

Univerzita Pardubice

Fakulta ekonomicko-správní

**Zaměstnávání pracovníků se sníženou pracovní schopností - problémy
a možná rizika**

Kristýna Malíková

**Bakalářská práce
2013**

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Kristýna Malíková
Osobní číslo: E10841
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Management ochrany podniku a společnosti
Název tématu: Zaměstnávání pracovníků se sníženou pracovní schopností -
problémy a možná rizika
Zadávací katedra: Ústav správních a sociálních věd

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Na teoretické úrovni budou definovány typy zdravotních postižení, pracovní podmínky zdravotně postižených zaměstnanců a právní úprava týkající se zaměstnávání zdravotně postižených osob.

V praktické části práce bude přiblíženo pracovní prostředí v náhodně vybraném podniku, který zaměstnává zdravotně postižené pracovníky.

- Zdravotní postižení obecně
- Pracovní podmínky zdravotně postižených zaměstnanců
- Možnosti a rizika zaměstnávání zdravotně postižených osob

Rozsah grafických prací: –
Rozsah pracovní zprávy: cca 30 stran
Forma zpracování bakalářské práce: tištěná/elektronická
Seznam odborné literatury:

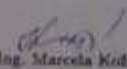
WORLD HEALTH ORGANIZATION. International classification of functioning, disability, and health: ICF short version. Geneva: World Health Organization, 2001, iii, 228 p. ISBN 92-415-4544-5
zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
Zákoník práce: prováděcí nařízení vlády a další související předpisy : s komentářem k 1.1.2012. 6. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, c2012, 1239 s.
Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-713-3

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Josef Duplinský, CSc.
Ústav správních a sociálních věd

Datum zadání bakalářské práce: 27. června 2012
Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2013


doc. Ing. Renáta Myšková, Ph.D.
děkanka

L.S.


doc. Ing. Marcela Křížová, Ph.D.
vedoucí ústavu

V Pardubicích dne 16. října 2012

PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem tuto práci vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v Univerzitní knihovně.

V Pardubicích dne 15. 8 2013

Kristýna Malíková

PODĚKOVÁNÍ:

Tímto bych ráda poděkovala zaměstnancům společnosti S-FIRMA, s.r.o, Ing. Radku Ulrichovi a Anně Ročkové, kteří mi poskytli cenné informace a pomohli při zpracování bakalářské práce a také bych ráda poděkovala rodině a přátelům, kteří mě při studiu podporovali.

ANOTACE

Tato bakalářská práce je zaměřena na problematiku osob se zdravotním postižením a jejich zaměstnávání. V první části práce jsou definovány pojmy osoba se zdravotním postižením, integrace, politika zaměstnanosti státu a různé možnosti a rizika při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Druhá část bakalářské práce se zabývá dotazníkovým šetřením mezi osobami se zdravotním postižením, které mělo napomoci k získání obrazu o celkové spokojenosti a problémy s hledáním zaměstnání. V této části je dále vyložena činnost společnosti S-FIRMA, s.r.o., která má statut chráněné dílny, a pracovní podmínky uvnitř této organizace.

KLÍČOVÁ SLOVA

postižení, osoba se zdravotním postižením, handicap, zaměstnávání, chráněná dílna

TITLE

Employment of Workers With Reduced Working Capacity - Problems and Potential Risks

ANNOTATION

This bachelor's thesis is focused on people with disabilities and their employment. The first part defines the terms person with disabilities, integration, employment law and various possibilities and risks of employing people with disabilities. The second part of the thesis deals with the questionnaire survey among people with disabilities, which should help to get an image of overall satisfaction and problems with finding employment. This section is further interpreted by the activity of S-FIRMA Ltd., which has the status of a sheltered workshop, and working conditions within the organization.

KEYWORDS

disability, person with disabilities, handicap, employment, sheltered workshop

OBSAH

ÚVOD	11
1 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM A STÁT	13
1.1 VYMEZENÍ POJMU OSOBA SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	13
1.2 SOCIÁLNÍ POLITIKA STÁTU	15
1.2.1 <i>Systém sociálních služeb</i>	15
1.2.2 <i>Sociálně aktivizační služby</i>	16
1.2.3 <i>Sociálně terapeutická dílna</i>	17
1.2.4 <i>Sociální rehabilitace</i>	17
1.3 PRÁVA A POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ	17
1.3.1 <i>Úřady práce a spolupráce s nimi</i>	17
1.3.2 <i>Práva a povinnosti zaměstnavatelů</i>	18
1.3.3 <i>Rovné zacházení a zákaz diskriminace</i>	19
1.4 TRH PRÁCE A STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	21
1.4.1 <i>Situace na trhu práce v Pardubickém kraji</i>	22
2 MOŽNOSTI A PROBLÉMY V ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP	26
2.1 MOŽNOSTI	26
2.1.1 <i>Pracovní rehabilitace</i>	26
2.1.2 <i>Příprava k práci</i>	27
2.1.3 <i>Chráněné pracovní místo a dílna</i>	27
2.1.4 <i>Podporované zaměstnávání</i>	29
2.1.5 <i>Vzdělávání dospělých</i>	30
2.1.6 <i>Příspěvky pro zaměstnavatele zaměstnávající OZP</i>	31
2.2 PROBLÉMY A RIZIKA	32
2.2.1 <i>Nezaměstnanost</i>	33
2.2.2 <i>Integrace postižených do společnosti</i>	33
2.2.3 <i>Absence adekvátní kvalifikace</i>	36
2.2.4 <i>Sociální začlenění do kolektivu</i>	37
2.2.5 <i>Komunikace</i>	38
3 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ U OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM,	40
3.1 ANALÝZA DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ U OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	40
3.1.1 <i>Výzkumná metoda</i>	40
3.1.2 <i>Získávání a vyhodnocování dat</i>	40
3.1.3 <i>Výzkumný soubor</i>	41
3.2 VYHODNOCENÍ A INTERPRETACE VÝSLEDKŮ	41
3.2.1 <i>Zdravotní znevýhodnění respondentů</i>	41
3.2.2 <i>Absolvování pracovního pohovoru</i>	41
3.2.3 <i>Pocit znevýhodnění při pracovním pohovoru</i>	42
3.2.4 <i>Prostředky využité při hledání zaměstnání</i>	43
3.2.5 <i>Účast na rekvalifikačních kurzech a jiných programech dalšího vzdělávání</i>	43
3.2.6 <i>Dostatek volných pracovních míst pro OZP v Pardubicích</i>	44
3.2.7 <i>Nežádанější typ pracovního uplatnění</i>	45
3.2.8 <i>Zájem zaměstnavatelů o OZP</i>	45
3.2.9 <i>Celková pracovní spokojenost</i>	46
3.2.10 <i>Pocit uspokojení potřeb v zaměstnání</i>	47
3.2.11 <i>Využití pracovního potenciálu</i>	47
3.2.12 <i>Možnosti kariérního růstu</i>	48
3.2.13 <i>Podpora mimopracovních aktivit a benefity</i>	48
3.2.14 <i>Pohlaví dotazovaných</i>	50
3.2.15 <i>Procentuální podíl respondentů podle jejich věku</i>	50
3.2.16 <i>Podíl respondentů podle druhu postižení</i>	51
3.2.17 <i>Vrozené nebo získané postižení</i>	51
3.2.18 <i>Nejvyšší dosažené vzdělání</i>	52
3.3 SHRNUTÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	52
4 S-FIRMA, S.R.O.	54
4.1 CHARAKTERISTIKA SPOLEČNOSTI S-FIRMA, S.R.O.	54

4.2	S-FIRMA, S.R.O. (PROVOZOVNA MORAVANY) JAKO CHRÁNĚNÁ DÍLNA	56
4.3	S-FIRMA, S.R.O.- PRACOVNÍ PODMÍNKY	57
4.3.1	<i>Pracovní pohovor a nástup do práce</i>	58
4.3.2	<i>Dílna demontáže elektroodpadu</i>	58
4.3.3	<i>Dílna na zpracování kabelů a třídírna papíru</i>	59
4.3.4	<i>Kontinuální lis na papír</i>	60
4.3.5	<i>Venkovní lis</i>	60
4.3.6	<i>Pracovní podmínky</i>	60
ZÁVĚR		62
POUŽITÁ LITERATURA		64
SEZNAM PŘÍLOH		67

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Příklad výše odvodů do státního rozpočtu	19
Tabulka 2: Vývoj a struktura pracovních míst v Pardubickém kraji	22
Tabulka 3: Počty nezaměstnaných, volných pracovních míst a místní nezaměstnanost.....	23
Tabulka 4: Počty uchazečů o volná pracovní místa	25
Tabulka 5: Zaměstnávání OZP, odvody do státního rozpočtu a náhradní plnění.....	57

SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Prolínání systémů sociálních služeb a politiky zaměstnanosti	16
Obrázek 2: Vývoj základních ukazatelů v Pardubickém kraji	24
Obrázek 3: Vizualizace míry nezaměstnanosti v okresech Pardubického kraje	24
Obrázek 4: Graf - zdravotní znevýhodnění respondentů.....	41
Obrázek 5: Graf - absolvování pracovního pohovoru.	42
Obrázek 6: Graf - pocit znevýhodnění při pracovním pohovoru.....	42
Obrázek 7: Graf - prostředky využité při hledání zaměstnání.	43
Obrázek 8: Graf - účast na rekvalifikačních kurzech.	44
Obrázek 9: Graf - dostatek volných pracovních míst pro OZP v Pardubicích.	44
Obrázek 10: Graf - nejžádanější typ pracovního uplatnění.	45
Obrázek 11: Graf - zájem zaměstnavatelů o OZP.	46
Obrázek 12: Graf - celková pracovní spokojenost.	46
Obrázek 13: Graf - pocit uspokojení v zaměstnání.	47
Obrázek 14: Graf - využití pracovního potenciálu.	47
Obrázek 15: Graf - možnost kariérního růstu.	48
Obrázek 16: Graf - podpora mimopracovních aktivit zaměstnavatelem.	49
Obrázek 17: Graf - benefity od zaměstnavatelů.	49
Obrázek 18: Graf- pohlaví dotazovaných.....	50
Obrázek 19: Graf - procentuální podíl respondentů podle jejich věku.....	50
Obrázek 20: Graf - podíl respondentů podle druhu postižení.	51
Obrázek 21: Graf - vrozené nebo získané postižení.	51
Obrázek 22: Graf - nejvyšší dosažené vzdělání.....	52
Obrázek 23: Organizační struktura společnosti S-FIRMA, s.r.o.....	55

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
FES	Fakulta ekonomicko-správní
IT	Výpočetní technika
MKF	Mezinárodní klasifikace funkčnosti, postižení a zdraví
MKN-10	Mezinárodní klasifikace nemocí
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OZP	Osoba se zdravotním postižením
PZ	Podporované zaměstnávání
Sb.	Sbírka zákonů
ÚP	Úřad práce
ZP	Zdravotní postižení

ÚVOD

Práce je pro většinu obyvatel nedílnou součástí jejich života. Každý prochází pohovory, zaučením, ti méně šťastní ztrátou práce a navštěvováním Úřadu práce. V práci člověk nachází zalíbení, sociální vazby, může nás naplňovat a nebo pouze plnit funkci zdroje prostředků k uspokojování našich potřeb. Pro osoby se zdravotním postižením má práce stejný význam, jako pro zdravou část populace, ne-li větší. Osoby se zdravotním omezením se při hledání práce potýkají nejen s fyzickým omezením, které je způsobeno jejich handicapem, ale často se potýkají také s psychickými bariérami pro vstup na trh práce. Tyto bariéry jsou způsobené nejčastěji špatnými zkušenostmi při pohovorech, diskriminací této skupiny občanů, ale někdy také nízkou socializací a sebevědomím těchto lidí.

Dříve se postižení lidé umisťovali do léčeben a stacionářů, pokud je někdo zaměstnal, tak je využil na podřadné práce. Protože lidé neměli zkušenosti a obecné mínění o handicapovaných lidech nebylo příliš lichotivé. Pohled na situaci člověka s vadou, postižením či handicapem se ale zásadně mění. Sleduje se funkce a stav tělesných struktur člověka namísto jejich vad a poruch, sleduje se aktivita takového jedince namísto jeho postižení a omezení, a konečně je také rozhodující jeho možnost participace na životě společnosti, nikoliv už pouze jeho vlastní handicap. Díky celosvětové osvětě, evropským a státním programům dochází ke zmenšování propasti mezi zdravotně postiženými a ostatními lidmi, mění se jejich vnímání a lidé začínají chápat, že zdravotní omezení jim často nebrání v tom, aby svoji práci dělali stejně dobře, jako zdravý člověk.

Státní politika zaměstnanosti směřuje zaměstnavatele k tomu, aby se přestali bát zaměstnávat handicapované osoby a naučili se čerpat výhod z jejich zaměstnávání, které aktivní politika zaměstnanosti státu nabízí. Výhody této práce pochopily a chytili se jí chráněné dílny, tedy zaměstnavatelé s více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením.

V první kapitole bakalářské práce se zabývám vymezením základních pojmů, jako je osoba se zdravotním postižením, sociální politika státu a jaká jsou práva a povinnosti zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením ve vztahu k zaměstnancům a státu. Tato kapitola klade důraz na význam role státu a jeho sociální politiky a společenské odpovědnosti podniků. Druhá kapitola se podrobněji věnuje možnostem a problémům v zaměstnávání handicapovaných osob, jak je již nadneseno v názvu této práce. Možnosti a rizika jsou

uvedena jak z pohledu zaměstnance, tak z pohledu zaměstnavatele. Tato kapitola zároveň potvrzuje významnost tohoto tématu, což dokumentují kapitoly, které se zabývají integrací zdravotně postižených na trh práce a významem práce pro člověka. Třetí kapitola bakalářské práce obsahuje dotazníkové šetření mezi osobami se zdravotním postižením. Cílem tohoto šetření je zjistit, jak jsou pracující handicapované osoby spokojeny se zaměstnáním a jak využívají možností k získání zaměstnání. Stěžejní je v této práci popis činnosti společnosti S-FIRMA, s.r.o., která má statut chráněné dílny s podílem zaměstnanců se zdravotním omezením více než 70 %. Přiblížím zde pracovní prostředí a podmínky v této firmě.

Ke zpracování bakalářské práce byly použity tyto metody a techniky:

- studium odborné literatury;
- studium zákonů a právních předpisů;
- analýza informací získaných z odborné literatury a internetových stránek;
- rozhovor se zaměstnanci společnosti S-FIRMA, s.r.o.;
- dotazník;
- analýza zjištěných dat.

1 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM A STÁT

V každé společnosti lidí, v minulosti i současnosti, lze nalézt skupinu lidí, kteří díky úrazu, onemocnění nebo postižení dožili změn v různorodých oblastech svého života. Řeč je o postižených lidech. V České republice se správně používá sousloví zdravotně postižená osoba. Problematikou postižení se zabývá více vědních disciplín, např. medicína, speciální pedagogika, ale je také součástí politiky státu a jiných subjektů pohybujících se na trhu práce.

1.1 Vymezení pojmu osoba se zdravotním postižením

Na celosvětové úrovni vládne problém s jednotným vymezením pojmu postižení. Jednotné řešení vytvořila Světová zdravotnická organizace (World Health Organization, dále jen WHO). Ta v dokumentu Mezinárodní klasifikace poškození, omezení a postižení (International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps) se zaměřuje na postižení a nedostatky osob a rozlišuje tyto pojmy [13]:

- **vada**, poškození (impairment). Označuje ztrátu nebo mimořádnost psychologických, anatomických nebo fyziologických funkcí nebo struktur;
- **omezení** (disability), kterým je myšleno z vady vyplývající omezení nebo ztráta schopnosti pracovat a jednat způsobem, který je společností vnímán jako normální;
- **znevýhodnění**, postižení (handicap), v chápání jako nevýhoda dána pro jedince jeho vadou nebo postižením, která ho omezuje nebo brání v naplnění role, která je pro tuto osobu normální.

Výše zmíněná **disabilita** je podle Mezinárodní klasifikace poškození, omezení a postižení definována jako „*snížení funkčních schopností na úrovni těla, jedince nebo společnosti, která vzniká, když se občan se svým zdravotním stavem (zdravotní kondicí) setkává s bariérami prostředí.*“ [14;9]

World health organization vnímá zdraví v širším kontextu, ale nezahrnuje vlivy, které nepůsobí přímo na zdraví. Jako příklad lze uvést pohlaví nebo rasu člověka. Slovo disabilita (v českém jazyce je zaměňováno za slovo postižení) vyjadřuje poruchy, snížení aktivity nebo omezení účasti (zapojení se). Etiologický rámec pro klasifikaci zdravotních problémů podle MFK představuje MKN-10 (mezinárodní klasifikace nemocí 10. revize)[13].

*„**Porucha** (impairment) je ztráta nebo abnormalita tělesné struktury nebo fyziologické funkce (včetně funkcí mentálních). **Abnormalita** je zde striktně chápána jako signifikantní odchylka od statisticky stanovených norem (tj. jako odchylka od střední hodnoty statisticky stanovených norem dané populace) a může být používána jen v tomto smyslu.“* [13;221]

Z hlediska **speciální pedagogiky** je handicapovaný člověk ten, u něhož se projevila vada či porucha. Tyto vady a poruchy se pak kvalifikují podle **typu** (orgánové a funkční), **intenzity** (lehké, střední, těžké), **příčin** nebo **doby vzniku** (vrozené a získané). Tato klasifikace vychází především z diagnóz lékařů, kteří označí orgánové nebo funkční odchylky a nedostatky. Medicínsky není možné mnoho vad a poruch odstranit a zabránit vzniku postižení u konkrétního jedince, je však možné poruchy a vady mírnit a zlepšit tak kvalitu života handicapovaných osob [10].

Pro účely zvýšení podpory zaměstnanosti osob se zdravotním postižením je termín „**osoba se zdravotním postižením**“ přesně vymezena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dle tohoto zákona se jedná o fyzické osoby [24]:

- uznané orgánem sociálního zabezpečení jako invalidní ve třetím stupni (užíván odborný pojem „osoba s těžším zdravotním postižením“);
- uznané orgánem sociálního zabezpečení jako invalidní v prvním nebo druhém stupni (osoba se zdravotním postižením);
- uznány úřadem práce jako zdravotně znevýhodněné (užíván odborný pojem „osoba zdravotně znevýhodněná“).

Stupeň zdravotního postižení znamená míru nedostatku fyzických, duševních nebo smyslových schopností, který způsobuje omezení nebo znemožnění uspokojování osobních životních potřeb člověka.

Zdravotně znevýhodněnou osobu vyznačuje zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. podle odstavce 2 písm. c) jako fyzickou osobu, jejíž zdravotní stav nebrání ve vykonávání soustavného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, ale výrazně omezuje možnosti pracovního začlenění, vykonávání stávajícího povolání nebo využívání její kvalifikace nebo kvalifikaci získat a to kvůli jejímu dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu. Dlouhodobý nepříznivý zdravotní stav má podle lékařské vědy trvat déle než jeden rok, přičemž omezuje fyzické nebo psychické schopnosti člověka a jeho pracovní uplatnění. Dříve se používal

termín osoba se změněnou pracovní schopností. Za jakých podmínek je člověk považován za částečně či plně invalidní osobu je stanoveno v § 39 a § 44 zákona č. 257/2007 Sb. o důchodovém pojištění. V zákoně o zaměstnanosti je pro plně invalidní osobu používán pojem osoba s těžším zdravotním postižením, který je společensky korektnější, než slovo invalidní/invalida [22], [24].

1.2 Sociální politika státu

Cílem sociální politiky je sociální soudržnost. Principy sociální politiky státu jsou zakotveny v právních dokumentech ČR jako jsou zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, zákon č. 140/1994 Sb., o sociálním zabezpečení, vyhláška č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách. Toto jsou **právní nástroje** sociální politiky. **Ekonomickými nástroji** sociální politiky jsou např. plnění povinného podílu zaměstnávání OZP při dosažení počtu více než 25 zaměstnanců, příspěvky od ÚP při zaměstnávání OZP. Dalšími nástroji sociální politiky jsou sociální programy, plošné a adresné dávky (na kompenzační pomůcky, dopravu, na rehabilitaci aj.)(9]

1.2.1 Systém sociálních služeb

Sociální službou se podle zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách činnost nebo jejich soubor zajišťující pomoc a podporu osobám za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení. Sociálních služeb je několik druhů [20]:

- **sociální poradenství** - základní činnost poskytovaná u všech druhů sociálních služeb. Poskytování potřebných informací přispívajících k řešení nepříznivých sociálních situací jedinců (základní x odborné);
- **služby sociální péče** - pomoc při zajišťování fyzické a duševní soběstačnosti. Mají za cíl umožňovat lidem co nejvyšší možné zapojení do běžného života společnosti nebo důstojné prostředí a zacházení, pokud to vyžaduje jejich stav. Do těchto služeb patří např. osobní asistence, pečovatelská služba, průvodcovské a předčitatelské služby, centra denních služeb, domovy pro seniory, chráněné bydlení aj.;
- **služby sociální prevence** - snižují sociální vyloučení osob, které jsou tímto ohroženy díky nižší sociální integraci, svým návykům a způsobu života. Cílem je také zabránění šíření nežádoucích společenských jevů. Těmito službami jsou raná péče, telefonická krizová pomoc, azylové domy, nízkoprahová denní centra, noclehárny, terénní programy aj.

Česká republika využívá pro podporu OZP jak sociálních služeb, tak nástrojů politiky zaměstnanosti. Systémy sociální politiky a politiky zaměstnanosti by se měly vzájemně doplňovat. Prolínání těchto systémů znázorňuje obrázek č. 1, kde je vidět jejich kooperace. Schéma znázorňuje dva nástroje používané v otázce pomoci lidem se zdravotním znevýhodněním. Světle vyznačené jsou sociální služby, tmavé jsou pak opatření politiky zaměstnanosti. Podporované zaměstnávání názorně ukazuje spojitost těchto dvou systémů, jehož výsledkem je zaměstnání OZP na otevřeném trhu práce [11].



Obrázek 1: Prolínání systémů sociálních služeb a politiky zaměstnanosti

Zdroj: [11]

1.2.2 Sociálně aktivizační služby

Součástí sociální politiky státu jsou **sociálně aktivizační služby** pro osoby se zdravotním postižením. Jsou to ambulantní (jedinci do jejich středisek docházejí) nebo terénní služby poskytované osobám, kterým hrozí sociální vyloučení. Těmito službami je [20]:

- sjednávání kontaktu se společností;
- sociálně terapeutické činnosti;
- pomoc při využívání práv;
- oprávněných zájmů a při zařizování soukromých záležitostí.

1.2.3 Sociálně terapeutická dílna

Jako ambulantní služba pro osoby se sníženou soběstačností se využívá tzv. **sociálně terapeutická dílna** (§ 67 o sociálních službách). Osoby se sníženou soběstačností nepracují na otevřeném ani chráněném trhu práce. Dlouhodobě a pravidelně podporují zdokonalování pracovních návyků a schopností využitím sociálně pracovní terapie. Základními činnostmi této služby jsou pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro ni, poskytnutí stravy nebo její zajištění, nácvik schopností při péči o vlastní osobu, zvyšování soběstačnosti a podpora vytváření a zdokonalování běžných pracovních zvyků a schopností [20].

1.2.4 Sociální rehabilitace

Dalším nástrojem sociální politiky státu je **sociální rehabilitace**. *"Sociální rehabilitace je soubor činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob."* [20;§70] Rozvíjí specifické schopnosti a návyky nutné k samostatnému životu. Tato služba je poskytována ambulantně nebo terénní formou. Základní činnosti této služby jsou v podstatě stejné jako v sociálně terapeutických dílnách, navíc ale poskytují výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti. Tato i předchozí služba jsou osobám poskytovány bez úhrady nákladů [20].

1.3 Práva a povinnosti zaměstnavatelů

Tato kapitola, jak už její název vypovídá, je zaměřena na práva a povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením. Jedná se o práva a povinnosti k zaměstnancům nebo ke státním institucím. Kapitola se také týká úřadů práce a spolupráce s nimi a rovného zacházení (zákazu diskriminace).

1.3.1 Úřady práce a spolupráce s nimi

Úřady práce jsou správní úřady, jejichž působnost se shoduje s územními obvody okresů. V příloze č. 1 zákona o zaměstnanosti jsou uvedeny názvy a sídla všech úřadů práce v České republice. Úřady práce (ÚP) zabezpečují především poskytování příspěvků zaměstnavatelům v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, provozování poradenské činnosti, profesní rekvalifikace, opatření na podporu rovného zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání [24].

ÚP vytvářejí odborné pracovní skupiny, které posuzují vhodné formy pracovních rehabilitací osob se zdravotním postižením. Členy těchto pracovních skupin bývají zejména zástupci organizací zdravotně postižených a zástupci zaměstnavatelů s nadpolovičním podílem zaměstnanců se zdravotním postižením [24].

Osoba zaregistrovaná na úřadu práce, která využívá jeho služeb, musí sdělit údaje o svém zdravotním stavu a zdravotních omezeních v takovém rozsahu, aby bylo možné vyhledat vhodné zaměstnání, rekvalifikaci nebo aby byla nalezena vhodná forma pracovní rehabilitace. Tato osoba také nesmí zatajit, pokud je osobou se zdravotním postižením. Jestliže má člověk pracovní omezení kvůli zdravotnímu stavu, musí toto doložit lékařský posudek od praktického lékaře. Uchazeč o zaměstnání zaregistrovaný na úřadu práce se musí podrobit lékařskému vyšetření vyžádaného příslušným úřadem práce, pokud žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace nebo poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa nebo pokud uvádí zdravotní důvody bránící jí v povinnostech uchazeče o zaměstnání nebo v nástupu na rekvalifikaci [24].

1.3.2 Práva a povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé mohou požadovat od úřadů práce informace a poradenství související se zaměstnáváním zdravotně postižených osob, spolupráci při vymezování a vytváření pracovních míst speciálně vhodných pro zdravotně postižené osoby a spolupráci při individuálním řešení přizpůsobování pracovních míst a podmínek pro zdravotně postižené osoby. Povinností zaměstnavatele je ohlásit volná místa vhodná pro uchazeče se zdravotním postižením, rozšiřovat možnosti zapojení zdravotně znevýhodněných osob do pracovního koloběhu přizpůsobováním pracovních míst ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče. Mezi další povinnosti patří kooperace s ÚP v otázkách pracovní rehabilitace, vedení evidence zaměstnanců se zdravotním postižením a evidence volných pracovních míst pro zdravotně postižené uchazeče o práci [24].

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci musí zaměstnávat povinný podíl osob se zdravotním postižením, který činí 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Tento podíl lze splnit přímým zaměstnáváním OZP, odebíráním výrobku a služeb nebo zadáváním zakázek fyzickým nebo právnickým osobám, které zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením. Dále mohou tento povinný podíl nahradit zadáváním zakázek nebo odebíráním výrobku a služeb z chráněných dílen nebo osobám samostatně výdělečně činným se

zdravotním postižením nebo odvodem do státního rozpočtu. Za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnávat a nečiní tak, činí odvod do státního rozpočtu 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první tři čtvrtletí roku, kdy mu vznikla povinnost plnit povinný podíl zdravotně postižených osob. Průměrná měsíční mzda v roce 2012 byla 24 408 Kč, odvod za jednu OZP tedy činí 61 020 Kč. V tabulce č. 1 je uveden jako příklad povinný podíl OZP v podniku při počtu zaměstnanců 50, 200, 1000 a 5000 a odvody do státního rozpočtu v případě, že organizace neplní povinný podíl zaměstnanců se zdravotním postižením [16].

Tabulka 1: Příklad výše odvodů do státního rozpočtu

Počet zaměstnanců	Povinný podíl OZP	Odvod do státního rozpočtu v Kč
50	2	122 040,-
200	8	488 160,-
1000	40	2 440 800,-
5000	200	12 204 000,-

Zdroj:[16]

1.3.3 Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Lidé mohou mít sníženou šanci na uplatnění na trhu práce z různých důvodů, jedním z nich je také zdravotní postižení. OZP jsou často omezovány nejen na trhu práce, ale ve všech oblastech života. V mnoha ohledech zdravotní omezení nezhoršuje kvalitu života, překážkou ale často bývají okolnosti související s vykonávanou prací, jako například zajišťování dopravy na místo výkonu práce (nelze-li použít prostředky městské hromadné dopravy), pořízení zvláštních kompenzačních pomůcek, přizpůsobení pracoviště. Právě kvůli vidině těchto problémů a úkonů spojených se zaměstnáváním OZP se často zaměstnavatelé rozhodnou pro přijetí zdravého člověka, aniž by brali v potaz, který z uchazečů je na danou pracovní pozici vhodnější či kvalifikovanější. *"Diskriminace je jednání, i opominutí, které spočívá v rozdílném (méně výhodném) zacházení z určitého (diskriminačního) důvodu v téže, či srovnatelné, situaci, pokud pro toto jednání není ospravedlnitelný důvod."* [1;16]. Pokud se zaměstnavatel rozhoduje při obsazování pracovní pozice podle zdravotního stavu uchazečů, jedná se o diskriminaci.

"Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku...." [24; §4].

Přímou diskriminací je jednání nebo opomenutí, kdy je, bylo, nebo by bylo, na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů (§ 1 odst. 4 zákoníku práce), se zaměstnancem zacházeno nevýhodněji či výhodněji než s jiným zaměstnancem při uplatňování práva na zaměstnání nebo méně příznivě v pracovním poměru, než se zachází nebo zacházelo s osobou na srovnatelné pozici nebo v podobné situaci. **Nepřímá diskriminace** je jednání, kdy postup zaměstnavatele znevýhodňuje nebo naopak zvýhodňuje na základě diskriminačních důvodů jednoho zaměstnance nebo uchazeče o zaměstnání před druhým [23].

Pokud zaměstnavatel odmítne nebo opomene přijmout opatření nezbytná k tomu, aby měla fyzická osoba se zdravotním postižením přístup k zaměstnání, jedná se o **nepřímou diskriminaci** z důvodu zdravotního stavu. " *Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle, jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnická nebo fyzická osoba povinna učinit hodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.*" [24; §4, odst.6]

Za diskriminaci se také považuje obtěžování z důvodu zdravotního postižení, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k ní. Setká-li se uchazeč o zaměstnání s diskriminací, ať už přímou nebo nepřímou, má právo se domáhat zastavení tohoto chování porušujícího rovné zacházení a zákaz diskriminace, má právo se domáhat odstranění následků tohoto chování a také aby se mu dostalo zadostiučinění.

Fyzickým osobám se zdravotním postižením se věnuje zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání podle §33 zákona o zaměstnanosti. Ne všechno rozdílné chování a zacházení může být považováno za diskriminaci. Antidiskriminační zákon umožňuje rozdílné zacházení, pokud se jedná o podstatný a rozhodující požadavek pro výkon práce, kterou má osoba vykonávat, pokud je tento požadavek pro výkon práce nezbytný. Podle tohoto zákona není diskriminační ani požadavek minimálního dosaženého vzdělání, praxe, minimálního věku, pokud jsou tyto požadavky pro výkon práce nezbytné [21].

1.4 Trh práce a státní politika zaměstnanosti

V ekonomickém prostoru je trh místem, kde se střetává nabídka s poptávkou. **Na trhu práce** tomu není jinak. Poptávku po práci zde zastupují podniky (zaměstnavatelé) a svoje pracovní schopnosti nabízejí lidé. Různorodost povolání komplikuje pohled na trh práce jako celek. Cílem každého trhu je rovnováha poptávky a nabídky na ně. Na trhu práce to znamená, že domácnosti nabízejí při stávající reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí a podniky najímají při stejné mzdě tolik zaměstnanců, kolik chtějí. Tento stav je však v podstatě nemožný, v nejlepším případě dlouhodobě neudržitelný [3].

Trh práce se dělí na **primární** a **sekundární**. Na primárním trhu práce se vyskytují místa založená na vyšší kvalifikaci a také na vyšší odměně za práci, zároveň je jistým příslibem kariérního růstu a ekonomické jistoty do budoucnosti. Sekundární trh práce se plně řídí zákony poptávky a nabídky. O pracovní místa se soutěží, mzdy jsou nižší a u zaměstnavatelů vítězí vysoká výkonnost a nízké požadavky zaměstnanců [3].

Státní politiku zaměstnanosti utváří stát ve spolupráci s dalšími subjekty činnými na trhu práce, jimiž jsou zejména zaměstnavatelé, odborové organizace, územní samosprávné celky, sdružení osob se zdravotním postižením a organizace zaměstnavatelů. Cílem státní politiky zaměstnanosti je dosažení maximální zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností [24].

"Právem na zaměstnání je právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (dále jen "zaměstnání"), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem" [24; §10]

Účastníci právních vztahů, kteří vznikají na základě zákona o zaměstnanosti, nesmí činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační ráz, nejsou v souladu s dobrými mravy nebo odporují pracovněprávním nebo služebním předpisům [24].

Státní **aktivní politika zaměstnanosti** mimo jiné zahrnuje také opatření (nástroje), která se snaží podporovat a dosahovat rovného zacházení s muži a ženami, různě znevýhodněnými skupinami osob, ať už se jedná o jejich rasu či etnický původ, zdravotní

postižení nebo jinak oslabené postavení na trhu práce v případech, kdy se jedná o jejich zaměstnávání, rekvalifikaci aj. Těmito nástroji jsou podle zákona o zaměstnanosti např.[24]:

- pracovní rehabilitace;
- rekvalifikace pro uchazeče či zájemce o zaměstnání;
- chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna;
- investiční pobídky, kdy stát hmotnými prostředky podporuje tvorbu nových pracovních míst u zaměstnavatelů, jimž to bylo přislíbeno;
- příspěvky na podporu zaměstnávání OZP (příspěvek na dopravu zaměstnanců, jež je zaměstnavateli poskytován při zabezpečení každodenní dopravy zaměstnanců do a ze zaměstnání);
- cílené programy k řešení nezaměstnanosti aj.

Ve skupině zdravotně postižených občanů je vysoká míra nezaměstnanosti. Tento problém může být způsoben špatnou legislativou, nezájmem zaměstnavatelů zaměstnat tuto skupinu osob nebo samotný nezájem těchto lidí o práci. Podle Vrbkové je častým důvodem tohoto nezájmu o práci časté odmítnutí na trhu práce a špatné zkušenosti. Tyto zkušenosti nemusí být osobní, mnohdy stačí přenesená zkušenost od známých, kdy posluchač nabývá dojmu, že si najít zaměstnání nedokáže nebo ho hledat radši nebude, kvůli případnému neúspěchu [12].

1.4.1 Situace na trhu práce v Pardubickém kraji

Vývoj a struktura volných pracovních míst

Průměrný počet volných pracovních míst byl v roce 2012 v Pardubickém kraji 2 375 míst měsíčně. Nejvíce volných míst bylo nabízeno v okrese Pardubice (průměrné 1009 míst) a nejméně potom v okrese Chrudim (328 volných míst). K 31.12.2012 se snížil počet volných míst o 28,8 %, jak je viditelné v tabulce č. 2 . Negativním jevem bylo snížení počtu volných míst OZP o 47 %.

Tabulka 2: Vývoj a struktura pracovních míst v Pardubickém kraji

Struktura VM dle kategorií	31.12.2011	31.12.2012
pracovní místa – celkem:	2 609	1 857
- pro dělníky	1 452	983
- pro THP + pracovníci ve službách	1 157	874
- pro občany se ZP	179	95
- pro absolventy a mladistvé	442	330

Zdroj:[19]

Vývoj nezaměstnanosti v Pardubickém kraji v roce 2012

Meziročně počet evidovaných nezaměstnaných vzrostl o 1 633 uchazečů, což znamená 6,9% nárůst. V prvním pololetí roku 2012 míra nezaměstnanosti klesala, stejně jako počet uchazečů o volná pracovní místa, kdežto počet volných pracovních míst zůstal průměrně na stejné hladině. V druhé polovině roku se tento trend změnil na rostoucí, což vyvrcholilo dosažením míry nezaměstnanosti na hodnotě 9,2 % k 31.12.2012. Tato hodnota je v porovnání s údaji z předchozího roku o 0,8 procentního bodu vyšší. Vývoj těchto hodnot je patrný v tabulce č. 3 a grafu na obrázku č. 2. V porovnání s ostatními kraji byla průměrná míra nezaměstnanosti v Pardubickém kraji šestá nejnižší. Na obr. č. 3 jsou graficky znázorněny míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech Pardubického kraje. Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okrese Pardubice (7,2 %) a nejvyšší v okrese Svitavy (11,5 %).

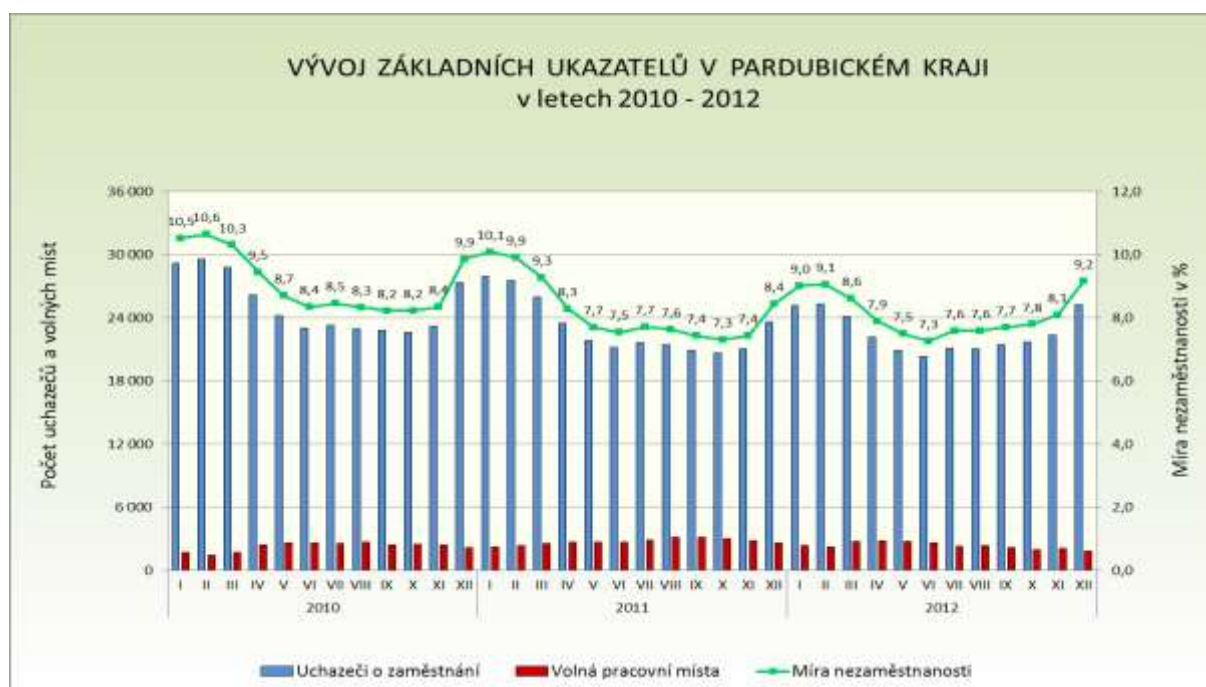
Příznivě ovlivňovala nezaměstnanost v Pardubickém kraji velká různorodost odvětví v kraji, tradice v odvětví strojírenství a elektrotechniky, rozvinutá síť škol a infrastruktura, aktivní politika zaměstnanosti úřadu práce a realizace projektů Operačního plánu Lidské zdroje a zaměstnanost [19].

Faktory, které měly **negativní vliv** na zaměstnanost, respektive na nezaměstnanost v kraji, byl pomalý růst hospodářství většiny světových ekonomik, obtížnější získávání obchodních úvěrů pro zaměstnavatele a špatná dostupnost okrajových obcí v kraji [19].

Tabulka 3: Počty nezaměstnaných, volných pracovních míst a místní nezaměstnanost

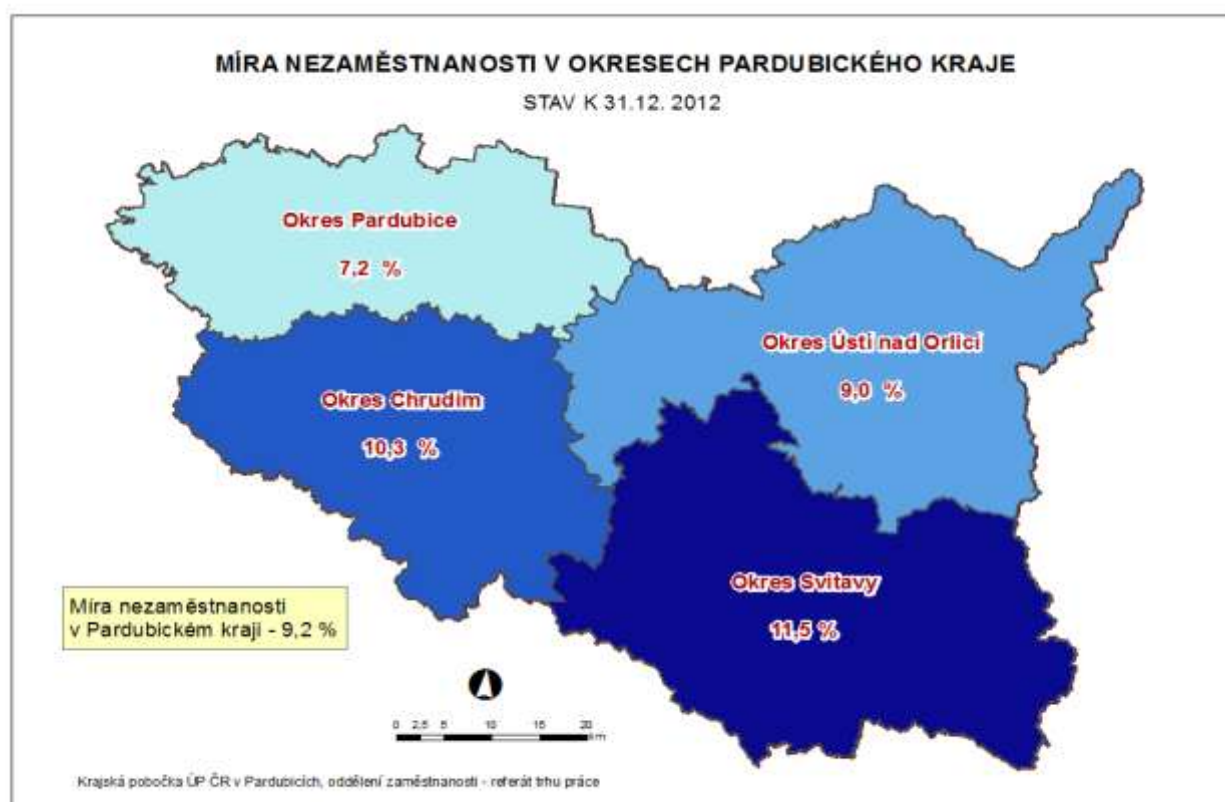
Nezaměstnaní, VPM a MN	stav k			
	celkem		ženy	
	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2011	31.12.2012
evidovaní uchazeči o zaměstnání celkem	23 631	25 264	11 317	12 094
z toho dosažitelní	23 072	24 766	11 026	11 833
volná pracovní místa	2 609	1 857	-	-
uchazeči připadající na 1 VPM	9,1	13,6	-	-
uchazeči pobírající podporu v nezaměstnanosti	7 191	5 511	3 051	2 516
míra nezaměstnanosti (v %)	8,4	9,2	9,4	10,1

Zdroj: [19]



Obrázek 2: Vývoj základních ukazatelů v Pardubickém kraji

Zdroj: [19]



Obrázek 3: Vizualizace míry nezaměstnanosti v okresech Pardubického kraje

Zdroj: [19]

Vývoj počtu uchazečů OZP

Počet uchazečů o zaměstnání registrovaných na ÚP se meziročně snížil z 3 528 uchazečů na 3 371, tedy téměř o 4,5 %. Ke konci roku 2012 byl jejich podíl na celkovém počtu uchazečů v Pardubickém kraji 13,3 %, což je pokles o 1,6 procentního bodu. Z tabulky č. 4 je vidět, že větší podíl na uchazečích o zaměstnání se ZP mají ženy (nadpoloviční podíl), ovšem o pouhých 1,6 %, tento rozdíl je velmi nepatrný. U rozdělení podle invalidity u těchto uchazečů je největší výskyt osob s invaliditou 1. stupně.

Tabulka 4: Počty uchazečů o volná pracovní místa

Osoby se ZP	stav k			
	celkem		ženy	
	31.12.2011	31.12.2012	31.12.2011	31.12.2012
osoby se ZP	3 528	3 371	1 801	1 740
podíl na celkovém počtu uchazečů	14,9 %	13,3 %	15,9 %	14,4 %
z toho: plně invalidní	0	0	0	0
částečně invalidní	170	86	75	41
os. zdravotně znevýhodněné	462	364	259	214
osoba invalidní – I. stupeň	1 960	1 920	1 038	1 003
osoba invalidní – II. stupeň	916	982	426	479
osoba invalidní – III. stupeň	20	19	3	3

Zdroj: [19]

2 MOŽNOSTI A PROBLÉMY V ZAMĚSTNÁVÁNÍ OZP

Druhá kapitola práce se zabývá možnostmi, problémy a riziky v zaměstnávání handicapovaných lidí. V současné době, je legislativa v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nastavena velmi pozitivně ve vztahu ke znevýhodňovaným skupinám osob. Jejich zaměstnávání je spojené s mnoha možnostmi, ať už ve vztahu k zaměstnancům nebo zaměstnavatelům. Na druhé straně je jejich zaměstnávání spojeno také s mnoha problémy, které jsou většinou spojeny s chybějícími zkušenostmi se spoluprací s nimi.

2.1 Možnosti

Blíže budou rozpracována témata příprava k práci, pracovní rehabilitace, chráněné pracovní místo a dílna, podporované zaměstnávání, vzdělávání dospělých a příspěvky pro zaměstnavatele OZP.

2.1.1 Pracovní rehabilitace

Prvním zmiňovaným nástrojem je **pracovní rehabilitace**. *"Pracovní rehabilitace je souvislá činnost, zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením"* [31; §69]. Tyto rehabilitace zajišťuje úřad práce, na základě žádosti o pracovní rehabilitaci, kterou podala OZP na místně příslušném ÚP. Podle § 6, odst. 1, písm. zákona o zaměstnanosti Ministerstvo práce a sociálních věcí zřizuje státní rekvalifikační střediska a pracovně rehabilitační střediska pro osoby se zdravotním postižením. Náklady spojené s pracovní rehabilitací hradí úřad práce. Cílem pracovní rehabilitace je především poradit s volbou povolání, zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, má teoreticky a prakticky připravit uchazeče na zaměstnání. Také pomáhá se zprostředkováním, změnou či udržením zaměstnání. Plán pracovní rehabilitace vytváří úřad práce s každou osobou se zdravotním postižením zvlášť s ohledem na její zdravotní omezení a způsobilost s ohledem na situaci na trhu práce. Úřad práce a právnická nebo fyzická osoba mezi sebou uzavírají dohodu o zabezpečení pracovní rehabilitace. Tato dohoda musí obsahovat [24]:

- identifikační údaje účastníků dohody;
- identifikační údaje osoby se zdravotním postižením, pro kterou je pracovní rehabilitace určena;
- obsah a délku pracovní rehabilitace;
- místo a způsob provedení pracovní rehabilitace;

- způsob, výši a podmínky úhrady nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace;
- způsob kontroly plnění sjednaných podmínek;
- způsob ověření získaných znalostí a dovedností;
- podmínky a termín zúčtování poskytnuté úhrady nákladů na zabezpečení pracovní rehabilitace;
- závazek právnické nebo fyzické osoby vrátit poskytnutou úhradu nákladů nebo její poměrnou část, pokud nedodrží sjednané podmínky nebo pokud jí bylo její zaviněním poskytnuta neprávem nebo v částce vyšší, než náležela, a lhůtu pro vrácení;
- ujednání o vypovězení dohody.

2.1.2 Příprava k práci

Příprava k práci je činnost s cílem zapracování zdravotně postižené osoby na vhodnou pracovní pozici a získání zkušeností a znalostí potřebných k výkonu zaměstnání. Tato příprava může trvat maximálně 24 měsíců. Příprava k práci se provádí na pracovišti zaměstnavatele této osoby, pokud je toto pracovní místo přizpůsobeno jejímu zdravotnímu stavu, v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech nebo ve vzdělávacích zařízeních, které spravují územní samosprávné celky, církve a náboženské společnosti, občanská sdružení nebo jiné právnické a fyzické osoby. O přípravě k práci uzavírá úřad práce se zdravotně postiženou osobou písemnou dohodu, která má podobné náležitosti jako dohoda o pracovní rehabilitaci. Osoba, u které byla prováděna příprava k práci vydá osvědčení o jejím absolvování [24]

2.1.3 Chráněné pracovní místo a dílna

Chráněným pracovním místem se rozumí takové pracovní místo, které vytváří zaměstnavatel pro zdravotně postižené osoby po písemné dohodě s úřadem práce. Takovéto chráněné pracovní místo musí být provozováno nejméně po dobu dvou let, od doby jeho vzniku sjednaného v dohodě s úřadem práce. Zaměstnavatel může od úřadu práce získat příspěvek na chráněné pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením, ve výši maximálně osminásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první tři čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, pro osobu s těžším zdravotním postižením může tento příspěvek činit až dvanáctinásobek průměrné mzdy. Za předpokladu, že zaměstnavatel vytváří 10 a více těchto chráněných pracovních míst na základě jedné dohody s úřadem práce, jsou

tyto příspěvky zvýšeny a to na desetinásobek a čtrnáctinásobek průměrné mzdy. Nárok na poskytnutí příspěvku zaměstnavateli vzniká pouze v případě, že nemá žádné nesplacené dluhy vůči státní správě (nedoplatky na daních, nedoplatené pojistné na veřejné zdravotní pojištění a sociálním zabezpečení aj.). Žádost o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa musí obsahovat identifikační údaje zaměstnavatele a místo a předmět podnikání. K této žádosti musí být také přiložen počet a charakteristika zřizovaných chráněných pracovních míst, potvrzení o bezúhonnosti vůči státní správě a doklad o zřízení účtu u peněžního ústavu. Dohodu o poskytnutí příspěvku může úřad práce uzavřít i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodla pro samostatnou výdělečnou činnost [24].

"Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců."[24; §76]. Stejně jako chráněné pracovní místo musí být chráněná pracovní dílna provozována nejméně 2 roky ode dne sjednaného v dohodě. Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny na každé pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením může zaměstnavatel získat maximálně ve výši osminásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první tři čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku, pro osobu s těžším zdravotním postižením může tento příspěvek činit až dvanáctinásobek průměrné mzdy. Za předpokladu, že zaměstnavatel vytváří 10 a více těchto pracovních míst v chráněné pracovní dílně na základě jedné dohody s úřadem práce, jsou tyto příspěvky zvýšeny, a to na desetinásobek a čtrnáctinásobek průměrné mzdy. *"Ministerstvo stanoví prováděcím právním předpisem charakteristiku chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny, způsob výpočtu přepočteného počtu zaměstnanců, kteří vykonávají práci v chráněné pracovní dílně, druhy nákladů, na které lze poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny, a způsob poskytování příspěvku."*[24; §77]. V současnosti již nejsou chráněné pracovní dílny sociální službou na základě zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách. Dílny se často mění na společnosti s ručením omezením, protože musí zvyšovat svou efektivitu a komercializovat své výrobky aby byli konkurenceschopní [20], [24].

Chráněná pracovní místa a dílny jsou vhodné zejména pro osoby s těžší formou postižení, protože jejich uplatnění na běžném trhu práce je velmi omezené, v podstatě žádné. Kdežto osoby s lehčími postiženími je vhodné začleňovat do běžného kolektivu do

konkurence na běžný trh práce, protože jinak dochází k zakrnění či stagnaci jejich pracovních schopností, které bývají v kolektivu hůře postižených udržovány v pozadí.

2.1.4 Podporované zaměstnávání

Podporované zaměstnávání vzniklo v 70. letech 20. století v USA. PZ vzniklo původně jako integrační program pro osoby s mentálním postižením. V původním modelu se měl člověk před nástupem na pracoviště seznámit a naučit se dovednosti potřebné k vykonávané práci. Předpokladem bylo přenesení naučených dovedností na pracoviště. Při pozdějším hodnocení efektivnosti tohoto systému se zjistilo, že právě lidé s mentálním postižením nejsou schopni si přenést naučené dovednosti a procesy na pracoviště. Díky této kontrole došlo k transformaci tohoto původního modelu a vzniklo podporované zaměstnávání. V 80. letech 90. století se PZ rozšířilo i do Evropy, nejprve do Velké Británie, Skandinávie a do České republiky se tato myšlenka dostala na začátku 90. let 20. století, kdy se konaly kurzy americko-židovské nadace JDC na kterou se sjeli odborníci pracující s postiženými lidmi. V současnosti v ČR existuje nestátní nezisková organizace **Česká unie pro podporované zaměstnávání** (člen Evropské unie pro podporované zaměstnávání). Podporované zaměstnávání je ukotveno v zákonu o zaměstnanosti a je nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který se jmenuje Pracovní rehabilitace [15].

Podporované zaměstnávání je časově omezená služba, kterou vyhledávají znevýhodnění jedinci, kteří chtějí pracovat na otevřeném trhu práce (takový trh práce, kde většina pracovníků není zdravotně znevýhodněných a nepotřebují zvláštní jednání) v kolektivu, kde se nevyskytují OZP nebo je jich minimální počet. K uživatelům podporovaného zaměstnání patří jedinci se zdravotním postižením, osoby po výkonu trestu, bezdomovci, osoby závislé na návykových látkách. Pomoc agentur podporovaného zaměstnávání vyhledávají také zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou pro zaměstnávání znevýhodněných osob. Agentura jim zajišťuje stejně jako druhé straně kompletní servis, od poradenství s legislativou po začlenění nového zaměstnance do kolektivu. Hlavním **cílem** PZ je získání a udržení si vhodného zaměstnání na běžném trhu práce a zároveň zvyšovat samostatnost uživatelů služeb[15].

PZ se velmi liší od jiných druhů pracovního výcviku a poradenství (chráněné dílny, rekvalifikační kurzy). Největším rozdílem je okamžité umístění na pracovní místo, které je vybíráno podle dosavadních schopností a dovedností zájemce o práci. Trénink dovedností

přichází na řadu až po nástupu do zaměstnání, kde jsou optimální podmínky. Takto se eliminují možné problémy spojené s přenosem naučených dovedností ze "cvičného pracoviště" na to řádné. Trénink na pracovišti navíc podporuje sociální integraci, díky zapojení ostatních zaměstnanců do jejího procesu. Tento postup je výhodný i pro ostatní zaměstnance, kterým ulehčí počáteční komunikaci s novým kolegou. Další výhodou je srovnatelnost přijímané odměny s odměnami kolegů bez postižení. Pracovní doba má podobu běžného úvazku s možností zkrácení podle možností konkrétního pracovníka. Práce v kolektivu zdravých kolegů je prospěšná pro sociální integraci a cítění OZP, zvyšuje sebevědomí jedince, komunikaci a soběstačnost. Uživatel PZ nepřijímá tuto službu pasivně. Podílí se na výběru práce, plánování i formulování životních cílů [2].

Proces PZ začíná u založení agentury a pokračuje domlouváním spolupráce s úřady práce a se společnostmi, které mají zájem zaměstnávat OZP a domlouvání spolupráce se zájemci. Uživatel přichází do agentury většinou z vlastní iniciativy, nebo protože si jeho okolí myslí, že potřebuje podporu v získávání zaměstnání. Konzultant agentury provede se zájemcem o práci vstupní rozhovor pro zjištění jeho životních cílů, a zda je pro něj PZ vůbec vhodné. Konzultanti musí mít přehled o navazujících sociálních službách, aby mohl případně zájemci poradit jinak, pokud se pro něj PZ nehodí nebo pokud nespadá do cílové skupiny agentury. Po seznámení klienta se službami poskytovanými agenturou sepiše společně s konzultantem Dohodu o poskytování služeb, která musí být především uživateli srozumitelná. Dále se pro každého klienta sestavuje individuální plán, ve kterém jsou stanoveny cíle a časový sled kroků k jejich dosažení. Po vyhledání zaměstnání následuje analýza pracoviště a plán podpory pro získání pracovního místa. Všech těchto aktivit se klient aktivně účastní. Při úspěšném hledání pracovního místa se setká klient se zaměstnavatelem, nastoupí do práce a následuje zapracování s agenturním asistentem, učení pracovních dovedností potřebných k výkonu práce a sociální integrace [2].

Jedněmi ze známějších společností, které využívají služeb agentur podporovaného zaměstnávání jsou McDonald's (výroba salátů, úklidové práce), ZOO Praha (zahradnické práce) a Tesco (doplňování zboží) [15].

2.1.5 Vzdělávání dospělých

Velkou výhodou v dnešní době je široké spektrum možností pro rozšíření vzdělání a kvalifikace dostupné pro širokou veřejnost. Obecně nízké šance pro uplatnění OZP na trhu

práce mohou ovlivnit snahou rozšířit své vzdělání a nabídnout tak zaměstnavatelům více důvodů pro svoje přijetí do pracovního poměru. Jednou z možností je vzdělávání na vysokých školách. Další vzdělávání probíhá po ukončení počátečního vzdělání a následném vstupu člověka na trh práce.

Palán (2003) dělí další vzdělávání na občanské, zájmové a další profesní. **Občanské vzdělávání** se zaměřuje na zlepšení povědomí v oblasti práv a povinností osob, jako je vzdělávání k demokracii, k rodičovství, zdravému životnímu stylu aj. **Zájmové vzdělávání** uspokojuje potřeby člověka v souladu s jeho osobními zájmy, dotváří jeho osobnost a zaplňuje volný čas. Do této kategorie se řadí kultura, sport, filozofie ale také umělecké disciplíny či vzdělávání seniorů [7].

Dalším profesním vzděláním se myslí všechny formy vzdělání v průběhu pracovního života po ukončení přípravy na povolání ve školském procesu. Rozvíjí postoje, znalosti a schopnosti podstatné pro výkon určitého povolání, řadí se sem tedy i školení, rekvalifikace a kvalifikační vzdělávání. Kvalifikačním vzděláváním se zvyšuje nebo získává nová kvalifikace, udržuje se či obnovuje nebo slouží pouze k zaškolení. **Rekvalifikací** člověk získá novou kvalifikaci nebo si rozšíří stávající, je určená pro uchazeče o zaměstnání evidované na UP.

2.1.6 Příspěvky pro zaměstnavatele zaměstnávající OZP

Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném pracovním místě

Zaměstnavatelům zaměstnávajících více než 50 % OZP náleží **příspěvek na podporu jejich zaměstnávání na chráněném pracovním místě**. Tento příspěvek se poskytuje na podporu zaměstnávání OZP formou částečné úhrady vynaložených mzdových nebo jiných nákladů. Příspěvek poskytuje stát ve výši 75 % skutečné vynaložených nákladů za jednoho každého zaměstnance se ZP za měsíc. Tyto skutečné vynaložené prostředky se pro stanovení výše příspěvku snižují o částku odpovídající výši [24]:

- poskytnuté naturální mzdy,
- srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele,
- srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance,
- náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

Maximální výše příspěvku je však 8 000 Kč. Po uplynutí 12 kalendářních měsíců od obsazení nebo vymezení chráněného pracovního místa má zaměstnavatel možnost požádat v žádosti o příspěvek o jeho navýšení, které odpovídá dalším prokázaným nákladům. Toto navýšení může činit nejvýše 2 000 Kč. Příspěvek se vyplácí zpětně na základě zaměstnavateli žádosti, ke které musí doložit potvrzení o absenci nedoplatečů na daních.

Sleva na daních z příjmů právnických osob

Zákon o daních z příjmu č. 586/1992 Sb. říká, že zaměstnavatelům zaměstnávajícím OZP se snižuje daň o částku Kč 18 000,-- za každého znevýhodněného zaměstnance (osoby s uznaným prvním nebo druhým stupněm invalidity) a o částku Kč 60 000,-- za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením, tedy osoby s uznaným třetím stupněm invalidity. Pokud zaměstnavatel s nejméně 25 zaměstnanci zaměstnává více než 50 % OZP z průměrného ročního přepočteného počtu všech svých zaměstnanců, snižuje se mu daň z příjmu o polovinu (toto se netýká podporovaného zaměstnávání, kde se vyžaduje zaměstnání v běžném pracovním prostředí, ne na chráněném pracovním trhu). V současnosti vláda zvažuje zrušení této slevy na dani, kvůli podezření ze zneužívání této možnosti ze strany zaměstnavatelů, kteří se tak snaží snížit si daně [25].

Příspěvek na zapracování

Zákon o zaměstnanosti (§ 116) říká, že úřad práce může poskytnout příspěvek na zapracování zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel obsazuje na volnou pracovní pozici uchazeče o zaměstnání, který spadá do skupiny uchazečů, kterým ÚP věnuje zvýšenou péči podle § 33. Tato zvýšená péče spočívá například v individuálním akčním plánu, jehož cílem je zvýšení možnosti uplatnění uchazeče na trhu práce. Tento příspěvek může být poskytován maximálně po dobu 3 měsíců. Tento příspěvek na zapracování může činit na jednoho zaměstnance, který je pověřený zapracování, nejvýše polovinu minimální mzdy [24].

2.2 Problémy a rizika

Tato kapitola, jak už její název napovídá, je zaměřená na problémy a rizika spojená se zaměstnáváním OZP. Jedná se o problémy, které mají osoby se zdravotním postižením při vstupu na trh práce, ale také o komplikace a bariéry, které mají při jejich zaměstnávání zaměstnavatelé.

2.2.1 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením je ve srovnání se zdravou populací mnohem vyšší a zároveň i podíl ekonomicky neaktivních jedinců. Podíl na této situaci má současné nastavení systémů sociální politiky státu, zejména dávky sociálního zabezpečení. Dalším důvodem může být jistá neochota OZP se začlenit do pracovního procesu díky nízkému sebevědomí a strachu z neúspěchu a odmítnutí, se kterým se mnoho z nich setkává bohužel i opakovaně. Proto se pak často smíří s představou, že na otevřeném trhu práce nemohou se svou nabídkou uspět a dále se nesnaží začlenit do pracovního procesu. Dalším faktorem k neúspěchu při začleňování do pracovního procesu je možný menší okruh přátel. V současné době je nejsnadnější získat zaměstnání přes známé a na doporučení. Pokud člověk nemá dost známých a přátel kolem sebe, snižuje se tím logicky přístup k informacím o volných pracovních pozicích. Menší sociální zázemí může také znamenat menší motivaci k zaměstnání. Není však chyba jen na straně zájemců o práci, problém se zaměstnáváním OZP má i mnoho zaměstnavatelů. Kromě toho, že mají obavy z nižší výkonnosti a zvýšených nákladů na případnou úpravu pracovního místa a jiné, v momentě, kdy je na trhu práce dost pracovní síly, zdravotně postižení se řadí až na konec seznamu uchazečů o místo [12].

2.2.2 Integrace postižených do společnosti

Postoje společnosti k lidem se znevýhodněním

Od starověku, kdy byli handicapovaní lidé zneužívání, zotročováni nebo dokonce cíleně likvidováni, společnost postoupila mílovými kroky k pochopení a snaze pomáhat a zlepšovat kvalitu života OZP. Ve vztahu "zdravé" části populace k osobám se znevýhodněním dochází často ke komplikacím. Ty nastávají především proto, že na postiženého člověka se pohlíží jako na pacienta. Tento pohled je nesprávný a zavádějící, protože člověk s postižením nemusí být nutně nemocný, jak se od pacienta očekává. Pokud je například mentálně postižený člověk v dobré fyzické kondici, pozitivně psychicky naladěný a je ve správně fungujícím prostředí, nedá se o něm hovořit jako o nemocném, tedy pacientu. Pacient je také zvláštní tím, že se nachází v nežádoucím stavu, který se snaží co nejrychleji změnit, aby se mu vrátila jeho dosavadní kvalita života, kterou jeho nemoc (úraz) snižuje a omezuje. Většina lidí s trvalým postižením nikdy nemůže změnit svůj stav na "žádoucí", protože jejich postižení je nenávratné. Role pacienta je navíc ve společnosti negativně vnímána, protože bývá často spojena s úlevami a privilegii, ale také s omezením některých práv a svobod, jako je omezení nebo zákaz pracovní činnosti pro což není u mnoha zdravotně postižených žádný důvod.

Předsudky jsou velkým problémem i ve vyspělých společnostech. Není tomu jinak ani ve vztahu k handicapovaným lidem. Ze strany zaměstnavatele může docházet k obavám, že tyto lidé nebudou schopni podávat výkon očekávané kvality nebo budou příliš pomalí. Velké obavy vznikají také k domnělé vyšší nemocnosti lidí se zdravotním postižením. Všechny tyto předsudky přispívají k tomu, že zaměstnavatelé ani nedají OZP příležitost ukázat, co umí a radši využijí možnosti náhradního plnění nebo odvodů do státního rozpočtu [10].

Problémem ve vztahu k handicapovaným jedincům je také používaná terminologie. Nejčastěji používaným termínem je osoba zdravotně postižená nebo se zdravotním postižením. Tato sousloví jsou eticky přijatelná, ale nemusí být vždy správná. Postižení nemusí vždy narušovat zdravotní stav člověka, navíc slovo "zdravotní" vede k zařazení člověka do skupiny pacientů, což vede k problémům zmiňovaným výše. Přestože terminologie v této oblasti není jasně stanovená a ustálená, je nejlepší volbou označovat znevýhodněné osoby jasně, výstižně a především slovy, která jsou přijímána samotnými postiženými lidmi. V první řadě je tedy řeč o člověku a teprve potom o jeho vadě nebo postižení. Protože používá sousloví člověk s postižením a ne postižený člověk, nebo osoba s handicapem apod. V oblasti pracovního práva je stále možné nalézt označení invalida, které je v současné době nahrazováno pojmy osoba se změněnou pracovní schopností, občan s těžším zdravotním postižením aj.[10]

Integrace

Integrace ve spojitosti s člověkem znamená jeho socializaci nebo také zapojení menšinové společnosti do společnosti většinové. Díky tomu, jak se pojem integrace ujal a zevšeobecnil, vyjadřuje tedy tendenci vývoje vztahu společnosti a jejími znevýhodněnými členy. Integrace se dělí na několik typů. Začleňování člověka do společnosti je označováno jako **sociální integraci**. Sociální integrace je přirozeným procesem pro většinu lidí, ne však pro ty, kteří se něčím odlišují. V takovém případě se třeba jejich integraci podporovat a utvářet pro ni správné podmínky. Dalším typem je **školská integrace**, do které patří zařazování znevýhodněných dětí do obvyklých tříd s asistentem, pokud je třeba (např. autistické děti) nebo zřizování speciálních tříd v běžných školách pro zvýšený zájem o ně. **Pracovní integrace** řeší zaměstnávání zdravotně postižených osob, projekty na jejich zaměstnávání a rehabilitaci aj. **Společenská integrace** zahrnuje bezbariérové bydlení a společenské prostředí, proces učení se jedince žít ve společnosti, sociální pomoc apod. Adaptace znevýhodněných osob do společnosti je nikdy nekončícím procesem [10].

Integrace má tendenci **asimilační** (majoritní společnost vytváří jediný přijatelný vzor chování., proto se minorita musí přizpůsobit a ztotožnit se s většinou) nebo **adaptační** (řešení integrace různých skupin je jejich společným problémem, skupiny se snaží vzájemně akceptovat a harmonizovat své vztahy) [9].

Integrační programy umožňují nezaměstnaným se zdravotním postižením návrat na trh práce. Tyto speciální programy nabízejí služby orientované na pracovní uplatnění těchto osob a jejich znovu začlenění do pracovního procesu. Tyto programy většinou realizují státní neziskové organizace provozující chráněné a sociálně terapeutické dílny, poradny pro osoby sociálně a zdravotně znevýhodněné nebo vzdělávací centra pro nezaměstnané. Integračním programům jsou podobné pracovní rehabilitace, které jsou přesně stanovené zákonem a realizují je úřady práce. Integrační programy nabízejí [9]:

- profesní, sociální a psychologické poradenství;
- motivační programy;
- vzdělávací aktivity, práce na zkoušku apod.

Díky Evropskému sociálnímu fondu může být realizována značná část integračních programů.

Význam práce pro OZP

O pozitivním vlivu práce na lidskou mysl i tělo není třeba dlouze hovořit, to co platí ve všeobecné rovině, platí pro zdravotně znevýhodněného člověka dvojnásob. Maslowova pyramida potřeb se u zdravých osob a OZP neliší, rozdíl je však ve způsobu dosahování těchto potřeb. Práce má pro člověka přínos v rovině [2]:

- existenční a materiální (za práci dostávají mzdu, z které mohou uspokojovat osobní potřeby, zlepšuje chápání ceny a hodnoty lidské práce),
- rozvoje a tvořivosti (rozvoj psychických i fyzických schopností, realizace představ o světě),
- kooperační a socializační (v práci si OZP uvědomuje práci jiných lidí, žije v kolektivu pracovníků, socializuje se),
- estetické a kulturní (díky pracovní socializaci může jedinec získat větší kulturní přehled),
- relaxační (práce dává příležitost k psychicky obohacujícím činnostem).

Práce je pro tyto jedince důležitá nejen z ekonomické stránky, ale pomáhá jim k lepšímu sociálnímu postavení, zvyšuje jejich sebevědomí, pomáhá k pocitu plnohodnotného života a v neposlední řadě pomáhá udržovat jejich fyzické i psychické rozpoložení na normální úrovni. Díky zavedeným povinným kvótám pro zaměstnávání osob se změněnou

pracovní schopností je pro OZP o něco snazší získat práci na volném trhu práce. Bohužel je stále možné místo zaměstnávání OZP odvádět jisté dávky do státního rozpočtu a stále velká část zaměstnavatelů volí tuto variantu před zaměstnáním OZP, z obavy z různých komplikací s těmito zaměstnanci. Těmito komplikacemi je míněná určitá nepřizpůsobivost zaměstnanců se zdravotním postižením, protože mají rádi zavedené systémy a často mívají z větších či menších změn strach a neangažují se v jejich realizaci. V takovýchto situacích se pak necítí dobře a jejich efektivita práce se snižuje.

2.2.3 Absence adekvátní kvalifikace

Problémem pro OZP na trhu práce může být správná volba vzdělání a budoucího povolání, uvědomování si vlastních možností a schopností a jejich využití k práci, čímž se snižuje šance najít zaměstnání kvůli absenci adekvátní kvalifikace. Nedostatečná kvalifikace je velký problém vzhledem k velmi vysokým nárokům na trhu práce. U zdravotně postižených se často předpokládá, že předpokládanou kvalifikaci či vzdělání nemají nebo danou práci nezvládnou, proto jsou jim nabízeny "podřadné" práce, které neodpovídají jejich skutečným zkušenostem.

Ke správnému rozhodování pomáhá systém institucí profesního poradenství. Provádění profesionálního poradenství u občanů se zdravotním postižením umožňují Speciálně pedagogická centra a Informační a poradenská střediska zřizovaná při úřadech práce. Tato střediska se soustřeďují také na dospívající mládež, kdy ve spolupráci se školami provádějí psychologickou diagnostiku pro výběr školy nebo profese. Úkolem profesního poradenství je doporučení vhodné profese, která je přizpůsobena skutečným schopnostem a předpokladům každého konkrétního jedince. Zde se musí počítat s požadavky studia, nároky na výkon povolání a s předpoklady k dlouhodobému vykonávání práce. Výběr vhodné profese se zakládá na emocionálních potřebách jedince (co by si přál dělat, kdyby nebyl ničím omezen) a skutečných možnostech a bariérách. Protože se počet žáků s postižením stále zvyšuje, nabízejí školy více oborů vhodných pro osoby s handicapem. Největší rozmach v tomto směru zaznamenávají určité obory zdravotního zaměření, jako je např. dietní sestra, dále obory elektrotechnické, sociálně správní a humanitární činnost a v současnosti nejvíce žádaná oblast IT. Pro mentálně slabší žáky se také otevírají obory bez maturity na odborných učilištích nebo tzv. praktických školách [5].

Během předprofesní přípravy osob se speciálními vzdělávacími potřebami je možné se setkat s mnoha problémy. Přinosilová (2007) uvádí jako jeden z problémů vstupní informace od dotyčného jedince a jeho rodiny. Často se stává, když nezvládnou odhadnout zaměření oboru a jeho náročnost, dochází k přeceňování nebo ovlivňování ze strany rodičů, kteří chtějí pro svého potomka "jen to nejlepší". Ke špatnému výběru tu dochází také díky nedostatku informací ohledně pracovního uplatnění a nekompletních informací. Vybrané povolání nemusí být pro jedince vhodné díky jeho psychickému stavu [8].

Problémy vznikají také ohledně vzdálenosti vzdělávacího zařízení od domova. Zatímco rodiče "zdravých" dětí mají většinou celkem jasnou volbu v nejbližší instituci od místa bydliště (pokud nemají speciální požadavky jako je jazykově nebo sportovně zaměřený vzdělávací ústav), rodiny s handicapovanými dětmi mají mnohem omezenější výběr a šanci na kvalitní uplatnění po dokončení studia nepoměrně nižší.

Dalším okruhem problémů je prostředí, ve kterém se jedinec s postižením pohybuje. Ze strany okolí může docházet k podceňování schopností a dovedností žáků se zvláštními vzdělávacími potřebami. Neméně často se s těmito žáky špatně pracuje, špatná je často i spolupráce mezi školou a rodinou nebo školou a budoucím zaměstnavatelem. Nejvhodnější volbou povolání tedy často bývá duševní práce, kdy se smazávají rozdíly zvláště mezi tělesně postiženými a nehandicapovanými pracovníky.

2.2.4 Sociální začlenění do kolektivu

OZP vstupující na trh práce se setkává hned s dvojím znevýhodněním. V první řadě je tomu tak díky jeho zdravotnímu stavu, vnímání jeho handicapu a schopnostem společností. Za druhé jsou znevýhodnění v oblasti běžných sociálních dovedností a kompetencí. Takovýto jedinec může trpět nízkým sebevědomím a špatným sebehodnocením, špatným zvládnutím stresových situací. Často neví, jak se má v běžných situacích chovat nebo není schopen efektivní komunikace [6].

Zaměstnancem může být osoba s odlišným chováním, vzezřením nebo způsobem pohybu oproti většině kolegů v kolektivu, do kterého přichází a pro většinu lidí nemusí být každodenní setkávání s někým takovým jednoduché a příjemné. V pracovním kolektivu mohou být lidé, kteří se například s člověkem na invalidním vozíku ještě nikdy nesetkali tváří v tvář, a proto mohou být z těchto setkání nervózní a nevědí, jak se k takovému člověku

zachovat, aby ho neurazili. V takovýchto situacích pomáhání pracovní konzultanti či asistenti nebo samotná osoba s handicapem, která je na ostých lidí kolem zvyklá a ví, jak ostatním pomoci překonat tento problém. Někdy stačí pouhé vysvětlení základních principů chování k OZP, jindy je třeba dlouhodobá spolupráce a doporučení zaměstnancům v oblasti způsobu komunikace a chování v běžném kontaktu se znevýhodněným člověkem.

Díky možné separaci nebo stranění se některých znevýhodněných lidí od společnosti mají oslabenou schopnost řešit problémové situace, neboli jim chybí sociální zručnost. Jako příklad sociální zručnosti Medvecová (2005) uvádí výběr vhodného oblečení do práce, schopnost přijmou kritiku a pracovat s ní, totéž platí o pochvale, schopnost postavit se proti zneužívání v práci, požádat o vyšší mzdu či diskutovat o nastalých situacích aj. Sociální zručnosti se dá do jisté míry naučit, v procesu pracovního poradenství, prací v kolektivu a jinými způsoby [4].

2.2.5 Komunikace

Úspěšná spolupráce s člověkem znevýhodněným na trhu práce je založená na správné komunikaci. I ta je předpokladem pracovního úspěchu OZP. V kontaktu se znevýhodněnými osobami na trhu práce je důležitá především sociální komunikace, ke které dochází při kontaktu minimálně dvou lidí. Nejedná se pouze o verbální komunikaci, ale také o neverbální signály. Při zaměstnávání OZP je třeba snaha o poznání jejich zájmů, cílů a postojů k práci. Toto poznání pomáhá ke specifikaci druhu práce, pro kterou má OZP předpoklad a má o ni zájem.

Dvě třetiny komunikace jsou neverbální a jen pětinu verbální komunikace tvoří slova, zbytek je vyjadřován tónem hlasu, jeho silou, intonací a citoslovci. Především člověk s mentálním postižením může mít problém s prezentací svých pocitů a vyjadřováním názorů pomocí neverbální komunikace a tónu hlasu a proto je pro lidi kolem zprvu těžké a velmi nepříjemné být s takovou osobou ve styku. Podle Medvecové (2005) lze komunikaci s OZP velice zlepšit některými technikami, jako je technika aktivního naslouchání, technika kladení otázek, parafrázování a sumarizace. **Technika aktivního naslouchání** spočívá v neustálém projevování zájmu o řečníka a o obsah toho, co sděluje. Spoluúčast příjemce zprávy vyjadřuje přitakáváním a shrnutím toho, co řečník řekl. Aktivní naslouchání je podporováno také neverbálními signály, kterých nesmí být příliš mnoho, aby nepůsobily jako nepozornost posluchače. U osob, které nejsou zvyklé a schopné souvisle mluvit nebo se ostýchají, je lepší

využít **techniku kladení otázek**. Správně položené, srozumitelné a jednoznačné otázky přinášejí srozumitelné odpovědi. Kladením otázek se doplňují chybějící kousky mozaiky informací, hledá se konkrétní odpověď na řešený problém. Otevřené otázky konverzaci rozproudí a uzavřené ji urychlí [4].

Obzvlášť problematická je komunikace s lidmi se sluchovým postižením, kdy se objevuje komunikační bariéra díky neschopnosti používat komunikační prostředky běžné pro většinovou populaci. Sluchově postižení lidé mají problémy s verbálním vyjádřením a také používání telekomunikačních technik může být komplikované. Potom dochází k nepřiměřeným reakcím a k neochotě komunikovat. Nemenší problémy s komunikací mají neslyšící. K takovýmto lidem se pak často přistupuje jako k méně inteligentním.

Vytvořit všeobecné doporučení, jak komunikovat se handicapovanými osobami je prakticky nemožné. Každá komunikace vyžaduje individuální přístup a je třeba respektovat potřeby a specifika každé osoby. Pár zásad v komunikaci s OZP však existuje. Nejzákladnější a nejdůležitější z nich je komunikovat s nimi jako s jakoukoliv jinou osobou bez znevýhodnění. V komunikaci s lidmi znevýhodněnými na trhu práce je třeba dodržovat také určitou srozumitelnost, empatii, celistvost komunikace, kompatibilitu slovní zásoby, přiměřené neverbální projevy (nadměrné používání grimas, pohybů rukou aj. může osobu se znevýhodněním urazit. Zvláště osoby s mentálním postižením pak mohou mít problém s narušením osobního prostoru, doteky apod.) a zpětnou vazbu. Správná komunikace jedince se znevýhodněním motivuje, pomáhá mu zvyšovat sebevědomí a s ním se zlepšuje jeho pracovní činnost a sociální začlenění, čímž se z něj stává efektivněji pracující zaměstnanec [5].

3 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ U OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍ,

Podstatným cílem bakalářské práce, je především seznámení s problematikou zdravotně postižených osob a jejich zaměstnáváním, překážkami a možnostmi při pohybu na volném trhu práce. Tento cíl je naplněn dotazníkovým šetřením mezi zdravotně postiženými osobami.

3.1 Analýza dotazníkového šetření u osob se zdravotním postižením

3.1.1 Výzkumná metoda

Jako výzkumnou metodu jsem zvolila dotazníkové šetření. Při sestavování dotazníku jsem vycházela z teoretické části bakalářské práce a znalostí získaných studiem odborné literatury.

Dotazník se skládá z 18 otázek, 13 je povinných a 5 nepovinných, 17 otázek je uzavřených a pouze 1 otevřená. V dotazníku je 15 otázek výběrových - respondent vybírá pouze jednu odpověď, u 3 otázek má dotazovaný možnost vybrat více možností.

V závěru dotazníku jsou identifikační otázky, určující pohlaví, věk, vzdělání a také typ postižení respondenta.

3.1.2 Získávání a vyhodnocování dat

Pro vyhodnocení dotazníkového šetření jsem využila data získaná od zdravotně postižených občanů. Tyto respondenty jsem oslovila elektronickou cestou, osobně a také prostřednictvím jejich zaměstnavatelů.

V první řadě byly dotazníky vytvořeny pomocí serveru www.vyplnto.cz. Pro rozšíření možnosti vyplnění dat, která mohou být pro řadu respondentů příliš osobní a choulostivá, byla zvolena anonymní forma dotazování. Zároveň bylo možno použít jednu IP adresu pouze jednou, tedy z jednoho počítače vyplnit jeden dotazník, čímž byla snížena možnost znehodnocení získaných informací vícečetným vyplněním dotazníku.

Dotazníky jsem také vytvořila ve fyzické formě. Tyto byly po vytištění distribuovány do firem zaměstnávajících osoby s handicapem v místě bydliště, tedy ve městě Pardubice. Bohužel velká část organizací má v Pardubicích pouze administrativní sídlo nebo pobočku a požadovaní respondenti zde nebyli k zastížení a ochota administrativních pracovníků nebyla příliš velká. Celkem tedy bylo vyplněno 50 dotazníků, fyzicky nebo virtuálně přes server www.vyplnto.cz. Dotazník je k nalezení jako příloha A.

Po předání tištěných dotazníků byla provedena formální kontrola správnosti jejich vyplnění, byly očíslovány a seřazeny.

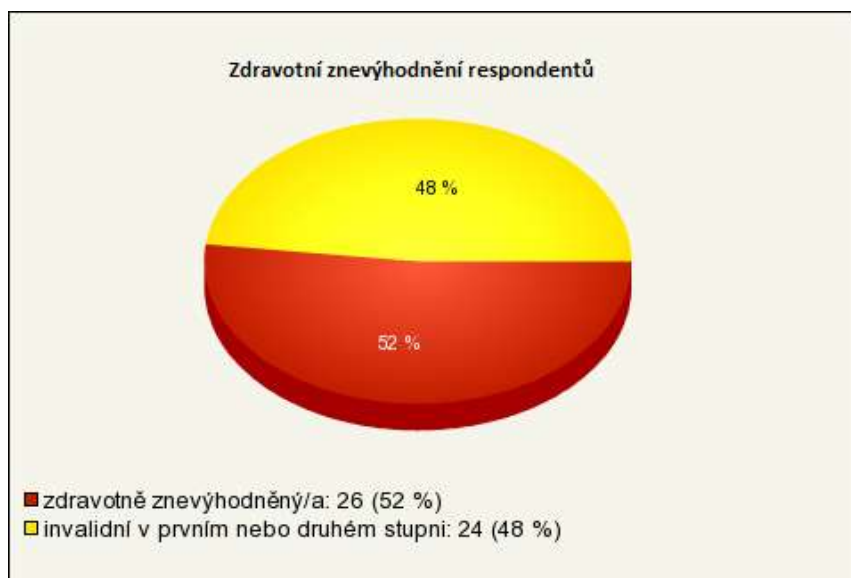
3.1.3 Výzkumný soubor

Pro účely tohoto výzkumu byly sledovány rozdíly v pohlaví, věku, typu zdravotního postižení a nejvyššího dokončeného vzdělání respondentů. Otázky zjišťující tyto rozdíly jsou součástí dotazníku, větší pozornost jim bude tedy věnována v dalších podkapitolách.

3.2 Vyhodnocení a interpretace výsledků

3.2.1 Zdravotní znevýhodnění respondentů

Z 50 dotazovaných bylo 48 % zdravotně znevýhodněných a 52 % respondentů invalidních v prvním nebo druhém stupni. Z těchto údajů vyplývá, že se dotazování nezúčastnil žádný respondent s uznanou invaliditou třetího stupně. Na obrázku č. 4 je znázorněn podíl zdravotně znevýhodněných a invalidních dotazovaných.



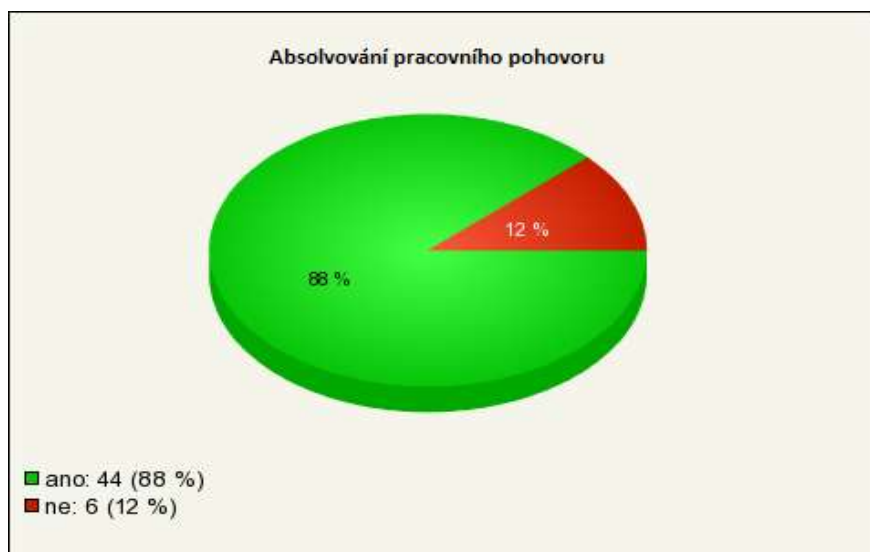
Obrázek 4: Graf -zdravotní znevýhodnění respondentů.

Zdroj: vlastní zpracování

3.2.2 Absolvování pracovního pohovoru

Z grafu na obrázku č. 5 je patrné, že 88 % dotázaných absolvovalo pracovní pohovor oproti tomu 12 % osob, se pohovoru nikdy nezúčastnilo. Možným důvodem pro neúčast při pohovoru je nízký věk respondentů. Z dostupných dat je známo, že 3 z 6 osob, kteří nikdy nebyli na pracovním pohovoru jsou ve věku 18-26 let, je tedy možné, že k červenci 2013, kdy

bylo dotazování ukončeno, ukončili svoje vzdělávání a koloběh začleňování na trh práce pro ně teprve začíná. Otázkou je, proč zbylí tři respondenti nebyli na pohovoru.

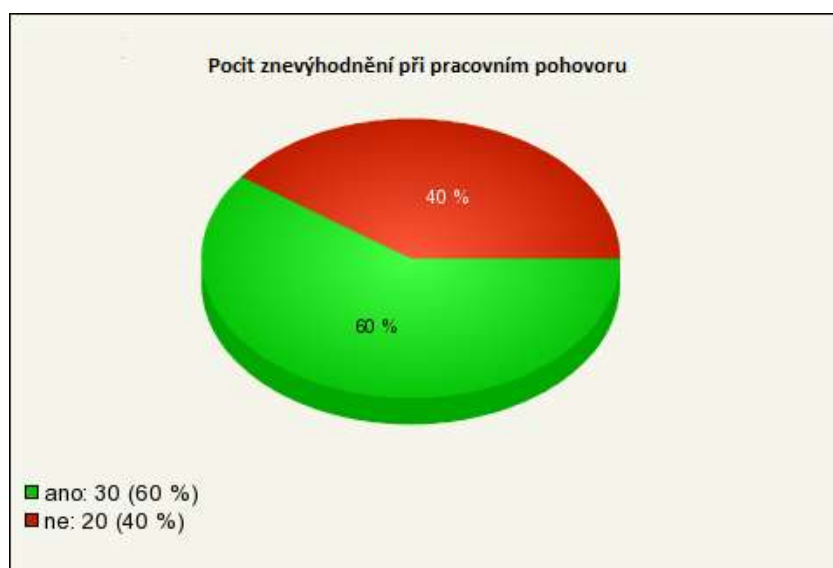


Obrázek 5: Graf - absolvování pracovního pohovoru.

Zdroj: vlastní zpracování

3.2.3 Pocit znevýhodnění při pracovním pohovoru

Z grafu na obrázku č. 6 je vidět, že 60 % lidí, kteří absolvovali pracovní pohovor, se cítilo znevýhodňováno. Jak již bylo zmíněno v předchozích kapitolách, i tato negativní zkušenost může vést k horšímu postoji OZP při získávání zaměstnání, protože jsou předem demotivováni při představě "dalšího" neúspěšného pohovoru.

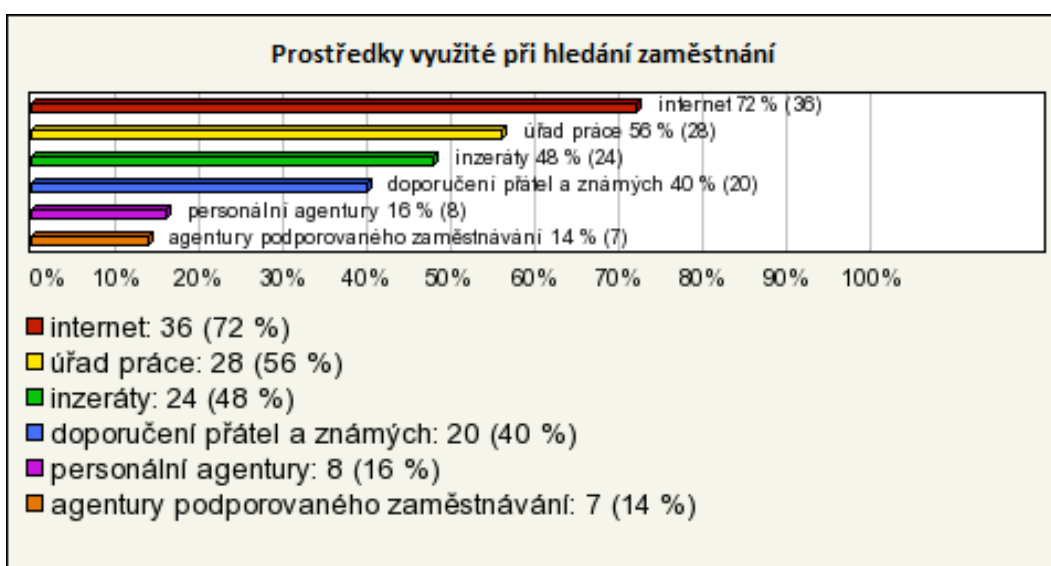


Obrázek 6: Graf - pocit znevýhodnění při pracovním pohovoru.

Zdroj: vlastní zpracování

3.2.4 Prostředky využití při hledání zaměstnání

U této otázky měli respondenti na výběr z více možností, jak je patrné z legendy v grafu na obrázku č. 7. Otázka byla povinná a nejméně musela být vybrána 1 odpověď, nejvíce 6 odpovědí. Nejčastější pomůckou při hledání zaměstnání je internet, úřady práce a inzeráty. Tyto výsledky jsou očekávané, protože se jedná o způsoby nejvíce přístupné širokému spektru obyvatelstva. Překvapivě málo časté je využívání personálních agentur a agentur podporovaného zaměstnávání. Toto vyplývá především z neznalosti těchto možností, nedůvěřivosti vůči nim nebo velké vzdálenosti od místa bydliště.



Obrázek 7: Graf - prostředky využití při hledání zaměstnání.

Zdroj: vlastní zpracování

3.2.5 Účast na rekvalifikačních kurzech a jiných programech dalšího vzdělávání

V otázce dalšího vzdělávání v profesním životě jsou respondenti skoro vyrovnaní. Přesto více než polovina nikdy nevyužila programů aktivní politiky zaměstnanosti k tomu, aby zvýšila svoje šance pro uplatnění na trhu práce. Příčinou může být nevědomost o možnostech dalšího vzdělávání nebo neochota k němu, či k práci samotné. Nabízí se také problém s dopravou do místa, kde k dalšímu rozvoji dochází. S touto otázkou souvisí graf na obrázku č. 8 na následující stránce.

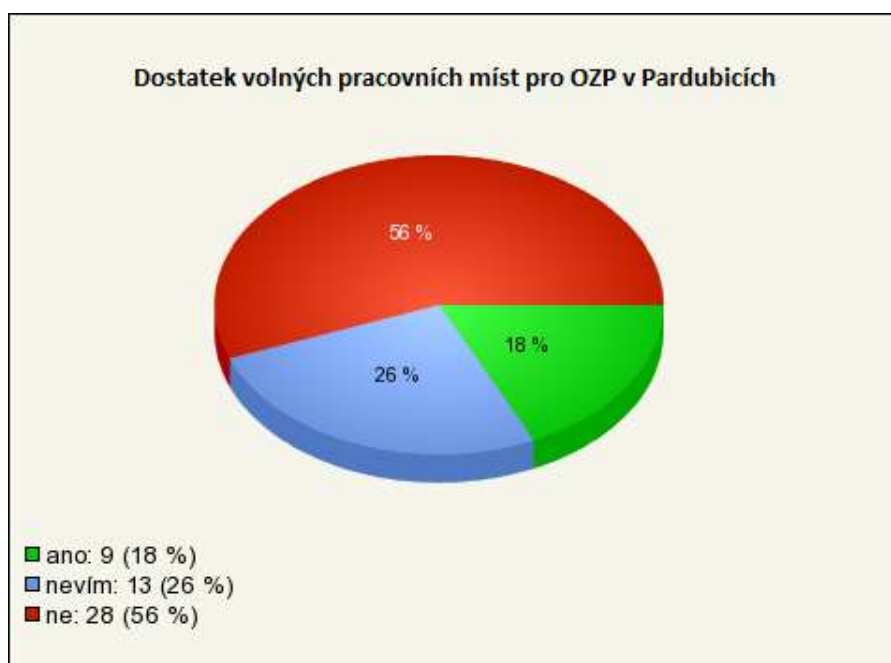


Obrázek 8: Graf - účast na rekvalifikačních kurzech.

Zdroj: vlastní zpracování

3.2.6 Dostatek volných pracovních míst pro OZP v Pardubicích

Nadpoloviční většina dotazovaných je názoru, že v okrese Pardubice není dostatek pracovních možností pro zdravotně postižené osoby.

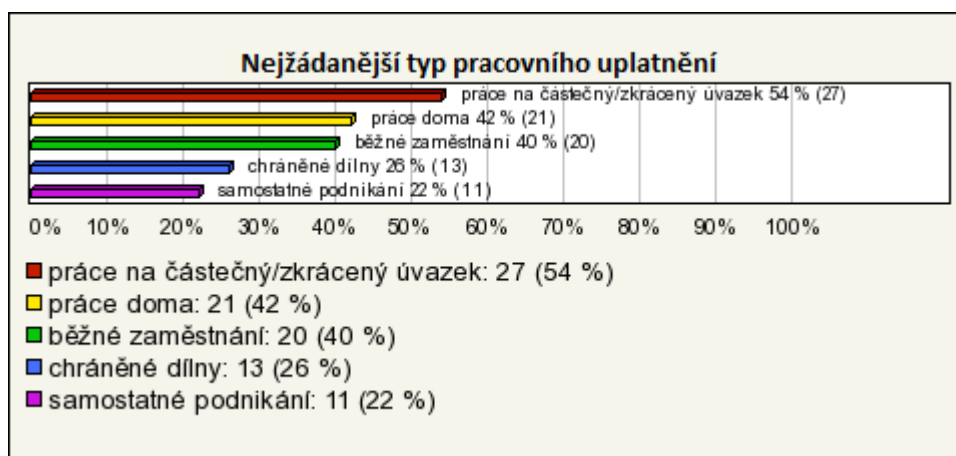


Obrázek 9: Graf - dostatek volných pracovních míst pro OZP v Pardubicích.

Zdroj: vlastní zpracování

3.2.7 Nejžádanější typ pracovního uplatnění

U této otázky bylo opět více možných odpovědí na výběr, povinná byla alespoň jedna. Podle získaných dat by pro většinu respondentů bylo nejvhodnější zaměstnání na částečný nebo zkrácený úvazek, což umožňuje také česká legislativa. Další častou odpovědí byla práce doma, což eliminuje možné problémy s dojížděním do práce, ale zároveň v určité míře izoluje OZP a nerozvíjí její sociální dovednosti. 40 % dotazovaných by si dokázalo představit pracovat na volném trhu práce a kolem 20 % respondentů by si přálo pracovat v chráněných dílnách nebo jako OSVČ.



Obrázek 10: Graf - nejžádanější typ pracovního uplatnění.

Zdroj: vlastní zpracování

3.2.8 Zájem zaměstnavatelů o OZP

Více než třetina (36 %) respondentů u této otázky vybralo odpověď *spíše nesouhlasím*. Tato odpověď není překvapením, vzhledem k většinou negativním zkušenostem a velmi omezenému počtu volných pracovních míst pro OZP. S touto situací souvisí také třetí nejčastější odpověď (16 %), tedy odpověď *nesouhlasím*.



Obrázek 11: Graf - zájem zaměstnavatelů o OZP.

Zdroj: vlastní zpracování

3.2.9 Celková pracovní spokojenost

Toto je první ze série nepovinných otázek vzhledem k tomu, že všichni respondenti nemusí být momentálně zaměstnáni. Uspokojiví zjištění je, že více než polovina dotázaných (53,06 %) se cítí být ve svém zaměstnání spokojena, 34,69 % spokojeno se zaměstnáním není a 12,24 % neví.



Obrázek 12: Graf - celková pracovní spokojenost.

Zdroj: vlastní zpracování

3.2.10 Pocit uspokojení potřeb v zaměstnání

Tato otázka směřuje především k finančnímu ohodnocení práce. Celých 53,19 % odpovědělo kladně.



Obrázek 13: Graf - pocit uspokojení v zaměstnání.

Zdroj: vlastní zpracování

3.2.11 Využití pracovního potenciálu

Pocit seberealizace je v práci velmi důležitý. Proto je velmi znepokojivé, že celých 68,75 % dotázaných odpovědělo na tuto otázku negativně. To může být dáno tím, že jsou často zaměstnání na pracovní pozici, která neodpovídá jejich kvalifikaci a pracovním zkušenostem, což je jeden z problémů v zaměstnávání OZP.

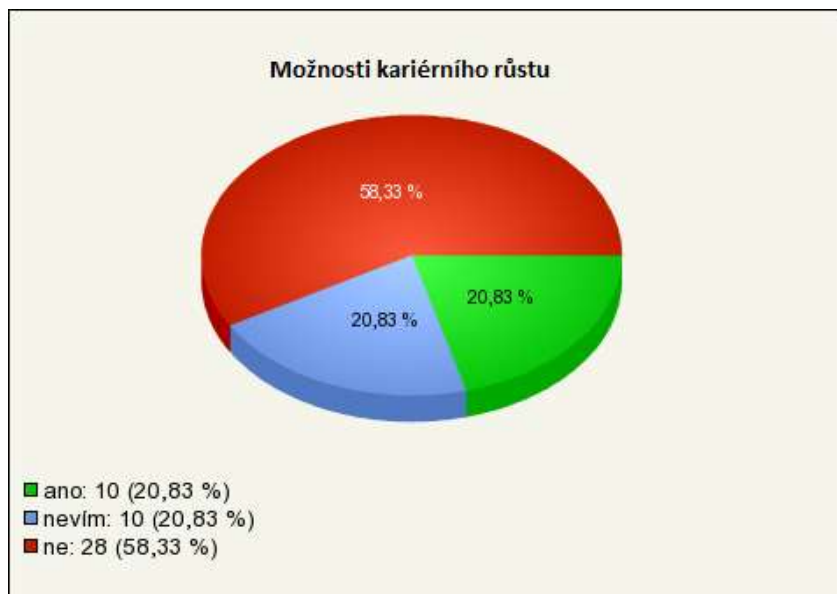


Obrázek 14: Graf - využití pracovního potenciálu.

Zdroj: vlastní zpracování

3.2.12 Možnosti kariérního růstu

Více než polovina (58,33 %) respondentů nemá možnost postupu v organizační struktuře podniku, ve kterém pracuje. Celkem zarážející je však podíl lidí (20,83 %), kteří o takovéto možnosti nevědí.

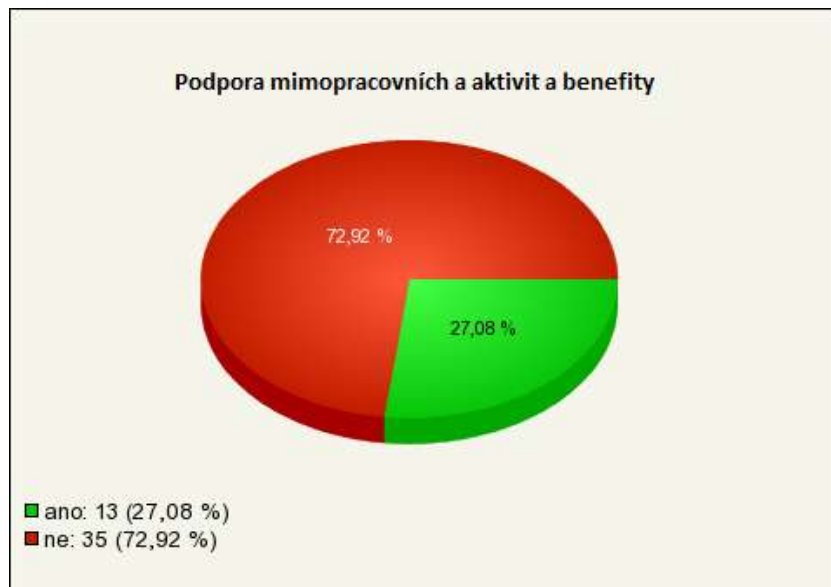


Obrázek 15: Graf - možnost kariérního růstu.

Zdroj: vlastní zpracování

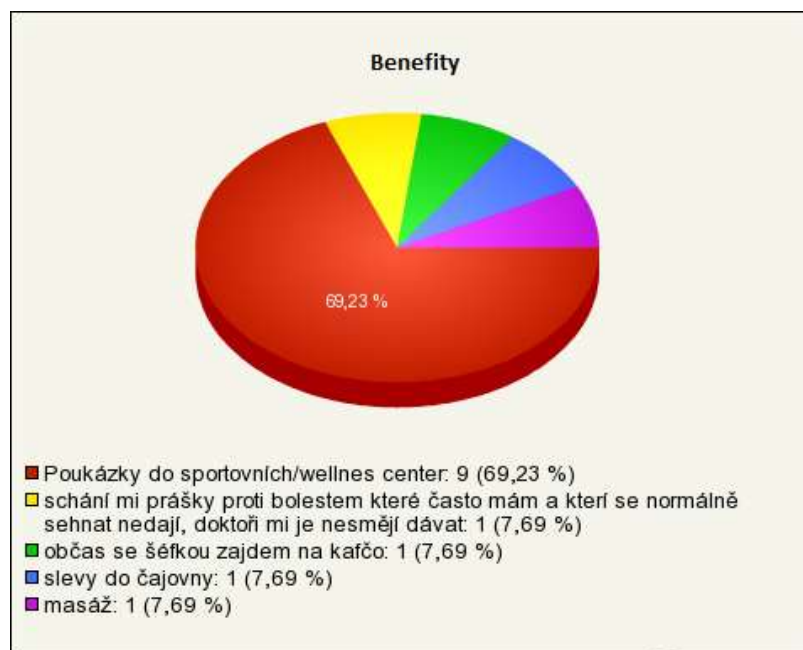
3.2.13 Podpora mimopracovních aktivit a benefity

U skoro tři čtvrtě respondentů (72,92 %) zaměstnavatelé nepodporují jejich mimopracovní aktivity. Toto zjištění není překvapující, protože v současné ekonomické situaci většina zaměstnavatelů upustila od většiny benefitů a omezuje se například na stravenky. Na grafu z obrázku č. 17 je vidět, jaké benefity nabízejí zaměstnavatelé kladně odpovídajících dotázaných. Nejčastěji (69,23 %) jsou to poukázky do sportovních nebo wellnes center. Zbylé odpovědi byly respondenty doplněny a jejich benefity jsou zvláštní medikamenty, masáže, slevy do čajovny a posezení s nadřazeným. Toto posezení se řadí spíše do sociálních výhod než do benefitů nabízených zaměstnavatelem.



Obrázek 16: Graf - podpora mimopracovníků aktivit zaměstnavatelem.

Zdroj: vlastní zpracování

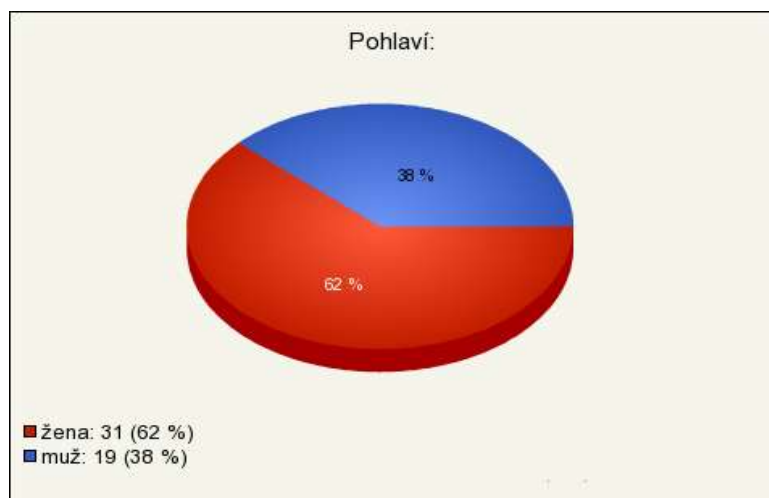


Obrázek 17: Graf - benefity od zaměstnavatelů.

Zdroj: vlastní zpracování

3.2.14 Pohlaví dotazovaných

Tento dotazník vyplnilo celkem 31 žen (62 % z celkového počtu respondentů) a 19 mužů (38 %). Zastoupení respondentů podle pohlaví tedy není příliš rovnoměrné.

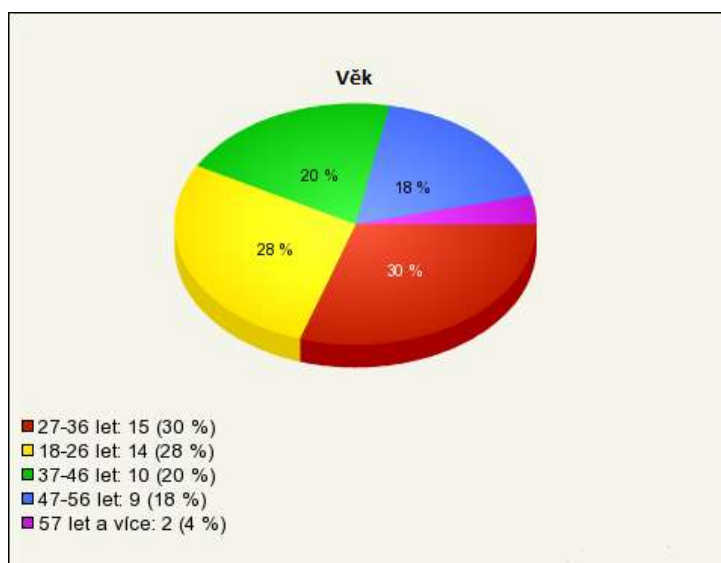


Obrázek 18: Graf- pohlaví dotazovaných.

Zdroj: vlastní zpracování

3.2.15 Procentuální podíl respondentů podle jejich věku

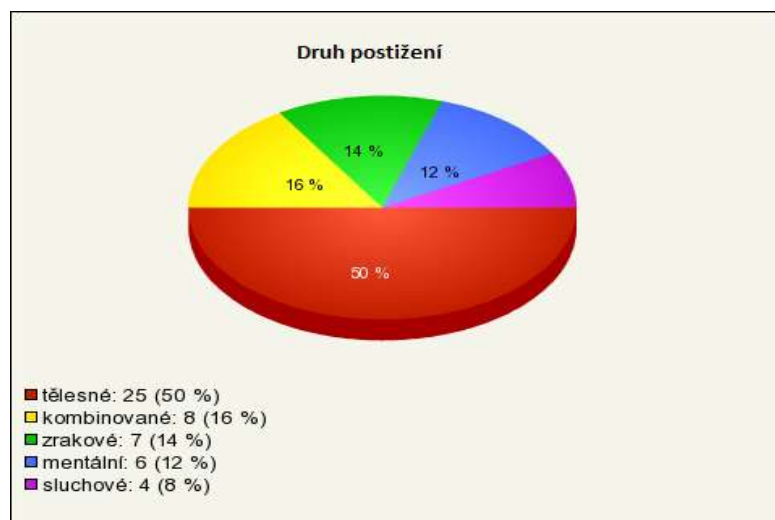
Z grafu na obrázku č. 19 je patrné, že rozdělení respondentů podle věkové struktury je celkem rovnoměrné. Největší skupinu tvoří věková skupina od 27 do 36 let (30 % respondentů), dále skupina od 18 do 26 let (28 %). Respondentů ve věku od 37 do 46 let bylo 20 %, ve skupině od 47 do 56 let jich bylo o 2 % méně. Věková skupina nad 57 let tvoří pouze 4 % respondentů.



Obrázek 19: Graf - procentuální podíl respondentů podle jejich věku.

3.2.16 Podíl respondentů podle druhu postižení

Nejčastějším postižením je postižení tělesné (50 % respondentů), dále kombinované (16 %), zrakové (14 %), mentální (12 %) a nejméně respondentů má sluchové postižení (8 %).



Obrázek 20: Graf - podíl respondentů podle druhu postižení.

Zdroj: vlastní zpracování

3.2.17 Vrozené nebo získané postižení

Z grafu na obrázku č.21 je vidět, že poměr získaných a vrozených postižení je celkem vyrovnaný. 56 % dotazovaných má vrozené postižení, zbytek (44 %) získané.

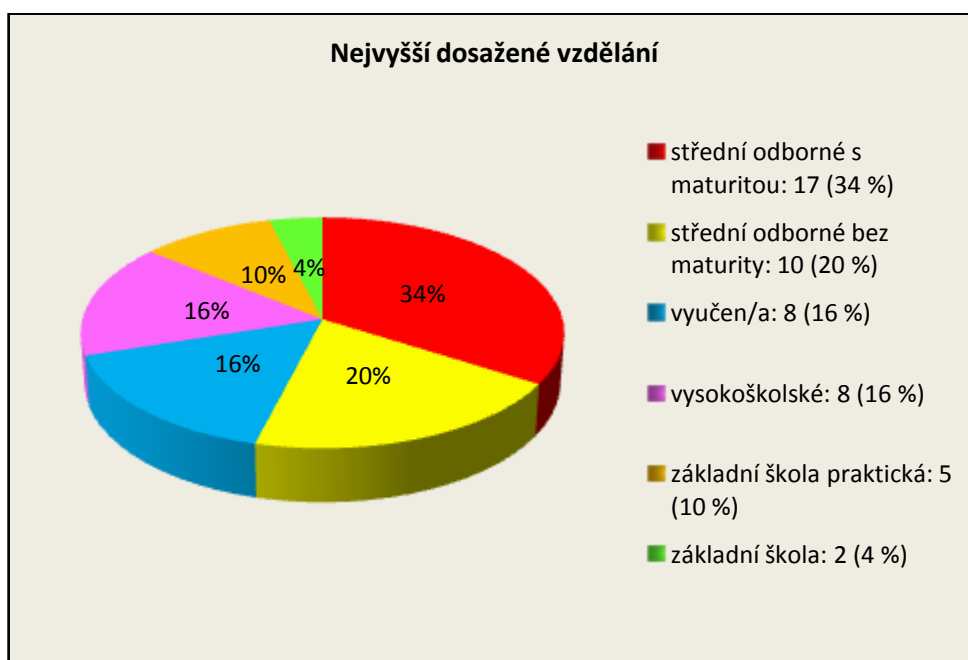


Obrázek 21: Graf - vrozené nebo získané postižení.

Zdroj: vlastní zpracování

3.2.18 Nejvyšší dosažené vzdělání

Nejvyšší část dotazovaných uvádí jako nejvyšší dosažené vzdělání střední odborné s maturitou (34 %), střední odborné bez maturity (20 %) a nižší střed - učební obor (16 %). Celých 16 % respondentů má vysokoškolský titul, 10 % dokončenou základní školu praktickou a 4 % základní školu.



Obrázek 22: Graf - nejvyšší dosažené vzdělání.

Zdroj: vlastní zpracování

3.3 Shrnutí dotazníkového šetření

Dotazníkového šetření se zúčastnilo celkem 50 respondentů, z nichž většina byly ženy. Počet znevýhodněných a invalidních respondentů v prvním nebo druhém stupni invalidity byl skoro vyrovnaný, nejvíce dotazovaných trpí tělesným postižením. Průměrný věk respondentů se pohybuje mezi 18 a 36 lety a jejich dosažené vzdělání bylo také celkem vyrovnané, od absolvování pouze základní školy po vysokoškolský titul.

Skoro všichni dotazovaní se někdy ve svém životě zúčastnili pracovního pohovoru, což naznačuje jejich zájem o vstup do pracovního koloběhu, nepříznivým ukazatelem je ale pocit znevýhodnění zájmu o zaměstnání u většiny z nich. Z dotazníku vyplývá, že tyto osoby nejsou příliš ochotné podstupovat školení a rekvalifikace, které by mohly zvýšit jejich šance na uplatnění na volném trhu práce. Nejpřístupnějším a nejvyužívanějším prostředkem při shánění zaměstnání je pro respondenty internet a také nabídka na ÚP.

Z otázek určených pro zaměstnané respondenty vyplývá, že většina z nich je se svojí prací spokojena a naplňuje je, naproti tomu si však nemyslí, že by byl plně využit jejich potenciál a pracovní možnosti. Špatným zjištěním je také fakt, že jejich zaměstnavatelé se je nesnaží příliš motivovat formou benefitů a kariérního růstu, to je ale komplexní problém na trhu práce.

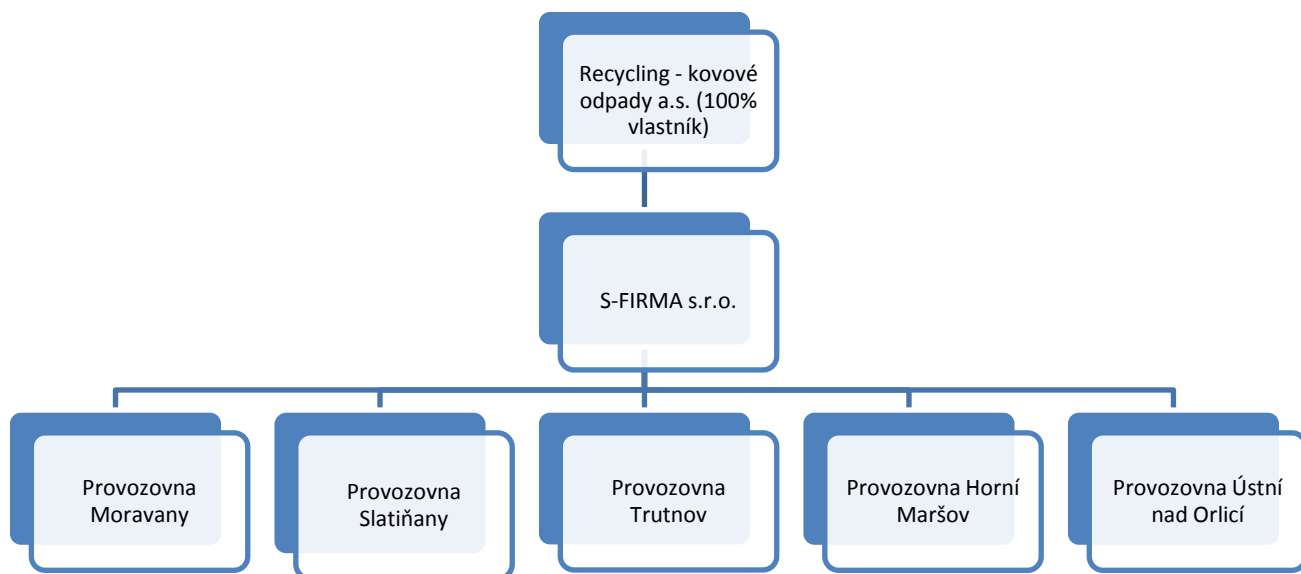
Celkově z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že handicapované osoby sdílí názor, že je těžké sehnat dobré zaměstnání. Tento problém je daný jistou neochotou ze strany zaměstnanců, kteří často nechtějí zvyšovat své šance na uplatnění kurzy a rekvalifikacemi, ale vinu mají také zaměstnavatelé, kteří neumí nebo nechtějí s OZP spolupracovat.

4 S-FIRMA, S.R.O.

Dalším cílem této práce je popis pracovních podmínek ve vybraném podniku a přístupu k zaměstnávání zdravotně postižených v praxi. Následující tematický okruh je zaměřen na chráněnou dílnu, která se zabývá zpracováváním odpadů. Tato chráněná dílna je výjimečná. Na rozdíl od většiny chráněných dílen v republice se nezabývá kompletací výrobků, ale zprostředkováním služeb, navíc služeb v oboru, který by zřejmě u chráněné dílny nikdo neočekával. Informace potřebné ke zpracování této části bakalářské práce jsem získala pozorováním uvnitř společnosti a rozhovory s jednatelem společnosti, Ing. Radkem Ulrichem a provozní Annou Ročkovou. Cílem tohoto okruhu je popsání podnikání této společnosti a pracovních podmínek uvnitř ní.

4.1 Charakteristika společnosti S-FIRMA, s.r.o.

Společnost s ručením omezeným S-FIRMA je na trhu od 25. února 2008. Je zapsána u Krajského soudu v Hradci Králové pod spisovou značkou C 24478. Sídlo společnosti je k nalezení v ulici Cukrovarská 103, Moravany. V roce 2009 došlo ke změně vlastníka, kterým se stala společnost Recycling - kovové odpady a.s. Tato je v současnosti jediným vlastníkem S-FIRMY. Ve stejném roce došlo k otevření provozovny ve Slatiňanech a v Trutnově, kde vzniklo celkem 11 nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. V roce 2010 firma změnila sídlo přestěhováním z Pardubic do Moravan, čímž došlo k navýšení kapacity pracovních míst. V Moravanech firma také našla nové a lepší zázemí. Dva roky po přemístění sídla byly otevřeny dvě nové provozovny, a to v Ústí nad Orlicí a Horním Maršově (sběrný dvůr). Otevřením těchto provozoven vzniklo 7 nových pracovních míst pro OZP. V současné době společnost zaměstnává 78 zaměstnanců v pěti pobočkách rozestých po východních Čechách (Moravany, Trutnov - Poříčí, Horní Maršov, Slatiňany a Ústí nad Orlicí). Na obrázku č. 23 je znázorněna organizační struktura společnosti.



Obrázek 23: Organizační struktura společnosti S-FIRMA, s.r.o.

Zdroj: vlastní zpracování

Předmětem podnikání společnosti je podnikání v oblasti nakládání s nebezpečnými odpady, výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1-3 živnostenského zákona. Základní kapitál společnosti činí 240 000 Kč a všechny peněžité i nepeněžité vklady jsou splaceny na 100 % [17].

S-FIRMA, s.r.o. zajišťuje výkup, nakládku, svoz, třídění a zpracování veškerého papíru, elektroodpadu, kovového odpadu, plastů a fólií a jiných odpadů. Nabízí souhrnné služby pro právnické i fyzické osoby v oblasti vzniku odpadů (a to i nebezpečných odpadů) a jejich odvoz a jeho předání oprávněné osobě společně s potřebnými dokumenty. Dále také zařizuje skartaci harddisků CD a DVD nosičů aj. za přítomnosti zadavatele.

Provozy jsou vybaveny technologií pro zpracování odpadů a to konkrétně:

- lisem PRESONA LP 50VH1;
- lisem LUX L S0-1;
- manipulátorem MERLO P34/7 PLUS;
- velkoobjemovými kontejnery a kontejnery typu Avia;
- nákladními automobily značky Renault (Premium P6X2 s mechanickou rukou a Mascot);

- mobilními lisovacími kontejnery RM. 20.

Veškerý elektroodpad je zpracováván pomocí akumulátorového nářadí nebo na drtící lince s následnou separací odpadu, kterou provádějí manuálně pracovníci S-FIRMY.

4.2 S-FIRMA, s.r.o. (provozovna Moravany) jako chráněná dílna

S-FIRMA, s.r.o. sídlí v budově bývalého cukrovaru. V současné době firma zaměstnává 78 osob, z toho 55 se zdravotním postižením, na pozicích dělník, řidič a také administrativních postech. Podíl zdravotně postižených zaměstnanců činí 70 %. Díky tomuto procentu zaměstnaných OZP v podniku je S-FIRMA chráněnou dílnou. Problematika chráněných dílen byla rozebrána v této práci v kapitole 2.1.3. S-FIRMA provozuje demontážní dílnu elektroodpadu v Moravanech, která spolupracuje s podobným provozem v Trutnově a Slatiňanech. Vyřazená elektronická zařízení a elektromateriál jsou při vstupu do provozu odpadem a při výstupu znovu použitelnou surovinou, materiálem. Zařízení předaná této společnosti nekončí na skládkách a spalovnách. Rozšiřování zákaznické sítě má na starosti jednatel společnosti, Ing. Radek Ulrich.

Protože S-FIRMA má statut chráněné dílny, můžou u ní jiné společnosti uskutečňovat **náhradní plnění** ve smyslu §81 odst. 2, písm. b) zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, doplněného o vyhlášku č. 518/2004, kterou se zákon odvádí. Zaměstnavatel-odběratel může do povinného podílu započítat odběr výrobků nebo služeb a jejich zaplacení ve sledovaném roce. Pro zjištění celkového počtu osob, které je možné započítat do náhradního plnění se celková částka za odebrané statky a služby bez DPH vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první tři čtvrtletí sledovaného kalendářního roku. Pokud je výsledné číslo větší než počet zaměstnanců se zdravotním postižením u zaměstnavatele-dodavatele (S-FIRMA, s.r.o.), lze započítat pouze skutečný počet těchto zaměstnanců. V tabulce č. 5 jsou znázorněné možnosti, které nabízí zákon o zaměstnanosti v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Společnosti mají na výběr mezi sloupci 2, 3 a 4. Tyto možnosti se dají kombinovat. Zájem o náhradní plnění není tak velký, jak jsem očekávala. Podle jednatele společnosti uplatňuje náhradní plnění u této chráněné dílny zhruba pouhých 7 %-10 % zákazníků.

Tabulka 5: Zaměstnávání OZP, odvody do státního rozpočtu a náhradní plnění

Počet zaměstnanců	Počet povinně zaměstnaných OZP	Výše státního rozpočtu (Kč)	Odběr nebo dodávky do firmy S-FIRMA (Kč)
25	1	57 355,-	160 594,-
50	2	114 710,-	321 188,-
100	4	229 420,-	642 376,-
200	8	458 840,-	1 284 752,-
300	12	688 260,-	1 927 128,-
400	16	917 680,-	2 569 504,-
500	20	1 147 100,-	3 211 880,-

Zdroj: Upraveno podle [18]

Hodnoty v tabulce č. 5 vycházejí z předpokládané měsíční mzdy 22 942 Kč. Hodnoty se mohou na konci roku měnit s ohledem na pohyblivou výši průměrné měsíční mzdy v České republice. Výši průměrné měsíční mzdy vyhláší Český statistický úřad k 30.9. sledovaného roku.

4.3 S-FIRMA, s.r.o.- pracovní podmínky

Pracovní proces ve společnosti začíná vymezením nebo vytvořením pracovního místa. V souvislosti se zaměstnáváním OZP se vymezování a vytváření pracovních míst pro tyto osoby řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů a novelizovanou vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. V případě **vymezeného pracovního místa** vymezeného na základě dohody s ÚP, musí být toto nejdříve obsazeno zaměstnancem se ZP a tuto osobu poté může zaměstnavatel nahlásit na ÚP, tedy obsazení vymezeného pracovního místa v chráněné dílně. Tato osoba musí splňovat podmínky dané zaměstnavatelem a také musí být v evidenci osob se zdravotním postižením u krajské pobočky ÚP. Také musí absolvovat lékařskou prohlídku u závodního lékaře, který posoudí schopnosti a možnosti vykonávat sjednanou práci. Na základě dohody s ÚP S-FIRMA také **vytváří** pracovní místa. Na vytvořená pracovní místa vybírají zaměstnance z firemní databáze, ve které mají uchazeče o zaměstnání, kteří v průběhu roku sami projevují zájem o zaměstnání u této společnosti, ale pro plnou kapacitu

nemohli být přijati. Pokud se žádný z uchazečů nehodí na toto pracovní místo, vybírá vedoucí provozu společně s jednatelem společnosti z databáze úřadu práce nebo na ÚP vyvěsí inzerát.

4.3.1 Pracovní pohovor a nástup do práce

Vybraní uchazeči podstoupí vstupní pohovor s vedoucí provozu Annou Ročkovou. Podle jejích slov se často setkávají s lidmi, kteří o práci vůbec nemají zájem, ale do výběrového řízení se přihlásili pouze kvůli potvrzení pro ÚP. Druhým problémem jsou uchazeči, kteří o práci mají velký zájem, ale kvůli jejich postižení a omezení se na danou pozici nehodí. Provozní se tedy často musí setkat i s 50 uchazeči, aby mezi nimi "vytřídila" 2-5 vhodných a vážných. Tito postupují do druhého kola výběrového řízení, kdy vyplňují vstupní dotazník do zaměstnání, musí předložit potvrzení o invaliditě, potvrzení z Okresní správy sociálního zabezpečení, zápočtový list a také musí podstoupit vstupní prohlídku u závodního doktora. Přijetí vybraného uchazeče je stvrzeno podepsáním pracovní smlouvy v trvání půl roku s tříměsíční zkušební dobou. V průběhu trvání pracovního poměru dochází ke snižování nebo zvyšování pracovního úvazku, podle potřeb zaměstnance. Každý nový pracovník prochází školením Bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a poté periodicky každý rok s ostatními zaměstnanci. Dále při nástupu do práce dostane od zaměstnavatele ochranné pomůcky - průhledné ochranné brýle, pevnou uzavřenou obuv, pracovní oděv a rukavice. Když má všechny tyto kroky nový zaměstnanec za sebou, je předán mistrovi dílny. Mistr dílny je předem podrobně informován o přesné diagnóze nového zaměstnance a je jeho úkolem najít ten správný způsob, jak s ním komunikovat a jak s ním pracovat, jaké úkoly jsou pro něj vhodné a jaké naopak nezvládnutelné. Tyto úvahy a hledání správných cest se odvíjejí především podle typu omezení, se kterým zaměstnanec přichází, ale také podle osobnosti člověka, jeho přizpůsobivosti, možnostem a schopnostem. Příspěvky na zapracování firma od státu nečerpá, zapracování má v provozu na starosti právě vedoucí dílny.

4.3.2 Dílna demontáže elektroodpadu

Jak již bylo zmíněno výše, firma se zabývá nakládání s odpady, do čehož patří také elektroodpad. Vnitřními předpisy podniku je přesné dáno, jaký elektroodpad společnost vykupuje a nakládá s nimi. Kategorie vykupovaného elektroodpadu jsou:

- kompletní PC + Notebook;
- základové desky PC;
- grafické, zvukové a síťové karty z PC;

- harddisky;
- PC mechaniky, CD, DVD;
- vychylovací cívky;
- desky z TV a monitorů;
- stykače, jističe, relé;
- osazené rozvaděče;
- elektromotory;
- trafostanice bez oleje;
- hliníkové a měděné kabely;
- kompletní přístroje.

Práce začíná odkoupením odpadu od zákazníka. Jednatel společnosti po domluvě se zákazníkem naplánuje nakládku zboží přímo u zákazníka nákladním vozem nebo vozem s kontejnery. Po přivezení na provozovnu je objem odpadu zvážěn na externí váze před provozovnou, vyložen a roztříděn. Vytříděné velkoobjemové balíky s elektroodpadem zaměstnanci na vozíkách dovezou do dílny demontáže elektroodpadu, kde se s odpadem dále pracuje. Na pracovních stolech, za pomoci ručního a akumulátorového nářadí, pracovníci rozebírají odpad na jednotlivé součásti. Oddělují od sebe plasty, kovové části, kabely a jiné části, které se dále třídí do dalších nádob a pytlů. Kovy se postupují k dalšímu zpracování hutím, se kterými S-FIRMA spolupracuje, kabely se přesouvají do další dílny, plasty přicházejí slisovat.

4.3.3 Dílna na zpracování kabelů a třídírna papíru

Z dílny demontáže elektroodpadu jsou vyseparované kabely z přijatých zařízení přesunuty do dílny na zpracování kabelů. Tato dílna je plná přepravek a jiných nádob, plných celých kabelů i již rozložených. Úkolem pracovníků v této dílně je odstranit z přijatých kabelů plastovou a gumovou izolaci a rozdělit náplň kabelů na jednotlivé druhy kovů a slitin, které se dále předávají ke znovuzpracování spolupracujícím hutím.

S-FIRMA, s.r.o. také odebírá tiskoviny od jejich dodavatelů, v současné době jedná o spolupráci se společností PNS, a.s., která postupuje vrácené a vyřazené tiskoviny od svých zákazníků sběrnému dvoru zdarma. Spolupráce s S-FIRMOU je tedy pro PNS, a.s. lukrativní vidinou možného výdělku. Velké množství především časopisů pro dámy je obohaceno o

dářečky pro čtenářky, tyto časopisy jsou proto zabaleny v plastové folii. Tuto folii je třeba z tiskovin odstranit, aby se časopisy mohly dát do lisu papíru a zrecyklovat.

4.3.4 Kontinuální lis na papír

Další cestou veškerého papírového odpadu, který firma přijala od zákazníků nebo zpracováním jiného odpadu, je kontinuální lis na papír. Tento lis zabírá celou jednu halu. Papírový odpad se shromažďuje před budovou nebo se rovnou z nákladních aut přemísťuje manipulátorem na pásový dopravník. Tento dopravník posune papír přímo do lisu, ze kterého na druhém konci vycházejí balíky slisovaného papíru. Zaměstnanci mají na starost práci s manipulátorem a kontrolu lisu, zda pracuje jak má. Balíky se dále přesouvají za budovu na shromaždiště a dál se odvázejí do jiné firmy, která slisovaný a roztríděný papír zrecykluje.

4.3.5 Venkovní lis

V zadních prostorách provozovny je umístěný venkovní lis na plasty. Do tohoto lisu přicházejí plasty vytríděné v předchozích částech procesu zpracování přijatého odpadu nebo samotné plasty získané od zákazníků. Plastový odpad se naváží přímo do lisu, který vytváří balíky slisovaného odpadu, stejně jako kontinuální lis papíru. Balíky se dále převážejí k odběrateli.

4.3.6 Pracovní podmínky

Po rozhovorech s provozní Annou Ročkovou a jednatelem společnosti Ing. Radkem Ulrichem jsem zjistila, že práce v chráněných dílnách je velmi flexibilní a všechny nastalé problémy, se musí řešit operativně a s velkou empatií k zaměstnancům. První problémy nastávají již při náboru nových zaměstnanců, jak jsem již zmínila výše. Najdou se takoví uchazeči, kteří se o pozici zajímají pouze kvůli potvrzení pro ÚP, druhým problémem jsou potom uchazeči, kteří se vzhledem k typu nebo rozsahu jejich handicapu na danou pracovní pozici nehodí.

Podle slov slečny Ročkové v provozu nikdy není plný stav zaměstnanců, což je dáno jejich zvýšenou nemocností. Zaměstnanci často trpí chronickými nemocemi, jejichž příznaky přicházejí nárazově a jejich léčba trvá často celé měsíce. S nemocemi zaměstnanců souvisí také jejich pracovní doba. Ranní směna začíná oficiálně v šest hodin ráno. V teplých letních dnech se často stává, že si zaměstnanci směnu pūlí na ráno a večer nebo pracují jen dopoledne a chybějící hodiny si napracují v příznivějším počasí. Toto se týká speciálně vážných

kardiaků, diabetiků a epileptiků, které firma zaměstnává. Pracovní podmínky jsou v této firmě opravdu šité zaměstnancům přímo na míru. Někdo střídá směny (ranní, odpolední), jiní slouží pouze jednu, která jim vyhovuje.

Díky této flexibilitě ve smyslu jednání se zaměstnanci a přizpůsobování se jejich osobním potřebám a zdravotnímu stavu, je práce s nimi jistě velmi obtížná. Mistrové dílen v této firmě musí být velmi trpěliví a empatičtí, protože speciálně práce s lidmi s mentálním postižením je psychicky velice náročná. Mistr musí o každém z nich přesně vědět, jaký je a znát jeho vzorce chování. Lidé se ZP mívají špatné nálady, proto dobrý mistr ví, kdy pracovník potřebuje být v menší skupině a kdy je pravý čas ho převést na jinou práci. Tito lidé mají své specifické potřeby a je třeba na ně brát ohled.

Zaměstnanci provozu v Moravanech, mají k dispozici denní místnost vybavenou lednicí a malou kuchyňkou a samozřejmě sociální zařízení. Jako benefity jim zaměstnavatel zprostředkovává různá školení a možnost získání strojnických průkazů, osvědčení na vysoko zdvižný vozík nebo manipulátor, čímž jim pomáhá zvýšit jejich kvalifikaci a tím i jejich šanci na uplatnění na trhu práce.

ZÁVĚR

Tématem této bakalářské práce bylo "Zaměstnávání pracovníků se sníženou pracovní schopností - problémy a možná rizika". Tuto práci jsem vypracovala na základě prostudované literatury vztahující se k této problematice a na základě informací, které jsem získala prostřednictvím dotazníkového šetření a rozhovorů při osobních konzultacích ve společnosti S-FIRMA, s.r.o.

Problematika zaměstnávání OZP je stále diskutovaným tématem a také velkým problémem v otázce celkové nezaměstnanosti. Skoro polovina OZP je nezaměstnaná, což tvoří skoro 12 % z celkového počtu nezaměstnaných. Hlavním důvodem tak vysoké míry nezaměstnanosti u této skupiny osob je přístup jejího okolí, ne jejich postižení. Situace se ale lepší. Stát se pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti snaží motivovat zaměstnavatele. Prostředky k motivaci jsou především příspěvek na zapracování, příspěvek na společensky účelná pracovní místa, sleva na dani, nižší minimální mzda pro OZP, částečná úhrada nákladů vzniklých při zaměstnávání OZP a jiné. Dalším důvodem vysoké nezaměstnanosti je neochota samotných handicapovaných osob k nástupu do zaměstnání. Tato neochota je dána jejich nízkou kvalifikací, nízkou mírou socializace a také špatnou sebereflexí a sebevědomím. Stát se proto snaží motivovat také zaměstnance, a to prostřednictvím pracovních rehabilitací a sociálně aktivizačních služeb. Díky této podpoře a stále se zlepšujícímu povědomí společnosti se situace OZP na trhu práce zlepšuje.

Kapitola první obsahuje vymezení základních pojmů a dokládá významnou roli státu v této problematice, který do ní zasahuje nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, úpravou legislativy a sociální politikou státu. Dále jsou tu vymezena práva a povinnosti zaměstnavatelů vůči zaměstnancům, a státu, který představují Úřady práce a jiné státní instituce. V druhé kapitole byly rozebrány možnosti a rizika v zaměstnávání občanů se zdravotním postižením. Studováním odborné literatury a konzultací ve společnosti S-FIRMA, shledávám k této tématice více možností než rizik a záleží jen na zaměstnancích a zaměstnavatelích, jak s tímto naloží.

Podstatným cílem bakalářské práce bylo analyzovat spokojenost OZP v zaměstnání a využívání dostupných možností při jeho hledání. Tento cíl jsem plnila pomocí dotazníkového šetření mezi OZP na vzorku 50 respondentů. Tento vzorek se vyznačoval značnou pestrostí v otázce věku respondentů a jejich vzdělání. Rozdělení pohlaví bylo skoro rovnoměrné. Z analýzy získaných dat vyplynula celková spokojenost zaměstnaných respondentů s jejich zaměstnáním. Také se shodují na obtížnosti toto zaměstnání získat. Tento problém vzniká

neochotou zaměstnavatelů, kteří mají omezené znalosti ve využití pracovního potenciálu OZP a často radši plní povinný podíl odvozy do státního rozpočtu nebo pomocí náhradního plnění.

Dalším cílem byla analýza pracovních podmínek ve vybraném podniku. Pro účely této práce jsem vybrala chráněnou dílnu S-FIRMA, s.r.o. Tato firma zajišťuje výkup, nakládku, svoz, třídění a zpracování veškerého papíru, elektroodpadu, kovového odpadu, plastů a fólií a jiných odpadů. Nabízí souhrnné služby pro právnické i fyzické osoby v oblasti vzniku odpadů (a to i nebezpečných odpadů) a jejich odvoz a jeho předání oprávněné osobě společně s potřebnými dokumenty. S-FIRMA je unikátní v tom, že na rozdíl od většiny chráněných dílen nekompletuje výrobky, ale zprostředkovává služby. Vedoucí pracovníci této společnosti mají bohaté zkušenosti s prací s OZP díky 70 % těchto pracovníků na pozici dělníků, řidičů i administrativních pracovníků. Pracovní podmínky mají zaměstnanci velmi flexibilní, vše se podřizuje jejich aktuálnímu zdravotnímu a psychickému stavu, což shledávám jako velmi vhodné jednání. Vzhledem k charakteru postižení zaměstnanců se problémy řeší operativně, posouvá se pracovní doba, mají více volna na návštěvy lékaře, počítá se s jejich vyšší nemocností.

Ke splnění cílů bakalářské práce byla využita analýza odborné literatury a dalších relevantních dokumentů, dotazníková metoda a rozhovory se zaměstnanci chráněné dílny S-FIRMA, s.r.o. Analýza odborné literatury je součástí především první a druhé části bakalářské práce.

POUŽITÁ LITERATURA

- [1] HUBÁLEK, Michal, Martina ŠTĚPÁNKOVÁ a Ladislav ZAMBOJ. *Trh práce a diskriminace*. Praha: Poradna pro občanství/Občanská a lidská práva, 2008. ISBN 978-80-254-2662-3.
- [2] KREJČÍŘOVÁ, Olga a kol.: *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*, Havlíčkův Brod, Praha, Tobiáš, Rytmus 2005, 87 str., IBSN 80-903598-1-7.
- [3] KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha : Karolinum, 2007., 183 str., ISBN 978-80-246-1383-3.
- [4] MEDVECOVÁ, Andrea, *Komunikácia a komunikačné schopnosti osôbpracujúcich s jedincami znevýhodnenými na trhu práce*. In Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením. Praha: MO SV, Equal, 2005. s. 57-70, 13 s. Studijní text. ISBN 80-903598-1-7.
- [5] OPATŘILOVÁ, Dagmar. *Profesní poradenství*. In Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením. Praha: MO SV, EQUAL, 2005. s. 46-56, 11 s. Studijní text. ISBN 80-903598-1-7.
- [6] OPATŘILOVÁ, D., ZÁMEČNÍKOVÁ, D. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2005, 132 str. ISBN 80-210-3718-0.
- [7] PALÁN, Zdeněk. *Základy andragogiky*. Praha: Vysoká škola J.A. Komenského, 2003, 199 s. ISBN 80-867-2303-8.
- [8] PŘINOSILOVÁ, D. *Diagnostika ve speciální pedagogice*. 2. vyd. Brno : Paido, 2007. 178 s. ISBN 978-80-7315-157-7.
- [9] RICHTEROVÁ, Bohdana a kol. *Teorie a praxe zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov: Reintegra, 2011. ISBN 978-80-254-9526-1.
- [10] SLOWÍK, J. *Speciální pedagogika*. Praha: Grada, 2007., 86 str., ISBN: 978-80-247-1733-3.
- [11] TOMISOVÁ, K. Možnosti osob se zdravotním znevýhodněním v zapojení do pracovního procesu – nástin současného systému. In *prezentace na Dni rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením, Bruntál, 20.10.2009*. Vydané prezentace na CD organizací Sagapo.

- [12] VRBKOVÁ, Klára. Význam zaměstnání pro zdravotně postižené a jejich užívání programů aktivní politiky zaměstnanosti. WINKLER, J. a L. KLIMPLOVÁ. *Nová sociální rizika na trhu práce a potřeby reformy české veřejné politiky*. Brno: Masarykova univerzita, 2010, s. 68-83. ISBN 978-80-210-5352-6.
- [13] WORLD HEALTH ORGANIZATION. *International classification of functioning, disability, and health: ICF short version.*, Geneva: World Health Organization, 2001, 228 p. ISBN 92-415-4544-5.
- [14] WORLD HEALTH ORGANIZATION. *International classification of impairments, disabilities and handicap (ICIDH)*. Geneva: World Health Organization, 1980, 153 s., ISBN 978-92-871-3660-2.

Internetové zdroje

- [15] Česká unie pro podporované zaměstnávání, online 24.7.2013, dostupné na: <http://www.unie-pz.cz/>.
- [16] Nadační fond pro podporu zaměstnávání zdravotně postižených, online 24.7.2013, dostupné na: <http://www.nfozp.cz/zamestnavani-ozp/>.
- [17] Obchodní rejstřík a Sbírka listin, online 5.7.2013, dostupné na: <https://or.justice.cz/ias/ui/vypis-vypis?subjektId=isor%3a600011714&typ=actual&klic=fzzu49>.
- [18] S-FIRMA: The name of your success, online 25.7.2013, dostupné na: www.s-firma.cz/odstraneni-elektroodpadu/.
- [19] Úřad práce ČR: Integrovaný portál MPSV, online 24.7.2013, dostupné na: http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/nezamestnanost_v_cislech/rocni_zpravy_pardubickeho_kraje.
- [20] Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, online, dostupné na: <http://www.sagit.cz/pages/sbirkatxt.asp?cd=76&typ=r&zdroj=sb06108>.
- [21] Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), online 14.6.2013, dostupné na: http://www.mpsv.cz/ppropo.php?ID=z198_2009o.
- [22] Zákon č. 257/2007 Sb., o důchodovém pojištění, online 6.6.2013, dostupné na: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-155-1995-sb-o-duchodovempojisteni/plnenzeni/>.

- [23] Zákon č. 262/ 2006 Sb., Zákoník práce, online 14.6.2013, dostupné na: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/>.
- [24] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti., Sbírka zákonů., online 24.7.2013, dostupné na: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/>.
- [25] Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, online 18.5.2013, dostupné na: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/>.

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A Dotazník pro osoby se zdravotním postižením

PŘÍLOHA A

Dovoluji si vás požádat o vyplnění tohoto dotazníku, který mi pomůže v postupu při studiu na Univerzitě Pardubice. Veškeré údaje, které vyplníte, jsou anonymní, dotazníky budou po zpracování skartovány a nebudou tedy nikomu poskytnuty.

1. Jako fyzická osoba jste uznána jako:

- ☐ zdravotně znevýhodněný/a
- ☐ invalidní ve druhém nebo prvním stupni
- ☐ invalidní ve třetím stupni

2. Absolvoval/a jste někdy pracovní pohovor?

- ☐ ano
- ☐ ne

3. Cítil/a jste se při pohovoru nějakým způsobem znevýhodňován/a?

- ☐ ano
- ☐ ne

4. Zaměstnání jste hledal/a s pomocí:

- ☐ úřadu práce
- ☐ inzerátů
- ☐ doporučení přátel a známých
- ☐ personálních agentur
- ☐ internetu
- ☐ agentury podporovaného zaměstnávání

5. Absolvoval/a jste kurzy, rekvalifikace apod., abyste zvýšil/a svou šanci pro uplatnění na trhu práce?

- ☐ ano
- ☐ ne

6. Myslíte si, že je v okrese Pardubice dostatek pracovních míst pro uplatnění zdravotně postižených osob?

- ☐ ano
- ☐ ne
- ☐ nevím

7. Jaký typ pracovního uplatnění by Vám nejvíce vyhovoval?

- ☐ práce doma
- ☐ práce na částečný/zkrácený úvazek
- ☐ chráněná dílna
- ☐ běžné zaměstnání
- ☐ samostatné podnikání

8. Mají podle Vašeho názoru zaměstnavatelé zájem zaměstnávat zdravotně postižené osoby?

- ☐ souhlasím
- ☐ spíše souhlasím
- ☐ nevím
- ☐ spíše nesouhlasím
- ☐ nesouhlasím

9. Cítíte se ve svém zaměstnání spokojen/a?

(nepovinná otázka)

- ☐ ano
- ☐ ne
- ☐ nevím

10. Uspokojuje toto zaměstnání Vaše potřeby?

(nepovinná otázka)

- ☐ ano
- ☐ ne
- ☐ nevím

11. Cítíte, že je v práci plně využit Váš pracovní potenciál a Vaše schopnosti?

(nepovinná otázka)

- ☐ ano
- ☐ ne

12. Máte ze své stávající pracovní pozice možnost pracovního růstu?

(nepovinná otázka)

- ☐ ano
- ☐ ne
- ☐ nevím

13. Podporuje Váš zaměstnavatel Vaše mimopracovní aktivity, např. v podobě benefitů (kulturní akce, masáže, ...)?

(nepovinná otázka)

☐ ano

☐ ne

- pokud ano, jaké?

.....
.....

14. Pohlaví

☐ muž

☐ žena

15. Kolik je Vám let?

☐ 18-26 let

☐ 27-36 let

☐ 37-46 let

☐ 46-57 let

☐ 57 let a více

16. Jaký je typ Vašeho zdravotního postižení?

☐ zrakové

☐ sluchové

☐ tělesné

☐ mentální

☐ kombinované

17. Vaše postižení je:

☐ získané

☐ vrozené

18. Jaké je Vaše nejvyšší dokončené vzdělání?

☐ základní

☐ ZŠ praktická

☐ vyučen/a

☐ střední odborné bez maturity

☐ střední odborné s maturitou

☐ vysokoškolské