

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ KOMBINOVANÉ STUDIUM

2013 – 2014

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Barbora Šubová

**Specifika zaměstnávání osob se zdravotním postižením
a jejich postavení na trhu práce**

Praha 2014

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Květuše Hrbková

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR COMBINED STUDIES

2013 – 2014

BACHELOR THESIS

Barbora Šubová

**Specific's of employ people with handicap
and theirs position on labour market**

Prague 2014

The Bachelor Thesis Work Supervisor: Mgr. Květuše Hrbková

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a uvádím v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 20. 2. 2014

Barbora Šubová

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala své vedoucí bakalářské práci paní Mgr. Květuši Hrbkové, za trpělivý přístup a odborné vedení práce.

Dále děkuji všem respondentům, za jejich pomoc při realizaci výzkumu.

Anotace

Název mé bakalářské práce zní: Specifika zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce.

Bakalářská práce se dělí do dvou základních částí. V první části teoretické je věnována pozornost charakteristice osob se zdravotním postižením, jejich postavení na trhu práce a specifikám zaměstnávání těchto osob na trhu práce. Druhá část praktická, zjišťuje postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Klíčová slova

aktivní politika zaměstnanosti, Job Club, management v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených osob, osoba samostatně výdělečně činná, osoba se zdravotním postižením, podporované zaměstnávání, trh práce, zaměstnavatel.

Abstract

The title of my bachelor's work is: Specific's of employ people with handicap and theirs position on labour market.

The work has two basic parts. The first part is theoretical and pay attention to characteristic of people with handicap, theirs position on labour market and to specific's of employ these individuals on labour market. Second part is practical and detects attitude of employers to give work people with handicap.

Key words

active politik of employment, employer, individually gainfully person, Job Club, labour market, management in part of employ people with handicap, person with health disability, supported employment.

OBSAH

ÚVOD.....	9
1 OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	11
1. 1 Zdraví, duševní zdraví.....	11
1. 2 Osoba se zdravotním postižením	11
1. 3 Osoby se zdravotním postižením z pohledu české legislativy	12
1. 4 Statistika zdravotně postižených osob	14
2 OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM A TRH PRÁCE	15
2. 1 Trh práce	15
2. 2 Ekonomická aktivita osob se zdravotním postižením na trhu práce	16
2. 3 Postavení osob zdravotně postižených na trhu práce	17
3 MANAGEMENT V OBLASTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	19
3. 1 Pojetí managementu	19
3. 2 Personální management	20
3. 3 Práva a povinnosti zaměstnavatelů	20
3. 4 Faktory ovlivňující výběr zaměstnanců se zdravotním postižením	21
4 SPECIFIKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	23
4. 1 Zaměstnávání OZP z pohledu legislativy	23
4. 2 Aktivní politika zaměstnanosti.....	24
4. 2. 1 Rekvalifikace.....	25
4. 2. 2 Společensky účelná pracovní místa	26
4. 2. 3 Pracovní rehabilitace	26
4. 2. 4 Příprava k práci	26

4. 2. 5 Chráněné pracovní místa.....	27
4. 2. 6 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	27
4. 3 Job Club	28
4. 4 OSVČ	28
4. 5 Podporované zaměstnávání	29
PRAKTICKÁ ČÁST PRÁCE.....	30
5 METODOLOGIE VÝZKUMU	30
5. 1 Cíl výzkumu a hypotézy.....	30
5. 2 Volba metodologie	31
5. 3 Nástroj sběru dat	32
5. 4 Konstrukce vzorku	32
5. 5 Popis vlastního zkoumání	33
6 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	35
7 ZÁVĚR VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ.....	45
ZÁVĚR	49
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	51
Seznam použitých českých zdrojů	51
Seznam použitých zahraničních zdrojů.....	52
Seznam použitých internetových zdrojů	52
Seznam použitých legislativních dokumentů.....	53
SEZNAM GRAFŮ A TABULEK.....	55
Seznam grafů.....	55
Seznam tabulek	55
SEZNAM PŘÍLOH.....	56

ÚVOD

V rámci své bakalářské práce na téma Specifika zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce bych ráda upozornila na to, že osoby se zdravotním postižením se řadí mezi skupiny velmi těžce uplatnitelných na trhu práce. I přes snahu státu za pomoci prostřednictvím nejrůznějších nástrojů a opatření sloužící ke zvýšení míry nezaměstnanosti, je tato míra stále vysoká. Pro tuto skupinu osob je opravdu náročné hledání a získání pracovního uplatnění po celou délku jejich života. Z tohoto důvodu je potřeba upozornit na stále velký problém v rámci vysoké nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením a analyzovat specifika zaměstnání osob se zdravotním postižením pomocí níž je možné i v takto nepříznivém zdravotním stavu získat a udržet si zaměstnání.

Domnívám se, že ve společnosti a i mezi zaměstnavateli panuje předsudek, který dává najevo, že osoby se zdravotním postižením nelze zaměstnat a pokud ano, tak se jedná o velké přítěž firmy nežli o její zisk. Tento předsudek se pokusím potvrdit či vyvrátit v rámci praktické části práce. Mezi další obtíže vztahující se k vysoké míře nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením jsou řazeny informace ohledně této problematiky. Zaměstnavatelé si mnohdy nejsou jistí, kde potřebné informace získat a v mnohých případech raději volí jinou cestu, než tu, která se týká zaměstnávání zdravotně postižených osob. I na tento problém bych ráda poukázala v rámci praktické části.

K získání těchto poznatků je potřeba provést výzkumné šetření týkající se zaměstnavatelů podniků, zaměstnávající více jak 25 zaměstnanců. Po získání těchto informací je potřeba je společně se získanými poznatky o problematice zaměstnávání zdravotně postižených využít k poukázání na stále vysokou nezaměstnanost těchto osob a poukázání na možnosti, pomocí kterých mohou především zaměstnavatelé tuto míru nezaměstnanosti alespoň z části snížit.

Bakalářská práce je tedy členěna na dvě části. V první části teoretické charakterizují osobu se zdravotním postižením z pohledu Světové zdravotnické organizaci i legislativy

České republiky a statistiku zdravotně postižených osob. V následující kapitole uvedu trh práce, ekonomickou aktivitu osob se zdravotním postižením na tomto trhu a postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce. Ve třetí kapitole teoretické části charakterizují management, práva a povinnosti zaměstnavatelů v rámci zaměstnávání zdravotně postižených osob a faktory ovlivňující výběr zaměstnanců se zdravotním postižením. V závěrečné kapitole uvedu specifika zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pohled na zaměstnávání těchto osob ze strany české legislativy a nastíním aktivity státní politiky zaměstnanosti sloužící ke snížení míry nezaměstnanosti. Taktéž se věnuji Job Clubu, službě podporované zaměstnávání a možnosti osoby se zdravotním postižením stát se osobou samostatně výdělečně činnou.

Ve druhé části praktické, vymezím cíl výzkumu a hypotézy, následně zvolím metodologii, nástroj sběru dat, konstrukci vzorku, popis vlastního zkoumání a interpretaci výsledků výzkumného šetření. Na závěr praktické části shrnu výsledky z výzkumného šetření.

Téma práce jsem si zvolila především z mého osobního blízkého vztahu k osobám se zdravotním postižením, který jsem si vytvořila během studia při působení na praxích a i v současnosti v zaměstnání. Během této doby jsem získala a stále získávám spoustu nových informací a zkušeností, o kterých se domnívám, že by byla velká škoda je ve své práci nevyužít.

1 OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

„Lidé se nerodí ani nezůstávají rovni navzájem. Naopak – v mnohém se liší. Společnost musí zajistit to, aby byli a zůstali rovnoprávní.“

Jan Michalík

V úvodní kapitole bakalářské práce charakterizují pojmy zdraví a duševní zdraví. Taktéž se věnují pojmu osoba se zdravotním postižením, jejím vymezením v české legislativě a statistice osob se zdravotním postižením v České republice.

1. 1 Zdraví, duševní zdraví

K vysvětlení pojmu osoba se zdravotním postižením je nejdříve potřeba si charakterizovat pojem zdraví a duševní zdraví, které se zdravotním postižením úzce souvisí.

Zdraví charakterizuje světová zdravotnická organizace WHO jako „stav úplné pohody fyzické, psychické a sociální“ (Podešva, 2007, s. 9). Nejedná se tedy jen o absenci nemoci či poruchy, ale o komplexní stav tělesné, duševní i sociální pohody.

Matoušek (2008, s. 56) obdobně charakterizuje taktéž duševní zdraví, uvádí, že se jedná o stav tělesné, duševní a sociální pohody, nikoliv jako nepřítomnost nemoci.

Duševní zdraví je u každého jedince zcela individuální, vlastní jej i osoba se zdravotním postižením. Jako podpora duševního zdraví u osob se zdravotním postižením mnohdy slouží nikoliv pouhé poskytování zdravotní péče, ale i podpora při uplatňování těchto osob ve společnosti a ochrany jejich práv.

1. 2 Osoba se zdravotním postižením

Osoba se zdravotním postižením je mnohými autory definována odlišně. Světová zdravotnická organizace WHO vnímá osoby se zdravotním postižením jako „jedince, u

kterých v důsledku poškození organismu a porušení jeho funkcí dochází ke snížení některých jejich schopností a výkonností a následně i k jejich znevýhodnění ve srovnání se zdravým – intaktním člověkem“ (Podešva, 2007, s. 8). Matoušek (2003, s. 271) uvádí, že zdravotní postižení člověka je postižení, které nepříznivým způsobem ovlivňuje kvalitu jeho života, zejména schopnost navazovat, udržovat vztahy s ostatními lidmi a schopnost pracovat.

Matoušek (2003, s. 271) dělí zdravotní postižení:

- postižení zraku
- postižení sluchu
- postižení řeči/komunikace
- postižení mentální
- postižení pohybového aparátu
- postižení duševní poruchou

V mnohých případech se u jednotlivých osob vyskytují tato postižení v různých stupních i kombinacích.

1. 3 Osoby se zdravotním postižením z pohledu české legislativy

Česká legislativa konkrétněji zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách ve svém § č. 3 také definuje zdravotní postižení a to jako „*tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení*“.

Osobu se zdravotním postižením stanoví zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb. v § č. 39, invalidní, „*jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti o nejméně 35 %*“.

Poklesem pracovní schopnosti osoby se rozumí „*pokles schopností vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností*

ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu“ (zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb., § 39).

Tento zákon v § č. 39 taktéž stanoví „*jestliže tato pracovní schopnost osoby se zdravotním postižením poklesla o:*

- a) nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně*
- b) nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně*
- c) nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně“*

Za dlouhodobý nepříznivý stav se považuje špatný zdravotní stav osoby, který podle lékařské vědy trvá déle než jeden rok.

Stupeň zdravotního postižení vyjadřuje nedostatek tělesných, smyslových nebo duševních schopností způsobující omezení nebo znemožnění uspokojování běžných životních potřeb člověka v závislosti na jeho věku, pohlaví a sociálních a kulturních potřebách (Richterová a kol, 2011, s. 26).

V neposlední řadě je potřeba podotknout, že posouzení dlouhodobého nepříznivého zdravotního stavu je pro osoby se zdravotním postižením nesmírně důležité. Slouží jako podmínka k uznání invalidního důchodu a taktéž jako podmínka k získání dávek pro osoby se zdravotním postižením.

1. 4 Statistika zdravotně postižených osob

V České republice žije dle Českého statistického úřadu 1 015 548 obyvatel se zdravotním postižením, kdy zdravotně postižení zaujímají 9,87 % celkové populace. Z následující tabulky vyplývá, že účast zdravotního postižení v životě člověka se týká častěji žen, než mužů. Výrazně vyšší účast zdravotního postižení u žen než u mužů v 75 letech a více vysvětluje Český statistický úřad jako důvod výrazně kratší délkou života mužů než žen.

Tabulka 1: Statistika osob se zdravotním postižením v ČR

	Populace v ČR	Občané se zdravotním postižením v ČR
Počet obyvatel	10 287 189	1 015 548
Pohlaví		
Muži	5 026 184	490 427
Ženy	5 261 005	525 121
Věkové složení obyvatel		
0 - 14 let	1 479 514	46 208
15 - 29 let	2 175 672	60 621
30 - 44 let	2 312 929	101 331
45 - 59 let	2 195 646	245 743
60 - 74 let	1 462 586	283 274
75 let a více	660 842	276 744

Zdroj: Český statistický úřad, online, cit. 2013-12-01

2 OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM A TRH PRÁCE

V následující kapitole věnuji svou pozornost charakteristice trhu práce, postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce a v závěru kapitoly jejich ekonomické aktivitě.

2. 1 Trh práce

„Trh práce je, podobně jako jakýkoliv jiný trh, založen na vztahu dvou subjektů – toho, kdo něco (v tomto případě svoji práci) nabízí, a toho, kdo o tuto nabídku jeví zájem a je ochoten nabízené zboží (práci) koupit (Kuchař, 2007, s. 11). Obdobně charakterizuje trh práce také Rievajová (2012, s. 7) „trh práce je prostor, ve kterém dochází k interakci mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci“.

V užším slova smyslu je trh práce vnímán jako *„místo, kde jsou kupovány služby a výrobky, také prodávána a kupována i práce“ (Mareš, 1998, s. 48).*

Trh práce má mnohé členění, nejlépe jej charakterizuje Mareš na trh primární a sekundární.

Na primárním trhu práce jsou soustředěny lepší a výhodnější pracovní příležitosti s vyšší prestiží. Zaměstnancům poskytuje řadu šancí i relativně dobré možnosti profesionálního růstu společně s lepšími pracovními podmínkami. Pracovní místa na trhu práce poskytují jisté bezpečí před ztrátou zaměstnání či propuštěním. Práce je zde poměrně dobře placená a je zde zajištěn i jistý růst mezd (Mareš, 1998, s. 51).

Naopak sekundární trh práce je charakterizován pracovními místy s nižší prestiží i nižší mzdovou úrovní. Pracovní kariéra zaměstnanců je zde málo výhodná, v některých případech se o kariéře nedá vůbec hovořit. Tento pracovní trh nenabízí mnoho stabilních pracovních pozic. Zaměstnání je periodicky přerušováno obdobím kratší a delší nezaměstnaností.

Trh práce, na kterém jsou ve velkém případě zaměstnávány osoby se zdravotním postižením se nazývá trh chráněný. Chráněný trh práce se vyznačuje pracovními místy, která nabízejí zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením. Tito zaměstnavatelé mohou být jak osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), tak i občanská sdružení, výrobní družstva, obecně prospěšné společnosti, ale i společnosti s ručením omezeným a akciové společnosti. Zaměstnavatel, který se rozhodne zaměstnat osobu se zdravotním postižením, může získat příspěvek na vytvoření tzv. chráněného pracovního místa, které mu je věnována větší pozornost v kapitole 4.2.5.

2. 2 Ekonomická aktivita osob se zdravotním postižením na trhu práce

Ekonomická aktivita osob se zdravotním postižením na trhu práce se výrazně liší dle stupně invalidity. Z následující tabulky vyplývá, že zatímco míra zaměstnanosti na trhu práce v prvním stupni invalidity činí 54,6 %, ve druhém stupni je to už 36,2 % a ve třetím stupni už pouze 5,3 %. Je tedy zřejmé, že zdravotní stav tedy výrazně ovlivňuje pozici jedince na trhu práce.

Tabulka 2: Ekonomická aktivita osob se zdravotním postižením

Podíl OZP	Stupeň invalidity	Zaměstnán	Nikdy práci nehledal
17,9%	1.	54,6%	17,2%
16,9 %	2.	36,2%	32,8%
56,9%	3.	5,3%	70,6%

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, online, cit. 2013-12-20

Osoby se zdravotním postižením mnohdy po mnoha neúspěšných pokusech o získání vhodného zaměstnání ztrácí motivaci k dalšímu snažení. Mnohdy tuto motivaci zaměstnávat osobu se zdravotním postižením ztrácí také potencionální zaměstnavatelé. Vysoké náklady spojené s úpravou pracovního prostředí jsou pro ně stále vyšší, než penalizace za to, že tyto osoby nezaměstnají (Kuchař, 2008, s. 157).

2. 3 Postavení osob zdravotně postižených na trhu práce

Účast zdravotního postižení v životě člověka je velmi ztěžující. Zdravotní postižení společně s jejich nízkým vzděláním jsou častou překážkou v nalezení vhodného pracovního uplatnění. Mnohdy hloubka a rozsah zdravotního postižení jsou příčinou toho, že ani sebevětší nasazení v nalezení vhodného zaměstnání skončí v mnoha případech neúspěšně.

Vysoká nezaměstnanost osob se zdravotním postižením je podle Kuchaře (2008, s. 156) zapříčiněna také neméně závažnou příčinou, a to kvalifikační úrovní zdravotně postižených osob. Jednu třetinu zdravotně postižených osob tvoří lidé bez vzdělání a téměř polovinu (47 %) vyučení.

Následující tabulka struktury zaměstnanosti z pohledu klasifikace zaměstnání dokazuje, že se zaměstnání výrazně liší mezi OZP a celou populací ČR. Osoby se zdravotním postižením pracují především v nekvalifikovaných pozicích (30 %), ve službách (28 %) a v administrativě (15 %). Naopak minimum osob se zdravotním postižením nalezneme v odborných profesích a mezi kvalifikovanými manuálními pracovníky, což má za důsledek výrazně nižší vzdělání ve srovnání s populací ČR.

Tabulka 3: Struktura zaměstnanosti osob se zdravotním postižením

PROFESE	% ZAMĚSTNANÝCH OZP	% ZAMĚSTNANÝCH BEZ OZP
Zákonodárci a řídicí pracovníci	0,6%	5,4%
Specialisté, vědečtí pracovníci	1,3%	10,6%
Techničtí a odborní pracovníci	8,7%	24,8%
Úředníci, administrativní pracovníci	15,4%	7,9%
Pracovníci ve službách a v prodeji	27,8%	12,4%
Kvalifikovaní pracovníci v lesnictví, zemědělství a rybářství	1,4%	1,4%
Kvalifikovaní řemestlníci a opraváři	7,9%	17,4%
Obsluha strojů a zařízení, motéři	6,3%	13,7%
Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci	30,1%	6,3%

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí, online, cit. 2013-22-12

Domnívám se, že ke zlepšení současného stavu postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce, je potřeba se zaměřit na tři oblasti. První oblast zvýšení možnosti osobám se zdravotním postižením získat vyšší zaměstnání. Nedílnou součástí zlepšení stavu na trhu práce je také posílení motivačních faktorů u zaměstnavatelů k zaměstnávání zdravotně postižených osob a v neposlední řadě je potřeba se zaměřit na legislativní úpravu dávek pro osoby se zdravotním postižením, které jsou pro ně mnohdy finančně výhodnější než mzda za odvedenou práci.

3 MANAGEMENT V OBLASTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

K porozumění managementu v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením je potřeba uvést pojmy management, personální management.

K personálnímu managementu se váží práva a povinnosti zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením a také faktory, která hrají významnou roli při výběru těchto pracovníků.

3.1 Pojetí managementu

Pojem „management“ můžeme chápat v několika pojetí či směrech.

Podle Častorála (2005, s. 52) lze management chápat jako

- manažerskou funkci
- lidé – manažeři,
- vědní obor, studijní obor
- a umění managementu.

Ve své bakalářské práci se budu věnovat pojetí managementu jako manažerská funkce. Manažerské funkce zahrnují podle Častorála (2005, s. 52) funkce, k dosažení úspěšnosti organizace. Jedná se o funkce, které jsou uskutečňované jak v podmínkách rizika, tak i v podmínkách změn ekonomického prostředí. Obsahují jak druhy manažerských funkcí (plánování, organizování, řízení lidských zdrojů, kontrolu), tak fáze manažerských funkcí (analýzu, rozhodování, implementaci).

Aplikace manažerských funkcí probíhá jak ve správě veřejné, soukromé, tak i v neziskovém sektoru.

3. 2 Personální management

„Personální práce se zaměřuje na vše, co se týká člověka v pracovním procesu, tedy na jeho získávání, formování, fungování, využívání, jeho organizování, propojování jeho činnosti, výsledků jeho práce, jeho pracovních schopností a pracovního chování, vztahu k vykonávané práci, organizaci, spolupracovníkům a ostatním osobám, s nimiž se v souvislosti se svou prací stýká a rovněž jeho osobní uspokojení z vykonávané práce, jeho profesionálního a sociálního rozvoje“ (Lejsková, 2006, s. 7).

Hlavním úkolem a cílem personálního managementu jsou dvě vzájemně se ovlivňující, ale relativně samostatné oblasti:

1. Utváření systémových podmínek a předpokladů k zabezpečení všech personálních a sociálních procesů.
2. Vlastní vedení lidí, kdy již jde o bezprostřední ovlivňování jednání pracovníků a jejich postojů, hodnotových preferencí, sociálních norem a vzorů jednání.

Vzhledem k tomu, že roste podíl pracujících osob se zdravotním postižením, je potřeba, aby k nim personalista přistupoval ohleduplně a citlivě je zohledňoval v personální politice podniků a sociálních politikách. Zdravotně postižené osoby musí být zaměstnavatelem považovány za rovnocenné. Důležité je, aby tyto osoby pociťovaly to, že mají stejné pracovní příležitosti, stejné možnosti zvyšování odměny atd. bez ohledu na jejich zdravotní stav.

3. 3 Práva a povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé mají právo v rámci zaměstnávání osob se zdravotním postižením v rámci zákona č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti spolupracovat s krajskými pobočkami Úřadu práce. Získávat od Úřadu práce informace o poradenství v rámci otázek spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, spolupráci během vyhrazování pracovních míst vhodných pro tyto osoby, spolupráci při vytváření

vhodných pracovních míst a taktéž spolupráci během řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro zaměstnance se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelé jsou podle tohoto zákona č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti naopak povinni rozšiřovat podle svých podmínek možnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, individuálně jim tato pracovní místa přizpůsobovat a vest evidenci pracovních míst a osob zaměstnaných na vymezených místech pro osoby se zdravotním postižením.

Nejdůležitější povinností zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených jsou ti zaměstnavatelé, kteří *„zaměstnávají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %“* (zákon č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, § 81). Stát touto podmínkou reguluje výši zaměstnanosti zdravotně postižených a snaží se o jejich vyšší uplatnitelnost na trhu práce.

Mnozí zaměstnavatelé působí v oblastech, ve kterých nelze vytvořit vhodné pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením. V tomto případě mohou zaměstnavatelé tuto povinnost čili povinný podíl splnit tzv. náhradním plněním.

Náhradní plnění je možno podle tohoto zákona § 81 splnit odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří tyto osoby zaměstnávají nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům či odvodem do státního rozpočtu.

3. 4 Faktory ovlivňující výběr zaměstnanců se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé, jež se rozhodnout zaměstnávat zaměstnance se zdravotním postižením neovlivňují jen povinnosti vyplývající z české legislativy, ale taktéž faktory sociální.

Společenský přínos díky zaměstnání pro zdravotně postiženého člověka. Využívání sociálních dávek osobou se zdravotním postižením je zátěží pro celou společnost. Pokud člověk práci má, je to pro společnost naopak přínosem.

Sociální přínos. Pomáhat je morální nutností člověka. Zaměstnavatelé pomocí zaměstnání udržují osobám se zdravotním postižením duševní rovnováhu, pocit sebeuplatnění a společenské potřeby. Díky posílení sebevědomí člověka je objektivně zjištěno i zlepšení zdravotního stavu. Výhodou je také získání pracovitých a loajálních zaměstnanců, díky nimž lze dosáhnout celkového snížení stresu na pracovišti a posílení sociální atmosféry ve firmě.

Konkurenční výhoda. Zákazníci vnímají nákup zboží od výrobců, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením velmi pozitivně. Pokud tedy zaměstnavatelé budou odpovědní a zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, budou se i více prodávat jejich produkty, budou mít spokojenější zaměstnance a více zákazníků. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na trhu práce spadá do společenské odpovědnosti.

Finanční přínos. Zaměstnavatelé zaměstnávající osoby se zdravotním postižením ušetří, pokud by je firma nezaměstnávala, platila by ročně pokutu ve výši téměř 60 000 Kč za každého zdravotně postiženého, které podle zákonného podílu je povinen zaměstnávat (Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2012, s. 20).

4 SPECIFIKA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Při pracovním uplatnění osob se zdravotním postižením je potřeba vycházet ze zaměstnávání těchto osob z pohledu české legislativy. Dále se věnuji aktivní politice zaměstnanosti, která svými nástroji a opatřeními umožňuje zvýšení míry zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Následně charakterizuji jiná možná specifika zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

4.1 Zaměstnávání OZP z pohledu legislativy

Právní legislativa v České republice upravuje práva k zaměstnání osobám se zdravotním postižením.

Nejvyšší právní řád České republiky **Listina základních práv a svobod**, jež je součástí ústavního pořádku České republiky, která je ustanovena v zákoně č. 2/1993 Sb., uvádí ve svém článku č. 29 § 1 „*Osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání*“ a taktéž „*Osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky*“.

Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů tzv. antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb., zakazuje diskriminaci osob se zdravotním postižením na trhu práce. Uvádí přímou a nepřímou diskriminaci, kdy se s osobou zachází méně příznivě z důvodu zdravotního postižení. Nepřímou diskriminaci na trhu práce charakterizuje tento zákon, jako diskriminaci z důvodu zdravotního postižení se rozumí taktéž odmítnutí nebo opomenutí přijmout taková opatření, která by usnadnila osobě se zdravotním postižením k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu či jinému postupu v zaměstnání, tak aby mohla využít pracovní poradenství či služeb určených veřejnosti, pokud by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.

Zákaz diskriminace na trhu práce uvádí taktéž zákon č. 435/2006 Sb., **o zaměstnanosti**, který udává ve svém § 5 „*při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace*“. Tento zákon taktéž uvádí ve svém § 10 právo na zaměstnání každé fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází.

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti v § 67 uvádí „Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce“.

Tento zákon vymezuje osoby se zdravotním postižením jako fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními

a) ve třetím stupni neb

b) v druhém nebo prvním stupni

4. 2 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politikou zaměstnaností se rozumí souhrn takových nástrojů a opatření státu České republiky, jejímž cílem je dosažení co nejvyšší možné míry zaměstnanosti. Mezi prostředky aktivní politiky zaměstnanosti se řadí především rekvalifikační programy a zřizování společensky účelných pracovních míst (Matoušek, 2008, s. 64).

Osoby se zdravotním postižením spadají do cílové skupiny osob aktivní politiky zaměstnanosti, můžeme je chápat jako určité sociální kategorie. Tyto sociální kategorie se vyznačují účastí nekvalifikovaných osob, málo vzdělaných, žen, mládeží, příslušníky etnických menšin a taktéž zdravotně postiženými osobami. Velká část zemí má své speciální nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Obzvláště to platí v případě osob se zdravotním postižením (Mareš, 1998, s. 54).

„*Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřující k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti*“ (zákon č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, § 104).

Nástroje, jimiž je realizována

- rekvalifikace
- investiční pobídky
- veřejně prospěšné práce
- společensky účelná pracovní místa
- překlenovací příspěvek
- příspěvek na zapracování
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Součástí dalších opatření aktivní politiky zaměstnanosti je rovněž poradenství, které zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

4. 2. 1 Rekvalifikace

Rekvalifikace osob se zdravotním postižením slouží k získání nové kvalifikace, jejího zvýšení či rozšíření. Za rekvalifikaci se také považuje získání rekvalifikace pro pracovní uplatnění osoby, která doposud žádnou rekvalifikaci nezískala.

Rekvalifikace může probíhat na základě dohody s Úřadem práce, kdy Úřad práce může hradit náklady spojené s touto rekvalifikací a zároveň osobě se zdravotním postižením (jež je vedena na Úřadu práce) poskytovat v průběhu rekvalifikace příspěvek podporu při rekvalifikaci (zákon o zaměstnanosti č. 435/2006 Sb., § 108).

Rekvalifikaci taktéž poskytuje nejen Úřad práce ale také neziskové organizace. Jedná se většinou o organizace, jejím cílem je pracovat s osobami se zdravotním postižením. Tyto neziskové organizace poskytují rekvalifikační kurzy pro osoby se zdravotním postižením například rekvalifikační kurz Ruční zpracování textilu či Údržba zeleně, jejichž náplň je individuálně přizpůsobena osobám se zdravotním postižením, pro které úspěšné absolvování rekvalifikačního kurzu je dosažitelné.

4. 2. 2 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou pracovní místa, která zřizuje nebo vymezuje zaměstnavatel taktéž na základě dohody s Úřadem práce. Na tyto společensky účelná pracovní místa může Úřad práce poskytnout příspěvek, jehož výše se odvíjí od nezaměstnanosti v daném okrese, pokud tato nezaměstnanost nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, může tento příspěvek činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy.

4. 2. 3 Pracovní rehabilitace

Osoby se zdravotním postižením mají právo k využívání pracovní rehabilitace, kterou taktéž zajišťuje krajská pobočka Úřadu práce. Pracovní rehabilitací se rozumí souvislá činnost, jež je zaměřena na získání a udržení vhodného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (zákon č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, §69).

Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, zaměstnání či teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání.

Pracovní rehabilitace je uskutečňována na základě individuálního pránu pracovní rehabilitace osoby se zdravotním postižením, kterou zajišťuje společně s klientem krajská pobočka Úřadu práce.

4. 2. 4 Příprava k práci

Cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo se nazývá příprava k práci. Jejím cílem je získání dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti osob se zdravotním postižením. Příprava k práci probíhá na pracovištích zaměstnavatele, která jsou individuálně přizpůsobená této osobě, kdy se ji v některých případech účastní

i osobní asistent. Příprava k práci probíhá na chráněných pracovních místech nebo ve vzdělávacích zařízeních státu po dobu nejdéle 24 měsíců. Závěrečným dokladem o úspěšném absolvování této přípravy osvědčení, které je vydané právnickou či fyzickou osobou, u níž byla příprava k práci prováděna (zákon o zaměstnanosti č. 435/2006 Sb., § 69).

4. 2. 5 Chráněné pracovní místa

Osobám se zdravotním postižením je možno také zřídit chráněné pracovní místo. Jedná se o pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce.

Chráněné pracovní místo musí být osobou obsazeno po dobu tří let, během této doby může Úřad práce poskytovat taktéž zaměstnavateli příspěvek, který může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy. Poskytování tohoto příspěvku je omezeno povinností, kdy zaměstnavatel nemá nedoplatek na dani, na pojistném, na veřejném zdravotním pojištění či na pojistném na sociálním zabezpečení a na příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (zákon o zaměstnanosti č. 435/2006 Sb., § 75).

4. 2. 6 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Nástrojem jak zvýšit zaměstnanost osob se zdravotním postižením je poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelům náleží tento příspěvek, pokud zaměstnává na chráněných pracovních místech více jak 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu všech zaměstnanců v dané organizaci. Příspěvek slouží k vynaložení až 75 % prostředků na mzdy osobám se zdravotním postižením (zákon o zaměstnanosti č. 435/2006 Sb., § 78).

4.3 Job Club

Job Club je poradenský program, jehož cílem je motivovat a aktivizovat osoby se zdravotním postižením na trhu práce, a to pomocí získání orientace na trhu práce a nácvikem dovedností a technik vyhledávání zaměstnání.

Job Club probíhá formou opakovaných skupinových setkání v malých skupinách. Během těchto setkání se osoby se zdravotním postižením umí orientovat na trhu práce, naučí prezentovat sami sebe, vytvoří si osobní portfolio, dále jsou připraveni na přijímací pohovor, ovládají různé způsoby hledání zaměstnání, orientují se v pracovněprávní problematice aj.

Přínos Job clubů v životě osob se zdravotním postižením je především v možnosti navštívit nové pro něj neznámé prostředí, překonání nejistoty, obav a strachu z neznámého, navázání nových kontaktů s ostatními lidmi, poznání sebe sama a otevření se druhým lidem (Matoušek, 2005, s. 121).

4.4 OSVČ

V mnohých případech se rozhodne osoba se zdravotním postižením k samostatné výdělečné činnosti. Důvody tohoto rozhodnutí mohou být mnohé – vlastní potenciál k této činnosti či v některých případech pouze nutnost k získání finančního výdělku, který si nemohou obstarat jiným způsobem.

Osoba se zdravotním postižením jako osoba samostatně výdělečně činná podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2006 Sb. § 75, který stanoví, že „*Úřad práce může uzavřít dohodu o zřízení chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost*“. Podmínky nároku na příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa jsou totožné jako příspěvek na chráněné pracovní místo pro zaměstnavatele uvedené v podkapitole 4.2.5.

Kromě příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa může osoba se zdravotním postižením jako osoba samostatně výdělečně činná, stejně jako zaměstnavatel, který zaměstnává tyto osoby, požádat o příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů zřízené chráněné pracovní místo.

Roční výše tohoto příspěvku může činit nejvíce 48 000 Kč, který se poskytuje zálohově čtvrtletně nebo v jiném dohodnutém období.

4. 5 Podporované zaměstnávání

Neziskové organizace se snaží zvýšit zaměstnanost osob se zdravotním postižením vlastními silami. Poskytují službu podporované zaměstnávání, tato služba je určena lidem, jejichž schopnosti získat a zachovat si zaměstnání v běžném pracovním prostředí jsou z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální, dlouhodobou a průběžně poskytovanou podporu před i po nástupu do práce (Unie podporovaného zaměstnávání, online, cit. 2013-12-18).

Hlavním cílem podporovaného zaměstnávání je umožnění osobám se zdravotním postižením nalézt a získat vhodné zaměstnání na volném trhu práce. Současně pomocí poskytování osobní asistence na pracovišti zvýšit míru samostatnosti těchto osob, zachování si zaměstnání a posílení jejich pracovních návyků a motivace k dalšímu profesnímu rozvoji. Služba podporované zaměstnávání je časově omezena a to po dobu 24 měsíců, během které se míra podpory osobního asistenta s délkou služby snižuje (Unie podporovaného zaměstnávání, online, cit. 2013-12-18).

PRAKTICKÁ ČÁST PRÁCE

5 METODOLOGIE VÝZKUMU

V úvodu praktické části bakalářské práce je věnována pozornost cíli výzkumu a stanovení hypotéz, následuje volba metodologie, nástroj sběru dat, konstrukce vzorku a popis vlastního zkoumání. Následná část praktické části interpretuje výsledky z výzkumného šetření a na jejím závěru shrne výsledky z výzkumného šetření.

5.1 Cíl výzkumu a hypotézy

V praktické části bakalářské práce je věnována pozornost problematice zaměstnáváním osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů. A to z toho důvodu, že nezaměstnanost těchto osob je stále dosti vysoká, kdy se tyto osoby řadí mezi skupiny osob jen velmi těžce uplatnitelných na trhu práce.

Domnívám se, že zaměstnavatelé vidí v situaci zaměstnání osoby se zdravotním postižením spíše přítěž nežli zisk. Ve společnosti bohužel stále panuje předsudek, že osoby se zdravotním postižením jsou jen velmi těžce uplatnitelné na trhu práce. Z tohoto důvodu je kladen za cíl praktické části práce zmapovat názory zaměstnavatelů, které je vedou k tomu, že osoby se zdravotním postižením nezaměstnávají, a analyzovat informace těchto zaměstnavatelů o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Pro naplnění určených cílů jsou stanoveny tyto hypotézy:

H1 Nedostatečné informace zaměstnavatelů o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením přispívá k jejich vysoké nezaměstnanosti.

H2 Zaměstnavatelé považují zaměstnání osob se zdravotním postižením spíše za stěženi nežli za přínos pro jejich firmu.

5. 2 Volba metodologie

Pro vyvrácení či potvrzení daných hypotéz je zvolena kvantitativní metoda.

Definice kvalitativního výzkumu není přesně dána, Miovský (2006, s. 18) definuje kvalitativní výzkum jako „*přístup využívající principů jedinečnosti a neopakovatelnosti, kontextuálnosti, procesuálnosti a dynamiky a v jeho rámci cíleně pracujeme s reflexivní povahou jakéhokoli psychologického zkoumání*“.

Kvantitativní výzkum využívá pro popis, analýzu a interpretaci vlastností zkoumaných psychologických fenoménů naší reality kvantitativních metod (Miovský, 2006, s. 18).

Kvantitativní výzkum se dle Dismana (2002, s. 286) vyznačuje získáním mnoha informací o velmi malém počtu jedinců. Výhodou je silná redukce počtu sledovaných jedinců načež naopak nevýhodou je problematická a někdy nemožná generalizace na celou populaci.

Mezi výhody kvantitativního výzkumu patří možnost testování a validizace teorií, která lze zobecnit na celou populaci. Taktéž je možný relativně rychlý a přímočarý sběr dat, která poskytují přesná numerická data. Analýza v kvantitativním výzkumu se vyznačuje poměrnou rychlostí, jejíž výsledky jsou relativně nezávislé na výzkumníkovi. Kvantitativní výzkum je vhodný při zkoumání velkých skupin. Naopak mezi nevýhody kvantitativního výzkumu patří možné neshody kategorií a teorií použité výzkumníkem lokálními zvláštnostmi. Výzkumník může v některých případech opominout fenomény na základě jeho soustředění pouze na určité teorie a jejich testování a ne na jejich rozvoj. Získané znalosti mohou být příliš abstraktní a obecná pro aplikaci v místních podmínkách. Výzkumník je v kvantitativním výzkumu omezen reduktivním způsobem získávání dat (Hendl, 2005, s. 48).

5. 3 Nástroj sběru dat

Mezi nejčastější metody sběru dat v kvantitativním výzkumu řadí Gavora (2000, s. 70) pozorování, škálování, dotazník, interview, obsahovou analýzu textu a experiment.

V praktické části bakalářské práce je využita metoda sběru dat – dotazník, který umožní získat potřebné informace v rámci stanovených hypotéz.

Dotazník je způsob písemného kladení otázek za účelem dosažení potřebných písemných odpovědí, jedná se o nejfrekventovanější metodu zjišťování údajů.

Dotazník umožňuje především získání hromadných dat.

Tento typ sběru dat je zvolen za účelem možnosti si předem připravit dané konkrétní otázky, na které se budou následně ptáni respondenti s jistotou, že některé z těchto otázek nebudou opomenuty.

Kompletní dotazník sloužící ke sběru dat je uveden v příloze č. 1.

5. 4 Konstrukce vzorku

Vzorkování má v kvantitativním výzkumu za cíl reprezentovat určitou populaci (Švaříček, Šed'ová akol., 2007, s. 72). „*Populace (neboli základní soubor) je zde soubor jednotek, o kterých můžeme předpokládat, že jsou platné pro závěry. Vzorek je skupina jednotek, které současně pozorujeme*“ (Disman, 2002, s. 93).

Praktická část bakalářské práce je zaměřená na zaměstnavatele větších podniků, zaměstnávající více jak 25 zaměstnanců. V práci je tedy nejdříve využita metoda záměrného (účelového) výběru.

Miovský (2006) za účelový výběr označuje postup, kdy cíleně vyhledáváme účastníky podle jejich vlastností, kdy kritériem výběru je právě vybraná vlastnost.

Pro svůj výběr jsem tedy zvolila tři kritéria, kdy prvním kritériem jsou zaměstnavatelé nezaměstnávající žádnou osobu se zdravotním postižením, druhým kritériem jsou zaměstnavatelé zaměstnávající více jak 25 zaměstnanců a posledním třetím kritériem je místo působení v Olomouckém kraji. Ke zjištění vybraných zaměstnavatelů mi posloužil Katalog firem a služeb dostupný na internetovém portále www.katalog.sluzby.cz.

Ze seznamu skládající se z firem, jež odpovídají daným kritériím, byl následně z nich osloven každý druhý zaměstnavatel, zda jsou tyto zaměstnavatelé ochotni vyplnit připravený dotazník a to e-mailovou formou. Druhá metoda výběru je tedy využití náhodný výběr.

Prostý náhodný výběr jsou podle Jeřábka (1992, s. 39) všechny podsoubory určité velikosti, které mají stejnou šanci být vybrány k rozhovoru. Můžeme je vybrat buď losem, pomocí tabule s náhodnými čísly nebo jiným způsobem, který zajistí neovlivnění výběrového postupu výzkumníkem.

5. 5 Popis vlastního zkoumání

Výzkum byl realizován během měsíce ledna na základě dotazníkového šetření. Celkem bylo osloveno prostřednictvím elektronické pošty 82 zaměstnavatelů s prosbou o vyplnění dotazníku a jeho zpětné odeslání na mou e-mailovou adresu.

Kontakt na potřebné zaměstnavatele byl získán prostřednictvím internetového portálu www.katalog.sluzby.cz.

Dotazník se skládal z celkem 12 otázek, přičemž se v 5 otázkách jednalo o otázky polouzavřené, a ve zbylých 7 případech se jednalo o otázky zcela uzavřené.

Z 82 odeslaných dotazníků činila návratnost 50 což je 61 %, tuto návratnost hodnotím jako velmi úspěšnou a to z toho důvodu, že Gavora (2000, s. 107) uvádí, že návratnost dotazníků není nikdy 100 %. Za požadovanou minimální návratnost dotazníkového

šetření se považuje 75 %. Následně ale taktéž dodává, že dosáhnout takové výše návratnosti je velmi obtížné a z tohoto důvodu se připouští i návratnost nižší než je 75 %.

Takto získaná data z dotazníků byla následně zpracována do grafů v programu MS Excel.

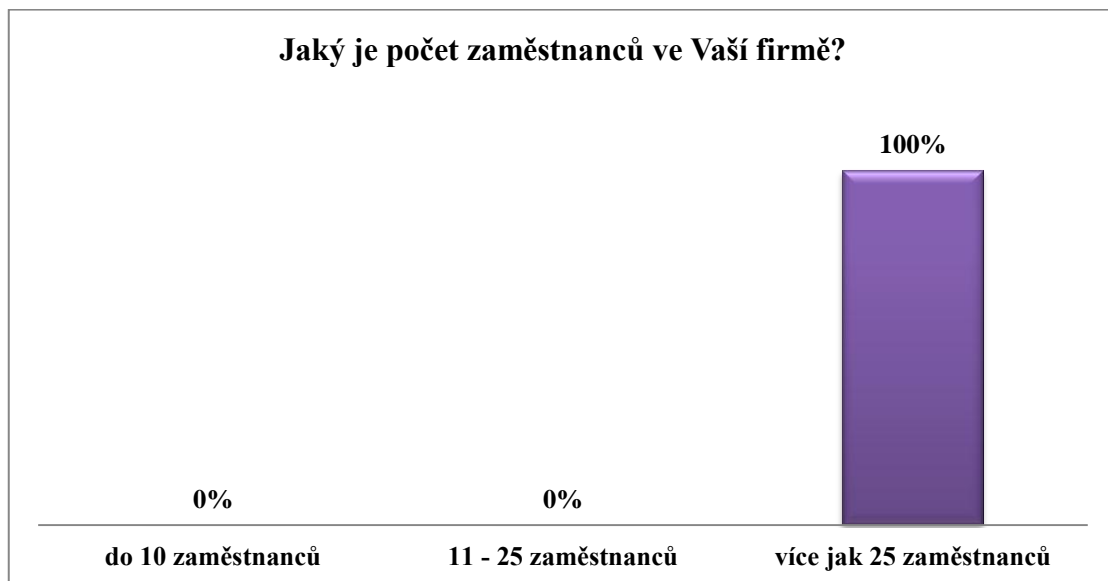
6 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Následující kapitola interpretuje výsledky výzkumného šetření. Kapitola je členěna na jednotlivé oblasti otázek dotazníku a jejich následné vyhodnocení.

Otázka č. 1 Počet zaměstnanců ve firmě

První otázka zjišťovala počet zaměstnanců ve firmě. Celá většina 50 (100 %) respondentů uvedla, že zaměstnává více jak 25 zaměstnanců ve firmě, což jen potvrdilo stanovené kritérium potřebné pro realizaci výzkumu.

Graf 1: Počet zaměstnanců ve firmě



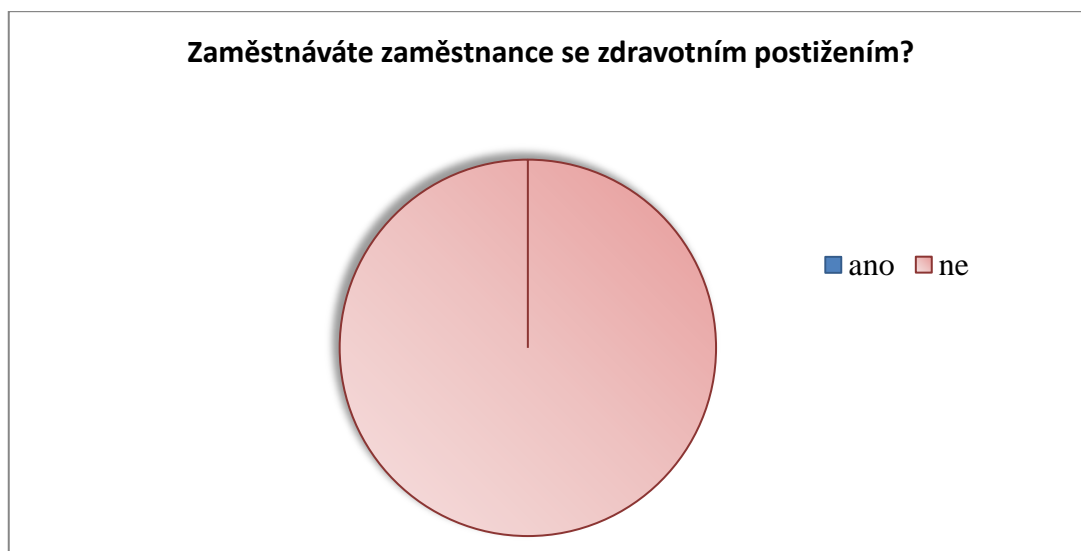
Zdroj: autor práce, 2014

Otázka č. 2 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Následující otázka zjišťovala, zda zaměstnavatelé zaměstnávají se zdravými zaměstnanci taktéž ty se zdravotním postižením. Stejně tak celá většina 50 (100%)

dotázaných respondentů uvedla, že žádného zaměstnance se zdravotním postižením nezaměstnává. Tato otázka má taktéž informační charakter sloužící k potvrzení kritérií potřebných pro realizaci výzkumu.

Graf 2: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením



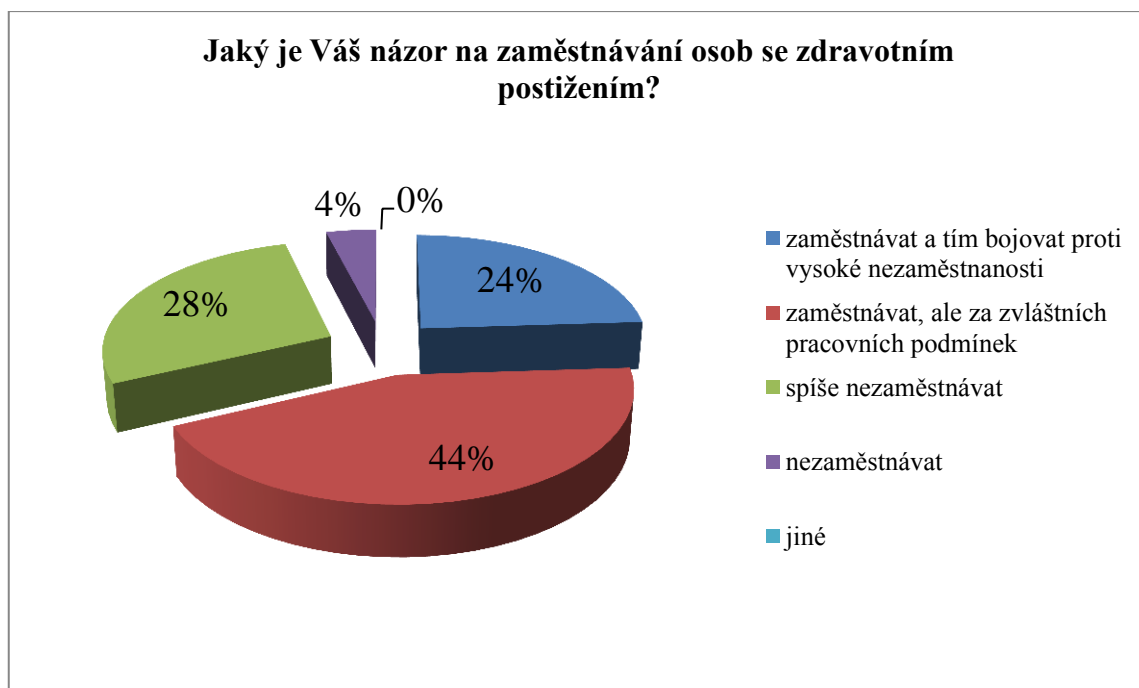
Zdroj: autor práce, 2014

Otázka č. 3 Názory zaměstnavatelů na zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Ve třetí otázce zazněly názory zaměstnavatelů na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Jako potřebné zaměstnávat osoby se zdravotním postižením za zvláštních pracovních podmínek (jako např. kratší pracovní doba, častější přestávky) vnímá 22 (44 %) respondentů. Osoby se zdravotním postižením by spíše nezaměstnávali, uvedlo 14 (28 %) respondentů, možnost důležitosti zaměstnávat tyto osoby a tím bojovat proti jejich vysoké nezaměstnanosti označilo 12 (24 %) respondentů a pouze 2 (4 %) by osoby se zdravotním postižením vůbec nezaměstnávali. Jinou možnost z dotázaných respondentů žádný nevyužil.

Graf 3: Názory zaměstnavatelů na zaměstnávání osob se zdravotním postižením

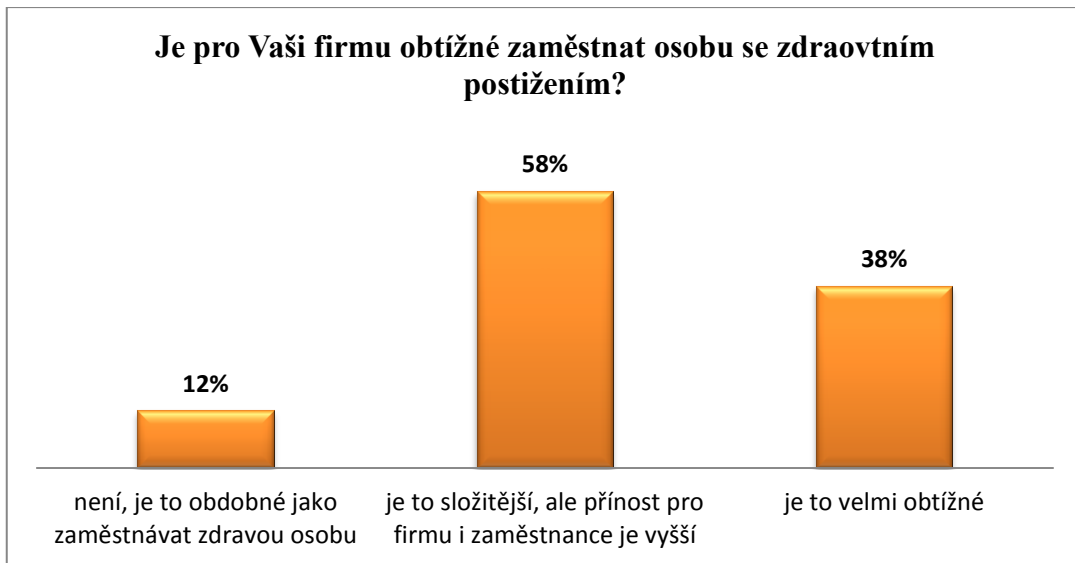


Zdroj: autor práce, 2013

Otázka č. 4 Obtíže při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Z následujícího grafu 4 vyplívá, že z celkových 50 dotázaných zaměstnavatelů, se větší polovina (58 %) shodla na tom, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením je složitější, ale zato přínos pro firmu i zaměstnance je o to vyšší, dalších 19 (38%) se domnívá, že je zaměstnávání složité a pro 6 (12%) respondentů zaměstnávání osob se zdravotním postižením obtížné není.

Graf 4: Obtíže při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

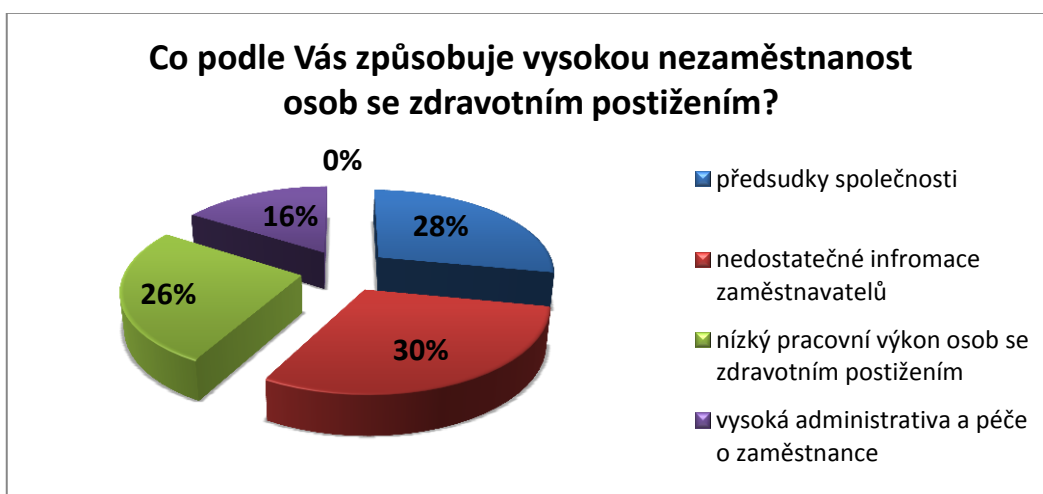


Zdroj: autor práce, 2014

Otázka č. 5 Příčiny nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením

Z celkových dotázaných 50 respondentů, vidí 15 (30 %) jako hlavní příčinu vysoké nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením nedostatečné informace zaměstnavatelů týkající se otázek zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Graf 5: Příčiny nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením

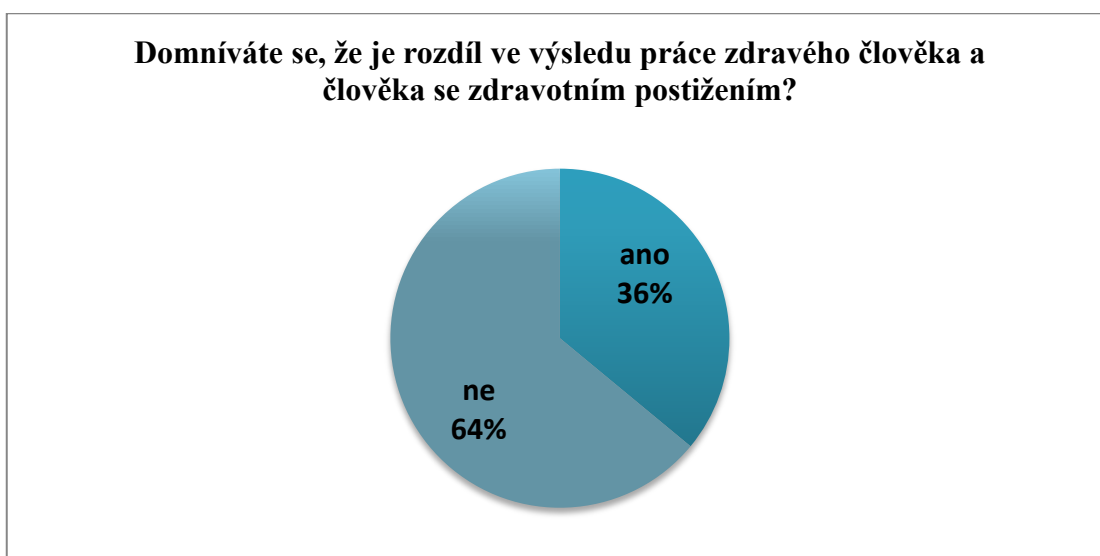


Zdroj: autor práce, 2014

Mezi další příčiny uvádí 14 (28 %) respondentů předsudky vůči osobám se zdravotním postižením ze strany společnosti, dalších 13 (26 %) respondentů volí nízký pracovní výkon osob se zdravotním postižením a 8 (16 %) vidí jako hlavní příčinu vysokou administrativu a péče o tyto zaměstnance.

Otázka č. 6 Rozdíl ve výsledku práce zdravého zaměstnance a člověka se zdravotním postižením

Graf 6: Rozdíl ve výsledku práce zdravého zaměstnance a člověka se zdravotním postižením



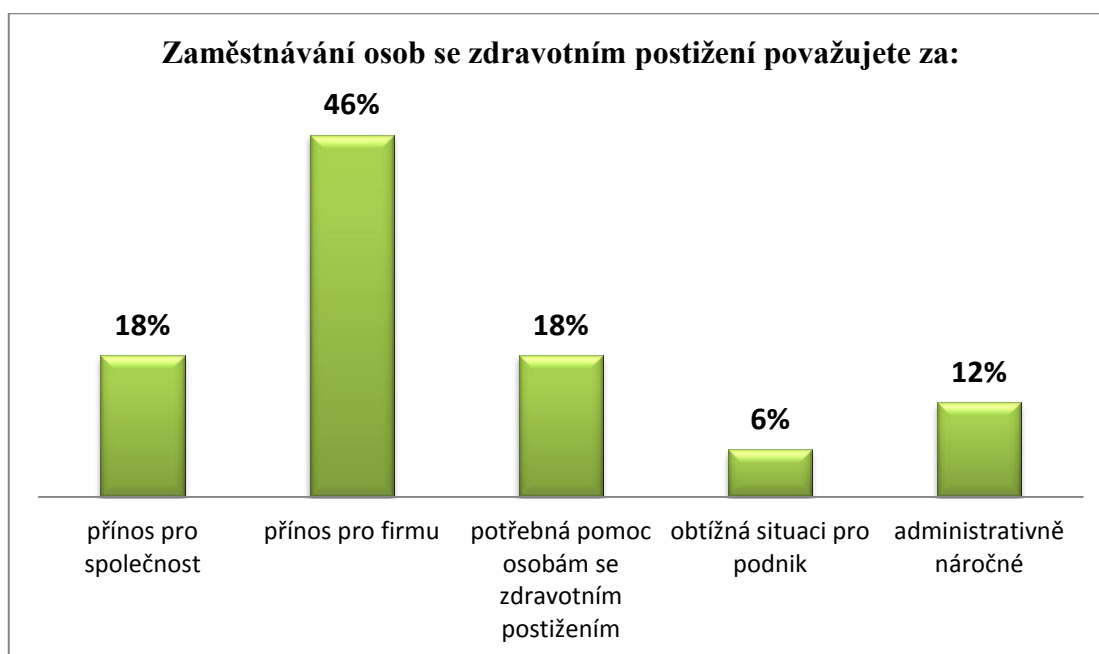
Zdroj: autor práce, 2014

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že z 50 dotázaných respondentů celých 32 (64 %) nevidí žádný rozdíl ve výsledku práce zdravého člověka a člověka se zdravotním postižením, zbylých 18 (36 %) vidí rozdíl ve výsledku práce zdravého zaměstnance a osoby se zdravotním postižením především v kvalitě a výkonu těchto zaměstnanců.

Otázka č. 7 Důležitost zaměstnání osob se zdravotním postižením

Poskytnout zaměstnání osobám se zdravotním postižením a tím zvýšit přínos pro firmu, takto považuje 14 (28 %) respondentů důležitost zaměstnání osob se zdravotním postižením. Na základě zaměstnání osoby se zdravotním postižením a tím přispět přínosem do společnosti se domnívá 13 (26 %) respondentů. Zaměstnání osob se zdravotním postižením jako možnost pomoci těmto osobám vnímá 9 (18 %) zaměstnavatelů. Pro 6 (12 %) respondentů je poskytnutí zaměstnání administrativně náročné a pro zbylé 3 (6 %) je to obtížná situace pro podnik.

Graf 7: Důležitost zaměstnání osob se zdravotním postižením



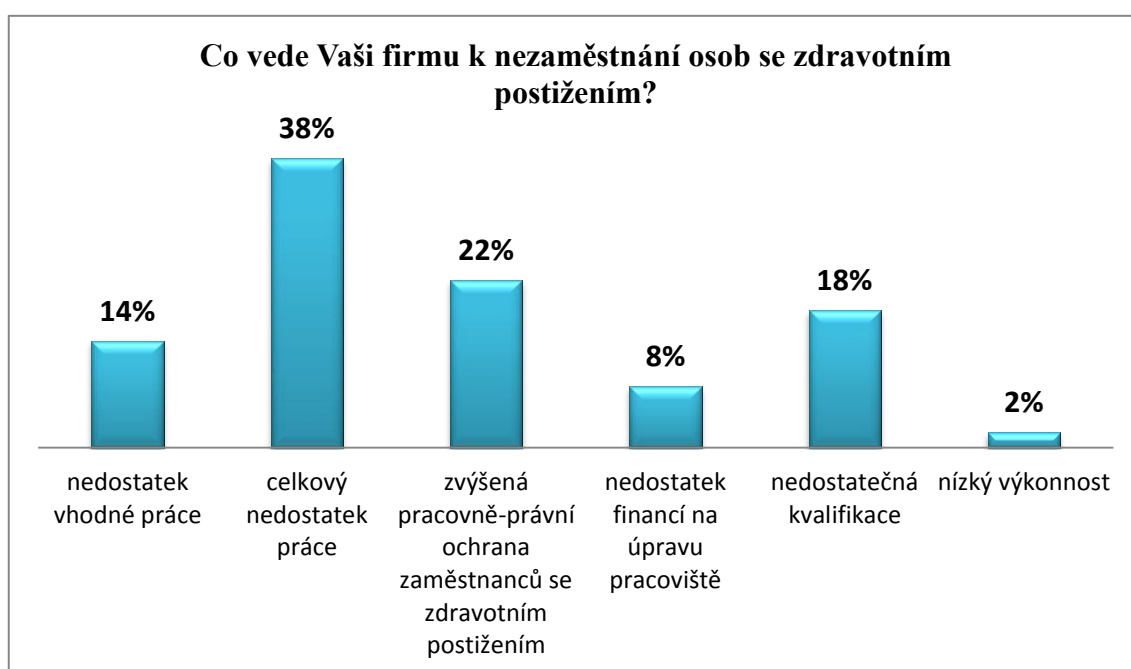
Zdroj: autor práce, 2014

Otázka č. 8 Důvody k nezaměstnání osob se zdravotním postižením

Z šetření vyplývá, že 19 (38 %) zaměstnavatelů vede k nezaměstnání osob se zdravotním postižením nedostatek práce, pro dalších 11 (22%) je důvodem zvýšená pracovní právní

ochrana zaměstnanců se zdravotním postižením. Nedostatečnou kvalifikaci osob se zdravotním postižením vnímá 9 (18 %) respondentů, nedostatek vhodné práce pro tyto osoby uvádí 7 (14 %) zaměstnavatelů. V problému nedostatku financí sloužící k úpravě pracoviště vede k nezaměstnání osob se zdravotním postižením 4 (8 %) respondentů a 1 (2 %) vnímá nízkou výkonnost osob se zdravotním postižením ve srovnání s ostatními zdravými zaměstnanci.

Graf 8: Důvody k nezaměstnání osob se zdravotním postižením



Zdroj: autor práce, 2014

Otázka č. 9 Povinnost plnění povinného podílu

Povinný podíl vyplývající ze zákona v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením plní z dotázaných 50 (100%) respondentů 32 (66 %) odebráním výrobků a služeb od organizace zaměstnávající více jak 50 % osob se zdravotním postižením a 18 (36 %) plní povinný podíl odvodem do státního rozpočtu. Očekávaný výsledek, který je vázán kritériem vyplnění dotazníků firem nezaměstnávající žádnou osobu se zdravotním

postížením se potvrdila, kdy žádný (0 %) respondentů neplní povinný podíl formou zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Graf 9: Povinnosti plnění povinného podílu

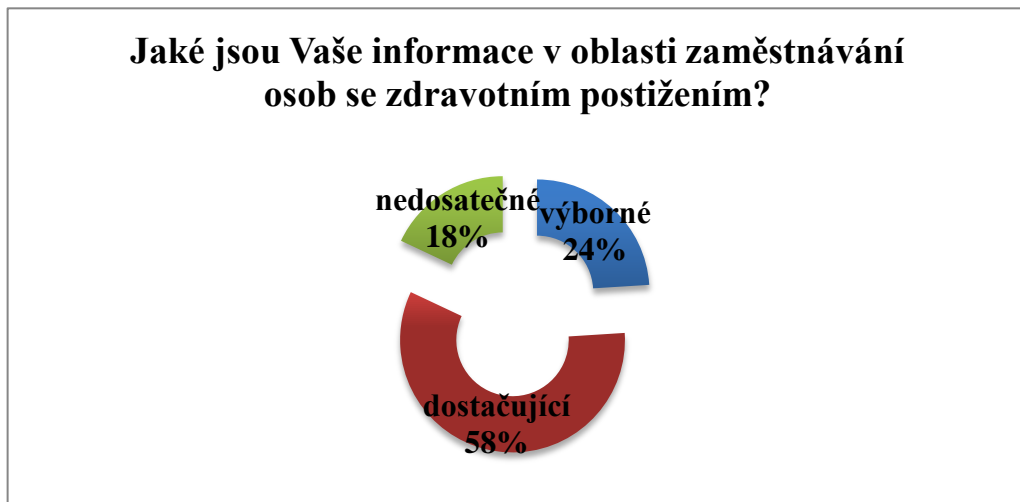


Zdroj: autor práce, 2014

Otázka č. 10 Informace zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Jako dostačující informace v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením z následujícího grafu 10, vnímá celkem 29 (58 %) dotázaných, výborné informace v této oblasti má (12 %) respondentů a dalších 15 (30 %) má informace ohledně problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením nedostatečné.

Graf 10: Informace zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením

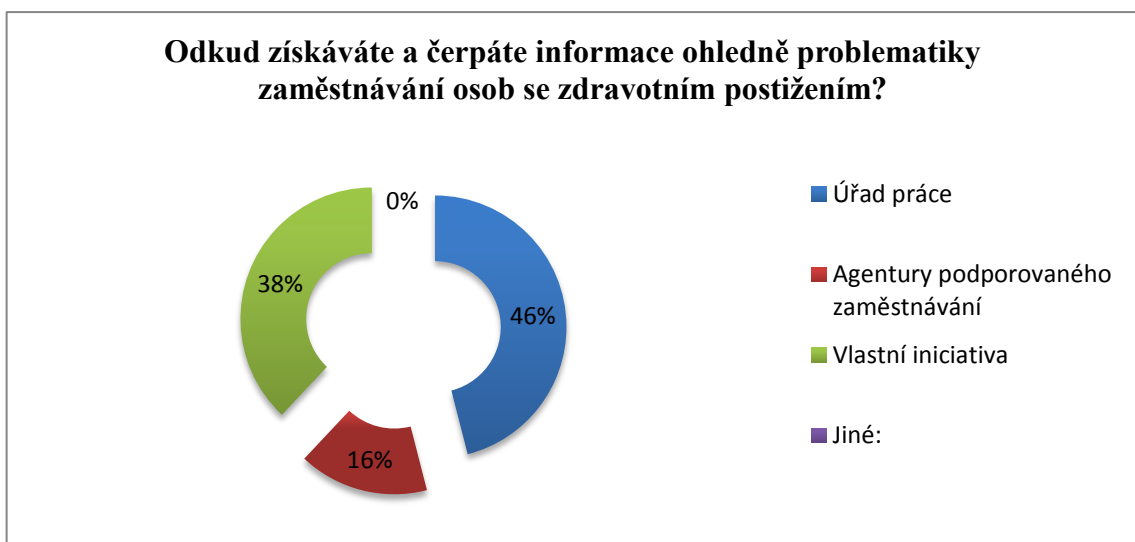


Zdroj: autor práce, 2014

Otázka č. 11 Zdroj informací ohledně problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Nejvíce respondentů 23 (46 %) získává a čerpá informace v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením z Úřadu práce.

Graf 11: Zdroj informací ohledně problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením



Zdroj: autor práce, 2014

Dalších 19 (38 %) získává informace od Agentur podporovaného zaměstnávání a 8 (16 %) dotázaných respondentů získává informace na základě vlastní iniciativy.

Otázka č. 12 Podpora státu v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V závěrečné otázce, jakým způsobem by měl stát podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedlo 18 (36 %) z dotázaných respondentů, že je potřeba vytvářet úlevu na daních, dalších 14 (28 %) by uvítala vytvoření nových chráněných míst, 12 (24 %) respondentů by se zaměřila na povinné limity pro firmu a 7 (14 %) respondentů se domnívá, že by tyto osoby neměli mít v oblasti zaměstnávání žádnou podporu.

Graf 12: Podpora státu v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením



Zdroj: autor práce, 2014

7 ZÁVĚR VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

Cílem výzkumného šetření bylo ověření pravdivosti či nepravdivosti stanovených hypotéz. Na základě rozboru kvantitativního šetření se dospělo k následujícím závěrům.

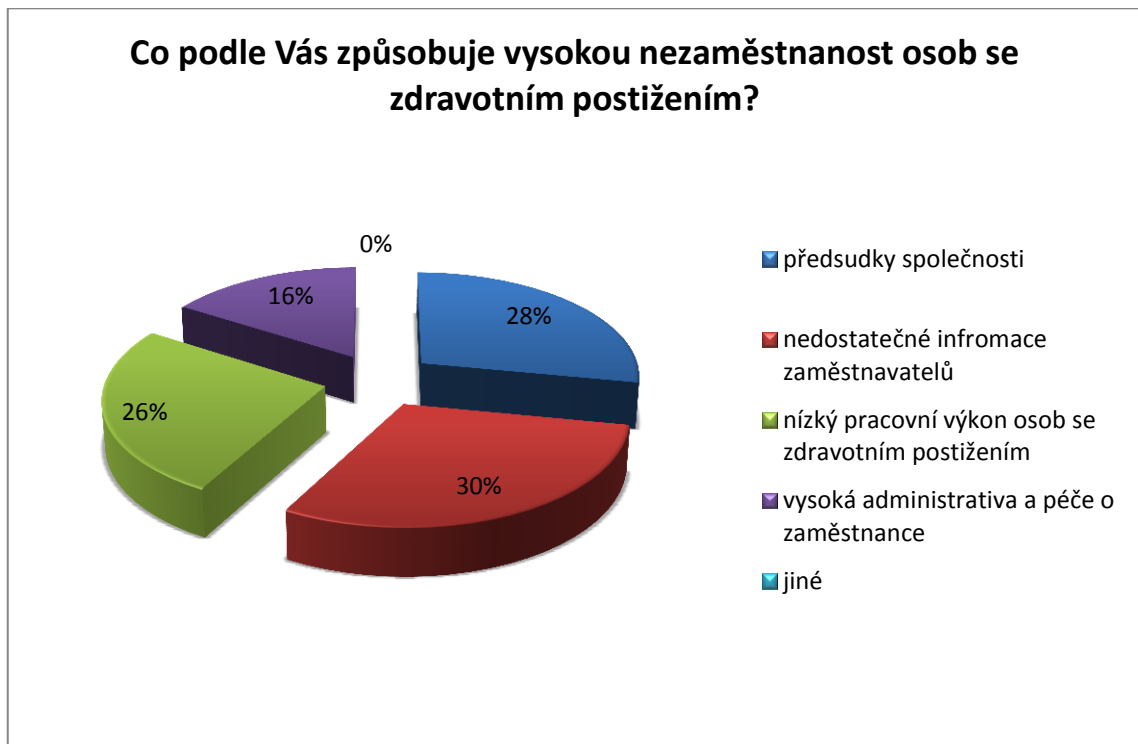
H1 Nedostatečné informace zaměstnavatelů o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením přispívá k jejich vysoké nezaměstnanosti.

Hypotéza č. 1 se potvrdila. Tato hypotéza se týkala otázky č. 5, která zněla: „*Co podle Vás způsobuje vysokou nezaměstnanost osob se zdravotním postižením?*“, na základě které respondenti odpovídali na příčiny vysoké nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Jako hlavní příčinu vysoké nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením označilo 15 (30%) zaměstnavatelů především jejich nedostatečné informace ohledně této problematiky.

Vysokou nezaměstnanost osoby se zdravotním postižením odůvodňuje 14 (28 %) zaměstnavatelů předsudky ze strany společnosti, 13 (26 %) zaměstnavatelů vidí ve vysoké nezaměstnanosti nízký pracovní výkon osob se zdravotním postižením a 8 (16 %) dotázaných uvádí důvod vysoké administrativy a péče o zaměstnance se zdravotním postižením.

Doplňující otázky č. 10 a 11 uvádí, že 29 (58%) tázaných respondentů má pouze dostačující informace a 15 (30 %) respondentů má pouze základní informace k problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kdy zdrojem pro získání těchto informací se stávají ve 23 (46 %) případech Úřady práce, v 8 (16 %) případech Agentury podporovaného zaměstnávání a v 19 (38 %) získávají zaměstnavatelé informace ohledně problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením z vlastní iniciativy.

Graf 5: Příčiny nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením

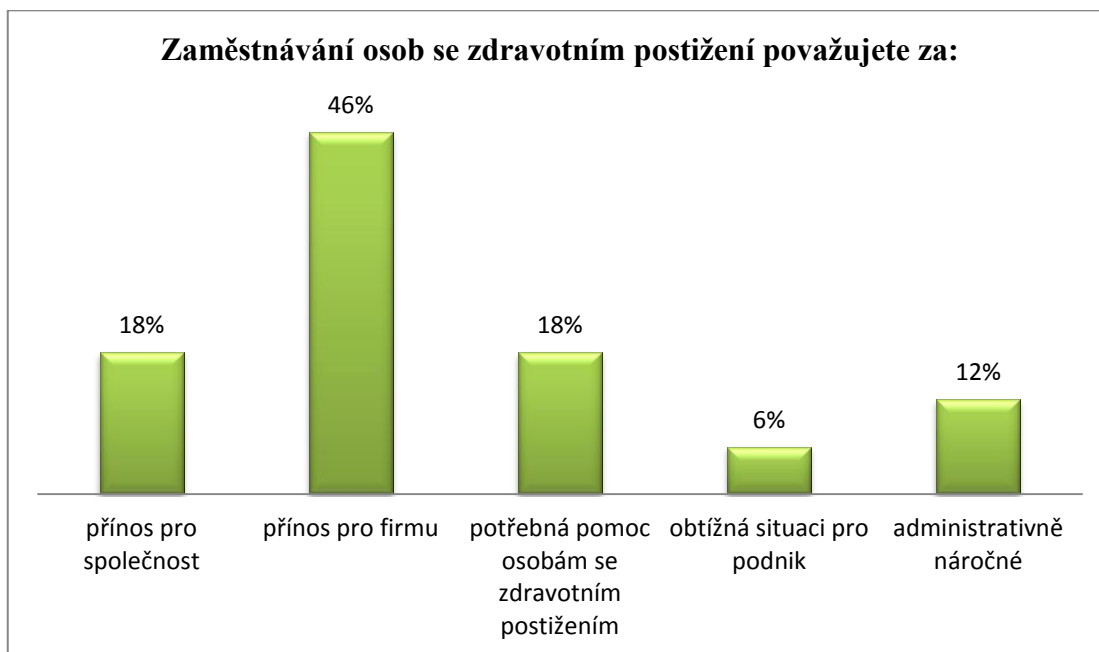


Zdroj: autor práce, 2014

H2 Zaměstnavatelé považují zaměstnání osob se zdravotním postižením spíše za stěženi než za přínos pro jejich firmu.

Hypotéza č. 2 se nepotvrdila. Tuto hypotézu vyvrátila otázka č. 7 v dotazníku, která zněla: „Zaměstnání osob se zdravotním postižením považujete za:…“. Pro 23 (46%) zaměstnavatelů je zaměstnání osob se zdravotním postižením pro jejich firmu přínosné. Naopak pro 3 (6 %) zaměstnavatele způsobuje zaměstnání osob se zdravotním postižením těžkou situaci v jejich podniku.

Graf 7: Důležitost zaměstnávání osob se zdravotním postižením



Zdroj: autor práce, 2014

Dalších 9 (18 %) respondentů vnímá zaměstnání osob se zdravotním postižením v jejich podniku za přínosné pro společnost, a taktéž pro stejný počet respondentů je zaměstnávat tyto osoby povinností pomáhat osobám se zdravotním postižením. Pro závěrečných 6 (12 %) respondentů je zaměstnání osob se zdravotním postižením administrativně náročné.

Doplňující otázka č. 8, na základě které zaměstnavatelé odpovídali na skutečnosti, které tedy vedou k tomu, že jejich firma nezaměstnává osoby se zdravotním postižením, odůvodňuje 19 (38 %) osob tím, že v dnešní době je opravdu celkový nedostatek práce, což zabraňuje zaměstnání těchto osob na trhu práce. 11 (22 %) osob nezaměstnává osoby se zdravotním postižením díky zvýšené pracovní-právní ochraně zaměstnanců a pro 9 (18 %) odpovídajících je důvodem nedostatečná kvalifikace osob se zdravotním postižením. Dalšími důvody je pro zbylých 12 (24 %) respondentů velký nedostatek vhodné práce osoby se zdravotním postižením, nedostatek financí pro úpravu pracoviště a nízká výkonnost ve srovnání s ostatními zdravými zaměstnanci.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že zaměstnavatelé vnímají v zaměstnávání osob se zdravotním postižením určitou složitost, kterou ale nahrazuje vyšší přínos pro firmu i zaměstnance. Zaměstnavatelé si dokáží představit zaměstnávat osoby se zdravotním postižením za zvláštních pracovních podmínek, jako například zkrácená pracovní doba, časté přestávky aj. Vysokou nezaměstnanost osob se zdravotním postižením připisují zaměstnavatelé za jejich nedostatečné informace v této oblasti, které čerpají především prostřednictvím Úřadů práce.

Zaměstnavatele vede k nezaměstnání osob se zdravotním postižením celkový nedostatek práce na trhu, povinný podíl stanovený dle zákona č. 435/2006 Sb., o zaměstnanosti, kdy jsou zaměstnavatelé zaměstnávající více jak 25 zaměstnanců povinni plnit odvodem do státního rozpočtu či odebíráním výrobků a služeb od organizace, která s více než 50 % podílem zaměstnává zdravotně postižené osoby, přičemž si zaměstnavatelé k plnění povinného podílu volí druhou možnost.

Zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením vidí zaměstnavatelé především prostřednictvím podpory státu a to úlevou na daních.

Z výzkumného šetření tedy vyplývá, že zaměstnavatelé vnímají v zaměstnání osob se zdravotním postižením velký přínos jak pro sebe, tak také pro tyto osoby. V zaměstnání těchto osob jim brání nedostatečné informace a především i celkový nedostatek práce na trhu, který by zaměstnání těmto osobám zabezpečil. Zaměstnavatelé se nedomnívají, že je rozdíl ve výsledku práce zdravého zaměstnance a zaměstnance se zdravotním postižením. I přes nástroje poskytované státem, jež jsou uvedeny v teoretické části práce nezaměstnanost osob se zdravotním postižením je stále vysoká, zaměstnanci mohou čerpat velkou škálu výhod (uvedené taktéž v teoretické části práce) a i přes tyto aktivity státu zaměstnavatelé volí plnění povinného podílu jinou formou, než zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Podle dotazníkového šetření zaměstnavatelé volají o vysokých úlevách na daních ze strany státu, které by podle jejich slov vysokou nezaměstnanost osob se zdravotním postižením razantněji snížily.

ZÁVĚR

Bakalářská práce se zabývala zaměstnáváním zdravotně postižených osob a jejich postavením na trhu práce.

Teoretická část obsahovala čtyři kapitoly. První z nich charakterizovala osoby se zdravotním postižením a jejich statistiku v České republice. Následující kapitola charakterizuje trh práce, postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce a jejich ekonomickou aktivitu na tomto trhu. Třetí kapitola vymezuje management v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, právní legislativu, práva a povinnosti zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených osob a faktory ovlivňující výběr zaměstnanců se zdravotním postižením. Závěrečná kapitola se věnuje nástroji aktivní politiky zaměstnanosti sloužící ke snížení míry nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením, charakteristikou některých z nich a představení Job Clubu, služby podporované zaměstnávání a možnosti, kdy se osoba se zdravotním postižením může rozhodnout se stát osobou samostatně výdělečně činnou.

V druhé části, praktické, bylo již přistoupeno k vlastnímu výzkumu. Cílem výzkumu bylo zmapovat názory zaměstnavatelů vedoucí k nezaměstnávání osob se zdravotním postižením a analýza informací, které zaměstnavatelé mají v oblasti zaměstnávání zdravotně postižených osob. V prvním kroku byl stanoven cíl výzkumu a volba metodologie, zvolen nástroj sběru dat a konstrukce vzorku, popis vlastního zkoumání a interpretace výsledků výzkumného šetření a v závěru byly shrnuty výsledky celého šetření.

První hypotéza vztahující se k realizaci výzkumu ve výsledcích celého šetření byla potvrzena. Hypotéza č. 1 zněla: **Nedostatečné informace zaměstnavatelů o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením přispívá k jejich vysoké nezaměstnanosti.** Z výzkumu totiž vyplynulo, že zaměstnavatelé vidí jako hlavní příčinu vysoké nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením z důsledku jejich nedostatečných informací, zaměstnavatelé se domnívají, že jsou jejich informace

ohledně problematiky zaměstnávání zdravotně postižených osob pouze dostatečné, kdy velkou část těchto informací získávají pouze prostřednictvím Úřadů práce.

Druhá hypotéza byla vyvrácena, zněla: **Zaměstnavatelé považují zaměstnání osob se zdravotním postižením spíše za stěženi než za přínos pro jejich firmu.** Tuto hypotézu vyvrátilo tvrzení zaměstnavatelů, kteří se domnívají, že zaměstnání zdravotně postižených osob v jejich podniku je velmi přínosné. Na základě skutečnosti, kdy se zaměstnavatelé domnívají, že je zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro jejich firmu přínosné, ale přesto je nezaměstnávají odvětuji tím, že důvodem se stává celkový nedostatek práce na trhu práce.

Překvapujícím zjištěním pro mne ve výzkumné části práce bylo tvrzení, že pro zaměstnavatele není stěženi zaměstnávat osobu se zdravotním postižením, naopak v zaměstnání zdravotně postižené osoby vidí velký přínos jak pro firmu tak také pro společnost. Avšak navzdory tomu, jsem v cíli výzkumu zmínila úplný opak. Možná toto mínění spadá také do předsudků vůči zdravotně postiženým osobám, které se ve společnosti drží již delší dobu a bohužel je prozatím nelze zcela vymítit.

Na základě těchto informací vyplívajících z provedeného výzkumu se domnívám, že jsem se dokázala držet cíle praktické části. Samozřejmě jsem si vědoma, že tyto výsledky vyplívají ze zkušenosti a subjektivních názorů 50 respondentů. Nelze je tedy zobecnit na všechny zaměstnavatele nezaměstnávající osoby se zdravotním postižením.

Tato bakalářská práce mi přinesla zase kousek nového do svého praktického života, a já tedy doufám, že tato práce bude taktéž přínosem pro všechny, kteří si ji přečtou a tím i ona splní svůj účel.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

ČASTORÁL, Z. *Základy moderního managementu*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2005. ISBN 978-80-86723-76-1.

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. 3. vydání. Praha: Karolínium, 2002. ISBN 80-246-0139-7.

GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Brno: Portál, 2009. ISBN 978-80-85931-79-6.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-485-4.

JEŘÁBEK, H. *Úvod do sociologického výzkumu*. Praha: Karolínium, 1993. ISBN 80-7066-662-5.

KUCHARŤ, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolínium, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon, 1998. ISBN 80-901424-9-4.

LEJSKOVÁ P., UNIVERZITA PARDUBICE. *Personální management pro kombinovanou formu studia. Pardubice*. Univerzita Pardubice: 2006. ISBN 80-719-491-21.

MATOUŠEK, O., a kol. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2008.

ISBN 978-80-7367-368-0.

MATOUŠEK, O., a spol. *Sociální práce v praxi*. Praha: Portál, 2005.

ISBN 80-7367-002-X.

MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha:

Grada Publishing, a. s., 2006. ISBN 80-247-1362-4.

PODEŠVA, L. *Manuál zaměřená na integraci osob se zdravotním postižením do společnosti*. Olomouc. Univerzita Palackého v Olomouci, 2007.

ISBN 978-80-244-1629-8.

RICHTEROVÁ, Bohdana. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov: Reintegra, 2011.

ISBN 978-80-254-9526-1.

ŠVARŤÍČEK, R., K. ŠEĐOVÁ a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. 1.

vyd. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

Seznam použitých zahraničních zdrojů

RIEVAJOVÁ E., *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Bratislava: Ekonóm, 2012.

ISBN 978-80-225-354-41.

Seznam použitých internetových zdrojů

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Výsledky šetření o zdravotně postižených osobách v České republice v roce 2007*. [online]. © 30. 8. 2008 [cit. 2013-12-04].

Dostupné z: http://www.nrzp.cz/dokumenty/Vybrane_statisticke_udaje_OZP_2007.pdf.

JÍNDŘIŠKOVÁ B. a kol., *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – praktický průvodce pro firmy*. [online]. © 2012 [cit. 2013-12-28].

Dostupné z: http://www.lmc.eu/fileadmin/user_files/LMCeu/ozp/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-prakticky-pruvodce-pro-firmy.pdf.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Postavení a strategie OZP na trhu práce*. [online]. © 2011 [cit. 2013-12-06]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projekt_u_a_jejich_prinosy/dotaznikove_setreni_ozp_na_trhu_prace.pdf.

UNIE PODPOROVANÉHO ZAMĚSTNÁVÁNÍ. *Co je to podporované zaměstnávání?* [online]. [cit. 2013-11-29]. Dostupné z: <http://unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/14-co-je-pz.html>.

Seznam použitých legislativních dokumentů

Česko. Zákon č. 2 ze dne 16. 12. 1993 listina základních práv a svobod. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1993, částka 10.

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf.

Česko. Zákon č. 108 ze dne 1. 1. 2012 o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2009, částka 61.

Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7372/108_2006_Sb.pdf.

Česko. Zákon č. 155 ze dne 30. 6. 1995 o důchodovém pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1995, částka 41.

Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z155_1995o.

Česko. Zákon č. 198 ze dne 1. 9. 2009 zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon). In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2009, částka 58.

Dostupné z: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009o.

Česko. Zákon č. 435 ze dne 13. 5. 2004 o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2004, částka 20.

Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zoz_1.1.2014.pdf.

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Seznam grafů

Graf 1: Počet zaměstnanců ve firmě	35
Graf 2: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	36
Graf 3: Názory zaměstnavatelů na zaměstnávání osob se zdravotním postižením	37
Graf 4: Obtíže při zaměstnávání osob se zdravotním postižením	38
Graf 5: Příčiny nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením	39, 46
Graf 6: Rozdíl ve výsledku práce zdravého zaměstnance a člověka se zdravotním postižením	39
Graf 7: Důležitost zaměstnání osob se zdravotním postižením	40, 47
Graf 8: Důvody k nezaměstnání osoby se zdravotním postižením	41
Graf 9: Povinnost plnění povinného podílu	42
Graf 10: Informace zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením	43
Graf 11: Zdroj informací ohledně problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením	43
Graf 12: Podpora státu v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením	44

Seznam tabulek

Tabulka 1: Statistika osob se zdravotním postižením na trhu práce	14
Tabulka 2: Ekonomická aktivita osob se zdravotním postižením	16
Tabulka 3: Struktura zaměstnanosti osob se zdravotním postižením	18

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník

I

PŘÍLOHA I

Dobrý den,

prosím o vyplnění dotazníku k mé bakalářské práci na téma „Specifika zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce“. Všem moc děkuji za ochotu spolupráce při tvorbě mé výzkumné části práce.

Barbora Šubová, DiS.

1. Kolik zaměstnáváte zaměstnanců ve Vaší firmě?

- a) do 10 zaměstnanců
- b) 10 až 15 zaměstnanců
- c) více jak 25 zaměstnanců

2. Zaměstnáváte také zaměstnance se zdravotním postižením?

- a) ano
- b) ne

3. Jaký je Váš názor na zaměstnávání osob se zdravotním postižením?

- a) je potřeba tyto osoby zaměstnávat a snažit se bojovat proti jejich vysoké nezaměstnanosti
- b) zaměstnávat, ale za zvláštních podmínek (zkrácená pracovní doba aj.)
- c) spíše nezaměstnávat
- d) nezaměstnávat
- e) jiné:

4. Je pro Vaši firmu obtížné zaměstnat osobu se zdravotním postižením?

- a) ne, je to stejné jako se zdravými lidmi
- b) je to složitější, ale přínos pro firmu i zaměstnance je vyšší
- c) je to složité
- d) jiné:

5. Co podle Vás způsobuje vysokou nezaměstnanost osob se zdravotním postižením?

- a) předsudky společnosti
- b) nedostatečné informace zaměstnavatelů
- c) nízký pracovní výkon osob se zdravotním postižením
- d) vysoká administrativa a péče o zaměstnance
- e) jiné:

6. Domníváte se, že je rozdíl ve výsledku práce zdravého člověka a člověka se zdravotním

postižením?

- a) ano
- v čem konkrétně:
- b) ne

7. Zaměstnání osob se zdravotním postižením považujete za:

- a) společensky přínosné
- b) přínosné pro firmu
- c) potřeba pomáhat osobám se zdravotním postižením
- d) obtížnou situaci pro podnik
- e) náročné na administrativu

8. Co vede Vaši firmu k nezaměstnání osoby se zdravotním postižením?

- a) nedostatek vhodné práce pro osoby se zdravotním postižením
- b) celkový nedostatek práce
- c) zvýšená pracovní-první ochrana zaměstnanců se zdravotním postižením
- d) nedostatek financí na úpravu pracoviště
- e) nedostatečná kvalifikace osob OZP
- f) nízká výkonnost ve srovnání s ostatními zdravými zaměstnanci

9. Jaký způsobem naplňujete povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením?

- a) odvodem do státního rozpočtu
- b) zaměstnáváním osob se zdravotním postižením
- c) odebíráním výrobků a služeb od organizace s 50 % podílem zdravotně postižených zaměstnanců

10. Jaké myslíte, že jsou Vaše informace v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním

postižením?

- a) výborné
- b) dostačující
- c) nedostatečné

11. Odkud získáváte a čerpáte nejvíce informací ohledně problematiky zaměstnávání

zdravotně postižených osob?

- a) Úřad práce
- b) Agentury podporovaného zaměstnávání
- c) vlastní iniciativa
- d) jiné:

12. Jakým způsobem by měl stát podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením?

- a) úleva na daních
- b) chráněná pracovní místa
- c) povinné limity pro firmu
- c) neměli by mít žádnou podporu
- d) jiné:

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Barbora Šubová

Obor: Řízení lidských zdrojů

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Specifika zaměstnávání osob se zdravotním postižením
a jejich postavení na trhu práce

Rok: 2014

Počet stran textu: 60

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů českých použitých zdrojů: 13

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 2

Počet internetových zdrojů: 4

Vedoucí práce: Mgr. Květuše Hrbková