

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: 6208R190 Podniková ekonomika a řízení lidských zdrojů

Zaměstnávání osob se zdravotním a sociálním znevýhodněním

Bakalářská práce

Vendula MIKEŠOVÁ

Vedoucí práce: Ing. Jana Pechová, Ph.D.



ŠKODA AUTO Vysoká škola

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Vendula Mikešová**

Studijní program: **Ekonomika a management**

Specializace: **Řízení lidských zdrojů**

Název tématu: **Zaměstnávání osob se zdravotním a sociálním znevýhodněním**

Cíl: Cílem bakalářské práce je popsat stávající situaci zdravotně a sociálně znevýhodněných zaměstnanců v konkrétním podniku, tuto situaci analyzovat a navrhnout konkrétní řešení problémů z analýzy vyplývající.

Rámcový obsah:

1. Trh práce, práva a povinnosti zaměstnavatele.
2. Zaměstnávání osob se zdravotním a sociálním znevýhodněním.
3. Možnosti uplatnění pro znevýhodněné zaměstnance.
4. Zaměstnávání osob se zdravotním a sociálním znevýhodněním v konkrétním podniku.
5. Uplatnění pro znevýhodněné zaměstnance v konkrétním podniku.
6. SWOT analýza zdravotně a sociálně znevýhodněných zaměstnanců v konkrétním podniku.

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. TOMŠEJ, J. *Zákoník práce v praxi: komplexní průvodce s řešením problémů*. Praha: Grada Publishing, 2020. 200 s. ISBN 978-80-271-2929-4.
2. HORECKÝ, J. *Zdraví a práce*. Brno: Edice Scientia, 2018. ISBN 978-80-210-9150-4.
3. HÁJKOVÁ, M. *Zákaz diskriminace a rovné zacházení v pracovněprávních vztazích v ČR a ve vybraných zemích EU*. Praha: C.H. Beck, 2019. 144 s. ISBN 978-80-7400-740-8.
4. ÚŘAD PRÁCE ČR, P. Č. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [online]. 2020. URL: <https://www.uradprace.cz/web/cz/zamestnavani-ozp>.
5. BRUYÉRE, S. *Employment and Disability: Issues, Innovations, and Opportunities*. USA: Industrial Relations Research Association, 2019. 346 s. ISBN 978-0-913447-18-5.

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2021

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2022

L. S.

Elektronicky schváleno dne 9. 5. 2022

Vendula Mikešová

Autorka práce

Elektronicky schváleno dne 11. 5. 2022

Ing. Jana Pechová, Ph.D.

Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 11. 5. 2022

doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.

Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno dne 12. 5. 2022

doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.

Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval(a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom(a), že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne 29. 11. 2022

Tímto bych chtěla poděkovat Ing. Janě Pechové, Ph. D. za její odborné vedení bakalářské práce a za cenné rady. Poděkování patří také kolegům ze studijní stáže za spolupráci a za poskytnutí materiálů při tvorbě této práce.

Obsah

Úvod	7
1 Trh práce	8
1.1 Státní politika zaměstnanosti	9
2 Zaměstnávání osob se zdravotním a sociálním znevýhodněním	11
2.1 Osoba zdravotně znevýhodněná	11
2.2 Osoba sociálně znevýhodněná	13
3 Práva a povinnosti zaměstnavatele v souvislosti se zaměstnáváním OZP	15
3.1 Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP	15
3.2 Finanční příspěvky na zaměstnávání OZP	16
3.3 Uplatnění pro zdravotně a sociálně znevýhodněné osoby	19
4 Metodika bakalářské práce	24
4.1 Metody výzkumného šetření	24
4.2 Charakteristika podniku XY	27
5 Výzkumné šetření	28
5.1 Zaměstnávání osob se zdravotním a sociálním znevýhodněním v podniku XY	28
5.2 Polostrukturovaný rozhovor	37
5.3 SWOT analýza	38
5.4 Výsledky a doporučení ke zlepšení	40
Závěr	43
Seznam literatury	44
Seznam obrázků a tabulek	49
Seznam příloh	50

Seznam použitých zkratk a symbolů

OZP	Osoba zdravotně postižená
OZZ	Osoba zdravotně znevýhodněná
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
IZP	Individuální zdravotní plán
IPPR	Individuální plán pracovní rehabilitace
ZP	Zákoník práce
CHPC	Chráněné pracovní centrum

Úvod

Již od utlého věku se každý z nás postupně vzděláváním připravuje na svoje budoucí pracovní povolání. V životě ovšem mohou nastat situace, kdy je pro nás velmi obtížné se uplatnit na trhu práce. V této situaci se velmi často mohou ocitnout osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním, i přestože jejich znevýhodnění neznamená neschopnost pracovat. Z toho důvodu jsem nad touto problematikou začala přemýšlet. Napadalo mě mnoho otázek. Jaké jsou možnosti těchto znevýhodněných osob? Jaké možnosti má zaměstnavatel? Jaký je přínos pro podnik? Jaké podpory od státu se dostává podnikům? Na všechny tyto otázky jsem se snažila najít v této bakalářské práci odpověď.

První kapitola popisuje prostředí trhu práce a seznamuje se státní politikou zaměstnanosti, která svými činnostmi usiluje o dosažení rovnováhy na trhu práce. Druhá kapitola vysvětluje pojmy osoba zdravotně znevýhodněná a osoba sociálně znevýhodněná. Tato kapitola je velmi důležitá proto, aby čtenář pochopil přesný význam těchto pojmů, jelikož budou v dalších kapitolách bakalářské práce často používány. V třetí kapitole se práce zabývá touto problematikou z pohledu zaměstnavatele, přesněji jejich právy a povinnostmi, jako je plnění povinného podílu zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Závěr této kapitoly se zaměřuje na finanční příspěvky, které mohou zaměstnavatelé získat díky zaměstnávání těchto osob. Dále se rozepíšu o možnostech, jak co nejlépe usnadnit vstup osobám se zdravotním a sociálním znevýhodněním na otevřený nebo chráněný trh práce.

Výše zmíněné kapitoly jsou důležitým východiskem pro praktickou část bakalářské práce, jejíž cílem je popsání stávající situace zaměstnávání zdravotně a sociálně znevýhodněných osob v konkrétním podniku, dále tuto situaci analyzovat a navrhnout konkrétní řešení z analýzy vyplívající. Úvod praktické části představuje metody, které jsou ve výzkumném šetření vzhledem ke stanovenému cíli použity. Následující kapitola prezentuje již konkrétní podnik a popisuje systém zaměstnávání znevýhodněných osob v tomto podniku. Závěr praktické části bakalářské práce přináší výsledky a doporučení ke zlepšení na základě získaných poznatků z výzkumného šetření.

1 Trh práce

Trh obecně představuje místo, kde se setkává nabídka s poptávkou a díky jejich interakci se vytváří cena a množství zboží. V případě trhu práce poptávku představují zaměstnavatelé, kteří hledají vhodnou pracovní sílu do svého podniku. Naopak nabídka práce je tvořena zaměstnanci nabízející svoje dovednosti, znalosti a zkušenosti. Cenou se potom rozumí mzda. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009)

Trh práce jakožto součást tržního hospodářství je velmi ovlivňován ostatními trhy, ale přesto se od nich liší. Především z toho důvodu, že každý člověk je osobnost s různým talentem, schopnostmi a vlastnosti. Tím pádem si klade i odlišné nároky na zaměstnání. (Veselá, 2012)

Poptávka po práci

Z logiky věci vyplývá, že zaměstnavatel se o počtu zaměstnanců rozhoduje na základě zisku. Hlavním cílem každého podniku je utržit co největší zisk a zároveň vyrábět s co nejnižšími náklady. Důležité je tedy porovnat náklady na mzdy se ziskem. Poptávku ovlivňuje především, jak již bylo řečeno mzda, kvantita a kvalita zaměstnanců, dále pak produktivita práce, cena vyráběných produktů nebo očekávané budoucí tržby. (Dvořáková, 2022)

Nabídka práce

Nabídku práce představují lidé, kteří poskytují zaměstnavatelům svoji pracovní sílu. Pokud se člověk rozhodne vstoupit na trh práce čelí volbě mezi cenou práce a cenou volného času. Podle Václavíkové, Kolibové a Kubicové (2009) si díky ceně práce, kterou je mzda, může člověk dovolit koupit statky a služby. Dále zastávají toho názoru, že pro jiné ale může mít volný čas větší cenu. Mezi hlavní determinanty nabídky se řadí současné i očekávané mzdy, majetek, úrokovou míru, daně či mimopracovní příjmy.

Rovnováha na trhu práce

Jurečka (2018) popisuje rovnováhu na trhu práce jako takový stav, kdy se nabídka rovná poptávce. Naopak Kajzar (2014) ve své práci podrobněji uvádí, že rovnováha na trhu práce znamená, když při určité výši hodinové mzdy (při tzv. rovnovážné mzdě) nabízí svoji pracovní sílu právě takový počet lidí, který poptávají zaměstnavatelé. Pokud dojde k vychýlení mzdy z rovnovážné úrovně vzniká na trhu nedostatek nebo přebytek práce. O dosažení rovnováhy na trhu práce usiluje svými činnosti státní politika zaměstnanosti.

1.1 Státní politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti zajišťuje ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím úřadů práce. (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

Na vytváření státní politiky zaměstnanosti se kromě státu podílejí i další subjekty, především zaměstnavatelé a odborové organizace. Dále stát spolupracuje s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi a se sdruženími osob se zdravotním postižením. (Halásková, 2008)

Legislativní úpravu politiky zaměstnanosti České republiky zahrnuje především zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti a zákoník práce.

Dle Haláskové (2008) státní politika zaměstnanosti představuje systém a soubor opatření v podobě aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti se zaměřuje především na obtížně umístitelné osoby na trh práce. Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je pomoci uchazečům o zaměstnání nalézt pracovní uplatnění a aktivovat je k samotnému výkonu práce. Z prostředků státního rozpočtu plyne část na financování aktivní politiky zaměstnanosti. (Doušová, 2020)

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti popisuje jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,

- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Pro využití nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je nutné podat písemnou žádost na příslušném úřadu práce. Zda dojde ke schválení či neschválení žádosti rozhoduje úřad práce dle situace na trhu a dle individuálního posouzení. Poskytnutí nástroje není tedy nárokové. V případě, že dojde ke schválení žádosti, uzavírá se s úřadem práce dohoda. (Doušová, 2020)

Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti se zaměřuje především na zabezpečení nezaměstnaných osob. V České republice je zajišťována pomocí hmotného zajištění formou podpory v nezaměstnanosti. (Halásková, 2008) Pro přiznání podpory v nezaměstnanosti musí být nezaměstnaný evidován na úřadu práce a musí splňovat zákonem dané podmínky. (Doušová, 2020)

2 Zaměstnávání osob se zdravotním a sociálním znevýhodněním

Zaměstnávání osob se znevýhodněním je zakotveno v několika zákonech, předpisech a nařízeních, ze kterých plynou povinnosti, ale také samozřejmě výhody pro zaměstnavatele. Legislativní úpravu ve vztahu k zaměstnávání osob se znevýhodněním upravuje zákoník práce, Ústava a Listina základních lidských práv a svobod, antidiskriminační zákon, Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, Zákon č. 586/1992 Sb. o daních z příjmu či Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. (Jiráková, 2016)

Zaměstnavatel díky zaměstnávání osob se znevýhodněním může dosáhnout peněžních i nepeněžních výhod. Výhody přináší nejen zaměstnavateli a podniku jako takovému, ale i samotnému jedinci se znevýhodněním. Rozhodně je i velkým přínosem pro společnost.

Osoba se znevýhodněním integrovaná na trh práce získává větší sebevědomí a pocit potřeby pro společnost i pro sebe samou. Mimo to, že se dostává do duševního klidu, cítí se i finančně nezávisle. U některých zaměstnanců je možné pozorovat i zlepšení zdravotní kondice. (Sociální dialog, 2013)

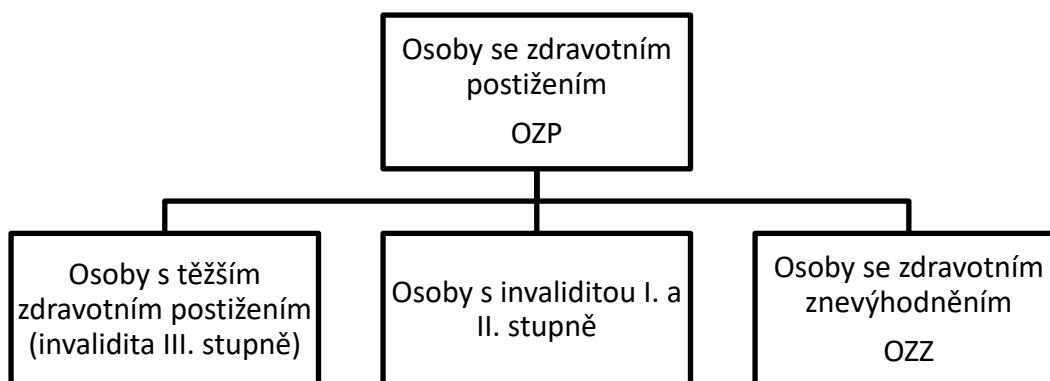
Kutnohorská (2014) tvrdí, že zaměstnavatelé díky zaměstnávání osob se znevýhodněním mohou získat takové zaměstnance, kteří budou výkonnější, zodpovědnější a budou si své práce vážit. Velký vliv mají znevýhodnění zaměstnanci i na ostatní kolegy, a to především z hlediska nastavení si životních priorit a vážení si svého zdraví. Začlenování znevýhodněných zaměstnanců do podniku také přispívá k pozitivní atmosféře v kolektivu a v neposlední řadě tato integrace vylepšuje celkový dojem na veřejnost, a tím i konkurenční pozici na trhu práce.

Pro společnost je nejdůležitější, aby bylo s osobami se znevýhodněním zacházeno spravedlivě a nedocházelo k diskriminaci. Díky spravedlivému zacházení a správnému zaměstnávání nebudou muset být tyto osoby odkázány na sociální dávky a nebude tak docházet k velké daňové zátěži pro společnost.

2.1 Osoba zdravotně znevýhodněná

Osoby se zdravotním znevýhodněním (dále jen OZZ) se dle Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti řadí do skupiny osob se zdravotním postižením

(dále jen OZP). Do této skupiny patří ještě fyzické osoby s invaliditou prvního, druhého a třetího stupně (viz obr. č. 1). Balakářská práce dále používá označení OZP, do kterého zahrnuje osoby s těžším zdravotním postižením (invalidita III. stupně), osoby s invaliditou I. a II. stupně a osoby se zdravotním znevýhodněním.



Obr. 1 Schéma rozdělení osob se zdravotním postižením

Hlavní rozdíl mezi OZZ a invaliditou I., II. a III. stupně je ten, že pokud má osoba uznanou invaliditu a splňuje podmínky, má nárok dle zákona o důchodovém pojištění na sociální dávky. Oproti tomu osobě se získaným statutem OZZ nepřísluší žádný finanční příspěvek. Osobám může příslušet pouze jeden z těchto statusů, nemohou mít uznány oba statusy zároveň, například invaliditu I. stupně a současně zdravotní znevýhodnění. Cíl obou statusů je ale stejný, a to nalézt na trhu práce těmto osobám uplatnění. (ČSSZ, 2021)

Za OZZ se považuje osoba s dlouhodobým nepříznivým zdravotním stavem, který má za důsledek snížení či omezení pracovní schopnosti. Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti říká, že za dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav se považuje „*takový stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění.*“

Žádost o uznání statusu OZZ se podává dle místa trvalého bydliště na okresní správě sociálního zabezpečení. Je nezbytné, aby žádost měla písemnou podobu a obsahovala identifikační a kontaktní údaje a údaje o současném ošetřujícím lékaři. Žádost o OZZ může podat jak občan ČR, tak i cizinec, který je u nás zaměstnán. O status OZZ smí žádat pouze osoba starší 15 let, která musí mít zároveň splněnou povinnou školní docházku. V případě osoby mladší 15 let vyřizuje žádost zákonný

zástupce. Následně ze strany okresní správy sociálního zabezpečení je osoba vyzvána k návštěvě svého ošetřujícího lékaře, u kterého dojde k posouzení zdravotního stavu. Dále žadatel musí vyplnit tzv. profesní dotazník, který mu byl zaslán spolu se sdělením o zdravotní prohlídce. Na základě posudku ze strany posudkového lékaře okresní správy sociálního zabezpečení je rozhodnuto příslušnou okresní správou sociálního zabezpečení o uznání či neuznání statusu OZZ. Obvykle je status přidělován na 3-5 let, ale záleží na individuálním posouzením. (ČSSZ, 2021)

2.2 Osoba sociálně znevýhodněná

Nejen zdravotní, ale i sociální znevýhodnění ovlivňuje pozici jedince na trhu práce. I přestože český zákon zatím přesněji nedefinuje osoby sociálně znevýhodněné, je jich celá řada. Proto je důležité těmto osobám také věnovat zvláštní pozornost.

Vymezení osob se sociálním znevýhodněním se u jednotlivých odborníků liší. Například Kotíková (2003) řadí mezi sociálně znevýhodněné osoby občany s nízkým nebo naopak s vyšším věkem, uchazeče bez získané kvalifikace, osoby pečující o děti do věku 15 let či osoby bydlící ve špatně dostupných lokalitách, které omezuje dopravní obslužnost.

Ve srovnání Šimek (2010) odkazuje ve své knize na studii „Faktory sociálního vyloučení“, kde jsou mezi sociálně znevýhodněné zahrnuty tyto skupiny:

- dlouhodobě nebo opakovaně nezaměstnaní,
- lidé s nízkými příjmy,
- nekvalifikovaní občané,
- drogově závislí,
- osoby po výkonu trestu či se záznamem v trestním rejstříku,
- mladí občané,
- imigranti,
- osoby bez volebního práva,
- starší uchazeči o zaměstnání,
- bezdomovci,
- sociálně izolovaní bez přátel a rodin,
- a příjemci sociálních dávek.

V tabulce č. 1 nalezneme seznam skupin sociálně znevýhodněných osob, kterými se bude dále bakalářská práce v praktické části zabývat.

Osoby sociálně znevýhodněné
Osoby pečující o osobu blízkou nebo o dítě do věku 15 let
Rodiče samoživitelé
Rodiče po mateřské dovolené

Tab. 1 Osoby sociálně znevýhodněné pro účel bakalářské práce

Osoby pečující o osobu blízkou nebo o dítě do věku 15 let

Jedná se o osoby, které potřebují spojit pracovní povinnosti s rodičovskými nebo pečovatelskými povinnostmi. Jde především o úpravu pracovní doby, např. o zkrácení pracovní doby či o práci v jednosměnném provozu. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009)

Rodiče samoživitelé

Zamykalová (2017) považuje za samoživitele osoby žijící bez partnera či partnerky, kteří zároveň pečují o své dítě. Pro samoživitele je obtížné skloubit práci s péčí o dítě.

Rodiče po mateřské dovolené

Rodiče po mateřské dovolené se potýkají s problémem několikaleté absence na trhu práce, ztráty profesních znalostí a zkušeností. Dalším problémem je předpoklad větší nemocnosti dítěte, a tím i nepřítomnost na pracovišti. Z důvodu péče o dítě je pro tyto osoby nevyhovující práce přesčas či ve vícesměnném provozu. (Václavíková, Kolibová, Kubicová, 2009)

3 Práva a povinnosti zaměstnavatele v souvislosti se zaměstnáváním OZP

Zákoník práce a zákon o zaměstnanosti jenom v nějakých případech stanovuje pro OZP mírnější nebo výhodnější režim. V dalších případech není uzákoněn jiný zvláštní režim pro tyto osoby, z toho důvodu se řídí všeobecně známými zákony a předpisy. (Gajdušek, Gnida, Hříbková, 2007)

Dle Zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti mají zaměstnavatelé právo požadovat informace týkající se zaměstnávání OZP od jednotlivých krajských poboček úřadu práce. Zároveň v těchto otázkách mohou na úřadu práce žádat o odbornou pomoc. Zaměstnavatel a úřad práce by měli spolupracovat na vytváření a vyhrazování míst, která shledali jako vyhovující pro OZP. Zaměstnavatel je také oprávněn vyžadovat od úřadu práce pomoc vztahující se k přizpůsobování pracovních podmínek pro jednotlivé OZP.

Povinností zaměstnavatele je spolu s lékařem, který poskytuje pracovnělékařské služby, upravovat pracovní podmínky a pracovní místa pro tyto osoby. Úřad práce zabezpečuje pracovní rehabilitaci a zaměstnavatel je povinen se na ní podílet. Další povinností zaměstnavatele je evidovat osoby, kteří mají invaliditu I., II., a III. stupně či OZZ. Seznam musí obsahovat i příčinu, na jejíž základě byl status osobě uznán. Mezi další povinnosti patří povinnost vést záznam o pracovních místech, která jsou pro tyto zaměstnance vhodná. (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

Ze zákoníku práce vyplývá povinnost zaměstnavatele zajišťovat OZP zaučení, zaškolení a zároveň zvyšovat jejich kvalifikaci, a to vše na vlastní náklady. (Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce)

Výše zmíněné povinnosti platí pro zaměstnavatele všech velikostí, avšak zaměstnavatelé s počtem zaměstnanců větším než 25 je ukládána povinnost plnění povinného podílu v souvislosti se zaměstnáváním OZP.

3.1 Plnění povinného podílu zaměstnávání OZP

Ministerstvo práce a sociálních věcí uvádí, že zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 pracovníků, mají ze zákona povinnost navíc oproti ostatním zaměstnavatelům zaměstnávat OZP. Jedná se o tzv. povinný podíl. Počet zaměstnanců s OZP se vypočítává z průměrného ročního přepočteného počtu

zaměstnanců a činí 4 %. Způsoby, jak tento povinný podíl splnit popisuje § 81 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. První možností je právě zaměstnávání OZP. Pokud se jedná o osobu se třetím stupněm invalidity, zaměstnavatel má nárok si osobu započítat třikrát. Pokud zaměstnavatel nezaměstnává OZP, může tuto povinnost splnit odebíráním výrobků nebo služeb od jiných zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP a zároveň jsou uznány za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Zaměstnavatel má možnost i tyto dva způsoby plnění kombinovat. V případě, že ani jednu z výše uvedených variant plnění nesplní, musí odvést povinný podíl do státního rozpočtu. Výše odvodu činí 2,5násobek průměrné mzdy za každého OZP zaměstnance, kterého by měl správně zaměstnavatel zaměstnat. Povinný podíl musí být odveden do státního rozpočtu do 15. února následujícího roku. (MPSV, 2021)

3.2 Finanční příspěvky na zaměstnávání OZP

Mezi finanční zvýhodnění ze strany státu patří sleva na dani z příjmů, která je za zaměstnance v prvním a druhém stupni invalidity a za OZZ ve výši 18 000 Kč. Pokud se jedná o osobu se třetím stupněm invalidity sleva na dani z příjmu dosahuje 60 000 Kč. Dále může zaměstnavatel díky zaměstnávání OZP získat příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením či příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. (viz tab. č. 2)

	Zaměstnavatelé na chráněném trhu práce	Zaměstnavatelé na volném trhu práce
Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce	ANO	NE
Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením	NE	ANO
Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením	ANO	ANO

Tab. 2 Přehled o poskytování příspěvků na chráněném a volném trhu práce

Zdroj: (ISP21, 2018)

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

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce přísluší zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením a současně s úřadem práce mají uzavřenou dohodu o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Příspěvek je poskytován částečnou úhradou mezd či platů a dalších nákladů v měsíční výši 75 % za zaměstnance se zdravotním postižením. Do výpočtu je zahrnuto pojistné na sociální zabezpečení a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl za OZP zaměstnance. Nejvýše však 13 600 Kč za osoby v prvním, druhém a třetím stupni invalidity. Za osobu se zdravotním znevýhodněním je výše příspěvku maximálně 5 000 Kč. Zároveň má zaměstnavatel měsíčně nárok na paušální částku 1000 Kč na náklady související se zaměstnáváním OZP. Pro získání příspěvku musí zaměstnavatel podat písemnou žádost na úřadu práce.

O poskytnutí či neposkytnutí příspěvku rozhoduje příslušná krajská pobočka Úřadu práce, ve které zaměstnavatel sídlí. Částka je vyplácena zpětně za předchozí kalendářní čtvrtletí. (Úřad práce, 2022)

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

Zaměstnáváním zdravotně postižených osob vznikají zaměstnavateli provozní náklady, na které může na základě uzavřené dohody s úřadem práce získat příspěvek. Příspěvek se nevztahuje na osoby zdravotně znevýhodněné, pouze na osoby v prvním, druhém a třetím stupni invalidity. Na jednu OZP je příspěvek stanoven ve výši maximálně 48 000 Kč ročně. (MPSV, 2021)

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením mohou využít zaměstnavatelé, kteří figurují jak na volném, tak i na chráněném trhu práce. Příspěvek se poskytuje na základě písemné dohody zaměstnavatele a úřadu práce. Dle této dohody musí zaměstnavatel přizpůsobit či vytvořit pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením a po dobu 3 let musí být toto pracovní místo obsazeno touto osobou. Pokud se jedná o osobu s prvním a druhým stupněm invalidity a o osobu se zdravotním znevýhodněním je výše příspěvku stanovena maximálně na osminásobek průměrné mzdy. Příspěvek za osobu s těžkým zdravotním postižením je výše maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy. V případě, že zaměstnavatel vyhradí 10 a více pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, výše příspěvku se zvyšuje u invalidních osob v prvním a druhém stupni a OZZ na desetinásobek. U osob se třetím stupněm invalidity příspěvek stoupá na čtrnáctinásobek průměrné mzdy. Průměrná mzda je vypočítávána za první až třetí kalendářní čtvrtletí předešlého roku. (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

3.3 Uplatnění pro zdravotně a sociálně znevýhodněné osoby

Kapitola se zabývá možnostmi, které mohou osobám se zdravotním a sociálním znevýhodněním usnadnit vstup na otevřený či chráněný trh práce nebo nalézt konkrétní pracovní uplatnění.

Úřad práce

Úřad práce České republiky má hlavní sídlo v Praze a spadá pod působnost Ministerstva práce a sociálních věcí. Úřad práce je členěn na generální ředitelství a krajské pobočky. (Halásková, 2009)

Zákon č. 73/2011 Sb. o úřadu práce říká, v jakých oblastech se pohybují hlavní činnosti úřadu práce. Jedná se především o „*zaměstnanost, ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a státní sociální podporu.*“

Dle § 7 Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti je také jedním z úkolů úřadu práce seskupovat tzv. poradní sbory, které sdělují svůj názor zejména na poskytování příspěvků zaměstnavatelům, programům rekvalifikace či organizaci poradenské činnosti. Poradní sbory jsou tvořeny např. zástupci odborových organizací, organizací zaměstnavatelů a družstevními orgány.

Vedle toho Úřad práce ve vztahu ke znevýhodněným osobám poskytuje poradenské služby a dohlíží na to, aby zaměstnavatelé dodržovali plnění povinného podílu zaměstnávání osob s postižením. Dále rozhoduje o uznání statusu OZP. Úřad práce také vyřizuje žádosti a finanční příspěvky, na které mají zaměstnavatelé díky zaměstnávání zdravotně postižených osob nárok. Další činností je zabezpečování pracovní rehabilitace osobám se zdravotním postižením či úhrada nákladů na rekvalifikaci. (Švarcová, 2020)

Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je určena osobám se zdravotním znevýhodněním a postižením. Zajišťuje ji, jak již bylo výše zmíněno, příslušná krajská pobočka úřadu práce v místě trvalého bydliště osoby. Tato rehabilitace usiluje o usnadnění vstupu či udržení se na trhu práce osobám se zdravotním postižením. Tuto funkci může zabezpečovat i zaměstnavatel, pokud s úřadem práce uzavře dohodu. Pracovně rehabilitační střediska a vzdělávací a zdravotnické instituty se spolu s úřadem práce také podílejí na chodu a financování pracovní rehabilitace. (Sládková, 2021)

Pracovní rehabilitace je dle Zákona č. 435/2004 „souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním znevýhodněním a postižením.“ Poskytování poradenské služby, příprava na budoucí povolání, pořádání rekvalifikačních kurzů, zprostředkování, udržení a změna zaměstnání tvoří její hlavní obsah. Dále také zahrnuje vytváření vhodných pracovních podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výtěžné činnosti. (Gajdušek, Gnida, Hříbková, 2007)

Dle žádosti, kterou může podat invalidní osoba (I., II., i III.stupeň), osoba se zdravotním znevýhodněním, osoba v dočasné pracovní neschopnosti, a to na základě doporučení lékaře či osoba, které byl odebrán status invalidity ode dne této skutečnosti po dobu 12 měsíců, je zajišťována pracovní rehabilitace. Poté je připraven individuální plán pracovní rehabilitace, jehož cílem je pracovní uplatnění osoby, pro kterou byl plán sestaven. Plán zahrnuje formu, časový průběh nebo také způsob hodnocení pracovní rehabilitace. (MPSV, 2022)

Chráněná dílna, chráněné pracoviště a chráněný trh práce

Osoby zdravotně postižené mohou své pracovní místo najít na volném trhu práce, tak i na chráněném trhu práce. Termínu chráněný trh práce předcházela název chráněná pracovní dílna a chráněné pracovní místo.

Pojem chráněná pracovní dílna dnes v zákoně již nenajdeme, ale přesto je to stále velmi používané slovní spojení. Dříve se za chráněnou pracovní dílnu považovalo pracoviště, kde zaměstnavatel zaměstnával více jak 60 % osob se zdravotním postižením. Pracoviště muselo být přizpůsobené pro práci těchto osob. Dohoda se uzavírala s úřadem práce po dobu 2 let a zaměstnavateli příslušel příspěvek za provozování chráněné pracovní dílny. (Steinichová, 2004)

Chráněné pracovní místo bylo v zákoně nahrazeno definicí pracovní místo zřízené pro osoby se zdravotním postižením. V kontextu s rozdělením trhu na volný a chráněný došlo také ke změně názvu příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa na příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu zdravotně postiženou. Tento příspěvek se týká zaměstnavatelů, jak na volném trhu práce, tak i na chráněném trhu práce. (Stádník a Kieler, 2017)

Název chráněný trh práce vznikl s novelou zákona o zaměstnanosti v roce 2018. Zaměstnavatelé s více než polovinou zaměstnanců se zdravotním

postižením tvoří chráněný trh práce. Pro uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce musí mít zaměstnavatel uzavřenou písemnou dohodu s místě příslušnou krajskou pobočkou úřadu práce, ve které zaměstnavatel sídlí, tzv. Dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Tato dohoda se uzavírá po dobu 3 let. (Úřad práce, 2022).

Zaměstnavatel, který má zájem podnikat na chráněném trhu práce musí splňovat následující podmínky. První podmínka, již výše zmíněná, je přepočtený počet zaměstnanců za předcházející kalendářní čtvrtletí. Dále zaměstnavatel nesmí být v likvidaci nebo nebyl pravomocně odsouzen v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených. Poslední a neméně důležitou podmínkou je, že rok před dnem podání žádosti vyplácel mzdu či plat nejméně 80 % zaměstnancům se zdravotním postižením, a to buď převodem na účet nebo peněžní poukázkou. (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

Úprava pracovní doby

Velkou překážku pro znevýhodněné zaměstnance může představovat zaměstnání na plný pracovní úvazek, kdy zaměstnanci z důvodu svého zdravotního či sociálního omezení nejsou schopni práci vykonávat v plném rozsahu. Proto je pro ně výhodné mít přizpůsobenou pracovní dobu.

Úprava pracovní doby zahrnuje např. zkrácení pracovní doby, zvolení jiného začátku a konce směny nebo v případě práce na směnný provoz docházení pouze na jednu nebo dvě směny.

Zákoník práce povoluje úpravu pracovní doby na základě dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která záleží na provozních možnostech zaměstnavatele. Nejčastěji je uzavírána ve formě dodatku k pracovní smlouvě. Dle § 241 odst. 2 ZP je zaměstnavatel povinen vyhovět úpravě pracovní doby zaměstnancům pečující o dítě mladší než 15 let, těhotným zaměstnankyním nebo zaměstnancům, kteří dlouhodobě pečují o osobu blízkou, a to pouze v případě, že zaměstnavateli nebrání vážné provozní důvody. (Tomšej, 2022)

Rekvalifikace

Za nejefektivnější a nejvíce využívaný nástroj aktivní politiky je považována rekvalifikace. Jejím hlavním principem je pomáhat nezaměstnaným nabýt potřebnými dovednostmi k získání práce nebo k udržení si současné pozice. (Závodská a Brizgalová, 2016)

Zákon o zaměstnanosti definuje rekvalifikaci jako „*získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala.*“

Obsah a rozsah rekvalifikace se vytváří na základě zdravotního stavu, schopností a zkušeností rekvalifikované osoby. (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

Z definice vyplývá hlavní cíl rekvalifikace, a to zrovnoprávnění znevýhodněných osob při ucházení se o pracovní místa a také samozřejmě odchod z evidence nezaměstnaných na úřadu práce a nástup do rekvalifikaci odpovídajícího zaměstnání. (Horáková, 2013)

Aby osoba mohla absolvovat rekvalifikaci musí splňovat dané podmínky. První z nich je, že musí být uchazeč o zaměstnání evidován na úřadu práce. Dále musí být osoba zdravotně způsobilá, aby mohla absolvovat kurz a následně nastoupit do zaměstnání. Poslední podmínkou je, aby rekvalifikace byla potřebná a účelná. (Úřad práce, 2022)

Zařízení provádějící rekvalifikační kurzy musí být akreditována Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Rekvalifikaci zařízením hradí úřad práce na základě dohody s uchazečem či zájemcem o zaměstnání. V případě, že rekvalifikaci nedokončí či nenastoupí do rekvalifikaci odpovídajícího zaměstnání je uchazeč povinen si náklady uhradit sám. (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

Doušová (2020) tvrdí, že uchazeči o zaměstnání vzniká nárok na podporu při rekvalifikaci, pokud absolvuje rekvalifikaci, kterou zabezpečuje úřad práce, a zároveň nepobírá starobní důchod. Podpora při rekvalifikaci se stanovuje dle uchazečova průměrného měsíčního čistého výdělku ve výši 60 % z předešlého zaměstnání. Jestliže vyměřovací základ nelze stanovit, výše podpory je 0,14násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, ve kterém uchazeč započal rekvalifikaci.

V případě, že si uchazeč vybere a zabezpečí rekvalifikaci sám, nemá nárok na podporu při rekvalifikaci. Na úřadu práce záleží, zda danou rekvalifikaci uhradí. Pokud ano, maximální částka může být 50 000 Kč na 3 roky. (Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti)

4 Metodika bakalářské práce

Kapitola popisuje jednotlivé metody, které byly v bakalářské práci za účelem splnění cíle využity. Cílem bakalářské práce je popsat stávající situaci zdravotně a sociálně znevýhodněných zaměstnanců v podniku XY, tuto situaci analyzovat a navrhnout konkrétní řešení problémů z analýzy vyplývající.

4.1 Metody výzkumného šetření

K dosažení cíle bakalářské práce byla využita metoda zúčastněného pozorování spolu s diskusí s odborníky, polostrukturovaný rozhovor, analýza dostupných interních materiálů a SWOT analýza.

První využitou metodou je pozorování, které autorka prováděla během stáže v podniku XY. Pozorování je jedna z nejvíce rozšířenějších metod výzkumu. Podle Reichla (2009) je pozorování „*technika sběru informací založená na zaměřeném, systematickém a organizovaném sledování smyslově vnímatelných projevů aktuálního stavu prvků a aspektů, které jsou objektem zkoumání*“.

Jeřábek (1993) ve své knize dělí pozorování na standardizované a nestandardizované, zúčastněné a nezúčastněné a také na skryté a zjevné.

U standardizovaného pozorování je jasně stanovený cíl pozorování a také ostatní náležitosti jako je místo, čas a očekávané výstupy pozorování. Naopak u nestandardizovaného pozorování je dán pouze cíl a o ostatních náležitostech může výzkumník rozhodovat průběžně. Nestandardizované pozorování je nejnáročnější technika pozorování z toho důvodu, že jsou po výzkumníkovi vyžadovány vysoké nároky. (Reichel, 2009)

Ve skrytém neboli tajném pozorování se výzkumník stává součástí zkoumaného předmětu, aniž by o tom ostatní účastníci věděli. Ve zkoumané skupině má výzkumník stejné podmínky a úkoly jako ostatní účastníci. Důležité je, aby nedošlo k odhalení výzkumníka, které by vedlo k nedůvěře ve skupině. Při zjevném pozorování jsou účastníci výzkumu informováni o pozorovateli, který sleduje, ale má roli mimo zkoumanou skupinu. (Koudelka, 2018)

Při nezúčastněném pozorování je výzkumník mimo předmět zkoumání a není součástí situace. Naopak při zúčastněném pozorování je výzkumník začleněn do situace. Výzkumník díky zúčastněnému pozorování může pozorovat emocionální

reakce zkoumaného předmětu, z toho důvodu autorka volila tento typ pozorování pro svoji bakalářskou práci. (Jeřábek, 1993)

Další zvolenou metodou k dosažení cíle bakalářské práce je rozhovor. Rozhovor neboli anglicky interview je metoda založená na verbální komunikaci. Při rozhovoru výzkumník pokládá otázky buď jedné nebo více osob. Podle toho Švarcová (2005) rozlišuje individuální nebo skupinový rozhovor. Další typy rozhovorů se rozlišují dle jejich struktury na strukturovaný, polostrukturovaný a nestrukturovaný.

Strukturovaný rozhovor probíhá tak, že výzkumník pokládá předem stanovené otázky a dotazovaný odpovídá. Výzkumník otázky zaznamenává do listu či dotazníku. U strukturovaného rozhovoru je předem dán obsah i pořadí otázek. (King a Horrocks, 2018) U nestrukturovaného rozhovoru, jak už z názvu vyplývá, nejsou předem stanoveny otázky ani není stanoveno jejich pořadí. Autorka zvolila typ polostrukturovaného rozhovoru, kdy má výzkumník předem připravený okruh otázek, ale v průběhu rozhovoru může pokládat i otázky doplňující. Polostrukturovaný rozhovor umožňuje dotazovaným více prostoru pro jejich vlastní odpovědi a díky tomu je rozhovor bohatší.

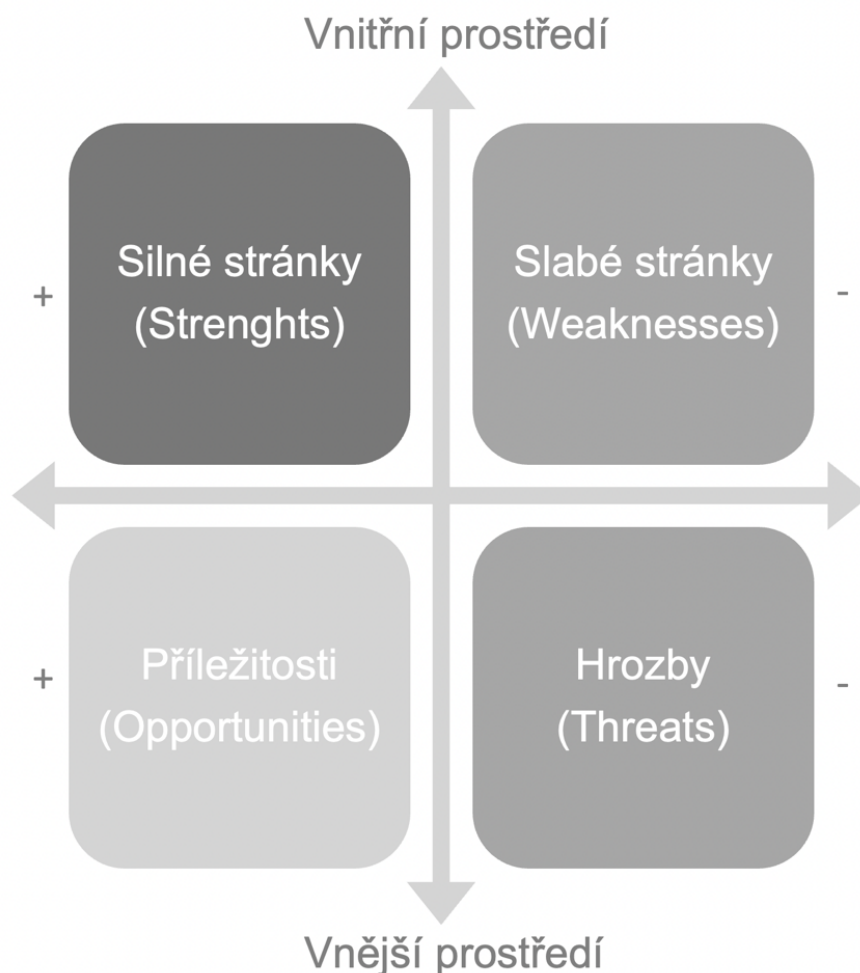
Díky stáži v podniku XY měla autorka přístup k interním dokumentům, a proto další zvolenou metodou byla obsahová analýza dokumentů. Jedná se o metodu, která se liší od ostatních metod především v tom, že zkoumá data pořízená v minulosti. Tudiž výzkumník data nemusí sbírat a zabývá se již dostupnými dokumenty, které vznikly původně za jiným účelem. Obsahová analýza dokumentů nejčastěji slouží jako doplňující metoda k pozorování a k rozhovoru. (Linderová, Scholz a Munduch, 2016). Předmětem obsahové analýzy jsou především písemné akty. Ale i ústní akty, akty vyjádřené obrazem nebo hudební akty se mohou podrobovat obsahové analýze. (Petrušek, 2018)

Jeřábek (1993) rozlišuje dokumenty na osobní dokumenty, úřední dokumenty, archivované údaje, výstupy masových médií a virtuální data. Linderová, Scholz a Munduch (2016) pak dělí dokumenty podle dostupnosti na veřejné a osobní, dle původu na primární a sekundární a podle formy na psané, vizuální, zvukové a kombinované.

Na základě zjištěných poznatků z výše zmíněných metod mohla autorka sestavit SWOT analýzu. Díky SWOT analýze autorka identifikovala silné a slabé stránky

a příležitosti a hrozby zaměstnávání osob se zdravotním a sociálním znevýhodněním v podniku XY. SWOT je zkratka počátečních písmen anglických slov strengths, weaknesses, opportunities a threats. Jedná se o metodu snadno použitelnou pro zpracování přehledu o strategické situaci podniku. (Sarsby, 2016)

Úkolem SWOT analýzy je hledání, rozbor a hodnocení silných a slabých stránek z vnitřního prostředí a příležitostí a hrozeb z vnějšího prostředí (viz obr. č. 2). Jednotlivé zjištěné informace v těchto čtyřech skupinách jsou řazeny dle důležitosti. (Bartovičová a Korčeková, 2010)



Obr. 2 Grafické vyjádření SWOT analýzy

4.2 Charakteristika podniku XY

Podnik XY je jedním z nejstarších výrobců automobilů na světě. Jeho hlavním předmětem podnikání je vývoj, výroba a prodej automobilů. Zabývá se také výrobou komponentů a příslušenstvím a poskytuje pro své zákazníky servisní služby. Podnik XY je velmi uznávanou a úspěšnou společností.

Podnik XY se angažuje v rozvoji společnosti především v oblastech dopravní bezpečnosti a technického vzdělávání. Kromě toho podporuje projekty zaměřené na rozvoj infrastruktury a bezbariérovou mobilitu. Pomáhá také znevýhodněným dětem a pořádá nejrůznější kulturní i sportovní akce. Jeho hlavním společenským cílem je udržitelná budoucnost a ochrana životního prostředí.

5 Výzkumné šetření

Výzkumné šetření bylo realizováno v měsících červenec až listopad a bylo založeno na metodách popsaných v kapitole č. 4 a respektovalo definovaný cíl bakalářské práce.

5.1 Zaměstnávání osob se zdravotním a sociálním znevýhodněním v podniku XY

I přestože je zaměstnávání osob se zdravotním a sociálním znevýhodněním v podniku XY prováděno pro své zaměstnance nadstandartně, neplní státem stanovený povinný podíl ani nepobírá od státu žádné příspěvky, pouze slevu na dani. Z toho důvodu podnik XY, aby splnil státem danou povinnost, odebírá výrobky a služby od jiných zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP. Podnik XY musí nakupovat výrobky nebo služby ve výši 7násobku průměrné mzdy za každého nesplněného zaměstnance OZP, přibližně za 1000 zaměstnanců.

Podnik XY má zřízené vlastní chráněné centrum, které tvoří základní pilíř sociální politiky podniku. Chráněné centrum vzniklo za účelem pomoci určitým skupinám zaměstnanců, kteří nemohou pracovat na své dosavadní pracovní pozici. Hlavním cílem chráněného centra v podniku XY je poskytnutí příležitosti zaměstnancům k udržení si zaměstnání a také jim umožnit návrat na jejich původní pozice.

Chráněné centrum řeší především pracovní zařazení zaměstnanců se zdravotními a sociálními problémy. Do chráněného centra mohou být zařazeny zaměstnanci, kteří jsou senioři a mají zdravotní nebo sociální znevýhodnění. Za seniora je v podniku XY považován zaměstnanec pracující v podniku více než 30 let. Další skupinou jsou zaměstnanci se zdravotními důvody např. OZP. Do chráněného centra jsou zařazovány také osoby se sociálními důvody, jakou jsou osoby osamělé nebo samoživitelé. Mimo tyto zaměstnance je do chráněného centra možné zařadit i gravidní zaměstnankyně a zaměstnance, u kterých se předpokládá, že znovu získají pracovní schopnosti nanejvýše do půl roku. Dále se jedná o zaměstnance s IZP. IZP je individuální zdravotní plán sestaven pracovním lékařem po ukončení dočasné pracovní neschopnosti za účelem návratu zaměstnance na původní profesi. Plán obsahuje předpokládaný cíl, časový průběh a termíny. Výše uvedené skupiny zaměstnanců musí splňovat určité podmínky pro vstup do chráněného centra, které jsou v podniku stanovené.

V první řadě musí dojít k potvrzení, že nebylo nalezeno pro zaměstnance jiné pracovní uplatnění a zda je v chráněném centru volná kapacita. Další podmínkou je služební věk. U zaměstnanců se zdravotními důvody musí být služební věk více než 20 let, u osob se zdravotním postižením nebo u zaměstnanců s pracovním úrazem více než 15 let. Služební věk pro osoby osamělé nebo samoživitelé je stanoven minimálně na 10 let. Gravidní zaměstnankyně, zaměstnanci s předpokladem znovu obnovení pracovní schopnosti a zaměstnanci s IZP nemají určený minimální služební věk.

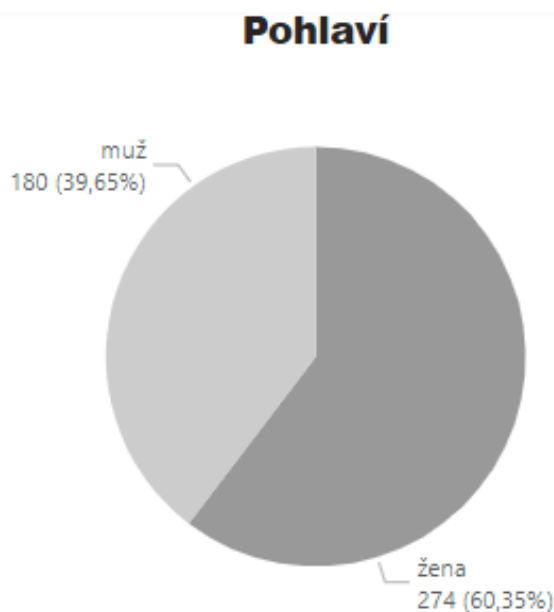
Zaměstnancům, kteří jsou přeřazeni do chráněného centra, je vytvořen individuální plán pracovní rehabilitace (dále jen „IPPR“) nebo plán osobního rozvoje. Plány jsou sestaveny s ohledem na zdravotní stav, kvalifikaci, schopnosti a dovednosti zaměstnance. Hlavním účelem obou plánů je zpětné začlenění zaměstnance na původní nebo jiné pevné pracovní místo. Zaměstnanci s IPPR podstupují pracovně lékařské prohlídky a mají možnost se účastnit zdravotních rehabilitačních programů a rekondičních pobytů, které podnik XY nabízí. U zaměstnanců s plánem osobního rozvoje dochází k prohlubování kvalifikace tím, že se účastní vzdělávacích aktivit a programů jako jsou např. jazykové kurzy, IT kurzy, normativní kurzy a nadodborná příprava.

Zaměstnanci mohou být zařazeni do chráněného centra pouze na určitou dobu. Nejvyšší možná doba je pro zaměstnance se zdravotními a sociálními důvody a pro zaměstnance s postižením nebo s pracovním úrazem stanovena na 5 let. Zpravidla 6 až 12 měsíců mohou v chráněném centru setrvat zaměstnanci s IZP a zaměstnanci s předpokladem znovu nabytí pracovní schopnosti. Pro gravidní zaměstnankyně je doba stanovena na 6 měsíců.

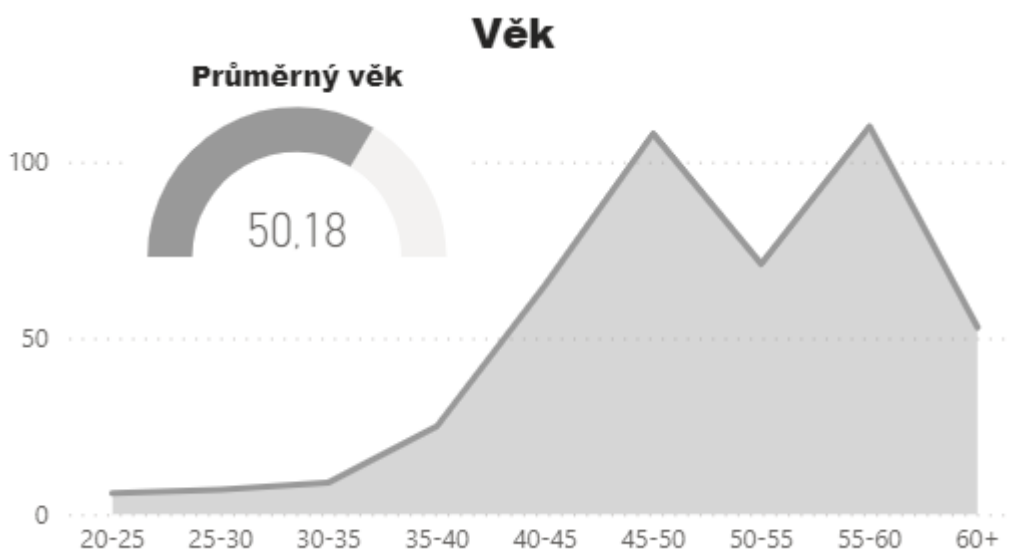
V chráněných pracovištích jsou prováděny výrobní i nevýrobní činnosti. Mezi výrobní činnosti patří jednoduché kompletace a úpravy dílů nebo také přebalování dílů a výroba klíčů. Nevýrobní činnosti, které zaměstnanci chráněných pracovišť provádí, jsou např. dozor nad externími firmami, pomoc při pořádání dnu otevřených dveří, čištění informačních kiosků nebo distribuce tiskových materiálů.

Chráněné centrum má aktuálně 454 zaměstnanců, z toho je 180 mužů a 274 žen. (viz obr. č. 3). Průměrný věk zaměstnanců v chráněném centru je 50 let (viz obr. č. 4). Průměrný služební věk z důvodu podmínek pro zařazení do CHPC

se pohybuje okolo 25 let (viz obr. č. 5). V chráněném centru je zaměstnáno nejvíce osob s invaliditou I. stupně, další nejčetnější skupinou jsou zaměstnanci s invaliditou III. stupně a OZZ (viz obr. č. 6).



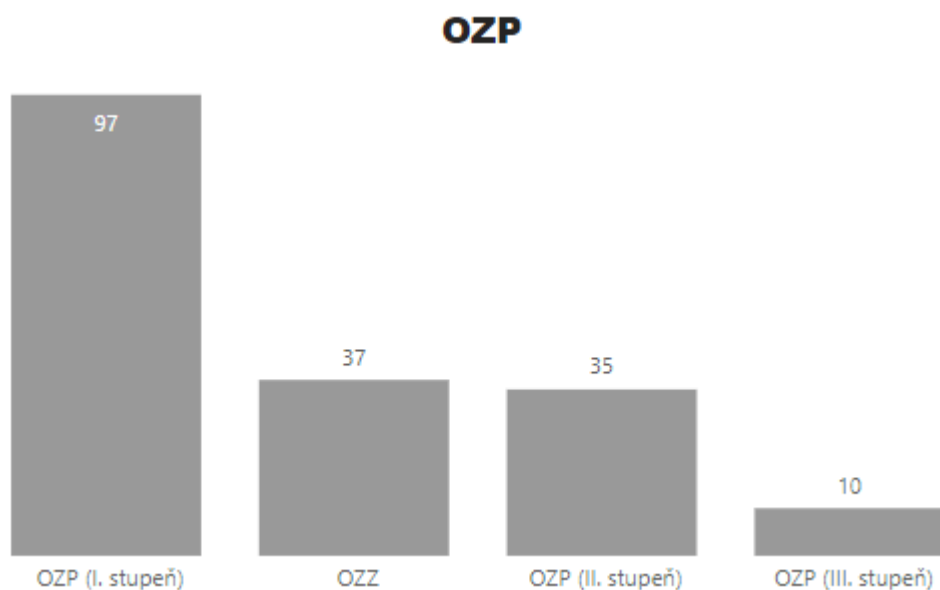
Obr. 3 Chráněné centrum – pohlaví



Obr. 4 Chráněné centrum – věk



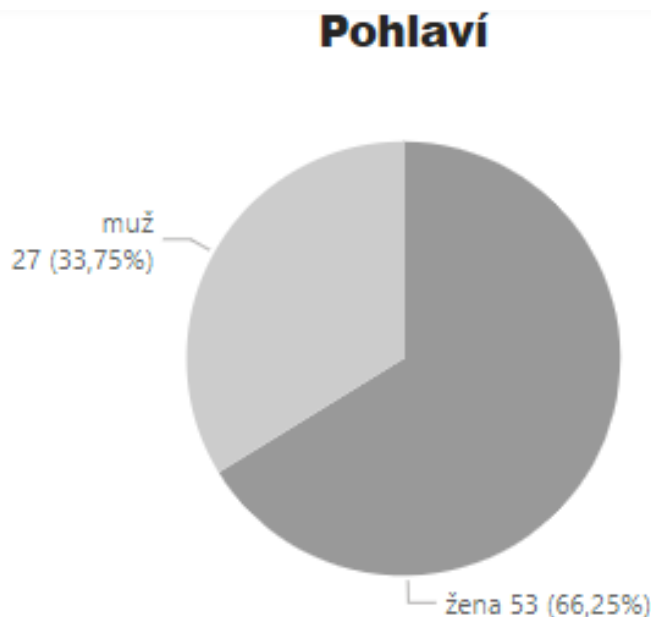
Obr. 5 Chráněné centrum – služební věk



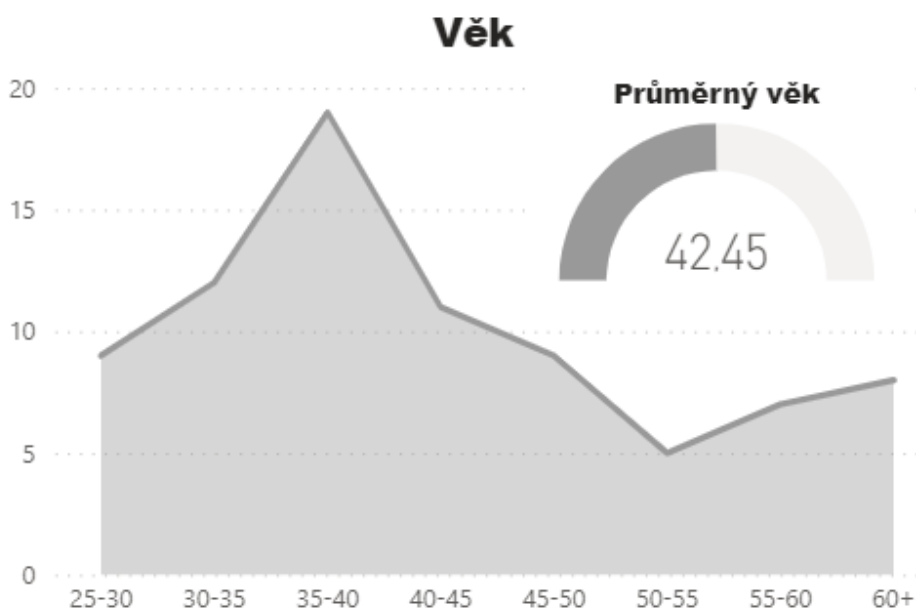
Obr. 6 Chráněné centrum – OZP

Mimo chráněné centrum má podnik XY zřízena tzv. profilová místa. Profilová místa jsou zřízena za stejným účelem jako chráněné centrum. Jedná se o vytipovaná pracovní místa v podniku XY ve výrobě, která jsou svou náplní práce vhodná pro zaměstnance se znevýhodněním. Pracovní místa jsou obsazována až ve 3 směnách a je zde možnost i job-sharingu. Job sharingem se rozumí model sdíleného pracovního místa. Profilová místa jsou obsazována především zaměstnanci se zdravotním a sociálním omezením, s omezením pracovního

výkonu či směnnosti nebo s individuální pracovní dobou. Aktuálně je v podniku XY zřízeno celkem 80 profilových míst. Více jak polovina zaměstnanců umístěných na profilových místech jsou ženy (viz obr. č. 7). Průměrný věk i průměrný služební věk je u zaměstnanců na profilových místech nižší než u zaměstnanců v chráněném centru. Průměrný věk je 42, 35 let (viz obr. č. 8) a průměrný služební věk se pohybuje okolo 14 let (viz obr. č. 9). Z 80 zaměstnanců má pouze 9 zaměstnanců status OZP (viz obr. č. 10).



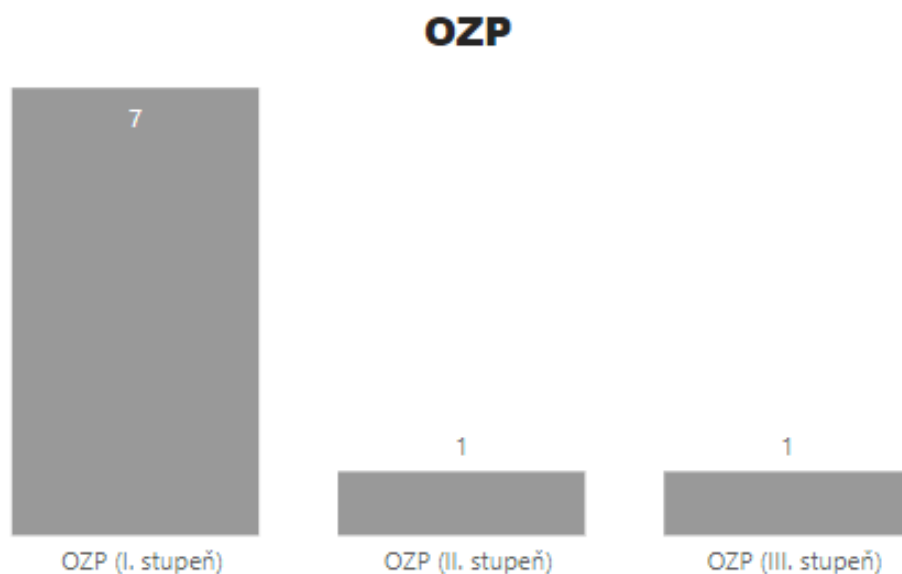
Obr. 7 Profilová místa – pohlaví



Obr. 8 Profilová místa – věk



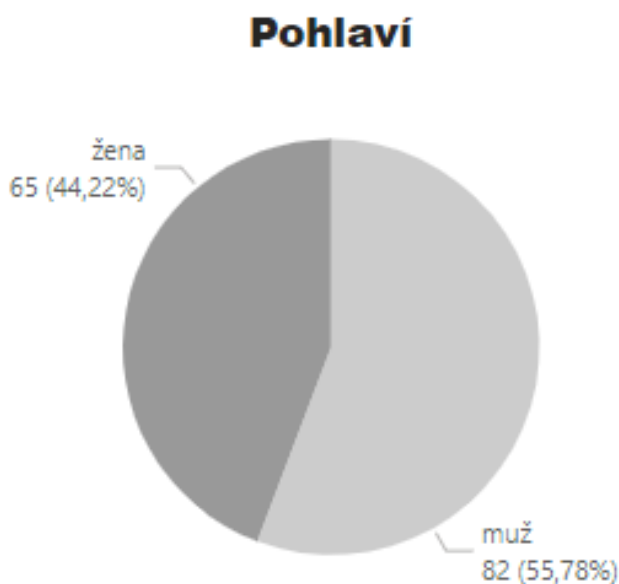
Obr. 9 Profilová místa – služební věk



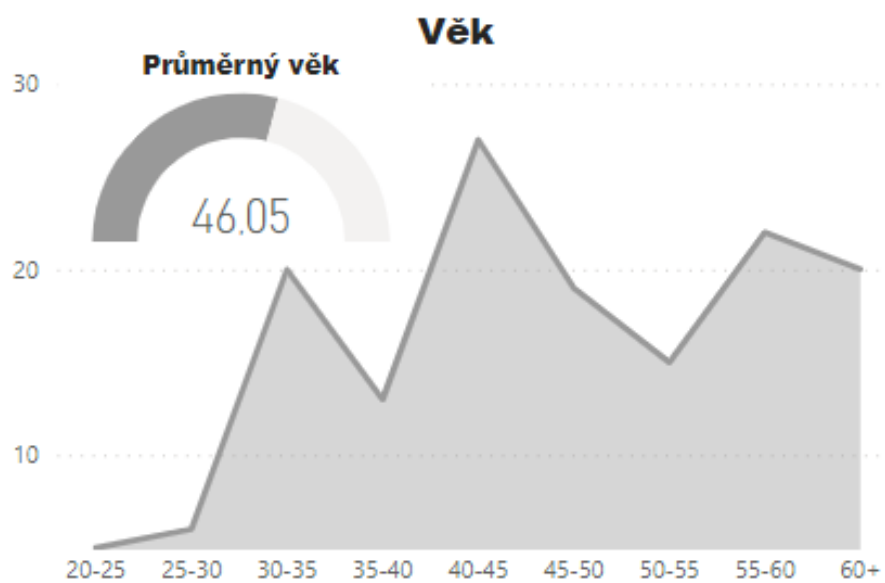
Obr. 10 Profilová místa – OZP

Pokud zaměstnanec nesplňuje podmínky pro zařazení do chráněného centra nebo na profilové místo a podnik XY pro něj nemá jiné vhodné pracovní uplatnění, je zaměstnanec umístěn na tzv. průměr neboli na překážku ze strany zaměstnavatele. Zaměstnanci na překážce ze strany zaměstnavatele jsou placeni průměrným měsíčním výdělkem. Po dobu, co jsou zaměstnanci umístěny na překážce ze strany zaměstnavatele se hledá jejich další řešení a možné uplatnění. Zaměstnanci

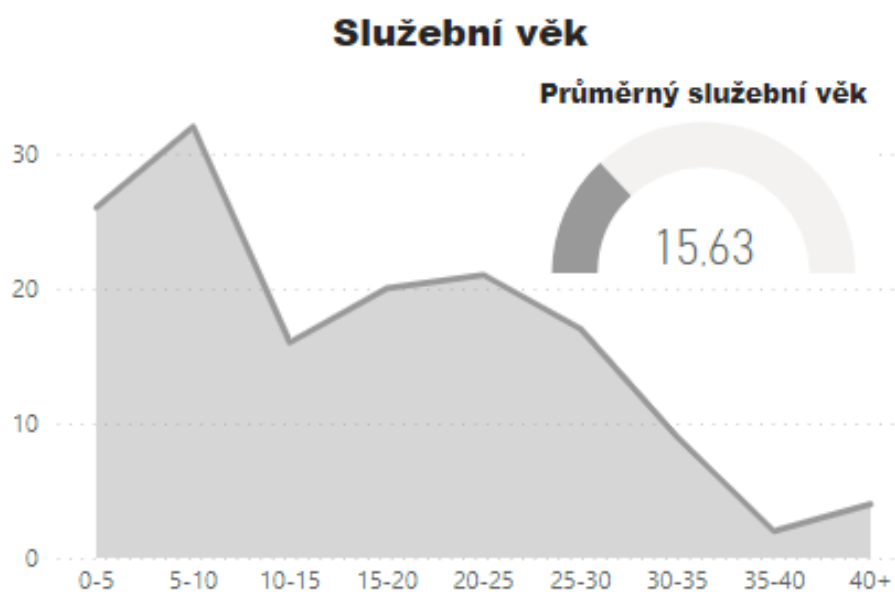
pravidelně jednou za týden dochází na personální oddělení, kde se s nimi probírají další možnosti. Pokud se pro zaměstnance nepodaří najít vhodné pracovní místo je podán návrh na výpověď, popřípadě je se zaměstnancem uzavřena dohoda o ukončení pracovního poměru. Na překážce ze strany zaměstnavatele je umístěno celkem 147 osob se sociálním nebo zdravotním znevýhodněním, z toho 82 mužů a 65 žen (viz obr. č. 11). Průměrný věk je 46 let (viz obr. č. 12) a průměrný služební věk necelých 16 let (viz obr. 13). Celkově je na překážce ze strany zaměstnavatele umístěno 30 zaměstnanců s OZP statutem, 11 zaměstnanců s I. stupněm invalidity, 10 zaměstnanců s II. stupněm invalidity a 9 zaměstnanců s III. stupněm invalidity (viz obr. č. 14).



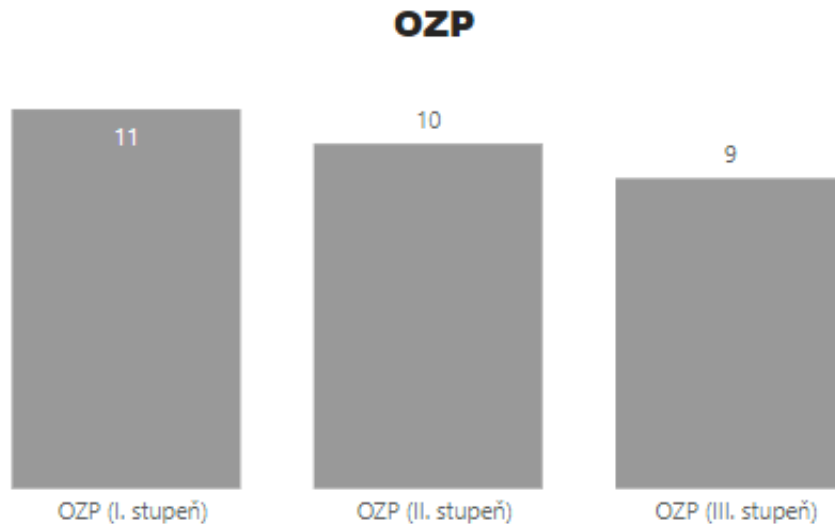
Obr. 11 Překážka na straně zaměstnavatele – pohlaví



Obr. 12 Překážka na straně zaměstnavatele – věk



Obr. 13 Překážka na straně zaměstnavatele – služební věk



Obr. 14 Překážka na straně zaměstnavatele – OZP

Díky aktivním nástrojům jako je výše zmíněné chráněné centrum, profilová místa a překážka na straně zaměstnavatele zaměstnává podnik XY celkem 681 zaměstnanců se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním. Tabulka č. 3 znázorňuje údaje o počtu zaměstnanců v chráněném centru, na profilových místech a na překážce ze strany zaměstnavatele. Počet žen v chráněném centru a na profilových místech je výrazněji více, z toho důvodu, že zde pracují právě i ženy samoživitelky nebo gravidní zaměstnankyně. Zaměstnanců se zdravotním postižením je umístěno v chráněném centru, na profilových místech a na překážce ze strany zaměstnavatele celkem 218. Ostatní zaměstnanci zde pracují buď s jiným zdravotním znevýhodněním nebo se sociálním znevýhodněním. Průměrný věk a průměrný služební věk je nejvyšší v chráněném centru, z důvodu podmínek, které jsou pro zařazení do chráněného centra stanoveny.

	Počet zaměstnanců			OZP	Průměrný věk	Průměrný služební věk
	Celkem	Ženy	Muži			
Chráněné centrum	454	274	180	179	50,18	25,56
Profilová místa	80	53	27	9	42,35	13,86
Překážka ze strany zaměstnavatele	147	65	82	30	46,05	15,63
Celkem	681	392	289	218	46,19	18,35

Tab. 3 Přehled údajů o počtu zaměstnanců

Mimo benefity, které podnik XY pro své zaměstnance nabízí, mohou osoby zdravotně postižené navíc čerpat jednou za rok pětidenní pracovní volno s náhradou mzdy. Těchto 5 pracovních dní mohou využít na rekondiční pobyt nebo čerpat po jednotlivých dnech. Dále mají nárok na jeden den volna s náhradou mzdy na absolvování zdravotní prohlídky. Je nutné, aby si zaměstnanci vybrali tyto dny v daný rok, z toho důvodu, že není možné je převádět do následujícího roku nebo je proplatit. Dalším benefitem pro OZP zaměstnance podniku XY je možnost vstoupit do programu Handy Card, díky kterému mohou využívat různé výhody např. slevy na vybrané druhy pojištění, poradenství při řešení pojistných událostí, slevy na schodišťové sedačky, slevy na pomůcky pro neslyšící a nedoslýchavé nebo slevy na kompenzační pomůcky a invalidní vozíky.

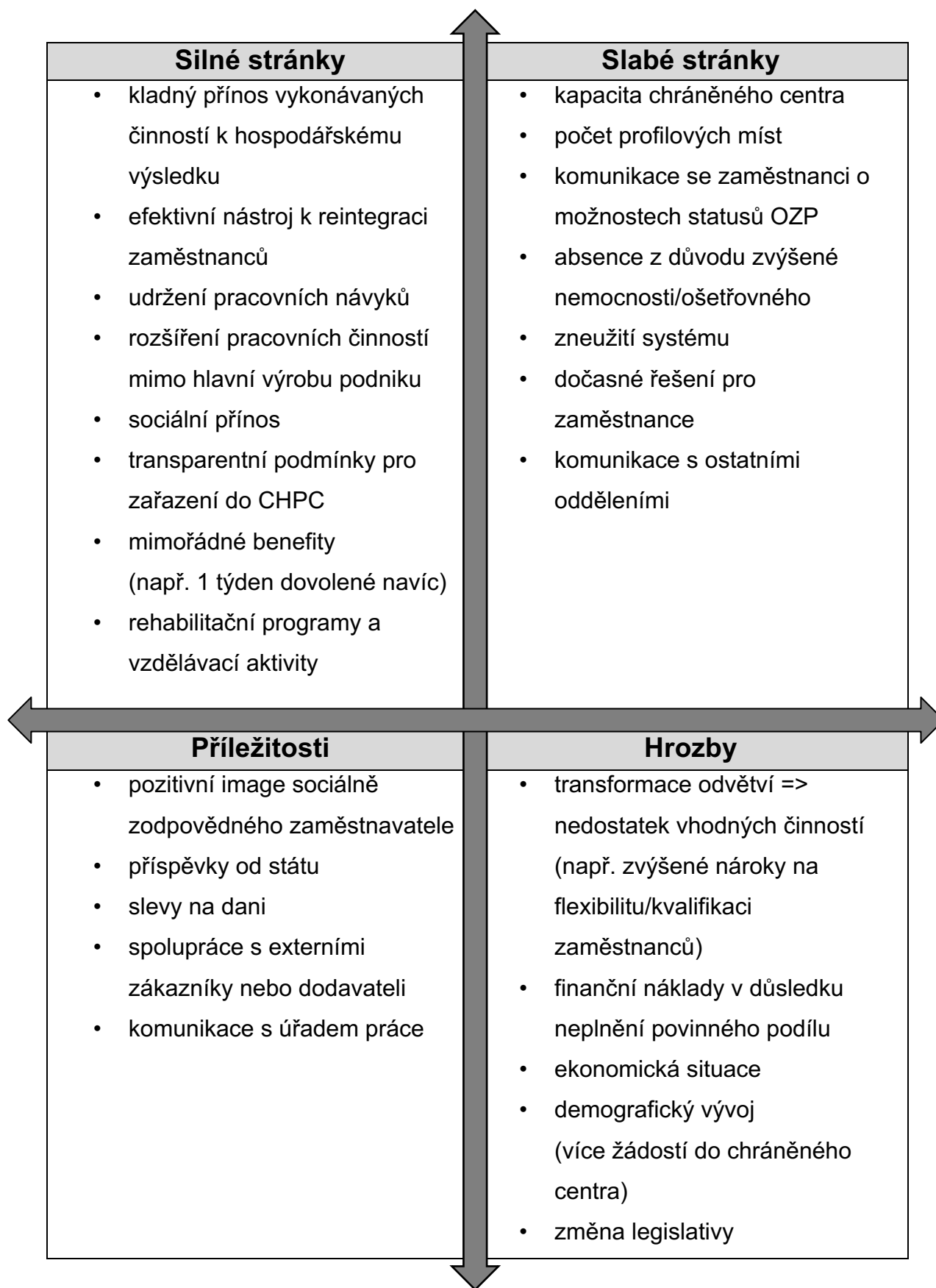
5.2 Polostrukturovaný rozhovor

Polostrukturovaný rozhovor byl proveden s koordinátorkou chráněného centra v podniku XY, která má mnohaleté zkušenosti se zaměstnáváním osob se zdravotním a sociálním znevýhodněním. Rozhovor probíhal online přes MS Teams dne 4. 11. 2022 a trval přibližně 90 minut. Koordinátorce byl nejprve představen průběh rozhovoru a poté autorka pokládala předem připravené otázky k tématu (viz příloha č. 1). Následně pokládala i doplňující otázky, které ji během rozhovoru přišly zajímavé vzhledem ke stanovenému cíli bakalářské práce. Manažerce bylo položeno celkem 11 otázek.

První otázka rozhovoru byla zaměřená na koordinátorky pracovní náplň, kterou je řízení chráněného centra a profilových míst, zaměstnávání zdravotně a sociálně znevýhodněných osob, zajišťování pracovních podmínek pro osoby zdravotně a sociálně znevýhodněné a také určování strategie chráněného centra a její naplňování. Další otázky se týkaly především zhodnocení výhod a nevýhod provozování chráněného centra a profilových míst. Koordinátorka považuje za největší výhodu to, že si zaměstnanci díky chráněnému centru a profilovým místům udrží pracovní návyky a mají možnost být díky rehabilitačním a vzdělávacím programům reintegrovaní zpět na původní pozici. Další výhodou chráněného centra a profilových míst je, že zaměstnanci nejsou umístěny na překážku ze strany zaměstnavatele a vykonávají činnosti, které jsou pro podnik důležité a přínosné. Naopak za nevýhodu je považována vyšší absence zaměstnanců ať již z důvodu nemoci nebo ošetřovacího. Koordinátorka se také zmínila o nedostatku pracovních míst především míst s možností úpravy pracovní doby. Následující skupina otázek se vztahovala na problémy a možné zneužití systému, který je v podniku XY zaveden. Koordinátorka odpověděla, že zneužití systému je možné zejména u samozivitelů z toho důvodu, že předkládají pouze čestné prohlášení o samozivitelství. Za problém považuje, že zaměstnanci spoléhají na zaměstnání v chráněném centru a nemají ochotu vyzkoušet jinou práci. Závěrem byla položena koordinátorce otázka ohledně budoucích cílů podniku XY v oblasti zaměstnávání zdravotně a sociálně znevýhodněných osob. Mezi budoucí cíle patří stanovení jasných pravidel, vytváření a optimalizování pracovních míst pro tyto osoby, podpora reintegrace, vytváření vhodného pracovního prostředí a v neposlední řadě také následování vývoje a trendů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním a sociálním znevýhodněním.

5.3 SWOT analýza

Tato kapitola se zaměřuje na SWOT analýzu zaměstnávání osob se zdravotním a sociálním znevýhodněním v podniku XY (viz obr. č. 15). Cílem SWOT analýzy, jak je podrobněji popsáno v kapitole č. 4, je vytyčení a vyhodnocení silných a slabých stránek a uvědomění si příležitostí a hrozeb spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním a sociálním znevýhodněním v podniku XY.



Obr. 15 SWOT analýza zaměstnávání osob se zdravotním a sociálním znevýhodněním v podniku XY

5.4 Výsledky a doporučení ke zlepšení

Z výzkumného šetření vyplynulo, že zaměstnávání zdravotně a sociálně znevýhodněných osob v podniku XY má pozitivní i negativní dopady. I přestože převládají silné stránky z vnitřního prostředí a příležitosti z vnějšího prostředí, byly zjištěny i slabé stránky a hrozby.

První silnou stránkou zaměstnávání zdravotně a sociálně znevýhodněných osob v podniku XY je přínos vykonávaných činností v chráněném centru a na profilových místech ke kladnému hospodářskému výsledku. Zaměstnanci odvádějí práci, která je pro podnik důležitá a přínosná. Jedná se především o činnosti mimo hlavní výrobu podniku jako je např. výroba klíčů. Díky výrobě klíčů tak podnik XY nemusí zajišťovat dodavatele a vystačí si sám díky provozu chráněného centra. Navíc nabízí výhodně výrobu klíčů i pro ostatní zaměstnance, tím získává i nějaké finance. Za další silnou stránku je považováno chráněné centrum a profilová místa, které slouží jako efektivní nástroj pro reintegraci zaměstnanců. Navíc umožňují zaměstnancům udržet si pracovní návyky. Zaměstnanci, kteří pracují v chráněném centru a na profilových místech mají sestavený individuální plán pracovní rehabilitace nebo plán osobního rozvoje, který jim může usnadnit navrát na jejich původní pozici. Zaměstnanci se znevýhodněním mohou také využít možnost účastnit se zdravotně rehabilitačních programů, vzdělávacích aktivit nebo rekondičních pobytů, které podnik XY nabízí.

Hlavní slabou stránkou je nedostatečná kapacita chráněného centra a profilových míst. Podnik XY se neustále rozvíjí a rozzrůstá o nové zaměstnance, tudíž roste i počet zdravotně a sociálně znevýhodněných osob. Z výzkumného šetření bylo zjištěno, že v podniku XY je nedostatek pracovních míst především pro sociálně znevýhodněné zaměstnance, kteří požadují úpravu pracovní doby. Nejčastěji se jedná o samoživitele nebo o osoby, kteří pečují o osobu blízkou a požadují zkrácení pracovní doby nebo práci pouze na jednu směnu. V případě, že podnik XY nemá pro tyto zaměstnance vhodné pracovní místo, jsou umístěni na překážku ze strany zaměstnavatele a jsou placeni průměrným měsíčním výdělkem i přestože, pro podnik nevykonávají žádnou činnost. Za další slabou stránku je považována zvýšená absence z důvodu nemoci nebo ošetřovného, která může způsobit zastavení výroby nebo dokonce chod chráněného centra a činností vykonávaných na profilových místech. Slabou stránku představuje také zneužití systému. Zneužití

systemu je možné zejména u samoživitelů, kteří často využívají výhod, i přestože žijí společně v jedné domácnosti. Samoživitelé předkládají na personalistice pouze čestné prohlášení o samoživitelství. Dále se autorka domnívá, že status OZP má ve skutečnosti více zaměstnanců, nežli je v podniku XY přiznáno. Důvodem může být nedostatečná informovanost a komunikace ze strany zaměstnavatele.

Příležitostí z vnějšího prostředí pro podnik XY je pozitivní image díky zaměstnávání zdravotně a sociálně znevýhodněných osob. Zaměstnávání zdravotně a sociálně znevýhodněných osob je typickým projevem společensky odpovědného chování a přispívá nejen ke zlepšení firemní kultury a značky, ale stává se i pro zaměstnance, kteří se ocitnou ve znevýhodněné pozici, loajálním zaměstnavatelem. Mezi významné příležitosti patří také sleva na dani, kterou si může zaměstnavatel uplatnit, a to ve výši 18 000 Kč za zaměstnance v prvním a druhém stupni invalidity a za OZZ. Pokud se jedná o osobu se třetím stupněm invalidity sleva na dani z příjmu dosahuje 60 000 Kč.

Největší hrozbou pro podnik XY je digitální transformace odvětví, ve kterém působí. Stále více manuálních prací se digitalizuje a robotizuje, proto hrozí, že i pro tyto zaměstnance nebude dostatek pracovních míst. Je také pravděpodobné, že na vykonávání nově vzniklých činností v důsledku transformace budou kladeny vyšší nároky na kvalifikaci a flexibilitu. Může tedy vzniknout situace, že stávající zaměstnanci se znevýhodněním tyto kladené nároky nesplní. Další hrozba se váže k plnění povinného podílu za OZP. I přestože podnik XY zaměstnává tyto osoby, nedosahuje 4 % povinného podílu. Je tedy velmi důležité, aby nakupoval výrobky nebo služby od jiných dodavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP. V případě nesplnění hrozí podniku XY odvod peněz do státního rozpočtu, který by byl značným nákladem oproti odběru výrobků a služeb od jiných dodavatelů.

Z provedené SWOT analýzy je evidentní, že v podniku XY převládají silné stránky z vnitřního prostředí a příležitosti z vnějšího prostředí, proto autorka doporučuje zaměřit se na tyto silné stránky a příležitosti a nadále na nich pracovat a rozvíjet je. Zároveň by neměly být přehlíženy slabé stránky a hrozby. Autorka předkládá doporučení, jak tyto slabé stránky eliminovat. Zaměřila se především na problémy jako je kapacita chráněného centra a počet profilových míst, zneužití systému a komunikace se zaměstnanci o možnostech statusů OZP.

Prvním zjištěným problémem v podniku XY je nedostatečná kapacita chráněného centra a nízký počet profilových míst, především s úpravou pracovní doby, kterou požadují osoby sociálně znevýhodněné (samoživitelé a osoby pečující o osobu blízkou). Autorka doporučuje napříč podnikem vytipovat činnosti, které by byly vhodné pro tyto zaměstnance. Zároveň pravidelně komunikovat s vedoucími jednotlivých úseků o možnostech získání nových pracovních míst pro tyto zaměstnance, může se jednat i o formu krátkodobé výpomoci. Další možnost, která se nabízí je rozšíření chráněného centra o novou činnost, která by byla podporou pro hlavní výrobu podniku XY. Tímto rozšířením by se našlo uplatnění pro zaměstnance, kteří jsou umístěni na překážce ze strany zaměstnavatele z důvodu, že podnik XY pro ně nemá vhodná pracovní místa. Rozšíření chráněného centra o novou činnost by bylo dlouhodobější záležitostí a investicí, která by se časem stala velkým přínosem pro podnik XY.

Další slabou stránkou je zneužití systému, hlavně u samoživitelů, kteří často využívají výhod, i přestože žijí společně v jedné domácnosti. V současné situaci samoživitelé předkládají pouze čestné prohlášení o samoživitelství. Autorka proto navrhuje ověřit tento status prostřednictvím potvrzení od úřadu práce, obecního nebo městského úřadu v místě bydliště nebo soudním rozhodnutím. V případě matky samoživitelky může úřad práce rozhodnout o vyloučení otce z okruhu společně posuzovaných osob. Samoživitelka musí prokázat, že otec s nimi nežije nejméně 3 měsíce, a to buď nájemní smlouvou nebo stanovením vyživovací povinnosti. Toto potvrzení je možné získat i od obecního nebo městského úřadu v místě bydliště.

Výzkumné šetření dále poukázalo na problém nedostatečné komunikace se zaměstnanci o možnostech statusů OZP. Možným řešením o větší informovanosti by bylo zhotovení informačních letáků a plakátů, kde by se zaměstnanci, kterým je tento status přiznán, dozvěděli, jakým způsobem a kde tuto skutečnost v podniku XY nahlásit. Součástí letáků a plakátů by byly také benefity, které by zaměstnance motivovaly k nahlášení. Tento návrh řešení by zvýšil počet OZP v podniku XY, a tím by mohl částečně pokrýt plnění povinného podílu a zároveň by si za tyto zaměstnance mohl zaměstnavatel uplatnit slevu na dani.

Závěr

Cílem bakalářské práce bylo popsat stávající situaci zaměstnávání zdravotně a sociálně znevýhodněných osob v podniku XY, dále tuto situaci analyzovat a navrhnout konkrétní řešení problémů z analýzy vyplývající.

Na základě obsahové analýzy dostupných interních materiálů a zúčastněného pozorování autorka nejprve zmapovala a popsala stávající situaci zdravotně a sociálně znevýhodněných osob v podniku XY. Další metodou k dosažení cíle byl zvolen polostrukturovaný rozhovor s koordinátorkou chráněného centra v podniku XY. Díky zjištěným informacím byla následně provedena SWOT analýza zaměstnávání zdravotně a sociálně znevýhodněných osob v podniku XY.

Z výzkumného šetření vyplynulo, že zaměstnávání zdravotně a sociálně znevýhodněných osob v podniku XY má pozitivní i negativní dopady. Výsledek SWOT analýzy ukázal, že zaměstnávání zdravotně a sociálně znevýhodněných osob v podniku XY přináší více silných stránek a příležitostí. Proto autorka doporučuje klást důraz na tyto pozitivní dopady a nadále je rozvíjet. I přestože převládají silné stránky a příležitosti, bylo důležité také věnovat pozornost slabým stránkám a hrozbám, které z výzkumného šetření vyplynuly. Autorka navrhla konkrétní doporučení, jak tyto slabé stránky eliminovat.

Největší problémy autorka shledala v nedostatečné kapacitě chráněného centra a počtu profilových míst, v možném zneužití systému a v nedostatečné komunikaci se zaměstnanci o možnostech statusů OZP. Navrhnutá řešení problémů byla představena v podniku XY, kde je autorka na stáži a na základě komunikace s vedoucí se pokusí tyto návrhy zavést do praxe.

Seznam literatury

BARTOVIČOVÁ, Lucia a Kamila KORČEKOVÁ. SWOT analýza [online]. Trnava, 2010 [cit. 2022-10-28]. Dostupné z: <https://www.euroekonom.sk/wp-content/SWOT-analza-Diplomova-praca-Bartovicova-Korcekova.pdf>. SLOVENSKÁ TECHNICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE. Vedoucí práce Katarína Drieniková.

DOUŠOVÁ, Jana. Úřad práce a uchazeč o zaměstnání. V Praze: C.H. Beck, 2020. Právní praxe. ISBN isbn978-80-7400-810-8.

DVOŘÁKOVÁ, Tereza. Současné problémy na trhu práce ve vybraném regionu. Plzeň, 2022. Bakalářská práce. ZÁPADOČESKÁ UNIVERZITA V PLZNI.

GAJDUŠEK, Lubomír, Aleš GNIDA a Hana HŘÍBKOVÁ. Manuál zaměřený na legislativní otázky ve vztahu k osobám se zdravotním postižením. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2007. ISBN 978-80-244-1637-3.

HABAL, Matěj. Hodnocení realizace programu SÚPM na příkladu Prahy. Praha, 2017. Diplomová práce. UNIVERZITA KARLOVA.

HALÁSKOVÁ, Renáta. Politika zaměstnanosti. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta, 2008. ISBN isbn978-80-7368-522-5.

HORÁKOVÁ, Markéta. Přínosy rekvalifikačních programů pro začleňování skupin ohrožených nezaměstnaností na český trh práce [online]. In: . 2013, s. 15 [cit. 2022-08-14]. Dostupné z: https://www.vupsv.cz/wp-content/uploads/2021/04/Horakova-Marketa-Prinosy-rekvalif.-progr.-pro-zaclen.-skupin-ohroz.-nezamest.-na-cesky-trh-prace.-FSP_c.-1-2013.pdf

Chráněný trh práce. Úřad práce [online]. 2022 [cit. 2022-07-22]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/chraneny-trh-prace>

JEŘÁBEK, Hynek. Úvod do sociologického výzkumu. Praha: Karolinum, 1993. 162 s. ISBN 80-7066-662-5.

JIRÁKOVÁ, Pavlína. Legislativa v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR. Alfabet [online]. 2016 [cit. 2022-08-26]. Dostupné z: <https://www.alfabet.cz/legislativa/zakony-zamestnavani-postizenych/>

JUREČKA, Václav. Mikroekonomie. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, 2018. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0146-7.

KAJZAR, Patrik. Trh práce a politika zaměstnanosti. Karviná: Slezská univerzita v Opavě Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné, 2014. ISBN 978-80-7510-016-0.

KING, Nigel a Christina HORROCKS. Interviews in Qualitative Research. SAGE Publications, 2018. ISBN 1446274977.

KOTÍKOVÁ, Jaromíra. Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce. In MAREŠ, Petr; SIROVÁTKA, Tomáš. Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika. Brno: Masarykova univerzita v Brně, FSS, 2003. s. 202-219. ISBN 80-210-3048-8

KOUDELKA, Ferdinand. Pozorování. Sociologická encyklopedie [online]. 2018 [cit. 2022-10-28].

Dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Pozorován%C3%AD_\(MSgS\)](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Pozorován%C3%AD_(MSgS))

KUTNOHORSKÁ. Jsou zdravotně postižení pro své zaměstnavatele přínosem nebo „povinnou“ přítěží?. Hospodářské noviny [online]. Ostravská univerzita v Brně, 2014 [cit. 2022-08-13]. Dostupné z: <https://hn.cz/pro-hr-manazery/c1-61543050-zamestnavani-zdravotne-postizenych-v-ceske-republice>

LINDEROVÁ, Ivica, Petr SCHOLZ a Michal MUNDUCH. Úvod do metodiky výzkumu. Jihlava: Vysoká škola polytechnická Jihlava, 2016. ISBN 978-80-88064-23-7.

Osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ): přehled otázek a odpovědí. Česká správa sociálního zabezpečení [online]. Česká správa sociálního zabezpečení, 2021 [cit. 2022-08-16]. Dostupné z:

[https://www.cssz.cz/documents/20143/99584/Osoby%20zdravotně%20znevýhodněné%20\(OZZ\)%20%20přehled%20otázek%20a%20odpověď%C3%AD.pdf/4f3530c5-0102-5a3e-0415-92e48b3e2d38](https://www.cssz.cz/documents/20143/99584/Osoby%20zdravotně%20znevýhodněné%20(OZZ)%20%20přehled%20otázek%20a%20odpověď%C3%AD.pdf/4f3530c5-0102-5a3e-0415-92e48b3e2d38)

PETRUSEK, Miloslav. Obsahová analýza. Sociologická encyklopedie [online]. [cit. 2022-10-28].

Dostupné z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Analýza_obsahová_\(MSgS\)](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Analýza_obsahová_(MSgS))

Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) s vysvětlujícími příklady. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. Česká

správa sociálního zabezpečení, 2021 [cit. 2022-08-16].
Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/plneni-povinneho-podilu-ozp>

Podpory zaměstnavatelů OZP ze zákona o zaměstnanosti. ISP21: Portál o integračním sociálním podnikání [online]. [cit. 2022-08-15].
Dostupné z: <https://www.isp21.cz/metodika/2-2-3-podpory-zamestnavatelu-ozp-ze-zakona-o-zamestnanosti>

Pracovní rehabilitace. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2022 [cit. 2022-08-06].

Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/953327/Pracovni_rehabilitace.pdf/fb37353a-915e-46fa-16f6-f68161cf516a

Příspěvek na provozní náklady zaměstnávání OZP. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2021 [cit. 2022-08-15]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/-/prispevky-na-provozni-naklady-zamestnavani-ozp#obecne-informace>

PŮČKOVÁ, Iva. Zaměstnatelnost osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody na trhu práce ve vybraném kraji ČR [online]. Brno, 2021 [cit. 2022-08-22].
Dostupné z: https://is.muni.cz/th/t644v/Bakalarska_prace_-_Puckova.pdf.
Bakalářská práce. Masarykova Univerzita.

REICHEL, Jiří. Kapitoly metodologie sociálních výzkumů. Praha: Grada, 2009. Sociologie (Grada). ISBN 9788024730066.

Rekvalifikace. Úřad práce [online]. 2022 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>

SARSBY, Alan. SWOT Analysis. England: Copyright, 2016. ISBN 0993250424.

SIROVÁTKA, Tomáš, Markéta HORÁKOVÁ, Václav KULHAVÝ a Miroslava RÁKOCZYOVÁ. Hodnocení programů aktivní politiky zaměstnanosti na lokálním trhu práce: hodnocení kvality a přínosů rekvalifikací a veřejně prospěšných prací účastníky [online]. In. 2002, s. 19 [cit. 2022-07-22]. Dostupné z: <https://katalog.vupsv.cz/Fulltext/sirhor.pdf>

SLÁDKOVÁ, Petra. Sociální a pracovní rehabilitace. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2021. ISBN isbn978-80-246-4986-3.

STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. Novinky v zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Práce a mzdy [online]. 2017 [cit. 2022-07-21]. Dostupné

z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/novinky-v-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim>

STEINICHOVÁ, Ladislava. Nový zákon o zaměstnanosti po vstupu ČR do EU. Praha: Pragoeduca, 2004. ESO (Pragoeduca). ISBN 80-7310-020-7.

ŠIMEK, Milan. Podpora zaměstnatelnosti znevýhodněných skupin obyvatel v České republice: nové přístupy a jejich efekty. Brno: Institut vzdělávání Sokrates, 2010. ISBN 978-80-86572-66-6.

ŠVARCOVÁ-SLABINOVÁ, Iva. Základy pedagogiky. Praha: Vydavatelství VŠCHT, 2005. ISBN 8070805730.

ŠVARCOVÁ, Eliška. Úřad práce České republiky a jeho role při zprostředkování zaměstnání. Plzeň, 2020. Diplomová práce. Západočeská univerzita v Plzni Právnická fakulta.

TOMŠEJ, Jakub. Zákoník práce 2022 - s výkladem. Praha: Grada, 2022. ISBN 978-80-271-3539-4.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, Helena KOLIBOVÁ a Alina KUBICOVÁ. Problematika trhu práce a politiky zaměstnanosti: [studijní materiály pro kombinované studium Veřejná správa a regionální politika]. Opava: Optys, 2009. ISBN 978-80-85819-76-2.

Veřejně prospěšné práce. Úřad práce [online]. 2021 [cit. 2022-07-22]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/verejne-prospesne-prace>

VESELÁ, Lenka. Trh práce v České republice a ve Francii. České Budějovice, 2012. Bakalářská práce. JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH FILOZOFICKÁ FAKULTA ÚSTAV ROMANISTIKY.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Sociální dialog [online]. Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2013 [cit. 2022-08-20]. Dostupné z: https://www.socialnidialog.cz/images/stories/Zamestnavani_OZP.pdf

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Úřad práce [online]. 2022 [cit. 2022-08-15]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim1>

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Úřad práce [online]. Úřad práce, 2022 [cit. 2022-08-20]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim1>

ZAMYKALOVÁ, Jana. Matky samoživitelky a jejich postavení na trhu práce [online]. Olomouc, 2017 [cit. 2022-08-28]. Dostupné z: https://theses.cz/id/idintj/Jana_Zamykalov.pdf?zpet=%2Fvyhledavani%2F%3Fsearch%3DCSU%26start%3D50. UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI.

ZÁVODSKÁ, Petra a Lenka BRIZGALOVÁ. ANALÝZA AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI A JEJÍ NOVÉ NÁSTROJE [online]. 30 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: https://www.unob.cz/eam/Documents/Archiv/EaM_M_2016/Brizgalov_a_Zavodska.pdf

Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Obr. 1 Schéma rozdělení osob se zdravotním postižením.....	12
Obr. 2 Grafické vyjádření SWOT analýzy	26
Obr. 3 Chráněné centrum – pohlaví	30
Obr. 4 Chráněné centrum – věk	30
Obr. 5 Chráněné centrum – služební věk.....	31
Obr. 6 Chráněné centrum – OZP	31
Obr. 7 Profilová místa – pohlaví	32
Obr. 8 Profilová místa – věk	32
Obr. 9 Profilová místa – služební věk.....	33
Obr. 10 Profilová místa – OZP	33
Obr. 11 Překážka na straně zaměstnavatele – pohlaví.....	34
Obr. 12 Překážka na straně zaměstnavatele – věk.....	35
Obr. 13 Překážka na straně zaměstnavatele – služební věk	35
Obr. 14 Překážka na straně zaměstnavatele – OZP.....	36
Obr. 15 SWOT analýza zaměstnávání osob se zdravotním a sociálním znevýhodněním v podniku XY.....	39

Seznam tabulek

Tab. 1 Osoby sociálně znevýhodněné pro účel bakalářské práce	14
Tab. 2 Přehled o poskytování příspěvků na chráněném a volném trhu práce	17
Tab. 3 Přehled údajů o počtu zaměstnanců.....	37

Seznam příloh

Příloha 1 Polostrukturovaný rozhovor	51
--	----

Příloha 1 Polostrukturovaný rozhovor

Jaká je Vaše pracovní náplň jako koordinátorky chráněného centra? Jak dlouho tuto pozici vykonáváte?

Na pozici koordinátorky chráněného centra pracuji 5 let. Mojí hlavní pracovní náplní je řízení chráněného centra a profilových míst, zaměstnávání zdravotně a sociálně znevýhodněných osob, zajišťování pracovních podmínek pro osoby zdravotně a sociálně znevýhodněné a také určování strategie chráněného centra a její naplňování.

Za jakým účelem vzniklo v podniku XY chráněné centrum a profilová místa?

Chráněné centrum vzniklo v podniku XY za účelem dlouhodobé podpory zaměstnanců a také kvůli dodržování zákonných předpisů a plnění povinného podílu zaměstnávání zdravotně postižených osob. Jedním z dalších důvodů byl chybějící nástroj systémového řešení zaměstnanců se zdravotním a sociálním znevýhodněním.

Jaké konkrétní výhody podle Vás a Vašich zkušeností přináší podniku XY zaměstnávání osob se zdravotním a sociálním znevýhodněním?

Za největší výhodu považuji to, že si zaměstnanci díky chráněnému centru a profilovým místům udrželi pracovní návyky a mají možnost být díky rehabilitačním a vzdělávacím programům reintegrovaní zpět na původní pozici. Další výhodou chráněného centra a profilových míst je to, že zaměstnanci nejsou umístěny na překážku ze strany zaměstnavatele a vykonávají činnosti, které jsou pro podnik důležité a přínosné. Chráněné centrum a profilová místa především tvoří základní pilíř sociální politiky podniku ve spolupráci s odbory.

Kde naopak vidíte nevýhody, které jsou spojené se zaměstnáváním těchto osob?

Nevýhodu určitě vidím ve vyšší absenci ať již z důvodu nemoci nebo ošetřovacího. Další nevýhodu vnímám v tom, že zaměstnanci často ztrácejí motivaci

na reintegraci a nechtějí jít pracovat na jiné místo, z toho důvodu, že se v chráněném centru a na profilových místech cítí bezpečně.

Co by podle Vás zlepšilo zaměstnávání znevýhodněných v podniku XY? Je v podniku XY dostatek míst pro tyto osoby?

Zaměstnávání znevýhodněných osob by zlepšilo více pracovních míst, jak v chráněném centru, tak i na profilových místech, především s možností úpravy pracovní doby a také větší vstřícnost ostatních oddělení nabízet pracovní místa s možností úpravy pracovní doby.

Myslíte si, že systém, který je v podniku XY zaveden, může být některými osobami zneužíván?

Určitě ano, zejména u samoživitelů. Samoživitelé často využívají výhod, i přestože žijí společně v jedné domácnosti. Samoživitelé předkládají pouze čestné prohlášení o samoživitelství.

V čem vidíte největší problém při zaměstnávání osob v podniku XY?

Největší problém vidím v tom, že zaměstnanci spoléhají na zaměstnání v chráněném centru a nemají ochotu vyzkoušet jinou práci. A také již výše zmíněný nedostatek pracovních míst s možností úpravy pracovní doby.

Domníváte se, že v podniku XY je více osob se zdravotním postižením, ale jen se bojí o status OZP zažádat? Například z toho důvodu, že získáním tohoto statusu ztratí svoje současné zaměstnání?

Ano, je možné, že obavu mají, přestože z kolektivní smlouvy plynou výhody pro tyto zaměstnance.

Kde vnímáte největší rezervy v podniku XY v oblasti zaměstnávání znevýhodněných?

Největší rezervu vnímám v neochotě ostatních oddělení umožnit těmto zaměstnancům u nich pracovat, z toho důvodu, že se bojí jejich vysoké absence. Další rezerva je již už několikrát zmíněný nedostatek pracovních míst zejména pro

zaměstnance, kteří požadují úpravu pracovní doby např. zkrácenou pracovní dobu nebo práci pouze na jednu nebo dvě směny.

V podniku XY v chráněném centru mohou být zaměstnání pouze osoby, které splní dané podmínky. Zajímalo by mě, jak je dále pracováno s osobami, které podmínky nesplní a mají nějaké zdravotní nebo sociální znevýhodnění?

Prioritou je nalézt zaměstnancům jiné pracovní uplatnění v podniku ve spolupráci s interní burzou práce a s ostatními vedoucími v rámci firmy. V případě, že pro ně není vhodné místo jsou na dočasnou dobu umístěni na překážku ze strany zaměstnavatele, kde se dále řeší jejich možné uplatnění. Pokud není jiná možnost přichází na řadu individuální personální řešení ve spolupráci s odbory. Personální řešení probíhá pricipem více očí, aby bylo zacházeno se všemi zaměstnanci spravedlivě.

Závěrem by mě zajímalo, jaké jsou budoucí cíle podniku XY v oblasti zaměstnávání znevýhodněných?

Mezi budoucí cíle podniku XY v oblasti zaměstnávání znevýhodněných určitě patří stanovení jasných pravidel, vytváření a optimalizování pracovních míst pro tyto osoby, podpora reintegrace, vytváření vhodného pracovního prostředí a v neposlední řadě také následování vývoje a trendů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním a sociálním znevýhodněním.

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Vendula Mikešová		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	Specializace Řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Zaměstnávání osob se zdravotním a sociálním znevýhodněním		
VEDOUCÍ PRÁCE	Ing. Jana Pechová, Ph.D.		
KATEDRA	KRLZ – Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2022
POČET STRAN	55		
POČET OBRÁZKŮ	15		
POČET TABULEK	3		
POČET PŘÍLOH	1		
STRUČNÝ POPIS	<p>Bakalářská práce se zabývala zaměstnáváním osob se zdravotním a sociálním znevýhodněním. Cílem bakalářské práce bylo popsat stávající situaci zaměstnávání zdravotně a sociálně znevýhodněných osob v podniku XY, dále tuto situaci analyzovat a navrhnout konkrétní řešení problémů z analýzy vyplývající. Na základě obsahové analýzy dostupných interních materiálů a zúčastněného pozorování autorka nejprve zmapovala a popsala stávající situaci zdravotně a sociálně znevýhodněných osob v podniku XY. Další metodou k dosažení cíle byl zvolen polostrukturovaný rozhovor s koordinátorkou chráněného centra v podniku XY. Díky zjištěným informacím byla následně provedena SWOT analýza. Výsledek SWOT analýzy ukázal, že zaměstnávání zdravotně a sociálně znevýhodněných osob v podniku XY přináší více silných stránek a příležitostí. Proto autorka doporučila klást důraz na tyto pozitivní dopady. I přestože převládají silné stránky a příležitosti, bylo důležité také věnovat pozornost slabým stránkám a hrozbám, které z výzkumného šetření vyplynuly. Autorka navrhla konkrétní doporučení, jak tyto slabé stránky eliminovat.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	osoba zdravotně postižená, osoba sociálně znevýhodněná, povinný podíl, chráněná dílna, trh práce, státní politika zaměstnanosti		

ANNOTATION

AUTHOR	Vendula Mikešová		
FIELD	Specialization Human Resources Management		
THESIS TITLE	Employment of persons with health and social disadvantages		
SUPERVISOR	Ing. Jana Pechová, Ph.D.		
DEPARTMENT	KRLZ – Department of Human Resources Management	YEAR	2022
NUMBER OF PAGES	55		
NUMBER OF PICTURES	15		
NUMBER OF TABLES	3		
NUMBER OF APPENDICES	1		
SUMMARY	<p>The bachelor's thesis dealt with the employment of persons with health and social disadvantages. The aim of the bachelor's thesis was to describe the current situation of employment of health and socially disadvantaged persons in company XY, to analyze this situation and propose concrete solutions to the problems resulting from the analysis. Based on the content analysis of available internal materials and participant observation, the author first mapped and described the current situation of health and socially disadvantaged persons in company XY. Another method to achieve the goal was a semi-structured interview with the coordinator of the sheltered center in company XY. Thanks to the information obtained, a SWOT analysis was subsequently carried out. The result of the SWOT analysis showed that the employment of health and socially disadvantaged persons in the company XY brings more strengths and opportunities. Therefore, the author recommended emphasizing these positive effects. Although strengths and opportunities predominate, it was also important to pay attention to the weaknesses and threats that emerged from the research investigation. The author proposed concrete recommendations on how to eliminate these weaknesses.</p>		
KEY WORDS	disabled person, socially disadvantaged person, labor market, state employment policy		