

Atraktivita zaměstnávání osob se zdravotním postížením

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

Ing. Marek Litzman

Lucie Pernicová

Brno 2016

Poděkování

Na tomto místě bych ráda poděkovala Ing. Marku Litzmanovi za cenné připomínky a odborné rady, kterými přispěl k vypracování této bakalářské práce.

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto práci: **Atraktivita zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

vypracovala samostatně a veškeré použité prameny a informace jsou uvedeny v seznamu použité literatury. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách ve znění pozdějších předpisů, a v souladu s platnou *Směrnicí o zveřejňování vysokoškolských závěrečných prací*.

Jsem si vědoma, že se na moji práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, a že Mendelova univerzita v Brně má právo na uzavření licenční smlouvy a užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 Autorského zákona.

Dále se zavazuji, že před sepsáním licenční smlouvy o využití díla jinou osobou (subjektem) si vyžádám písemné stanovisko univerzity o tom, že předmětná licenční smlouva není v rozporu s oprávněnými zájmy univerzity, a zavazuji se uhradit případný příspěvek na úhradu nákladů spojených se vznikem díla, a to až do jejich skutečné výše.

V Brně dne 20. května 2016

Abstract

Pernicová, L. The Attractiveness of the employment of people with disabilities. Bachelor thesis. Brno: Mendel University, 2016.

The Bachelor thesis deals with the attractiveness of people with disabilities in the labour market. The theoretical part explains the basic concepts, based on domestic legislation and from available literature on discrimination against people with disabilities. The practical part comprises of an experiment which verifies the attractiveness of disabled job-seekers in the labour market. In this part, we sent out to the various companies the CVs of three men and a questionnaire about the attitude of these companies towards people with disabilities. Subsequently, the results of individual surveys are compared.

Keywords

Person with disabilities, labour market, unemployment, discrimination, employment policy

Abstrakt

Pernicová, L. Atraktivita zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Bakalářská práce. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2015.

Bakalářská práce se zabývá atraktivitou osob se zdravotním postižením na trhu práce. Teoretická část vysvětluje základní pojmy, vychází z tuzemské legislativy a z dostupné literatury o diskriminaci osob se zdravotním postižením. Praktická část je tvořena experimentem prověřujícím atraktivitu zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání na trhu práce. V této části jsou do různých firem rozeslány životopisy tří mužů a dotazník zjišťující přístup těchto firem k osobám se zdravotním postižením. Následně jsou výsledky jednotlivých šetření porovnány.

Klíčová slova

Osoba se zdravotním postižením, trh práce, nezaměstnanost, diskriminace, politika zaměstnanosti

Obsah

1	Úvod a cíl práce	11
1.1	Úvod.....	11
1.2	Cíl práce.....	11
2	Struktura práce a metodika	12
3	Zákonná úprava	13
3.1	Osoba se zdravotním postižením a osoba zdravotně znevýhodněná	13
3.2	Povinný podíl a způsoby jeho plnění.....	13
3.3	Pracovní rehabilitace	14
3.4	Chráněné pracovní místo	14
3.5	Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na CHPM	15
4	Diskriminace osob se zdravotním postižením	16
4.1	Základní pojmy.....	16
4.2	Dosavadní výzkum.....	16
5	Klasifikace osob se zdravotním postižením	18
5.1	Podíl počtu osob se zdravotním postižením na celkové populaci.....	19
5.2	Práce.....	21
5.3	Trh práce	21
5.4	Ekonomická aktivita OZP	24
5.5	Úroveň vzdělání OZP.....	24
6	Aktivní politika zaměstnanosti	26
6.1	Nástroje	26
6.2	Opatření	27
6.3	Vývoj.....	28
7	Pohled ze strany zaměstnavatelů	31
7.1	Povinnosti	31
7.2	Práva.....	31

7.3	Výhody	31
7.4	Nevýhody	34
7.5	Shrnutí	34
8	Empirická část	36
8.1	Rozeslání životopisů	36
8.2	Dotazníkové šetření	42
8.3	Shrnutí	47
9	Závěr	50
10	Literatura	52
	Seznam grafů	56
	Seznam tabulek	58
	Seznam použitých zkratk	59
A	Dotazník	61
B	Životopis muže číslo 1	63
C	Životopis muže číslo 2	64
D	Životopis muže číslo 3	65

1 Úvod a cíl práce

1.1 Úvod

Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením, dříve občanů se změněnou pracovní schopností, je poměrně často diskutovaným tématem. Osoby se zdravotním postižením patří z hlediska nezaměstnanosti do velmi rizikové skupiny. Jsou totiž nezaměstnaností silně ohroženy a to nejen krátkodobou, ale především dlouhodobou. Důvodem vysoké nezaměstnanosti OZP je i hospodářská krize, která proběhla v roce 2008. Díky celkově vysoké nezaměstnanosti neměli zaměstnavatelé problémy s obsazováním volných pracovních míst, neboť na každé z nich čekala řada uchazečů, z nichž si mohli vybírat. A ti si ve většině případů zvolili raději zdravého člověka, nezaměstnanost skupiny OZP vzrostla. Vzhledem k tomu, že v průběhu této krize měly firmy méně zaměstnanců, ale chtěly produkovat stále více výrobků a služeb, narostly značně nároky na jejich produktivitu. Právě vysoké pracovní normy jsou dnes velmi podstatným problémem při uplatňování OZP na trhu práce, neboť jejich splnění je velmi obtížné i pro zcela zdravé zaměstnance.

Důležité je si uvědomit, že se rozhodně nejedná o malou skupinu obyvatel. V současnosti žije v České republice z celkového počtu obyvatel cca 10 % OZP. A díky stále se zvyšující úrovni medicíny jejich počet stále narůstá. Proto je těmto osobám věnována na trhu práce zvýšená pozornost. Zaměstnavatelé i handicapovaní občané mají nárok na různé státní příspěvky, slevy a jiné výhody. Taková péče je ovšem finančně velmi náročná a stává se pro vyspělé státy neúnosnou. I proto se jednotlivé státy snaží zaměstnavatele různými způsoby motivovat k zaměstnávání těchto osob. Pokud budou moci pracovat, nebudou již čerpat prostředky ze státního rozpočtu, ale naopak do něj budou samy přispívat. Navíc budou více spotřebovávat výrobky a služby, což prospěje růstu ekonomiky.

Prozatím je ovšem zájem o zaměstnávání těchto osob poměrně malý. Firmy v něm vidí jen komplikace, obávají se předsudků, nutnosti stavebních úprav, organizačních a jiných potíží. Neuvědomují si však, že osoby se zdravotním postižením mohou být i lidé, na kterých není na první pohled jejich postižení vůbec znát. Mohou to být například lidé s alergií, astmatem či lupénkou. Zaměstnavatelé se tak mohou zbytečně připravit o peníze a o loajální zaměstnance.

1.2 Cíl práce

Cílem mé bakalářské práce je zjistit aktuální postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce. V rámci naplnění cíle je proveden experiment, jehož principem je podání nabídek práce figurantů s odlišnou zdravotní pracovní schopností jako analogie mystery shoppingu.

2 Struktura práce a metodika

Tato bakalářská práce je tvořena dvěma částmi. Částí teoretickou a částí praktickou. První kapitola teoretické části obsahuje zákonnou úpravu pojmů vztahujících se k osobám se zdravotním postižením. Konkrétně je zde definována osoba se zdravotním postižením a osoba zdravotně znevýhodněná, povinný podíl a způsoby jeho plnění, chráněná pracovní místa a pracovní rehabilitace. Další kapitola se věnuje diskriminaci postižených osob a to zejména ze strany zaměstnavatelů. Tato kapitola vychází z antidiskriminačního zákona a z dostupné literatury o diskriminaci osob se zdravotním postižením. Dále se práce zaměřuje na podrobnější klasifikaci osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce v České republice v posledních letech. Jelikož jsou tyto osoby silně ohroženy nezaměstnaností, která velmi úzce souvisí s úrovní vzdělání těchto osob, je v této kapitole pozornost věnována i těmto problémům. V další části jsou zmíněny také nástroje aktivní politiky zaměstnanosti zaměřené konkrétně na podporu osob s postižením. Nechybí zde ani pohled ze strany zaměstnavatelů. Jsou zde uvedeny především výhody a nevýhody, které jim zaměstnávání zdravotně postižených osob přináší.

Praktická část zkoumá přístup zaměstnavatelů k osobám se zdravotním postižením ve městě Kyjově a jeho okolí. V této části je proveden experiment skládající se ze dvou částí. V první části jsou rozeslány životopisy tří mužů s různými zdravotními stavy ve věku okolo 50 let do 50 firem. Druhá část spočívá v rozeslání dotazníků týkajících se problematiky osob se zdravotním postižením do stejných 50 firem. Cílem praktické části je porovnání reakcí firem na životopisy a jejich odpovědí v dotazníku.

3 Zákonná úprava

Listina základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky, zaručuje práva všem, tedy i osobám se zdravotním postižením. Podle článku 29 LZPS odst. 1 mají osoby zdravotně postižené právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky a podle odst. 2 mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání.

Práva, která vyplývají těmto osobám z pracovněprávního vztahu, jsou dále konkretizována v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce a č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

3.1 Osoba se zdravotním postižením a osoba zdravotně znevýhodněná

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti definuje tyto pojmy v § 67 odst. 2 a 3. Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, jež orgán sociálního zabezpečení uznal invalidními v prvním, druhém nebo třetím stupni. Dále se mezi osoby se zdravotním postižením řadí také osoby zdravotně znevýhodněné. Tato novinka je platná od 1. ledna 2015. Dle § 67 odst. 3 ZoZ se jedná o osobu, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které je i nadále schopna vykonávat soustavné zaměstnání či jinou výdělečnou činnost, ale tato její schopnost být nebo zůstat začleněna v pracovním procesu, vykonávat dosavadní povolání, využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou kvůli jejímu dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu podstatně omezeny.

I když jejich zdravotní stav není natolik vážný, aby jim byl uznán některý ze tří stupňů invalidity, budou mít na trhu práce lepší uplatnění. (Poradce 2015/3, 2014, str. 218) Dále se za osoby se zdravotním postižením považují dle § 67 odst. 6 ZoZ také fyzické osoby po dobu 12 měsíců ode dne, kdy byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2015)

3.2 Povinný podíl a způsoby jeho plnění

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti dává stát povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v pracovním poměru ve výši 4 % těm zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají ve sledovaném období v průměrném přepočteném počtu více než 25 zaměstnanců. Pokud zaměstnavatelé nemohou nebo nechtějí zaměstnávat zdravotně postižené osoby, mohou svoji zákonnou povinnost splnit i jinak. Mohou odebírat výrobky nebo služby od těch zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením, nebo od OSVČ, které nemají žádné zaměstnance a jsou osobami se zdravotním postižením, nebo mohou těmto osobám zadávat zakázky. Další možností je odvádět peníze do státního rozpočtu. Případně mohou využít kombinaci výše uvedených možností. (Mzdová účetní, 2015,

str. 4) Neplnění povinného podílu může pro zaměstnavatele znamenat pokutu až do částky 1 milionu korun. (Poradce 2015/4, 2014, s. 112)

3.3 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace slouží k vyrovnání příležitostí OZP na trhu práce a je součástí komplexu činností a opatření, které vedou k jejich plné integraci do pracovního procesu. (danarionline.cz, 2005)

V § 69 odst. 3 ZoZ je uvedeno, že pracovní rehabilitace zahrnuje především poradenskou činnost. Ta je zaměřena jednak na volbu povolání, zaměstnání či jiné výdělečné činnosti, jednak také na teoretickou a praktickou přípravu na zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. Dále se pracovní rehabilitace zaměřuje na zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání či povolání a tvorbu podmínek, které budou vhodné pro výkon zaměstnání či jiné výdělečné činnosti. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2015)

3.4 Chráněné pracovní místo

Chráněné pracovní místo je upraveno v § 75-78 ZoZ a může ho v rámci svého pracoviště zřídit jakýkoliv zaměstnavatel. Zřizuje ho však výhradně pro osobu se zdravotním postižením a to na základě písemné dohody uzavřené s úřadem práce na dobu 3 let. Podmínkou je, že takto vytvořené pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. (Poradce 2015/4, 2014, str. 107)

Na zřízení CHPM může získat zaměstnavatel příspěvek dle § 75 odst. 5 ZoZ maximálně ve výši 8násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku, pokud jde o osobu invalidní v I. nebo II. stupni nebo o osobu zdravotně znevýhodněnou, a v případě osoby s těžším zdravotním postižením, tj. osoby invalidní ve III. stupni, maximálně ve výši 12násobku této průměrné mzdy. Pokud zaměstnavatel vytvoří 10 a více CHPM, může činit maximální výše příspěvku na zřízení jednoho CHPM 10násobek a v případě pracovního místa zřízeného pro osobu s těžším zdravotním postižením 14násobek uvedené průměrné mzdy. (Tisková zpráva, 2015) Přehledně jsou výše příspěvku na zřízení CHPM znázorněny v následující tabulce.

Tabulka 1: Maximální výše příspěvku na zřízení CHPM

Příspěvek na zřízení CHPM	Jednoho místa	10 a více míst
Osoba zdravotně znevýhodněná, invalidní v I. nebo II. stupni	207 224 Kč	259 030 Kč
Osoba invalidní ve III. stupni	310 836 Kč	362 642 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Výše průměrné mzdy v národním hospodářství byla za 1. až 3. čtvrtletí roku 2015 25 903 Kč. (portal.mpsv.cz, 2016)

Jak je však uvedeno v § 75 odst. 6 ZoZ, nárok na tento příspěvek má zaměstnavatel pouze pokud nemá v daňové evidenci zachyceny daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2015)

Dále v § 76 ZoZ stojí, že úřad práce může poskytnout zaměstnavateli nebo osobě samostatně výdělečně činné, která je osobou se zdravotním postižením, také příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM. Takovou dohodu však mohou uzavřít nejdříve po 12 měsících od obsazení zřízeného CHPM nebo od jeho vymezení. Maximální výše tohoto příspěvku je 48 000 Kč za rok. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2015)

Za rok 2014 bylo zřízeno 1 115 nových chráněných pracovních míst a bylo na ně od počátku roku umístěno 1 132 zdravotně postižených osob. Na jejich zřízení bylo vynaloženo 81 856 tis. Kč, tedy o 35 317 tis. Kč více než v roce 2013. (Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014, 2015)

3.5 Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na CHPM

Dále má dle § 78 ZoZ zaměstnavatel, který na CHPM zaměstnává více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců, nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2015)

Tento příspěvek je zaměstnavateli poskytován ve formě částečné úhrady skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy. Měsíčně jde až o 75 % skutečně vynaložených prostředků na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením. Příspěvek zahrnuje také pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které za sebe zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. Maximální výše příspěvku činí 8 000 Kč, pokud se jedná o osobu invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni, a 5 000 Kč, pokud se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou. (mpsv.cz, 2015)

Jakmile uplyne od obsazení zřízeného CHPM nebo od jeho vymezení 12 kalendářních měsíců, může zaměstnavatel na základě ustanovení § 78 ZoZ žádat o zvýšení tohoto příspěvku. Nárok na zvýšení může ale činit nejvýše 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je OZP, a nejvýše 1 000 Kč měsíčně, pokud jde o osobu zdravotně znevýhodněnou. Tento příspěvek se vyplácí na základě písemné žádosti zaměstnavatele zpětně za předchozí čtvrtletí. (Poradce 2015/4, 2014, str. 108)

Dále je v § 78 ZoZ uvedeno, že stejně jako na příspěvek určený na zřízení CHPM, tak i na příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na CHPM, má zaměstnavatel nárok pouze tehdy, když nemá v daňové evidenci k poslednímu dni daného kalendářního čtvrtletí zachyceny žádné daňové nedoplatky vedené příslušným finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2015)

4 Diskriminace osob se zdravotním postižením

4.1 Základní pojmy

V zákoně č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) je obsaženo zajištění rovnosti zacházení a zákazu diskriminace v zaměstnaneckých vztazích. I v § 4 ZoZ je uvedeno, že při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace. Jak však uvádí Dušková (2013, str. 80), diskriminace se neprojevuje pouze na pracovním trhu, ale také v mnoha dalších oblastech, jako jsou například sociální zabezpečení, poskytování sociálních výhod, zdravotní péče, vzdělání, aj.

Dle § 1 odst. 3 antidiskriminačního zákona má každá fyzická osoba právo ne být diskriminována a právo na rovné zacházení a to ve všech právních vztazích, na které se vztahuje tento zákon. Diskriminace se dělí na přímou a nepřímou. Dle § 2 odst. 2 AZ se za diskriminaci považuje i sexuální či jiné obtěžování, pronásledování, pokyn nebo navádění k diskriminaci.

Pokud se z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru zachází s jednou osobou méně příznivě, než se zachází, zacházelo nebo by se zacházelo ve srovnatelné situaci s jinou osobou, jedná se dle § 2 odst. 3 AZ o přímou diskriminaci. Pokud je na základě zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo praxe, která není objektivně odůvodněna legitimním cílem, jedna osoba znevýhodněna oproti ostatním z výše uvedených důvodů, jedná se dle § 3 odst. 1 AZ o nepřímou diskriminaci. (Antidiskriminační zákon, 2015)

Pokud dojde k odmítnutí nebo opomenutí přijetí přiměřených opatření, aby OZP získala přístup k určitému zaměstnání, výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu či jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít služeb určených veřejnosti, pracovního poradenství nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, jedná se dle § 3 odst. 2 AZ o nepřímou diskriminaci z důvodu zdravotního postižení. (Antidiskriminační zákon, 2015)

Dle § 5 odst. 6 AZ „se zdravotním postižením rozumí tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.“ (Antidiskriminační zákon, 2015)

4.2 Dosavadní výzkum

Na téma diskriminace osob se zdravotním postižením byla provedena celá řada výzkumů a to jak v České republice, tak i v zahraničí. To dokládá důležitost a aktuálnost tohoto problému. Jedním z nich (Ravaud a kol., 1992, str. 951-958) jsem se

inspirovala v praktické části této práce. Byl to výzkum provedený v roce 1989 ve Francii, jehož cílem bylo zjistit, zda jsou OZP na trhu práce znevýhodňovány. Na reprezentativním vzorku 228 francouzských společností byla provedena srovnávací studie v závislosti na jejich velikosti. Byly vytvořeny životopisy čtyř různých mužů, v nichž se křížily dvě nezávislé proměnné: přítomnost či nepřítomnost zmínky o fyzickém nedostatku a vysoká nebo nízká kvalifikace. Tyto životopisy byly rozeslány 25. května 1989, lhůta pro příjem odpovědí byla 4 měsíce.

Zatímco úroveň odezvy byla u všech uchazečů prakticky stejná (45 %), reakce na životopisy osob s handicapem byly podstatně méně pozitivní, než tomu bylo u zdravých uchazečů. Z výsledků také vyplynulo, že pravděpodobnost příznivé odezvy je u vysoce kvalifikovaných zdravých uchazečů o zaměstnání 1,78krát větší než u zdravotně postižených. U zdravých uchazečů s nízkou kvalifikací byla tato pravděpodobnost dokonce 3,2krát větší než u zdravotně postižených.

Tento výzkum jednoznačně ukázal, že dochází k diskriminaci osob se zdravotním postižením. Toto diskriminační jednání se zvyšuje s velikostí podniku a je mnohem výraznější pro méně kvalifikované uchazeče. Co se týče účinku kvalifikace, šance u vysoce (41 %) a málo kvalifikovaných (39 %) uchazečů se výrazně nelišily. (Ravaud a kol., 1992, str. 951-958)

Další výzkum (Stone a Sawatzki, 1980, str. 96-104) spočíval v rozdělení 90 studentů MBA do jedné ze šesti experimentálních skupin. Každý student obdržel informovaný souhlas, formulář hodnotící pracovní pohovor a popis osoby ucházející se o pracovní pozici. Jednalo se o 28letého muže, který se pro každou skupinu studentů lišil úrovní postižení (fyzické, psychické, žádné) a úrovní pracovní historie (dobrá, špatná). Jakmile se studenti seznámili s popisem této osoby, vyslechli si 10minutový simulovaný pracovní pohovor a následně měli studenti hodnotit jeho kvalitu z hlediska komunikačních dovedností, schopnosti soustředění se na témata rozhovoru, vysvětlení pracovních dovedností, vyjádření nadšení pro práci a vhodného ukončení pohovoru. Na nahrávce nebyla zmíněna úroveň postižení ani úroveň praxe.

Jak se dalo předpokládat, výsledky ukázaly, že pravděpodobnost přijetí osoby se špatnou pracovní historií je menší než u osob s dobrou pracovní historií. Překvapivé ovšem bylo, že zatímco výsledky přijetí osob bez postižení a osob s tělesným postižením se nijak významně nelišily, osoby s psychickým postižením dopadly podstatně hůř. (Stone a Sawatzki, 1980, str. 96-104)

5 Klasifikace osob se zdravotním postižením

Jak již bylo zmíněno v úvodu, na trhu práce často dochází k nepochopení pojmu OZP. Řada lidí si pod tímto pojmem představí například osobu na invalidním vozíku. Někteří lidé ovšem mohou být invalidní, aniž by to bylo na první pohled znát. V následující tabulce proto uvádím u jednotlivých stupňů invalidity příklady pro lepší představu.

Tabulka 2: Příklady stupňů invalidity

Invalidita 3. stupně	Postižení je na nich znát na první pohled. Mohou to být ale také lidé, kteří před krátkou dobou prodělali léčbu závažného onemocnění.
Invalidita 2. stupně	Patří sem například lidé s revmatoidní artritidou, roztroušenou sklerózou či problematickou pohyblivostí.
Invalidita 1. stupně	Často není postižení vůbec znát. Jde například o osoby s lupénkou, po rakovině prsu, alergické na prach, astmatiky.
Osoba zdravotně znevýhodněná	Tyto osoby nepobírají invalidní důchod. Mají omezení vykonávat některé profese. Například lidé s lehkou formou astmatu, poruchou zraku nebo epilepsií.

Zdroj: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2012, vlastní zpracování

I když mají tyto osoby jisté omezení, není pravda, jak si mnozí lidé myslí, že zvládnou pouze méně kvalifikovanou a převážně kompletační práci. Je nutné si uvědomit, že spolupráce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, který je OZP, může být oboustranně výhodná. (Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2012) Důležité je však pro zaměstnavatele znát typ a stupeň postižení u těchto osob. Typy zdravotního postižení jsou zrakové, sluchové, tělesné, mentální, duševní a vnitřní. (Výběrové šetření osob se zdravotním postižením 2013, 2014)

V grafu na následující straně vidíme, že v roce 2013 trpělo nejvíce osob vnitřním (41,9 %) a tělesným (29,2 %) postižením.



Graf 1: Podíly jednotlivých typů zdravotního postižení v ČR v roce 2012

Zdroj: Výběrové šetření osob se zdravotním postižením 2013, 2014, ČSÚ, vlastní zpracování

Zaměstnavatelé se často obávají především vysokých nákladů spojených se zaměstnáváním OZP. Různé typy postižení ovšem vyžadují různé pracovní podmínky. Následující tabulka uvádí příklady podmínek, které musí zaměstnavatel splňovat u osob s různými typy postižení. Vidíme zde, že například firmy bez zvýšené míry prašnosti, mohou zaměstnávat astmatiky či epileptiky, aniž by musely vynaložit peníze na úpravu pracoviště.

Tabulka 3: Pracovní podmínky, které vyžadují různé typy zdravotních postižení

Pracovní podmínky	Typ zdravotního postižení
Bezbariérovost pracoviště	Tělesná postižení
Mikroklimatické podmínky	Vnitřní a tělesná postižení
Prašnost	Epileptici, astmatici
Osvětlení	Zraková postižení
Zdroje hluku, vibrace	Sluchová a psychická postižení
Práce pod časovým tlakem	Psychická onemocnění
Přestávky k odpočinku	Tělesná postižení
Delší intervaly práce	Psychická onemocnění
Těžká práce (nosit těžké věci)	Tělesná a vnitřní postižení

Zdroj: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2012, vlastní zpracování

5.1 Podíl počtu osob se zdravotním postižením na celkové populaci

Z důvodu nejednotnosti metodologie a rozdílných klasifikačních systémů není možné stanovit přesný počet osob se zdravotním postižením. V letech 1993 a 1998 byl jejich celkový počet žijících v České republice cca 1,2 miliónu. Jednalo se však pouze o odhady, které byly součástí Národního plánu vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením. Ke stanovení počtu těchto osob byly prováděny

pokusy, které však byly více či méně kvalifikovaným odhadem. První šetření v historii bylo provedeno v roce 2007 Českým statistickým úřadem. (Michalík, 2011, str. 36 - 37) Druhé šetření pak bylo provedeno v roce 2013. Jednotlivá šetření využila údaje z předchozích let, tedy let 2006 a 2012.

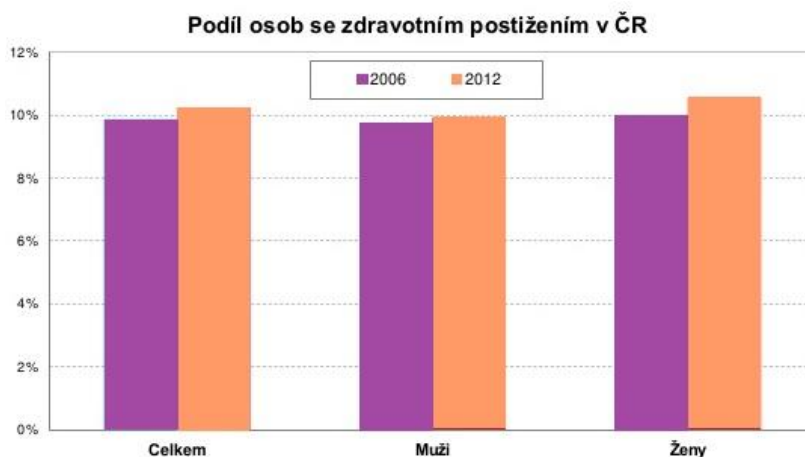
V následující tabulce a grafu jsou uvedeny výsledky těchto dvou šetření. Je zde vidět vývoj podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu obyvatel ČR v daných letech.

Tabulka 4: Počet obyvatel ČR a počet OZP v ČR v letech 2006 a 2012

	Počet obyvatel ČR v r. 2006	Počet osob se zdravotním postižením v ČR v r. 2006	Počet obyvatel ČR v r. 2012	Počet osob se zdravotním postižením v ČR v r. 2012
Muži	5 026 184	490 427	5 164 359	512 761
Ženy	5 261 005	525 121	5 351 776	564 912
Celkem	10 287 189	1 015 548	10 516 125	1 077 673

Zdroj: Výběrové šetření osob se zdravotním postižením 2013, 2014, ČSÚ, vlastní zpracování

Jak můžeme v tabulce vidět, v roce 2006 žilo v České republice 1 015 548 osob se zdravotním postižením, což je 9,9 % z celkového počtu obyvatel ČR. V roce 2012 žilo v ČR 1 077 673 osob se ZP, což činí 10,2 % na celkové populaci ČR. Během let 2006 až 2012 tedy došlo k nárůstu podílu OZP na celkové populaci ČR o 0,3 procentního bodu. (Výběrové šetření osob se zdravotním postižením 2013, 2014)



Graf 2: Podíl osob se zdravotním postižením v ČR v letech 2006 a 2012

Zdroj: Výběrové šetření osob se zdravotním postižením 2013, 2014, ČSÚ, vlastní zpracování

V předchozím grafu vidíme, že k většímu nárůstu došlo u žen a to o 0,6 procentního bodu. U mužů došlo k nárůstu pouze o 0,1 procentního bodu.

5.2 Práce

Je nutné si uvědomit, že schopnost pracovat hraje v životě člověka nezastupitelnou roli, obzvláště pak u osob s postižením. Ačkoliv si to zdraví lidé možná neuvědomují, práce nám nepřináší prospěch pouze v podobě mzdy. Díky práci se dostáváme také do kontaktu s jinými lidmi, můžeme se seberealizovat, spějeme k dosažení nějakého cíle například v podobě povýšení, cítíme se být díky ní užiteční pro společnost. Stejně potřeby mají i OZP, avšak k jejich uspokojení musí vynaložit podstatně větší úsilí než zdraví jedinci. (hrm.ihned.cz, 2007)

Právě proto *„je pracovní uplatnění jedním z prioritních cílů speciálně-pedagogické i zdravotně-sociální podpory lidí s postižením, neboť nemůže-li se člověk realizovat, uplatnit své dovednosti a vědomosti a podílet se na své soběstačnosti, je využití veškeré rehabilitační podpory jen částečné. Člověk ztrácí motivaci k práci na sobě, k překonávání překážek, ke vzdělávání a profesní přípravě nebo k odbornému růstu.“* (portal.cz, 2015) To jsou důsledky, kterým se musíme snažit zabránit.

Navíc bylo na základě zkušeností prokázáno, že osoby zdravotně postižené jsou v individuální míře vybaveny výraznými vlohami pro specifické činnosti. A to v případě, kdy maximálně využijí ty funkce, na které postižení nemá žádný vliv nebo jen velmi malý. (portal.cz, 2015)

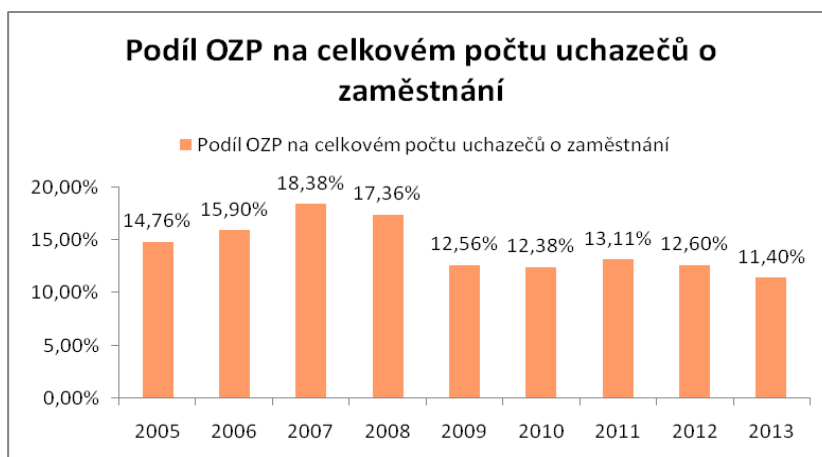
5.3 Trh práce

Rozlišujeme dva základní trhy práce, na kterých se mohou uplatnit OZP a to chráněný a volný (otevřený, běžný).

Běžný trh práce tvoří běžná pracovní místa, která nemají status chráněného pracoviště. Patří sem běžný zaměstnavatel, firma, státní správa, samospráva, nezisková organizace, tedy ti, kteří mají povinnost zaměstnávat povinný podíl OZP ve výši 4 %. (praceozp.cz, 2016) Na běžném trhu práce může bez problémů pracovat celá řada osob se zdravotním postižením. Ne však každá OZP je schopna obstát v konkurenci zdravé populace. Právě pro ně je určen chráněný trh práce, kam patří společnosti zaměstnávající více než 50 % OZP a OZP podnikající jako OSVČ. (kariera.ihned.cz, 2012)

Postavení osob se zdravotním postižením se v posledních letech zlepšuje. Státy usilují o jejich začlenění do běžného života tak, aby se mohly vzdělávat, rozvíjet své schopnosti a pracovat. Pozornost se soustředí také na bezbariérovost v dopravě, ve školách, na úřadech, v bydlení atd. Postupně se mění postoj celé společnosti k těmto osobám. Avšak stále je toho potřeba udělat mnoho. (katydz, 2012)

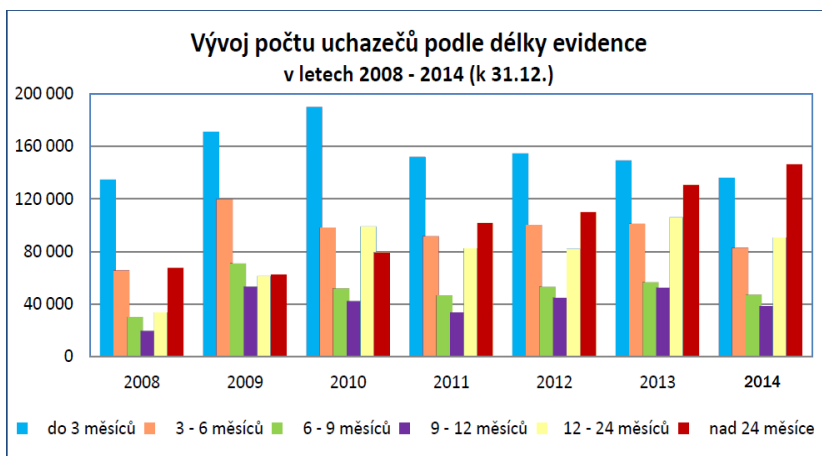
To je patrné i v následujícím grafu, kde je znázorněn podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání. Vidíme, že podíl v posledních letech klesá jen velmi pomalu. Na konci června 2014 se sice ještě meziročně nepatrně snížil z 11,4 % na 11,3 %, stále je zde však patrný značný rozdíl v neprospěch OZP.



Graf 3: Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v ČR v letech 2005-2013
Zdroj: Výběrové šetření osob se zdravotním postižením 2013, 2014, ČSÚ, vlastní zpracování

V následujícím grafu vidíme počet nezaměstnaných osob podle délky trvání hledání pracovního místa v letech 2008-2014. Vidíme zde, že zatímco krátkodobá nezaměstnanost postupně klesala, dlouhodobá nezaměstnanost naopak rostla. Jde o velmi negativní jev.

Podíl uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP ČR 12-24 měsíců sice meziročně poklesl o 15,5 tis. Avšak nezaměstnanost osob evidovaných déle než 24 měsíců naopak vzrostla a to o 15,7 tis. (Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014, 2015)

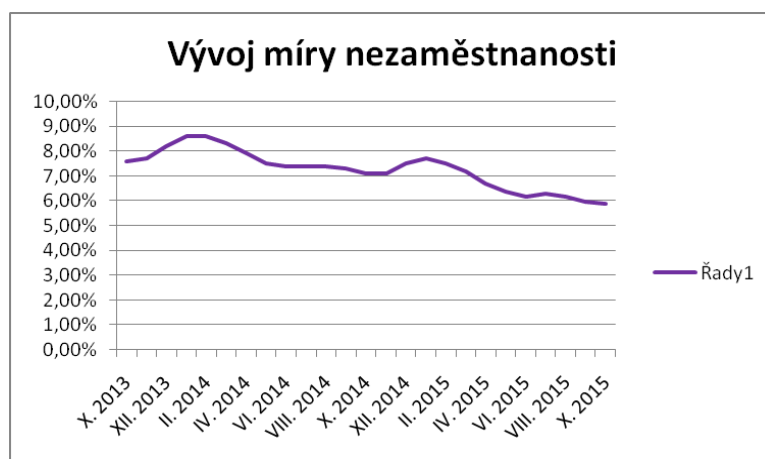


Graf 4: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání podle délky evidence v letech 2008-2014
Zdroj: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014, 2015, MPSV ČR

Jak uvádí Holman (2011, str. 292), krátkodobá nezaměstnanost nepůsobí většinou vážnější problémy. Skutečným problémem je nezaměstnanost dlouhodobá, jejíž sociální důsledky mohou být velmi vážné. Nejenže může způsobit existenční problémy dané osobě i její rodině, ale může také vést ke ztrátě kvalifikace a sebeúcty.

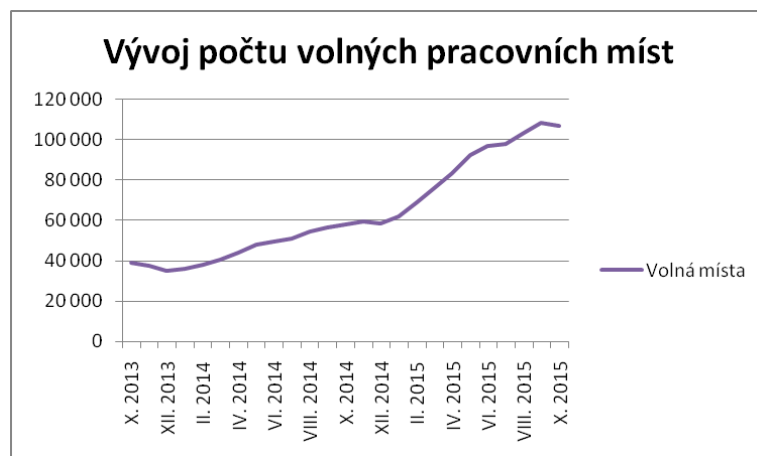
Dušková (2013, str. 78) poukazuje především na nepříznivý dopad dlouhodobé nezaměstnanosti na hmotné zabezpečení domácnosti, fyzické i duševní zdraví člověka, jeho vztahy s rodinou, ale i na strukturaci a vnímání času. Právě to jsou důvody, proč se stát snaží finančně motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání OZP a tím nezaměstnanosti předcházet.

V následujícím grafu vidíme vývoj míry nezaměstnanosti od října roku 2013 do června roku 2015. K 30. červnu 2015 činila míra nezaměstnanosti v ČR 6,2 %.



Graf 5: Vývoj míry nezaměstnanosti od října 2013 do října 2015

Zdroj: portal.mpsv.cz, 2015, vlastní zpracování



Graf 6: Vývoj počtu volných pracovních míst od října 2013 do října 2015

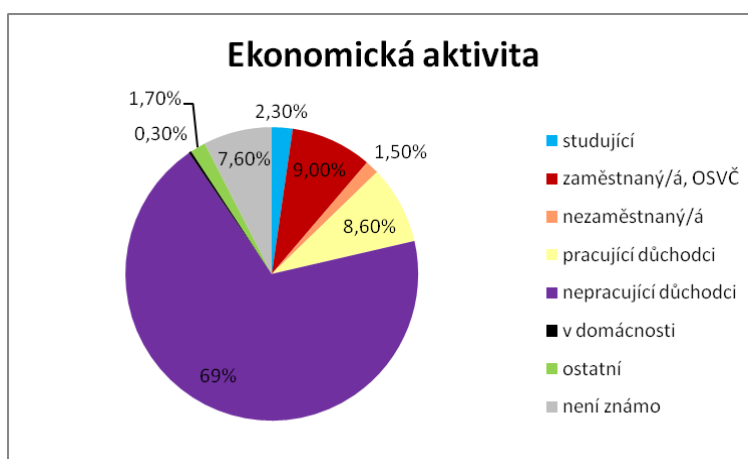
Zdroj: portal.mpsv.cz, 2015, vlastní zpracování

V grafu 6 je znázorněn vývoj počtu volných pracovních míst. Těch bylo na trhu práce v červnu roku 2015 96 983. Došlo zde k meziročnímu zvýšení o 47 507 míst. Podstatným faktorem, který se podílí na zvyšování počtu volných pracovních míst, jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

5.4 Ekonomická aktivita OZP

Podle Duškové (2013, str. 81) existují skupiny obyvatel, které jsou nezaměstnaností více ohroženy a často jsou také objekty diskriminace. Mezi tyto rizikové skupiny patří mladiství, čerství absolventi škol, lidé s handicapem, v předdůchodovém věku, lidé s nízkým vzděláním a ženy.

Následující graf znázorňuje ekonomickou aktivitu osob se zdravotním postižením v roce 2012. Vidíme, že nejpočetnější skupinou jsou u OZP nepracující důchodci (69 %), dalších 9 % OZP bylo zaměstnaných nebo pracovalo jako OSVČ a 8,6 % byli pracující důchodci. Studujících OZP bylo pouhých 2,3 %.

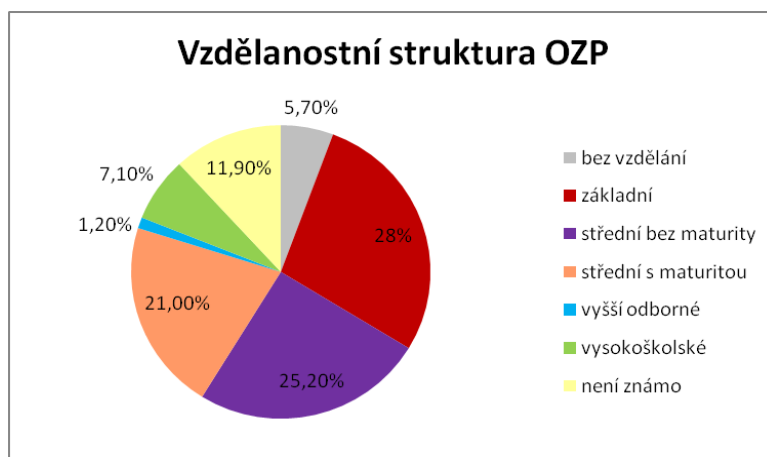


Graf 7: Ekonomická aktivita OZP v roce 2012

Zdroj: Výběrové šetření osob se zdravotním postižením 2013, 2014, ČSÚ, vlastní zpracování

5.5 Úroveň vzdělání OZP

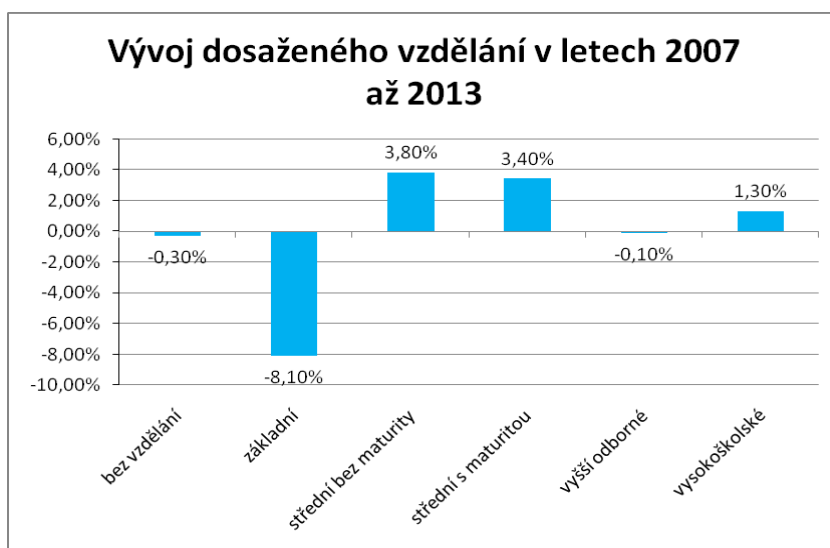
Zdravotní postižení se projevuje v mnoha oblastech života jedince. Zdravotně postižení mají vzhledem ke svým specifickým potřebám zhoršen například i přístup ke vzdělávání, což se pak odráží také v uplatnění těchto osob na trhu práce. Tato skutečnost se velmi výrazně projevuje ve vzdělanostní struktuře OZP. (Výběrové šetření osob se zdravotním postižením 2013, 2014)



Graf 8: Nejvyšší dosažené vzdělání OZP v roce 2012

Zdroj: Výběrové šetření osob se zdravotním postižením 2013, 2014, ČSÚ, vlastní zpracování

Z výsledků šetření uskutečněných v letech 2007 a 2013 vyplývá, že jsou prozatím ve vzdělanostní struktuře OZP patrné pouze drobné rozdíly. Snížily se podíly OZP, které jsou bez vzdělání nebo mají jen základní vzdělání. A naopak se zvýšily podíly OZP se středním vzděláním bez maturity, s maturitou i s vysokoškolským vzděláním. I nadále jsou však výsledky vzdělání těchto osob alarmující.



Graf 9: Porovnání výsledků šetření uskutečněných v letech 2007 a 2013 (nejvyšší dosažené vzdělání u OZP nad 15 let)

Zdroj: Výběrové šetření osob se zdravotním postižením 2013, 2014, ČSÚ, vlastní zpracování

6 Aktivní politika zaměstnanosti

Cílem státní politiky zaměstnanosti jsou podle Hladíka (1999, str. 94) opatření, která vedou k optimálnímu využití lidského kapitálu. Za tímto účelem podporuje stát na trhu práce podnikatele vytvářející nová pracovní místa.

Státní politika zaměstnanosti se dělí na aktivní a pasivní. APZ spočívá v zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti a je realizována Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2015) V následující části se věnuji právě této politice zaměstnanosti, neboť v rámci ní dochází k tvorbě nových pracovních míst vhodných i pro osoby se zdravotním postižením.

6.1 Nástroje

Dle § 104 ZoZ jsou nástroji realizujícími aktivní politiku zaměstnanosti zaměřenou na osoby se zdravotním postižením:

- rekvalifikace,
- společensky účelná pracovní místa,
- veřejně prospěšné práce,
- příspěvek na zapracování. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2015)

Rekvalifikace

Jednou z forem pracovní rehabilitace jsou dle § 74 ZoZ specializované rekvalifikační kurzy organizované pro OZP. Pokud dotyčná osoba nepobírá starobní důchod, mzdu, náhradu mzdy nebo dávky nemocenského pojištění, má na základě rozhodnutí krajské pobočky ÚP po celou dobu konání těchto kurzů nárok na podporu při rekvalifikaci. A to i tehdy, když není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. Výše podpory při rekvalifikaci činí 60 % z průměrného čistého měsíčního výdělku či vyměřovacího základu. (mesec.cz, 2015)

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s ÚP ČR a obsazuje je uchazeči o zaměstnání evidovanými u příslušného ÚP. Cílem zřizování těchto pracovních míst je trvalé nebo dlouhodobé zaměstnání osob, kterým nelze v současné době zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2015)

Dle § 113 ZoZ může být příspěvek na zřízení jednoho SÚPM maximálně ve výši čtyřnásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku a na zřízení více než 10 SÚPM na základě jedné dohody na jedno SÚPM maximálně ve výši šestinásobku této průměrné mzdy. A to tehdy, když podíl nezaměstnanosti v daném okrese nedosahuje v kalendářním měsíci, který před-

chází dni podání žádosti o příspěvek, průměrného podílu nezaměstnanosti v České republice. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2015)

Pokud podíl nezaměstnanosti v daném okrese dosahuje v kalendářním měsíci, který předchází dni podání žádosti o příspěvek, průměrného podílu nezaměstnanosti v ČR nebo je vyšší, může být příspěvek na zřízení jednoho SÚPM maximálně ve výši šestinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku a na zřízení více než 10 SÚPM na základě jedné dohody na jedno SÚPM maximálně ve výši osminásobku této průměrné mzdy. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2015)

Veřejně prospěšné práce

Dalším z nástrojů APZ jsou VPP, které jsou upraveny v § 112 ZoZ a na jejichž realizaci může získat zaměstnavatel finanční podporu od ÚP. Jedná se o krátkodobé pracovní příležitosti trvající nejdéle 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců. Slouží především k aktivaci a získání, případně zachování, pracovních návyků u rizikových skupin uchazečů o zaměstnání ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností a ztrátou kompetencí, které jsou důležité k získání a udržení zaměstnání. Nejčastěji se jedná o údržbu veřejných prostranství, budov a komunikací. (Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014, 2015)

ÚP může zaměstnavateli poskytnout příspěvek ke krytí skutečně vynaložených prostředků na zaměstnance, který byl na tyto práce umístěn. Jedná se o výdaje na jejich mzdy či platy a to včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, pojistného na sociální zabezpečení a na veřejné zdravotní pojištění, jež za sebe zaměstnavatel odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance. (mpsv.cz, 2014)

Příspěvek na zapracování

Méně využívaným nástrojem APZ je příspěvek na zapracování, který se poskytuje na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem a ÚP. Zaměstnavatel však musí přijmout do pracovního poměru takového uchazeče o zaměstnání, jemuž věnuje krajská pobočka ÚP zvýšenou péči. (danarionline.cz, 2005)

Tento příspěvek může zaměstnavatel čerpat maximálně 3 měsíce a jeho výše může činit na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, nejvýše polovinu minimální mzdy. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2015) V současnosti je to 4 950 Kč. (mpsv.cz, 2015)

6.2 Opatření

Mezi opatření, která jsou rovněž součástí APZ, patří poradenství, podpora zaměstnávání OZP a cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Poradenství

Poradenství provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky ÚP. Cílem je zjistit u fyzických osob jejich osobnostní a kvalifikační předpoklady pro volbu či zprostřed-

kování vhodného povolání, ale také pro volbu přípravy k práci osob s handicapem, a výběr vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2015)

Podpora zaměstnávání OZP

Podpora zaměstnávání OZP spočívá v tom, že se ÚP ČR snaží motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání těch osob, jež jsou oproti ostatním znevýhodněny kvůli zdravotnímu stavu, věku, nedostatečné praxi nebo kvalifikaci apod. Mimoto usiluje také o to, aby si takto znevýhodnění lidé po určitou dobu práci udrželi. Patří sem již dříve zmíněná pracovní rehabilitace, chráněné pracovní místo a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM. (Příručka pro osoby se zdravotním postižením, 2015)

Cílený program

Dle § 120 odst. 2 ZoZ se jedná o soubor opatření, díky kterým má fyzická osoba nebo skupiny fyzických osob větší možnost uplatnit se na trhu práce. Cíleným programem je dle § 120 odst. 3 téhož zákona „i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením; v rámci tohoto programu může být zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 % pořizovací ceny tohoto majetku.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2015)

6.3 Vývoj

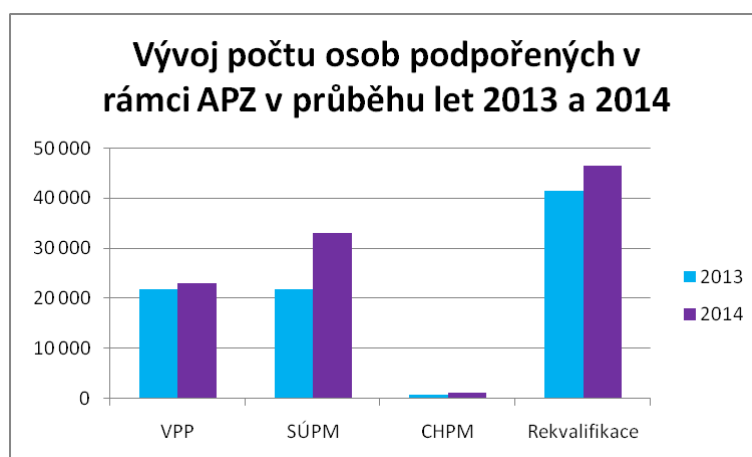
Jak můžeme vidět v následující tabulce, v roce 2014 došlo k podstatnému navýšení finančních prostředků určených na realizaci aktivní politiky zaměstnanosti. V porovnání s rokem 2013 došlo k nárůstu o 2 141 235 tis. Kč. Díky tomu došlo u jednotlivých nástrojů APZ k lepšímu cílení na konkrétní rizikové skupiny a také k větší efektivitě těchto opatření. (Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014, 2015)

Tabulka 5: Finanční prostředky na APZ v letech 2013 a 2014

Čerpání finančních prostředků		
1. polovina roku	2013	2014
Finanční prostředky	4 285 714	6 426 949

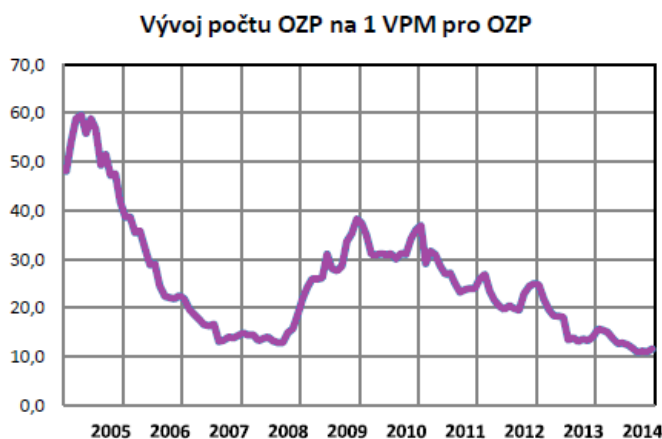
Zdroj: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014, 2015, MPSV ČR, vlastní zpracování

V následujícím grafu je znázorněn vývoj počtu osob v letech 2013 a 2014, které byly podpořeny v rámci vybraných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. K výraznému růstu došlo především u společensky účelných pracovních míst, na která bylo přiděleno v roce 2014 o více než 10 000 osob více než v roce předcházejícím.



Graf 10: Vývoj počtu osob podpořených v rámci vybraných nástrojů APZ v letech 2013 a 2014
Zdroj: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014, 2015, MPSV ČR, vlastní zpracování

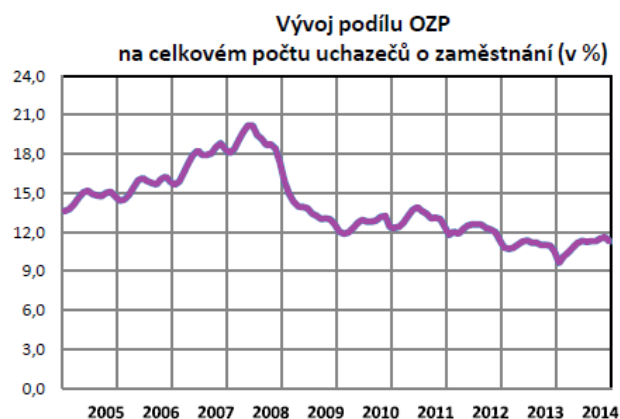
Graf 11 znázorňuje pokles podílu OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání od poloviny roku 2008. Důvodem byla hospodářská krize, kdy došlo k růstu nezaměstnanosti celé populace ČR. V současnosti je ovšem celková nezaměstnanost opět na poměrně nízké úrovni a důvodem poklesu podílu OZP na celkovém počtu nezaměstnaných je snížení míry nezaměstnanosti postižených osob. Podíl OZP je na úrovni cca mezi 11 % a 12 % z celkového počtu nezaměstnaných.



Graf 11: Vývoj počtu OZP na 1 VPM pro OZP
Zdroj: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014, 2015, MPSV ČR

Nárůst počtu zaměstnaných zdravotně postižených osob je pozitivním důsledkem nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti zaměřených právě na podporu zaměstnávání OZP. Nesmíme ovšem zapomenout na rostoucí výdaje vynaložené na tato opatření, díky kterým se zároveň negativně projevovala jejich klesající efektivita. V letech 2006 až 2010 došlo k nárůstu zaměstnaných OZP o 21 %, výdaje ve stej-

ném období vzrostly o 76 %. (Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020, 2014)



Graf 12: Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v letech 2005-2014
Zdroj: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014, 2015, MPSV ČR

V grafu 12 je vidět vývoj počtu OZP na 1 volné pracovní místo určené přímo pro OZP. I zde dochází k poklesu. Jedná se o pozitivní jev, neboť se zvyšují šance pro OZP na nalezení zaměstnání. V současnosti čeká na 1 volné pracovní místo pro OZP 12,7 osob. (Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014, 2015)

V následující tabulce vidíme, že v posledních letech klesá jak celkový počet uchazečů o zaměstnání, tak i počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením.

Tabulka 6: Počet uchazečů o zaměstnání v ČR a počet uchazečů o zaměstnání se ZP v ČR

	2013	2014	2015
Uchazeči o zaměstnání celkem	596 800	541 900	453 118
Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením	62 700	61 100	58 584

Zdroj: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014, 2015, MPSV ČR a Tisková zpráva, 2016, vlastní zpracování

7 Pohled ze strany zaměstnavatelů

Dle § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce nesmí zaměstnavatel dovolit, aby zaměstnanec vykonával práce, pro které není zdravotně způsobilý nebo práce, jejichž náročnost neodpovídá jeho schopnostem.

7.1 Povinnosti

Dle § 103 odst. 5 stejného zákona má zaměstnavatel povinnost zajistit pro zaměstnance se zdravotním postižením pomocí technických a organizačních opatření potřebnou úpravu pracovních podmínek a pracovišť, zřídit chráněná pracovní místa, zaškolit je nebo zaučit, případně zvýšit jejich kvalifikaci při výkonu jejich pravidelného zaměstnání a to na svůj náklad.

Další povinnosti jsou uvedeny v § 80 ZoZ. „Zaměstnavatelé jsou povinni

- a) rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovnělékařských služeb možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,
- b) spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- c) vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením; evidence obsahuje údaje o důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením (§ 67 odst. 2),
- d) vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.“ (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2015)

7.2 Práva

Naopak v § 79 ZoZ jsou uvedena práva zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé mohou od krajských poboček ÚP požadovat informace a poradenství v otázkách týkajících se zaměstnávání OZP, spolupráci při vyhrazování nebo při vytváření pracovních míst vhodných pro OZP. Dále jsou zaměstnavatelé také oprávněni požadovat spolupráci tehdy, když řeší individuální přizpůsobování pracovních míst a podmínek pro OZP. (Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, 2015)

7.3 Výhody

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením přináší nejen jejich zaměstnavatelům, ale i celé společnosti, celou řadu výhod. Jedná se zejména o

- společenský přínos,
- sociální přínos,
- konkurenční výhodu,

- přínos pro pracovní kolektiv,
- finanční přínos. (Manuál zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2012)

Hlavní výhodou zaměstnanosti OZP je, že nepobírají sociální dávky. Ty totiž zatěžují státní rozpočet a tím i celou společnost. Avšak má-li takovýto člověk práci, je pro ni naopak přínosem. (kariera.ihned.cz, 2012)

Sociální přínos spočívá v tom, že pokud zaměstnavatel zaměstnává OZP, pomáhá jim nejen finančně, ale také duševně. Zdravotně postižení získávají díky svému zaměstnání pocit sebeuplatnění a společenské potřeby, zvyšují svou kvalifikaci, praxi i své sebevědomí, díky čemuž často dochází i ke zlepšení jejich zdravotního stavu. (Zdravotně postižení lidé a zaměstnání, 2010)

Zaměstnáváním postižených osob mohou zaměstnavatelé získat také konkurenční výhodu. Podle nejnovějších výzkumů nakupují zákazníci čím dál častěji zboží od odpovědných výrobců. Stejně tak narůstá i počet odběratelů, kteří si raději vybírají odpovědné dodavatele, a zaměstnanců, kteří si vybírají odpovědné zaměstnavatele. Průzkumy ukazují, že k takovým zaměstnavatelům jsou jejich zaměstnanci loajálnější. Zaměstnavatelé by se tedy opravdu měli chovat odpovědně, neboť díky tomu budou více prodávat své produkty, budou mít spokojenější zaměstnance i více zakázek. (Manuál zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2012) Zaměstnávání OZP podnik veřejně zviditelňuje, přispívá k jeho dobrému jménu a navíc je takový podnik společností vnímán jako odpovědný.

Navíc i lidé, kteří se dosud s OZP nesečkali, mají možnost je poznat. Dochází tak k odstraňování předsudků a zvyšování tolerance k odlišnostem. (Manuál zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2012) A zaměstnavatel tak získá pracovitě a loajální zaměstnance, což je přínosem pro pracovní kolektiv. (Zdravotně postižení lidé a zaměstnání, 2010)

Avšak významný je pro zaměstnavatele především finanční přínos, jež mu zaměstnávání OZP přináší. Neboť zaměstnavatel OZP má nárok na daňové úlevy, příspěvky od státu, jež jsou popsány v kapitole 3, a také grantové příspěvky. Jedná se například o Operační program Praha- Adaptabilita (OPPA) nebo Operační program Praha- Konkurenceschopnost (OPPK). (Manuál zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2012) Navíc pokud splňuje zákonem stanovený povinný podíl, ušetří spoustu peněz, jelikož nemusí platit odvod do státního rozpočtu nebo řešit náhradní plnění.

Hlavním cílem příspěvků od státu a slev na dani z příjmů je motivovat zaměstnavatele k zaměstnávání OZP. Slevy na dani jsou upraveny v § 35 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Poplatníkům se daň za zdaňovací období, kterým je kalendářní rok nebo období kratší než kalendářní rok, anebo za část těchto zdaňovacích období, za kterou se podává daňové přiznání, snižuje o

- a) částku 18 000 Kč nebo její poměrnou část za každého zaměstnance, kterému byl přiznán statut osoby zdravotně znevýhodněné, invalidita I. nebo II. stupně, je-li průměrný roční přepočtený počet těchto zaměstnanců desetiné číslo,
- b) částku 60 000 Kč nebo její poměrnou část za každého zaměstnance, který byl uznán osobou s těžším zdravotním postižením, tedy s postižením III.

stupně, pokud je průměrný roční přepočtený počet těchto zaměstnanců desetinné číslo. (Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, 2015)

V následující tabulce vidíme, že pokud zaměstnavatel nezaměstnává povinný podíl OZP, musí místo toho buď odvádět peníze do státního rozpočtu, nebo musí využít náhradní plnění. Pokud ale zvolíme odvod do státního rozpočtu, nejdou tyto peníze do sociálního systému ČR, tudíž nepodpoří právě ty, kteří kvůli svému postižení nemohou pracovat. V tabulce také vidíme, že odvod do státního rozpočtu činí za rok 2015 za jednoho zaměstnance 64 758 Kč, což není právě malá částka. Z tohoto důvodu je výhodné zaměstnávat OZP.

Tabulka 7: Výše povinného podílu, odvodu do státního rozpočtu a náhradního plnění

Počet zaměstnanců	Povinný podíl	Odvod do státního rozpočtu	Náhradní plnění
25	1	64 758 Kč	181 321 Kč
50	2	129 516 Kč	362 642 Kč
300	12	777 096 Kč	2 175 852 Kč
1 000	40	2 590 320 Kč	7 252 840 Kč

Zdroj: vlastní zpracování

Je však nutné si uvědomit, že existují takové firmy, které zkrátka postižené osoby zaměstnávat nemohou. Typickým příkladem jsou úzce specializované společnosti (například IT, věda, farmacie), jež vyžadují vysoce kvalifikované odborníky. Takoví zaměstnanci se těžko hledají i na volném trhu práce, natož pak v řadách osob se zdravotním postižením. (Manuál zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2012) Právě v těchto případech je vhodné využít náhradní plnění.

V případě, že zaměstnavatel neplní povinný podíl a chce se vyhnout pouhému odvodu do státního rozpočtu, může také využít náhradní plnění. Je ovšem žádoucí, aby odebíral výrobky a služby pouze od prověřených zaměstnavatelů OZP (často se jedná o firmy se značkou Práce postižených¹) či od firem prověřených místně příslušným Úřadem práce. (Manuál zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2012)

Další výhodou může být pro zaměstnavatele nižší státem stanovená minimální mzda pro osoby invalidní. Do 31. 12. 2015 byla minimální mzda u OZP 8 000 Kč za měsíc. (Nařízení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, 2015) Od 1. 1. 2016 došlo k jejímu navýšení na 9 300 Kč. (zpravy.alfa9.cz, 2015)

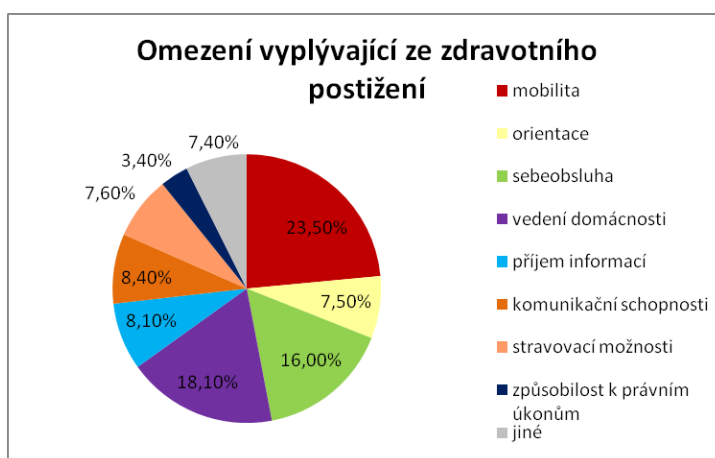
¹ Značka Práce postižených je ochranná známka, která je součástí Národní politiky kvality.

7.4 Nevýhody

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením přináší zaměstnavatelům samozřejmě i nevýhody. Jedná se především o nutné úpravy pracovních podmínek a pracovišť, časté návštěvy lékařů, častou pracovní neschopnost, specifický přístup nadřízených i kolegů, náročnější organizaci práce, vyšší nároky na čas na zaškolení, nízký výkon a další. Často se však jedná spíše o pouhé předsudky. V České republice existuje i nadále předsudek většinové společnosti, že se jedná o pracovníky méně efektivní, jejich práce je vhodná pouze pro nižší pozice, jejich zaměstnávání je komplikované a jedná se v podstatě o charitu. Navíc se řada firem domnívá, že při hledání uchazečů s handicapem se mají obrátit na neziskové organizace, neboť jen tam jsou kandidáti. (Zdravotně postižení lidé a zaměstnání, 2010)

Podstatnou roli hrají také předsudky spojené se zvýšenými nároky na zaměstnavatele v oblasti asistence a kontroly práce. Tyto předsudky však často vycházejí z pouhé neznalosti této problematiky a nedostatečné zkušenosti. (Manuál zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2012) Musíme si ovšem uvědomit, že efektivita práce těchto osob se liší v závislosti na typu a stupni jejich zdravotního postižení. V posledních letech lze však pozorovat v politice zaměstnanosti OZP pozitivní vývoj. Více je toto téma rozebráno v kapitole 6.

V následujícím grafu jsou vidět různá omezení, která vyplývají ze zdravotního postižení. V roce 2013 šlo nejčastěji o omezení mobility (téměř ¼ OZP). Průměrný počet omezení připadajících na jednu osobu se zdravotním postižením činil 2,6.



Graf 13: Podíl různých omezení vyplývajících ze zdravotního postižení v roce 2012

Zdroj: Výběrové šetření osob se zdravotním postižením 2013, 2014, ČSÚ, vlastní zpracování

7.5 Shrnutí

V následující tabulce jsou shrnuty výhody a nevýhody plynoucí ze zaměstnávání OZP. Na první pohled je patrné, že výhody, co do počtu, zcela převažují. Důležité je, že řadu uvedených nevýhod se snaží stát řešit pomocí různých příspěvků, tudíž nemusí zaměstnavatele zatížit vůbec či jen velmi málo.

Tabulka 8: Shrnutí výhod a nevýhod při zaměstnávání OZP

Výhody	Nevýhody
Splnění povinného podílu	Úprava pracovních podmínek a pracovišť
Příspěvky od státu	Náročnější organizace práce
Slevy na dani	Nižší pracovní výkon
OZP nečerpá peníze ze státního rozpočtu	Častější návštěvy lékařů, častá pracovní neschopnost
OZP přispívá do státního rozpočtu	Specifický přístup k těmto zaměstnancům
Zaměstnanci preferují odpovědné zaměstnavatele	
Odběratelé preferují odpovědné dodavatele	
Odstranění předsudků	
Větší tolerance k odlišnostem	
Pomoc OZP, jejich větší sebevědomí a lepší zdravotní stav	
Pracovitý, loajální zaměstnanec	
Nižší minimální mzda pro OZP	

Zdroj: vlastní zpracování

8 Empirická část

V části teoretické jsem definovala nejdůležitější pojmy a popsala teoretické koncepty týkající se problematiky osob se zdravotním postižením. A právě z těchto pojmů a poznatků dále vycházím v praktické části, vyvodila jsem z nich především otázky obsažené v dotazníku. V praktické části mé bakalářské práce jsem provedla experiment, který se skládal ze dvou částí a to rozeslání životopisů a dotazníkového šetření.

Cílem tohoto experimentu je získat informace o přístupu zaměstnavatelů k osobám s handicapem a o postavení zdravotně postižených občanů na trhu práce na Kyjovsku. K práci jsem přistupovala jak z pohledu zaměstnavatelů, tak i z pohledu zaměstnanců. Snažila jsem se proniknout do jejich světa a vžít se do jejich situace.

Experiment jsem uskutečnila v zimním semestru akademického roku 2015/2016, konkrétně tedy od 1. 10. 2015 do 29. 2. 2016. Předmětem mého zájmu byli zaměstnavatelé vhodní pro zaměstnání tří vybraných figurantů. Důvodem byly odlišné zdravotní stavy těchto osob a nutnost potřeby umístit je na právě pro ně vhodnou pozici. Nezáleželo tedy na velikosti, zřizovateli či oboru zaměření společnosti. Dále muselo jít o firmu působící v Kyjově nebo jeho okolí. Maximální vzdálenost od města Kyjova byla 23 km. Do vzorku figurantů byly zahrnuty osoby podle předem daných kritérií. Mým cílem bylo získat co možná největší stejnorodost vybraných figurantů.

Jsem přesvědčena o tom, že výsledky tohoto experimentu mohou přinést zajímavá zjištění a možné způsoby řešení dané problematiky.

V rámci zaručení anonymity budu v následujícím textu používat označení figurantů pod názvem „muž číslo X“. Ze stejného důvodu budou v textu vynechány také názvy jednotlivých organizací.

8.1 Rozeslání životopisů

První část provedeného experimentu spočívala v rozeslání tří různých životopisů pomocí e-mailové schránky do 50 různých firem ve městě Kyjově a jeho okolí. Jednalo se o životopisy tří mužů ve věku kolem 50 let s různými zdravotními stavy.

Vzhledem k tomu, že se jednalo o osoby se stejným pohlavím a ve věku v rozmezí od 49 do 53 let, byla vyloučena diskriminace na základě pohlaví či věku.

Jelikož každý z těchto mužů má odlišné vzdělání i praxi, vybírala jsem pouze ty firmy, ve kterých bylo možné uplatnění všech tří osob. Navíc se jednalo o pozice vhodné i pro osoby se zdravotním postižením (1. i 3. stupně). Díky tomu jsem rozdílnost reakcí omezila na minimum. Firmy se tedy víceméně rozhodovaly pouze na základě zdravotního stavu.

Na následující straně jsou v tabulce uvedeny profily těchto mužů.

Tabulka 9: Profily mužů

Muž číslo 1	
Věk	49 let
Vzdělání	Obráběč kovů
Praxe	20 let svářeč
Zdravotní stav	3. stupeň invalidity
Muž číslo 2	
Věk	53 let
Vzdělání	Stavební zámečnick
Praxe	Montér ocelových konstrukcí, žaluzií, údržbář vodo-topo, řidič dodávkového vozidla s brzděným vozíkem, výroba a montáž bazénů
Zdravotní stav	1. stupeň invalidity
Muž číslo 3	
Věk	50 let
Vzdělání	Obráběč kovů
Praxe	Sklárna-formárna (2,5 roku), dlouholetá praxe jako řidič (ŘP skupiny AM, A1, A2, A, B, B1, C1, C, BE, C1E, CE, T)
Zdravotní stav	Dobrý

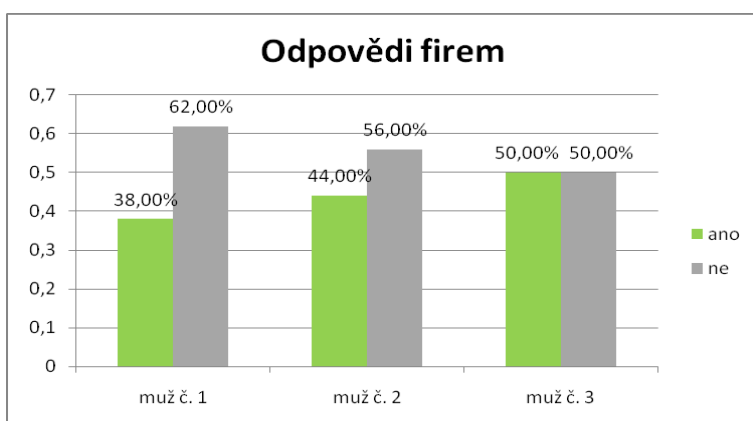
Zdroj: vlastní zpracování

Než jsem se pustila do rozesílání materiálů, musela jsem ve svém okolí najít tři vhodné kandidáty. Jejich výběr probíhal na základě pohlaví, věku, vzdělání a praxe.

Takto vybraným osobám jsem podala veškeré informace ohledně mého experimentu a ujistila je, že jejich osobní údaje zůstanou v anonymitě. Následně jsem s jejich pomocí vypracovala jejich strukturované životopisy a motivační dopisy. Seznámila jsem je také s druhou částí mého experimentu, která spočívá v rozeslání dotazníků. Při této příležitosti jsem měla možnost získat také jejich názory a zkušenosti v oblasti informovanosti a přístupu k zaměstnání. Dozvěděla jsem se také o postoji jednotlivců a společnosti k jejich zdravotnímu postižení a jak oni sami vnímají své postavení ve společnosti, kde se setkávají s největšími problémy.

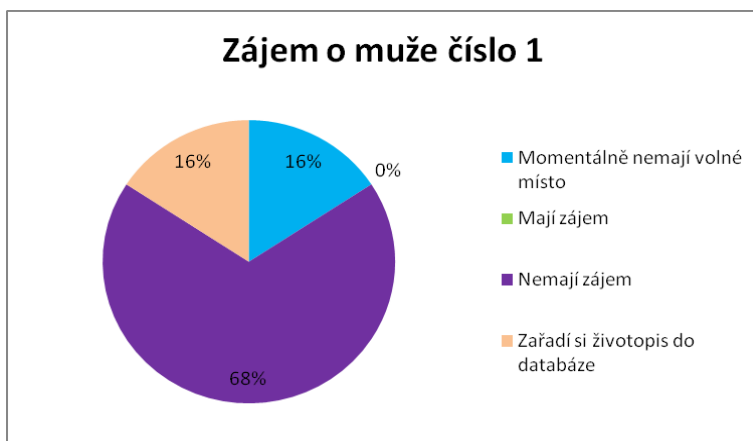
Dále jsem vytvořila jejich e-mailové adresy a životopisy rozeslala. Poté jsem čekala na reakce firem. Výsledky jsou zpracovány v následující části.

Jak můžeme vidět v následujícím grafu, na životopis muže se 3. stupněm invalidity (muž číslo 1) odpovědělo 38 % oslovených firem, na životopis muže s 1. stupněm invalidity (muž číslo 2) 44 % firem a na životopis muže číslo 3 odpovědělo 50 % firem.



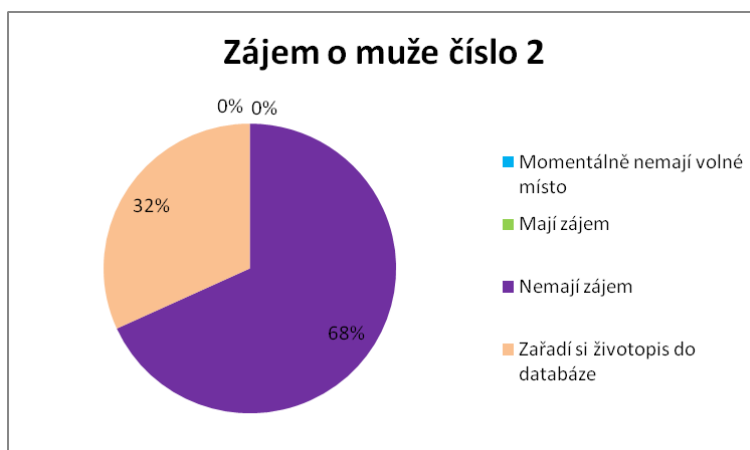
Graf 14: Odpovědi firem
Zdroj: vlastní zpracování

Zajímavé bylo, že odpovědi firem na životopisy osob se zdravotním postižením působily příjemnějším, vřelejším dojmem. Připadalo mi, že měly strach odmítnout tyto osoby, a proto byl jejich přístup odlišný než ke zdravému muži. Zda byly reakce firem pozitivní či negativní je uvedeno v následujícím textu.



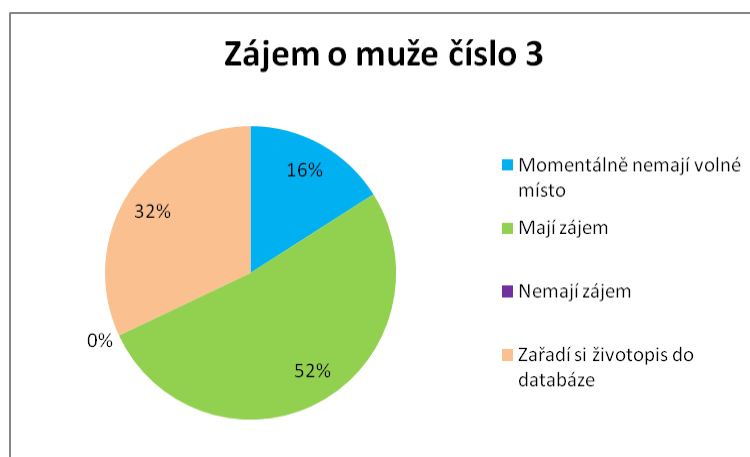
Graf 15: Zájem o muže číslo 1
Zdroj: vlastní zpracování

V případě muže s 3. stupněm invalidity byly reakce spíše negativní, jelikož 68 % firem zájem o zaměstnání tohoto muže nemělo. V grafu také vidíme, že 16 % firem odpovědělo, že v současné době nemají volné pracovní místo a dalších 16 % si zařadilo životopis do databáze uchazečů o zaměstnání.



Graf 16: Zájem o muže číslo 2
Zdroj: vlastní zpracování

Jak můžeme vidět v grafu 16, zájem o muže číslo 2 byl velmi podobný, jako tomu bylo u muže číslo 1. Reakce firem byly spíše negativní, jelikož ani jedna z firem ne-nabídla tomuto muži práci. Celých 68 % firem uvedlo, že nemají zájem. Zbývajících 32 % firem si zařadilo jeho životopis do databáze uchazečů o zaměstnání.



Graf 17: Zájem o muže číslo 3
Zdroj: vlastní zpracování

U zdravého muže byly výsledky z rozeslaných životopisů velmi odlišné. Odpovědi všech firem byly spíše pozitivní. Zájem o tohoto muže mělo 52 % oslovených firem a 32 % firem si zařadilo životopis do databáze. Zbývajících 16 % firem odpovědělo, že v současnosti mají plné stavy a nepřibírají nové pracovníky.

Pro větší přehlednost jsou zjištěné údaje uvedeny v následující tabulce v absolutních číslech.

Tabulka 10: Reakce firem na rozeslané životopisy

	Muž číslo 1	Muž číslo 2	Muž číslo 3
Počet odpovědí na životopis	19	22	25
Mají zájem	0	0	13
Zařadily si životopis do databáze	3	7	8
Momentálně nemají volné místo	3	0	4
Nemají zájem	13	15	0

Zdroj: vlastní zpracování

Z první části tedy vyplynulo, že firmy více odpovídaly na životopis zdravého muže, zatímco osobám se zdravotním postižením odpovídaly méně, navíc byly jejich odpovědi spíše negativní. Dále jsem také zjistila, že na stupni postižení moc nezáleželo, neboť volnou pracovní pozici nenašly firmy ani pro muže s I. stupněm, ani pro muže s III. stupněm postižení.

Ačkoliv jsem se snažila eliminovat odlišnosti v životopisech těchto mužů a životopisy jsem zasílala do firem, které zaměstnávají svářeče, montéry i řidiče, měl muž číslo 3 ve své praxi určitou nevýhodu. Navzdory tomu, že ve svém oboru pracoval pouze 2,5 roku po vyučení a následujících téměř 28 let se živil jako řidič, projevovaly o něj firmy největší zájem a to na různé pozice. Nejednalo se vždy o pozici řidiče. Lze tedy říci, že zde docházelo k diskriminaci osob se zdravotním postižením. Firmy by raději přijaly muže s menší, v podstatě téměř žádnou praxí, než muže invalidního s větší praxí.

Abych určila, zda se opravdu jedná o diskriminaci, položila jsem si nejprve tzv. „zlatou otázku“, která zní: „Jednalo by se v této situaci s osobou bez zdravotního postižení stejně?“ (Čermák, 2012, str. 24). Jelikož byla má odpověď záporná, podpořilo to mou domněnku o diskriminačním jednání.

Dále jsem se rozhodla určit, zda se jedná o přímou diskriminaci, či nikoli. K tomu jsem použila tzv. pětistupňový test diskriminace dle Čermáka (2012, str. 25), který spočívá v zodpovězení následujících pěti otázek:

1. Zachází se nebo je možné si představit, že by se zacházelo s jednou fyzickou osobou méně výhodně než s druhou osobou ve srovnatelné situaci?
2. Je důvod méně výhodného zacházení zákonem zakázán? Například antidiskriminačním zákonem?
3. Dochází k méně výhodnému zacházení v oblasti právních vztahů, které vymezuje antidiskriminační či jiný zákon?
4. Je možné si představit, že osobě vznikla újma na důstojnosti?
5. Nebude toto rozdílné jednání sledovat žádný legitimní cíl? Pokud rozdílné zacházení legitimní cíl sledovat bude, musí se tak dít přiměřenými prostředky. (Čermák, 2012, str. 25)

Podrobné odpovědi na tento test jsou uvedeny na následující straně.

1. Odpověď zní ano. Po rozeslání životopisů odpovídaly firmy nejvíce na životopis muže číslo 3, tedy muže bez jakéhokoliv zdravotního postižení. Naopak u mužů číslo 1 a 2 se firmy často vůbec neobtěžovaly na životopis jakkoliv reagovat. Navíc byly odpovědi firem u mužů s postižením spíše negativní, ačkoliv se jednalo o práci vhodnou i pro tyto osoby. Firmy tedy preferovaly zdravého muže. Na druhou stranu ty firmy, jež odpověděly na všechny 3 životopisy, reagovaly u mužů s postižením vlídněji.

2. Odpověď zní ano. Jelikož rozlišování osob na základě zdravotního postižení je podle § 2 odst. 3 AZ zakázaným důvodem.

3. Odpověď zní taktéž ano. Diskriminace je dle § 1 odst. 1 písm. a) AZ zakázána v oblasti práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání.

4. Dle mého názoru je možné, že v případě, kdy je člověk odmítnut kvůli svému postižení, může vzniknout újma na důstojnosti. Lidé v takovém postavení se mohou cítit méněcenní, zbyteční. Jelikož jsou tito lidé často nezaměstnaní dlouhodobě, dochází u nich postupně ke ztrátě sebevědomí a sebeúcty. Svě úsilí najít práci považují za zbytečné, uzavírají se do sebe, straní se svého okolí. Někteří se uchýlí například k alkoholu či drogám, což může vést k dalším potížím. Například rozpadu rodiny a existenčním potížím, v krajních případech až k sebevraždě. (oaksumperk.cz, 2011)

5. Dle mého názoru můžeme říci, že se zde jednalo o nelegitimní cíl, neboť pozice byly vhodné jak pro zdravé uchazeče, tak i pro osoby se zdravotním postižením. Nešlo tedy o práce náročné na pohyb a tělesnou zdatnost.

V další části jsem odpovědi shrnula pro větší přehlednost do tabulky.

Tabulka 11: Pětistupňový test diskriminace

Pětistupňový test		
Číslo otázky	Odpověď Ano/Ne	Zdůvodnění odpovědi
1.	Ano	OZP nebyla přijata.
2.	Ano	Zakázaným důvodem rozlišování je zdravotní postižení.
3.	Ano	Diskriminace je zakázána v oblasti práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání.
4.	Ano	Újmu si lze představit.
5.	Ano	Jednalo se o pozice vhodné i pro OZP.

Zdroj: vlastní zpracování

Vidíme, že odpovědi na všechny otázky jsou kladné, došlo tedy současně k naplnění všech bodů, tudíž se z hlediska práva může jednat o přímou diskriminaci osob se zdravotním postižením.

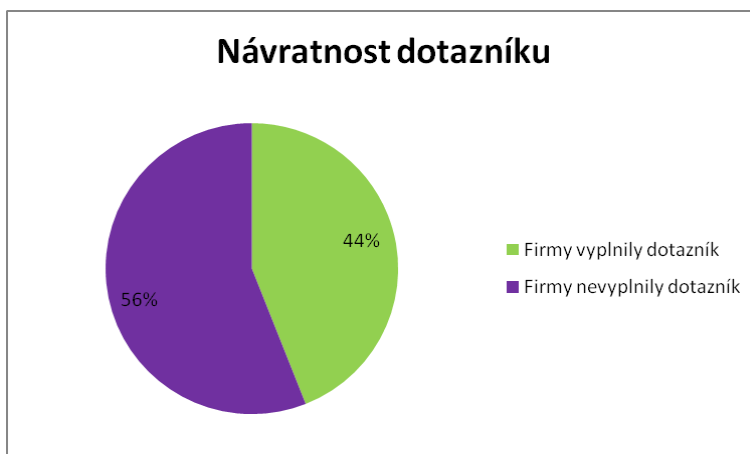
8.2 Dotazníkové šetření

V dotazníkové části jsem sledovala názory, informace a zkušenosti zaměstnavatelů v oblasti zaměstnávání OZP. Zajímalo mne především, jestli je jejich přístup k postiženým osobám rovnocenný s přístupem k lidem bez handicapu či zda jsou OZP v pracovním prostředí znevýhodňovány.

V této části jsem nejprve vytvořila dotazník týkající se zaměstnávání OZP, který jsem pak rozeslala do stejných 50 firem jako v první části. Zajímalo mne porovnání tvrzení těchto firem s jejich činy. U rozeslaného dotazníku byl i průvodní dopis obsahující údaje o mé osobě, informace o mém experimentu a jeho účelu a způsobu zpracování dat. Firmám byla zaručena anonymita.

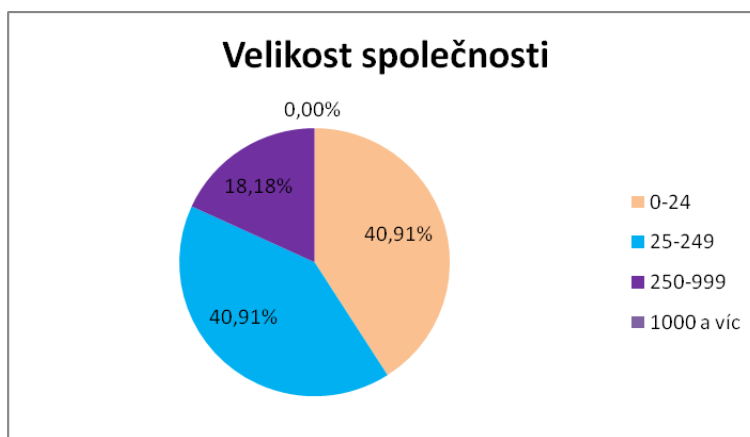
Dotazník je tvořen zavřenými a polozavřenými otázkami. Na některé otázky odpovídají respondenti pouze „ANO“ nebo „NE“, u některých otázek je potřeba zvolit jednu či více možností. U některých otázek v dotazníku je možné vybrat i variantu „Jiné“, díky čemuž může respondent uvést vlastní odpověď.

V následující části vidíme, jak dopadlo dotazníkové šetření. Z celkového počtu 50 dotázaných firem odpovědělo na dotazník 44 %, tedy 22 firem. Zbývajících 56 % ho odmítlo vyplnit. Dotazník je uveden jako příloha A.



Graf 18: Návratnost dotazníku
Zdroj: vlastní zpracování

Nejprve jsem se zaměřila na velikost dotázaných firem podle počtu zaměstnanců. V následujícím grafu vidíme, že jsou zde zastoupeny společnosti různých velikostí. Dokonce jsou zde zastoupeny i organizace, jejichž hlavním cílem je právě zaměstnávání OZP. Z 22 firem, které vyplnily dotazník, bylo téměř 41 % s méně než 25 zaměstnanci. Tyto firmy tudíž nemusí plnit zákonem stanovený povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve výši 4 % a do zbývajících částí dotazníku nebyly zahrnuty. Na ostatní otázky tedy z 50 firem odpovídalo pouhých 13. Dalších téměř 41 % firem bylo s méně než 250 zaměstnanci. Zbývajících 18,18 % firem mělo více než 250, ale méně než 1000 zaměstnanců.



Graf 19: Velikost společností
Zdroj: vlastní zpracování

Dále mne zajímalo, zda tyto firmy zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. V grafu vidíme, že všechny firmy s počtem zaměstnanců nad 25 odpověděly kladně.



Graf 20: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením
Zdroj: vlastní zpracování

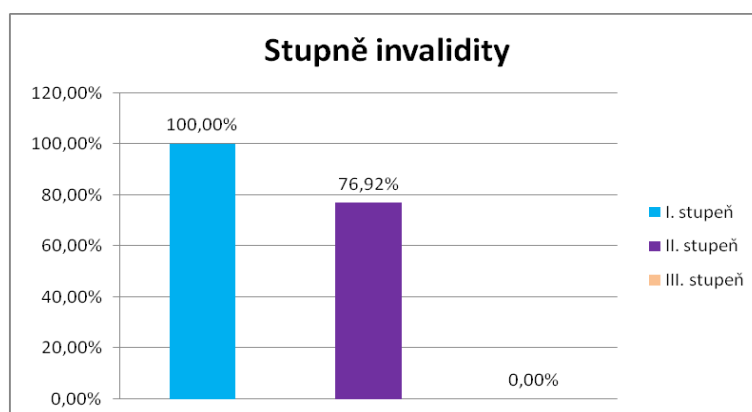
U těchto firem mne také zajímala odpověď na otázku: „Osoby s jakým stupněm postižení zaměstnáváte?“. Z následující tabulky vyplývá, že všechny tyto firmy zaměstnávají osoby s I. stupněm postižení a 10 z nich zaměstnává i osoby s II. stupněm postižení. Ovšem pokud jde o osoby se III. stupněm invalidity, je vidět, že jejich šance na uplatnění na trhu práce je opravdu mizivá. Důvodem tohoto problému může být také zákonná úprava zaměstnávání osob se III. stupněm invalidity. Dle § 25 odst. 2 ZoZ se uchazečem o zaměstnání může stát fyzická osoba invalidní ve třetím stupni pouze tehdy, pokud je schopna vykonávat výdělečnou činnost za zcela mimořádných podmínek.

Tabulka 12: Stupně invalidity

Stupně invalidity	Počet odpovědí
I.	13
II.	10
III.	0

Zdroj: vlastní zpracování

Pro větší přehlednost jsou odpovědi znázorněny i v následujícím grafu.



Graf 21: Stupně invalidity

Zdroj: vlastní zpracování

Účelem výzkumu bylo také zjistit, jakým způsobem plní zaměstnavatelé svoji zákonnou povinnost.

Tabulka 13: Plnění povinného podílu

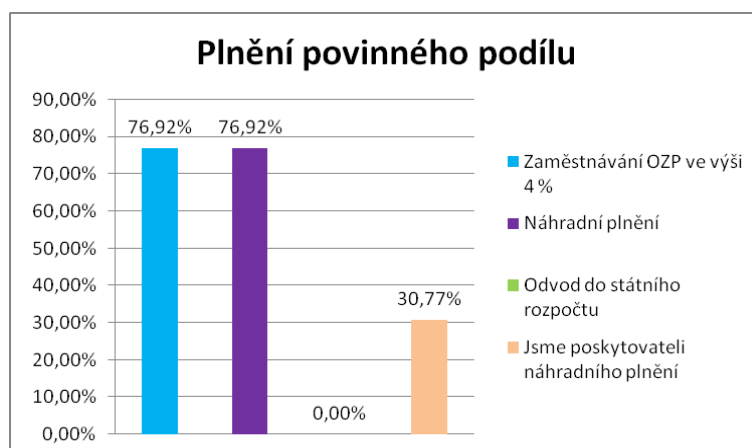
Forma plnění povinného podílu	Počet odpovědí
Zaměstnávání OZP ve výši 4 %	10
Náhradní plnění	10
Odvod do státního rozpočtu	0
Poskytovatelé náhradního plnění	3

Zdroj: vlastní zpracování

Vidíme, že většina firem (10 firem z 13) ji plní přímým zaměstnáváním OZP v kombinaci s využíváním náhradního plnění od organizací zaměstnávajících více než 50 % OZP. Zbývající 3 firmy uvedly, že jsou samy poskytovateli náhradního plnění. Peněžitou sankci za neplnění povinného podílu neodvádí do státního rozpočtu žádná z těchto firem.

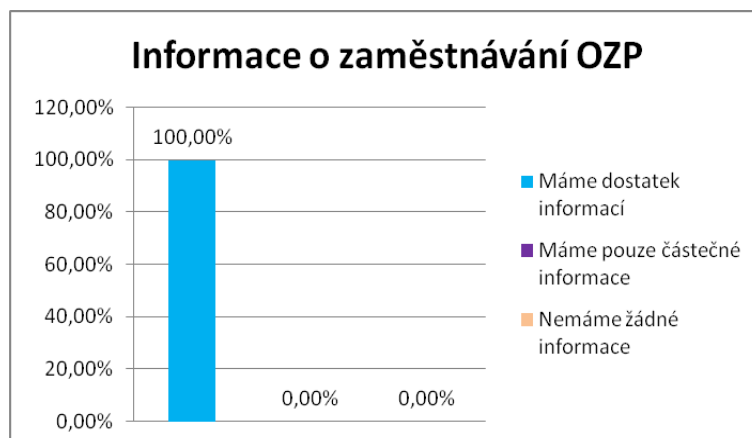
Zaměstnavatelé si mohou vybrat jakoukoliv formu plnění povinného podílu. Vidíme však, že se firmy snaží především ušetřit své peněžní prostředky. Výsledky

jsou poměrně pozitivní, neboť pokud firmy mohou, osoby se zdravotním postižením zaměstnávají. Volba odvodu do státního rozpočtu není vhodná, neboť vybrané peníze neslouží přímo na pomoc OZP jako je tomu v některých jiných zemích, například v Rakousku. Odvod do státního rozpočtu je vhodný pouze pro takové firmy, které nemají možnost zaměstnávat OZP. Důvodem mohou být například vysoké nároky na kvalifikaci zaměstnanců, které většinou OZP nesplňují. I zde jsou zjištěné údaje uvedeny pro větší přehlednost v grafické podobě.



Graf 22: Povinný podíl
Zdroj: vlastní zpracování

V následující části jsem se zaměřila na informovanost firem ohledně zaměstnávání OZP. Všechny firmy odpověděly, že mají dostatek informací.



Graf 23: Informovanost ohledně zaměstnávání OZP
Zdroj: vlastní zpracování

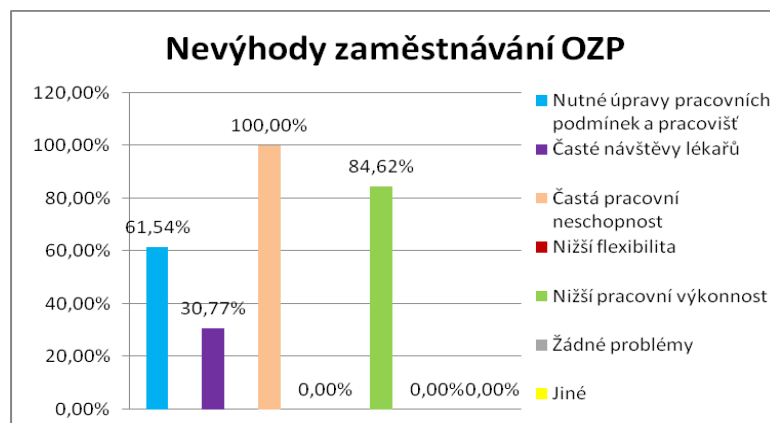
Nakonec jsem zjišťovala, jaké nevýhody a výhody spatřují konkrétně tyto firmy v zaměstnávání OZP. I u těchto otázek jsou zjištěná data znázorněna pro větší přehlednost v tabulkové i grafické podobě.

Za největší nevýhodu při zaměstnávání OZP firmy považují častou pracovní neschopnost těchto osob. Na této odpovědi se shodlo všech 13 firem. Dále 11 firem uvedlo jako nevýhodu nižší pracovní výkonnost, 8 firem uvedlo nutné úpravy pracovních podmínek a pracovišť a 4 firmy považují za nevýhodu také časté návštěvy lékařů. Zajímavé je, že ani jedna z firem nepovažuje za nevýhodu nižší flexibilitu zaměstnanců. Neboť OZP se přece jen hůře přizpůsobují různým situacím a úkům.

Tabulka 14: Nevýhody zaměstnávání OZP

Nevýhody	Počet odpovědí
Nutné úpravy pracovních podmínek a pracovišť	8
Časté návštěvy lékařů	4
Častá pracovní neschopnost	13
Nižší flexibilita	0
Nižší pracovní výkonnost	11
Žádné	0
Jiné	0

Zdroj: vlastní zpracování



Graf 24: Nevýhody zaměstnávání OZP

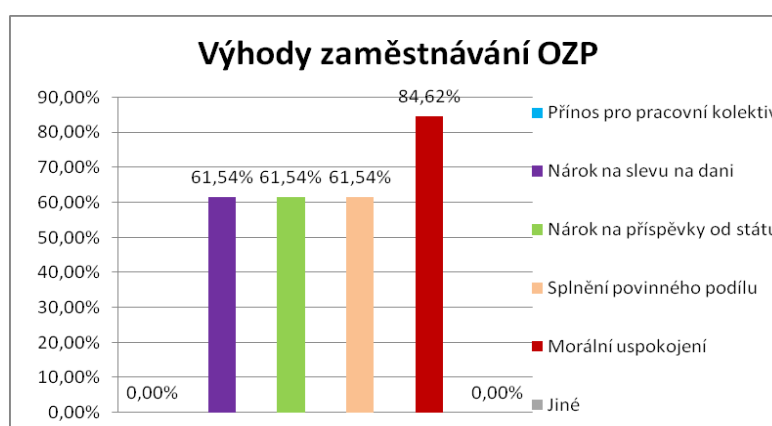
Zdroj: vlastní zpracování

Naopak za největší výhodu zaměstnávání OZP považují firmy především morální uspokojení. Přes 61 % firem uvedlo, že výhodou je pro ně nárok na slevu na dani či na příspěvky od státu a také splnění povinného podílu. Přínos pro pracovní kolektiv firmy v zaměstnávání těchto osob nevidí.

Tabulka 15: Výhody zaměstnávání OZP

Výhody	Počet odpovědí	Podíl v %
Přínos pro pracovní kolektiv	0	0,00
Nárok na slevu na dani	8	61,54
Nárok na příspěvky od státu	8	61,54
Splnění povinného podílu	8	61,54
Morální uspokojení	11	84,62
Žádné	0	0,00
Jiné	0	0,00

Zdroj: vlastní zpracování



Graf 25: Výhody zaměstnávání OZP

Zdroj: vlastní zpracování

8.3 Shrnutí

Na základě provedeného experimentu mohu sumarizovat výsledky a formulovat doporučení pro praxi, jež by mohla přispět ke zvýšení zaměstnanosti OZP a jejich lepšímu postavení na trhu práce.

Pokud porovnáím výsledky z rozeslaných životopisů s dotazníkovým šetřením, dochází zde do jisté míry k rozporu. Na první pohled je znát, že firmy nebyly ve vyplňování dotazníku upřímné. Všechny firmy, které vyplnily dotazník a mají více než 25 zaměstnanců, odpověděly, že zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Navíc 3 z 13 firem dokonce uvedly, že jsou poskytovateli náhradního plnění. Což znamená, že musí zaměstnávat alespoň 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Avšak na rozeslané životopisy těchto osob, žádná z firem neodpověděla kladně. Může jít samozřejmě o nešťastnou náhodu, přikláním se však k názoru, že firmy v dotazníku neuváděly pravdivé informace a zaměstnávání postižených osob se zkrátka raději vyhýbají.

Tento fakt potvrzují i odpovědi firem na otázku plnění povinného podílu. Většina firem odpověděla, že využívají přímého zaměstnávání OZP v kombinaci s náhradním plněním. Pokud by šlo například o firmu s 50 zaměstnanci, bylo by její

zákonnou povinností zaměstnat 2 osoby s postižením. Dejme tomu, že se firma rozhodla tuto povinnost plnit zaměstnáním jedné OZP a dále využít náhradní plnění ve výši 181 321 Kč (7 x 25 903 Kč). Pokud však takové firmě „nabídneme“ osobu invalidní v I. stupni, která může danou práci pro tuto firmu vykonávat a tím se vyhnout náhradnímu plnění, firma tuto nabídku odmítne. Firmy tedy zaměstnávají OZP, ale dělají to nerady.

Dále z provedeného experimentu vyplývá, že méně záleží na stupni postižení. Ačkoliv firmy v dotazníku odpovídaly, že zaměstnávají osoby s I. stupněm postižení, nenašla se mezi nimi jediná společnost, která by muži číslo 2 s I. stupněm invalidity nabídla pracovní uplatnění. Primárně tedy společnosti vyhledávají osoby bez handicapu. Tedy takové zaměstnance, kteří jsou schopni vykonávat práci v daném, nijak nezměněném pracovním prostředí. Přece jen jim tato možnost šetří nejen finanční prostředky, ale také úsilí a čas. Jednají tak dokonce i na vlastní úkor. Neboť jak říká Epstein (2010, str. 41), zaměstnávání OZP je v podstatě komparativní výhodou. Ačkoliv jsou zdraví lidé schopni pracovat efektivněji ve všech odvětvích, neznamená to, že osoby se zdravotním postižením nemají pracovat vůbec. Neboť pokud se budou zdraví lidé specializovat na ty činnosti, u nichž mají větší komparativní výhodu, skupina OZP se může specializovat na ostatní činnosti. Výsledkem bude, že se zvýší celková produkce společnosti.

Co se týče informovanosti firem, z dotazníku vyplynulo, že ji považují za dostatečnou. Avšak na základě experimentu soudím, že firmy, obzvláště ty malé, nemají dostatečné informace. Je evidentní, že se některé firmy stále obávají zaměstnávat OZP a jedná se pro ně pouze o okrajovou záležitost. Systém státních dotací jim může připadat příliš složitý a nepřehledný. Pokud tomu tak opravdu je, jde o velmi negativní zjištění, neboť pak dostatečně nemotivuje zaměstnavatele ke spolupráci s postiženými osobami a dá se říci, že je tím pádem zbytečný.

V podvědomí lidí stále existují bariéry spočívající v předsudcích a zažitých stereotypoch. Tyto předsudky vyplývají především z nezkušenosti a špatné informovanosti. Zaměstnavatelé by měli být schopni rozlišit stupně a typy postižení, případně si potřebné informace dohledat. Teprve pak budou schopni usoudit, zda je uchazeč vhodný pro danou pracovní pozici, či nikoli. Není možné, aby firmy odmítaly uchazeče jen na základě zaslaného životopisu, v němž je uvedeno, že se jedná o osobu invalidní. Je potřeba, aby zaměstnavatelé uměli komunikovat s postiženými lidmi, zvali je na osobní pohovory, které jim napoví více o jejich zdravotním stavu. Tím získají zaměstnanci příležitost prokázat své schopnosti a dovednosti.

Samozřejmě se může stát, že OZP nebude vhodná pro danou pracovní pozici. Právě zde je obzvláště důležitý přístup a způsob komunikace. V první řadě je dle mého názoru potřeba, aby zaměstnavatelé vždy reagovali na žádosti o pracovní místo. A to jak u OZP, tak i u zdravých osob. V případě osobního pohovoru je žádoucí, aby zaměstnavatelé projevíli zájem o potřeby OZP. Cestou k úspěchu může být i to, že ačkoliv daného uchazeče do pracovního procesu nepřijmou, nebude od nich odcházet s další negativní zkušeností. Výhodu to přináší i samotným zaměstnavatelům, jelikož takový člověk bude hodnotit firmu pozitivně.

Nejlepším řešením by dle mého názoru bylo zvýšení informovanosti za pomoci zaměstnavatelů, kteří již mají pozitivní zkušenosti se zaměstnáváním OZP. Jedná se především o větší firmy, které jsou lépe informovány. Ty by mohly dalším zaměstnavatelům pomoci překonat především jejich strach z neznámého. Neboť jak říká Epstein (2010, str. 44), pokud budeme k lidem s handicapem přistupovat jako by byli neviditelní, budeme je odrazovat od toho, aby investovali do svého lidského kapitálu. A zvýšit úroveň vzdělání OZP je také velmi důležité. Jelikož bez potřebné kvalifikace se možnosti na nalezení vhodného pracovního místa snižují. Je zkrátka potřeba, aby se lidé s postižením i nadále vzdělávali, neustále na sobě pracovali a aktivně práci hledali.

9 Závěr

Ve své práci jsem se zabývala postavením osob se zdravotním postižením ve společnosti a jejich možnostmi pracovního uplatnění. V první části jsem definovala základní pojmy týkající se této problematiky. Ve druhé části jsem provedla experiment, který se skládal ze dvou částí. První část spočívala v rozeslání životopisů tří mužů ve věku kolem 50 let s různými zdravotními stavy do 50 firem ve městě Kyjově a jeho okolí. Druhá část byla tvořena dotazníkovým šetřením. Dotazník jsem rozeslala do stejných 50 firem a následně jsem čekala na jejich reakce. Díky tomu jsem měla možnost porovnat jejich odpovědi a činy. Cílem tohoto experimentu bylo zjistit, jaký je postoj zaměstnavatelů k osobám s handicapem.

Dotazník vyplnilo 22 firem, z nichž pouhých 13 firem má povinnost zaměstnávat OZP ve výši zákonem stanoveného povinného podílu, neboť mají více než 25 zaměstnanců. Všechny 13 firem uvedlo, že zaměstnávají OZP, 3 z nich jsou dokonce poskytovateli náhradního plnění, tudíž musí zaměstnávat alespoň 50 % zaměstnanců se ZP. Dále všechny tyto firmy uvedly, že zaměstnávají osoby s I. stupněm invalidity a 10 z nich uvedlo, že zaměstnávají i osoby s II. stupněm invalidity. Osoby s III. stupněm invalidity nezaměstnává žádná z dotázaných firem. Ačkoliv by se výsledky dotazníkového šetření mohly zdát poměrně pozitivní, reakce na rozeslané životopisy byly velmi odlišné od tvrzení těchto firem v dotazníku. Na otázku plnění povinného podílu většina firem odpověděla, že využívá kombinaci přímého zaměstnávání OZP s náhradním plněním. Ale na životopis muže s I. stupněm invalidity neodpověděla žádná z firem kladně.

Experiment tedy potvrdil obecně známý fakt, že se zaměstnavatelé snaží zaměstnávání OZP spíše vyhýbat. Důvodem je řada překážek a obtíží, které je při tom potřeba překonat, což ovšem není vůbec jednoduché. Největším problémem při zaměstnávání OZP je jejich nízká úroveň vzdělání. Dle výsledků dotazníkového šetření považují zaměstnavatelé za hlavní nevýhody častou pracovní neschopnost, nižší pracovní výkon, nutné úpravy pracovních podmínek a pracovišť a časté návštěvy lékařů. Je však potřeba, aby zaměstnavatelé dokázali odlišit skutečné nevýhody související se zaměstnáváním OZP od pouhých předsudků. Celá řada nevýhod lze totiž nějakým způsobem řešit či alespoň eliminovat. Nejčastějším řešením jsou různé příspěvky, jimiž se stát snaží motivovat zaměstnavatele ke spolupráci s OZP. Hlavní výhody, které zaměstnavatelé spatřují v zaměstnávání postižených osob, jsou nárok na slevy na dani, nárok na státní příspěvky a splnění zákonem stanoveného povinného podílu.

Dalším důvodem, proč se zaměstnavatelé vyhýbají zaměstnávání OZP, je nedostatek informací o těchto osobách a o této problematice. Přestože v dotazníku firmy uváděly, že jsou dostatečně informovány, z reakcí firem na rozeslané životopisy vyplynulo, že dostatek informací nemají a zaměstnávání OZP se obávají. Pokud zaměstnavatelé handicapované osoby zaměstnávají, je to většinou z důvodu splnění zákonem stanoveného povinného podílu. Jakmile však tuto povinnost splňují, nenajde se u nich volná pozice pro OZP. Neuvědomují si, že zaměstnávání těchto

osob je přínosem pro celou společnost, neboť pak tyto osoby nebudou čerpat peníze ze státního rozpočtu, ale naopak do něj budou samy přispívat.

Řešením vysoké míry nezaměstnanosti OZP by tedy mohlo být zvýšení informovanosti a povědomí celé společnosti o těchto osobách, zvýšení jejich úrovně vzdělání a rozšíření možností rekvalifikace. Dále by mohlo pomoci zvýšení příspěvků od státu, případně i slev na dani. Určitým řešením by mohlo být také navýšení povinného podílu. Avšak z provedeného experimentu vyplynulo, že zaměstnavatelé nevyužívají pouze přímého zaměstnávání OZP, ale že tuto možnost kombinují ve většině případů s náhradním plněním. Zůstává tedy otázkou, jak by se zachovali. Zda by zaměstnávali více OZP nebo by raději využívali ještě více náhradní plnění. Následným řešením tohoto problému by bylo zrušení náhradního plnění, jako tomu je v jiných zemích.

10 Literatura

- ČERMÁK, M. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. [online]. 1. vyd. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, 2012, 63 s. [cit. 2016-02-08]. ISBN 978-80-87181-08-9. Dostupné z: <http://www.apzp.cz/userfiles/4263/files/PUBLIKACE%20Projevy%20a%20formy%20diskriminace%20OZP%20-%20Cermak.pdf>
- Český statistický úřad | ČSÚ. *Výběrové šetření zdravotně postižených osob 2013*. [online]. 30. 04. 2014 [cit. 2015-11-08]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/10180/20543019/k4_260006-14.pdf/e636914b-a48f-4beb-b20b-99e8725cf8a9?version=1.0
- Daňáři online - Daňový portál profesionálů a daňových poradců. *Příprava k práci zdravotně postižených osob*. [online]. 5. 12. 2005 [cit. 2015-11-14]. Dostupné z: <http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d1069v1045-priprava-k-praci-zdravotne-postizenych-osob/>
- DUŠKOVÁ, J. *Hospodářská politika I: úvodní kurz*. 1. vyd. Brno: Mendelova univerzita, 2013, 131 s. ISBN 978-80-7375-747-2.
- EPSTEIN, R. *Právo, ekonomie a politika*. 1. VYD. PRAHA: WOLTERS KLUWER ČESKÁ REPUBLIKA, 2010. 288 s. ISBN 978-80-7357-529-8.
- HLADÍK, J. *Společenské vědy v kostce: [pro střední školy]*. 2. vyd. Havlíčkův Brod: Fragment, 1999, 108 s. ISBN 80-7200-334-8.
- HOLMAN, R. *Ekonomie*. 5. vyd. Praha: C. H. Beck., 2011, 720 s. ISBN 978-80-7400-006-5.
- Human Resource Management | HRM.iHNed.cz. *Psychické důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti*. [online]. 30. 1. 2007 [cit. 2016-04-18]. Dostupné z: <http://hrm.ihned.cz/c1-20305490-psychicke-dusledky-dlouhodobenezamestnanosti>
- Integrovaný portál MPSV. *Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2014*. [online]. Listopad 2014 [cit. 2016-04-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014/anal2014.pdf
- Integrovaný portál MPSV. *Příspěvek na podporu zaměstnávání*. [online]. 4. 4. 2016 [cit. 2016-04-18]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/prispeveknapodporu>

- Integrovaný portál MPSV. *Sdělení č. 355/2015 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2015 pro účely zákona o zaměstnanosti*. MPSV [online]. 7. 1. 2016 [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/sdeleni_mzda
- Integrovaný portál MPSV. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020*. [online]. 15. 12. 2014 [cit. 2015-11-15]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/strateg_zam_2020
- Integrovaný portál MPSV. *Tisková zpráva*. [online]. Praha, 8. 1. 2015 [cit. 2016-04-18]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/01/2015_01_08_tz_ozz_v_roce_2015.pdf
- Integrovaný portál MPSV. *Tisková zpráva*. [online]. Praha, 11. 1. 2016 [cit. 2016-04-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2016/01/2016_01_11_tz_nezamestnanost_prosinec_2015.pdf
- Integrovaný portál MPSV. *Vývoj nezaměstnanosti od července 2004*. [online]. [cit. 2016-04-10]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/vyvoj_od_072004
- Katolický týdeník. *K situaci zdravotně postižených v ČR: Nové návrhy znesnadňují život lidem s postižením*. [online]. 2012 [cit. 2016-04-18]. Dostupné z: <http://www.katyd.cz/clanky/k-situaci-zdravotne-postizenych-v-cr-nove-navrhy-znesnadnuji-zivot-lidem-s-postizenim.html>
- Kariéra & vzdělávání | KarieraWeb.cz. *Co je to chráněný či otevřený trh práce? A co chráněné pracovní místo nebo pracovní rehabilitace?* [online]. 2012 [cit. 2016-03-18]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-56591760-co-je-to-chraneny-ci-otevreny-trh-prace-a-co-chranene-pracovni-misto-nebo-pracovni-rehabilitace>
- Kariéra & vzdělávání | KarieraWeb.cz. *Jaké benefity nese samotné zaměstnávání zdravotně postižených osob? Má firma vůči lidem se zdravotním postižením nějaké povinnosti?* [online]. 2012 [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-56593590-jake-benefity-nese-samotne-zamestnavani-zdravotne-postizenych-osob-ma-firma-vuci-lidem-se-zdravotnim-postizenim-nejake-povinnosti>
- Listina základních práv a svobod ve znění pozdějších předpisů*. [online] [cit. 2016-04-22] dostupné z www: <http://www.uplnezneni.cz/zakon/2-1993-sb-listina-zakladnich-prav-a-svobod/>

- Měšec.cz - váš průvodce finančním světem. *Podpora v nezaměstnanosti 2016: částky se zvyšují*. [online]. 2015 [cit. 2016-04-18]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/podpora-v-nezamestnanosti-2016-castky-se-zvysuji/>
- MICHALÍK, J. A KOL. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. 1. vyd. Praha: Portál, 2011, 512 s. ISBN 978-807-3678-593.
- MPSV.CZ: Ministerstvo práce a sociálních věcí. *MPSV.CZ: Minimální mzda od 1. 1. 2016*. [online]. 5. 10. 2015 [cit. 2016-04-22]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/22117>
- MPSV.CZ: Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Nariadení vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí*. [online]. 2015 [cit. 2016-04-13]. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/3276/NV_567_2006.pdf
- MPSV.CZ: Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2015: Informace o pravidlech i pomoci na trhu práce a ze sociálního systému*. [online]. 2. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 31. 3. 2015, 32 s. [cit. 2015-11-13]. ISBN 9788074210907. Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/20854/Prirucka_OZP_2015.pdf
- Moravskoslezský kraj. *Zdravotně postižení lidé a zaměstnání*. [online]. Prosinec 2010 [cit. 2016-04-18]. Dostupné z: http://www.msk.cz/assets/socialni_oblast/zdravotne_postizeni_lide_a_zamestnani_brozura.pdf
- MZDOVÁ ÚČETNÍ: Komplexní řešení otázek pracovního práva, mezd, platů, daně z příjmů ze závislé činnosti, sociálního a zdravotního pojištění, cestovních náhrad a státní sociální podpory. Olomouc: ANAG, spol. s r.o., 2015, 48 s., XXII (1). ISSN 1211-1430.
- Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením: Praktický průvodce pro firmy*. [online]. 2012 [cit. 2015-11-13]. Dostupné z: <http://www.nfozp.cz/download/MANUAL.pdf>
- Nakladatelství Portál | Úvodní stránka. *Politika zaměstnanosti a seberealizace člověka s postižením*. [online]. © 2005-2016 [cit. 2015-11-14]. Dostupné z: <http://www.portal.cz/scripts/detail.php?id=28494>

- Okresní Agrární komora Šumperk | Úvodní strana. *Dávky sociální péče, pojištění a dlouhodobá nezaměstnanost*. [online]. ©2006-2011 [cit. 2016-04-18]. Dostupné z: <http://www.oaksumperk.cz/index.php?p=davky-socialni-pece-pojisteni-zdravotni-socialni-a-dlouhodobost-nezamestnanost>
- PORADCE 2015. Český Těšín: PORADCE, s.r.o, 2014, XX.(3), 296 s. ISSN 1211-2437.
- PORADCE 2015. Český Těšín: PORADCE, s.r.o, 2014, XX.(4), 272 s. ISSN 1211-2437.
- PráceOZP.cz. *Časté dotazy*. [online].[cit. 2016-04-18]. Dostupné z: <http://www.praceozp.cz/faq>
- RAVAUD, JEAN-FRANÇOIS; MADIOT, BÉATRICE; VILLE, ISABELLE. Discrimination towards disabled people seeking employment. *Social Science & Medicine*, 1992, 35.8: s. 951-958
- STONE, CHRISTOPHER I.; SAWATZKI, BIRGIT. Hiring bias and the disabled interviewee: Effects of manipulating work history and disability information of the disabled job applicant. *Journal of Vocational Behavior*, 1980, 16.1: s. 96-104.
- Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů ve znění pozdějších předpisů. [online] [cit. 2015-11-14] dostupné z: <http://www.uplnezneni.cz/zakon/198-2009-sb-o-rovnem-zachazeni-a-o-pravnich-prostredcich-ochrany-pred-diskriminaci-a-o-zmene-nekterych-zakonu-antidiskriminacni-zakon/>
- Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů ve znění pozdějších předpisů (antidiskriminační zákon). [on-line] [cit. 2016-04-05] dostupné z: <http://www.uplnezneni.cz/zakon/198-2009-sb-o-rovnem-zachazeni-a-o-pravnich-prostredcich-ochrany-pred-diskriminaci-a-o-zmene-nekterych-zakonu-antidiskriminacni-zakon/>
- Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. [online] [cit. 2016-04-15] dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/uplne/>
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů. [online] [cit. 2016-03-23] dostupné z: <http://www.uplnezneni.cz/zakon/262-2006-sb-zakonik-prace/>
- Zprávy Alfa9 - zpravodajství o legislativě a ekonomii. *Zvýšení minimální mzdy pro handicapované*. [online]. 27. srpna 2015 [cit. 2015-11-14]. Dostupné z: <http://zpravy.alfa9.cz/absolutenm/templates/zprava.aspx?a=40067>

Seznam grafů

Graf 1:	Podíly jednotlivých typů zdravotního postižení v ČR v roce 2012	19
Graf 2:	Podíl osob se zdravotním postižením v ČR v letech 2006 a 2012	20
Graf 3:	Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v ČR v letech 2005-2013	22
Graf 4:	Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání podle délky evidence v letech 2008-2014	22
Graf 5:	Vývoj míry nezaměstnanosti od října 2013 do října 2015	23
Graf 6:	Vývoj počtu volných pracovních míst od října 2013 do října 2015	23
Graf 7:	Ekonomická aktivita OZP v roce 2012	24
Graf 8:	Nejvyšší dosažené vzdělání OZP v roce 2012	25
Graf 9:	Porovnání výsledků šetření uskutečněných v letech 2007 a 2013 (nejvyšší dosažené vzdělání u OZP nad 15 let)	25
Graf 10:	Vývoj počtu osob podpořených v rámci vybraných nástrojů APZ v letech 2013 a 2014	29
Graf 11:	Vývoj počtu OZP na 1 VPM pro OZP	29
Graf 12:	Podíl OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v letech 2005-2014	30
Graf 13:	Podíl různých omezení vyplývajících ze zdravotního postižení v roce 2012	34
Graf 14:	Odpovědi firem	38
Graf 15:	Zájem o muže číslo 1	38
Graf 16:	Zájem o muže číslo 2	39
Graf 17:	Zájem o muže číslo 3	39
Graf 18:	Návratnost dotazníku	42

Graf 19:	Velikost společností	43
Graf 20:	Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	43
Graf 21:	Stupně invalidity	44
Graf 22:	Povinný podíl	45
Graf 23:	Informovanost ohledně zaměstnávání OZP	45
Graf 24:	Nevýhody zaměstnávání OZP	46
Graf 25:	Výhody zaměstnávání OZP	47

Seznam tabulek

Tabulka 1: Maximální výše příspěvku na zřízení CHPM	14
Tabulka 2: Příklady stupňů invalidity	18
Tabulka 3: Pracovní podmínky, které vyžadují různé typy zdravotních postižení	19
Tabulka 4: Počet obyvatel ČR a počet OZP v ČR v letech 2006 a 2012	20
Tabulka 5: Finanční prostředky na APZ v letech 2013 a 2014	28
Tabulka 6: Počet uchazečů o zaměstnání v ČR a počet uchazečů o zaměstnání se ZP v ČR	30
Tabulka 7: Výše povinného podílu, odvodu do státního rozpočtu a náhradního plnění	33
Tabulka 8: Shrnutí výhod a nevýhod při zaměstnávání OZP	35
Tabulka 9: Profily mužů	37
Tabulka 10: Reakce firem na rozeslané životopisy	40
Tabulka 11: Pětistupňový test diskriminace	41
Tabulka 12: Stupně invalidity	44
Tabulka 13: Plnění povinného podílu	44
Tabulka 14: Nevýhody zaměstnávání OZP	46
Tabulka 15: Výhody zaměstnávání OZP	47

Seznam použitých zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
AZ	Antidiskriminační zákon
ČR	Česká republika
ČSÚ	Český statistický úřad
CHPM	Chráněná pracovní místa
LZPS	Listina základních práv a svobod
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OSVČ	Osoba samostatně výdělečně činná
OZP	Osoba se zdravotním postižením
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP	Úřad práce
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VPM	Volné pracovní místo
VPP	Veřejně prospěšné práce
ZoZ	Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
ZP	Zdravotní postižení

Přílohy

A Dotazník

- 1) Specifikujte velikost Vaší společnosti na základě počtu zaměstnanců.
 - 0-24
 - 25-249
 - 250-999
 - 1000 a víc

- 2) Zaměstnáváte osoby se zdravotním postižením?
 - Ano
 - Ne

- 3) Pokud zaměstnáváte OZP, o jaký stupeň invalidity se jedná?
 - I. stupeň invalidity
 - II. stupeň invalidity
 - III. stupeň invalidity

- 4) Jakou formu plnění povinného podílu využíváte?
 - Zaměstnávání OZP ve výši 4 %
 - Náhradní plnění
 - Odvod do státního rozpočtu
 - Jsme poskytovateli náhradního plnění

- 5) Jak byste zhodnotili informovanost ohledně zaměstnávání OZP?
 - Máme dostatek informací
 - Máme pouze částečné informace
 - Nemáme žádné informace

- 6) Jaké nevýhody spatřujete v zaměstnávání OZP?
 - Nutné úpravy pracovních podmínek a pracovišť
 - Časté návštěvy lékařů
 - Častá pracovní neschopnost
 - Nižší flexibilita
 - Nižší pracovní výkonnost
 - Žádné problémy
 - Jiné

- 7) Jaké výhody spatřujete v zaměstnávání OZP?

- Přínos pro pracovní kolektiv
- Nárok na slevu na dani
- Nárok na příspěvky od státu
- Splnění povinného podílu
- Morální uspokojení
- Jiné

B Životopis muže číslo 1

Jméno a příjmení:	Muž číslo 1
Věk:	49 let
Rodinný stav:	svobodný
Vzdělání:	
1981-1984	SOU Sklárenské Kyjov- obráběč kovů
Praxe:	
1984-2004	Šroubárna Kyjov, spol. s r.o.- svářeč
Zdravotní stav:	
1988	Postižení 3. Stupně. Částečný invalidní důchod, amputace levé dolní končetiny ve stehně – těžká vada.
2004	Plný invalidní důchod- řezné poranění Achillovy šlachy.
Vlastnosti:	zručnost, samostatnost, flexibilita

C Životopis muže číslo 2

Jméno a příjmení:	Muž číslo 2
Věk:	53 let
Rodinný stav:	rozvedený
Vzdělání:	
1978-1981	SOU- obor stavební zámečník
Praxe:	
1981-1986	Montér stavebních konstrukcí u Pozemních staveb Zlín
1986-1991	Údržbář vodo-topo - Stavební bytové družstvo Moravan v Kyjově
1993-1994	Montér žaluzií
1994-1998	Řidič u firmy Míša Kyjov
1998-2005	OSVČ v oboru nákup a prodej zboží
2005-2008	Výroba a montáž bazénů Toxa group spol. s r.o.
Dovednosti:	ŘP skupiny B, E Dlouholetá praxe v řízení dodávkového vozidla s brzděným vozíkem.
Vlastnosti:	zručnost, samostatnost, flexibilita
Zdravotní stav:	1. stupeň invalidity- po operaci páteře

D Životopis muže číslo 3

Jméno a příjmení:	Muž číslo 3
Věk:	50 let
Rodinný stav:	rozvedený
Vzdělání:	
1980-1983	SOU Sklárenské Kyjov- obráběč kovů
Praxe:	
1983-1986	Sklárna Kyjov- formárna
1988-1989	Jihomoravské pekárny- řidič
1989-2000	Řidič nákladní soupravy (AUTODOPRAVA HROZA)
2000-2016	Řidič kamionu (KRIST - MKD spol. s r.o., ADP ZLÍN)
Vlastnosti:	zručnost, samostatnost, flexibilita
Dovednosti:	Řidičské oprávnění skupiny: AM, A1, A2, A, B, B1, C1, C, BE, C1E, CE, T
Zdravotní stav:	Dobrý