



Zdravotně
sociální fakulta
Faculty of Health
and Social Sciences

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

**Zaměstnávání osob se zdravotním postižením
v Kraji Vysočina**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Studijní program: [Sociální politika a sociální práce](#)

Autor: Magdalena Fejtová

Vedoucí práce: PhDr. Lenka Motlová, Ph.D.

[České Budějovice 2021](#)

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci s názvem „*Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Kraji Vysočina*“ jsem vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejich internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby bakalářské práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé bakalářské/diplomové práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

V Českých Budějovicích 3. května 2021

.....

podpis

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucí bakalářské práce PhDr. Lence Motlové, Ph.D. za její odborné vedení, cenné rady a připomínky a za ochotu a věnovaný čas při vedení této práce. Dále bych ráda poděkovala svým rodičům a bratrovi, kteří mě po celou dobu studia podporovali.

Zaměstnávání osob se zdravotní postižením v Kraji Vysočina

Abstrakt

Bakalářská práce je zaměřena na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Kraji Vysočina. Cílem bakalářské práce je zjistit, jaké jsou podmínky a možnosti pro uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce v Kraji Vysočina. Dále zjistit, jak na celou situaci pohlížejí zaměstnavatelé, jejich představy a postoje, spolupráci s úřadem práce, zkušenosti, překážky apod. Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části se zabývám základními pojmy, dále legislativním vymezením zaměstnávání osob se zdravotním postižením, právům a povinnostem zaměstnavatelů. Následně trhem práce, ve kterém jsem také vymezila úřad práce a jeho úlohu. Dále jsem dala prostor státní politice zaměstnanosti a podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako pracovní rehabilitace a příspěvky zaměstnavatelům na podporu zaměstnávání. Nakonec jsem uvedla i příspěvky pro samotné osoby se zdravotním postižením. V praktické části byla stanovena hlavní výzkumná otázka, ke které byly definovány dvě dílčí výzkumné otázky. Pro sběr dat byl zvolen kvalitativní výzkum, a to metoda dotazování, technika polostrukturovaného rozhovoru. Výzkumný soubor tvoří šest komunikačních partnerů, kteří byli vybráni pomocí účelového výběru na základně dvou kritérií, a to že zaměstnavatel musí mít sídlo v okrese Žďár nad Sázavou a druhou podmínkou bylo, že má více jak 25 zaměstnanců. Výsledky této práce mohou přispět ke zkvalitnění spolupráce mezi zaměstnavateli a úřadem práce i přestože se tyto výsledky nedají zobecnit pro všechny zaměstnavatele. Dále může práce vnést zaměstnavatelům pohled na možnosti, které Úřad práce ČR poskytuje v rámci zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Klíčová slova

příspěvky na zaměstnávání osob se zdravotním postižením; zdravotní postižení; zaměstnávání lidí se zdravotním postižením; osoby se zdravotním postižením; práva a povinnosti zaměstnavatelů

The employment of people with disabilities in the Vysočina region.

Abstract

The bachelor thesis is focused on the employment of people with disabilities in the Vysočina Region. The aim of the bachelor's thesis is to find out what are the conditions and possibilities for employment of people with disabilities in the labor market in the Vysočina Region. Furthermore, to find out how employers view the whole situation, their ideas and attitudes, cooperation with the the Employment Office, experience, obstacles, etc. The bachelor thesis is divided into theoretical and practical part. In the theoretical part I deal with basic concepts, then the legislative definition of employment of people with disabilities, the rights and obligations of employers Subsequently, the labor market, in which I also defined the Employment Office and its role. I also gave space to the state employment policy and support for the employment of people with disabilities, such as occupational rehabilitation and contributions to employers to support employment. Finally, I also mentioned contributions for people with disabilities themselves. In the practical part, the main research question was determined, for which two partial research questions were defined. Qualitative research was chosen for data collection, namely the method of questioning, the technique of semi-structured interview. The research group consists of six communication partners, which were selected by purposeful selection on the basis of two criteria, namely that the employer must be based in the district of Žďár nad Sázavou and the second condition was that it has more than 25 employees. The results of this work can contribute to the improvement of cooperation between employers and the Employment office, although these results cannot be generalized to all employers. Furthermore, work can give employers a look at the opportunities that the Employment office of the Czech Republic provides in the employment of people with disabilities.

Key words

contributions to support the employment of disabled people; disability; employing people with disabilities; people with disabilities; rights and responsibilities of employers

Obsah

Úvod	7
1. Teoretická část	8
1.1.Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	8
1.1.1 Základní pojmy.....	8
1.1.2 Právní úprava zaměstnávání OZP	9
1.2.Práva a povinnosti zaměstnavatelů ve vztahu ke zdravotně postiženým 12	
1.2.1 Povinný podíl	13
1.3.Trh práce.....	15
1.3.1. Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením	15
1.3.2. Úřad práce ČR	18
1.4. Státní politika zaměstnanosti	19
1.4.1. Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	19
1.5.Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením	25
1.5.1. Pracovní rehabilitace	25
1.5.2. Benefity pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením	28
1.6.Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením	31
1.6.1. Průkaz osoby se zdravotním postižením	31
1.6.2. Příspěvek na mobilitu	32
1.6.3. Příspěvek na zvláštní pomůcku.....	32
2. Praktická část.....	33
2.1. Cíl práce a výzkumné otázky	33
2.2. Metodika výzkumu	33
2.3. Výzkumný soubor	34
2.4. Realizace výzkumu	35
2.5. Etika výzkumu	35
3. Výsledky výzkumu	36
4. Shrnutí výsledků	45
5. Diskuse	47
6. Závěr	51
Seznam použité literatury	52
Přílohy	57
Seznam použitých zkratk	62

Úvod

Práce je pro každého člověka důležitou součástí jeho života. Už ve velmi mladém věku si hrajeme na učitele, právníky, lékaře a představujeme si, jakou budeme mít v budoucnosti práci. I přesto je rozhodnutí o volbě povolání, jeho následném získání a udržení velice obtížné. Pro osoby se zdravotním postižením je však toto rozhodnutí ztížené jejich zdravotním omezením. Bohužel v dnešní době je pro osobu se zdravotním postižením velice obtížné najít zaměstnání už jen z toho důvodu, že tyto osoby se potýkají se spoustou překážek nejen ze strany ohrožení nezaměstnaností, ale i například nepochopením zaměstnavatelů, vysokých nárocích na vzdělání, kvalifikaci a pracovní zkušenosti.

Po zpracování své bakalářské práce jsem si vybrala téma „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Kraji Vysočina“. Toto téma jsem si vybrala především z důvodu, že s osobami se zdravotním postižením a jejich možnostmi zaměstnání se ve své praxi setkávám denně a myslím si, že by tato stránka trhu práce měla být více zviditelněná, jelikož se často setkávám s předsudky a mylnými představami jak společnosti, tak i osob se zdravotním postižením, a i samotných zaměstnavatelů.

V teoretické části se zabývám základními pojmy souvisejícími se zdravotně postiženými osobami a jejich zaměstnáváním. Dále právní úpravou problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, právy a povinnostmi zaměstnavatelů, státní politikou zaměstnanosti a podporou zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

V praktické části práce provádím výzkumné šetření prostřednictvím kvalitativního výzkumu, za pomoci techniky rozhovoru. Rozhovory jsou prováděny s pracovníky zaměstnavatelů v okrese Žďár nad Sázavou. Cílem bakalářské práce je zjistit, jaké jsou podmínky a možnosti pro uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce v Kraji Vysočina a jak přistupují zaměstnavatelé k zaměstnávání této skupiny osob, jaké vnímají překážky nebo naopak přínosy osob se zdravotním postižením.

1. Teoretická část

1.1 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

1.1.1 Základní pojmy

Obsahem této části jsou základní pojmy z oblasti problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Celou problematiku definují především zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 306/2008 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., a zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Invalidita

Pojem invalidita upravuje zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Ten uvádí, že je osoba invalidní, pokud osobě poklesla pracovní schopnost z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Zákon také stanovuje že, *„pracovní schopností se rozumí schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem.“*

Aby byla osoba se zdravotním postižením uznána za osobu invalidní, musí splnit podmínku. Podmínkou je, že z důvodu svého dlouhodobě nepříznivého stavu poklesla pracovní schopnost vykonávat výdělečnou činnost. (Česká správa sociálního zabezpečení, 2020). Aby se osoba se zdravotním postižením mohla mít nárok na invalidní důchod, musí se nejdříve zjistit stupeň invalidity, který se zjistí posouzením zdravotního stavu posudkovým lékařem okresní správy sociálního zabezpečení, na základě podkladů, které zpracoval a vydal ošetřující lékař. Další podmínkou je mít potřebnou délku pojištění, která se nevyžaduje v případě pracovního úrazu nebo nemoci z povolání (Česká správa sociálního zabezpečení, 2020).

Stupně invalidity

Dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů je osoba se zdravotním postižením invalidní v prvním stupni, pokud pracovní schopnost osoby klesla nejméně o 35 % a nejvíce 49 %. Invalidní ve druhém stupni je osoba v případě, kdy pracovní schopnost poklesla nejméně o 50 % nejvíce však o 69 %. Invalidní ve třetím stupni je osoba v případě, kdy je pokles pracovní schopnosti o nejméně 70 %.

Osoba zdravotně znevýhodněná

Kromě invalidity se v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění objevuje termín osoba zdravotně znevýhodněná. Osoba zdravotně znevýhodněná je osoba, která je stále schopná vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale schopnost vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci, či jinou kvalifikaci získat je omezená kvůli zhoršenému zdravotnímu stavu, který je dlouhodobého charakteru.

Zdravotní postižení

Zdravotním postižením se dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů rozumí tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, které má za následek, že osoba se zdravotním postižením potřebuje pomoc od jiné osoby. Komendová (2009) dodává, že zdravotním postižením není jen samotný zdravotní stav člověka, ale i jeho dopad na běžný život člověka.

Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav

Dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav se dle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů, vyznačuje jako zdravotní stav, který významně omezuje člověka v jeho schopnostech, které jsou důležité pro jeho pracovní schopnosti, a tento zdravotní stav již trvá déle než 1 rok a je zde velký předpoklad, že bude trvat i nadále.

1.1.2 Právní úprava zaměstnávání OZP

Dle Krejčířové (2005) nenajdeme v českém právním systému právní normu, která by se zabývala samostatně jen právem zdravotně postižených, protože všechny právní předpisy vztahující se k problematice zdravotně postižených osob jsou řešeny v rámci obecných předpisů, které jsou platné pro celou společnost. Vztah zaměstnavatele a zaměstnance, pracovní podmínky a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů jsou popsány detailněji v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění.

Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, v platném znění, nabyl účinnosti 1.10.2004. Zákon upravuje zprostředkování zaměstnání, podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci, podmínky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zaměstnávání cizinců ze zahraničí, aktivní politiku zaměstnanosti, výkon činnosti dítěte a kontrolní činnost na úseku zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,

v platném znění). Osobám se zdravotním postižením a jejich zaměstnávání je věnována třetí část zákona, a to přesněji § 67–84. V těchto paragrafech je uvedeno, kdo je vlastně osobou se zdravotním postižením. Osobou se zdravotním postižením je fyzická osoba, která byla Českou správou sociálního zabezpečení uznána jako osoba invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni invalidity nebo osobou zdravotně znevýhodněnou. Dále seznamuje s procesem zařazení do pracovní rehabilitace určené k získání a udržení vhodného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Následující paragrafy se věnují příspěvkům, které mohou být poskytnuty zaměstnavatelům na podporu zaměstnání osoby se zdravotním postižením a informace o chráněném trhu práce a uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. K zákonu se také váže vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, obecně upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Zákoník práce upravuje zaměstnávání osoby se zdravotním postižením především v § 103, ve kterém je uvedeno, že zaměstnavatel je povinen svému zaměstnanci, který je zároveň osobou se zdravotním postižením na svoje náklady zajistit opatření, jako například úpravu pracoviště, úpravu pracovních podmínek, zaškolení apod.

Zákon č. 198/2009 Sb., Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) ve znění pozdějších předpisů, zakazuje diskriminaci ve věcech práva na zaměstnání, přístupu k zaměstnání, přístupu k povolání, podnikání a jiné závislé činnosti, začleňování do profesního života, odměňování, členství a činnostech v odborových organizacích, radách zaměstnanci, organizacích zaměstnavatelů, v profesních komorách včetně výhod, které organizace a veřejnoprávní organizace svým členům poskytují. Dále ve věcech sociálního zabezpečení, přiznání poskytování sociálních výhod, přístupu ke zdravotní péči a jejím poskytování, přístupu ke vzdělání, jeho poskytování včetně odborné přípravy a přístupu ke zboží a službám včetně bydlení, pokud jsou nabízeny veřejnosti nebo při jejich poskytování.

Listina základních práv a svobod č. 2/1993 Sb., která je součástí ústavního pořádku ČR se zabývá lidskými právy a dále právy národnostních a etnických menšin, hospodářskými, kulturními a sociálními právy a právem na soudní a jinou právní ochranu. Důležitý pro

zaměstnávání osob se zdravotním postižením je článek č. 29 Listiny základních práv a svobod, který upravuje právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci, která se týká žen, mladistvých a osob zdravotně postižených a na zvláštní pracovní podmínky. Listina také stanovuje pro mladistvé a osoby zdravotně postižené právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění a vyhláška 284/1995, kterou se provádí zákon o důchodovém pojištění ve znění pozdějších předpisů, upravuje důchodové pojištění ve vztahu k stáří, invaliditě a úmrtí živitele. Stanovuje druhy a výši jednotlivých důchodů a podmínky nutné k přiznání důchodu. Dále upravuje okruh pojištěných osob, podmínky na účasti na pojištění zaměstnanců a osob samostatně výdělečně činných, dobu pojištění a náhradní dobu pojištění, informace týkající se zvyšování důchodů.

Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, upravuje poskytování peněžitých dávek osobám se zdravotním postižením určeným ke zmírnění sociálních důsledků jejich zdravotního postižení a k podpoře jejich sociálního začleňování a průkaz osoby se zdravotním postižením a jeho benefity. Zákon také rozlišuje dávky pro osoby se zdravotním postižením jako jsou příspěvek na mobilitu, příspěvek na zvláštní pomůcku.

Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, upravuje systém dávek státní sociální podpory a podmínky jejich poskytování. Vymezuje důležité pojmy jako příjem rozhodný pro přiznání dávky, kdo je nezaopatřené dítě, soustavná příprava dítěte.

1.2 Práva a povinnosti zaměstnavatelů ve vztahu ke zdravotně postiženým osobám

V § 79 až § 84 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění jsou uvedeny práva a povinnosti zaměstnavatelů ve vztahu k zaměstnávání osob zdravotně postižených.

Práva zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby zdravotně postižené jsou vymezeny v § 79 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění, kde je uvedeno, že Úřad práce by měl na základě žádosti zaměstnavatele podat informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáním osob se zdravotním postižením, zaměstnavatel by měl poskytnout součinnost při vyhrazování, vytváření a individuálním upravování vhodných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.

Povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby zdravotně postižené jsou vymezeny v § 80 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění. Steinichová (2010) v následujících větách shrnuje povinnosti zaměstnavatelů. Mezi nejdůležitější povinnost patří především rozšíření pracovních příležitostí, kdy je třeba, aby zaměstnavatel spolupracoval s firemním lékařem, který zná nejlépe pracovní podmínky na pracovišti u daného zaměstnavatele. Je však důležité upozornit na to, že ne každý zaměstnavatel může vzhledem k předmětu svojí činnosti a svým podmínkám zaměstnat osobu se zdravotním postižením. Dále by zaměstnavatel měl spolupracovat s úřadem práce při zabezpečení pracovní rehabilitace. A nakonec by měl vést evidenci zaměstnanců, které jsou osobou se zdravotním postižením a evidenci míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením. Další povinnost je uvedena v § 37 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění. Zde je uvedeno, že krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci volných pracovních míst, která obsahuje základní evidenční údaje o zaměstnavateli a základní charakteristiku volného místa.

Volné pracovní místo je pracovní místo, které bylo vytvořené nově zaměstnavatelem nebo bylo uvolněné odchodem zaměstnance nebo jeho přesunem na jiné pracovní místo a zaměstnavatel zamýšlí toto pracovní místo obsadit zájemcem o toto zaměstnání (Červinka et al. 2012).

Povinností pro zaměstnavatele je uvést základní charakteristiku volného místa, která by měla obsahovat především druh práce a místo výkonu práce. Jak zdůrazňuje Steinichová (2010, str. 57) „*Správně charakterizovat volné pracovní místo je důležité pro efektivní výkon státní správy i pro zaměstnavatele samotného. Správná charakteristika*

pracovního místa, tj. úplné, přesné a správné uvedení všech údajů, které jsou v souladu s platnými právními předpisy (údaje o pracovním zařazení, kvalifikačních požadavcích, pracovních a mzdových podmínkách), včetně účelných, doplňujících a charakteristiku pracovního místa dotvářejících informací, umožní úřadům práce nejen správně a úplně informovat uchazeče o zaměstnání a zájemce o zaměstnání o volných pracovních místech na trhu práce, ale i zprostředkovat zaměstnání s pozitivním ekonomickým dopadem na výkon státní správy, zaměstnavatele i občany.“

1.2.1 Povinný podíl

Největší povinností zaměstnavatele ve vztahu k zaměstnávání osob se zdravotním postižením je uložena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, v § 81. Zde se nachází povinnost zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného 4 % podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Steinichová (2010) dodává, že ne vždy je možné plnit povinný podíl zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením, jelikož ne každá činnost zaměstnavatele je k tomu vhodná, a proto zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění stanovil další 2 možnosti, které nahrazují skutečné zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a které lze využívat samostatně nebo je vzájemně kombinovat i se zaměstnáváním.

Možnosti zaměstnavatelů, jak povinný podíl plnit dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění:

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru,
- b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, se kterými Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo
- c) odvodem do státního rozpočtu nebo vzájemnou kombinací způsobů.

Červinka et al. (2012) v následujících větách popisuje postup výpočtu odvodu do státního rozpočtu. Odvod do státního rozpočtu se vypočítává jako průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Pokud zaměstnavateli vyjde více než 25, vypočítá si z tohoto čísla 4 %, což je výše povinného podílu dána zákonem. Následně spočítá, kolik přepočtených zaměstnanců se zdravotním postižením ve sledovaném období zaměstnal. Osoby ve třetím stupni invalidity musejí být započítány 3krát. Dle § 83 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění, je povinen zaměstnavatel nahlásit krajské pobočce úřadu práce, zda musí plnit povinný podíl včetně toho, jak jej bude plnit do 15. února následujícího roku, a to písemně. Všechny tyto informace nahlašuje pobočce v jejímž územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou.

Nesplní-li zaměstnavatel svoji povinnost zaměstnat osobu se zdravotním postižením nebo náhradním plněním povinného podílu, je povinen do státního rozpočtu za každou osobu se zdravotním postižením, za kterou nesplnil tuto povinnost, odvést 2,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství (Červinka et al., 2012). V zákoně 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, je i zakotveno, že v případě, že zaměstnavatel nesplní povinnost povinného podílu, je mu stanovena krajskou pobočkou úřadu práce povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu podle daňového řádu. Následné vymáhání tohoto odvodu do státního rozpočtu je v gesci místně příslušného celního úřadu podle sídla zaměstnavatele.

1.3 Trh práce

Buchtová et al. (2013) shledává, že práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení, jelikož pro každého člověka je důležitou podmínkou k zajištění jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální zajištění, ale současně mu také dává pocit, že se dokáže seberealizovat a je užitečný pro společnost, a proto neslouží pouze k výrobě statků nebo vykonávání služeb, ale vytváří sociální vazby, během kterých má člověk možnost vést rozhovory, potkávat jiné lidi, uzavírat přátelství.

Novosad (2009) uvádí, že práce má pro člověka se zdravotním postižením i bez zdravotního postižení několik významů:

- a) existenční a materiální význam (mzda, uspokojování osobních potřeb)
- b) rozvojový a tvořivý význam (rozvoj tělesných a duševních schopností)
- c) kooperační a socializační význam (spolupráce s druhými, vzájemný respekt, komunikace)
- d) estetický a kulturní význam
- e) relaxační význam (odvedení od jednostranné zátěže a psychického tlaku, činnosti, které přinášejí radost i odpočinek)

1.3.1 Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením

Při vstupu na trh práce se osoby se zdravotním postižením potýkají se spoustou problémů a bariér, které shrnula Procházková (2014) jako následující faktory. Mezi faktory, které mají vliv na zaměstnanost osob se zdravotním postižením se řadí především ty, související s vývojem na trhu práce. Důvody lze však spatřovat také jak na straně samotných osob se zdravotním postižením ale i na straně zaměstnavatelů. Mnozí zaměstnavatelé nemají zkušenosti s osobami se zdravotním postižením ani ze svého soukromého života, nemají informace o jejich schopnostech, omezeních jednotlivých zdravotních postižení, a proto si nedovedou reálně představit, co by pro ně znamenalo zaměstnat člověka s postižením, netuší, jaké náklady by museli vynaložit s úpravou pracoviště apod. Dále je to i obava ze zvýšené nemocnosti zaměstnance, kdy jeho práci budou muset převzít jiní zaměstnanci, kteří budou ve větší zátěži, dále zda budou dostatečně kvalifikovaní a práci vykonají kvalitně, jestli zvládnou zátěž, kterou

zaměstnání přináší. Nedostatek informací je však jak na straně zaměstnavatele, tak i osoby se zdravotním postižením, protože obě strany nemají dostatek ucelených a přesných informací, nevědí, kde tyto informace hledat, na koho se obrátit ohledně pomoci (Procházková, 2009).

Výzkum Bothy a Leah (2020) dokládá, že osoby se zdravotním postižením často postrádají komunikační a sociální dovednosti, které jsou předpokladem ke vzniku předsudků ze strany zaměstnavatelů. S předsudky vůči osobám se zdravotním postižením se však nesetkáváme jen na straně zaměstnavatelů, ale celkově i ve společnosti, která na osoby se zdravotním postižením pohlíží jako na osoby, které nebudou pracovat, protože jim to jejich zdravotní stav nedovoluje, a pokud pracovat budou, nejsou schopni práci v dané kvalitě zvládnout, budou častěji než ostatní zaměstnanci nemocní a jejich práci budou muset odvádět jiní zaměstnanci, což jejich práci zpomaluje, a proto jsou většinou odmítáni ještě předtím, než mohou dokázat co umí a že pracovat zvládnou (Procházková, 2009). Je však třeba těm, kteří mají pozitivní přístup k práci, dát šanci projevit se a dokázat, že předsudky vůči osobám se zdravotním postižením nejsou vždy pravdivé (Procházková, 2009).

S předsudky souvisejí i mýty, které mohou zaměstnávání osob se zdravotním postižením také zhoršit. Lucie Marková (2014) z Poradny pro život s postižením Ligy vozíčkářů v časopise Můžeš, v sekci Poradna, shrnula v následující šesti větách několik nejčastějších mýtů, se kterými se osoby se zdravotním postižením i samotní zaměstnavatelé setkávají. Jedním z nich je, že osoby se zdravotním postižením nemohou vůbec pracovat. Je třeba si však uvědomit, že osoby se zdravotním postižením ve spoustě případů pracovat mohou a jejich jediným limitem je pouze jejich zdravotní stav. Załuska et al. (2020) dodává, že spousta osob se zdravotním postižením je ochotna i přes svoje zdravotní omezení pracovat a ve výsledku nejsou znát nižší pracovní výkony oproti zaměstnancům bez zdravotního postižení. Mezi další mýty Marková (2014) řadí, že firmy nemusejí zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Tento mýtus však vyvrací sám zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění, který zaměstnavatelům stanovuje povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v rámci povinného podílu, pokud však nelze z důvodu činnosti zaměstnavatele osobu se zdravotním postižením zaměstnat, musí tuto povinnost plnit náhradním plněním. Dalším mýtem, který se týká především zaměstnavatelů je ten, že osobě se zdravotním postižením nelze dát výpověď.

Dle Markové (2014) je to však jen výmluva zaměstnavatelů, aby nemuseli zaměstnat osobu se zdravotním postižením, jelikož pro jejich zaměstnávání a výpovědi platí stejná pravidla jako pro osoby bez zdravotního postižení. Procházková (2014) dodává, že nezaměstnanost osob se zdravotním postižením je dnes vnímána jako naprosto běžná a nijak nepřekvapující věc, a pokud člověk se zdravotním postižením na trhu práce uspěje, je to prezentováno jako výjimečná událost, která má však jedno pozitivum, a to, že se o lidech se zdravotním postižením mluví na veřejnosti jako o schopných a aktivních lidech a boří se tím i některé zažitě předsudky. U osob se zdravotním postižením je také jako jednou z příčin obtížného hledání zaměstnání nevyhovující nebo nedostatečné vzdělání, které je spolu s praxí důležité k nalezení vhodného volného místa a jeho udržení (Procházková, 2014).

Vrbková (2010) vidí jako jeden z faktorů vysoké nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením i dlouhodobou či opakovanou nezaměstnanost související právě s nedostatkem praxe a nedostatečným vzděláním, která odrazuje zaměstnavatele. Mezi další faktory se dle autorky řadí i první pracovní zkušenost na trhu práce, která bývá často oddalována na co nejpозdějši dobu a díky tomu osoba se zdravotním postižením nemůže získat potřebné zkušenosti a praxi a také díky tomu nemůže dokázat, že zvládne chodit pravidelně do zaměstnání což opět odrazuje potenciální zaměstnavatele. Je však důležité také zmínit, že spousta osob se zdravotním postižením je zaměstnána, a protože jejich zdravotní postižení není na první pohled vidět, spousta manažerů ve firmách si proto není vědoma, že o pracovní pozici žádá osoba se zdravotním postižením (Bonaccio et al., 2019).

Skřehot (2009) také poukazuje na fyzické bariéry, které zaměstnávání osob se zdravotním postižením ztěžují nebo přímo znemožňují, a ty souvisejí především s osobami, které mají tělesné postižení. Jde o bariéry, které se týkají například bezbariérového přístupu, který budova zaměstnavatele nemá nebo odstranění současných bariér uvnitř budovy, které může být velice náročné, a to především finančně a časově. S tím souvisejí i dopravní bariéry, které mohou osobě se zdravotním postižením komplikovat cestu do zaměstnání (Skřehot 2009). Sokolovský (2014) bariéry zaměstnávání osob se zdravotním postižením dělí na následující 4 typy, a to na technické bariéry, které jsou bariérami především pro osoby s tělesným postižením, a to například úzké chodby, které brání lidem na vozíčku v pohybu, neupravené prostory apod. Mezi další bariéry řadí tento autor komunikační

a informační bariéry, které se týkají především osob se zrakovým, sluchovým postižením a vadou řeči. Tyto bariéry se dle tohoto autora dají poměrně snadno zmenšit, a to například odborným zaškolením pracovního týmu, ve kterém se bude osoba s daným postižením nacházet. Další bariéry jsou bariéry organizační, které souvisejí s režimem práce osob se zdravotním postižením. Je důležité proto s osobou se zdravotním postižením individuálně řešit její pracovní dobu, individuální požadavky na přestávky apod.

1.3.2 Úřad práce České republiky

Úřad práce České republiky byl zřízen 1.4.2011, a to zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.

Úřad práce České republiky tvoří generální ředitelství sídlící v Praze, dále krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu. Každá krajská pobočka má kontaktní pracoviště sídlící většinou v bývalých okresních městech. V čele Úřadu práce České republiky je generální ředitel, v čele krajských poboček jsou ředitelé a v čele kontaktních pracovišť jsou ředitelé nebo vedoucí (Úřad práce ČR, 2020).

Úkoly úřadu práce jsou uvedeny v § 4 zákona č. 73/2011 Sb., Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, ve kterém je uvedeno, že úřad práce plní úkoly v oblasti zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, státní sociální podpory, dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči, pomoci v hmotné nouzi, inspekce poskytování sociálně-právní ochrany a dávek pěstounské péče.

V rámci péče o osoby zdravotně postižené na Úřadu práce ČR byl vytvořen projekt s názvem Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP). Tento projekt má za cíl především poradenství pro osoby se zdravotním postižením, pomoc zaměstnavatelům při hledání vhodných uchazečů z řad zdravotně postižených, zvýšit spolupráci mezi partnery (školy, sociální partneři, ergodiagnostická centra, zaměstnavatelé, ÚP ČR atd.) (Úřad práce ČR, 2020).

1.4 Státní politika zaměstnanosti

Termínem státní politika zaměstnanosti, která je prováděna na základě zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění, se rozumí opatření, která zajišťují, aby byla na trhu práce rovnováha mezi nabídkou a poptávkou pracovních míst a efektivní využití všech dostupných pracovních sil (Duková et al., 2013).

Je důležité také zmínit strategické cíle politiky zaměstnanosti ČR, které jsou zpracovány Ministerstvem práce a sociálních věcí (2013) v dokumentu Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020. Cíle jsou 4, a to podpora přístupu k zaměstnání a to zejména skupinám ohroženým na trhu práce, jako jsou absolventi, starší osoby, osoby se zdravotním postižením a sociálně vyloučené lokality a jejich obyvatelé, podpora rovnosti žen a mužů na trh práce, přizpůsobení podniků, zaměstnanců a nezaměstnaným změnám a potřebám trhu práce a rozvoj služeb zaměstnanosti.

Státní politika zaměstnanosti se dělí na pasivní politiku zaměstnanosti, kterou se rozumí především poskytování podpory v nezaměstnanosti a na aktivní politiku zaměstnanosti (Steinichová, 2010). Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje je ukotvena v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění, a jsou to opatření státu, která směřují k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti, kterou zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce ČR, kteří podle situace na trhu práce spolupracují při realizaci s dalšími subjekty, a to zejména se zaměstnavateli a obcemi (Steinichová, 2010). Aktivní politika zaměstnanosti se snaží pomocí svých nástrojů o rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle na trhu práce (Steinichová, 2010). Cílem je především motivace zaměstnavatelů, aby vytvořili vhodná pracovní místa, nebo zaměstnali osobu, která má ztížené podmínky k nalezení vhodného pracovního místa jako například zdravotně postižení, osoby s nízkou nebo žádnou kvalifikací, osoby vracející se na trh práce (Kaczor, 2015).

1.4.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti, jsou uvedeny v § 104 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění, a jsou to zejména rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, příspěvek na zapracování, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Rekvalifikace

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění definuje rekvalifikaci jako získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení již získané kvalifikace, a dále také udržování nebo obnovování této kvalifikace, ale i získání kvalifikace pro osoby, které žádnou kvalifikaci doposud nezískaly. Duková et al. (2013) pojednává o rekvalifikaci jako o jakémisi vyrovnání pracovních sil na trhu práce, kdy poptávka na trhu práce neodpovídá nabídce pracovních sil a rekvalifikace proto umožní osobě uplatnit se díky tomu ve vhodném zaměstnání, pro které ale osoba neměla kvalifikaci a dovednosti.

Rekvalifikace má dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění 2 typy rekvalifikace, a to rekvalifikaci uchazečů či zájemců o zaměstnání a rekvalifikaci zaměstnanců.

Rekvalifikace uchazečů či zájemců o zaměstnání se dále dělí na dva podruhy:

a) Rekvalifikaci zabezpečovanou: tato rekvalifikace je zřízena úřadem práce a uchazeč či zájemce o zaměstnání má po dobu jejích trvání nárok na podporu při rekvalifikaci, jejíž výše je 60 % z průměrného měsíčního čistého výdělku, kterého uchazeč či zájemce o zaměstnání dosáhl ve svém posledním zaměstnání. Dalším „bonusem“ je i to, že mohou být proplaceny náklady spojené s rekvalifikací. (ÚP ČR, 2020).

b) Rekvalifikaci zvolenou: ta se od rekvalifikace zabezpečované liší tím, že zvolená rekvalifikace vybrána a „zabezpečena“ uchazečem samotným neboli, že si uchazeč vybere sám druh rekvalifikace a i rekvalifikační zařízení, které ale musí být akreditované (ÚP ČR, 2020).). U tohoto typu rekvalifikace je proplacena pouze cena kurzu, pokud účastník rekvalifikace úspěšně dokončí (Kaczor, 2015). Dalším omezením je dle zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění i to, že pokud je uchazeči nebo zájemci o zaměstnání poskytováno více zvolených rekvalifikací, nesmí po sobě následujících 3 let od nastoupení na první zvolenou rekvalifikaci celková částka poskytnutá na zvolené rekvalifikace přesáhnout 50 000 Kč. Osoba tedy může absolvovat více rekvalifikací, ale musí myslet na zákonnou podmínku (Kaczor, 2015). Pokud kurz uchazeč či zájemce o zaměstnání nedokončí a doloží, že to bylo z vážných důvodů, úřad práce zaplatí rekvalifikačnímu zařízení jen tu poměrnou část, kterou uchazeč odchodil. Jestli však

osoba v rekvalifikaci vážný důvod nedoloží, kurz nebude úřadem práce proplacen vůbec (ÚP ČR, 2020).

Pro uplatnění se na trhu práce je velice důležitou podstatou udržování nebo obnova kvalifikace, a to především pro osoby, které byly mimo trh práce delší dobu, a to například osoby po rodičovské dovolené apod. (Steinichová, 2010). Pro potřeby rekvalifikace je důležité zmínit, že rekvalifikaci mohou provádět pouze zařízení vymezená zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění.

Investiční pobídky

Investiční pobídky se řídí především zákonem č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Investiční pobídky jsou v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění uvedeny jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které podporují vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci nebo školení zaměstnanců na nově vytvořených pracovních místech.

Školením se v tomto případě rozumí vzdělání, získávání znalostí a dovedností, které jsou stanoveny zaměstnavatelem pro dané pracovní místo, ale Steinichová (2010) upozorňuje, že se tento pojem často zaměňuje s povinnou péčí a odborným rozvojem zaměstnanců.

Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění definovány jako časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají především v úklidu a údržbě veřejných prostranství, veřejných budov a komunikací, ale také činnosti vykonávané v sociální či kulturní oblasti například ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které musí být vykonávány pouze na základě dohody s Úřadem práce, a to na maximálně 24 kalendářních měsíců po sobě jdoucích.

Úřad práce může na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a úřadem práce na tato místa poskytnout příspěvek, jehož výše je určena prostředky, které zaměstnavatel skutečně vynaloží na mzdu zaměstnance a součástí je i zdravotní a sociální pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (Steinichová, 2010).

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelné pracovní místo je pracovní místo, které vytvořil nebo zřídil zaměstnavatel na základě dohody s úřadem práce a obsadil je uchazečem o zaměstnání, kterému nelze zajistit pracovní místo jiným způsobem. (Steinichová, 2010). Za společensky účelné pracovní místo se dá považovat dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění i to pracovní místo, které si zřídil uchazeč o zaměstnání sám, a to k samostatné výdělečné činnosti, pro kterou se rozhodl.

Na tato místa může úřad práce vyplatit zaměstnavateli příspěvek na společensky účelná pracovní místa se dělí na dva druhy, a to na:

a) Příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Tento příspěvek je jednorázový a je poskytován na pokrytí počátečních nákladů, které vznikají při přijetí uchazeče z evidence úřadu práce na pracovní místo zaměstnavatele. Například na úpravu pracoviště či speciální pomůcky (Kaczor, 2015).

b) Příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa. Tento druh příspěvku je opakovaný a je čerpán zaměstnavateli na pokrytí mzdových nákladů na uchazeče, který byl přijat na společensky účelné pracovní místo (Kaczor, 2015).

Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek je příspěvek, který je určen pro osoby samostatně výdělečně činné, která už není uchazečem o zaměstnání a zároveň této osobě byl poskytnutý příspěvek na společensky účelné pracovní místo, a to především na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny osobě samostatně výdělečně činné v období, na které byl příspěvek poskytnut (Kaczor, 2015). Provozní náklady jsou dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění definovány jako náklady spojené s nájmem a službami s ním spojenými, náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, náklady na opravu a údržbu objektu, který osoba samostatně výdělečně činná vlastní a ve kterém je výdělečná činnost provozována.

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění opravňuje poskytnout příspěvek v době částečné nezaměstnanosti zaměstnavateli, který není podle zákoníku práce č. 262/2006 Sb., ve znění pozdějších předpisů uveden v § 109, na základě dohody, kterou uzavřel zaměstnavatel s úřadem práce po předchozím souhlasu vlády, a to v případě, když u zaměstnavatele vznikne překážka v práci z důvodu uvedeného v zákoníku práce v § 209 nebo z důvodu živelní události a následnému přerušení práce z tohoto důvodu, a proto nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu alespoň 20 % stanovené pracovní doby v týdnu.

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování slouží k tomu, že zaměstnavatel vynakládá konkrétní a doložitelné náklady, které mu působilo přijetí uchazeče o zaměstnání z evidence úřadu práce do pracovního poměru a vznikly mu tak tyto náklady spojené se zapracováním nového pracovníka (Kaczor, 2015). Nevztahuje se to však na všechny uchazeče o zaměstnání, ale pouze o ty, kterým úřad práce dle § 33 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění, musí poskytnout zvýšenou péči – uchazečům, kteří pro svůj zdravotní stav, věk nebo péči o dítě, či z jiných vážných důvodů tuto péči potřebují. Příspěvek se poskytuje pouze na základě dohody, na maximálně 3 měsíce a jeho výše na fyzickou osobu, která zapracovává je maximálně polovina minimální mzdy (Steinichová,2010).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Přechod na nový podnikatelský program je změna výroby nebo poskytování služeb, při kterém vzniká zásadní změna technologie a také změna předmětu podnikání, která je zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění (Kaczor, 2015).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program se poskytuje zaměstnavateli po uzavření dohody mezi ním a úřadem práce z toho důvodu, že zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a díky tomu nedokáže poskytnout svým zaměstnancům takovou pracovní dobu, která by odpovídala stanovené týdenní pracovní době (Steinichová, 2010). Cílem je tedy ochrana zaměstnanců před případným propuštěním z důvodu nedostatku práce (Kaczor, 2015). Příspěvek se poskytuje dle zákona

č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění, na maximální dobu 6 měsíců a měsíčně činí nejvýše polovinu minimální mzdy na jednoho zaměstnance.

Kromě výše uvedených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, se v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění objevuje jako součást opatření aktivní politiky zaměstnanosti rovněž poradenství, které je prováděno nebo zabezpečováno krajskou pobočkou úřadu práce, které zjišťuje osobnostní a kvalifikační schopnosti a předpoklady pro vhodnou volbu povolání, zprostředkování zaměstnání, volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodného nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Dalšími součástmi uvedenými v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění jsou podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v třetí části zákona, sdílené zprostředkování zaměstnání, čímž se rozumí zprostředkování zaměstnání uchazeči v evidenci úřadu práce prostřednictvím agentury práce, se kterou byla uzavřena písemná dohoda, díky které může být agentuře práce poskytnut příspěvek, a nakonec cílené programy k řešení zaměstnanosti. Cílené programy jsou programy, jejichž opatření mají za cíl řešit situaci určitého okruhu osob nebo osob, které bydlí v regionu, který má vyšší míru nezaměstnanosti než jeho okolní regiony (Steinichová, 2010).

1.5 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Mezi zajímavé projekty, které jsou spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením se řadí projekt Sociální pilíř konceptu společenské odpovědnosti firem (CSR), ve vztahu k zaměstnanosti OZP na volném trhu práce, jehož tým vytvořil manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce, který popisuje aplikaci principů CSR v oblasti lidských zdrojů firmy. CSR (Corporate Social Responsibility) – společenská odpovědnost firem – definuje Adámek (2019) jako nástroj, který má zajistit trvalý budoucí rozvoj. Jednotná definice, která je i obecně přijímána neexistuje, proto je pojem CSR vykládán různě a různě se k němu také přistupuje (Bláha, Černek, 2015). Trnková (2004) definuje společenskou odpovědnost firem jako zohlednění potřeb vnitřního i vnějšího prostředí firmy, díky kterému firma přispívá k udržitelnému rozvoji a její transparentnosti a zlepšování stavu společnosti.

1.5.1 Pracovní rehabilitace

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění upravuje právo osob se zdravotním postižením na pracovní rehabilitaci, kterou se rozumí souvislá činnost zabezpečená krajskou pobočkou úřadu práce zaměřená na získání a především udržení vybraného vhodného volného pracovního místa, která se skládá především z poradenské činnosti související s volbou povolání nebo zaměstnání, dále teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání či jinou výdělečnou činnost, zprostředkování zaměstnání a jeho změnu a udržení, změnu povolání či vytvoření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Jankovský (2005) shrnul pracovní rehabilitaci jako proces, který soustavnou péčí věnovanou osobám se zdravotním postižením pomáhá docílit uplatnění osob na trhu práce a obnovení pracovního potenciálu u osob, které díky svému zdravotnímu stavu mají změněnou pracovní schopnost nebo už schopni práce nejsou. Pracovní rehabilitaci se věnuje také Metodika standardů a postupů pracovní rehabilitace v praxi (dále jen Metodika), která je jedním z výstupů projektu PREGNET, jehož příjemcem je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Byla vytvořena za účelem sjednocení postupů v rámci pracovní rehabilitace. Je to tedy návod především pro pracovníky úřadu práce, ale i pro ostatní zájemce, kteří se chtějí dovědět, co to vlastně pracovní rehabilitace je a jaké má formy.

Pracovní rehabilitace se uskutečňuje na základě žádosti osoby se zdravotním postižením, kterou podává na místně příslušný úřad práce, v jehož správním obvodu má osoba se zdravotním postižením bydliště (Steinichová, 2010). V případě, že osoba se zdravotním postižením podá žádost o pracovní rehabilitaci, je dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění, třeba sestavit individuální plán pracovní rehabilitace, podle kterého se realizuje celá pracovní rehabilitace. Tento základní dokument pracovní rehabilitace je sestaven v součinnosti s osobou se zdravotním postižením s ohledem na její zdravotní způsobilost a schopnost vykonávat soustavné zaměstnání a na základě podkladů odborné pracovní skupiny, která posuzuje cíl pracovní rehabilitace a formy pracovní rehabilitace, které jsou vhodné pro dosažení cíle pracovní rehabilitace (Steinichová, 2010). Odborná pracovní skupina je na základě zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění, složena především ze zástupců organizací zdravotně postižených a zástupců zaměstnavatelů zaměstnávajících víc než 50 % osob se zdravotním postižením.

Oprávněné osoby, které mohou být účastníky pracovní rehabilitace jsou osoby se zdravotním postižením, které jsou českou správou sociálního zabezpečení uznány jako osoby invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni invalidity a osobou zdravotně znevýhodněnou, dále osoby, které byly lékařem uznány za dočasně práce neschopné a pracovní rehabilitace byla tak doporučena lékařem a osoby, které byly na základě kontrolní lékařské prohlídky přestaly být invalidní a Česká správa sociálního zabezpečení pracovní rehabilitaci doporučila (Metodika, 2014). Je tedy vidět, že pracovní rehabilitace je dlouhodobý proces, který je založen na individuálním přístupu, plánování, a hlavně propojení různých oborů dohromady (Metodika, 2014).

Metodika (2014) v následujících větách dala dohromady základní požadavky při dodržování uvedených principů, kterými by se měla pracovní rehabilitaci řídit: včasnost, komplexnost, návaznost, koordinovanost, dostupnost, individuální přístup, multidisciplinární posouzení a součinnost. Komplexnost, návaznost a koordinovanost by měla být v souladu. V případě, že některý chybí, může být pracovní rehabilitace neefektivní a neúčelná. Pracovní rehabilitace by měla být uzpůsobena konkrétnímu člověku a podmínkám. Součinností se v tomto případě rozumí, že v pracovní rehabilitaci by měly všechny strany spolupracovat.

Je dobré v této části zmínit i pojem **ergodiagnostika**. S tímto termínem se osoby se zdravotním postižením zařazené v pracovní rehabilitaci mohou setkat velmi často.

Ergodiagnostika neboli ergodiagnostické vyšetření je vyšetření, které slouží k určení tzv. funkčního psycho-senzo-motorického potenciálu osoby, které provádí rehabilitační lékař v ergodiagnostických centrech, která se nachází nejčastěji v krajských nemocnicích a jejich rehabilitačních odděleních (Metodika, 2014). Toto vyšetření je velice jak fyzicky, tak i psychicky náročné, proto obvykle probíhá ve dvou dnech. Výhodou je to, že výstupem tohoto vyšetření je zpráva, ve které jsou doporučení, co osoba se zdravotním postižením dělat může (Metodika, 2014).

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání či jinou výdělečnou činnost je forma pracovní rehabilitace, která v sobě zahrnuje přípravu k práci a specializovaný rekvalifikační kurz. Příprava k práci je dle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění, činnost, která má za úkol a cíl zapracovat osobu se zdravotním postižením na určité pracovní místo, které je pro ni vhodné a na které potřebuje získat znalosti, dovednosti a návyky, které jsou potřebné, aby mohla být tato činnost vykonávána.

Příprava k práci je buď přímo u zaměstnavatele osoby se zdravotním postižením, který musí přizpůsobit pracoviště individuálně přímo této osobě a jejímu zdravotnímu stavu, kdy může být příprava k práci prováděna i za podpory asistenta, kdy úřad práce hradí náklady s ním spojené nebo na místech, která jsou vytvořena pro osoby se zdravotním postižením v rámci příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením nebo na chráněném trhu práce a nakonec ve vzdělávacích zařízeních např. státu, církví, občanských sdružení apod. (Červinka et al., 2012).

Specializovaný rekvalifikační kurz je uskutečňován jako běžná rekvalifikace i v tom, že osobě se zdravotním postižením během průběhu rekvalifikace za stanovených podmínek náleží podpora při rekvalifikaci a úřad práce hradí i náklady rekvalifikace (Metodika, 2014). Výhodou specializovaného rekvalifikačního kurzu je však možnost upravit podmínky přímo danému klientovi. To znamená například, že v případě, kdy klient nemůže z důvodu svého zdravotního stavu navštěvovat běžný rekvalifikační kurz, je mu kurz přizpůsoben tak, že například na něj klient dochází sám. Vše samozřejmě doplňuje individuální poradenství, které průběžně probíhá během celé pracovní rehabilitace, a které je velmi důležité pro získání důvěry klienta a zjištění potřebných informací.

1.5.2 Benefity pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením

Povinnosti zaměstnavatelů stanovuje zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění. Je však třeba se seznámit i s výhodami, které ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením vyplývají.

První skupinou jsou tzv. finanční benefity. Mezi finanční benefity patří především podpora ze strany úřadu práce a jeho příspěvky, které se nacházejí v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění v § 75 - § 76 a to příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a příspěvek na úhradu provozních nákladů.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (na chráněné pracovní místo), který upravuje § 75 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění je příspěvek určený pro zaměstnavatele, který zřídil pro osobu se zdravotním postižením pracovní místo na základě dohody s úřadem práce, ve které musí být specifikovány identifikační údaje zaměstnavatele, místo a předmět podnikání a charakteristika pracovního místa. Příspěvek se poskytne pouze za podmínky, že zaměstnavatel nemá nedoplatek u orgánů Finanční správy ČR a Celní správy ČR (Kaczor, 2015).

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením upravuje § 76 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění. Tento příspěvek je vyplácen opět na základě dohody uzavřené s úřadem práce. Druhy provozních nákladů se stanovují prováděcím právním předpisem.

V rámci příspěvků pro zaměstnavatele je třeba zmínit i pojem **chráněný trh práce**. Ten popisuje § 78 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., v platném znění, který jej charakterizuje jako trh práce, který tvoří zaměstnavatelé, kteří uzavřeli s úřadem práce dohodu i uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce, která se uzavírá na 3 roky, a zároveň zaměstnávají více jak 50 % osob se zdravotním postižením v přepočtu všech svých zaměstnanců. Zaměstnavatelům se, pokud splňují podmínky stanovené zákonem, poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, který je poskytován ve výši 75 % na skutečně vynaložené

prostředky na mzdu zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením (Kaczor. 2015).

Další finanční benefit je uveden v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů v § 35 ve kterém se pojednává o tom, že zaměstnavatel si může za každého zaměstnance se zdravotním postižením, který je osobou se zdravotním postižením odečíst slevu na dani ve výši 18 000 Kč a pokud je to zaměstnanec s těžším zdravotní postižením tak si může odečíst slevu ve výši 60 000 Kč. Kaczor (2015) však nezapomíná i na samotné osoby se zdravotním postižením, které si mohou v případě, že mají zdanitelný příjem také dle zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů slevu na dani uplatnit.

Další skupinou jsou benefity v oblasti lidských zdrojů. Veronika Vránová (2012) z agentury pro podporované zaměstnávání Rytmus Liberec, o. p. s. shrnula následující přínosy, které mají osoby se zdravotním postižením pro zaměstnavatele. Prvním přínosem je motivace, kterou osoby se zdravotním postižením mají, protože, když se jim podaří získat zaměstnání, mají motivaci si toto zaměstnání udržet, a proto odvádějí co nejlepší práci. S tím souvisí i nízká fluktuace, jelikož jsou osoby se zdravotním postižením velice často loajální a rádi, že jim někdo dal příležitost, nemají proto potřebu častější změny zaměstnání. S tím souvisí již zmíněná společenská odpovědnost firmy a pozitivní reklama pro firmu, kdy je vidět, že firmě není cizí problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením a tím se i zlepšuje image firmy. Osoby se zdravotním postižením jsou často flexibilní, jelikož většinou nehledají pracovní poměr na plný ale na zkrácený úvazek, a díky tomu může být jeho zkrácený úvazek využit například v pracovní špičce jako podpora zaměstnanců v plném úvazku. Osoby se zdravotním postižením proto mohou být také využity místo brigádníků, kteří jsou nestálí a většinou jejich zaměstnávání souvisí se sezónou. Díky tomu je tým stabilní a doplňuje se a může pracovat efektivněji. S produktivitou práce souvisí i to, že týmy, ve kterých se nachází osoby se zdravotním postižením mají i nižší nemocnost, jelikož zaměstnanci se často stydí být v pracovní neschopnosti kvůli problémům, které se zdají být banální oproti postižení kolegy (Frejtichová, 2013). Jak zmiňuje Sokolovský et al. (2013), personalisté si často všimají, že začlenění osob se zdravotním postižením má velký vliv na chování a motivaci ostatních spolupracovníků. To potvrzuje i Marques et al. (2020) ve výzkumu provedeném mezi manažery s cílem zjistit jejich vnímání k zaměstnávání osob se zdravotním postižením,

ze kterého vychází, že většina manažerů firem vnímá pozitivně osoby se zdravotním postižením v kolektivu spolupracovníků a celkové zlepšení pracovního klima a nesouhlasí s tím, že jejich výkon by byl nižší než výkon ostatních pracovníků, kteří nemají zdravotní postižení. S těmito tezemi se ztotožňuje i Strindlund et al. (2019) v rámci výzkumu, který byl proveden ve Švédsku mezi zaměstnavateli, jehož cílem bylo zjistit pohled zaměstnavatelů na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, bylo zjištěno, že zaměstnavatelé vidí osoby se zdravotním postižením jako přínos a přidanou hodnotu pro pracoviště firmy.

Svaz průmyslu a dopravy ČR (2013) shrnul v následujícím odstavci benefity v přínosu pro společnost. Pokud není osoba se zdravotním postižením zaměstnána a pobírá sociální dávky, je vnímána jako zátěž pro celou společnost. Pokud ovšem zaměstnavatel osobu se zdravotním postižením zaměstná, tato osoba se stane přínosnou nejen pro zaměstnavatele, ale i společnost. V rámci zaměstnání osoby se zdravotním postižením bylo vysledováno, že se těmto osobám zlepšuje zdravotní stav, zaměstnání pomáhá udržet duševní rovnováhu a také dát osobám se zdravotním postižením pocit, že jsou potřebné ve společnosti.

1.6 Finanční pomoc osobám se zdravotním postižením

Vrbková (2010) se zmiňuje o tom, že u osob zdravotně postižených je větší nezaměstnanost a ekonomická neaktivita, které pomáhá především sociální zabezpečení. Kromě invalidního důchodu, který je poskytován osobám se zdravotním postižením prostřednictvím české správy sociálního zabezpečení za stanovených podmínek, může osoba se zdravotním postižením zažádat o příspěvek, který poskytuje úřad práce.

1.6.1 Průkaz osoby se zdravotním postižením

Průkaz osoby se zdravotním postižením je úzce spojen s příspěvkem na mobilitu, který vyplácí Úřad práce ČR. Podmínky nároku a typy průkazů upravuje zákon č. 329/2011 Sb., zákon o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, který dělí průkazy na tři typy, a to průkaz TP, průkaz ZTP a průkaz ZTP/P.

Průkaz TP je určený pro osoby jejichž zdravotní postižení je středně těžké funkční postižení pohyblivosti nebo orientace, ale tyto osoby jsou schopné se pohybovat a orientovat ve svém domácím prostředí, avšak mimo domov mají problémy (Kaczor, 2015).

Průkaz ZTP je výše uvedeným zákonem určený pro osoby jejichž zdravotní postižení je těžké funkční postižení pohyblivosti nebo orientace, kdy je osoba se zdravotním postižením schopná pohybovat se i ve svém vlastním domácím prostředí, opět ale mimo domov má problémy a nemůže se mimo svoje domácí prostředí pohybovat delší dobu.

Průkaz ZTP/P je určený pro osoby, které mají zvláště těžké funkční zdravotní postižení nebo úplné postižení pohyblivosti anebo orientace a ve svém domácím prostředí se orientuje velice obtížně a chůze je také velice obtížná nebo dokonce schopnost chůze není vůbec, a i mimo něj se nemůže samostatně pohybovat vůbec, většinou je potřeba invalidní vozík a pomoc průvodce (Kaczor, 2015). Zásadní je i to, že kromě postižení pohyblivosti nebo orientace si o průkaz může zažádat o osoba s poruchou autistického spektra (Arnoldová, 2015). Důležité je však zmínit podstatnou informaci a to, že na průkaz jakéhokoliv typu má nárok pouze osoba, která je starší než 1 rok a má tělesné, smyslové nebo duševní postižení, které je charakteristické jako dlouhodobý nepříznivý stav

a omezuje tuto osobu v její pohyblivosti a orientaci v prostoru (Kaczor, 2015). Výhody, které vyplývají z držení jednotlivých průkazů shrnula Arnoldová (2015) následovně:

a) Držitel průkazu TP má jako jednu z výhod nárok na vyhrazené místo k sezení v prostředcích veřejné hromadné dopravy a také může mít přednost před ostatními v případě řešení své záležitosti, kdy čekání na vyřízení předpokládá delší čas a stání.

b) Držitel průkazu ZTP má kromě výhod stejných jako držitel průkazu TP také výhody spojené s bezplatnými jízdami veřejnou hromadnou dopravou a slevy ve výši 75 % ve vlacích a autobusech vnitrostátní dopravě.

c) Držitel průkazu ZTP/P má kromě již zmíněných výhod i nárok na bezplatnou dopravu svého průvodce a pokud je nevidomý a má vodícího psa tak i toho.

1.6.2 Příspěvek na mobilitu

Je nároková opakující se dávka určená pro osoby se zdravotním postižením, která je starší jednoho roku a má nárok na průkaz ZTP nebo ZTP/P, která je ve výši 550 Kč měsíčně a může být vyplácena i jen jednou za 3 měsíce, záleží na rozhodnutí příjemce (Úřad práce ČR, 2021). Příspěvek na mobilitu je náhradkou za příspěvek na provoz motorového vozidla a příspěvek na individuální dopravu, které byly vypláceny městskými úřady do konce prosince 2011 (Kaczor, 2015).

1.6.3 Příspěvek na zvláštní pomůcku

Tento jednorázový příspěvek je určen osobám se zdravotním postižením, jejichž zdravotní postižení je dlouhodobé a těžké a týká se pohybového aparátu, sluchového nebo zrakového postižení nebo se jedná o těžkou mentální retardaci (Kaczor, 2015). Dle Arnoldové (2015) jednou z podmínek, aby osobě se zdravotním postižením poskytnul příspěvek na zvláštní pomůcku, je to, že zvláštní pomůcka musí sloužit k sebeobsluze nebo ji potřebuje pro výkon práce či k přípravě na budoucí povolání a vzdělávání. Zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících předpisů také stanovuje, že příspěvek na zvláštní pomůcku nemůže být poskytnut na pomůcku, která byla hrazena z veřejného zdravotního pojištění a považuje se za zdravotnický prostředek. Seznam druhů a typů pomůcek je vymezen v příloze vyhlášky č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením.

2. Praktická část

2.1 Cíl práce a výzkumné otázky

Cílem bakalářské práce je zjistit, jaké jsou podmínky a možnosti pro uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce v Kraji Vysočina.

Výzkumné otázky

V rámci strategie výzkumu byly stanovena hlavní výzkumná otázka doplněná dvěma dílčími otázkami. Cílem výzkumu je najít odpovědi na tyto otázky.

HVO: Jak vnímají zaměstnavatelé problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením a s tím spojenou možnost využít nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti?

DVO1: Je pro zaměstnavatele výhodné zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?

DVO2: S jakými obtížemi se zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením v okrese Žďár nad Sázavou, setkávají v rámci naplňování strategie aktivní politiky zaměstnanosti ?

2.2 Metodika výzkumu

Pro naplnění cíle práce, výzkumu a získání odpovědí na hlavní a dílčí výzkumné otázky byla zvolena kvalitativní výzkumná strategie, vyznačující se šetřením, které neobsahuje čísla (Disman, 2011). Pro výzkum byla vybrána metoda dotazování a technika polostrukturovaného rozhovoru. Hendl (2016) uvádí, že vedení rozhovoru je náročné a vyžaduje od tazatele především citlivost, porozumění a koncentraci. Metoda dotazování je dle tohoto autora obvyklou formou sběru dat v kvalitativním výzkumu a může se kombinovat s dalšími typy, a to např. s rozhovorem, dotazníkem a škálou. Jelikož se kvalitativní výzkum považuje za pružný a s omezeným počtem komunikačních partnerů, je těžké jeho výsledky zobecnit (Hendl, 2016).

Pro účely výzkumné části bakalářské práce byla stanovena metoda dotazování a technika polostrukturovaného rozhovoru. Pro polostrukturovaný rozhovor byl vytvořen záznamový arch, který obsahoval 6 okruhů otázek, které byly zaměřeny identifikační údaje komunikačních partnerů, na povinný podíl, politiku zaměstnanosti, zaměstnávání

osob se zdravotním postižením a počty zaměstnanců. Celkem bylo tedy použito 24 otázek, které jsou uvedeny v příloze č.1. Odpovědi byly zaznamenávány do záznamového archu k jednotlivě připraveným otázkám. Následně byla získaná data vyhodnocena pomocí otevřeného kódování. Ve výsledcích výzkumu uvádím doslovné přímé odpovědi komunikačních partnerů. Výsledky jsou také zobrazené ve schématech a doplněné případnými tabulkami. Schémata byla vytvořena v programu Microsoft Word 2016.

2.3 Výzkumný soubor

Výběr zaměstnavatelů v Kraji Vysočina byl prováděn pomocí techniky účelového výběru, který byl na základě předem daných podmínek. První podmínkou pro vybrání vhodného zaměstnavatele bylo, že zaměstnavatel musí mít sídlo v okrese Žďár nad Sázavou a druhou podmínkou bylo, že má více jak 25 zaměstnanců. Výzkumný soubor je tvořen šesti zaměstnavateli.

V okrese Žďár nad Sázavou je 26 600 zaměstnavatelů. Kritéria, která byla nastavena, splňovalo 206 zaměstnavatelů (základní soubor). Oslovila jsem 47 zaměstnavatelů (výběrový soubor), kteří působí přímo ve Žďáře nad Sázavou a v blízkém okolí a jsou významnými zaměstnavateli co do počtu zaměstnanců, historie firmy a oboru, ve kterém působí. 24 zaměstnavatelů spolupráci odmítlo, 23 firem účast přislíbilo. Z tohoto počtu se následně 12 zaměstnavatelů omluvalo, že nebudou z důvodu časového vytížení schopni se výzkumu zúčastnit. Dalších 5 zaměstnavatelů mi v rámci kontaktu ohledně domluvy termínu rozhovoru sdělilo, že vedení firmy si nyní nepřeje se výzkumu zúčastnit. Konkrétní důvody však nevedli. Pro realizaci výzkumu tedy zůstalo 6 zaměstnavatelů (cílový soubor), kteří se výzkumu zúčastnili. Polostrukturované rozhovory byly prováděny s pracovníky zaměstnavatelů, a to s pěti ženami a jedním mužem. Tři komunikační partneři pracují jako účetní, dva jako vedoucí personálně právního úseku a vedoucí oddělení lidských zdrojů a poslední jako jednatel firmy. Více údajů o komunikačních partnerech je uvedeno v tabulce č. 1. Zaměstnavatelé komunikačních partnerů se zabývají stavebnictvím, zemědělstvím, výrobou potravin, prodejem a průmyslovou výrobou.

2.4 Realizace výzkumu

Zaměstnavatelé vybraní pomocí účelového výběru byli kontaktováni nejprve telefonicky, kdy jsem je seznámila s charakteristikou bakalářské práce a výzkumu. V rámci žádostí o provedení výzkumu jsem se vždy obrátila na personální oddělení daného zaměstnavatele s tím, že jsem byla případně odkázána na pracovníka, který je k tomu nejpovolanější. Šest zaměstnavatelů vyjádřilo svůj souhlas s účastí na výzkumu. Následně byl s těmito pracovníky domluven vhodný termín pro uskutečnění rozhovoru. Vzhledem k trvající pandemii COVID-19 a souvisejícím opatřením byly rozhovory uskutečněny telefonicky na základě předem připravených otázek. Na začátku každého hovoru jsem se představila a zopakovala, za jakým účelem bude telefonát probíhat, dále i cíl výzkumu. Všechny komunikační partnery jsem informovala a ujistila, že výzkum je zcela anonymní a nemusí se obávat o zveřejnění citlivých informací o svojí osobě a všechny informace získané v rozhovorech budou anonymně použity pouze pro účely výzkumné části bakalářské práce. Dále jsem je také informovala, že rozhovory jsou dobrovolné a kdykoli mohou rozhovor ukončit nebo neodpovídat na položenou otázku, pokud by pro ně byla nepříjemná. Nakonec byli komunikační partneři seznámeni s okruhy otázek, které jsou v příloze č. 1 práce a s průběhem rozhovoru. Délka jednotlivých rozhovorů se pohybovala od 30-45 minut. Dva rozhovory z důvodu zaneprázdněnosti ze strany komunikačních partnerů proběhly kratší dobu, a to cca do 20 minut. Průběžně jsem se i doptávala, zda všemu rozumějí. Realizace výzkumu probíhala v měsících březnu a dubnu 2021.

2.5 Etika výzkumu

V rámci výzkumu je třeba zachovávat soukromí, jelikož ne každý je schopný sdělit informace především soukromé, pokud ví, že budou tyto informace zveřejněny (Hendl, 2016). V bakalářské práci nejsou zmíněna jména zaměstnavatelů ani pracovníků, se kterými byly rozhovory prováděny, a to z důvodu zachování jejich anonymity. Komunikační partneři byli informováni o průběhu výzkumu a ústně souhlasili se zveřejněním jejich odpovědí za předpokladu zachování jejich anonymity. Zaměstnavatelé také poskytli písemný souhlas s provedením výzkumu.

3. Výsledky výzkumu

Následná kapitola se věnuje zpracování informací získaných od komunikačních partnerů. Je však důležité zmínit, že získané informace jsou subjektivní, a proto se nedají zobecnit na všechny zaměstnavatele v Kraji Vysočina. Výsledky výzkumu jsem rozdělila na jednotlivé podkapitoly podle okruhů otázek.

A) Sociodemografické údaje

V rámci tohoto okruhu jsem se zaměřila na identifikační údaje komunikačních partnerů, konkrétněji na věk, pohlaví, dále na jejich nejvyšší dosažené vzdělání, pracovní pozici u zaměstnavatele a dobu trvání pracovního poměru, které jsem následně pro přehlednost uvedla do následující tabulky č. 1.

Tabulka č. 1: Sociodemografické údaje komunikačních partnerů

	Věk	Pohlaví	Vzdělání	Pracovní pozice	Délka pracovního poměru
KP 1	59	muž	VŠ	jednatel	21 let
KP 2	41	žena	VŠ	mzdová účetní	3 roky
KP 3	57	žena	SŠ	účetní	12 let
KP 4	53	žena	VŠ	vedoucí personálně právního úseku	17 let
KP 5	37	žena	VŠ	vedoucí oddělení lidských zdrojů	7 let
KP 6	45	žena	SŠ	účetní	14 let

Zdroj: vlastní výzkum

Z tabulky č. 1 vyplývá, že výzkumu se zúčastnilo 5 žen a 1 muž. Nejstaršímu komunikačnímu partnerovi bylo 59 let, nejmladšímu 41 let. Kromě KP 3 a KP 6, kteří uvedli jako nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské vzdělání, mají všichni vysokoškolské vzdělání. Nejkratší dobu u zaměstnavatele je KP 2, který pracuje na pozici mzdové účetní 3 roky a nejdéle pracuje na pozici jednatele KP 1 a to 21 let.

B) Počet zaměstnanců a počet osob se zdravotním postižením

První soubor otázek byl zaměřen na počty zaměstnanců v jednotlivých firmách a z tohoto počtu i počet osob se zdravotním postižením. Pro přehlednost jsou opět tyto údaje seřazeny v tabulce č. 2.

Tabulka č. 2: Počet zaměstnanců a počet osob se zdravotním postižením

	Počet zaměstnanců	Počet OZP
KP 1	650	12
KP 2	68	3
KP 3	100	1
KP 4	184	2
KP 5	700	30
KP 6	34	0

Zdroj: vlastní výzkum

Z tabulky vyplývá, že zaměstnávat osoby se zdravotním postižením není úplně velký trend. Nejvíce zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, zaměstnávají ve firmě KP 5, kdy z celkového počtu 700 zaměstnanců má statut osoby se zdravotním postižením 30 osob. Nejméně zaměstnávají ve firmě KP 3. Ve firmě KP 6 nezaměstnávají z celkového počtu 34 zaměstnanců žádnou osobu se zdravotním postižením.

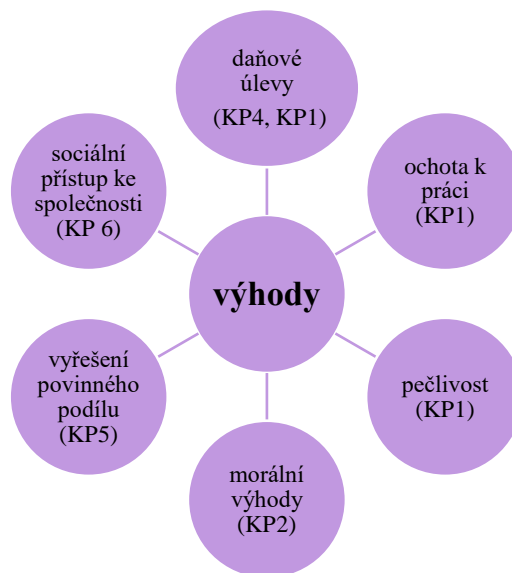
C) Překážky a výhody pro zaměstnavatele v zaměstnávání osob se zdravotním postižením

První otázka v tomto okruhu, ve kterém jsem se zaměřila na překážky, se kterými se zaměstnavatelé potýkají a také na výhody, které se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením souvisejí, byla „*Má Vaše firma nějaké překážky, pokud se jedná o zaměstnání OZP? Případně jaké?*“ Oslovení komunikační partneři se shodli na tom, že největším problémem, proč je pro ně složité zaměstnat osobu se zdravotním postižením, je povaha pracovních míst a charakter provozu. Volná pracovní místa jsou v dnešní době spíše technického typu. To potvrzuje i KP 5, který řekl, že „*Velká většina pozic je technických*

a není možné přijmout zaměstnance s omezením.“ KP 1 doplnil, že „Velkým problémem v technických oborech je i směnný provoz, který nedoporučí často lékař.“ KP 4 dodal, že „Problémem v zaměstnání osoby se zdravotním omezením je hlavně náročný provoz, který neumožňuje člověka zaměstnat.“ KP 2 a KP 3 nevidí žádné překážky, které by jim bránily zaměstnat osobu se zdravotním postižením v jejich firmě. KP 6 uvádí jako velkou překážku specifickou odbornost zaměstnanců.

S překážkami souvisí i opak, a to výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které zaměstnavateli tyto osoby přináší, proto následovala otázka „Jaké vidíte pozitivum/výhody v zaměstnání osoby se zdravotním postižením?“ Odpovědi jsem zaznamenala pro přehlednost do schématu č. 1. KP 1 a KP 4 se shodli na tom, že je pro ně největší výhodou daňová úleva. KP 1 zmínil také schopnosti osob se zdravotním postižením. „Jako primární výhodu vidím hlavně jejich ochotu k práci a pečlivost.“ KP 5 zmínil vyřešení povinného podílu tím, že osobu se zdravotním postižením zaměstná a nemusí tak využívat náhradních forem plnění povinného podílu. KP 2 také jako jediný uvedl morální výhody související se správným chováním ve společnosti. KP 6 zmiňuje „Výhody vidím v ekonomických úlevách a taky v sociálním přístupu ke společnosti.“

Schéma č. 1: Výhody plynoucí ze zaměstnávání OZP



Zdroj: vlastní výzkum

Další položená otázka byla „S jakými problémy se setkáváte v případě zaměstnání OZP?“ Odpověď na tuto otázku byla u všech komunikačních partnerů vyjma KP 1 stejná. V rámci zaměstnávání osob se zdravotním postižením se nesetkávají s žádnými

překážkami, které byl jim zaměstnávání ztěžovaly. KP 1 pouze uvedl, že „*Překážky vidím spíše organizační, a to z důvodu směnných provozů.*“

Odpověď na otázku zaměřenou na přínos zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve znění „*Jak hodnotíte přínos zaměstnávání OZP pro firmu?*“, byla opět poměrně jednoznačná a z odpovědí všech komunikačních partnerů vyplynulo, že jako největší přínos osob se zdravotním postižením pro firmu komunikační partneři vidí především finanční stránku zaměstnávání. Pouze KP 1 doplnil, že přínos zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro firmu je také ve firemní kultuře. KP 5 jako jediný zmínil i společenskou odpovědnost: „*Pro firmu je to kromě finančních bonusů i určitě zvýšení společenské odpovědnosti, která se teď hodně řeší.*“

D) Politika zaměstnanosti

Tento okruh otázek byl zaměřen na to, jak vnímají zaměstnavatelé politiku zaměstnanosti. První otázka byla zaměřená na podporu od státu, a to ve znění: „*Pokud ve firmě máte osobu se zdravotním postižením, využíváte nějakou podporu od státu?*“ Všichni komunikační partneři se shodli na tom, že jako podpora od státu je pro ně důležitá především daňová úleva, kterou využívají. KP 4 uvedl „*Velkou podporou pro nás jsou daňové úlevy, které nejsou zas tak malé a pomáhají spoustě firem, i nám samozřejmě.*“ KP 6 uvedl, že vzhledem k tomu, že nikoho takového nemají, podporu nečerpají.

Otázka „*Jaké znáte nástroje politiky zaměstnanosti? Které z nich využíváte nebo s nimi máte zkušenosti?*“ byla zaměřená na zjištění, zda vůbec zaměstnavatelé znají jednotlivé nástroje a pokud ano, zda s nimi mají zkušenosti. Odpovědi jednotlivých komunikačních partnerů se rozdělily na tři části, a to že vůbec nevědí a ani s nimi nemají zkušenosti – KP 3: „*Vůbec se neorientuji v možnostech, jelikož to tady nikdy nebylo. Asi firma nemá potřebu tohle řešit.*“ KP 1 uvádí: „*Z důvodu prostředí našich provozů žádný nástroj nevyužíváme, protože by to úplně nešlo skloubit.*“ Dále, že dříve využívali – KP 4: „*Kdysi jsme využívali příspěvek na společensky účelná pracovní místa, ale to je dávno.*“ KP 6 sdělil „*Využívali jsme podporu úřadu práce. Především školení a zvyšování kvalifikace.*“ A na třetí část, kteří v současné době využívají nástrojů politiky zaměstnanosti – KP 2: „*Využíváme pouze společensky účelná pracovní místa a zatím nám to takto vyhovuje.*“

Následovala otázka „*Jak vnímáte nastavení podpory ze státní politiky zaměstnanosti pro firmy? Co byste navrhovali změnit?*“ Odpovědi na ni se opět shodovaly. Komunikační

partneři vzhledem k nevyužívání neměli žádné připomínky. Pouze KP 5 uvedl, že „*Chtělo by dát zaměstnavateli příspěvek jako podporu, při zaměstnávání zdravotně postiženého.*“ KP 1 se vyjádřil, že „*Změnil bych investiční pobídky na úpravu infrastruktury pro možnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.*“

Následující otázkou jsem se snažila zjistit, zda při výběru vhodného zaměstnance hraje právě již zmíněná podpora od státu důležitou roli v tom, aby zaměstnavatel zaměstnal osobu se zdravotním postižením. Na otázku ve znění „*Je pro Vás tato podpora nějak zásadní při rozhodování, zda zaměstnáte na vhodné pracovní místo OZP, která má potřebné vzdělání a kvalifikaci?*“ se komunikační partneři KP 3, KP 4 a KP 5, KP 6 shodli, že to pro ně není měřítkem pro výběr zaměstnance. KP 2 uvádí „*Zásadní to rozhodně není, ale určitá výhoda to samozřejmě je.*“ KP 1 dodává, že „*Bez toho je složitě mnohdy vůbec někoho zaměstnat ve výrobě.*“

V poslední otázce v okruhu na politiku zaměstnanosti mě samozřejmě zajímal i vztah zaměstnavatel – úřad práce. Právě Úřad práce ČR zabezpečuje politiku zaměstnanosti, proto padla důležitá otázka „*Jak vnímáte spolupráci s krajskou pobočkou úřadu práce? Využíváte ji? V čem? Jste aktivně seznamováni s podpůrnými nástroji ÚP?*“ KP 2 uvádí, že „*Spolupracujeme při obsazování nových pracovních míst. Reakce z úřadu je vždy rychlá.*“ To potvrzují i KP 3 a KP 1 „*Jsmo seznamováni s podpůrnými nástroji a asi nám to takto i stačí.*“ KP 4 uvádí, že tuto spolupráci nevyužívají a ani nejsou seznamováni s nástroji. KP 5 dodává „*V rámci tohoto tématu nespolečně pracujeme a neznáme možnosti, které úřad práce nabízí.*“ KP 6 dodal, že „*Využili jsme od úřadu práce školení.*“

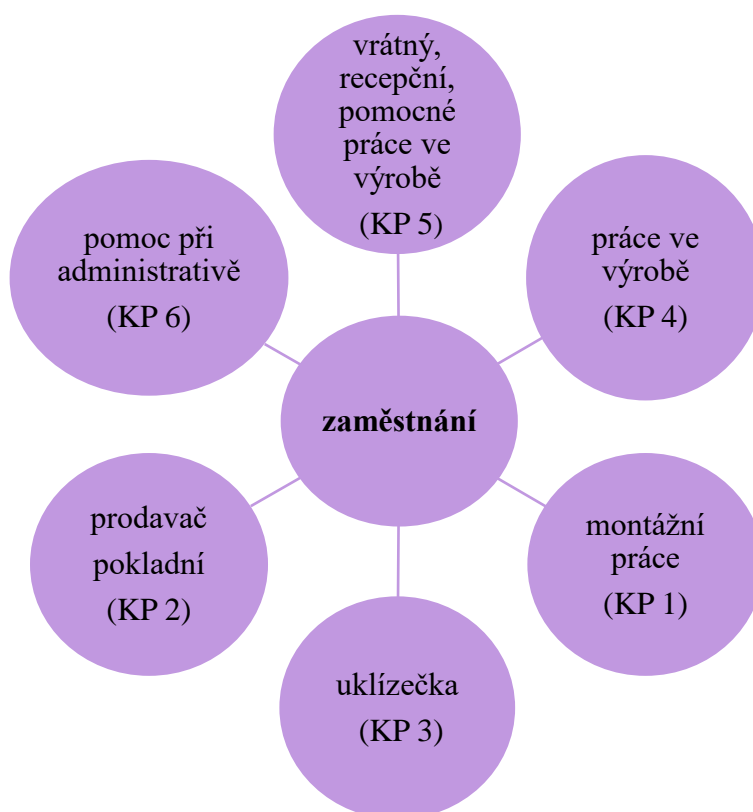
E) Zaměstnání osob se zdravotním postižením

Tento okruh otázek je zaměřen na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jejich začleňování, charakter práce u zaměstnavatelů a zkušenosti zaměstnavatelů. Otázky byly proto koncipovány tak, aby odpovědi na ně přiblížili situaci u jednotlivých zaměstnavatelů. První otázka „*Jaké jsou Vaše zkušenosti se zaměstnáváním OZP?*“ byla rozdělena na dvě podotázky a podle předchozích odpovědí komunikačních partnerů byla položena otázka „*Co Vás vede k zaměstnání OZP?*“ nebo „*Z jakého důvodu nezaměstnáváte OZP?*“ Tři komunikační partneři uvedli jako důvod k zaměstnávání osob se zdravotním postižením především splnění povinného podílu – KP 5 „*Ten největší důvod je asi splnění povinného podílu.*“ KP 1 dodal, že „*Určitě to je nastavená sociální politika ve firmě. Máme to tady tak zavedený. Souvisí to vlastně se současnou firemní*

kulturou.“ U KP 6 byla položena druhá zmíněná podotázka. Na ni KP 6 odpověděl, že „Důvodem je, že se nepřihlásily kvalifikované osoby se zdravotním postižením.“

Následovala otázka „Jaký charakter práce u Vás osoby se zdravotním postižením vykonávají (případně mohou vykonávat)?“ Ta měla za úkol zmapovat pracovní pozice, které mohou u jednotlivých zaměstnavatelů osoby se zdravotním postižením vykonávat. Odpovědi byly zaznamenány do následujícího schématu č. 2.

Schéma č. 2: Charakter práce



Zdroj: vlastní výzkum

Ze schématu vyplývá, že u třech komunikačních partnerů osoby se zdravotním postižením vykonávají spíše lehčí práce jako je prodavač, vrátný, recepční. U dalších dvou vykonávají osoby se zdravotním postižením práce spojené s montáží a výrobou. KP 5 uvádí „Osoby se zdravotním omezením zaměstnáváme hlavně na pozice, které nejsou úplně fyzicky náročné jako jsou vrátný nebo recepční. Samozřejmě zaměstnáváme i na pozicích ve výrobě, kde jsou to ale spíš pomocné práce. Ale záleží na zdravotním stavu toho člověka.“ KP 3 doplnil, že „U nás to moc nejde zaměstnat postižené na jiných pozicích, proto máme prozatím pouze jednu osobu jako uklízečku.“ U KP 6 mohou osoby se zdravotním postižením vykonávat pomocné práce v administrativě.

V rámci tohoto okruhu byla položena i otázka „*Prováděli jste nějakou speciální přípravu či změny na pracovišti z důvodu přijetí OZP?*“ K tomu se všichni komunikační partneři vyjádřili, že nebylo třeba dělat speciální přípravu nebo změny.

Následovala otázka zaměřená na začlenění - „*Jak vnímáte OZP a jejich začlenění do pracovního prostředí?*“ KP 5 shrnul začlenění mezi pracovníky následovně „*Nevnímáme odlišnosti, jen se snažíme vyhovět zdravotnímu omezení.*“ KP 1 vnímá začlenění pouze pozitivně. KP 2 zaměstnance a jejich začlenění vnímá tak, že „*Omezení našich zaměstnanců nejsou nijak patrná, takže je vnímáme jako ostatní.*“ Stejně to vidí i KP 4, který považuje začlenění osob se zdravotním postižením jako pozitivní, jelikož zaměstnanci mají invaliditu 1. stupně a nikdo o tom neví, takže jsou bráni jako každý jiný pracovník. KP 6 to vnímá následovně: „*Je určitě dobré zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, pokud jsou schopni vykonávat požadovanou práci.*“

Se začleněním osob se zdravotním postižením do pracovního prostředí úzce souvisí i otázka „*Jak vybíráte vhodnou pracovní pozici, na kterou by mohla být zaměstnána OZP?*“, která je důležitá hlavně pro budoucího zaměstnance vzhledem k jeho zdravotnímu omezení. KP 1 sdělil, že vzhledem k charakteru práce ve firmě mohou osoby se zdravotním postižením pracovat pouze ve výrobě jako montážní pracovníci. KP 5 uvádí, že „*Máme jednoznačně vytipované pozice, na které je možné osoby se zdravotním postižením zaměstnat.*“ KP 2, KP 3 a KP 4, KP 6 uvedli, že žádné takové pozice nevybírají.

Za důležitou otázku považuji i „*Jak seznamujete zaměstnance s příchodem OZP? Kdo to má na starosti? Mají zaměstnanci informace o typu zdravotního postižení nového pracovníka?*“ Vyjma KP 3, který uvedl, že se jedná pouze o uklízečku, se kterou se moc zaměstnanců neseťkává, nebylo třeba seznamovat je se skutečností, že je to osoba se zdravotním postižením a KP 4, který uvedl, že zaměstnance nijak nepřipravují. KP 2 odpověď shrnul následovně: „*Nevybíráme zaměstnance s těžším postižením, není tedy třeba nikoho informovat.*“ KP 5 uvedl, že informaci stávajícím zaměstnancům neříkají, pouze pokud je to potřeba, předají informaci vedoucímu oddělení. Ve firmě KP 1 to funguje tak, že „*Odpovědnost je na oddělení lidských zdrojů a mistrovi. Informace o zdravotním postižení se nepodávají nějak detailně.*“

Na otázku „*Jak často se do Vaší firmy hlásí OZP? Jak řešíte případné úpravy pracovní náplně?*“ mi komunikační partneři KP 3 a KP 4 sdělili, že se do jejich firem osoby se

zdravotním postižením téměř nehlásí, a proto není třeba řešit nějaké úpravy. KP 1 sdělil, že *„Není to časté. Vybíráme pracoviště s nejmenší zátěží vzhledem k druhu postižení.“* Podobná je i odpověď KP 5: *„Zase tak moc úplně ne. Úpravy řešíme individuálně, snažíme se najít se zaměstnancem vždy řešení.“* KP 2 také uvedl, že *„Sem se hlásí výjimečně. Úpravy pracovní náplně nebyly třeba, pouze se dělala úprava pracovní doby.“* Do firmy KP 6 se osoby se zdravotním postižením nehlásí vůbec.

Vzhledem k současné ještě stále probíhající pandemii COVID-19 mě zajímalo, zda ve firmách proběhla i nějaká změna při zaměstnání nových pracovníků. Proto jsem komunikačním partnerům položila otázku *„Změnil se ve Vaší firmě postup při zaměstnávání nových pracovníků během Covid epidemie?“* Všichni komunikační partneři mi jednoznačně odpověděli, že žádný vliv to na postup při zaměstnávání nových pracovníků nemělo. KP 4: *„Žádné změny jsme neprováděli. Samozřejmě se akorát víc dbá na dodržování hygienických opatření.“*

Dále jsem se snažila prostřednictvím otázky *„Jaké máte informace ohledně zaměstnávání OZP? Případně ve kterých oblastech byste uvítali více informací?“* zjistit, zda mají zaměstnavatelé dostatek informací ohledně problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením a případně, kde vidí nedostatky. KP 3, KP 4 a KP 6 sdělili, že tyto informace nyní nepotřebují a ani je proto nevyhledávají. KP 1 i KP 2 shodně uvedli, že aktuálně mají dostatek všech potřebných informací. Pouze KP 5 sdělil, že *„Uvítali bychom více informací o možnostech případné podpory při zaměstnávání osob se zdravotním postižením.“*

Na konci tohoto okruhu mě zajímala odpověď komunikačních partnerů na otázku *„Co si myslíte, že by Vám zjednodušilo, popřípadě pomohlo se zaměstnáváním OZP?“* KP 4 a KP 5 a KP 6 uvedli, že nemají nic, co by jim mohlo pomoci. KP 5 *„Nemáme za to, že je třeba něco zjednodušovat.“* KP 1 uvedl, že *„Asi by pomohla změna infrastruktury.“* KP 2 a KP 3 se vyjádřili, že v současné chvíli je nenapadá nic, co by se dalo zjednodušit.

F) Povinný podíl

V poslední části rozhovoru mě zajímalo, jak zaměstnavatelé plní povinný podíl, jelikož kritériem pro výběr bylo, aby měli více jak 25 zaměstnanců, a proto musí plnit povinný podíl. Komunikačním partnerům byla proto položena otázka *„Jakým způsobem plníte povinný podíl zaměstnávání OZP?“* Z rozhovorů vyplynulo, že pouze KP 5 plní povinný podíl zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. KP 5 *„Povinný podíl plníme*

zaměstnáváním. Společnosti, kde máme plnit povinný podíl, máme více a vždy máme i rezervu nad tento povinný podíl.“ Ostatní komunikační partneři sdělili, že nyní povinný podíl plní částečně zaměstnáním a částečně náhradním plněním. KP 1 *„Povinný podíl plníme počtem vlastních osob se zdravotním postižením a odběrem od chráněných dílen.“* KP 4 plní povinný podíl následně *„Kombinace odběru výrobků z chráněných dílen a zaměstnáním osob se zdravotním postižením, pokud nějaké máme.“* KP 6 sdělil, že zaměstnavatel plní povinný podíl pouze náhradním plněním, a to odběrem výrobků z chráněných dílen.

K povinnému podílu se váže i poslední otázka a to *„Který způsob plnění povinného podílu je dle Vás nejlepší? A proč?“* Komunikační partneři se shodli na tom, že jim vyhovuje stávající nastavení plnění povinného podílu, který mají nastavený. KP 4 *„Vyhovuje nám stávající systém.“* KP 1 dodává *„Nejjednodušší je odběr z chráněných dílen. Sociální politika vede k zaměstnávání. Tím, že ne všechny provozy jsou vhodné k zaměstnávání osob se zdravotním postižením, tak obě verze kombinujeme.“*

4. Shrnutí výsledků

Hlavní výzkumná otázka: „*Jak vnímají zaměstnavatelé problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením a s tím spojenou možnost využít nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti?*“

Odpověď: Z výzkumu vyplynulo, že aktivní politiku zaměstnanosti zaměstnavatelé vnímají jako vhodnou podporující věc, díky které mohou osoby se zdravotním postižením dostat šanci dostat se na trh práce a být úspěšní, jelikož mnohdy nejsou tyto osoby schopny bez nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti najít pracovní místo, které by vyhovovalo jejich aktuálnímu zdravotnímu stavu a potřebám na např. úpravu pracovní doby a být zaměstnány dlouhodobě. V zásadě i souhlasí s nastavením poskytování jednotlivých nástrojů. Není to však pro zaměstnavatele zásadní kritérium pro rozhodování, zda zaměstnance, při splnění potřebného vzdělání a kvalifikace, na vhodné místo obsadí či ne.

Dílčí výzkumná otázka 1: „*Je pro zaměstnavatele výhodné zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?*“

Odpověď: Z odpovědí bylo patrné, že zaměstnavatelé osoby se zdravotním postižením a jejich zaměstnání ve firmě vnímají jako pozitivní součást firmy, která jim ve společnosti zvyšuje prestiž. Zaměstnání osoby se zdravotním postižením pro ně představuje i jistou morální hodnotu. Pozitivně s tím vnímají zvýšenou firemní kulturu a celkové zvýšení společenské odpovědnosti firem, která je nyní světově probíraným tématem a souvisí právě i se strategií aktivní politiky zaměstnanosti v České republice, která má za cíl podporu přístupu k zaměstnání zejména skupinám ohroženým na trhu práce, mezi které se právě osoby se zdravotním postižením řadí. Zaměstnání osoby se zdravotním postižením je pro zaměstnavatele i výhodou při plnění povinného podílu, jelikož finanční prostředky, které vynaloží na mzdu zaměstnance jsou podstatně nižší než odvod do státního rozpočtu. Mezi další pozitivní součást zaměstnávání osob se zdravotním postižením řadí zaměstnavatelé hlavně i finanční stránku, kdy mohou mít finanční úlevy za to, že osobu s postižením zaměstnají. Zaměstnanci se zdravotním omezením jsou také ceněni pro jejich ochotu k práci a pečlivost, jelikož dostali šanci na trhu práce a chtějí ukázat, že pracovat zvládnou a jistým způsobem zaměstnavateli oplatit poskytnutou příležitost.

Dílčí výzkumná otázka 2: „S jakými obtížemi se zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením v okrese Žďár nad Sázavou, setkávají v rámci naplňování strategie aktivní politiky zaměstnanosti?“

Odpověď: Z výzkumu vyplývá, že se zaměstnavatelé nevyžívají nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti velice často. Zaměstnávat osoby se zdravotním postižením je pro komunikační partnery náročné vzhledem k oborům podnikání, ve kterých se pohybují a také k překážkám souvisejícím s náročností jako je fyzická náročnost potřebná pro pracovní místo, vysoké kvalifikační nároky, nedostatečná praxe, organizační problémy související se směnností provozu a také technická náročnost pracovních pozic, na které nelze často zaměstnat člověka, který má zdravotní omezení.

5. Diskuse

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, jaké jsou podmínky a možnosti pro uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce v Kraji Vysočina. Pomocí polostrukturovaných rozhovorů s pracovníky jednotlivých zaměstnavatelů jsem se snažila blíže poznat vztah zaměstnavatelů k osobám se zdravotním postižením a jejich zaměstnávání. S jakými potížemi se zaměstnavatelé setkávají a co je naopak motivuje k tomu, aby osobu se zdravotním postižením do své firmy přibrali. Zajímalo mě také jak zaměstnavatelé plní povinný podíl či zda využívají nějakou podporu od státu.

Výzkumnou část bakalářské práce jsem zpracovala s využitím metody kvalitativního výzkumu. Výzkum byl prováděn metodou polostrukturovaného rozhovoru s jednotlivými pracovníky oslovených zaměstnavatelů. Odpovědi jsem zaznamenávala do záznamového archu, ve kterém jsem měla předem připravené jednotlivé otázky, rozdělené do okruhů podle zaměření otázek.

Hlavní výzkumnou otázkou bylo zjistit *„Jak vnímají zaměstnavatelé problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením a s tím spojenou možnost využít nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti?“* Cílem první dílčí výzkumné otázky bylo zjistit, zda *„Je pro zaměstnavatele výhodné zaměstnávat osoby se zdravotním postižením?“* Druhou dílčí výzkumnou otázkou bylo za cíl zjistit *„S jakými obtížemi se zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením v okrese Žďár nad Sázavou, setkávají v rámci naplňování strategie aktivní politiky zaměstnanosti?“*

Výsledky výzkumu byly rozděleny do částí podle okruhů otázek. Nejprve jsem se komunikačních partnerů dotazovala na základní sociodemografické údaje. V těch mě zajímal věk a pohlaví komunikačních partnerů, následně nejvyšší dosažené vzdělání. Důležité byla i pracovní pozice u zaměstnavatele a délka pracovního poměru u zaměstnavatele. Výzkumu se zúčastnilo 5 žen a jeden muž ve věkové škále od 37 do 59 let. Vyjma dvou komunikačních partnerů, kteří měli středoškolské vzdělání, měli komunikační partneři vysokoškolské vzdělání. Tři komunikační partneři pracovali jako účetní, další dva jako vedoucí personálně právního úseku a vedoucí oddělení lidských zdrojů. Poslední komunikační partner byl jednatel firmy. Komunikační partneři pracují u zaměstnavatelů od 3 let až do 21 let.

První část byla věnována počtům zaměstnanců a počtu osob se zdravotním postižením, které byly pro přehlednost uspořádány do tabulky. Výzkumu se zúčastnili pracovníci zaměstnavatelů zaměstnávajících od 68 do 700 zaměstnanců. Výjimku měl pouze komunikační partner č. 6, jehož zaměstnavatel zaměstnává 34 zaměstnanců. Vzhledem k situaci spojené s pandemií COVID-19 se zaměstnavatelé zaměstnávající menší počet zaměstnanců odmítli výzkumu zúčastnit především pro více práce spojené právě s povinným testováním zaměstnanců apod. Z výzkumu je také zřejmé, že osob se zdravotním postižením není u komunikačních partnerů zaměstnán velký počet. Souvisí s tím asi i fakt, že obory zaměstnavatelů jsou např. stavebnictví, zemědělství nebo průmyslová výroba, a to nejsou úplně dle mého názoru fyzicky nejjednodušší obory.

V následující části byly shrnuty překážky a výhody související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Z výzkumu vyplývá, že asi největším problémem při zaměstnání osoby se zdravotním postižením je hlavně vysoká technická náročnost provozu a pracovních míst na která není úplně možné osoby se zdravotním omezením přijmout. Dalším problémem vyplývajícím z výzkumu byla i směnnost provozu. Tu považuje i Sokolovský (2014) za jednu z bariér, které mohou osobám se zdravotním postižením výrazně zkomplikovat hledání a nalezení vhodného pracovního místa, jelikož na základě zdravotního omezení jim to nedoporučil ošetřující lékař nebo následně závodní lékař při vstupní prohlídce u zaměstnavatele. Výhody vyplývající ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením komunikační partneři viděli nejvíce v rámci finančních úlev. Především úlevy na daních. To potvrzuje i Kaczor (2015), který uvedl, že finanční úlevy mohou být právě jedním z motivů, který je pro zaměstnavatele v rámci zaměstnávání osob se zdravotním postižením zajímavý, a proto se rozhodnou, že mezi své zaměstnance přijmou osobu, která má nějaké zdravotní omezení. Mezi další výhody vyplývající ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením komunikační partneři zmínili i sociální přístup ke společnosti související s morálním přístupem. Jeden z komunikačních partnerů uvedl jako primární výhodu to, že lidé se zdravotním postižením, kteří dostanou šanci pracovat, jsou ve většině případů ochotnější k práci a pečlivější než jejich kolegové bez zdravotního omezení.

Třetí část otázek v polostrukturovaném rozhovoru jsem věnovala politice zaměstnanosti a jak ji vnímají zaměstnavatelé, případně, zda využívají nějaký nástroj této politiky. Z výzkumu vyplynulo, že zaměstnavatelé v rámci podpory od státu při zaměstnávání osob

se zdravotním postižením využívají převážně daňové úlevy. V rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se pouze jeden komunikační partner vyjádřil, že v současné době využívá nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to společensky účelných pracovních míst. Dále se vyjádřil druhý komunikační partner, že dříve ve firmě taktéž využívali společensky účelná pracovní místa. Ostatní komunikační partneři se vyjádřili, že žádný z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nyní nevyužívají. Dá se proto usuzovat, že zaměstnavatelé v tomto případě nemají o tyto nástroje zájem a nepříjde jim nijak výhodné je využívat i přes to, jak zmiňuje Kaczor (2015), že cílem aktivní politiky zaměstnanosti je motivace zaměstnavatelů prostřednictvím různých příspěvků, aby vytvořili pracovní místa, která jsou vhodná pro osoby, které jsou při vstupu na trh práce znevýhodněny.

V rámci tohoto tématu mě zajímalo i to, zda podpora od státu ze státní politiky zaměstnanosti je rozhodujícím faktorem, zda bude osoba se zdravotním postižením zaměstnána na pozici, na kterou splňuje kvalifikační předpoklady a na které má potřebné vzdělání. Z provedených rozhovorů vyplynulo, že pro zaměstnavatele to není podstatná věc, na které by v případě výběru vhodného zaměstnance záleželo. Dodali však, že to určitě přidává osobám se zdravotním jistou výhodu, protože bez toho je pro zaměstnavatele často složité na technické pozice ve výrobě zaměstnat někoho se zdravotním omezením.

Nakonec mě také zajímalo, jak vlastně zaměstnavatelé vidí spolupráci u úřadem práce. Zde se mi dostalo od komunikačních partnerů rozdílných odpovědí. Část z nich není vůbec ve spolupráci s úřadem práce. Jeden komunikační partner také uvedl, že vůbec nezná možnosti, které úřad práce nabízí. Druhá skupina komunikačních partnerů naopak spolupracuje aktivně a s úřadem práce spolupracuje při obsazování volných míst. Poslední skupinou je komunikační partner, jehož zaměstnavatel využíval spolupráci s úřadem práce, dnes už však tato spolupráce nefunguje. Dle mého názoru se dá z výsledků výzkumu usuzovat, že spolupráce s úřadem práce není úplně v oblibě a zaměstnavatelé často nevědí, jak a s kým spolupráci v úřadu práce navázat. Domnívám se tedy, že by bylo vhodné plošně zaměstnavatele seznámit s osobami, které mají jednotlivé agendy na starosti a s jednotlivými nástroji, které mohou využít.

Z výzkumu v rámci části zaměstnávání osob se zdravotním postižením vyplynulo, že zaměstnavatelé přijímají jako svoje zaměstnance osoby se zdravotním postižením hlavně kvůli splnění povinného podílu. Během rozhovorů mě překvapilo, že jeden z

komunikačních partnerů zmínil i sociální politiku firmy, která staví na společenské odpovědnosti firem. S tímto jsem se u zbytku komunikačních partnerů nesešla. Trnková (2004) vidí společenskou odpovědnost jako zlepšování nejen vnitřního prostředí firmy, ale celé společnosti, které může motivovat další zaměstnavatele ke změně vnitřní sociální politiky firmy a přijetí společenské odpovědnosti. Pozitivně z výzkumu vyplynulo i začlenění osob se zdravotním postižením do pracovního kolektivu. Komunikační partneři se shodli na tom, že osoby se zdravotním postižením ve firmách nemají na první pohled patrné zdravotní omezení, a proto jsou mezi svoje kolegy začleněni velice rychle. S tím určitě souvisí i již zmíněná ochota k práci a pečlivost těchto zaměstnanců. Frejtichová (2013) se s tímto ztotožňuje a dodává, že produktivita práce u týmů, které mají mezi svými členy osobu se zdravotním postižením je vyšší a nemocnost členů týmu je podstatně nižší. Sokolovský et al. (2013) k tomu dodává, že personalisté vidí, že osoba se zdravotním omezením má velký vliv na chování ostatních zaměstnanců v týmu. Domnívám se tedy, že osoby se zdravotním postižením jsou i přes svoje omezení plnohodnotnými členy pracovního týmu a dokáží zaměstnavateli často proto přinést spoustu výhod. Z výzkumu také dále vyplynulo, že zaměstnavatelé mají dostatek informací, které by chtěli o zaměstnání osob se zdravotním postižením mít. Pouze v jedné případě komunikační partner sdělil, že nemá dostatek informací o možnostech podpory při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Toto souvisí s nízkou mírou spolupráce mezi zaměstnavateli a úřadem práce, která také z výzkumu vyplynula.

V poslední části polostrukturovaného rozhovoru jsem se zaměřila na plnění povinného podílu, jelikož to bylo jedno z kritérií, na základě kterých byli vybíráni zaměstnavatelé vhodní do výzkumu. V rámci plnění povinného podílu vyplynulo, že zaměstnavatelé komunikačních partnerů neplní povinný podíl jen zaměstnáváním osob se zdravotním postižením vyjma jednoho komunikačního partnera, který povinný podíl plní zaměstnáváním. Komunikační partneři se vyjádřili, že je v současné době pro ně nejlepší plnění povinného podílu tím způsobem, jak jej nyní plní, a to především náhradním plněním. Nakonec bych ještě ráda dodala, že loňský rok a také začátek letošního roku byl pro zaměstnavatele obrovskou zátěží a určitě nejen pro ně. V březnu 2020 vypukla pandemie, která zasáhla celou zemi a musela se udělat celá řada opatření, která následně spouštěly zaměstnavatelů pozastavila nebo dokonce ukončila činnost, a nakonec celá situace skončila povinným testováním zaměstnanců.

6. Závěr

V bakalářské práci na téma „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Kraji Vysočina“ jsem se v teoretické části snažila objasnit základní pojmy z této oblasti, dále legislativní vymezení. Následně jsem se věnovala právům a povinnostem zaměstnavatelů a trhem práce, ve kterém jsem mimo jiné vymezila úřad práce a jeho úlohu. V následujících kapitolách jsem dala prostor státní politice zaměstnanosti a podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako je pracovní rehabilitace a příspěvky zaměstnavatelům na podporu zaměstnávání. Nakonec jsem uvedla i příspěvky pro samotné osoby se zdravotním postižením.

Cílem praktické části bakalářské práce bylo zjistit jaké jsou podmínky a možnosti pro uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce v Kraji Vysočina. Dále zjistit, jak na celou situaci pohlíží zaměstnavatelé, jejich představy a postoje, spolupráci s úřadem práce, zkušenosti, překážky apod. Vzhledem k cíli byla zvolena hlavní výzkumná otázka, hledající odpověď na vnímání problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením samotnými zaměstnavateli. Dílčí výzkumné otázky sloužily ke zjištění, zda je zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro zaměstnavatele výhodné a druhá otázka směřovala ke zjištění obtíží, se kterými se zaměstnavatelé při setkávání v rámci naplňování strategie aktivní politiky zaměstnanosti.

Z výzkumu se dá usuzovat, že osoby se zdravotním postižením jsou významným přínosem pro zaměstnavatele. Nicméně i zaměstnavatelé se setkávají s překážkami souvisejícími s osobami se zdravotním postižením a jejich zaměstnáváním. Důležité je však zmínit, že všechny získané informace ve výzkumné části jsou subjektivní, a proto se nedají zobecnit na všechny zaměstnavatele v Kraji Vysočina.

Výsledky této práce mohou přispět ke zkvalitnění spolupráce mezi zaměstnavateli a úřadem práce i přestože se tyto výsledky nedají zobecnit pro všechny zaměstnavatele. Dále může práce vnést zaměstnavatelům pohled na možnosti, které Úřad práce ČR poskytuje v rámci zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Seznam použité literatury

- 1) ADÁMEK, P. 2019. *Společenská odpovědnost firem, neziskového sektoru a veřejné správy: distanční studijní text*. Karviná: Slezská univerzita, Obchodně podnikatelská fakulta v Karviné. 168 s. ISBN 978-80-7510-370-3.
- 2) ARNOLDOVÁ, A., 2015, Sociální péče. 1. vydání. Praha: Grada Publishing. 236 s. ISBN 978-80-247-5147-4
- 3) BLÁHA, J., ČERNEK M., 2015. *Podnikatelská etika a CSR*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava. 211 s. ISBN 978-80-248-3828-1.
- 4) BONACCIO, S., Connelly, C. E., Gellatly, I. R., JETHA, A., MARTIN GINIS K. A., 2019. The participation of people with disabilities in the workplace across the employment cycle: employer concerns and research evidence. *Journal of Business and Psychology*. 35(2), 135-158, DOI: 10.1007/s10869-018-9602-5.
- 5) BOTHA, P.A., LEAH, L.M., 2020. Exploring public sector managers' attitudes towards people with disabilities. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(0), 1-10. DOI: 10.4102/sajhrm.v18i0.1421.
- 6) BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J. a BOLELOUCKÝ, Z. 2013. *Nezaměstnanost*. 2. přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- 7) ČERVINKA, T., HŮRKA, P., LEIBLOVÁ, Z., a kol. 2012. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen, agenturních zaměstnanců a dalších kategorií*. 5. aktualizované a doplněné vyd. Praha: ANAG, 231 s. ISBN 978-80-7263-751-5.
- 8) ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, © 2021. *Invalidní důchody podrobně* [online]. ČSSZ [cit. 2021-03-29]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/invalidni-duchody-podrobne>
- 9) ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ, © 2021. *O jaký důchod se zajímáte?* [online]. ČSSZ [cit. 2021-03-29]. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/invalidni-duchod>
- 10) DISMAN, M., 2011. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Praha: Karolinum, 374 s. ISBN 978-80-246-1966-8.
- 11) DUKOVÁ, I., DUKA M., KOHOUTOVÁ I., 2013. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: GRADA, 200 s. ISBN 978-80-247-3880-2.

- 12) FREJTICHOVÁ, J., 2013. *Zdravotně postižení se v době krize stávají pro zaměstnavatele čím dál více ekonomicky zajímavými*, [online]. Hospodářské noviny, [cit. 2015-02-05]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-60018760-problem-neni-v-legislative-ale-v-nasich-hlavach>
- 13) HENDL, J., 2016. *Kvalitativní výzkum: Základní teorie, metody a aplikace*. 4. přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál. 440 s. ISBN 978-80-262-0982-9.
- 14) JANKOVSKÝ, J., PFEIFFER, J., ŠVESTKOVÁ O., 2005. *Vybrané kapitoly z uceleného systému rehabilitace*. České Budějovice: Jihočeská univerzita, Zdravotně sociální fakulta, 103 s. ISBN 80-7040-826-X.
- 15) KACZOR, P., 2015. *Sociální politika a sociální systém ČR*. Praha: Oeconomica, nakladatelství VŠE, 296 s. ISBN 978-80-245-2096-4.
- 16) KOMENDOVÁ, J., 2009. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key Publishing, 158 s. ISBN 978-80-7418-022-4.
- 17) KREJČÍŘOVÁ, O., 2005. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením: studijní texty*. Praha: Rytmus, 87 s. ISBN 80-903598-1-7.
- 18) LISTINA ZÁKLADNÍCH PRÁV A SVOBOD č. 2/1993 Sb., 1993. In: Sbíрка zákonů České republiky, částka 1, s. 1986-2011, s. 17-23.
- 19) MARKOVÁ, L., 2014. Nejčastější mýty o zaměstnávání postižených. *Můžeš*. 4(11), 34. ISSN 1213-8908.
- 20) MARQUES, A.L., ROMEO, M., MATALINARES, M., YEPES-BALDÓ, M., 2020. Managers' Conceptions and Their Effects on the Perception of Employees with Disabilities. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17(19), 1-14, DOI: 10.3390/ijerph17197039.
- 21) METODIKA STANDARDŮ A POSTUPŮ PRACOVNÍ REHABILITACE V PRAXI. 2014. [online]. MPSV ČR [cit. 2021-01-05] Dostupný z online: <http://www.aprcr.cz/pracovni-rehabilitace/>
- 22) MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, © 2021. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. MPSV ČR [cit. 2021-01-15]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiepz2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>
- 23) NOVOSAD, L., 2009. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 296 s. ISBN 978-80-7367-509-7.

- 24) PROCHÁZKOVÁ, L., 2009. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD, 170 s. ISBN 978-80-7392-094-4.
- 25) PROCHÁZKOVÁ, L., 2014. *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a v zahraničí*. Brno: Masarykova univerzita, 195 s. ISBN 978-80-210-7607-5.
- 26) SKŘEHOT, P., a kol. 2009. *Ergonomie pracovních míst a pracovní podmínky zaměstnanců se zdravotním postižením*. Praha : VÚBP, 181 s. ISBN 978-80-86973-91-3
- 27) SOKOLOVSKÝ, T. et al., 2014. *Manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce [online]. Sociální pilíř konceptu společenské odpovědnosti firem (CSR), ve vztahu k zaměstnanosti OZP na volném trhu práce. [cit. 2021-02-18]. Dostupné z: <http://www.spcsr.cz/manual-plna-verze>*
- 28) STEINICHOVÁ, L. 2010. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 316 s. ISBN 978-80-7357-501-4.
- 29) STRINLUND, L., ABRANDT-DAHLGREN, M., STÅHL, CH., 2019. Employers' views on disability, employability, and labor market inclusion: a phenomenographic study. *Disability and Rehabilitation*, 41(24), 2910-2917, DOI: 10.1080/09638288.2018.1481150.
- 30) SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR, 2013. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Diverzita a integrace jako součást odpovědné firmy*, [online]. Sociální dialog, [cit. 2020-02-10]. Dostupné z: http://www.socialnidialog.cz/images/stories/Zamestnavani_OZP.pdf
- 31) TRNKOVÁ, J., 2004. *Společenská odpovědnost firem: Kompletní průvodce tématem & závěry z průzkumu v ČR [online]. Business Leaders Forum [cit.2021-01-22]. Dostupné z: <https://web.archive.org/web/20070206021239/http://www.blf.cz/csr/cz/vyzkum.pdf>.*
- 32) ÚŘAD PRÁCE ČR, © 2021. *O Úřadu práce České republiky [online]. Úřad práce ČR [cit. 2021-03-20]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/o-uradu-prace>*
- 33) ÚŘAD PRÁCE ČR, © 2021. *Příspěvek na mobilitu [online]. Úřad práce ČR [cit. 2021-02-17]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/prispevek-na-mobilitu>*
- 34) ÚŘAD PRÁCE ČR, © 2021. *Rekvalifikace [online]. Úřad práce ČR [cit. 2021-03-19]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/rekvalifikace-1>*

- 35) ÚŘAD PRÁCE ČR, © 2021. *Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP)* [online]. Úřad práce ČR [cit. 2021-03-22]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/rozvoj-systemu-podpory-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-na-volnem-trhu-prace>
- 36) VRBKOVÁ, K., 2010. Význam zaměstnání pro zdravotně postižené a jejich užívání programů aktivní politiky zaměstnanosti. In: Winkler, J., aj. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Brno: Masarykova univerzita, s. 68–81. ISBN 978-80-210-5352-6.
- 37) VYHLÁŠKA č. 388/2011 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, 2011. In: Sbíрка zákonů České republiky, částka 136, s. 5018-5025. ISSN 1211-1244
- 38) ZÁKON č. 108/2006 Sb., o sociálních službách (zákon o sociálních službách), 2006. In Sbíрка zákonů České republiky, částka 37, s. 1257–1289. ISSN 1211-1244
- 39) ZÁKON č. 117/1995 Sb. o Státní sociální podpoře, 1995. In: *Sbíрка zákonů České republiky*, částka 31, s. 1635-1661. ISSN 1211-1244
- 40) ZÁKON č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, 1996. In: Sbíрка zákonů České republiky, částka 41, s. 1986-2011. ISSN 1211-1244
- 41) ZÁKON č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), 2009. In: Sbíрка zákonů České republiky, částka 58, s. 2822-2830. ISSN 1211-1244
- 42) ZÁKON č. 262/2006 Sb. Zákoník práce, 2006. In: *Sbíрка zákonů České republiky*, částka 84, s. 3146–3232. ISSN 1211-1244
- 43) ZÁKON č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, 2011. In: Sbíрка zákonů České republiky, částka 115, s. 3970-3994. ISSN 1211-1244
- 44) ZÁKON č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. 2004. In: *Sbíрка zákonů České republiky*, 23.7.2004, částka 143, s. 8270-8332. ISSN 1211-1244
- 45) ZÁKON č. 586/1992 Sb., Zákon České národní rady o daních z příjmů, 1992. In: Sbíрка zákonů České republiky, částka 117, s. 3473-3491. ISSN 1211-1244
- 46) ZÁKON č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů (zákon o investičních pobídkách), 2000. In: Sbíрка zákonů České republiky, částka 24, s. 1320-1326. ISSN 1211-1244

- 47) ZÁKON č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů (zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů) 2011. In Sběrka zákonů České republiky, částka 29, s. 778-798. ISSN 1211-1244
- 48) ZAŁUSKA, U., GRZEŚKOWIAK, A. , KOZYRA, C., KWIATKOWSKA-CIOTUCHA, D., 2020. Measurement of factors affecting the perception of people with disabilities in the workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 17(12), 1-15, DOI: 10.3390/ijerph17124455

Přílohy

Příloha č. 1 – Záznamový arch pro polostrukturované rozhovory

Příloha č. 2 – Seznam schémat

Příloha č. 3 – Seznam tabulek

Záznamový arch pro polostrukturovaný rozhovor se zaměstnavateli

Sociodemografické údaje

Věk:

Pohlaví:

Vzdělání:

Pracovní pozice:

Délka pracovního poměru v organizaci:

1. Počty zaměstnanců

- Kolik má nyní Vaše firma zaměstnanců?
- Kolik osob se zdravotním postižením (dále jen OZP) zaměstnáváte?

2. Překážky, výhody

- Má Vaše firma nějaké překážky, pokud se jedná o zaměstnání OZP? Případně jaké?
- Jaké vidíte pozitivum/výhody v zaměstnání osoby se zdravotním postižením?
- S jakými problémy se setkáváte v případě zaměstnání OZP? (personální, finanční...)
- Jak hodnotíte přínos zaměstnávání OZP pro firmu? (finanční, firemní kultura...)

3. Politika zaměstnanosti

- Pokud ve firmě máte osobu se zdravotním postižením, využíváte nějakou podporu od státu? (Aktivní politika zaměstnanosti, daňové úlevy..)
- Jaké znáte nástroje politiky zaměstnanosti? Které z nich využíváte nebo s nimi máte zkušenosti?
- Jak vnímáte nastavení podpory ze státní politiky zaměstnanosti pro firmy? Co byste navrhovali změnit?
- Je pro Vás tato podpora nějak zásadní při rozhodování, zda zaměstnáte na vhodné pracovní místo OZP, která má potřebné vzdělání a kvalifikaci?
- Jak vnímáte spolupráci s krajskou pobočkou úřadu práce? Využíváte ji? V čem? Jste aktivně seznamováni s podpůrnými nástroji ÚP?

4. Zaměstnání OZP

- Jaké jsou Vaše zkušenosti se zaměstnáváním OZP?
 - a) Co Vás vede k zaměstnání OZP?
 - Prováděli jste nějakou speciální přípravu či změny na pracovišti z důvodu přijetí OZP?
 - b) Z jakého důvodu nezaměstnáváte OZP?
- Jaký charakter práce u Vás osoby se zdravotním postižením vykonávají (případně mohou vykonávat)?
- Jak vnímáte OZP a jejich začlenění do pracovního prostředí?
- Jaké máte informace ohledně zaměstnávání OZP? Případně ve kterých oblastech byste uvítali více informací?
- Jak vybíráte vhodnou pracovní pozici, na kterou by mohla být zaměstnána OZP?
- Jak seznamujete zaměstnance s příchodem OZP? Kdo to má na starosti? Mají zaměstnanci informace o typu zdravotního postižení nového pracovníka?
- Změnil se ve Vaší firmě postup při zaměstnávání nových pracovníků během Covid epidemie?
- Jak často se do Vaší firmy hlásí OZP? Jak řešíte případné úpravy pracovní náplně?
- Co si myslíte, že by Vám zjednodušilo, popřípadě pomohlo se zaměstnáváním OZP?

5. Povinný podíl

- Jakým způsobem plníte povinný podíl zaměstnávání OZP?
- Který způsob plnění povinného podílu je dle Vás nejlepší? A proč?

Příloha č. 2

Seznam schémat

Schéma č. 1: Výhody plynoucí ze zaměstnávání OZP

Schéma č. 2: Charakter práce

Příloha č. 4

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Sociodemografické údaje komunikačních partnerů

Tabulka č. 2: Počet zaměstnanců a počet osob se zdravotním postižením

Seznam použitých zkratk

KP 1 – komunikační partner 1

KP 2 – komunikační partner 2

KP 3 – komunikační partner 3

KP 4 – komunikační partner 4

KP 5 – komunikační partner 5

KP 6 – komunikační partner 6

OZP – osoba se zdravotním postižením