

Univerzita Hradec Králové

Filozofická fakulta

Ústav sociální práce FF

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatele

Bakalářská práce

Autor:	Květoslava Sodomková
Studijní program:	Sociální politika a sociální práce
Studijní obor:	Sociální práce ve veřejné správě
Forma studia:	kombinovaná
Vedoucí práce:	PhDr. Lenka Neubauerová, PhD.

Hradec Králové 2021



Zadání bakalářské práce

Autor:	Květoslava Sodomková
Studium:	U1893
Studijní program:	B6731 Sociální politika a sociální práce
Studijní obor:	Sociální práce ve veřejné správě
Název bakalářské práce:	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatele
Název bakalářské práce AJ:	Employment of persons with disabilities from the employer's point of view

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Práce si klade za cíl zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí vybrané nástroje, kterými stát podporuje zaměstnávání OZP, definované legislativou. Pro výzkum bude zvolena kvalitativní výzkumná metoda. Zvolené metody a techniky: polostrukturovaný rozhovor a studium dokumentů.

LUDÍKOVÁ, Libuše. Kvalita života osob se speciálními potřebami. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3827-6. PROCHÁZKOVÁ, Lucie. Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4. PROCHÁZKOVÁ, Lucie. Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením - současné trendy v České republice a v zahraničí. Brno: Masarykova univerzita. 2014. ISBN 978-80-210-7607-5. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Garantující pracoviště:	Ústav sociální práce, Filozofická fakulta
Vedoucí práce:	PhDr. Lenka Neubauerová, Ph.D.
Oponent:	Mgr. Miroslav Kappl, Ph.D.
Datum zadání závěrečné práce:	30.4.2020

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala pod vedením vedoucí práce samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

Pardubice 20. 3. 2021

Poděkování

Na tomto místě bych chtěla poděkovat vedoucí práce PhDr. Lence Neubauerové, PhD., která se na práci podílela svou trpělivostí, cennými radami a kritickými, ale konstruktivními připomínkami. Dále bych chtěla poděkovat všem respondentům za ochotu podělit se v tak složité době o své zkušenosti.

Anotace

Sodomková, Květoslava. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatele, Hradec Králové: Filozofická fakulta, Univerzita Hradec Králové, Ústav sociální práce FF, 2021, 66 s., Bakalářská práce.

V životě osob se zdravotním postižením je chodit do práce významným sociálním projektem. Aby se šance na jejich uplatnění na trhu práce zvyšovaly, je důležitá podpora státu. Bakalářská práce se zabývá zaměstnáváním osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatele působícího na chráněném trhu práce. Práce se zaměřuje na pět nejvýznamnějších nástrojů vymezených legislativou České republiky, kterými stát zaměstnávání osob se zdravotním postižením podporuje. Práce zjišťuje, jaká pozitiva a negativa spatřují zaměstnavatelé na chráněném trhu práce ve vybraných nástrojích, jimiž stát podporuje zaměstnávání OZP, definovaných legislativou. Informace jsou zjišťovány pomocí kvalitativní metody, technikou polostrukturovaného rozhovoru. V závěru práce jsou zmíněna rizika, se kterými se zaměstnavatelé osob se zdravotním postižením ve své současné praxi potýkají. Bakalářská práce si neklade za cíl vytvořit ucelený přehled informací v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale přináší aktuální vzhled do této situace z pohledu zaměstnavatelů na chráněném trhu práce.

Klíčová slova: chráněný trh práce, nástroje, příspěvek, zaměstnavatel, zdravotní postižení

Annotation

Sodomková, Květoslava. Employment of people with disabilities from the perspective of the employer, Hradec Králové: Philosophical Faculty, University of Hradec Králové, Institute of Social Work FF, 2021, 66 s., Bachelor Thesis

In the life of a person with a disability, commuting to work is an important social project. To increase their chances of finding a job, the support of the state is important. The topic of this bachelor's thesis deals with the employment of people with disabilities from the perspective of an employer operating in the sheltered labour market. The thesis focuses on five most important instruments defined by the legislation of the Czech Republic, which the state uses to support the employment of people with disabilities. The thesis finds out what positives and negatives employers see in the protected labour market in selected instruments by which the state supports the employment of people with disabilities and which are defined by the legislation. Information is obtained using a qualitative method, the technique of a semi-structured interview. At the end of the thesis, the risks that employers of people with disabilities face in their current practice are presented. The bachelor's thesis does not aim to create a comprehensive overview of information on the employment of people with disabilities, but provides an up-to-date view of this situation from the perspective of employers in the sheltered labour market.

Keywords: sheltered labour market, instruments, employer, disability

OBSAH

Úvod	10
1 TEORETICKÁ ČÁST	12
1.1 Zdravotní postižení a osoba se zdravotním postižením.....	12
1.2 Právo na práci osob se zdravotním postižením	14
1.3 Úřad práce České republiky	16
1.4 Nástroje podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	18
1.4.1 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením 19	
1.4.2 Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce 20	
1.4.3 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.....	23
1.4.4 Povinný podíl osob se zdravotním postižením	26
1.4.5 Vyhrazené veřejné zakázky	27
1.5 Shrnutí teoretické části	28
2 PRAKTICKÁ ČÁST	31
2.1 Pilotní šetření.....	31
2.2 Formulace výzkumných cílů	31
2.3 Zdůvodnění zvolené výzkumné strategie	33
2.4 Transformace dílčích cílů do výzkumných nástrojů.....	35
2.5 Charakteristika místa	39
2.6 Zdůvodnění techniky výběru respondentů	40
2.7 Popis respondentů.....	41
2.8 Popis realizace výzkumu	42
2.9 Administrace získaných dat.....	44
2.10 Etika kvalitativního výzkumu.....	44
3 VYHODNOCENÍ A INTERPRETACE ZÍSKANÝCH DAT	46
3.1 DC.1. Zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením“	46

3.2	DC.2. Zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“	48
3.3	DC.3. Zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce“	50
3.4	DC.4. Zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Povinný podíl osob se zdravotním postižením“	53
3.5	DC.5. Zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Vyhrazené veřejné zakázky“	55
3.6	Zmiňovaná rizika	57
3.7	Navrhované změny respondenty	58
3.8	Závěrečná diskuse.....	59
ZÁVĚR.....		63
Zdroje		66
Seznam tabulek:.....		70
Seznam grafů:		71
Příloha č. 1 – Otázky k rozhovoru.....		I
Příloha č. 2 – Rozhovor č. 4		II
Příloha č. 3 – Informační leták		III

Seznam použitých zkratk:

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČR	Česká republika
LZPS	Listina základních práv a svobod
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba se zdravotním postižením
OZZ	Osoba zdravotně znevýhodněná
ÚP	Úřad práce České republiky
ZoZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
ZoZVZ	Zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů
ZP	Zdravotní postižení

ÚVOD

Tématem bakalářské práce je zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je aktuálním tématem nejen v České republice, ale i ve světě, protože lidí v ekonomicky aktivním věku se zdravotním postižením stále přibývá. Téma práce bylo výzkumníkem zvoleno na základě odborné praxe absolvované ve druhém ročníku tohoto studia v centru, které se zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením již od roku 1997 a zároveň je poskytovatelem sociálních služeb.

Trh práce z pohledu zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením se dělí na dvě skupiny, a to na volný trh práce a chráněný trh práce. Pro tento výzkum byli vybráni zaměstnavatelé, kteří působí na chráněném trhu práce.

Práce si klade za cíl zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí vybrané nástroje, kterými stát podporuje zaměstnávání OZP, definované legislativou. Vybráno bylo pět významných nástrojů, jimiž stát zaměstnavatele OZP podporuje.

S ohledem na stanovený výzkumný cíl je pro tuto práci zvolena kvalitativní výzkumná metoda, aby výtěžnost šetření na základě osobního přístupu byla co nejvyšší a práce tak vystihla realitu. Vybraná metoda je vhodnou strategií pro sociální výzkum, kdy je důležitý osobní přístup a v případě zjištění nových poznatků přizpůsobení výzkumného plánu.

V teoretické části jsou uvedeny definice pojmu „zdravotní postižení“ dle legislativy České republiky. Následně je krátce pojednáno o právu na práci, které je velmi důležité jak pro intaktní osoby, tak pro osoby se zdravotním postižením. Dále jsou popsány legislativní normy vybraných nástrojů, kterými stát podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Praktická část bakalářské práce představuje hlavní cíl a dílčí cíle práce, na které jsou hledány odpovědi pomocí metod a technik kvalitativního výzkumu.

Pro sestavení výběrového souboru je použita strategie výběru „Snowball sampling“ neboli výběr nabalováním, která je doplněna technikou dostupnosti. V rámci výzkumného šetření je osloveno šest zástupců organizací působících na chráněném trhu práce, se kterými je veden polostrukturovaný rozhovor. Vzhledem ke zvoleným

technikám výběru respondentů se místo realizace šetření zúžilo na region Pardubického kraje, kde oslovené organizace sídlí.

Na základě analýzy rozhovorů jsou následně ve třetí kapitole získaná data k jednotlivým cílům interpretována. Práce navíc zmiňuje i rizika, s nimiž se zaměstnavatelé OZP při své činnosti setkávají, a návrhy respondentů na změny, které by vítali nebo si přáli. Kapitulu uzavírá závěrečná diskuse, odpovídající na dílčí cíle a následně na cíl hlavní.

Závěr této práce celé šetření shrnuje a uzavírá. Jeho součástí jsou i návrhy na změnu doporučené výzkumníkem, které vyplynuly z provedeného šetření. Přílohu této práce tvoří informační leták na téma vyhrazené veřejné zakázky, který vznikl na základě zjištění výzkumného šetření.

Tato práce seznamuje s problematikou, jak stát vybranými nástroji podporuje zaměstnávání OZP a jaká pozitiva a negativa v nich spatřují oslovení zaměstnavatelé. Bakalářská práce si neklade za cíl vytvořit ucelený přehled informací v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale přináší aktuální vhled do této situace z pohledu zaměstnavatelů působících na chráněném trhu práce.

1 TEORETICKÁ ČÁST

V teoretické části této práce budou definovány všechny důležité pojmy, mezi něž patří pojem zdravotní postižení a právo na práci osob se zdravotním postižením, které je jedno ze základních práv člověka. Dále tato práce poskytuje základní informace o Úřadu Práce České republiky a o jeho roli v souvislosti s podporou zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Následně je definován legislativní rámec vybraných nástrojů, jimiž stát podporuje zaměstnávání OZP, které jsou součástí stanovených cílů. Vybranými nástroji jsou Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, Povinný podíl osob se zdravotním postižením a Vyhrazené veřejné zakázky. Teoretická část tak představuje odborný rámec informací pro tvorbu praktické části.

1.1 Zdravotní postižení a osoba se zdravotním postižením

V každé společnosti existují osoby se zdravotním postižením. V minulosti byli tito lidé sociálně vytlačováni na okraj společnosti a nebyli předurčeni k dlouhému životu. Ve vyspělých zemích je dnes lidem se zdravotním postižením věnována péče, ochrana a dochází k jejich sociální inkluzi do společnosti.

Osoby se zdravotním postižením jsou pro tuto práci velmi důležité. Právě těmto osobám stát pomocí nástrojů uvedených v dílčích cílech této práce poskytuje ochranu a zároveň výhodu na trhu práce. *„Obecně lze za člověka s postižením v oblasti práce označit člověka, který má určitá omezení na trhu práce, jež vznikají s ohledem na jeho zdravotní stav“* (Procházková, 2014, s. 51).

V mezinárodních právních předpisech ani v právních předpisech České republiky neexistuje jednotné vymezení pojmu „zdravotní postižení“ nebo „osoba se zdravotním postižením“ (Komendová, 2009). Je velmi složité sjednotit definici pro soubor lidí, kteří nemají stejné symptomy. V této části práce jsou uvedeny tři definice pojmu „zdravotní postižení“ zakotvené v legislativě České republiky.

Přijetím zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“ nebo „ZoZ“), byl do práva České republiky zařazen a definován pojem „osoba se zdravotním postižením“. Zákon o zaměstnanosti s účinností od 1. 10. 2004 v části třetí, nazvané „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením“, poprvé v ČR v ustanovení § 67 definuje, že „osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány: (a) invalidními ve třetím stupni (dále jen osoba s těžším zdravotním postižením), (b) invalidními v prvním nebo druhém stupni nebo (c) zdravotně znevýhodněnými (dále jen osoba zdravotně znevýhodněná nebo OZZ)“ (Zákon č. 435/2004 Sb.). Invalidita je dále upravena v ustanovení § 39 odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o důchodovém pojištění“), jako dlouhodobý pokles pracovní schopnosti nejméně o 35 % z důvodu nepříznivého zdravotního stavu (Zákon č. 155/1995 Sb.).

Oproti tomu ustanovení § 3 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o sociálních službách“), vymezuje „zdravotním postižením tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby“. Zákon definuje v ustanovení § 8 zákona o sociálních službách čtyři stupně závislosti na pomoci druhých jako lehkou, středně těžkou, těžkou a úplnou závislost. Zákon je doplněn prováděcí vyhláškou č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách.

Velmi důležitý předpis představuje zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále jen „zákon o rovném zacházení“). Ustanovení § 5 zákona o rovném zacházení definuje zdravotní postižení jako „tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok“ (Zákon č. 198/2009 Sb.).

Počet zdravotně postižených osob stále stoupá. Dle šetření statistického úřadu z roku 2018, které znázorňuje graf č. 1, žije v soukromých domácnostech ČR 13 % osob se zdravotním postižením ve věku 15 a více let (ČSÚ, 2019). Průměrný věk dožití se stále

zvyšuje a s tím roste i pravděpodobnost výskytu zdravotních postižení. Vzhledem k vývoji ve společnosti a novým civilizačním onemocněním vznikají nová zdravotní postižení, jež dříve nebyla diagnostikována. Aby bylo možné lidem se zdravotním postižením zajistit odpovídající péči, zaručit jejich práva a svobody, je důležité tuto problematiku správně vymezit a legislativně zakotvit.

Graf 1 – Počet OZP žijících v ČR v soukromých domácnostech v roce 2018



Zdroj: ČSÚ, 2019

1.2 Právo na práci osob se zdravotním postižením

Jedním z hlavních důvodů, proč stát poskytuje podporu a ochranu osobám se zdravotním postižením v problematice zaměstnávání, je právo na práci, které je jedním ze základních práv člověka. V této části práce bude popsáno právo na práci osob se zdravotním postižením a jeho legislativní zakotvení.

Aktivně vyvíjet nějakou činnost je pro člověka přirozené. V životě dospělého člověka má práce své nezastupitelné místo. Práce je pro člověka duševní i fyzickou aktivitou, která mu pomáhá se realizovat a zařadit se do společnosti (Procházková, 2014). Každý člověk má právo na práci, ve které se může věnovat svému osobnímu i profesnímu rozvoji a kde dochází k sociálnímu setkávání. Prostřednictvím práce se člověk cítí být užitečným, zvyšuje své sebevědomí, zdokonaluje své dovednosti a posiluje své sociální schopnosti. Práce mu dává možnost uspokojit své potřeby, stát se finančně nezávislým a zvýšit tak kvalitu svého života.

Novosad (2011) dělí přínos práce pro člověka do několika skupin.

- Existenční a materiální přínos znamená, že za produkty své práce, které jsou prospěšné pro společnost, získá zaměstnanec odměnu, jež mu umožní pořídit si jiné produkty k uspokojení svých vlastních potřeb.
- Rozvojový a tvořivý přínos umožňuje rozvíjet duševní a tělesné schopnosti člověka. Umožňuje člověku realizovat své představy.
- Kooperační a socializační přínos učí člověka spolupracovat, respektovat a komunikovat s ostatními. Umožňuje zařazení do společnosti.
- Estetický a kulturní přínos ukazuje, že každý jedinec má individuální vnímání estetiky, která ovlivňuje výrobu a druh používaných produktů.
- Relaxační přínos může pomáhat člověku od napětí a stresu a umožňuje mu přinést potěšení.

Punčochář (2015) uvádí, že zdravotně postižení lidé jsou platnými členy trhu práce, kde se podílí na práci svými schopnostmi na všech pozicích, od pomocných až po manažerské. Bohužel, ale i v dnešní době se tyto osoby setkávají při vstupu na trh práce s problémy. „*Viditelné postižení může vést k odmítání. Postižení, které není na první pohled viditelné, může vést k nepochopení. Nepochopení reakcí člověka, nepochopení požadavků, jejichž nesplnění může vést k problémům, které se mohou vyskytnout až později.*“ (Procházková, 2014, s. 44). Aby trh práce byl pro osoby se zdravotním postižením co nejvíce otevřený, snaží se vyspělé země vydávat taková legislativní opatření, která se tyto problémy snaží eliminovat.

V roce 1948 byla Valným shromážděním OSN přijata Všeobecná deklarace lidských práv, která se stala prvním a nejznámějším dokumentem na světě věnujícím se pouze lidským právům a svobodám člověka. Jedná se o dokument, který není pro státy právně závazný, ale má všechny státy podpořit ve stanovení zásad, jak lidská práva a svobody chránit. Právo na práci je zakotveno v čl. 23 odst. 1, kde se uvádí, že: „*Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti*“ (VDLP, 2015, s. 48).

V legislativě České republiky je právo na práci uvedeno v usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod (dále také „Listina základních práv a svobod“ nebo „LZPS“) jako součásti ústavního pořádku České republiky, a to s účinností od 1. 1. 1993. Podle článku 26 LZPS má „každý právo získat prostředky pro své potřeby prací“. V článku 29 jsou přímo uvedeny osoby zdravotně postižené, které „...mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky,“ a dále ve druhém odstavci osoby se zdravotním postižením „...mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě na povolání“ (Usnesení č. 2/1993 Sb.). Další podrobnosti upřesňující podmínky práv na zvýšenou péči a ochranu jsou pak stanoveny zákonem.

Z pilotního rozhovoru vyplývá, že další možnosti, jak osoba se zdravotním postižením může uspokojit svou potřebu pracovat, existují v rámci sociálních služeb, konkrétně sociálně terapeutických dílen a sociální rehabilitace, které jsou definované zákonem o sociálních službách. Nejedná se sice o pracovní poměr, kde člověk za práci získá odměnu, avšak jde především o formu sociální terapie. Dotazovaný uvedl, že tyto služby jsou pro osoby se zdravotním postižením velice přínosné. Dalo by se říct, že pro člověka je to vlastně významný sociální projekt. Ráno vstane a do té práce dojde, má nějakou povinnost, kterou musí vykonat. Život má smysl a úplně se mu nerozpadne. To je ten sociální rozměr.

1.3 Úřad práce České republiky

Úřad práce České republiky (dále také „Úřad práce“ nebo „ÚP“) je správní úřad s celostátní působností, zřízený zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Úřad práce je řízen Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a „plní úkoly v oblasti zaměstnanosti, oblasti ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a v oblasti státní sociální podpory“ (Úřad práce ČR, 2020).

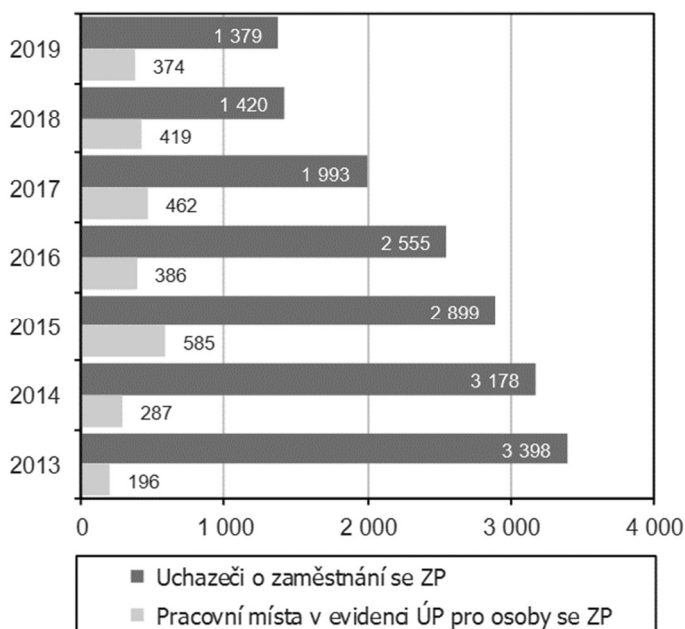
Úřad práce je organizačně členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. Působnost krajských poboček je stanovena v souladu se zákonem č. 347/1997 Sb., o vytvoření vyšších územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů. Součástí

krajských poboček Úřadu práce jsou kontaktní pracoviště, aby zabezpečily dostupnost lidem (Zákon č. 73/2011 Sb.).

Úřad práce má svou nezastupitelnou úlohu v oblasti podpory zaměstnávání OZP. Zákon o zaměstnanosti v § 68 stanovuje Úřadu práce povinnost vést evidenci OZP, kterým poskytuje své služby. Údaje poskytnuté osobou se zdravotním postižením Úřadu práce podléhají ochraně Obecného nařízení o ochraně osobních údajů – GDPR. Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, která se poskytuje prostřednictvím Úřadu práce, je definována v části třetí, nazvané „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením“ ve smyslu § 67–84 zákona o zaměstnanosti, která je součástí aktivní politiky zaměstnanosti (dále také „APZ“) ve smyslu § 105 zákona o zaměstnanosti.

Úřad práce uvádí, že v roce 2019 poskytl podporu osobám se zdravotním postižením v celkové výši 7,4 mld. Kč. Tato podpora byla poskytnuta v rámci nástrojů a aktivní politiky zaměstnanosti (Úřad práce ČR2, 2020). Dle údajů statistického úřadu bylo v roce 2019 v evidenci Úřadu práce 374 pracovních míst určených pro OZP a zároveň 1 379 uchazečů OZP o zaměstnání. Z níže uvedeného grafu je zřejmé, že nabídka Úřadu práce je dlouhodobě výrazně nižší než poptávka po těchto místech (ČSÚ, 2020).

Graf 2 – Uchazeči o zaměstnání se ZP a pracovní místa v evidenci Úřadů práce pro osoby se ZP



Zdroj: ČSÚ, 2020

Další, neméně důležitou úlohou Úřadu práce je poskytování informací v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavatelům. Na základě studie Libuše Ludíkové a kolektivu autorů (2013, s. 41) bylo zjištěno, že z oslovených úřadů práce „*se ani jeden úřad práce nevěnoval problematice komunikace, příprav a informovanosti zaměstnavatelů*“ v problematice zaměstnávání OZP. Jejich připomínka byla Úřadem práce akceptována a byla přijata jako podnět ke zlepšení služeb.

Jelikož jsou osoby se zdravotním postižením na trhu práce v nevýhodném postavení, snaží se stát pomocí různých nástrojů tuto nevýhodu narovnat. Stát prostřednictvím úřadu práce spravuje nástroje podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které jsou stanoveny dle zákona o zaměstnanosti. Úřad práce prostřednictvím krajských poboček a kontaktních pracovišť komunikuje s konkrétními zaměstnavateli zaměstnávajícími OZP.

1.4 Nástroje podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Aby stát zvýšil motivaci zaměstnávat OZP, poskytuje zaměstnavatelům podporu pomocí nástrojů. Úřad pro ochranu hospodářské soutěže definuje, že „*Pojem státní podpory se vztahuje na jakoukoli přímo či nepřímo poskytnutou výhodu financovanou ze státních prostředků, poskytnutou státem jako takovým nebo zprostředkujícím subjektem jednajícím na základě svěřených pravomocí*“ (ÚOHS, 2020).

Významná skupina nástrojů, kterými stát podporuje zaměstnávání OZP, je uvedena v zákoně o zaměstnanosti. „*Jejich cílem je zvýšit zaměstnatelnost těchto osob, respektive vyvážit nevýhody, které jejich postavení na trhu práce přináší*“ (Tomšej, 2020, s. 148).

V následující části této podkapitoly je definováno pět nejvýznamnějších nástrojů, kterými stát zaměstnavatele působící na chráněném trhu práce podporuje (dále také „zaměstnavatelé OZP“). Vybrané nástroje jsou předmětem dílčích cílů této práce, u kterých jsou ve výzkumné části zjišťována pozitiva a negativa z pohledu zaměstnavatelů na chráněném trhu práce.

1.4.1 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

Příspěvek na zřízení pracovního místa se řídí ustanovením § 75 zákona o zaměstnanosti a je určen pro zaměstnavatele mající zájem zřídit pracovní místo určené výhradně pro osoby se zdravotním postižením. Dále mohou o příspěvek žádat osoby samostatně výdělečně činné, které zřídí místo samy pro sebe. Takové místo se zřizuje nejméně na dobu tří let a jednou z hlavních podmínek je uzavření Dohody o zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením s Úřadem práce. Na základě uzavření této dohody poskytne ÚP zaměstnavateli příspěvek. Jestliže zaměstnavatel působící na volném trhu práce požádá o zřízení pracovního místa pro OZP, které je již obsazeno osobou se zdravotním postižením, ÚP po splnění podmínek může vyhovět, ale příspěvek na zřízení mu již nebude poskytnut. Na základě vymezení pracovního místa pro OZP může zaměstnavatel na volném trhu práce žádat o příspěvek dle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb.). V případě, že zaměstnavatel na chráněném trhu práce nechce čerpat tento příspěvek, jednotlivá místa na základě uzavření Dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce již vymezovat nemusí.

Výši příspěvku na zřízení pracovního místa pro OZP ovlivňuje stupeň postižení osob, pro něž je místo určeno, a počet zřizovaných míst. Příspěvek činí maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství pro osobu se zdravotním postižením nebo dvanáctinásobek pro osobu s těžším zdravotním postižením. V případě, že zaměstnavatel zřizuje 10 a více pracovních míst najednou, příspěvek se zvyšuje na desetinásobek pro OZP a na čtrnáctinásobek pro osobu s těžším ZP. Průměrná mzda v národním hospodářství je stanovena za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Podmínky, které musí zaměstnavatel splnit pro získání příspěvku, jsou následující. 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. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním*

postižením se zaměstnavateli neposkytne po dobu 3 let ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce“ (Zákon č. 435/2004 Sb., § 75) Prováděcí vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „prováděcí vyhláška“), jsou pak stanovena další kritéria, kterými se musí Úřad práce zabývat (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Příspěvek na zřízení pracovního místa je poskytován v rámci APZ. Než zaměstnavatel požádá ÚP o tento příspěvek, musí zvážit, zda místo, které zřizuje, je společensky účelné. Jedná se o nenárokový příspěvek, který ÚP hodnotí individuálně na základě zákonem stanovených kritérií. Při rozhodování o schválení tohoto příspěvku dále ÚP posuzuje možnosti uplatnění OZP na trhu práce dle jejích schopností a nabídek pracovních míst v dané lokalitě. Předpokladem takto zřízeného pracovního místa pro OZP je účelné, společensky prospěšné pracovní místo s individuálním přístupem zaměstnavatele k osobě se zdravotním postižením s ohledem na její handicap. O tento příspěvek může žádat jak zaměstnavatel na volném trhu práce, tak zaměstnavatel na chráněném trhu práce.

1.4.2 Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce

Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a zároveň s ÚP mají uzavřenou platnou Dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce dle § 78 ZoZ (dále také „dohoda o uznání zaměstnavatele“). Tato dohoda je uzavírána na dobu tří let a následně na základě žádosti na dobu neurčitou s krajskou pobočkou ÚP v místě sídla (právnícká osoba) nebo bydliště (fyzická osoba) zaměstnavatele. Aby mohl být zaměstnavatel uznán za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, musí splňovat podmínky stanovené v § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti kumulativně:

a) zaměstnává ve čtvrtletním přepočteném počtu za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti o uzavření této dohody více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců,

b) ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele nebyl pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle tohoto zákona,

c) ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele není v likvidaci nebo v posledních 5 letech nebylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že jeho majetek nebude postačovat k úhradě nákladů insolvenčního řízení, o zastavení insolvenčního řízení z důvodu, že pro uspokojení věřitelů je jeho majetek zcela nepostačující, nebo o zrušení konkursu z téhož důvodu a

d) v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele

1. vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu nebo poštovní poukázkou,

2. zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm,

3. neuzavíral se zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy,

4. mu nebyla pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Prováděcí vyhláška zákona o zaměstnanosti stanovuje způsob, jakým zaměstnavatel vypočítá poměr zaměstnanců se ZP k celkovému počtu svých zaměstnanců.

Na základě dohody o uznání zaměstnavatele má zaměstnavatel povinnost každý rok předkládat roční zprávu o své činnosti. Předložená roční zpráva o činnosti zaměstnavatele dokládá ÚP splnění podmínek dohody o uznání zaměstnavatele a zároveň slouží jako podklad pro žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

na chráněném trhu práce. Dále tyto roční zprávy slouží MPSV pro získání statistických informací o zaměstnávání OZP (PSP, 2017).

Do konce roku 2017 nebyl legislativně rozlišen volný trh práce a chráněný trh práce. Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa i Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa byly poskytovány všem zaměstnavatelům bez ohledu na to, jaký podíl OZP k celkovému počtu zaměstnanců zaměstnávají. Získání příspěvků bylo administrativně velmi náročné a zdlouhavé.

Novelou zákona č. 327/2017 Sb., kterou se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017 Sb., s účinností od 1. 1. 2018 (dále jen „novela zákona č. 327/2017 Sb., kterou se mění zákon o zaměstnanosti“), se ustanovením § 78 zákona o zaměstnanosti zavádí pojem chráněný trh práce a Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (Zákon č. 327/2017 Sb.).

Novela zákona č. 327/2017 Sb., kterou se mění zákon o zaměstnanosti, byla zásadní, hlavně pro část třetí, zabývající se zaměstnáváním OZP. Mimo zavedení pojmů chráněný trh práce a dohoda o uznání zaměstnavatele také upravuje názvy dalších příspěvků, a to Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením. Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením lze nově využít pouze na volném trhu práce. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce vymezuje ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti, který je určen pouze pro zaměstnavatele uznané ÚP za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

MPSV ve Shrnutí závěrečné zprávy RIA (2016) uvádí, že neexistuje evidence ke zmapování počtu zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením. Jedinou evidencí do konce roku 2017 byla evidence chráněných pracovních míst. Dle dostupných informací MPSV předpokládalo, že v roce 2018 s Úřadem práce uzavře dohodu o uznání zaměstnavatele cca 2 500 zaměstnavatelů. Tabulka č. 1 uvádí počet zaměstnavatelů s vyhrazenými místy pro OZP v závislosti na stupni invalidity v období 4. čtvrtletí 2013 až 3. čtvrtletí 2016.

Tabulka 1 – Chráněná pracovní místa

	počet zaměstnavatelů	počet zaměstnanců celkem	počet zaměstnanců (osoby zdravotně znevýhodněné + osoby se zdravotním postižením – invalidní v I. a II. stupni)	počet zaměstnanců (osoby s těžším zdravotním postižením – invalidní ve III. stupni)
4. čtvrtletí 2013	2 081	36 840	23 618	4 606
1. čtvrtletí 2014	2 328	39 830	25 046	5 019
2. čtvrtletí 2014	2 486	44 672	28 134	5 732
3. čtvrtletí 2014	2 561	46 151	28 925	5 896
4. čtvrtletí 2014	2 621	45 840	28 779	5 815
1. čtvrtletí 2015	2 554	44 503	28 862	5 490
2. čtvrtletí 2015	2 577	42 382	27 176	5 154
3. čtvrtletí 2015	2 762	50 015	32 233	6 290
4. čtvrtletí 2015	2 709	48 883	30 974	5 954
1. čtvrtletí 2016	2 915	49 856	28 880	6 094
2. čtvrtletí 2016	2 758	45 625	26 511	5 330
3. čtvrtletí 2016	2 940	50 624	29 303	6 079

Zdroj: PSP, 2017

Dle vyjádření MPSV v červnu 2020 má Úřad práce České republiky uzavřených cca 3 500 dohod o uznání zaměstnavatele (Štembera, 2020).

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

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce vymezuje ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti. V případě splnění podmínek stanovených zákonem se jedná o nárokový příspěvek, který je poskytován pouze zaměstnavatelům na chráněném trhu práce na základě uzavření dohody o uznání zaměstnavatele. Zaměstnavatel může žádat o částku až do výše 75 % skutečně vynaložených nákladů na mzdy nebo platy a dalších nákladů stanovených zákonem, určených pro zaměstnance se zdravotním postižením. Výše tohoto příspěvku je závislá na stupni zdravotního postižení dle ustanovení § 67 zákona o zaměstnanosti. Pokud se

jedná o osobu s těžším zdravotním postižením či o osobu invalidní v prvním nebo druhém stupni, zaměstnavatel má nárok žádat o příspěvek až do výše 13 600 Kč. Jedná-li se o osobu zdravotně znevýhodněnou, může zaměstnavatel žádat o maximální částku 5 000 Kč.

Dále zaměstnavatel v rámci tohoto příspěvku může žádat o paušální částku 1 000 Kč měsíčně pro osoby se zdravotním postižením. O tuto paušální částku může zaměstnavatel žádat i za měsíce, kdy OZP byla v pracovním poměru, ale buď část, nebo celý měsíc například z důvodu pracovní neschopnosti nepracovala.

V žádosti o poskytnutí příspěvku může žadatel navíc uplatnit nárok na zvýšení příspěvku, ale pouze u osob s těžším zdravotním postižením nebo invalidních v prvním nebo druhém stupni, nikoli u OZZ (Zákon č. 435/2004 Sb.). Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce lze zvýšit maximálně o částku, která odpovídá rozdílu mezi maximální částkou příspěvku, tj. aktuálně k datu 31. 12. 2020 do výše 13 600 Kč, a příspěvku poskytnutého dle nároku uvedeného v odstavci 2 tohoto ustanovení. Mezi tyto náklady patří například náklady na dopravu, náklady na přizpůsobení provozovny a náklady provozních pracovníků a pracovních asistentů. Náklady rozhodné pro zvýšení tohoto příspěvku jsou vymezeny v ustanovení § 78a odst. 12 zákona o zaměstnanosti, vycházejícím z nařízení Evropské komise č. 651/2014.

ÚP poskytuje příspěvek čtvrtletně zpětně, a to na základě žádosti. Současně se žádostí bude doložen seznam OZP s uvedením jména, rodného čísla, stupně zdravotního postižení dle tohoto zákona, data vzniku, případně ukončení pracovního poměru, označení pojišťovny a výdaje vynaložené na mzdy (platy) včetně dalších výdajů vymezených tímto ustanovením (Zákon č. 435/2004 Sb., § 78a).

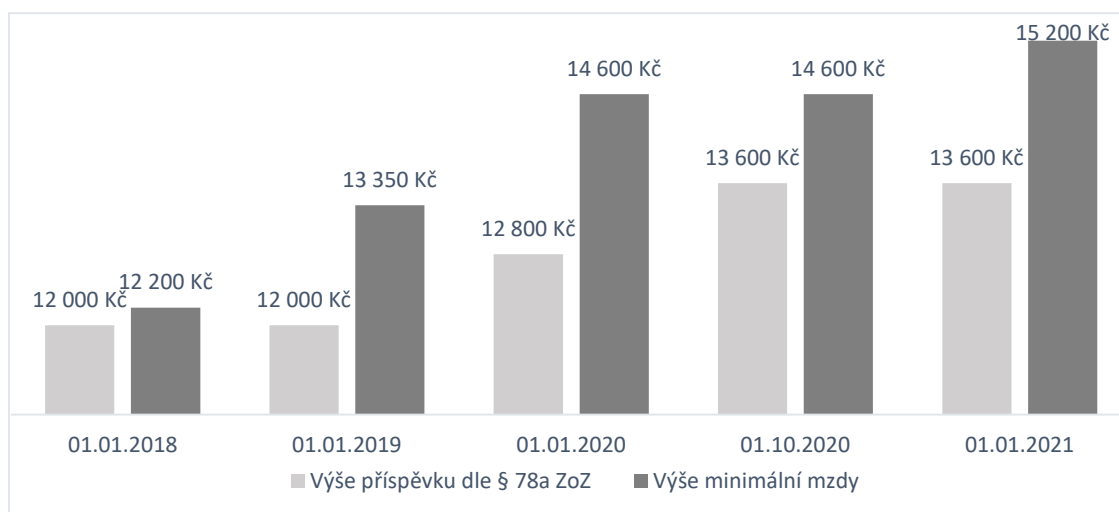
Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce byl zařazen do právní úpravy novelou zákona č. 327/2017 Sb., kterou se mění zákon o zaměstnanosti. Tento institut není zcela nový. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce nahradil Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, jenž byl vymezen v ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti ve znění do 31. 12. 2017. Důvodem této změny bylo

zjednodušení administrativní zátěže pro obě strany, jak pro ÚP, tak pro zaměstnavatele na chráněném trhu práce, kteří potřebují být na trhu práce flexibilnější (PSP, 2017).

Podpora zaměstnávání OZP, jak již bylo zmíněno, je součástí APZ, avšak Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce mezi tato opatření nenáleží. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce je jeden z nejčastěji ve společnosti zmiňovaných příspěvků v souvislosti se zaměstnáváním OZP. Jedná se o příspěvek, kde jeho maximální výše je stanovena pevnou částkou. Dle studia dostupných dokumentů zveřejněných například na internetových stránkách Asociace zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením zaměstnavatelé OZP upozorňují na zvyšující se náklady na zaměstnávání osob se zdravotním postižením z důvodu rychlého růstu minimální mzdy, na který tento příspěvek pružně nereaguje. MPSV v důvodové zprávě (2020) uvádí, že dle průzkumu zaměstnavatelé účelově navyšují náklady na OZP, aby si zajistili získání maximální výše příspěvku.

Vývoj minimální mzdy a příspěvku dle § 78a ZoZ znázorňuje příložený graf č. 3. Data v něm uvedená se vztahují k období od 1. 1. 2018 do 1. 1. 2021. Data o výši příspěvku dle § 78a ZoZ byla čerpána ze zákona o zaměstnanosti účinného ke dni vyčíslení výše příspěvku. Zdrojem dat o výši minimální mzdy byly stránky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV, 2020). Z grafu je na první pohled patrný nerovnoměrný růst těchto ukazatelů.

Graf 3 – Příspěvek dle § 78a ZoZ vs. minimální mzda



Zdroj: Vlastní zpracování

1.4.4 Povinný podíl osob se zdravotním postižením

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v případě, kdy zaměstnavatel zaměstnává více než 25 zaměstnanců, vychází z ustanovení § 81 zákona o zaměstnanosti. Zákon stanoví povinný podíl osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců ve výši 4 %. Jestliže zaměstnavatel tuto povinnost nesplní, má možnost buď skrze zaměstnavatele na chráněném trhu práce odebírat výrobky či služby, nebo těmto zaměstnavatelům zadat zakázky. Jedná se o takzvané náhradní plnění. Poslední možností, jak splnit povinný podíl OZP, je odvod do státního rozpočtu. Všechny tři varianty je také možné kombinovat. Způsob přepočtu, kolik osob se zdravotním postižením má zaměstnavatel povinnost zaměstnávat, stanovuje prováděcí vyhláška (Zákon č. 435/2004 Sb., § 81).

Zákon určí právním předpisem, do jaké výše může zaměstnavatel na chráněném trhu práce poskytnout náhradní plnění. Ustanovení § 81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti stanoví *„28násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce“*.

Zaměstnávat povinný podíl zaměstnanců se ZP, dle původní právní úpravy osob se změnou pracovní schopnosti, mají povinnost zaměstnavatelé už od roku 1991. Stát se tímto nástrojem snaží přimět zaměstnavatele k zaměstnávání OZP. Zaměstnávání povinného podílu zaměstnanců se ZP dle zákona o zaměstnanosti se týká zaměstnavatelů na volném trhu práce. Povinný podíl OZP je nástroj APZ a je často diskutován v souvislosti se zneužíváním k takzvanému přefakturování v rámci náhradního plnění.

Navrhovaná novela zákona o zaměstnanosti s přepokládanou účinností zákona od 1. ledna 2021 již navrhovala snížení násobku poskytovaného náhradního plnění na 14násobek s odůvodněním, že procento zaměstnaných OZP klesá a zaměstnavatelé více využívají odběru zboží či služeb od organizací poskytujících náhradní plnění než přímého zaměstnávání OZP. Přehled o tomto stavu viz tabulky č. 2 a 3. Dále je v navrhované novele uvedeno, že dle získaných údajů je čerpáno 62 % limitu náhradního plnění. Poslanecká sněmovna ČR nakonec tuto navrhovanou změnu neschválila (NRZP ČR, 2020).

Tabulka 2 – Počet OZP, za něž bylo v jednotlivých letech plněno náhradním plněním

2012	2013	2014	2017
55 885	59 611	72 366	104 601

Zdroj: NRZP ČR, 2020 Pozn.: údaje za roky 2015, 2016 a 2018 nejsou k dispozici

Tabulka 3 – Vývoj zastoupení jednotlivých forem plnění povinného podílu

	2012	2013	2014	2017
Odvod do státního rozpočtu	17,2 %	7,4 %	6,6 %	5,1 %
Náhradní plnění	29,8 %	37,3 %	42 %	48,9 %
Zaměstnávání OZP	53 %	55,3 %	51,4 %	46 %

Zdroj: NRZP ČR, 2020 Pozn.: údaje za roky 2015, 2016 a 2018 nejsou k dispozici

1.4.5 Vyhrazené veřejné zakázky

Posledním nástrojem vymezeným v této práci jsou Vyhrazené veřejné zakázky. Jedná se o jediný nástroj této práce, který není upraven zákonem o zaměstnanosti, ale zákonem č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zadávání veřejných zakázek“ nebo „ZoZVZ“). Ustanovení § 38 ZoZVZ upravuje zadávání veřejných zakázek, kterých se mohou účastnit pouze zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců. Zákon o zadávání veřejných zakázek vymezuje chráněná pracovní místa ve smyslu zákona o zaměstnanosti. Dodavatel ve vypracované nabídce uvede, že se jedná o zaměstnavatele s více než 50 % OZP z celkového počtu jeho zaměstnanců a doloží tuto skutečnost potvrzením vydaným Úřadem práce. Pro tuto podmínku je rozhodným obdobím čtvrtletí předcházející zahájení zadávacího řízení. Tato výhrada musí být uvedena „v oznámení o zahájení zadávacího řízení nebo ve výzvě k podání nabídek ve zjednodušeném podlimitním řízení“ (Zákon č. 134/2016 Sb., § 38).

Vyhrazené veřejné zakázky jsou institutem umožňujícím odstranit nižší konkurenceschopnost zaměstnavatelů OZP při získávání veřejné zakázky. Zohlednění zdravotního postižení při zadávání veřejné zakázky je v souladu s právem České republiky. Vyhrazené veřejné zakázky dle § 38 ZoZVZ jsou zadávány právě přímo

pro zaměstnavatele na chráněném trhu práce, kdy zadavatel může například zadat podmínku, že na zadané zakázce se budou podílet pouze OZP nebo se budou podílet minimálně stanoveným procentem. Je to nástroj, který má velký potenciál zvyšovat zaměstnávání OZP za předpokladu, že bude zadavateli dostatečně využíván.

1.5 Shrnutí teoretické části

V první podkapitole je definováno a vymezeno zdravotní postižení legislativou ČR. Zákon o zaměstnanosti definuje hlavně přístup k zaměstnávání osob, které vyžadují zvýšenou péči, a zavádí další pojmy a stupně zdravotního postižení. Aby byla fyzická osoba dle zákona o zaměstnanosti uznána za OZP, musí doložit potvrzení či posudek vystavený orgánem sociálního zabezpečení. Oproti tomu definice v zákoně o sociálních službách pohlíží na osoby se zdravotním postižením z jiného pohledu. Zákon o sociálních službách neřeší, o kolik procent se člověku snížila schopnost pracovat, ale upozorňuje na dopady zdravotního postižení, v jehož důsledku může být osoba závislá na druhé osobě. Poslední definice zdravotního postižení je vymezena podle zákona o rovném zacházení, která na zdravotní postižení pohlíží jako na postižení bránící v právu na rovné zacházení, přičemž tento stav musí trvat minimálně jeden rok.

Z výše uvedeného je patrné, že v legislativním vymezení pojmu „zdravotní postižení“ existuje velká roztržitost, protože každý zákon hodnotí zdravotní postižení pro jiné účely. Vzhledem k tomu, že problematika osob se zdravotním postižením je velmi důležitým a diskutovaným tématem, bylo by vhodné, aby v budoucnu došlo v rámci legislativy České republiky ke sjednocení definice tohoto pojmu.

Druhá podkapitola vymezuje právo na práci, které je zakotveno ve Všeobecné deklaraci základních práv z roku 1948. Tento dokument doporučuje zemím, jak legislativně zakotvit zásady, které chrání lidská práva a svobody člověka. Pro občany ČR je právně závazná Listina základních práv a svobod, jež je součástí Ústavního pořádku ČR. Články 26 a 29 jsou věnovány mimo jiné i osobám se zdravotním postižením a jejich právu pracovat a právu na zvýšenou ochranu, jejichž podmínky dále upravuje zákon.

Následná podkapitola popisuje Úřad práce České republiky a jeho ukotvení v legislativě ČR. Stát prostřednictvím ÚP ČR poskytuje podpory zaměstnavatelům OZP, které jsou definovány zákonem o zaměstnanosti.

Podkapitola nástrojů definuje vybrané nejvýznamnější nástroje, kterými stát podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Stát se snaží nastavit parametry nástrojů tak, aby pro osoby se zdravotním postižením i pro jejich zaměstnavatele byly nástroje podpory státu dostupné a zároveň splňovaly směrnice Evropské unie, které jsou pro Českou republiku závazné.

V české legislativě největší balík nástrojů podpory zaměstnávání OZP upravuje zákon o zaměstnanosti. Z pohledu legislativy se jedná o jeden z nejčastěji novelizovaných zákonů České republiky. Pro zaměstnavatele, ale i pro osoby se zdravotním postižením je velmi náročné časté změny sledovat a informace vyhledávat.

Zásadní a rozsáhlá novela zákona č. 327/2017 Sb., kterou se mění zákon o zaměstnanosti, přináší do zaměstnávání osob se zdravotním postižením mnoho změn. Tou nejzásadnější je vymezení pojmu chráněný trh práce, který se do té doby v odborné literatuře a ve společnosti používal, avšak v legislativě ČR definován nebyl. Touto novelou se zákonodárce snažil zjednodušit administrativu jak pro zaměstnavatele, tak pro úředníky ÚP. Institut Dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce přinesl MPSV mnoho informací, které lze statisticky sledovat a díky nimž je zaměstnávání osob se zdravotním postižením mnohem přehlednější.

Dalším nástrojem státu, který byl zpřehledněn, je institut poskytování náhradního plnění. Úřad práce zavedl aplikaci Evidence náhradního plnění, veřejně dostupnou na internetových stránkách Úřadu práce. V případě zaměstnavatele, který má uzavřenou platnou dohodu o uznání zaměstnavatele a má zájem poskytovat náhradní plnění, je jeho povinností zaregistrovat se do této databáze. U každého poskytovatele se aktuálně monitoruje výše nabízeného náhradního plnění z celkové možné částky. Díky tomuto systému byly zavedeny rovné podmínky pro všechny zaměstnavatele na chráněném trhu práce a odstraněno zneužívání ve formě několikanásobného poskytování náhradního plnění.

Na základě studia dokumentů a odborné literatury je zřejmé, že trend zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce klesá a na chráněném trhu je spíše stabilizovaný. Díky stále vysoké administrativní náročnosti a malé informovanosti zaměstnavatelů zaměstnavatelé raději volí jiná, zákonem umožněná řešení než přímé zaměstnávání OZP. Dalšími důležitými faktory ovlivňujícími zaměstnávání OZP jsou výše stanovených příspěvků, jejich flexibilita a dostupnost. Tyto faktory ovlivňují zaměstnavatele při rozhodování, kolik OZP zaměstnají, a zároveň je i ovlivňují při výběru zaměstnance s ohledem na jeho zbytkovou schopnost pracovat.

2 PRAKTICKÁ ČÁST

Hlavním tématem této práce je zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů. Práce se zaměřuje na pět nejvýznamnějších nástrojů vymezených legislativou České republiky, kterými stát zaměstnávání osob se zdravotním postižením podporuje. Práce zjišťuje, jaká pozitiva a negativa spatřují zaměstnavatelé na chráněném trhu práce ve vybraných nástrojích, jimiž stát podporuje zaměstnávání OZP, definovaných legislativou. V teoretické části byla popsána teorie k hlavnímu tématu s vysvětlením hlavních pojmů důležitých pro tuto práci. Praktická část se bude zabývat výzkumem mezi zaměstnavateli působícími na chráněném trhu práce. V této části budou definovány výzkumné cíle této práce, dále zdůvodní výběr výzkumné strategie a popíše realizaci výzkumu. Na závěr této kapitoly bude pojednáno o etice a uvedena doporučení pro praxi.

2.1 Pilotní šetření

Celý proces výzkumné části práce byl započat pilotním šetřením (úvodním rozhovorem). Rozhovor byl veden s osobou, která se zaměstnávání osob se zdravotním postižením věnovala cca 20 let až do roku 2016. Jednalo se o rozhovor zjevný neformální, u kterého bylo předem stanoveno pouze téma. Rozhovor se konal začátkem října 2020, a jelikož epidemiologická situace byla velmi vážná, uskutečnil se prostřednictvím internetové aplikace. Celý rozhovor byl se souhlasem dotazovaného nahráván, aby bylo možné se k určitým částem vracet. Na základě pilotního šetření byla stanovena cílová skupina, zvoleny metody a techniky šetření, formulovány výzkumné cíle a následně formulovány okruhy otázek.

2.2 Formulace výzkumných cílů

Hlavní cíl práce:

Jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí vybrané nástroje, kterými stát podporuje zaměstnávání OZP, definované legislativou.

Aby bylo možné odpovědět na hlavní cíl práce, jsou stanoveny cíle dílčí, zaměřující se na postoje zaměstnavatelů k pěti vybraným nástrojům, kterými stát podporuje zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Vybranými nástroji jsou Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, Povinný podíl osob se zdravotním postižením a Vyhrazené veřejné zakázky.

Dílčí cíle práce:

DC.1. Zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením“ definovaný zákonem o zaměstnanosti.

DVC1.1. Zjistit, jaká pozitiva vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením“ definovaném legislativou.

DVC1.2. Zjistit, jaká negativa vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením“ definovaném legislativou.

DC.2. Zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“ definovanou zákonem o zaměstnanosti.

DVC2.1. Zjistit, jaká pozitiva vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Dohodě o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“ definované legislativou.

DVC2.2. Zjistit, jaká negativa vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Dohodě o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“ definované legislativou.

DC.3. Zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce“ definovaný zákonem o zaměstnanosti.

DVC3.1. Zjistit, jaká pozitiva vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce“ definovaném legislativou.

DVC3.2. Zjistit, jaká negativa vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce“ definovaném legislativou.

DC.4. Zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Povinný podíl osob se zdravotním postižením“ definovaný zákonem o zaměstnanosti.

DVC4.1. Zjistit, jaká pozitiva vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Povinném podílu osob se zdravotním postižením“ definovaném legislativou.

DVC4.2. Zjistit, jaká negativa vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Povinném podílu osob se zdravotním postižením“ definovaném legislativou.

DC.5. Zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Vyhrazené veřejné zakázky“ definované zákonem o zadávání veřejných zakázek.

DVC5.1. Zjistit, jaká pozitiva vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce ve „Vyhrazených veřejných zakázkách“ definovaných legislativou.

DVC5.2. Zjistit, jaká negativa vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce ve „Vyhrazených veřejných zakázkách“ definovaných legislativou.

2.3 Zdůvodnění zvolené výzkumné strategie

Pro tuto bakalářskou práci byla zvolena kvalitativní výzkumná metoda, která je vhodnou strategií pro sociální výzkum, kdy je důležitý osobní přístup a v případě zjištění nových poznatků přizpůsobení výzkumného plánu. „Práce kvalitativního výzkumníka je přirovnávána k činnosti detektiva“ (Hendl, 2016, s. 46). Vybraná metoda sice nepřináší

statistické informace, avšak přináší informace o názorech a skutečném dění v terénu. Nevýhodou kvalitativního výzkumu jsou výsledky, které se nedají paušalizovat na celou populaci a v případě zaujatosti nebo horlivosti výzkumníka mohou být zkreslené. Proto je nutné, aby výzkumník při rozhovorech bedlivě naslouchal, aby hodnotil vše, co respondent řekl, a ne pouze to, co od respondenta očekává. Nové informace je důležité zaznamenat a případně prověřit. Při kvalitativním výzkumu je důležité si udržet nezaujatost a nadhled.

Pro seznámení se s aktuálním stavem této problematiky byla použita metoda analýzy dokumentů, která je dle Hendla (2016, s. 134) „*standartní aktivitou*“ kvalitativního výzkumu. Analyzovány byly především internetové verze Sbírky zákonů, úřední listiny a odborné studie týkající se zvoleného tématu. Dalším významným zdrojem informací pro tuto práci byly odborná literatura, statistická šetření, internetové portály státních institucí a internetové stránky zájmových asociací. Na základě studia dokumentů byla vypracována teoretická část této práce. Poté, co nové zdroje nepřinášely nové informace, došlo dle Hendla (2016, s. 153) k „*dosažení teoretické saturace*“, a tím tento proces mohl přejít do praktické části.

Následně byla znovu použita metoda dotazování, ale tentokrát technikou polostrukturovaného rozhovoru. Pro polostrukturovaný rozhovor vlastní konstrukce bylo připraveno 14 otázek. Otázky byly formulovány jednoduše a srozumitelně. V případě příliš strohé nebo neúplné odpovědi byly k rozhovoru připraveny sondážní otázky k zajištění co nejvyšší výtěžnosti těchto rozhovorů.

2.4 Transformace dílčích cílů do výzkumných nástrojů

Tabulka 4 – Transformační tabulka č. 1

Cíl	Metody a techniky výzkumu	Indikátory	Tazatelské otázky
DC.1. Zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením“ definovaný zákonem o zaměstnanosti.	Kvalitativní metoda		Otázky, které budou kladeny osobě působící v managementu oslovených firem
DVC1.1. Zjistit, jaká pozitiva vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením“ definovaném legislativou.	Polostrukturovaný rozhovor	Pozitiva	TO1: Jaká pozitiva vnímáte z pozice zaměstnavatele na chráněném trhu práce v „Příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením“ definovaném legislativou?
DVC1.2. Zjistit, jaká negativa vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením“ definovaném legislativou.		Negativa	TO2: Jaká negativa vnímáte z pozice zaměstnavatele na chráněném trhu práce v „Příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením“ definovaném legislativou?

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 5 – Transformační tabulka č. 2

Cíl	Metody a techniky výzkumu	Indikátory	Tazatelské otázky
<p>DC.2. Zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“ definovanou zákonem o zaměstnanosti.</p>	<p>Kvalitativní metoda</p>		<p>Otázky, které budou kladeny osobě působící v managementu oslovených firem</p>
<p>DVC2.1. Zjistit, jaká pozitiva vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Dohodě o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“ definované legislativou.</p>	<p>Polostrukturovaný rozhovor</p>	<p>Pozitiva</p>	<p>TO1: Jaká pozitiva vnímáte z pozice zaměstnavatele na chráněném trhu práce v „Dohodě o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“ definované legislativou?</p>
<p>DVC2.2. Zjistit, jaká negativa vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Dohodě o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“ definované legislativou.</p>		<p>Negativa</p>	<p>TO2: Jaká negativa vnímáte z pozice zaměstnavatele na chráněném trhu práce v „Dohodě o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“ definované legislativou?</p>

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 6 – Transformační tabulka č. 3

Cíl	Metody a techniky výzkumu	Indikátory	Tazatelské otázky
<p>DC.3. Zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce“ definovaný zákonem o zaměstnanosti.</p>	<p>Kvalitativní metoda</p>		<p>Otázky, které budou kladeny osobě působící v managementu oslovených firem</p>
<p>DVC3.1. Zjistit, jaká pozitiva vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce“ definovaném legislativou.</p>	<p>Polostrukturovaný rozhovor</p>	<p>Pozitiva</p>	<p>TO1: Jaká pozitiva vnímáte z pozice zaměstnavatele na chráněném trhu práce v „Příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce“ definovaném legislativou?</p>
<p>DVC3.2. Zjistit, jaká negativa vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce“ definovaném legislativou.</p>		<p>Negativa</p>	<p>TO2: Jaká negativa vnímáte z pozice zaměstnavatele na chráněném trhu práce v „Příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce“ definovaném legislativou?</p>

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 7 – Transformační tabulka č. 4

Cíl	Metody a techniky výzkumu	Indikátory	Tazatelské otázky
DC.4. Zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Povinný podíl osob se zdravotním postižením“ definovaný zákonem o zaměstnanosti.	Kvalitativní metoda		Otázky, které budou kladeny osobě působící v managementu oslovených firem
DVC4.1. Zjistit, jaká pozitiva vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Povinném podílu osob se zdravotním postižením“ definovaném legislativou.	Polostrukturovaný rozhovor	Pozitiva	TO1: Jaká pozitiva vnímáte z pozice zaměstnavatele na chráněném trhu práce v „Povinném podílu osob se zdravotním postižením“ definovaném legislativou?
DVC4.2. Zjistit, jaká negativa vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Povinném podílu osob se zdravotním postižením“ definovaném legislativou.		Negativa	TO2: Jaká negativa vnímáte z pozice zaměstnavatele na chráněném trhu práce v „Povinném podílu osob se zdravotním postižením“ definovaném legislativou?

Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 8 – Transformační tabulka č. 5

Cíl	Metody a techniky výzkumu	Indikátory	Tazatelské otázky
DC.5. Zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Vyhrazené veřejné zakázky“ definované zákonem o zadávání veřejných zakázek.	Kvalitativní metoda		Otázky, které budou kladeny osobě působící v managementu oslovených firem
DVC5.1. Zjistit, jaká pozitiva vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce ve „Vyhrazených veřejných zakázkách“ definovaných legislativou.	Polostrukturovaný rozhovor	Pozitiva	TO1: Jaká pozitiva vnímáte z pozice zaměstnavatele na chráněném trhu práce ve „Vyhrazených veřejných zakázkách“ definovaných legislativou?
DVC5.2. Zjistit, jaká negativa vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce ve „Vyhrazených veřejných zakázkách“ definovaných legislativou.		Negativa	TO2: Jaká negativa vnímáte z pozice zaměstnavatele na chráněném trhu práce ve „Vyhrazených veřejných zakázkách“ definovaných legislativou?

Zdroj: Vlastní zpracování

2.5 Charakteristika místa

Při rozhodování, kde bude probíhat realizace vlastního výzkumného šetření, byly brány v potaz dvě důležité okolnosti: bydliště výzkumníka s ohledem na dojezdovou vzdálenost a zvolená technika pro výběr respondentů. Z důvodu zachování anonymity respondentů byl region šetření specifikován dle vyššího územně samosprávného celku na Pardubický kraj. Pardubický kraj je jeden ze čtrnácti samosprávných celků České republiky, který je vymezen územím čtyř původních okresů. V Pardubickém kraji se nachází okresy Pardubice, Chrudim, Svitavy a Ústí nad Orlicí. Celkový počet obyvatel žijících na území Pardubického kraje ke dni 31. 12. 2019 činil 522 662 osob (ČSÚ2, 2020).

V rámci zvoleného regionu dle sdělení ÚP ČR – Krajské pobočky v Pardubicích eviduje ÚP ČR v Pardubickém kraji cca 170 organizací působících na chráněném trhu práce (ÚP1, 2021). Ze statistického šetření z roku 2019 měl Pardubický kraj v evidenci ÚP ČR v mezikrajském srovnání čtvrtý nejvyšší podíl OZP, a to 17,4 % ze všech evidovaných uchazečů o zaměstnání v Pardubickém kraji. Na jedno volné místo připadali čtyři zájemci o zaměstnání se zdravotním postižením. Konkrétně ke dni 31. 12. 2019 ÚP ČR evidoval v Pardubickém kraji 1 379 OZP jako uchazeče o zaměstnání a zároveň měl v evidenci 374 pracovních míst určených pro OZP (ČSÚ2, 2020).

2.6 Zdůvodnění techniky výběru respondentů

Volbu techniky pro výběr souboru respondentů z velké části ovlivnilo pilotní šetření. Již při tomto rozhovoru byly doporučeny kontakty vhodné a zajímavé pro tento výzkum. Z tohoto důvodu byla zvolena technika „Snowball sampling“ neboli výběr nabalováním. Tato technika se ukázala být výhodnou pro navázání kontaktu. Při každém rozhovoru byl doporučen minimálně jeden další zajímavý kontakt, který splňoval kritéria výzkumu. Zároveň, díky poskytnutým doporučením, byly reakce oslovených na žádost o rozhovor přívětivější. Někteří respondenti projevili dokonce velký zájem na účasti tohoto výzkumu s odůvodněním, že jsou rádi, že jejich názor někoho zajímá a že by se o tomto tématu mělo více psát. Náklonnost byla projevována také z důvodu možnosti dosáhnout většího povědomí o této problematice ve společnosti, a tím i větší šance na změnu. Vzhledem k nastalé epidemiologické situaci byla technika výběru nabalováním kombinována s technikou výběru na základě dostupnosti. Několikrát v průběhu oslovení potenciálního respondenta se stalo, že než došlo k plánovanému rozhovoru, byl respondent uzavřen do karantény nebo přímo u něho onemocnění propuklo. Nevýhodou těchto zvolených technik bylo zúžení výběru zkoumaných jednotek na okruh respondentů působících v Pardubickém kraji, protože v rámci tohoto kraje tyto organizace spolu více či méně spolupracují.

2.7 Popis respondentů

S ohledem na zvolený výzkumný cíl byly pro výběrový soubor stanoveny dvě základní podmínky. Oslovená organizace musela mít s Úřadem práce uzavřenou platnou Dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce a musela mít sídlo v rámci Pardubického kraje. Obě podmínky musely organizace splňovat kumulativně. Další kritéria výběru byla ovlivněna několika faktory. Prvním z nich byla v té době probíhající epidemiologická situace neumožňující volný přístup do běžně dostupných organizací. Velkým problémem se stala obava respondentů z nákazy onemocnění Covid-19 a následného přenesení do svého zaměstnání. Druhým faktorem byl předpoklad, že zaměstnavatelé (respondenti) nebudou chtít veřejně prezentovat, jaká je skutečnost ohledně vybraných nástrojů státu, a to především problematiky poskytování náhradního plnění, nebo případnou kritiku ÚP.

Kombinací techniky „Snowball sampling“ a techniky na základě dostupnosti byli vybráni následující respondenti, kteří byli doporučeni a zároveň splňovali výše uvedené podmínky výběru.

Respondent č. 1: Muž trvale upoutaný na invalidní vozík, jenž se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením zabývá 23 let.

Respondent č. 2: Muž se zdravotním postižením, jednatel organizace, která zároveň poskytuje sociální služby. Osoby se zdravotním postižením zaměstnává přibližně od roku 1999.

Respondent č. 3: Žena působící 16 let v sociálních službách, z toho 6 let jako ředitelka organizace, která se zabývá zaměstnáváním OZP a současně poskytuje sociální služby.

Respondent č. 4: Žena, sociální pracovnice, která zároveň pracuje i v chráněné provozovně, jež je pobočkou organizace poskytující sociální služby.

Respondent č. 5: Muž se zdravotním postižením, který byl upoután na invalidní vozík až v dospělosti. Před sedmi lety založil s kamarádem provozovnu s hlavním cílem zapojit OZP do běžného života.

Respondent č. 6: Žena, hlavní účetní organizace zaměstnávající OZP od roku 1997. Sama působí v oboru 20 let.

Výsledný počet šesti respondentů byl zvolen na základě dostupnosti. Pro stručný přehled respondentů byla vypracována tabulka č. 9.

Tabulka 9 – Popis respondentů

Označení rozhovoru	Označení respondenta	Celkový počet zaměstnanců organizace	Počet zaměstnanců OZP	Zástupce organizace
rozhovor č. 1	respondent č. 1	106	64	muž se ZP, předseda spolku
rozhovor č. 2	respondent č. 2	63	51	muž se ZP, jednatel společnosti
rozhovor č. 3	respondent č. 3	95	65	žena, ředitelka
rozhovor č. 4	respondent č. 4	26	20	žena, sociální pracovnice
rozhovor č. 5	respondent č. 5	3	3	muž se ZP, manažer
rozhovor č. 6	respondent č. 6	45	42	žena, hlavní účetní

Zdroj: Vlastní zpracování

2.8 Popis realizace výzkumu

Výzkumná část bakalářské práce započala pilotním šetřením, na jehož základě byl zvolen výběrový soubor, metody a techniky šetření, formulovány výzkumné cíle a následně formulovány okruhy otázek.

Důležitou součástí plánování výzkumu bylo sestavit časový harmonogram výzkumného šetření. Vzhledem k tomu, že pilotní šetření proběhlo začátkem října 2020, byl časový plán realizace rozhovorů stanoven na prosinec 2020 až únor 2021.

Pro polostrukturovaný rozhovor vlastní konstrukce bylo připraveno 14 otázek, které byly zaslány respondentovi předem prostřednictvím e-mailu. Pořadí, v jakém budou na otázky odpovídat, si volili respondenti sami.

Pro tento výzkum se předpokládaly rozhovory s osobní účastí obou stran, což se kvůli epidemiologické situaci ukázalo jako nereálné. Proto v některých případech došlo buď k přerušení spolupráce, nebo k alternativnímu řešení kontaktu. Na základě dohody s oslovenými respondenty byl celý rozhovor nahrán do záznamu. Žádný respondent neměl proti nahrávání námitky, všichni však žádali o zachování anonymity.

První rozhovor se uskutečnil již začátkem prosince 2020 v kanceláři umístěné externě od sídla firmy, aby kvůli možné nákaze Covidem-19 nedošlo ke kontaktu se zaměstnanci. Druhý rozhovor se uskutečnil v polovině prosince 2020. Z důvodu karantény se na základě dohody konal prostřednictvím telefonu. Pro třetí rozhovor byl domluven konkrétní termín na leden 2021. Na základě onemocnění respondenta byly odpovědi na připravené otázky poskytnuty prostřednictvím e-mailu. Jelikož odpovědi neobsahovaly negativa, byl zaslán nový e-mail s žádostí o doplnění, na který respondent obratem odpověděl. Čtvrtý rozhovor proběhl v lednu 2021 prostřednictvím telefonu, z důvodu omezení přístupu do provozovny. Pátý rozhovor se uskutečnil začátkem února 2021 v prázdné provozovně, která bývá jindy plná lidí. Šestý rozhovor se konal z důvodu karantény respondenta telefonicky v únoru 2021.

Jelikož z některých rozhovorů vyplynuly informace, které nikde v dokumentech nebyly uvedeny, bylo v průběhu šetření rozhodnuto o zaslání e-mailu s dotazy na ÚP – Krajskou pobočku v Pardubicích. První dotaz se týkal nesrovnalostí vyplývajících z rozhovorů při využívání kombinací některých nástrojů. Další dotaz byl směřován k informovanosti zaměstnavatelů OZP, a to, jakým způsobem Krajská pobočka v Pardubicích informuje a připravuje zaměstnavatele na změny v legislativě, které se týkají výše zmiňovaných nástrojů. Poslední dotaz se týkal poskytování náhradního plnění v Pardubickém kraji. Na tyto otázky byly dne 5. 2. 2021 zaslány prostřednictvím e-mailu odpovědi, které jsou v kapitole č. 3 postupně prezentovány.

Dalším krokem, který byl uskutečněn na základě zjištěných informací při rozhovorech, bylo zaslání e-mailu na Ministerstvo pro místní rozvoj ČR s dotazy, kolik vyhrazených veřejných zakázek dle ustanovení § 38 zákona o veřejných zakázkách bylo zadáno v letech 2018–2020 a kolik z toho bylo zadáno v Pardubickém kraji. Na tuto otázku přišla odpověď s odkazem na Odbor národních a EU informačních systémů Ministerstva pro místní rozvoj ČR, kam lze směřovat statistické dotazy. Odpověď na následný e-mail je

uvedena v kapitole č. 3, v podkapitole č. 3.5., zaměřující se na zjištění, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Vyhrazené veřejné zakázky“ definované zákonem o zadávání veřejných zakázek.

Na závěr praktické části byly všechny odpovědi jak respondentů, tak státních institucí v rámci jednotlivých dílčích cílů komparovány a připraveny pomocí vhodných technik k následné prezentaci.

2.9 Administrace získaných dat

Jak již bylo výše uvedeno, pro získání dat od respondentů byla použita metoda dotazování technikou polostrukturovaného rozhovoru. Časová náročnost rozhovorů se pohybovala v rozmezí třiceti pěti minut až jedné hodiny, a to z důvodu, že někteří respondenti často odbočovali od tématu. Následně byla provedena doslovná transkripce, která je sice časově náročná, ale pro zpracování dat nezbytná. Text byl přepisován do spisovné češtiny, neboť nebyla důležitá autentičnost projevu, nýbrž jeho obsah.

Získaná data bylo dále nutné zredukovat o informace, které se netýkaly zkoumaného tématu, a použít třídění prvního a druhého řádu. Jednotlivé odpovědi byly rozděleny podle třídění prvního řádu do odstavců podle formulovaných cílů a podle třídění druhého řádu do pododstavců na negativa a pozitiva jednotlivých nástrojů. Takto zpřehledněná data umožnila jejich následnou interpretaci.

2.10 Etika kvalitativního výzkumu

Pro sociální práci je velmi důležité, aby se sociální pracovník neustále podílel na zvyšování její prestiže. Jedním ze způsobů, jak tuto svou povinnost může činit, je dodržovat etická pravidla, což je i jedna ze základních hodnot sociální práce. Baum (2014, s. 122) uvádí, že „*je ve výzkumu v sociální práci nutno usilovat o holistické sladění výzkumných principů s hodnotami sociální práce*“. Dle jeho slov jsou etická pravidla důležitější než metodologie výzkumu. S ohledem na tuto skutečnost probíhal kvalitativní výzkum za dodržování všech etických pravidel. Před zapojením respondenta do samotného výzkumu je morální a dle Hendla i nutné (2016, s. 157) „*získat poučený*

(informovaný) souhlas“. Pro tento výzkum stačil pasivní souhlas všech respondentů udělený již při dojednání termínu společného setkání. Všichni dotázaní respondenti byli poučeni, že v případě změny svého názoru mohou kdykoli spolupráci přerušit nebo úplně ukončit. S ohledem na citlivost některých otázek, bylo všem respondentům přislíbena zachování jejich anonymity. Zachování soukromí bylo důležité pro získání pravdivých, třeba i kritických a nezkreslených odpovědí, aby tak výzkum mohl vystihnout realitu pro tuto práci. S ohledem na zachování soukromí nejsou v této práci uváděny konkrétní údaje o organizacích ani respondentech, které by mohly odhalit jejich skutečnou identitu.

3 VYHODNOCENÍ A INTERPRETACE ZÍSKANÝCH DAT

Cílem této kapitoly je přiblížení výsledků kvalitativního výzkumu. V této části jsou vytvořeny podkapitoly dle jednotlivých dílčích cílů, které práce definuje tak, aby se shodovaly s pěti nejvýznamnějšími nástroji, jimiž stát zaměstnavatele OZP podporuje. Vybranými nástroji jsou Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, Povinný podíl osob se zdravotním postižením a Vyhrazené veřejné zakázky. Získaná data, která byla předem pomocí metod a technik upravena, budou následně postupně interpretována. Dále budou uvedena rizika a návrhy na změnu, které respondenti v závěru rozhovoru předkládali. V závěrečné diskusi práce vyhodnotí jednotlivé dílčí cíle a zodpoví svůj hlavní cíl.

Hlavním cílem bakalářské práce je zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí vybrané nástroje, kterými stát podporuje zaměstnávání OZP, definované legislativou. Aby bylo možné na tento hlavní cíl práce odpovědět, jsou níže interpretovány odpovědi na jednotlivé dílčí cíle, které byly poskytnuty respondenty. Pro přehlednost jsou vypracovány popisné tabulky shrnující postoj respondentů.

3.1 DC.1. Zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením“

Dílčí cíl č. 1 se zaměřuje na zjištění, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením“ definovaný zákonem o zaměstnanosti.

Tabulka 10 – Postoje respondentů k DC.1.

Respondent	pozitiva	negativa
Respondent č. 1	nevím	nevýhodné, nevyužíváme
Respondent č. 2	nevím	nelze kombinovat s § 78a, nevyužíváme
Respondent č. 3	pomůže s náklady při zřízení pracovního místa	úřednická mašinerie, nevyužíváme
Respondent č. 4	nevím	nevýhodné, nevyužíváme
Respondent č. 5	nevím	nevýhodné, nevyužíváme
Respondent č. 6	pomůže se vstupními investicemi	nevyužíváme

Zdroj: Vlastní zpracování

DVC1.1. Zjistit, jaká pozitiva vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením“ definovaném legislativou.

Na otázku, jaká spatřujete pozitiva v tomto nástroji poskytovaném státem, se téměř všichni respondenti vyjádřili jednotně, že neví z důvodu nevyužívání tohoto nástroje. Pouze dva respondenti doplnili: „Pomůže s náklady při zřizování pracovního místa a úpravách pracoviště, ale nevyužíváme ho“ (respondent č. 2). „Pomůže se vstupními investicemi, ale nevyužíváme. My nevytváříme nová místa, ale máme to v rámci dohody. Dneska už můžete mít míst, kolik chcete, ale záleží na tom, jestli vám to uzná Úřad práce“ (respondent č. 6).

DVC1.2. Zjistit, jaká negativa vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením“ definovaném legislativou.

Všichni respondenti se shodli na negativu, že z důvodu nemožnosti kombinace tohoto příspěvku s příspěvkem dle § 78a ZoZ „je příspěvek pro nás nevýhodný, prostě se nám nevyplatí, a proto ho nevyužíváme“ (respondent č. 5). Respondent č. 1 uvedl, že „několik let zpátky jsme to využívali, ale protože je tam uvedeno ‚může dostat‘, navíc se kříží s příspěvkem na provozní náklady, tak ho nevyužíváme. Prostě nemůžeme mít obojí.“ „Pro mě je jednodušší získat příspěvek dle § 78a, tak já se tímto příspěvkem nezabývám“ (respondent č. 2).

Vzhledem k tomu, že zákon tuto kombinaci nevylučuje, byl zaslán na ÚP – Krajskou pobočku v Pardubicích e-mail ze dne 8. 2. 2021 s dotazem, zda je možná kombinace příspěvku dle § 75 a § 78a zákona o zaměstnanosti. Na tento e-mail byla zaslána odpověď s vyjádřením, že *„není obecně vyloučeno poskytnutí příspěvku na zřízení pracovního místa pro OZP i pro zaměstnavatele uznaného. Ale v interní směrnici ÚP ČR je řečeno, že by mělo být žádoucí upřednostnit na § 75 zaměstnavatele, kteří nejsou uznání. Tedy k podpoře na obou režimech § 75 a 78a v praxi prakticky nedochází = většina zaměstnavatelů úderem roku 2018 přešla mezi uznané a od stejného roku se dohody na § 75 prakticky nezřizují, zaměstnavatelé o ně nemají zájem. Pokud by nějaká žádost od žadatele přišla a kontrolou bychom zjistili, že již je uznán, tak by hodnotící komise pravděpodobně v souvislosti s výše uvedeným zněním interní směrnice ÚP ČR pracovní místo příspěvkem nepodpořila.“*

3.2 DC.2. Zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“

Dílčí cíl č. 2 se zaměřuje na zjištění, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“ definovanou zákonem o zaměstnanosti.

Tabulka 11 – Postoje respondentů k DC.2.

Respondent	pozitiva	negativa
Respondent č. 1	přinesla úlevu v papírování	nevím
Respondent č. 2	zjednodušení	nevím
Respondent č. 3	zjednodušení	žádná
Respondent č. 4	nevímám	nevím
Respondent č. 5	zjednodušení	žádná
Respondent č. 6	vymýtila podvodné firmy	žádná

Zdroj: Vlastní zpracování

DVC2.1. Zjistit, jaká pozitiva vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Dohodě o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“ definované legislativou.

Dohodu o uznání zaměstnavatele čtyři z pěti respondentů chválili. „*Negativa v tom nevidím. Spíš to vidím jako pozitivum*“ (respondent č. 6). „*Nám i úřednicím to přineslo určitě úlevu, protože i jim ubylo hodně starostí s námi*“ (respondent č. 2). Nejčastěji zmiňovaným pozitivem bylo, že je jednodušší vyměnit zaměstnance. „*Když se mi změnila zaměstnankyně, tak jsem nemusel tolik papírovat a pouze jsem ji uvedl ve čtvrtletním seznamu*“ (respondent č. 5). Dohodu o uznání zaměstnavatele vnímají respondenti jako dobrý nástroj, který zjednodušuje práci, a zároveň jako „*nutnost, protože bez dohody nemá zaměstnavatel nárok na finanční podporu*“ (respondent č. 3). Dalším zmiňovaným pozitivem bylo méně prováděných kontrol ze strany Úřadu práce. Organizace prošly velkou kontrolou před uzavřením této dohody a následně je čeká po třech letech další, aby jim mohla být dohoda prodloužena na dobu neurčitou. Jsou si vědomi, že kontrola ÚP může být provedena i mimo tento režim, ale přesto je to méně často než před uzavřením dohody, a to je vnímáno jako pozitivum. **Respondenti č. 1 a 6 zdůraznili, že „je to určitě dobrá věc, protože se vymýtily ty chráněné dílny, které to měly na černo, aby čerpaly příspěvek“** (respondent č. 6). „*My jsme ty správné firmy, kterým jde o to, aby osoby s handicapem mohly pracovat*“ (respondent č. 1).

DVC2.2. Zjistit, jaká negativa vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Dohodě o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“ definované legislativou.

K negativům se žádný respondent nevyjádřil. Někteří se i krátce zamysleli, ale nakonec odpověděli buď „nevím“, nebo „žádná“.

3.3 DC.3. Zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce“

Dílčí cíl č. 3 se zaměřuje na zjištění, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce“ definovaný zákonem o zaměstnanosti.

Tabulka 12 – Postoje respondentů k DC.3.

Respondent	pozitiva	negativa
Respondent č. 1	využití na asistenta	není flexibilní, velká byrokracie
Respondent č. 2	nárokový příspěvek	není flexibilní, je nízký
Respondent č. 3	nárokový příspěvek	není flexibilní, navýšení příspěvku administrativně náročné
Respondent č. 4	pomáhá při zaměstnávání OZP	čerpáním tohoto příspěvku nemáme nárok na další podporu, je nízký
Respondent č. 5	pomáhá nám přežít	mohlo by to být víc, navýšení nevyužíváme, velká byrokracie
Respondent č. 6	využití na asistenta	pozdní výplata

Zdroj: Vlastní zpracování

Nejvíce diskutovaným tématem všech rozhovorů se stal příspěvek dle § 78a ZoZ. Tento příspěvek se skládá ze tří částí. První část je paušální částka 1 000 Kč, na kterou je nárok například i v případě, že zaměstnanec je dlouhodobě nemocný. Druhou částí je nárokový příspěvek, který je velmi zjednodušeně řečeno poskytován ve výši 75 % skutečně vynaložených nákladů na mzdy a platy OZP, maximálně však do částky 13 600 Kč. Třetí částí je tzv. navýšení příspěvku, o které žadatel musí žádat zvlášť.

DVC3.1. Zjistit, jaká pozitiva vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce“ definovaném legislativou.

První část příspěvku všichni respondenti chválili ve smyslu: „Dobrý u tohoto příspěvku je stanovený paušál 1 000 Kč“ (respondent č. 4). Respondenti upozornili na výhodu, že „na tento paušál je nárok vždy, i když je zaměstnanec dlouhodobě nepřítomen“ (respondent č. 6).

Druhá část je pro zaměstnavatele OZP velké téma. **Všichni respondenti se shodli, že pozitivem je existence tohoto příspěvku.** „Bez této finanční podpory bychom se neudrželi“ (respondent č. 5). „Bohužel nesmírně důležitý, v dnešní době by spousta zaměstnavatelů bez tohoto příspěvku nepřežila. Jako pozitivum bych uvedla, že je nárokový“ (respondent č. 3). Respondent č. 1 zdůrazňoval, že je pro podnikání důležité být flexibilní. Když dostanou zakázku a potřebují přijmout nového zaměstnance nebo v případě, že někdo neplní své povinnosti, tak „můžu toho člověka vyměnit a nemusím se z toho nikomu zodpovídat. Toto je provázané právě s dohodou o uznání zaměstnavatele. U příspěvku dle § 75 ZoZ bych to řešit musel.“ „Dříve zvýšení museli měnit zákonem a s příspěvkem museli měnit zákon, ale teď už to tak není a změna může být provedena nařízením vlády. Což je výhoda“ (respondent č. 2).

Třetí část příspěvku je navýšení, o které musí v případě zájmu organizace žádat. **Dva ze šesti respondentů spatřovali v navýšení velká pozitiva, protože je jej možné využívat na asistenty, které ke své práci OZP velmi potřebují.** „To si myslím, že spousta firem s chráněnou dílnou nevyužívá. My jsme to dlouho nevyužívali, protože zase ten ÚP si nechtěl dělat starosti. Nakonec jsme je donutili, že prostě ty asistenty potřebujeme, a museli jsme to zdůvodnit. Opravdu poctivě popsat, co ten asistent tam dělá, jestli je to opravdu asistent. Že opravdu asistuje těm lidem při výrobě a zároveň s nimi pořád pracuje. Asistent je musí také dennodenně úkolovat a zároveň ukazovat jejich činnost, protože oni jsou schopni do druhého dne zapomenout, jak se to dělá. Proto je důležitý asistent. Využíváme to dostatečně a myslím si, že se nám to vyplácí z hlediska té kvality a všeho. Je to opravdu dobrá věc“ (respondent č. 1.). „Navýšení využíváme pouze na asistenty. Bez asistentů bychom vůbec nemohli existovat“ (respondent č. 6).

DVC3.2. Zjistit, jaká negativa vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce“ definovaném legislativou.

Pět ze šesti respondentů uvedlo, že „příspěvek není flexibilní a je nízký“ (respondent č. 2). Vzhledem k tomu, že výše příspěvku pružně nereaguje na výši minimální mzdy, zvyšují se tím organizacím náklady na vyplácení mezd. „Na začátku to bylo, že těch 75 % prostředků dostanu a na tu mzdu musím 25 % vydělat. Ted' se to blíží poměru 70 % ku 30 %, takže proto firmy skřípou zuby a nadávají“ (respondent č. 2). „Vzhledem k tomu, že my nejsme na minimální mzdě a příspěvek se adekvátně nezvyšuje, přispívá nám stát méně a méně“ (respondent č. 5). **Oproti tomu respondent č. 6 neměl s výší příspěvku velký problém.** „Když vytváříte nové místo, tak to počítáte, kolik ta dotace bude. Troufám si tvrdit, že už dneska nejsou žádné chráněné dílny, které by zaměstnávaly OZP na 8 hodin. Hlavně z toho důvodu, že nechtějí ohrozit zaměstnance, protože by mohl přijít o invalidní důchod. Sociálka by mu řekla, že když můžete chodit na 8 hodin do práce, tak vlastně invalidní důchod nepotřebujete. Takže máme ty lidi zaměstnané na 4 nebo 6 hodin a většinou se ten příspěvek ani nevyčerpá, a to i za předpokladu, že nejsou na minimální mzdě. Je ale pravda, že u některých pozic se část platu, na kterou si musíme vydělat, zvyšuje.“ Dále bylo respondenty upozorněno na pozdní výplaty příspěvku dle § 78a ZoZ. Na základě rozhovoru s respondentem č. 6 bylo toto negativum upřesněno na pozdní vystavení rozhodnutí o příspěvku. „Nikdy nám neschválí peníze do 30 dnů. Nikdy to nestíhají. No, ale peníze pak přijdou hned“ (respondent č. 6). Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“), uvádí, že „pokud nelze rozhodnutí vydat bezodkladně, je správní orgán povinen vydat rozhodnutí nejpozději do 30 dnů od zahájení řízení“. Dle sdělení tří respondentů se tak neděje. Není to podle jejich názoru chybou vyřizujících úřednic, ale nesprávně nastaveného systému při schvalování příspěvku dle § 78a ZoZ Úřadem práce ČR. Respondent č. 4 uvedl, že příspěvek je „velmi důležitý“, ale při probíhající kontrole jej dostal do nepříjemné situace. V období probíhající kontroly se lhůta vystavení rozhodnutí o příspěvku prodlužuje ze 30 dnů na „60 dnů a my jsme měli najednou velké problémy s ‚cash flow‘. Je to sice podle zákona, ale prostě ta kontrola trvá rok a vy celý rok dostáváte ty peníze, na které máte nárok, a pak až zpětně dostanete ty peníze za vyplacené mzdy. Samozřejmě tu část, na kterou máte nárok. Určitě by bylo lepší, kdyby to bylo možné posílat rychleji, aby nám to pomohlo. Protože vy nesmíte poslat pozdě výplatu ani žádné další odvody. Nikdo už na to nebere ohledy. Oni pošlou peníze v rámci zákona až po 60 dnech, ale vy ty peníze musíte vyplatit včas. Tak ty peníze někde musíte vzít, ale to už máte problém hradit

další odvody, kde vám hrozí sankce z pozdní úhrady. Je to velmi nepříjemné“ (respondent č. 4). Nespokojenost s institutem kontroly spočívala v prodloužení lhůty pro vydání rozhodnutí o příspěvku o 30 dnů, které je legislativně ukotveno ve správním řádu.

Třetí část příspěvku je navýšení, o něž v případě zájmu musí organizace žádat. **Čtyři ze šesti respondentů uvedli, že toto navýšení nevyužívají.** *„Pro mě to je pak už taková byrokracie, že už to prostě nebudu dělat. Už je to pak pro mě složitý. Takže mi to za to nestojí“* (respondent č. 5). **Téměř všichni respondenti se shodli, že „s tím bohužel souvisí šílená administrativa, zdlouhavé procesy, pozdní platby, úřednická mašinérie se vším všudy a do toho ještě osobnost kompetentní osoby na ÚP“** (respondent č. 3).

3.4 DC.4. Zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Povinný podíl osob se zdravotním postižením“

Dílčí cíl č. 4 se zaměřuje na zjištění, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Povinný podíl osob se zdravotním postižením“ definovaný zákonem o zaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že šetření bylo provedeno u zaměstnavatelů působících na chráněném trhu práce, vyjadřovali se k tomuto bodu ze svého úhlu pohledu a sdělovali své postoje hlavně k poskytování náhradního plnění.

Tabulka 13 – Postoje respondentů k DC.4.

Respondent	pozitiva	negativa
Respondent č. 1	pomáhá nám zvýšit příjmy a být soběstačnějšími	uvažují o snížení
Respondent č. 2	zvyšují příjmy, využíváme na maximum	postupně ho snižují
Respondent č. 3	aplikace ÚP – Seznam náhradního plnění	je to alternativou přímého zaměstnávání OZP
Respondent č. 4	přináší pracovní náplň pro OZP	přefakturace, mezery v zákoně
Respondent č. 5	žádná	přefakturace
Respondent č. 6	zvyšuje příjmy, zvyšuje prodej našich výrobků a služeb	nenutí organizace zaměstnávat OZP

Zdroj: Vlastní zpracování

DVC4.1. Zjistit, jaká pozitiva vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Povinném podílu osob se zdravotním postižením“ definovaném legislativou.

Existenci poskytování náhradního plnění považuje za pozitivní pět ze šesti respondentů. Pět ze šesti respondentů považuje za pozitivní získání zakázek, na jejichž plnění se OZP přímo podílí. Respondent č. 4 uvedl, že „*přináší pracovní náplň pro OZP*“. Respondent č. 3 ještě doplnil, že „*pro služby zabývající se podporou zaměstnávání OZP je to podklad pro komunikaci s komerčními firmami... Dobrým nástrojem je aplikace ÚP, která eviduje poskytnuté náhradní plnění.*“ **Tři organizace ze šesti považují poskytování náhradního plnění za pozitivní a možnost přefakturace je pro ně důležitá.** Snaží se poskytovat náhradní plnění tak, aby jim byla zadávána práce pro OZP. Zbylou část se pak snaží přefakturovat, aby zvýšili příjmy organizace a mohli být tak soběstačnější, mohli upravovat pracovní podmínky pro OZP a zvyšovat platy a mzdy všem zaměstnancům. „*No a stará se tu o to OZP, která je zdatná se tuto službu naučit a obhospodařovat. Prostě nakoupíme zboží a prodáme ho dál. No a co mám říct k tomu, že pak u nás to zboží v rámci náhradního plnění koupí ministerstvo? Omlouvám se, ale nebudu uvádět které. Mám to dělat já, nebo někdo jiný?*“ (respondent č. 2). Respondent č. 1 zmínil za pozitivní, že „*tím, že se zvyšuje průměrná mzda, se tak zvyšuje vlastně i 28násobek, ale i pokuty a vše, co je s ní přímo spojené... My děláme náhradní plnění i tak, že nám ty firmy dávají vyloženě práci. To je úplně skvělá věc. Toho by ale mohlo být víc.*“

DVC4.2. Zjistit, jaká negativa vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce v „Povinném podílu osob se zdravotním postižením“ definovaném legislativou.

Pouze jeden ze šesti respondentů náhradní plnění neposkytuje. „*Zkoušeli jsme poskytovat jako náhradní plnění své služby zaměstnavatelům na volném trhu práce, ale nebyl o to velký zájem. Takže se nám nevyplatí tím zabývat... Neposkytujeme. Byla to komplikace,*“ (respondent č. 5). **Oproti tomu respondent č. 2 spatřuje negativa v tom, že „postupně se snaží příspěvek snižovat. Ted' to na podzim bylo v návrhu a neprošlo to. Jsem rád.**“ **Respondent č. 6 uvádí, že byt' přefakturaci využívají, tak v tom vidí i negativa:** „*Poskytovat přefakturaci se snaží všechny chráněné dílny, protože to je, a to říkám otevřeně, jediné, co nás drží nad vodou. Když potom zjistíte, že půlka firem jsou státní správa a příspěvkové organizace, které jsou závislé na státním rozpočtu,*

*a přesto nakupují draž... Přijde mi to na hlavu postavené, že ten stát nám dá dotaci, ale na druhou stranu dá dotaci té státní správě nebo samosprávě, která si nakoupí u toho, kdo přefakturuje s 5% navýšením, protože potřebují splnit povinný podíl a nejsou schopni si jako stát ty lidi zaměstnat“ (respondent č. 6). **Dva ze šesti respondentů označují přefakturaci pouze za negativa.** „My samozřejmě dostáváme nabídky poskytování náhradního plnění i k přefakturaci. To se rozhodně děje. My přefakturace odmítáme. Vždy chceme, aby tam byl podíl naší práce, abychom to mohli poskytnout v režimu náhradního plnění. Není to samozřejmě tak, že by volaly houfy firem, ale že před koncem roku se stane, že se někdo ozve a jestli bychom třeba něco nepřefakturovali. Tak to prostě neděláme a v podstatě mám pocit, že se nám to v dobrém vrací a že jsme vnímáni jako férový zaměstnavatel. V podstatě se snažíme tu společnost vychovávat. Prostě to děláme takto. Dokud budou firmy, které budou přefakturovat bez podílu práce OZP, tak nikdy tu společnost nenaučíme, aby nám tu práci dávaly, aby nám dávaly tu důvěru, aby nám dávaly ty zakázky. To se pak nikdy nestane“ (respondent č. 4). „Přefakturaci neděláme. S tím nesouhlasíme“ (respondent č. 3). **Všichni respondenti se shodli, že negativem je, že „je to alternativa přímého zaměstnávání OZP“** (respondent č. 3).*

Pro ověření využívání poskytovaného náhradního plnění byl zaslán e-mail na ÚP - Krajskou pobočku v Pardubicích. ÚP sdělil, že v Pardubickém kraji existuje cca 170 organizací uznaných za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, ale pouze asi 100 organizací se registrovalo do aplikace Evidence náhradního plnění, to znamená, že 70 ze 170 organizací v Pardubickém kraji neposkytuje náhradní plnění (ÚP1, 2021).

3.5 DC.5. Zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Vyhrazené veřejné zakázky“

Dílčí cíl č. 5 se zaměřuje na zjištění, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí „Vyhrazené veřejné zakázky“ definované zákonem o zadávání veřejných zakázek.

Tabulka 14 – Postoje respondentů k DC.5.

Respondent	pozitiva	negativa
Respondent č. 1	žádné	žádné
Respondent č. 2	žádné	žádné
Respondent č. 3	žádné	žádné
Respondent č. 4	žádné	žádné
Respondent č. 5	žádné	žádné
Respondent č. 6	nevím	velké objemy, šibeniční termíny

Zdroj: Vlastní zpracování

DVC5.1. Zjistit, jaká pozitiva vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce ve „Vyhrazených veřejných zakázkách“ definovaných legislativou.

Respondenti žádná pozitiva nevyjádřili.

DVC5.2. Zjistit, jaká negativa vnímají zaměstnavatelé na chráněném trhu práce ve „Vyhrazených veřejných zakázkách“ definovaných legislativou.

K negativům se vyjádřil pouze jeden respondent. Respondent č. 6 uvedl, že tento nástroj zná, ale nevyužívají ho. *„Je to z důvodu, že i když jsme měli možnost do jedné zakázky jít, tak jsme to nevyužili, protože se docela bojíme. Jsou to buď velké objemy, nebo šibeniční termíny. Máme zkušenosti, že nám lidi prostě onemocněli, a nemáme tolik lidí, aby byli zastupitelní. Jsme malá chráněná dílna a nejsme schopni konkurovat.“*

Pět ze šesti respondentů odpovědělo téměř stejně. Místo odpovědí na pozitiva a negativa Vyhrazených veřejných zakázek znělo: *„To neexistuje“* (respondent č. 2). *„Co to je? To neznám“* (respondent č. 5). *„Tak tento nástroj bohužel neexistuje“* (respondent č. 3). *„Kdysi jsem zkoušel jednu veřejnou zakázku získat. Tam jsme byli jako chráněná dílna zvýhodnění, ale pro velkou konkurenci firem z volného trhu jsme ji nezískali. Víckrát jsem to nezkoušel. Bylo to mnoho práce pro nic. O vyhrazených veřejných zakázkách jsem nikdy neslyšel. Co to je?“* (respondent č. 1). *„Víte, že vůbec nevím, co to je? Mě to úplně šokovalo, že něco takového existuje. Jakože existuje něco jako vyhrazené veřejné zakázky pro OZP?“* (respondent č. 4).

Pro vytvoření uceleného obrazu o zadávání vyhrazených veřejných zakázek byl zaslán dotaz na Odbor národních a EU informačních systémů Ministerstva pro místní rozvoj ČR. Na zasláný dotaz přišla odpověď, že údaj § 38 ZoZVZ je nepovinným údajem, který není u evidovaných veřejných zakázek uveden, a proto nelze zaslat statistické údaje (MMR, 2021).

3.6 Zmiňovaná rizika

Dále budou zmíněna rizika, se kterými se zaměstnavatelé na chráněném trhu práce setkávají a na něž bylo upozorněno při rozhovorech uskutečněných v rámci výzkumného šetření. Na první a třetí riziko již bylo upozorněno v teoretické části na základě četby odborné literatury a může tak dojít i ke zhodnocení, zda současný stav se oproti předchozímu výzkumu zlepšil, zhoršil nebo zůstal na stejné úrovni.

První riziko bylo získávání informací o změnách v legislativním nastavení vybraných nástrojů. Na toto riziko již upozornila paní Ludíková ve své studii Kvalita života osob se speciálními potřebami. Tento stav se již výrazně zlepšil a ze šetření vyplynulo, že ze šesti oslovených respondentů čtyři velice chválili spolupráci s Úřadem práce a způsob, kterým poskytují informace o legislativních změnách v zákoně o zaměstnanosti. Pouze dva respondenti uvedli, že informace od Úřadu práce nemají žádné a změny si zjišťují sami. Jelikož všichni respondenti nesdíleli stejný názor, byla prostřednictvím e-mailu položena ÚP – Krajské pobočce v Pardubicích stejná otázka, na kterou bylo odpovězeno následovně. *„Krajská pobočka v Pardubicích a její kontaktní pracoviště (na úrovni okresů) pořádaly v minulých letech pravidelně a opakovaně několik seminářů a školení pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením především za účelem seznámení se změnami v této oblasti, informace byly předávány i v rámci pořádání Burzy práce. V loňském a letošním roce se informace zaměstnavatelům rozesílaly e-maily z důvodu opatření proti koronaviru a se zaměstnavateli udržujeme běžně kontakt při administraci jejich nejružnějších žádostí a administraci (§ 78a) zákona o zaměstnanosti“* (ÚP1, 2021).

Druhé zjištěné riziko představovala skutečnost, že zaměstnavatelé dostávají nevýhodně placené nabídky s odůvodněním, že organizace působící na chráněném trhu práce dostávají příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

na chráněném trhu práce dle § 78a ZoZ. Bohužel společnosti nabízející nevýhodné nabídky nepochopily, že příspěvek nemá snižovat cenu služeb a zboží, ale má podpořit zaměstnavatele, aby mohli zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, které chtějí pracovat, a tím naplnit své právo na práci. Proti tomuto se dá bojovat pouze tím, že se o těchto nekalých nabídkách firem bude veřejně informovat a zaměstnavatelé OZP nebudou na nevýhodné nabídky přistupovat. Jedině tak se dá společnost vychovat a tyto nevýhodné nabídky minimalizovat.

Třetí zmiňované riziko opět souviselo s příspěvkem na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce dle § 78a ZoZ. Pět respondentů ze šesti uvedlo, že díky nízké výši tohoto příspěvku jsou nuceni měnit kritéria při výběru nových zaměstnanců nebo dokonce i v některých případech přehodnotit pracovní úvazky stávajících zaměstnanců. To je paradox sociálního podnikání. Toto riziko vznikající při zaměstnávání OZP bylo také zmíněno v teoretické části této práce. Při studiu dokumentů bylo toto riziko zmíněno v článcích na internetových stránkách Asociace zaměstnavatelů OZP. Při tomto šetření byla ověřena pravdivost uváděných zpráv a bohužel stav této skutečnosti je stále stejný.

3.7 Navrhované změny respondenty

Na závěr rozhovoru byla vždy položena závěrečná otázka. Kdybyste měl(a) možnost a moc něco změnit, tak co by to bylo? Na tuto otázku spíše odpovídaly ženy. Muži odpovídali buď „*o tom jsem nepřemýšlel*“ (respondent č. 2), nebo „*sám nápad na změnu nemám*,“ (respondent č. 1 a 5). Ženy v odpovědích na tuto otázku byly sdílnější.

Respondent č. 3: „*Dle mého stále chybí legislativa pro sociální ekonomiku, podnikání. Všichni na ni čekáme, mluvíme o principech, ale není se čeho držet, ani tím pádem není možné plně mluvit o sociálním podnikání. Firmy se tak tváří, ale jelikož nemají jasně definováno v legislativě, co je sociální podnik, nemají jistotu. Kdybych měla tu moc, zavedla bych zákon o sociálním podnikání.*“

Respondent č. 6: „*Já vidím problém v nastavení. Mě rozčiluje to, že státní správa nedostatečně zaměstnává OZP v kancelářích. Chtěla bych, aby ve státní správě vytvořili*

místa pro OZP, kde budou vykonávat jednodušší administrativní práce. No, a to se neděje. Měli by jít příkladem.“

Respondent č. 4: „Tak určitě by to byla minimální mzda, to je největší téma. Aby růst minimální mzdy byl provázán s nárůstem příspěvku dle § 78a. Je to prostě praktická věc. Druhá věc, která by se mi líbila, je změnit celospolečenské myšlení, aby lidé neměli uvedené předsudky vůči zaměstnávání OZP. Třetí věc, aby se nám podařilo ty nůžky otevřít tak moc, že se bude dařit zaměstnávat OZP i na otevřeném trhu práce. Aby se více dařila ta komunikace těch zaměstnavatelů na chráněném trhu práce a zaměstnavatelů na volném trhu práce. Aby docházelo ke skutečné inkluzi mezi dospělými a bylo to přirozené. A poslední, aby všichni čerpali férové náhradní plnění a nebyli žádní překupníci s ním.“

Výše uvedení respondenti vyjádřili svůj názor ke změnám, které by si představovali zavést, kdyby měli tu moc něco sami změnit. Všechny návrhy na změnu jsou velmi zajímavé a zcela určitě potřebné. Kdyby autor měl vybrat jednu z výše uvedených změn, byla by to změna týkající se provázání příspěvku dle § 78a ZoZ s růstem minimální mzdy s odkazem na uskutečněné rozhovory v rámci výzkumného šetření. Důvodem tohoto rozhodnutí je nejčastěji respondenty zmiňovaný problém spočívající v nesouladu růstu minimální mzdy a růstu příspěvku dle § 78a ZoZ.

3.8 Závěrečná diskuse

Práce si klade za cíl zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí vybrané nástroje, jimiž stát podporuje zaměstnávání OZP, definované legislativou. Vybranými nástroji jsou Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, Povinný podíl osob se zdravotním postižením a Vyhrazené veřejné zakázky. Aby bylo možné odpovědět na cíl hlavní, byly stanoveny dílčí cíle, které zjišťují, pomocí rozhovorů se zaměstnavateli OZP na chráněném trhu práce, jaká negativa a pozitiva jsou spatřována v jednotlivých vybraných nástrojích. Dílčí cíle se tedy shodují s jednotlivými vybranými

nástroji. V této části budou zhodnoceny jednotlivé dílčí cíle a následně hlavní cíl bakalářské práce.

Dílčí cíl č. 1 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením šest ze šesti respondentů nevyužívá. Nejčastěji uváděným důvodem je nemožnost tento příspěvek kombinovat s příspěvkem dle § 78a ZoZ. Z některých rozhovorů vyplynulo, že příspěvek by rádi v určitých případech využili, ale pokud musí porovnávat, který je výhodnější, tak dají vždy přednost příspěvku dle § 78a ZoZ. **Pouze jeden z respondentů uvedl, že o tento příspěvek nemají zájem,** protože se již dále nerozvíjí a zcela nová místa nezřizují. Na základě vlastního šetření bylo zjištěno, že kombinaci příspěvků dle § 75 a § 78a ZoZ zákon nevylučuje, ale existuje interní předpis ÚP, který souběh těchto příspěvků nedoporučuje úředníkům Úřadu práce schvalovat. Úřad práce dále nevysvětlil, proč dochází k tomuto nerovnému postavení organizací.

Dílčí cíl č. 2 Dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce čtyři ze šesti respondentů chválili. Jako pozitiva uváděli zjednodušení administrativy pro obě zúčastněné strany, zpřehlednění zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce, zjednodušení přijímání a propouštění zaměstnanců a eliminování organizací, které čerpaly příspěvky na podporu zaměstnávání OZP, jež vedly pouze administrativně. **Dva ze šesti respondentů nespátkovali v tomto institutu žádné výrazné změny oproti režimu před uzavřením této smlouvy. Negativa k tomuto nástroji žádný respondent nevyjádřil.**

Dílčí cíl č. 3 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Na hlavním pozitivu tohoto příspěvku, že vůbec existuje, se shodli všichni respondenti. Všichni respondenti kladně hodnotili paušální částku 1 000 Kč. **Navýšení příspěvku čtyři ze šesti respondentů nevyužívají** z důvodu velké byrokracie, což představuje negativa. **Dva ze šesti respondentů i přes byrokracii toto navýšení využívají na asistenty,** jeho využití považují za velké pozitivum. Z toho vyplývá, že další možnosti navýšení, které zákon nabízí, nikdo z oslovených respondentů nevyužívá. **Pět ze šesti respondentů uvedlo jako hlavní negativa, že je příspěvek nízký a pružně nereaguje na růst minimální mzdy.** Dále byla uvedena ještě dvě negativa. **Tři respondenti upozornili na negativa, která spátrují v pozdním vystavení rozhodnutí**

o příspěvku, a jeden respondent upozornil na negativa institutu kontroly. Vzhledem k tomu, že se jedná o procesní postupy dle správního řádu, nebudou dále tato dvě negativa zahrnuta do hodnocení.

K dílčímu cíli č. 4 Povinnému podílu osob se zdravotním postižením respondenti sdělovali své postoje hlavně k části poskytování náhradního plnění a z tohoto pohledu byl také nástroj hodnocen. Šetřením byla zjištěna jak pozitiva, tak negativa tohoto nástroje. **Všichni respondenti vnímají poskytování náhradního plnění jako dobře myšlený nástroj státu. Všichni se shodli, že legislativní ukotvení tohoto nástroje přináší jak práci pro OZP, tak tzv. přefakturaci. Přefakturaci dva ze šesti respondentů označili jako negativum, tři ze šesti jako pozitivum a jeden ze šesti respondentů tento nástroj nevyužívá.** Jako pozitiva tohoto nástroje označují fakt, že přináší práci pro OZP, zvyšuje příjmy zaměstnavatelů OZP. Za negativa je označováno hlavně to, že se jedná o náhradu za přímé zaměstnávání OZP.

Dílčí cíl č. 5 Vyhrazené veřejné zakázky byly velkým překvapením téměř pro všechny oslovené organizace. **Pouze jeden ze šesti respondentů sdělil negativa tohoto nástroje.** Většinou se jedná o velké zakázky a krátké termíny. Z tohoto důvodu nástroj nevyužívají. **Další negativa ani pozitiva nebyla zjištěna, protože pět ze šesti respondentů tento nástroj neznalo.** V tomto případě budou organizacím poskytnuty získané informace k tomuto tématu. Jak moc bude nadále tento nástroj využíván, nezávisí pouze na povědomí těchto organizací, ale také na zadavatelích, kteří tyto příležitosti musí vytvářet.

Na základě zodpovězení vedlejších cílů bude následně zodpovězen **hlavní cíl bakalářské práce. Práce si klade za cíl zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí vybrané nástroje, jimiž stát podporuje zaměstnávání OZP, definované legislativou.** Na základě provedeného výzkumného šetření bylo zjištěno následující. Všichni respondenti se shodli na názoru, že nástroje státu jsou pro jejich fungování velice důležité, ale dokládání plnění podmínek stanovených zákonem je byrokraticky velmi náročné.

Příspěvek na zřízení pracovního místa dle § 75 ZoZ respondenti nevyužívají z důvodu informací o nemožnosti kombinace s příspěvkem na podporu zaměstnávání OZP. Šetření ukázalo nesoulad mezi legislativním vymezením a zavedenou praxí ÚP.

Z pěti vybraných nástrojů jen dohoda o uznání zaměstnavatele dle § 78 ZoZ je vnímána jako nástroj legislativně dobře ukotvený. Dohoda o uznání zaměstnavatele dle respondentů přinesla vše, co zákonodárci tímto nástrojem zamýšleli.

Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP dle § 78a ZoZ všichni oslovení respondenti hodnotí jako nepostradatelný, ale je stanoven nízkou částkou a způsob legislativního nastavení jim zvyšuje náklady. Pozitivně hodnotí paušální částku, avšak čerpání navýšení tohoto příspěvku respondenti hodnotí jako byrokraticky velmi náročné.

Dalším hodnoceným nástrojem byl povinný podíl zaměstnanců OZP, který není dle respondentů správně legislativně vymezen. Na základě šetření byly organizace rozděleny do tří skupin. První skupina tento nástroj nevyužívá, druhá skupina hodnotí nástroj jako dobře myšlený, ale za negativní považuje nesprávné legislativní vymezení umožňující přefakturaci, kterou zneužívají obě zúčastněné strany. Třetí strana hodnotí nástroj pozitivně a nesprávné legislativní nastavení využívá. Všichni oslovení zaměstnavatelé se ale shodli, že negativem tohoto nástroje je, že nahrazuje přímé zaměstnávání OZP.

Pouze nástroj vyhrazené veřejné zakázky nebyl z pohledu legislativního vymezení hodnocen, a to z důvodu, že ho zaměstnavatelé buď neznali, nebo nevyužívali.

ZÁVĚR

Téma bakalářské práce bylo zvoleno Zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů. Pro výzkumné šetření byli vybráni zaměstnavatelé působící na chráněném trhu práce se sídlem v Pardubickém kraji. Jednalo se o sociální šetření, kde byly zjišťovány postoje a názory respondentů, kde je důležitý osobní přístup. Z tohoto důvodu byla zvolena kvalitativní výzkumná strategie. Tato volba se ukázala jako správná. Pomocí polostrukturovaných rozhovorů byla získána nejen data potřebná pro zodpovězení hlavního cíle této práce, ale byla odhalena i rizika, se kterými se zaměstnavatelé na chráněném trhu práce potýkají a zároveň souvisí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

V teoretické části byly definovány základní pojmy týkající se hlavního tématu této práce. Upozorněno bylo na nejednotnost definic pojmu „zdravotní postižení“, které každý zákon definuje pouze pro účely daného zákona. Bylo by vhodné, aby definice osoby se zdravotním postižením legislativa ČR sjednotila a aby tak mohlo být zdravotní postižení posuzováno vždy dle stejných pravidel. Bylo zjištěno, že zákon o zaměstnanosti je jedním z nejčastěji novelizovaných zákonů v české legislativě. Časté legislativní změny situaci znepréhledňují, místo aby pomáhaly a zaměstnavatelům ulevovaly. Dále bylo definováno pět nejvýznamnějších nástrojů, kterými stát podporuje zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

V praktické části byl definován hlavní cíl práce a dílčí cíle práce, které se shodují s vybranými nástroji v teoretické části. Hlavním cílem praktické části bylo popsat, kde, kdy, od koho a jak byly zjištěny odpovědi na stanovené výzkumné cíle. Zpracované odpovědi pomocí metod a technik byly následně v kapitole č. 3 prezentovány a interpretovány. V závěrečné diskusi byly zodpovězeny dílčí cíle a následně cíl hlavní.

Práce si kladla za cíl zjistit, jak zaměstnavatelé na chráněném trhu práce hodnotí vybrané nástroje, kterými stát podporuje zaměstnávání OZP, definované legislativou. Výzkumným šetřením bylo zjištěno, že oslovení zaměstnavatelé OZP využívají pouze tři z pěti vybraných nástrojů, jež i přes negativa hodnotí jako nepostradatelné pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Při tvoření podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením je důležité mít na paměti, že tyto nástroje jsou pro ně nepostradatelné. Je nutné umožnit osobám se zdravotním postižením vstoupit na trh práce a zároveň zaměstnavatele podpořit v jejich snaze je zaměstnávat, a ne jim snahu znepříjemňovat a znemožňovat plněním nereálných podmínek, přehnanou byrokratickou mašinérií a někdy i nepochopitelným egem úředníků. Je důležité si uvědomit, že zaměstnávat OZP je součástí naší společnosti a že tyto organizace odvádí kvalitní práci, za kterou si stojí. Pomáhají osobám se zdravotním postižením uspokojit jejich právo na práci, které vyplývá ze Základní listiny práv a svobod, a zaměstnávají i osoby na volném trhu práce nezaměstnatelné. Je nutné si uvědomit, že tyto organizace jsou velkým přínosem pro celou společnost.

Rizikem této práce autor vnímá zvolené techniky pro výběr souboru respondentů. Technika nabalováním doplněná technikou na základě dostupnosti zúžila oblast, kde probíhalo výzkumné šetření na Pardubický kraj, protože v rámci tohoto kraje oslovené organizace spolupracují.

V rámci prvního rozhovoru bylo upozorněno na tři rizika, se kterými se zaměstnavatelé na chráněném trhu práce setkávají a zároveň souvisí se zaměstnáváním OZP. Následně v průběhu dalších rozhovorů byly respondentům na tato tři rizika kladeny otázky, ale pouze v případě, že se o nich sami nezmínili. První riziko se týkalo získávání informací o změnách v zákoně o zaměstnanosti od ÚP, druhé a třetí riziko se týkalo příspěvku dle § 78a ZoZ. Vzhledem k tomu, že na první a třetí riziko již bylo upozorněno v teoretické části v rámci studia dokumentů, mohlo tak dojít k porovnání a vyhodnocení, zda se situace již změnila, či nikoliv. V případě prvního rizika bylo zjištěno, že situace se výrazně zlepšila, v případě druhého rizika bylo konstatováno, že se jedná o paradox podnikání, a třetí riziko bylo potvrzeno beze změn.

Kdyby měla tato práce doporučit návrh na změnu, tak první změnou by bylo nastavení § 78a ZoZ, kdy výše příspěvku by mohla být stanovena procentní sazbou z minimální mzdy. Výše příspěvku by pak byla flexibilní a rostla by vždy s vyšší minimální mzdy. Druhá systémová změna se týká povinného podílu OZP. Vzhledem k problematice poskytovaného náhradního plnění dochází k nerovnému postavení zaměstnavatelů OZP. Jak již bylo zmíněno v teoretické části, náhradní plnění je v rámci ČR čerpáno ve výši 62 % limitu náhradního plnění. Navrhovaná změna by spočívala ve zrušení

poskytovaného náhradního plnění, ale s podmínkou, že sankce odvedené za nesplnění povinného podílu zaměstnaných OZP nebudou odváděny do státního rozpočtu, ale do speciálně vytvořeného fondu pro tento účel. Z tohoto fondu by se finanční prostředky vracely zpět na podporu zaměstnávání OZP. Dá se předpokládat, že v případě zrušení poskytování náhradního plnění a zavedení speciálního fondu, by bylo možné zvýšit příspěvky na podporu zaměstnávání OZP a srovnat tak nerovné získávání finanční „podpory“ organizací na chráněném trhu práce prostřednictvím přefakturace.

Na základě tohoto doporučení by bylo zajímavé provést výzkumné šetření, jež by spočívalo ve zkoumání postojů organizací na volném trhu práce ke druhé navrhované změně.

Práce je určena pro studenty se zájmem o tuto problematiku a pro zaměstnavatele zaměstnávající nebo uvažující o zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Pomůže jim nahlédnout na aktuální pohled současných zaměstnavatelů OZP na tuto problematiku a ujasnit si své možnosti při čerpání vybraných nástrojů státu. Dále práce může sloužit i Úřadu práce jako zpětná vazba jeho činnosti, klientského přístupu a zároveň pro zjištění postojů zaměstnavatelů OZP k vybraným nástrojům, které ÚP spravuje.

Na základě zjištění, že oslovené organizace neznají institut Vyhrazené veřejné zakázky, byl vypracován informační leták obsahující základní informace o tomto nástroji. Informační leták bude poskytnut respondentům pro jejich účely a zároveň pro případnou další distribuci mezi organizace, se kterými kooperují. Pokud vejdou vyhrazené veřejné zakázky v širší povědomí a organizace budou apelovat na krajské a obecní úřady, aby tyto zakázky zadávaly, je šance, že bude tento nástroj více využíván. Připravený informační leták je přílohou č. 3 této práce.

ZDROJE

Bibliografické zdroje:

BAUM, Detlef. *Výzkumné metody v sociální práci*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2014. 355 s. ISBN 978-80-7464-390-3.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. 437 s. ISBN 978-80-262-0982-9.

HORÁK, Pavel. *Role lokálních projektů v české politice zaměstnanosti: evaluační studie projektu zaměřeného na zvýšení zaměstnatelnosti zdravotně postižených osob a osob starších padesáti let*. Brno: Masarykova univerzita, 2014. 176 s. ISBN 9788021074897.

KOMENDOVÁ, Jana. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. 1. vydání. Ostrava: KEY Publishing, s. r. o., 2009. 158 s. ISBN 978-80-7418-022.

LUDÍKOVÁ, Libuše. *Kvalita života osob se speciálními potřebami*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. 240 s. ISBN 978-80-244-3827-6.

NOVOSAD, Libor. *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita*. Praha: Portál. 2011. 168 s. ISBN 978-80-7367-873-9.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a v zahraničí*. Brno: Masarykova univerzita. 2014. 198 s. ISBN 978-80-210-7607-5.

PUNČOCHÁŘ, Čestmír. *Lidé lidem lidmi*. In: *The transition of physically handicapped graduates to the labour market*. Praha: Powerprint, 2015. 186 s. ISBN 978-80-87956-15-1. s. 34–37.

TOMŠEJ, Jakub. *Zdraví a nemoc zaměstnance*. Praha: GRADA Publishing, 2020, Právo pro praxi. 200 s. ISBN 978-80-271-1015-5.

Specifické zdroje:

ČSÚ. *Český statistický úřad: Výběrové šetření osob se zdravotním postižením - 2018* [online]. 16. 12. 2019. Praha, 2019 [cit. 2020-11-02]. ISBN Kód publikace: 260006-19. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/90600407/26000619.pdf/b1d5a2b3-a309-4412-a962-03d847d3d1a0?version=1.5>

ČSÚ. *Český statistický úřad: Nezaměstnanost v Pardubickém kraji v letech 2009 až 2019*. [online]. 21. 1. 2020 Praha, 2020, [cit. 2021-02-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xe/nezamestnanost-v-pardubickem-kraji-v-letech-2009-az-2019>

ČSÚ2. Český statistický úřad: *Obyvatelstvo v Pardubickém kraji v 1. až 2. čtvrtletí 2020*. [online]. 11. 9. 2020 Pardubice, 2020, [cit. 2021-03-04]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xo/obyvatelstvo-v-pardubickem-kraji-v-1-az-2-ctvrtleti-2020>

MMR. Odbor národních a EU informačních systémů. *Poskytnutí informací*. [elektronická pošta]. 11. 3. 2021 11:32. [cit. 12. 3. 2021]. Osobní korespondence.

MPSV. *PŘEHLED O VÝVOJI ČÁSTEK MINIMÁLNÍ MZDY*. Portál veřejné správy [online]. Praha: © Ministerstvo práce a sociálních věcí. 14. 12. 2020. [cit. 2021-01-02]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/prehled-o-vyvoji-castek-minimalni-mzdy>

NRZP ČR. *SHRNUTÍ ZÁVĚREČNÉ ZPRÁVY RIA: Informace č.: 7–2020 (Další novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)*. Národní rada osob se zdravotním postižením ČR [online]. 2020, 28. 1. 2020 [cit. 2020-12-06]. Dostupné z: <https://nrzp.cz/2020/01/28/informace-c-7-2020-dalsi-novela-zakona-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/>

PSP. *SHRNUTÍ ZÁVĚREČNÉ ZPRÁVY RIA: Sněmovní tisk 1072/0, část č. 1/10* [online]. Praha: Parlament České republiky, Poslanecká sněmovna 2013–2017, 2017 [cit. 2020-12-09]. Dostupné z: <https://www.psp.cz/sqw/text/tiskt.sqw?O=7&CT=1072&CT1=0>

PVS, *Osoby zdravotně znevýhodněné a žádost o uznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné*. Portál veřejné správy [online]. Praha: © Ministerstvo vnitra, 27. 2. 2017 [cit. 2020-11-05]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/obcan/zivotni-situace/socialni-zabezpeceni/osoby-zdravotne-znevychodnene/osoby-zdravotne-znevychodnene-a-zadost-o-uznani-statusu-osoby-zdravotne-znevychodnene.html>

ŠTEMBERA, Hans. *Regionální TV: Chráněný trh práce je naše priorita...: Náměstkyně ministryně práce a sociálních věcí Kateřina Štěpánková*. *Parlamentní listy* [online]. 30. 7. 2020 [cit. 2020-12-10]. Dostupné z: <https://www.parlamentnilisty.cz/arena/monitor/Regionalni-TV-Chraneny-trh-prace-je-nase-priorita-o-navysemi-prispevku-budeme-jednat-v-radu-dnu-632168>

ÚOHS: *Veřejná podpora* [online]. © 2012–2020 Úřad pro ochranu hospodářské soutěže [cit. 2020-11-28]. Dostupné z: <https://www.uohs.cz/cs/verejna-podpora/definicni-znaky-verejne-podpory.html>

ÚŘAD PRÁCE ČR. *Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti* [online]. © Úřad práce ČR 2020 [cit. 2020-11-28]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/sluzby-uradu-prace>

ÚŘAD PRÁCE ČR2. *Na podporu zaměstnávání OZP loni ÚP ČR poskytl 7,4 mld. Kč a podpořil desítky tisíc lidí: TISKOVÁ ZPRÁVA* [online]. 29. 1. 2020. Praha [cit. 2020-12-13]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/1364611/TZ_podpora_OZP_za+rok2019_leden2020.pdf/4b94d02e-2261-231d-ca98-016255664e8f

ÚP1. Úřad práce České republiky - Krajská pobočka v Pardubicích. *Informace*. [elektronická pošta]. 5. 2. 2021 13:23. [cit. 5. 2. 2021]. Osobní korespondence.

ÚP2. Úřad práce České republiky - Krajská pobočka v Pardubicích. *Informace*. [elektronická pošta]. 8. 2. 2021 16:21. [cit. 8. 2. 2021]. Osobní korespondence

Právní předpisy:

Usnesení č. 2/1993 Sb., *Usnesení č. 2/1993 Sb.: Usnesení předsednictva České národní rady o vyhlášení LISTINY ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD jako součásti ústavního pořádku České republiky* [online]. Praha: Česká republika, 1992 [cit. 2020-11-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>

VDLP. *Všeobecná deklaráce lidských práv* [online]. Ilustrované. © United Nations: Organizace spojených národů, 2015 [cit. 2020-11-05]. Informační centrum OSN v Praze připravilo vydání v češtině. Dostupné z: https://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/12/UDHR_2015_11x11_CZ2.pdf

Zákon č. 73/2011 Sb., *Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů* [online]. Praha: Česká republika, 2011 [cit. 2020-12-08]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-73>

Zákon č. 108/2006 Sb., *Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách* [online]. Praha: Česká republika. 2006 [cit. 2020-11-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

Zákon č. 134/2016 Sb., *Zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek* [online]. Praha: Česká republika, 2016 [cit. 2020-12-13]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-134>

Zákon č. 155/1995 Sb., *Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění* [online]. Praha: Česká republika, 1995 [cit. 2020-11-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>

Zákon č. 198/2009 Sb., *Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů: antidiskriminační zákon* [online]. Praha: Česká republika, 2009 [cit. 2020-11-05]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

Zákon č. 327/2017 Sb., *Zákon č. 327/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017 Sb.* [online]. Praha: Česká republika, 2017 [cit. 2020-12-10]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-327>

Zákon č. 435/2004 Sb., *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. Praha: Česká republika, 2004 [cit. 2020-10-26]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Zákon č. 500/2004 Sb., *Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád* [online]. Praha: Česká republika, 2004 [cit. 2021-17-02]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-500>

Seznam tematicky související literatury:

JIHLAVEC, Jan. *Metodika tvorby bakalářské práce*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2010. ISBN 978-80-7372-636-2.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Sociální podnikání k úspěšné inkluzi osob se zdravotním postižením*. 14. mezinárodní konference BEZ BARIÉR BEZ HRANIC. Jednorázové. Ostrava: TRIANON, z. s., Český Těšín, 2016, 54 s. ISBN 978-80-905573-4-5. Sborník.

KOŽNAROVÁ, Lucie. *Nadační fond pro podporu zaměstnávání OZP (NFOZP)*. In: *The transition of physically handicapped graduates to the labour market*. [186 s.]. Praha: Powerprint, 2015. ISBN 978-80-87956-15-1. S. 152–159.

PIPEKOVÁ, Jarmila, VÍTKOVÁ Marie a BARTOŇOVÁ Miroslava. *Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení: From education to social inclusion of people with health disabilities with focus on intellectual disabilities*. 2., upr. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7689-1.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 2009. 170 s. ISBN 978-80-7392-094-4.

SEZNAM TABULEK:

Tabulka 1 – Chráněná pracovní místa	23
Tabulka 2 – Počet OZP, za něž bylo v jednotlivých letech plněno náhradním plněním	27
Tabulka 3 – Vývoj zastoupení jednotlivých forem plnění povinného podílu	27
Tabulka 4 – Transformační tabulka č. 1	35
Tabulka 5 – Transformační tabulka č. 2	36
Tabulka 6 – Transformační tabulka č. 3	37
Tabulka 7 – Transformační tabulka č. 4	38
Tabulka 8 – Transformační tabulka č. 5	39
Tabulka 9 – Popis respondentů.....	42
Tabulka 10 – Postoje respondentů k DC.1.	47
Tabulka 11 – Postoje respondentů k DC.2.	48
Tabulka 12 – Postoje respondentů k DC.3.	50
Tabulka 13 – Postoje respondentů k DC.4.	53
Tabulka 14 – Postoje respondentů k DC.5.	56

SEZNAM GRAFŮ:

Graf 1 – Počet OZP žijících v ČR v soukromých domácnostech v roce 2018.....	14
Graf 2 – Uchazeči o zaměstnání se ZP a pracovní místa v evidenci Úřadů práce pro osoby se ZP.....	17
Graf 3 – Příspěvek dle § 78a ZoZ vs. minimální mzda.....	25

PŘÍLOHA Č. 1 – OTÁZKY K ROZHOVORU

- V jakém oboru Vaše společnost podniká?
- Kolik máte celkem zaměstnanců?
- Kolik osob se zdravotním postižením zaměstnáváte?
- Jak dlouho působíte na trhu práce? Případně: Jak dlouho se zaměstnáváním OZP zabýváte?
- Spolupracujete s jinými organizacemi na chráněném trhu práce?
 - Které konkrétně to jsou?
 - V čem spočívá Vaše spolupráce?
- Jaká negativa a pozitiva spatřujete v níže uvedených nástrojích, kterými stát podporuje zaměstnavatele OZP:
 - Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením,
 - Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce,
 - Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce,
 - Podíl osob se zdravotním postižením (jde hlavně o postoj k náhradnímu plnění),
 - Vyhrazené veřejné zakázky.
- Kdybyste měl(a) možnost a moc něco změnit, tak co by to bylo?

PŘÍLOHA Č. 2 – ROZHOVOR Č. 4

V jakém oboru Vaše společnost podniká?

Máme tři provozy: dvě různě orientované dílny a provozovnu - služby.

Kolik máte celkem zaměstnanců?

Celkem 50 osob.

Kolik osob se zdravotním postižením zaměstnáváte?

Celkem 40 osob se ZP.

Máte velké procento zaměstnaných OZP. Jak se Vám to daří kombinovat, když máte pouze 10 osob bez ZP?

Je to sice hodně, ale máme třeba 8 lidí se ZP, a to jim dá vlastně dohromady 2 úvazky. To je výhoda chráněného zaměstnávání. Máte hodně lidí, kolem kterých je dost práce, jak administrativně, ale i osobně. Ale ty osoby zvládnou pracovat například 3 hodiny denně a vy to tak různě skládáte, abyste pokryla pracovní dobu. To je podle mě jeden z největších benefitů, co ty lidi se ZP k tomu potřebují, aby mohli pracovat.

Jak dlouho působíte na trhu práce?

Organizace 20 let a celou dobu zaměstnává OZP.

Spolupracujete s jinými organizacemi na chráněném trhu práce?

Ano.

Které konkrétně to jsou?

Není zde uvedeno z důvodu zachování anonymity.

V čem spočívá Vaše spolupráce?

Potkáváme se v rámci komunitního plánování, v rámci poskytování sociálních služeb se protínáme. Také se stalo, že přišel zákazník a měl větší zakázku, kterou jsme nemohli zvládnout z důvodu kapacity, tak jsme se s nimi spojili, abychom se na té zakázce společně podíleli. Prostě kooperace. Je to pro mě hodně blízké, aby spolu sociální podniky spolupracovaly a spojily síly. Nějaké obavy z konkurence já moc nesdílím.

Jaká negativa a pozitiva spatřujete v níže uvedených nástrojích, kterými stát podporuje zaměstnavatele OZP?

Vybrané nástroje jsou v podstatě nástroje státu, které je těžké a složité využívat a čerpat. Tady z tohoto seznamu, co vy uvádíte, nejvíc využíváme příspěvek na podporu zaměstnávání OZP. To je pro nás důležitý příspěvek.

Tak třeba minulý rok jsme měli dost veliké komplikace, protože jsme měli navíc velkou kontrolu, takže se u nás stalo to, že mají 30 dnů na vyplacení, no ale když vstoupíte do režimu kontroly, tak je to najednou 60 dnů, a my jsme měli najednou velké problémy s „cash flow“. Je to sice podle zákona, ale prostě ta kontrola trvá rok a vy celý rok dostáváte ty peníze, na které máte nárok, a pak až zpětně dostanete ty peníze za vyplacené mzdy. Samozřejmě tu část, na kterou máte nárok. Určitě by bylo lepší, kdyby to bylo možné posílat rychleji, aby nám to pomohlo. Protože vy nesmíte poslat pozdě výplatu ani žádné další odvody. Nikdo už na to nebere ohledy. Oni pošlou peníze v rámci zákona až po 60 dnech, ale vy ty peníze musíte vyplatit včas. Tak ty peníze někde musíte vzít, ale to už máte problém hradit další odvody, kde vám hrozí sankce z pozdní úhrady. Je to velmi nepříjemné.

Ted' navíc nám jako každému klesly příjmy, ale protože čerpáme tento příspěvek, tak už nemáme nárok na další podporu od státu. Rozumím tomu, že podpora nemůže být bezbřehá, ale na druhou stranu jsme jako ostatní podnikatelé a ten příjem z vlastní činnosti nám klesl jako všem ostatním. Další negativa tohoto příspěvku jsou, že je nízký a nezvyšuje se s minimální mzdou.

Vy dostáváte příspěvky, i když z důvodu covidu máte zavřeno?

Pobíráme příspěvky, protože ty lidi zaměstnáváme. Všechny ty provozy jedou, ale ve velmi omezeném režimu, aby splňovaly vládní nařízení.

Využíváte navýšení tohoto příspěvku?

Tak ten nevyužíváme. Je to administrativně náročné v prokazování a dalo by se říct, že by nám to zvyšovalo náklady a organizačně by to bylo i náročnější. Raději využíváme dotace od Pardubického kraje. Takže z dotačního programu jsme pořídili zařízení, které jsme pro činnost potřebovali. Je to úplně super, ale každý kraj to nemá. Dobrý u tohoto příspěvku je stanovený paušál 1 000 Kč.

Jaká pozitiva a negativa vnímáte u institutu Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce?

Pozitiva a negativa, no ani nedokážu posoudit, jestli nám to něco přineslo. Myslím si, že v běžném provozu to nevnímám. Na to vám nedokážu odpovědět.

Jaká pozitiva a negativa vnímáte u institutu Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením?

Tak tento příspěvek nevyužíváme, protože je pro nás nevýhodný. Není možné ho kombinovat s § 78a, a tím se nám nevyplatí o něj žádat.

Jaká pozitiva a negativa vnímáte u institutu Podíl osob se zdravotním postižením? Protože jste zaměstnavatel na chráněném trhu práce, jde hlavně o postoj k náhradnímu plnění.

My samozřejmě dostáváme nabídky k poskytování náhradního plnění i k přefakturaci. To se rozhodně děje. My přefakturace odmítáme. Vždy chceme, aby tam byl podíl naší práce, abychom to mohli poskytnout v režimu náhradního plnění. Není to samozřejmě tak, že by volaly houfy firem, ale že před koncem roku se stane, že se někdo ozve a jestli bychom třeba něco nepřefakturovali. Tak to prostě neděláme a v podstatě mám pocit, že se nám to v dobrém vrací a že jsme vnímáni jako férový zaměstnavatel. V podstatě se snažíme tu společnost vychovávat. Prostě to děláme takto. Dokud budou firmy, které budou přefakturovat bez podílu práce OZP, tak nikdy tu společnost nenaučíme, aby nám tu práci dávaly, aby nám dávaly tu důvěru, aby nám dávaly ty zakázky. To se pak nikdy nestane. Vždycky bude možnost přefakturace u někoho jiného a obejití zákona. No a pak se může stát, že Úřad práce přestane poskytovat tyto příspěvky a firmy, které přefakturovávají, nebudou mít dostatek finančních prostředků a práci pro OZP, protože odběratelé nebudou zvyklí jim dávat zakázky s podílem práce osob OZP.

Jaká pozitiva a negativa vnímáte u institutu Vyhrazené veřejné zakázky?

Víte, že vůbec nevím, co to je? Mě to úplně šokovalo, že něco takového existuje. Jakože existuje něco jako vyhrazené veřejné zakázky pro OZP?

Ano.

Tak to je skvělé, tak to se na to musím někde podívat. To musím někde zjistit.

Já Vám na oplátku pošlu do e-mailu vše, co jsem k tomuto nástroji státu zjistila. V podstatě se jedná hlavně o § 38 zákona o veřejných zakázkách, který upravuje zadávání veřejných zakázek pouze pro zaměstnavatele zaměstnávající více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců. Zadavatel může zadat, že na práci se OZP buď budou podílet určitým procentem, nebo ji budou vykonávat pouze osoby se ZP. A ještě důležitá informace, skrze zadávání vyhrazených veřejných zakázek nelze požadovat náhradní plnění.

A to platí od ledna letošního roku?

Ne, tento zákon platí od roku 2016.

Tak to je velmi zajímavé. To opravdu existuje?

Ano, ale moc jsem vyhrazených veřejných zakázek zatím nenašla. Našla jsem například jednu z roku 2020, kterou zadala UHK. To zaujalo hlavně mne, protože na této univerzitě studuji. Hlavně je vyhláší obce nebo stát, ale není to pravidlem. Vyhrazené veřejné zakázky vyhláší i soukromé firmy a také jsem je dohledala. Je to bohužel institut, který se dle mého názoru používá málo.

Tak to mi prosím pošlete, protože na městě a na kraji se pořád o veřejných zakázkách mluví, že je musíme využívat, že přes to nejede vlak. Ale pojem vyhrazené veřejné zakázky, tak o tom nikdo nemluví. Otázka je, jak to funguje v reálu. Je zajímavé, že i na městě, když jsem to řešila intenzivně, tak mi o tom nikdo neřekl. Tak to mi prosím pošlete, to budu obohacena.

Ještě bych Vás chtěla požádat o zodpovězení pár otázek, které vznikly na základě hned prvního rozhovoru. Jedná se o jistá rizika při zaměstnávání OZP. S některými jsem se setkala již při četbě literatury. Celkem by mě zajímala současná situace v této problematice a i si myslím, že by bylo dobré na tuto skutečnost upozornit, případně vyjasnit, jaká je současnost. Souhlasíte?

Ano.

Chtěla bych se Vás zeptat, jakým způsobem získáváte informace o změnách v zákoně o zaměstnanosti ohledně nástrojů na podporu zaměstnávání OZP.

Informace hledáme různě na internetu, prostě kde se dá, ale jednou za půl roku jde účetní na školení, aby byla v obraze. Některé informace máme přímo od Úřadu práce, který občas něco pořádá. S Úřadem práce jsme hodně v kontaktu, je to pro nás významný partner jako pro každého zaměstnavatele OZP.

Druhým rizikem zaměstnávání OZP, na které jsem byla upozorněna je, že zaměstnavatelé OZP dostávají finančně nevýhodné nabídky, protože dostávají příspěvky od státu. Máte s tím také nějakou zkušenost?

S tím se setkáváme velice často. Slýcháváme: ta práce nebude tak kvalitní. Ta práce bude levnější, protože mají příspěvky od státu. A tohle je věc, na kterou často narážíme, jakože ta práce nebude dobrá, že to určitě jako nezvládneme, že to musí být strašně levný, že jsme chráněná dílna, tak to bude dlouho trvat. Tak takové představy jsou, ale to tak prostě

není. My poskytujeme právě tu podporu lidem, aby si práci udrželi a práce byla kvalitní. Za svou práci si ručíme. A protože poskytujeme i sociální služby, tak mají i tuto podporu. V tom případě nám klesá fluktuace, nemocnost a i množství hospitalizací u těchto lidí a ta práce se daří reálně lépe dělat. Takže to jsou zase nějaké náklady, které s tím ta organizace má.

Třetí riziko, na které bych se Vás chtěla zeptat. Vzhledem k tomu, že jste uvedla, že příspěvek dle § 78a je nízký a pružně nereaguje na růst minimální mzdy, měnili jste díky výši tohoto příspěvku kritéria výběru zaměstnance OZP?

Bohužel ano. Čím dál víc musíme zohledňovat, jakou má ten člověk schopnost pracovat. Ta minimální mzda se zvyšuje, ale nezvyšuje se ten příspěvek dle § 78a, tak pak roste tlak na výkon a ti lidé, kteří nestíhají, si tu práci neudrží. To je bohužel paradox tohoto sociálního podnikání. Já jsem přitom příznivcem minimální mzdy, protože ji máme jednu z nejnižších v Evropě. Rozhodně nejsem člověk, který by byl proti, ale toto je taková věc, jako že jste zapomenutý jako zaměstnavatel OZP. Už máte § 78a a už to stačí, už nic dalšího nechtějte. Ale že to pružně nereaguje, tak to moc neřeší. No a z toho vyplývá, že nestačí jenom tlak na výkon, ale také musíme navyšovat ty ceny, abychom tento rozdíl pokryli. To je jednoduché. Pokud se nám sníží růstem minimální mzdy podpora, tak to musíte kompenzovat někde jinde, ale to už je často problematické. Minimální mzda je pro nás taková noční můra.

Poslední otázka: Kdybyste měla možnost a moc něco změnit, tak co by to bylo?

Tak určitě by to byla minimální mzda, to je největší téma. Aby růst minimální mzdy byl provázán s nárůstem příspěvku dle § 78a. Je to prostě praktická věc. Druhá věc, která by se mi líbila, je změnit celospolečenské myšlení, aby lidé neměli uvedené předsudky vůči zaměstnávání OZP. Třetí věc, aby se nám podařilo ty nůžky otevřít tak moc, že se bude dařit zaměstnávat OZP i na otevřeném trhu práce. Aby se více dařila ta komunikace těch zaměstnavatelů na chráněném trhu práce a zaměstnavatelů na volném trhu práce. Aby docházelo ke skutečné inkluzi mezi dospělými a bylo to přirozené. A poslední, aby všichni čerpali férové náhradní plnění a nebyli žádní překupníci s ním.

VYHRAZENÉ VEŘEJNÉ ZAKÁZKY

Řídí se ustanovením § 38 zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů.

Tato výhrada musí být uvedena v oznámení o zahájení zadávacího řízení nebo ve výzvě k podání nabídek ve zjednodušeném podlimitním řízení.

Pro koho jsou určeny:

- Pouze pro dodavatele zaměstnávající na chráněných pracovních místech alespoň 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.

Základní podmínky pro dodavatele:

- Poměr zaměstnaných OZP k celkovému počtu zaměstnanců musí být uvedena v nabídce společně s doložením potvrzení Úřadu práce ČR.
- Pro tuto podmínku je rozhodným obdobím čtvrtletí předcházející zahájení zadávacího řízení.

Kdo může vyhrazené veřejné zakázky zadat:

- Obec, kraj, stát a další veřejní zadavatelé (Lesy ČR, Povodí, školy, apod.)
- Soukromé subjekty, pokud na zakázku použijí více než z 50 % veřejné zdroje (peníze státu, krajů, obcí, EU apod.)
- Dobrovolný zadavatel, což je osoba, která zahájila zadávací řízení dobrovolně (nemusela, ale rozhodla se zadávat dle zákona o zadávání veřejných zakázek)

Skrze zadávání vyhrazených veřejných zakázek nelze požadovat tzv. náhradní plnění ve smyslu ustanovení § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.