

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav speciálněpedagogických studií

Diplomová práce

Monika Kuchařová

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu
zaměstnavatelů na Blanensku

Olomouc 2017

Vedoucí práce: Mgr. Lucia Pastieriková, Ph.D.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů na Blanensku vypracovala samostatně a citovala jsem všechny použité zdroje.

V Olomouci dne 20. 4. 2017

.....

Tímto bych chtěla velice poděkovat Mgr. Lucii Pastierikové, Ph.D., za odborné vedení práce, poskytování rad, materiálů a za neskutečnou vstřícnost, lidský přístup, ochotu a pomoc při zpracování práce.

Dále děkuji všem účastníkům průzkumu za jejich čas a ochotu spolupráce.

Velké poděkování patří také mým rodičům a blízkým za jejich podporu při studiu.

OBSAH

Úvod.....	6
-----------	---

TEORETICKÁ ČÁST

1. Osoba se zdravotním postižením.....	8
1.1. Terminologické vymezení	8
1.2. Klasifikace zdravotního postižení	13
2. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	14
2.1. Význam práce pro osoby se zdravotním postižením	14
2.2. Možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kontextu právních předpisů.....	15
2.2.1. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením vyplývající se zákona o zaměstnanosti.....	18
2.3. Další možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	21
2.4. Poradenství pro osoby se zdravotním postižením v rámci zaměstnávání.....	25
3. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů.....	30
3.1. Práva a povinnosti zaměstnavatelů	30
3.1.1. Statistické údaje o způsobu plnění povinného podílu v ČR	33
3.2. Úskalí a bariéry při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	36
3.2.1. Často kladené otázky a tvrzení z pohledu zaměstnavatelů	38
3.3. Přínosy a výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů.....	39

PRAKTICKÁ ČÁST

4. Průzkumné šetření zaměřené na zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů a jejich informovanost o této problematice	42
4.1. Vymezení cílů průzkumného šetření	44
4.2. Metody průzkumného šetření	45
4.3. Výběr vzorku	47
4.4. Harmonogram průzkumného šetření	48
4.5. Analýza a interpretace získaných výsledků	49
4.5.1. Problematika plnění povinného podílu	51
4.5.2. Informovanost v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	54
4.5.3. Poskytnutí spolupráce a podpory ze strany ÚP	59
4.5.4. Bariéry a přínosy zaměstnávání osob se zdravotním postižením	62
4.6. Zhodnocení výsledků šetření a diskuze	68
4.7. Shrnutí.....	70
Závěr	73
Seznam bibliografických citací	75
Seznam zkratk	81
Seznam grafů	82
Seznam tabulek	83
Seznam příloh	84
Anotace	

ÚVOD

Na úvod si vypůjčím slova autorky Procházkové (2009), která hovoří o tom, že práce je nedílnou součástí lidského života a má vliv na sociální status každého z nás. Získání práce a její vykonávání by tedy mělo být samozřejmostí. Bohužel tomu tak vždy není a zejména osoby se zdravotním postižením se v této oblasti setkávají s mnohými překážkami. Pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením by tedy mělo patřit k významným prioritám naší společnosti, jakožto ukazateli její humanizace a integračních přístupů.

A právě z důvodu nesmírné důležitosti této oblasti života osob se zdravotním postižením, jsem si téma práce zvolila. Nicméně závěrečných prací, i odborných statí, zabývajících se tímto tématem, bylo napsáno již mnoho. Věnují se například významu zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením, mapují možnosti tohoto začlenění či způsoby, jak v této oblasti osobám se zdravotním postižením pomoci. Jak hovoří Michalík (2011), také v praxi tvoří pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením oblast, jež je cíleně, organizačně, legislativně, a dalo by se říci, že i ekonomicky, podporována. Ani v předložené práci nebudou tyto oblasti pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením chybět, na tuto problematiku se však podíváme z jiného úhlu pohledu.

V průběhu studia všech dostupných zdrojů vztahujících se k danému tématu, zejména tedy k tématu zákonem dané podmínky plnění povinného podílu, mě totiž začaly více a více napadat otázky směřující na stranu zaměstnavatelů. Přemýšlela jsem nad tím, jaký pohled na toto téma zaměstnavatelé mají, jestli jsou dostatečně informováni a zdali mají čas se této problematice nějak více věnovat. V tomto kontextu mě dále napadaly otázky, kdo zaměstnavatelům poskytuje podporu a dostávají-li dostatek informací k tomu, aby se mohli ke způsobu plnění povinného podílu, dle svých možností, správně rozhodnout. Otázek je opravdu mnoho. Pokud bych měla formulovat jen jednu, zněla by: **Jaký pohled mají zaměstnavatelé na Blanensku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jsou v této oblasti dostatečně informováni?** Touto otázkou jsem formulovala **hlavní cíl práce**, k němuž bych ráda dospěla pomocí průzkumu. Tomu se budu věnovat v praktické části a jako východisko mi poslouží informace zpracované v části teoretické.

První kapitola práce se bude zabývat vymezením definic a kategorií zdravotního postižení. Toto objasnění považujeme za důležité z hlediska toho, abychom čtenáře práce seznámili s přesným významem pojmu osoba se zdravotním postižením a s tím, jaká zdravotní postižení

a znevýhodnění pod toto označení spadají, a to jak ze speciálněpedagogického hlediska, tak i z pohledu zákona o zaměstnanosti. V úvodu druhé kapitoly, která bude pojednávat o zaměstnávání osob se zdravotním postižením, si povíme o významu této stránky života pro dané osoby. Ačkoli nebude tato část nijak zvláště rozsáhlá, považujeme za důležité ji do naší práce zařadit a zdůraznit tak význam jejího obsahu. Dále si v druhé kapitole povíme o možnostech zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které jsou dány v zákonu o zaměstnanosti, i o těch, které již tento zákon neukládá. Na závěr se budeme soustředit na poradenství a podporu pro osoby se zdravotním postižením v kontextu jejich pracovního uplatnění. Třetí část teoretické sekce bude pro naši práci stěžejní a zaměříme se v ní na zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů. Hlavními oblastmi tu budou práva a povinnosti zaměstnavatelů, s důrazem na zákonnou podmínku zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu. Dále si uvedeme bariéry a úskalí při zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů a také přínosy a výhody, které s sebou zaměstnání osoby se zdravotním postižením přináší.

Druhá část práce se pak bude věnovat zmíněnému průzkumnému šetření, ve kterém se zaměříme na blanenské zaměstnavatele firem, které mají více než 25 zaměstnanců, a jsou tedy k plnění povinného podílu ze zákona vázány. Konkrétnější důvody i další aspekty průzkumu uvedu v praktické části práce.

Jako přínos diplomové práce neočekávám pouze zmapování názorů blanenských zaměstnavatelů na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale i zjištění úrovně informovanosti v této oblasti a porovnání získaných údajů s těmi teoretickými. Byla bych ráda, kdyby se mi podařilo nastínit, ve kterých oblastech můžeme zaměstnavatelům pomoci k tomu, aby při svém rozhodování o způsobu plnění povinného podílu vyhrávalo všude tam, kde to bude možné, právě přímé zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Mým cílem rovněž je, aby se práce stala dobrým informačním zdrojem pro všechny, které tato oblast zajímá, ať už to budou přímo osoby se zdravotním postižením, pracovníci Úřadů práce České republiky nebo, a toho bych si cenila nejvíce, samotní zaměstnavatelé. Domnívám se totiž, že pokud bych tímto počinem měla jakkoli pomoci, byť jen jednomu zaměstnavateli a byť jen v tom, že si při dalším rozhodování, jak naplní povinný podíl, vzpomene na naše setkání, bude mít tato práce smysl. Pomůže totiž nejen zaměstnavatelům, ale také, a to je to hlavní, i osobám se zdravotním postižením.

TEORETICKÁ ČÁST

1. Osoba se zdravotním postižením

Dříve než si popíšeme problematiku, jenž je pro naši práci stěžejní, je na tomto místě důležité vymezit si základní pojmy, se kterými budeme dále pracovat. V první kapitole se tedy budeme zabývat termíny zdravotní postižení a osoba se zdravotním postižením, kde se zaměříme zejména na to, jak toto označení interpretuje zákon o zaměstnanosti. Druhá část se pak bude věnovat kategoriím zdravotního postižení.

1.1. Terminologické vymezení

Jak už jsme podotkli výše, v práci budeme operovat zejména s pojmy zdravotní postižení a osoba se zdravotním postižením. Nutno podotknout, že v běžném hovorovém užívání pojmu zdravotní postižení převládá jistá stereotypizace. Jak uvádí Krhutová (2013, s. 26): *„Za zdravotní postižení je považováno něco, co souvisí s dlouhodobým či trvalým úbytkem zdraví a současně s většími či menšími limity při výkonu běžných činností, s větším či menším omezením v přístupu k některým aktivitám, s různými druhy péče a podpory, se závislostí, případně bezmocí ad.“*

Nicméně jednotné vymezení zdravotního postižení je poněkud obtížné. Mimo různých úhlů pohledu na tento pojem, situaci stěžuje i český lingvistický problém. V českém jazyce totiž neexistují stejné a obecně přijímané pojmy, které by jednotlivé roviny a aspekty spojené s postižením odlišovaly, výsledkem toho je překrývání a mísení významů. Pojem postižení je tak v této souvislosti opět chápán v posloupné linii, jako fyzický či mentální zdravotní problém, který s sebou bezesporu přináší negativní problémy při výkonu většiny aktivit a účasti na běžném životě ve společnosti (Krhutová, 2013).

V této souvislosti nesmíme opomenout historický kontext péče o lidi s postižením. Jeho segregáční charakter a s tím spojené vnímání osob s postižením jako pasivní příjemce pomoci má na chápání tohoto pojmu bezesporu velký vliv (tamtéž).

Jak už bylo zmíněno, interpretace pojmu zdravotního postižení, stejně tak i obsahu pojmu **lidé se zdravotním postižením** závisí také na úhlu pohledu. Liší se dle vědních oborů i oborů praxe, ve kterých jsou tyto pojmy definovány¹. Problematikou jedinců s postižením se tedy zabývají nejrůznější vědecké disciplíny, vedle medicínských, sociálních a pedagogických přístupů existují například i antropologická, filozofická pojetí či pojetí sociálně konstruktivistická (Krhutová, 2013; Procházková, 2009). Krhutová (2013, s. 27) k této problematice dále uvádí: „*Pro účely praxe se konkrétní definice liší podle zaměření systému podpory, resp. podle toho, které z charakteristik spojených se zdravotním postižením jsou explicitně vybrány*“. Znamená to tedy, že pojetí a definiční vymezení zdravotního postižení bude jiné například v rámci zdravotní péče, školské praxe, sociálního rezortu či politiky trhu práce a v mnoha dalších oblastech, ve kterých se v rámci jejich opatření zaměřují i na skupinu obyvatel se zdravotním postižením (Procházková, 2009).

O dané problematice hovoří i Altmanová (2000), která definice člení podle účelu na legislativní a administrativní, klinické a vědecko-výzkumné. První pohled klade důraz na jednotlivce a jeho zařazení do jednotlivé třídy či kategorie zdravotního postižení. Ve Spojených státech amerických najdeme například více právních definic pojmu postižení, které byly přijaty kongresy či platnou legislativou. Tyto definice pak určují, komu budou přiděleny dávky, jež jsou ukotveny v předpisech sociální či zdravotní politiky. Klinické definice jsou spojeny s patologií, jež u jedince lékaři identifikují a s prognózou, kterou tito odborníci vzhledem k charakteristice a stavu klienta očekávají. Kategorie tedy pojmenovávají a dokumentují postižení v lékařských službách. Tato kvalifikovaná diagnostika pak slouží dále, například v oblasti rehabilitace či vzdělávání. Definice vědecko-výzkumné se snaží poskytnout konceptuální rámec fenoménu postižení bez ohledu na věk, pohlaví, rasu a jiné sociální charakteristiky. Například na rozdíl od administrativních definic, výzkumné přístupy v definici zdravotního postižení zohledňují mnohé faktory podílející se na konečném označení postižení. Definice zahrnují faktory zdraví, funkčních schopností, ale také prostředí a jeho dynamiku.

¹Příkladem může být definice dle Zákona č. 108/2006 o sociálních službách ve znění pozdějších předpisů, který v § 3 písmena g definuje zdravotní postižení jako „tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby“. Podobné vymezení lze nalézt například v čl. 1 Úmluvy OSN o právech osob se zdravotním postižením, v Defektologickém slovníku (Edelsberger a kol., 2000, s. 272) či ve slovníku pedagogickém (Průcha a kol., 2009, s. 209).

Nesmíme opomenout, že se definice zdravotního postižení a definice termínu osoba se zdravotním postižením liší i teritoriálně². Na kontinentech a státech je pak označení dále ovlivněno různými historickými, ekonomickými, sociokulturními, psychosociálními či jinými aspekty (Krhutová, 2013).

Rovněž v oblasti speciální pedagogiky není terminologický aparát ustálený a poměrně často je upravován. Terminologie se proměňuje ve spojení s novými přístupy. Tyto změny jsou způsobeny dynamickým rozvojem, který s sebou nese i různé úhly pohledu. Svoji roli samozřejmě hraje i heterogenita toho oboru, tedy jeho zaměření na odlišná postižení, tedy i na různé potřeby (Jeřábková a kol., 2013b). K dalším faktorům, které přispívají ke změnám v užívání pojmů ve speciální pedagogice, je tendence laické veřejnosti původně neutrální a často lékařské pojmy používat v běžné komunikaci v pejorativní a urážlivém významu (tamtéž). O této problematice píše i Michalík (2011, s. 33), který dodává: *„Jestliže dnes odmítáme tato slova, nečiníme tak jen z pouhé „politické korektnosti“, charakteristického rysu komunikace v postmoderní společnosti západního typu. Důraz na užívání správných pojmů souvisí se samotnou podstatou lidského bytí – zde občanů se zdravotním postižením. Jí rozumíme právo na plnohodnotný život, právo na lidskou důstojnost a na sociální začlenění. Proto je nejen neslušné ale doslova nepřijatelné v oficiálním i neoficiálním styku používat pro označení zdravotně postižených termíny, které se v obecném slangu staly synonymy pro pohrdání, nadávky apod.“* V neposlední řadě souvisí nestálost terminologického aparátu se snahou sladit naši terminologii s celosvětovou (Jeřábková a kol., 2013a).

Určité jednotné řešení při obecném vymezení pojmu postižení vytvořila Světová zdravotnická organizace (WHO, 1980), která se ve své Mezinárodní klasifikaci vad, postižení a handicapů (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps – ICIDH) zaměřuje na dopad postižení na jedince a rozlišuje tyto tři oblasti:

Vada, porucha, defekt (impairment): reprezentuje narušení na úrovni orgánu či funkce tělního systému, a je definována jako *„jakákoli ztráta nebo abnormalita (narušení) v psychické, fyzické nebo anatomické struktuře či funkci“* (tamtéž, s. 27)

²Například v německé literatuře se setkáváme s termíny postižený člověk (Behinderter Mensch) či člověk s postižením (Mensch mit Behinderung). Dále se v německy mluvících zemích užívá pojem znevýhodněný (benachteiligt) a zdůrazňuje se, člověk není postižený, nýbrž bývá postihován (společností, podmínkami, prostředím). U anglických autorů se setkáváme s termínem handicap a v posledních letech zejména s označením disability – postižení (Procházková, 2009)

Postižení (disability): je důsledkem vady ve smyslu funkčního výkonu a aktivity jedince, reprezentuje tudíž narušení na úrovni osoby. Definováno je pak jako „*jakékoli omezení nebo nedostatek v schopnosti člověka vykonávat činnosti způsobem nebo v rozsahu, jenž je považován pro člověka za normální*“ (tamtéž, s. 28)

Znevýhodnění (handicap): považováno za důsledek vady či postižení. Jedinec je chápán jako sociální bytost, v termínu se tak odráží interakce jedince s jeho prostředím a adaptace na toto prostředí. Znevýhodnění tedy „*ztěžuje nebo brání jedinci v naplnění role, která je pro něj (v závislosti na věku, pohlaví a sociálních a kulturních činitelích normální.*“ (tamtéž, s. 29)

Klasifikace ICIDH navazuje na Mezinárodní klasifikaci nemocí WHO International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems, v současné době se využívá její 10. revize (ICD-10). V České republice je používán název Mezinárodní klasifikace nemocí a přidružených zdravotních problémů, opět její 10. revize (MKN-10³).

I toto rozdělení bylo překonáno, kdy v roce 2001 byla vydána Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví (International Classification of Functioning, Disability and Health-MKF). V této klasifikaci byl pojem postižení nahrazen pojmem aktivita, což znamená provádění úkolu (úkonu) nebo činu člověkem a termín postižení nahrazen participací, tedy schopnost v rovině účasti na společenském dění, zapojení do života. Dále tu byla vymezena dimenze prostředí, v anglickém originále jako environment. Faktory prostředí vytvářejí fyzické a sociální faktory a postoje lidí, kde žijí a uskutečňují své životy (MKF, 2008). Podle této klasifikace byl pak v Praze roku 2006 přijat návrh **aktuálně platné definice postižení**: „*Disability (postižení) je snížení funkčních schopností na úrovni těla, jedince nebo společnosti, která vzniká, když se občan se svým zdravotním stavem (zdravotní kondicí) setkává s bariérami prostředí.*“ (MKF, 2008, s. 9). Definice vyhovuje i jedné ze zásadních norem, přijaté i Českou republikou, tj. Standardním pravidlům pro vyrovnávání příležitostí osob se zdravotním postižením, OSN 1993 (tamtéž).

V terminologii zdravotního postižení považujeme za důležité upozornit na patrný posun v označování osob s postižením. V současnosti klademe při používání pojmů souvisejících s lidmi se zdravotním postižením důraz na to, aby vlastní termín označující postižení stál vždy až na druhém místě za tím nejdůležitějším, kterým je člověk, občan, osoba (Michalík a kol., 2011).

³Připravuje se 11. revize této klasifikace.

Z výše uvedených informací tedy není pochyb, že pojetí pojmu zdravotního postižení a osoba se zdravotním postižením najdeme mnoho. Na základě zaměření práce na závěr podkapitoly vybíráme definici, jež je ukotvena v **zákoně č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o zaměstnanosti) v § 67 odst. 2: „*Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány*

- a) invalidními ve třetím stupni*
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni*
- nebo*
- c) zdravotně znevýhodněnými“.*

Invalidita je dále vymezena v zákoně č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů jako pokles pracovní schopnosti⁴, který nastal z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu⁵, a to v rozsahu nejméně o 35 %. Stupně invalidity vymezuje § 39 téhož zákona následovně:

„Jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla:

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

Jednotlivé diagnózy a jejich dopad na pracovní schopnosti člověka jsou podrobně rozpracovány v příloze vyhlášky č.359/2009 Sb., o posuzování invalidity, ve znění pozdějších předpisů.

Poslední skupinou osob se zdravotním postižením jsou dle zákona o zaměstnanosti osoby zdravotně znevýhodněné. Osobou zdravotně znevýhodněnou je dle odst. 4 „*osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu“.*

⁴Zákon v odst. 2 téhož paragrafu pracovní schopnost dále definuje jako „*schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jako tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem. Poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého stavu“.*

⁵ Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav je v daném zákoně v odst. 4 vymezen jako: „*zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje zdravotní stav, který podle lékařské vědy má trvat než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění“.*

1.2. Klasifikace zdravotního postižení

Nyní se budeme zabývat diferenciací osob se zdravotním postižením. Zaměříme se na to, jak lze postižení klasifikovat a jaké třídění se nejběžněji využívá. Touto podkapitolou bychom rádi doplnili obraz zdravotního postižení a poukázali na to, jak heterogenní skupinu tvoří obyvatelé se zdravotním postižením, a tedy i na to, kterým skupinám osob se zdravotním postižením bychom v procesu podpory zaměstnávání měli věnovat pozornost.

Klasifikovat zdravotní postižení lze z různých pohledů a kritérií. Jednou z možností je třídění podle **doby vzniku postižení**. V tomto ohledu dělíme postižení na handicap a poruchy vzniklé v důsledku prenatálních etiologických faktorů, dále v důsledku působení perinatálních faktorů a poslední skupinu tvoří poruchy vzniklé na základě působení faktorů v období postnatálním (Fischer a kol., 2014).

Další možnou klasifikací je dělení podle **hloubky postižení**. V tomto pojetí rozlišujeme mírné, středně těžké a těžké postižení (Michalík a kol., 2011). Autoři Fischer, Škoda, Svoboda a Zilcher k této problematice uvádějí, že do prvního stupně zařazujeme takové postižení a znevýhodnění, které se od normy odlišují jen minimálně. V druhé kategorii jsou osoby, které již vyžadují speciální přístup, metody a pomoc. Jedinci, jejichž postižení vyžaduje intenzivní pomoc okolí a společnosti, jsou ve skupině třetí, tedy v kategorii těžkého postižení (Fischer a kol., 2014).

Dalším východiskem členění zdravotního postižení, které je zároveň nejběžnější a nejobvyklejší, je diferenciaci podle **převládajícího zdravotního postižení**. Nejčastěji se tedy setkáváme s postižením mentálním, tělesným, sluchovým, zrakovým a řečovým (Michalík a kol., 2011). Z pohledu vnitřního členění speciální pedagogiky můžeme dále přidat kombinované postižení, poruchy chování, specifické vývojové poruchy učení a také mimořádné nadání (Jeřábková, 2013a).

V této problematice upozorňuje Michalík (2011) na fakt, že se jedná o klasifikaci velmi obecnou a každá z uvedených skupin zahrnuje velmi heterogenní skupinu stavů, nemocí a postižení. Stejně různorodé jsou i jejich nositelé, tedy osoby se zdravotním postižením.

Každý člověk s postižením je tedy jiný a potřebuje individuální dávku pomoci a podpory. To bude platit i v případě zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kterému se blíže bude věnovat následující kapitola.

2. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Práce je nedílnou součástí lidského života a má vliv na sociální status každého z nás. Zaměstnání tvoří důležitý zdroj obživy, nezávislosti a umožňuje sebeurčující život a převzetí dalších sociálních rolí (Procházková, 2009). Není tedy pochyb, že získání a zachování práce má pro osoby se zdravotním postižením bezesporu nevyčísitelný význam v mnoha směrech. Proto ani my nemůžeme tuto oblast opomenout a budeme se jí věnovat v úvodu druhé kapitoly. Dále se zaměříme na možnosti pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením a na závěr kapitoly si uvedeme formy podpory a poradenství v oblasti zaměstnanosti.

2.1. Význam práce pro osoby se zdravotním postižením

Významem práce pro osoby se zdravotním postižením se zabývají mnozí autoři. Například Müller, Vymazalová a Krejčířová (2013) zdůrazňují práci jako nevyčísitelnou hodnotu a cestu ke společenskému začlenění a uplatnění. Na sociální aspekt poukazuje také Procházková (2009), která hovoří o tom, že lidé s postižením cítí ve vykonávání zaměstnání možnost zvýšení jejich sociálního statusu. Johnston (1995 in Černá, 2015) v této problematice rovněž uvádí větší vyhlídky přijetí osob se zdravotním postižením společností.

Zaměstnání hraje důležitou roli i při vnímání a rozvoji vlastní identity člověka s postižením. Pracující člověk nevnímá jen svá omezení a postižení, ale spíše v sobě vidí nezávislého a soběstačného člověka, zároveň může uplatnit své schopnosti a potenciál, což na pojetí sama sebe také velmi působí. (Procházková, 2015).

Pozitivních aspektů, které s sebou práce pro člověka se zdravotním postižením přináší, je tedy celá řada, lze je shrnout následovně:

- poskytnutí ekonomické nezávislosti a vyšší životní standard;
- práce pozitivně ovlivňuje sebeurčení člověka, zprostředkovává mu pocit užitečnosti a připojuje společenský respekt člověka;
- práce je rovněž příležitostí k sociálním interakcím a navázání nových kontaktů a přátelství;
- práce rozvíjí tělesné i duševní schopnosti, podporuje myšlenkové operace, které lze přenést i do jiných oblastí života;
- práce přispívá k formování imaginativně-emotivních složek integrity osobnosti;

- práce rozvíjí zodpovědnost, kooperaci a překonávání úkolů posiluje sebevědomí;
- placená práce přispívá k vysvobození osoby s postižením z dlouhodobé závislosti na podpůrných službách a péči;
- pracovní zařazení je také motivačním činitelem pro výběr zájmových činností ve volném čase (Černá, 2015; Opatřilová, Zámečnicková, 2005; Procházková, 2009).

Tyto informace podtrhuje i výzkum konaný Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí v České republice, který byl zaměřen na osoby se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce. Jednalo se o kvantitativní výzkum, kterého se účastnilo přes 2000 lidí s postižením ve věkovém rozmezí 18-65 let. Sběr dat probíhal formou osobního dotazování v domácnostech v období června a srpna 2011. Jedna z oblastí otázek byla zaměřena na vnímání hodnoty práce a na aspekty práce, které jsou považovány za důležité. Pro největší část respondentů (72%) je práce důležitá jako zdroj obživy, o něco méně respondentů (62%) uvedlo jako nejdůležitější aspekt práce setkávání se s dalšími lidmi a téměř stejný počet oslovených (59%) na prvním místě poukázalo na možnost „být potřebný/potřebná“ a možnost „nesedět pouze doma“. Poslední možností ve výběru odpovědí, představovalo získání nových znalostí a zkušeností, tuto možnost označilo 48 % z dotazovaných. Rozlišováno bylo mezi osobami, které pracují, které práci hledají, které aktuálně nehledají, ale v minulosti hledaly a které nikdy nehledaly (VÚPSV, 2011).

2.2. Možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kontextu právních předpisů

V integraci osob se zdravotním postižením do pracovního prostředí hraje důležitou roli zabezpečení legitimních práv. Pro všechny subjekty, kterých se problematika zaměstnanosti týká, je tedy platná a závazná legislativa. Nejdůležitějším právním předpisem, kde je tato oblast komplexně upravena, je již zmiňovaný zákon o zaměstnanosti, který bude podrobněji popsán v druhé části této kapitoly.

Mezi další zákony, kterým bude věnována pozornost, a které svým působením podporují uplatnění osob se zdravotním postižením na volném trhu práce, zejména v oblasti ochrany před diskriminací, patří **zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce**, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce), kde se v rámci všeobecného ustanovení uvádí podmínka rovného zacházení a zákazu diskriminace. Konkrétně je tato problematika popsána v § 16, který

stanoví: „Zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání“. Dále se v této části zakazuje jakákoliv diskriminace v pracovněprávních vztazích. Důležité je také upozornit, že za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení v případech, kdy z povahy pracovní činnosti nebo souvislosti vyplývá, že tento důvod představuje podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má zaměstnanec vykonávat a který je pro výkon této práce nezbytný. Cíl sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený.

Důležitým dokumentem v oblasti diskriminace je také zákon 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (**antidiskriminační zákon**), který zpracovává příslušné předpisy Evropských společenství v návaznosti na Listinu základních práv a svobod a mezinárodní smlouvy, které jsou součástí právního řádu. Antidiskriminační zákon v § 1 vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace. Na základě orientace naší práce vybíráme následující příklady práva:

- právo na zaměstnání a přístup k zaměstnání;
- práva v oblasti pracovních a služebních poměrů včetně odměňování;
- právo na členství v odborech a profesních komorách;
- právo na přístup k podnikání;
- právo na přístup ke vzdělání;
- práva v oblasti sociálního zabezpečení;
- práva v oblasti zdravotní péče.

V oblasti mezinárodního práva je v současné době nejdůležitějším dokumentem **Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením**. Úmluva byla ratifikována dne 28. 9. 2009. S ohledem na zaměření práce je důležitý zejména článek 27 s názvem Práce a zaměstnání. V této části je dané, že státy, jež jsou smluvní stranou této úmluvy, uznávají právo osob se zdravotním postižením na práci na rovnoprávném základě s ostatními a zabezpečují a podporují realizaci práva na práci přijímáním příslušných opatření, a to i opatření legislativních. Dále jsou tu vytyčeny cíle opatření, mezi které mimo jiné patří zákaz diskriminace na základě zdravotního postižení ve všech otázkách týkající se kterékoli formy zaměstnávání.

Svou roli v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením hraje samozřejmě i **zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách**, ve znění pozdějších předpisů, ve kterém je v § 70 ukotvena sociální rehabilitace. Sociální rehabilitace je definována jako služba sociální prevence, která se zaměřuje na rozvoj specifických schopností a dovedností, posilování návyků a na nácvik výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností s cílem dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob. Její vymezení je důležité zejména proto, že většina agentur podporovaného zaměstnávání vede svoji činnost právě jako registrovanou službu sociální rehabilitace⁶.

Mezi další relevantní právní normy v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením patří:

- Ústava ČR;
- Listina základních práv a svobod
 - v čl. 26 stanoví: *„Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.“* V čl. 28 je dále uvedeno: *„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky“* a v čl. 29 stanoví: *„...osoby zdravotně postižené mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky...“* i *„...na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání“*;
- vyhláška č. 518/2004 Sb., k provedení zákona o zaměstnanosti, v platném znění
 - ta podrobně rozvádí druhy provozních nákladů na chráněné pracovní místo a příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením;
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů
 - zde jsou uvedena kritéria invalidity (viz kapitola 1.1);
- vyhláška č. 359/2009 Sb., o posuzování invalidity, ve znění pozdějších předpisů
 - v příloze této vyhlášky najdeme podrobně rozpracovány jednotlivé diagnózy a jejich dopad na pracovní schopnosti člověka;
- zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů
 - zde jsou upraveny úlevy na daních.

⁶ Pro doplnění uvádíme statistické údaje z roku 2014: celkový počet agentur byl 54, z toho 69 % mělo status sociální služby, jednalo se tedy o sociální rehabilitaci, 28 % agentur podporovaného zaměstnávání poskytovalo podporované zaměstnávání v rámci časově omezeného projektu a 3 % agentur poskytovalo podporovaného zaměstnávání jako službu zaměstnanosti, jednalo se o 1 agenturu a o vymezená chráněná místa s podporou (ČUPZ, 2017).

2.2.1. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením vyplývající se zákona o zaměstnanosti

Zásadní roli v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením hraje **zákon o zaměstnanosti**. To, jak tento dokument definuje osobu se zdravotním postižením a další informace k základnímu vymezení, jsme si uvedli v první kapitole. Dále tento zákon stanoví, že osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Další závazek, který si klade státní politika zaměstnanosti, je přijímat opatření pro zaměstnávání jedinců znevýhodněných na trhu práce, tedy i občanů se zdravotním postižením, jedná se o tzv. **aktivní politiku zaměstnanosti** (Krejčířová a kol., 2005).

Zákon o zaměstnanosti definuje aktivní politiku zaměstnanosti v § 104 odst. 1 jako „*souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty*“. Mezi nástroje, kterými je aktivní politika zaměstnanosti prováděna, patří například:

- rekvalifikace
 - znamená získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření či prohloubení dosavadní kvalifikace. Za kvalifikaci se považuje rovněž získání kvalifikace pro pracovní uplatnění osoby, jež doposud žádnou kvalifikaci nezískala;
- investiční pobídky
 - opatření, díky němuž se u zaměstnavatelů, kterým bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky, hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců;
- veřejně prospěšné práce
 - činnosti, spočívající v údržbě veřejných prostranství. Jedná se o časově omezené pracovní příležitosti, které jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce. Ten může zaměstnavatelovi na tyto činnosti poskytnout příspěvek;
- společensky účelná pracovní místa
 - společensky účelným pracovním místem se rozumí takové místo, které je zřízené pro uchazeče o zaměstnání, kterým nelze pracovní uplatnění zajistit jiným způsobem. Opět je to na základě dohody s úřadem práce;
- překlenovací příspěvek

- může úřad práce poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která obdržela příspěvek na společensky účelné pracovní místo;
- příspěvek na zapracování
 - příspěvek získá zaměstnavatel na základě uzavřené dohody s úřadem práce, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče, kterému krajská pobočka úřadu práce věnuje zvýšenou péči⁷;
- sdílené zprostředkování zaměstnání
 - opatření, ve kterém krajská pobočka úřadu práce může zprostředkovávat zaměstnání uchazečům o zaměstnání prostřednictvím agentury práce;
- cílené programy k řešení nezaměstnanosti
 - nástroj zaměřený na zvýšení možnosti osob nebo skupin uplatnit se na trhu práce;
- poradenství
 - poradenství považujeme v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením za velmi důležité, proto mu bude dále věnovaná samostatná kapitola, ve které si poradenství na úřadech práce popíšeme konkrétněji;
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v tomto zákoně
 - této problematice se věnuje třetí část daného zákona.

Zákon o zaměstnanosti v této části vymezuje právo osob se zdravotním postižením na **pracovní rehabilitaci**, která je zabezpečována a hrazena na základě žádosti krajskou pobočkou úřadu práce, místně příslušné bydliště občana se zdravotním postižením. Krajská pobočka úřadu práce dále spolupracuje s pracovními rehabilitačními středisky nebo může pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou fyzickou či právnickou osobu. Pracovní rehabilitace se dle zákona vztahuje na činnosti směřující k získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Zahrnuje zejména činnosti zaměřené na poradenskou činnost ve volbě povolání, zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu na zaměstnání, specializované rekvalifikační kurzy či zprostředkování a udržení zaměstnání. Dále se zaměřuje na změnu zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání.

⁷§ 33 téhož zákona stanoví, že při zprostředkování zaměstnání se věnuje zvýšená péče uchazečům o zaměstnání, který ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě či z jiných závažných důvodů potřebují. Krajská pobočka úřadu práce pak s těmito uchazeči zpracovává individuální akční plán, který stanovuje postup jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti pracovního uplatnění na trhu práce.

Velmi důležitým institutem je zde individuální plán pracovní rehabilitace, který úřad práce vytvoří v součinnosti s uchazečem. Obsah plánu pak najdeme v provádějící vyhlášce č.518/2004 Sb., k provedení zákona o zaměstnanosti. Mezi důležité náležitosti plánu patří forma pracovní rehabilitace, předpokládaný časový průběh, cíl pracovní rehabilitace, termíny a způsob hodnocení účinnosti stanovených forem pracovní rehabilitace.

K dané problematice považujeme za důležité podotknout, že vznik ustanovení o pracovní rehabilitaci a individuálním plánu pracovní rehabilitace je ve srovnání s přecházející právní úpravou nový a potřebný fenomén, díky němuž vznikla možnost hradit z prostředků na státní politiku nezaměstnanosti i služby, které nemohly být doposud hrazeny, zejména podporované zaměstnávání (Černá, 2015).

Další možností podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením je **chráněné pracovní místo**⁸, které je na základě písemné dohody s úřadem práce zřízené pro osobu se zdravotním postižením zaměstnavatelem na dobu 3 let. Na zřízení pracovního místa poskytuje úřad práce příspěvek, ten se liší dle typu zdravotního postižení. Chráněné pracovní místo je určené zejména pro jedince, kteří mají ztíženou možnost uplatnit se na otevřeném trhu práce. Například ve Švýcarsku, které patří mezi země s největší zaměstnaností osob se zdravotním postižením, vznikají oddělené pracovní skupiny. Ve Francii nabízí chráněné zaměstnávání pravidelný plat, plné pokrytí sociálního zabezpečení a odměny pro osoby se sníženou pracovní schopností (WHO, 2011).

V rámci institutu chráněného pracovního místa je důležité vymezit si **Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě**, který je poskytován zaměstnavateli, který zaměstnává na chráněných pracovních místech z celkového počtu zaměstnanců více než 50 % osob se zdravotním postižením. Příspěvek je poskytován formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. § 78 odst. 2 pak stanoví: *„Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl*

⁸Před novelou zákona o zaměstnanosti z roku 2012 existovala také chráněná pracovní dílna. Jednalo se o pracoviště, kde bylo zaměstnáno nejméně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Chráněná pracovní dílna musela být provozována nejméně po dobu 10 let. Sloučením těchto dvou institutů došlo z důvodu jejich téměř stejné totožnosti. Toto sjednocení má mimo jiné dopomoci k snadnější administrativě zaměstnavatelů (Krejčířová, Kozáková, 2013).

z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8800 Kč, jde-li o osobu se zdravotním postižením podle a nejvýše 5000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou“. Dále se pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy snižují o částku odpovídající výši poskytnuté naturální mzdy⁹, srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle občanského zákoníku a srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance.

Poslední forma pomoci pro osoby se zdravotním postižením v jejich uplatnění na trhu práce daná v zákoně o zaměstnanosti je **zákonná povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením či zdravotním znevýhodněním**, jedná se o tzv. plnění povinného podílu. Této záležitosti bude věnována větší pozornost v třetí kapitole naší práce.

2.3. Další možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V předchozí části jsme si vymezili způsoby zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které jsou ukotveny v zákoně o zaměstnanosti. Existují však další možnosti zaměstnávání této skupiny obyvatel, my se jimi budeme zabývat na následujících řádcích.

Důležitou oblastí je sociální podnikání. Tento termín zastřešuje rozmanitý počet aktivit a subjektů odlišných organizačních forem (Dohnalová a kol., 2015). Jedním z těchto subjektů jsou i **sociální podniky**¹⁰, které od roku 2002 tvoří další možnost uplatnění osob se zdravotním postižením, ačkoli nejsou legislativně zakotveny v zákonech České republiky (Krejčířová, Kozáková, 2013). Nejčastější formou pro zakládání sociálních podniků se stala družstva či spolky. Zakládat sociální podniky může fyzická i právnická osoba nebo součást právnické osoby, musí však splňovat principy sociálního podnikání. Sociální podnik se rozvíjí na konceptu tzv. trojího prospěchu – sociálního, ekonomického a environmentálního a zdůrazňuje tak sociální rozměr podnikání a naplňuje veřejně prospěšný cíl (ČSP, 2017). Sociální cíl spolu s reinvestovaným ziskem tu hrají stěžejní roli. Sociálním cílem rozumíme integraci osob sociálně znevýhodněných, která se uskutečňuje například tvorbou pracovních míst či pracovní rehabilitací. Zisk pak není kapitálovým výnosem vlastníka, ale je opět

⁹„Naturální mzdu může zaměstnavatel poskytovat jen se souhlasem zaměstnance a za podmínek s ním dohodnutých, a to v rozsahu přiměřeném jeho potřebám. Jako naturální mzda mohou být poskytovány výrobky, s výjimkou lihovin, tabákových výrobků nebo jiných návykových látek, výkony, práce nebo služby“ (§119 zákoníku práce).

¹⁰Na webových stránkách českého sociálního podnikání pracují rovněž s pojmem integrační sociální podnik, jehož definice je totožná s pojetím sociálního podniku s akcentem na zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce (ČSP, 2017).

investován do sociálního podniku. (Finková, Langer a kol., 2014; Krejčířová, Kozáková, 2013). Podmínky pro sociální podniky určuje i MPSV. Jednou z podmínek je, že 30 % personálu musí tvořit lidé se zdravotním postižením, nebo kombinace těchto jedinců s dlouhodobě nezaměstnanými osobami, dále musí být podnik řádným plátcem daně a příspěvku na sociální zabezpečení. MPSV definovalo také indikátory sociálních podniků, jedná se o souhrn rozpoznávacích znaků, pomocí kterých lze identifikovat sociální podnik (MPSVa, 2017).

„Po pracovní právní stránce se v případě sociálních podniků jedná o umístění větší skupiny obyvatel se zdravotním postižením na otevřeném trhu práce, většinou v rámci většího zaměstnavatelského subjektu, kde osoby s postižením pracují samostatně, ale zároveň jsou v kontaktu s ostatními intaktními zaměstnanci“ (Krejčířová, Kozáková, 2013, s. 48). Pracovní náplň v podnicích je různorodá. Zaměstnanci se zdravotním postižením se zde podílejí na manuálně jednodušší části výroby, například montují jednotlivé díly (tamtéž).

Sociální podniky jsou konkurenceschopné instituce, které přináší inovaci a osvětu. Svojí formou zajišťují individuální pracovní podmínky, poskytují odborné vedené, rozvoj dovedností a schopností svých zaměstnanců a tvoří tak podmínky pro integraci jedince do společnosti (Finková, Langer a kol., 2014).

Další instituce, kde mohou osoby se zdravotním postižením rozvíjet své schopnosti a dovednosti jsou zařízení sociálních služeb, zejména **denní centra, stacionáře a sociálně terapeutické dílny**. V těchto zařízeních si osoby se zdravotním postižením udržují své dosavadní zkušenosti a získávají základní pracovní návyky a tyto si dále upevňují v některých tradičních řemeslech, jako je například keramika, tkání, šití apod. (Finková, Langer a kol., 2014).

Tyto formy podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením však nejsou předmětem naší práce, proto nám postačí dané vymezení a dále se budeme věnovat podporovanému zaměstnávání, které nám kapitolu uzavře a zároveň bude pojítkem k části další, věnující se podpoře a poradenství v oblasti zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením.

V systému **podporovaného zaměstnávání** se člověk se zdravotním postižením¹¹ na rozdíl od ostatních možností zaměstnávání setkává s intaktními lidmi. *„Hlavním cílem*

¹¹ Klientelu podporovaného zaměstnávání netvoří pouze osoby se zdravotním postižením (ačkoli tvoří největší část uživatelů), ale také např. lidé závislí na návykových látkách, bez přístřeší, po návratu z výkonu trestu odnětí svobody a další. Kritériem k posouzení, zda jsou služby PZ pro zájemce o práci vhodné, není jeho příslušnost k určité skupině lidí, ale úroveň jejich dovedností (Krejčířová, Kozáková, 2013).

podporovaného zaměstnávání je umožnit lidem z cílové skupiny získat a zachovat si vhodné zaměstnání na otevřeném trhu práce. Současně je také cílem zvýšit míru samostatnosti uživatelů služeb, tedy jejich dovednosti potřebné k získání a zachování práce¹², posílit jejich pracovní návyky a motivaci k dalšímu profesnímu rozvoji“ (ČUPZ, 2017).

Definice podporovaného zaměstnávání jsou různé, pro všechny je však společné zdůraznění toho, že se jedná o smysluplnou, placenou a konkurenceschopnou práci, pracovní náplň je sestavena z pomocných, nekvalifikovaných činností, člověk s postižením pracuje na běžném pracovišti v kontaktu s intaktními spolupracovníky a pro zaměstnance s postižením je ze strany zprostředkovatelské agentury zajištěna podpora (Šiška, 2005). Podpora je také poskytována rodině a blízkému sociálnímu okolí jedince s postižením, rovněž také zaměstnavateli. V podporovaném zaměstnávání se ale nejedná pouze o zácvek o podporu samotného zaměstnance, ale především o optimální koordinaci zájmů, potřeb, dovedností, schopností a vloh s potencionálními požadavky zaměstnavatele. Efektivita podporovaného zaměstnávání pramení i z faktu, že pracovník se zacvičuje přímo na pracovišti a pracovní příprava tedy začíná až po nástupu do práce. Mimo to probíhá v rámci podporovaného zaměstnávání také nácvik sociálních dovedností potřebných pro úspěšnou interakci mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Například se zaměstnanci učí dochvilnosti, také vyjadřovat své potřeby a přání, zvyšovat svoji sebedůvěru. Podpora je poskytována v souladu s individuálními potřebami každého klienta (Bartoňová a kol., 2005).

Služba podporovaného zaměstnávání dále zahrnuje pracovní asistenci, doprovázení, zastupování a pomoc při jednání s úřady, poradenství a individuální konzultace. Pro zaměstnavatele je poskytována pomoc v oblasti úpravy prostředí a pracovní náplně, administrativy, která souvisí s přijetím uživatele do pracovního poměru, s vytvořením podmínek pro socializaci klienta do pracovního kolektivu a podobně (Pipeková a kol., 2010). Černá (2015) v této problematice upozorňuje na možné nevýhody přítomnosti pracovních asistentů na pracovišti. Asistenti mohou být překážkou ke vzniku a rozvoji sociálních interakcí s ostatními pracovníky a jistým způsobem potvrzují klientovu výjimečnost.

Podporované zaměstnávání jako takové není definováno v žádné právní normě. V souladu se zákonem č. 108/2006 Sb., o sociálních službách je pojímáno jako metoda sociální

¹²Dovednostmi vztahujícími se k získávání a udržení práce jsou míněny veškeré obecné schopnosti v oblastech, které úspěšnost v tomto ohledu ovlivňují. Jedná se např. o využívání veřejné dopravy, veřejných institucí, učení se novému, motivaci k práci, orientaci v hierarchii pracovníků včetně jednání se spolupracovníky, každodenní péči o zdraví či společenské chování. Nejedná se tedy o speciální dovednosti, které člověk získá odbornou přípravou k vykonávání určité práce (Vitáková, 2005).

rehabilitace¹³. „V České republice je služba podporovaného zaměstnávání poskytována agenturami podporovaného zaměstnávání, které mají status nevládní neziskové organizace. Co do právní formy, jde zejména o občanská sdružení a obecně prospěšné společnosti“ (Krejčířová, Kozáková, 2013, s. 48).

Podporované zaměstnávání vzniklo v sedmdesátých letech ve Spojených státech amerických jako alternativa k tradičním službám v oblasti zaměstnanosti pro osoby s mentálním postižením, které se ukázaly, jako neúčinné. Za nedlouho bylo podporované zaměstnávání ukotveno i legislativně. Z USA se tato forma zaměstnávání dostala do Kanady a Austrálie, kde dnes patří k zaběhlým metodám práce s lidmi s postižením. V 90. letech se potom podporované zaměstnávání dostává také do Evropy. Mezi další státy, které tuto metodu využívají, patří například Norsko, které se za pomoci podporovaného zaměstnávání snaží bránit nežádoucímu trendu zvyšování výdajů na sociálních dávkách. Ve Finsku navazuje podporované zaměstnávání na předchozí formu pomoci tzv. „integrovanou chráněnou práci“ a funguje tu od konce 20. století. Zcela odlišně je podporované zaměstnávání zajištěno ve Švédsku, kde byli v roce 2002 převedeni pracovní asistenti na úřady práce. Potřebná podpora pro uchazeče je tak poskytována přímo na úřadech práce, kde mají tito konzultanti zázemí. Fungující systém podporovaného zaměstnávání najdeme i v Německu a na Slovensku. Na Slovensku se podporované zaměstnávání řadí k tzv. „jiným alternativním formám pomoci“ a najdeme jej ukotveno i v zákoně (§ 58 zákona č. 5/2004 Z. z. o službách zamestnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov). Setkáme se zde i s dvěma typy poskytovatelů podporovaného zaměstnávání. Prvním typem jsou nezávislé agentury poskytující služby všem lidem s postižením, bez ohledu na jeho druh. Vedle toho tu existují organizace, které se již zaměřují na podporu a širší spektrum služeb jedné cílové skupiny, například lidem s mentálním postižením (Johnová, 2012).

Do České republiky se podporované zaměstnávání dostalo v druhé polovině 90. let 20. století a v dnešní době hraje v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením důležitou roli. Svědčí o tom i vznik České unie pro podporované zaměstnávání (rok 2000), která je členem Evropské unie pro podporované zaměstnávání (EUSE-European Union of Supported Employment) a od roku 2001 i Světové asociace pro podporované zaměstnávání (WASE-

¹³ Podporované zaměstnávání může mít ale i jiný status, dle statistických údajů z roku 2014 byl celkový počet agentur 54. Z toho 69 % mělo status sociální služby, jednalo se tedy o sociální rehabilitaci, 28 % agentur PZ poskytovalo PZ v rámci časově omezeného projektu a 3 % agentur poskytovalo PZ jako službu zaměstnanosti, jednalo se o 1 agenturu a o vymezená chráněná místa s podporou (dostupné na <http://www.unie-pz.cz/>).

World Association of Supported Employment)¹⁴(Krejčířová, Kozáková, 2013). Česká unie pro podporované zaměstnávání se zabývá strategickými otázkami dalšího vývoje podporovaného zaměstnávání jako např. vzděláváním zaměstnanců agentur podporovaného zaměstnávání, organizováním auditů kvality apod. (Krejčířová, 2005).

K tomuto tématu bychom rádi na závěr upozornili na První světovou konferenci o podporovaném zaměstnávání, která se bude konat od 14. – 16. června 2017 v Belfastu, v Severním Irsku. Konference nese název Zaměstnání, zaměstnání pro všechny – celosvětový pohled (v originále Employment for all – a global perspective) a pořádá ji zmiňovaná Evropská unie pro podporované zaměstnávání a Evropská asociace poskytovatelů sociálních služeb osobám se zdravotním postižením. Shromáždění se mohou účastnit jak organizace, tak jednotlivci pracující v oblasti zaměstnanosti, zástupci nevládních i vládních agentur a organizací, zástupci politických stran, akademičtí a vědečtí pracovníci i samotní příjemci služeb. Osoby se zdravotním postižením a osoby nacházející se ve znevýhodněné situaci jsou obzvláště vítány. Předmětem konference je sdílení odborných znalostí, zkušeností, dovedností a inovací v celé řadě témat. Příkladem témat konference je právo na práci, hospodářství, ekonomika a zaměstnavatelé, nástroje a metody či právní oblast a politika. Cílem projektu je pochopit rozdíly ve znalostech, zkušenostech, schopnostech a dovednostech v rámci zprostředkování podpory lidem, kteří hledají samostatnou výdělečnou činnost. Mezi další cíle setkání patří zvyšování kvalifikace a rozvoj schopností odborníků, kteří poskytují podpůrné služby pro osoby se zdravotním postižením, zvýšení počtu a kvality těchto služeb v celé Evropě a v neposlední řadě si konference klade za cíl vyvinout společný rámec, který umožní lepší spolupráci mezi odborníky (EUSE, 2017).

2.4. Poradenství pro osoby se zdravotním postižením v rámci zaměstnávání

Pro osoby se zdravotním postižením nemusí být vždy snadné rozhodnout se pro správné místo či vůbec pracovní uplatnění najít. Je proto důležité, aby tu byla k dispozici síť poradenských a podpůrných služeb, které jedinci s postižením poskytnout pomoc v kterékoli fázi integrace do pracovního života. My si jednotlivé fáze spolu s možností podpory projdeme na následujících řádcích.

¹⁴ Jedná se o dvě zastřešující organizace, které dohlíží na správné fungování systému podporovaného zaměstnávání (Krejčířová, Kozáková, 2013).

Řešení otázek volby povolání a budoucího pracovního uplatnění dospívajících s postižením prolíná již celým **vzdělávacím procesem**. Profesní orientace žáků s postižením je náročnou záležitostí a patří jak do kompetence samotného žáka a jeho rodičů, tak i školy a příslušných poradenských institucí (Zámečnicková in Vítková a kol., 2004).

Stěžejní roli v oblasti profesního poradenství pro osoby se zdravotním postižením v období školní docházky hraje síť **školních a školských poradenských služeb**. Nejvýznamnějšími aktéry v prostředí školy jsou výchovní poradci, školní psychologové a školní speciální pedagogové¹⁵. Úkolem profesního poradenství ve škole je pomoc při rozhodování o další vzdělávací a profesní cestě žáků, koordinace mezi hlavními oblastmi profesního poradenství, základní skupinová a individuální šetření k volbě povolání, individuální poradenství, včetně poradenství pro zákonné zástupce, spolupráce se školskými poradenskými zařízeními a zajišťování skupinových návštěv žáků v informačních a poradenských střediscích při úřadu práce. U žáků se speciálními vzdělávacími potřebami se na profesním poradenství podílí zejména školní speciální pedagog, který v rámci své činnosti spolupracuje nejen s poradenskými a pedagogickými pracovníky školy, ale i s pedagogicko-psychologickou poradnou a speciálněpedagogickým centrem (Kucharská in Valentová a kol., 2013).

A právě **pedagogicko-psychologické poradny** a **speciálněpedagogická centra** tvoří školská poradenská zařízení, která se v rámci svých činností mimo jiné zaměřují i na oblast profesní orientace. PPP i SPC v této oblasti poskytují diagnostické, konzultační a intervenční služby klientům s postižením i jejich zákonným zástupcům a metodicky podporují školy a školní poradenská pracoviště (Mikulková, Šrahůlková a kol., 2014).

Ve výčtu zařízení nesmíme opomenout na třetí typ, a sice **střediska výchovné péče**, které hrají roli v profesním poradenství pro žáky s rizikem či s projevy poruch chování a negativních jevů v sociálním vývoji (Kucharská in Valentová a kol., 2013).

K tomuto tématu dodáme, že své místo v profesní přípravě žáků se zdravotním postižením mají samozřejmě také **školy zřízené dle odst. 9 § 16 zákona č. 435/2004 Sb.**, o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů¹⁶.

¹⁵Z pozic tvořících školní poradenské pracoviště je na každé základní a střední škole obligatorní funkce výchovného poradce a školního metodika prevence. Další pozice doplňující tento poradenský tým již povinné nejsou. Nicméně s přihlédnutím k současným změnám souvisejících s inkluzivními tendencemi se těmito pozicím na školách dostává čím dál větší opodstatněnost. Na začlenění těchto pozic reagovaly například i projekty ESF VIP Kariéra a navazující projekt RŠPP-VIP II. Projekty vytvořily koncepční dokumenty, výkazy práce a zdokumentovaly klíčové úkoly těchto odborníků ve školách (NÚV, 2017).

¹⁶Dle zmíněného § 16 se jedná se o školy zřizované pro děti, žáky a studenty s mentálním, tělesným, zrakovým nebo sluchovým postižením, závažnými vadami řeči, závažnými vývojovými poruchami učení, závažnými vývojovými poruchami chování, souběžným postižením více vadami nebo autismem.

Po ukončení školní docházky nastává pro osoby s postižením nové období, které se často pojí s obavami z nového a neznámého. Proto je důležité se v rámci poskytované podpory v tomto tzv. **tranzitním období přechodu ze školy do zaměstnání** zaměřit především na plynulost a návaznost tohoto přechodu (Krejčířová, Kozáková, 2013).

Na pomoc v této životní situaci se zaměřují tzv. **tranzitní programy**. V nejširším pojetí se jedná o program, který pomáhá eliminovat problémy spojené s tzv. zlomovými situacemi, které mohou být spojeny s přechodem z jednoho prostředí do druhého či z jedné životní etapy do druhé. V souvislosti se zaměstnáváním jde především o podporu přechodu ze školy do pracovního prostředí (Kozáková in Ludíková a kol., 2010). Tranzitní program má mnoho společných znaků s podporovaným zaměstnáváním, o kterém jsme již v naší práci hovořili. „*V rámci podporovaného zaměstnávání je tranzitní program pojímán jako příprava na pracovní uplatnění, jako individuální praxe s asistencí. Slouží jako nástroj individuální přípravy jedince na změny související s přechodem ze školního do pracovního prostředí – s dopravou do zaměstnání, s výdrží v pracovním procesu, se sebeobsluhou, s kontaktem se spolupracovníky, s využíváním času mimo zaměstnání*“ (tamtéž, s. 145). Pro mladé lidi s postižením zajišťují tranzitní programy individuální a skupinové konzultace zaměřené na výběr a možnosti pracovního uplatnění žáka, tréninkové skupinové programy na cvičných pracovištích, ale také individuální praxe na běžném trhu práce, díky nimž uživatelé získávají pracovní zkušenosti a rozvíjejí své sociální dovednosti (Krejčířová, Kozáková, 2013; Rytmus, 2017). V rámci tranzitních programů je poskytována podpora také zaměstnavateli, kterému pracovník pomáhá vyhledávat vhodné pracovní pozice a pracovní náplně pro uchazeče s postižením, může pomoci s vyjednáváním pracovních podmínek, s úpravou prostředí či s volbou vhodných kompenzačních a pracovních pomůcek. Pracovník také poskytuje pomoc v komunikaci mezi školou a úřady práce, se zajišťováním předání informací ze školení o bezpečnosti práce nebo s hodnocením pracovních a sociálních dovedností žáka či s řešením individuálních pracovních problémů (Nechvátalová, 2008). Autorka dále upozorňuje na potřebnou spolupráci všech zainteresovaných subjektů, které se na realizaci tranzitního programu podílejí, tedy škol, úřadů práce, agentur podporovaného zaměstnávání, zaměstnavatelů, SPC, žáka se speciálními vzdělávacími potřebami a jeho rodiny. Tuto spolupráci dále dělí na dvě linie. „*Spolupráci na úrovni vytipování vhodného zaměstnání a sociální opory přímo v pracovním procesu a na spolupráci na úrovni realizace tranzitního programu. Obě tyto úrovně se mohou prolínat a jednotliví aktéři mohou být součástí obou úrovní*“ (tamtéž, s. 101).

Další podpůrné služby, které mohou osoby se zdravotním postižením využívat, jak v situacích před pracovním začleněním i během něj, nabízí **úřady práce**. Poradenství pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením patří k základním druhům nabízených služeb. Mezi další poradenské služby patří například poradenství pro volbu povolání, poradenství pro volbu rekvalifikace nebo poradenství při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Každý uchazeč má samozřejmě možnost využít jakéhokoli druhu a jakékoli formy poradenských služeb úřadu práce. Některé poradenské aktivity bývají upraveny dle specifických potřeb osob znevýhodněných na trhu práce (dle §33 zákona o zaměstnanosti-viz kapitola 2.2.1.). V tomto případě pak mluvíme o speciálním poradenství. Speciální poradenství se od základního liší svým charakterem i způsobem poskytování služby. Do základního poradenství spadá zejména zprostředkování vhodné práce či výběr vhodné rekvalifikace. Speciální poradenství se doporučuje především klientům, kteří potřebují větší míru podpory, ať už z důvodu věku, sociálního znevýhodnění či právě z důvodu zdravotního postižení. Nejčastější formou speciálního poradenství pro osoby se zdravotním postižením jsou profesně-psychologické služby, speciální poradenství pro zprostředkování zaměstnání, poradenství pro volbu a změnu povolání a poradenské Job kluby (Palinková, 2013).

Profesně-psychologické poradenství vychází ze zájmu o komplexní přístup ke klientům. Tento druh poradenství by měl dopomoci k rozšiřování možností občanů na trhu práce, ale také k zabezpečování potřeb zaměstnavatelů (NVF, 2005). Psychologické poradenství v sobě zahrnuje konzultaci s psychologem, kdy odborník společně s klientem hledá optimální řešení jeho problémů, případně mu doporučí další formu terapie. Zahrnuje také psychologické a sociální poradenství pro osoby, které se nacházejí v obtížné životní situaci a uvítají podporu při překonání psychických a sociálních obtíží či tzv. bilanční diagnostiku, zahrnující psychologické testy určené pro uchazeče, kteří jsou motivováni ke změně, ale nevědí, jakým směrem a jak tuto změnu realizovat (IP MPSVa, 2017).

Poradenství pro volbu a změnu povolání poskytují IPS při úřadech práce, o kterých jsme se v práci již zmiňovali. Tyto služby souvisejí se studijní a profesní orientací v návaznosti na vhodné pracovní uplatnění vzhledem k současnému i budoucímu vývoji trhu práce. Poradenství probíhá formou skupinové i individuální práce a orientuje se na žáky posledních ročníků základních a středních škol i na další specifické skupiny jedinců bez ohledu na to, zdali se jedná o evidované uchazeče či nikoli. Na poradce se ale mohou obrátit i klienti, pro jejichž problém nebylo nalezeno optimální řešení prostřednictvím základních poradenských činností zprostředkovatelů či jiných poradenských zařízení (NVF, 2005).

V rámci **speciálního poradenství pro zprostředkování zaměstnání** by měl být na každém úřadu práce k dispozici poradce, který se věnuje výhradně osobám s postižením. Tento odborník nezprostředkovává jen poradenství, ale také shromažďuje informace o projektech určených osobám se zdravotním postižením a úzce spolupracuje s firmami, které osobu s postižením zaměstnávají. Mělo by se jednat o pracovníky s profesní odborností v oblasti speciální pedagogiky a sociální práce s kladným přístupem a zkušenostmi v práci s lidmi s postižením a s vysokou mírou empatie (Palinková, 2013).

Do úseku speciálního poradenství pro zprostředkování zaměstnání patří i činnost **Job klubů**. Job klub je poradenský program, jehož hlavním cílem je motivovat a aktivizovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce. Uživatelé¹⁷ se učí orientaci na trhu práce a nábviku dovedností a technik vyhledávání zaměstnání. Job klub probíhá formou skupinového setkávání, kterého se účastní 8-10 klientů. Skupinové setkávání skýtá možnost interakčního prostředí, ve kterém je prostor pro výměnu názorů a zkušeností a tréninku sociálních dovedností na obecné i konkrétní úrovni. Činností, kterým se v Job klubu uživatelé věnují, je mnoho. Jako příklad můžeme uvést nácvik na přijímací pohovor, vytváření osobních portfolio, pojmenování cílů své profesní kariéry a využívání různých způsobů hledání zaměstnání, učení se copingovým strategiím, zvyšování sebevědomí, osvojení si metod osobního růstu i různých relaxačních metod. Pracovníci Job klubů svým klientům zprostředkovávají důležité informace týkající se aktuální nabídky pracovních míst evidovaných úřadem práce, nabídky denního tisku a webových portálů (Kozáková in Ludíková a kol., 2010; IP MPSVb, 2017). Důležité je upozornit, že Job kluby fungují mimo úřadů práce i při různých neziskových organizací, které se v rámci svých služeb zaměřují také na podporu pracovního uplatnění osob s postižením.

A právě upozorněním na činnost **neziskových organizací a přístupnost webových portálů**, které se zaměřují na podporu pracovní integrace osob s postižením, uzavřeme tuhle kapitulu. Nicméně organizací, které se této oblasti věnují, je velké množství a liší se co do druhu postižení u osob poskytujícím podporu, náplní činností či územní působností. Proto na tomto místě upozorníme na jejich neocenitelný přínos v podpoře osob s postižením a jejich pracovního začlenění a odkážeme na přílohy č. 1 a 2. naší práce, ve kterých je k dispozici nejen přehled daných organizací, ale také webových portálů, věnující se tématu zaměstnávání osob s postižením z různých úhlů pohledu.

¹⁷Původně byl Job klub určen zejména uchazečům o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. V současné době je však Job klub určen všem uchazečům o zaměstnání, kteří si chtějí vylepšit sebe prezentaci, pracovat na svém osobním i duchovním růstu, posílit sebevědomí a naučit se zvládat stresové situace spojené s nezaměstnaností (IP MPSVb, 2017).

3. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů

V rámci pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením sehrává zaměstnavatel důležitou roli. Významná je jeho míra ochoty se na tomto procesu podílet, přizpůsobit pracovní místo a pracovní náplň konkrétnímu zaměstnanci s postižením (Procházková, 2015). Mimo povinností, má ale každý zaměstnavatel také svá práva, které se pojí zejména s podporou ze strany úřadu práce. Neméně důležité je brát v úvahu i možné bariéry, které mohou rozhodnutí zaměstnavatele, zaměstnat osobu s postižením, ztěžovat. Těmto i dalším tématům se budeme věnovat v následující části.

3.1. Práva a povinnosti zaměstnavatelů

Základní institucí, na kterou se mohou zaměstnavatelé v otázkách zaměstnávání osob se zdravotním postižením obrátit je Úřad práce ČR. Tato podpora pro zaměstnavatele má zázemí již v legislativě, a to v § 79 zákona o zaměstnanosti, který definuje:

*Zaměstnavatelé jsou **oprávněni** požadovat od krajských poboček Úřadu práce ČR:*

- *informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením;*
- *součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením;*
- *spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením;*
- *spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením“.*

Na každém úřadu práce by tedy měl působit alespoň jeden odborný a v dané oblasti vyškolený pracovník, na kterého se mohou zaměstnavatelé kdykoli obrátit. Nicméně praxe je v tomto směru odlišná, a ne na každém pracovišti funkčně zabezpečená. V dřívějších letech se dokonce tato pomoc dala označit spíše za symbolickou, situace se však nadále zlepšuje, ale velmi záleží na přístupu jednotlivých poboček úřadů práce (Augusta a kol., 2014)

Zaměstnavatelé mohou využít také nabídku služeb **neziskových organizací**, které se svými činnostmi zaměřují nejen na podporu lidí se zdravotním postižením a jejich integraci na trh práce, ale také na podporu, odborné poradenství a pracovní asistenci pro zaměstnavatele

(Konečná a kol., 2015). I na tomto místě odkážeme na přílohu číslo 1, jež obsahuje přehled neziskových organizací, které v této problematice působí.

Stejná situace bude i v případě **webových portálů** určených pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, i tady mohou zaměstnavatelé hledat pomoc či případné tipy na zaměstnance z řad zdravotně postižených (viz příloha číslo 2). Příkladem bezplatných portálů určeného přímo pro zaměstnavatele, kteří hledají zaměstnance se změněnou pracovní schopností je například Burzaprace.kontobariery.cz či www.prace.cz/ozp (Jindřišková a kol., 2013). V této souvislosti považujeme také za důležité upozornit na integrovaný portál MPSV, kde je pro zaměstnavatele k dispozici přehled nejdůležitějších informací týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Zákon o zaměstnanosti vedle práv uvádí také **povinnosti** zaměstnavatelů, a to v § 80, který uvádí:

„Zaměstnavatelé jsou povinni:

- *rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovně lékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazením pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením;*
- *spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR při zajišťování pracovní rehabilitace*
 - *v praxi spolupráce úřadů práce a zaměstnavatelů spočívá v tom, že zaměstnavatel umožní člověku s postižením působit na jeho pracovišti a získávat tak zkušenosti a dovednosti. Přesné podmínky této spolupráce mohou být velmi individuální a záleží na vzájemné dohodě úřadu práce a zaměstnavatele, podmínky však musí být uvedeny ve smlouvě, která mezi těmito subjekty vzniká (Hrdá a kol., 2007);*
- *vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením*
 - *autoři Hrdá a kol. (2007) v této problematice upozorňují, že je zapotřebí, aby evidence byla vedena pečlivě. V momentě, kdy by byly některé doklady v nepořádku, úřad práce neuzná tuto osobu jako osobu se zdravotním postižením a zaměstnavatel ztrácí nárok na finanční podporu i uznání splnění povinného podílu;*
- *vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením“.*

Dle § 81 téhož zákona jsou také zaměstnavatelé vázáni k **plnění povinného podílu**, který vymezuje povinnost zaměstnavatelů s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele, který činí 4 %¹⁸. Podle zmíněného § může zaměstnavatel povinný podíl plnit třemi způsoby, které lze navzájem kombinovat. Jedná se o:

- zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru;
- odebírání výrobků či služeb od subjektů, které zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením (tzv. náhradní plnění)
 - vyhláška 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, stanoví povinnost zaměstnavatele za každou chybějící osobu se zdravotním postižením nakoupit výrobky nebo služby ve výši 7násobku průměrné měsíční mzdy.
 - v praxi nejdiskutovanější, protože jsou známy případy, kdy docházelo k obcházení této povinnosti formou tzv. přefakturací¹⁹. Z tohoto důvodu se už několikrát diskutovalo o zrušení této možnosti (Konečná a kol., 2015). Autoři dále uvádí, že Česká republika preferuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením a bude v tomto trendu pokračovat, což je dle našeho názoru velmi důležité (tamtéž);
- odvod do státního rozpočtu
 - dle § 82 zákona o zaměstnanosti činí výše odvodu do státního rozpočtu za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla.

Zákon o zaměstnanosti dále v § 83 definuje povinnost zaměstnavatele písemně ohlásit plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů jeho plnění, a to do 15. února následujícího roku krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu je sídlo zaměstnavatele.

¹⁸Odstavec 4 téhož paragrafu dále uvádí: „Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců“. Výpočet průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců a výpočet plnění povinného podílu stanovilo Ministerstvo práce a sociálních věcí v provádějící vyhlášce č. 518/2004 Sb. v části 4, v § 17- § 20.

¹⁹Tento pojem nenalezneme v účetních předpisech, ale v praxi je poměrně znám. Jedná se o případ, kdy prostřednictvím „přefakturace“ požaduje účetní jednotka od jiného subjektu úhradu nákladů, které sama nespotřebovala, pouze zaplatila, přičemž ke spotřebování nákladů došlo jiným subjektem (Mladá fronta a. s, 2016).

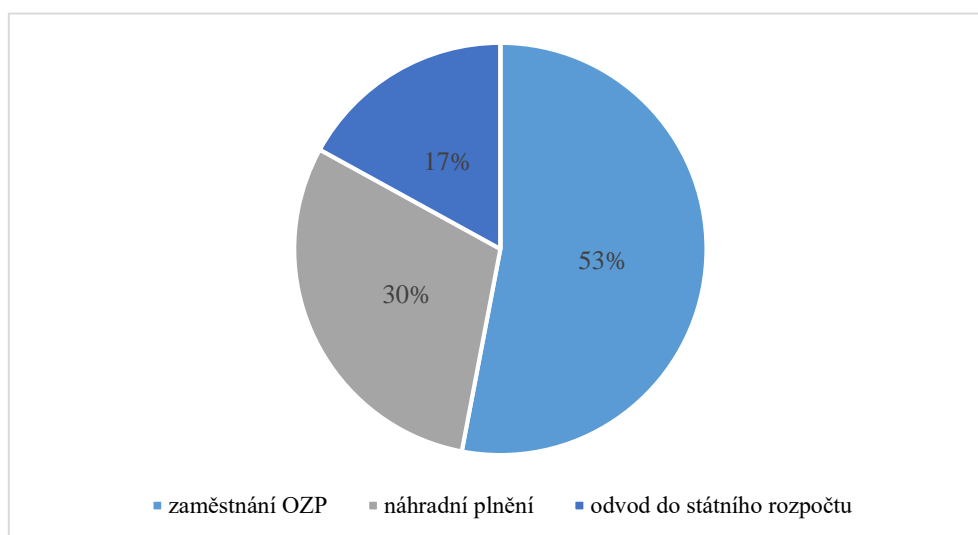
3.1.1. Statistické údaje o způsobu plnění povinného podílu v ČR

Na tomto místě doplníme výše uvedené informace o statistické údaje o způsobu plnění povinného podílu v České republice, které jsme získali na základě žádosti MPSV o poskytnutí informací dle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Vzhledem k tomu, že je praktická část práce orientována na oblast Blanenska, uvedeme tyto informace také z tohoto území. Pro přehlednost uvádíme údaje rovněž v grafickém provedení.

Od MPSV jsme získali údaje z let 2010-2014, kde jsou uvedeny počty osob se zdravotním postižením podle forem plnění v rámci plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením²⁰, tedy dle přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením, který spolu s výpočtem plnění povinného podílu uvádí zmíněná vyhláška MPSV č. 518/2004 Sb. V odpovědi bylo dále uvedeno, že údaje z roku 2015 a 2016 nejsou k dispozici z důvodu změny dodavatele informačního systému.

Upozorníme, že ve všech uvedených obdobích plnily firmy povinný podíl nejčastěji přímým zaměstnáním osob se zdravotním postižením. Pro představu si však uvedeme jen nejaktuálnější údaje z let 2012, 2013 a 2014. Konkrétně byl povinný podíl plněn:

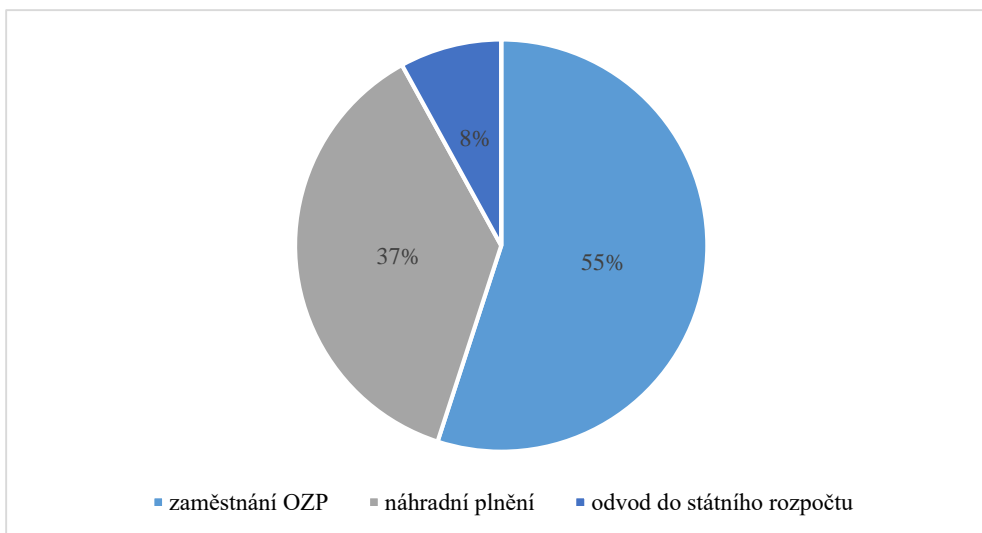
V roce 2012 formou přímého zaměstnávání za 99,3tisíc (53%) osob, náhradním plněním za 55,9 tisíc (30%) osob a odvodem do státního rozpočtu za 32,2tisíc (17%) osob.



Graf č. 1 Způsob plnění povinného podílu firem v ČR za rok 2012

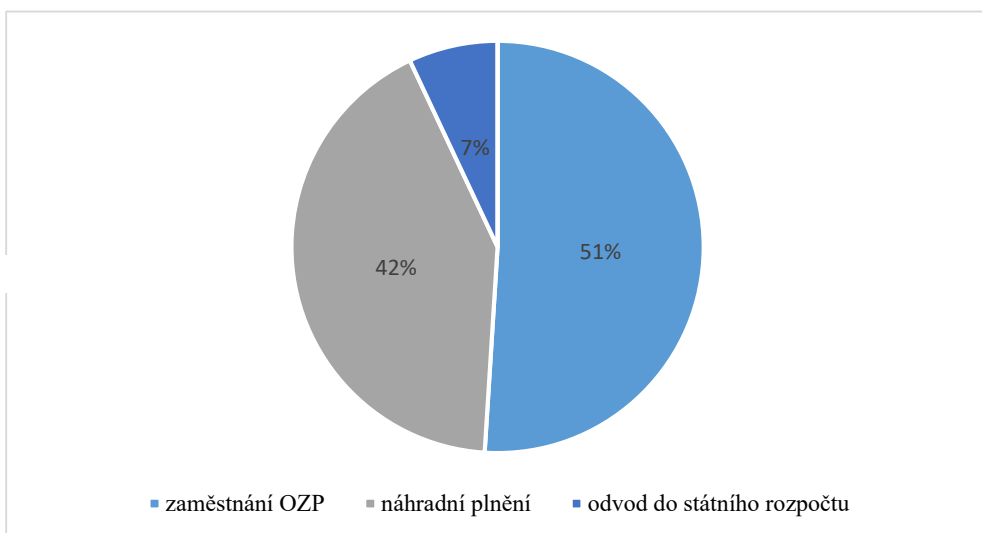
²⁰V odpovědi od MPSV nebyly uvedeny informace o způsobu plnění povinného podílu formou kombinace daných možností.

V roce 2013 formou přímého zaměstnávání za 88,3 tisíc (55%) osob, náhradním plněním za 59,6 tisíc (37%) osob a odvodem do státního rozpočtu za 11,8 tisíc (8%) osob.



Graf č. 2 Způsob plnění povinného podílu firem v ČR za rok 2013

V roce 2014 byla situace velmi obdobná. Firmy zaměstnaly osoby se zdravotním postižením za 88,6 tisíc (51%) osob, náhradního plnění využily za 72,4 tisíc (42%) osob a za 11,5 tisíc (7%) osob se zdravotním postižením odvedly peníze do státního rozpočtu.

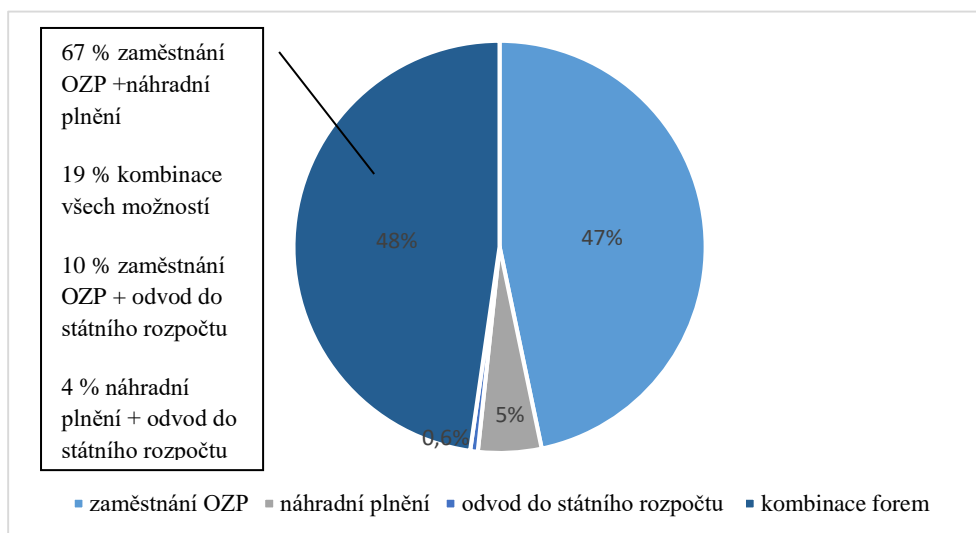


Graf č. 3 Způsob plnění povinného podílu firem v ČR za rok 2014

Jak jsme již avizovali, uvedeme si také údaje z oblasti Blanenska, které jsme získali na základě telefonického hovoru a elektronické komunikace s vedoucím oddělení trhu práce

kontaktního pracoviště Blanska, které je organizační složkou Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Brně. Byly nám poskytnuty údaje o firmách, které oznámení o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkový počet zaměstnanců zaslali na kontaktní pracoviště Blansko a Boskovice za rok 2015. Odpověď však měla jinou formu než ta, kterou jsme získali od MPSV. V údajích jsou uvedeny počty zaměstnavatelů dle způsobu plnění povinného podílu, uvedeny jsou také kombinace těchto možností. Konkrétně:

Z celkového počtu 166 zaměstnavatelů povinný podíl naplnilo přímým zaměstnáním osoby se zdravotním postižením 78(47%)zaměstnavatelů, náhradní plnění využilo 8 (5%) zaměstnavatelů, odvod do státního rozpočtu zvolil pouze 1 (necelé 1%). Kombinace možností byla využita 79 (48%) zaměstnavateli, z toho počtu pak 53 (67%) zaměstnavatelů kombinovalo zaměstnání osoby se zdravotním postižením a náhradní plnění, 15 (19%) zaměstnavatelů plnění povinného podílu naplnilo kombinací všech tří možností, zaměstnání osoby se zdravotním postižením a odvod do státního rozpočtu využilo 8 (10%) zaměstnavatelů a kombinaci náhradního plnění a odvodu do státního rozpočtu zvolili 3 (4%) zaměstnavatelé.



Graf č. 4 Způsob plnění povinného podílu firem na Blanensku za rok 2015

Z uvedených informací je tedy patrné, že způsob plnění povinného podílu je zaměstnavateli nejvíce využíván formou přímého zaměstnání osob se zdravotním postižením. Nicméně rozdíly nejsou tak markantní a mnoho zaměstnavatelů volí jiné způsoby. V rozhodování mohou figurovat různé faktory a bariéry. Také v naší práci se těmito úskalím budeme věnovat a ty nejčastější si uvedeme v následující části práce.

3.2. Úskalí a bariéry při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Při zaměstnávání osob se zdravotním postižením se můžeme setkat s různými bariérami a obavami **ze stran zaměstnavatelů**. Jedním z problémů je nepochopení pojmu osoba se zdravotním postižením či neznalost specifik jednotlivých typů postižení. V mnoha představách se totiž pojem zdravotní postižení pojí zejména s fyzickým postižením, většinou s člověkem na invalidním vozíku. Také u dalších druhů postižení se setkáváme s jejich nepřesným vnímáním. U osob se zrakovým postižením si většina lidí představí jen člověka nevidomého a u osob se sluchovým postižením pak mnozí automaticky předpokládají neschopnost řeči. Zaměstnavatelé tak rovnou předpokládají nejen nutnost bezbariérovosti prostředí, ale také nemožnost vykonávat určité činnosti, zhoršenou komunikaci a celkově nízkou výkonnost pracovníků s postižením (Procházková, 2015). Tato vize ale samozřejmě nevypovídá o celém spektru druhů postižení, mezi nimiž nelze mnohé na první pohled, ani při pracovním pohovoru poznat. A i přesto, že při zaměstnání řady osob se zdravotním postižením nejsou nutné žádné velké úpravy, může tato představa vést k tomu, že si zaměstnavatelé na zaměstnávání osoby se zdravotním postižením netroufnou (Jindřišková a kol., 2013).

S nedostatečnou informovaností o problematice zdravotního postižení souvisí i neznalost toho, co vlastně obnáší zaměstnat člověka s postižením. Zaměstnavatelé se obávají komplikací a nákladnosti celého procesu. Bojí se, zda budou moci konkrétní typ práce osobě s postižením přidělit, zda budou práci vykonávat kvalifikovaně a kvalitně a zda budou pracovní zátěž zvládat (Procházková, 2009). Na straně zaměstnavatelů můžeme pozorovat i obavy z problematických situací, které budou složitě řešitelné, z komunikace a z konfliktů na pracovišti, když zaměstnají člověka s postižením či z předsudků a opozice ze stran ostatních zaměstnanců (Slezská diakonie, 2015).

Zaměstnavatelé také nemají dostatek vhodných pracovních příležitostí nebo nejsou ochotni pracovní prostředí pozměnit. Mezi zaměstnavateli se také objevuje neochota zabývat se papíry v návaznosti na možnosti získat podporu pro zaměstnání osoby se zdravotním postižením (tamtéž). Předseda Zdravotně sociální sekce Hospodářské komory hl. města Prahy Martin Stolín (2016) k této problematice dále uvádí, že zaměstnavatelům dokonce často chybí praktické informace z oblastí vedení povinných evidencí, a dokonce neznají způsob plnění zákonné povinnosti či kategorie zdravotního postižení z pohledu zaměstnanosti.

Jisté bariéry mohou nastat i na **straně osob se zdravotním postižením**, příkladem může být zkreslená představa o tom, co znamená chodit do práce, neochota změnit zaběhnutý životní styl či nedostatek motivace. Často se také objevuje obava ze změn a strach ze zklamání v případě neúspěchu při hledání práce. Jistou bariéru představuje i kombinace zdravotních problémů, nedostatečné sociální a komunikační kompetence a pracovní návyky. Významným faktorem, který hledání a udržení vhodného zaměstnání ztěžuje, je rovněž nevyhovující či nedostatečné vzdělání, omezené možnosti rozvíjet své schopnosti i nedostatečná praktická příprava (Rychtář, Sokolovský a kol., 2016).

Úskalí v zaměstnávání osob se zdravotním postižením lze spatřit i v **širším prostředí**. Jako kontraindikace může působit ztížená spolupráce s pobytovým zařízením, například neochota měnit zaběhnutý průběh dne uživatele, upřednostňování interních aktivizačních činností či nedostatečná motivace a podpora ze strany klíčových pracovníků. Další úskalí mohou tvořit obavy rodinných příslušníků či opatrovníků z pracovního uplatnění osoby se zdravotním postižením a ztráty přiznané výše invalidního důchodu. Bezpochyby nelze opomenout ani vyšší míru nezaměstnanosti, která způsobuje vysokou konkurenci na trhu práce. Osoby se zdravotním postižením pak mají mnohem menší šanci najít práci v konkurenci řady zdravých lidí (Procházková, 2015).

Nepochybně je na tomto místě nutno také zmínit, že se v rámci celé společnosti stále setkáváme se **stigmatizací** vůči osobám s postižením. Svou roli zde hrají přetrvávající předsudky, které stojí proti zaměstnávání těchto osob. Značná část společnosti se domnívá, že je zcela normální, když lidé s postižením nepracují, že stačí, když jsou podporováni sociálními dávkami. Tento přístup celý proces značně stěžuje a je zapotřebí na změnách v postojích všech zainteresovaných stran pracovat (Michalík a kol., 2011). Nutno podotknout, že v rámci stigmatizace existují i patrné rozdíly co do druhu postižení. Procházková (2015) v jedné části výzkumu zaměřeného na postoj české společnosti k pracovnímu začlenění lidí s postižením uvádí míru akceptace člověka s postižením v pracovním kolektivu dle druhu jeho postižení. Zjištěné výsledky poukazují na nejvyšší akceptaci u lidí s tělesným postižením a nejméně vstřícný postoj k lidem s postižením mentálním. Tento odmítavý postoj se objevil u všech dotazovaných pozic, tedy na postu nadřízeného, podřízeného i na pozici spolupracovníka. S podobnými výsledky se můžeme setkat i v zahraničí. Například v Kanadě uvedlo 78 % osob s mentálním postižením či jinou duševní poruchou, účastnících se průzkumu prováděného kanadskou asociací pro duševní zdraví, zaměstnávání jako oblast, ve které diskriminaci a stigmatizaci pocítují nejvíce (Stuart, 2006).

3.2.1. Často kladené otázky a tvrzení z pohledu zaměstnavatelů

Na následujících řádcích uvedeme některé nečastější tvrzení a otázky, se kterými se zaměstnavatelé často potýkají, a které reflektují jejich obavy a nejasnosti v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením:

- Kde máme hledat vhodné pracovníky se zdravotním postižením? Na vypsané inzeráty se nehlásí, úřady práce nezprostředkovávají vhodné uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, kteří jsou v evidenci úřadů práce
 - doporučuje se kontaktovat organizace v daném regionu, které sdružují osoby se zdravotním postižením, vhodné je také zadávat inzeráty do periodik určených pro tuto cílovou skupinu obyvatel či využít webových portálů, které se zprostředkováním zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením zabývají. případně poptávky po vysokoškolsky vzdělaném člověku se mohou zaměstnavatelé obrátit i na konkrétní univerzitu či na poradenská centra při vysokých školách zaměřené na podporu studentů se specifickými potřebami;
- Osoby se zdravotním postižením jsou častěji v pracovní neschopnosti a jejich práce musí být za ně zajištěna náhradním způsobem
 - dané tvrzení je předsudkem a statistiky jej nepotvrzují. Samo postižení není až na výjimky (postižení se záchvatovými stavy, některé specifické typy postižení či chronické onemocnění) zdrojem častějších onemocnění;
- S osobou se zdravotním postižením nelze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou.
- S osobou se zdravotním postižením nelze sjednat zkušební dobu.
- S osobou se zdravotním postižením nelze ukončit pracovní poměr bez souhlasu úřadu práce.
 - ani jedno ze tří tvrzení již v současné době není platné, zákoník práce již mnoho let neobsahuje žádná ustanovení o zvláštní ochraně osob se zdravotním postižením v pracovně právních vztazích;
- Zaměstnávat lidi se zdravotním postižením? Co z toho budeme mít?;
- Proč se vyplatí zaměstnávat osoby s postižením? (NRZP ČR, 2009; Augusta a kol., 2014).

Znát odpovědi na poslední dva uvedené body je pro zaměstnavatele velmi důležité, proto se těmto otázkám věnuje několik příruček určených k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením. My si výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedeme v následující podkapitole.

3.3. Přínosy a výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením s sebou přináší řadu finančních i nefinančních benefitů, a to jak pro samotného zaměstnavatele, tak i pro celou společnost. Nezaměstnaný člověk se zdravotním postižením je odkázán na sociální dávky a podporu sociálního systému. Znamená tak zátěž pro celou společnost. V momentě jeho zaměstnání se ale naopak stane pro společnost přínosem (Byznys pro společnost, 2012).

Nezpochybnitelný je tedy **sociální přínos**. Pokud firma zaměstná osobu se zdravotním postižením, pomáhá mu tak získat pocit sebeuplatnění, společenské potřebnosti, posiluje sebevědomí a psychickou pohodu. Na základě této podpory pak dochází k objektivně výsledovatelnému zlepšení zdravotního stavu. Sociální přínos je také znatelný ve firemní kultuře²¹(tamtéž). *„Firma v osobě se zdravotním postižením často získá velmi pracovité a loajální zaměstnance. Díky diverzitě pracovních týmů lze dosáhnout celkového snížení stresu na pracovišti, posílení sociální atmosféry ve firmě a snížení fluktuace zaměstnanců“* (Jindřišková a kol., 2013, s. 11).

Pro firmu nese zaměstnání osob se zdravotním postižením také **konkurenční výhody**. Vytváření podmínek pro zaměstnávání osob s postižením v podniku je etické a sociálně odpovědné. Sociální či společenská odpovědnost firem²² se totiž stává vizitkou úspěšnosti daného podniku. Stále více podnikatelů se o tuto možnost zajímá právě ve spojitosti s budováním obrazu sociálně odpovědného podniku, který zvyšuje jejich prestiž, hodnotu značky, a tedy i konkurenceschopnost. Navíc mohou firmy využít i podněty a návrhy ze stran svých zaměstnanců s postižením a do vývoje produktů tak zahrnout vše potřebné se

²¹ Pojem firemní kultura (též organizační nebo podniková kultura) se stal moderním tématem od začátku osmdesátých let minulého století (Konečná a kol., 2015). *„Pojem firemní kultura lze definovat jako celistvý soubor hodnot, norem, vzorů jednání a institucí, který určuje způsob a podoby chování zaměstnanců, jejich vztahy uvnitř sociálního systému organizace i vztahy navenek. Konkrétním skutečností je přikládán specifický význam, který je srozumitelný pouze členům daného uskupení, pro členy jiných útvarů je nepochopitelný“* (Nový in Konečná a kol., 2015).

²²Pojem společenská odpovědnost firem (či organizací) je odvozen z anglického „corporate social responsibility“. Definovat společenskou odpovědnost firem lze různě a neexistuje jednotné vymezení. *„V současném pojetí představuje společenská odpovědnost firem vzájemně provázaný soubor činností a postupů, jež jsou nedílnou součástí řídicí strategie organizace, která je přitom provádí dobrovolně nad rámec zákonných povinností s motivací přispět ke zlepšení podmínek ve společnosti. Konkrétně jde o soubor činností a postupů v sociální oblasti (např. dodržování rovných příležitostí; vzdělávání a profesní rozvoj; firemní sponzorství a dobrovolnictví atd.), oblasti environmentální (např. ochrana životního prostředí) a v oblasti ekonomické (transparentnost; dobré vztahy se zákazníky a investory a podobně). V kontextu zaměstnanců se zdravotním postižením se jedná zejména o rovinnu sociální a ekonomickou“* (Konečná a kol., 2015, s. 13).

zaměřením na specifické potřeby zákazníků z řad osob se zdravotním postižením. Zapojení těchto zaměstnanců do vývoje výrobků firmy, tak může otevírat cestu k novým zákazníkům. Začleňování osob s postižením také ovlivňuje vyšší přitažlivost pro investory i pro vlastní zaměstnance, budování reputace, silnější pozici na trhu a zviditelnění značky pro spotřebitele (Augusta a kol., 2014).

V daném výčtu nemůžeme opomenout **finanční výhody**, které zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro firmu bezesporu přináší. Mezi nejvýznamnější finanční zvýhodnění patří to, že zaměstnáním člověka se zdravotním postižením splní zaměstnavatel povinný podíl a nebude se muset zabývat náhradním plněním či odvádět nemalé peníze do státního rozpočtu. Navíc částky, které vyplatí za mzdu, přinášejí pro zaměstnavatele odvedenou práci (Hrdá a kol., 2007). K této problematice jsou na internetových portálech dostupné tzv. online kalkulačky náhradního plnění. Každý zaměstnavatel si tak může spočítat orientační výši náhradního plnění, a tedy i přínos zaměstnání osob se zdravotním postižením či naopak náklady v případě nenaplnění povinného podílu zaměstnáním osoby se zdravotním postižením ve firmě. Příkladem je nástroj dostupný na webových stránkách projektu Sociální pilíř konceptu společenské odpovědnosti firem zacílený na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (www.spcsr.cz/kalkulacka2)

Pro lepší představu uvedeme fiktivní příklad firmy a její náklady spojené s nezaměstnáním osoby se zdravotním postižením. Z uvedených částek lze pozorovat, že odvod do státního rozpočtu či náklady spojené s náhradním plněním mohou hrát v celkových financích společnosti značnou roli:

Počet zaměstnanců	50
Povinný podíl zaměstnávání OZP	4 %
Povinný podíl zaměstnávání OZP v přepočtu na celkový počet	2
Výše náhradního plnění	395 248 Kč
Výše odvodu do státního rozpočtu	141 160 Kč

Tab. č. 1 *Příklad výpočtu náhradního plnění* (Zdroj: vlastní příklad)

Mezi další finanční benefity patří daňové úlevy. Podle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů se zaměstnavateli, který zaměstnává osobu se zdravotním postižením, snižuje daň z příjmu za zdaňovací období, za které podává daňové priznání. Výše částky se odvíjí od výše pracovního úvazku a stupně zdravotního postižení zaměstnance. Podle § 35 odst. 1 daného zákona činí roční sleva na dani pro zaměstnavatele 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením a 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením

Další příspěvky státní podpory jsou vynaloženy na nástroje aktivní politiky, které jsme si uváděli v kapitole druhé. Patří sem zejména příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa, příspěvek pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením, příspěvek při přípravě osoby se zdravotním postižením k práci a úhrada nákladů s tím spojených, příspěvek při zřízení společensky účelného místa, či projektové příspěvky ze strukturálních fondů.

Na závěr pro zajímavost uvedeme, že Česká republika v 2014 vynaložila na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, která se samozřejmě pojí i s podporou zaměstnavatelů 4 107 590 563 Kč (MPSVb, 2017).

PRAKTICKÁ ČÁST

4. Průzkumné šetření zaměřené na zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů a jejich informovanost o této problematice

V praktické části diplomové práce vycházíme z průzkumného šetření, jehož předmětem bylo zmapování **pohledů zaměstnavatelů na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich informovanost v této oblasti na Blanensku.**

Pro průzkumné šetření jsme se rozhodli, na základě zájmu autorky, o pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením. Jak jsme již uvedli v úvodu práce, v průběhu získávání informací však začaly čím dál více vyvstávat otázky, které směřovaly na stranu zaměstnavatelů. Proto jsme se rozhodli téma zaměstnávání osob se zdravotním postižením zmapovat právě z jejich pohledu. Metodou strukturovaných rozhovorů jsme se například zaměřili na to, jak zaměstnavatelé nazírají na povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu, jakým způsobem tuto podmínku plní a jaké k tomu mají důvody. Také jsme se zaměřili na to, zdali se zaměstnavatelé sami zajímají o problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením a kde případně informace získávají.

Ve svém průzkumném šetření jsme vycházeli z nabytých znalostí a informací, které jsme zpracovali do teoretické části naší práce. Například jsme se na začátku třetí kapitoly věnovali právům a povinnostem zaměstnavatelů. Uvedli jsme si, že by zaměstnavatelům měla být zprostředkována podpora ze strany úřadu práce či neziskových organizací. Zajímalo nás tedy, jak tato spolupráce vypadá v praxi a zdali je z pohledu zaměstnavatelů dostatečná. Mimo jiné jsme se zabývali tím, jaké jsou z pohledu zaměstnavatelů bariéry a přínosy zaměstnávání osob se zdravotním postižením. I tady nám předlohu tvořily údaje z teoretické části práce.

Danou oblast jsme se rozhodli zkoumat také na základě informací týkajících se projektů, které jsou na dané téma zaměřeny. Samozřejmě, na podporu osob se zdravotním postižením v jejich pracovním začlenění, bylo zacíleno již mnoho aktivit. Protože se naše práce zaměřuje, na oblast Blanenska, zmíníme zejména projekt ESF Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost s názvem Podpora zaměstnanosti OZP v Jihomoravském kraji, jehož hlavním

cílem je zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Jihomoravském kraji, které jsou v evidenci Úřadu práce ČR.

Pro naši práci bylo ale stěžejní seznámení se s projekty, které se zaměřují na **podporu zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením**. Výstupy z několika projektů s tímto zaměřením pak tvoří metodické příručky určené na podporu zaměstnavatelů. Z aktuálních můžeme uvést Manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce, který je výstupem z projektu ESF z Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost s názvem Sociální pilíř konceptu společenské odpovědnosti firem, ve vztahu k zaměstnanosti OZP na volném trhu práce. Další příručka s názvem Jak na zaměstnávání lidí s handicapem vyšla v roce 2015 z projektu Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením, který realizoval Fond dalšího vzdělávání. Z oblasti Jihomoravského kraje můžeme jmenovat především metodickou příručku, kterou pro zaměstnavatele vytvořil tým projektu Daruj příležitost. Tento projekt připravila společně s dalšími organizacemi Obecně prospěšná společnost AGAPO, jejíž cílem je podporovat pracovní uplatnění lidí se zdravotním nebo sociálním znevýhodněním v Brně a okolí. Mezi další podpůrné materiály, které se však zaměřují na konkrétnější typ zdravotního postižení či znevýhodnění patří například příručka s názvem Epilepsie a zaměstnání – průvodce problematikou pro zaměstnavatele, jež je výsledkem organizace EpiStop z.s., která se svým působením zaměřuje na zlepšení postavení osob s epilepsií ve společnosti či brožurka nesoucí název Zaměstnávání osob s duševním onemocněním – praktické informace a tipy pro zaměstnavatele, kterou zpracoval kolektiv pracovníků Podpory zaměstnávání Sdružení Práh, které se ve svých aktivitách věnují podpoře osob s duševním onemocněním.

Všechny tyto materiály a mnohé další, se kterými jsme se během studia dostupných informací setkali, nám ukázaly, že existuje i nemalá podpora zaměstnavatelů. A to nás ještě více motivovalo k zaměření praktické části naší práce, kde bychom mimo jiné chtěli zjistit, zdali se i zaměstnavatelé v oblasti Blanenska s některým z projektů či s některým podpůrným materiálem setkali.

Všechny tyto uvedené aspekty i fakt, že jsme nenalezli práci, která by se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením z tohoto úhlu pohledu věnovala, nás dovedly k tomuto průzkumnému šetření. Rádi bychom tedy zjistili, jak zaměstnavatelé v oblasti Blanenska nazírají na různé oblasti spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Konkrétnější cíle uvádíme v následující podkapitole.

4.1. Vymezení cílů průzkumného šetření

Ve snaze splnit cíle průzkumného šetření jsme si definovali průzkumný problém, a to zjistit **pohled blanenských zaměstnavatelů na oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich informovanost o této problematice.**

Průzkumný problém můžeme formulovat ve formě otázky:

Jaký pohled mají zaměstnavatelé na Blanensku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jsou v této oblasti dostatečně informováni?

Na základě průzkumné otázky definujeme **hlavní cíl** našeho šetření:

Prostřednictvím průzkumného šetření zmapovat v regionu Blanenska oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů a zjistit, jak jsou v této oblasti zaměstnavatelé informováni.

K dosažení tohoto cíle byly zvoleny i následující **dílčí cíle**:

- Zmapovat problematiku náhradního plnění z pohledu zaměstnavatelů.
- Zjistit, zdali se zaměstnavatelé o téma zaměstnávání osob se zdravotním postižením zajímají, kde získávají informace a zdali se v této oblasti cítí dostatečně informováni.
- Zjistit, jak zaměstnavatelé hodnotí úroveň spolupráce a podpory ze strany úřadu práce.
- Zjistit, co zaměstnavatelé považují za možné bariéry zaměstnávání osob se zdravotním postižením, co by naopak označili za přínosné a jaké zkušenosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením mají.

4.2. Metody průzkumného šetření

Pro účely praktické části práce jsme zvolili **průzkumné šetření s kvalitativní orientací**. Kvalitativně orientované výzkumy se ve světě i u nás velmi silně rozvíjí zejména v posledních letech. Základním rozdílem od kvantitativních výzkumů je orientace vycházející z odlišných filozofických základů. Kvantitativně orientované výzkumy vycházejí z pozitivismu, a tedy z přesvědčení o existenci jedné objektivní reality, která není závislá na našich názorech, citech postojích nebo přesvědčeních. Oproti tomu kvalitativní výzkumy vycházejí zejména z fenomenologie, která klade důraz na subjektivní aspekty jednání lidí, a tudíž tento typ výzkumu připouští více realit (Chráška, 2016). Z rozdílných filozofických východisek vyplývají i další rozdíly, pro přehlednost je uvedeme v tabulce:

Úroveň srovnání	Kvantitativní přístupy	Kvalitativní přístupy
filozofická východiska	pozitivismus	fenomenologie
existence realit	jedna realita	více realit
povaha dat	zejména čísla	zejména slova
struktura plánu výzkumu	obvykle přesný a neměnný postup procedur	obvykle méně přesný a pružný postup procedur
cíle výzkumu	vysvětlení jevu	porozumění jevu
generalizace	zobecnění lze realizovat	zobecnění lze realizovat pouze kontextuálně

Tab. č. 2 Srovnání kvantitativního a kvalitativního výzkumu (Zdroj: Chráška, 2016; Svoboda, 2012)

Jako konkrétní metodu průzkumného šetření jsme zvolili **polostrukturovaný rozhovor**. „Rozhovor je metoda shromažďování dat o pedagogické realitě, která spočívá v bezprostřední verbální komunikaci výzkumného pracovníka a respondenta“ (Chráška, 2016, s. 176). Velkou výhodou této metody je dle autora navázání osobního kontaktu, které umožňuje hlubší proniknutí do motivů a postojů dotazovaných a možnost sledování neverbálních reakcí respondenta, na základě kterých můžeme usměrňovat průběh rozhovoru. Úspěšnost rozhovoru z velké části závisí na komunikačních schopnostech výzkumníka, na vytvoření přátelského vztahu a otevřené atmosféry. Dle toho, jak dalece je rozhovor ze strany výzkumníka řízen, se dále dělí na strukturovaný, polostrukturovaný a nestrukturovaný (tamtéž).

Jak jsme již avizovali, pro naše průzkumné šetření jsme zvolili rozhovor polostrukturovaný, který je dle Chrásky (2016) určitým kompromisem mezi strukturovaným typem rozhovoru a rozhovorem nestrukturovaným. Polostrukturovaný rozhovor dokáže řešit mnoho nevýhod obou těchto typů, ale je také náročnější na technickou přípravu. Při polostrukturovaném rozhovoru si vytváříme určité schéma, které je pro nás závazné. Toto schéma obvykle specifikuje i okruh otázek, na které se budeme účastníků ptát. Tento typ rozhovoru nám ale umožňuje otázky dle potřeby upravovat a zaměňovat. Pro různé části rozhovoru můžeme také užívat rozličné strategie, kdy některé pasáže ponecháme více na tazateli a jiné části mohou mít naopak formu plně strukturovanou. Další velkou výhodou této metody je, že si v průběhu rozhovoru můžeme požádat o upřesnění a vysvětlení odpovědí, a tím si ověřit, zdali výpovědi dotazovaného správně rozumíme. Můžeme také klást různé doplňující otázky, které nás vzhledem k průběhu rozhovoru napadnou, a tím téma rozpracujeme do hloubky, do jaké je to užitečné vzhledem k cílům a definovaným výzkumným otázkám. (Mioviský, 2006).

Při přípravě schématu strukturovaného rozhovoru pro naše průzkumné šetření jsme si průběh rozhovoru rozdělili na tři části. Na úvod, jádro rozhovoru a závěr. Úvodní otázky byly zacíleny na vytvoření otevřené atmosféry a získání základních informací o firmě. Ukončení rozhovoru pak posloužilo k volnění případné tenze a k vytvoření prostoru pro otázky ze strany zaměstnavatele či k jeho zhodnocení dotazované problematiky a celého průběhu rozhovoru. Stěžejní částí bylo samozřejmě jádro rozhovoru, ve kterém jsme se zaměřili na čtyři zkoumané oblasti, pro které jsme měli připravené okruhy otázek. Při kladení otázek jsme použili tzv. maskovací techniku, ve které se diagnosticky relevantní otázky prokládají více položkami, u kterých předpokládáme, že jejich zodpovězení nebude pro dotazovaného tak náročné a na otázky bude odpovídat bez případných rozpaků či obranných mechanismů. V rámci našeho rozhovoru jsme také využili typ otázek, u kterých jsme předpokládali uzavřenou odpověď (typu ano x ne). Pro tento druh otázek jsme si připravili i záznamový arch, který měl sloužit i rychlému zachycení respondentových odpovědí.

Konkrétní schéma rozhovoru uvádíme v příloze č. 4. Nutno podotknout, že se jedná pouze o vzorový nástin okruhů otázek. Konkrétní strategie, pořadí i znění otázek se v rozhovorech měnilo na základě různých faktorů, mezi něž patřil zejména způsob plnění povinného podílu, charakter firmy, komunikační tendence dotazovaného či další specifika průběhu rozhovoru.

4.3. Výběr vzorku

Výběr vzorku pro průzkumné šetření byl záměrný a jednalo se o blanenské firmy, jejichž počet zaměstnanců je vyšší než 25, a jsou tedy vázáni k plnění povinného podílu.

Šetření předcházelo mapování počtu firem s více jak 25 zaměstnanci na Blanensku. Tyto informace jsme zjišťovali pomocí emailů a telefonátů na krajskou pobočku Úřadu práce České republiky do Brna, posléze jsme komunikovali také s kontaktním pracovištěm ÚP ČR Blansko. Původní záměr průzkumu s využitím dotazníkového šetření na velkém vzorku v celém Jihomoravském kraji, jsme však z důvodu nemožnosti získat celkový počet firem, zamítli. Navíc, jak již bylo řečeno, jsme se v průběhu studia literatury a dostupných zdrojů před tvorbou práce čím dál více setkávali s různým podpůrným materiálem na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením určeným pro zaměstnavatele. Zajímalo nás tedy, zdali se takové podpoře dostává i firmám v menších oblastech. Proto jsme se rozhodli, že naše průzkumné šetření zaměříme pouze na oblast Blanenska a využijeme metodu rozhovoru tak, abychom tuto problematiku mohli více a pečlivěji prozkoumat.

Výběr vzorku v regionu Blanenska započal kontaktováním pracoviště ÚP v Blansku, kde jsme se snažili získat seznam firem, které by splňovaly naše kritérium, tedy počet zaměstnanců nad 25. Bohužel nám tyto informace vedoucí pobočky nemohl sdělit, a navíc jsme se dozvěděli, že některé firmy Ohlášení plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců posílají i na kontaktní pracoviště do Boskovic, a že jsou dokonce firmy, které mají snahu tuto záležitost zcela zamlčet. Z blanenské pobočky jsme se tedy dozvěděli jen celkový počet firem, které toto hlášení zaslali za rok 2015²³. Konkrétní výběr vzorku tedy probíhal na základě mapování firem pomocí internetu. Snažili jsme se vyhledat takové typy firem, ve kterých by mohli být potencionální zaměstnanci se zdravotním postižením. S firmami jsme pak navázali kontakt na základě telefonických hovorů, v rámci nichž jsme zjišťovali počet zaměstnanců, v případě, že byl tento počet vyšší jak 25, i způsob plnění povinného podílu a možnost poskytnutí rozhovoru s osobou, která ve firmě tuto problematiku zpracovává. Nakonec jsme se pro osobní setkání rozhodli u 12 firem, z nichž polovina plní povinný podíl přímým zaměstnáním osob se zdravotním postižením a polovina nikoli. Tuto různorodost jsme zvolili z důvodu možnosti následného porovnání získaných informací. Vyšší počet byl pak zvolen pro případ, že by se rozhovor nemohl z nějakého důvodu uskutečnit.

²³ Konkrétní údaje lze nalézt v podkapitole 3.1.1. Statistické údaje o způsobu plnění povinného podílu v ČR.

4.4. Harmonogram průzkumného šetření

První fází průzkumného šetření bylo **navázání kontaktu s krajskou pobočkou ÚP ČR v Brně, posléze s kontaktním pracovištěm ÚP ČR Blansko**. Tato komunikace byla za účelem zjištění počtu firem, které se nachází na území Blanenska a mají více jak 25 zaměstnanců, a proběhla na přelomu září a října 2016. Tento krok jsme uskutečnili s časovým předstihem, abychom měli potřebné informace před zahájením tvorby práce. Zjištěné údaje jsme uvedli v kapitole věnující se výběru vzorku.

V průběhu podzimu jsme se pak **zabývali celkovou strukturou a obsahem průzkumného šetření**. Zejména jsme se soustředili na výběr metody, kterou pro průzkum použijeme. Na základě všech okolností, které jsme popisovali výše, jsme se nakonec rozhodli pro metodu rozhovoru.

Během zimy jsme **vyhledali a prostudovali různé zdroje a materiály** potřebné k vytvoření schématu polostrukturovaného rozhovoru. Jednalo se hlavně o literaturu a zákony vztahující se k plnění povinného podílu a zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů. Tyto informace jsme zpracovali do kapitol v teoretické části práce. V této fázi jsme se rovněž zabývali metodickými pokyny k tvorbě a vedení polostrukturovaného rozhovoru.

Na počátku ledna 2017 jsme schéma **rozhovoru vytvořili a kontaktovali pracovníky firem**, se kterými jsme měli sjednáno poskytnutí rozhovoru, s konkrétními daty jeho uskutečnění.

V průběhu měsíce února jsme pak jednotlivé **firmy navštívili**. Nakonec se z původních dvanácti firem rozhovory uskutečnily jen v deseti, jelikož dva ředitelé nebyli z důvodu dlouhodobé nemoci ve firmě přítomni. Nutno podotknout, že jsme se ze strany dotazovaných, kterými nebyli jen ředitelé firem, ale i pracovníci personálních oddělení, setkali s různým přístupem. A ačkoli všichni oslovení s poskytnutím rozhovoru souhlasili a konkrétní den a čas jeho realizace si zvolili sami, šlo na některých ředitelích poznat, jak moc spěchají k jiné činnosti, a společně strávený čas se tedy musel přizpůsobit jejich časovým možnostem. Celkově však přístup vedoucích firem hodnotíme kladně.

Vyhodnocování získaných dat a jejich interpretace pak probíhala v průběhu března 2017.

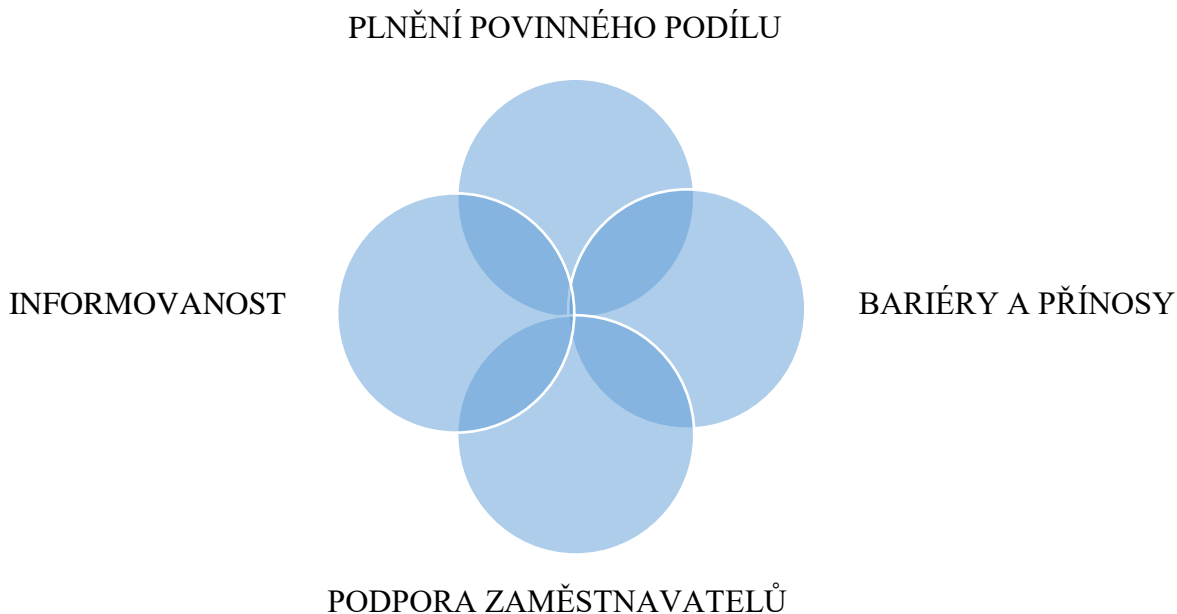
4.5. Analýza a interpretace získaných výsledků

V následujícím textu se budeme zabývat **rozborem odpovědí** získaných polostrukturovanými rozhovory s řediteli firem či s vedoucími personálních oddělení, kterými byli muži i ženy (dále budeme tyto dvě pozice nazývat jako zaměstnavatelé či vedoucí firem). Rozhovory proběhly za předpokladu, že údaje budou využity pouze pro účel této práce. Z důvodu zachování anonymity jsou tedy výpovědi uvedeny pod jednotlivými písmeny, nikoli pod názvy firmy. Pro přehlednost jsme využili následující grafickou úpravu textu – otázky rozhovoru jsou vyznačeny kurzívou a tečky za sebou značí část rozhovoru, která se zcela lišila od našeho tématu, tudíž jsme tyto sekce do práce nezařadili. Záznamy všech rozhovorů naleznete v příloze č. 5. V analýze si pak získaná data rozdělíme na základě toho, zdali se jednalo o firmu zaměstnávající osobu se zdravotním postižením (v rámci rozboru budeme v případě pojmu osoba se zdravotním postižením využívat označení OZP), či nikoli. Využijeme zde také grafické znázornění, kdy si některé údaje pro lepší přehlednost uvedeme v grafu či v tabulce. O možnost využití této metody zpracování dat v rozhovoru se opíráme i ze studia odborné literatury, kdy Chráska (2016, s. 178) uvádí: *“...ale i pro zpracování, vyhodnocování a interpretaci výsledků rozhovoru platí v určité míře vše, co pro metodu dotazníku“*.

Než ale přistoupíme k rozboru konkrétních výsledků, rádi bychom na tomto místě upozornili na jisté zjištění, ke kterému jsme dospěli již při prvním telefonickém kontaktu s firmami, který byl zacílen na zmapování základních informací. Jak už jsme uvedli výše, jednalo se o zjištění počtu zaměstnanců a způsobu plnění povinného podílu. Nicméně v momentě, kdy jsme, v rámci představení, uvedli téma naší práce a tázali se po způsobu plnění povinného podílu, setkali jsme se s reakcemi typu: *„my tady ale žádné fyzicky postižené nebo vozíčkáře nemáme“*. Již tedy průvodní fáze našeho průzkumného šetření poukázala na podobnost s informacemi, jež jsme v rámci kapitoly, věnující se bariérám a úskalí při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zpracovávali do teoretické části naší práce. Mnozí zaměstnavatelé si tedy stále pod pojmem osoba se zdravotním postižením představí člověka s nějakým viditelným fyzickým postižením, zejména vozíčkáře. Nižší informovanost zaměstnavatelů se tedy projevila už na samém počátku našeho šetření a dalo by se říci, že jsme ji v jisté míře pozorovali u všech dotazovaných.

Informovanost však nebyla jediná oblast, která byla předmětem našeho šetření. Při setkání s vedoucími firem jsme se také zaměřili na oblast plnění povinného podílu, na spolupráci

s Úřadem práce České republiky a na bariéry a přínosy zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Výsledky šetření budeme tedy analyzovat i interpretovat na základě vytvořených **kategorií**, které si pro přehlednost uvedeme v grafickém zobrazení:



Obr. č. 1 *Kategorie analýzy šetření*

Ještě předtím, než se budeme věnovat analýze jednotlivých okruhů, které tvořily jádro rozhovorů, uvedeme si **základní informace**, které jsme získali úvodními otázkami. Na začátku každého rozhovoru jsme se dotazovaných ptali na jejich **funkci ve firmě**, délku tohoto působení a počet zaměstnanců ve firmě.

Z celkového počtu 10 firem nám rozhovory poskytli ve 4 případech přímo jejich ředitelé a v 6 firmách se nám věnovali vedoucí personálního oddělení.

Dobu působení v této funkci jsme zjišťovali z toho důvodu, že kdyby na této pozici byl někdo nový, byl by to jistě faktor, který by na výpovědi měl vliv. Nikdo takový však mezi dotazovanými nebyl, nejkratší doba ve výkonu funkce byla 3 roky. Ostatní dotazovaní působí na dané pozici již řadu let, nejvíce odpovědí bylo v rozmezí 9-23 let.

Třetí úvodní otázkou jsme se zaměřili na **počet zaměstnanců firmy**. Položením této otázky jsme nezamýšleli pouze zjištění velikosti firmy, ale také jsme chtěli zhodnotit, zdali je velikost firmy faktor, na základě kterého se liší volba způsobu plnění povinného podílu. K tomuto faktoru se vyjádříme v rámci analýzy dané kategorie. Konkrétní počet zaměstnanců uvádíme v následující tabulce:

Firma	Počet zaměstnanců
Firma A	205
Firma B	112
Firma C	550
Firma D	60
Firma E	790
Firma F	28
Firma G	70
Firma H	50
Firma I	97
Firma J	667

Firmy
zaměstnávající
OZP

}

Firmy
nezaměstnávající
OZP

}

Tab. č. 3 Počet zaměstnanců ve firmě

4.5.1. Problematika plnění povinného podílu

Ačkoli jsme se po **způsobu plnění povinného podílu** tázali již v telefonickém hovoru, zeptali jsme se na tuto volbu také při osobním setkání a prosili o její **zdůvodnění**. Také jsme se zaměstnavatelů ptali na to, jaký je dle jejich názoru **způsob plnění povinného podílu z hlediska organizace nejnáročnější** či jak by tuto problematiku z jejich pohledu celkově **hodnotili**, a zdali by ve způsobu plnění povinného podílu **uvítali** nějakou **další formu** či **změnu**

Firmy zaměstnávající osobu se zdravotním postižením

U pěti firem, které plní povinný podíl přímým zaměstnáním OZP, byly **důvody** této **volby** podobné. Dvě firmy poukázaly na fakt, že tím, že zaměstnávají OZP, nemusí odvádět státu žádné peníze, ani nakupovat výrobky, a navíc tímto způsobem získají i zisk z odvedené práce. Další dva vedoucí hovořili o tom, že ve zprostředkování práce těmto uchazečům nebyl žádný úmysl a že jsou to mnohdy i jejich zaměstnanci, kteří nabyli určitého zdravotního omezení. Jeden vedoucí pak v zaměstnání OZP vidí zejména způsob, jak těmto lidem, dle jeho slov, pomoci ze sociální izolace.

Za **organizačně nejnáročnější formu** označili téměř všichni vedoucí přímé zaměstnání OZP. Tyto odpovědi však neměly souvislost se specifiky zaměstnávání OZP, co do úpravy prostředí a podobného charakteru přizpůsobení podmínek pracovní činnosti. Spíše v této souvislosti hovořili o tom, že ve zbylých možnostech se pouze odvede určitá část peněz či nakoupí výrobky, což je tedy pro tyto zaměstnavatele ta nejjednodušší cesta.

Co se týče určité **změny v oblasti plnění povinného podílu**, uvítali by ji pouze dva zaměstnavatelé. První vedoucí by ocenil, kdyby se firmy určitým způsobem diferencovaly na ty, kde je zaměstnání OZP možné a kde ne. Druhý zaměstnavatel by uvítal větší motivaci a benefity, které by získal tím, že OZP zaměstná. Ostatní dotazovaní zhodnotili plnění povinného podílu jako oblast, jež je řešená dobře, a poukázali na výhodu volby mezi třemi způsoby splnění této podmínky.

Firmy nezaměstnávající osobu se zdravotním postižením

U druhé poloviny firem, kde je povinný podíl plněn v jednom případě odvodem do státního rozpočtu a v ostatních případech za pomoci náhradního plnění, byly **důvody** pro zvolení daného způsobu téměř totožné. Všichni z dotazovaných poukazovali zejména na charakter práce, který je fyzicky náročný, a OZP tedy nesplňují požadavky, jež jsou na tyto pozice kladeny. V mnoha případech se také objevoval argument třísměnného provozu, ve kterém tyto osoby lze také těžko zaměstnat. Pro ukázkou uvádíme autentickou odpověď jednoho z dotazovaných: *„V naší firmě funguje třísměnný provoz a u OZP je s tím problém. Protože, když přijde člověk s nějakým omezením a může chodit jen na ranní směnu, tak já pak nenajdu člověka oproti němu, kdo by chodil jenom na noční a odpolední. A my bychom chtěli být férová firma a klást zaměstnancům stejné podmínky“*. Zaměstnavatel, který jako jediný využívá odvod do státního rozpočtu, pak navíc hovořil o tom, že firmy, jež nabízí náhradní plnění, produkují pouze papírové potřeby, které ve firmě nevyužijí.

Na otázku, který způsob plnění povinného podílu považují **z hlediska organizace** pro zaměstnavatele za **nejnáročnější**, odpověděli, až na jednu výjimku, všichni dotazovaní stejně, a tedy přímé zaměstnání OZP. Pouze v jednom případě v odpovědi zazněl názor, že jsou tyto způsoby z hlediska organizační náročnosti stejné a rozdíl lze spatřit zejména ve finančních nákladech, které jsou pro zaměstnavatele nejnáročnější v případě odvodu financí do státního rozpočtu.

V tématu týkající se **změn**, které by zaměstnavatelé uvítali, jsme se dozvěděli poněkud odlišné informace. Jeden vedoucí by změnu určitě uvítal, ale dle jeho slov ho žádná nenapadá. U dalšího zaměstnavatele jsme se setkali s poněkud negativním pohledem na řešení této problematiky. Tento vedoucí, stejně jako zaměstnavatel z první skupiny, poukázal na nutnost rozlišení firem. Konkrétně dané téma popisoval: „*Mně osobně to přijde velmi nešťastné řešení. Protože tady u nás je to velký problém zaměstnat tyto lidi. Myslím, že by měla být nějaká kategorizace, která by ty firmy rozlišovala. Kde to jde a kde ne. Protože strojní firma prostě tento problém má*“. Ostatní tuto problematiku hodnotili kladně a oceňovali, že je tato oblast vyvážená a že jako zaměstnavatelé mají k plnění povinného podílu k dispozici více způsobů. Jeden vedoucí ke svému kladnému hodnocení přidal poznámku, že jediné, co se mu úplně nezamlouvá, je plnění této podmínky odvodem do státního rozpočtu. Protože, dle jeho slov, neví, kam odvedené peníze putují, a navíc tato forma nepodpoří OZP, tak jako předchozí dvě.

Na tomto místě ještě uvedeme, že přímé zaměstnání OZP volí v našem vzorku spíše firmy s vyšším počtem zaměstnanců. Osobně bychom tento jev přisuzovali zejména k souvislosti mezi vysokým počtem pracovníků, mezi kterými je tedy logicky i větší počet osob, jež se nachází v určitém stupni invalidity.

Shrnutí výsledků z oblasti povinného podílu

Z části rozhovoru, která se věnovala **problematické plnění povinného podílu**, jsme zjistili informace, které považujeme v rámci našeho šetření za velmi podstatné. Zjistili jsme, že zaměstnavatelé neshledali žádný konkrétní důvod pro zaměstnání OZP. A většinou se jednalo o stálé pracovníky, kteří z nějakého důvodu nabyli zdravotního omezení, či se jednalo o důvody plynoucí pouze z naplnění této zákonné podmínky. Důvodem pro nezaměstnání OZP je z pohledu zaměstnavatelů jednoznačně patrný nesoulad mezi nabízenými pozicemi a konkrétní náplní práce a pracovními možnostmi OZP. S těmito odpověďmi jsme se v rámci rozhovorů setkávali velmi často a charakter práce byl také uváděn jako největší bariéra zaměstnávání OZP. Z odpovědí je rovněž patrné, že bez ohledu na typ plnění povinného podílu, považují zaměstnavatelé za organizačně nejnáročnější přímé zaměstnání OZP. Nicméně, na základě rozhovorů můžeme zhodnotit, že v případě oslovených firem není tento postoj zapříčiněn předsudkem či obavou, že se označením OZP myslí člověk, který je na vozíku, nevidomý či neslyšící, a bude tedy nutně vyžadovat speciální přístup a upravené podmínky. U dotazovaných se spíše jednalo o komparaci všech tří způsobů, ze kterého

z jejich pohledu vyšlo přímé zaměstnání OZP jako nejnáročnější. I přesto si však dovolíme poznamenat, že je z našeho pohledu škoda, že pouze v případě dvou zaměstnavatelů bylo poukázáno na fakt, že zaměstnáním OZP získá firma kromě splnění zákonné podmínky i odvedenou práci.

Změny by v této problematice uvítala jen menší část zaměstnavatelů, ostatní se domnívají, že je tato oblast řešena správně a nemají k ní žádné výtky.

Dále bychom rádi poznamenali, že ze získaných informací lze již v této části poukázat na nižší informovanost zaměstnavatelů o problematice zaměstnávání OZP. Usuzujeme tak na základě tvrzení dotazovaného, který velmi důrazně poukazoval na nutnost existence benefitů, které by zaměstnavatel zaměstnávající OZP získával a které v této oblasti velmi chybí. Na nižší informovanost jsme narazili i u jiných vedoucích. V jednom případě zaměstnavatel neznal způsoby plnění povinného podílu a v druhém zase u zaměstnavatele převládal dojem, že firmy, co nabízejí náhradní plnění, produkují pouze kancelářské zboží.

4.5.2. Informovanost v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V další kategorii se budeme věnovat analýze informovanosti zaměstnavatelů v oblastech týkajících se zaměstnávání OZP. V této části rozhovoru jsme se zaměstnavatelů ptali na několik otázek, které se zaměřovaly zejména na to, zdali se **zajímají o problematiku zaměstnávání OZP**, zdali se v této oblasti **cítí dostatečně informováni**, jak by hodnotili **podporu zaměstnavatelů v informovanosti** na toto téma, zdali by **uvítali nějakou formu pomoci**. V případě, že firma zaměstnává OZP, jsme se také tázali, jak **probíhalo navázání této spolupráce**. Otázek, které se měnily na základě průběhu rozhovoru, bylo samozřejmě více, stejně tak i získaných informací. Na následujících řádcích si však uvedeme údaje, které jsou dle našeho názoru nejužitečnější.

Firmy zaměstnávající osobu se zdravotním postižením

U firem, které zaměstnávají OZP, jsme se v případě dotazu, zdali si někdy zaměstnavatelé **zjišťovali informace v zákoně o zaměstnanosti**, které se k této problematice váží, dočkali víceméně kladných odpovědí (viz graf č. 5). Oproti tomu, na otázky, zdali se někdy **více zajímali o zaměstnávání OZP** a zdali **znají nějaký webový portál**, na kterém lze o zaměstnávání OZP najít důležité informace či přímo kontakty na OZP hledající zaměstnání,

byly reakce opačné (viz graf č. 6). Stejně tomu bylo i v případě dotazů, zdali se **setkali s projektem či informačním materiálem** zaměřeným na podporu zaměstnavatelů. Ani jeden ze zaměstnavatelů si tedy žádné bližší informace o zaměstnávání OZP nezjišťoval, nezná webový portál a nesetkal se ani s žádnou informační brožurkou.

Nicméně se tyto aspekty neukázaly pro skutečnost, zdali se **zaměstnavatelé cítí v oblasti zaměstnávání OZP dostatečně informováni**, důležité. Větší část zaměstnavatelů se v dané problematice cítí dostatečně informována a **nevyžaduje žádnou další pomoc** (viz graf č. 7). Zaměstnavatelé v této souvislosti poukazovali zejména na to, že je tato oblast jasně definována, povinný podíl plní, takže jim veškeré informace, které mají, dostačují. Dalším aspektem jejich dobré informovanosti byly zkušenosti, které získali díky dlouholetému působení ve své funkci. S opačným stanoviskem jsme se setkali u dvou zaměstnavatelů. Z obou rozhovorů jsme se od vedoucích dozvěděli, že se v této problematice necítí dostatečně informováni, a že by **jistou formu pomoci uvítali**.

Další otázky jsme směřovali na to, jak probíhalo **navázání spolupráce mezi zaměstnavatelem a OZP**. Zejména jsme se chtěli dozvědět, zdali se v nějakém případě jednalo o popud ze strany zaměstnavatele, například inzercí pracovního místa vhodného pro OZP. Zjistili jsme, že inzerci nevyužil žádný ze zaměstnavatelů. Ve dvou případech byl kontakt navázán v rámci běžného přijímacího řízení. U dalších dvou firem se pak jedná o zaměstnance, kteří v instituci působí delší dobu a nabyli určitého stupně invalidity. Poslední z dotazovaných hovořil o kombinaci zmíněných způsobů. Rádi bychom na tomto místě uvedli jeho autentickou odpověď, ze které lze usuzovat na jeho kladný postoj k OZP. Takový postoj hodnotíme jako velmi cenný. *„Někdy se nám stane, že zaměstnanec, který tady dělá, má zdravotní problémy a na základě toho dostane některý tady z těch důchodů. Ale tím, že je to dlouholetý zaměstnanec, tak nejsme asociální firma a snažíme se mu najít vhodné místo, tak, aby tu mohl dělat dál. Takže třeba z člověka, který dělá ve výrobě rukama a má zdravotní omezení, že na „mašině“ dělat nemůže, a pálí mu to, uděláme mistra nebo kontrolora“.*

V souvislosti s tématem navázání spolupráce mezi zaměstnavatelem a OZP, jsme se také ptali na **typ zdravotního postižení či zdravotního znevýhodnění zaměstnanců**. Dva zaměstnavatelé tuto informaci nevěděli a ostatní uvedli následující:

- sluchové postižení – neslyšící zaměstnanci tu byli uvedeni třikrát
- psychické onemocnění
- amputace horních končetin – protézované

- Kronova nemoc
- Celiakie
- Osoby invalidní v prvním stupni – bez specifikace
- Osoby invalidní v druhém stupni – bez specifikace

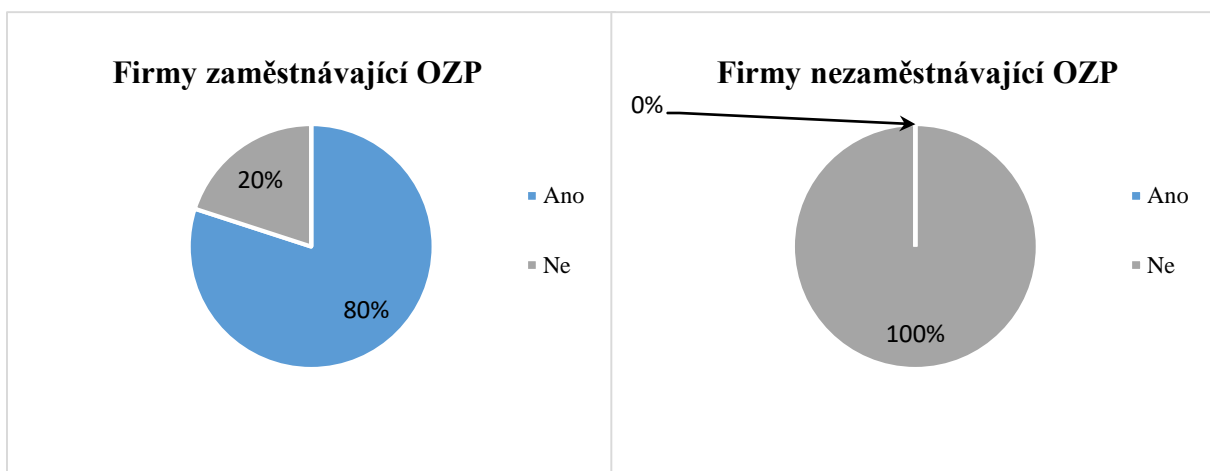
Firmy nezaměstnávající osobu se zdravotním postižením

Vedoucí firem, kteří volí pro splnění povinného podílu náhradní plnění či odvod do státního rozpočtu, si informace o plnění povinného podílu či o zaměstnávání OZP v **zákonu o zaměstnanosti nikdy nezjišťovali** (viz graf č. 5). Stejně tak se o tuto problematiku více **nezajímají** (viz graf č. 6), **neznají webový portál** a stejně, jako v předchozí skupině, se zaměstnavatelé **nesetkali s žádným podpůrným materiálem**.

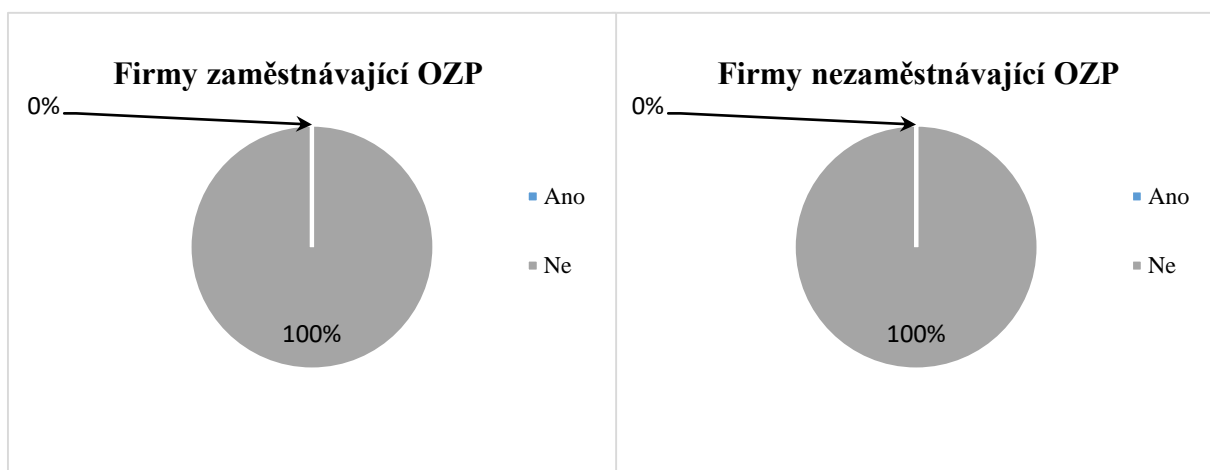
Oproti vedoucím u firem zaměstnávající OZP, se ale u těchto dotazovaných objevila větší část zaměstnavatelů, která se **v této oblasti necítí dostatečně informována** (viz graf č. 7). Jako důvod nižší informovanosti uváděli zejména nedostatek času a nízkou motivaci. Zaměstnavatelé v této souvislosti hovořili o tom, že náhradní plnění využívají již řadu let a nevidí důvod se nějakým způsobem více informovat. Někteří zaměstnavatelé by ale v tomto tématu uvítali **jistou pomoc**. V odpovědích zazněla potřeba srozumitelnějších informací, osvěty i celkové větší podpory pro zaměstnavatele. Jako příklad uvedeme odpověď jednoho ze zaměstnavatelů: *„Upřímně si myslím, že by nebylo na škodu, kdyby pomohl ÚP. Protože oni na nás kontakt mají a my s nimi spolupracujeme. Tak kdyby nám třeba posílali nějaké letáčky s informacemi nebo se změnami. Oni hlavně posílají různé dotazníky, ale tyhle informace ne“*. Nicméně, setkali jsme se i s argumenty, že podpora dostatečná je a kdo chce pomoci a ví, kam se obrátit, tak podporu získá.

Na tomto místě si ještě uvedeme autentickou odpověď jednoho z dotazovaných, který se ve své výpovědi jako jediný v průběhu všech rozhovorů dotkl jednoho z faktorů, který má na tuto oblast bezpochybně jistý vliv a který jsme si uváděli i v teoretické části naší práce, a to motivace k práci samotných OZP: *„V tomto smyslu je ta informovanost podle mého názoru dostatečná. Tady jde spíš o tu aktivitu postižených, jak moc jsou ochotni pátrat po tom, jestli by se někde ve výrobní společnosti upíchl. Z našeho pohledu to prostě musí vzejít z jejich strany. My prostě dáme inzerát, a pokud se nám někdo takový přihlásí, tak to samozřejmě není na překážku. Ale tady hraje role i aktivita a motivace samotných postižených“*.

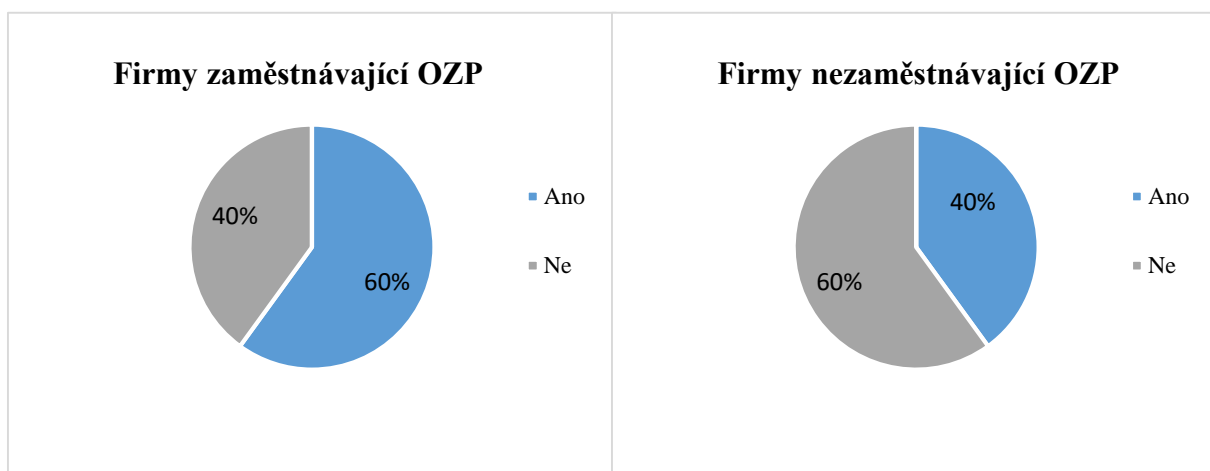
Pro lepší názornost si nejdůležitější zjištěné údaje uvedeme i v grafickém zobrazení:



Graf č. 5 Zjišťoval jste někdy informace týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které jsou dané v zákoně o zaměstnanosti?



Graf č. 6 Zajímáte se o problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením?



Graf č. 7 Cítíte se v tématu plnění povinného podílu, případně přímo v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, dostatečně informován?

Shrnutí výsledků z oblasti informovanosti zaměstnavatelů

Kategorie, ve které jsme rozebírali **informovanost zaměstnavatelů** v oblasti zaměstnávání OZP, nám v našem šetření podává opět důležité informace. Z uvedených odpovědí i z charakteru průběhu rozhovorů, ke kterým bezprostředně patří i neverbální reakce dotazovaných, lze usuzovat na **nižší informovanost** vedoucích firem. Ta je o něco více patrná u firem, jež OZP nezaměstnávají a využívají tedy jiného způsobu plnění povinného podílu. Na nižší informovanost usuzujeme i z převládajících mýtů, které se v některých výpovědích objevovaly. Asi u třetiny zaměstnavatelů jsme se setkali s názorem, že jsou OZP více nemocní, a to způsobuje další komplikace. A také se dva zaměstnavatelé stále domnívali, že s OZP není lehké ukončit pracovní poměr a že je k tomu za potřebí souhlasu ÚP. Také mnoho zaměstnavatelů nezná benefity, které ze zaměstnávání OZP vyplývají, a pokud ano, tak v této souvislosti poukazovali na velmi vysokou administrativní náročnost, která je od jejich vyřizování většinou odradí.

Jako důvod nižší informovanosti byl uváděn zejména nedostatek prostoru a času. Také řada zaměstnavatelů poukázala na to, že vlastně nemají důvod se touto problematikou nějak více zabývat, protože povinný podíl naplňují. S tímto tvrzením jsme se setkali u zaměstnavatelů bez ohledu na způsob plnění povinného podílu.

Celkově však mezi zaměstnavateli, kteří zaměstnávají OZP, a zaměstnavateli využívajících jiného způsobu povinného plnění, neshledáváme v této oblasti zvláště patrné rozdíly. Jediný výrazný rozdíl jsme pozorovali u otázky zaměřující se na čerpání informací ze zákona o zaměstnanosti, kdy se u firem nezaměstnávajících OZP neobjevila žádná kladná opověď. Výrazně nedostačující informovanost jsme však vysledovali pouze u jednoho dotazovaného, který jak sám podotkl, ani neví, na koho by se měl obrátit, aby potřebné informace získal. Nicméně jsme se u tohoto zaměstnavatele, ale i u jiných, setkali s uznáním, že na jejich neznalosti mají samozřejmě jistý podíl viny i oni sami, protože si tyto informace blíže nevyhledávají. Také podotkli, že kdyby se o tomto tématu chtěli dozvědět více, potřebné informace by si asi vyhledali. Tímto postojem je pravděpodobně ovlivněn i fakt, že většina zaměstnavatelů hodnotí podporu v jejich informovanosti o problematice plnění povinného podílu či konkrétně o zaměstnávání OZP kladně. Nejvíce v této souvislosti vyzdvihovali spolupráci s ÚP, které jsme se blíže věnovali v samostatné kategorii.

4.5.3. Poskytnutí spolupráce a podpory ze strany ÚP

V rozhovorech jsme se zaměstnavateli firem hovořili také na téma spolupráce a podpory při řešení povinného podílu či při zaměstnávání OZP ze strany ÚP. Nutno podotknout, že se tato oblast do jisté míry překrývala s otázkou v předchozí části, která se týkala podpory zaměstnavatelů v informovanosti o tomto problému. V této části jsme se ale dotazovali zaměstnavatelů, zdali jim **poskytuje potřebné informace konkrétně ÚP**. V rámci této oblasti jsme opět vycházeli ze znalostí, které jsme nabyli zpracováním teoretické části práce. Zde jsme shromáždili informace o tom, že by ÚP měl poskytovat například poradenství či nabídnout spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro OZP.

Také jsme se vedoucích firem ptali na to, jak by **spolupráci s ÚP hodnotili**, zdali **spolupracují s nějakými neziskovými organizacemi**. I v případě dotazu na spolupráci s neziskovými organizacemi jsme se nechali inspirovat z teoretických podkladů naší práce, kde jsme hovořili o tom, že zaměstnavatelé mohou využít také nabídku služeb neziskových organizací, které se svými činnostmi zaměřují mimo jiné na podporu, odborné poradenství a pracovní asistenci pro zaměstnavatele. Podoba dalších otázek vztahujících se k tomuto tématu se pak lišila na základě konkrétní situace, odpovědi zaměstnavatelů a průběhu rozhovorů.

Firmy zaměstnávající osobu se zdravotním postižením

Na otázku, zdali **poskytuje ÚP zaměstnavatelům dostatečné informace v oblasti plnění povinného podílu či přímo při zaměstnávání OZP** jsme získali téměř totožné informace. Ze všech dotazovaných nám pouze jeden zaměstnavatel odpověděl, že s ÚP víceméně nespolupracuje a že si myslí, že ÚP zaměstnavatelům moc nepomáhá, a už vůbec ne při zaměstnávání OZP. Ostatní na tuto otázku odpovídali skoro stejným způsobem. Hovořili o tom, že s ÚP tyto záležitosti moc neřeší, ale že si jsou jisti, že kdyby ze strany ÚP potřebovali jakékoli informace, tak by jim je zaměstnanci kontaktních pracovišť zcela jistě poskytli. Dále jsme se v tomto kontextu podrobněji zaměřili na to, zdali se u některých zaměstnavatelů vyskytla situace, kdy potřebovali od **ÚP pomoc v konkrétní záležitosti** týkající se zaměstnávání OZP. Ze všech dotazovaných měl zkušenost pouze jeden z nich. Uvedeme si ji v autentické odpovědi: *„Jednou jsme tu jeden problém řešili. Jeden náš zaměstnanec měl zdravotní problémy a dostal invaliditu, nemohl tady dál pracovat, i když jsme mu nabídli jiné umístění. Prostě jsme se dohodli spolupráci ukončit. A tak jsem volala na*

úřad práce. Byli opravdu ochotní a poradili mi, co mám a nemám dělat, abych mu neuškodila. A taky mi jednou pomohli a poradili, když jsme ještě povinný podíl plnili formou náhradního plnění, tak s tím mi také moc pomohli a dali mi k dispozici všechny potřebné informace“. Ačkoli měl konkrétní zkušenost pouze jeden zaměstnavatel, všichni ostatní, kromě vedoucího, o kterém jsme psali výše, se opět shodli na tom, že pokud by potřebovali pomoc při konkrétní situaci, například při úpravě prostředí (víceméně tedy se záležitostmi, jež jsou uvedeny v zákoně), tak by jim na vyžádání pomoc a podpora byla jistě poskytnuta.

V této souvislosti jsme se zaměstnavatelů ptali, jak by tedy **spolupráci s ÚP hodnotili**. Z řečeného již vyplývá, že spolupráci s ÚP hodnotí všichni dotazovaní kladně. Dokonce jsme při jednom z rozhovorů měli štěstí na vedoucího, který je rovněž členem poradního sboru ředitelky ÚP, sám zaměstnanec personálních oddělení školí, a dokonce mu z ÚP občas volají, jak mají různé situace řešit.

Na otázku, zdali firma **spolupracuje s některými neziskovými organizacemi**, jsme se ve všech případech setkali se zápornými odpověďmi. Navázání jistého kontaktu s neziskovou organizací bylo uvedeno pouze v jednom případě, ale jednalo se spíše o finanční podporu provozu organizace nežli o podporu zaměstnavatele při zaměstnávání OZP.

Firmy nezaměstnávající osobu se zdravotním postižením

Na otázky týkající se **podpory a spolupráce** ze strany ÚP byly reakce, v případě firem, které v rámci plnění povinného podílu nevyužívají přímé zaměstnávání OZP, poněkud různorodější.

V případě dotazu, zdali **ÚP poskytuje potřebné informace** v oblasti plnění povinného podílu, jsme se dočkali pouze dvou jednoznačně kladných odpovědí. Tito dotazovaní označili tedy **spolupráci s ÚP** jednoznačně za velmi dobrou. Jeden z oslovených byl však v hodnocení spolupráce a podpory ze strany ÚP trochu v rozpacích. Uvedl: „*Myslím si, že kdybych si tu podporu vyžádala, tak bych ji dostala. Ale na druhou stranu si myslím, že by měl být ÚP trochu předvídavější a měl by on sám, nám, jako personalistům, pomáhat. Protože není v našich silách obsáhnout úplně všechno. Ale nevím, jestli je to reálné“.* S výrokem, že služby ÚP sice nevyužívají, ale že je asi velmi pravděpodobné, že v případě potřeby by podporu od pracovníků ÚP získali, jsme se setkali i u zbylých dvou zaměstnavatelů, kteří to však dále sebekriticky komentovali tím, že je to i jejich vina a že by spolupráci s ÚP měli více vyhledávat.

I v případě této skupiny firem jsme se tázali, zdali navázali spolupráci s nějakou neziskovou organizací. Nicméně v tomto případě jsme však neměli na mysli kooperaci v rámci zaměstnávání OZP, jednalo se spíše o doplňující informaci, která neměla pro naše šetření zvláštní význam. Ani zde žádné navázání spolupráce nevzniklo.

Stejně jako u předešlé oblasti, si i zde stěžejní informace převedeme pro lepší názornost do grafického znázornění. Tentokrát do tabulky, ve které si odpovědi na otázky týkající se poskytnutí spolupráce a podpory pro zaměstnavatele ze strany ÚP shrneme:

Firmy zaměstnávající OZP	Firmy nezaměstnávající OZP
No já myslím, že na vyžádání ano.	Asi by nám ÚP informace podal. Ale já ÚP nevyužívám. Ale asi je to i naše vina, že je nekontaktujeme tak často. A je dost možný, že zrovna v tomto by nám dokázali pomoci.
Já si nemůžu spolupráci s ÚP vynachválit. Je ale pravda, že jsem se nikdy více nezabývala tím zaměstnáváním OZP. Ale myslím si, že kdybych se na ně obrátila, tak by mi vyšli vstříc a poradili mi. Ale není to nic, co by udělali sami od sebe.	No, my jejich služeb moc nevyužíváme, ale myslím si, že pokud bychom jej oslovili, že by nám vyšel vstříc a pomohl nám se vším potřebným.
My s ÚP spolupracujeme. Dokonce jsem členem poradního sboru ředitelky ÚP. Ale v tomto směru s ním nespolupracujeme, to zvládneme sami.	Podle mě se spolupráce s ÚP čím dál více zlepšuje a hodnotím ji velmi kladně. I v rámci náhradního plnění byla ta pomoc dostatečná.
Abych řekl pravdu, tak ÚP nám moc nepomůže a s pomocí se zaměstnáváním OZP jsem se taky nikdy nasetkal.	Tak kdybych si tu podporu vyžádala, tak bych ji dostala. Ale na druhou stranu si myslím, že by měl být ÚP trochu předvídavější a měl by on sám, nám, jako personalistům, pomáhat. Protože není v našich silách obsáhnout úplně všechno.
Myslím si, že pokud něco potřebujeme, tak tam zavoláme a ta podpora je dostatečná.	S ÚP máme velmi dobré zkušenosti a řešíme s ním i to náhradní plnění.

Tab. č. 4 Spolupráce a podpora pro zaměstnavatele ze strany úřadu práce

Shrnutí výsledků z oblasti spolupráce s ÚP

V této části jsme se tedy dopátrali tomu, že pouze ve dvou případech je **hodnocení spolupráce s ÚP** záporné. Tento postoj je však s největší pravděpodobností způsoben špatnou zkušeností. Většina z dotazovaných tedy spolupráci s ÚP hodnotí kladně. Nicméně musíme v této souvislosti uvést fakt, že se jedná o spolupráci v oblastech, které ve většině případů nesouvisí se zaměřením našeho šetření. U zaměstnavatelů, jež zaměstnávají OZP, stejně tak i u zaměstnavatelů, jež OZP nezaměstnávají, jsme setkali se stanovisky, která nám vypověděla o tom, že zaměstnavatelé spolupráci s ÚP v rámci plnění povinného podílu moc často nevyhledávají. Jsou si ale jisti, že kdyby cokoli potřebovali, tak by se potřebné podpory dočkali. Mezi zaměstnavateli z první i z druhé skupiny tedy neshledáváme v rámci hodnocení spolupráce ÚP nikterak zásadní rozdíly. Navíc bychom rádi uvedli, že si velmi ceníme přiznání zaměstnavatelů, jež nám pověřili o tom, že by mohli být i oni sami aktivnější a spolupráci s ÚP více využívat. Na druhou stranu musíme na tomto místě zhodnotit i další aspekt, který z rozhovorů vyplynul. Někteří zaměstnavatelé poukazovali na to, aby byl ÚP o něco více aktivní v poskytování informací, které by poskytoval cíleně a pravidelně. To by pomohlo zlepšit informovanost zaměstnavatelů, protože toto není v jejich silách.

4.5.4. Bariéry a přínosy zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnávání OZP s sebou bezpochyby přináší řadu úskalí, o kterých jsme hovořili již v teoretické části. Nyní se ale zaměříme na to, o jakých konkrétních **bariérách** vypovídali adresáři našeho průzkumu, a zjištěné údaje s těmi teoretickými dále porovnáme. Stejně budeme postupovat i v případě zjištěných **pozitiv**. Charakter otázek se samozřejmě měnil dle toho, zdali ve firmě OZP pracuje či nikoli. Dotazy směřující na eventuelní přínos zaměstnávání OZP jsme položili i zaměstnavatelům, v jejíž firmě OZP není. Stejně tak jsme se ptali vedoucích zaměstnávajících OZP, jestli existují nějaké bariéry, které by v jejich firmě ztěžovaly OZP zaměstnat. Tento krok měl přispět ke zjištění dalších faktorů, na základě kterých lépe zmapujeme sledovanou problematiku. Na zaměření našeho šetření měly vliv i další otázky, které jsme v rozhovorech zaměstnavatelům pokládali. Tyto otázky mapovaly **existenci problémů**, které zaměstnavatelé při zaměstnání OZP zažili, a postoj zaměstnavatelů k **opodstatněnosti zaměstnávání OZP**. V této kategorii si také rozebereme i další poznatky, které jsme získali na základě spontánně položených otázek. Tyto dotazy do jisté míry souvisí

s bariérami zaměstnávání OZP, ale hlavně nám dopomohly k naplnění části cíle našeho šetření, tedy zmapovat pohled zaměstnavatelů na zaměstnávání OZP.

Firmy zaměstnávající osobu se zdravotním postižením

Od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají OZP, jsme se v případě charakteristiky **bariér**, které vnímají při jejich zaměstnávání, dozvěděli téměř stejné informace. Všichni dotazovaní v různých podobách poukazovali zejména na náplň či charakter práce a třísměnný provoz. Vedoucí firem hovořili o tom, že momentálně mají OZP na takových pozicích, kde mohou vykonávat práci stejným způsobem jako všichni ostatní. V některých případech šlo jen o minimální úpravu pracovních podmínek. Příkladem je doprovod neslyšících po pracovišti či ohleduplný přístup k paní s psychickým onemocněním. Nicméně v momentě, kdyby byl charakter práce v rozporu s pracovními možnostmi OZP, by k navázání pracovního poměru nedošlo. Zaměstnavatelé zdůrazňovali zejména závazek rozhodnutí lékaře, který zaměstnání konkrétního člověka doporučí či nikoli. V momentě, kdy se setkají se záporným verdiktem, nemohou s touto situací nic dělat. Dotazovaní však dále uváděli, že pokud to jde a pro OZP mají vhodnou pozici, tak daného člověka rádi zaměstnají a nevidí v tom již žádné další bariéry, naopak někteří hovořili o výhodách této spolupráce.

Tím se dostáváme k **přínosům zaměstnávání OZP**. V rozhovorech nejvíce zazněla výhoda splnění povinného podílu. Ale pouze v jednom případě to byl jediný atribut zaměstnávání OZP, který dotazovaný uvedl. V odpovědích zaznělo také to, že si OZP práce velmi váží. Další zaměstnavatel akcentoval i faktor dobrého vzoru firmy, jejíž veškeré jednání je v rámci právních předpisů. Na dobrý image firmy, ačkoli v jiném smyslu, poukazovali i další zaměstnavatelé, a to hned ve třech případech. Zaměstnání OZP je podle vedoucích dobrá reklama sociální firmy. Zaměstnavatelé mají z morálního hlediska příjemný pocit a jsou také dobrým příkladem pro ostatní. Ze všech odpovědí tu uvedeme jednu autentickou, která vše řečené hezky reprezentuje: *„No, přínos toho je ten, že obecně máte asi dobrý pocit a máte jakoby dobrý pocit v tom, že ta firma funguje tak, jak by minimálně měly fungovat všechny ostatní. Jakože jste vyrobili nějaký malý ostrůvek pozitivní deviace. A můžete doufat, že to od vás odkoukají sousedi a že se to bude třeba rozšiřovat. Což si myslím, že je svým způsobem hodně důležité, být aspoň v něčem takovém trošku vzorem. A ono to funguje“*.

V souvislosti s výhodami a nevýhodami zaměstnávání OZP jsme se také zaměstnavatelů zeptali na další dvě otázky. První z nich mapovala, zdali se se v rámci jejich spolupráce

s pracovníkem s postižením či se znevýhodněním objevil **nějaký problém**. S kladnou odpovědí jsme se setkali v případě třech zaměstnavatelů, jejichž výpovědi shrnují následující odřádky:

- *„Zaměstnanci mají problém si přiznat, že tu práci nemohou vykonávat a rozčilují se.*
- *Problém nastal, když jsme chtěli jednu neslyšící pracovníci přemístit do kanceláře, v té chvíli jsme narazili na omezení, že nemůže přijímat telefony.*
- *Problém se zrušením stravenek u zaměstnance, co má celiakií.*
- *Neplnění pracovních povinností pracovníka.*
- *Problém ve spolupráci s pracovníkem s lehkým mentálním postižením, nebyl tu nikdo, kdo by nad ním vykonával dohled“.*

Jeden z problémů se vyskytl již před samotným navázáním pracovního poměru. Tato odpověď, jejíž autentickou verzi si níže uvedeme, velmi výstižně charakterizuje rozdíly mezi zaměstnavateli. Zatímco asi ve dvou firmách nedělalo sluchové postižení nijak zvlášť velké problémy a tomuto omezení přizpůsobili prostředí i přístup, u druhé firmy to byl velmi limitující faktor již na samém počátku navázání spolupráce: *„Třeba já jsem komunikovala s paní, co byla hluchá. Hrozně moc jsem jí chtěla dát příležitost. Ale ta komunikace s ní byla velmi složitá. Když jsem jí chtěla volat, tak jsem to musela mít domluvené přes překladatele. Pro mě to bylo časově náročné a vyčerpávající a nic jsem z toho neměla. Navíc jsem věděla, že když se dobereme k tomu, že ji zde teda zaměstnám, tak z toho nebudu mít pro zaměstnavatele žádný benefit, a naopak s ní bude v provozu těžké pořízení. Prostě, že tím jen zkomplikuji práci jak nadřízeným, tak kolegům a ta firma z toho nebude mít nic. Takže si myslím, a znovu se vrátím k metodě biče a cukru, že pokud by tu byl i nějaký cukr, třeba příspěvek na mzdu toho člověka, nebo nějaký jiný typ benefitu, který by z toho ta firma měla, a nejen to, že když to neuděláme, budeme platiti pokutu. Tak by to bylo o něco příjemnější. Ale, je možné, že ten systém tu je, v tom případě se nedostává k nám, jako k zaměstnavatelům“.*

Druhá z doplňujících, pro naše šetření však neméně důležitá otázka, směřovala k tomu, jestli **zaměstnavatelé považují zaměstnávání OZP za důležité**. Jsme si vědomi, že tento dotaz má trochu sugestivní charakter, proto jsme otázku nepoložili všem účastníkům rozhovoru. Záleželo vždy na průběhu dialogu, na odpovědích a na odhadu opodstatněnosti této otázky u konkrétních zaměstnavatelů. Nicméně u vedoucích, kterým jsme tuto otázku položili, jsme se setkali pouze v jednom případě s negativní odpovědí. Kdy vedoucí firem

navíc podotkl, že spousta firem má ve svém pracovním týmu OZP jen proto, aby plnila povinný podíl, a dále komentoval i nesouhlas se současným vyplácením mezd v plné výši zaměstnancům, kteří pobírají invalidní důchod.

Od mnoha zaměstnavatelů jsme se také dozvěděli, že zaměstnávání OZP není nic, o co by se firma prioritně zajímala. Jeden vedoucí firmy podotkl, že tito zaměstnanci jsou ve firmě v podstatě náhodou, protože to, dle jeho slov, *není nic, co by se vyloženě kontrolovalo*. Rovněž se v mnoha případech, jak už jsme výše podotkli, jedná o zaměstnance, kteří na pracovišti delší dobu působí a získali nějaké zdravotní omezení. O tom, že zaměstnavatelé nekladou na to, aby plnili povinný podíl právě zaměstnáním OZP, nijak zvlášť velký důraz svědčí i odpovědi na otázky směřující k tomu, co by dělali v momentě, kdy by OZP práci opustili či by se jim zvýšil počet zaměstnanců a museli by tedy povinný podíl navýšit. V reakcích zaměstnavatelů zaznělo, že by OZP nehledali, v jednom případě byla zdůrazňována i obava ze zvládnutí výkonu práce OZP. Většinou by tedy zaměstnanci k naplnění povinného podílu volili náhradní plnění. S opačnou reakcí jsme se setkali pouze u jednoho zaměstnavatele. Tuto výpověď uvedeme v autentickém znění: *„My prostě vycházíme z těch podmínek, které skutečně jsou. A vím, že nikdy nebudeme chráněná dílna a nikdy nebudeme vytvářet vyloženě podmínky pro zaměstnávání OZP. Ale vím, že máme místa, kde ty lidi můžeme zaměstnat, tak je tam zaměstnáme. Což možná v uvozovkách trochu diskriminujeme ty zdravé zaměstnance. Protože na některé pozice, jako je třeba ten topič, přednostně zaměstnáváme ty postižený...“*

Firmy nezaměstnávající osobu se zdravotním postižením

Bariéry, které zaměstnavatelé využívající odvod do státního rozpočtu či náhradní plnění označili v zaměstnávání OZP za nejvíce limitující, se velmi podobají faktorům, o kterých hovořili zaměstnavatelé v první skupině. Ve všech výpovědích se opět nejvíce objevoval charakter práce jako takový a nutnost práce na třísměnný provoz. Zaměstnavatelé poukazovali na to, že jejich zaměstnanci vykovávají fyzicky náročnou práci, musí se hodně pohybovat, zvedat těžké věci a pracovat s různými stroji. Je také třeba na všechny součástky dobře vidět a slyšet všechny ostatní stroje, které se po dílně pohybují. V některých firmách také uváděli i konkrétní onemocnění, které by rovněž tvořilo limitující faktor. Zejména dotazovaní zavedli řeč na epilepsii a astma. Zaměstnavatelé v této souvislosti hojně akcentovali i bezpečnost práce. Také, stejně, jako u předchozí skupiny, hovořili o důležitosti posudku lékaře.

U této skupiny zaměstnavatelů jsme se ale v tomto tématu snažili jít více do hloubky, pochopit náplň práce a poté se zeptat na konkrétní limitující faktor u jednotlivých druhů postižení či zdravotního znevýhodnění. V odpovědích zaměstnavatelů jsme se tedy mimo omezení, o kterém jsme již hovořili, setkali s limitujícími faktory, jež byly uváděny i v odborných zdrojích. Zejména máme na mysli nedostatečné vzdělání OZP. Zaměstnavatelé v tomto kontextu hovořili o nutnosti umět číst ve výkresech a rozumět jim či o potřebě znalosti cizího jazyku, zejména anglického.

Nicméně postupem času jsme se v některých rozhovorech dostali také k tomu, že jisté pozice, které svou náplň práce nejsou pro OZP tak limitující, zaměstnavatelé k dispozici mají, a dokonce na nich dříve OZP působili. V této situaci pak naše otázky směřovaly k tomu, zdali zaměstnavatelé někdy vyhledávali OZP na konkrétní pozici. Nicméně mezi zaměstnavateli nebyl nikdo, který by tento krok učinil. Nutno ale podotknout že se všichni dotazovaní vyjádřili k faktu, že zaměstnávání OZP považují samozřejmě za **důležité**, ale schází jim prostor a čas se tímto tématem více zabývat.

Mezi eventuální **přínosy zaměstnávání OZP** tato skupina zaměstnavatelů zařadila splnění povinného podílu a pomoc lidem s postižením. Jeden dotazovaný také v rámci svých dřívějších zkušeností poukazoval na nesmírné pracovní nasazení a zodpovědnost těchto pracovníků. Trochu v opozici k těmto reakcím byla odpověď jednoho zaměstnavatele, který na žádný možný přínos neukázal. Spíše naopak hovořil o tom, že mají zkušenost s pracovníci, která měla kvůli svému omezení zkrácenou pracovní dobu, a pro firmu je to spíše zátěž.

Shrnutí výsledků z oblasti bariér a přínosů zaměstnávání OZP

Poslední kategorie našeho průzkumného šetření nám tedy vypovídá o tom, že zaměstnavatelé z obou skupin shledávají v zaměstnávání velmi podobné **bariéry i přínosy**. Největší bariérou je tedy náplň práce, jež je v rozporu se možnostmi OZP. Nejvíce zastoupený benefit pak tvoří fakt, že zaměstnáním OZP naplní povinný podíl. Dále je třeba konstatovat, že jsme se v případě našeho šetření zaměřeného na výhody a nevýhody zaměstnávání OZP z pohledu zaměstnavatelů setkali s údaji, o kterých vypovídají i odborné zdroje. Z této sekce jsme se také dozvěděli, že zaměstnávání OZP není pro firmy prioritou, a to i u firem, které povinný podíl naplňují zaměstnáváním OZP.

Na závěr si důležité údaje, jež byly předmětem našeho šetření v kategorii věnované bariérám a přínosům zaměstnávání OZP z pohledu zaměstnavatelů, převedeme do názorné tabulky, ve které navíc provedeme komparaci zjištěných údajů s teoretickými východisky:

Bariéry vymezené v teoretické části	Bariéry z průzkumného šetření
Představa OZP pouze jako člověka s fyzickým postižením	✓
Nízká informovanost zaměstnavatelů	✓
Obava z komplikací a z nákladnosti pracovního procesu	×
Obava, že OZP nebude práci vykonávat kvalifikovaně	×
Obava z problémových situací na pracovišti, z konfliktů a špatné komunikace s ostatními zaměstnanci	×
Obava z předsudků a opozic ze strany ostatních zaměstnanců	×
Nedostatek vhodných pracovních příležitostí	✓
Neochota přizpůsobit pracovní pozici OZP	✓
Nedostatečné vzdělání OZP	✓
Přetrvávající mýty o zaměstnávání OZP	✓
	Třísměnný provoz

Tab. č. 5 *Komparace bariér zaměstnávání OZP vymezených v teoretické části a bariér zjištěných v rámci průzkumného šetření*

Přínosy vymezené v teoretické části	Přínosy z průzkumného šetření
Sociální výhody	✓
Konkurenční výhody	✓
Finanční benefity	×
	Splnění povinného podílu
	Dobré pracovní nasazení

Tab. č. 6 *Komparace přínosů zaměstnávání OZP vymezených v teoretické části a přínosů zjištěných v rámci průzkumného šetření*

4.6. Zhodnocení výsledků šetření a diskuze

V následující části si shrneme získané výsledky průzkumného šetření společně s danými cíli práce a pokusíme se zformulovat i některá doporučení vyplývající ze získaných poznatků tak, aby mělo naše šetření význam pro praxi.

Na začátku každého rozhovoru jsme se se zaměstnavateli bavili na téma povinného podílu. Ptali jsme se na to, zdali by v této problematice uvítali nějakou změnu, jak tuto oblast hodnotí a jak ji v praxi ve firmě řeší. Těmito i dalšími otázkami jsme se chtěli dostat ke zmapování této oblasti ze strany zaměstnavatelů. Z průběhů rozhovorů tedy můžeme konstatovat, že celkový **pohled zaměstnavatelů na problematiku plnění povinného podílu** je pozitivní. Zaměstnavatelé ve větší míře hodnotí řešení této podmínky kladně a necítí potřebu žádné změny. Navíc oceňují možnost splnění podmínky třemi způsoby. Toto zjištění považujeme za pozitivní.

Dalším dílčím cílem našeho šetření bylo zjistit, **zdali se zaměstnavatelé o téma zaměstnávání osob se zdravotním postižením zajímají, kde získávají informace a zdali se v této oblasti cítí dostatečně informováni**. V této souvislosti tedy konstatujeme následující. Žádný ze zaměstnavatelů se o téma zaměstnávání OZP zvláštním způsobem nezajímá. A pokud ano, tak jen v rámci informací, které jsou pro něj stěžejní, a které mu navíc na jejich vyžádání sdělí ÚP. I přesto se však, zejména u skupiny zaměstnavatelů, zaměstnávajících OZP, setkáváme s pozitivním postojem k úrovni jejich informovanosti, jelikož jim, dle jejich slov, ke splnění zákonem dané podmínky povinného podílu, jejich znalosti postačují. Zaměstnavatelé, kteří zaujali opačné stanovisko, uvádí jako důvody nižší informovanosti nedostatek času a prostoru k vyhledávání informací. U obou skupin byl také akcentován faktor nižší motivace se tímto tématem zabývat, pokud podmínku povinného podílu naplňují.

Rádi bychom v tomto tématu vyzdvihali fakt, že se žádný zaměstnavatel v rámci své praxe nesešel s podpurným materiálem, který by byl určen právě pro zaměstnavatele na podporu jejich informovanosti v problematice zaměstnávání OZP. A jelikož jsme se v rámci studia literatury a z dalších zdrojů setkali s několika takovými materiály, dovolíme si upozornit na potřebu propagace materiálů tohoto typu i do menších oblastí našeho území. Tuto potřebu potvrzuje i další zjištění našeho zkoumání. Kdy jsme se u více jak poloviny zaměstnavatelů setkali s kladným hodnocením existence určitého informačního materiálu, který by danou problematiku přehledně a jasně shrnoval. Proto jsme se rozhodli takový materiál vytvořit.

V rámci třetí sekce jsme se zabývali **spoluprací zaměstnavatelů s ÚP**. Cílem kladených otázek bylo zjistit, jak zaměstnavatelé tuto kooperaci hodnotí a zdali jim pracovníci ÚP poskytují potřebné informace a podporu. Na základě odpovědí můžeme konstatovat, že zaměstnavatelé nemají s navázáním spolupráce s ÚP problém a hodnotí jejich pomoc jako dostatečnou. Musíme však podotknout, že daná spolupráce se většinou netýká plnění povinného podílu. Proto jako jisté doporučení či návrh pro praxi, jež se nám z této části šetření jeví jako potřebný, považujeme větší osvětu a širší zaměření v rámci vzdělávacích činností ÚP právě na téma povinného podílu a zaměstnávání OZP. Stejně tak považujeme za důležité, aby tu fungovala větší spolupráce a navázání kontaktu mezi firmami a neziskovými organizacemi, což však z našeho pohledu musí vzejít ze strany neziskových organizací. Poněvadž na základě setkání a rozmluvy se zaměstnavateli se nám potvrdila domněnka, se kterou jsme do práce vstupovali, a tedy, že zaměstnavatelé nemají prostor se touto oblastí více zajímat. Proto je třeba, aby tu byl někdo, kdo jim, kromě ÚP, může pomoci.

Ke konci rozhovorů jsme se se zaměstnavateli bavili o možných **bariérách a přínosech zaměstnávání OZP a o zkušenostech či podnětech**, které s tímto tématem souvisí. Zjištěné informace hodnotíme jako velmi přínosné, jelikož nám dopomohly ke zmapování pohledu zaměstnavatelů na zkoumanou oblast.

Zajímavé bylo zjištění, že se zaměstnavatelé z obou skupin téměř shodovali na bariérách i přínosech zaměstnávání OZP. Tyto údaje se navíc do jisté míry shodovaly také s informacemi, které jsme si v rámci této sekce vymezili v teoretických východiscích práce. Bariéra, která tu byla zmíněná nejvíce, tkví v nedostatku pracovních pozic pro OZP. Tato informace se také shoduje s výsledky výzkumu organizovaného v roce 2011 Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí s názvem Postavení a strategie OZP na trhu práce. Autoři výzkumu se navíc domnívají, že se v případě bariéry, jež tkví v nedostatku pracovních míst, jedná o zažitý stereotyp, a to nejen ze strany zaměstnavatelů, ale i samotných OZP. Oproti zmíněnému za velmi individuální považujeme ochotu zaměstnavatelů přizpůsobit pracovní prostředí a přístup ke konkrétním OZP. Zatímco v některých firmách zaměstnavatelé řešili různé situace, ve kterých přistoupili ke změně v pracovním přístupu k dané osobě, jiné zaujali nekompromisní postoj.

Dalším neméně zajímavým zjištěním bylo to, že se ani v jedné výpovědi dotazovaných neobjevila obava z přístupu ostatních zaměstnanců k OZP. Velmi oceňujeme, že i v rámci pracovní skupiny, jejichž členem je neslyšící člověk, nevznikají žádné markantní

komunikační bariéry a že se všichni zúčastnění snaží najít cestu, která dopomůže k co nejlepší komunikační a sociální participaci neslyšícího zaměstnance.

Negativně však hodnotíme přetrvávající mýty, které mezi zaměstnavateli stále panují. Zejména se jedná o názory, že jsou OZP častěji v pracovní neschopnosti a že s nimi není lehké ukončit pracovní poměr. Také nás nemile překvapilo, že pouze dva zaměstnavatelé ve svých odpovědích reflektovali fakt, že zaměstnáváním OZP získají i vykonanou práci. Z našeho pohledu je důležité, aby si zaměstnavatelé i tuto stránku věci uvědomili a určitě ji do materiálů, který bude výsledkem této práce, zahrneme a zvýrazníme.

Ke zmíněné informační brožurce jsme se vrátili i v průběhu rozhovorů a snažili jsme se zjistit, co by zaměstnavatelé v tomto zdroji uvítali. Zmiňovány byly především informace, které jsou dané v tomto tématu v zákoně o zaměstnanosti a přínosy zaměstnávání OZP. Zaměstnavatelé by se v brožurce také rádi dozvěděli o tom, v čem konkrétně může pomoci ÚP a na jaké instituce se mohou dále obrátit. Také tu byl vyzdvihován požadavek na srozumitelnost a přehlednost brožurky. Za jeden z výsledků šetření tedy považujeme i zmapování potřeby informačního materiálů, který jsme se tedy rozhodli vytvořit a rozeslat zaměstnavatelům v regionu Blanenska. Brožurka je dostupná v příloze číslo 4. Tento materiál však není ověřený. Ověření funkčnosti brožurky v praxi může být námětem pro další šetření.

4.7. Shrnutí

Na počátku tvorby diplomové práce a průzkumného šetření jsme vycházeli ze zájmu o zmapování velmi důležité oblasti, kterou zaměstnávání osob se zdravotním postižením tvoří. Téma jsme se však rozhodli zkoumat z pohledu zaměstnavatelů, a to zejména na základě důležité role, kterou v celém procesu sehrávají. Za stěžejní faktor jsme považovali dobrou informovanost a podporu zaměstnavatelů. Jak už jsme v úvodu podotkli, svou roli při výběru oblasti průzkumného šetření hrály i různé projekty, které byly na podporu zaměstnavatelů zacílené. Zajímalo nás tedy, zdali se této podpory zaměstnavatelům dostává i v menší oblasti Blanenska a jak i další aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které jsme si vymezili v teoretické části, v praxi v tomto regionu fungují.

A proto se naše praktická část diplomové práce zabývala průzkumem oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů na Blanensku. Jejím cílem bylo

zjistit, jaký je celkový pohled zaměstnavatelů na dané téma a zdali jsou v této oblasti dostatečně informováni.

K naplnění cílů průzkumného šetření jsme využili polostrukturovaných rozhovorů s deseti blanenskými zaměstnavateli. Dané téma tedy hodnotíme z výpovědí zaměstnavatelů na připravené otázky, ale i na dotazy, které byly v průběhu rozhovorů položeny spontánně, stejně tak i z nonverbálních reakcí dotazovaných.

Jako výsledek průzkumného šetření je tedy zhodnocení pohledu blanenských zaměstnavatelů a jejich informovanosti v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením, který můžeme shrnout do následujících bodů:

- Pohled zaměstnavatelů na zákonnou povinnost plnění povinného podílu firem s počtem zaměstnanců vyšší než 25 je ve větší míře kladný. Navíc zaměstnavatelé oceňují možnost plnit tuto podmínku třemi způsoby.
- Nicméně na řešení této oblasti zaměstnavatelé nekladou zvláštní důraz a nevěnují tomu větší pozornost, a to zejména z důvodu nedostatku času.
- Zaměstnání OZP není rovněž nic, co by firmy dělaly cíleně. V mnoha případech se jedná o zaměstnance, kteří ve firmě působí již řadu let a ze zdravotních důvodů nabyli určitého stupně invalidity.
- V zaměstnání osoby s těžší formou postižení či znevýhodnění zaměstnavatelům brání zejména charakter práce, jež zaměstnavatelé označují za fyzicky náročný, s potřebou zachování kvality senzorického i auditivního čítí.
- A pokud zaměstnavatelé pozice pro OZP k dispozici mají, nikdy k jejímu obsazení cíleně OZP nevyhledávají. Opět z nedostatku času a motivace.
- Zaměstnavatelé však zdůrazňovali fakt, že jsou k zaměstnání OZP otevření a zaměstnávání OZP považují za důležité.
- Zaměstnavatelé se informují zejména v tom, co znát musí a potřebují. Proto se také v tomto tématu cítí docela dobře informováni.
- Celkově však informovanost zaměstnavatelů v tomto tématu není zcela vyhovující. Objevila se neznalost základních informací a přetrvávající nesprávné tvrzení a mýty.
- Pomoc ze strany ÚP v souvislosti s plněním povinného podílu či zaměstnáváním OZP zaměstnavatelé často nevyhledávají. Ale jsou si jisti, že by na jejich vyžádání podporu získali. Spolupráci s ÚP tedy hodnotí velmi kladně.

- Největší bariérou pro zaměstnání OZP je zejména nedostatek pracovních míst pro OZP a třísměnný provoz.
- Za přínos v zaměstnání OZP považují zejména splnění povinného podílu.
- Zkušenosti, které zaměstnavatelé se spolupráci s OZP mají, jsou velmi individuální. Někteří zaměstnavatelé se setkali s velkým pracovním nasazením těchto zaměstnanců a s jejich nesmírným vděkem za práci. Jiní vedoucí hovořili o poněkud negativnějších zkušenostech, kdy tito pracovníci například nevykonávali své pracovní povinnosti.

Na tomto místě bychom se také rádi vyjádřili k použitým metodám a postupům našeho průzkumného šetření. Ačkoli jsme měli domluvené schůzky s osobami, které údajně rozhodují o způsobu plnění povinného podílu ve firmě, setkali jsme se ve dvou případech s odkazováním na jiné pracovníky. Příště bychom si tedy hned na začátku schůzky ověřili, zda se budeme dotazovat osoby, jež má danou oblast ve firmě na starosti. Naše rozhovory byly také do jisté míry ovlivněny časovým omezením ředitelů firem, i přesto, že jsme měli schůzku domluvenou a dobu trvání jsme předem avizovali. V některých případech nám to omezilo jít v mapování problematiky více do hloubky. Navíc jsme se na začátku snažili do šetření zahrnout takové firmy, které sice nezaměstnávají OZP, ale jejich charakter práce by toto zaměstnání, alespoň na některých pozicích umožnil. Nicméně při osobním setkání se mnohdy ukázalo, že je náplň práce náročnější, než jsme čekali, či ve firmě existují další úskalí, které jsme na začátku nemohli odhadnout. Například, že se zaměstnanci na různých náročných pozicích střídají. Tento nedostatek byl způsoben nedostatečnou znalostí charakteru práce v některých firmách a autorka práce si jej plně uvědomuje.

I přesto si však zjištěné údaje dovolíme hodnotit vzhledem k cílům naší práce za dostačující. Získané výsledky průzkumného šetření by navíc v praxi mohly přispět nejen ke zlepšení informovanosti zaměstnavatelů, ale také k jejich větší zainteresovanosti při volbě způsobu plnění povinného podílu. Tento význam naší práce potvrzují i odpovědi některých oslovených zaměstnavatelů. Ti nám při loučení upřímně sdělili, že se nad tímto tématem nikdy více nepozastavovali a že už jen naše setkání jim dalo možnost se nad touto problematikou více zamyslet.

V rámci dalšího šetření by se na práci mohlo navázat průzkumem na kontaktních pracovištích Úřadu práce České republiky v regionu Blanenska, kdy by se zkoumané oblasti mapovaly z pohledu pracovníků, jež mají tuto agendu na starosti. Také by se dalo více zaměřit na možnosti spolupráce neziskových organizací a firem.

ZÁVĚR

Diplomová práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů, kteří v tomto procesu sehrávají důležitou roli. Oblast zájmu jsme specifikovali na zaměstnavatele, kteří jsou zákonem danou podmínkou vázáni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu.

V první části diplomové práce, jejímž úkolem byl základní vstup do problematiky, jsme se věnovali vymezení a kategoriím zdravotního postižení, a to v kapitole číslo jedna. V druhé kapitole jsme pak definovali význam práce pro osoby se zdravotním postižením a poukázali jsme na možnosti jejich pracovního uplatnění, ať už na ty, které ukládá zákon o zaměstnanosti či na možnosti, které ukotvuje zákon o sociálních službách. Dále tato kapitola vypovídala o možnostech podpory a poradenství pro osoby se zdravotním postižením, které tu v rámci předprofesní přípravy funguje již v období školní docházky, ale i dále v podobě profesního poradenství ze strany Úřadu práce České republiky a neziskových organizací. Poslední kapitola teoretické části pak pojednávala o zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů. V této části jsme mimo jiné poukázali na práva a povinnosti zaměstnavatelů či na bariéry, které mohou v zaměstnávání osob se zdravotním postižením tvořit významný limitující faktor. Dále jsme si na tomto místě uvedli i některé statistické údaje o způsobu plnění povinného podílu v ČR, i konkrétně na území Blanenska. Tyto údaje jsme získali na základě žádosti podané na MPSV a navázání spolupráce s kontaktními pracovišti Úřadu práce České republiky.

Touto předběžnou teoretickou analýzou jsme se snažili získat informace o současném stavu poznání v oblasti, jež jsme se rozhodli zkoumat v části praktické. Ve čtvrté kapitole jsme se tedy zabývali průzkumným šetřením zaměřeným na pohled zaměstnavatelů na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a na jejich informovanost v této oblasti v regionu Blanenska. Po uvedení do problematiky, stanovení dílčích cílů a harmonogramu práce jsme shrnuli získané výsledky, jež jsme pro lepší interpretaci znázornili také v grafech a tabulkách.

Jak už jsme uvedli, cílem diplomové práce, bylo prostřednictvím průzkumného šetření zmapovat v regionu Blanenska oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů a zjistit, jak jsou v této oblasti zaměstnavatelé informováni. Daný cíl jsme se snažili naplnit na základě rozhovorů, ve kterém jsme se věnovali oblasti plnění povinného

podílu, informovanosti zaměstnavatelů, spolupráci s Úřadem práce a také bariérám a přínosům zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které jsou v očích zaměstnavatelů ty nejpodstatnější.

Po průzkumném šetření jsme došli k závěru, že pohled většiny zaměstnavatelů na zaměstnávání osob se zdravotním postižením není v žádném případě negativní. Spíš bychom v této souvislosti mohli hovořit o pozitivním až neutrálním postoji, kdy k větší zainteresovanosti schází především čas a motivace.

Z odpovědí i z charakteru a průběhu rozhovorů jsme také nabyli dojmu, že mezi zaměstnavateli přetrvává nižší informovanost. Na závěr bychom ale rádi zdůraznili fakt, že zaměstnavatelé považují zaměstnávání osob se zdravotním postižením za důležité a nejvíce jim k tomuto kroku schází vyhovující pozice. Nicméně, i v případě existence takových pozic, není tato oblast vzhledem ke všemu, co musí zaměstnavatelé na jejich pozici řešit, věcí prioritní. Tento faktor samozřejmě chápeme a respektujeme. Na druhou stranu se domníváme, že nižší informovanost zaměstnavatelů tuto situaci ještě ztěžuje. A proto je jako součást diplomové práce zmiňovaná informační brožurka, kterou zaměstnavatelům posíláme. Tento informační zdroj může pomoci i zaměstnancům kontaktních pracovišť Úřadu práce České republiky i pracovníkům neziskových organizací.

Nejvíce bychom si však přáli to, o čem jsme hovořili již v úvodu, aby brožurka i celá naše práce pomohla zejména zaměstnavatelům a ulehčila jim rozhodování, jak naplnit povinný podíl, samozřejmě směrem k zaměstnání osob se zdravotním postižením, všude tam, kde to bude možné. Protože tak bude naše práce přínosem nejen pro zaměstnavatele, ale i pro samotné osoby se zdravotním postižením, a to bude to nejcennější.

Seznam bibliografických citací

ALTMANOVÁ in ALBRECHT, Gary L., Katherine D. SEELMAN a Michael BURY (eds.). *Handbook of disability studies*. Thousand Oaks: Sage, c2001. ISBN 0-7619-2874-X.

AUGUSTA, Vítězslav. *Manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce*. Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, c2014. ISBN 978-80-260-6239-4.

BARTOŇOVÁ, Miroslava, PIPEKOVÁ, Jarmila a VÍTKOVÁ, Marie. [PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi: sborník k projektu "Integrované poradenství pro znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce", spolufinancovaný z Evropské unie a českého státního rozpočtu*. 1. vyd. Brno: MSD, 2005. ISBN 9788086633312.

Byznys pro společnost, *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, Praktický průvodce pro firmy*[online].©2012[cit.2017-11-10].Dostupné
nna:<http://www.student.cz/files/dokumenty/tiskove-zpravy/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim.pdf>

ČERNÁ, Marie a kol., *Česká psychopedie: speciální pedagogika osob s mentálním postižením*. 2. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum, 2015. ISBN 978-80-246-3071-7.

Česká unie pro podporované zaměstnávání[online]. © 2017 [cit. 2016-11-20]. Dostupné na:
<http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani.html>

České sociální podnikání [online]. © 2017 [cit. 2016-11-18]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>

DOHNALOVÁ, Marie, Lenka DEVEROVÁ, Kateřina LEGNEROVÁ a Tereza POSPÍŠILOVÁ. *Lidské zdroje v sociálních podnicích*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7552-060-9.

EDELSBERGER, Tomáš, SOVÁK, Miloš a Ludvík EDELSBERGER (eds.). *Defektologický slovník*. 3. upr. vyd. Jinočany: H & H, 2000. ISBN 80-86022-76-5.

European Union of Supported Employmen [online]. © 2017 [cit. 2016-11-20]. Dostupné na:
<http://www.euse.org/>

FINKOVÁ, Dita a Jiří LANGER a kol., *Determinanty inkluze osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2014. ISBN 978-80-244-4303-4.

FISCHER, Slavomil a kol., *Speciální pedagogika: edukace a rozvoj osob se specifickými potřebami v oblasti somatické, psychické a sociální: učebnice pro studenty učitelství*. 1. vyd. Praha: Triton, 2014. ISBN 978-80-7387-792-7.

HRDÁ, Jana. *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. 1. vyd. Praha: Jedličkův ústav a školy, 2007. ISBN 978-80-254-1306-7.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-247-5326-3.

IP MPSVa [online]. © [cit. 2016-11-28]. Dostupné na:
https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/poradenske_cinnosti_ips

IP MPSVb [online]. © [cit. 2016-11-28]. Dostupné na:
<https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>

JEŘÁBKOVÁ, Kateřina a kol., *Úvod do speciální pedagogiky*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013a. ISBN 978-80-244-3731-6.

JEŘÁBKOVÁ, Kateřina a kol., *Teoretické základy speciální pedagogiky pro speciální pedagogy*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013b. ISBN 978-80-244-3734-7.

JINDŘIŠKOVÁ, Bronislava a kol., *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, Diverzita a integrace jako součást odpovědné firmy* [online]. © 2013 [cit. 2017-11-10]. Dostupné na:
http://www.socialnidialog.cz/images/stories/Zamestnavani_OZP.pdf

JOHNOVÁ, Milena. *Podporované zaměstnávání v evropských zemích* [online]. © 2002-2012 [cit. 2016-11-20]. Dostupné na: <http://www.dobromysl.cz/scripts/detail.php?id=258>

KONEČNÁ, Petra a kol., *Jak na zaměstnávání lidí s handicapem*, Výstup projektu „Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením“, 2015

KREJČÍŘOVÁ, Olga a Zdeňka KOZÁKOVÁ. *Profesní příprava a pracovní uplatnění osob s mentálním postižením*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3711-8.

KREJČÍŘOVÁ, Olga. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-1-7

KRHUTOVÁ, Lenka. *Autonomie v kontextu zdravotního postižení*. 1. vyd. Boskovice: Ostravská univerzita v Ostravě v nakl. Albert, 2013. ISBN 978-80-7326-232-7.

Listina základních práv a svobod [online]. © 2017 [cit. 2017-20-10]. Dostupné na: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

LUDÍKOVÁ, Libuše. *Specifika edukace žáků se speciálními potřebami s přesahem do sféry pracovního uplatnění*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2010. ISBN 978-80-244-2655-6.

Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví: MKF. Přeložil Jan PFEIFFER, přeložila Olga ŠVESTKOVÁ. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1587-2.

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

MIKULKOVÁ, Gabriela, ŠRAHŮLKOVÁ, Kateřina, *Integrovaná síť školních a školských poradenských služeb, Postupy a doporučení jejího rozvoje*, Praha: NÚV, 2014 ISBN 978-80-7481-062-6

MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. Psyché (Grada). ISBN 80-247-1362-4.

Mladá fronta a. s, *Využitím „přefakturace“ lze snížit konečnou cenu poskytnuté služby*[online]. © 2017 [cit. 2017-11-14]. Dostupné na: <http://firmy.finance.cz/zpravy/finance/341119-vyuzitim-prefakturace-lze-snizit-konecnou-cenu-poskytnute-sluzby/>

MPSVa [online] © 2017 [cit. 2017-11-14]. Dostupné na: http://www.mpsv.cz/files/clanky/19693/TZ_211114b2.pdf

MPSVb [online] © 2017 [cit. 2017-12-14]. Dostupné na:

http://www.mpsv.cz/files/clanky/20653/vi_2015_11357.pdf -

MÜLLER, Oldřich, Eliška VYMAZALOVÁ a Olga KREJČÍŘOVÁ. *Speciálněpedagogická andragogika - metodika*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2013. ISBN 978-80-244-3689-0.

Národní ústav pro vzdělávání [online]. © 2011 – 2017 [cit. 2016-02-10]. Dostupné na: <http://www.nuv.cz/ramps/o-projektu-ramps>

NECHVÁTALOVÁ, Vladimíra. *Tranzitní program – prevence nezaměstnanosti absolventa*. Disertační práce. České Budějovice: Jihočeská Univerzita v Českých Budějovicích. Zdravotně sociální fakulta. 2008.

NRZP ČR, o.s., Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR, Pracovní materiál vytvořený v rámci KA č. 1 projektu „Diverzita pro OZP“, OP LZZ, 2009

OPATRÍLOVÁ, Dagmar a Dana ZÁMEČNÍKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3718-0.

PALINKOVÁ, Jolana. *JOB KLUB skupinová forma poradenství jako součást podporovaného zaměstnávání*. Diplomová práce. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. Pedagogická fakulta. 2013

PIPEKOVÁ, Jarmila. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 3., přeprac. a rozš. vyd. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-198-0.

Poradenství pro volbu povolání a zaměstnání na úřadech práce v České republice. Praha: Národní vzdělávací fond, Národní informační středisko pro poradenství, 2005. ISBN 80-86728-25-0.

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením - současné trendy v České republice a v zahraničí*. 1.vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2014. ISBN 978-80-210-7607-5

PROCHÁZKOVÁ, Lucie. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. 1. vyd. Brno: MSD, 2009. ISBN 978-80-7392-094-4.

PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. *Pedagogický slovník*. 6., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-647-6.

RYCHTÁŘ, Karel, SOKOLOVSKÝ, Tomáš, *Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR* [online]. © 2016 [cit. 2017-20-02]. Dostupné na: <http://www.nfozp.cz/nase-projekty/aktualni-tema/odborna-studie-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-a11129271>

Rytmus, *Tranzitní program* [online]. © 2009–2017 [cit. 2016-02-11]. Dostupné na: <http://www.rytmus.org/stranka/o-tranzitnim-programu>

Slezská diakonie, *Praktický průvodce zaměstnáváním lidí s postižením* [online]. © 2015 [cit. 2017-11-14]. Dostupné na: <http://www.msk.cz/assets/eu/praktickypruvodcelidispotizenim.pdf>

STOLÍN, Martin, *Proč zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?* [online]. © 2017 [cit. 2017-20-02]. Dostupné na: <https://www.hrnews.cz/lidske-zdroje/nabor-id-2698717/proc-zamestnavat-osoby-se-zdravotnim-postizenim-id-2705819>

STUART, Heather, *Mental Illness and Employment Discrimination* [online]. © 1994-2017 [cit. 2017-11-02]. Dostupné na: <http://www.medscape.com/viewarticle/542517>

SVOBODA, Pavel. *Metodologie kvantitativního speciálněpedagogického výzkumu*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2012. ISBN 978-80-244-3068-3.

ŠIŠKA, Jan. *Mimořádná dospělost: edukace člověka s mentálním postižením v období dospělosti*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0992-4.

Úmluva o právech osob se zdravotním postižením. [online]. [cit. 31. 10. 2016]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/8585/umluva_o_pravech.pdf.

VALENTOVÁ, Lidmila. *Školní poradenství I.*, 1. vyd. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Pedagogická fakulta, 2013. ISBN 978-80-7290-710-6

VITÁKOVÁ, Petra a kol. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt EQUAL-rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9.

VÍTKOVÁ, Marie, ed. *Otázky speciálně pedagogického poradenství: základy, teorie, praxe: učební text k projektu "Integrované poradenství pro znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce*. 2. vyd. Brno: MSD, 2004. ISBN 80-86633-23-3.

VÚPSV, *Postavení a strategie OZP na trhu práce* [online]. © 2017 [cit. 2017-10-28]. Dostupné na: https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zamestnavani_ozp/helpforthem/hlavni_vystupy_projektu_a_jejich_prinosy/dotaznikove_setreni_ozp_na_trhu_prace.pdf

WHO. *International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps (ICIDH)*. Geneve: WHO, 1980. [online]. [cit. 31. 10. 2016]. Dostupné na world wide web: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/41003/1/9241541261_eng.pdf

World report on disability. Geneva, Switzerland: WHO, c2011. ISBN 9241564180. ISBN 978 92 4 068521 5

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. [online] [cit. 2016-10-4]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

Zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění. [online] [cit. 2016-10-14]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. [online] [cit. 2016-11-10]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. [online] [cit. 2016-10-14]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>

Seznam zkratk

ČSP	<i>České sociální podnikání</i>
ČUPZ	<i>Česká unie pro podporované zaměstnávání</i>
ESF	<i>Evropský sociální fond</i>
EUSE	<i>European Union of Supported Employment</i>
IP MPSV	<i>Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí</i>
IPS ÚP	<i>Informační a poradenská střediska při úřadu práce</i>
MPSV	<i>Ministerstvo práce a sociálních věcí</i>
NRZP ČR	<i>Národní rada osob se zdravotním postižením ČR</i>
NÚV	<i>Národní ústav pro vzdělávání</i>
NVF	<i>Národní vzdělávací fond</i>
OPZ	<i>Osoba se zdravotním postižením</i>
OZZ	<i>Osoba se zdravotním znevýhodněním</i>
ÚP ČR	<i>Úřad práce České republiky</i>
VÚPSV	<i>Výzkumný ústav práce a sociálních věcí</i>
WHO	<i>World Health Organization</i>

Seznam grafů

- Graf č. 1 *Způsob plnění povinného podílu firem v ČR za rok 2012*
- Graf č. 2 *Způsob plnění povinného podílu firem v ČR za rok 2013*
- Graf č. 3 *Způsob plnění povinného podílu firem v ČR za rok 2014*
- Graf č. 4 *Způsob plnění povinného podílu firem na Blanensku za rok 2015*
- Graf č. 5 *Zjišťoval jste někdy informace týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které jsou dané v zákoně o zaměstnanosti?*
- Graf č. 6 *Zajímáte se o problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením?*
- Graf č. 7 *Cítí se se v tématu plnění povinného podílu, případně přímo v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, dostatečně informován?*

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 *Příklad výpočtu náhradního plnění*

Tabulka č. 2 *Srovnání kvantitativního a kvalitativního výzkumu*

Tabulka č. 3 *Počet zaměstnanců ve firmě*

Tabulka č. 4 *Spolupráce a podpora pro zaměstnavatele ze strany úřadu práce*

Tabulka č. 5 *Komparace bariér zaměstnávání OZP vymezených v teoretické části a bariér zjištěných v rámci průzkumného šetření*

Tabulka č. 6 *Komparace přínosů zaměstnávání OZP vymezených v teoretické části a přínosů zjištěných v rámci průzkumného šetření*

Seznam příloh

Příloha č. 1 *Neziskové organizace pro osoby se zdravotním postižením v Jihomoravském kraji*

Příloha č. 2 *Pracovní portály pro osoby se zdravotním postižením*

Příloha č. 3. *Schéma otázek k rozhovoru*

Příloha č. 4. *Informační brožurka*

Příloha č. 5 *Přepis rozhovorů*

Příloha č. 1 *Neziskové organizace pro osoby se zdravotním postižením v Jihomoravském kraji*

Jihomoravský kraj	
Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR	www.azzp.cz
Česká asociace paraplegiků	www.czepa.cz
Český klub nedoslýchavých HELP	www.audiohelp.cz
Česká unie neslyšících	www.cun.cz
Diakonie ČCE	www.diakonie.cz
Liga vozíčkářů	www.ligavozic.cz
Práh	www.prah-brno.cz
Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých	www.sons.cz
Svaz českých a moravských výrobních družstev	www.scmvd.cz
Svaz neslyšících a nedoslýchavých v ČR	www.snn-cr.cz
Svaz postižených civilizačními chorobami v ČR	www.civilky.cz
Svaz tělesně postižených v ČR	www.svaztp.cz
Tyfloservis	www.tyfloservis.cz
Tyflocentrum	www.tyflocentrum.cz

Zdroj: Konečná a kol., 2015 – zde lze nalézt i informace z ostatních krajů ČR

Příloha č. 2 *Pracovní portály pro osoby se zdravotním postižením*

Agapo	www.agapo.cz
Agentury podporovaného zaměstnávání	www.unie-pz.cz
Agentury práce	portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace
AV Institut	www.av-institut.cz
Burza práce pro handicapované	www.bariery.cz/burzaprace
Centrum Paraple	www.paraple.cz/informace/prace.html
Česká asociace paraplegiků – CZEPA	www.vozejkov.cz
Informační portál pro osoby se specifickými potřebami	www.helpnet.cz
Jobs.cz	www.jobs.cz
Kariérní stránky O2 Czech Republic a.s.	www.chcidoo2.cz
Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	www.nfozp.cz/chci-pomoci/zamestnavani-ozp/nabidka-zamestani-ozp/
OZP práce	www.ozpprace.cz
Portál MPSV – služba zaměstnanosti	www.portal.mpsv.cz/sz
Práce.cz	www.prace.cz/nabidky/ozp/
Portál MPSV – služba zaměstnanosti	www.portal.mpsv.cz
Portál Národní rady osob se zdravotním postižením	www.praceprozp.cz
Portál pracovních příležitostí pro osoby se sluchovým postižením	www.neslysimpracuji.cz
Práce OZP	www.praceozp.cz
Práce postižených	www.pracepostizenych.cz
Sociální agentura	www.socialniagentura.cz/cs
Tichý svět o.p.s.	www.neslysimpracuji.cz
Tip-práce	www.tip-prace.cz/ozp
WEBALL s.r.o.	www.atraktivni-prace.cz

Zdroj: Konečná a kol., 2015

Příloha č. 3. Schéma otázek k rozhovoru

Úvod

- Na jaké pozici ve firmě pracujete?
- Jak dlouho na této pozici pracujete?
- Kolik zaměstnanců má vaše firma?

Jádro rozhovoru

Problematika plnění povinného podílu

- Jakou formu plnění povinného podílu volíte? Pokusil (a) byste se prosím volbu zdůvodnit? + *případně TYP ZP*
- Jakou formu plnění povinného podílu považujete z hlediska organizace za nejnáročnější/nejjednodušší?
- Uvítal(a) byste nějakou další formu či změnu v této problematice?

Informovanost v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením

- Zjišťoval(a) jste někdy informace týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které jsou dané v zákoně o zaměstnanosti?
- Zajímáte se o problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením? Pokud ano, kde získáváte informace?
- Znáte nějaký webový portál, kde lze získat informace o této problematice nebo přímo kontakty na uchazeče o zaměstnání se změněnou pracovní schopností?
- Setkal(a) jste se někdy s nějakým projektem či třeba letáčkem na podporu zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením?
- Cítíte se v oblasti způsobů plnění povinného podílu, případně v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, dostatečně informován(a)?
- Je dle vašeho pohledu podpora zaměstnavatelů v informovanosti o dané problematice dostatečná?
- Uvítal byste nějakou formu pomoci v této problematice?
- V případě, že zaměstnáváte osobu/osoby se zdravotním postižením, jak probíhal proces před zahájením pracovního procesu? (hledal(a) jste vy možného zaměstnance s postižením, či se jednalo o popud z jeho strany?)

Poskytnutí spolupráce a podpory pro zaměstnavatele ze strany ÚP či neziskových organizací

- Poskytuje vám úřad práce potřebné informace a podporu v oblasti plnění povinného podílu a případně i v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením? (*poradenství, spolupráce při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením; spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením*)
- Jak byste hodnotil(a) spolupráci s úřadem práce při zaměstnávání osob s postižením (či spolupráci v řešení plnění povinného podílu)?
- Spolupracujete s některými neziskovými organizacemi? Pokud ano, můžete prosím konkretizovat, v čem spočívá vaše spolupráce?

Bariéry a přínosy zaměstnávání osob se zdravotním postižením

- Existují nějaké bariéry, které vám ztěžovaly či ztěžují zaměstnání OZP?
- Pokud zaměstnáváte osobu s postižením, co považujete za přínosné?
- Vyskytl se v průběhu vaší spolupráce nějaký problém? (*ze strany zaměstnance se zdravotním postižením, ze strany jeho rodiny, ze strany ostatních zaměstnanců, ze strany veřejnosti*)
- Máte nějaké další zkušenosti z této oblasti, o které byste se chtěl(a) podělit?
- *Myslíte si, že je zaměstnávání osob se zdravotním postižením důležité?*

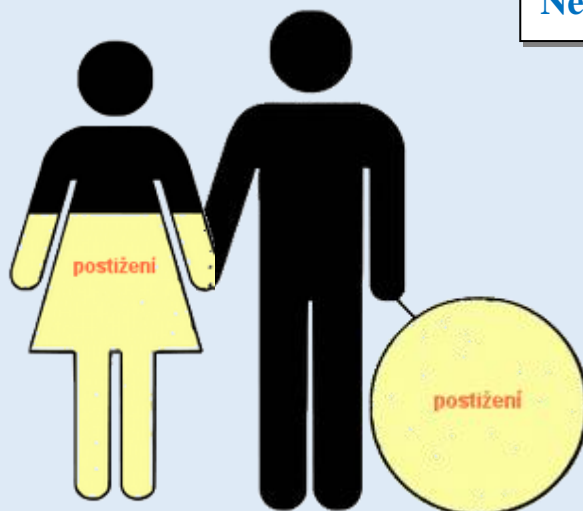
Ukončení rozhovoru

- Je něco, co by vás v problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením zajímalo? Na co byste se chtěl(a) zeptat?
- Pomohlo by vám mít k dispozici přehledný materiál se základními informacemi vztahující se k problematice zaměstnávání OZP zaměřený na oblast Blanenska?
- Je něco, co byste chtěl(a) k problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením dodat? *Či třeba i k celému průběhu rozhovoru?*

5+1 základních otázek a odpovědí v oblasti **zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

-určeno pro (blanenské) zaměstnavatele

Nebojme se hledat cestu ...



Není to tedy jen člověk s viditelným fyzickým postižením, vozíčkář, nevidomý či neslyšící.

Kdo je osoba se zdravotním postižením?

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány

- a) invalidními ve **třetím stupni**
- b) invalidními v **prvním** nebo **druhém stupni**
- nebo
- c) **zdravotně znevýhodněnými**

Osoby v 3. stupni se v rámci povinného podílu (viz dále) započítávají **dvakrát.**

Jedná se o osobu, jejíž schopnosti být nebo zůstat v práci, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu - stav, který podle lékaře má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění.

Co je dané v zákoně?

Povinnosti zaměstnavatelů

- **Rozšiřovat možnosti zaměstnávání pro osoby se zdravotním postižením (OZP)**
Jedná se o individuální přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazení pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Lze využít spolupráce s lékařem poskytovatele pracovně lékařských služeb.
- **Spolupracovat s Úřadem práce (ÚP) při zajišťování pracovní rehabilitace**
Pracovní rehabilitace je jedním z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jenž je zaměřen na osoby se zdravotním postižením. Spolupráce ÚP a zaměstnavatelů většinou spočívá v tom, že zaměstnavatel umožní člověku s postižením, aby na jeho pracovišti nějakou dobu získával pracovní zkušenosti či dovednosti. Přesné podmínky této spolupráce jsou určeny ve smlouvě, kterou ÚP se zaměstnavatel uzavře. Tyto podmínky mohou být velmi individuální a záleží na vzájemné dohodě ÚP a zaměstnavatele.
- **Vést evidenci zaměstnáváných OZP**
Při vedení evidence osob se zdravotním postižením je třeba, aby tato evidence byla vedena pečlivě. Pokud budou některé doklady v nepořádku, ÚP neuzná tuto osobu jako OZP a zaměstnavatel ztrácí nárok na finanční podporu i na plnění povinného podílu.
- **Vést evidenci vhodných pracovních míst pro OZP**
- **Informovat ÚP o volných pracovních místech OZP**
- **Splňovat tzv. povinný podíl (pokud zaměstnává více než 25 zaměstnanců)**

Zaměstnavatel může povinný podíl splnit 3 způsoby, které lze kombinovat:

- zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru
- odebírání výrobků či služeb od subjektů, které zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením (tzv. náhradní plnění)
- odvod do státního rozpočtu

Zaměstnavatele musí písemně ohlásit plnění povinného podílu zaměstnávání OZP, včetně způsobů jeho plnění, a to do **15. února** následujícího roku krajské pobočce ÚP, v jejímž územním obvodu je sídlo zaměstnavatele.

Kde mohou zaměstnavatelé hledat podporu?

Na každém **úřadu práce** by měl působit alespoň jeden odborný a v dané oblasti vyškolený pracovník, na kterého se mohou zaměstnavatelé kdykoli obrátit.

Zaměstnavatelé mohou od ÚP požadovat:

- informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním OZP
- součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro OZP
- spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro OZP
- spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro OZP

Zaměstnavatelům mohou pomoci také

neziskové organizace a **webové portály**

poskytují podporu, odborné poradenství a pracovní asistenci

Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených ČR (www.azzp.cz)

Diakonie ČCE (www.diakonie.cz)

Liga vozíčkářů www.ligavozic.cz

pobočka v Blansku

Práh (www.prah-brno.cz)

pobočka v Blansku

Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých (www.sons.cz)

pobočka v Blansku

Svaz českých a moravských výrobních družstev (www.scmvd.cz)

lze nalézt informace a tipy na OZP hledající práci

www.burzaprace.kontobariery.cz

www.portal.mpsv.cz

www.agapo.cz

www.jobs.cz

www.ozpprace.cz

www.prace.cz/ozp

www.pracepostizenych.cz

www.praceprozp.cz

www.tip-prace.cz/ozp

www.helpnet.

Jaké jsou přínosy zaměstnávání OZP?

SOCIÁLNÍ PŘÍNOSY

- pomůžete OZP získat pocit sebeuplatnění, společenské potřeby, posílit sebevědomí a psychickou pohodu
- získáte velmi pracovité a loajální zaměstnance
- dosáhnete i celkového snížení stresu na pracovišti a posílení sociální atmosféry
- nezaměstnaný člověk postižením je odkázán na podporu sociálního systému, znamená tak „zátěž“ pro celou společnost. V momentě jeho zaměstnání se ale naopak stane pro společnost přínosem

KONKURENČNÍ VÝHODY

- zaměstnávání osob s postižením v podniku je etické a sociálně odpovědné
- sociální odpovědnost firem se stává vizitkou úspěšnosti daného podniku
- obraz sociálně odpovědného podniku zvyšuje prestiž, hodnotu značky, a tedy i konkurenceschopnost
- firmy mohou využít i podněty a návrhy ze stran svých zaměstnanců s postižením a do vývoje produktů tak zahrnout vše potřebné se zaměřením na specifické potřeby zákazníků z řad osob se zdravotním postižením
- otevírá se tak cesta k novým zákazníkům

FINANČNÍ VÝHODY

- splnění povinného podílu
- zaměstnavatel se nemusí zabývat náhradním plněním či odvádět nemalé peníze do státního rozpočtu
- navíc, částky, které vyplatí zaměstnavatel na mzdu mu přináší odvedenou práci
- úlevy na daních
- příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa
- příspěvek pro zaměstnavatele
- příspěvek při přípravě osoby se zdravotním postižením k práci a úhrada nákladů s tím spojených
- příspěvek při zřízení společensky účelného místa

Bližší informace
lze získat na **ÚP**.

Pro lepší představu finančních benefitů existují tzv. **online kalkulačky**, kde si můžete spočítat orientační výši náhradního plnění a odvodu do státního rozpočtu, a tedy i přínos zaměstnání osob se zdravotním postižením:

www.spcsr.cz/kalkulacka2

www.nahradniplneni.cz/kalkulacka

Co je dobré vědět?

- **S OZP lze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou.**
- **S OZP lze sjednat zkušební dobu.**
- **S OZP lze ukončit pracovní poměr bez souhlasu úřadu práce.**
- **OZP nejsou častěji v pracovní neschopnosti.**

Samo postižení není až na výjimky (postižení se záchvatovými stavy, některé specifické typy postižení či chronické onemocněními) zdrojem častějších onemocnění.
- **Kde lze sehnat kontakt na OZP**
 - kontaktovat lze organizace v daném regionu, které sdružují osoby se zdravotním postižením-viz výše
 - využít lze webových portálů, které se zprostředkováním zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením zabývají-viz výše
 - na ÚP
 - v případě poptávky po vysokoškolsky vzdělaném člověku se lze obrátit i na konkrétní univerzitu či na poradenská centra při vysokých školách zaměřené na podporu studentů se specifickými potřebami

A co dělat v případě, že zaměstnání OZP není možné?

Zvolte náhradní plnění a podpořte tak OZP

V regionu Blanenska nabízejí náhradní plnění například tyto firmy:

- **TiRO Blansko s.r.o.**
http://www.chdilna.cz/p/blog-page_27.html
- **Lipka-chráněná dílna**
s.r.o.www.lipkalipuvka.cz
- **Úklidové služby Vkus-Bustan s.r.o.** <http://www.vkus-bustan.cz/>
- **Výrobní družstvo VKUS-Výroba pracovních oděvů a obuvi -**
<http://www.vkusfm.cz/>

Náhradní plnění **není jen nákup výrobků**, lze využít i různých služeb, například úklidových.

www.nahradniplneni.cz

... a naplnit tak povinný podíl smysluplně

Příloha č. 5 Přepis rozhovorů

Firma A

Na začátku bych se Vás chtěla zeptat, na jaké pozici pracujete? Vy jste tedy jednatel firmy?

Ano, já jsem jednatel a výkonný ředitel.

A jak dlouho na této pozici pracujete?

My jsme rodinná firma, takže jsem tu v podstatě od založení, ale na této pozici asi tak 10 let.

A kolik zaměstnanců má Vaše firma?

Aktuálně máme cca 205 lidí.

Děkuji a s dovolením bych přešla k problematice plnění povinného podílu. Jakou formou tuto podmínku plníte?

No, já myslím, že nám to vycházelo tak, že jsme měli vždy lidi, kteří měli nějaké částečné omezení. A pokud to nevycházelo, tak jsme dokupovali výrobky.

Takže tedy zaměstnáním osob s postižením, případně náhradním plněním?

Ano, my jsme nakupovali výrobky, které mají tento certifikát o tom, že oni zaměstnávají lidi s postižením, což si myslím, že už má většina větších dodavatelů kancelářských potřeb, kteří mají udělanou nějakou subfirmu, která může tyto věci dodávat.

A věděli byste, o jaké zdravotní postižení či znevýhodnění se u vašich zaměstnanců jedná?

Lidi, které tu máme, jsou se sluchovým postižením. Teď aktuálně mám kolegyni, která přešla z výroby do laboratoře, má asi 98 % postižení sluchu. A nově přišel pán do výroby a je také neslyšící. To je jeden typ. Pak jsou zde lidi, kteří mají problémy s celiakií a ještě další, ale u nich si nejsem jistý, o jaké omezení se přesně jedná.

A dokázal byste prosím svou volbu plnění povinného podílu zdůvodnit?

Přiznám se, že jsem nad tím nikdy nějak nepřemýšlel. Obecně si myslím, že lidi s omezením by měli fungovat, co nejvíce. Protože jakmile se dostanou do toho tzv. skleníku, kam se mnohdy dostávají, tak si tam žijí a myslím, že to nevyhovuje ani jim, ani okolí. A proto se snažíme tyto lidi zaměstnat.

A můžu se zeptat, jakým způsobem došlo k navázání spolupráce mezi vámi a konkrétním uchazečem o zaměstnání, který byl tedy OZP či OZZ?

My to přijímání máme hodně založené na tzv. doporučení. Takže se sem tito lidé dostali na doporučení. Může ale nastat situace, že bychom z různých důvodů tyto lidi zaměstnávat nemohli. Třeba z různých technických důvodů a podobně. A potom bychom třeba volili variantu odvádění poplatků do státního rozpočtu. Ale pokud to jde, a pokud to funguje, tak máme radost, že se tyto lidi normálně zapojí. Pravda je, že s tím sluchem je to takový složitější. Tady ta kolegyně, co šla do toho vývoje, tak u nás byla delší dobu a my jsme věděli, že má chuť z té výroby přejít na něco odbornějšího. Je to velice chytrá holka. Ale tady už začnete narážet na problémy. Například jste omezení tím, že nemůže vyřizovat telefony a tím pádem nemůže dělat běžnou kancelářskou práci. Tak jsme ji přesunuli do toho vývoje, kde je v úzkém kontaktu obvykle se třemi, čtyřmi lidmi, se kterými se dokáže domluvit.

A když bych se vás zeptala, jakou formu plnění plného podílu považujete za organizačně nejvýhodnější nebo nejjednodušší?

Organizačně nejjednodušší, je prostě zaplatit ten poplatek, nevím přesně kolik to ročně dělá, ale vím, že jednou ročně mám zaplatit poplatek, tak ho zaplatím. To je vše, a to je nejjednodušší.

A uvítal byste nějakou další formu, nebo změnu v této problematice?

No, ani ne. Pokud je to nějakým způsobem daný a ten systém je stabilní, tak nemá cenu vymýšlet jiné zlepšování. Podle mě je už teď ta nabídka dost široká.

A zjišťoval jste někdy informace týkající se zaměstnávání OZP, které jsou dány v zákoně o zaměstnanosti?

No, myslím, že jsem ten zákon četl, ale blíž jsem ty věci nezkoumal. Tohle má na starosti kolegyně, co má na starosti personalistiku, ta by odpověděla lépe.

Další moje otázka na tuto trochu navazuje. Chci se zeptat, jestli jste se sám někdy zabýval problematikou zaměstnávání OZP, jestli jste si někde někdy dohledával informace?

Přiznám se, že jsem po tom nějak extrémně nepátral. Občas jsem zjišťoval některé věci, které se týkaly osob se sluchovým postižením.

A znáte třeba nějaký webový portál, který se zaměřuje přímo na zaměstnávání OZP a kde lze získat kontakty přímo na OZP či OZZ, které hledají práci?

Tak to přesně neznám. Ale my jsme relativně malá firma v malém městě. Takže to tady funguje tak, že se většina lidí navzájem zná. To znamená, že pokud bych někoho takového potřeboval, tak bych se obrátil na známé, kteří pracují ve stacionářích, které tu máma.

A s nějakým projektem, nebo letáčkem, který by byl určený přímo na podporu zaměstnavatelů v informovanosti v oblasti zaměstnávání OZP jste se setkal?

S letáčkem jsem se nesetkal. Ale je pravda, že letáčky obecně moc nesleduji. Nevím, jestli něco podobného nezkoušeli místní stacionáře, ale myslím si, že spíše ne.

A vy osobně se cítíte v této problematice dostatečně informován?

Budu upřímný a řeknu vám, že ne. My, to, co děláme, tak děláme tak nějak intuitivně. Takže je fakt, že jsem to nějak aktivně neprozkoumával.

A je dle vašeho pohledu podpora zaměstnavatelů v informovanosti dostatečná? Jako jestli je tu někdo, na koho se vy, jako zaměstnavatel můžete obrátit? Samozřejmě mám na mysli oblast zaměstnávání OZP.

No, jako já nevím. Ale myslím si, že kdyby naše personální agenda zavolala na ÚP, tak se tam vždy dopracují k nějakým rozumným informacím, ať už jde o cokoli. Myslím si, že v tomto směru ten ÚP funguje dobře.

A uvítal byste nějakou další formu pomoci v této oblasti?

No, já myslím, že tak jak fungujeme, je to odpovídající. Takže asi ne. Ale já nevím, jestli třeba stát podporuje, jak bývaly dřív ta družstva, tuším, se to jmenovalo Meta. Kde zaměstnávali a sdružovali postižené. Takže nevím, jestli tohle nějakým způsobem přežilo, nebo zůstalo, nebo se z toho přetvořily nějaké neziskové společnosti. Problém je, že v tomto směru občas člověk zachytí jen ty negativní zprávy, které jsou pro obecné zpravodajství důležité a ty pozitivní se samozřejmě vynechávají. Samozřejmě, vím, že existují, kavárny, kde lidé s postižením obsluhují, kde vás třeba obsluhují slepí, takže to musí být zajímavý zážitek. Také vím, že je v Praze kavárna, kde obsluhují lidé s Downovým syndromem...

Tak to máte široký rozhled. Ještě bych se vás s dovolením zeptala konkrétněji na spolupráci s ÚP. Zdali vám tedy poskytuje podporu v oblasti plnění povinného podílu či zaměstnávání OZP?

No, já myslím, že na vyžádání ano.

Takže dá se říci, že spolupráci s ÚP hodnotíte kladně. Rozumím tomu dobře?

No, to jsou spíše otázky na personální oddělení, pak zavolám paní a ona vám to vše řekne.

Dobře, to budu moc ráda, děkuji. Vás se ještě zeptám, zdali spolupracujete s neziskovými organizacemi?

No, řekněme, že nějaké neziskové podporujeme, ale spíše se zaměřujeme na lokální organizace a většinou se snažíme jim přispět financemi na provoz. Zním i kamarádi, kteří uspořádají koncert, jako charitativní, loni byly dva.... Nebo taky dáme zbytkový materiály, pokud o to má ta organizace zájem. V tom není problém. Nebo pokud by třeba měli zájem udělat si tu exkurzi, tak v tom by problém taky určitě nebyl.

Můžete mi ještě prosím říci, zdali existovali či existují nějaké bariéry, které by u vás znemožňovaly zaměstnání OZP?

Jasně. Tak určitě jsou to omezení, které jako kdyby stanovuje nebo nastavuje ten provoz. Jak říkáme, ne všude můžete zaměstnat člověka sluchově postiženého. I v tom běžném provozu, víte, že ho třeba musíte zaškolit, aby si dával pozor na vysokozdvížná vozíky, které standardně pípají, standardně svítí. Ale přeci jenom, když neslyšíte, musíte koukat za sebe, aby se vám něco nestalo. Samozřejmě, je to práce náročná, tak prostě tu nejde vykonávat všechno. Ale my se vždy snažíme, pro toho člověka najít nějakou optimální pozici. Máme kolegu, který prošel nějakým zákrokem, nějakou operací a už je omezený. No a my jsme mu pak vymýšleli jednodušší práci, jako z hlediska svalového namáhání. No, musíte to zkusit nějak přizpůsobit. Pokud to nejde, tak bohužel.

A jaké jsou pro vás přínosy zaměstnávání OZP? Víím, že jste o tom již hovořil, ale jestli k tomu máte třeba ještě něco.

No, přínos toho je ten, že obecně máte asi dobrý pocit a máte jakoby dobrý pocit v tom, že ta firma funguje, tak jak by minimálně měly fungovat všechny ostatní. Jakože jste vyrobili nějaký malý ostrůvek pozitivní deviace. A můžete doufat, že to od vás odkoukají sousedi a že se to bude třeba rozšiřovat. Což si myslím, že je svým způsobem hodně důležité, být aspoň v něčem takovém trošku vzorem. A ono to funguje.

A vyskytl se v průběhu vaší spolupráce se zaměstnanci s OZP nějaký problém? Třeba ze strany ostatních zaměstnanců, ze strany společnosti či přímo konkrétního zaměstnance s postižením?

No, jako zásadní problém jsme řešili, když jsme zrušili stravenky, tak s tím měl velký problém jeden pán s celiakií. Hodně bojoval za to, aby se to vrátilo. Ale jinak si myslím, že v tomto směru problém není.

A jak probíhá komunikace mezi zaměstnanci se sluchovým postižením a ostatními?

No, nevím, co ten nový. Ale ta jedna, měla asi obrovský štěstí doma, takže se naučila skvěle mluvit a skvěle odezírat. Někdy má problém se mnou, protože já, když se zapomenu, tak neotevírám pusku a jsme komunikačně na nule. Ale jinak si myslím, že když jste ve stabilním kolektivu, který znáte, tak se pak naučíte domlouvat jednodušeji a daleko líp. Samozřejmě se vyskytne nějaký menší komunikační problém, ale to jsou jen maličkosti.

A máte nějaké další zkušenosti, o které byste se chtěl podělit? Cokoli vás napadne, i třeba nějaké doporučení pro ostatní zaměstnavatele.

Asi jedině, nebát se a zkusit to.

To jste řekl hezky. Tím pádem, je moje další otázka trochu zbytečná. Ale přesto vám ji s dovolením položím. Myslíte si, že je zaměstnávání OZP důležité?

No, určitě ano. Protože když pomineme řeči moderních věcí, jako je začleňování a jiné odborné věci, tak pro ně je prostě důležité, aby se normálně zapojili v běžném životě. Aby nebyli v tom skleníku, kde jim někdo pořád vykládá, že jsou jiní, nebo, že tohle a tohle nezvládnou. Protože spousta těch lidí, když musí, tak to zvládne. Ale je to asi případ od případu a postižení od postižení. Ale podle mě je prostě lepší, když si ten člověk buduje nějaké zdravé sebevědomí a snaží se normálním způsobem žít. Než když z něj pak vychováte někoho, kdo má pocit, že se o něj musí někdo neustále starat. To není úplně dobrý.

A je něco, co by vás v této problematice zajímalo? Něco, na co byste se chtěl zeptat?

To mě asi nic nenapadá.

Dobře, tak asi poslední otázka. Uvítal byste mít k dispozici nějaký přehledný materiál? Kde by byly souhrnné informace o plnění povinného podílu, zaměstnávání OZP, jeho výhody, úskalí a podobně?

To si myslím, že by úplně špatný nebylo. Pokud by byla dostupná třeba nějaká brožurka a shrnula to jednak z té legislativní stránky, i když ta se může poměrně rychle měnit. A shrnula by třeba na Blanensku dlouhodobě fungující firmy a organizace, které se tímto zabývají. Tak by to určitě špatný nebylo. Může to být i v podobě pdf, takové věci se šíří rychle. Pak to pošlete pár lidem, a pokud oni uznají, že je to rozumný, tak se to celkem rychle posílají. Aspoň se pak nemusí prokousávat opravdu extrémně nudnými statěmi, které opravdu

ne každého zajímají. Ale můžeme se na vše ještě zeptat té kolegyně, to jsem sám zvědav, jak je v tom zorientovaná.

Určitě. Jen se ještě zeptám, zdali je něco, co byste chtěl dodat? Klidně i k celému rozhovoru?

No, určitě se mi líbí váš přístup. Že nejdete tou formou dotazníku a že jste se takhle k těm firmám rozjela. To se mi líbí.

Paní personalistka

Já bych se vás s dovolením chtěla zeptat zejména na spolupráci s ÚP? Zdali z jejich strany počítujete dostatečnou podporu, co se týče třeba potřebných informací o plnění povinného podílu či přímo nějakých konkrétních věcí, které se týkají zaměstnávání OZP?

Určitě ano. Jednou jsme tu jeden problém řešila. Jeden zaměstnanec měl zdravotní problémy a dostal invaliditu, nemohl tady dál pracovat, i když jsme mu nabídli jiné umístění. Prostě jsme se dohodli ukončit spolupráci. A tak jsem volala na ÚP. Byli opravdu ochotní a poradili mi, co mám a nemám dělat, abych mu neškodila. A taky mi pomohli a poradili, když jsme ještě povinný podíl plnili formou náhradního plnění, tak s tím mi také moc pomohli.

A myslíte si, že by byli ochotni z ÚP přijet a poradit vám přímo zde na pracovišti? Například s vytvořením pracovního místa pro OZP? Či s úpravou prostředí?

Tohle nemůžu říct. Zatím jsme vše vyřizovali jen přes telefon, a to bylo bez problémů.

Takže tedy spolupráci s ÚP hodnotíte kladně?

Přesně tak. Co potřebuju, s tím mi vždy poradí.

A setkala jste se třeba někdy s nějakou brožurkou či třeba s nějakým projektem na podporu zaměstnavatelů? Existují takové letáčky se souhrnnými informacemi právě o plnění povinného podílu, o zaměstnávání OZP a podobně.

Ne, já zas tak dlouho v této pozici nejsem a zatím se ke mně nic takového nedostalo.

A cítíte se v této oblasti dostatečně informovaná?

Jo. Jo. Já jsem byla i na školení. Někdy si něco dohledávám na internetu nebo v časopise Mzdová účetní.

Takže si nějaké informace dohledáváte i sama?

Bohužel, na téhle pozici musím být stále v knížkách a studovat. Ale ta Mzdová účetní je v tomto opravdu dobrá. Tam se dozvím v podstatě vše. I o tom povinném podílu.

A nějaký webový portál přímo na zaměstnávání OZP jste někdy navštívila?

Myslím, že ani ne. Když něco hledám tak si napíšu odkaz a hledám. Spíš hledám na okresní zprávě nebo na takových stránkách, které jsou věrohodné.

A máte nějaký poznatek nebo zkušenost, cokoli, co by se týkalo této oblasti a o co byste se se mnou, potažmo se čtenáři mé práce chtěla podělit? Či nějaké doporučení.

No asi ne, my to zatím řešíme tím zaměstnáváním. Máme tu osoby s invaliditou prvního stupně, ale i paní s třetím stupněm, a i já jsem osoba zdravotně znevýhodněná a taky tu máme neslyšící paní i nově neslyšícího pána. On si to zkusil na brigádu a vyhovovalo mu to. Oni to tak přichází sami. My sami nikoho nevyhledáváme.

A třeba kdyby vám ten povinný podíl nevycházel. Dokázala byste prosím říci, jak byste postupovali?

Ono je to těžký. Asi bychom nikoho nehledali. Báli bychom se, aby to tu lidi třeba nějak víc postižení zvládli. Asi bychom to řešili odběrem výrobků, měli jsme to tady tak i vloni.

Ale já si to jako hlídám během roku, třeba v pololetí si to plus minus spočítám. Ale ono je to těžký. Někdy máme víc práce, tak lidi nabereme, někdy zase míň, tak propouštíme. A i ti lidi, kteří jsou v té invaliditě, přijdou, odejdou. Třeba vloni jeden pán s invaliditou přišel a pak zase odešel. Tak jsem byla na vážkách a nevěděla jsem, jestli nám to vyjde. Tak jsme pro jistotu do konce roku od září odebírali ty výrobky. Takže v průběhu roku to tak kontroluji.

Aha, moc vám děkuji za tyto informace. Přiznám se, že mě tato stránka věci vůbec nenapadla.

No ono to fakt není jednoduché. Někdy máme 200 lidí, pak 230 a tak.

Moc vám děkuji a na závěr bych se vás ještě ráda zeptala, zdali by se vám i přes všechny informace, které o této problematice víte, hodil nějaký přehledný materiál, který by veškeré stěžejní informace o této problematice shrnoval? Byl by zaměřený na oblast Blanenska.

No, já asi dál nic jiného nepotřebuji. Jak jsem říkala, já odebíráám tu Mzdovou účetní a tam je v podstatě vše, co já osobně potřebuji. Ale zase na druhou stranu si myslím, že by to nemuselo být k zahzení a pokud by to bylo opravdu hezky a přehledně udělané, tak proč ne, To by s se hodit mohlo.

Firma B

Na jaké pozici v této firmě pracujete?

Jako personalistka.

Jak dlouho pracujete na této pozici?

3 a půl roku

Kolik zaměstnanců má vaše firma?

112

A jakou formu plnění povinného podílu volíte, a pokud byste chtěla, tak vás poprosím o zdůvodnění tohoto rozhodnutí?

My povinný podíl volíme tak, že máme dostatečný počet zaměstnanců s postižením. Takže není potřeba žádné náhradní plnění.

A jak jste tyto zaměstnance získali?

Nebyl v tom žádný záměr, to jako samo.

Takže v rámci běžného přijímacího řízení?

Ano, ano.

A o jaký stupeň invalidity se prosím jedná?

Paní má trojku na psychiku, pak tady máme dvojky na záda. A ještě tady máme zaměstnance s Kronovou nemocí. Všechno jsou to nemoci, které se dají tady v provozu zvládat. Musím se přiznat, že se k nám těch lidí s nějakým omezením hlásí hodně, ale oni mají taky většinou výjimky, že nemohou pracovat v noci a že musí mít nějaký pravidelný režim, a to už nám nevyhovuje.

A bylo potřeba se těmito zaměstnancům nějakým způsobem přizpůsobit?

No jen té paní.

Myslíte s tím psychickým onemocněním?

Ano, tu. Ale ona to tady po psychické stránce zvládá a my jsme se jí přizpůsobili. Nikdo na ni nenasahá, nikdo k ní nepřistupuje zezadu, ono je totiž hodně lekavá. Takže dostává práci tak,

aby viděla do té místnosti a má to jasně zadaný. Přizpůsobili jsme se tak, aby to bez problému fungovalo.

S dovolením se ještě několika dotazy vrátím k plnění povinného podílu. Jakou formu plnění povinného podílu považujete z hlediska organizace za nejnáročnější?

Já si myslím, že nejjednodušší je ty osoby zaměstnat. Nejnáročnější je to náhradní plnění. Jak finančně, tak i organizačně.

A odvod do státního rozpočtu jste tu nikdy nevyužili?

Já jsem viděla záznamy za posledních 5 let a nedělalo se to.

A kdybych se vás zeptala, jaký důraz na tuto problematiku kladete? Myslím tím, zdali máte zájem na tom, abyste povinný podíl naplnili právě zaměstnáními OZP?

Ne, tohle není priorita. Jak jsem říkala, my tu ty lidi máme v podstatě náhodou. Není to totiž nic, co by se kontrolovalo, jako kdybychom je tu neměli.

A můžete si prosím představit, co by se dělo v případě, kdyby vám zaměstnanci s postižením či znevýhodněním odešli? Snažili byste se tyto zaměstnance sehnat? Pokud se to dá v tuto chvíli odhadnout.

Pravděpodobně bychom zkusili ty lidi zaměstnat, ale nebylo by to prioritou. Ale nevím, jak by se k tomu postavilo vedení. Na to není jednoznačná odpověď, a hlavně jsme se do téhle situace zatím nedostali.

A můžete mi prosím konkretizovat, jaký způsob vyhledávání OZP byste volila?

Já osobně bych si nechala poradit od ÚP, se kterým mám obzvlášť dobré vztahy. Nechala bych si poradit od nich a třeba vydala inzeráty směřující přímo na tyto lidi.

A uvítala byste nějakou další formu či změnu v této problematice?

Já si myslím, že musí fungovat metoda cukru a biče. Nevím, nikdy jsem se na to nezaměřovala, ale podle mě funguje jenom metoda biče. Já vím, že pokud tyto lidi nebudu mít, tak budu platit do státního rozpočtu, ale nikdo nás vyloženě nemotivuje k tomu, abychom ty lidi chtěli zaměstnat. Já jsem zkoušela třeba dotace na ÚP, i když to teda bylo spíše na dlouhodobě nezaměstnané, ale ten systém je tak složitý a ten způsob, jak z toho mít nějaké benefity je tak zdlouhavý, že se to ani nevyplatí. A ten zaměstnavatel nemá čas to řešit.

Já osobně si myslím, že by z toho měli být nějaké benefity, z toho, že tyto lidi zaměstnáme. Nemluvím teda o částečně invalidních. Ale třeba já jsem komunikovala s paní, co byla hluchá. Hrozně moc jsem jí chtěla dát příležitost. Ale tak komunikace s ní byla velmi složitá. Když jsem jí chtěla volat, tak jsem to musela mít domluvené přes překladatele. Pro mě to bylo časově náročné a vyčerpávající a nic jsem z toho neměla. Navíc jsem věděla, že když se dobereme k tomu, že ji zde teda zaměstnám, tak z toho nebudu mít pro zaměstnavatele žádný benefit, a naopak s ní bude v provozu těžké pořízení. Prostě, že tím jen zkomplikuji práci jak nadřízeným, tak kolegům a ta firma z toho nebude mít žádný benefit. Takže si myslím, a znovu se vrátím k metodě biče a cukru, že pokud by tu byl i nějaký cukr, třeba příspěvek na mzdu toho člověka, nebo nějaký typ benefitu, který by z toho ta firma měla a nejen, že když to neuděláme, budeme platit pokutu. Tak by to bylo o něco příjemnější. Ale je možné, že ten systém tu je. Ale v tom případě se nedostává k nám, jako k zaměstnavatelům.

No, ony ty benefity, i ty finanční, tam jsou. Ale to je právě základ mé práce, kdy zjišťuji, jak dalece jsou v tomto tématu informováni zaměstnavatelé. Můžu se tedy zeptat, zdali jste si někdy zjišťovala informace o zaměstnávání OZP přímo v zákonu o zaměstnávání?

Ne.

Znáte nějaký webový portál, kde se dá o tématu plnění povinného podílu či přímo o zaměstnávání OZP zjistit více věcí?

Jako na stránkách ÚP to jde nějak vyfiltrovat, ale nic jako speciálního, to ne.

A náhodou jste se někdy setkala s nějakým projektem či přímo letáčkem, brožurkou, která by popisovala právě tady tuto problematiku ze strany zaměstnavatele?

Taky ne.

A zajímala jste se o toto téma jiným způsobem, a pokud ano, tak jakým a kde prosím?

Spíš nezajímala. Ono je to toho tolik, že když se na to přímo nezaměřím, nebo mě to nezajímá, tak se k tomu nedostanu. Nikdo mě s tím ani neoslovil. Chodí mě spousta informačních emailů, ale nikdo se nezaměřuje na toto. Pracovala jsem i v Brně a ani tam jsem se s tím nikdy nesetkala. A to jsem s ÚP hodně spolupracovala, chodila jsme i na nějaké přednášky, ale ani tam nic. Ono z toho jsou asi i ty benefity, ale jak se k nim dostat, to vám už nikdo neřekne.

Z vašeho povídání už asi odpověď tuším, ale přesto se vás zeptám, zdali se v této oblasti cítíte dostatečně informována? Nebo zdali vám ty informace, které k tomu máte stačí?

Ne. Rozhodně ne.

A jaká je dle vašeho pohledu podpora zaměstnavatelů v informovanosti o této problematice?

Podle mě žádná.

Takže byste uvítala nějakou formu pomoci? Pokud ano, můžete ji prosím specifikovat?

Ano, to určitě. No prostě, aby nám někdo jasně řekl, jak to je a hlavně, co z toho budeme mít. Opět jsou tu ty benefity. A nejen, že dostaneme pokutu, když to nesplníme.

A pomohla by vám třeba přehledná brožurka, která by tuto problematiku ze strany zaměstnavatele shrnovala? Já se ji totiž chystám vytvořit.

No to určitě.

A co třeba spolupráce s ÚP? Jak byste ji hodnotila? Ten vám tyto informace neposkytuje?

Já si nemůžu spolupráci s úřadem vynachválit. Ale nikdy jsem se více nezabývala tím zaměstnáváním OZP. Ale myslím si, že kdybych se na ně obrátila, tak by mi vyšli vstříc a poradili mi. Ale není to nic, co by udělali sami od sebe.

A spolupracujete s nějakými neziskovými organizacemi?

Tady ne.

A existují nějaké bariéry, které by vám ztěžovali či ztěžují zaměstnat OZP?

Já si myslím, že je to samostatná podstata práce. Že je to tady manuální práce. Hodně ve stoje, na směny. Asi by tu nemohl pracovat člověk s fyzickým onemocněním. Ale jinak, jestli je vůle z jejich strany, tak my se snažíme přizpůsobit.

A je něco, co byste ze zaměstnávání OZP označila za přínosné?

Jako z morálního hlediska je to plus pro toho zaměstnavatele. Myslím si, že je to povinnost a vizitka každého zaměstnavatele, aby se v té morální úrovni nějakým způsobem angažoval.

Rozumím. A vyskytl se nějaký problém v rámci spolupráce s OZP nebo třeba i ze strany ostatních zaměstnanců vůči těmto osobám?

No, je to prostě náročný. Když to vztáhnu na tu paní, co byla neslyšící, bylo to náročné z hlediska komunikace i organizace. A hlavně těmto lidem třeba nevyhovují ty podmínky, co tu máme a potřebujeme, třeba ty noční práce. A v něčem prostě uhnout nemůžeme. Takže je to spíš o těch mantinelech, kam mohou oni a kam my. Pokud se v tom nepotkáme, tak to prostě nemůže fungovat.

A když mluvíte o těch nočních směnách. Tak jestli tomu rozumím správně. Je to pro vás natolik limitující faktor, že to zaměstnání člověka s tímto omezením brání? Nebo se to tu dá nějak přizpůsobit?

No, jak kdy. Já mám totiž schválený určitý počet výjimek, které mohu udělit a které neohrozí provoz společnosti. A dokud se pohybuju v tomto množství výjimek, tak to jde. Ale pokud mám ty výjimky všechny obsazené, tak dát místo někomu dalšímu nemohu.

A máte nějaké další zkušenosti z této oblasti, o které byste se chtěla podělit? Nebo cokoli, co byste k tomu chtěla dodat.

Tak je to jako každá problematika a věnovat by se tomu pozornost měla. Ale u nás je to fakt náročný, ty pozice pro ně najít. Já jsem dělala i v call centru, které bylo bezbariérové. Oni na to měli peníze, aby to měli bezbariérové, takže tam to šlo. No prostě by se ty firmy měly rozlišovat, kde se dají tito lidi zaměstnat a kde ne. Protože to někde opravdu nejde. Třeba tady ve výrobní firmě, to je síla. Ale jinak si myslím, že je to důležité, aby tito lidi mohli pracovat. Já si myslím, že by je měl někdo podporovat. Aby prostě někdo sdružoval formy, které jsou bezbariérové. A aby byl i nějaký portál, kde by byly vyloženě nabídky na práci v bezbariérovém prostředí, nebo kam by se vkládali nabídky podle limitace, nechci říci postižení, ale podle limitace prostě těch možností. Podle mě tady nějaký takový portál chybí, nebo já jsem na něj ještě nenarazila.

A je něco, co byste se chtěla třeba zeptat vy mě? Nebo cokoli, co vás třeba i k průběhu celého rozhovoru napadá.

No určitě bych chtěla, abyste mi poslala nějakou tu brožurku, abych se dozvěděla něco víc. A taky si myslím, že je to hrozně zajímavé téma, a i mě to dalo popud k tomu, abych se nad tím zamyslela.

A co by v té brožurce mělo dle vašeho názoru být?

Já si myslím, že by tam určitě neměly chybět právě ty benefity které se dají čerpat. A taky by se mi líbilo, kdyby tam byl kontakt na místa, kde se tyto lid dají kontaktovat.

Firma C

Na začátek bych se vás ráda zeptala, na jaké pozici ve firmě pracujete?

Jako personalista.

A jak dlouho tuto funkci vykonáváte?

Od roku 1994.

A kolik zaměstnanců má vaše firma?

550

A jakou formu plnění povinného podílu volíte? Pokud byste chtěl, poprosím vás, abyste tuto volbu zdůvodnil.

My zaměstnáváme zdravotně znevýhodněné a přeplňujeme.

Takže plníte povinný podíl nad limit, který je dán na 4 %?

Ano, výrazně. Máme mít myslím kolem 25 lidí a máme 37.

A mohl byste prosím tuto volbu zdůvodnit?

Samozřejmě. Tak on ten povinný podíl takto funguje už dlouho, já už jsem pamětník. A vždy jsme se jej snažili nějakým způsobem naplňovat. Ale nejsme firma, která by mohla zaměstnávat jen postižený. Ale máme určité profese, kde, když má někdo částečný důchod, to znamená ta první kategorie, tak tam není problém. Zejména tyto lidi zaměstnáváme na pozice, jako je topič, obsluha vodárny a podobně. Také máme pár lidí v kancelářích, kteří mají nějaké postižení. To také není problém. Dále zde máme dokonce dva těžce postižený, jeden je hluchoněmý a dělá na údržbě a druhý, tomu v sedmnácti letech bouchla trhavina v ruce a ten nám dělá konstruktéra. Odrovnává nám každé dva měsíce klávesnice u počítače, protože on, jak má ty protézy, tak do toho mlátí. Ale oni jsou šikovní, a navíc se počítají za dva, tak proč je nezaměstnat. Ale není to cílené zaměstnávání, jak dříve bývaly ty družstva invalidů. Ale ta potřeba tu je, a když člověk přijde a má nějaké omezení, tak proč bychom ho nezaměstnali, když odvede práci, kterou potřebujeme. A protože víme, že povinný podíl je třeba nějakým způsobem naplnit, lidí nám práci odvedou a je to určitě lepší, než kdybychom odváděli peníze do státního rozpočtu.

A ten neslyšící pracuje, na jakém postu?

On je zámečník. Tam je trošku omezení, že když ostatní vědí, že jde na dílnu, kde je nebezpečí úrazu. Tam se vlastně převládá jeřábem, který houká a on to neslyší, tak chodí s kolegou, který jej upozorňuje. To je jediné, co nás, nějakým způsobem, omezuje. Ale jinak tam ty omezení nejsou velké.

A jak probíhá komunikace mezi tímto zaměstnancem a ostatními?

No, on, když se potřebuje na něčem domluvit, tak mluví takovým tím jejich typickým hlasem. Takže mu není úplně hezky rozumět, ale domluvit se dokáže. On pracuje ve své dílně, kde jsou třeba ještě další dva zaměstnanci, a když je potřeba někam jít, tak jdou dva a na vše jej upozorní, to zase samozřejmě souvisí s bezpečností práce. No ale on tu pracuje už od vyučení a je mu přes padesát let, takže my už jsme na něho tady zvyklí. Ale jinak ani zaměstnanci nevědí, že ten nebo onen má zdravotní omezení, to tady víme jen my.

A tito zájemci o práci přichází sami nebo je i nějakým způsobem vyhledáváte?

Takhle, no někoho vezmeme z venku a někdy se nám stane, že zaměstnanec, který tady dělá, má zdravotní problémy a na základě toho dostane některý tady z těch důchodů a tím, že jsou to dlouholetí zaměstnanci, tak nejsme asociální firma a snažíme se jim najít vhodné místo, tak aby tu mohli dělat dál. Takže třeba člověk, který dělá ve výrobě rukama a má zdravotní omezení, že na „mašině“ dělat nemůže, a když mu to pálí, tak z něj uděláme mistra nebo „kontrolora“. Jo takovým způsobem.

A jaký způsob plnění povinného podílu je dle vašeho názoru pro zaměstnavatele z hlediska organizace nejsnazší?

No, tak nejjednodušší je určitě ten odvod do státního rozpočtu a vlastně i to náhradní plnění. Ale my tohle nějak neřešíme, protože já to dělám 25 let a nikdy jsme problém s naplňováním neměli, takže jsme nad tím ani nepřemýšleli. Ale i tak odebíráme i od firem, které zaměstnávají postižený ty výrobky, ale nechceme od nich žádné potvrzení, protože fakt přeplňujeme. A vybíráme si je podle ceny a kvality.

Váš přístup se mi moc líbí. Úplně ukázková firma.

No, na to, kolik zaměstnáváme lidí a těch míst, kde můžeme tyto lidi zaměstnat je poměrně málo, tak se daří.

A i přesto, je něco, co byste v této problematice uvítal? Nějako změnu?

Ne, u nás ne. My prostě tohle neřešíme. Já si hlídám, abychom měli ty lidi. Takže mě nic nenapadá.

Z vašeho povídání mi vyplývá, že je pro vás zaměstnání OZP důležité?

No samozřejmě. Tak oni si potřebují také vydělat. Ale dovedu si představit, že je některé firmy nezaměstnají, protože jsou znevýhodnění. Ale já naopak tvrdím, že když mám vhodné místo a náš lékař řekne, že tu práci vykonávat může, tak proč bych jej nezaměstnal. A pak už mě nezajímá, jestli něco má, nebo nemá.

A jste seznámen s informacemi, které jsou k této problematice dané přímo v zákoně o zaměstnanosti?

No, jen o tom povinném podílu a víc jsem si nezjišťoval.

A třeba o některých benefitech, které ze zaměstnání OZP vycházejí, víte?

Ani nevím, jestli nějaké jsou. Něco jako dotace, ale nevím. Tam je mnohdy ta administrativní náročnost, že to ani za to nestojí. Ale tohle my moc neřešíme.

Tam je například sleva na daních a podobně.

Jo jo, něco takového tam je. I o nějakých dotačních programech vím. Ale my prostě potřebujeme člověka, který má odvézt práci, a tak to je.

A vyhledával jste si někdy vy sám nějaké bližší informace o zaměstnávání OZP? Například na internetu, nebo přímo na webových portálech, určených přímo k tématu zaměstnávání OZP?

Ne. Ne. Ale těch portálů je asi hodně. Ale jak jsem říkal, my tyto lidi cíleně nevyhledáváme. My potřebujeme na tu naši práci především zdravé lidi. A když je ta možnost, tak zaměstnáme i OZP. Nebo, jak jsem říkal, když někdo z našich zaměstnanců onemocní, tak přejde někam jinam, aby nemusel skončit na ÚP.

Když si o tom teď tak povídáme. Tak mi přijde, že jste v této problematice velmi dobře zorientován. Je to tak i z vašeho pohledu?

No, asi ano. Ale asi je to tím, že už dlouho nenastala situace, že bychom povinný podíl neplnili. Takže já prostě když vím, že mi někdo s invalidním důchodem odchází do důchodu, tak už počítám s tím, že bych měl někoho dalšího nabrat. Ale zase si dovedu představit ty firmy, kde to takhle nefunguje.

A spolupracujete v oblasti plnění povinného podílu či přímo při tom zaměstnávání OZP s ÚP?

My s ÚP spolupracujeme, dokonce jsem členem poradního sboru ředitelky ÚP. Ale ne v tomto směru. Oni vědí, že těch míst pro postižený máme omezeně, a pokud tyto místa máme, tak si je dokážeme zaplnit sami.

A v oblasti poradenství byste činnost ÚP hodnotil jak?

No, já tyto věci chodím školit. Shodou okolností jsem minulý týden na ÚP školil personalisty.

Aha. Tak vy to máte vše zvládnuté, to je fakt skvělé.

No, oni mě dokonce s ÚP někdy volají, jak to nebo ono řešíme.

A s neziskovými organizacemi spolupracujete?

Ne, neziskovky nemám rád.

A mohl byste prosím konkretizovat, jaké jsou pro vás největší přínosy zaměstnávání OZP?

Tak za prvé plníme povinný podíl a tito lidé si váží toho, že je zaměstnáváme a dělají nám i dobrou reklamu. A to je pravda, protože ne každá firma se chová v uvozovkách sociálně.

A vyskytl se třeba nějaký problém při zaměstnávání OZP?

Tak problém, který by byl způsoben třeba charakterem toho postižení, tak to ne. A jinak, pokud je nějaký problém, tak to řešíme tak, jak u ostatních zaměstnanců. Podle zákoníku práce. Jestli někdo poruší nastavená pravidla, zvláště hrubým způsobem. Když je to něco drobnějšího, tak se to řeší napomenutím. Prostě se k nim chováme stejně tak, jak k ostatním.

Takže kromě vašeho zaměstnance se sluchovým postižením tu nikdo nepotřebuje řekněme nějaké uzpůsobení podmínek či úpravu prostředí? Jestli mi rozumíte, jak to myslím.

No, jen tomu, co nemá ruce, tak tomu jsme ještě uzpůsobovali pracoviště, aby to tam měl pohodlné. Ale jinak nemá nikdo upravené prostředí. A jak říkám, oni ani jejich vedoucí většinou nevědí, že mají nějaké omezení. Protože to je údaj, který je důvěrný, a pokud to toho člověka neomezuje nějak v práci, tak to ani ten mistr nemusí vědět.

A máte nějaké další zkušenosti z této oblasti, o které byste se chtěl podělit?

No, teď jsme třeba řešili jeden problém. Mistr má nějakou dědičnou chorobu, ale já ho znám roky. Ale on už má skutečně takové omezení, že už tu práci dělat nemůže. Tak jsme ho nechali dva měsíce doma, jen tak, aby to nějak vstřebal. A shodou okolností jsem mu včera dával výpověď. On má skutečně takový stav, že ho jeho manželka musí dopravovat. Skutečně

jsme hledali něco, kam bychom ho mohli zařadit, ale nešlo to. A to mě pak hodně mrzí, zvláště když je to člověk, který tady spoustu let dělá, a známe se, a vím, že je dobrý, svědomitý, poctivý. Ale bohužel, ten člověk nejde zaměstnat.

A ještě je třeba vtipný. Když na školení řeknu, že zaměstnáváme člověka, který nemá ruce. Tak se mě vždy ptají, jak to děláme. Tak jim říkám, no prostě má protézy, dělá na PC a je moc chytrý a šikovný, tak nevidíme žádný problém, a tedy ani žádné omezení. Ale samozřejmě jistá bariéra je to postižení. Protože člověk může být postižený, ale moc šikovný, ale nedorazí třeba ani sám do práce. Je to prostě otázka toho postižení a toho, jaké my máme pracovní možnosti a pokud ten člověk je schopen nám do toho zapadnout, tak pak žádné omezení není. A vždy se to musí individuálně řešit, není to o tom, že bych zajel do Brna na Kociánku a tam jim vybral půl oddělení a všechny zaměstnal. Bohužel nelepíme pytlíky, nestříháme srdíčka. Ale když je místo, tak člověk s omezením prostě bereme.

A je třeba něco, na co byste se chtěl zeptat mě? Cokoli, co by vás napadlo?

No, to asi ne. Já skutečně mám přehled a nemám problém volat třeba i na ministerstvo....

Dobře. Tak vám moc děkuji a moje poslední otázka, kterou na vás mám, je ta, jestli byste chtěl ještě něco dodat? Úplně cokoli, i klidně k celému průběhu rozhovoru. Tak abyste odcházel s tím, že zaznělo vše, co byste k tomuto tématu chtěl říci.

No, já nevím. K tomu zaměstnávání. My prostě vycházíme z těch podmínek, které skutečně jsou. A vím, že nikdy nebudeme chráněná dílna a nikdy nebudeme vytvářet vyloženě podmínky pro zaměstnávání OZP. Ale vím, že máme místa, kde ty lidi můžeme zaměstnat, tak je tam zaměstnáme. Což možná v uvozovkách trošku diskriminujeme ty zdravé zaměstnance. Protože na některé pozice, jako je ten topič, přednostně zaměstnáváme ty postižený. Ten topič totiž jen obchází ty kotle a třikrát za den zapíše, jaká je spotřeba, a to je jeho práce. Takže tam klidně může být i ten postižený, ale zase je to do určité míry.

Ted' mě tomu napadá, jestli můžu ještě otázku?

No jasně, ptejte se.

Jak postupujete v případě člověka s mentálním postižením?

No, tady už je to omezení pro nás větší. Jak jsem říkal, vše je to v tom charakteru a tohle už je více limitující.

Můžu se prosím zeptat konkrétně v čem? Třeba v případě postu topiče.

No, protože, on je tam někdy o víkendu sám, tak když má nějaké horší postižení, tak, aby ho nemusel někdo hlídat. Naši lidé mají zdravotní omezení, ale do té míry, že jsou praceschopní, dá se říci bez omezení.

Ale jednoduché téma to není, je mi jasné, že je to prostě určitá část populace, která je potřeba zaměstnat, ale bohužel naše firma není úplně ta, která by tato místa mohla přímo vytvářet.

Já si tedy s ohledem na naše povídání myslím, že pro zaměstnávání OZP děláte maximum.

To asi ano. Já vždy tvrdím, že personalista musí být svým způsobem i odborář, takže mít i sociální cítění, musí mít starost o ty lidi, vytvářet podmínky, aby mu neutíkali, a to vše platí i pro osoby, které jsou nějakým způsobem invalidní.

Firma D

Na jaké pozici ve firmě pracujete?

Jako předseda družstva.

Jak dlouho na této pozici pracujete?

Teď to bude 11. rok.

A jaký je počet zaměstnanců této firmy?

Tak zhruba kolem 60.

Takže je vaše firma vázána k plnění povinného podílu.

Ano, ano.

Můžu se s dovolením zeptat, jakou formu plnění povinné podílu volíte? Pokusil byste se prosím svou volbu zdůvodnit?

Tak plníme ho zatím tak, že máme počet zaměstnanců, vlastních. Takže to neděláme náhradním plněním, zatím. A tak se nám to nějak zatím za ty roky daří, že jsme nemuseli někam sahat. Jakože bychom si nechali potvrdovat příjem od firem. Protože oni to nabízejí, že vám budou to zboží tím vlastně kompenzovat, když nemáte požadovaný počet zaměstnanců.

A jak probíhal způsob přijetí vašich zaměstnanců se zdravotním postižením či znevýhodněním? Nebo to byli vaši zaměstnanci, kteří se z nějakého důvodu stali osobami v určitém stupni invalidity?

No, dá se říct, že těm lidem vznikl nějaký handicap a já si to jako samozřejmě vše nepamatuji, musel bych se zeptat na personálním. Přesně vlastně nevím, jestli jsme tady jako už někoho přijímali jako s tím, že má nějaké postižení. Ale myslím si, že jsou to povětšinou naši zaměstnanci. Protože naše firma má z 90 % pracovníků, kteří mají 50 let a více, takže oni už těch zdravotních problémů mají více. Mají různé věci. A teď si teda uvědomuji, že jsme jednou tu na pozici kontrolora brali člověka z ... a ten už tady tohle měl, když přicházel.

A můžete prosím specifikovat, o jaké mezení konkrétně šlo, zdali šlo o zdravotní znevýhodnění či postižení?

No, tak kdybyste to chtěla konkrétně, tak bychom se museli podívat. Jo to fakt nevím. On měl nějakou cukrovku, nebo problémy se štítnou žlázou, no bere prostě léky. Taky je to člověk nad 50 let.

A můžu se ještě zeptat, jakou formu plnění povinného podílu považujete z vašeho pohledu za organizačně nejnáročnější?

Jakou formu?

Ano, jsou tu tři způsoby plnění povinného podílu. Přímé zaměstnání OZP, náhradní plnění či odvod do státního rozpočtu.

Tak, my úplně ty handicapovaný jako nemáme. Protože my jsme v tom Družstvu českých a moravských výrobních družstev a tam jsou přímo družstva invalidů, kteří zaměstnávají lidi už tady s tímto handicapem. Takže my jako v podstatě lidi jako s nějakým závažným handicapem nemáme.

Tomu rozumím. S dovolením se ještě vrátím k formám plnění povinného podílu. Dá se tedy říci, co je z vašeho pohledu pro zaměstnavatele nejnáročnější? Z časového a organizačního hlediska?

A ano. No upřímně si myslím, že asi to zaměstnání. Tahle vlastně jen odvede někam peníze nebo v případě toho náhradního plnění vás většinou ty firmy kontaktují a vše za vás zařídí.

A jaký důraz na řešení této problematiky vy osobně kladete? Kdybyste si pokusil představit, že máte více zaměstnanců. Jakou formu plnění byste upřednostnil? Jestli rozumíte, jako to myslím. Jak na tyto způsoby plnění povinného podílu nahlížíte?

Rozumím vám. Ale teď není možné sehnat ani normální lidi, „kór“ nějaký postižený, na nějaké pozice. Třeba teď máme zkušenost, že jsme sháněli lidi, měli jsme různé inzeráty

a všechno. A nic. Jsme na tom teď ty firmy asi úplně stejně. Spíš je to problém v tom, když seženete člověka, aby jako vůbec chtěl dělat.....

A uvítal byste nějakou další formu či změnu v této problematice?

Jako, samozřejmě ono je to daný strukturou té firmy. Jestliže je ta firma zaměřená kovovýrobu nebo něco takového, tak je dost problematický, shánět lidi s nějakým handicapem, aby ty profese mohli vykonávat. Takže v podstatě spíš tady v naší oblasti jsou to nějaké ty montážní práce a podobně. Kde by takový člověk mohl dělat. Ale nebo i ty některé další profese. Ovšem je tady ještě problém v tom smyslu, že my ty lidi, jak bych to řekl lidově, točíme, že nejsou pořád na jednom místě. Protože máme tu výrobu různorodou, tak ty lidi nedělají jednu práci, ale střídají pozice a stroje. A ono by se pak muselo nějakým způsobem diferencovat, co kdo může dělat a ono je to takové složité. Není nás zas tady tolik. My máme tu variabilitu těch lidí, když nám někdo onemocní, tak je to docela zásadní problém. A když by to byl ještě člověk s nějakým onemocněním, může být zase více nemocný a podobně.

Tak jestli tomu rozumím dobře, tak pro vás je největší bariérou pro zaměstnání OZP zejména náplň práce?

No, konkrétní náplň práce, tady u nás je to bariéra, jak říkám, je to strojírenská výroba. Takže tady toho moc není. Protože vlastně z hlediska těch požadavků, když my přibíráme zaměstnance, tak u té zdravotní prohlídky je zásadní fyzická zátěž a poloha. To znamená, že už vlastně na počátku to nějakým způsobem ty nové lidi limituje, nebo i nás limituje v tom, abychom na ty nové pozice mohli přijmout lidi někoho s tím vážným handicapem.

A když jste hovořil o těch montážních činnostech. Tak i tady tu bariéru shledáváte?

To tam máme, myslím, jedna paní tam zrovna má, nevím, na co to má, jestli na oči.

Tak pokud tomu rozumím správně. Pokud je daná náplň práce řekněme vhodná pro člověka s nějakým omezením, tak v tom již nic limitující neshledáváte?

Pokud ta práce bude vykonávána stejně, tak nám to vůbec nevádí.

Teď bych se vás ráda zeptala, zdali jste třeba někdy zjišťoval informace o zaměstnání OZP či o plnění povinném podílu v zákoně o zaměstnanosti?

Nezjišťoval, protože, doteď tu máme dostatečný podíl těch lidí, takže tu zákonnou podmínku plníme. Takže mě to zatím nenutilo, to nějak zjišťovat.

A zajímal jste se třeba někdy jiným způsobem o tuto problematiku? Znáte třeba nějaké webové portály, které jsou na dané téma přímo zaměřené?

No, ne. Vím to jen díky svazu výrobních družstev. Vím o této problematice jen tak okrajově. Když jsme nějaké problémy řešili na poradách. Ale nezabývám se tím, protože se mě to bezprostředně nedotýká.

A třeba náhodou jste se někdy nasetkal s nějakou brožurkou na podporu zaměstnavatelů v problematice plnění povinného podílu? Protože já v rámci přípravě teoretické části k mé práci jsme na takovéto materiály narazila.

Tady jsem se s tím teda opravdu nasetkal, to bude asi jen ve velkých městech, já na nic takového nikdy nenarazil.

Možná bude následující otázka vzhledem ke všemu řečenému, již zbytečná, ale přesto ji položím. Cítíte se v dané oblasti, tedy v oblasti zaměstnávání OZP a plnění povinného podílu dostatečně informovaný? Nebo byste uvítal nějakou formu pomoci?

Ne, já myslím, že tady ty zákonné povinnosti jsou jasně dané. A nepotřebuji k tomu žádné další informace nebo nějakou rozpravu. Tedy jen do té doby, pokud se to nějak legislativně nezmění.

Aha a myslíte si, že v momentě, kdyby přišla nějaká změna, tak by vám k lepší orientaci a informovanosti pomohl úřad práce?

Abych vám pravdu řekl, tak ÚP. No, je to moje osobní zkušenost, ale ÚP vám moc nepomůže. Bohužel ten ÚP v dnešní době dělá nějaké nesmyslné rekvalifikace lidí, kde z nich za 14 dní vyrobí obsluhy CNC strojů. Ale já chápu, že je nějakým způsobem limitován, že na to jsou asi nějaké projekty, či dotace na tu zaměstnanost. Zase bych je úplně nezatracoval, protože, taky pracují s lidmi. Ale mám zkušenost, kdy jsem chtěl dotaci na obsluhu CNC...

Ale vy asi máte na mysli nějaký ty handicapovaní lidi, tak s nějakou pomocí ze strany ÚP jsem se nikdy nasetkal.

Ještě bych se Vás ráda zeptala, zdali spolupracuje s některými neziskovými organizacemi?

Ne, to vůbec ne.

A jak jste říkal, vy povinný podíl naplňujete zaměstnáním osoby v určitém stupni invalidity. Můžete prosím specifikovat, co vnímáte jako přínosy tohoto způsobu plnění povinného podílu?

Jako kromě toho, že mám splněný povinný podíl? Jako dívejte, já jsem pragmatik, takže vám nebudu nic nalhávat. Je to tak, že prostě jsme rádi, že tady ty lidi máme a tedy splňujeme a nemáme s tím žádné problémy. A nemusíme hledat žádné náhradní řešení. V této chvíli si to ani nedovedu představit. Kam bych toho člověka třeba umístil.

A vám plnění povinného podílu vychází zcela přesně? Ten přepočítaný podíl?

Ano, ano. Jsme myslím do plusu, že jich máme víc.

Aha. A vyskytl se třeba v průběhu vaší spolupráce s osobami v určitém stupni invalidity nějaký problém?

Ne ne. To je vše bez problému. Protože my tady nemáme žádné vážné handicap.

A rozumím tomu správně, že byste se asi hodně rozmyšlel, zdali zaměstnat člověka s nějakým závažnějším postižením?

Já bych neměl tu možnost, jak třeba mají ty chráněné dílny, které zaměstnávají jen tyhle lidi. Já prostě nemám tu strukturu té práce, kterou by takový člověk mohl vykonávat. Myslím tím ty závažně postižený.

Cením si toho, že jste upřímný. A můžu se prosím zeptat, jaké postižení máte například na mysli pod pojmem závažné postižení? Protože řada lidí si představí jen člověka na vozíku.

Ne, tak to já to povědomí mám a vím, že to tak není. Hlavně teda díky těm družstvům invalidů. Já se vždycky těch předsedů ptám, co ty lidi dělají za práci. Většinou jsou to montážní práce, které se opakují, protože u těchto lidí je většinou problém, kdyby takhle měli cirkulovat, jako to máme u nás. Tak to není myslitelný, tady u těch větších postiženích.

A můžu se prosím zeptat, v čem spočívá ta montážní práce, o které jsme již hovořili?

To je různorodé. Jak jsem říkal, na těch pozicích ty lidi prostě kolují. Tak třeba jeden den montuje rozvaděčové zámky, druhý den dává dohromady upínací kleště, třetí den montuje svítidla. Oni jsou prostě univerzální. Pak třeba montuje pedálové sestavy do traktorů, nebo támhle „namotávací béčky do trafopájek“. Ty činnosti jsou víceméně univerzální. Ono to jsou

takový nárazový výroby, které se nedělají kontinuálně, ale třeba přijede určitá dávka práce a pak se na tom třeba 14 dní pracuje.

Když mi o tom tak vyprávíte, napadlo mě lehké mentální postižení. Lidé s tímto typem postižení, jsou ve většině případů velmi zruční. Byl by i tohle pro vás problém?

No, takového člověka jsme tu měli. A byl s ním docela vážný problém. Nakonec jsme ho v rámci něčeho, no prostě v té době jsme se dostali do situace, že jsme tu práci neměli a opravdu jsme ho museli vyhodit. Ale byl tu zaměstnaný poměrně dost dlouho. Akorát, že tady tihle lidi. Zase jsme u toho, že tu nemáme ty pozice, aby tu někdo za tím člověkem stál. On tu dělával leta, ale to byla firma ještě va tam bylo ještě dostatek lidí, aby ho mohl někdo pohlídat. Ale teď v těch 60 lidech se to prostě nedá. Protože tyhle lidi potřebují nějaký soustavná dohled. Nejsou schopni nějak samostatně pracovat.

A v čem přesně byl tedy ten problém?

No, prostě jsme tu práci neměli, tak tady skončil.

Promiňte, ale teď si nejsme jistá, zdali vám rozumím. Tím myslíte, že jste tu již neměli pozici, na které by mohl pracovat, nebo že dotyčný zaměstnanec neplnil své pracovní povinnost?

Tak tak, tu práci jsme od něj neměli, a tak tady skončil a šel pracovat někam jinam.

A máte nějaké další zkušenosti, nebo cokoli, co vás k tomuto tématu napadá?

No, ne. Zatím jsem neměl žádnou potřebu se tím zaobírat. Takže to neřeším.

Ještě se tedy zeptám, pokud byste tu potřebu měl. Myslím tím, pokud by vám teď vzrostl počet zaměstnanců.

Rozumím.

Tak dokáže říci, kterou formu plnění byste volil?

Tak určitě to náhradní plnění. To je přirozený. Já mám na to svůj názor, protože stát řídí politikové, a ne ekonomové a když se tam naráz jeden objevil, tak mu je řečeno, že stát není firma a takže tím je řečeno, dá se říci všechno ...

Ještě se nakonec s dovolením vrátím k tématu zaměstnávání OZP. Jedna z mých posledních otázek je, zdali si myslíte, že je zaměstnávání OZP důležité?

Já myslím, že určitě. Protože ti lidé by byli vyčleněni ze společnosti. A zase z druhé strany ta společnost by musela pro ně řešit nějaké dávky, které koneckonců jsou zase z daní. Takže já se tomu v žádném případě nebráním. Pokud je to pozice, že ji člověk může vykonávat. Navíc tento druh lidí si povětšinou mnohem více práci cení, že jí má a že je stabilní. Ale znám i firmy a případy, že tyto lidé zneužívali. Ale tohle já nemám rád. My jsme firma, která má nějakou tradici od roku 57 a tohle se tady nikdy nenosilo.

Na druhou stranu, když jste ve vedení firmy, tak vaše priorita je to, aby ta firma fungovala, takže nechci, aby to neznělo nějak, jak bych to řekl, jakože tuhle oblast člověk bagatelizuje, nebo se na ni dívá s nějakým despektem či nadhledem. Ale v podstatě, pokud vás to v podstatě nenutí a plníte ten podíl. Tak to opravdu neřešíte.

I přes vše, již řečené, bych se ještě ráda zeptala na jednu záležitost. Na základě mé diplomové práce a mapování postojů blanenských zaměstnavatelů bych ráda zpracovala na toto téma brožurku, která by obsahovala stručné a přehledné informace, jednak o plnění povinného podílu, ale také o možných benefitech, které ze zaměstnávání OZP vyplývají, a podobně. Tak bych se chtěla zeptat, zdali je z vašeho pohledu potřebná a zdali byste tento typ zpracování informací ocenil?

No, nebudu vám nic nalhávat, pokud by mi něco takové přišlo do ruky. Zeptám se na personálním, jak na tom jsme, zdali povinný podíl plníme, je to ok. Tak to pak prostě založím, ale jinak to řešit nebudu. Jistě chápete. Tady je totiž velký problém, že v tomto státě nějak legislativně, ač jsme to nechtěli a politikovi nám proklamovali, že se nám bude ta zátěž všelijaká. Tak to pořád nabývá. Jednak přibývá statistických kontrol a pořád se musíte vypořádávat s různými věcmi z různých oblastí. Obzvláště naše firma, nebo ty firmy jako jsme my. Já tady nemám člověka, kterému bych řekl, hele, přijde kontrola z finančního úřadu na dotace, jakože je to realita.....a to máte další....a všechno řeším já.

Rozumím vám. Asi tím chcete říci, že na řešení těchto věcí nemáte čas?

Ano, ano.

Já si samozřejmě cením vaší upřímnosti. A ještě závěrem. Napadá vás cokoli, co byste k tomuto tématu měl? Či k celému průběhu rozhovoru? Aby zaznělo vše, co vám třeba přišlo na mysl.

No, asi ne. Ale jsem moc rád, že jste se do tohoto tématu pustila, asi to není jednoduché. Myslím, že jste k tomu přistoupila velmi dobře. Můj syn psal diplomovou práci na téma ...

Firma E

Já bych se chtěla na začátek zeptat, na jaké pozici ve firmě pracujete?

Na pozici vedoucího personálního odboru a jsem tu od roku 2008.

A kolik zaměstnanců má vaše firma?

Cca momentálně zaměstnáváme 710 zaměstnanců vlastních a 80 zaměstnanců přidělených z agentur práce. Dohromady řekněme 790 pracovníků.

A jakou formu plnění povinného podílu volíte?

My jej splňujeme z těch vlastních zaměstnanců. Samozřejmě máme možnost využít náhradního plnění, ale zatím dáváme přednost tomu, že máme svoje zaměstnance.

A mohu se zeptat o jaký stupeň invalidity či o jaký druh postižení se jedná?

To nevím. Ale to posuzuje lékař, zdali ten člověk splňuje požadavky na výkon práce.

A pokusil byste se prosím vaši volbu zdůvodnit?

Máme o tom lepší přehled. Víme, že musíme mít 4 % a víme, že máme určitý počet zaměstnanců a hlídáme si to dlouhodobě, abychom to splnili.

A jakou formu považujete z vašeho pohledu z hlediska organizace za nejnáročnější?

Tak to se nedá lehko posoudit. U nás je to někdy náročný, když se stane nějaký náš zaměstnanec zdravotně znevýhodněný, tak je těžké mu pak najít místo, aby tady mohl zůstat. Ale pokud náš lékař uzná, že ten dotyčný vykonávat práci může, tak pak není, co řešit. Myslím si tedy, že ani jeden ten způsob není nijak zvláště náročný.

Uvítal byste třeba nějakou další formu nebo určitou změnu v problematice povinného podílu?

No asi ano. Protože v mnoha případech ti pracovníci mají takové zdravotní znevýhodnění, že se jim těžko hledá zaměstnání a nejsou schopni tu konkrétní činnost dělat. A hlavně záleží na typu té firmy a asi by se to mělo nějak rozlišovat. My jsme strojírenská firma, takže my tu problém máme.

Děkuji a ráda bych se vás teď zeptala, zdali jste si někdy zjišťoval více informací o zaměstnávání OZP, které jsou dané v zákoně o zaměstnanosti?

Samozřejmě, musíte mít přehled o tom, co v zákoně je. To znamená, že se jednoznačně držíme toho zákona. Máme povinnost limit 4 %, tak se toho držíme.

A zajímáte se o problematiku zaměstnávání OZP z nějakého širšího pohledu?

Ne, tohle neřeším.

Nabízí se ještě otázka, jestli znáte nějaký webový portál, který je zaměřen na zaměstnávání OZP, popřípadě kde se dá najít OZP hledající práci?

O to se nezajímám, mám dojem, že nějaký takový portál existuje. Víím, že mě jednou někdo v tomto smyslu kontaktoval, ale blíž jsem se o to nezajímal.

Ještě se vrátím k vašim zaměstnancům, kteří se tedy nachází v určitém stupni invalidity. Jak jste s nimi navázal spolupráci?

No, jedná se o naše zaměstnance, kteří z určitých zdravotních důvodů nabyli zdravotního znevýhodnění, anebo jsou to noví zaměstnanci, kteří mají 1. či 2. stupeň invalidity. No a pro mě je rozhodující, zdali tu práci může vykonávat, pokud může, tak nevidím důvod, proč je nezaměstnat.

A měli jste tu někdy zaměstnance, který měl závažnější zdravotní omezení?

Měli jsme tady pracovníka, který byl hluchoněmí, pracoval na montáži a bez problémů.

A jak probíhala komunikace, mezi tímto zaměstnancem a ostatními pracovníky?

No, to už si moc nepamatuji. Ale myslím si, že on jim rozuměl, a když ne, tak si to třeba napsali. Bylo to v pohodě.

Moc děkuji, a ještě se vás zeptám, zdali jste se někdy setkal s nějakým projektem, brožurkou, která by byla určena pro zaměstnavatele na podporu v informovanosti v tomto tématu?

To si myslím, že ne. Nikdy.

A Spolupracujete s nějakými neziskovými organizacemi?

Ne.

A cítíte se v oblasti způsobu plnění plného podílu, případně v oblasti zaměstnávání OZP dostatečně informován?

Já si myslím, že „ajj“ jo.

A je dle vašeho pohledu tedy podpora zaměstnavatelů v informovanosti o dané problematice dostatečná? Jestli tu funguje podpora zaměstnavatelů, případně od koho?

Ona tady ta podpora je. Ze strany státu a ÚP. Jen mi vadí, že těm lidem musím dát smlouvu na dobu neurčitou. Což je podmínka, která mi vadila, ale nevím, jestli se to už změnilo. Jestli už jim můžu dát smlouvu třeba na rok, ale nejsem o tom přesvědčen. Ale je pravda, že tak dalece jsme si to nezjišťoval.

Uvítal byste ještě nějakou formu pomoci v této oblasti?

Já si myslím, že ta pomoc z hlediska úřadu práce je dostatečná.

Na vaši odpověď naváží. Poskytuje vám ÚP potřebné informace a podporu v oblasti plnění povinného podílu případně při procesu zaměstnávání OZP či OZZ?

Já si myslím, že ano. Pokud člověk něco chce, tak tam zavolá a ta podpora je dostatečná.

Takže ta spolupráce je zejména na základě telefonických hovorů?

Spíš ano.

A dokážete odhadnout, zdali by vám ÚP pomohl i v případě zaměstnávání osoby s těžším zdravotním postižením?

Tak ono asi nezáleží na ÚP, ale na tom, zdali to dovolí náš lékař. Jeho rozhodnutí musím respektovat. Ale zase je to firma od firmy. Záleží na tom, jakou ta firma dělá práci. Dokáží si představit, že třeba v administrativě se dá zaměstnat i člověk na vozíku. A tam asi ten ÚP může pomoci s konkrétními věcmi. Ale ty výrobní firmy to mají omezené a je to problematické

A dokážete tedy říci, co je pro vás největším limitem pro zaměstnávání osoby s těžším stupněm postižení? Je to tedy ta náplň práce?

Ano, náplň činností a práce na směny. Protože, pokud už má někdo nějaké zdravotní omezení, tak z 99 % nemůže dělat noční směny, a to už je problém.

A u vás je jaký provoz?

My máme nepřetržitý provoz.

A lze, aby daný člověk pracoval například jen na jednu směnu, na ráno?

No, to asi ne. Ono by to pak bylo vůči ostatním nespravedlivé a nesehnal bych člověka, co by chodil jen na odpoledne a na noc.

A existují nějaké bariery, které by vám třeba ztěžovali nebo ztěžují zaměstnání OZP bez ohledu na rozhodnutí lékaře?

Ne, to ne. To se vše odvíjí od toho, jestli to může dělat nebo ne. A pokud není zdravotně způsobilý, tak se s ním ukončí pracovní poměr. Což se tedy snažíme omezit, ale někdy je člověk tak nemocný, že se nedá nic dělat, protože to místo tady pro něj prostě není. Hodně se ale snažíme, abychom splňovali to procento.

A setkal jste se někdy s nějakým jiným omezením či s problémy ve spolupráci s těmito zaměstnanci?

No, někteří si prost nechtějí přiznat, že by tu práci dělat neměli, a když jim lékař řekne, že nemůžou, tak se hrozně rozčilují.

A mezi spolupracovníky?

Tam si myslím, že problémy nejsou.

A dokázal byste třeba říct co je pro vás přínosem zaměstnávání OZP či OZZ?

No, tak pro firmu je to navenek dobrý image, že veškeré jednání firmy je v rámci právních předpisů.

A znáte třeba nějaké benefity, které jsou dané právě v zákoně o zaměstnanosti, a které pro zaměstnavatele, kteří zaměstnávají OZP, plynou?

Tak dalece jsem to nezjišťoval. Jednak z toho důvodu, že splňujeme to procento, a třeba ten příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa nepovažuji za nic zásadního, pro nás, ani pro naši společnost. A navíc je tam vysoká administrativní náročnost.

A máte ještě nějaké další zkušenosti, podněty, návrhy, které byste chtěl, aby v tomto tématu zazněli?

Já si myslím, že velmi důležité je jednání s lidmi. Je třeba s každým člověkem jednat narovinu, upřímně, říct mu všechny varianty, aby byl schopen i ten konkrétní člověk sám posoudit své možnosti. Pokud mu něco zatajíte, on se pak cítí být ukřivděný a myslí si, že jste ho podvedli. A když mu řeknete vše, tak jak to říká zákon, i když je to třeba někdy

nepříjemné, tak ty lidi to vezmou daleko lépe než hledat nějakou kličku. U každého se musí postupovat individuálně

Ráda bych se vás ještě zeptala, pokud mohu, na otázku, tak trochu na tělo. Myslíte si, že je zaměstnávání OZP důležité?

Nebudeme si nic nalhávat, spousta firem to dělá jen proto, aby splnila ten limit. Ten stát to musí nějak nařídit, kdyby to nenařídil, tak by asi spousta lidí práci nenašla. Já si myslím, že současná legislativa umožňuje těmto lidem vykonávat práci, dostávat plat, jako zdraví zaměstnanci a k tomu mají ještě ten částečný důchod v 1. nebo 2. stupni. Takže jsou na tom mnohem líp jak, řadoví zaměstnanci. To dřív neexistovalo. Pokud má ten člověk nějaké vážné zdravotní omezení, tak buď může dělat, nebo ne. Státu tak utíká spousta peněz. Ale je to jako hrozně diskutabilní a určitě na to není jednoznačný pohled.

Je něco, co by vás v problematice zaměstnávání OZP zajímalo, či něco, na co byste se chtěl třeba zeptat mě?

Já myslím, že ne. Já myslím, že kolem toho mám informací dostatek.

Moje poslední otázka je tedy, zdali byste i přesto uvítal nějaký přehledný materiál, který by se této problematice z pohledu zaměstnavatelů věnoval?

No, asi ani ne. My se zatím držíme toho procenta. Leda by byla nějaká změna, tak potom asi jo. Ale jinak ne.

Dobře, děkuji, Cení si toho, že jste upřímný. A je něco, co byste chtěl ještě dodat? Klidně i k celému průběhu rozhovoru?

Ne, není potřeba.

FIRMA F

Na začátku bych se vás ráda zeptala, na jaké pozici ve firmě pracujete?

Jsem jednatel firmy.

A jak dlouho na této pozici pracujete?

No, od roku 1994.

Kolik zaměstnanců má vaše firma?

Aha, takže je ten počet těsně nad limitem, který je dán pro povinný podíl.

Ano, ano. Tam je to tuším nad 25 zaměstnanců.

A jakou formu plnění povinného podílu volíte? A pokud můžete a chcete, tak byste mohl prosím svou volbu zdůvodnit.

Děláme to tou povinnou částkou, co se platí.

Ano, odvod do státního rozpočtu.

Ano, ano.

A je to tím nízkým počtem zaměstnanců, nebo jaký byl důvod k tomu, že jste se rozhodli pro odvod do státního rozpočtu?

No, u nás je to v podstatě nejsnazší cesta tím odvodem, protože tady tohle to, co my máme, je vlastně provoz dřevoobrábění, vyrábíme modely pro slévárny. Tady v podstatě nejsme schopni zaměstnávat lidi se zdravotním postižením.

A zajímal jste se někdy i o třetí způsob plnění povinného podílu?

No, to jsme kdysi řešili, ale nemá to pro nás význam.

A můžete prosím konkretizovat z jakého důvodu?

No, tak ony ty firmy produkují a nabízejí nějaké papírové potřeby, a to my prostě nevyužijeme.

A dokázal byste z vašeho pohledu říci, která z forem plnění povinného podílu je z hlediska organizace, času, nejnáročnější?

No, řekl bych, že to zaměstnání takového člověka a vlastně i ten odběr. Prostě my to řešíme tím, že to zaplatíme a máme tak s tím nejméně starostí.

A uvítal byste nějakou další formu nebo klidně i nějakou změnu v této oblasti?

Tak, určitě by to bylo zajímavé, nějaká změna. Ale nenapadá mě, co by pánové v Praze mohli vymyslet.

A zjišťoval jste o plnění povinného podílu či o zaměstnávání OZP někdy více informací? Zejména v zákoně o zaměstnanosti?

Ne. Ne. Já to vidím opravdu v tom horizontu, že ten člověk, no prostě je to i fyzicky namáhavá práce. Jsou tady ve dvojce rizika, hluk a prach, není to zase, že by to bylo úplně rizikový. Měli jsme tu měření z hygieny,

Rozumím. A třeba s nějakým projektem nebo brožurkou, která by byla zaměřená na podporu zaměstnavatelů, jste se někdy setkal?

Nejsme si toho vědom. Nás kontaktují jen firmy, které nabízí to náhradní plnění. Tak z jejich strany ty snahy nějaké byly.

Ještě se vás s dovolením zeptám, zdali se cítíte v oblasti plnění povinného podílu dostatečně informován, potažmo o zaměstnávání OZP? Myslím tím, o možnostech, výhodách,...

Tohle to jde opravdu mimo mě.

Možná ne úplně lehká otázka, na kterou asi nebude jednoznačná odpověď. Ale přesto se vás zeptám. Jak byste hodnotil celkovou podporu zaměstnavatelů v informovanosti o tomto tématu? Tedy o způsobech náhradního plnění, o zaměstnávání OZP, o tom, kdo vůbec je OZP a podobně?

Rozumím vám. Já si myslím, že by opravdu bylo vhodnější, ze strany státu, ať už je to ÚP, nebo kdokoli jiný, dát více srozumitelné informace. Ono, mnohdy to vše píše takový nesrozumitelným jazykem. Třeba i zákony, to je prostě nečitelný. Na to, abyste měla právníky. A co se týká legislativní problematiky, to opravdu řeším s právníky. Ani na to nemám ani čas, abych přemýšlel, jak je to tam myšleno.

Rozumím. Takže jste se nepátral po tom, jak je tohle téma, o kterém tu spolu hovoříme ukotveno v zákonech?

Ne, nejsem s tím seznámen. Ale je to moje chyba. Na druhou stranu si myslím, že nás bude takových víc. Protože opravdu, na to nezbývá moc prostoru, abych se vším zabýval.

Tedy se úplně nabízí otázka, zdali byste uvítal určitou formu pomoci v této oblasti? Tedy v oblasti informovanosti o možnostech a podobně. Jak už jsme se o tom bavili

Rozumím. Určitě bych uvítal, aby mi někdo srozumitelně stručně popsal veškeré nejdůležitější informace.

A myslíte si, že by vám tyto informace poskytl ÚP?

Asi ano, asi by nám ty informace podali. Ale já ÚP nevyužívám. Nevyužívám, protože v loni jsem potřeboval nějaké věci a mám špatnou zkušenost,

Tomu rozumím.

Ale asi je to i naše vina, že je třeba nekontaktujeme tak často. A je dost možný, že zrovna v tomto by nám dokázali pomoci.

A s nějakými neziskovými organizacemi spolupracujete?

My, co se týká postižených, tak jednou za rok vytipujeme, zejména děti, kterým jednorázově pomůžeme. Například, když potřeboval v loni jeden kluk přístroj na magnetoterapii, tak to jsme pomohli. Jde to tedy přes neziskovku, ale vždy pro konkrétního člověka. Nechci dávat peníze na nějaké konto, protože je pro mě nečitelné, kam ty peníze jdou.

To je hezké. Já se s dovolením ještě na chvílku vrátím přímo k tomu zaměstnávání OZP. Jsou třeba nějaké konkrétní bariéry, které byste mohl pojmenovat a které vám, dá se říci, brání, k zaměstnání OZP?

Určitě náplň práce. Protože je to obrábění dřeva, je to mnohdy fyzicky velmi náročná práce a není to jen o řezání dřeva, ale i ten člověk musí umět číst výkresy a rozumět tady té slévárenské problematice. My jsme hodně specifická firma.

A máte třeba nějaké zkušenosti, z dřívějších let, o které byste se chtěl podělit?

No, měli jsme tady jen s tím částečným invalidním důchodem, v té skupině jedna, kdy to omezení není velký. Ten člověk měl k dispozici jeřáb. Samozřejmě tam musí něco udělat, ohýbat se a tak, ale víceméně se stará o ten stroj, který obrábí.

Jestli tomu dobře rozumím, tak řekněme na vyhovující pozici byste zaměstnance s postižením či znevýhodněným zaměstnal?

No, tak proč ne.

A je něco, co by vás v tomto tématu zajímalo, cokoli vás napadne?

Ne, nenapadá mě nic. Ale určitě by měla být větší osvěta mezi námi zaměstnavateli.

Tak to se mi teď úplně hodí další otázka. Ráda bych se vás zeptala, jestli byste byl rád za nějakou brožurku, která by shrnovala nejdůležitější informace o zaměstnávání OZP? Zdali by vám to pomohlo?

Určitě ano, ale aby to bylo napsáno česky. Prostě s výkladem, tak aby to bylo srozumitelné.

A je něco, co byste tam přímo potřeboval, nebo byste tam chtěl najít?

Měly by tam být výhody. Protože si myslím, že jako zaměstnavatel raději sáhnete po zdravých než se zdravotním omezením. Mělo by tam být tedy jasně dané, jaké člověk má výhody, ale říkám znovu, selským rozumem. Ne citací zákona, to nic neřeší. Prostě jednoduchou, jasnou. takovou kuchařku, řekněme. Víte, ono je to těžký, tady tohle to. Já jsem dřív dělal ve slévárnách. A problém tady s těmi lidmi je pořád. Když už člověk je nějak omezený, nebo „klempíruje“ se zdravím, tak tady v tom prašném prostředí, tak aby, z toho nevyplynula nemoc z povolání. Toho se každý bojí jako čert kříže.

Ještě mě napadá taková „základnější otázka“, jestli mohu?

Určitě ano, ptejte se, proto jsme tady.

Jestli si dokážete představit, že by měla vaše firma více zaměstnanců, tím pádem by i ten odvod do státního rozpočtu vyšší. Jestli byste třeba v této chvíli přemýšlel třeba o tom náhradním plnění?

No, určitě, já bych se tomu nebránil. Ale zase, musí to být smysluplný. Mně nepomůže, mít plno sešitů, když to tady nespotřebuji. Měli by to asi rozšířit na něco, co ta firma může spotřebovat. A další věc, je ta, že pokud bych ty věci měl v tom náhradním plnění kupovat ve stejné kvalitě draž, než je koupím normálně na trhu, tak je to pro mě určitě lepší to brát levněji, než tady formou náhradního plnění a ten zbytek dát v podstatě do státního rozpočtu.

A víte třeba, kolik momentálně do státního rozpočtu odvádíte?

Ne, to nevím.

Já jsem to zpracovávala do mé teoretické části diplomové práce a ony existují i tzv. online kalkulačky, kde, když si tam zadáte údaje o vaší firmě, tak vám to spočítá, kolik byste odváděl do státního rozpočtu, či kolik by vás stálo náhradní plnění.

Aha, to jsem vůbec nevěděl. Tak to třeba do té brožurky dejte, to je dobré.

Je tedy ještě něco, co byste chtěl říci? Může to být i k celému průběhu rozhovoru?

No, tak já si myslím, že je dobré, že se i těmto věcem studenti věnují, já si myslím, že by nám to mohlo v konečném důsledku pomoci, a hlavně by to mohlo pomoci hlavně těm osobám s tím zdravotním omezením.

Firma G

Jakou funkci ve firmě vykonáváte?

Ředitel společnosti.

A jak dlouho jste v této funkci?

Na této pozici jsem od března 2013.

A kolik zaměstnanců má vaše firma?

Momentálně se to číslo pohybuje kolem 70.

A jakou formu plnění povinného podílu volíte?

Jakou formu?

Zákonem jsou dané tři způsoby plnění. Jedná se o přímé zaměstnání osoby se zdravotním postižením či znevýhodněním, náhradní plnění či odvod do státního rozpočtu. A tato podmínka je daná po všechny firmy, co mají nad 25 zaměstnanců.

To vůbec nevím. Ale nikoho postiženého nezaměstnáváme, takže pravděpodobně volíme jednu z těch dvou dalších forem. Protože vím, že něco odebíráme tady od firem z okolí, takže asi tím náhradním plněním.

A dokázal byste z vašeho pohledu zhodnotit, která z forem náhradního plnění je pro zaměstnavatele z hlediska organizace, času, nejnáročnější?

Já myslím, že pro firmy je určitě organizačně nejnáročnější přímé zaměstnání.

A jaký důraz na řešení tohoto tématu ve firmě kladete? Myslím tím třeba to, jak velký prostor máte k řešení této problematiky, jak probíhá volba, kterou z forem plnění povinného podílu zvolí právě vaše firma? Jestli mi rozumíte.

Jistě, rozumím. Ale my to nějak více neřešíme, jak jsem říkal, pravděpodobně, plnění povinného podílu plníme náhradním plněním. My vyloženě nevyhledáváme lidi s postižením. Ale v případě, že se někdo takový objeví, tak ho seznámíme se vším, co je třeba, aby, když se dostane přes nějaké vstupní pohovory, aby věděl, do čeho jde. To znamená jeden nebo dva úvodní pohovory, kde vybíráme z nějakého množství. A pak podle toho, jestli obě strany naznáme, že by to bylo zajímavé, podepisujeme smlouvu.

Takže se dá předpokládat, že pokud uchazeč splní veškeré požadavky, tak z vaší strany není problém zaměstnat OZP či OZZ?

Samozřejmě, hlavně postižení jsou různá. Takže při nějaké lehčí formě, si myslím, že by nebyl problém.

A uvítal byste třeba nějaký další možný způsob plnění povinného podílu? Či nějakou změnu v této zákonné podmínce?

Nikdy jsem o tom nepřemýšlel. Takže vám nedokáži odpovědět.

Rozumím. Má další otázka na vás je, zdali jste někdy zjišťoval informace o plnění povinného podílu v zákoně o zaměstnanosti?

Ne, to vůbec ne.

A třeba i z jiných materiálů? Jako jsou webové stránky a podobně?

Ne, to ne. My spíše výběr zaměstnanců řešíme tak, že když se nám uvolní nějaká pozice, ať už z důvodu odchodu do penze, nebo že si někdo najde něco lepšího, nebo potřebuje změnu. Tak my řešíme konkrétní pozici a je nám úplně jedno, kdo přijde. Řešíme to podle toho, kdo přijde. Ale určitě bych mohl jít i jinou cestou. Mohla by tu být i nějaká práce třeba jen na půl směny, třeba nějaká recepční, to by se tu asi našlo, ale zatím o tom tak nepřemýšlíme.

A setkal jste se někdy s nějakým letáčkem či brožurkou s tématem zaměstnávání OZP pro zaměstnavatele?

Ne, to vůbec ne. Možná na personálním.

Ještě se vás s dovolením zeptám, zdali se cítíte v oblasti plnění povinného podílu dostatečně informován, potažmo o zaměstnávání OZP? Myslím tím, o možnostech, výhodách,...

Budu upřímný, opravdu tuto problematiku neznám, jednak na to není čas, se tím zabývat a jednak nemám důvod, zatím ten povinný podíl řešíme takto.

A jak byste z vašeho pohledu hodnotil podporu zaměstnavatelů v informovanosti o tomto tématu?

Tak já si myslím, že při nejmenším, všichni personalisté mají o tom povědomí, že nějaká taková možnost existuje a že je to výhodný i pro toho případného zaměstnance. V tomto smyslu je ta informovanost podle mého názoru dostatečná. Tady jde spíš o tu aktivitu těch postižených, jak moc jsou ochotni skutečně pátrat po tom, jestli by se někde ve výrobní

společnosti upíchl. Z našeho pohledu to prostě musí vzejít z jejich strany. My prostě dáme inzerát, a pokud se nám někdo takový přihlásí, tak to samozřejmě není na překážku. Ale tady hraje roli i aktivita a motivace samotných postižených.

Ted' mě k tomu napadá otázka, zdali byste do budoucna přemýšlel o tom, že by vaše firma sama oslovovala potencionální uchazeče se zdravotním postižením, či omezením? A jak byste při jejich hledání postupoval?

No, je pravda, že to nevím, jak bych tyto zaměstnance oslovil. Asi také nějaký inzerát. Ale představit si to dovedu. Protože přeci jen, ten odvod do státního rozpočtu či náhradní plnění je finančně náročné a firma se tím zatěžuje. Takže pokud by se tu otevřela nějaká pozice, kde by ty nároky nebyly tak velké, tak asi ano. Může na to dojít.

A můžete prosím konkretizovat bariéry, které vám v tuto chvíli brání zaměstnání OZP či OZZ?

Určitě je to charakterem té práce. My tu máme lakovnu, mechanické prostory, kde prostě nemůže pracovat každý. Dále prostory, kde je nutno se hýbat, obsluhovat linky a podobně.

A obával byste se i například i přístupu k zaměstnancům s postižením ze strany dalších zaměstnanců? Napadá mě ztížená komunikace, netolerantnost, možná i nějaké konflikty.

Ne, to určitě ne. My tady máme jednoho člověka, který je vynikající, dělá na CNC strojích a má problémy s chozením, nevím, jestli je úplně marod, nebo je postižený, ale působí tak. Ale je uznávaný pro tu odbornost, kterou tu má a nikdo s ním tady nemá žádný problém.

Děkuji.

A poskytuje vám ÚP potřebné informace a podporu v tomto ohledu?

No, my jejich služeb moc nevyužíváme, ale myslím si, že pokud bychom jej oslovili, takže by nám vyšel vstříc a pomohl nám se vším potřebným.

A s nějakými neziskovými organizacemi spolupracujete?

Ne, to vůbec ne.

A dokázal byste říci, jaké přínosy mohou mít zaměstnavatelé, když zaměstnají OZP?

To těžko říci. Ale myslím si, že těch přínosů může být celá řada. Může to mít i pozitivní i negativní vliv na ostatní zaměstnance a já myslím, že spíše ten pozitivní. Že se na chvíli pozastaví a zamyslí se, jak na tom jsou oni sami, a jak ten člověk s nějakým postižením, musí

bojovat o práci a v té práci se pak musí otáčet, jak kdokoli jiný. Tak si třeba možná trochu uvědomí to, jak jsou na tom dobře, když to tak řeknu.

Rozumím. A myslíte si, že by to měl i nějaký přínos pro vás, jako pro zaměstnavatele?

Kromě toho, že splním povinný podíl? (smích) Ne, tak asi ano. Těm lidem pomůžu, aby jen neseseděli doma. Ale jak říkám, záleželo by na tom, co je to za člověka, jaké má schopnosti, kde pracoval před tím a podobně. Určitě by to byl jasný vítěz před člověkem, který tu přijde opilý a jde si jen pro razítko, to se tu stává dost často. Ale jak jsem říkal, záleželo by na těch dovednostech, na tom skombinovat ty naše nároky s tím jeho omezením.

Když si o tom tak povídáme. Jsem si jistá, že byste se tedy zaměstnání OZP nebránil.

To rozhodně ne.

Napadá mě tedy, že ve vašem případě jde hlavně o to, že tu nechodí uchazeči o zaměstnání, kteří by byli v nějakém stupni invalidity a ani vás nekontaktuje ÚP či nějaká nezisková organizace.

Ano, přesně tak. S neziskovou organizací, která by lidem s postiženým pomáhala najít práci a kontaktovala by naši firmu, jsem se ještě nikdy nesetkal. A jak říkáte, my se tomu nebráníme, ale nemáme čas, to nějak více řešit a sami se o to více zajímat.

A je něco, co byste k tomu chtěl dodat? Na něco se zeptat? Práce je zaměřena na pohled zaměstnavatelů. Tak pokud je něco, nějaká zkušenost, o kterou byste se chtěl ještě podělit. Budu moc ráda.

Ne. Jak říkám, vzhledem k tomu, v jaké fázi teď jsme, a jak to máme ve firmě řešené, jsme na tom nějak více nepřemýšleli. Jako určitě jsme na to narazili i na poradě vedení, ale v podstatě zůstáváme u toho, že se tomu nebráníme, ale je těžké dostat toho člověka do výrobního provozu. Máme tu strojírenskou výrobu, elektronickou výrobu, elektrotechnickou výrobu, prostě všechny tyto výroby se tu prolínají. Děláme tu s chemikáliemi, s frézami, s velkými stroji, se složitými stroji. Zase ale na druhou stranu je tu úsek technické přípravy výroby, což je vlastně víceméně počítačová práce. Je tu úsek technické kontroly, tak výstupní kontroly, která se třeba dělá v sedu, ale je třeba manipulovat s deskami plošných strojů, které jsou stejně velké, které jsou z laminátů a jsou lehké, nebo hliníkové a ty jsou hodně těžké. Ta manipulace je s tím vždycky.....

Takže pokud tomu rozumím dobře. Další bariéra při zaměstnání OZP je bezpečnost práce?

Ano, to určitě ano.

Asi jedna z posledních otázek. Pomohlo by vám, mít přehledný materiál o všech základních informacích, které jsou z pohledu zaměstnavatelů nejdůležitější? Mít nějakou brožurku s jasně danými informacemi?

Určitě ano.

A napadá vás něco, co byste v této brožurce chtěl? Co byste se z ní chtěl dozvědět?

No, to asi musí napsat někdo se znalostí věci, kdo zná všechny výhody, nevýhody. A až bych ji spatřil, tak jsme schopný říci, co by mě tam ještě chybělo. V tuto chvíli asi úplně ne.

Tak nevím, zdali jsem já natolik fundovaná, ale ráda ji vytvořím a pošlu vám ji na oponenturu.

Není problém (smích).

Dobře, tak já vám moc děkuji za váš čas.

Nemáte zač, ať se vám daří.

Firma H

Na jaké pozici ve firmě pracujete? Jak dlouho v této firmě na této pozici pracujete?

Jako vedoucí personálního úseku a asi 15 let.

A kolik zaměstnanců má vaše firma?

50.

Jaký způsob plnění povinného podílu prosím volíte?

Náhradní plnění.

A můžete prosím volbu této formy zdůvodnit?

No, tak protože ještě před dvěma roky jsme měli dva zaměstnance, kteří měli 2. stupeň invalidity. Ale bohužel se jejich zdravotní stav tak zhoršil, že jsme je již dále nemohli zaměstnávat, nedovolila nám to naše paní doktorka. My jsme totiž výrobní firma a není tedy úplně jednoduché najít pozici, na které bychom mohli takového člověka zaměstnat. Ta výroba

je náročná, fyzicky i psychicky. Takže z tohoto důvodu volíme náhradní plnění přes odběr zboží.

A můžu se vás zeptat, jak velký důraz na řešení této problematiky kladete? Zdali se třeba snažíte o plnění povinného podílu přímým zaměstnáním OZP? Jestli mi rozumíte.

Ano, rozumím, co tím myslíte. Tak chtěli bychom. Také se k nám na naši inzerci hlásí. Ale problém je v tom, že musí projít přes lékařskou prohlídku a skoro vždy jim naše lékařka nedoporučí tuto práci vykonávat. Většinou je do toho provozu prostě nepustí, protože my máme třísměnný provoz a základ práce je manipulace se stroji což je náročné na práci na oči i manipulaci. Takže pro nás je to docela složité někoho takového zaměstnat.

A nad odvodem do státního rozpočtu jste někdy přemýšlela?

Ne, to ne. To jsou velké peníze. A navíc u toho náhradního plnění alespoň podpoříte ty firmy, které tyto lidi zaměstnávají.

A můžete prosím zhodnotit, jaká forma plnění povinného podílu je podle vás z hlediska organizace nejjednodušší?

Tak určitě ten odvod peněz. To je jasné. To ten zaměstnavatel jen zaplatí a víc nemusí řešit.

A uvítala byste nějakou další formu či změnu v této problematice? Pokud byste chtěla, může toto téma z vašeho pohledu zhodnotit.

No, já bych řekla, že je to vymyšleno dobře, že je to takové vyvážené. Jen je škoda, že jsou prostě firmy, kde tyto pozice nemají, tak, aby je mohli zaměstnat. Takže je dobře, že těch možností je více.

A zjišťovala jste někdy informace týkající se této problematiky dané v zákoně o zaměstnanosti?

No, to moc ne. Protože mě to nějak nezatěžuje, protože jsme v pozici, kdy vím, na čem jsem, takže mě to nenutí nijak zvláště pátrat. Ale spolupracujeme s firmou, která nám tady provádí úklidové služby, a obě dvě paní uklízečky jsou v nějakém stupni invalidity, takže uplatňujeme část podílu proti této firmě.

A to se jedná o firmu, která má více jak 50 % OZP?

Ano.

A zajímala jste se někdy o problematiku zaměstnávání OZP nějakým jiným způsobem? Existují různé webové portály, na kterých lze o tomto tématu získat různé informace či přímo získat kontakty na OZP hledající práci?

Ne, to ne. Nehledala jsem, ale věřím, že kdyby mě to nějak více zajímalo, tak si určitě něco najdu. Ale teda ještě musím říci, že jsem hodně komunikovala s ÚP. Protože jak jsme posílala hlášení za ten loňský rok, tak mně ty služby úplně přesně nevykázaly. Vykázali jsme méně, než jsme vykázat mohli. Ale paní z ÚP byla velmi fundovaná a opravdu mi moc pomohla. A protože jsem komunikovala s ní i s tou firmou, co nám poskytuje ty uklízecké služby, tak jsem do té této problematiky trochu zabředla. Takže musím pochválit tu paní z ÚP, která mi poslala všechny možné informace, takže nějaké povědomí mám. A hlavně vím, na koho se obrátit, abych tyto informace získala. Ale že bych se tím nějak více zabývala, to ne.

A víte o benefitech, které se zaměstnání OZP či OZZ plynou?

Ne, tak to netuším, teda kromě té úlevy na tu roční povinnou sazbu.

Takže pokud tomu rozumím, tak ty informace, které o tomto máte, vám plně stačí?

Ano, pro tyto účely ano. Takhle mně ta informovanost plně stačí.

A dokázala byste zhodnotit, zdali je celkově podpora zaměstnavatelů v tomto tématu dostatečná? Že se mají zaměstnavatelé na koho obrátit?

Ano, kdo si ty informace chce zjistit, tak si je zjistí. Ale ve smyslu osvěty, to ne. Ta osvěta by tu byla přeci jen ne místě.

A v nabídce ÚP jste se s nějakým seminářem, který by byl určený tomuto tématu, nesetkala?

Ne, mně chodí hodně nabídek, ale tohle nikdy.

A když se bavíme o spolupráci s ÚP, na základě toho, co jste mi již řekla, vnímám, že spolupráce s ÚP v rámci informací ohledně náhradního plnění je bez problému? Nebo se mýlím?

Ne to vůbec. Kamkoli, kdykoli se obrátím, tak nemám problém. Podle mě se tato spolupráce čím dál více zlepšuje. Ale možná je to podle okresů, ale já jedním s ÚP z Blanska, Boskovic a z Brna-venkov a nemám s tím problém.

Takže vám poskytl ÚP dostatečnou podporu i v rámci náhradního plnění, pokud jste tuto pomoc potřebovali?

Ano. Na začátku jsme se na ÚP volali a ta spolupráce byla bez problému.

A s některými neziskovými organizacemi spolupracujete?

Ne, to ne.

Děkuji. A ještě bych se s dovolením vrátila k jedné záležitosti. Když jste říkala, že jste tu měli zaměstnance v 2. stupni invalidity, tak chápu to dobře, že tady některé pozice, na kterých lze zaměstnance s nějakým omezením zaměstnat, jsou? Nebo se již situace změnila, a proto využíváte náhradní plnění?

Ne, my tady ty pozice máme. Není jich moc, ale jsou tady. Jedná se o pracoviště vrtaček. Kde to jsou stroje menšího charakteru, kde ty lidé sedí, vykonávají v podstatě stejnou práci a je jim vše přivezeno. Ale i tak se tu klade důraz na oči a na přesnost, takže jsme zase určitým způsobem limitováni.

A mohla byste tedy prosím shrnout bariéry, které vám v zaměstnávání OZP, dá se říci, brání? Jedná se jen o náplň práce, o které jste hovořila? Nebo v tom vnímáte ještě něco dalšího?

Ne, tady je to dané jen tou výrobou, tady se doopravdy pracuje s tabulemi plechu, a i ten provoz je takový složitější a málokterý ten člověk projde přes lékařskou prohlídku. A jiné bariéry v tom nejsou. Je sice pravda, že se asi jiní zaměstnavatelé bojí, že těmto lidem nemohou dát jen tak výpověď, což může být jistou bariérou. Ale podle mě je už tato podmínka zrušená? Nevíte? I když možná ne.

Ano, je. A dokázala byste zhodnotit, jaký je pro vás rozdíl v tom, když jste zaměstnávali OZP? Mělo to třeba nějaké přínosy?

Tak jednak to, že jsme vykryli část těch peněz, protože ty částky nejsou malé. Takže hlavně to splnění povinného podílu, ale na druhou stranu ten pracovník, co tu pracoval, to byl jeden z nejlepších zaměstnanců, co jsme tady měli. Prostě se tomu fakt věnoval a měl k tomu vztah. Ale taky vím i o lidech s postižením od jednoho známého, který zaměstnával tyto lidi a hovořil o veliké fluktuaci a obměně těchto lidí. Takže asi nejsou všichni spolehliví.

A o jaký typ zdravotního postižení či znevýhodnění se jednalo?

On byl velmi silný diabetik, a už to potom přes naši lékařku proházelo těžko. On si pak musel píchat inzulin a museli jsme mu tedy vytvářet speciální podmínky. A on měl pak velmi poškozený zrak, kvůli té cukrovce.

A máte nějaké další zkušenosti, o které byste se ráda podělila?

No, ty lidi, co tady byli zaměstnání, tak v podstatě pracovali na těch vrtačkách, jak jsem o nich již hovořila. A měli jsme tu i řidiče, který měl nějakou invaliditu. A ty lidi byli strašně moc šikovní a práce si moc cenili. Jen ten jeden dostal šedý zákal, takže to dál už prostě nešlo. Ale moc nás mrzelo, že musel odejít, protože to byl opravdu člověk, který o tu práci stál. A myslím si, že většina z těch, co se tady třeba i hlásili, mají opravdu zájem, o to, tu pracovat. Ale zase. To nemůžu posoudit podle pár lidí, ale naše zkušenosti jsou prostě jen kladné.

Ted' mě tak napadá, jestli jste třeba na ty pozice k vrtačkám vypisovali někdy inzerát přímo určený pro zaměstnance se zdravotním postižením či omezením?

Tak to ne, to nás nenapadlo.

Ještě se vás na závěr zeptám, zdali byste přes všechno řečené, a přes veškeré informace, co k tomuto tématu máte a znáte, uvítala nějakou brožurku, která by základní informace pro zaměstnavatele shrnovala?

Tak určitě. Já si myslím, že to není nikdy na škodu, když vezmete do ruky něco, co víte, že nemusíte hledat. Mně třeba chodí materiály k ročnímu zúčtování daní a chodí mi taková šikovná brožurka, kde je to tam všechno jasně dané. Takže já nemusím studovat hromadu materiálů. Takže tyhle brožurky určitě plní účel a myslím si, že jsou dobré. Když je tam dané, kdy, jak, za Co, proč, na jaké instituce se obrátit, tak si myslím, že je to bezva.

A je něco, co byste chtěla dodat? K danému tématu či k průběhu celého rozhovoru? Cokoli, co byste chtěla, aby ještě zaznělo.

No, protože máme v rodině postiženou, tak bych uvítala nějaký webový portál zaměstnavatelů, kteří zprostředkovávají těmto osobám zaměstnání. Někoho, kdo by zprostředkoval těmto stranám spolupráci. A taky ted' přemýšlím, jestli o to ti zaměstnavatelé vůbec stojí, někoho takového zaměstnat.

Firma I

Na jaké pozici ve firmě pracujete?

Personalistka

A jak dlouho pracujete na této pozici?

3 roky

Kolik zaměstnanců má vaše firma?

97

A jakou formu plnění povinného podílu volíte?

No, protože je dost těžké najít osoby s postižením, které by k nám, zrovna do strojní výroby nastoupili, tak to řešíme tím druhým způsobem.

Myslíte náhradním plněním, odběrem výrobků?

Ano, odběrem.

A mohu se zeptat, co ovlivnilo rozhodování mezi odběrem výrobků a odvodem do státního rozpočtu?

No, protože si myslím, že nejsme v pozici, kdy můžeme jen tak dávat do státní kasy nějaké peníze. Ale loni jsme tohle nemuseli vůbec řešit, to nám to vyšlo. Teď to řešíme jen proto, že nám narostl počet zaměstnanců. Jinak nám to vyšlo na ty osoby s postižením

Aha, takže máte zaměstnance s postižením? Tak pokud tomu správně rozumím, tak jistý počet zaměstnanců, kterým byl přiznán invalidní důchod v určitém stupni, máte?

Ano, to ano.

Takže v tomto roce plnění povinného podílu kombinujete?

Ano, vlastně ano. Ale loni nám to ještě vyšlo.

A můžu se prosím zeptat, o jaký stupeň invalidity se jedná?

Oni nejsou jako přímo postižení, jakože by měli nějaké viditelné postižení. Je tady jedna, nebo dvě paní po dlouhodobé nemoci. A jeden pán má ruku takovou deformovanou, nebo jak to říct. Takže tak.

A jak prosím probíhalo přijetí těchto zaměstnanců? Myslím tím, zdali to byli zájemci o práci a přihlásili se sami, nebo to bylo na doporučení, a podobně? Jestli mi rozumíte.

Ano, rozumím. No, někdo je tu už delší dobu, takže to nevím. Ale u nás se dělá nábor několika způsoby, inzercí i na doporučení. Ale rozhodně nezkoumáme, jestli má dotyčný člověk nějaké postižení, nebo ne. Samozřejmě na to máme kolonku v dotazníku, ale není to

priorita. A v žádném případě bychom nevypisovali inzerát přímo zaměřený na OZP. Mně to přijde diskriminační, sice asi pozitivně, ale diskriminační.

A jaká forma plnění povinného podílu je z vašeho pohledu organizačně nejnáročnější?

Já si myslím, že u nás to vyjde nastejno. Protože pokud už ty lidi s nějakým omezením zaměstnáme, tak to jsou lidi, co tu práci mohou vykonávat normálně, takže mně je to v podstatě jedno. A to náhradní plnění není také nějak časově náročné. Navíc, se ty firmy často ozývají i samy. A hlavně, tohle řeší nákupní oddělení.

A uvítala byste nějakou formu pomoci či změnu v této problematice? Nebo třeba i jiný způsob plnění povinného podílu? Pokud vás něco napadne.

Mně osobně to přijde velmi nešťastné řešení. Protože tady u nás je to velký problém zaměstnat tyto lidi. Myslím, že by měla být nějaká kategorizace, která by ty firmy rozlišovala. Kde to jde a kde ne. Protože strojní firma prostě jenom problém má. Ale jinak mě žádná jiná forma nenapadá, těžko říci. To nevím.

Rozumím. A zjišťovala jste si někdy informace týkající se zaměstnávání OZP, jež jsou dané v zákonu o zaměstnanosti?

Ne, to ne. My jsme tady natolik vytiženi, že děláme jen to, co je potřeba. A že bych doma, po večerech studovala zákony, tak to rozhodně ne.

A zabývala jste se nějakým jiným způsobem více touto problematikou? Mám na mysli zejména to náhradní plnění, případně i zaměstnávání OZP, možnosti, benefitů?

Ne, ne ne, na to není čas.

Trošku podobná otázka, ale přesto vám ji s dovolením položím. Znáte nějaký webový portál, který by byl zaměřený přímo na danou problematiku?

Ani asi ne. Nějak jsem po tom nepátrala. Jediné, co znám, je stránka náhradní plnění.cz. Tam mají docela dobré informace.

A setkala jste se někdy s nějakým letáčkem nebo projektem, či brožurou, která by byla určena právě pro zaměstnavatele na podporu v informovanosti o problematice plnění povinného podílu či o zaměstnávání OZP?

Ne, vůbec.

A cítíte se v oblasti způsobu plnění plného podílu, případně v oblasti zaměstnávání OZP dostatečně informovaná?

Já vlastně nejsem informovaná vůbec. Ani nevím, kdo by mě měl informovat. Asi úřad práce. A asi bych si měla informace i vyhledávat i sama.

A dokážete posoudit, na kolik je to dle vašeho pohledu, řekněme záležitost každé firmy, zdali, a jak široce si vyhledá informace, nebo by tu měla být určitá soustavná pomoc a podpora firem?

No, určitě by tu ta pomoc měla nějakým způsobem fungovat. Protože my na to opravdu nemáme čas, abychom se tím nějak více zajímali.

Tak pokud to z vašeho povídání dobře chápu, tak vy žádnou formu pomoci k dispozici zatím nemáte?

Ne. Osobně si myslím, že tady ta podpora firem není v podstatě žádná.

A můžete prosím konkretizovat, jakou formu pomoci byste uvítala?

Určitě. Myslím si, že by vůbec nebylo na škodu, kdyby ÚP pomohl. Protože oni na nás kontakt mají a my s nimi spolupracujeme. Tak kdyby nám třeba posílali nějaké letáčky s informacemi nebo se změnami. Oni hlavně posílají různé dotazníky, ale tyhle informace ne.

A v jiných oblastech byste spolupráci s ÚP hodnotila jak?

Co se týče nábory nových zaměstnanců, tak s tím není problém. Musím říci, že když něco potřebuji, tak jim zavolám a vím, že mi poradí. V tom problém není.

A dokázala byste odhadnout, zdali by vám pomohli i v této problematice, kterou tu spolu řešíme?

Myslím si, že kdybych si tu podporu vyžádala, tak bych ji dostala. Ale na druhou stranu si myslím, že by měl být ÚP trochu předvídavější a měli by oni sami nám, jako personalistům, pomáhat. Protože není v našich silách obsáhnout úplně všechno. Ale nevím, jestli je to reálné.

S dovolením se ještě zaměřím na zaměstnávání OZP. Můžete prosím konkretizovat bariéry, které, vám, řekněme, brání zaměstnat OZP? Ted' mám na mysli osoby s nějakou těžší formou zdravotního postižení.

No, v podstatě u nás ten výkon práce. Protože opravdu ta práce je taková, že z 90 % ten člověk stojí, chodí, něco vykonává, zvedá, svaňuje, brousí. Takže pro nás je to docela těžké zaměstnat takového zaměstnance. Taky ale záleží na typu postižení.

Na vaši odpověď trochu naváží a uvedu konkrétní příklad. Jaké by to bylo třeba v případě zájemců o práci se sluchovým postižením? Dokázala byste to posoudit?

No, co se týče těch neslyšících, tak to asi vůbec ne. Tady jedou různé stroje, tady jezdí „paleták“, „vysokozdvih“ a to, že by neslyšel, pokud by teda neslyšel vůbec nic, tak by se mu mohlo něco stát. To stejný třeba u nevidomých. To stejný člověk na vozíku, sem by se ani nedostal. Tady není žádný bezbariérový přístup. Ani si to nedovedu představit, jak by se tu mezi tím vším „harampádím“ pohyboval. I kanceláře jsou v patře. Takže tak. Tady může pracovat tak možná člověk bez ruky.

Pokud tomu dobře rozumím, říkáte, že byste se obávala zranění. Takže hlavní důvod k nepřijetí by byla bezpečnost práce?

Ano, přesně tak.

A myslíte si, že má zaměstnávání OZP pro firmu i nějaké přínosy?

Kromě povinného plnění?

Ano

No. Tak třeba ty, co tady máme my, tak ti jsou stejně dobří jako ostatní, co se týče výkonu práce. Ale zdali jsou nějakým zvláštním přínosem, tak to asi nejsou. Spíš bych řekla, že je to naopak. Máme tady jednu, která tady pracuje jen na 5,5 hodiny, a to je pro nás spíše na obtíž. Ale tak to je.

A vyskytl se v průběhu spolupráce s těmito zaměstnanci nějaký problém? Ať už ze strany toho konkrétního zaměstnance či ze strany ostatních zaměstnanců, vedení?

Ne, vůbec ne. Jen tady u těch osob hrozí, že když onemocní, tak je to, z důvodu toho jejich zdravotního stavu, na delší dobu. Ale s tímto my tady počítáme. Jsou tady, jsou zaměstnání a rozhodně nemáme v úmyslu je nějakým způsobem za to perzekuovat.

Máte nějaké další zkušenosti z téhle oblasti, se kterými byste se chtěla podělit? Cokoli, co vás k tomuto tématu napadne.

Podstatě ne. Asi je to tím, že ti naši zaměstnanci jsou v invaliditě ve stupni jedna. Ve dvojce tady nikoho nemáme a ve trojce už vůbec ne. Ono je to prostě těžké, někoho takového sehnat, navíc s ohledem na náplň práce naší firmy. To je naše zkušenost. A také si nemyslím, že to není správně vymyšlené. Jak už jsem říkala, měl by se udělat rozdíl v tom, zdali ta firma má k dispozici pracovní místa, na které tyto lidi může zaměstnat nebo ne. Ale je to prostě zákon a ten se musí naplnit. Rozhodně to ale není tak, že bychom tu ty lidi nechtěli. Já si myslím, že by tyto lidé měli mít možnost se do pracovního procesu začlenit. Já osobně s tím problémem nemám. Studovala jsem i sociální pedagogiku, takže k tomu mám tak nějak ještě blíž. Problém je ale ten, že tu ty pozice nemáme. Rozdíl totiž je, jedná-li se například o práci v administrativě nebo ve výrobě. Takže se mi prostě ten zákon nelíbí v tom, kdy nás jakoby nutí tyto osoby zaměstnávat, a když je nemáme, tak nás pak za to perzekuuji finančním postihem.

Asi jedna z posledních otázek. Pomohl by vám nějaký přehledný materiál, který by shrnoval nejdůležitější informace týkající se problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením se zaměřením na oblast Blanenska?

Určitě ano. Myslím, že by nám to moc pomohlo.

A je něco, o čem byste se tam chtěla zejména dočíst?

No tak hlavně, aby to nějak shrnovalo ty možnosti, to, co je v zákoně. Třeba i nějaké pozitiva, negativa.

Na závěr bych se vás ráda zeptala, zdali je něco, co byste chtěla dodat? Cokoli, i klidně k průběhu rozhovoru?

No, už asi ani ne. Ale moc se těším na tu brožurku, tu si ráda přečtu. Hlavně když tam budou ty informace, které neznám. Tak si myslím, že by to bylo moc fajn. Řekla bych i pro ostatní personalitu. Určitě nám to ušetří čas. A líbí se mi vaše zapálení.

Brožurku určitě zašlu a moc vám děkuji, děkuji i za to, že jste si na mě udělala čas.

Firma J

Na jaké pozici ve firmě pracujete?

Pracuji jako personalistka, jako jediná personalistka tady ve firmě.

A jak dlouho pracujete na této pozici?

3 roky

Kolik má vaše firma zaměstnanců?

Ted' aktuálně 667 lidí

A jakou formu plnění povinného podílu volíte?

My využíváme náhradní plnění

A pokusila byste se prosím tuto volbu zdůvodnit?

No, protože OZP nejsou úplně schopny plnit naše požadavky. V naší firmě také funguje třísměnný provoz a u OZP je s tím problém. Tak proto jedeme přes náhradní plnění.

Můžete to prosím trochu upřesnit. Asi tím myslíte zejména noční práce?

No, protože my jsme třeba zpočátku snažili tím, že jsme se ty jednodušší pozice snažili obsazovat tady těmito lidmi, to je tak před 10–15 lety. Ale nějak se nám to neosvědčilo. Když to řeknu na rovinu, bylo s tím více práce než užitku. A k tomu provozu. Když přijde člověk s nějakým omezením a může chodit jen na ranní směnu, tak já pak nenajdu člověka oproti němu, kdo by chodil jenom noční a odpolední. A my bychom chtěli být férová firma a klást svým zaměstnancům tak nějak stejné podmínky. A z tohoto důvodu jsme přistoupili na náhradní plnění.

Takže se dá říci, že je to pro vás organizačně nejjednodušší?

Ano, přesně tak. Ale i ta třetí forma je v pohodě, ta je možná ještě snazší.

Myslíte odvod do státního rozpočtu?

Ano. Ono je to z pohledu zaměstnavatele vlastně velká výhoda. Když si to tak vezmete, tak s tím zaměstnavatel nemá žádné starosti. Jenom sečte pár položek, zaplatí nějakou částku a tím to pro něj hasne. Ale mně se to upřímně moc nelíbí. Jako z pohledu člověka myslím. Tím náhradním plněním alespoň pomáháme těm firmám, co mají ty postižený. Ale ten odvod je vlastně takové ulehčení.

Ted' se úplně nabízí otázka, zdali byste nějakou další formu, nebo změnu v této problematice?

Klidně můžete zhodnotit celou tuto oblast náhradního plnění.

No, to asi ani ne. Myslím, že je to řešené dobře. Jen ten odvod do státního rozpočtu se mi moc nelíbí, protože nevím, kam ty peníze přesně jdou a těm lidem takhle nepomůžeme, tak jak je tomu u toho odběru výrobků. Ale jinak si ne. My se spíše zabýváme zaměstnáváním cizinců než OZP. Spolupracujeme s ...

Takže zatím vám tato forma plně vyhovuje?

Ano.

A je dle vašeho pohledu podpora zaměstnavatelů v informovanosti v dané problematice dostatečná?

Myslím si, že asi ano.

A zjišťovala jste si někdy další informace týkající se plnění povinného podílu, které jsou dané v zákonu o zaměstnanosti?

No, abych byla upřímná, tak ani ne.

A na nějaký webový portál či informační leták, který by se tímto zabýval, jste někdy narazila?

No, možná jen něco přes internet nebo ÚP. Ale s žádným materiálem jsme se nesetkala.

A ocenila byste nějaký takový materiál, nebo vám vaše informace postačují?

Informace o tom náhradním plnění mi stačí, protože už to využíváme řadu let. Ale kdyby byla třeba nějaká změna, nebo nějaký seminář o této problematice, tak my si to určitě rádi poslechneme, když by byl čas, tak v tom problém není. My jsme docela inovativní firma, takže jsme otevření.

A vnímám to správně, že prozatím o žádné změně v způsobu plnění povinného podílu neuvažujete?

Dalo by se tak říct. Pokud teda nebude nějaká novela, která by přinesla nějaké změny, tak ne.

A výrobky odebíráte asi od více firem?

Ano, máme více firem. My vlastně odepíšeme naše dodavatele, které nabízejí to náhradní plnění a oni nám pošlou částku, kterou jsou nám schopni poskytnout a na základě toho se pak dopočítává, kolik je tam rozdíl a jestli něco doplácíme nebo nedoplácíme a podobně.

A stává se často, že doplácíte?

No, jsme tady asi 20 let a za těch 20 let jsme většinu dopláceli. Až za rok 2016 ne, protože se nám podařilo navázat spolupráci s firmou, která nám vyrábí a potiskuje pracovní oděvy. Ale nejsou to nějak velké částky, snažíme si to hlídat. Ono je dobré, že nás i kontaktují ty firmy, které náhradní plnění nabízí. Vidíte, jak jste se ptala na webové stránky, tak znám www.nahradniplneni.cz. To jsou dobré stránky.

A máte mezi uchazeči o zaměstnání OZP?

Máme, hodně často. Já je vždy seznámím s naší firmou, hlavně tedy s tím směnným provozem. A také s tím zdravotním stavem, který musí mít. A bohužel se vždy shodneme na tom, že to nevyhovuje ani jim, ani nám.

Ted' mě napadlo, zdali vy byl ve vaší firmě problém se zaměstnáním osoby s lehkým mentálním postižením? Jestli to tedy dokážete posoudit.

Určitě ano, ono je totiž hodně těch pracovních instrukcí v anglickém nebo německém jazyce. Takže by pak záleželo na tom, jestli by tomu ten dotyčný alespoň trochu porozuměl. Stačilo by ale, kdyby se naučil základy. Tak by se s tím dalo nějak pracovat. Ale kdyby se nenaučil ani to, jak se ten výrobek řekne v angličtině, tak bohužel. My bychom samozřejmě rádi zaměstnávali hlavně Čechy, ...

Můžete tedy prosím shrnout, jaké jsou pro vás největší bariéry pro zaměstnání OZP? Z vašeho povídání mi vyplývá, že se bude jednat zejména o to samotné zdravotní postižení a jeho omezení v procesu výkonu práce?

Ano. Nejvíce nám brání to zdravotní omezení. Když to řeknu na rovinu, tak sluch musí mít na 100 %. My vlastně vyrábíme různé součástky, se kterými se třese a poslouchá se, jestli v tom není něco ulomeno. Takže to by byl velký problém. To stejné i zrak. A taky musí mít všechny části těla. Je to práce ve stoje, pracuje se oběma rukama. Takže je důležitá koordinace rukou. Nesmí mít žádné astma, epilepsii, nic takového.

Moc děkuji, za vaši upřímnost. A dokázala byste posoudit, zdali existují nějaké přínosy zaměstnávání OZP?

Já si myslím, že z toho humanitárního hlediska určitě ano.

A znáte třeba i nějaké benefity, které ze zaměstnávání OZP pro zaměstnavatele vyplývají?

Ne, to asi ne. Ale asi hlavně to, že máte odvedenou tu práci.

Ráda bych se vás ještě zeptala na podporu z ÚP. Poskytujete vám o náhradním dostatečné informace?

Určitě, na 100 %. S ÚP máme velmi dobré zkušenosti a řešíme s ním i to náhradní plnění.

A spolupracujete s některými neziskovými organizacemi?

Ne. No vlastně teď jsme zahájili spolupráci s mateřským centrem v Boskovicích, jestli by se to dalo počítat, tak jim ročně budeme posílat nějakou částku.

A máte nějaké další zkušenosti, o kterých byste se chtěla podělit?

Já osobně ne. Tady s tím nemá zkušenosti asi nikdo.

Je něco, co byste k této problematice chtěla dodat, nebo na co byste se chtěla zeptat?

Myslím, že asi ne.

A i přesto, že využíváte náhradní plnění a nechystáte žádnou změnu. Uvítala byste mít k dispozici nějaký přehledný materiál ohledně zaměstnávání OZP? A pokud ano, co byste v něm konkrétně uvítala?

Třeba to, jakým způsobem by se dalo tyto osoby zaměstnávat. Protože těchto osob přibývá, a když to řeknu na rovinu tak budeme rádi, teda spíš naše mladší generace, když nám někdo bude dělat na důchod. Takže já si myslím, že určitě je tato problematika potřeba řešit a je špatně, když se tyto osoby budou zahánět do kouta, protože nesmějí pracovat. Ale je třeba v té spolupráci vytvořit podmínky, které nám budou vyhovovat. A to tak prostě není. No, je to těžké téma. Dále pak, jaké jsou teda ty benefity pro zaměstnavatele, nebo s čím konkrétně může v tomto pomoci ÚP. To by bylo moc fajn

Dobře, moc vám děkuji. A moje poslední otázka zní, zdali je něco, na co byste se chtěla zeptat mě, nebo zdali máte ještě něco k celému rozhovoru?

No, to asi ne. Ale je pravda, že je naše setkání pro mě takovým signálem k tomu, naše nad touto problematikou více přemýšlet, což by mě, přiznám se, dříve ani nenapadlo. Moc vám děkuji.

To já děkuji vám, za váš čas i upřímnost.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Monika Kuchařová
Katedra:	Ústav speciálněpedagogických studií
Vedoucí práce:	Mgr. Lucia Pastieriková, Ph.D.
Rok obhajoby:	2017

Název práce:	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatelů na Blanensku
Název v angličtině:	Employing people with disability from view of employer (Blanensko)
Anotace práce:	Diplomová práce se zabývá zaměstnáváním osob se zdravotním postižením z pohledu blanenských zaměstnavatelů a jejich informovaností v této oblasti. Je rozdělena na část teoretickou a praktickou. Teoretická část shrnuje poznatky o termínu osoba se zdravotním postižením a o zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kterému se práce věnuje také z pohledů zaměstnavatelů. V praktické části jsou prezentovány výsledky průzkumného šetření. Data byla získána na základě rozhovorů s blanenskými zaměstnavateli.
Klíčová slova:	osoba se zdravotním postižením, zaměstnávání, zaměstnavatel, Blanensko, rozhovor
Anotace v angličtině:	The thesis deals with employing people with disability from view of employer and their awareness about this issues in district of Blansko. It is divided into theoretical and practical part. The theoretical part summarizes findings about term of person with disability and employing people with disability. This thesis also deals with employing people with disability from view of employer. In the practical part are presented results of survey. The survey was implemented among employers in district of Blansko with the aid of interview.
Klíčová slova v angličtině:	people with disability, employment, employer, district of Blansko, interview
Přílohy vázané v práci:	Příloha č. 1 <i>Neziskové organizace pro osoby se zdravotním postižením v Jihomoravském kraji</i> Příloha č. 2 <i>Pracovní portály pro osoby se zdravotním postižením</i> Příloha č. 3 <i>Schéma otázek k rozhovoru</i> Příloha č. 4 <i>Informační brožurka</i> Příloha č. 5 <i>Přepis rozhovorů</i>
Rozsah práce:	84 s.
Jazyk práce:	CZ