

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

ZKUŠENOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ S PLNĚNÍM
POVINNÉHO PODÍLU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM
POSTIŽENÍM V MIKROREGIONU HRANICKO

Bakalářská práce

Obor studia: Sociální práce

Autor: Iva Vrubelová

Vedoucí práce: Mgr. František Znebežánek, Ph.D.

Olomouc 2020

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Zkušenosti zaměstnavatelů s plněním povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Mikroregionu Hranicko“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne.....

Podpis.....

Na tomto místě bych velmi ráda poděkovala vedoucímu práce Mgr. Františku Znebejánkovi, Ph.D. za odborné vedení a cenné připomínky, které mně poskytl.

Anotace

Jméno a příjmení:	Iva Vrubelová
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	Sociální práce
Obor obhajoby práce:	Sociální práce
Vedoucí práce:	Mgr. František Znebežánek, Ph.D.
Rok obhajoby:	2021

Název práce:	Zkušenosti zaměstnavatelů s plněním povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Mikroregionu Hranicko.
Anotace práce:	Cílem této bakalářské práce je zjistit, jaké zkušenosti mají zaměstnavatelé Mikroregionu Hranicko s plněním povinného podílu. Teoretická část se zabývá definicí základních pojmů, které mají s cílem práce souvislost. Empirická část práce charakterizuje Mikroregion Hranicko. Následně popisuje realizaci kvantitativního výzkumu, jehož výsledkem je interpretace dosavadních zkušeností s plněním této povinnosti. Zjištěné výsledky jsou názorně prezentovány a také slovně objasněny.
Klíčová slova:	Povinný podíl, zaměstnávání, zkušenosti, Mikroregion Hranicko, osoby se zdravotním postižením
Title of Thesis:	Employers' experience in fulfilling the mandatory share of employment of people with disabilities in the Microregion Hranicko.
Annotation:	The aim of this thesis is to find out, what experience do employers have with fulfilling the mandatory share of employment in Microregion Hranicko. Theoretical part is about definition of basic terms, which have relation with its aim. Empiric part characterize Microregion Hranicko. Subsequently it describes quantitative research realization, which results into current experience with fulfilling this mandatory share. Detected results are presented and expressed by words.
Keywords:	Mandatory share, employment, experience, Microregion Hranicko, people with disabilities
Názvy příloh vázaných v práci:	Příloha č. 1 Seznam oslovených respondentů z Mikroregionu Hranicko

	Příloha č. 2 Dotazník ke zkušenostem s plněním povinného podílu
Počet literatury a zdrojů:	48
Rozsah práce:	68 s. (83 999 znaků s mezerami)

Obsah

Úvod		8
1	Sociálně-právní kontext problému	10
1.1	Zdravotní postižení	10
1.1.1	Vymezení pojmu zdravotní postižení	10
1.1.2	Definice pojmu osoba se zdravotním postižením	11
1.1.3	Osoby invalidní	12
1.1.4	Osoby zdravotně znevýhodněné	13
1.2	Osoby se zdravotním postižením v populaci České republiky	13
1.3	Postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce	14
1.4	Pracovněprávní vztah a jeho účastníci	15
1.5	Podpora osob se zdravotním postižením z legislativního hlediska	16
1.6	Nástroje a opatření podporující osoby se zdravotním postižením	17
1.7	Příspěvky poskytované úřadem práce	20
1.7.1	Příspěvek na zřízení pracovního místa	20
1.7.2	Příspěvek na úhradu provozních nákladů	21
1.7.3	Příspěvek na podporu chráněného trhu práce	21
2	Povinný podíl	22
2.1	Povinnosti zaměstnavatelů ve vztahu k povinnému podílu	23
2.2	Způsob plnění povinného podílu	24
2.2.1	Přímé zaměstnávání v pracovním poměru	24
2.2.2	Odběr výrobků nebo služeb	25
2.2.3	Odvod do státního rozpočtu	26
2.2.4	Kombinace způsobů	26
2.3	Výhody zaměstnavatelů v souvislosti s plněním povinného podílu	27
3	Přístup zaměstnavatelů k osobám se zdravotním postižením	28
3.1	Bariéry při zaměstnávání osob se zdravotním postižením	28

4	Empirická část	31
4.1	Mikroregion Hranicko	31
4.2	Cíl práce a výzkumné otázky	32
4.3	Metodika výzkumu	32
4.4	Hypotézy a operacionalizace	33
4.5	Předvýzkum	35
4.6	Dotazníkové šetření	36
4.7	Interpretace výsledků	37
4.8	Diskuse	49
	Závěr	53
	Seznam zkratk	55
	Seznam použitých zdrojů	56
	Seznam grafů a tabulek	62
	Příloha č. 1	63
	Příloha č. 2	65

Úvod

Není sporu o tom, že dnešní moderní dynamická společnost, která s sebou přináší mnohé zvraty, nás všechny nutí k tomu, abychom lépe a rychleji reagovali na probíhající změny. Pro zdravé a silné jedince nic zásadního. Co však lidé, ke kterým osud nebyl tak přívětivý a poznamenal jejich život nějakým handicapem. Dozajista chtějí žít běžný život, ke kterému neodmyslitelně patří touha najít a udržet si zaměstnání. Za tímto účelem jsou vytvářeny a následně i realizovány různé nástroje a opatření, které výrazným způsobem podporují proces jejich integrace. Jedním z prostředků, jenž zabezpečuje osobám s postižením eventuální vstup na trh práce je tzv. povinný podíl.

Předložená bakalářská práce je věnována právě tomuto opatření, které je klíčovým nástrojem podporujícím zvýšení zaměstnanosti této znevýhodněné skupiny obyvatel. Jejím tématem jsou zkušenosti zaměstnavatelů působících na pracovním trhu v Mikroregionu Hranicko ve vztahu k této povinnosti. Jsem toho názoru, že zmíněnou povinnost je třeba plnit především formou přímého zaměstnávání těchto osob. I když lze tento způsob podněcovat také z finančního hlediska, ne vždy je možné ho ze strany zaměstnavatele využít. Je otázkou, jak k plnění povinného podílu, zejména prostřednictvím pracovního uplatnění osob s postižením, přistupují zaměstnavatelé tohoto regionu.

Téma bakalářské práce jsem si vybrala proto, že jsem dlouholetým zaměstnancem kontaktního pracoviště Úřadu práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“), v jehož působnosti se Mikroregion Hranicko nachází. Současně mě zajímá problematika pracovního uplatnění osob s postižením, která se mimo jiné váže k povinnému podílu.

V teoretické části práce se zaměřím na současnou problematiku ve vztahu k sociálně-právní oblasti. Z údajů získaných prostřednictvím Českého statistického úřadu získám přehled o počtu osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“), v populaci České republiky (dále jen „ČR“), což může naznačit, zda si téma věnované OZP zaslouží pozornost. Nedílnou součástí práce bude kapitola věnovaná nejen povinnému podílu, představení možných způsobů plnění, ale také povinností a výhodám plynoucím ze vztahu k dané povinnosti. Cílem bakalářské práce je zjištění

a následná interpretace praktických zkušeností s plněním povinného podílu zaměstnavateli Mikroregionu Hranicko.

Pro naplnění tohoto cíle použiji metodu dotazníkového šetření, zformulované hypotézy a dílčí výzkumné otázky, které budou součástí praktické části práce.

1 Sociálně-právní kontext problému

S ohledem na skutečnost, že OZP mají kvůli svému handicapu ztížené postavení na trhu práce, je nutné tomuto znevýhodnění předcházet. Zaměstnávání osob s postižením je věnována řada odborné literatury. S jejich pracovním uplatněním úzce souvisí problematika plnění povinného podílu. Jak jsem již uvedla výše, praktické zkušenosti v této oblasti jsou i cílem předložené bakalářské práce.

V rámci rešerše jsem vyhledala mnoho poznatků, jenž jsou předmětem pracovního uplatnění OZP a obecných informací týkajících se závazku plnění povinného podílu. Nicméně články či studie popisující současný stav nebo zkušenosti zaměstnavatelů při plnění této povinnosti se mně v rámci rešerše nepodařilo dohledat. Z tohoto důvodu jsem dále zjišťovala, zda se této problematice věnoval někdo v rámci závěrečných studijních prací. Zjistila jsem, že tomuto tématu bylo již věnováno několik studijních prací. Jako příklad uvádím bakalářskou práci zaměřenou na plnění povinného podílu v okrese České Budějovice či diplomovou práci, která hodnotí současný stav v Olomouckém kraji.

1.1 Zdravotní postižení

Lidé se zdravotním postižením musí během svého života překonávat daleko více překážek než zdravý člověk. Jsou limitováni nejen v oblasti soukromého a společenského života, ale také v možnostech vlastní realizace v pracovní sféře. Úkolem této kapitoly je vymezení základního pojmu zdravotní postižení, definice osoby se zdravotním postižením z pohledu zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (Česko, 2004a), (dále jen „ZoZ“), jejich kategorizace a míry zastoupení OZP v celkové populaci České republiky.

1.1.1 Vymezení pojmu zdravotní postižení

Zdravotním postižením člověka se považuje takové postižení, *„které nepříznivě ovlivňuje kvalitu jeho života, zejména schopnost navazovat a udržovat vztahy s lidmi a schopnost pracovat“* (Matoušek, 2016, s. 255). Podle Světové zdravotnické organizace je postižení definováno jako *„částečné nebo úplné omezení schopností vykonávat některou činnost nebo více činností, které je způsobeno poruchou nebo dysfunkcí orgánu“* (Procházková, 2014, s. 17). Co se týče vzniku zdravotního postižení, je nutné si uvědomit, že jedinec se může se zdravotním

postižením narodit, nebo jej získat v průběhu svého života (Matoušek, 2016, s. 146). Jelikož se zdravotní postižení rozlišuje podle druhu, doby vzniku, příčiny, ale také dle hloubky zdravotního postižení, tvoří lidé se zdravotním postižením různorodou skupinu. Podle modelu převažujícího zdravotního postižení rozděluje Michalík zdravotní postižení následovně:

- tělesné,
- mentální,
- zrakové,
- sluchové,
- řečové,
- kombinované,
- civilizační choroby (Michalík, 2011, s.34).

Dalším měřítkem je také již zmíněná hloubka zdravotního postižení, která pak rozlišuje zdravotní postižení mírné, středně těžké a těžké (Michalík, 2011, s. 34–35). V návaznosti na výše uvedené členění je zřejmé, že se u jednotlivých osob vyskytují různé stupně i kombinace zdravotního postižení (Matoušek, 2016, s. 146).

1.1.2 Definice pojmu osoba se zdravotním postižením

„Český právní řád neobsahuje komplexní definici, která by odpověděla na otázku, koho je třeba považovat za zdravotně postiženého“ (Michalík, 2011, s. 59). Jak uvádí Michalík, jedním z důvodů je skutečnost, že neexistuje žádná speciální právní úprava, která by komplexně upravovala problematiku OZP (Michalík, 2011, s. 59). Klasifikačních přístupů lze nalézt v naší zemi hned několik. V mnohých případech jsou nesouměřitelné či dokonce nekompatibilní. Například je jinak klasifikovaný zdravotně postižený pro účely státní sociální podpory a jinak pro účely povinné školní docházky. (Michalík, 2011, s. 35). Pojem postižení se tak prolíná různými vědními obory jako je zdravotnictví, speciální pedagogika, psychologie, sociální práce, antropologie, politologie a spousta dalších oborů (Procházková, 2014, s. 35). Charakteristika OZP z pohledu všech právních norem je tedy velmi rozsáhlá.

Pro účely dané bakalářské práce a také z hlediska vykazování plnění povinného podílu je důležité vymezení pojmu **osoba se zdravotním postižením** z hlediska ZoZ.

Okruh těchto osob vymezuje § 67, odst. 2 ZoZ, který rozděluje OZP do tří skupin, a to na základě rozhodnutí orgánu sociálního zabezpečení. Jedná se o osoby:

- invalidní ve třetím stupni,
- invalidní v prvním či druhém stupni,
- zdravotně znevýhodněné.

1.1.3 Osoby invalidní

„Tato charakteristika skupiny občanů se zajímá o to, do jaké míry je občan schopen pracovat, a proto je použitelná v podstatě pouze v odvětví pracovního práva a práva sociálního zabezpečení“ (Michalík, 2011, s. 64). Stupeň invalidity fyzické osoby závisí na míře poklesu pracovní schopnosti člověka. Ke zjištění stupně invalidity je tak nutné nejprve určit, o kolik procent v důsledku nepříznivého zdravotního stavu tato pracovní schopnost člověka poklesla. Pracovní schopností člověka se rozumí schopnost vykonávat výdělečnou činnost, která odpovídá jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, a to s ohledem na získané vzdělání, znalosti a předchozí pracovní zkušenosti (Michalík, 2011, s. 64). Pokud je pracovní schopnost v důsledku omezení těchto schopností snížena, lze hovořit o poklesu pracovní schopnosti. V návaznosti na výše zmíněné procentuální vyjádření poklesu pracovní schopnosti člověka je možné rozlišit 3 stupně invalidity:

- **nejméně o 35 %, nejvíce však o 49 % - invalidita prvního stupně,**
- **nejméně o 50 %, nejvíce však o 69 % - invalidita druhého stupně,**
- **nejméně o 70 % - invalidita třetího stupně** (Michalík, 2011, s. 64).

Osoby, které jsou invalidní ve třetím stupni invalidity jsou zařazeny do kategorie osob s těžším zdravotním postižením (Michalík, 2011, s. 66). Pro účely ZoZ však také platí, že osoba, která byla uznána za invalidní v prvním či druhém stupni invalidity, má statut OZP přiznán ještě po dobu 12 měsíců ode dne, kdy byla orgánem sociálního zabezpečení posouzena, že již invalidní není (§ 67, odst. 6 ZoZ).

Je nezbytné zmínit, že pro účely plnění povinného podílu není rozhodující, zda osoba, která byla uznána invalidní, současně splňuje podmínky pro výplatu invalidního důchodu (Kučerová, 2020). Zaměstnavatelé tudíž mohou plnit povinný

podíl i zaměstnáváním osob, které sice jsou uznány invalidními, ale bez nároku na výplatu invalidního důchodu.

1.1.4 Osoby zdravotně znevýhodněné

Osoby zdravotně znevýhodněné (dále jen „OZZ“) tvoří dílčí, specifickou skupinu OZP. I přesto, že OZZ nejsou osobami invalidními, dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav těchto osob snižuje možnost jejich pracovního uplatnění. Status OZZ není spojen s nárokem na žádné peněžní dávky (ČSSZ, 2020). Zaměstnáním osoby, která tento status splňuje lze mimo jiné plnit povinnost povinného podílu.

1.2 Osoby se zdravotním postižením v populaci České republiky

Jak uvádí Rychtář a Sokolovský, ČR nedisponuje dostatečným množstvím relevantních údajů, které souhrnně vypovídají o aktuální situaci osob se zdravotním postižením na trhu práce. Zcela nedostupné jsou statistické údaje o osobách se zdravotním postižením v produktivním věku, které chtějí a současně jsou schopny pracovat (Rychtář, Sokolovský a kol., 2016, s. 6). Tento důvod spatřují v tom, že *„zdaleka ne všechny OZP v produktivním věku se evidují jako uchazeči na ÚP ČR“* a *„zdaleka ne všechny OZP mají využitelný pracovní potenciál“* (Rychtář, Sokolovský a kol., 2016, s. 6).

I přesto je zřejmé, že osoby se zdravotním postižením tvoří značnou část naší populace, a to na základě výsledků výběrových šetření, která realizuje Český statistický úřad (dále jen „ČSÚ“). V rámci těchto výběrových šetření jsou zjišťovány údaje nejen o počtu OZP v ČR, ale také jejich struktury z hlediska věku, pohlaví, vzdělání či ekonomické aktivity.

Historicky první výběrové šetření o OZP v ČR provedl ČSÚ v roce 2007. Při zpracování výsledků vycházel ČSÚ z celkového počtu populace v ČR k 31. 12. 2006, který k tomuto datu činil 10 287 189 obyvatel. Počet OZP z prvního výběrového šetření dosáhl 1 015,5 tisíc (9,87 %) z celkového počtu obyvatel. Z pohledu genderového rozdělení bylo mezi muži 490,4 tisíc OZP (9,76 %) a mezi ženami 525,1 tisíc těchto osob (9,98 %) z celkového počtu obyvatel (ČSÚ, 2008).

V roce 2013 zrealizoval ČSÚ druhé výběrové šetření, přičemž na základě tohoto výběrového šetření bylo zjištěno, že se počet OZP v ČR zvýšil na 1 077,6 tisíc osob (10,2 %). Pro účely tohoto výběrového šetření použil ČSÚ celkový počet

obyvatel ČR ke dni 31. 12. 2012, který činil 10 516 125 obyvatel. Vyšší počet OZP opět tvořily ženy 564,9 tisíc (10,6 %) než muži 512,7 tisíc (9,9 %) (ČSÚ, 2014).

Nejaktuálnější údaje k OZP získal ČSÚ v rámci výběrového šetření z roku 2018. Na rozdíl od předchozích výběrových šetření v roce 2007 a 2013, kdy byly údaje o OZP shromážděny na základě dat poskytnutých registrujícími praktickými lékaři, v roce 2018 přistoupil ČSÚ k metodě šetření v domácnosti. Do výběrového šetření byly zahrnuty osoby ve věku 15 let a více, žijící v soukromých domácnostech. Na základě provedeného výběrového šetření byla zjištěna následující data. V ČR je 1151,9 tisíc OZP (13,2 %) z reprezentativního vzorku. Z dosažených výsledků vyplynulo, že počet žen 641 tisíc (14,4 %) opět převyšuje počet mužů 510,9 tisíc (12 %). Je nutné podotknout, že z tohoto zjištěného počtu OZP je ekonomicky aktivních 215 tisíc osob (19 %), z nichž 2/3 pracuje na plný pracovní úvazek. Zkráceného pracovního úvazku využívají ve větší míře ženy než muži (ČSÚ, 2019).

Na základě dostupných údajů je možné konstatovat, že v naší společnosti dochází ke zvyšování celkového počtu OZP. Počet těchto osob v mužské populaci mírně klesá, naopak mezi ženskou populací dochází k nárůstu těchto osob.

1.3 Postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce

„Je nezpochybnitelným a, zdá se, již i obecně přijímaným názorem většiny občanů, že právo na práci či jeho realizace formou účasti občana na pracovním trhu je jednou z nejdůležitějších podmínek naplnění kvality života“ (Michalík, 2011, s. 70).

Sociální přístup k OZP se začal projevovat až po ukončení 2. světové války, neboť do té doby vnímala společnost tyto jedince pouze jako příjemce lékařské a charitativní péče. Z hlediska sociálního pojetí jsou OZP chápány jako objekty, které mají právo na plnohodnotný život, tedy i na pracovní uplatnění (SocioFactor s.r.o., 2017, s. 3). Rovný přístup k zaměstnání pro všechny skupiny osob je jednou ze zásadních priorit státní politiky zaměstnanosti a také pilířů sociální a hospodářské politiky (MPSV ČR, 2013, s. 10).

Možnost pracovního uplatnění na trhu práce je pro OZP mnohem obtížnější, a to v důsledku jejich handicapu, který souvisí se zdravotním postižením každého konkrétního člověka. Negativní důsledky spojené se zdravotním postižením, zejména pokud se jedná o vážnější formu postižení, ovlivňují nejen samotnou OZP, ale také

celou řadu zaměstnavatelů, kteří se obávají osobu stíženou takto nepříznivým osudem zaměstnat.

O komplikovanějším přístupu OZP na trh práce svědčí také údaje o počtu nezaměstnaných OZP. I když se počet OZP vedených v evidenci ÚP ČR ke konci roku 2019 oproti počtu k 31. 12. 2018 snížil o 4,5 tisíce osob, stále bylo k 31. 12. 2019 v této evidenci vedeno 33,7 tisíc osob s postižením. Rovněž podíl OZP z celkového počtu nezaměstnaných osob se k 31. 12. 2019 snížil o 0,9 p. b., stále však tyto osoby tvoří 15,6 % celkového počtu nezaměstnaných osob (MPSV ČR, 2020a, s. 30).

Na zmírnění těchto dopadů se podílí především legislativní opatření, která poskytují zvýšenou ochranu OZP na trhu práce. Jak jsme již uvedla výše, stěžejním právním předpisem v oblasti zaměstnávání OZP, povinností zaměstnavatelů a jejich podpoře při zaměstnávání OZP je ZoZ. O významnosti této problematiky značí skutečnost, že tomuto tématu je věnována celá třetí část tohoto zákona, konkrétně § 67 až § 84.

1.4 Pracovněprávní vztah a jeho účastníci

V této kapitole objasním pojmy týkající se pracovněprávních vztahů z pohledu zákoníku práce, neboť pracovní poměr přímo souvisí se zákonnou povinností plnění povinného podílu.

V lidské společnosti se rozlišují vztahy osobní, mezilidské a společenské. Pokud člověk využívá své právo „*na uplatnění vlastních schopností a jejich prostřednictvím na získávání prostředků pro uspokojení svých životních potřeb*“, které je zakotveno v hlavě čtvrté článku 26 Listiny základních práv a svobod, upravující hospodářská, kulturní a sociální práva, pohybuje se v oblasti společenských vztahů (Galvas, Gregorová & Hrabcová, 2010, s. 20). S naplněním tohoto práva souvisí vznik pracovněprávních vztahů, jež řadíme mezi vztahy společenské, a které vznikají při výkonu placené práce. Hlavními účastníky, ke kterým se pojí pracovní právo, jsou tedy zaměstnanec a zaměstnavatel. Zaměstnancem může být každá fyzická osoba, tedy i OZP, která se rozhodne poskytnout zaměstnavateli svůj pracovní potenciál. Právnickou či fyzickou osobu, která využívá pracovní sílu zaměstnance v pracovněprávním vztahu považujeme za zaměstnavatele. Nezbytným předpokladem je, že pracovněprávní vztahy jsou „*synallagmatické*“, tzn. podmíněné povinností

zaměstnanec vykonávat práci a povinností zaměstnavatele odměňovat zaměstnanec za odvedenou práci (Galvas et al., 2010, s. 15–16). Tyto vztahy upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (Česko, 2006), (dále jen „zákoník práce“) a jejich hlavním úkolem je korigovat pracovní činnost zaměstnanec, kterou koná pro zaměstnavatele. Studie o postavení OZP na trhu práce má za to, že díky rovným právům a příležitostem se tyto osoby stávají nedílnou součástí naší ekonomiky a trhu práce, a to v okamžiku uzavření pracovního poměru (Asociace samostatných odborů, 2016, s. 4).

1.5 Podpora osob se zdravotním postižením z legislativního hlediska

Je třeba mít na paměti, že podle zákoníku práce nepoživají OZP zvláštní ochrany v oblasti pracovněprávních vztahů, přesto jejich práva upravuje celá řada jak českých, tak mezinárodních právních předpisů či dokumentů. Za zmínku stojí jedna ze zásadních mezinárodních listin, a to **Úmluva o právech osob se zdravotním postižením** (dále jen „Úmluva“) a její **Opční protokol**, který rozšiřuje OZP možnost hájit svá práva v případě, že dotčený stát porušuje Úmluvu. Tento stěžejní dokument týkající se práv OZP přijalo Valné shromáždění OSN dne 13. 12. 2006 s platností ode dne 3. 5. 2008 (Vláda ČR, 2015, s. 18). K podpisu Úmluvy dne 30. 3. 2007 a následné ratifikaci dne 28. 9. 2009 přistoupila rovněž ČR. Hlavním účelem Úmluvy je prosazovat, chránit a zajišťovat práva OZP s přihlédnutím k jejich specifickým životním situacím a potřebám, a zároveň umožnit plné zapojení OZP do společnosti (Venclík a kol., 2016, s.23).

Z hlediska českých právních předpisů, patří k nejzásadnějším normám:

- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (Česko, 2004a),
- Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se zákon o zaměstnanosti provádí (Česko, 2004b).

Tyto dva zásadní právní předpisy hrají důležitou roli v oblasti integrace OZP na trhu práce. Do podpory OZP výrazně zasáhla novela ZoZ č. 327/2017 (Česko, 2017), která zavedla nový pojem „**chráněný trh práce**“, přičemž tato změna srozumitelně vymezuje subjekty participující na tomto trhu (Hospodářská komora ČR, 2017). Je tvořen zaměstnavateli jejichž počet zaměstnaných OZP představuje více než

50 % z celkového počtu jejich zaměstnanců a současně s úřadem práce uzavřeli dohodu, na jejímž základě byli akceptováni jako zaměstnavatelé na chráněném trhu práce (§ 78, ZoZ). Je potřeba zmínit, že zaměstnavatelé v rámci chráněného trhu práce mají právo poskytovat tzv. náhradní plnění (Martínková, 2018). Co je podstatou náhradního plnění objasním v kapitole zabývající se povinným podílem.

Z výše uvedeného vyplývá, že zbývající zaměstnavatelé, kteří podmínku chráněného trhu práce nespĺňují, lze označit za zaměstnavatele v rámci volného či otevřeného trhu práce. Pro účely této bakalářské práce budu zaměstnavatele stojící mimo chráněný trh práce nadále označovat termínem „**volný trh práce**“. Zmíněný volný trh práce je spjat se zákonnou povinností **plnění povinného podílu** ve výši 4 %. Specifikací zaměstnavatelů, kterých se daná povinnost týká, se budu zabývat v kapitole věnované povinnému podílu.

K dalším právním předpisům, které dílčím způsobem podporují pracovní uplatnění OZP je možné přiřadit např.:

- Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (Česko, 1995),
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů (Česko, 1992),
- Zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek (Česko, 2016).

Je tedy zřejmé, že podporovat OZP je důležitým úkolem společnosti, což se prolíná do řady právních norem.

1.6 Nástroje a opatření podporující osoby se zdravotním postižením

Významnou úlohu v podpoře OZP a jejich integraci, jak na otevřený, tak na chráněný trh práce, sehrává řada nástrojů a opatření, které jsou uplatňovány v rámci státní politiky zaměstnanosti. Tato je tvořena dvěma základními celky – pasivní politikou zaměstnanosti, která zahrnuje zejména náklady na vyplácení podpor v nezaměstnanosti, a aktivní politikou zaměstnanosti (dále jen „APZ“), která má za úkol přispívat k podpoře a zvyšování míry zaměstnanosti. Mezi nástroje a opatření APZ patří především veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa (dále jen „SÚPM“), systém podpory při zaměstnávání OZP, příspěvek k podpoře regionální mobility, rekvalifikace a poradenské aktivity a další nástroje APZ, které jsou využívány v minimální míře (MPSV ČR, 2020a, s. 48–52).

Prostřednictvím několika různých analýz či studií věnovaných podpoře OZP na trhu práce vytvořím přehled podpůrných institutů, které napomáhají zlepšit integraci OZP v pracovní oblasti. Abych získala komplexní povědomí, čerpala jsme při zpracování přehledu z dostupných materiálů zpracovaných v období posledních 10 let.

Z analýzy zaměřené na využívání nástrojů a opatření pro OZP z pohledu zaměstnavatelů vyplývá, že legislativa v oblasti zaměstnanosti, veřejných zakázek, zdravotního pojištění a daně z příjmů, významnou měrou ovlivňuje přístup zaměstnavatelů k OZP a jejich uplatnění na trhu práce. V návaznosti na výše uvedené normativní předpisy analýza mezi nástroje a opatření, které podněcují zaměstnavatele k pozitivní motivaci, řadí **povinnost povinného podílu**, daňové bonusy, zvýhodnění v rámci veřejných zakázek a finanční podporu poskytovanou úřady práce (Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2012, s. 6).

Rovněž studie zpracovaná Fondem dalšího vzdělávání v rámci projektu Kooperace, který probíhal v období 2013-2015 se mimo jiné zabývá nástroji, které podporují zaměstnanost OZP. Za významné nástroje vedoucí k vyššímu podílu ekonomicky aktivních OZP považuje tvorbu chráněných pracovních míst (dále jen „CHPM“), zařazení OZP na pracovní rehabilitaci, **zákonnou povinnost vymežit pracovní místa pro OZP ve výši 4 %**, slevu na dani z příjmu, příspěvky na zřízení nebo vybavení SÚPM pro OZP, ale také výhody v oblasti zdravotního pojištění pro zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Mimo tyto specifické podpůrné prostředky uvádí, že OZP mají přístup také k dalším nástrojům APZ, např. rekvalifikacím či projektům realizovaným ESF (Janičko, 2015, s. 19–20).

K nástrojům a opatřením se vyjadřuje ve své studii věnované OZP také Rychtář a Sokolovský. Z pohledu ZoZ zmiňuje povinnost zaměstnavatelů vést evidenci volných pracovních míst určených pro OZP, **povinnost plnit povinný podíl**, možnost využití finančních příspěvků na zřízení či provoz CHPM, rekvalifikace, pracovní rehabilitaci a projekty či granty. Jako specifické nástroje, které jsou určené pro zaměstnavatele s podílem vyšším jak 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců uvádí příspěvek na zaměstnávání OZP v rámci CHPM a výhody spojené se zadáváním veřejných zakázek. Mimo výše zmíněné nástroje a opatření k dalším podpůrným

institutům řadí ochranu proti diskriminaci v návaznosti na Úmluvu a možnost uplatnění slevy na dani z příjmu fyzických osob (Rychtář et al., 2016, s. 41–44).

Informace ke konkrétním podmínkám a možnostem podpory OZP na trhu práce poskytuje také výstupní zpráva projektu „Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením“, který byl realizován Fondem dalšího vzdělávání v roce 2015. Za nejdůležitější subvenci považuje **povinnost zaměstnávat OZP dle zákona o zaměstnanosti**. Mezi další zdroje, které stimulují zaměstnavatele k vytváření podmínek a zaměstnávání OZP zahrnuje daňové zvýhodnění, mzdové příspěvky pro zaměstnavatele na chráněném trhu práce a příspěvky na zřízení či úhradu provozních nákladů CHPM. Kromě těchto zmíněných pobídek je možné prostřednictvím APZ získat finanční podporu spojenou se zřízením SÚPM nebo s realizací přípravy k práci v rámci pracovní rehabilitace (Konečná, Sirotková, Stárek & Sovák, 2016, s. 32–34).

Analýza věnovaná problematice zaměstnávání OZP v okrese Hodonín se zaměřuje také na specifickou pomoc, co se týče ZoZ. Podporu zaměstnanosti OZP spatřuje zejména v pracovní rehabilitaci, poskytování příspěvků vztahujících se k CHPM, kooperaci zaměstnavatelů s úřady práce a **povinnosti povinného podílu**. Jako další eventuality, které přispívají k pracovní integraci OZP zmiňuje daňové bonusy, bonifikaci při veřejných zakázkách, snížené odvody zdravotního pojištění za OZP, případně partnerství v projektech realizovaných ESF (SocioFactor s.r.o., 2017, s. 8–13).

Z vypracovaného přehledu lze vytvořit závěr, že nástroje a opatření vedoucí k podpoře OZP na trhu práce je možné rozdělit na dvě základní kategorie. První kategorií tvoří povinnosti, kterými jsou zaměstnavatelé vázáni zákonem, tzn. **plnění povinného podílu**, vedení evidence volných pracovních míst vyhrazených pro OZP a evidence zaměstnaných OZP. Práva zaměstnavatelů tvoří druhou kategorii, která zahrnuje podporu v podobě různých nenárokových příspěvků, zvýhodnění, poskytování poradenství, zabezpečování rekvalifikací a pracovních rehabilitací nebo možnost kooperace při realizaci projektů cílených k integraci OZP na trh práce.

Abych zodpověděla otázku týkající se zkušeností zaměstnavatelů s přímou pomocí zaměstnavatelům ze strany úřadu práce spočívající v poskytování finančních dotací, uvedu, v jakých formách je prostřednictvím APZ realizována. Opatření

podporující integraci OZP na trh práce v podobě **povinného podílu** věnují samostatnou kapitolu, neboť tvoří podstatnou část této bakalářské práce.

1.7 Příspěvky poskytované úřadem práce

Prostřednictvím nástrojů APZ jsou prioritně podporovány fyzické osoby, které pro svůj individuální handicap nemohou najít vhodné pracovní uplatnění běžným způsobem. K podpoře vytváření pracovních míst na otevřeném trhu práce nabízí APZ několik typů příspěvků. Jedná se o finanční dotace zaměřené na veřejně prospěšné práce, SÚPM, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek na podporu regionální mobility, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a příspěvek v době částečné nezaměstnanosti (MPSV ČR, 2020a, s. 43–51). V rámci systémové podpory určené výhradně pro OZP rozlišujeme ze strany úřadu práce tři druhy příspěvků, z nichž první dva lze využít také na otevřeném trhu práce a třetí typ příspěvku je vázán výhradně k chráněnému trhu práce. Jedná se o:

- „*příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP*“
- „*příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP*“
- „*příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce*“ (Jelínková, 2018).

Pro účely této bakalářské práce v následujících podkapitolách postačí stručně vysvětlit, co je podstatou finanční podpory primárně zaměřené na OZP.

1.7.1 Příspěvek na zřízení pracovního místa

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP je možné poskytnout zaměstnavateli v rámci volného i chráněného trhu práce, který se rozhodl pro zřízení takového pracovního místa a současně uzavřel písemnou dohodu s ÚP ČR. V souladu s touto dohodou poskytuje ÚP ČR peněžní prostředky na nákup předmětů, které slouží k vytvoření pracovního místa pro OZP. Způsob a rozsah využití finančních prostředků je obsahem předmětné dohody, přičemž náklady nesmí vzniknout přede dnem účinnosti této dohody. Minimální výše příspěvku není stanovena, je však limitována svou maximální výší, která pro OZP činí osminásobek a pro OZP s těžším zdravotním postižením (dále jen „OZP s TZP“) dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí v předcházejícím kalendářním roce. Při zřízení

10 a více pracovních míst pro OZP v rámci jedné dohody, je maximální výše pro OZP stanovena desetinásobkem a pro OZP s TZP čtrnáctinásobkem této mzdy (§ 75, ZoZ).

1.7.2 Příspěvek na úhradu provozních nákladů

Poskytování příspěvku na provozní náklady, které jsou vynaloženy v souvislosti se zaměstnáváním OZP předchází rovněž podmínka písemné dohody uzavřené s úřadem práce. Čerpání tohoto příspěvku není umožněno v případě, že zaměstnavatel již čerpá finanční prostředky určené k podpoře zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce, OZP vykonává práci mimo pracoviště zaměstnavatele, zaměstnanec v pracovním poměru je OZZ, anebo v případě, kdy OZP přechodně pracuje pro zaměstnavatele, který je agenturou práce. Výše tohoto příspěvku může činit maximálně 48 000 Kč ročně na jednu OZP (§ 76, ZoZ).

1.7.3 Příspěvek na podporu chráněného trhu práce

Jedná se o specifickou finanční podporu poskytovanou zaměstnavatelům, kteří působí na chráněném trhu práce. Tímto příspěvkem jsou částečně kompenzovány prostředky, které zaměstnavatel vynakládá na mzdu či plat zaměstnance, který je OZP, včetně zákonného pojistného. Měsíční příspěvek je tvořen paušální a mzdovou složkou. Jednotná výše 1 000 Kč je stejná pro všechny skupiny OZP. Odlišná je výše mzdových prostředků, která je pro osoby invalidní, bez rozdílu stupně invalidity, stanovena v maximální výši 13 600 Kč a pro OZZ nejvýše 5 000 Kč (§ 78a, ZoZ).

2 Povinný podíl

„Politiku zaměstnanosti lze vymezit jako soubor opatření, kterými jsou spoluutvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil“ (Halásková, 2008, s. 8).

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že stát, zaměstnavatelé, zaměstnanci i odbory se snaží o flexibilitu a koordinaci nabídky a poptávky na trhu práce a vzájemných vztahů (Halásková, 2008, s. 8). V návaznosti na zpracovaný přehled podpůrných opatření je zřejmé, že klíčovým a obligatorním prostředkem, který významným způsobem přispívá k participaci osob se zdravotním postižením na trhu práce je **povinný podíl**, jehož konkrétní stanovení definuje vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí ZoZ (Česko, 2004b).

Zaměstnávat osoby se zdravotním postižením byla poprvé stanovena zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti (Česko, 1991), (dále jen „původní zákon o zaměstnanosti“). Danou povinností byli dotčeni zaměstnavatelé s více než 20 zaměstnanci, přičemž výše povinného podílu byla stanovena v maximální výši 8 % (§ 24 odst. 4, původního zákona o zaměstnanosti). V oblasti plnění povinného podílu došlo v průběhu let k několika podstatným změnám.

Nejzásadnější legislativní úprava však přišla v roce 2004, kdy byl v celém rozsahu zrušen původní zákon o zaměstnanosti, a to přijetím nového zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (Česko, 2004a), který nabyl účinnosti ode dne 1. 10. 2004. V oblasti zaměstnávání OZP došlo k významným změnám, zavedly se nové pojmy, jako např. chráněné pracovní místo či chráněná pracovní dílna. Nově byla povinnost plnění povinného podílu stanovena v § 81 tohoto zákona, přičemž *„Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.“* (§ 81, odst. 1, ZoZ). Zákonem č. 136/2014 Sb. (Česko, 2014) došlo mimo jiné také k doplnění § 81 ZoZ, který se týká zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce. Ustanovení § 81 odst. 1 ZoZ bylo doplněno následovně: *U zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce podle § 14 odst. 3 písm. b), se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítávají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli“* (Česko, 2014). Objasněním pojmu, kdo je agenturou práce

se zabývá rovněž ZoZ, přičemž tento stanoví, že agenturou práce se rozumí „*právnícké nebo fyzické osoby, které mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen „agentury práce“)*“ (§ 14, odst. 3, ZoZ). V tomto znění je § 81 ZoZ platný nyní.

Byť je realizace plnění povinného podílu stanovena zákonem, měla by být zaměstnavateli chápána jako motivační nástroj, nikoliv jako dobročinnost. Zákon sám připouští různé varianty plnění této povinnosti, přičemž zaměstnavatel má právo se rozhodnout, jakým způsobem svůj závazek splní. Realizaci plnění povinného podílu se budu podrobněji zabývat v následujících podkapitolách.

2.1 Povinnosti zaměstnavatelů ve vztahu k povinnému podílu

Jak již bylo uvedeno výše, povinnost zaměstnávat OZP se vztahuje na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají více jak 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Danou povinností jsou dotčeny také služební úřady, nicméně existují výjimky, na které se povinnost dle § 81 ZoZ nevztahuje. Konkrétně § 147 tohoto zákona, definuje tento okruh zaměstnanců. Jedná se o:

- příslušníky a vojáky z povolání ve služebním poměru,
- zaměstnance obcí, kteří jsou zařazeni do obecní policie,
- občanské zaměstnance ozbrojených sil České republiky,
- báňské inspektory,
- členy výjezdových skupin zdravotnické záchranné služby (§ 147, ZoZ).

Klíčovým údajem pro určení, zda a v jaké výši je zaměstnavatel povinností dotčen, je průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců.

Zaměstnavatel, kterého se týká povinnost plnění povinného podílu zaměstnávání OZP v daném kalendářním roce, je povinen nejpozději do 15. února následujícího kalendářního roku tuto skutečnost písemně oznámit krajské pobočce ÚP ČR, která je místně příslušná sídlu nebo bydlišti zaměstnavatele. Oznamovací povinnost se vztahuje rovněž na způsob plnění (§ 83, ZoZ).

Nesplněním povinnosti zaměstnat OZP ve výši povinného podílu se zaměstnavatel dopouští přestupku. Bez rozdílu, zda se jedná o fyzickou osobu, která je zaměstnavatelem, nebo o právnickou osobu nebo podnikající fyzickou osobu, která

je zaměstnavatelem, lze za tento přestupek uložit pokutu až do výše 1 000 000 Kč (§ 139, ZoZ).

2.2 Způsob plnění povinného podílu

S ohledem na ztížené pracovní uplatnění OZP a jejich integraci na trh práce je žádoucí, zajistit těmto osobám rovný přístup k zaměstnání. Jak jsem již zmínila výše, opatření v podobě povinnosti plnit povinný podíl je nezbytné vnímat jako motivaci zaměstnavatelů. S ohledem na tuto skutečnost zákon o zaměstnanosti připouští několik různých variant plnění této povinnosti:

- přímé zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru,
- odběr výrobků nebo služeb prostřednictvím zaměstnavatelů uznaných za zaměstnavatele na chráněném trhu práce,
- odvod do státního rozpočtu,
- vzájemná kombinace uvedených způsobů (Kučerová, 2020).

Konkrétnímu způsobu plnění povinného podílu zaměstnavateli, kteří působí na trhu práce v Mikroregionu Hranicko, se budu věnovat v praktické části bakalářské práce.

2.2.1 Přímé zaměstnávání v pracovním poměru

Z mého pohledu je určitě nejvhodnějším způsobem plnění povinného podílu **přímé zaměstnávání OZP v pracovním poměru**. Za předpokladu vytvoření adekvátních pracovních podmínek zaměstnavatelem, jsou OZP dozajista schopny a ochotny poskytnout zaměstnavateli svou pracovní sílu. Je třeba vzít v úvahu, že zaměstnání OZP pozitivním způsobem ovlivňuje nejen kvalitu jejich života, ale také celou společnost. Nezisková organizace BPS-Byznys pro společnost, z.s., která se orientuje na podporu odpovědného chování firem, popisuje výhody spočívající v zaměstnávání OZP z různých úhlů pohledu. V první řadě zmiňuje **přínos pro společnost**, neboť zaměstnaná OZP není závislá na poskytování různých sociálních dávek. Výhody lze pozorovat také ze **sociálního hlediska**, které spočívá v pomoci se zachováním psychické stability, možnosti seberealizace či naplnění pocitu společenské užitečnosti, což může pozitivně ovlivňovat i zdravotní stav OZP. Tím, že zaměstnavatel přijme do své firmy zaměstnance, který je OZP, mnohdy získá nejen

pracovitého zaměstnance, ale také zaměstnance, který projevuje vůči zaměstnavateli svou loajalitu. Pozitiva lze spatřovat také v **konkurenčním zvýhodnění**, které tkví v upřednostňování subjektů uplatňujících odpovědné chování. Opomenout nelze ani **finanční přínos** pro zaměstnavatele, kteří mohou využít ušetřené peněžní prostředky k jinému účelu, pokud splní povinnost zmíněným způsobem (Petrášová, 2012, s. 20).

2.2.2 Odběr výrobků nebo služeb

Na trhu práce však existují také zaměstnavatelé, kteří nemají možnost plnit povinnost povinného podílu přímým zaměstnáváním OZP. Důvodem může být specializace zaměření zaměstnavatele nebo nedostatek vhodných pracovníků z řad OZP (Petrášová, 2012, s. 23). Zákon o zaměstnanosti však pamatuje i na tyto situace a připouští další alternativní možnost v podobě tzv. **náhradního plnění**. Tento způsob zahrnuje odebírání výrobků nebo služeb, popřípadě zadávání zakázek zaměstnavatelům prostřednictvím zaměstnavatelů, kteří jsou uznáni za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Realizovat náhradní plnění lze také prostřednictvím OZP, které vykonávají samostatnou výdělečnou činnost a současně nezaměstnávají žádného dalšího zaměstnance v pracovním poměru. V tomto případě však lze započítat nanejvýš jednoho zaměstnance, který je OZP. Pro účely plnění povinného podílu označujeme subjekty, které umožňují náhradní plnění prostřednictvím svých výrobků, služeb či realizace svých zakázek, za „**dodavatele**“ a subjekty, kterým je náhradní plnění poskytováno za „**odběratele**“ (Martínková, 2018). Formu tzv. náhradního plnění lze tudíž chápat jako nepřímou subvenci zaměstnávání OZP.

Přesto, že je zaměstnávání OZP také tímto způsobem podporováno, je zde stanoven maximální celkový rozsah, v jakém může dodavatel všem svým odběratelům poskytnout své výrobky či služby, nebo realizovat zadané zakázky v průběhu kalendářního roku. Pro tyto účely je limit stanoven na 28násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, a to za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením v uplynulém kalendářním roce. Podmínka se považuje za splněnou pouze v případě, že údaje o poskytnutém plnění vloží do elektronické evidence, kterou vede Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, nejpozději do 30 kalendářních dnů od zaplacení poskytnutého plnění (MPSV ČR, 2020b).

Další limit stanovený zákonem se vztahuje na počet OZP, které může odběratel započítat do náhradního plnění od jednoho dodavatele. Počet OZP odběratele nesmí být větší než čtvrtletní průměrný přepočtený počet zaměstnanců dodavatele. Odběratel tento počet osob zjišťuje jako rozdíl celkového objemu plateb, které uskutečnil za výrobky, služby či zakázky od jednotlivých subjektů v daném kalendářním roce a daně z přidané hodnoty, přičemž výsledná částka se vydělí sedminásobkem průměrné mzdy v národním hospodářství daného kalendářního roku (MPSV ČR, 2020b).

2.2.3 Odvod do státního rozpočtu

Poslední z možností, jak plnit povinnost povinného podílu, je odvod do státního rozpočtu. Výše odvodu do státního rozpočtu je vázaná na výši průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, který předchází roku, v němž zaměstnavatel plní povinný podíl. Zaměstnavatel může plnit povinnost povinného podílu pouze tímto způsobem, nebo využít vzájemnou kombinaci jednotlivých způsobů. Pro případ vzájemné kombinace odečte zaměstnavatel od stanovené výše povinného podílu počet OZP, které v daném kalendářním roce fakticky zaměstnával a počet OZP, které zahrnul do náhradního plnění. Za každou „nesplněnou“ OZP následně odvede zaměstnavatel do státního rozpočtu 2,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Odvod do státního rozpočtu provádí zaměstnavatel nejpozději do 15. února následujícího kalendářního roku, a to na účet krajské pobočky ÚP ČR, v jejímž obvodu má zaměstnavatel své sídlo či bydliště (MPSV ČR, 2020b). V návaznosti na aktuální výši průměrné mzdy v národním hospodářství¹ činí úspora zaměstnavatele za každou zaměstnanou OZP v roce 2020 více jak 83 000 Kč.

2.2.4 Kombinace způsobů

Zaměstnavatelé však nemusí plnit povinný podíl pouze jedním ze shora uvedených způsobů. Podle svých možností lze danou povinnost splnit také jejich vzájemnou kombinací. Mohou přistoupit k přijetí zaměstnance se zdravotním postižením do pracovního poměru a současně odebírat výrobky a služby nebo zaplatit

¹ <https://www.epravo.cz/top/zakony/sbirka-zakonu/sdeleni-ministerstva-prace-a-socialnich-veci-ze-dne-16-prosince-2019-o-vyhlaseni-prumerne-mzdy-v-narodnim-hospodarstvi-za-1-az-3-ctvrtleti-2019-pro-ucely-zakona-o-zamestnanosti-22816.html>

příslušnou částku do státního rozpočtu. Vyloučená není ani vzájemná kombinace všech tří způsobů, tj. zaměstnávání OZP, náhradní plnění a odvod do státního rozpočtu.

2.3 Výhody zaměstnavatelů v souvislosti s plněním povinného podílu

I když je povinný podíl chápán jako obligatorní prostředek podpory OZP na trhu práce, stát garantuje určitá zvýhodnění, která mohou předcházet enormnímu zvyšování nezaměstnanosti těchto osob. V oblasti přímého zaměstnávání OZP se jedná především o formu daňového bonusu. Zaměstnavatel v podobě fyzické i právnické osoby má právo na uplatnění slevy na dani z příjmu, přičemž její výše je závislá na míře zdravotního postižení konkrétního zaměstnance a výši pracovního úvazku. Pokud zaměstnává pracovníka na plný pracovní úvazek, který je OZP, lze za každého takového zaměstnance uplatnit slevu na dani ve výši 18 000 Kč ročně. V případě, že jde o zaměstnance s těžším zdravotním postižením v celém pracovním úvazku, činí sleva na dani za každého takto dotčeného zaměstnance již 60 000 Kč ročně (Česko, 1992). Je však otázkou, zda daňové zvýhodnění stále plní svou motivační funkci, neboť jeho výše nebyla změněna od roku 2001 (Rychtář et al., 2016, s. 41).

Další výhodou, kterou lze kombinovat s bezprostředním přijetím OZP do pracovního poměru, jsou již výše zmíněné příspěvky poskytované úřadem práce. Nelze také opomenout hledisko celospolečenského přínosu, a to také v situaci, kdy k přímému zaměstnávání OZP nedochází. Zaměstnavatelé, kteří plní povinný podíl prostřednictvím tzv. náhradního plnění, tak nepřímo podporují zaměstnávání těchto osob a přispívají k jejich integraci a udržení se na chráněném trhu práce. Odebíráním služeb či výrobků od takto dotčených subjektů přispívá odběratel ke zprostředkované podpoře dalších podnikajících odvětví. Prostřednictvím těchto dodavatelů lze zajišťovat dílčí činnosti, na jejichž realizaci se firma přímo nepodílí. Jedná se např. o zajištění úklidových služeb, výkon činností souvisejících s ochranou objektů či dodávkou ochranných pracovních pomůcek. Co se týče zaměstnavatelů na chráněném trhu práce, kromě výše uvedených privilegií mohou být tito preferováni také při realizaci veřejných zakázek a v oblasti odvodů zdravotního pojištění (SocioFactor s.r.o., 2017, s. 12–13).

3 Přístup zaměstnavatelů k osobám se zdravotním postižením

„Osoby se zdravotním postižením představují jednu z nezranitelnějších skupin na trhu práce, neboť vzhledem k relativnímu přebytku pracovní síly, není tato skupina dostatečně konkurenceschopná“ (MPSV ČR, 2013, s. 15). Výraznému zlepšení situace OZP nahrává příznivý vývoj na trhu práce a zájem zaměstnavatelů po osobách nabízejících svůj pracovní potenciál. Tuto skutečnost potvrzují i výsledky výběrového šetření osob se zdravotním postižením z roku 2018. Podle těchto údajů tvoří OZP 19 % ekonomicky aktivních obyvatel z celkového počtu naší populace (ČSÚ, 2019, s. 33). Navzdory tomu stále existují překážky, které přístup k zaměstnání OZP negativně ovlivňují. I když jsou OZP vystaveny větší nedůvěře a obavám ze strany zaměstnavatelů, je třeba si uvědomit, že jejich integrace na trh práce je především otázkou osobních kompetencí a způsobilostí každého jednotlivce. Faktory limitující pracovní uplatnění OZP tak lze identifikovat jak na straně OZP samotných, tak z pohledu zaměstnavatelů (MPSV ČR, 2017, s. 1 přílohy č. 3). Z hlediska naplnění cíle bakalářské práce je také důležité identifikovat bariéry, které působí zaměstnavatelům potíže při plnění povinného podílu formou přímého zaměstnávání OZP.

3.1 Bariéry při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Není sporu o tom, že práce sehrává významnou úlohu v životě každého člověka. Pracovní příležitost pro OZP tak může pozitivně ovlivňovat míru společenského postavení (Procházková, 2009, s. 43). Jedním z možných způsobů plnění povinného podílu je faktické zaměstnávání OZP v pracovním poměru. Při realizaci plnění povinného podílu tímto způsobem se však mohou zaměstnavatelé potýkat s různými bariérami. Co si představuji pod slovem „bariéra“? Pokud bych hledala odpověď na tuto otázku, majoritní část společnosti by nepochybně zmínila schody či jinou technickou překážku, která komplikuje život lidem na vozíčku.

Faktem je, že dochází ke snižování počtu osob s tělesným či pohybovým postižením, naopak se zvyšuje počet osob, které jsou zdravotně postižené v důsledku civilizačních chorob. Je tak na místě položit si otázku, zda jsou technické bariéry primární překážkou. Samotnou povahu zdravotního postižení ovlivňuje mimo jiné

pokrok v oblasti medicíny. V případě zdravotních postižení, která nejsou na první pohled viditelná, je třeba mít na paměti, že se stále jedná o překážku, se kterou se musí vyrovnat jak samotná OZP, tak potencionální zaměstnavatel (Rychtář et al., 2016, s. 9).

I když existuje mnoho překážek, které snižují motivaci samotných OZP, jejich charakteristikou a výčtem se zde zabývat nebudu. Zaměřím se na bariéry z pohledu zaměstnavatelů, které využiji v praktické části bakalářské práce. Pro identifikaci základních typů bariér použiji Odbornou studii Asociace samostatných odborů z roku 2019 vypracovanou v rámci projektu iPodpora III, která se orientuje na upevnění spolupráce a podporu OZP na trhu práce. Z poznatků této studie vyplývá, že „*kromě bariér technických se setkáváme s bariérami komunikačními a informačními, organizačními a poslední skupinou, kterou můžeme nazvat bariérami „vztahovými“*“ (Procházková, Rychtář, Zikeš, Augustová & Hlaváčková, 2019, s. 48). Pro lepší názornost krátce uvedu, co může být obsahem každého typu bariéry a příklad jejího zmírňování.

Technické bariéry

Již zmíněné schody mně evokují zejména bezbariérovost nejen v přístupu na pracoviště, sociálního zázemí, ale také ve speciální úpravě různých strojních mechanismů, se kterými OZP pracuje. Eliminovat tyto překážky je možné v rámci rekonstrukcí nebo dalších investic zaměstnavatele (Procházková et al., 2019, s. 48–49).

Komunikační a informační bariéry

Tento typ bariér se týká osob, pro něž je charakteristické smyslové postižení, které může být v některých případech navíc kombinováno s jiným druhem postižení. Např. u osob s postižením zraku se může jednat o potíže s pohybovou orientací nebo přístupem k různým dokumentům. Řešením je zajištění vhodných technických pomůcek nebo vstřícná pomoc ze strany kolegů (Procházková et al., 2019, s. 49–50).

Organizační bariéry

Značná část OZP není schopna stejného pracovního a stresového zatížení jako zdravý jedinec. Předcházení těchto bariér souvisí s přípravou a realizací organizačních změn v podobě zavedení zkrácených pracovních úvazků, čtenějších přestávek,

zajištění možnosti střídání pracovních poloh a pracovních aktivit (Procházková et al., 2019, s. 50).

Ostatní „vztahové“ bariéry

Příchod nového pracovníka, ať již v pozitivním či negativním smyslu, má vliv na každý pracovní kolektiv. Tyto vztahy jsou determinovány samotnou OZP, která čelí nesnázím v důsledku zdravotního postižení, ale také stávajícími zaměstnanci, kteří mnohdy nejsou na takového kolegu připraveni. Mají strach z neznámého nebo jsou k těmto osobám nevraživí („má důchod, tak proč chodí ještě do práce...“). Východisko lze spatřovat v informovanosti a přímočaré komunikaci se všemi zúčastněnými (Procházková et al., 2019, s. 50–51).

Každá z těchto druhů bariér má svá specifika, která lze překonat především za předpokladu empatického přístupu a rozpoznání specifických nároků OZP při zapojení do pracovního prostředí (Rychtář & Miler, 2008, s. 7).

4 Empirická část

V empirické části vytvořím na základě stanoveného cíle práce výzkumné otázky, hypotézy a objasním metody a techniky, které byly použity pro můj výzkum. Nedílnou součástí práce bude stručná charakteristika Mikroregionu Hranicko. Na základě provedeného výzkumu budou interpretovány jeho výsledky. V závěrečné kapitole provedu jeho shrnutí.

4.1 Mikroregion Hranicko

V úvodu praktické části popíšu Mikroregion Hranicko (dále jen „svazek“), který byl založen v roce 2001. Aktuálně jsou členy zmíněného svazku tyto obce: Běloutín, Býškovice, Černotín, Dolní Těšice, Horní Těšice, Horní Újezd, Hranice, Hustopeče nad Bečvou, Jindřichov, Klokočí, Milotice nad Bečvou, Opatovice, Partutovice, Polom, Potštát, Radíkov, Skalička, Střítež nad Ludinou, Špičky, Teplice nad Bečvou, Ústí, Vsechovice, Zámrsky. Svazek spojuje společné řešení otázek týkajících se zlepšení životní úrovně obyvatel uvedených obcí, mimo jiné také v oblasti nezaměstnanosti (Mikroregion Hranicko, 2020).

Z hlediska geografické polohy je svazek součástí úrodné Hané v Olomouckém kraji a leží v severovýchodním výběžku okresu Přerov. Sousedními okresy je Nový Jičín v rámci Moravskoslezského kraje a okresy Vsetín a Kroměříž patřící do Zlínského kraje. Územní zajímavostí tohoto regionu je Evropské rozvodí, které rozděluje oblast povodí na severní a jižní. Do Baltského moře putují řeky ze severní části a do Černého moře se stékají vody z jižní části (Voženílek, 2008, s. 15). Součástí mikroregionu je mnoho přírodních zákoutí, z nichž nejpozoruhodnější je Hranická propast. I přesto, že zatím nebylo dosaženo jejího dna, v současné době patří s hloubkou 404 metrů mezi nejhlubší zatopené propasti světa (Hranická propast, 2017).

Tento region byl v minulosti zastoupen širokou škálou průmyslových odvětví, např. průmysl textilní, potravinářský, zemědělský, strojírenský či stavební (Voženílek, 2008, s. 20). V současné době je průmyslová výroba tohoto regionu orientována zejména na oblast strojírenství a produkci stavebních hmot (Hranická rozvojová agentura, 2020).

4.2 Cíl práce a výzkumné otázky

Cílem této bakalářské práce je zjistit jaké zkušenosti mají zaměstnavatelé v rámci Mikroregionu Hranicko s plněním povinného podílu zaměstnávání OZP. Zejména se jedná o zjištění, zda zaměstnavatelé upřednostňují způsob přímého zaměstnávání OZP před formou náhradního plnění a odvodem do státního rozpočtu. Současně je výzkum orientován na využívání příspěvků určených pro OZP, které jsou poskytovány ÚP ČR a bariéry, kterým zaměstnavatelé čelí v souvislosti se zaměstnáváním OZP. Na základě teoretické části bakalářské práce byly položeny tyto výzkumné otázky:

VO1: Který způsob plnění povinného podílu využívají zaměstnavatelé v rámci Mikroregionu Hranicko nejčastěji?

VO2: Mají osoby invalidní větší šanci na pracovní uplatnění v Mikroregionu Hranicko?

VO3: Využívají zaměstnavatelé v rámci Mikroregionu Hranicko při plnění povinného podílu přímou finanční podporu určenou pro OZP ze strany ÚP ČR?

VO4: Potýkají se zaměstnavatelé v rámci Mikroregionu Hranicko s bariérami při plnění povinného podílu v podobě přímého zaměstnávání OZP?

VO5: Co je pro zaměstnavatele v rámci Mikroregionu Hranicko hlavním přínosem při plnění povinného podílu přímým zaměstnáváním OZP?

4.3 Metodika výzkumu

Hendl uvádí, že metodologie je vědní obor, který „*se zabývá systemizací, posuzováním a navrhováním strategií a metod výzkumu*“ (Hendl, 2005, s. 34). K řešení výzkumných otázek lze ve společenských vědách použít dvě základní výzkumné strategie neboli typy výzkumu, a to kvalitativní a kvantitativní.

Cíl obou výzkumných strategií se však liší. Na rozdíl od kvalitativního výzkumu, kdy je jeho cílem tvorba nových hypotéz, kvantitativní výzkum je zaměřen na ověřování stávajících hypotéz (Disman, 2011, s. 286).

Podle Dismana se rozdílnost cílů těchto metod odráží v naprosto odlišné logice (Disman, 2011, s. 287).

„Logika kvantitativního výzkumu je deduktivní. Na začátku je problém existující buď v teorii, nebo sociální realitě. Tento problém je přeložen do hypotéz. Ty jsou základem pro výběr proměnných. Sebraná data jsou použita pro testování hypotéz a výstupem kvantitativního výzkumu je soubor přijatých nebo zamítnutých hypotéz.“ (Disman, 2011, s. 287).

„Naproti tomu kvalitativní výzkum používá induktivní logiku. Na začátku výzkumného procesu je pozorování, sběr dat. Pak výzkumník pátrá po pravidelnostech existujících v těchto datech, po významu těchto dat, formuluje předběžné závěry a výstupem mohou být nově formulované hypotézy nebo nová teorie.“ (Disman, 2011, s. 287).

K dosažení stanoveného cíle práce jsem zvolila pro tento výzkum metodu kvantitativní. Podle Dismana je základem kvantitativního výzkumu zjištění, zda existuje vztah mezi dvěma či více proměnnými (Disman, 2011, s. 76). *„Kvantitativní výzkum probíhá více strukturovaně a používání spíše deduktivní postupy vědecké metody. Soustřeďuje se na popis variability předem definovaných proměnných, které vymezují, co budeme pozorovat a zachycovat. Cílem je testování hypotéz a teorií.“* (Hendl, 2005, s. 63).

Kvantitativní výzkum lze provádět dvěma různými technikami, a to formou standardizovaného rozhovoru nebo standardizovaného dotazníku (Disman, 2011, s. 140). V rámci tohoto výzkumu budu využívat techniky dotazníkového šetření. Nespornou výhodou této formy je možnost oslovit značný počet respondentů v krátkém časovém intervalu, s nízkými náklady a zachováním anonymity respondentů. Je však nutné zmínit, že i tato technika má svá úskalí. Jedná se především o nižší návratnost, zejména pokud se jedná o dotazník, který je rozesílán respondentům poštou (Disman, 2011, s. 141).

4.4 Hypotézy a operacionalizace

Pro účely výzkumu bylo nezbytné stanovení hypotéz, prostřednictvím kterých budu hledat odpověď na výzkumné otázky. Jak píše Disman, *„kvantitativní výzkum není nic jiného než testování hypotéz“* (Disman, 2011, s. 76). Zcela srozumitelně definuje hypotézu Kerlinger, který uvádí, že *„hypotéza je podmíněný výrok o vztahu mezi dvěma nebo více proměnnými“* (Kerlinger, 1972, s. 33).

Stanovila jsem následující hypotézy:

H1: Zaměstnavatelé v rámci Mikroregionu Hranicko využívají k plnění povinného podílu formu přímého zaměstnávání více než náhradního plnění a zároveň formu odvodu do státního rozpočtu využívají nejméně.

H2: Při plnění povinného podílu formou přímého zaměstnávání preferují zaměstnavatelé Mikroregionu Hranicko osoby invalidní před osobami zdravotně znevýhodněnými.

H3: Zaměstnavatelé Mikroregionu Hranicko využívají v rámci přímé finanční podpory více příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP než příspěvek na úhradu provozních nákladů.

H4: Zaměstnavatelé Mikroregionu Hranicko uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce využívají přímou finanční podporu vyhrazenou pro chráněný trh práce.

H5: Technické bariéry jsou nejčastější překážkou při zaměstnávání OZP.

H6: V souvislosti s přímým zaměstnáváním je pro zaměstnavatele Mikroregionu Hranicko hlavním přínosem poskytnout OZP příležitost začlenit se do společnosti.

Abych mohla měřit pojmy obsažené v hypotézách, provedla jsem tzv. operacionalizaci pojmů, které nejsou jasně definovány v teoretické části práce. Tento pojem velmi zřetelně objasňuje Reichel, který operacionalizaci vysvětluje tak, že „*Definované pojmy převádíme do zkoumatelné podoby, tj. na empiricky zjistitelné, nějakým způsobem měřitelné či tříditelné údaje*“ (Reichel, 2009, s. 51). Nezbytná operacionalizace se týkala pouze pojmu technické bariéry, jelikož ostatní pojmy jsou přesně vysvětleny již v teoretické části.

Technické bariéry

Na základě auditu vhodných pracovních pozic pro OZP, který byl proveden v rámci projektu „Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením“ byly identifikovány následující stavebně-technická omezení (Konečná et al., 2016, s. 39):

- vstup do budovy/kanceláře,
- pracovní místo pro zaměstnance,

- *klimatizace,*
- *typ topení,*
- *typ podlah,*
- *výše stolů,*
- *typ a vzdálenost WC,*
- *výtah a šíře jeho dveří,*
- *bezbariérový přístup (schodové výtahy pro vozíčkáře),*
- *zvuková signalizace pro nevidomé,*
- *světelná signalizace pro neslyšící,*
- *společné prostory – zázemí – např. kuchyň, stravovací zařízení,*
- *dopravní dostupnost.*

Tyto technické bariéry byly následně využity pro účely tohoto výzkumu.

4.5 Předvýzkum

„Úkolem předvýzkumu je ověřit všechny výzkumné nástroje a etapy sběru dat, výběrového šetření i analýzy“ (Jeřábek, 1992, s. 61).

Jelikož pracuji na ÚP ČR, Kontaktním pracovišti Hranice, vybrala jsem pro tento výzkum Mikroregion Hranicko, který spadá do jeho územního obvodu. Respondenty tvoří zaměstnavatelé působící v rámci Mikroregionu Hranicko a současně jsou dotčeni povinností plnit povinný podíl.

V přípravné fázi výzkumu jsem v listopadu 2019, na základě zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím (Česko, 1999), písemně požádala ÚP ČR, krajskou pobočku v Olomouci o poskytnutí informací, na které zaměstnavatele se v rámci Mikroregionu Hranicko vztahovala povinnost plnění povinného podílu v letech 2014–2018. Z poskytnutých údajů krajskou pobočkou ÚP ČR v Olomouci bylo zjištěno, že seznam zaměstnavatelů se v jednotlivých letech lišil. Tuto odlišnost spatřuji v možné změně počtu pracovníků v průběhu těchto let, neboť povinnost se vztahuje pouze na zaměstnavatele s 25 a více zaměstnanci. Dalším důvodem mohlo být zrušení zaměstnavatele či příchod nového zaměstnavatele na trh

práce v uvedeném období. Abych mohla objektivně hodnotit zkušenosti zaměstnavatelů s plněním povinného podílu, bylo kritériem pro výběr respondentů splnění dané povinnosti ve všech zmíněných letech, tzn. v období 2014–2018. V návaznosti na splnění tohoto kritéria bylo následně vybráno 67 zaměstnavatelů (respondentů), kteří vyhověli dané podmínce. Seznam těchto respondentů je přílohou č. 1 této bakalářské práce.

Dále jsem v rámci předvýzkumu požádala o rozhovor k dané problematice ředitele ÚP ČR, Kontaktního pracoviště Přerov. Plněním povinného podílu a jejím okruhem problémů se mimo jiné zabýval, jelikož do 30. 9. 2020 zastával současně také funkci vedoucího oddělení trhu práce. Cílem tohoto rozhovoru bylo ověření, zda budou připravené otázky pro respondenty srozumitelné. V průběhu tohoto předvýzkumu jsem k dotazníku neobdržela žádné připomínky. Byl tedy ponechán v takto připravené podobě a následně distribuován dotčeným respondentům.

4.6 Dotazníkové šetření

Pro účely této bakalářské práce jsem v rámci kvantitativního výzkumu použila techniku standardizovaného dotazníku. S ohledem na zajištění lepší návratnosti dotazníků, jsem zvolila formu „*dotazování elektronickou poštou (CAMI, Computer Assisted Mailing Interviewing)*“ (Reichel, 2009, s. 123), protože distribuce prostřednictvím pošty předpokládá jeho nižší návratnost. Předmětný dotazník tvoří přílohu č. 2 bakalářské práce.

Dotazník ke zjištění nezbytných dat obsahoval celkem 12 otázek. Z větší části se jednalo o otázky uzavřené, 3 z těchto otázek byly koncipovány do polouzavřené formy, kdy respondenti mohli zvolit také vlastní variantu odpovědi. Pro navázání kontaktu s dotazovaným je vhodné na začátek dotazníku zařadit úvodní otázky (Reichel, 2009, s. 106). K tomuto účelu byla do dotazníku zařazena otázka č. 1 a č. 2. Reichel také zmiňuje důležitost filtračních otázek, které „*rozčleňují dotazované osoby podle toho, zda a jak dalece se mohou ke zkoumanému problému vyjádřit*“ (Reichel, 2009, s. 104). K filtračním otázkám v dotazníku patřila otázka č. 3, č. 6, č. 9 a č. 11. Tyto otázky obsahovaly jasnou instrukci, aby respondent dále pokračoval otázkou, na kterou může odpovědět s ohledem na předchozí zodpovězení otázky.

Prostřednictvím úvodního textu, jenž byl nedílnou součástí tohoto dotazníku, jsem oslovila respondenty s prosbou o vyplnění krátkého anonymního dotazníku a informací, že získané údaje budou využity pro účely bakalářské práce. Rovněž jsem respondentům předem poděkovala za ochotu a čas, který mně věnují při jeho vyplnění.

Předmětný dotazník jsem respondentům odeslala v září 2020, a to na obecné e-mailové adresy, které byly zjištěny na webových stránkách každého konkrétního respondenta (zaměstnavatele). V těle tohoto e-mailu byli respondenti požádáni o jeho vyplnění, popř. předání kompetentní osobě. Nedílnou součástí byl online odkaz, na kterém byl dotazník po dobu 15 kalendářních dnů k dispozici. Na dotazník odpovědělo 43 respondentů z oslovených 67, což činí návratnost 64,18 %. Reichel uvádí, že návratnost vyšší než 60–70 %, „*lze již považovat za dobře přijatelnou hranici*“ (Reichel, 2009, s. 123).

4.7 Interpretace výsledků

Výše jsem objasnila zvolenou metodu i techniku výzkumu a výběr respondentů. Další část práce věnuji vyhodnocení zjištěných dat v rámci výzkumného šetření. Jednotlivé otázky byly koncipovány tak, aby respondentům bylo umožněno vybrat svou odpověď minimálně ze dvou a více variant. Odpovědi respondentů byly následně exportovány do souboru v programu Excel a pomocí filtrů byly vyhodnoceny jednotlivé zodpovězené otázky. Některá z dat, která jsem získala výzkumným šetřením, jsou doplněna tabulkou obsahující absolutní četnost, ale také grafem, pomocí kterého je vizuálně znázorněna tzv. relativní četnost.

Úvodní otázky (č. 1 a č. 2) vedly ke zjištění právní subjektivity respondentů působících v rámci Mikroregionu Hranicko a jejich velikosti z hlediska počtu zaměstnanců.

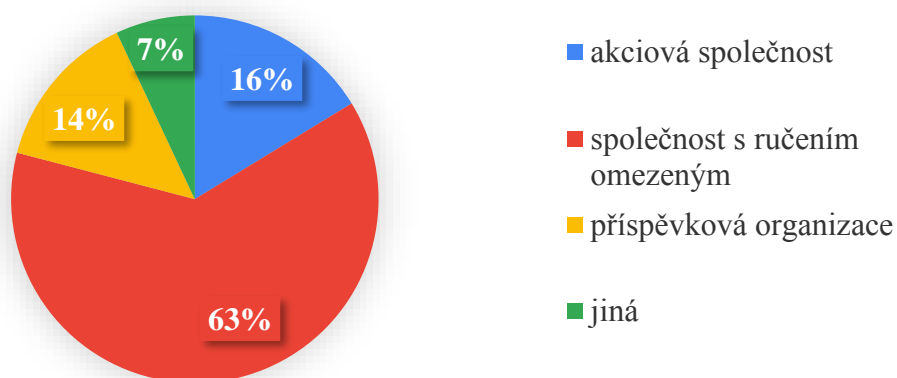
Dotazníková otázka č. 1 Uveďte prosím svou právní formu.

Tabulka č. 1 – právní forma dotazovaných subjektů

ZVOLENÉ ODPOVĚDI	POČET RESPONDENTŮ
akciová společnost	7
společnost s ručením omezeným	27
příspěvková organizace	6
jiná	3
celkem	43

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 1 – právní forma dotazovaných subjektů



Zdroj: vlastní zpracování

Uvedená tabulka č. 1 a graf č. 1 znázorňuje, že z celkového počtu 43 respondentů je v Mikroregionu Hranicko nejpočetněji zastoupena společnost s ručením omezeným, jejíž právní formu uvedlo 27 respondentů. Podstatně menší zastoupení mají v rámci tohoto regionu akciové společnosti, a to v počtu 7 respondentů. Mezi příspěvkové organizace se zařadilo 6 respondentů. Po 1 z respondentů zvolilo jinou právní subjektivitu, a to církevní, veřejnou obchodní společnost a veřejnou správu.

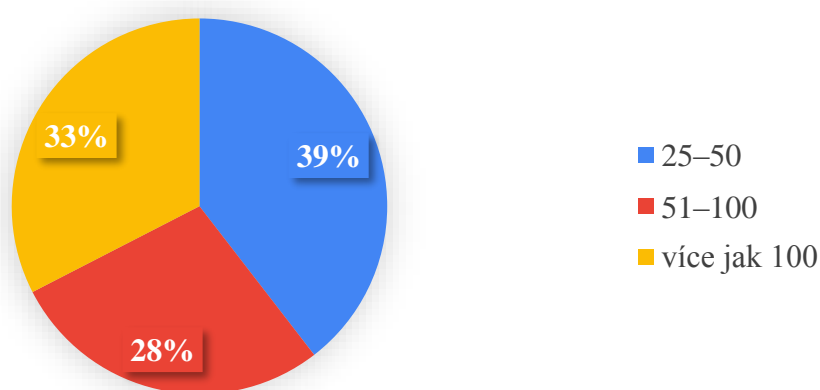
Dotazníková otázka č. 2 Uveďte prosím celkový počet Vašich zaměstnanců.

Tabulka č. 2 – celkový počet zaměstnanců dotčených respondentů

ZVOLENÉ ODPOVĚDI	POČET RESPONDENTŮ
25–50	17
51–100	12
více jak 100	14
celkem	43

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 2 – celkový počet zaměstnanců dotčených respondentů



Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 2 a grafu č. 2 vyplývá, že z hlediska celkového počtu zaměstnanců převažují respondenti (17), kteří zaměstnávají maximálně 50 zaměstnanců. Větších společností zaměstnávajících více jak 100 zaměstnanců bylo o něco méně, a to celkem 14. Zbývajících 12 respondentů odpovědělo, že ve své společnosti zaměstnávají více jak 50, ale méně než 100 zaměstnanců.

K hypotéze H1 se váží dotazníkové otázky č. 3 a č. 11.

H1: Zaměstnavatelé v rámci Mikroregionu Hranicko využívají k plnění povinného podílu formu přímého zaměstnávání více než náhradního plnění a zároveň formu odvodu do státního rozpočtu využívají nejméně.

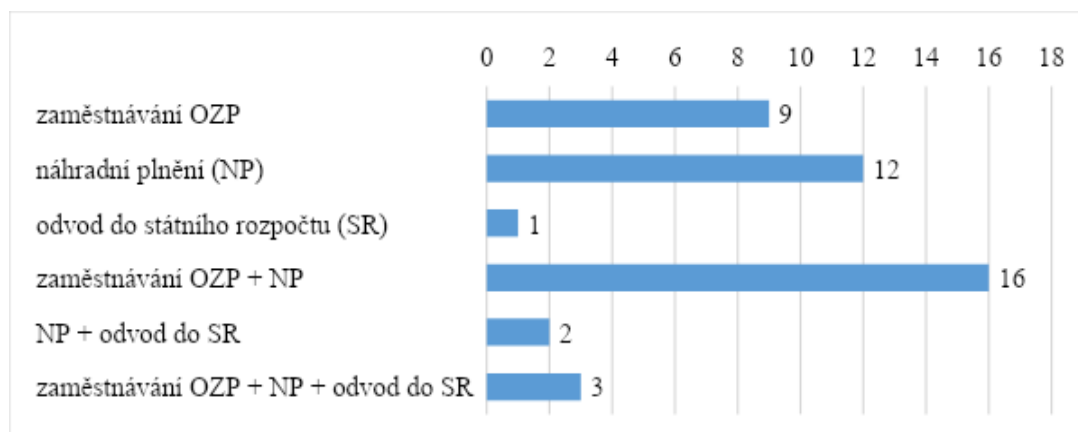
Dotazníková otázka č. 3 Uveďte prosím, jakým způsobem jste splnili povinný podíl za rok 2019.

Tabulka č. 3 – způsob plnění povinného podílu za rok 2019

ZVOLENÉ ODPOVĚDI	POČET RESPONDENTŮ
přímé zaměstnávání OZP	9
náhradní plnění	12
odvod do státního rozpočtu	1
přímé zaměstnávání v kombinaci s náhradním plněním	16
náhradní plnění v kombinaci s odvodem do státního rozpočtu	2
přímé zaměstnávání v kombinaci s náhradním plněním a odvodem do státního rozpočtu	3
celkem	43

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 3 – způsob plnění povinného podílu za rok 2019



Zdroj: vlastní zpracování

Znázorněná tabulka č. 3 a graf č. 3 ukazuje, že se minimálně odlišuje počet zaměstnavatelů, kteří plní povinný podíl toliko jedním z možných způsobů, od zaměstnavatelů využívajících pro splnění dané povinnosti jejich vzájemnou kombinaci. Ke způsobu plnění výhradně jedním ze způsobů se vyjádřilo 22 respondentů, z nichž nejčastěji zvoleným způsobem bylo náhradní plnění, a to v celkovém počtu 12 respondentů. Přímým zaměstnáváním OZP plní povinný podíl pouze 9 respondentů a jen 1 respondent prostřednictvím odvodu do státního rozpočtu. Ze získaných dat také vyplývá, že možnost vzájemné kombinace využívá 21 respondentů, přičemž se jedná o eventuální kombinaci dvou, ale také všech tří

způsobů plnění. Z výzkumného šetření je zřejmé, že respondenti nejčastěji kombinují dva způsoby plnění, a to formu přímého zaměstnávání a náhradního plnění, což uvedlo 16 respondentů. Vzájemné kombinace náhradního plnění a odvodu do státního rozpočtu využívají 2 respondenti. Způsob plnění povinného podílu v podobě odvodu do státního rozpočtu spolu s přímým zaměstnáváním respondenti nevyužívají. Všechny tři možných způsobů plnění povinného podílu využívají 3 respondenti. Na základě zjištěných dat je zřejmé, že zaměstnavatelé v rámci Mikroregionu Hranicko k plnění povinného podílu v nejvyšší míře využívají způsob náhradního plnění. Tento způsob, ať již samostatně, nebo ve vzájemné kombinaci využívá 33 respondentů.

Dotazníková otázka č. 11 Uveďte prosím, z jakého důvodu nevyužíváte při plnění povinného podílu formu přímého zaměstnávání OZP.

Tabulka č. 4 – důvody nevyužívání formy přímého zaměstnávání OZP

ZVOLENÉ ODPOVĚDI	POČET RESPONDENTŮ
nevhodný charakter a povaha činnosti zaměstnavatele	7
nedostatek vhodných OZP	7
jiný důvod	0
celkem	14

Zdroj: vlastní zpracování

K otázce se vyjádřilo 14 respondentů, kteří danou povinnost plní jiným způsobem, než je přímé zaměstnávání OZP, 1 z respondentů tuto otázku nezodpověděl. Pomocí tabulky č. 4 je vyobrazeno, že 7 respondentů nevolí formu přímého zaměstnávání s ohledem na charakter jejich činnosti. Stejný počet respondentů (7) uvedl, že nedostatek vhodných pracovníků z kategorie OZP jim brání plnit povinný podíl přímým zaměstnáváním OZP.

Z výše uvedených dat je zřejmé, že k potvrzení hypotézy H1 došlo pouze částečně, jelikož formu přímého zaměstnávání aplikuje při plnění této povinnosti menší počet respondentů než způsob náhradního plnění, tj. 28 respondentů. Odvodem do státního rozpočtu plní svou povinnost samostatně či v kombinaci s dalším způsobem plnění pouze 6 respondentů. Tvzení, že způsob přímého zaměstnávání OZP je zaměstnavateli v rámci Mikroregionu Hranicko využíván nejvíce tak nebylo potvrzeno, zejména z důvodu nevhodného charakteru a povahy činnosti zaměstnavatele pro OZP. Další důvod pro částečné vyvrácení hypotézy H1 spočívá

také v nedostatku OZP, které splňují požadavky zaměstnavatele. Hypotézu H1 lze potvrdit tedy pouze parciálně, a to tak, že odvod do státního rozpočtu je nejméně využívaným způsobem plnění.

Otázka č. 4 v dotazníku se vztahuje k hypotéze H2.

H2: Při plnění povinného podílu formou přímého zaměstnávání preferují zaměstnavatelé Mikroregionu Hranicko osoby invalidní před osobami zdravotně znevýhodněnými.

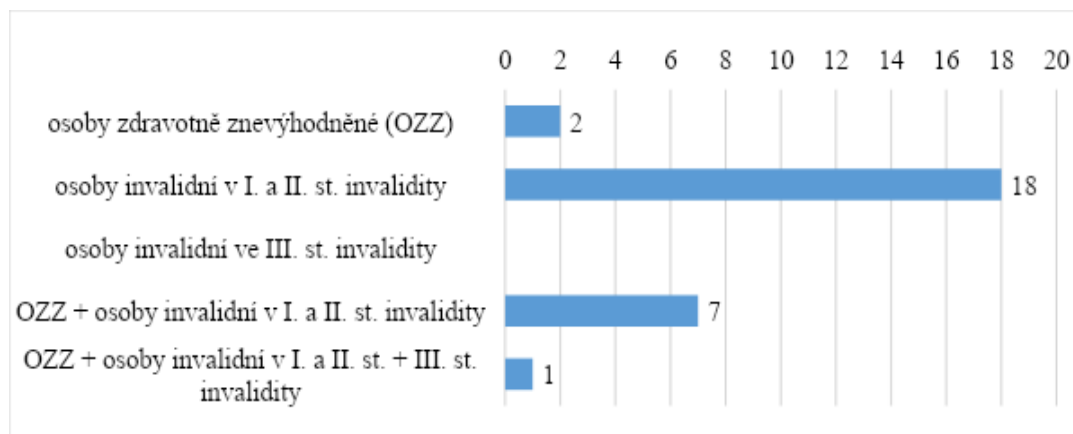
Dotazníková otázka č. 4 Uved'te prosím kategorii OZP, kterou zaměstnáváte.

Tabulka č. 5 – zaměstnávané kategorie OZP

ZVOLENÉ ODPOVĚDI	POČET RESPONDENTŮ
osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ)	2
osoby invalidní v I. a II. st. invalidity	18
osoby invalidní ve III. st. invalidity	0
OZZ + osoby invalidní v I. a II. st. invalidity	7
OZZ + osoby invalidní v I. a II. st. + III. st. invalidity	1
celkem	28

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 4 – zaměstnávané kategorie OZP



Zdroj: vlastní zpracování

V rámci výzkumu jsem rovněž zkoumala míru zastoupení jednotlivých kategorií OZP za předpokladu, že zvoleným způsobem je přímé zaměstnávání. Tabulka č. 5 a graf č. 4 znázorňuje, že nejvíce zastoupenou kategorií OZP, jsou osoby invalidní v I. a II. stupni invalidity, jež uvedlo 18 respondentů. Fyzické osoby, které

jsou uznány OZZ, zaujímají na trhu práce menší část, neboť výhradně OZZ zaměstnávají pouze 2 respondenti. Větší počet respondentů (7) uvedlo, že zaměstnává jak osoby invalidní v I. a II. stupni invalidity, tak OZZ. Výlučně 1 z respondentů ve své společnosti dává šanci na pracovní uplatnění také osobám invalidním ve III. stupni invalidity, jelikož zaměstnává všechny zmíněné kategorie OZP. Osoby invalidní tvoří podstatnou část kategorie OZP, kterým respondenti umožňují uplatnit se na trhu práce. V návaznosti na získaná data jsem potvrdila hypotézu H2, jelikož zaměstnavatelé Mikroregionu Hranicko ve větším rozsahu umožňují pracovní uplatnění osobám invalidním než osobám zdravotně znevýhodněným.

K vyhodnocení H3 se vztahovala dotazníková otázka č. 8.

H3: Zaměstnavatelé Mikroregionu Hranicko využívají v rámci přímé finanční podpory více příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP než příspěvek na úhradu provozních nákladů.

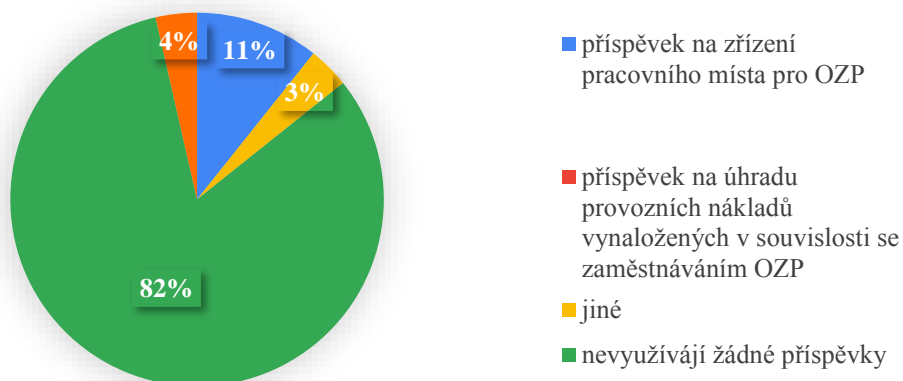
Dotazníková otázka č. 8 Uveďte prosím, které příspěvky poskytované ÚP ČR na volném trhu práce využíváte při zaměstnávání OZP.

Tabulka č. 6 – příspěvky poskytované ÚP ČR na volném trhu práce

ZVOLENÉ ODPOVĚDI	POČET RESPONDENTŮ
příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP	3
příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP	0
jiné	1
nevyžívají žádné příspěvky	23
všechny možné příspěvky	1
celkem	28

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 5 – příspěvky poskytované ÚP ČR na volném trhu práce



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka č. 6 a graf č. 5 znázorňuje, že pokud se jedná o příspěvky poskytované ÚP ČR na volném trhu práce, tyto podstatná část respondentů nijak nevyužívá. I přes nízký počet respondentů, kteří finanční podporu v podobě příspěvků na podporu zaměstnávání OZP čerpají, patří k nejvíce využívaným příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP. Subvenci v podobě tohoto příspěvku uplatňují 3 respondenti. Výhradně z kategorie „jiná“, která zahrnuje veřejně prospěšné práce, SÚPM, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek na podporu regionální mobility, příspěvek při přechodu na jiný podnikatelský program, nebo příspěvek v době částečné nezaměstnanosti, čerpá finanční podporu 1 z respondentů. Mikroregion Hranicko zahrnuje pouze 1 respondenta, který má při zaměstnávání OZP zkušenosti se všemi variantami zmíněných příspěvků. Získanými daty jsem rovněž potvrdila hypotézu H3.

K vyhodnocení H4 jsem použila dotazníkovou otázku č. 9 a č. 10.

H4: Zaměstnavatelé Mikroregionu Hranicko uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce využívají přímou finanční podporu vyhrazenou pro chráněný trh práce.

Dotazníková otázka č. 9 Uved'te prosím, zda patříte mezi zaměstnavatele uznané na chráněném trhu práce.

Tabulka č. 7 – zaměstnavatelé uznání na chráněném trhu práce

ZVOLENÉ ODPOVĚDI	POČET RESPONDENTŮ
ano	1
ne	42
celkem	43

Zdroj: vlastní zpracování

Dotazníková otázka č. 10 Uved'te prosím, zda využíváte příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce.

Tabulka č. 8 – využívání příspěvků poskytovaných ÚP ČR na chráněném trhu práce

ZVOLENÉ ODPOVĚDI	POČET RESPONDENTŮ
ano	1
ne	0
celkem	1

Zdroj: vlastní zpracování

Z tabulky č. 7 a č. 8 vyplývá, že z respondentů, kteří poskytli své odpovědi v rámci dotazníkového šetření, pouze 1 z respondentů je zaměstnavatelem uznaným na chráněném trhu práce, přičemž současně využívá finanční podporu určenou výhradně těmto subjektům. Z těchto zjištěných dat můžu rovněž vyvodit závěr, že hypotéza H4 byla potvrzena.

Hypotézu H5 jsem vyhodnotila na základě dotazníkové otázky č. 6 a č. 7.

H5: Technické bariéry jsou nejčastější překážkou při zaměstnávání OZP.

Dotazníková otázka č. 6 Uved'te prosím, se kterými bariérami jste se při zaměstnávání OZP museli vyrovnat.

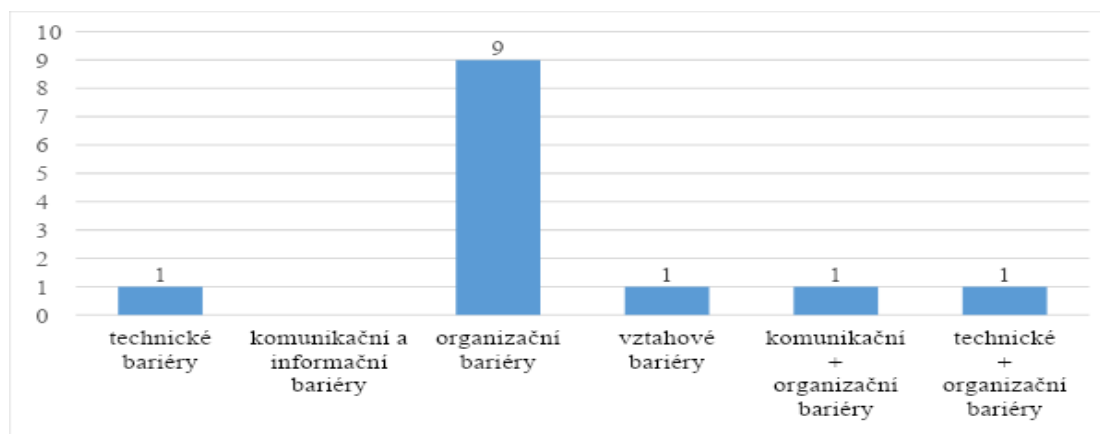
Dotazníková otázka č. 7 Uved'te prosím, se kterými provozně-technickými bariérami jste se potýkali.

Tabulka č. 9 – bariéry na straně zaměstnavatele

ZVOLENÉ ODPOVĚDI	POČET RESPONDENTŮ
technické bariéry	1
komunikační a informační bariéry	0
organizační bariéry	9
vztahové bariéry	1
komunikační + organizační bariéry	1
technické + organizační bariéry	1
celkem	13

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 6 – bariéry na straně zaměstnavatele



Zdroj: vlastní zpracování

Cílem těchto otázek bylo identifikovat, zda v souvislosti s přímým zaměstnáváním OZP, jsou zaměstnavatelé postaveni před určité bariéry, se kterými se musejí vyrovnat. Pouze 13 respondentů uvedlo, že v souvislosti s přijetím OZP do pracovního poměru bylo nutné řešit některé z bariér. Převážná část respondentů (9) uvedla, že bylo nutné vyřešit problémy výhradně v organizační oblasti. Vztahy na pracovišti nejsou pro zaměstnavatele v Mikroregionu Hranicko závažným problémem, neboť tyto zmínil pouze 1 z respondentů. Současně z výsledků výzkumného šetření vyplývá, že technické bariéry nepatří mezi překážky, které zaměstnavatelům způsobují komplikace při zaměstnávání OZP, neboť tuto bariéru uvedl toliko 1 z respondentů. Překonávání více bariér uvedli 2 respondenti, z nichž jeden zmínil potíže v organizační sféře, ale souběžně se potýkal také s komunikační bariérou. Druhý z respondentů zmínil také překážku organizační, avšak již v kombinaci s technickými problémy. Z výčtu technických bariér uvedených

v dotazníku se jednalo v jednom případě o výši stolu a ve druhém případě o kombinované překážky spočívající ve vstupu do budovy/kanceláře, pracovního místa pro zaměstnance, typu a vzdálenosti WC, bezbariérového přístupu a společných prostor. S ohledem na nízký počet respondentů, kteří zmínili technické bariéry (2), nebyly tyto data zpracovány do tabulky ani znázorněny grafem. Nadpoloviční většina respondentů, která má zkušenosti se zaměstnáváním OZP v souvislosti s plněním povinného podílu, na otázku neodpověděla. Lze tedy předpokládat, že zaměstnavatelé v rámci Mikroregionu Hranicko řeší jisté bariéry, zejména organizační, nicméně nejsou zcela zásadním problémem při zaměstnávání OZP. Po celkovém zhodnocení jednotlivých bariér jsem došla k závěru, že technické bariéry nepatří k nejčastějším, čímž došlo k vyvrácení hypotézy č. 5.

K hypotéze H6 se váže dotazníková otázka č. 5.

H6: V souvislosti s přímým zaměstnáváním je pro zaměstnavatele Mikroregionu Hranicko hlavním přínosem poskytnout OZP příležitost začlenit se do společnosti.

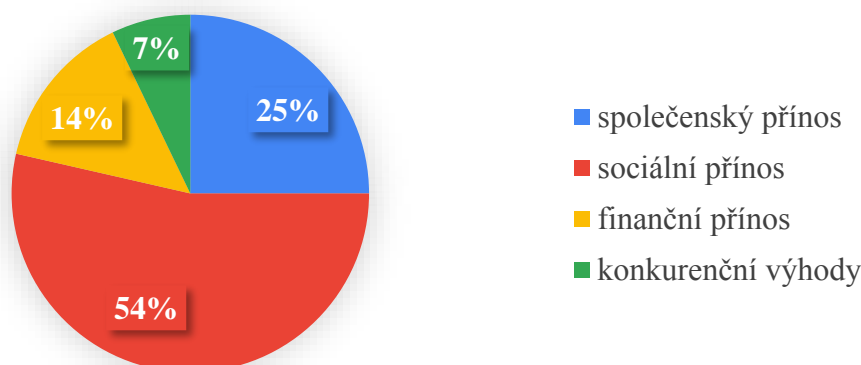
Dotazníková otázka č. 5 Uveďte prosím, co je pro Vás hlavním přínosem při plnění povinného podílu přímým zaměstnáváním OZP.

Tabulka č. 10 – hlavní přínos plnění povinného podílu

ZVOLENÉ ODPOVĚDI	POČET RESPONDENTŮ
společenský přínos	7
sociální přínos	15
finanční přínos	4
konkurenční výhody	2
celkem	28

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 7 – hlavní přínos plnění povinného podílu



Zdroj: vlastní zpracování

Abych zjistila, v čem tkví podstata hlavního přínosu v souvislosti s povinností plnit povinný podíl formou přímého zaměstnávání OZP, byl respondentům umožněn výběr pouze jedné možné varianty odpovědi. Z vyobrazeného grafu č. 7 a tabulky č. 10 je nepochybné, že zcela zásadní pro zaměstnavatele plnící povinný podíl přímým zaměstnáváním OZP, je sociální přínos, což uvedlo 15 respondentů. Významnost společenského přínosu preferuje 7 respondentů. Výhody v podobě úspor finančních prostředků za odvod do státního rozpočtu považují za stěžejní 4 respondenti. Pouze 2 respondenti uvedli, že jsou pro ně důležité výhody v konkurenční oblasti. Na základě odpovědí vztahujících se k této otázce je možné potvrdit hypotézu H6.

Prostřednictvím závěrečné otázky (č. 12) jsem se pokusila zjistit, jak respondenti celkově hodnotí a nahlízejí na problematiku povinného plnění.

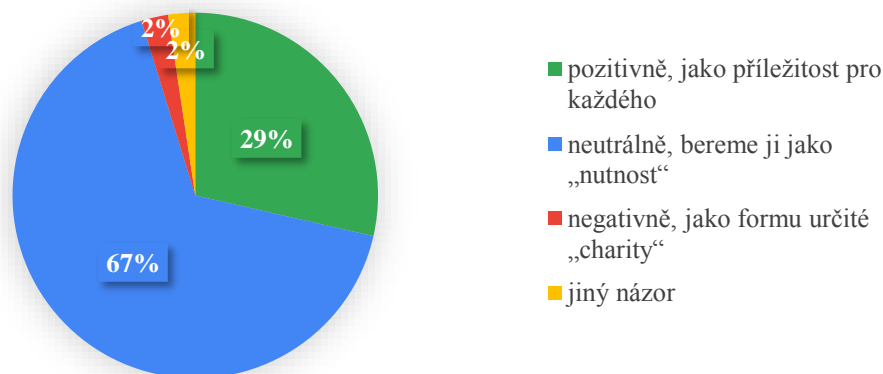
Dotazníková otázka č. 12 Uveďte prosím, jak celkově vnímáte problematiku plnění povinného podílu z pohledu Vašich zkušeností.

Tabulka č. 11 – vnímání problematiky povinného plnění z pohledu vlastních zkušeností

ZVOLENÉ ODPOVĚDI	POČET RESPONDENTŮ
pozitivně, jako příležitost pro každého	12
neutrálně, bereme ji jako „nutnost“	28
negativně, jako formu určité „charity“	1
jiný názor	1
celkem	42

Zdroj: vlastní zpracování

Graf č. 8 - vnímání problematiky povinného plnění z pohledu vlastních zkušeností



Zdroj: vlastní zpracování

Danou otázku zodpovědělo 42 respondentů, 1 z respondentů se k otázce nevyjádřil. Zobrazená tabulka č. 11 a graf č. 8 ukazuje, že výrazná část respondentů (28) zaujímá k plnění povinného podílu neutrální postoj, přičemž tento názor souvisí především s otázkou „povinnosti“. Pozitivně nahlíží na tuto problematiku 12 respondentů, kteří v této oblasti nevidí „pouhou povinnost“, ale také šanci pro OZP. Za jistý způsob dobročinnosti ji považuje 1 z respondentů. Jiným způsobem vnímá problematiku povinného podílu také 1 respondent, který uvedl „nelíbí se mi to, je to přikázané“, což lze vyhodnotit také jako negativní postoj.

4.8 Diskuse

Úkolem realizovaného výzkumné šetření bylo zjistit, jaké zkušenosti mají zaměstnavatelé v rámci Mikroregionu Hranicko s plněním povinného podílu. Cílem bylo především potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz.

V první řadě jsem chtěla zjistit, který z možných způsobů plnění povinného podílu, definovaných v teoretické části práce, využívají zaměstnavatelé působící v Mikroregionu Hranicko nejčastěji. Z výsledků získaných prostřednictvím dotazníkového šetření vyplývá, že zaměstnavatelé působící na trhu práce v tomto regionu, využívají častěji ke způsobu plnění této povinnosti odběr služeb a zboží než cílené vyhledávání pracovníků z řad OZP. I přes toto zjištění mě příjemně překvapil fakt, že z celkového počtu oslovených respondentů, více jak 40 % zaměstnavatelů, umožňuje těmto osobám jejich pracovní uplatnění. Skutečnost, že odvod do státního rozpočtu je nejméně aplikovaným způsobem jsem předpokládala. Soudím, že tato

volba, ať již samostatně, nebo kombinovaně, souvisí s nemožností plnit povinnost jiným způsobem, neboť bezpochyby zvyšuje náklady každého takového zaměstnavatele.

Mimo jiné jsem také očekávala, že převažujícím důvodem, který má vliv na volbu jiného způsobu, než je přijetí OZP do pracovního poměru, bude zejména činnost, na kterou je daný subjekt orientován. Zaměstnavatelé však tyto příčiny spatřují stejnou měrou jak v nevhodnosti jejich aktivit, tak v nedostatku vyhovujících pracovníků z řad OZP na trhu práce. Navzdory tomu, že se zaměstnavatelé v Mikroregionu Hranicko specializují především na oblast strojírenství a produkci v oblasti stavebních hmot, nabízí tento region pracovní příležitosti také OZP. Současně mě příjemně překvapilo zjištění, že v tomto regionu se nachází také zaměstnavatel, který je schopen nabídnout pracovní uplatnění všem zmíněným kategoriím OZP. Je zřejmé, že v tomto regionu působí i zaměstnavatelé, kteří se snaží podporovat inkluzi osob s postižením do běžné společnosti a mírnit následky vedoucí k jejich případnému sociálnímu vyloučení.

Výzkum také odhalil, že 82 % zaměstnavatelů, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření, nevyužívá žádné příspěvky určené k podpoře OZP také na volném trhu práce. Toto zjištění je pro mě velmi zarážející. Ze shromážděných dat však nelze rozpoznat, co způsobuje tak nízký počet subjektů, uplatňujících nabízenou subvenci ze strany ÚP ČR v tomto regionu. Je tímto důvodem např. nedostatečná informovanost, administrativní náročnost, nebo snad nízká výše finanční podpory? Odborná studie věnující se OZP na trhu práce v ČR vyslovuje svůj názor k těmto příčinám také v tom smyslu, že zaměstnavatelé většinou o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti nemají povědomí. A pokud ano, „z důvodu časově dlouhé administrace, náročného dokladování potřebných dokumentů a nejistoty výsledku“ (Rychtář et al., 2016, s. 62) nejsou pro ně motivující. Nelze tedy objektivně navrhnout případné alternativy, které zefektivní jejich využití. Doporučuji předat výsledky výzkumného šetření kontaktnímu pracovišti ÚP ČR, do jehož působnosti spadá oblast aktivní politiky zaměstnanosti tohoto regionu k případnému využití. Z hlediska chráněného trhu práce je situace naprosto odlišná. Šetření prokázalo, že podpora vyhrazená výhradně těmto zaměstnavatelům je využívána v plné míře. Problematický aspekt vidím ve velmi nízkém počtu respondentů (pouze 1), který uvedl, že je součástí

chráněného trhu práce. Jsem si vědoma skutečnosti, že tento výsledek tak může mít zavádějící charakter na výše zmíněné zjištění. Za předpokladu efektivního a účelného využití je vhodným nástrojem podporujícím rozvoj a stabilitu zaměstnavatele (Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2012, s. 12). S tímto názorem souhlasím také já.

Velmi nečekaný výsledek se týkal bariér, před které může být zaměstnavatel postaven, pokud se rozhodne rozšířit pracovní kolektiv o osobu s postižením. Pro většinu zaměstnavatelů Mikroregionu Hranicko neznamení omezení provozně-technického charakteru významný problém. Tato realita může souviset i s trendem rostoucího počtu osob mající zdravotní postižení ovlivněné životním stylem a snižujícím se počtem osob se somatickým postižením. K měnícímu se podílu těchto osob v populaci se ve své odborné studii vyjadřuje také Rychtář a Sokolovský (Rychtář et al., 2016, s. 9). Naopak se ukazuje, že komplikace pociťují zaměstnavatelé zejména v organizační oblasti, což reflektuje již výše zmíněnou skutečnost související se změnou charakteru zdravotního postižení.

Byť zde zmiňuji zákonnou povinnost v podobě plnění povinného podílu pro určitou skupinu zaměstnavatelů, není pochyb o tom, že ovlivňuje dané subjekty také pozitivním směrem. Výzkumné šetření prokázalo, že více jak polovina zaměstnavatelů považuje za nejvýznamnější přínos v sociální oblasti, tj. v přímé a konkrétní pomoci člověku. Mám za to, že zaměstnavatelé zastávající tento názor, vnímají potřebu pracovního uplatnění OZP především jako nástroj k udržení jejich psychické rovnováhy, seberealizaci a zesílení pocitu společenské potřebnosti. Domnívám se, že sociální přínos je jedním z nejdůležitějších, neboť uvedené faktory mohou mít vliv rovněž na celkové zlepšení zdravotního stavu OZP. Ukázalo se, že svůj nezanedbatelný význam má i přínos společenský. Z tohoto pohledu je jistě neoddiskutovatelné, že člověk, který je závislý výlučně na různých sociálních dávkách, je pro celou společnost zátěží. Na rozdíl od jedinců, kteří ze systému sociálních dávek pouze nečerpají, ba naopak do něj svou prací rovněž přispívají. Osobně jsem zklamaná odhalením, že více než konkurenční výhody, jsou pro zaměstnavatele tohoto regionu podstatnější úspory v podobě finančních prostředků. Subjekty, které v rámci obchodní strategie odráží princip společenské odpovědnosti si bezpochyby zaslouží větší pozornost.

Zjistila jsem, jaké jsou zkušenosti zaměstnavatelů v rámci Mikroregionu Hranicko s plněním povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Limity mého výzkumu však spočívají v menším počtu respondentů, kteří se do výzkumného šetření zapojili. Z celkového počtu 67 oslovených respondentů poskytlo své odpovědi dohromady 43 zaměstnavatelů. Celková návratnost dotazníků byla sice 64,18 %, nicméně k otázkám týkající se problematiky plnění povinného podílu formou přímého zaměstnávání OZP, se vyjádřilo pouze 28 zaměstnavatelů. Přesto si myslím, že se mně pomocí výzkumného šetření podařilo objasnit, jaké jsou praktické zkušenosti zaměstnavatelů Mikroregionu Hranicko s plněním této povinnosti.

Závěr

Povinný podíl patří mezi významné legislativní opatření. Jeho smyslem je podstatnou měrou přispívat k participaci handicapovaných lidí nejen na trhu práce, ale také posilování pocitu, že jsou právoplatnými členy naší společnosti. Dalo by se dozajista diskutovat o tom, že je mnoha zaměstnavateli vnímám jako poněkud „neoblíbený“. Ať již o něm smýšlejí zaměstnavatelé jakkoliv, ze své povinnosti se bez případných sankcí vyvázat nemohou.

Jako cíl své bakalářské práce jsem si stanovila zjistit, jaké zkušenosti s touto povinností mají zaměstnavatelé v Mikroregionu Hranicko. Z pohledu jejich vlastní praxe prozkoumat a následně interpretovat zkušenosti s tímto institutem. Předmětem mého zájmu byly zejména praktické zkušenosti vztahující se k plnění povinného podílu formou přímého zaměstnávání OZP.

Teoretickou část práce jsem zaměřila na vysvětlení základních pojmů, které se vztahují k dané problematice. Charakterizovala jsem nejen oblast související se zdravotním postižením, ale zpracovala jsem také rámec, který umožňuje nahlížet na OZP jako na potencionální pracovní sílu. Jeho nedílnou součástí byly další podpurné prostředky, které lze uplatňovat společně s plněním zmíněné povinnosti.

Praktická část práce mně poskytla prostor pro vyhodnocení stanovených hypotéz. Empirické šetření prokázalo, že náhradní plnění je nejčtenější variantou, kterou zaměstnavatelé uplatňují jak odděleně, tak je také nejčastější kombinací všech zbývajících způsobů plnění. Odběr výrobků a služeb těmito subjekty tak ruku v ruce podporuje další firmy, které osoby s postižením zaměstnávají. Ačkoliv přijetí OZP do pracovního poměru nepatří k hojně aplikovanému způsobu plnění, je zcela bezpochyby, že zaměstnavatelé jmenovaného regionu se této možnosti nevyhýbají, a to navzdory potížím organizačního charakteru. Výzkum také odhalil okolnosti, které ovlivňují zaměstnavatele tohoto regionu natolik, že přijetí pracovníka z kategorie OZP je pro ně nereálné. Důsledkem tohoto jevu je nejen nedostatek vhodných OZP na lokálním trhu práce, nýbrž i aktivity, které regionální zaměstnavatelé provozují. Za nesmírně důležité zjištění však považuji fakt, že z pohledu přímého zaměstnávání OZP je pro zaměstnavatele našeho regionu primární podpora konkrétních lidí. Usnadnit jejich již tak nelehkou cestu vedoucí k aktivnímu životu a osamostatnění.

Tento přístup považuji za projev obrovského respektu a lidskosti směrem k osobám se zdravotním postižením.

V návaznosti na výzkumná zjištění navrhuji směr dalšího možného výzkumu. Zajímavé by mohlo být zjištění, zda a v jakém rozsahu, zaměstnavatelé v Mikroregionu Hranicko nakupují výrobky a služby od místních dodavatelů náhradního plnění. Za důležité považuji také identifikovat důvody, které mají vliv na nízkou míru využití podpůrných nástrojů určených pro osoby s postižením.

Seznam zkratek

APZ – aktivní politika zaměstnanosti

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

ESF – Evropský sociální fond

CHPM – chráněné pracovní místo

NP – náhradní plnění

OZP – osoba se zdravotním postižením

OSN – Organizace spojených národů

OZZ – osoba zdravotně znevýhodněná

p. b. - procentní bod

SR – státní rozpočet

SÚPM – společensky účelné pracovní místo

TZP – těžší zdravotní postižení

ÚP ČR – Úřad práce České republiky

ZoZ – Zákon o zaměstnanosti

Seznam použitých zdrojů

Literatura:

- Disman, M. (2011). *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele* (4., nezměněné vydání). Karolinum.
- Galvas, M., Gregorová, Z., & Hrabcová, D. (2010). *Základy pracovního práva*. Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk.
- Halásková, R. (2008). *Politika zaměstnanosti*. Ostravská univerzita v Ostravě, Filozofická fakulta.
- Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Portál.
- Jeřábek, H. (1992). *Úvod do sociologického výzkumu*. Praha: Karolinum.
- Kerlinger, F. N. (1972). *Základy výzkumu chování: pedagogický a psychologický výzkum* (přeložil Vilém CHMELAR). Academia.
- Matoušek, O. (2016). *Slovník sociální práce: základy a předpoklady dobré poradenské praxe* (Vydání třetí). Portál.
- Michalík, J. (2011). *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál.
- Procházková, L. (2009). *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*.
- Procházková, L. (2014). *Možnosti pracovního uplatnění lidí s postižením – současné trendy v České republice a v zahraničí*. Masarykova univerzita.
- Reichel, J. (2009). *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Grada.
- Voženílek, V. (2008). *Hranicko: atlas rozvoje mikroregionu*. Univerzita Palackého v Olomouci.

Internetové zdroje:

- Asociace samostatných odborů. (2016). *Studie o postavení osob se zdravotním postižením (OZP) na trhu práce aneb od povinností, administrativy a sankcí ke společenské odpovědnosti*. Citováno dne 19. 5. 2020. Dostupné z: <https://www.asocr.cz/obsah/67/studie-o-postaveni-osob-se-zdravotnim-postizenim-na-trhu-pra/15475>.

ČSSZ. (2020). *Osoby zdravotně znevýhodněné*. Citováno dne 10. 7. 2020. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/web/cz/osoby-zdravotne-znevychodnene>.

ČSÚ. (2008). *Výsledky výběrového šetření zdravotně postižených osob – 2007*. Citováno dne 7. 3. 2020. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vysledky-vyberoveho-setreni-zdravotne-postizenych-osob-za-rok-2007-n-cmh4t0g7du>.

ČSÚ. (2014). *Výběrové šetření osob se zdravotním postižením VŠPO 2013*. Citováno dne 7. 3. 2020. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20543019/k3_260006-14_1.pdf/4384f318-fcae-4a20-941c-33f10d5a6324?version=1.0.

ČSÚ. (2019). *Výběrové šetření osob se zdravotním postižením v roce 2018*. Citováno dne 22. 2. 2020. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/90600407/26000619.pdf/b1d5a2b3-a309-4412-a962-03d847d3d1a0?version=1.5>.

Hospodářská komora ČR. (2017). *Novela zákona o zaměstnanosti přináší novinky v podpoře zaměstnávání OZP*. Citováno dne 11. 7. 2020. Dostupné z: <https://www.komora.cz/news/novela-zakona-zamestnanosti-prinasi-novinky-podpore-zamestnavani-ozp/>.

Hranická propast. (2017). *Základní údaje*. Citováno dne 19. 9. 2020. Dostupné z: <https://hranickapropast.cz/hranicka-propast/zakladni-udaje/>.

Hranická rozvojová agentura. (2020). *Strategie rozvoje regionu Hranicko 2014-2020*. Citováno dne 19. 9. 2020. Dostupné z: https://www.regionhranicko.cz/docs/1576761183_Strategie-rozvoje-regionu-Hranicko-verze-2017-07-04_1hycno6xav.pdf.

Janičko, M. (2015). *Osoby se zdravotním postižením a další profesní vzdělávání: postoje, zkušenosti, bariéry*. Citováno dne 4. 6. 2020. Dostupné z: <https://koopolis.cz/sekce/knihovna/403-vystup-projektu-kooperace-osoby-se-zdravotnim-postizenim-a-dalsi-profesni-vzdelavani>.

Jelínková, P. (2018). *Změny v zaměstnávání OZP platné od ledna 2018. Pomoc v domácnosti*. Citováno dne 6. 7. 2020. Dostupné z: <https://pomocvdomacnosti.cz/zmeny-v-zamestnavani-ozp-platne-do-ledna-2018>.

Konečná, P., Sirotková, K., Stárek, L., & Sovák, R. (2016). *Jak na zaměstnávání lidí s handicapem*. Citováno dne 6. 6. 2020. Dostupné z: https://www.socialnidialog.cz/images/stories/Manual_OZP_DEF.pdf.

Kučerová, D. (2020). *Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v praxi*. Podnikatel.cz. Citováno dne 7. 7. 2020. Dostupné z: <https://www.podnikatel.cz/clanky/povinny-podil-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim/>.

Martínková, M. (2018). *Změny v náhradním plnění*. Portál POHODA. Citováno dne 7. 7. 2020. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/nahradni-plneni/>.

Mikroregion Hranicko. (2020). *O svazku. Předmět činnosti*. Citováno dne 19. 9. 2020. Dostupné z: <https://www.regionhranicko.cz/mikroregion-hranicko/o-svazku>.

MPSV ČR. (2013). *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. Citováno dne 23. 5. 2020. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiepz2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a>.

MPSV ČR. (2017). *Aktualizace strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 v kontextu probíhajících změn na trhu práce*. Citováno dne 7. 6. 2020. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/strategie-politiky-zamestnanosti-do-roku-2020>.

MPSV ČR. (2020a). *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2019*. Citováno dne 4. 7. 2020. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/1736728/Anal%C3%BDza+za+rok+2019.pdf/b5c912de-8d7f-cde8-618d-185080a6313f>.

MPSV ČR. (2020b). *Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) s vysvětlujícími příklady*. Citováno dne 11. 7. 2020). Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/plneni-povinneho-podilu-ozp>.

Petrášová, L. (Ed.). (2012). *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Praktický průvodce pro firmy*. Citováno dne 16. 4. 2020. Dostupné z: https://byznysprospolecnost.cz/wp-content/uploads/2019/04/zamestnavani_osob_se_ZP_manual.pdf.

Procházková, I., Rychtář, K., Zikeš, J., Augustová, K., & Hlaváčková, J. (2019). *Posílení spolupráce sociálních partnerů k podpoře uplatnění pracovního potenciálu osob se zdravotním postižením*. Citováno dne 18. 7. 2020. Dostupné z:

https://ipodpora.odborny.info/soubory/uploads/STUDIE_I_ES_OZP_OZP_NA_TRHU_PRAC.pdf.

Rychtář, K., & Miler, V. (2008). *Metodika motivačních nástrojů pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Citováno dne 19. 5. 2020. Dostupné z: [file:///C:/Users/vrube/Downloads/Produkt%20\(8\).pdf](file:///C:/Users/vrube/Downloads/Produkt%20(8).pdf).

Rychtář, K., Sokolovský, T., a kolektiv spolupracovníků CVIV Ostrava. (2016). *Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR*. Citováno dne 19. 5. 2020. Dostupné z: <https://www.nfozp.cz/download/Odborn--studie---OZP-na-trhu-pr-ce-v--R---ASO---final.pdf>.

SocioFactor s.r.o.. (2017). *Analýza zaměstnávání osob s handicapem na území okresu Hodonín*. Citováno dne 11. 6. 2020. Dostupné z: https://www.hodonin.eu/assets/File.ashx?id_org=4041&id_dokumenty=1095438.

Venclík, M., Venclíková, S., Juhová, E., Slavičková, A., Chladová, E., Svobodová, H.,...Škaroupka, Z. (2016). *Začleňování osob s tělesným postižením do společenského a pracovního života*. Citováno dne 1. 6. 2020. Dostupné z: https://www.komora-socialnich-podniku.cz/wp-content/uploads/2017/05/brozura_zaclenovani_osob_s_telesnym_postizenim.pdf.

Vláda ČR. (2015). *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020*. Citováno dne 4. 6. 2020. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Narodni-plan-OZP-2015-2020_2.pdf.

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.. (2012). *Analýza zaměstnanosti OZP a využívání nástrojů a opatření politiky zaměstnanosti z pohledu zaměstnavatele*. Citováno dne 7. 6. 2020. Dostupné z: <https://docplayer.cz/1095925-Analyza-zamestnanosti-ozp-a-vyuzivani-nastroju-a-opatreni-politiky-zamestnanosti-z-pohledu-zamestnavatele.html>.

Legislativní předpisy:

Česko. (1991). *Zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti*. Citováno dne 11. 4. 2020. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-1>.

Česko. (1992). *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů*. Citováno dne 19. 5. 2020. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-586/zneni-20200101>.

Česko. (1995). *Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů*. Citováno dne 10. 7. 2020. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>.

Česko. (1999). *Zákon č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů*. Citováno dne 27. 8. 2020. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-106/zneni-20200801>.

Česko. (2004a). *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*. Citováno dne 17. 10. 2020. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435/zneni-20201001#cast3>.

Česko. (2004b). *Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů*. Citováno dne 15. 8. 2020. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-518>.

Česko. (2006). *Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů*. Citováno dne 19. 5. 2020. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262/zneni-20200101>.

Česko. (2014). *Zákon č. 136/2014 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů*. Citováno dne 7. 7. 2020. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-136>.

Česko. (2016). *Zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, ve znění pozdějších předpisů*. Citováno dne 7. 7. 2020. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2016-134/zneni-20191126>.

Česko. (2017). *Zákon č. 327/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017 Sb.* Citováno dne 7. 7. 2020. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-327/zneni-20180101>.

Seznam grafů a tabulek

Tabulka č. 1 – právní forma dotazovaných subjektů	38
Graf č. 1 – právní forma dotazovaných subjektů	38
Tabulka č. 2 – celkový počet zaměstnanců dotčených respondentů	39
Graf č. 2 – celkový počet zaměstnanců dotčených respondentů	39
Tabulka č. 3 – způsob plnění povinného podílu za rok 2019.....	40
Graf č. 3 – způsob plnění povinného podílu za rok 2019	40
Tabulka č. 4 – důvody nevyužívání formy přímého zaměstnávání OZP	41
Tabulka č. 5 – zaměstnávané kategorie OZP	42
Graf č. 5 – příspěvky poskytované ÚP ČR na volném trhu práce	44
Tabulka č. 7 – zaměstnavatelé uznání na chráněném trhu práce	45
Tabulka č. 8 – využívání příspěvků poskytovaných ÚP ČR na chráněném trhu práce	45
Tabulka č. 9 – bariéry na straně zaměstnavatele	46
Graf č. 7 – hlavní přínos plnění povinného podílu.....	48
Tabulka č. 11 – vnímání problematiky povinného plnění z pohledu vlastních zkušeností	48
Graf č. 8 - vnímání problematiky povinného plnění z pohledu vlastních zkušeností	49

Příloha č. 1

Seznam oslovených respondentů z Mikroregionu Hranicko

AB Max Lisovna Kovářov s.r.o.
AURA - engineering Hranice s.r.o.
AVL Moravia s.r.o.
BADEN s.r.o.
BBA HRANICE, spol. s r.o.
Cement Hranice, akciová společnost
CEMLOG-Cement-Logistika k.s.
CIDEM Hranice, a.s.
CIDEMAT Hranice, s.r.o.
Cihelna Polom, spol. s r.o.
CS STEEL a.s.
CZECH ETIMEX s.r.o.
DAKR spol. s r.o.
DAS Czech Republic s.r.o.
Domov seniorů Hranice, příspěvková organizace
Domov Větrný mlýn Skalička, příspěvková organizace
DVP Engineering, s.r.o.
Eagle Eyes a.s.
EKOLTES Hranice, a.s.
ELEKTRO-LUMEN, s. r. o.
ELEKTRON-ETTO, s.r.o.
E-TECHNIK s.r.o.
Gymnázium, Hranice
Henniges Hranice, s.r.o.
Charita Hranice
Ing. Petr Gross s.r.o.
KROK CZ, v.o.s.
KUNST, spol. s r.o.
Lázně Teplice nad Bečvou a.s.
LUHA zemědělská, a.s.
Medi-Globe s.r.o.
Město Hranice
MOSAIC spol. s r.o.
Nemocnice Hranice a.s.
OMZ Hranice s.r.o.
PARAGAN s.r.o.
PB SCOM s.r.o.
PEKAŘSTVÍ FOJTÍK, s.r.o.
Piešťanský X-Force a.s.
PP AUTOCENTRUM s.r.o.

SIGMA PUMPY HRANICE, s.r.o.
SITAP, s.r.o.
Smiths Medical Czech Republic a.s.
SSI Schäfer s.r.o.
STROJEASTAVBY TVRDOŇ, s.r.o.
STROJÍRNÝ A OPRAVNÝ MILENOV spol. s r.o.
Střední lesnická škola, Hranice
Střední průmyslová škola Hranice
Střední zdravotnická škola, Hranice
T. E. Q. Hranice, s.r.o.
TIGEMMA, spol. s r.o.
TONDACH Česká republika s.r.o.
United Polymers, s.r.o.
VÁHALA a spol. s r.o. výroba a prodej masných a lahůdkářských výrobků
WELLART, veřejná obchodní společnost
Záhoran, a.s.
Základní škola a Mateřská škola Bělotín, příspěvková organizace
Základní škola a mateřská škola Hranice, příspěvková organizace
Základní škola a mateřská škola Hranice, Struhlovsko, příspěvková organizace
Základní škola a mateřská škola Hranice, Šromotovo, příspěvková organizace
Základní škola a mateřská škola Všechnovice, příspěvková organizace
Základní škola Hranice, Tř. 1. máje, příspěvková organizace
Základní umělecká škola Hranice
ZAPE spol. s r.o.
Zemědělské družstvo Partutovice
Zemědělské obchodní družstvo se sídlem v Černotíně
ŽELEZO HRANICE s.r.o.

Příloha č. 2

Dotazník ke zkušenostem s plněním povinného podílu

Dobrý den, dovoluji se na Vás touto cestou obrátit s prosbou o vyplnění krátkého anonymního dotazníku. Získané údaje budou využity pro zpracování výzkumu do bakalářské práce. Pro více informací se na mě můžete obrátit prostřednictvím e-mailu: vrubelova.i@seznam.cz Předem Vám srdečně děkuji za Vaši ochotu a čas, Iva Vrubelová.

1. Uved'te prosím svou právní formu:

- akciová společnost
- společnost s ručením omezeným
- příspěvková organizace
- jiné

2. Uved'te prosím celkový počet Vašich zaměstnanců:

- 25-50
- 51-100
- více jak 100

3. Uved'te prosím, jakým způsobem jste splnili povinný podíl za rok 2019 (lze vybrat více odpovědí):

- přímým zaměstnáváním OZP
- prostřednictvím náhradního plnění
- odvodem do státního rozpočtu

V případě, že neplníte povinný podíl formou „přímého zaměstnávání OZP“, pokračujte prosím na otázku číslo 9.

4. Uved'te prosím kategorii OZP, kterou zaměstnáváte (lze vybrat více odpovědí):

- osoby zdravotně znevýhodněné
- osoby invalidní v I. a II. stupni invalidity
- osoby invalidní ve III. stupni invalidity

5. Uved'te prosím, co je pro Vás hlavním přínosem při plnění povinného podílu přímým zaměstnáváním OZP (vyberte prosím pouze jednu z uvedených možností):

- společenský přínos (nezávislost OZP na různých sociálních dávkách)
- sociální přínos (pomoc OZP v seberealizaci, udržení psychické rovnováhy OZP)
- finanční přínos (úspora peněžních prostředků za odvod do státního rozpočtu)
- konkurenční výhody (preferance subjektů uplatňující odpovědné chování)

6. Uved'te prosím, se kterými bariérami jste se při zaměstnávání OZP museli vyrovnat (lze vybrat více odpovědí):

- technické bariéry (např. bezbariérovost pracoviště, sociálního zázemí, přístup na pracoviště)
- komunikační a informační bariéry (v přístupu k OZP se smyslovým postižením)
- organizační bariéry (např. zkrácené úvazky, častější přestávky)
- vztahové bariéry (např. postoj spolupracovníků k OZP, předsudky)

V případě, že jste se nesečkali s žádnou technickou bariérou, pokračujte prosím na otázku číslo 8.

7. Uved'te prosím, se kterými provozně-technickými bariérami jste se potýkali (lze vybrat více odpovědí):

- vstup do budovy/kanceláře
- pracovní místo pro zaměstnance
- klimatizace
- typ topení
- typ podlah
- výše stolu
- typ a vzdálenost WC
- výtah a šíře jeho dveří
- bezbariérový přístup (schodové výtahy pro vozíčkáře)
- zvuková signalizace pro nevidomé
- světelná signalizace pro neslyšící
- společné prostory – zázemí (např. kuchyň, stravovací zařízení)
- dopravní dostupnost

8. Uved'te prosím, které příspěvky poskytované Úřadem práce ČR na volném trhu práce využíváte při zaměstnávání OZP (lze vybrat více odpovědí):

- příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP
- příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP
- jiné (veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek na podporu regionální mobility, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program, nebo příspěvek v době částečné nezaměstnanosti)
- nevyužíváme žádné příspěvky

9. Uved'te prosím, zda patříte mezi zaměstnavatele uznané na chráněném trhu práce:

- ano
- ne

V případě, že nepatříte mezi zaměstnavatele uznané na chráněném trhu práce, pokračujte prosím na otázku číslo 11.

10. Uved'te prosím, zda využíváte příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce:

- ano
- ne

11. Uved'te prosím, z jakého důvodu nevyžíváte při plnění povinného podílu formu přímého zaměstnávání OZP:

- nevhodného charakteru a povahy činnosti zaměstnavatele pro OZ
- nedostatku vhodných OZP
- jiné

Pokud formu přímého zaměstnávání OZP využíváte, pokračujte prosím na otázku číslo 12.

12. Uved'te prosím, jak celkově vnímáte problematiku plnění povinného podílu z pohledu Vašich zkušeností:

- stanovenou povinnost vnímáme pozitivně, jako příležitost pro každého
- stanovenou povinnost vnímáme neutrálně, bereme ji jako „nutnost“
- stanovenou povinnost vnímáme negativně, jako formu určité „charity“
- jiné