostatních pracovníků ve firmě:
- legislativa, právní úprava zaměstnávání osob se zdravotním postižením:
- přístup ze strany úřadu práce:
- přístup ze strany Zlínského kraje:
- dostupnost pomůcek vhodných pro pracovníky s tělesným postižením:
- pomoc odborníků (sociálních pracovníků, psychologů apod.):

9. Jaké změny byste uvítal/a v souvislosti se zaměstnáváním osob s tělesným postižením?

10. Co podle Vás brání většímu zaměstnávání osob s tělesným postižením?

11. Jaké změny plánujete ve firmě v rámci zlepšení pracovních podmínek osob s tělesným postižením?

12. Je něco, co v rozhovoru nezaznělo na téma zaměstnávání osoby s tělesným postižením a rád/a byste doplnil/a?

Identifikace komunikačního partnera:

- doba trvání firmy:
- kolik je aktuálně zaměstnáno osob s tělesným postižením:
- jaká je kapacita firmy pro zaměstnání osob s tělesným postižením:

Příloha č. 2.

SCHÉMA ROZHOVORU PRO ZAMĚSTNANCE

1. Jaká je Vaše zkušenost se získáním zaměstnání?
2. Jaká je Vaše zkušenost s udržením zaměstnání?
3. Jakou pomoc a podporu potřebujete ze strany zaměstnavatele v oblasti pracovních podmínek, abyste ve firmě mohl/a působit?
4. Jaká je Vaše zkušenost s touto pomocí a podporou v praxi, a to:
 - v minulých zaměstnáních:
 - v současném zaměstnání:
5. S jakými nedostatky se setkáváte v souvislosti s úpravou pracovních podmínek pro osoby s tělesným postižením, a to v následujících oblastech:
 - bezbariérovost:
 - zobrazovací technika:
 - pracovní místo:
 - osvětlení na pracovišti
 - pracovní doba:
 - pracovní pomůcky:
 - pomoc kolegů:
 - pomoc odborníků (sociální pracovník apod.):
 - zvyšování kvalifikace:
 - psychosociální podpora:
 - projednávání změn v poskytované podpoře a pomoci:
6. Jaké nedostatky z výše uvedených oblastí jsou pro Vás nejvíce problematické a proč?

7. Jaká je Vaše zkušenost s pomocí ze strany úřadu práce při zajištění vhodných pracovních podmínek u zaměstnavatele? Uveďte prosím kladnou zkušenost i nedostatky.

8. Co by se mělo změnit v rámci zajištění vhodných pracovních podmínek pro osoby s tělesným postižením

9. Jaké změny byste uvítal/a v této oblasti přímo ve Zlínském kraji?

10. Je něco, co v rozhovoru nezaznělo na téma zaměstnávání osoby s tělesným postižením a rád/a byste doplnil/a?

Identifikace komunikačních partnerů:

- pohlaví:
- věk:
- nejvyšší dosažené vzdělání:
- druh a míra tělesného postižení (jak limituje KP v pracovní oblasti):
- délka zaměstnanosti celkově:
- aktuální doba působení ve firmě:
- pracovní pozice:
- náplň práce:
- typ úvazku: