

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

**ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM
NA CHRÁNĚNÉM TRHU PRÁCE**

Bakalářská diplomová práce

Obor studia: Andragogika v profilaci na personální management

Autor: Radka Láníková

Vedoucí práce: Mgr. Pavel Veselský, Ph.D.

Olomouc 2021

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

V Olomouci dne. 15. 04. 2021

Podpis

Děkuji Mgr. Pavlu Veselskému, PhD. za jeho vedení, cenné rady a pomoc při psaní této bakalářské diplomové práce. Dále děkuji zástupcům společností sdružených v Komoře zaměstnavatelů zdravotně postiženým za jejich účast při dotazníkovém šetření. Děkuji Bc. Anně Šťastné za cenné rady a konzultace k oblasti chráněného trhu práce ČR.

Anotace

Jméno a příjmení:	Radka Láníková
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Andragogika v profilaci na personální management
Obor obhajoby práce:	Andragogika v profilaci na personální management
Vedoucí práce:	Mgr. Pavel Veselský, Ph.D.
Rok obhajoby:	2021

Název práce:	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce
Anotace práce:	<p>Bakalářská práce prezentuje chráněný trh práce v České republice. Cílem práce je zjistit, jaká sociálně politická opatření realizují uznání zaměstnavatelé chráněného trhu práce pro své zaměstnance. Objekty výzkumu byli uznání zaměstnavatelé chráněného trhu práce, sdružení v KZZP. Práce je rozdělena na teoretickou, výzkumnou a souhrnnou část. Teoretická část obsahuje náležitosti chráněného trhu práce ČR, popisuje aktivní politiku zaměstnanosti a její aktéry. Definiuje podmínky pro uznání zaměstnavatele chráněného trhu práce, status OZP a OZZ. Dotace na zaměstnávání OZP a plnění povinného podílu a náhradní plnění dle ZoZ 435/2004 Sb. Charakterizuje sociálně politická opatření, jejich subjekty a objekty, nástroje, funkce, přínosy a rizika. Druhá část je kvantitativní výzkum. Třetí část obsahuje shrnutí výsledků výzkumu a komparaci s teoretickou částí práce. Výsledky práce ukázaly, že uznání zaměstnavatelé sociální opatření realizují s ohledem na zaměstnávání OZP.</p>
Klíčová slova:	Aktivní politika zaměstnanosti, chráněný trh práce, osoby se zdravotním postižením, náhradní plnění dle ZoZ č. 435/2004 Sb., plnění povinného podílu, sociálně politické opatření, uznání zaměstnavatel na chráněném trhu práce.

Title of Thesis:	Employment of persons with disabilities in the sheltered labor market
Annotation:	The diploma thesis presents a protected labor market in the Czech Republic. The aim of the work is to find out what social and political measures are implemented by recognized employers of the protected labor market for their employees. The research objects were recognized employers of the protected labor market, associations in KZZP. The work is divided into theoretical, research and summary part. The theoretical part contains the essentials of the protected labor market in the Czech Republic, describes the active employment policy and its actors. It defines the conditions for the recognition of the employer of the protected labor market, the status of PWD and PWD. Subsidies for the employment of PWD and fulfillment of the obligatory share and substitute fulfillment according to ZoZ 435/2004 Coll. It characterizes socio-political measures, their subjects and objects, tools, functions, benefits and risks. The second part is quantitative research. The third part contains a summary of research results and a comparison with the theoretical part of the work. The results of the work showed that recognized employers implement social measures with regard to the employment of PWD.
Keywords:	Active employment policy, protected labor market, persons with disabilities, substitute performance according to the Labor Code No. 435/2004 Coll., Fulfillment of the obligatory share, social policy measures, recognized employer on the protected labor market.
Názvy příloh vázaných v práci:	Příloha č. 1: Vzor dotazníku: Jaká sociální opatření realizujete pro své zaměstnance? Příloha č. 2: Výsledky dotazníkového šetření
Počet literatury a zdrojů:	31
Rozsah práce:	63 s. (81 474 znaků s mezerami)

Obsah

Anotace	4
Obsah.....	6
Úvod.....	8
1. Chráněný trh práce v České republice	10
1.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	11
2. Uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce	15
3. Definice statusu osoby se zdravotním postižením.....	17
3.1 OZP a dělení invalidit dle platné legislativy ČR.....	18
3.2 OZZ dle platné legislativy ČR	19
4. Dotace na zaměstnávání OZP pro uznané zaměstnavatele na chráněném trhu práce.....	19
5. Plnění povinného podílu dle zákona o zaměstnanosti.....	22
6. Sociálně politická opatření.....	24
6.1 Popis sociálně politických opatření.....	24
6.2 Legislativní rámec sociálně politických opatření.....	26
6.3 Cíle sociálně politických opatření	26
6.4 Subjekty a objekty sociálně politických opatření	27
6.5 Cílové skupiny sociálně politických opatření	28
6.6 Nástroje sociálně politických opatření	28
6.7 Funkce sociální politiky	29
6.8 Přínosy sociálně politických opatření	31

6.9	Rizika sociálně politických opatření.....	32
7.	Výzkum zaměřený na sociálně politická opatření.....	34
7.1	Metodologický rámec	34
7.2	Cíl výzkumu.....	35
7.3	Výzkumná otázka.....	35
7.4	Hypotézy	35
7.5	Metoda výzkumu	37
7.6	Výběr respondentů.....	37
7.7	Sběr dat	38
7.8	Zpracování a analýza výsledků výzkumu.....	39
7.9	Diskuze k výsledkům výzkumu	45
8.	Shrnutí	47
	Zkratky použité v textu.....	48
	Seznam grafů, obrázků a tabulek použitých v textu	49
	Seznam literatury a zdrojů.....	50
	Příloha č.1: Text dotazníku	54
	Příloha č. 2: Výsledky dotazníkového šetření.....	57

Úvod

Tato práce charakterizuje chráněný trh práce v České republice, jeho náležitosti, pravidla a úskalí, kterým čelí tzv. uznání zaměstnavatelé na chráněném trhu práce. Charakterizuje aktivní politiku zaměstnanosti. Práce popisuje, jakým způsobem, a za jakých podmínek se může stát běžný zaměstnavatel v České republice, zaměstnavatelem uznaným na chráněném trhu práce. Jaké podmínky jsou stanoveny zákonem o zaměstnanosti k tomu, aby Úřad práce se zaměstnavatelem uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele chráněného trhu práce. Definuje status osoby se zdravotním postižením. Popisuje dotace na zaměstnávání OZP. Plnění povinného podílu a poskytování náhradního plnění podle zákona o zaměstnanosti. Chráněný trh práce prostřednictvím aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti vytváří podmínky pro uplatnění a začlenění jedné ze znevýhodněných skupin na trhu práce, a to zdravotně postižených osob (OZP) do pracovního procesu. Zaměstnavatelé vytváří vhodné podmínky pro zaměstnání zaměstnanců nejen z řad OZP. Tyto podmínky jsou nazývány sociálními opatřeními. V souvislosti se zaměstnáváním OZP realizují zaměstnavatelé sociální opatření, kterými vytvářejí vhodné prostředí a podmínky pro výkon práce osob se zdravotním postižením.

Práce popisuje sociálně politická opatření, jejich členění, subjekty a objekty těchto opatření. Nástroje, funkce, přínosy a rizika sociálně politických opatření. Ve své práci charakterizují sociální opatření z ekonomického pohledu. Cíle, které u sociálních opatření definoval Tomeš (2001, s. 30) popisují a rozvíjím v kapitole č. 6.3, Cíle sociálně politických opatření. Zabývám se sociálními opatřeními, které uznání zaměstnavatelé zaměstnávající zdravotně postižené zaměstnance pro tyto osoby realizují.

Opatření člením dle funkce, kterou naplňují. Zabývám se nástroji a cíli sociální politiky.

Cílem výzkumu je zjistit, jaká sociálně politická opatření realizují uznání zaměstnavatelé na chráněném trhu práce pro své zaměstnance. Dále zjistit jaká opatření realizují zaměstnavatelé podle velikosti firem a jejich ekonomických činností. Odpověď jsem získala prostřednictvím kvantitativního výzkumu. Vytvořením kvalifikovaného dotazníku s dotazy na konkrétní sociální opatření zaměstnavatelů. Dotazníkové šetření proběhlo ve firmách sdružených v Komoře zaměstnavatelů zdravotně postižených České republiky (KZZP ČR). Závěrem jsem rozčlenila a popsala výsledky výzkumu do okruhů dle charakteristik sociálních opatření.

Výsledky výzkumu prokázaly, v jakých ekonomických oblastech firem jsou jaká sociální opatření realizována nejvíce. Jaká opatření upřednostňují zaměstnavatelé podle velikosti firmy, kdy kritérium pro stanovení velikosti firmy je fyzický počet zaměstnanců. V závěru shrnuji zjištění a vyhodnocuji v souvislosti s teoretickou částí práce. V diskuzi posuzuji opatření v kontextu chráněného trhu práce ČR.

1. Chráněný trh práce v České republice

Chráněný trh práce je jednou z částí trhu práce a celostátní politiky zaměstnanosti České republiky. Chráněný trh práce byl vytvořen pro důslednou ochranu osob se zdravotním postižením (OZP) a pro stanovení jasných pravidel pro zaměstnavatele, kteří zdravotně postižené osoby zaměstnávají.

Osoby se zdravotním postižením představují jednu z nejzranitelnějších skupin zaměstnanců na trhu práce. Nízký podíl osob se zdravotním postižením na trhu práce a jejich obtížný přístup k zaměstnání je primárně způsoben jejich zdravotním postižením, které snižuje jejich pracovní schopnost. Znevýhodnění OZP je nutné posuzovat s ohledem na vykonávanou činnost, zvýšené nároky na zaměstnavatele při asistenci pro práci OZP, kontroly práce a na případnou úpravu pracoviště k výkonu práce OZP. Podstatnou roli hraje při zaměstnávání těchto osob nárok zaměstnavatele na výkonnost a soběstačnost. Zaměstnavatel si je vědom, že k osobám se zdravotním postižením je nutné přistupovat individuálně a takto také posuzovat jejich výkon. Záleží především na typu postižení a druhu vykonávané práce. Snižená schopnost OZP vykonávat práci, případná asistence a řízení vedoucích zaměstnanců a další zvýšené náklady na zaměstnávání OZP jsou zaměstnavateli kompenzovány finančním příspěvkem, o který si zaměstnavatel může na úřadu práce požádat. O dotaci na zaměstnávání OZP se zmíním v dalších kapitolách své práce.

Zaměstnavatelé, kteří jsou v oblasti chráněného trhu práce nazýváni uznanými zaměstnavateli na chráněném trhu práce, vytváří vhodné podmínky pro zaměstnání zaměstnanců nejen z řad OZP. Tyto podmínky jsou

definovány jako sociální opatření. Sociálním opatřením, která realizují uznání zaměstnavatelé na chráněném trhu práce, se ve věnují dále v textu.

Legislativní podmínky chráněného trhu práce stanovuje Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (dále jen MPSV) v Zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v platném znění. Podle Strategického plánu politiky zaměstnanosti je „cílem státní politiky zaměstnanosti podle tohoto zákona dosažení plné zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností. Zpravidla se politika zaměstnanosti člení na dvě části – pasivní (ochrana před nezaměstnaností, zejména v oblasti materiální), a aktivní“. Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 (2018, s. 18). Aktivní politice zaměstnanosti se věnují v následující části mé práce.

1.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 (2018, s. 19) uvádí, že „Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je základním nástrojem státu směřujícím k dosažení jednoho z hlavních cílů politiky zaměstnanosti – plné zaměstnanosti. Jejím posláním je aktivní ovlivňování pracovního trhu směrem ke zvýšení jeho fungování, vyrovnávání nabídky a poptávky a zejména k usnadnění vstupu znevýhodněných osob na trh práce. Podle zákona o zaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti: „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 subjekty¹“.

¹ § 104, odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

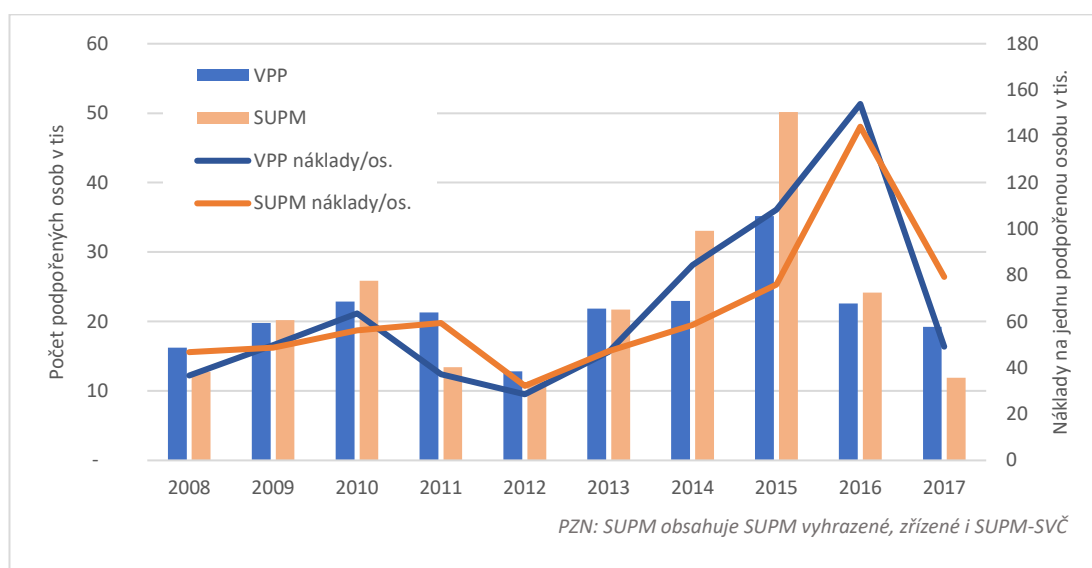
Nástroje a opatření APZ lze rozdělit dle charakteru na dvě skupiny. Jednu skupinu tvoří podpora vytváření pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání z řad osob, jakkoliv znevýhodněných na trhu práce. Jedná se společensky účelná pracovní místa (SÚPM), veřejně prospěšné práce (VPP), hmotnou podporu poskytovanou v systému investičních pobídek na vytváření nových pracovních míst, příspěvek na zřízení, nebo provoz pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením.

„Druhá zásadní skupina cílí na posilování zaměstnatelnosti podporovaných osob – jedná se zejména o poradenské aktivity, rekvalifikace, pracovní rehabilitaci, zapracování apod. Samostatnou skupinou jsou pak okrajové, prakticky nevyužívané, nástroje na podporu udržení zaměstnanosti (příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti)“. Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 (2018, s. 19).

SÚPM a VPP se v posledním desetiletí vyvíjela velmi dynamicky. Byly závislé na objemu finančních prostředků určených k realizaci APZ a na situaci na trhu práce.

Vývoj počtu podpořených osob a vynaložených nákladů na jejich podporu v období od 2008 do 2017 na SÚPM a VPP zobrazuje graf č. 1.

Graf 1: Vývoj počtu podpořených osob a nákladů na podpořenou osobu VPP, SÚPM v letech 2008-2017.



Zdroj: Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 (2018, s. 21)

Další nástroje APZ byly do roku 2020 využívány jen minimálně. Jedná se o příspěvek při přechodu na podnikatelský program. Tento příspěvek patří do skupiny preventivních opatření. Jeho smyslem je „zachování zaměstnanosti i v případě, kdy zaměstnavatel není schopen z důvodu změny výrobního programu a souvisejících změn v provozu svým zaměstnancům přidělovat práci. Tohoto nástroje však v praxi není příliš využíváno. Lze však předpokládat, že v souvislosti s očekávanou proměnou trhu práce v důsledku 4. průmyslové revoluce bude význam takového či obdobného nástroje růst.“
Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 (2018, s. 23).

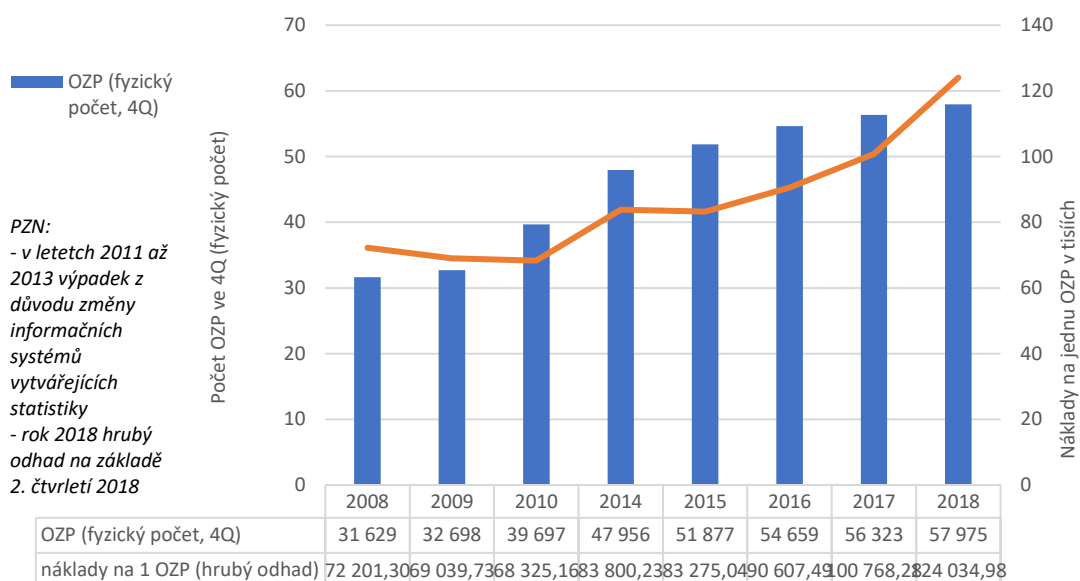
Dalším opatřením APZ je příspěvek v době částečné nezaměstnanosti. Vzorem se stalo opatření, které je nazýváno německým pojmem „kurzarbeit“. Smyslem tohoto opatření je „poskytnout zaměstnavateli finanční podporu v době, kdy z hospodářských důvodů či z důvodů závažných živelných

pohrom, není schopen přidělovat svým zaměstnancům práci ve sjednaném rozsahu, přesto však má zájem na zachování zaměstnanosti. Hlavním principem je rozdělení nákladů mezi všechny zúčastněné strany – tj. zaměstnavatele, zaměstnance a stát. Opatření má preventivní povahu, zejména v počátcích vznikajících hospodářských disfunkcí, neboť důležitým znakem jeho efektivity je jeho dočasnost. Nástroj byl do zákona o zaměstnanosti implementován na podzim roku 2015, přičemž k jeho vlastnímu spuštění je zároveň nutné vydat nařízení vlády.“ Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 (2018, s. 23).

Doplňkovým nástrojem APZ je příspěvek na zapracování a kompenzace nákladů na dopravu umístěných zaměstnanců ve formě podpory regionální mobility pracovní síly. Z hlediska sociální politiky má tento nástroj ochrannou a redistribuční funkci.

Nedílnou součástí APZ ČR a důležitým prvkem mé práce je sféra podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. „Oblast podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením prodělala od roku 2008 řadu systémových změn s cílem zefektivnění podpory poskytované zaměstnavatelům na chráněném trhu práce. V převážné většině případů se jednalo o reakci na nežádoucí postupy zaměstnavatelů vedoucí ke zneužívání poskytované podpory“. Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 (2018, s. 26). Vývoj počtu OZP a odhad výdajů APZ na jednu OZP v období let 2008-2018 zobrazuje graf č. 2.

Graf 2: Vývoj počtu OZP na CHTP a výdajů na 1 OZP



Zdroj: Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030 (2018, s. 28).

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

2. Uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce

Zaměstnavatel, právnická nebo fyzická osoba, se může stát zaměstnavatelem uznaným na chráněném trhu práce. Splní-li všechny zákonem stanovené podmínky, uzavře s místně příslušnou pobočkou Úřadu práce České republiky Dohodu o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Podmínky pro získání statusu uznaného zaměstnavatele jsou úřadem práce nařízeny a kontrolovány. Zaměstnavatel, který plánuje být uznaným zaměstnavatelem musí ke dni podání žádosti zaměstnávat v pracovním

poměru více jak 50 % OZP a OZZ z celkového přepočteného počtu všech zaměstnanců. Dále nesmí být „pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle tohoto zákona²“. Společnost nesmí být v likvidaci, nebo v posledních pěti letech v insolvenčním řízení. Před podáním žádosti o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce musí zaměstnavatel po dobu 12 měsíců vyplácet mzdu nebo plat zaměstnancům bezhotovostně, buď na účet u bankovního ústavu, nebo poštovní poukázkou. Procento takto vyplácených mezd celou dobu nesmí klesnout pod 80 % z celkově vyplácených mezd. Další podmínkou je, že minimálně polovina zaměstnanců se zdravotním postižením pracují na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm. Zaměstnavatel dále nesmí se zaměstnanci se statutem OZP a OZZ uzavírat dohody o peněžním plnění, nebo dohody o srážkách ze mzdy či platu, které by mohl ÚP posoudit, že jsou v rozporu s dobrými mravy. Nutno přiznat, že každý nejen úřad, ale i pracovník tohoto institutu může posuzovat pojem dobré mravy po svém a mnohdy svérázně. Zaměstnavateli také nesmí být uložena pokuta za „přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce³“.

„Dohoda o uznání zaměstnavatele“ se uzavírá v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou⁴. První dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá na dobu tří let od podpisu oběma stranami. Další, následující dohoda se uzavírá na dobu neurčitou. Podmínkou je plnění všech pravidel uzavření

² § 78, odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění od 1. 1. 2021.

³ § 78, odst. 2 písm. d) bod 4. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění od 1. 1. 2021.

⁴ § 78, odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění od 1. 1. 2021.

smlouvy zmiňované při prvotním uznání. Výjimkou by byla změna, nebo novelizace Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Každý uznáný zaměstnavatel je dle zmiňované dohody povinen podávat každý rok k datu do 31. 7. daného roku „Roční zprávu o činnosti zaměstnavatele uznaného za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“ za období předchozího roku. Tato zpráva poskytuje úřadu práce přehled o čtvrtletních počtech zaměstnanců. Je to nástroj pro ověření Úřadu práce, že je plněna podmínka zaměstnávání více jak 50 % osob se zdravotním postižením u poskytovatele údajů. Dokument obsahuje údaje o předmětech podnikání nebo činnostech uznaného zaměstnavatele a tržby za dokládané období. Dále popis pracovních činností, které vykonávají osoby se zdravotním postižením, včetně CZ ISCO. Fyzický počet OZP na jednotlivých pracovních pozicích u zaměstnavatele během uplynulého roku, fyzický počet OZP pracujících ve službách, na pobočkách zaměstnavatele nebo u zákazníka. Posledním listem roční zprávy je souhrn potvrzení plnění podmínek stanovených dohodou o uznání zaměstnavatele podle § 78 odst. 6 písm. d) bod 6 zákona o Zaměstnanosti 435/2004 Sb. v platném znění. Tyto podmínky byly vyjmenovány výše v textu.

3. Definice statusu osoby se zdravotním postižením

Ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění, definuje osoby se zdravotním postižením. Těmto osobám je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. „V ČR žije více jak milion OZP, z toho až 500 tisíc je těžce invalidních (z nich objektivně pracovat může okolo 10–20 %). Odhadujeme 70–90 tisíc zaměstnaných na volném trhu práce, 53 tisíc evidovaných nezaměstnaných uchazečů ÚP ČR, 35 tisíc zaměstnaných

na tzv. „chráněném“ trhu práce. Zbývající jsou „nečitelní“ (mimo produktivní věk nebo ztratili motivaci, případně se angažují v šedé ekonomice, která je pro ně suverénně nejbezpečnějším doplňkem důchodu a dávek). Problémová je skupina „osob zdravotně znevýhodněných“ (odhad nejméně 20 tisíc osob, to jsou lidé bez invalidního důchodu, ale uznání jako znevýhodnění pro trh práce, ti jsou na práci závislí, i když mají často docela vážné postižení – jen nedosáhli na „důchodové body“). Nelze zapomenout ani na osoby, které z různých důvodů odmítají přiznání statusu invalidního důchodce, přestože mají všechny znaky postižení (brání se stigmatizaci).“ Rychtář, Sokolovský a spol. (2016, s. 6).

3.1 OZP a dělení invalidit dle platné legislativy ČR

Osobami se zdravotním postižením (OZP) jsou fyzické osoby, které byly na základě doložené zdravotní dokumentace posouzeny posudkovým lékařem správy sociálního zabezpečení jako invalidní v prvním, druhém, nebo třetím stupni. Posuzování schopnosti vykonávat práci je stanoveno v § 5 vyhlášky č. 359/2009 Sb. o posuzování invalidity. Vyhláška stanovuje procentní míru poklesu pracovní schopnosti při dlouhodobě nepříznivém zdravotním stavu. Osoby s poklesem pracovní schopnosti o 70 % a více jsou zařazeny do skupiny osob těžce zdravotně postižených, tedy posouzeny jako invalidní ve třetím stupni invalidity. Osoby jejichž pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost je v rozmezí mezi 50 % a 69 % jsou posouzeny jako invalidní ve druhém stupni. Osoby s poklesem schopnosti pracovat o 35 % - 49 % jsou posouzeny jako invalidní v prvním stupni invalidity.

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

3.2 OZZ dle platné legislativy ČR

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

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

4. Dotace na zaměstnávání OZP pro uznané zaměstnavatele na chráněném trhu práce

Zaměstnavatel, který je uznán za zaměstnavatele na chráněném trhu práce a má platnou Dohodu o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce je oprávněn čerpat příspěvky na zaměstnávání OZP. Legislativně je tento příspěvek zakotven v § 78a Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v platném znění. Příspěvek je uznanému zaměstnavateli poskytován na základě podané a platné žádosti o tento příspěvek. Je poskytován zpětně za uplynulé kalendářní čtvrtletí. Žádost o tento příspěvek musí uznaný zaměstnavatel podat nejpozději do posledního dne následujícího měsíce po ukončení čtvrtletí, za které je příspěvek zaměstnavatelem požadován. Za první čtvrtletí kalendářního roku je tento termín stanoven na 30. 4. Za druhé čtvrtletí

do 31. 7., za třetí čtvrtletí do 31. 10. a za čtvrté čtvrtletí do 31. 1. následujícího roku. Žádost může být podána v písemné podobě fyzicky, nebo elektronicky, prostřednictvím datové schránky společnosti. Žádost se podává na místně příslušnou pobočku úřadu práce, v jejíž působnosti zaměstnavatel sídlí. Součástí žádosti o poskytnutí příspěvku na zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce je jmenný seznam, který obsahuje jména a příjmení OZP, jejich rodná čísla, datum vzniku pracovního poměru, případně datum jeho ukončení. Dále datum vzniku invalidity (u OZP), nebo vzniku zdravotního znevýhodnění (u OZZ). V některých případech datum, do kterého invalidita, nebo znevýhodnění trvá, není-li tato osoba uznána správou sociálního zabezpečení invalidní, nebo znevýhodněnou trvale. Dalšími položkami jmenného seznamu jsou částky mezd a odvodů na sociální a zdravotní pojištění, které zaměstnavatel vynaložil, jako mzdový náklad pro jednotlivé OZP, rozepsané za jednotlivé kalendářní měsíce čtvrtletí, za které je příspěvek požadován.

Z částky vynaložených nákladů zaměstnavatele na měsíční mzdu zaměstnance je vypočtena částka ve výši 75 %, avšak do maximální částky 13 600,- Kč za měsíc (hodnota dotace, příspěvku je platná k datu 1. 1. 2021. Na základě novelizací Zákona o zaměstnanosti je tato položka jmenného seznamu nepravidelně aktualizována).

Zaměstnanci se zdravotním postižením jsou zaměstnáváni ve většině případů na zkrácený úvazek. Důvodem je skutečnost, že pracovat na plný úvazek jim neumožňuje jejich zdravotní omezení, nebo postižení. Druhým významným faktorem, který ovlivňuje výši pracovního úvazku, je nutnost nemít plný úvazek. Protože při pravidelném posuzování zdravotního stavu OZP nebo OZZ, lékařem správy sociálního zabezpečení by mohlo dojít k situaci, kdy posudkový lékař posoudí nejen zdravotní stav zdravotně postižené osoby dle

předložených lékařských zpráv, ale také snahu vykonávat činnost a na jaký úvazek. V praxi to znamená, že posudkový lékař v takových případech mnohdy konstatuje, že pokud postižená osoba může pracovat na plný úvazek, patrně není natolik postižená. A má-li nárok na invalidní důchod, pozbývá ztrátou invalidity na něj nárok. Uživí se přeci svou prací, kterou může vykonávat na 100 %. Posouzení statusu osoby zdravotně postižené a stupněm invalidity jsem se věnovala v předchozích pasážích své práce.

V případě, že zaměstnavatel (např. z důvodu zkrácených pracovních úvazků, ohodnocení pracovní činnosti minimální mzdou) nečerpá maximální částku 13600,- Kč na vynaložené mzdové náklady, může tuto nevyčerpanou dotaci použít na tzv. zvýšený příspěvek. Zvýšený příspěvek se vypočítá jako rozdíl mezi možným příspěvkem (v roce 2021 13600,- Kč) na mzdové náklady jednotlivých zaměstnanců OZP a skutečně požadovaným příspěvkem na mzdové náklady jednotlivých zaměstnanců OZP. Tento příspěvek nelze uplatňovat na OZZ. Tento příspěvek lze použít na mzdové náklady provozních zaměstnanců, kteří nemají status OZP a OZZ. Tito zaměstnanci pomáhají např. s vypisováním dokumentace k jejich docházce do zaměstnání, nebo jim práci zajišťují, například jako obchodní zástupci. Zvýšený příspěvek lze použít na náklady na dopravu spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Jedná se jak o dopravu OZP na pracoviště a z pracoviště, dopravu materiálu, nebo hotových výrobků, které OZP zpracovávají nebo je využívají k výkonu práce. Dalšími náklady, které je možno profinancovat prostřednictvím tzv. zvýšeného příspěvku jsou náklady na přizpůsobení provozovny, za což se považuje přizpůsobení a pořízení pomocných technologických zařízení používaných zaměstnanci, kteří jsou OZP. Pořízení komunikačních a orientačních pomůcek, přizpůsobení tepelných, světelných, hygienických, nebo hlukových podmínek, rozšíření nebo výstavba provozů pro účely

zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně nákladů na počítačové vybavení⁵ jsou také uznatelnými náklady pro zvýšený příspěvek. Zmiňovaná zařízení a pomůcky jsou považovány z hlediska sociální politiky za sociálně politická opatření, kterými zaměstnavatelé vytvářejí příznivé prostředí pro práci OZP.

Další položkou žádosti o čtvrtletní příspěvek uznaného zaměstnavatele na chráněném trhu práce je paušální příspěvek ve výši 1 000,- Kč měsíčně na každého zaměstnance se statutem OZP a OZZ, jenž je v pracovním poměru u uznaného zaměstnavatele.

5. Plnění povinného podílu dle zákona o zaměstnanosti

Zaměstnavatelé působící v České republice, kteří zaměstnávají v průběhu kalendářního roku více jak 25 osob v celkovém přepočteném počtu všech zaměstnanců, musí plnit tzv. povinný podíl. Znamená to, že mají povinnost plnit povinný podíl osobami se zdravotním postižením, a to ve výši 4 % z celkového počtu svých zaměstnanců. Legislativně je tato povinnost stanovena v § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Plnit povinný podíl je možné třemi způsoby. Zaměstnáním zaměstnanců OZP ve vlastních řadách, nebo odebíráním výrobků a služeb od zaměstnavatelů, kteří jsou uznanými zaměstnavateli na chráněném trhu práce a zaměstnávají více jak 50 % OZP. Třetí, pro zaměstnavatele nejméně výhodnou variantou plnění povinného podílu, je vypočtený adekvátní finanční obnos odvedený ve stanoveném termínu do státního rozpočtu ČR. Výše odvodu se vypočítá ve výši 2,5násobku průměrné

⁵ Zdroj: <https://www.uradprace.cz/web/cz/chraneny-trh-prace>

mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí daného kalendářního roku za každou OZP, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnat.

Každý zaměstnavatel zaměstnávající více jak 25 zaměstnanců v ročním přepočteném stavu je povinen podat Oznámení o plnění povinného podílu za předcházející rok. Tuto povinnost musí splnit do data 15. 2. roku následujícího po vzniku povinnosti plnit povinný podíl.

Uznaný zaměstnavatel na chráněném trhu práce, je oprávněn poskytovat svým odběratelům náhradní plnění dle zákona o zaměstnanosti. Podmínkou je, že dodrží všechny podmínky stanovené tímto zákonem. Jedná se o povinnost evidovat na portálu MPSV každý vydaný a odběratelem uhrazený daňový doklad o poskytnutém náhradním plnění. Elektronická evidence takového dokladu musí být splněna do 30 dnů od jeho zaplacení odběratelem. Odběratel je povinen potvrdit správnost takového dokladu reakcí na portálu MPSV. Poté se teprve stává doklad platným a započítaným do elektronické evidence náhradního plnění k příslušnému odběrateli.

Další podmínkou pro poskytování náhradního plnění pro uznané zaměstnavatele je stanovení limitu pro náhradní plnění. Limit objemu náhradního plnění je stanoven ke dni 15. 2. 2021 ve výši 28násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce⁶.

⁶ Zdroj: <https://www.mpsv.cz/web/cz/plneni-povinneho-podilu-ozp>.

MPSV přistoupilo k elektronické evidenci dokladů o poskytnutém náhradním plnění z důvodu, že v minulosti docházelo ke zneužívání systému. Pro zaměstnavatele bylo za daných podmínek jednoduché odebrat zboží a služby od uznaných zaměstnavatelů. Na konci kalendářního roku si spočítali, jaký objem náhradního plnění potřebují odebrat, aby nemuseli odvádět státu finanční prostředky a od uznaných zaměstnavatelů odebrali služby, zboží nebo materiál. Odběratelé náhradního plnění nemuseli sami OZP zaměstnat, řešit na svých pracovištích pracovní podmínky, bezpečnost práce, individuální přístup ani sociálně politická opatření směřující k vytvoření vhodných pracovních podmínek pro OZP.

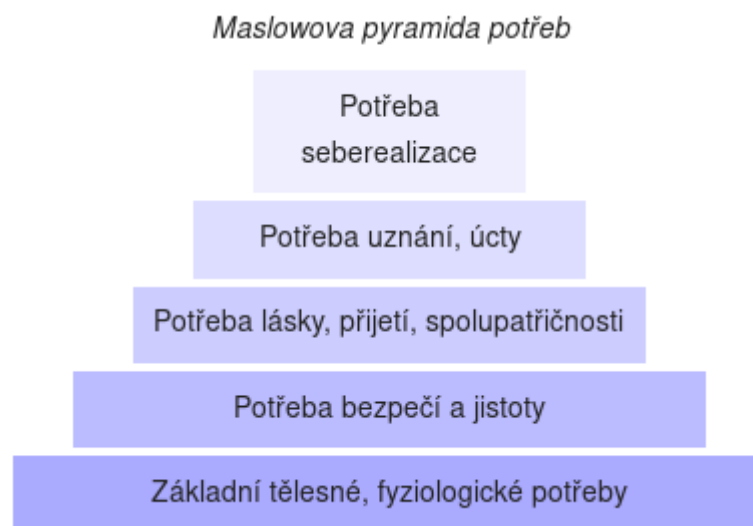
6. Sociálně politická opatření

6.1 Popis sociálně politických opatření

Slovy Igora Tomeše je sociální politika „soustavné a cílevědomé úsilí jednotlivých sociálních subjektů ve svém zájmu udržet nebo dosáhnout změny ve fungování nebo podpořit rozvoj svého či jiného sociálního systému nebo soustavy nástrojů k realizaci své či jiné sociální politiky.“ Tomeš. I. (2010, s. 29).

Významem sociální politiky je uspokojování sociálních potřeb jedinců. Zmiňovanými potřebami jsou vrozené, nebo získané požadavky organismu, vyvolávající pocit nějakého nedostatku, který nutí člověka ke konkrétní činnosti. Potřeba je tedy motiv k jednání a neuspokojená potřeba vede ke strádání. Nejznámější teorie potřeb je vyobrazena v pyramidě potřeb psychologa Abrahama Maslowa, viz obrázek č. 1.

Základními potřebami člověka jsou fyziologické a tělesné potřeby. Jsou to základní potřeby lidského organismu a patří mezi ně dýchání, spánek, potřeba výživy těla, fyzické aktivity, sexu apod. Druhou úrovní potřeb člověka je potřeba bezpečí, jistoty, stability, pořádku a předvídatelnosti okolního světa. Třetí úroveň, kterou Maslow stanovil, je potřeba lásky, náklonnosti a sounáležitosti. Druhou úrovní hierarchie potřeb je potřeba uznání a úcty, patří sem i potřeba prestiže a uznání. Vrcholem pyramidy potřeb Abrahama Maslowa je potřeba seberealizace.



Obrázek č. 1: Maslowova pyramida potřeb⁷

Sociálně politická opatření jsou aktivity, opatření a nástroje pro vytvoření příznivých podmínek. „Sociální politika je politikou, která se primárně orientuje k člověku, k rozvoji a kultivaci jeho životních podmínek, dispoic, k rozvoji jeho osobnosti a kvality jeho života.“ Krebs. V. (2017, s. 17).

⁷ Zdroj: Urban, J., (2017., s 13) *Motivace a odměňování zaměstnanců*. Praha: Grada.

6.2 Legislativní rámec sociálně politických opatření

Sociální opatření realizovaná uznanými zaměstnavateli, na které se ve své práci soustřeďují, ve většině případů nejsou nijak legislativně zakotvena. Uznaný zaměstnavatel se řídí zejména zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění a Zákoníkem práce č. 262/2006 Sb., v platném znění. V §78a odst. 12. písm. c, ZoZ je uvedeno, že uznaný zaměstnavatel může požádat úřad práce o příspěvek na přizpůsobení provozovny. Pokud se tedy zaměstnavatel rozhodne přizpůsobovat provozovnu, jedná se o vytvoření vhodných podmínek pro zaměstnávání OZP. Může to být výstavba nebo rozšíření provozů, pořízení komunikačních a orientačních pomůcek, pomocných technologických zařízení, počítačového programového vybavení, přizpůsobení hygienických, světelných, tepelných a hlukových podmínek osobám se zdravotním postižením⁸.

6.3 Cíle sociálně politických opatření

Cílem sociálně politických opatření je zlepšení pracovních a životních podmínek zaměstnance. Dále nastolení rovných možností zaměstnání osob s malými dětmi a osob s bydlištěm v méně dopravně dostupných oblastech. Slovy Igora Tomeše „sociální politika zpravidla směřuje k rozvoji nebo k podpoře a pomoci určitým identifikovatelným jedincům, které jednotliví autoři označují jako účastníky, aktéry, klienty, zákazníky; pro zjednodušení budeme všechny, na něž sociální subjekty zaměřují své úsilí a činnosti, souhrnně označovat objekty sociálních opatření.“ Tomeš. I. (2010. s. 30)

⁸ Zdroj: <https://www.uradprace.cz/web/cz/chraneny-trh-prace>

U uznaných zaměstnavatelů mohou být pracovní podmínky přizpůsobeny aktuálnímu fyzickému, nebo psychickému stavu zaměstnance se zdravotním postižením. Příkladem může být přizpůsobení pracoviště ve smyslu provedení stavebních úprav pro zaměstnance s fyzickým handicapem, který se pohybuje na invalidním vozíku.

Za zmínku stojí fakt, že i MPSV ČR plánuje ve smyslu nastolení nových trendů v politice zaměstnanosti ČR změny. V roce 2017 přijala vláda ČR usnesením č. 292 Strategický rámec Česká republika 2030 (SR ČR 2030)⁹. Jedná se o dokument, který udává směr rozvoje na příští desetiletí. Cílem je zvyšovat kvalitu života obyvatel Česka ve všech regionech. Právě Strategický rámec v oddílu: Lidé a společnost plánuje „proměnu pracovněprávních vztahů“ a eliminaci znevýhodněných skupin na trhu práce, kterými jsou mimo jiné i osoby s malými dětmi a osoby s regionálním znevýhodněním.

6.4 Subjekty a objekty sociálně politických opatření

Subjektem sociálně politických opatření je jejich realizátor, zaměstnavatel. V případě mimořádných opatření, například v době vyhlášeného nouzového stavu, jehož důvodem může být pandemie, či jiná naléhavá situace, se do pozice subjektu dostává i samotný stát, vláda, tentokrát doporučeními nebo nařízeními pro zaměstnavatele.

Objektem sociálně politického opatření je ten, na jehož jsou opatření zaměřena, a který má z jeho realizace prospěch, v mé práci se jedná o samotného zaměstnance. Klimentová. E. (2013, s. 61). Zároveň v době zmiňovaného vyhlášeného nouzového stavu, se do pozice objektu dostává i zaměstnavatel, nucený chránit zdraví svých zaměstnanců například formou

⁹ <https://www.cr2030.cz/>

nařízení práce z domova, nařízení rozdělení do pracovních skupin zaměstnance tak, aby jejich vzájemný kontakt byl na pracovišti co nejmenší (např. interním předpisem, dohodou zaměstnavatele a zaměstnance).

6.5 Cílové skupiny sociálně politických opatření

Cílovými skupinami sociálně politických opatření jsou v mé práci zaměstnanci se zdravotním postižením u uznaných zaměstnavatelů na chráněném trhu práce. Cílovou skupinou ve vztahu vůči státu a jeho orgánům je zaměstnavatel, realizující stanovená opatření (podílí se na sociálním pojištění zaměstnanců, jsou povinni dodržovat Zákoník práce, spolupracují s úřady práce)¹⁰. Ve výzkumu jsem se soustředila na vztah subjektu uznaného zaměstnavatele na chráněném trhu práce a objektu zaměstnance, osoby se zdravotním postižením, což je cílová skupina realizovaných sociálně politických opatření. Důvodem je zvýšená ochrana těchto osob a mnohdy nutný individuální přístup k těmto lidem. Dle Krebse se jedná o aktéry sociální politiky. Krebs. V. (2017, s. 48).

6.6 Nástroje sociálně politických opatření

Nástroji sociálně politických opatření jsou prostředky, kterými subjekt (zaměstnavatel) působí na objekt (zaměstnanec). Dle Krebse (2017, s. 62) dělíme nástroje sociální politiky na dlouhodobé, krátkodobé a aplikační.

Mezi nejvýznamnější nástroje sociální politiky patří právo a právní řád, ekonomické nástroje, program a plán, kolektivní vyjednávání, nátlakové akce, organizační struktury, hromadné sdělovací prostředky, sociální program,

¹⁰ Zdroj: <https://vsers.cz/informacni-zdroje/>

veřejná slyšení, sociální služby a další nástroje. Mohou jimi být věcné dávky, účelové půjčky, nebo úlevy a výhody. Klimentová. E. (2013, s. 79). Oblast jsem ve své práci zúžila na nástroje, kterými působí uznání zaměstnavatelé chráněného trhu práce na své zaměstnance.

6.7 Funkce sociální politiky

Funkce sociální politiky mají vyvolávat efekty a účinky ke sledování a realizování činností s konkrétními cíli. Funkce sociální politiky ukazují, jaká by sociální politika měla být. Podle Krebse (2017, s. 48-49) se jednotlivé funkce vyvíjely odlišně, v závislosti na historických a sociokulturních podmínkách jednotlivých zemí.

Sociální politika má několik funkcí, které mohou být uplatňovány jednotlivě, nebo je možné je kombinovat. Případně je v čase doplňovat a realizovat. Jednou z funkcí sociální politiky je funkce ochranná. Má řešit již vzniklou sociální událost. Smyslem této funkce je ochrana člověka jako pracovní síly. Podstatou funkce je zmírnění, nebo odstranění důsledku sociální události. Takovou událostí může být ztráta zaměstnání, kdy se jedinec ocitá ve znevýhodněné situaci. Nemůže si svým vlastní přičiněním zajistit finanční příjem a zabezpečit životní potřeby své, nebo své rodiny. Ochrannou funkci případě při ztrátě zaměstnání plní úřad práce, který jedinci poskytuje po určitou dobu podporu v nezaměstnanosti.

Další funkcí sociální politiky je funkce redistribuční. Je založena na rozdělování, nebo přerozdělování finančních prostředků a životních šancí. Z podstaty této funkce vyplývá, že je přítomna ve všech funkcích sociální politiky. Dle Krebse (2017, s. 56) se jedná o účelné začleňování lidí

do společnosti, rozdělování prostředků, podmínek a předpokladů ke zdokonalování života obyvatel a k jejich osobnímu rozvoji. Výsledkem procesu přerozdělování by měly být stejné šance a rovné postavení lidí, což společnost považuje za žádoucí. Ve zmiňované funkci vidím chráněný trh práce, o kterém pojednává moje práce. Předmětem výzkumu je, jaká sociálněpolitická opatření realizují uznání zaměstnavatelé chráněného trhu práce pro své zaměstnance. Uznání zaměstnavatelé svou činností a vytvářením a poskytováním vhodných podmínek pro zaměstnávání OZP poskytují těmto osobám vhodné podmínky pro jejich zařazení do běžného pracovního procesu a začlenění do běžného života.

Preventivní funkcí sociální politiky je předcházet nežádoucím sociálním událostem, nebo situacím. Nástroji prevence jsou poradenské služby, osvětová činnost poskytovaná zaměstnancům. U uznaného zaměstnavatele se jedná zejména o systém vzdělávání a školení zaměstnanců. Rovněž preventivní zdravotní prohlídky plní tuto funkci.

Důležitou funkcí sociální politiky je funkce stimulační. Jejím smyslem je podporování žádoucího vývoje sociálních a ekonomických vztahů, procesů a jevů. Cílem tohoto opatření je stabilizační efekt. Zaměstnavatel může realizací opatření se stimulační funkcí příznivě ovlivňovat výkonnost a produktivitu zaměstnance. Stimulační funkce se významně objevuje v mém výzkumu, který byl proveden u uznaných zaměstnavatelů chráněného trhu práce. Jedná se zejména o finanční náborový příspěvek, který ovlivňuje rozhodnutí potencionálního zaměstnance k nástupu do nového zaměstnání. Pozitivně stimulační je také stabilizační příspěvek, který zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci během pracovního poměru, v intervalech, který si zaměstnavatel stanovil. Jedná se o finanční odměnu poskytnutou zaměstnanci za odpracované roky u zaměstnavatele.

Relativně mladou funkcí sociální politiky je funkce homogenizační. Dle Krebse je tato funkce úzce propojena s funkcí redistribuční. Homogenizace je z hlediska sociální politiky proces, kterým společnost usiluje o poskytování stejných šancí na vzdělání, práci i péči o své zdraví v souvislosti s individuálními předpoklady jednotlivců a přirozených rozdílů mezi lidmi. (Krebs, 2017, s. 60).

6.8 Přínosy sociálně politických opatření

Sociálně politická opatření přinášejí zaměstnavateli účinný benefit při přijímání nového zaměstnance. Uchazeč o práci upřednostní většinou zaměstnavatele, který mu nabídne ke smluvené mzdě navíc například potravinové kupóny, flexibilní pracovní dobu, občerstvení na pracovišti, finanční bonus za odpracované období, náborový příspěvek a další. Obzvláště, jedná-li se o uchazeče, budoucího zaměstnance se statutem OZP, který je například upoután trvale na invalidní vozík. V tomto případě je zaměstnavatel povinen stavebně přizpůsobit pracoviště tak, aby se OZP při pohybu na pracovišti mohla komfortně pohybovat a nebyla nijak omezena, nebo ohrožena na zdraví. Jedná se o místo výkonu práce, sociální zařízení a zázemí určené pro stravování, nebo oddych zaměstnance. Pokud takové úpravy nemůže zaměstnavatel zajistit, nemůže zaměstnance přijmout a odpovídat za BOZP na pracovišti.

Jedním z přínosů sociálně politických opatření pro zaměstnavatele je ekonomický aspekt. Ekonomickým přínosem práce z domova je např. úspora na cestovním v případě, že zaměstnanec nedojíždí do místa výkonu práce u zaměstnavatele. Zaměstnavatel nemusí takové místo fyzicky

vytvářet, jedná-li se o kancelář, není nutné ji pronajímat, vybavit nábytkem, vytápět, či zajistit úklid. Tím se zaměstnavateli snižují náklady na provoz.

6.9 Rizika sociálně politických opatření

Sociálně politická opatření jsou většinou velmi příznivě vnímána zaměstnavatelem i zaměstnancem, kterému skýtají příznivější podmínky pro výkon práce. Přesto mohou některá opatření přinášet rizika. Jedná se o rizika, jejichž důsledek se může projevit až po realizaci opatření. Rizika plynou jak pro subjekt, tak pro objekt sociálního opatření. Příkladem může být nadužívání, či zneužívání některých benefitů. U potravinových kuponů nemusí vždy zaměstnanec použít k účelu, ke kterému byl určen. U poskytnutí občerstvení na pracovišti, jako je káva, čaj a nealkoholické nápoje, mohou zaměstnanci nabídky zaměstnavatele zneužívat nadužíváním a odnosem z pracoviště.

Dalším příkladem je práce realizovaná z domova zaměstnance, tzv. Home office (HO). HO není v Zákoníku práce č. 262/2006 Sb. v platném znění (ZP), nijak definována. § 2 odstavec 2 ZP stanovuje, že práce může být vykonávána na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na „jiném dohodnutém místě“. Tímto místem může být právě bydliště zaměstnance. Protože Zákoník práce hovoří o dohodnutém místě, není možné zaměstnanci práci z domova nařídit. Je nutná vzájemná dohoda, ve které jsou formální požadavky o Home office popsány. Dohoda může být součástí pracovní smlouvy. Dle Zákoníku práce č. 262/2006 Sb., v platném znění, vykonává zaměstnanec práci na odpovědnost a náklady zaměstnavatele. Zaměstnavatel má tedy povinnost poskytovat náhradu výdajů, které v souvislosti s výkonem práce vznikly. Pro uplatnění nároku na náhradu nákladů u Home office se musí jednat o skutečně

vzniklé náklady, a to vzniklé zaměstnanci, ne dalším osobám. Nárok musí zaměstnanec uplatnit a „dostatečně“ prokázat. Nebo může být stanovena v dohodě o výkonu Home office mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.

V § 317 zákona č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, v platném znění, je ustanoven „specifický režim domácích zaměstnanců“. Legislativa musí být ještě dopracována, neobsahuje totiž ani zdaleka všechny možnosti, které Home office nabízí. Kromě úprav podrobností práce doma se jedná např. o právo zaměstnavatele na kontrolu odvedené práce.

Existuje i riziko pro zaměstnance. Zejména lidé, kteří vyhledávají práci v týmu, s lidmi, nebo mají raději každodenní ruch, nemohou dlouhodobě práci z domu vykonávat. Home office není vhodná pro zaměstnance, kteří se doma nedokáží k práci vůbec donutit. Naopak někdo může být doma produktivnější. Každý zaměstnanec, který se rozhodne využívat práci z domu musí dokázat řídit svůj Time management. Nevýhodou realizace práce z domova např. v době nastoleného nouzového stavu se stává skutečnost, že počet osob sdílejících domácnost v době omezení pohybu osob např. dle ustanovení vlády 126/2020 Sb.¹¹ je najednou hodně, včetně dětí, partnerů. Skloubit činnosti všech členů domácnosti v jednom příbytku se stává nadlidským výkonem. Každý potřebuje pracovat, děti se potřebují učit, a to i on-line. Internetové připojení nestačí objemem poskytovaných dat. V omezeném prostoru může panovat nervozita mezi členy rodiny. Nastávají třenice o soukromí a místo v tak malém prostoru.

¹¹ Zdroj: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-126>

7. Výzkum zaměřený na sociálně politická opatření

7.1 Metodologický rámec

Pro dosažení cíle byl zvolen kvantitativní výzkum. Principem kvantitativního výzkumu je testování hypotéz. Výsledkem výzkumu je potvrzení, nebo vyvrácení předem stanovených hypotéz. Podle Průchy (2014, s. 669) je kvantitativní výzkum „druh empirického výzkumu edukačních jevů, subjektů a procesů, který pracuje s exaktními metodami a nástroji pro sběr dat, jejich zpracování a vyhodnocování“.

Zkoumanou skupinou jsou uznání zaměstnavatelé na chráněném trhu práce sdružení v Komoře zaměstnavatelů zdravotně postižených (KZZP). KZZP má celorepublikovou působnost a cílem činnosti je zastupování a ochrana zájmů uznaných zaměstnavatelů chráněného trhu práce. KZZP poskytuje poradenské služby pro členy komory a „ve spolupráci s orgány státní správy a dalšími zájmovými organizacemi se podílí na tvorbě a úpravě obecně závazných norem týkajících se zaměstnávání OZP“¹².

Dle provedeného průzkumu, jehož zdrojem pro mou práci je portál MPSV¹³, je v České republice k datu 31. 12. 2020 počet uznaných zaměstnavatelů 1815. Ve Zlínském kraji je k datu 31. 12. 2020, 114 uznaných zaměstnavatelů. V okrese Kroměříž je ke stejnému datu počet uznaných zaměstnavatelů 28. Komora zaměstnavatelů zdravotně postižených eviduje k 31. 12. 2020, 42 členských firem, které jsou uznanými zaměstnavateli na chráněném trhu práce.

¹² Zdroj: <https://www.kzzp.cz/o-nas/>

¹³ Zdroj: <https://www.uradprace.cz/web/cz/seznam-dodavatelu-nahradniho-plneni>

7.2 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je zjistit, jaká sociálně politická opatření realizují uznání zaměstnavatelé na chráněném trhu práce sdružení v KZZP. Dále zjistit jaká sociálně politická opatření realizují zaměstnavatelé podle velikosti firem a jejich ekonomických činností. Vzhledem k lokalitě, České republiky lze předpokládat, že mezi nejvíce aplikovaná sociální opatření bude patřit finanční příspěvek sloužící k motivaci zaměstnanců a plnící funkci stimulační. Z dostupných zdrojů vyplývá hypotéza, že jsou ekonomicky větší společnosti více zaměřeny na stimulační opatření ve formě finančních příspěvků zaměstnancům a menší společnosti spíše na podporu sociálních opatření zaměřených, plnící opět stimulační funkci.

7.3 Výzkumná otázka

Výzkumná otázka: Jaká sociálně politická opatření nejvíce realizují uznání zaměstnavatelé na chráněném trhu práce pro své zaměstnance?

Dílčí otázka č. 1: Jaká sociálně politická opatření realizují uznání zaměstnavatelé podle ekonomických činností firem?

Dílčí otázka č. 2: Jaká sociálně politická opatření realizují uznání zaměstnavatelé podle velikosti firem? Ovlivňuje velikost firmy poskytování stimulačních opatření ve formě finančních benefitů?

7.4 Hypotézy

Konstrukci hypotéz jsem stanovila tak, aby odrážela skutečnost, že dotazovanými jsou zaměstnavatelé trhu práce, kteří zaměstnávají OZP.

Jedná se o uznané zaměstnavatele chráněného trhu práce, kteří vytvářejí pro OZP vhodné podmínky pro výkon práce a spokojenost při jejím výkonu.

Hypotéza č. 1: Uznání zaměstnavatelé na chráněném trhu práce nejčastěji realizují sociálně politická opatření ve formě školení a vzdělávání zaměstnanců. Proměnnými jsou v této hypotéze činnosti firem v oblasti obchodu, ve službách, ve výrobě, v zemědělství a ostatních odvětvích.

Hypotéza 2: Sociálně politická opatření ve formě finančních benefitů poskytovaná uznanými zaměstnavateli jsou ovlivněna velikostí firmy. V této hypotéze jsou proměnnými velikost firem, kde OZP pracují. Do této hypotézy vstupují tři proměnné. Je to malá firma, kdy fyzický počet zaměstnanců je do 49 osob. Další položkou proměnných je střední velikost firmy, kde se počet zaměstnanců pohybuje mezi 50 a 249 lidmi v pracovním poměru u zaměstnavatele. Proměnné, označující velkou firmu, kde je v počet zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele 250 a více osob. Velikost je posuzována podle počtu fyzických zaměstnanců, dle legislativy EU (Nařízení komise EU, čl. 1 Přílohy 1 NK (EU) č.651/2014)¹⁴. Velké firmy jsou orientovány spíše na poskytování nefinančních příspěvků, které plní funkci stimulačního opatření. Zaměstnavatelé středních velikostí poskytují zaměstnancům nejvíce finanční příspěvky ve formě náborového a stabilizačního příspěvku, které plní stimulační funkci. Dle Armstronga se jedná o soubor hmotných odměn. Armstrong (2015 s. 382).

¹⁴ Zdroj: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R0651&from=lv>

7.5 Metoda výzkumu

Vybranou metodou výzkumu pro dosažení cíle této práce byl zvolen kvantitativní výzkum. Výzkum byl proveden kvalifikovaným dotazníkovým šetřením. Při sestavování dotazníku byly zohledněny cíle výzkumného šetření s důrazem na získání informací potřebných ke stanovení výsledné analýzy. K dotazování bylo nutné vybrat vhodný typ dotazníku. Zvoleno bylo elektronické dotazování, zaručující anonymitu respondentů. Respondenti odpovídali na 21 uzavřených přímých otázek s předem stanovenými variantami odpovědí a jednu otázku otevřenou.

Do výsledků dotazníkového šetření zasáhla epidemie koronaviru COVID - 19. Šetření bylo prováděno v době vyhlášeného nouzového stavu a za ne zrovna přívnětivých ekonomických, sociálních a dalších podmínek. Zatímco strukturální údaje popisují stav před vypuknutím epidemie, aktuální odpovědi a potřeby zaměstnavatelů mohou být situací ovlivněny a výsledky dotazníkového šetření mohou tento stav odrážet.

7.6 Výběr respondentů

Pro výzkum byl výběr respondentů zúžen na zaměstnavatele uznané na chráněném trhu práce za uznané zaměstnavatele chráněného trhu práce a sdružené v Komoře zaměstnavatelů zdravotně postižených (KZZP). Technika sběru dat je on-line dotazník sdílený prostřednictvím e-mailového kontaktování. Dotazník byl zpracován prostřednictvím nástroje Formulář, ten je součástí dostupného internetového prohlížeče Google. Časová dotace pro vyplnění dotazníku byla nastavena na 10 minut. Po provedení předvýzkumu se projevila jako nadbytečná, byla proto zkrácena na 5 minut. Dotazník byl

koncipován jako anonymní. Odkaz k výzkumu jsem odeslala na kontaktní elektronické e-mailové adresy respondentů sdružených v KZZP. Tyto e-mailové kontakty, na které byl dotazník odeslán jsou dostupnými pracovními elektronickými adresami. Respondenti se mohli sami rozhodnout, zda dotazník vyplní nebo ne. Účast respondentů byla dobrovolná a počet respondentů redukován negativním samovýběrem (Geist, 1992, s. 335).

7.7 Sběr dat

Předmětem zkoumání je zjistit jaká sociálně politická opatření realizují uznání zaměstnavatelé na chráněném trhu práce pro své zaměstnance. U otázky č. 1 respondent potvrzuje, že patří mezi uznané zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Otázka č. 2 třídí respondenty podle ekonomických činností firem. Otázka č. 3 poskytuje odpověď na velikost firmy podle počtu zaměstnanců pracujících u zaměstnavatele dle Nařízení komise EU, čl. 1 Přílohy 1 NK (EU) č.651/2014¹⁵.

Otázky č. 4–21 jsou svou povahou zvoleny tak, aby odpovídaly na konkrétní realizovaná opatření, která uznání zaměstnavatelé na chráněném trhu práce pro své zaměstnance mají. Otázka č. 22 nabízí možnost respondentovi vypsát jiná opatření, které v dotazníku nebyla použita. Kladené otázky č. 1–21 jsou uzavřené. Otázka č. 22 je otevřená.

On-line dotazník¹⁶ byl rozeslán na e-mailové adresy v počtu 42 respondentů, kterými jsou uznání zaměstnavatelé chráněného trhu práce sdružení v KZZP. Text dotazníku je uveden v příloze č. 1.

¹⁵ Zdroj: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014R0651&from=lv>

¹⁶ Zdroj: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdf7Z6MfoW7d15fIU7SHR45qnUOd1bR6l3KGuLG0uUgY2VhHA/viewform>

7.8 Zpracování a analýza výsledků výzkumu

Dotazníkového šetření se zúčastnilo 34 respondentů. Jedná se o 80,95 % oslovených účastníků výzkumu, sdružených v KZZP, kterými jsou uznání zaměstnavatelé chráněného trhu práce.

Otázka č. 1. ověřuje, zda respondent patří do zkoumané skupiny uznaných zaměstnavatelů na chráněném trhu práce. Všichni respondenti potvrdili, že patří mezi uznané zaměstnavatele chráněného trhu práce. 100 % respondentů souhlasilo s odpovědí: ANO. Žádný oslovený respondent nebyl zaměstnavatelem, který není uznaným zaměstnavatelem chráněného trhu práce dle §78a zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v platném znění. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku č. 2, viz Příloha č. 2.

Otázka č. 2 člení zaměstnavatele podle jejich ekonomických činností na firmy působící v oblasti výroby, ve službách, obchodu (včetně maloobchodu a velkoobchodu), zemědělství nebo jiných ekonomických aktivit. Respondent označil převažující činnost společnosti, za kterou odpovídá. Výsledky potvrzují, že největší podíl uznaných zaměstnavatelů chráněného trhu práce působí v oblasti služeb, jedná se o 67,6 %. Druhou nejvíce zastoupenou ekonomickou činností jsou obchod (20,6 %) a výroba (včetně maloobchodu a velkoobchodu), která činí 11,8 % všech respondentů. V oblasti zemědělství a ostatních činností respondenti nebyli zastoupeni. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku č. 3, viz Příloha č. 2.

Otázka č. 3 rozděluje zaměstnavatele podle velikosti firem, kdy velikost je posuzována dle počtu zaměstnanců v pracovním poměru u zaměstnavatele. Jedná se malou firmu s počtem zaměstnanců do 49. Střední firmu, kde se počet zaměstnanců pohybuje mezi 50 a 249 osobami. Velká firma je společnost s více jak 250 zaměstnanci. Nejvíce se na výzkumu podílely firmy malé,

zaměstnávající do 49 zaměstnanců. Jejich podíl činil 52,9 % respondentů. Středně velké firmy se dotazníkového šetření zúčastnily v počtu 32,4 % respondentů. Velké firmy byly zastoupeny 14,7 % respondentů. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku č. 4, viz Příloha č. 2.

Otázka č. 4 se dotazuje, zda zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům finanční náborový příspěvek. Kladně odpovědělo 23,5 % respondentů. Zamítavá odpověď byla evidována u 76,5 % respondentů. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku č. 5, viz Příloha č. 2.

Otázka č. 5 se dotazuje respondentů, zda zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům stabilizační příspěvek, kterým je myšlena finanční odměna za odpracované roky. 50 % respondentů potvrdilo, že odměnu za odpracované roky zaměstnancům poskytuje. 50 % respondentů stabilizační příspěvek neposkytuje. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku č. 6, viz Příloha č. 2.

Otázka č. 6 se dotazuje, zda společnost nabízí zaměstnancům občerstvení na pracovišti zdarma. Jedná se o poskytování kávy, čaje a nealkoholických nápojů. Z celkového počtu respondentů odpovědělo 67,6 %, že nápoje zaměstnancům poskytuje. 32,4 % respondentů nápoje zdarma neposkytuje. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku č. 7, viz Příloha č. 2.

Otázka č. 7 se dotazuje, zda společnost nabízí zaměstnancům příspěvek na stravování. Jedná se stravenky, nebo částečnou úhradu stravy. Tato otázka nebyla povinná. Z celkového počtu 34 odpovídajících respondentů jsem obdržela 33 odpovědí. 75,8 % odpovídajících respondentů odpovědělo, že příspěvek na stravu zaměstnancům poskytuje. 24,2 % odpovídajících respondentů příspěvek na stravu neposkytuje. Jeden z respondentů na otázku neodpověděl. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku č. 8, viz Příloha č. 2.

Otázka č. 8 se respondentů dotazuje, zda společnost, kterou v dotazníku zastupují, nabízí zaměstnancům příspěvek na kulturu, sport, nebo rekreaci?

88,2 % odpovědělo, že příspěvek neposkytuje. 11,8 % respondentů poskytlo negativní odpověď. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku č. 9, viz Příloha č.2. Otázka č. 9 se dotazuje respondentů, zda poskytují zaměstnancům příspěvek na penzijní, nebo soukromé životní pojištění. 88,2 % respondentů odpovědělo, že tento příspěvek zaměstnancům neposkytuje. 11,8 % respondentů příspěvek poskytuje. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku č. 10, viz Příloha č.2.

Otázka č. 10 se dotazuje, zda společnost nabízí zaměstnancům možnost práce z domova (Home office). Tato otázka nebyla povinná. Z celkového počtu 34 odpovídajících respondentů jsem obdržela 33 odpovědi. 36,4 % odpovídajících respondentů odpovědělo, že možnost práce z domova zaměstnancům nabízí. 63,6 % odpovídajících respondentů zaměstnancům možnost pracovat z domova nenabízí. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku č. 11, viz Příloha č. 2.

Otázka č. 11 se dotazuje, zda společnost nabízí zaměstnancům možnost čerpat Sick days, volno na zotavenou? 88,2 % zaměstnavatelů volno na zotavenou neposkytuje. 11,8 % tuto možnost zaměstnancům nabízí. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku č. 12, viz Příloha č. 2.

Otázka č. 12 se táže respondentů, zda poskytují zaměstnancům dovolenou nad rámec minimální doby stanovené zákoníkem práce. Jedná se o dny dovolené nad 20 dnů za rok. Zamítavou odpověď poskytlo 85,3 % respondentů a 14,7 % respondentů souhlasilo, že poskytuje více jak 20 dnů dovolené za rok. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku č. 13, viz Příloha č. 2.

Otázka č. 13 se dotazuje respondentů, zda nabízí zaměstnancům vzdělávání a odborný rozvoj. Tato otázka nebyla povinná. Z celkového počtu 34 odpovídajících respondentů souhlasilo 33, že vzdělávání nabízí. K této otázce mám tedy 100 % kladných odpovědí. Jeden respondent, který se dotazníkového šetření zúčastnil, neodpověděl. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku č. 14, viz Příloha č. 2.

Otázka č. 14 se respondentů dotazuje, zda nabízí zaměstnancům slevy na produkty a služby společnosti. 70,6 % dotázaných odpovědělo, že slevy na produkty a služby nenabízí. 29,4 % respondentů potvrdilo, že zaměstnancům slevy nabízí. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku č. 15, viz Příloha č. 2.

Otázka č. 15 se respondentů táže, zda nabízí zaměstnancům možnost využívat firemní motorové vozidlo k soukromým účelům. Souhlasnou odpověď poskytlo 64,7 % respondentů. Nesouhlas vyjádřilo 35,3 % respondentů. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku č. 16, viz Příloha č. 2.

Otázka č. 16 se táže respondentů, zda nabízí zaměstnancům svoz z místa bydliště na pracoviště. 73,5 % respondentů reagovalo negativně. 26,5 % respondentů vyjádřilo souhlas, svoz zaměstnanců z místa bydliště na pracoviště realizují. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku č. 17, viz Příloha č. 2.

Otázka č. 17 se dotazuje zaměstnavatele, zda nabízí zaměstnancům bezplatné užívání služebního telefonu k soukromým voláním. Kladnou odpověď poskytlo 47,1 % respondentů. Negativně se vyjádřilo 52,9 % respondentů. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku č. 18, viz Příloha č. 2.

Otázka č. 18 se táže zaměstnavatele, zda nabízí zaměstnancům pružnou pracovní dobu. U této otázky jsou odpovědi vyrovnané. 50 % respondentů potvrzuje, že pružnou pracovní dobu zaměstnancům nabízí a 50 % respondentů pružnou pracovní dobu zaměstnancům nenabízí. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku č. 19, viz Příloha č. 2.

Otázka č. 19 se dotazuje zaměstnavatele, zda nabízí zaměstnancům účast na firemní společenské akci. Tato otázka nebyla povinná. Z celkového počtu 34 odpovídajících respondentů jsem obdržela 33 odpovědí. 48,5 % odpovídajících respondentů odpovědělo, že účast na firemní společenské akci zaměstnancům nabízí. 51,5 % odpovídajících respondentů zaměstnancům

účast na společenské akci nenabízí. Jeden z respondentů na otázku neodpověděl. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku č. 20, viz Příloha č. 2.

Otázka č. 20 se táže respondentů, zda nabízí zaměstnancům vyhrazená parkovací místa v místě pracoviště. 64,7 % respondentů odpovědělo, že vyhrazená parkovací místa pro zaměstnance mají. 35,3 % respondentů vyhrazená parkovací místa nemají. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku č. 21, viz Příloha č. 2.

Otázka č. 21 se dotazuje zaměstnavatele, zda provedl stavebně technické úpravy pracoviště z důvodu zaměstnání OZP. Kladnou odpověď jsem obdržela od 58,8 % respondentů. Zápornou odpověď od 41,2 % respondentů. Odpovědi jsou zobrazeny na Obrázku č. 22, viz Příloha č. 2.

Otázka č. 22: „Pokud nabízíte jiné benefity, vypište“, zůstala nezodpovězena. Žádný z respondentů nevypsal další benefity, které by zaměstnancům poskytoval, nebo nabízel. K dané otázce jsem obdržela 0 odpovědí.

Hypotéza č.1, že uznání zaměstnavatelé na chráněném trhu práce nejčastěji realizují sociálně politická opatření ve formě školení a vzdělávání zaměstnanců, kdy proměnné závisely na ekonomických činnostech firmy, se nepotvrdila. Proměnnými byly v této hypotéze činnosti firem v oblasti obchodu, ve službách, ve výrobě, v zemědělství a ostatních odvětvích.

V oblasti služeb nejvíce zaměstnavatelé realizují vzdělávání a odborný rozvoj. V této oblasti odpovědělo kladně 100 % respondentů. Druhým nejvíce nabízeným opatřením je možnost parkování na vyhrazených parkovacích místech v místě pracoviště. Třetím nejvíce nabízeným opatřením zaměstnavatelů ve službách je nabídka stravenek, nebo finančního příspěvku na stravu. Naopak vůbec není zaměstnancům pracujícím ve službách nabízena dovolená nad rámec zákoníkem práce stanovené minimální doby,

tedy nad 20 dnů. Dále není zaměstnancům nabízena možnost čerpat několik dnů Sick days, což jsou volné dny na zotavenou.

V oblasti obchodu nejvíce realizují zaměstnavatelé opatření zaměřená na podporu vzdělávání a odborný rozvoj. Druhým nejvíce oblíbeným opatřením je nabídka stravenek, nebo finančního příspěvku na stravu. V pořadí třetím, v tomto případě realizovaným opatřením, je provedení stavebně technických úprav pracoviště z důvodu zaměstnání OZP. Vůbec není zaměstnancům v oblasti obchodu nabízena možnost čerpat několik dnů Sick days, dny na zotavenou.

V oblasti výroby nejvíce realizují zaměstnavatelé opatření zaměřená na podporu vzdělávání a odborný rozvoj. Druhým nejvíce oblíbeným opatřením je nabídka občerstvení na pracovišti. Jedná se o nabídku kávy, čaje a nealkoholických nápojů zdarma. V pořadí třetí nejoblíbenější opatření je nabídka stravenek, nebo finančního příspěvku na stravu.

Bez ohledu na velikost firmy poskytují zaměstnavatelé zaměstnancům OZP vzdělávání a odborný rozvoj, a to ve výši 100 %.

Hypotéza č. 2., že sociálně politická opatření ve formě finančních benefitů poskytovaná uznanými zaměstnavateli jsou ovlivněna velikostí firmy, byla potvrzena jen částečně. V této hypotéze byly proměnnými velikost firem, kde OZP pracují. Hypotéza byla potvrzena u velkých firem, naopak u středních a malých firem nejsou finanční benefity nabízeny nejvíce, viz Tabulka č. 1. Finanční náborový příspěvek a stabilizační příspěvek (finanční odměna za odpracované roky) je opatřením, které plní funkci stabilizační. Důvodem, proč zaměstnavatelé nabízejí nově příchozím zaměstnancům náborový příspěvek je zajistit nábor nových zaměstnanců. V průběhu pracovního poměru zaměstnavatel vyplácí příspěvek stabilizační, je to snaha o zamezení fluktuace zaměstnanců.

Tabulka č.1: Výpočet podílu finančního a stabilizačního příspěvku

Velikost firmy	Počet firem z výzkumu	% podíl ve výzkumu	Finanční náborový příspěvek	% podíl z výzkumu	Stabilizační příspěvek	% podíl z výzkumu
Malá firma	18	53 %	1	5,50 %	7	39 %
Střední firma	11	33 %	2	18 %	8	73 %
Velká firma	5	14 %	3	60 %	1	20 %

Zdroj: vlastní zpracování

Malé firmy nabízí nejvíce zaměstnancům vzdělávání a další odborný rozvoj. Možnost čerpat stravenky a příspěvek na stravu je na druhém místě nabízených opatření. Třetím realizovaným opatřením jsou stavebně technické úpravy pracoviště pro účely zaměstnání OZP.

Střední firmy nabízí nejvíce zaměstnancům vzdělávání a další odborný rozvoj. Druhým nejvíce nabízeným opatřením je možnost parkování na vyhrazených parkovacích místech v místě práce. Třetím nabízeným opatřením je nabídka občerstvení na pracovišti, kterým je nabídka kávy, čaje a nealkoholických nápojů zdarma.

U velkých společností je nejvíce nabízeným opatřením vzdělávání a další odborný rozvoj. Druhé nejvíce realizované opatření velkých firem jsou stavebně technické úpravy pracoviště z důvodu zaměstnání OZP. V pořadí třetím nejvíce nabízeným opatřením je finanční náborový příspěvek.

7.9 Diskuze k výsledkům výzkumu

Výzkumné šetření si kladlo za cíl zjistit, jaká sociálně politická opatření realizují uznání zaměstnavatelé na chráněném trhu práce pro své zaměstnance. A to podle velikosti firem a podle ekonomických činností. Dotazník jsem rozeslala na kontaktní e-mailové adresy 42 společností sdružených v KZZP ČR. Z celkového počtu dotázaných firem se výzkumu

zúčastnilo 34 firem. Oslovení společností sdružených právě v KZZP zaručovalo, že budou do výzkumu zahrnuty pouze odpovědi uznaných zaměstnavatelů chráněného trhu práce ČR.

Počet otázek jsem stanovila na 22. 21 otázek bylo uzavřených a jedna byla koncipována jako otevřená. Z celkového počtu výzkumných otázek jsem se chtěla dovědět, jaká opatření uznaní zaměstnavatelé realizují. Bližší výzkum jsem zaměřila na realizovaná sociální opatření zaměstnavatelů dle ekonomických činností. Druhou výzkumnou otázkou jsem stanovila posuzování finančních benefitů s proměnnými členěnými dle velikosti firem na malé, střední a velké firmy. Potvrdilo se, že zaměstnavatelé nejvíce realizují zdělávání a odborné školení. U několika otázek, které byly koncipovány jako nepovinné, někteří respondenti odpověď neposkytli. Jednalo se o dotaz na konkrétní opatření. U otázky č. 7, kde se dotazuji, zda společnost nabízí zaměstnancům příspěvek na stravování. Jedná se stravenky, nebo částečnou úhradu stravy. Respondent, který odpověď neposkytl, patrně cítil obavy odpovědět. Buď se bál jeho identifikace, a to i přesto, že byl již v úvodu dotazníku srozuměn, že je anonymní. Nebo na otázku nechtěl odpovědět, možná jen zapomněl na otázku odpovědět. Dále otázka č. 10., zde jsem se dotazovala, zda společnost nabízí zaměstnancům možnost práce z domova (Home office). Jeden z respondentů na otázku neodpověděl. Důvodem, proč uznaní zaměstnavatelé práci z domova zaměstnancům nenabízejí je skutečnost, že práce z domova není úřadem práce podporována finančně. Zatímco činnost zaměstnanců u zaměstnavatele, nebo na zakázkách ano. Důvodem je změna ZoZ z roku 2013. Před tímto rokem docházelo ze strany zaměstnavatelů k zneužívání příspěvků od ÚP právě na domácí zaměstnance. Dalším důvodem, proč není možné realizovat Home office, je skutečnost, což se mým výzkumem potvrdilo, že uznaní zaměstnavatelé poskytují z větší části služby. U těchto ekonomických činností nelze realizovat práci z domova.

Charakter činností a vykonávaných prací to neumožňuje. Příkladem jsou úklidové služby a ostraha majetku a budov. U těchto vykonávaných prací nelze práci zaměstnanců provádět z domova. Respondenta, který neposkytl odpověď na tuto otázku mohla vést obava jeho vlastní identifikace, případně povědomí o zmiňovaných náležitostech uznaných zaměstnavatelů, které by mohly vyplynout po přiznání odpovědi. Domnívala jsem se, že právě velikost firem má vliv na to, jaká opatření uznání zaměstnavatelé pro své zaměstnance realizují. Patrně bych při dalším bádání zjistila, že nejen velikost firem, ale také systém managementu konkrétní firmy a finanční příležitosti ovlivňují rozhodnutí, jaké opatření ve firmách realizovat. Sociální politika a konkrétní sociálně politická opatření jsou nástrojem pro motivování a stabilizaci zaměstnanců. Další výzkum bych realizovala nejen u uznaných zaměstnavatelů chráněného trhu práce, ale u všech zaměstnavatelů. Porovnávala bych, zda se realizovaná opatření mezi zaměstnavateli chráněného trhu práce a ostatními zaměstnavateli liší. Věřím, že všichni zaměstnavatelé mají za cíl stabilizaci stávajících zaměstnanců a při náboru nových zaměstnanců nalákat na zajímavé benefity jen ty nejlepší pracovníky v oboru.

8. Shrnutí

Uznání zaměstnavatelé na chráněném trhu práce realizují sociálně politická opatření tak, aby co nejvíce ulehčili zaměstnancům se zdravotním postižením zařazení do běžného pracovního režimu. Dále realizují opatření, aby OZP neměli pocit, že kvůli jejich postižení jsou jakýmkoliv způsobem vyloučeni jak ze společnosti, tak z pracovního prostředí. Zaměstnavatelé se zaměřují zejména na vytvoření vhodných podmínek pro výkon práce OZP. Nabízí sociálně politická opatření, které svou podstatou motivují zaměstnance k výkonu nebo k tomu, aby u zaměstnavatele setrvali a nedocházelo

k fluktuaci. Kromě vzdělávání zaměstnanců realizují i další opatření pro spokojenost zaměstnanců OZP při výkonu práce. Zaměstnavatelé usilují svou realizací sociálních patření o vhodnou péči o zaměstnance a jejich spokojenost.

Zkratky použité v textu

BOZP – Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

OZP – osoba zdravotně postižená

OZZ – osoba zdravotně znevýhodněná

MPSV ČR – Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

ČR – Česká republika

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

HO – Home office

KZZP – Komora zaměstnavatelů zdravotně postižených

Seznam grafů, obrázků a tabulek použitých v textu

Graf 1. Vývoj počtu podpořených osob a nákladů na podpořenou osobu VPP, SÚPM v letech 2008-2017.....	13
Graf 2. Vývoj počtu OZP na CHTP a výdajů na 1 OZP.....	15
Obrázek č. 1: Maslowova pyramida potřeb.....	25
Obrázek č. 2: Otázka č.1. a graf odpovědí výzkumu, viz Příloha č. 2	
Obrázek č. 3: Otázka č.2. a graf odpovědí výzkumu, viz Příloha č. 2	
Obrázek č. 4: Otázka č.3. a graf odpovědí výzkumu, viz Příloha č. 2	
Obrázek č. 5: Otázka č.4. a graf odpovědí výzkumu, viz Příloha č. 2	
Obrázek č. 6: Otázka č.5. a graf odpovědí výzkumu, viz Příloha č. 2	
Obrázek č. 7: Otázka č.6. a graf odpovědí výzkumu, viz Příloha č. 2	
Obrázek č. 8: Otázka č.7. a graf odpovědí výzkumu, viz Příloha č. 2	
Obrázek č. 9: Otázka č.8. a graf odpovědí výzkumu, viz Příloha č. 2	
Obrázek č. 10: Otázka č.9. a graf odpovědí výzkumu, viz Příloha č. 2	
Obrázek č. 11: Otázka č.10. a graf odpovědí výzkumu, viz Příloha č.2	
Obrázek č. 12: Otázka č.11. a graf odpovědí výzkumu, viz Příloha č. 2	
Obrázek č. 13: Otázka č.12. a graf odpovědí výzkumu, viz Příloha č. 2	
Obrázek č. 14: Otázka č.13. a graf odpovědí výzkumu, viz Příloha č. 2	
Obrázek č. 15: Otázka č.14. a graf odpovědí výzkumu, viz Příloha č. 2	
Obrázek č. 16: Otázka č.15. a graf odpovědí výzkumu, viz Příloha č. 2	
Obrázek č. 17: Otázka č.16. a graf odpovědí výzkumu, viz Příloha č. 2	
Obrázek č. 18: Otázka č.17. a graf odpovědí výzkumu, viz Příloha č. 2	
Obrázek č. 19: Otázka č.18. a graf odpovědí výzkumu, viz Příloha č. 2	
Obrázek č. 20: Otázka č.19. a graf odpovědí výzkumu, viz Příloha č. 2	
Obrázek č. 21: Otázka č.20. a graf odpovědí výzkumu, viz Příloha č. 2	
Obrázek č. 22: Otázka č.21. a graf odpovědí výzkumu, viz Příloha č. 2	
Tabulka č. 1: Výpočet podílu finančního a stabilizačního příspěvku.....	45

Seznam literatury a zdrojů

Armstrong, M. & Taylor, S. (2015). *Řízení lidských zdrojů* (13. vyd.). Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5258-7.

Bedrnová, E. & Nový, I. (2007). *Psychologie a sociologie řízení firmy*. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-169-0.

Bedrnová, E., Nový, I. & Jarošová, E. (2012). *Manažerská psychologie a sociologie: personální rozměr managementu*. Praha: Management Press. Vzdělávání dospělých. ISBN 80-85943-57-3.

Česko. (2020). *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – znění od 14. 4. 2020*. [online]. Zákony pro lidi.cz [cit. 23. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435/zneni-20200414#p78a>

Česko. (2021). *§ 78 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – znění od 1. 1. 2021*. [online]. Zákony pro lidi.cz [cit. 7. 1. 2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435/zneni-20210101#p78-1§>

Česko. (2021). *§ 78 odst. 2 písm. d) bod 4. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti – znění od 1. 1. 2021*. [online]. Zákony pro lidi.cz [cit. 7. 1. 2021]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435/zneni-20210101#p78-2-d-4>.

Česko. (2020). *Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém ve znění pozdějších předpisů*. [online]. Zákony pro lidi.cz [cit. 23. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155/zneni-20191201#p39-4>

Česko. (2020). *Vyhláška č. 359/2009 Sb., vyhláška, kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (vyhláška o posuzování invalidity) – znění*

od 1. 1. 2010. Zákony pro lidi.cz [online]. [cit. 24. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-359/zneni-20100101#f4031846>

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

Disman, M. (2000). *Jak se vyrábí sociologická znalost. Příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0139-7

Duková, I., Duka, M. & Kohoutová, I. (2013). *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. 1. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3880-2.

Gavora, P. (2000). *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno. Paido – edice pedagogické literatury. ISBN 80-83591-79-6.

Gidens, A. (1999). *Sociologie*. Praha: Argo. ISBN 80-7203-124-4.

Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál. ISBN 80-7367-040-2.

Klimentová, E. *Sociální politika pro personální managery*. Olomouc: VUP, 2013.

Komendová, J. (2009). *Pracovní podmínky OZP*. Ostrava: Nakladatelství Key. Právo. ISBN 978-80-7418-022-4.

Koubek, J. (2011). *Personální práce v malých a středních firmách*. 4.vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3823-9.

Koubek, J. (2007). *Řízení lidských zdrojů*. 3. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-168-3

Krebs, V. (2017). *Sociální politika*. 3., přeprac. Vyd. Praha, ASPI. ISBN 80-86395-33-2.

MK ČR. (2014). *Nariadení komise EU 651/2014*. [online]. Mkr.cz [cit. 28. 3. 2021]. Dostupné z: <https://www.mkcr.cz/narizeni-komise-eu-c-651-2014-ze-dne-17-cervna-2014-782.html>

MPSV ČR. (2020). *Elektronická evidence náhradního plnění*. [online]. Mpsv.cz [cit. 23. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/-/evidence-nahradnihoplneni>

MPSV ČR. (2018). *Metodický pokyn Úřadu práce České republiky ke změnám systému podpory zaměstnávání OZP*. [online]. Dostupný z: <https://www.kzzp.cz/poradna/>

MPSV ČR. (2020). *Právní předpisy*. [online]. Mpsv.cz [cit. 24. 4. 2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/pravni-predpisy>

MPSV ČR. (2019). *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030*. [online]. [cit. 29. 4. 2020]. Dostupný z: <https://www.komora.cz/legislation/163-19-strategicky-ramec-politiky-zamestnanosti-do-roku-2030-t-20-12-2019/>

Novosad, L. (2009). *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál. ISBN: 978-80-7367-509-7.

Nový, I., Surynek, A. & kolektiv. (2006). *Sociologie pro ekonomy a manažery*. Grada. ISBN 80-247-1705-0

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

Slowík, J. (2010). *Komunikace s lidmi s postižením*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-691-9

Tomeš, I. (2010). *Úvod do teorie a metodologie sociální politiky*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-680-3

Urban, J., (2017) *Motivace a odměňování zaměstnanců*. Praha: Grada. ISBN 978-

Vláda ČR. Vládní výbor pro zdravotně postižené občany. (2020). *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015–2020*. (2015). [online]. [cit. 29. 4. 2020]. Dostupný z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Narodni-plan-OZP-2015-2020_2.pdf

Příloha č.1: Text dotazníku

Jaká sociální opatření realizujete pro své zaměstnance?

Dobrý den,

dovoluji si Vás oslovit s prosbou o spolupráci na výzkumu, který je zaměřený na poskytování sociálních opatření uznanými zaměstnavateli chráněného trhu práce.

V současné době zpracovávám, v rámci studia Andragogiky v profilaci na personální management na Univerzitě Palackého Olomouc, závěrečnou práci zaměřenou na zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce a poskytování sociálně politických opatření, které zaměstnavatelé realizují a svým zaměstnancům poskytují. Vyplnění tohoto dotazníku vám zabere max. 5 minut. Veškeré informace, které poskytnete, budou zpracovány zcela anonymně.

Velmi si vážím Vašeho času i pomoci.

Děkuji

S pozdravem

Láníková Radka

1. Odpovídáte za firmu, která je uznaným zaměstnavatelem na chráněném trhu práce (dřívější označení "chráněná dílna")?

- Ano
- Ne

2. Označte hlavní (převažující) ekonomickou činnost společnosti.

- Výroba
- Služby
- Obchod (včetně maloobchodu a velkoobchodu)
- Zemědělství
- Ostatní

3. Společnost patří svou velikostí mezi firmy:

- Malé (počet zaměstnanců do 49)
- Střední (počet zaměstnanců 50-249)

- Velké (počet zaměstnanců 250 a více)

4. Poskytuje vaše společnost zaměstnancům finanční náborový příspěvek?

- Ano
- Ne

5. Poskytuje vaše společnost zaměstnancům stabilizační příspěvek (finanční odměna za odpracované roky)?

- Ano
- Ne

6. Nabízí vaše společnost zaměstnancům občerstvení na pracovišti (káva, čaj, nealkoholické nápoje) zdarma? *

- Ano
- Ne

7. Nabízí vaše společnost zaměstnancům příspěvek na stravování (stravenky či částečnou úhradu stravy)?

- Ano
- Ne

8. Nabízí vaše společnost zaměstnancům příspěvek na kulturu, sport, nebo rekreaci?

- Ano
- Ne

9. Nabízí vaše společnost zaměstnancům příspěvek na penzijní, nebo soukromé životní pojištění?

- Ano
- Ne

10. Nabízí vaše společnost zaměstnancům možnost práce z domova (Home office)?

- Ano
- Ne

11. Nabízí vaše společnost zaměstnancům možnost čerpat Sick days (volno na zotavenou)?

- Ano
- Ne

12. Nabízí vaše společnost dovolenou nad rámec minimální doby stanovené zákoníkem práce (nad 20dnů/rok).

- Ano
- Ne

13. Nabízí vaše společnost zaměstnancům vzdělávání a odborný rozvoj?

- Ano
- Ne

14. Nabízí vaše společnost zaměstnancům slevy na produkty a služby společnosti?

- Ano
- Ne

15. Nabízí vaše společnost zaměstnancům možnost využívat firemní motorové vozidlo k soukromým účelům?

- Ano
- Ne

16. Nabízí vaše společnost zaměstnancům svoz z místa bydliště na pracoviště?

- Ano
- Ne

17. Nabízí vaše společnost zaměstnancům bezplatné užívání služebního telefonu k soukromým voláním?

- Ano
- Ne

18. Nabízí vaše společnost zaměstnancům pružnou pracovní dobu?

- Ano
- Ne

19. Nabízí vaše společnost zaměstnancům účast na firemní společenské akci?

- Ano
- Ne

20. Nabízí vaše společnost zaměstnancům vyhrazená parkovací místa v místě práce?

- Ano
- Ne

21. Provedla vaše společnost stavebně technické úpravy pracoviště z důvodu zaměstnání OZP?

- Ano
- Ne

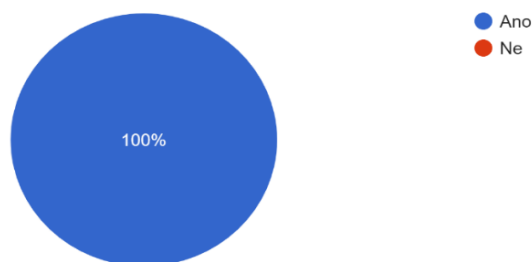
22. Pokud nabízíte jiné benefity, vypište

Příloha č. 2: Výsledky dotazníkového šetření

Obrázek č. 2: Otázka č. 1 a graf odpovědí výzkumu. Vlastní zpracování.

1. Odpovídáte za firmu, která je uznaným zaměstnavatelem na chráněném trhu práce (dřívější označení "chráněná dílna")?

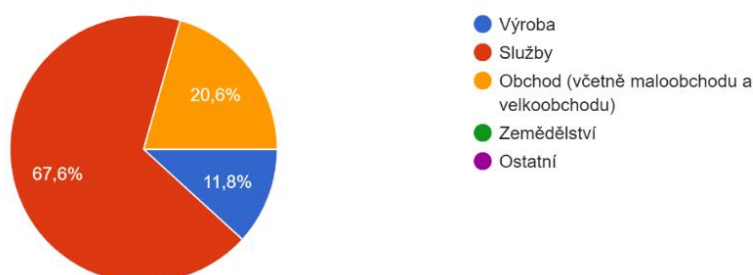
34 odpovědí



Obrázek č. 3: Otázka č. 2 a graf odpovědí výzkumu. Vlastní zpracování.

2. Označte hlavní (převažující) ekonomickou činnost společnosti.

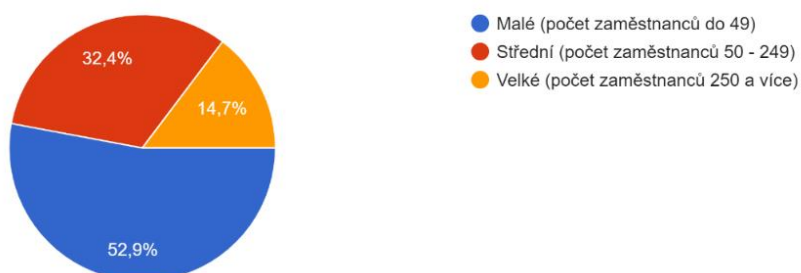
34 odpovědí



Obrázek č. 4: Otázka č. 3 a graf odpovědí výzkumu, Vlastní zpracování.

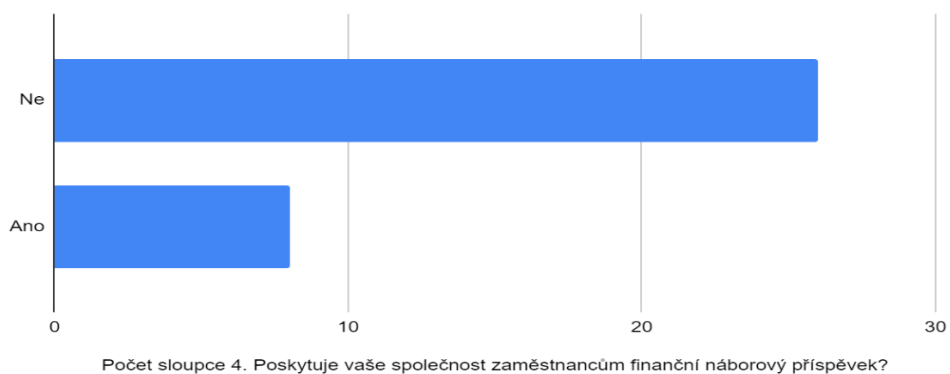
3. Společnost patří svou velikostí mezi firmy:

34 odpovědí



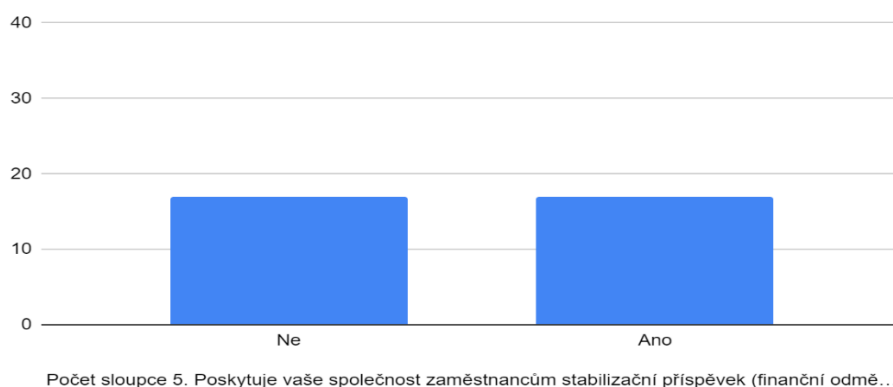
Obrázek č. 5: Otázka č. 4 a graf odpovědí výzkumu. Vlastní zpracování.

Počet sloupce 4. Poskytuje vaše společnost zaměstnancům finanční náborový příspěvek?



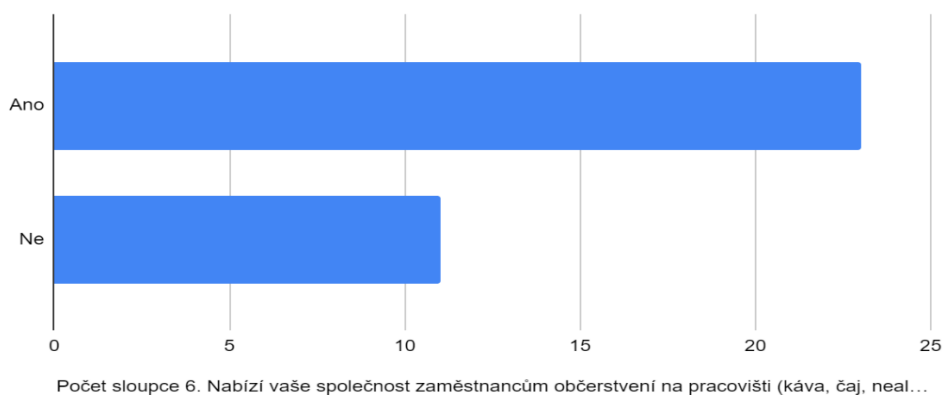
Obrázek č. 6: Otázka č. 5 a graf odpovědí výzkumu. Vlastní zpracování.

Počet sloupce 5. Poskytuje vaše společnost zaměstnancům stabilizační příspěvek (finanční odměna za odpracované roky)?

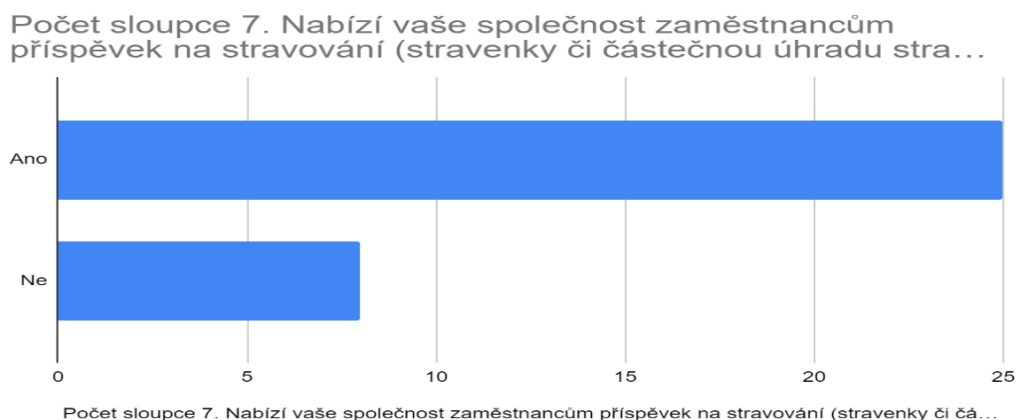


Obrázek č. 7: Otázka č. 6 a graf odpovědí výzkumu. Vlastní zpracování.

Počet sloupce 6. Nabízí vaše společnost zaměstnancům občerstvení na pracovišti (káva, čaj, nealkoholické nápoje) z...



Obrázek č. 8: Otázka č. 7 a graf odpovědí výzkumu. Vlastní zpracování.



Obrázek č. 9: Otázka č. 8. a graf odpovědí výzkumu. Vlastní zpracování.

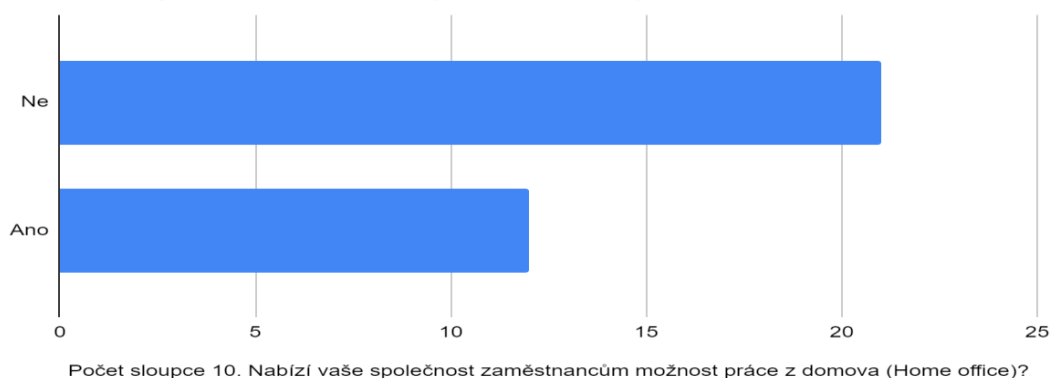


Obrázek č. 10: Otázka č. 9. a graf odpovědí výzkumu. Vlastní zpracování.



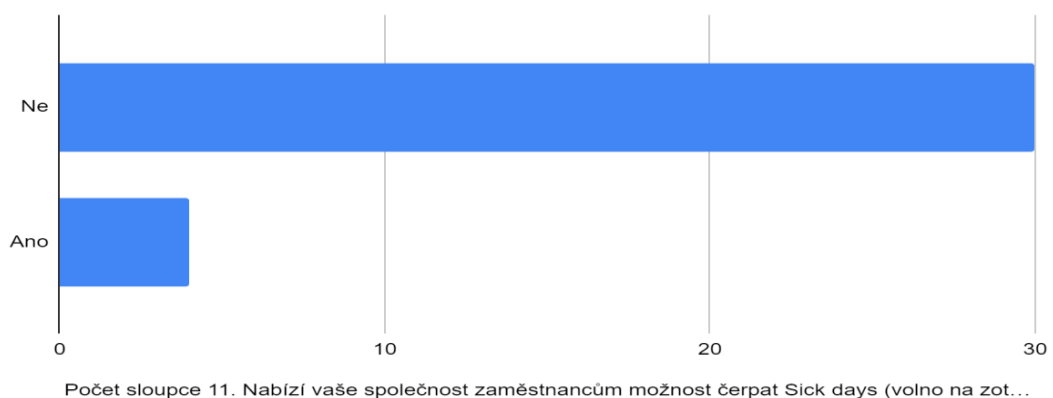
Obrázek č. 11: Otázka č. 10. a graf odpovědí výzkumu. Vlastní zpracování.

Počet sloupce 10. Nabízí vaše společnost zaměstnancům možnost práce z domova (Home office)?



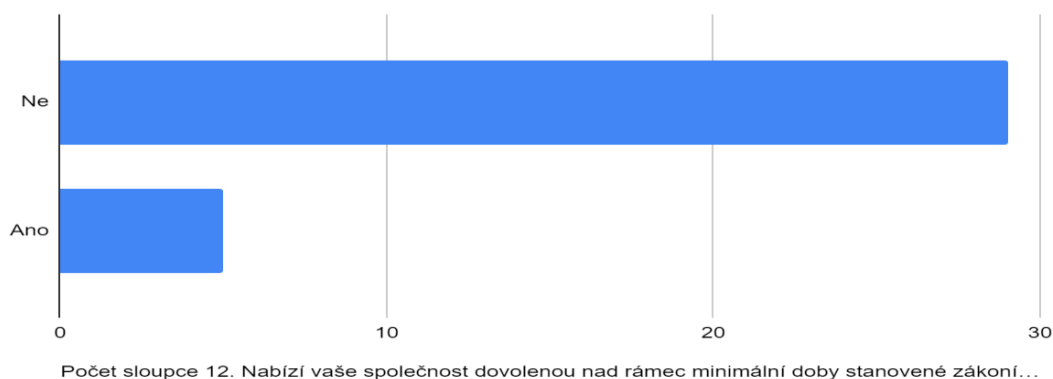
Obrázek č. 12: Otázka č. 11. a graf odpovědí výzkumu. Vlastní zpracování.

Počet sloupce 11. Nabízí vaše společnost zaměstnancům možnost čerpat Sick days (volno na zotavenou)?



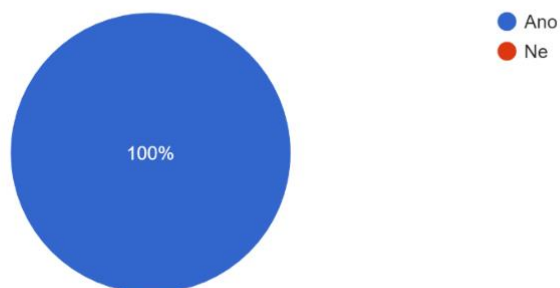
Obrázek č. 13: Otázka č. 12. a graf odpovědí výzkumu. Vlastní zpracování.

Počet sloupce 12. Nabízí vaše společnost dovolenou nad rámec minimální doby stanovené zákoníkem práce (nad 20d...)



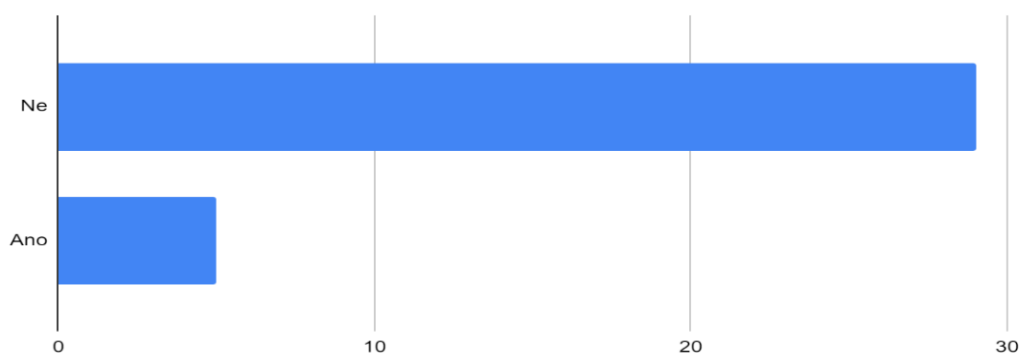
Obrázek č. 14: Otázka č. 13. a graf odpovědí výzkumu. Vlastní zpracování.

13. Nabízí vaše společnost zaměstnancům vzdělávání a odborný rozvoj?
33 odpovědí



Obrázek č. 15: Otázka č. 14. a graf odpovědí výzkumu. Vlastní zpracování.

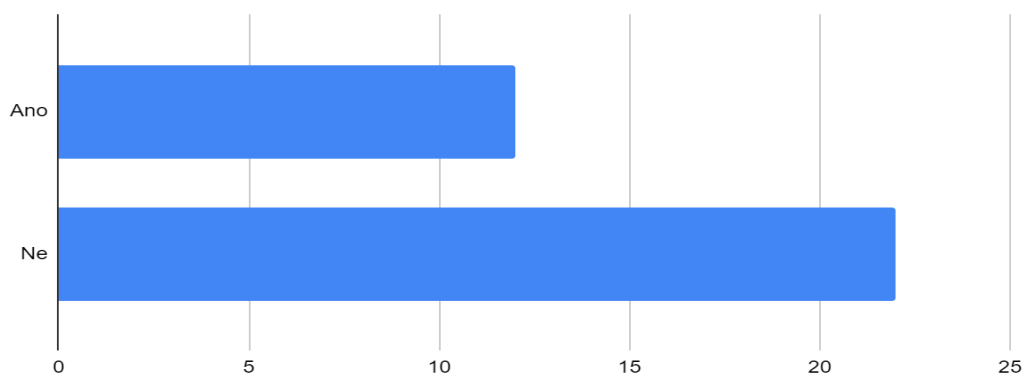
Počet sloupce 12. Nabízí vaše společnost dovolenou nad rámec minimální doby stanovené zákoníkem práce (nad 20d...)



Počet sloupce 12. Nabízí vaše společnost dovolenou nad rámec minimální doby stanovené zákoní...

Obrázek č. 16: Otázka č. 15. a graf odpovědí výzkumu. Vlastní zpracování.

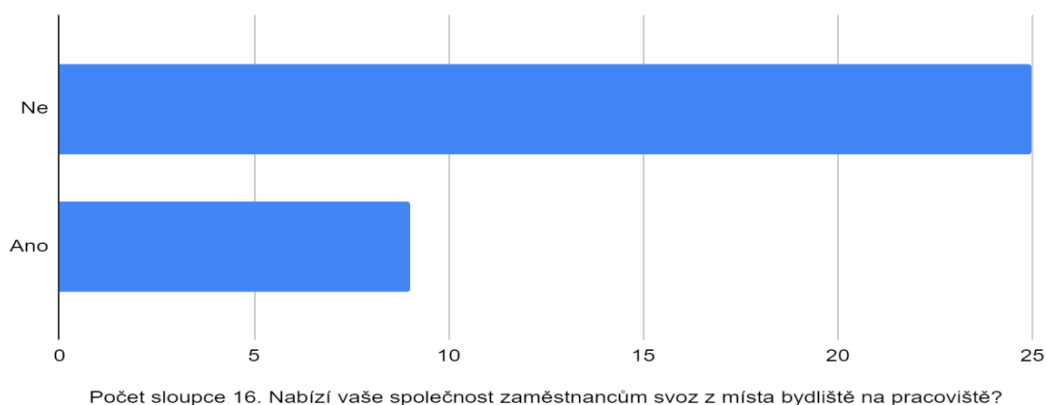
Počet sloupce 15. Nabízí vaše společnost zaměstnancům možnost využívat firemní motorové vozidlo k soukromým úče...



Počet sloupce 15. Nabízí vaše společnost zaměstnancům možnost využívat firemní motorové vozi...

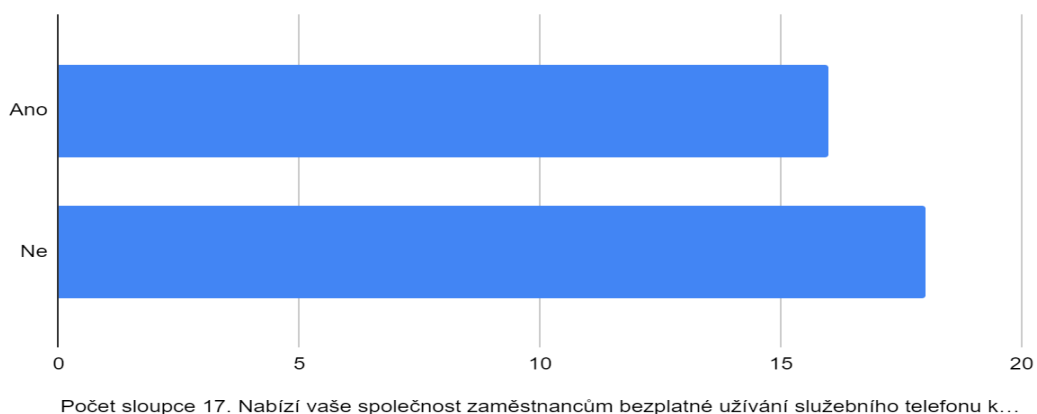
Obrázek č. 17: Otázka č. 16. a graf odpovědí výzkumu. Vlastní zpracování.

Počet sloupce 16. Nabízí vaše společnost zaměstnancům svoz z místa bydliště na pracoviště?



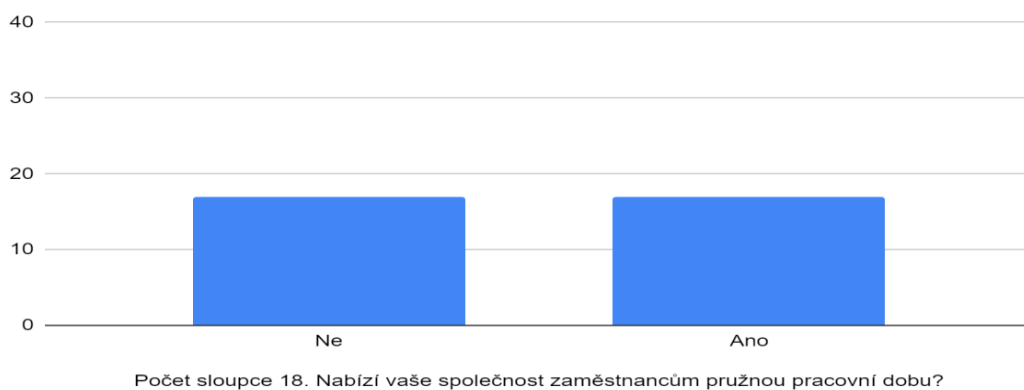
Obrázek č. 18: Otázka č. 17 a graf odpovědí výzkumu. Vlastní zpracování.

Počet sloupce 17. Nabízí vaše společnost zaměstnancům bezplatné užívání služebního telefonu k soukromým voláním?

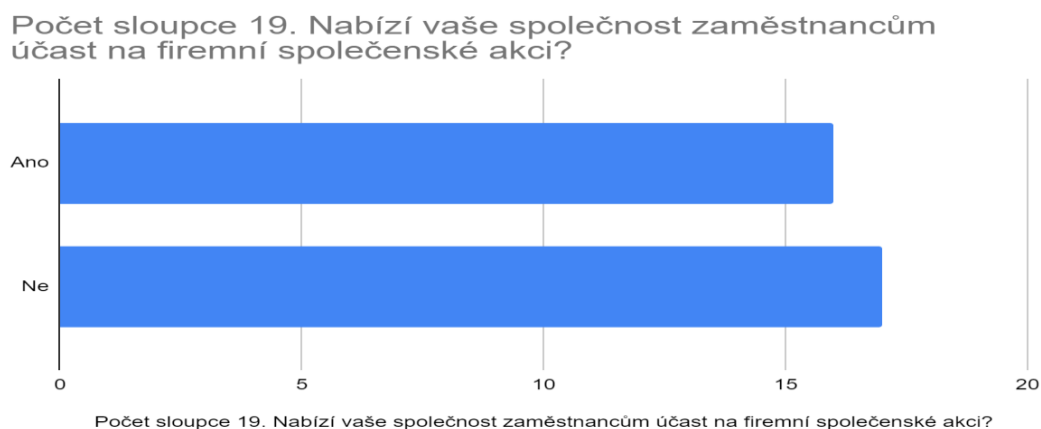


Obrázek č. 19: Otázka č. 18. a graf odpovědí výzkumu. Vlastní zpracování.

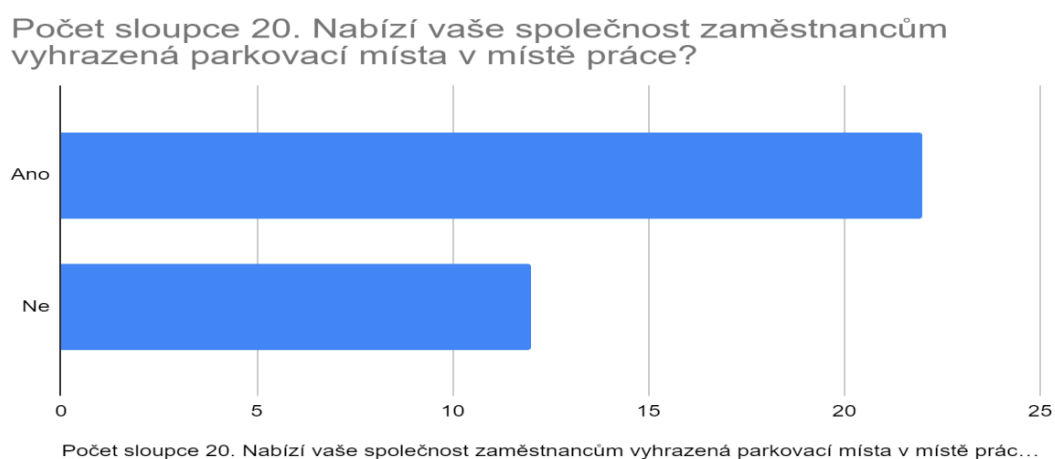
Počet sloupce 18. Nabízí vaše společnost zaměstnancům pružnou pracovní dobu?



Obrázek č. 20: Otázka č. 19 a graf odpovědí výzkumu. Vlastní zpracování.



Obrázek č. 21: Otázka č. 20 a graf odpovědí výzkumu. Vlastní zpracování.



Obrázek č. 22: Otázka č. 21. a graf odpovědí výzkumu. Vlastní zpracování.

