

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

DIPLOMOVÁ PRÁCE



VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

NÁZEV DIPLOMOVÉ PRÁCE/TITLE OF THESIS

Podpora zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce

TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

1/2023

JMÉNO A PŘÍJMENÍ STUDENTA / STUDIJNÍ SKUPINA

Monika Tobolová/KEMMA01

JMÉNO VEDOUCÍHO DIPLOMOVÉ PRÁCE

JUDr. Bc. Peter Brezina, Ph.D.

PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Odevzdáním této práce prohlašuji, že jsem zadanou diplomovou práci na uvedené téma vypracovala samostatně a že jsem ke zpracování této diplomové práce použila pouze literární prameny v práci uvedené.

Jsem si vědoma skutečnosti, že tato práce bude v souladu s § 47b zák. o vysokých školách zveřejněna, a souhlasím s tím, aby k takovému zveřejnění bez ohledu na výsledek obhajoby práce došlo.

Prohlašuji, že informace, které jsem v práci užila, pocházejí z legálních zdrojů, tj. že zejména nejde o předmět státního, služebního či obchodního tajemství či o jiné důvěrné informace, k jejichž použití v práci, popř., k jejichž následné publikaci v souvislosti s předpokládanou veřejnou prezentací práce, nemám potřebné oprávnění.

Datum a místo: 1. 12. 2022 Cheb

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych tímto poděkovala vedoucímu diplomové práce za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytl při zpracování mé diplomové práce.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SOUHRN

1. Cíl práce:

Cílem této diplomové práce je navrhnout legislativní změny v oblasti podpory zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce. Dílčími cíli jsou:

- 1) Definovat možné podpory zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce.
- 2) Vyhodnotit aktuální situaci podpory zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce.

2. Výzkumné metody:

V teoreticko-metodologické části byla prostřednictvím sběru dat, jejich třídění, rozboru a metody obsahové analýzy provedena literární rešerše se zaměřením na zkoumanou problematiku. Praktická část byla primárně zaměřena na kvalitativní výzkum formou polostrukturovaných rozhovorů se subjekty participujícími v oblasti podpory zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce. Byla použita kvazireprezentativní technika kvótního výběru a technika „Online panelu“, která se vyznačuje kombinací výpovědí osob a dokumentů, které tyto osoby vytvářejí, případně jsou experty na jejich interpretaci. Výzkum byl doplněn poznatky z provedených kazuistik na zkoumané téma. K dosažení dílčího cíle ohledně vyhodnocení aktuální situace podpory zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce byl kvalitativní výzkum doplněn kvantitativním výzkumem. Byla použita metoda matematické statistiky chí-kvadrát dobré shody a prostřednictvím korelační analýzy byl proveden Spearmanův koeficient korelace. Při vyvozování závěrů byla použita metoda dedukce a v případě porovnání poznatků provedeného výzkumu metoda komparace.

3. Výsledky výzkumu/práce:

Provedeným kvalitativním výzkumem byly definovány podpory zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, podpory zaměstnávání osob zdravotně postižených a podpory současného sociálního podnikání. Z průzkumu vyplynulo, že podpora prostřednictvím APZ je dostatečná, ale krátkodobá. Respondenti se vyjadřovali k návrhu zákona o sociálním podnikání, který by mohl garantovat dlouhodobější finanční podporu pro znevýhodněné osoby nejenom z řad uchazečů o zaměstnání, podporu sociální práce uvnitř organizací a přístup k veřejným zakázkám. Kvantitativní průzkum poukázal na potřebu zacílení na podporu uchazečů věkové skupiny 55–59 let a především na podporu osob s výučním listem. Kvantitativní průzkum rovněž kladně vyhodnotil, že u většiny podpor je počet vynaložených finančních prostředků v souladu s počtem podpořených osob. Větší pozornost by si zasloužila podpora rekvalifikací a podpora investičních pobídek. Kvantitativní výzkum kladně vyhodnotil podpory vynaložených finančních prostředků v souladu s počtem podpořených zdravotně postižených osob. Práce obsahuje konkrétní návrhy respondentů na úpravu legislativy, která souvisí s chráněným trhem práce. Návrhy upřesňují a zjednodušují některé definované pasáže s cílem zprůhlednit a nastavit přesná pravidla související s vynakládáním finančních prostředků ze státního rozpočtu.

4. Závěry a doporučení:

Zástupci participující na podpoře zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce volají po legislativním nastavení pravidel dlouhodobé podpory těchto osob, jež by měla být spojena i s podpůrnými aktivitami. S ohledem na různorodé aktivity se lze ztotožnit s návrhem na definování čtyř sociálních podniků. Podnik zaměřený na zaměstnávání OZP, který je jasně definovaný v rámci chráněného trhu práce. Návrh legislativní úpravy upřesňuje nastavení podmínek při čerpání příspěvků na provozní zaměstnance tak, aby se jejich práce přímo vztahovala k OZP, a nedocházelo tak k neefektivním výdajům ze státního rozpočtu. Návrhy v oblasti plnění povinného podílu mohou plnění podmínek zjednodušit. Odstranění možnosti přefakturace náhradního plnění firmami bez přímé účasti OZP zaměstnanců by mohlo přinést nemalé prostředky do státního rozpočtu. Integrační sociální podnik, který by dlouhodobě připravoval znevýhodněné osoby (nejenom evidované uchazeče o zaměstnání) pro vstup na volný trh práce spolu s podpůrnými činnostmi. Došlo by ke snížení a zefektivnění výdajů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Šlo by tedy o podnik, který by získával dočasné příspěvky od státu a měl snadnější přístup k veřejným zakázkám, o podnik, který by generoval zisk ze svých činností konaných ve veřejném zájmu a přispíval k rozvoji znevýhodněných oblastí. Definování sociálních podniků, které nebudou závislé jen na financování od státu, se týká rovněž environmentálního a zemědělského sociálního podniku.

KLÍČOVÁ SLOVA

Osoby znevýhodněné na trhu práce, aktivní politika zaměstnanosti, chráněný trh práce, sociální podnikání.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SUMMARY

1. Main objective:

The aim of this diploma thesis is to propose legislative changes in the field of employment support for persons disadvantaged on the labour market. The sub-objectives:

- 1) Define the possible employment support for persons disadvantaged in the labour market.
- 2) Evaluate the current situation of support for the employment of persons disadvantaged on the labour market.

2. Research methods:

In the theoretical-methodological part, a literature search was carried out through the collection of data, their classification, analysis and the method of content analysis with a focus on the subject under investigation. The practical part was primarily focused on qualitative research in the form of semi-structured interviews with entities participating in the field of supporting the employment of disadvantaged people on the labour market. A quasi-representative quota sampling technique and an "Online Panel" technique, which is characterized by a combination of people's statements and documents that these people create or are experts in interpreting, have been used. The research was supplemented with knowledge from case studies carried out on the investigated subject. In order to achieve the partial goal of evaluating the current situation of employment support for persons disadvantaged on the labour market, qualitative research was supplemented with quantitative. Chi-square goodness-of-fit statistical method was used, and Spearman's correlation coefficient was performed using correlation analysis. A deductive method was used when drawing conclusions, and a comparative method was applied when comparing research findings.

3. Result of research:

Through the conducted qualitative research, support for the employment of persons disadvantaged on the labour market within the framework of active employment policy, support for the employment of persons with disabilities and support for contemporary social entrepreneurship were defined. The research showed that the support through active employment policy is sufficient, but short-term. Respondents commented on the draft law on social entrepreneurship, which could guarantee longer-term financial support of disadvantaged people not only among job seekers, support of social work within organizations and access to public contracts. The quantitative survey pointed to the need for targeted support for applicants aged 55-59 and, above all, support for people with a certificate of education. The quantitative survey also positively evaluated that for most of the supports, the number of funds spent is in line with the number of supported persons. More attention should be paid to the support of retraining and the support of investment incentives. Quantitative research positively evaluated the support of the spent financial resources in accordance with the number of supported persons with disabilities. The work contains specific proposals of the respondents to amend the legislation related to the protected labour market. The proposals clarify and simplify some defined passages in order to make them more transparent and establish precise rules related to the spending of funds from the state budget.

4. Conclusions and recommendation:

The representatives participating in the employment support of persons disadvantaged on the labour market are calling for the legislative setting of rules for the long-term support of these persons, which should also be linked to support activities. Considering the diverse activities, one can identify with the proposal to define four social enterprises. A company focused on employing people with disabilities, which is clearly defined within the protected labour market. The draft legislative amendment clarifies the setting of the conditions for the drawing of allowances for operating employees so that their work is directly related to persons with disabilities, and inefficient expenditure from the state budget does not occur. Proposals in the field of fulfilling the mandatory share can simplify the fulfilment of the conditions. Eliminating the possibility of re-invoicing replacement services for companies without the direct participation of employees with disabilities could bring considerable resources to the state budget. The solution could be an integrative social enterprise that would long-term prepare persons disadvantaged (not only registered job seekers) for entry into the free labour market together with supporting activities. There would be a reduction and streamlining of expenses within the framework of an active employment policy. It would therefore be an enterprise that would receive temporary contributions from the state and have easier access to public contracts, generate profit from its activities carried out in the public interest and contribute to the development of disadvantaged areas. Defining social enterprises that would not depend only on state funding also applies to environmental and agricultural social enterprises.

KEYWORDS

Persons disadvantaged on the labour market, active employment policy, protected labour market, social entrepreneurship

JEL CLASSIFICATION

J21, J49, L31

Vysoká škola ekonomie a managementu
Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:	Monika Tobolová
Studijní program:	Ekonomika a management (Ing.)
Studijní skupina:	KEMMA01
Název DP:	Podpora zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce
Zásady pro vypracování (stručná osnova práce):	<ol style="list-style-type: none">1. Úvod2. Teoreticko-metodologická část (vymezení základních pojmů, právní rámec podpory zaměstnanosti a jeho vývoj, metodika práce)3. Praktická část (charakteristika participujících subjektů, výzkumné šetření a jeho vyhodnocení, formulace návrhů a doporučení)4. Závěr
Seznam literatury: (alespoň 4 zdroje)	<ul style="list-style-type: none">• ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. <i>Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy</i>. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.• <i>Poradce č. 2-3/2022 - Zákon o zaměstnanosti s komentářem</i>. Praha: Poradce, 2021. ISBN 9771211243258.• STEJSKAL, J., KUVÍKOVÁ, H., MIKUŠOVÁ MERIČKOVÁ, B., LINHARTOVÁ, V. <i>Teorie a praxe veřejných služeb</i>. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-726-4.• TETŘEVOVÁ, L. <i>Společenská odpovědnost firem společensky citlivých odvětví</i>. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0285-3.
Harmonogram:	<ul style="list-style-type: none">• Zpracování cílů a metodiky do 13. 12. 2021• Zpracování teoretické části do 28. 2. 2022• Zpracování výsledků do 10. 4. 2022• Finální verze do 30. 4. 2022
Vedoucí práce:	JUDr. Bc. Peter Brezina, Ph.D.

prof. Ing. Milan Žák, CSc.
rektor

V Praze dne 30. 11. 2021

Prof. Ing.
Milan Žák CSc.

Digitálně podepsal Prof.
Ing. Milan Žák CSc.
DN: cn=Prof. Ing. Milan Žák
CSc., o=Vysoká škola
ekonomie a
managementu, a.s.,
givenName=Milan,
sn=Žák, serialNumber=ICA
-10393535
Datum: 2021.11.30
19:30:31 +01'00'

Obsah

1	Úvod	1
2	Teoreticko-metodologická část práce	3
2.1	Vymezení základních pojmů	3
2.1.1	Trh práce.....	3
2.1.2	Zaměstnanost/nezaměstnanost	4
2.1.3	Osoby znevýhodněné na trhu práce.....	7
2.1.4	Sociální podnikání/podnik.....	8
2.2	Související témata.....	10
2.2.1	Politika zaměstnanosti v ČR.....	11
2.2.2	Politika zaměstnanosti v EU.....	12
2.2.3	Právní rámec podpory zaměstnanosti a jeho vývoj	13
2.2.4	Podpora zaměstnanosti znevýhodněných osob v ČR	14
2.2.5	Podpora zaměstnanosti z operačních programů	16
2.2.6	Chráněný trh práce, povinný podíl	19
2.2.7	Daňová zvýhodnění	20
2.3	Metody a postupy	23
3	Analytická část práce.....	26
3.1	Podpora zaměstnanosti z pohledu participujících subjektů.....	26
3.1.1	Podpora zaměstnanosti nástroji aktivní politiky zaměstnanosti v praxi	27
3.1.2	Příklady dobré praxe	27
3.1.3	Pohled specialistů trhu práce	35
3.1.4	Statistická šetření.....	36
3.1.5	Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením v praxi	37
3.1.6	Příklad dobré praxe	41
3.1.7	Pohled a podněty specialistů a odborných pracovníků trhu práce.....	45
3.2	Sociální podnikání/podnik v praxi.....	47
3.2.1	Aktuálně v okolních zemích.....	47
3.2.2	Sociální podnikání v České republice	50
3.2.3	Příklad dobré praxe	50
3.3	Shrnutí a doporučení.....	52
4	Závěr.....	57
	Literatura	61
	Seznam příloh.....	I
	Přílohy	I

Seznam zkratek

APK	Asistenti prevence kriminality
APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ASPI	Automatizovaný systém pro práci s právními informacemi
CRR	Centrum pro regionální rozvoj
ČNR	Česká národní rada
ČR	Česká republika
ČSOB	Československá obchodní banka
ČSÚ	Český statistický ústav
DOP	Deklarace odpovědného podnikání
ENP	Aplikace Evidence náhradního plnění
ESF	Evropský sociální fond
EU	Evropská unie
GDPR	Obecné nařízení o ochraně osobních údajů
ILO	Mezinárodní organizace práce
MF ČR	Ministerstvo financí ČR
MMR	Ministerstvo pro místní rozvoj
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství mládeže a tělovýchovy
MVČR	Ministerstvo vnitra České republiky
NIP	Národní individuální projekty
NKÚ	Nejvyšší kontrolní úřad
NP	Náhradní plnění
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
OPLZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OPZ+	Operační program zaměstnanost plus
OZP	Osoba zdravotně postižená
PDU	Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání
PNO	Podíl nezaměstnaných osob
RIP	Regionální individuální projekty
Sb.	Sbírka zákonů
SIP	Systémové individuální projekty
SR	Slovenské republiky
STP	Specialisté trhu práce
ÚOHS	Úřad pro hospodářskou soutěž

ÚP	Úřad práce
VPP	Veřejně prospěšné práce
VZP	Všeobecná zdravotní pojišťovna
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti
ZTP/P	Osoba se zvláště těžkým funkčním postižením nebo úplným postižením pohyblivosti nebo orientace s potřebou průvodce, včetně osob s poruchou autistického spektra
ZZVZ	Zákon o zadávání veřejných zakázek

1 Úvod

V životě člověka zaujímá práce zajisté nezastupitelné místo a pro řadu lidí je podmínkou jejich důstojné existence. Práce člověku přináší materiální prospěch, pocit společenské užitečnosti a seberealizaci. Pro znevýhodněné skupiny osob však v praxi není snadné uplatnění na trhu práce vůbec nalézt. V České republice se na podporu zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce zaměřuje aktivní politika zaměstnanosti, což je soubor opatření, která směřují k zajištění co nejvyšší možné úrovně zaměstnanosti všech těchto osob.

O významu práce a s tím spojeným sociálním uplatněním pro člověka není ani potřeba nikterak rozsáhle diskutovat, přičemž to, co platí všeobecně, se zajisté plně vztahuje také na jedince s jakýmkoliv znevýhodněním. Pro člověka není práce jen přirozenou potřebou, ale zvyšuje i jeho sociální sebevědomí, pocit lidské plnohodnotnosti, čímž mu napomáhá zajistit vytouženou samostatnost a nezávislost. Již starověký řecký filozof Démokritos definoval potřebu pracovat citátem „*Ustavičná práce se usnadňuje návykem*“.

V okamžiku, kdy se nejedná o závažné postižení, je pro člověka ideální možností získat zaměstnání na otevřeném trhu práce. Je nutné však zmínit, že legislativně vymezené kvóty pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením vzhledem k celkovému počtu zaměstnanců v České republice stále dostatečně nemotivují zaměstnavatele natolik, aby to aktivně pomáhalo situaci znevýhodněných osob na trhu práce řešit. V případě osob znevýhodněných na trhu práce nelze hovořit pouze o osobách se statutem „osoba se zdravotním postižením“ (dále i OZP), ale je třeba zmínit i osoby znevýhodněné na trhu práce jiným způsobem.

U některých zaměstnavatelů stále přetrvávají určité předsudky spojené s obavami z možných komplikací, které mohou nastat během zaměstnávání těchto osob, a proto je raději nezaměstnávají. V praxi se může zdát, že diskriminace hendikepovaných lidí v přístupu k pracovním příležitostem na pracovním trhu nejenom nevymizela, ale ani postupně nemizí. I přes tato úskalí umocněná nedostatečně pružně upravovanou legislativou se zde začínají rozvíjet nové, popřípadě alternativní přístupy k zaměstnávání znevýhodněných osob a k jejich pracovnímu uplatnění na trhu práce.

Podpora zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce je téma této diplomové práce. Již v průběhu bakalářského studia zpracovala autorka podobné téma veřejně prospěšných prací jako nástroje ke snižování nezaměstnanosti v Karlovarském kraji. Během tehdejšího výzkumu byly zjištěny poznatky, které by mohly být podnětné pro úpravu současné legislativy. V bakalářské práci bylo konstatováno, že veřejně prospěšné práce jsou využívány ke zřizování krátkodobých pracovních pozic dle platné legislativy, především k činnostem ve veřejném zájmu, zejména při úklidu veřejných prostranství.

Již tehdy z průzkumu vyplynulo, že i přes příznivé hodnoty statistických ukazatelů určité procento uchazečů, kterým nelze zajistit zaměstnání jiným způsobem z důvodu jejich individuálních znevýhodnění, která jim brání uplatnit se na pracovním trhu, zůstává v evidenci úřadu práce. Již tehdy došlo ke shodě s některými participujícími subjekty, že by stálo za zvážení nastavit podmínky podpory osob znevýhodněných na trhu práce podobně, jako je nastavena podpora zaměstnávání osob se statutem OZP (osoba se zdravotním postižením).

Cílem této diplomové práce je navrhnout legislativní změny v oblasti podpory zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce. Dílčími cíli jsou:

- 1) Definovat možné podpory zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce.**
- 2) Vyhodnotit aktuální situaci podpory zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce.**

Již několik let se v naší zemi připravuje právní norma, jejímž cílem by měla být podpora sociálního podnikání. Poptávka po nastavení jednotného právního prostředí vzniká z důvodu nejednotné definice subjektů, které současně s ekonomickou činností dbají i na společenský prospěch. Panuje názor, že naše společnost si zaslouží legislativní ukotvení tohoto specifického druhu podnikání. Jde o legislativní ukotvení nejenom povinností, jak transparentně nakládat se ziskem společnosti, ale i možností podpory vyhrazením veřejné zakázky, popřípadě zvýhodněním při hodnocení ve výběrovém řízení.

K dosažení cílů v této diplomové práci je zapotřebí získat co nejvíce informací a dat z dotčených oblastí. S ohledem na osobní a profesní zkušenost jsou témata výzkumu zaměřena na podporu zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce, a to zejména prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti a prostřednictvím podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Výstupy z provedených výzkumů zacílené na konkrétní problematiku budou použity k návrhům na legislativní úpravu. Ta může být podnětná nejenom z ekonomického hlediska, ale i z hlediska manažerského.

Teoreticko-metodologická část je věnována vymezení základních pojmů spojených se zpracovávaným tématem, od definice trhu práce přes pojmy zaměstnanost/nezaměstnanost až po definování osob znevýhodněných na trhu práce. Dalším důležitým definovaným termínem je sociální podnik/podnikání. Rešeršním způsobem je zpracován odborný text vycházející z primárních či sekundárních zdrojů, platné legislativy i dalších souvisejících témat. Prostřednictvím sběru dat a metody obsahové analýzy je v této části diplomové práce zpracováno téma politiky zaměstnanosti v České republice i v Evropské unii. Dalším zpracovaným tématem je právní rámec podpory zaměstnanosti a jeho vývoj. Jedna z podkapitol se zaměřuje na samotnou podporu zaměstnanosti znevýhodněných osob v ČR, a to jak prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, tak i na chráněném trhu práce spolu s definováním podpory v oblasti daní nebo odvodů na zdravotní pojištění. Součástí této kapitoly je podkapitola metod a postupů při zpracovávání této práce.

Analytická část diplomové práce se soustředí na kvalitativní výzkum zpracovávaného tématu, který je primárně zaměřen na participující subjekty. Během výzkumu budou probíhat polostrukturované rozhovory se subjekty, jež vykonávají činnosti ve veřejném zájmu, při nichž zaměstnávají osoby znevýhodněné na trhu práce s finanční podporou v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Kvalitativní výzkum bude zacílen i na organizace uznané za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, které jsou příjemci podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Nedílnou součástí budou příklady dobré praxe.

Kvalitativní výzkum bude prováděn nejenom u příjemců finanční podpory, ale také mezi pracovníky, kteří jsou odpovědní za zpracování jednotlivých agend, vyplácení finančních podpor a kontrolní činnost. V případě získání zajímavých statistických dat bude proveden kvantitativní výzkum.

Otázkám problematiky sociálního podniku a sociálního podnikání bud věnována samostatná kapitola, v níž budou zpracovány aktuální poznatky osob, jež se intenzivně podílejí na přípravách legislativních změn a nově vznikajícího zákona o sociálním podnikání. Budou zde prezentovány poznatky ze zemí Evropské unie, které mohou být přínosné při vytváření legislativního ukotvení podpory osob znevýhodněných na trhu práce v České republice.

Zajímavé poznatky ze všech zkoumaných oblastí budou shrnuty v poslední podkapitole spolu s doporučením tak, aby byly splněny vytyčené cíle.

2 Teoreticko-metodologická část práce

Teoreticko-metodologická část práce se zabývá teoretickými poznatky z prostředí trhu práce, zaměstnanosti/nezaměstnanosti či osob znevýhodněných na trhu práce. V této kapitole jsou vymezeny základní pojmy spojené s tématem podpory zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce. Teoretická část se dále zaměřuje na politiku zaměstnanosti a právní rámec zkoumané oblasti. Dotýká se témat podpory zaměstnávání znevýhodněných osob nejenom na pracovním trhu, ale definuje i legislativní povinnosti na chráněném trhu práce spolu s možnými daňovými úlevami. Součástí této kapitoly je metodická část, která popisuje postupy a metody použité při zpracovávání této diplomové práce.

2.1 Vymezení základních pojmů

Vymezení základních pojmů je kapitola, jejímž záměrem je přiblížit čtenářům pojmy spojené s řešenou problematikou této diplomové práce, tj. s tématem „Podpora zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce.“ V této kapitole je definován trh práce jako oblast, kde se střetávají subjekty, které práci nabízejí, a subjekty, které práci poptávají. Dále je v této kapitole kladen důraz na definování základních pojmů, které se zde zkoumanou problematikou úzce souvisejí. Pojmy „zaměstnanost/nezaměstnanost“ jsou termíny, které úzce souvisejí s dalším definovaným termínem „osoba znevýhodněná na trhu práce“ a které lze též přidružit k poslednímu definovanému termínu „sociální podnik/podnikání“.

2.1.1 Trh práce

Trh práce lze dle Ingrassia (2019) definovat jako místo, na kterém se setkávají lidé nabízející práci a lidé, kteří naopak práci poptávají například uchazeči o zaměstnání. Základním principem trhu práce je, aby zaměstnavatelé najímali odpovídající zaměstnance schopné výkonu dané práce a zaměstnanci poté našli uspokojivé zaměstnání. Trh práce proto bývá charakterizován poptávkou po práci a její nabídkou. Konkrétní podoba trhu práce je různorodá a trh práce se v čase dosti rychle mění. V České republice má trh práce podle Národního ústavu pro vzdělávání (2020) regionální charakter, kdy odlišné demografické, geografické, historické, sociální a ekonomické podmínky v rámci jednotlivých krajů značně ovlivňují oblast zaměstnanosti a zásadním způsobem determinují profesní a odvětvovou strukturu, potažmo ovlivňují také míru nezaměstnanosti na trhu práce. Z těchto důvodů může vyplynout skutečnost, že rozdílné podmínky panují taktéž při přijímání nových pracovníků.

Dle Anýžové a Večerníka (2019, s. 121) je možné trh práce členit na primární a sekundární, dále na interní či externí apod. Pracovní trh tudíž není homogenní a v praxi ani neexistuje jediný trh práce, avšak několik různých trhů práce. Podle výše uvedených autorů je na jedné straně trh práce ekonomickou institucí, tedy systémem ekonomických vztahů směny práce za mzdu, která je založena na racionální volbě účastníků směny, a na straně druhé se jedná také o sociální instituci, která v sobě zahrnuje podmínky a normy sociálního jednání, jež mají vliv na prodej, koupi a cenu pracovních služeb. V publikaci se dále autoři vyjadřují k efektivnímu fungování trhu práce, neboť trh práce vyžaduje odpovídající alokaci pracovní síly jakožto výrobního činitele, a to dle kritéria ekonomické efektivity. Zatímco nabídka práce je charakterizována rozsahem a strukturou pracovní síly dle pohlaví, věku, kvalifikace a sociální příslušnosti, poptávka po práci je charakterizována rozsahem a strukturou pracovní síly, která je rozložena dle profesních kategorií, sektorů a kvalifikačních požadavků. Anýžová a Večerník (2019, s. 121) dále vycházejí z teorie segmentovaného trhu práce, kde proti sobě stojí například trh primární a sekundární. Primární trh práce se vyznačuje určitou jistotou pracovního místa uzavřeného na dobu neurčitou, vyššími mzdovými sazbami, pracovními

podmínkami a většími možnostmi seberochoje. Oproti tomu sekundární trh je naopak příznačný určitou nejistotou zaměstnání a nízkými mzdovými sazbami. Dále se autoři zmiňují o menších možnostech při zdokonalování individuálních dovedností a vyšším riziku při propouštění a upozorňují na studie, které uvádějí, jak nejisté zaměstnání může ovlivnit nejenom profesní dráhu zaměstnance, ale i jeho mentální a fyzické zdraví. Výsledkem zmiňovaných studií bylo nalezení podstatných souvislostí s výskytem tzv. pracovní chudoby, což bylo v jejich podání definováno „... jako střídání období zaměstnanosti jedince s nezaměstnaností či ekonomickou neaktivitou.“

Armstrong a Taylor (2015, s. 383) ve své publikaci upozorňují na potřebu soustavného zaznamenávání aktuálních údajů z oblasti trhu práce a o samotných pracovnících tak, aby bylo možné při analýzách vnitřního trhu práce pracovat s výsledky jejich skutečných a současných zkušeností, jež mohou podpořit dosahování cílů organizací v oblasti řízení lidských zdrojů. Stejní autoři (2015, s. 1096) doporučují posuzování vlivu faktorů působících na organizace prostřednictvím PESTLE analýzy, která by mohla mít vliv na trh práce a oblast řízení lidských zdrojů uvnitř organizace, se zaměřením na faktory politické, ekonomické, sociální, technologické, legislativní či ekologické.

Jurečka et al. (2013, s. 247) ve své publikaci polemizují o rozdílu mezi teorií o dokonalé konkurenčním trhu práce a skutečným trhem práce. Autoři upozorňují na základní rys dokonalé konkurence na trhu práce, kde příjemci mzdy (zaměstnanci) jsou nuceni respektovat mzdu na tomto trhu vytvořenou, aniž by ji mohli ovlivnit. V reálném hospodářském životě působí dle Jurečky et al. (2013, s. 258–259) faktory, které jsou v rozporu s poznatky modelu dokonalého trhu práce. Mezi nejzásadnější řadí intervence vlád, působení odborů nebo velké rozdíly v pracích i mzdách na reálném trhu práce. Upozorňují rovněž na nepružnost trhu práce. Pružný trh práce popisují jako přizpůsobovací procesy, kde se množství nabízené práce zvyšuje nebo snižuje s ohledem na změny v oblasti poptávky po práci. Nepružnost trhu práce popisují z geografického hlediska s odvoláním se na psychickou vazbu osob na své dosavadní bydliště, a tedy nízkou ochotu přesunu do oblastí s většími pracovními příležitostmi a vyššími mzdovými sazbami. Geografická strnulost může být dle těchto autorů způsobena i nedostatkem bytů a vyšším daňovým zatížením v jiných regionech. Dále upozorňují na další nepružnosti na trhu práce, kam řadí časově náročnou možnost rekvalifikovat uchazeče/zaměstnance a nemalý znepružňující účinek prostřednictvím institucionálních faktorů v oblasti pracovněprávních předpisů, i když potvrzují nezbytnost regulace trhu práce vzhledem k odlišnostem od trhu výrobců a služeb.

2.1.2 Zaměstnanost/nezaměstnanost

Podle Kaczora (2013, s. 46) lze na nezaměstnanost pohlížet jako na sociálně-ekonomický jev na trhu práce, který je důsledkem i projevem nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Poukazuje na vznik této nerovnováhy v důsledku celé řady procesů a jevů nejenom v ekonomické oblasti, ale i v oblasti politické a sociální.

Definici nezaměstnanosti podle Mezinárodní organizace práce (dále i ILO) v České republice používá i Český statistický úřad či legislativa v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Podle výše uvedených „jsou nezaměstnanými všechny osoby starší patnácti let, které v daném období nebyly zaměstnané, avšak byly připraveny k nástupu do práce nejpozději do čtrnácti dnů a v posledních čtyřech týdnech si aktivně práci hledaly.“

Nezaměstnanost lze definovat taktéž prostřednictvím definice Eurostatu (2021), který uvádí, že „je nezaměstnanou osoba mezi 15 a 64 lety, která se ocitla během referenčního týdne bez práce, výkon práce může zahájit během následujících dvou týdnů a za poslední čtyři týdny aktivně hledá zaměstnání.“

Eurostat (2022) dále definuje zaměstnanost prostřednictvím pracovní síly, tzn. ekonomicky aktivního obyvatelstva, které zahrnuje zaměstnané i nezaměstnané osoby. Stejný zdroj definuje zaměstnané osoby jako všechny osoby starší 15 let, které v průběhu referenčního týdne vykonávaly nějakou práci, byť i na jednohodinový úvazek týdně za úplatu nebo ve prospěch rodiny. Do pracovní síly se zahrnují i zaměstnanci nebo osoby samostatně výdělečně činné, které se dočasně nemohou práci věnovat například z důvodu nemoci, dovolené nebo vzdělávání.

Měření zaměstnanosti podle Evropského parlamentu (2022) je prováděno na základě odhadů počtu osob nebo pracovních míst v přepočtu pracovního úvazku nebo odpracovaných hodin. Jak stejný zdroj uvádí, statistika zaměstnanosti je zveřejňována jako míra zaměstnanosti z důvodu zjednodušení srovnávání zemí s odlišnými velikostmi populace. Standardem pro mezinárodní statistické organizace je používání věkového rozmezí 15–64 let.

Statistiku zaměstnanosti lze dle Evropského parlamentu (2022) využít nejenom pro různé analýzy pracovního trhu včetně makroekonomických studií, ale lze ji rovněž použít při výzkumech specifických sociálních aspektů například aspektů, které se týkají chování jednotlivce v souvislosti se zaměstnáním jako zdrojem příjmu nebo sociální integrace menšin. Stejný zdroj připomíná, že je zaměstnanost nejenom zpožděný ukazatel, ale i ukazatel strukturální a krátkodobý.

Dalším z klíčových problémů ekonomiky a jejího vývoje je situace na trhu práce a s tím spojená nezaměstnanost. Jedním ze základních ukazatelů popisujících stav a vývoj trhu je míra nezaměstnanosti. Nezaměstnanost je stav na trhu práce, kdy si určitá část obyvatelstva buď není schopna, anebo si ani nechce najít placené zaměstnání. Vážným ekonomickým problémem je dlouhodobá nezaměstnanost. V případě nezaměstnanosti je často skloňovaným pojmem termín „přirozená míra nezaměstnanosti“, což je například podle Jurečky et al. (2017, s. 162) míra, kdy je průměr jednotlivých trhů v zásadě v rovnováze. Autoři dále uvádějí, že je to jeden z nejdůležitějších ukazatelů z hlediska ekonomické teorie. O přirozené míře nezaměstnanosti se polemizuje například v publikaci Žáka (2020, s. 32), kde je kladena otázka o optimu míry nezaměstnanosti v ekonomice a úloze tvůrců cílů hospodářských politik v jednotlivých zemích. V uvedené publikaci se rovněž upozorňuje na fakt, že určitá úroveň nezaměstnanosti je v ekonomice žádoucí a přirozená. Nejde však jen o míru nezaměstnanosti, ale také o typy nezaměstnanosti, které je zde nutné uvést.

Jak uvádí Kaczor (2013, s. 46), jsou náklady na nezaměstnané velice vysoké. Připomíná v této souvislosti podporu v nezaměstnanosti, sociální dávky nebo výdaje na rekvalifikace v rámci aktivní politiky zaměstnanosti jako nadměrnou zátěž státního rozpočtu.

Míra nezaměstnanosti je procentuální podíl nezaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu a je měřena pomocí vzorců. Jak uvádí ČSÚ (2012), výpočet míry nezaměstnanosti provádí v České republice Český statistický úřad. Ten upozorňuje na změnu metodiky ve výpočtu, kdy se do roku 2012 v této zemi používal ukazatel registrované míry nezaměstnanosti, který srovnával počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadech práce s ekonomicky aktivním obyvatelstvem z dat výběrových šetření pracovních sil. Ke změně došlo od ledna 2013, když Ministerstvo práce a sociálních věcí přešlo na nový ukazatel nezaměstnanosti v České republice s názvem Podíl nezaměstnaných osob (dále i PNO). Tato změna byla zavedena proto, aby nedocházelo k záměnám ukazatelů z obou organizací, myšleno Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Rojíček et al. (2016, s. 228) vysvětlují výpočty výše uvedených ukazatelů a připomínají specificky sledovanou a počítanou míru dlouhodobé nezaměstnanosti dlouhodobě nezaměstnaných (zpravidla 12 měsíců a více) k ekonomicky aktivním osobám ve věku 15–64 let.

Formy nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze rozlišovat podle různých charakteristik. Hořejší et al. (2018 s. 252–253), Rojíček et al. (2016, s. 229), ale i Pošta, Macáková a Pavelka (2015, s. 65) se shodují ve svých publikacích, že nejméně problémovou formou nezaměstnanosti je **frikční nezaměstnanost**, kde se počet volných míst a počet osob hledajících práci shoduje. Frikční nezaměstnanost je nazývána i vyhledávací nezaměstnaností, která může vznikat přirozeným pohybem osob na trhu práce v důsledku stěhování a hledání si nového zaměstnání, popřípadě hledání si lépe placeného místa či jiného pracovního prostředí. Do této nezaměstnanosti se zahrnují například i absolventi škol hledající své první zaměstnání. **Strukturální nezaměstnanost** vzniká podle výše uvedených zdrojů v důsledku prudkého poklesu poptávky po určité komoditě, což může zapříčinit úpadek odvětví a s ním spojené propouštění zaměstnanců. Tato situace může zapříčinit absenci kvalifikovaných uchazečů poptávaných na trhu práce. Řešením je možná rekvalifikace uchazečů o zaměstnání, je to však dlouhodobá záležitost. Tato nezaměstnanost je označována jako příčina regionálních rozdílů ukazatele míry nezaměstnanosti. Pošta, Macáková a Pavelka (2015, s. 65) se ve své studii zabývají strukturální nezaměstnaností a možnými jevy, které na ni mohou mít v České republice vliv. Autoři ve své studii odhalují dlouhodobou nezaměstnanost jako determinant strukturální nezaměstnanosti, přičemž poukazují na efekt hystereze a na vysoké náklady práce. **Cyklická nezaměstnanost** je podle Jurečky et al. (2013, s. 146) zapříčiněna cyklickým pohybem ekonomiky. V recesi se obvykle zvyšuje a v období expanze zase klesá. Tato nezaměstnanost se vyznačuje nedostatkem pracovních míst. Soukup et al. (2018, s. 253) k tomu dodávají, že skutečná míra nezaměstnanosti kolísá kolem přirozené míry nezaměstnanosti. Stejný názor na cyklickou nezaměstnanost mají Rojíček et al. (2016, s. 229). Poslední uvedení autoři se o **sezónní nezaměstnanosti** vyjadřují jako o součásti frikční míry nezaměstnanosti, která odráží sezónní změny poptávky po práci ve specifických profesích např. v zemědělství nebo stavebnictví. Dále autoři připomínají **technologickou nezaměstnanost**, která je spojena s existencí technologických změn a s ní související změnou poptávky po práci. Rojíček et al. (2016, s. 230) ve své publikaci zmiňují i jiný pohled na nezaměstnanost, kterou lze rozdělit na dobrovolnou a nedobrovolnou. **Dobrovolná** je dle zmíněných autorů spojena s přirozenou mírou nezaměstnanosti, protože osoby, které chtějí pracovat, mohou na trhu práce zaměstnání nalézt. Autoři uvádějí jako determinanty přirozené míry nezaměstnanosti možné demografické faktory, sociálně psychologické faktory, regulační zásahy nebo strukturální změny. Oproti tomu **nedobrovolná nezaměstnanost** je spojena s nerovnováhou na trhu práce, protože firmy nejsou ochotné vyplácet vysoké mzdy v požadovaném rozsahu, který by umožňoval rovnováhu na trhu práce.

Dopady nezaměstnanosti

Rojíček et al. (2016, s. 236) ve své publikaci upozorňují na dvojí vymezení dopadu nezaměstnanosti. Dopady ekonomické jsou podle nich spojené se ztrátou produkce, která ovlivňuje příjmovou stránku veřejných financí a náklady spojené se sociálním systémem politiky zaměstnanosti. Druhým dopadem je podle autorů sociální aspekt, který má vliv na snížení kvalifikace nezaměstnaných osob, na ztrátu jejich pracovních návyků, ztrátu adaptability nebo zhoršení zdravotního stavu. Rojíček et al. (2016, s. 237) rovněž připomínají problém dlouhodobě nezaměstnaných, kteří mohou po čase rezignovat na hledání nového zaměstnání, popřípadě se ucházet o pracovní činnosti v šedé nebo černé ekonomice. Dále připomínají možná řešení této situace s odvoláním se na doporučení OECD v podobě flexibilního zaměstnávání, zkrácených úvazků a legislativních změn, které umožní podpořit zaměstnanost těchto osob.

2.1.3 Osoby znevýhodněné na trhu práce

Skupina osob znevýhodněných na trhu práce je poměrně širokou skupinou osob, kam spadá hned několik cílových skupin. Pod termínem „znevýhodněné osoby“ si lze nejčastěji představit osoby se zdravotním postižením, tj. osoby, které splňují některou ze zákonných definic dle ustanovení § 67 odst. 2, 3 a 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Jejich zdravotní postižení je určitým znevýhodněním na trhu práce vůči ostatním členům společnosti, a proto je jim na trhu práce poskytována zvýšená ochrana. Osobami se zdravotním postižením jsou tedy dle zákona fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti):

- a) invalidními ve třetím stupni;
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni;
- c) zdravotně znevýhodněnými.

Další definici těchto osob je možné nalézt taktéž v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Je nutné zmínit, že v odborné literatuře není možné nalézt definici pojmu „invalidita“ a ani definici pojmu „zdravotní postižení“, přičemž tento pojem se hojně využívá ve spojení s fyzickou osobou, kdy se hovoří o osobě se zdravotním postižením či zdravotně postižené osobě. Jedná se o termíny, se kterými je možné se na trhu práce setkat naprosto běžně. Zdravotní postižení se může projevovat různými způsoby. Klimentová (2019, s. 8–9) hovoří ve své publikaci o tom, že na mezinárodní úrovni se o definici zdravotního postižení pokusila již například Světová zdravotnická organizace v roce 1980, kdy schválila manuál Mezinárodní klasifikace poruch, postižení a handicapů. Světová zdravotnická organizace tak v této souvislosti hovoří také o handicapu, který definuje jako omezení sociálního charakteru, jež jedinec zažívá v důsledku svého postižení. Úřad práce (2015) definuje pojem „osoba zdravotně znevýhodněná“ jako osobu, „*která může pracovat, ale zároveň potřebuje vhodně upravit pracovní prostředí, pracovní dobu a další pracovní podmínky s ohledem na její dlouhodobě, minimálně jeden rok trvající, nepříznivý zdravotní stav. O uznání osobou zdravotně znevýhodněnou rozhodují okresní správy sociálního zabezpečení, Městská správa sociálního zabezpečení Brno nebo Pražská správa sociálního zabezpečení.*“

Dle Úřadu práce (2015) je právě těmto osobám na trhu práce poskytována zvýšená ochrana, jelikož bez toho by nebylo fakticky ani možné je zaměstnat.

Kromě osob se zdravotním postižením (znevýhodněním) jsou na trhu i další znevýhodněné skupiny osob. Komora sociálních podniků a společensky odpovědných organizací (2021a) tyto osoby definuje takto:

- osoby bez přístřeší – osoby, které nemají ubytování či obývají nouzové obydlí;
- mládež a mladí dospělí – mládež, která je ohrožena sociálně patologickými jevy; mladí, kteří opouštějí ústavní zařízení; věková skupina 15 až 26 let; mladí lidé pocházející ze sociálně slabých rodin; mladí jedinci, kteří svůj čas tráví pasivně nebo neorganizovaně, a proto jsou mnohem více ohroženi sociálně nežádoucími jevy (vandalismus, šikana, poruchy chování apod.); mladí lidé, kteří se nacházejí ve velmi obtížné životní situaci, a v profesní přípravě tak naprosto selhávají a jsou ohroženi nezaměstnaností;
- osoby, které opouštějí zařízení pro výkon ústavní či ochranné výchovy, a osoby, které opouštějí výkon trestu odnětí svobody;
- oběti trestné činnosti, domácího násilí, obchodu s lidmi či osoby, které byly komerčně zneužívané;
- osoby, které pečují o osobu blízkou, a tím se ocitají ve velmi tíživé situaci;
- osoby se zkušenostmi se závislostí na návykových látkách a na alkoholu;

- osoby, které jsou již dlouhodobě nezaměstnané a jsou déle jak jeden rok vedeny jako uchazeči o zaměstnání na úřadu práce;
- ostatní blíže nespecifikované skupiny osob, které jsou sociálně vyloučené či jsou sociálním vyloučením ohroženy.

Všechny výše uvedené osoby mají znevýhodněné postavení na trhu práce. I tyto osoby musí mít dle Evropské unie (2021) zajištěné rovné příležitosti na trhu práce, spravedlivé pracovní podmínky a mají nárok taktéž na sociální ochranu. Podle dokumentu Evropského parlamentu (2022) se vyjadřuje k vyhlášení společného evropského pilíře sociálních práv Evropský parlament, Rada i Komise, které definovaly 17. listopadu 2017 jeho zásady a práva osob. Mimo jiné deklarovaly, že: „Každý má právo na včasnou a individuálně uzpůsobenou pomoc pro zlepšení vyhlídek na zaměstnání nebo na výkon samostatné výdělečné činnosti. Zahrnuto je právo na pomoc pro účely odborné přípravy rekvalifikace... Nezaměstnaní mají právo na personalizovanou, kontinuální a konzistentní pomoc. Dlouhodobě nezaměstnaní mají právo na hloubkové individuální posouzení své situace nejpozději 18 měsíců od ztráty zaměstnání.“

Armstrong a Taylor (2015, s. 1135) upozorňují na postavení uchazečů o práci, kteří by měli na trhu práce prodávat sami sebe, a postavení organizací, které se na trhu práce nabízejí a měly by se zaměřit na požadavky a potřeby uchazečů, a tím pro ně vytvářet hodnotovou nabídku, jež jim umožní přesvědčit uchazeče/zaměstnance, aby se natrvalo stali součástí organizace.

2.1.4 Sociální podnikání/podnik

Sociální podnikání je možné definovat různými způsoby. Dle Komory sociálních podniků a společensky odpovědných organizací (2021b) se jedná o ekonomické aktivity, které patří mezi dlouhodobé zdroje vlastních příjmů sociálního podniku, přičemž jsou k sociálnímu podnikání využívány místní materiální i lidské zdroje. Cílem sociálního podnikání je tudíž vytvořit pracovní místa pro osoby, které jsou na trhu práce znevýhodněny. V české legislativě není ani dnes sociální podnikání zakotveno, avšak došlo zde již k tvorbě určitého systému základních ukazatelů, dle kterých je možné sociální podnik následně definovat. „*Sociálním podnikem se rozumí subjekt sociálního podnikání, tedy právnická osoba, její součást nebo fyzická osoba, která splňuje principy sociálního podnikání. Sociální podnik akcentuje sociální rozměr podnikání a tak naplňuje veřejně prospěšný cíl. Vzniká a rozvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu – sociálního, ekonomického a environmentálního.*“ (Komora sociálních podniků a společensky odpovědných organizací, 2021b)

Sociální podnikání jsou dle H.O.L.I. CZ (2021) takové podnikatelské aktivity, které aktivně prospívají společnosti a prospívají také životnímu prostředí. Proto hraje sociální podnikání významnou roli v rámci místního rozvoje a tvoří pracovní příležitosti pro osoby, které jsou na trhu práce znevýhodněny. Zisk, který sociální podnik získá, je z velké části následně použit na další rozvoj sociálního podniku. Komora sociálních podniků a společensky odpovědných organizací (2021b) uvádí, že v sociálním podniku je kladen značný důraz na vyváženost v rámci demokratického rozhodování a manažerského řízení, kdy je nutné plně respektovat princip „jeden člen, jeden hlas“, čili by neměla být síla hlasovacího práva závislá na velikosti vloženého kapitálu. Sociální podnik aktivně přispívá ke snižování nezaměstnanosti a aktivně podporuje sociální začleňování.

Dle webu České sociální podnikání (2021) je možné sociální podnik definovat jako subjekt sociálního podnikání, tedy jinými slovy se jedná o právnickou osobu, která je založena dle soukromého práva, či fyzickou osobu, která principy sociálního podniku taktéž splňuje. Je jasné, že sociální podnik plní veřejně prospěšný cíl, který je definován v rámci zakládacího

dokumentu. Sociální podnik vzniká a rozvíjí se dle konceptu tzv. trojího prospěchu: ekonomického, sociálního a environmentálního prospěchu. Hlavní znaky sociálního podniku je možné shrnout do několika základních bodů (Komora sociálních podniků a společensky odpovědných organizací, 2021c):

- založení dle veřejné potřeby;
- uplatnění demokratického rozhodování uvnitř podniku;
- nezávislost na veřejných či soukromých institucích;
- provozování činností, které společnosti prospívají či prospívají vybrané skupině lidí;
- poskytování alespoň minimálního podílu placené práce;
- implementace inovací a moderních řešení;
- zohlednění environmentálních aspektů v rámci činnosti;
- podpora sociální zodpovědnosti podniku na místní úrovni;
- využití zisku primárně pro rozvoj podniku;
- uspokojování místních potřeb a využití místních zdrojů.

V souvislosti se sociálním podnikem se hojně hovoří o společenské odpovědnosti a sociální odpovědnosti podniku. Dle Tetřevové (2017, s. 61–62) se sociální oblast v rámci sociální odpovědnosti podniku dotýká zaměstnanců, přičemž je provázána s oblastí péče o zaměstnance, pracovním prostředím a pracovními podmínkami, které pro ně podnik vytvoří. Spokojený a motivovaný zaměstnanec je totiž klíčovým faktorem každého podniku, i toho sociálního. Je zapotřebí zmínit, že společenská odpovědnost podniku souvisí s celou řadou aktivit, kdy těmi nejvýznamnějšími jsou zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků, péče o vzdělání, péče o odborný růst zaměstnanců, zajištění rovných příležitostí mužů a žen aj. Kromě toho je možné v rámci sociální odpovědnosti zajistit řadu dalších činností, které jsou provázány s pracovními a lidskými právy, etikou podnikání a osobním životem pracovníků. Asociace společenské odpovědnosti (2021) poukazuje na to, že planeta se dnes a denně potýká s obrovským množstvím sociálních, ekonomických nebo environmentálních problémů, a proto je společenská odpovědnost více než aktuální.

Komora sociálních podniků a společensky odpovědných organizací (2021c) hovoří o tom, že aby mohl podnik užívat statut „sociální podnik“, min. 40 % zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců musí tedy pocházet z cílové skupiny. Sociální podnik usiluje o co největší zapojení pracovníků do rozhodování a posiluje sociální soudržnost. Sociální podniky jsou orientovány primárně lokálně či regionálně, a proto uspokojují místní potřeby a využívají místní zdroje, čímž přispívají k místnímu rozvoji. Je zapotřebí zmínit, že sociální podnik stejně jako každý jiný podnik nese určitá ekonomická rizika a ke své činnosti využívá kombinaci tržních a netržních zdrojů. Dle Komory sociálních podniků a společensky odpovědných organizací (2021d) sociální podniky otevírají nové trhy, zavádějí nové metody práce, zajišťují nové zdroje surovin apod.

V České republice nabývá aktuálně sociální podnikání na významu. Komora sociálních podniků a společensky odpovědných organizací (2021e) uvádí, že sociální podnik aktivně přispívá ke snižování nezaměstnanosti a snaží se podporovat sociální začleňování v regionu. Za podporované cílové skupiny je možné označit osoby, které jsou na trhu práce znevýhodněny. Dle Advokátního deníku (2021) vzniká v České republice již legislativní podoba nového zákona o sociálním podnikání a již nyní je projednáván její návrh. Tento zákon má za cíl nastavit pravidla fungování a podporu podniků, které zaměstnávají lidi se znevýhodněním. Veškeré dosavadní pokusy o uzákonění pravidel pro sociální podnikání dle výše zmíněného zdroje doposud v České republice ztroskotaly. Jak Advokátní deník (2021) dále uvádí, již v minulých volebních obdobích zpracování tohoto zákona vlády slíbily a zákon měl původně platit již od roku 2017.

Se zavedením zákona počítala i minulá vláda, ale návrh této normy již nestačila uvést v platnost. Lze konstatovat, že stát nyní podporuje příspěvkem zaměstnávání postižených, kdy s těmito lidmi pracuje již 174 sociálních podniků. Díky novému zákonu by však počet podniků mohl do budoucna růst. Varianta, jejímž cílem je začlenit tyto osoby na trh práce, je pro ekonomiku nejvíce výhodná. Dle Komory sociálních podniků a společensky odpovědných organizací (2022) je cílem zákona primárně právní regulace sociálního podnikání, která by nastolila jednotné právní prostředí a stanovila jednotnou a všeobecně akceptovatelnou definici sociálního podniku. Díky zákonu by bylo možné podpořit koncepční rozvoj sociálního podnikání, a to jako nástroje trvale udržitelného rozvoje. Ve vztahu k podnikatelskému prostředí se díky tomuto zákonu očekávají pozitivní dopady, stejně jako bude mít pozitivní dopad na územní samosprávné celky (obce s vyšší mírou chudoby aj.). Kromě toho je možné hovořit taktéž o pozitivních sociálních dopadech, jelikož sociální podniky zaměstnávají osoby znevýhodněné na trhu práce, a přispívají tak k udržitelnému zaměstnávání osob, které jsou těžko uplatnitelné na trhu práce. Další pozitivní dopad zákona je možné spatřit v oblasti životního prostředí, jelikož typickým znakem sociálního podniku je environmentální a místní prospěch, což musí každý sociální podnik splňovat. Navrhovaný zákon neobsahuje žádná diskriminační ustanovení a nelze jej spojovat ani s žádnými korupčními riziky.

Sociální podnikání patří mezi dynamicky se rozvíjející oblasti ekonomiky nejenom v České republice, ale napříč celou Evropou, přičemž sociální ekonomika je dle Komory sociálních podniků a společensky odpovědných organizací (2022) všeobecně vnímána jako jeden z klíčových nástrojů boje proti nezaměstnanosti, sociálnímu vyloučení, chudobě a nerovnosti na trhu práce. Jedná se o soubor různorodých aktivit, které sociální podniky uskutečňují a jejichž cílem je zvyšovat zaměstnanost v rámci místních podmínek a v oblasti sociálního, ekonomického a environmentálního rozvoje. V České republice je zřetelný posun směrem k podnikatelskému přístupu a mnohem častěji se o sociálním podnikání hovoří. Společensky prospěšný cíl je v případě sociálního podnikání nadřazen ekonomickému cíli, avšak je jasné, že v praxi by měly být oba tyto cíle v určité rovnováze.

Sociální podnikání je dle Komory sociálních podniků a společensky odpovědných organizací (2022) rozšířeno napříč celým světem, nikoliv jen v České republice, a proto Evropská unie sociální podnikání aktivně podporuje stejně tak, jako jej podporují jednotlivé země. Podpora sociálního podnikání je významná nikoliv jen v okamžiku vzniku sociálního podniku, ale taktéž během jeho dalšího fungování. Proto je sociální podnik taktéž zásadním prvkem v rámci evropského sociálního modelu. Je důležité zmínit, že sociální podnikání je tudíž systematickým způsobem podporováno.

2.2 Související témata

Politika zaměstnanosti má dle Ministerstva vnitra ČR (2008) v České republice podobu státní politiky a vede k nastolení rovnováhy, a to mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle, k produktivnímu využití zdrojů pracovní síly a v neposlední řadě k zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Tato práva hrají v rámci politiky zaměstnanosti klíčovou roli. Právo na zaměstnání nesmí být zaměňováno za právo na práci. Právo na zaměstnání je dle Jouzy (2021, s. 7) v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, právem občanů, kteří chtějí pracovat a pracovat mohou, přičemž se o práci skutečně ucházejí. Dle Ministerstva vnitra ČR (2021) tak není možné právo na zaměstnání člověku odeprít z důvodu rasy, pohlaví, barvy pleti, sexuální orientace, víry apod. Je proto zakázáno veškeré jednání, které člověka na trhu práce diskriminuje.

2.2.1 Politika zaměstnanosti v ČR

Politika zaměstnanosti je dle Ministerstva vnitra ČR (2008) zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a následně taktéž příslušnými úřady práce. Dle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (2020) je cílem politiky zaměstnanosti dosažení plné zaměstnanosti a ochrana před nezaměstnaností a jejími negativními důsledky. Státní politika zaměstnanosti tak zabezpečuje například:

- monitoring a vyhodnocení situace na trhu práce;
- tvorbu hypotéz a koncepcí zaměstnanosti a programů určených pro další pracovní uplatnění občanů;
- efektivní koordinaci v rámci rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti s evropskou strategií zaměstnanosti;
- uplatnění aktivní politiky zaměstnanosti;
- tvorbu a zapojení se do mezinárodních a dvoustranných programů, které souvisejí s rozvojem lidských zdrojů, zaměstnaností a trhem práce (Ministerstvo vnitra ČR, 2008).

Politika zaměstnanosti je členěna na dvě základní části – aktivní a pasivní politiku. Ministerstvo vnitra ČR (2008) uvádí, že aktivní politika zaměstnanosti je souborem opatření, která vedou k zajištění rovnováhy na trhu práce. Aktivní politika zaměstnanosti je v České republice zabezpečována prostřednictvím opatření, která jsou účelově určena na politiku zaměstnanosti. V případě aktivní politiky zaměstnanosti je možné hovořit o programech či opatřeních, která mají regionální či celostátní charakter. Dále do této skupiny patří také tzv. mezinárodní podpory zaměstnanosti. Díky aktivní politice je tak možné dosáhnout maximální úrovně zaměstnanosti na trhu práce, kdy v potaz je zajisté nutné vždy brát sociální realitu. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (2020) doplňuje, že aktivní politika zaměstnanosti patří mezi hlavní nástroje, které směřují k dosažení hlavních cílů politiky zaměstnanosti, tedy plné zaměstnanosti. Ministerstvo hovoří o poslání aktivní politiky zaměstnanosti, kdy poukazuje na to, že jde o aktivní ovlivňování trhu práce, zvyšování jeho fungování, vyrovnání nabídky s poptávkou a primárně taktéž o usnadnění vstupu znevýhodněných osob na trh práce.

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti je možné dle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (2020) hovořit o různých nástrojích a opatřeních, která mají dvojí charakter. Jako první je nutné zmínit tvorbu pracovních míst, která jsou určena primárně pro znevýhodněné osoby na trhu práce. V tomto případě je nutné zmínit např. společensky účelné pracovní místo, veřejně prospěšné práce, hmotnou podporu, která je poskytována v oblasti investičních pobídek a směřuje k tvorbě nových pracovních míst, příspěvky na vytvoření pracovního místa pro osoby zdravotně postižené aj. Veškeré tyto nástroje vycházejí z toho, že zaměstnavatele je nutné k zaměstnání znevýhodněných osob na trhu práce aktivně motivovat prostřednictvím poskytování finančních prostředků a motivovat je taktéž v oblasti tvorby pracovních míst, popřípadě zaměstnavatelům kompenzovat po určitou (přechodnou) dobu snížení pracovní schopnosti znevýhodněných osob, jejich zapracování, vedení apod. Druhá skupina nástrojů a opatření cílí na posilování zaměstnanosti podporovaných osob na trhu práce, a proto je možné do této skupiny nástrojů zahrnout např. rekvalifikace, poradenské aktivity, pracovní rehabilitaci aj. Dále je nutné zmínit samostatně vyčleněnou skupinu nástrojů, které slouží k podpoře udržení zaměstnanosti, např. příspěvku, na který vzniká nárok při přechodu na nový podnikatelský program, dále příspěvku v době tzv. částečné nezaměstnanosti apod. V České republice však nejsou tyto nástroje příliš využívány. Je více než jasné, že v praxi se tyto nástroje efektivně kombinují a jedná se o poměrně velkou část intervencí na českém trhu práce. Praxe poukazuje taktéž na to, že moderní trh práce vyžaduje v oblasti

znevýhodněných osob mnohem komplexnější přístup, což stále není možné v rámci českého systému cíleně aplikovat.

Pasivní politika zaměstnanosti je naopak dle Ministerstva vnitra ČR (2008) již zprostředkováním zaměstnání pro uchazeče o práci a dále se jedná také o hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, sice s termínem „pasivní politika zaměstnanosti“ nepracuje, avšak tento termín je možné nalézt např. ve vyhlášce č. 267/2001 Sb., kterou se stanoví rozsah a struktura podkladů pro vypracování střednědobého výhledu státního rozpočtu a termíny pro jejich předání. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (2020) uvádí, že vývoj pasivní politiky zaměstnanosti je ve značné míře závislý na ekonomickém vývoji země. V okamžiku, kdy se země ocitá v recesi, roste počet osob, které pobírají podporu v nezaměstnanosti, přičemž kromě cyklických změn, které jsou vyvolány dlouhodobou ekonomickou situací, je nutné zmínit vliv sezónních faktorů – v zimních měsících se totiž na úřady práce hlásí jak sezónní pracovníci, tak i ti, kterým končí např. ke konci roku pracovní smlouva na dobu určitou. Zmíněné roční výkyvy, které mají sezónní charakter, tak zahrnují cca 20 až 50 tisíc osob, a to v závislosti na stavu trhu práce. Jako příklad je možné uvést situaci v roce 2012, kdy v oblasti pasivní politiky proběhla klíčová změna – došlo totiž ke změně období, které je rozhodné pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, a to ze tří let na dva roky. V roce 2021 činily výdaje na podporu v nezaměstnanosti dle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (2021) již 9 244,5 mil. Kč.

2.2.2 Politika zaměstnanosti v EU

Dle Evropského parlamentu (2022) již Evropská strategie z roku 1987 definovala soubor společných cílů v oblasti politiky zaměstnanosti a prostřednictvím monitoringu a odpovídajících finančních nástrojů tak vedla k nezávazné koordinaci mezi jednotlivými členskými zeměmi. Mezi klíčové cíle strategie Evropa 2020 patří zajisté růst celkového počtu pracovních míst a růst jejich kvality. Se vstupem do roku 2020 posléze EU navrhla mnohem ambicióznější cíle v rámci nové strategie, a chce tudíž vybudovat mnohem silnější „sociální“ Evropu, a to již do roku 2030. Politika zaměstnanosti má svůj právní základ v rámci čl. 3 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii a článků 8–10, 145–150, 156–159 a 162–164 Smlouvy o fungování Evropské unie. V uvedené smlouvě jsou definovány klíčové cíle v rámci politiky zaměstnanosti, kdy EU zaměřuje svoji pozornost na aktivní podporu vysoké úrovně zaměstnanosti, rozvoj koordinované strategie, tvorbu kvalifikované a odborně připravené pracovní síly a trhu práce, který je schopen aktivně reagovat na ekonomické změny, k nimž na trhu a v oblasti ekonomiky dochází. Klíčovým cílem je poté dosažení co nejvyšší úrovně zaměstnanosti. Co se týče samotného vývoje politiky zaměstnanosti v EU (Evropský parlament, 2022), je možné konstatovat, že po finanční krizi, která vypukla naplno v letech 2007 až 2008, došlo v roce 2010 k přijetí strategie Evropa 2020, přičemž byl zaveden taktéž mechanismus pro oblast koordinace finanční a ekonomické politiky – tzv. evropský semestr.

Evropský parlament (2022) hovoří o tom, že klíčové zásady zaměstnanosti mají podobu různých priorit v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání a sociálního začleňování, kdy kombinují dokonce politické priority s dalšími klíčovými prvky. Strategické cíle je možné shrnout do těchto bodů:

- aktivní podpora poptávky po pracovní síle;
- posilování pracovní síly;
- zlepšování přístupu k zaměstnání, dovednostem a kompetencím;
- lepší a efektivnější fungování trhu práce;
- růst účinnosti sociálního dialogu;

- prosazování rovných příležitostí na trhu práce pro všechny;
- boj proti chudobě;
- podpora sociálního začleňování (Evropský parlament, 2022).

V souvislosti s politikou zaměstnanosti je nutné zmínit se taktéž o Evropské strategii zaměstnanosti, jejímž cílem je dle Evropské komise (2020) vytvořit v rámci celé EU pracovní místa a zvyšovat jejich kvalitu. Strategie je podporována Výborem pro zaměstnanost. V roce 2020 EU (Evropský parlament, 2022) představila v reakci na pandemii covid-19 nový nástroj pro tzv. dočasnou podporu s názvem „Podpora na zmírnění rizik nezaměstnanosti v mimořádné situaci“.

Myšlenku rovných podmínek v kontextu zaměstnávání osob v EU Armstrong a Taylor (2015, s. 2680) ve své publikaci zdůrazňují v kontextu právní úpravy tak, aby ve všech unijních zemích byly definovány a dodržovány minimální standardy v oblasti vynaložených nákladů na práci, což například znamená omezit jejich přílišné snižování, a tedy možné dosažení nespravedlivé konkurenční výhody v evropském regionu.

2.2.3 Právní rámec podpory zaměstnanosti a jeho vývoj

Za klíčový právní předpis jak politiky zaměstnanosti, tak i podpory zaměstnanosti je možné označit zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Dle Ministerstva vnitra ČR (2008) je nutné brát v potaz kromě tohoto zákona také následující právní předpisy:

- Usnesení předsednictva ČNR č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku ČR;
- zákon č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů – definice kompetencí Ministerstva práce a sociálních věcí;
- zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce – legislativní úprava zřízení a postavení orgánů inspekce práce, a to jako kontrolních orgánů v rámci ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, dále zákon upravuje působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností aj.

Legislativní úprava je v této oblasti dle Ministerstva vnitra ČR (2008) charakteristická značným množstvím podzákoných právních předpisů, a to primárně nařízení vlády a vyhlášek Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, přičemž podzákonné předpisy dosti často procházejí změnami a jsou novelizovány – např. vyhláška č. 35/1997 Sb., Ministerstva práce a sociálních věcí, kterou se stanoví podrobnosti zřizování společensky účelných pracovních míst a vytváření veřejně prospěšných prací, dále nařízení vlády č. 103/2002 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci zaměstnanců v rámci investičních pobídek aj.

Klíčový je však zákon o zaměstnanosti, který dle Jouzy (2021, s. 2) upravuje zabezpečení státní politiky zaměstnanosti. Poslední novela tohoto zákona byla přijata v roce 2021. Jouza (2021, s. 6–8) uvádí, že oblast zaměstnanosti jako taková prochází v posledních letech výraznými změnami, přičemž vývoj je zde ovlivněn především právem EU. Lze konstatovat, že oblast vztahů, které na trhu práce vznikají, je primárně upravena v České republice tímto zákonem a vedle zákoníku práce tak zákon o zaměstnanosti vytváří legislativní podmínky nutné pro řešení ekonomických dopadů, a aktivně tudíž přispívá ke snižování neodůvodněných výdajů ze státního rozpočtu. Cílem zákona je nejenom regulovat právní vztahy, které v oblasti zaměstnanosti vznikají, ale také nastolit vhodné právní nástroje

a instituty, jež pomohou v rozvoji trhu práce, snižovat nezaměstnanost a zlepšovat podmínky pro zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. Zákon je dnes plně kompatibilní s právními akty EU a je tedy dovršením harmonizace v oblasti zaměstnanosti.

Předchůdcem aktuálního zákona o zaměstnanosti byl zákon č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, což byla dle Rychtáře et al. (2016) právní norma, která pracovala s termínem „osoba se změněnou pracovní schopností“ a s pojmy, jako je např. „plný/částečný invalidní důchod“ apod. Podpora zaměstnavatelů v rámci chráněného trhu práce byla řešena prostřednictvím jiných právních předpisů – např. Zásadami MF ČR, které byly vydávány každý rok aj. Od roku 1997 až do roku 2001 poté zákon v § 24 upravoval také povinnosti zaměstnavatelů. V platnost dále vešla novela č. 474/2001 Sb., která od roku 2002 přinesla v rámci zmíněného zákona změnu v oblasti systému podpory znevýhodněných osob na trhu práce. Další novela č. 220/2002 Sb., zavedla příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Velká novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která je platná od roku 2005, přinesla již klíčové změny – novou definici pojmu „osoba se zdravotním postižením“, nástroje pracovní rehabilitace, pojem „chráněné pracovní místo“ apod.

2.2.4 Podpora zaměstnanosti znevýhodněných osob v ČR

Podpora zaměstnanosti znevýhodněných osob v České republice je klíčová. Svoboda a Kubík (2021) poukazují na to, že na zaměstnávání zdravotně postižených osob stát zasílá každý rok cca 8 mld. Kč, avšak v této oblasti dochází velmi často ke zneužívání, které však není díky velmi přísným kontrolám systematické. Je více než jasné, že bez pomoci a odpovídající intervence státu v této oblasti se těmto lidem na běžném trhu práce nedaří zaměstnání najít či jej udržet. Je důležité zmínit, že skupin znevýhodněných osob je dle webu Odpovědné veřejné zadávání (2020) mnoho a zapojení těchto osob na trhu práce patří zajisté mezi klíčové sociální aspekty, které je možné prostřednictvím veřejného zadávání podpořit. Tento postup umožňuje zákon č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, do kterého jsou postupně implementovány evropské směrnice v oblasti veřejných zakázek. Díky tomuto zákonu tak může např. zadavatel veřejné zakázky požadovat, aby dodavatel zapojil při plnění veřejné zakázky určené procento osob znevýhodněných na trhu práce.

Podpora sociálního podnikání byla deklarována už v roce 2014 v Programovém prohlášení vlády. V České republice byl např. spuštěn projekt s názvem „Podpora sociálního podnikání“, který je dle Evropského sociálního fondu (2020) orientován na rozvoj sítě lokálních konzultantů, odborných poradců a možností stáží pro začínající či rozvíjející se sociální podniky. V rámci projektu je taktéž rozvíjen web, a to jako zdroj informací pro sociální podnik a pro prezentaci sociální ekonomiky v České republice. Do této oblasti jsou promítány taktéž zahraniční zkušenosti sociálního podnikání apod. Sociální podnikání je nutné podporovat, jelikož díky tomu je možné taktéž podporovat zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce. Sociální podnikání hraje důležitou roli v rámci místního rozvoje a v tvorbě pracovních míst pro znevýhodněné osoby na trhu práce. Sociální podnikání lze podporovat tedy Operačním programem Zaměstnanost, konzultacemi, poradenstvím, mentorováním, tvorbou finančních nástrojů a jejich implementací a v neposlední řadě také aktivní politikou zaměstnanosti. Ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí je sociální podnikání v České republice podporováno již od roku 2008. Díky tomu je podporován vznik nových sociálních podniků a rozvoj těch stávajících.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (2020) uvádí, že v České republice je aktivně podporována tvorba pracovních míst pro znevýhodněné osoby na trhu práce, když došlo např. k prodloužení doby, na kterou je možné zaměstnavatelům poskytovat příspěvky na tvorbu pracovních míst pro znevýhodněné osoby. Od roku 2015 je tak možné tento

příspěvek poskytovat po dobu 24 měsíců, nikoliv jen pouhých 6–12 měsíců, jak tomu bylo v minulosti. Je jasné, že tyto změny mají za následek intenzivnější podporu znevýhodněných osob při vstupu na trh práce, avšak na druhou stranu je možné hovořit taktéž o riziku v podobě uzamčení klientů. V okamžiku, kdy je podpora víceletá, rostou finanční závazky do dalších let apod. Dosti často jsou nástroje, které směřují na podporu aktivní politiky zaměstnanosti, zaměřeny striktně jen na tvorbu pracovních příležitostí, a proto reagují jen na určitou část problémů, jež mají podobu obtížného vstupu znevýhodněných skupin osob na trh práce, a reagují tudíž na neexistenci vhodného pracovního místa. Nyní je však nutné zaujmout mnohem komplexnější přístup k této problematice, a to směrem k poskytování další podpory např. ve formě asistence znevýhodněné osobě na trhu práce a udržení se na něm.

Příležitosti v oblasti zaměstnanosti lze podpořit nabízením veřejných zakázek, kdy zadavatel ve svých podmínkách může požadovat zaměstnávání osob, které jsou znevýhodněné na trhu práce a k jejich sociální aktivizaci je třeba vynaložit větší úsilí a trpělivost. Stejný zdroj upozorňuje na skvělou příležitost uplatnit na trhu práce díky flexibilní pracovní době a možným zkráceným úvazkům osoby pečující o malé děti nebo o rodinné příslušníky. K danému tématu MPSV (2022) uvádí s odvoláním se na Mezinárodní organizaci práce, že lze předpokládat inovativní restart ekonomiky zaměřený na nové obchodní modely a inovativní produkty a služby. Podle stejného zdroje je zapojení osob znevýhodněných na trhu práce do plnění veřejné zakázky vhodné a odpovědné podporovat. Zákon o zadávání veřejných zakázek tento postup umožňuje, jelikož jsou do něho již transponovány evropské směrnice zaměřené na problematiku veřejných zakázek. Již dnes lze zakomponovat do požadavků zadavatele zaměstnání konkrétního počtu nebo procenta osob znevýhodněných na trhu práce při plnění veřejné zakázky.

Osoby znevýhodněné na trhu práce nejsou jasně definovány. Jiné zacílení je na tuto skupinu obyvatel z pohledu Operačního programu Zaměstnanost, je však na zadavatel, jakou skupinu osob znevýhodněných na trhu práce vyhodnotí jako nejpotřebnější a jakým způsobem je nadefinuje i s ohledem na místní specifika. MPSV (2022) dále upozorňuje na systematickou spolupráci zadavatele i dodavatele s úřadem práce. V současné době jsou předmětem zájmu zadavatele skupiny osob, které z různých důvodů nemohou vykonávat práci ve standardně předpokládaném rozsahu stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Cílení je zaměřeno na zkrácené úvazky pro rodiče na rodičovské dovolené, matky s dětmi do 15 let a osoby pečující o své rodinné příslušníky. Na stránkách MPSV (2022) jsou také informace o zcela specifické skupině osob ve výkonu trestu odnětí svobody. Zaměření na zaměstnanost těchto osob jde ruku v ruce s prevencí opakování společensky závadného chování na svobodě.

Cíl podpory zaměstnanosti by podle výše uvedeného zdroje měl u zadavatele vycházet z vlastní podnikatelské strategie s přispěním k zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. Tato podnikatelská strategie by se měla opírat o data o struktuře (ne)zaměstnanosti v daném regionu. MPSV též upozorňuje na aktivity vhodné pro podporu zaměstnanosti při vytváření rozsáhlejších veřejných zakázek například na stavební práce, úklid veřejných prostranství či péči o zeleň z dlouhodobějšího hlediska. Mezi další podmínky zadavatele lze zařadit též podmínku uzavření pracovních poměrů osob znevýhodněných na trhu práce na dobu nejméně po dobu trvání veřejné zakázky. Toto zaměstnání lze podmínit vhodným propojením se zvyšováním kvalifikace nebo rekvalifikací.

MPSV (2022) informuje o podmínkách zaměstnávání místních nezaměstnaných, kde klade důraz na potřeby územních samospráv, které jsou nuceny řešit otázku nezaměstnanosti nebo ztíženého přístupu znevýhodněných osob na trh práce ve svém regionu. MPSV (2022) dále připomíná, že podmínka zadavatelů zaměstnání osob znevýhodněných na trhu práce

nasměrovaná k místním, jakkoli je pochopitelná, může být dle názoru Úřadu pro hospodářskou soutěž (dále i „ÚOHS“), Ministerstva pro místní rozvoj, ale též Evropské komise vyhodnocena jako omezení základních komunitárních svobod, a to s odvoláním se na zásadu rovného zacházení ve smyslu ustanovení § 6 ZZVZ. Každopádně zadavatel může využít dalších možností, třeba stanovením cílové skupiny s ohledem na místní specifika tak, aby nedošlo k porušení pravidel.

2.2.5 Podpora zaměstnanosti z operačních programů

V rámci Operačního programu Zaměstnanost je možné realizovat financování projektů z Evropského sociálního fondu. Úřady práce ČR mohou v rámci tohoto programu realizovat tři typy projektů přímého přidělení. Národní individuální projekty „NIP“, systémové individuální projekty „SIP“ a regionální projekty „RIP“. Národní individuální projekty „NIP“ jsou projekty přímého přidělení finančních prostředků a jsou zaměřené na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Při přidělování finančních prostředků postupuje ÚP ČR v souladu se zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a jeho prováděcími vyhláškami. Platná metodika Ministerstva práce a sociálních věcí pro aktivní politiku zaměstnanosti či vnitřní předpisy úřadu práce jsou důležitými dokumenty při definování výše poskytovaných příspěvků na nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti spolu s definováním základních principů její realizace. Nastavení projektů se nesmí lišit od nastavení pro nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti hrazené pouze ze státního rozpočtu. Systémové individuální projekty „SIP“ jsou projekty přímého přidělení, jejichž cílem je zvýšit kapacitu, komplexnost a kvalitu služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti. RIP jsou regionální projekty přímého přidělení zaměřené na komplexní řešení specifické situace určité skupiny zájemců a uchazečů o zaměstnání na trhu práce s využitím více nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Iniciátorem může být kterýkoliv odborný útvar Úřadu práce ČR. Mezi projekty v realizaci, které jsou zaměřené na podporu zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce, patří zejména podle (MPSV, 2022):

Projekt „**Podpora forem flexibilního zaměstnávání (Flexi)**“, jehož cílem je usnadnit uchazečům nebo zájemcům o zaměstnání vstup a udržení se na volném trhu práce v souladu se soukromým a pracovním životem. Projekt je zaměřen především na osoby, které se z různých důvodů nemohou zaměstnat na plný úvazek. Podpora je zaměřena na osoby se zdravotním postižením, na osoby do 30 let a starší 60 let, na osoby pečující o dítě do 10 let věku nebo pečující o osobu v některém ze stupňů závislosti stanoveným zvláštním právním předpisem. V rámci tohoto projektu se nabízí zaměstnavatelům, kteří jsou ochotni přijmout uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, flexibilní forma zaměstnání v podobě sdílených pracovních míst podle § 317a zákoníku práce, generační tandem nebo příspěvek na zapracování. Projekt je financován z 82,38 % z Evropského sociálního fondu a z 17,62 % ze státního rozpočtu ČR.

Podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU) je projekt (MPSV, 2022), jehož primárním cílem je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání. Tento projekt je rovněž zaměřen na prevenci nelegální práce, začleňování dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání se sociálním znevýhodněním na volný trh práce a prostřednictvím poradenských aktivit a rekvalifikací na posilování cílové skupiny k motivaci ke změně. Cílovou skupinou uchazečů jsou osoby dlouhodobě nezaměstnané nebo ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností z důvodu kumulace jejich znevýhodnění a hendikepů. Přednostně jsou podporováni uchazeči o zaměstnání, kteří pobírají dlouhodobě nebo opakovaně dávky pomoci v hmotné nouzi. Projekt je financován z 82,38 % z Evropského sociálního fondu a z 17,62 % ze státního

rozpočtu ČR. Podpora znevýhodněných osob na trhu práce se na základě zpracovávaných výstupů a poznatků při umísťování uchazečů o zaměstnání na veřejně prospěšné práce („VPP“) neustále vyhodnocuje a příspěvky na úhradu mzdových nákladů se rozšiřují o další doprovodná opatření. Cílem těchto opatření je i řešení aktuální osobní situace uchazeče o zaměstnání za účelem jeho návratu na pracovní trh bez dotovaného pracovního místa spolu s poskytnutím poradenství ohledně bydlení, případných dluhů nebo závislosti na návykových látkách apod. V tomto roce bude odzkoušen nástroj veřejně prospěšné práce za využití podpůrného nástroje formou příspěvku na zapracování nově umístěného uchazeče o zaměstnání.

Dalším z nástrojů na podporu zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce je tzv. „**Příspěvek na zapracování**“, který podle (MPSV, 2022) je poskytován v souladu s ustanovením § 116 zákona o zaměstnanosti. Podstatou tohoto podpůrného nástroje je využití tzv. „průvodce“, v ideálním případě bývalého zaměstnance veřejně prospěšných prací, který by měl uchazeče o zaměstnání umístěného na toto dotované místo provázet v prvních třech měsících zaměstnání a zajišťovat mu pomoc při orientaci v novém pracovním prostředí. Pokud bude docházet k výměně uchazeče o zaměstnání na uzavřené dohodě, může být uzavřena nová dohoda o poskytování příspěvku na zapracování. Maximální výše příspěvku na tzv. „průvodce“ je stanovena na polovinu minimální mzdy a aktuální výše příspěvku na 3 měsíce činí 24 300 Kč. V případě zájmu zvyšování kompetencí tzv. „průvodce“ může pro něho Úřad práce ČR zprostředkovat možnost dalšího vzdělávání, popřípadě rekvalifikace.

Projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II) je dle (MPSV, 2022) zaměřen na zabezpečení uplatnění na trhu práce uchazečů a zájemců o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce ČR prostřednictvím poskytnutí doplnění kvalifikačních či osobnostních předpokladů, které jsou aktuálně požadovány zaměstnavateli nebo slouží k přípravě na zahájení samostatné výdělečné činnosti. Poradenské činnosti jsou zaměřeny na individuální podporu a asistenci ve specifických případech dlouhodobě nezaměstnaných osob nebo osob spadajících do skupin ohrožených na trhu práce. Rekvalifikace jsou určeny především pro ty uchazeče, jejichž kvalifikace neodpovídá současným trendům na trhu práce, a jsou realizovány právě takové rekvalifikační kurzy, po kterých je na trhu práce poptávka. Cílovou skupinou tohoto projektu jsou primárně uchazeči o zaměstnání spadající do skupiny podle § 33 zákona o zaměstnanosti, kterým je věnována zvýšená péče, osoby se sluchovým postižením, osoby sociálně vyloučené nebo osoby nízko kvalifikované či osoby s kvalifikací, která v současné době neodpovídá požadavkům na trhu práce. Součástí tohoto projektu je i financování podpůrných aktivit účastníků zařazených do tohoto projektu. V souladu s podmínkami danými zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, lze hradit např. cestovné, vyšetření lékařských prohlídek nutných pro výkon některých rekvalifikací nebo povolání, na které je klient rekvalifikován v rámci rekvalifikací zabezpečovaných úřadem práce, dále se uvažuje o zpracování metodiky ve spolupráci s MPSV k možnosti proplácení služeb tlumočnicků do českého znakového jazyka a simultánních přepisovatelů pro osoby se sluchovým postižením. Projekt je financován z 82,38 % z Evropského sociálního fondu a z 17,62 % ze státního rozpočtu ČR.

Operační program Zaměstnanost plus je dle dokumentu (ESF ČR, 2022) operační program aktivní politiky zaměstnanosti pro období 2021–2027 (dále i OPZ+). V rámci politického cíle zaměřeného na „sociálnějišší Evropu“ byly prostřednictvím zásad evropského pilíře sociálních práv deklarovány investiční pokyny zaměřené především na podporu pružné pracovní doby (především u žen), na podporu celoživotního vzdělávání, rozšíření rekvalifikací včetně zacílení na občany třetích zemí. Podpora dle uvedeného dokumentu (2022) by měla pomoci podnikání se zaměřením na sociální podniky s předpoklady vytváření pracovních míst a sociálních inovací. Stejný zdroj upozorňuje na rostoucí sociální problémy některých

regionů. Z těchto důvodů je dle tohoto programu vysoce prioritní zaměření na podporu socioekonomické integrace nejchudších osob, zlepšení přístupu nejenom k sociálním službám, ale i službám zdravotní péče a službám dlouhodobé péče včetně potravinové a základní materiální pomoci osobám znevýhodněným na trhu práce. Prioritou tohoto programu je i podpora osob se zdravotním postižením, osob starších nebo osob mentálně postižených.

Neméně významným aspektem OPZ+ (2022) je priorita zaměřená na zaměstnanost mladých lidí s názvem „Budoucnost práce“, věnovaná inovativním opatřením. V souvislosti s naplněním tohoto cíle mají být podporovány zejména aktivity dalšího vzdělávání, aktivity podporující návrat do vzdělávání a již zmíněné zvyšování, rozšiřování nebo prohlubování dosavadní kvalifikace včetně měkkých dovedností. V tomto dokumentu je dále doporučováno individuální poradenství pro znevýhodněné osoby na trhu práce prostřednictvím zavedení případového managementu (case managementu) jako služby, která je „šitá na míru“ přímo potřebám konkrétního uchazeče se zaměřením na dlouhodobou integraci na volný trh práce. Dále je doporučováno poradenství uchazečům a zájemcům o zaměstnání v oblasti prevence předlužení a dluhového poradenství spolu s podpůrnými sociálními aktivitami. Mezi aktivity podpor vedoucích k získání udržitelného a vhodného zaměstnání patří dle tohoto dokumentu v nadcházejícím programovém období vytváření podmínek pro osoby znevýhodněné na trhu práce, které nepovedou k prekarizaci práce. V programovém období bude podpora uplatnění znevýhodněných osob na trhu práce odpovídat charakteru jejich znevýhodnění a bude kombinovat různé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti od dotovaných pracovních míst přes podporu dalšího vzdělávání a rekvalifikace až po stáže včetně těch zahraničních. Dokument (OPZ+, 2022) je zaměřen i na zajištění výše zmíněných aktivit pro cizince a migranty, kteří mají zájem o vstup na český trh práce s rozšířením služeb o kurzy českého jazyka nebo zajištění tlumočení.

Dokument upozorňuje, že v „*prioritě 1 OPZ+ nebudou podporovány veřejně prospěšné práce dle § 112 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*“.

Tento operační program si klade za cíl prostřednictvím doprovodných opatření usnadnit osobám znevýhodněným na trhu práce přístup k prioritní podpoře zaměstnanosti. Doprovodná opatření se budou zaměřovat na podporu zapracování, dojíždění, ubytování a stravování účastníků výše uvedených aktivit, dále bude podporována regionální pracovní mobilita, která navazuje na aktivity Operačního programu Zaměstnanost. Důraz má být kladen na aktivity, které se zaměří na zvýšení úrovně uchazečů v oblastech finančních, numerických, čtenářských či ICT gramotnosti.

Cílem výše zmíněných aktivit je podle OPZ+ přispět k naplnění Evropského pilíře sociálních práv, respektive k naplnění hlavního cíle Evropské unie v oblasti zaměstnanosti, a to zvýšit míru zaměstnanosti osob ve věku 20–64 let, v oblasti vzdělávání dokázat zvýšit účast dospělých osob v různých formách vzdělávání a v otázce boje s chudobou se snažit o snížení počtu osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením. V těchto programech je podle uvedeného dokumentu kladen důraz na zajištění individuálního a komplexního přístupu k osobám znevýhodněným na trhu práce.

V rámci programu OPZ+ (2022) má být podpořeno trvalejší uplatnění cílových skupin obyvatel právě formou cíleného vzdělávání a rekvalifikací dle potřeb zaměstnavatelů za použití moderních výukových metod využívajících technologického pokroku. Podporované aktivity by měly dle OPZ+ (2022) přispět ke zvýšení míry zaměstnanosti v regionech dotčených strukturální nezaměstnaností, popřípadě v oblastech, kde je vysoká míra dojížděky za prací.

Mezi dotčené skupiny osob Operačního programu Zaměstnanost plus patří:

- osoby s kumulací znevýhodnění na trhu práce;
- osoby ve věku 55+;
- osoby se zdravotním postižením;
- osoby s nízkou úrovní kvalifikace;
- osoby pečující o děti a vracející se na pracovní trh z mateřské/rodičovské dovolené;
- osoby pečující o závislé osoby;
- absolventi, u kterých jsou identifikovány problémy s přechodem do zaměstnání, osoby předčasně odcházející ze vzdělávání a mladí lidé bez praxe do 29 let včetně;
- osoby, které nejsou zaměstnané ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy;
- studenti posledních ročníků škol;
- osoby neaktivní, které jsou dlouhodobě a opakovaně nezaměstnané;
- menšiny (zejm. Romové) a osoby s jinými znevýhodněními na trhu práce (osoby v hmotné nouzi, s dluhy a exekucemi, ze sociálně vyloučených či odlehlých lokalit, osoby s duševním onemocněním, se záznamem v rejstříku trestů, osoby opouštějící zařízení výkonu trestu odnětí svobody, ústavní zařízení);
- cizinci a osoby s migrační zkušeností.

Aktivita v rámci (OPZ+, 2022) si klade za cíl významně přispět k rovnosti žen a mužů, jejich začleňování a nediskriminaci. Dle zmíněného dokumentu bude kladen důraz na podporu zlepšení přístupu na trh práce pro výše zmíněné znevýhodněné osoby a bude kladen důraz na nediskriminaci a potírání stereotypů na trhu práce. Z těchto důvodů bude toto téma rovnosti žen a mužů a nediskriminace zakomponováno do kritérií jednotlivých projektů tam, kde to bude relevantní. Dokument dále upozorňuje na skutečnost, že pokud bude u projektu v rámci hodnocení identifikován negativní dopad na tato citlivá témata, nebude moci být konkrétní projekt podpořen z prostředků Operačního programu Zaměstnanost plus.

Operační program Zaměstnanost plus je zacílen na všechny regiony České republiky, jen aktivity budou podporovány podle regionálních specifikací. Méně rozvinuté regiony označené jako Severozápad, Severovýchod, Střední Morava, Moravskoslezsko budou zacílené aktivitami na zvýšení zaměstnanosti nejenom u osob znevýhodněných na trhu práce a na přípravu na změny způsobené technologickým pokrokem. Přejížděcí regiony (Střední Čechy, Jihozápad, Jihovýchod) budou dle tohoto dokumentu řešit problematiku nedostatečné připravenosti na změny způsobené technologickým pokrokem, pokračující potřebu cílené podpory znevýhodněným osobám na trhu práce a rovněž podporu zaměstnanosti v regionech s vysokou nezaměstnaností. Region Praha by měl být podpořen programy na podporu zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce a programy na podporu, které eliminují rychlé změny způsobené technologickým pokrokem.

V rámci podpory OPZ+ se aktuálně nepředpokládá přeshraniční a meziregionální spolupráce mezi příjemci z dalších členských států nebo států mimo EU.

2.2.6 Chráněný trh práce, povinný podíl

Chráněný trh práce je dle Úřadu práce (2022) tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více jak 50 % osob se zdravotním postižením (z celkového počtu svých zaměstnanců) a se kterými došlo ze strany úřadu práce k uzavření písemné dohody o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Tato dohoda se uzavírá na 3 roky. *„Zaměstnavatel, který má účinnou dohodu o uznání na chráněném trhu práce, je oprávněn využívat benefity určené pro tento segment zaměstnavatelů. Jedná se o možnost poskytování tzv. náhradního plnění v rámci plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a o nárok na čerpání*

příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.“ (Úřad práce, 2022)

K poskytování příspěvků těmto zaměstnavatelům je příslušná krajská pobočka úřadu práce – pobočka, v jejímž obvodu má daný zaměstnavatel své sídlo. Prostřednictvím příspěvku jsou hrazeny dle Úřadu práce (2022) skutečně vynaložené prostředky na mzdy/platy, a to ve výši 75 % prostředků, které byly skutečně vynaloženy na mzdy/platy zaměstnance – osobu se zdravotním postižením. Zaměstnavateli k tomuto příspěvku dále náleží paušální částka, a to ve výši 1 tis. Kč na osobu se zdravotním postižením. Příspěvky jsou zaměstnavatelům poskytovány čtvrtletně. Pojem „chráněný trh práce“ byl zaveden novelou zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dle Olivy (2019) bylo nutné na základě dlouholetých zkušeností získaných aplikační praxí a na základě poznatků, které byly získány z pracovních jednání s odbornou veřejností, upravit transparentně oblast zaměstnávání osob se zdravotním postižením v rámci trhu práce a bylo nutné taktéž snížit administrativní zátěž, která je s touto oblastí spojena. Existoval zde totiž dosti neflexibilní postup v rámci vymezení chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením apod. Je jasné, že trh práce musí být schopen reagovat na změny, jež zde vznikají, a vymežit chráněná pracovní místa, která musí podléhat kontrole úřadu práce. Smyslem novelizace zákona bylo tedy primárně administrativně odlehčit systému poskytování příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nikoliv zpřísnit podmínky, což je podstatné zmínit.

Povinný podíl (MPSV, 2022) je splnění povinnosti zaměstnávat 4 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců. Tato povinnost se vztahuje na zaměstnavatele, jejichž průměrný roční přepočtený počet všech zaměstnanců přesáhl hranici 25. Legislativně je povinný podíl upraven v ustanovení §§ 81 až 84 zákona o zaměstnanosti. Při zjišťování přepočteného počtu zaměstnanců se vychází z § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti. Plnit povinný podíl mohou zaměstnavatelé některým ze způsobů uvedených v § 81 odst. 2 zákona o zaměstnanosti nebo je mohou navzájem kombinovat. První způsob plnění povinného podílu (MPSV, 2022) je plnění zaměstnáváním osob se statusem osoba se zdravotním postižením v pracovním poměru, kde každého zaměstnance ve 3. stupni invalidity lze pro tento účel započítávat třikrát. Druhým způsobem plnění je možnost odebrání výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek. Tento způsob plnění je možné realizovat od organizací, které mají s úřadem práce uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce nebo od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance. Tento způsob plnění má svá specifická pravidla, MPSV (2022) spravuje a vede evidenci plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v elektronické podobě. Přepočet odebraných výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek se provádí podle paragrafu 18 prováděcí vyhlášky. Cenu nezaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek lze započítávat pouze, pokud byly odebrány ve sledovaném roce a byly zaplacený nejdéle do 15. února následující roku. Limit je stanoven na 28násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1 až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce u dodavatele.

2.2.7 Daňová zvýhodnění

Další podpora zaměstnanosti osob se zdravotním postižením je dána formou slevy na dani. Podle Maaytové et al. (2015, s. 122) bylo v minulosti typické pro daň z příjmu fyzických osob uplatňování odpočtů od základu daně. Jak autoři uvádějí, došlo rokem 2006 k přesunu těchto odpočtů do podoby slev na dani, které se v případě nároku odčítají od vypočtené daně. Poplatník dle výše uvedených autorů může vždy uplatnit základní slevu na poplatníka.

V současné době se jedná o slevy upravené zákonem č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů v ustanovení paragrafu 35. Podle ustanovení § 35ba, odst. 1, písm. a) zákona o dani z příjmu, v platném znění, vzrostla sleva na poplatníka z 27 840 Kč (rok 2021) na současných 30 840 Kč, což v konečném výsledku může pozitivně ovlivnit čistou mzdu poplatníka. Poplatník si může podle stejného ustanovení písmena b) uplatnit slevu na manžela/manželku ve výši 24 840 Kč v případě, že jeho příjem nedosahuje hranici 68 000 Kč za zdaňovací období. Pokud je manželovi/manželce přiznán nárok na průkaz ZTP/P, zvyšuje se tato částka o 4 200 Kč na celých 29 040 Kč. Ustanovení písmena c) upravuje základní slevu na invaliditu ve výši 2 520 Kč v případě, že je poplatníkovi přiznán invalidní důchod pro invaliditu prvního nebo druhého stupně, a rozšířenou slevu podle písmena d) ve výši 5 040 Kč v případě pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně. Ještě je třeba zmínit slevu na držitele průkazu ZTP/P ve výši 16 140 Kč podle písmena e) stejného ustanovení. Dále autoři uvádějí slevy na dani, které platí pouze pro fyzické osoby. Jsou to osobní slevy na dani, které jsou definované § 35ba zákona o daních z příjmů, a dle vyjádření autorů „*poněkud zvláštní postavení v rámci osobních slev na dani*“ mají daňová zvýhodnění na vyživované děti. I v tomto případě se za osobu se zdravotním postižením považují fyzické osoby po dobu 12 měsíců ode dne posouzení orgánem sociálního zabezpečení, že již nejsou invalidní. Podle ustanovení § 35c, odstavce 7 nemá dočasný pobyt dítěte mimo společně hospodařící domácnost vliv na toto uplatnění daňového zvýhodnění a v případě dítěte, kterému je přiznán nárok na průkaz ZTP/P, se částka tohoto zvýhodnění zvyšuje na dvojnásobek. Toto zvýhodnění je aktuálně podle ustanovení § 35c, odst. 1 stanoveno na roční částku 15 204 Kč na jedno dítě, 22 320 Kč na dítě druhé a na třetí a další děti roční částkou 27 840 Kč. Stojí za připomenutí, že pokud je nárok poplatníka na daňové zvýhodnění (viz odstavec 3 téhož ustanovení) vyšší než vypočtená daň, je tento rozdíl definován jako daňový bonus a poplatník si ho může v daňovém přiznání uplatnit.

Podle ustanovení § 35 odstavce 1 písmena a-b je pevná částka slevy na dani v aktuálním roce 18 000 Kč na každého zaměstnance s 1. nebo 2. stupněm invalidity a za každou osobu se statusem osoba zdravotně znevýhodněná. Při zaměstnávání osob s těžším zdravotním postižením, tedy ve třetím stupni invalidity, je sleva na dani stanovena pevnou částkou ve výši 60 000 Kč za každého průměrného přepočteného zaměstnance. Děrgel (2022) ve svém článku upozorňuje na skutečnost, že výše slevy závisí na přepočteném průměrném počtu zaměstnanců v různých stupních zdravotního postižení.

Mezi nový typ slevy na dani dle Děrgela (2022) patří pohledávky do 1 500 Kč nevyhozené v exekuci, která je dostupná každému věřiteli, bylo-li zastaveno vymáhání pohledávky nepřevyšující 1 500 Kč. Autor vidí příčinu této nové slevy v § 55 zákona č. 120/2001 Sb., o soudních exekutorech a exekuční činnosti. Podle tohoto ustanovení se dle jeho slov exekuce zastavuje, pokud během šesti let nedošlo ani k částečnému uspokojení vymáhané částky, kterou by alespoň byly pokryty náklady exekucí. V neposlední řadě je dle Děrgela, který se odvolává na zákon o investičních pobídkách, druhem slevy na dani podpora investic. Dle vyjádření autora je tento zákon klíčovým legislativním instrumentem pro podporu přílivu především zahraničních investic a je díky poměrně přísným všeobecným podmínkám získání pobídky vhodný pro silné investory, nikoli pro drobné a střední podnikatele či obchodní korporace.

Mezi daňová zvýhodnění lze zařadit i výpočet pojistného na veřejné zdravotní pojištění u osob zaměstnaných u zaměstnavatelů uznaných za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Publikace Maaytové et al. (2015, s. 126) zmiňuje výpočet pojistného z tzv. vyměřovacího základu a uvádí se v ní, že v případě zaměstnanců to bývá měsíční hrubá mzda, u osob samostatně výdělečně činných je vyměřovacím základem polovina rozdílu mezi příjmy a výdaji a u osob bez zdanitelných příjmů je tímto základem minimální mzda. Dále autoři

uvádějí, že u zaměstnanců se stanovují minimální vyměřovací základy ve výši minimální mzdy, u osob samostatně výdělečně činných se stanovují minimální vyměřovací základy ve výši poloviny průměrné měsíční mzdy. Sazba je stanovena na 13,5 % z vyměřovacího základu, z toho 4,5 % připadá na zaměstnance a 9 % připadá na zaměstnavatele.

Zvýhodnění v případě odvodů na veřejné zdravotní pojištění je popsáno např. na webových stránkách VZP (2022), kde je vysvětleno neprovádění odpočtů u všech zaměstnanců, za které je plátcem stát, ale pouze u zaměstnanců, „*kterým je přiznán invalidní důchod a jsou zaměstnanci zaměstnavatele, který zaměstnává více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového průměrného přepočteného počtu svých zaměstnanců.*“ Dále se zde uvádí, že vyměřovací základ je po prokázání této podmínky stanoven částkou přesahující vyměřovací základ osoby, za kterou je plátcem pojistného stát. Vyměřovací základ je pro platbu pojistného státem od 1. 1. 2022 s odvoláním se na zákon č. 592/1992 Sb., o pojistném na veřejné zdravotní pojištění, stanoven částkou 14 570 Kč. S platností od 1. 9. 2022 je částka stanovena na 11 014 Kč. Jak již bylo výše zmíněno, zdravotní pojištění se musí odvádět alespoň z minimální mzdy. Jako podporu zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce lze označit i výběr z výčtu osob, který koresponduje s legislativním vymezením, a podle Finance.cz (2022) pro ně „*minimální vyměřovací základ neplatí. Jsou to osoby s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, které jsou držitelem průkazu ZTP nebo ZTP/P, které dosáhly věku potřebného pro nárok na starobní důchod, avšak nesplňují další podmínky pro jeho přiznání, které celodenně osobně a řádně pečují alespoň o jedno dítě do 7 let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku, za které je plátcem pojistného stát:*

- *nezaopatřené děti,*
- *poživatelé důchodu,*
- *příjemci rodičovského příspěvku,*
- *ženy na mateřské a rodičovské dovolené,*
- *uchazeči o zaměstnání včetně uchazečů o zaměstnání, kteří přijali krátkodobé zaměstnání,*
- *osoby pobírající dávku pomoci v hmotné nouzi, pokud nevykonávají výdělečnou činnost, nejsou v evidenci uchazečů o zaměstnání a nejde o poživatele starobního důchodu, invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, vdovského nebo vdoveckého důchodu, ani o poživatele rodičovského příspěvku nebo o nezaopatřené dítě,*
- *osoby, které jsou závislé na péči jiné osoby ve stupni II (středně těžká závislost) nebo stupni III (těžká závislost) anebo stupni IV (úplná závislost), a rovněž osoby, které o ně pečují, dále pak osoby pečující o osoby mladší 10 let, které jsou závislé na péči jiné osoby ve stupni I (lehká závislost),*
- *osoby konající základní (náhradní) službu v ozbrojených silách nebo civilní službu a osoby povoláné k vojenskému cvičení,*
- *osoby ve výkonu zabezpečovací detence nebo ve vazbě nebo osoby ve výkonu trestu odnětí svobody,*
- *osoby, které jsou invalidní ve třetím stupni nebo které dosáhly věku potřebného pro nárok na starobní důchod, avšak nesplňují další podmínky pro přiznání invalidního důchodu ve třetím stupni nebo starobního důchodu a nemají příjmy ze zaměstnání, ze samostatné výdělečné činnosti a nepožívají žádný důchod z ciziny, nebo tento důchod nepřesahuje měsíčně částku ve výši minimální mzdy,*
- *osoby celodenně osobně a řádně pečující alespoň o jedno dítě do sedmi let věku nebo nejméně o dvě děti do 15 let věku.“*

2.3 Metody a postupy

Důvodem pro výběr tématu podpora zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce byly autorčiny dlouholeté aktivity spojené s touto problematikou. Zejména osobní zkušenosti s nástroji aktivní politiky zaměstnanosti a posléze seznámení se s agendami podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením byly hlavním impulsem pro zpracování tohoto tématu.

Teoreticko-metodologická část je zaměřena na práci s odborným textem, který s probíraným tématem souvisí. Rešeršním způsobem a prostřednictvím metody sběru dat a metody obsahové analýzy primárních i sekundárních zdrojů jsou v této diplomové práci zpracovány základní pojmy.

Cílem této diplomové práce je navrhnout legislativní změny v oblasti podpory zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce.

Dílčí cíle:

- 1) Definovat možné podpory zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce.
- 2) Vyhodnotit aktuální situaci podpory zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce.

Teoreticko-metodologická část je zaměřena na práci s odborným textem, který s probíraným tématem souvisí. Rešeršním způsobem a prostřednictvím metody sběru dat a metody obsahové analýzy primárních i sekundárních zdrojů byla zpracována data publikovaná v posledních deseti letech. Informace o právních předpisech ve zkoumané oblasti byly získány především ze Sbírký zákonů (dále i Sb.), což je označení českého promulgačního listu, ve kterém se vyhláší především české právní předpisy. Při zpracování témat souvisejících s právními předpisy bylo často využíváno aplikace ASPI, kterou lze charakterizovat jako automatizovaný systém pro práci s právními informacemi. Výhodou přístupu do této aplikace je možnost nahlížet do všech právních předpisů vydaných na území České republiky, předpisů Evropské unie a Evropského společenství. V této aplikaci je garantováno, že jsou všechny uvedené databáze pravidelně monitorovány a jejich obsah je s ohledem na změny v právním řádu pravidelně aktualizován. V této práci byly použity informace i z dokumentů zveřejněných na webových portálech. Po sběru dat následovalo jejich vyřídění a výběr zajímavých tezí, jež byly v souladu se zadáním této práce.

Prostřednictvím metody obsahové analýzy sekundárních i primárních zdrojů byly v této části definovány základní pojmy zkoumané oblasti od trhu práce přes zaměstnanost / nezaměstnanost, osoby znevýhodněné na trhu práce a sociální podnik/podnikání. Ze souvisejících témat byly zpracovány například oblasti z politiky zaměstnanosti České republiky i Evropské unie či podpora zaměstnanosti znevýhodněných osob včetně právního rámce.

V prakticko-analytické části této práce bylo primárně využito zkušeností při zpracovávání bakalářské práce (Tobolová, 2019), kde byl proveden například kvalitativní výzkum na téma veřejně prospěšné práce jako nástroj ke snižování nezaměstnanosti v Karlovarském kraji. Polostrukturované rozhovory probíhaly s participujícími subjekty, v tomto případě se zaměstnavateli, kteří zaměstnávají osoby znevýhodněné na trhu práce, a s odbornými pracovníky úřadu práce z oblasti zaměstnanosti.

Podobně jako ve výše uvedené práci byly v prakticko-analytické části této diplomové práce zjištěny poznatky, které se vzhledem k předmětu zkoumání opíraly především o kvalitativní výzkum. Dle Sedlákové (2014, s. 93) může takto specifikované kvalitativní šetření vyčerpávajícím způsobem postihnout všechny obsažené zkoumané skutečnosti. V průběhu kvalitativního výzkumu byly v této práci použity tyto metody kvalitativního přístupu:

Vzhledem k možnosti dlouhodobých pracovních kontaktů, které přispěly k objasnění zkoumaného problému, byla použita metoda pozorování. Aby se v rámci výzkumu dospělo k porozumění významu rozboru teorie a zkušeností, byla metoda interview doplněna informacemi z různých interních materiálů dodaných respondenty k probíraným tématům.

Z důvodu porozumění interakcím z polostrukturovaných rozhovorů byly úvahy validovány s doporučenými audio či videozáznamy. Polostrukturované rozhovory probíhaly se subjekty, které měly s danou problematikou letité zkušenosti a u kterých byl předpoklad tato témata probrat velmi podrobně, tedy docílit hloubkových polostrukturovaných rozhovorů se zajímavými výstupy. Každý rozhovor byl zahájen vysvětlením cíle výzkumu a důvodu, proč byl konkrétní respondent vybrán.

Dva subjekty z řad respondentů, se kterými bylo již v roce 2019 spolupracováno v rámci výzkumu na téma veřejně prospěšné práce a jejichž podněty a připomínky byly nejzajímavější, již dopředu přislíbily další možnou spolupráci do budoucna. Při výběru byla tehdy použita kvazireprezentativní technika kvótního výběru popsáno podle Kozla et al. (2011, s. 196), kdy se výběrový soubor vytvořil podle předem stanovených kontrolních znaků, v tomto případě hlavního znaku „veřejně prospěšné práce“ jako nástroje na podporu zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. Respondenti se zkušenostmi se zaměstnáváním osob zdravotně postižených byli vybráni podle stejného mechanismu. V průběhu výzkumu probíhaly rozhovory se zástupci 23 organizací, které vykonávají činnost ve veřejném zájmu, při níž zaměstnávají osoby znevýhodněné na trhu práce definované oblastí aktivní politiky zaměstnanosti.

Specialisté trhu práce (dále i STP) a jiní specialisté byli vybíráni podle „Online panelu“, kde se podle Kozla et al. (2011, s. 197) jedná o zaměstnance, jejichž pracovní zařazení úzce souvisí se zkoumanou problematikou. Témata problematiky zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce budou zpracována i prostřednictvím technik autora Dismana (2011, s. 309), které používají dokumenty v kombinaci s výpověďmi těch zaměstnanců, kteří tyto dokumenty tvoří nebo jsou experty na jejich interpretaci.

I v této práci byly polostrukturované rozhovory podloženy terénním výzkumem, který definuje Disman (2011, s. 312) jako „polní výzkum“. Tento výzkum obsahuje podpůrné poznámky, které podporují rekonstrukci záznamu rozhovoru buď písemným výstupem, nebo zvukovým záznamem. Přepisy poznámek bylo třeba neprodleně identifikovat, především z důvodu zamezení jejich postupného zapomínání. Výzkum byl prováděn prostřednictvím osobních rozhovorů, telefonických nebo video rozhovorů či písemné korespondence.

Šetření provedené mezi zástupci organizací bylo v této diplomové práci primárně pojato jako kvalitativní výzkum prostřednictvím strukturovaných rozhovorů. V případě pohledu a doporučení specialistů trhu práce, popřípadě jiných odborných pracovníků byly použity poznatky z kazuistik jako jedna z výzkumných metod. Vybrané kazuistiky byly zaměřeny na deskripci zpracování praktických a zejména konkrétních případů, se kterými se zaměstnanci úřadu práce setkávají v jednotlivých agendách, v tomto případě při podporách zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce. Tento typ výzkumu byl kombinován s již definovanými polostrukturovanými rozhovory na určená témata.

K dosažení dílčího cíle ohledně vyhodnocení aktuální situace podpory zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce byl proveden rovněž kvantifikovaný výzkum. Statistické podklady byly získány jak z veřejné databáze, tak i na základě podané žádosti podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím. Získaná odpověď na žádost je součástí příloh. Ze statistických metod byl použit chí-kvadrát dobré shody, který určuje, zda existuje statisticky významný rozdíl ve strukturách uchazečů o zaměstnání, kteří jsou evidováni na úřadech práce. Prostřednictvím korelační analýzy byl proveden Spearmanův koeficient

korelace ke zjištění, zda počet podpořených osob koreluje s počtem vynaložených finančních prostředků.

Metoda dedukce byla použita při vyvozování závěrů. Tato práce se odvolává na teoretické poznatky tématu podpory zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce. Tato tvrzení byla porovnána se získanými daty a provedeným kvalitativním výzkumem.

3 Analytická část práce

Analytická část této práce bude pojednávat o kvalitativním výzkumu na téma podpory zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce především z pohledu participujících subjektů, které mají dlouholetou zkušenost s touto oblastí výzkumu a jejichž poznatky mohou být přínosem do budoucna. Téma podpory výše zmíněných osob je velice rozsáhlé. Tento výzkum byl zaměřen na podporu znevýhodněných osob z řad uchazečů o zaměstnání na úřadu práce, dále byl výzkum zaměřen na zaměstnávání osob zdravotně postižených a výzkum k připravovanému zákonu na téma sociální podnikání. Kvantitativní výzkum bude proveden v souvislosti s podporovanými osobami znevýhodněnými na trhu práce a vynaloženými finančními prostředky úřadu práce.

3.1 Podpora zaměstnanosti z pohledu participujících subjektů

V posledním roce jsou přijímána různá opatření s cílem minimalizovat dopad covidu-19 na trh práce. Ozývají se hlasy o nutnosti přehodnocení uplatňované podmínky „dlouhodobosti“ vedení v rámci evidence uchazečů o zaměstnání, klíčovou otázkou současnosti je i určitá nepřímá podpora znevýhodněných osob na trhu práce prostřednictvím tvorby pracovních příležitostí v sociálních podnicích a případná systematická spolupráce mezi zadavatelem a dodavatelem veřejné zakázky pro úřady práce apod.

Je třeba připomenout, že i přes nízkou míru nezaměstnanosti (ČSÚ, 2022), kdy podíl nezaměstnaných osob k ekonomicky aktivním osobám v České republice dosáhl v červnu letošního roku 2,5 % a podíl zaměstnaných k celé populaci lidí ve věku 15–64 let dosáhl v červnu 75,5 %, se regiony potýkají s vysokými počty uchazečů o zaměstnání, které se nedaří doporučit na nedotovaná pracovní místa.

Jedná se o specifickou skupinu znevýhodněných osob na trhu práce, osob s kumulací hendikepů tak, jak bylo zmíněno v teoretické části. V rámci jejich uplatnění by měl být kladen důraz na zajištění individuálního a komplexního přístupu k těmto osobám. Ve většině případů se jedná o uchazeče dlouhodobě evidované nebo ohrožené dlouhodobou evidencí, bez nebo s nízkým stupněm vzdělání, osoby v hmotné nouzi, s dluhy a exekucemi, ze sociálně vyloučených lokalit, se záznamem v rejstříku trestů, osoby, které byly propuštěné z nápravných nebo ústavních zařízení.

Součástí této kapitoly jsou příklady dobré praxe. „Středisko sociální rehabilitace Cheb“ je specifické tím, že vytváří pracovní pozice pro osoby znevýhodněné na trhu práce a je jim poskytován příspěvek z aktivní politiky zaměstnanosti. Těmto osobám poskytuje nad rámec psychosociální pomoc například v oblasti finanční gramotnosti.

Další z představených společností je Město Aš, které bylo vyhlášeno jako příklad dobré praxe při realizaci projektu zaměřeného na „asistenty prevence kriminality. Cílem těchto aktivit je zvyšování bezpečí přímo v sociálně vyloučených lokalitách a jejich okolí, eliminace sociálně rizikových jevů, prevence útoků páchaných s extremistickým motivem a podpora nerespresivních metod práce Policie ČR i obecní policie.

MARKETA REMONE s.r.o. je příkladem dobré praxe společnosti na chráněném trhu práce, která svým zodpovědným přístupem k ekologické likvidaci elektroodpadu získala významné postavení v regionu.

Příklad dobré praxe fungování sociálního podniku Kolibřík CSR je specifický tím, že zajišťuje pracovní tým 96 hendikepovaných spoluobčanů pro Československou obchodní banku na pozicích manažerských, v klientském centru nebo v oddělení finančních trhů.

3.1.1 Podpora zaměstnanosti nástroji aktivní politiky zaměstnanosti v praxi

Jak již bylo řečeno (Tobolová, 2019), nástroj aktivní politiky zaměstnanosti „veřejně prospěšné práce“ je využíván organizacemi, které jsou povinné doložit úřadu práce, že vykonávají činnosti ve veřejném zájmu. Podle STP (2022) nelze příspěvky na aktivní politiku zaměstnanosti poskytovat organizačním složkám státu, státní příspěvkové organizaci, dále organizačním složkám územních samosprávných celků nebo například zaměstnavateli, který je podpořen investiční pobídkou na základě dohody s MPSV nebo Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR. Tento případ byl STP (2022) zmíněn záměrně na základě opakujících se požadavků např. Léčebných lázní Lázně Kynžvart. Tyto lázně se specializují na léčbu dětí a dorostu převážně respiračních a kožních onemocnění a jsou dle jejich prezentace jedinými v Čechách se zaměřením na onemocnění ledvin a močového ústrojí dětí. O dětské pacienty je třeba pečovat 24 hodin denně nejenom odborným lékařským personálem. Dle STP (2022) by podpora umístění uchazečů o zaměstnání na dotovaná pracovní místa v této organizaci splnila jeden z cílů aktivní politiky zaměstnanosti, tj. umístění na pracovní pozici, která umožní získání nových odborných dovedností a kompetencí při dalším uplatnění na otevřeném trhu práce.

3.1.2 Příklady dobré praxe

V roce 2019 probíhaly v rámci zpracování bakalářské práce strukturované rozhovory se zástupci „**Střediska sociální rehabilitace Cheb**“ (Tobolová, 2019). Tato organizace vytváří pracovní pozice pro osoby znevýhodněné na trhu práce, především pozice pomocného charakteru ve veřejném zájmu a ve prospěch města Cheb. Strukturované rozhovory probíhaly s vedoucím střediska panem Pavlem Bartákem a dnes již Mgr. Danielou Keprdovou, která v tomto středisku zastává funkci sociální pracovnice.

Strukturované rozhovory (Tobolová, 2019) se týkaly především problematiky nástroje aktivní politiky zaměstnanosti „veřejně prospěšné práce“, který zástupci organizace vnímali jako účinnou strategii při začleňování osob znevýhodněných na trhu práce a tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti vnímali též jako vhodný mezičlánek mezi dlouhodobou nezaměstnaností a úplným návratem na pracovní trh. V rámci rozhovorů byly uvedeny důvody využívání tohoto nástroje v rámci spolupráce s úřadem práce, a to od vhodného způsobu pomoci těmto osobám přes poskytování příspěvku až po doprovodná opatření, která podpořené osoby mohou v této organizaci využívat. Díky těmto rozhovorům byly získány informace, jak lze v některých organizacích pracovat s dlouhodobě nezaměstnanými a těžko umístitelnými uchazeči o zaměstnání. V tomto středisku si osoby znevýhodněné na trhu práce osvojují, popřípadě obnovují pracovní návyky prostřednictvím seznamování se s reálným pracovním prostředím, pracovní dobou, plněním pracovních úkolů pod dohledem koordinátorů. Podporovaní zaměstnanci jsou v této organizaci v rámci dotovaného pracovního poměru seznamováni se svými právy a povinnostmi vyplývajícími z pracovní právní legislativy. Zejména se jedná o včasné příchody, kontroly na přítomnost alkoholu, podepisování pracovních výkazů, nároku na dovolenou nebo povinnosti v případě nemoci.

Že tuto činnost může organizace vykonávat jen při poskytnutí příspěvku na mzdové náklady umístěných uchazečů, nikoho nenechalo na pochybách. Zástupcům organizace vyhovovalo, že dostávali pracovní příležitost i osoby, které jsou obtížně umístitelné na trhu práce. Díky spolupráci s úřadem práce je organizace dopředu srozuměna se strukturou uchazečů, jejichž možnostem tak může vykovávanou práci přizpůsobit.

Organizace se dále vyjadřovala (Tobolová, 2019) ke zvýšení poskytovaného příspěvku alespoň na pokrytí mzdových nákladů ve výši minimální mzdy a k možnému navýšení tohoto příspěvku o motivační osobní ohodnocení, které souvisí se sociální prací s těmito uchazeči.

Dále zazněl z úst zástupců této organizace požadavek na legislativní úpravu nástroje „veřejně prospěšné práce“, podle níž by mohlo docházet k opakovaným umístěním stejných uchazečů, u nichž probíhá například insolvenční řízení.

V rámci rozhovorů, které pokračovaly od podzimu 2021 (2022), byla zmíněna i problematika pokračující psychosociální pomoci osobám znevýhodněným na trhu práce v oblasti finanční gramotnosti, zejména ohledně rozvržení výplaty na celý kalendářní měsíc. Tuto činnost vykonává sociální pracovnice, přičemž se zaměstnanci probírá témata spoření, půjček či zaplacení všech nutných výdajů. Sociální pracovnice v rámci rozhovorů připomněla, že si zaměstnané osoby, které žijí v azylovém domě, musejí povinně spořit na vratnou kauci, kterou vyžadují majitelé bytů v případě pronájmů. Ostatní zaměstnanci využívají naspořené částky na mimořádné výdaje za nedoplatky energií apod.

Psychosociální poradenství je dle jejích slov v této organizaci poskytováno v oblasti péče o děti, jednání s úřady a institucemi. Jmenovitě se jedná o obecní úřady, úřad práce, Okresní správu sociálního zabezpečení, zdravotní pojišťovny, návazné sociální služby, lékařské prohlídky apod. Nedílnou součástí je podle slov sociální pracovnice poradenství zaměřené na návazné zaměstnání, jednání s potenciálními zaměstnavateli, sepsání životopisu, případně péče o vlastní osobu, zdraví, domácnost. Činnost v rámci finanční gramotnosti by se dle slov oslovených neobešla bez spolupráce se službou Občanská poradna. Klienti, jež mají zájem řešit svou nepříznivou situaci oddlužením či insolvenčí, jsou odkázáni na příslušné pracovníky, s kterými řeší postupy směřující k rozhodnutí o povolení insolvence. Oslovení zdůraznili, že jedním z hlavních cílů Střediska sociální rehabilitace je práce s klienty, kteří jsou ochotni řešit své závazky z minulosti tak, aby jim nenarůstaly dluhy.

Z probíhajícího rozhovoru (2022) vyplynulo s odvoláním se na výroční zprávu (2021), že v současné době trvá poslání Střediska sociální rehabilitace Cheb tak, jak bylo nastaveno, tj. jako pomoc osobám, kterým hrozí sociální vyloučení z důvodu nezaměstnanosti. „*Skrze pracovní místo v reálném pracovním prostředí si klienti vytvoří nebo znovuobnoví pracovní návyky včetně schopnosti nakládat s finančními prostředky. Klienti získají nebo se jim zvýší sebevědomí a díky společně dosaženým výsledkům mají motivaci ke změně životního stylu.*“ Podle toho, co je uvedeno ve výroční zprávě, službou prošlo v roce 2021 celkem 24 klientů ve věku 20–67 let, z toho 18 mužů. Kromě jednoho klienta byli všichni doporučeni Úřadem práce v Chebu v rámci nástroje aktivní politiky zaměstnanosti „veřejně prospěšné práce“.

Osm zaměstnaných klientů dle výše uvedených zdrojů žilo v azylovém domě Betlém Cheb nebo ve startovacím sociálním bytě. Splácet své závazky ve formě insolvence se podařilo v tomto roce devíti klientům. Jak zaznělo z úst zástupců organizace, dvěma klientům se podařilo najít nedotované zaměstnání. Ostatní klienti služby této organizace využívají i v tomto období roku 2022, jelikož ještě nedošlo ke stabilizaci jejich sociální situace. Aktuální kapacita klientů, kterým může být poskytována služba, je v současné době 25 a tato služba je cílena na osoby starší 18 let v nepříznivé sociální situaci, které mají trvalý pobyt na území České republiky a jsou zdravotně způsobilé pro výkon práce.

Nepříznivá sociální situace je podle oslovených v této organizaci definována jako stav, ve kterém se klienti nacházejí a sami vlastními silami jej nezvládají. Jak zaznělo, může se jednat o ztrátu pracovních návyků nebo dlouhodobou nezaměstnanost, to vše kumulované s potížemi týkajícími se hospodaření s finančními prostředky. Důvodem může být i snaha o změnu dosavadního životního stylu k lepšímu.

Psychosociální práce je zaměřena na dosažení cílů při práci s klienty a dle slov sociální pracovnice je zaměřena na návrat klienta na pracovní trh, kde bude zaměstnán s řádnou pracovní smlouvou. Jak již bylo zmíněno, cílem je naučit klienta v průběhu celého měsíce hospodařit s finančními prostředky získanými ze zaměstnání. Mezi další podpůrné aktivity

patří seznámení uchazeče/klienta s dokumentem řádné pracovní smlouvy, podpora znalostí podporovaného uchazeče ohledně povinností ze smlouvy vyplývajících, naučení uchazeče vypisovat pracovní výkaz, vysvětlení náležitostí týkajících se pracovní neschopnosti, nároku na dovolenou či ošetřovného nebo činností daňového charakteru.

Z rozhovoru vyplynulo, že to jsou aktivity, u kterých by bylo možné u potencionálních zaměstnanců předpokládat znalost dané problematiky, byť pocházejí z řad uchazečů o zaměstnání, ale realita je jiná. V rámci rozhovorů byly zjištěny hodnoty této organizace, které deklaruje ve vnitřních předpisech organizace takto:

- individuální a rovný přístup ke všem klientům;
- dobrovolnost;
- respektování důstojnosti klientů;
- dodržení diskretnosti, lidských práv, svobod a ochrany osobních údajů poskytovatelem;
- profesionalita, odbornost a kvalita poskytování sociálních služeb.

Veškeré činnosti organizace jsou dle slov oslovených provázány s ostatními sociálními službami, dalšími subjekty a sociálními pracovníky jiných obcí. Organizace spolupracuje nejenom se zmíněným úřadem práce, ale především s Městem Cheb, se kterým tradičně udržuje dobré vztahy a bez „této vlajkové lodi“ by pracovní činnosti klientů nemohla být prováděna. Od Města Cheb získává tato organizace zakázky od údržby zeleně na veřejných prostranstvích po údržbu komunikací města, které nejsou určeny pro motorová vozidla, v zimních měsících. Odborní pracovníci při svých činnostech ve prospěch klientů spolupracují také s organizacemi KOTEC nebo Rubikon centrum, mezi dalšími jmenovanými byla např. Probační a mediační služba Cheb.

Během zpracovávání této diplomové práce a v průběhu probíhajícího kvalitativního výzkumu se zástupci shodli na nutnosti legislativních změn v oblasti sociálního podnikání a ze strany dotazovaných došlo k poskytnutí informací ohledně připravovaného zákona. V roce 2021 měl vejít v platnost zákon o integračním sociálním podniku. Tento právní předpis se nepodařilo uvést v platnost, nicméně poznatky z jeho úpravy byly použity při následných rozhovorech na téma, jakým způsobem by měl být definován sociální podnik, potažmo integrační sociální podnik či podnikání.

Z úst oslovených zaznělo, že pro jejich službu/podnik by bylo lepší, kdyby nespádali do kategorie sociální služby, ale do připravovaného tzv. sociálního/integračního podniku. Sociální služba jim totiž ukládá některé povinnosti, které se v praxi obtížně naplňují, respektive není na ně při práci čas. Sociální služba klade větší důraz na nacvičování různých dovedností v rámci individuálních plánů klientů, v sociálním podniku jde spíše o vykonání práce. Organizace musí především naplnit zakázku zákazníka a až poté se věnovat sociální práci.

Dále by dle jejich vyjádření ocenili lepší financování podniku, než mají aktuálně. Bylo by pro ně určitě lepší, kdyby se výše dotace dorovnávala dle mzdových nákladů zaměstnavatele při minimální mzdě a uvítali by rovněž určité finanční prostředky navíc určené na motivační odměny pro klienty. Příspěvky by mohly být nárokové za určitých podmínek, ale především zajištěné alespoň na tři až pět let. Mají ověřeno, že díky motivačním odměnám se klienti v práci zlepšují a zdokonalují se v pracovních aktivitách. Toto by mohlo být i součástí individuálních plánů klientů. Mohly by jim dle jejich slov být poskytovány i dotace na nákup majetku podniku a pracovních pomůcek.

Dále zaznělo, že spolupráce s městem by mohla být širší. Pro společnost by bylo vhodné, kdyby integrační sociální podniky měly přednost při výběrových řízeních před komerčními

firmami. Upevnit by se mohla dle jejich slov i spolupráce s úřadem práce, například v tom smyslu, aby pracovní místa nebyla poskytována na tak krátkou dobu a umístění uchazeči nemuseli např. po třech měsících zpět do evidence, protože tím dochází k přerušení sociální práce. Zmíněna byla i spolupráce s Probační a mediační službou, která pracuje také s osobami ohroženými na trhu práce. V této společnosti by uvítali spolupráci s obecními sociálními kurátory i jinými sociálními službami, které jim mohou poskytnout kontakty na klienty, kteří by mohli být zařazeni do pracovního programu.

Při rozhovorech též zaznělo, že by bylo vhodné v organizaci rozšířit dosavadní cílovou skupinu klientů tak, jak je nastavena a definována úřadem práce. Jako příklad byla zmíněna skupina matek s dětmi, které jsou také ohrožené nezaměstnaností. Mohla by jim být poskytována například místa na zkrácený úvazek. Zatím se jedná především o dlouhodobě nezaměstnané, s ohledem na sociální situaci by si však pozornost zasloužily i kratší evidence. Dále by bylo dle jejich vyjádření vhodné nějakým způsobem upravit pravidla GDPR tak, aby si mohli například s úřadem práce předávat informace o uchazečích, kteří jsou v evidenci, a mohli případně řešit jejich vhodnost pro pracovní místo. Velmi by také sociálnímu podniku pomohlo to, kdyby byly příspěvky poskytovány nejenom pro uchazeče o zaměstnání evidované na úřadech práce, ale i pro osoby neregistrované. Dle jejich zkušeností mnoho ohrožených osob není z nějakého důvodu registrováno v evidenci úřadu práce.

Podle zástupců této organizace je nezbytné zajistit ve firmách sociální práci, tedy pokud zaměstnávají osoby znevýhodněné na trhu práce. Ve firmách nejspíše nebude sociální pracovník, proto by firmy měly navázat spolupráci s klasickými sociálními službami, například s Občanskou poradnou, která s klienty řeší dluhovou problematiku. Další možností by mohl být sociální pracovník „externista“ např. na zkrácený úvazek.

Město Aš

Dle slov koordinátorky (2022) je činnost asistentů prevence kriminality (dále i APK) podporována městem Aš od roku 2013, ovšem již řadu let před tím probíhala koordinace příprav projektu. Počátky úvah o projektu jsou již z roku 2009, kdy město Aš v rámci prevence kriminality spolupracovalo s Ministerstvem vnitra ČR (dále i MV ČR) (2022) na pokračování pilotního projektu „Asistenti prevence kriminality I.“, který MV ČR spustilo v roce 2009. Jeho cílem bylo zvyšování bezpečí v sociálně vyloučených lokalitách a jejich okolí, eliminace sociálně rizikových jevů, prevence útoků páchaných s extremistickým motivem a podpora nerepresivních metod práce Policie ČR i obecní policie. V rámci Programu Úsvit byl jako úspěšný vyhodnocen projekt „Asistent prevence kriminality“. Samotný pojem byl definován tak, že *„Asistent prevence kriminality je zaměstnancem samosprávy zařazeným v obecní policii ve smyslu zákona č. 553/1991 Sb., o obecní policii, ve znění pozdějších předpisů. Asistent není strážníkem ani čekatelem, ale plní úkoly, které nejsou dle zákona o obecní policii svěřeny výhradně strážníku nebo čekateli.“* Město Aš již v prvo počátcích sledovalo vývoj projektu.

Z rozhovoru vyplynulo, že od roku 2013 Město Aš opakovaně spolupracovalo s MV ČR na podobě financování mezd pro asistenty prevence kriminality v následujících letech. Dle pravidel MV ČR se jednalo o roční maximálně dvouleté projekty. Město Aš ve spolupráci s MV ČR otestovalo působení těchto asistentů v Aši a před zahájením projektu mělo jasnou představu, jak APK mohou na Ašsku efektivně působit. Nicméně nestabilita financování byla podle koordinátorky vždy problém. Dotace a podpora z MV ČR byla vždy limitována uzavřeným projektem na maximální dobu dvou let, a to pouze ve výjimečných případech, spíše se jednalo o projekty na jeden rok.

Koordinátorka zdůrazňovala, že v tomto případě ovšem bylo možné, aby APK byli zaměstnanci města a nemuseli mít smlouvu na dobu určitou. Nicméně dle pravidel MV ČR

mají být realizovány inovativní a pilotní projekty, které nastartují preventivní opatření v daném území, a případné financování má být zajištěno z jiných zdrojů, ideálně z rozpočtů měst. Ovšem asistenty prevence kriminality není dle slov koordinátorky možné standardně financovat z rozpočtů měst, není to možné financovat z běžného provozu. Hlavně u menších obcí na tyto aktivity nejsou finanční rezervy. Z těchto důvodů bylo tedy nutné hledat cesty, jak zajistit trvalejší financování tohoto projektu.

Ohledně financování z rozhovorů s koordinátorkou projektů (2022) vyplynulo, že jednou z velkých výhod podpory prostřednictvím MV ČR je, že dotaci je možné čerpat jak na stávající zaměstnance – asistenty prevence kriminality, tak i na nově příchozí. V tomto případě není nutné, aby byl APK vybrán z uchazečů evidovaných na úřadu práce. I přes nutnost zajištění stabilního financování byl od roku 2016 o projekt „Asistent prevence kriminality“ prostřednictvím MV ČR celkově zvýšený zájem, a tak došlo k jednání s úřadem práce, kdy cílem bylo vytvoření stálé finanční podpory pro APK právě prostřednictvím úřadu práce s představou obdoby chráněného pracovního místa. Město Aš tedy v té době začalo jednat o podpoře APK z programů úřadu práce.

V případě spolupráce s úřadem práce zaznělo, že od února roku 2016 byl realizován projekt APK za jeho finanční podpory. V té době byla spolupráce s tímto úřadem nastavena a bylo možné tyto aktivity zafinancovat příspěvkem na mzdové náklady v rámci nástroje aktivní politiky zaměstnanosti „veřejně prospěšné práce“. Dále zaznělo, že velký úskalím bylo opětovné časové omezení finanční podpory na jeden rok, ve výjimečných případech dva roky. Dále koordinátorka připomněla hlavní úskalí, s kterým se potýkali, a to uzavírání pracovních smluv zaměstnanců - asistentů prevence kriminality na dobu určitou, tj. po dobu trvání uzavřené smlouvy mezi obcí a úřadem práce. Tato skutečnost prý bývá pro uchazeče o toto místo velkým problémem. Pro zajištění trvalého uplatnění a cílené práce s těmito asistenty je smlouva na dobu určitou dle slov koordinátorky zásadním limitem.

V případě dotazu, jak by se tato skutečnost mohla změnit, zaznělo z úst koordinátorky toto: *„Zásadní je, aby adepti o pozici APK měli jistotu, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou. Toto je efektivní i pro samotné město – lépe se motivuje pracovník, který má výhled do budoucna, a je možný určitý progres. Ale pokud víte, že jste limitováni dobou platnosti dohody s ÚP, tak toto rozhodně není jistota – je to pouze možnost. Malá města, jako je Aš, nemohou nastavit finanční rozpočet a asistenty prevence kriminality financovat ze svých zdrojů. Poté, co se asistenti prevence kriminality osvědčí a mentor vyhodnotí, že toto jsou kvalitní uchazeči, chybí dle jejich vyjádření jakákoliv další motivace.“*

Jak zaznělo v rozhovoru, velkým problémem je, že když už obec má nastavenou spolupráci s úřadem práce, může se stát, že dohoda není uzavřena na celý rok, ale pouze na několik měsíců, a to je pro uchazeče o pozici APK naprosto nepřijatelné a pro města (potažmo mentory) je velmi těžké tyto osoby motivovat a udržet je na těchto pozicích. Vzhledem k tomu, že se do té doby nenašel mechanismus, jak toto řešit, Město Aš po vzoru jiných měst tedy vstoupilo do spolupráce s Agenturou pro sociální začleňování a snažilo se tento problém řešit systémově. Vyjednávali jak s MV ČR, ÚP, tak s MPSV, ale i s poskytovateli dotací OP LZZ. Zde se jednalo o možnost zajištění financování aktivit asistentů prevence kriminality nejen z hlediska mezd, ale i odměn, výstroje, případně dalších nezbytných potřeb. Výhodou bylo, že způsobilým výdajem bylo i vzdělávání APK, což je vždy velkým přínosem pro zvyšování jejich osobních kompetencí.

V rámci Operačního programu Zaměstnanost byla tomuto městu poskytnuta dotace spolufinancovaná z Evropských sociálních fondů ve výši 4 525 920,62 Kč (85 %) a 5 % ze státního rozpočtu ve výši 532 461,25 Kč na činnost celkem pěti asistentů prevence kriminality na plný pracovní úvazek (na úhradu vynaložených mzdových nákladů). Dalšími způsobilými

výdaji byly profesní školení asistentů prevence kriminality, supervize, odměna mentora, nákup výstroje, nábytku apod. Projekt byl realizován v období od 1. 4. 2020 do 30. 6. 2022.

Koordinátorka dále uvedla, že činnost asistentů prevence kriminality je zaměřena na každodenní dohled nad lokalitami s častým narušováním veřejného pořádku skupinami osob, a to především v místech, která vykazují vyšší přestupkovou činnost či větší koncentraci problémové mládeže, a v lokalitách s častým narušováním veřejného pořádku, a že dosahuje žádaných výsledků. Projekt zaměřený na zavedení činnosti asistentů prevence kriminality je dle slov koordinátorky ve městě hodnocen pozitivně všemi zúčastněnými subjekty. Město by uvítalo v realizaci naplánovaných aktivit prevence kriminality s přispěním výše zmíněných APK nadále systematické pokračování. Z rozhovoru vyplynul požadavek na hledání nových zdrojů pro financování těchto činností.

Dále zaznělo, že za dobu realizace projektu došlo k ustálení pracovních povinností asistentů, APK získali díky projektu řadu nových znalostí a pracovních zkušeností, absolvovali vzdělávací aktivity přizpůsobené konkrétním potřebám výkonu jejich funkce. Jejich činnost je po celou dobu projektu vedena mentorem z řad městské policie, který jim poskytuje odbornou pomoc. Asistenti dále využívají v rámci projektu podporu ve formě metodického vedení a pro posílení vztahů v pracovním týmu a řešení problematických situací i pomoc supervize. Vlastní činnost v rámci projektu zabezpečuje Městská policie v Aši, která ve spolupráci s manažerem prevence kriminality zajišťuje řádný průběh jeho realizace.

Pokud jde o příklady dobré praxe, koordinátorka konstatovala, že asistenti již řešili po dobu realizace projektu řadu událostí, což se pozitivně projevilo na snížení počtu spáchaných trestných činů a přestupků zejména v rámci lokalit v centru města a přilehlého okolí. Asistenti prevence kriminality zároveň pomohli městské policii při vyřešení několika trestních případů. V rámci preventivní činnosti se asistenti osvědčili také při komunikaci s nájemníky problematických bytových domů. Projekty zacílené na vytvoření pozic asistentů prevence kriminality ve městech jsou díky podpoře národních i evropských zdrojů realizovány po celé České republice. Již se ukazuje, že tyto projekty mají prokazatelně pozitivní výsledky a dopady na zlepšení veřejného pořádku a bezpečí v problémových lokalitách a dále i na zaměstnanost znevýhodněných skupin osob.

V rámci rozhovorů bylo potvrzeno, že během minulých let bylo do projektu zapojeno pět osob, nadále pokračovala spolupráce s úřadem práce, kdy se podařilo uplatnit jednoho uchazeče nacházejícího se v dlouhodobé evidenci s více hendikepy, které mu bránily ve vstupu na pracovní trh. Došlo ke schůzce se zástupci obce, městské policie a úřadu práce za přítomnosti dotyčného uchazeče a po konzultaci s lékařem mu byly nastaveny takové pracovní podmínky, za kterých se mohl zapojit do činnosti asistenta prevence kriminality, byť jen na Kontaktním pracovišti v Aši, a to na zkrácený úvazek 25 hodin týdně. Přítomnost tohoto asistenta v budově, kde docházelo ke konfliktním situacím, napomáhá úředníkům v jejich pracovních činnostech, které nebývají vždy bezproblémové.

Během realizace projektu museli v obci dle slov koordinátorky řešit následné financování. Vzhledem k tomu, že projekt OPZ končil, a než začalo nové programové období, opět vznikla časová proluka a opět bylo nutné zajištění finančních zdrojů. Toto je přesně ten problém, který v případě APK vzniká opakovaně. Nové programové období je spuštěno, ale výzvy budou aktivní až ve 3. čtvrtletí roku 2022. Aby zajistili návaznost, jednali opětovně s pracovníky úřadu práce o možnosti podpory v rámci příspěvku na úhradu mzdových nákladů asistentů prevence kriminality prostřednictvím nástroje „veřejně prospěšné práce“. Zde se opětovně dle jejich slov ukázal problém s trváním pracovního poměru a podporou uchazečů o zaměstnání. Ne všichni kandidáti na tuto profesi jsou nebo mohou být v evidenci

uchazečů o zaměstnání. Jak již bylo řečeno, s přijatými kandidáty musí být pracovní smlouva uzavřena pouze na dobu určitou, pouze po dobu trvání podpory.

V rámci rozhovoru tedy zaznělo konstatování, že toto je aspekt, který by se měl do budoucna změnit, že je nutné nastavit mantinely tak, aby APK mohli být trvale zaměstnanci úřadu nebo městské policie a podpora byla vyměřena podle možností jednotlivých poskytovatelů dotace. Například v rámci podpory úřadu práce je stanoven maximální možný příspěvek na podporu aktivit asistentů prevence kriminality ve výši 17 000 Kč, tedy jako u veřejně prospěšných prací. V rámci jiných nástrojů může být podpora v jiné částce i nižší. Případná změna by mohla zajistit stabilitu v budoucí práci uchazečů a mělo by to mít vliv i na motivaci jednotlivých APK, jak sami uvádějí: „mít jistotu“.

Dále zaznělo s odvoláním na článek MPSV (2022), že by bylo vhodné ujednotit výši podpory, protože dle dostupných informací poskytuje aktuálně úřad práce výše uvedený příspěvek, nicméně to je dle slov koordinátorky základní limit a u úřadu práce není vyšší částka způsobilá. Dále koordinátorka uvedla, že MV ČR přispívá v projektu na jednoho APK limitovanou částku 25 000 Kč na mzdové náklady a projekty MV ČR podporují i poskytování jejich odměn, pořízení výstroje apod. Koordinátorka se domnívá, že tato podpora z příspěvků úřadu práce není možná a že jsou pro města zásadním problémem mzdové náklady asistentů prevence kriminality, ostatní výdaje si město může zajistit samo.

Během diskuze se koordinátorka rozhovořila o dalším úskalí u podpory asistentů prevence kriminality z prostředků úřadu práce. Tím úskalím je jejich evidence na úřadu práce před poskytnutím příspěvku. V případě, že má dojít k podpoře financování ze strany úřadu práce, je nutná jejich registrace do evidence uchazečů o zaměstnání. Dle jejích slov šlo v prvopočátku vždy o uchazeče z úřadu práce, ale až v průběhu let byli zaměstnání jako asistenti prevence kriminality např. půl roku nebo i pět let, poté však vždy znovu museli do registru ÚP, aby obec mohla požádat o podporu. Toto je dle jejího názoru zbytečná komplikace, a pokud by se v budoucnu měla řešit změna, tak toto je jedna z těch hlavních.

Na otázku, jaké jsou nejpálčivější poznatky z praxe, koordinátorka sdělila, že:

„Aby financování z prostředků úřadu práce bylo pro malá města v případě asistentů prevence kriminality i nadále smysluplné, je nutné zajistit stabilitu právě ve financování.“

„Nicméně rozhodně je nutné podotknout s ohledem na porovnání mezi jinými dotačními možnostmi nebo finančními podporami, že je systém podpory z úřadu práce nejsnazší.“

V případě otázky, co je potřeba udělat pro kvalitní výkon asistentů prevence kriminality včetně osobnostního růstu, bylo koordinátorkou řečeno, že je nutné si uvědomit, že pro vykonávání činnosti APK není potřeba žádné zvláštní dovednosti, hlavní je mít místní znalost a chuť dělat tuto práci a podílet se na zvyšování bezpečnosti ve městě, kde APK žije. Pokud jsou vybíráni uchazeči na pozice asistentů prevence kriminality, vždy jde o uchazeče z registru úřadu práce. A vždy jde o osoby hůře uplatnitelné na trhu práce. Tedy pomyslným sítem úřadu práce tyto uchazeči projdou vždy, a proto následné opakování přihlašování na úřad práce je spíše zavádějící než systémové. Obec se snaží dodržet stanovený postup, ale spíše by mělo dojít ke změně tohoto postupu.

V rámci průzkumu byla koordinátorka seznámena s legislativním návrhem zákona, který měl v roce 2021 vejít v platnost a měl se týkat definování integračního sociálního podniku. Tento návrh nebyl realizován, v současné době se připravuje legislativní návrh o sociálním podnikání jako celku a její postřehy byly následující:

Po přečtení definice: *„Integračním sociálním podnikem se rozumí fyzická nebo právnická osoba, která podniká, která zaměstnává znevýhodněné osoby v počtu stanoveném tímto*

zákonem a které je přiznán status integračního sociálního podniku“ jí tato definice připomněla dříve působící chráněné dílny, popřípadě sociální podniky, které působily v minulosti. Jak se vyjádřila, je pravdou, že pokud je sociální podnik veden tak, jak má být, má velký smysl jak pro osoby znevýhodněné na trhu práce, tak i pro města samotná. Každé město se v rámci své strategie zabývá zaměstnáváním osob znevýhodněných na trhu práce. V Aši se komunitně plánuje již od roku 2006 a touto otázkou se zde zabývají opakovaně.

Z vyjádření vyplynulo, že již v roce 2008 Město Aš založilo spolu s podnikatelem XY (autorka nemá jeho souhlas se zveřejněním jména) chráněnou dílnu, která měla za cíl zaměstnávat osoby se zdravotním postižením jako obsluhu Městského dohlížecího kamerového systému. Tato dílna působí v Aši dodnes. Došlo pouze ke změně provozovatele a nyní provoz zajišťuje firma Joker, z. s. Jak koordinátorka zmínila, byl vznik této chráněné dílny velkým úspěchem Komise pro komunitní plánování v Aši. V tomto případě se dle jejího vyjádření jednoznačně ukázalo, že propojení města a nestátní neziskové organizace za účelem podpory zaměstnávání znevýhodněných osob má smysl. Zdá se jí, že v případě zaměstnávání osob se statusem OZP je systém financování nastaven relativně dobře. Při té příležitosti uvedla, že by bylo vhodné, kdyby se společnost k podobnému systému financování dopracovala například i v případě podpory asistentů prevence kriminality.

Je nutné uvést, že město Aš bylo do diplomové práce vybráno právě díky své jedinečnosti. V rámci Karlovarského kraje působí asistenti prevence kriminality v řadě měst, pro příklad budou uvedeny Karlovy Vary, Sokolov, Cheb a Aš. Dle koordinátorky si například Karlovy Vary asistenty prevence kriminality platí z rozpočtu města, respektive městské policie a vedení města každý rok hledá finanční zdroje, které by mohly být použity na jejich mzdové náklady, mj. pravidelně žádají také o podporu MV ČR. Město Sokolov je dle jejího vyjádření na tom podobně, jen čerpá i prostředky prostřednictvím úřadu práce. Jak zaznělo, i zde ovšem dochází k častým změnám a asistenti prevence kriminality nejsou stabilní. Město Cheb údajně zkoušelo projekt asistentů prevence kriminality nejdříve prostřednictvím podpory MV ČR a následně prostřednictvím úřadu práce, nicméně zde se projekt neudržel a asistenti prevence kriminality přestali v Chebu působit.

Město Aš bylo v rámci hodnocení Ministerstva vnitra České republiky označeno jako příklad dobré praxe, kde asistenti prevence kriminality působí již dlouho a z části i ve stejném složení. Působení těchto asistentů v Aši není provázáno žádnými excesy jako v jiných městech. Příklad dobré praxe očima jednoho z asistentů lze jen stěží výstižně zkrátit do několika vět, a proto je jeho medializovaný osobní příběh vložen do přílohy 1. Další z příkladů dobré praxe týkající se tohoto města je k dispozici na webových stránkách MV ČR (2022), kde se k danému tématu vyjadřuje i mentor z Městské policie v Aši.

Aktuální situace dle slov koordinátorky je taková, že Město Aš v minulém roce přistoupilo k přípravě navazujícího projektu, kdy chce opětovně žádat o podporu z programu Zaměstnanost. Cílem je zvýšit počet asistentů prevence kriminality z pěti na sedm a také prodloužit realizaci projektu. Minulý projekt byl zpracován na dobu 27 měsíců a nový je plánován na dobu 36 měsíců. Zároveň je kladen velký důraz na zvyšování osobních kompetencí jednotlivých asistentů tak, aby v budoucnu byli lépe uplatnitelní na trhu práce.

Na závěr bylo koordinátorkou výše uvedené shrnuto tak, že na základě získaných zkušeností ve městě Aš je možné říci, že projekt asistentů prevence kriminality by měl být zařazen do systému podpory prostřednictvím úřadu práce trvale jako program podpory osob znevýhodněných na trhu práce. Uchazeči o pozici asistentů prevence kriminality tuto základní podmínku dle jejího vyjádření jednoznačně splňují. Dle zkušeností by bylo vhodné financování do výše 75 % mzdových prostředků, a to trvale. Nutností je, aby podpora úřadu práce byla trvalá, jako je tomu u sociálních podniků. Koordinátorka se domnívá, že pro město

by bylo ideální vytvořit integrační sociální podnik, který by primárně zaměstnával asistenty prevence kriminality. V rámci budoucí tvorby podpory pro APK by město uvítalo větší stabilitu ve financování, zajištění trvalých podmínek pro jednotlivé asistenty a hlavně udržitelnost v oblasti financování.

3.1.3 Pohled specialistů trhu práce

K problematice aktivní politiky zaměstnanosti se STP (2022) vyjadřují průběžně např. během připomínkování připravované legislativy, vnitřních aktů, tj. instrukcí či interních směrnic, nebo v rámci kazuistik, popřípadě formou videokonferencí věnovaných aktuálním tématům. V letošním roce se nejvíce řešilo nastavení legislativních změn týkajících se zákona o zaměstnanosti, a to v problematice statutárních zástupců, kdy je poptávka po takovém nastavení, že poskytování příspěvku aktivní politiky zaměstnanosti dle § 75, 76, 78a, 112 až 120f na členy statutárních orgánů, kteří jsou současně zaměstnanci žadatele, není možné. STP (2022) to odůvodňují faktem, že zkoumání pracovní smlouvy (zda je v souladu s právními normami nebo ne) není úkolem úřadu práce, ale Státního úřadu inspekce práce (dále i SÚIP) a v konečné fázi soudů. Velice to dle vyjádření STP (2022) komplikuje výkon činnosti a způsobuje rozdíly při posuzování, přičemž dochází ze strany žadatelů k nezákonnému chování.

K další problematice, kterou STP (2022) řeší, patří financování aktivní politiky zaměstnanosti. Aktuálně je poptávka po alokaci takových zdrojů, které umožní financování všech závazků alespoň na 12 měsíců při podpoře uchazeče znevýhodněného na trhu práce. V případě rozpočtového provizora nebylo možné uzavírat nové dohody nebo pouze na jeden až dva měsíce. Při uzavírání závazků do následujícího roku lze použít pouze 10 % objemu přidělené alokace, což dle slov STP 2022 bývá často kontraproduktivní.

V otázce nástroje „veřejně prospěšné práce“ STP (2022) často připomínají navýšení prostředků na národní financování tohoto nástroje, který je využíván pro činnosti pomocného charakteru vykonávané ve veřejném zájmu, především v obcích při úklidech veřejného prostranství. Pro některé uchazeče o zaměstnání jsou tou jedinou pracovní šancí v obcích, proto o ně obce žádají opakovaně. Ze strany zástupců obcí (2022) zaznívá, že umístění uchazeče znevýhodněného na trhu práce na takto definované pracovní místo podpořené příspěvkem na úhradu mzdových nákladů, byť opakovaně, je přínosem pro společnost. Dle jejich vyjádření jsou tím zachovány jejich základní pracovní a sociální návyky, často složitě obnovené. Tímto nástrojem se podporují klienti s kumulací vážných hendikepů, jakými jsou např. nízké vzdělání, žádná nebo krátká či nevyhovující praxe, zdravotní omezení, závislosti, hmotná nouze, exekuce, bezdomovectví či nevyhovující bytové podmínky, nízká mentální úroveň vyžadující dohled, psychické problémy, špatná dopravní obslužnost, věk apod. Tito lidé nejsou schopni pracovat na volném trhu práce s ohledem na tempo, stres, směnné provozy (zde hraje velkou roli dopravní dostupnost z odlehlých obcí, ale v současné době i z obcí méně odlehlých, protože tyto osoby nevlastní často řidičský průkaz ani automobil nebo mívají fobii z dopravních prostředků). Osoby znevýhodněné na trhu práce potřebují dle vyjádření STP pracovat ve známém prostředí, kde na ně dohlízejí místní obyvatelé, často starostové osobně.

Přes veškerou snahu, kdy se většina těchto uchazečů zařadila do speciálního projektu spolufinancovaného ESF, především projektu PDU na podporu zaměstnávání dlouhodobých uchazečů, a věnovala se jim skutečně velká individuální péče, jiné umístění než opět na veřejně prospěšné práce se nepodařilo. Pokud nebyli umístěni na práci pro obce, zůstali v evidenci uchazečů. Pro tuto určitou skupinu klientů je dle slov STP (2022) potřeba vyčlenit státem vynaložené finanční prostředky nebo provést zásadní systémovou změnu tak, aby

mohli na základě posouzení jejich stavu, který je ověřen z individuální práce s klientem, na práci pro obec zůstat (obec by pak pobírala příspěvky přímo) a uchazeči by se nemuseli stále vracet do evidence úřadu práce. Z průzkumu vyplynulo, že malé obce je nemohou zaměstnat bez finančních příspěvků na vynaložené mzdové náklady, neboť jejich pracovní výkon není dostačující. Tento názor dle slov STP (2022) přetrvává již několik let a zástupci obcí se shodují v názoru, že systémová změna je nutná.

Nejenom STP (2022), ale i odborní pracovníci z jiných odvětví si jsou vědomi, že částečně pomůže tuto situaci vyřešit zákon o sociálním podniku, ale nedomnívají se, že dokáže vyřešit všechny tyto případy, a není jim známo, že byl již projednán. Podpora znevýhodněných osob na trhu práce se na základě zpracovávaných výstupů a poznatků při umísťování uchazečů o zaměstnání na veřejně prospěšné práce (VPP) neustále vyhodnocuje a příspěvky na úhradu mzdových nákladů se rozšiřují o další doprovodná opatření. Cílem těchto opatření je i řešení aktuální osobní situace uchazeče o zaměstnání s cílem jeho návratu na pracovní trh bez dotovaného pracovního místa a patří sem i poskytnutí poradenství ohledně bydlení, případných dluhů nebo závislostí na návykových látkách apod. V tomto roce bude odzkoušen nástroj „veřejně prospěšné práce“ za využití podpůrného nástroje formou příspěvku na zapracování nově umísťeného uchazeče o zaměstnání.

Příspěvek na zapracování se bude poskytovat v souladu s ustanovením § 116 zákona o zaměstnanosti. Podstatou tohoto podpůrného nástroje bude využití tzv. „průvodce“, v ideálním případě bývalého zaměstnance veřejně prospěšných prací, který by měl uchazeče o zaměstnání umísťeného na toto dotované místo provázet v prvních třech měsících zaměstnání a zajišťovat mu pomoc při orientaci v novém pracovním prostředí. Pokud bude docházet k výměně uchazeče o zaměstnání na uzavřené dohodě, může být uzavřena nová dohoda o poskytování příspěvku na zapracování. Maximální výše příspěvku na tzv. „průvodce“ je stanovena na polovinu minimální mzdy a aktuální výše příspěvku na 3 měsíce činí 24 300 Kč. V případě zájmu o zvyšování kompetencí tzv. „průvodce“ může pro něho Úřad práce ČR zprostředkovat možnost dalšího vzdělávání, popřípadě rekvalifikace.

3.1.4 Statistická šetření

Výsledky statistických šetření jsou následující, podklady a výsledky jsou uvedené v příloze. V případě určení, zda existuje statisticky významný rozdíl v počtu uchazečů o zaměstnání k 31. červenci 2022, byl mezi věkovými skupinami použit chí-kvadrát test dobré shody. Tento test otestoval nulovou hypotézu o tom, že počet uchazečů o zaměstnání k 31. červenci 2022 je mezi věkovými skupinami stejný. Výsledek poukázal na nesourodost mezi věkovými skupinami v počtu uchazečů o zaměstnání. Podpora by měla být věnována primárně osobám ve věku 55–59 let. Stejným způsobem byl proveden test na strukturu uchazečů o zaměstnání podle vzdělání k 31. červenci 2022. Výsledkem bylo zjištění, že podpora by měla být zaměřena na uchazeče vlastníci výuční list nebo na uchazeče se základním vzděláním.

Pomocí korelační analýzy bylo ověřeno, zda počet podpořených osob koreluje s počtem vynaložených finančních prostředků. Závislost počtu podpořených osob s počtem vynaložených finančních prostředků pro roky 2017–2021 byla na základě informací z MPSV, které jsou součástí příloh, ověřena bodovým grafem. Byl k dispozici malý rozsah souborů, pouze 5 jednotek, a byla tedy použita neparametrická statistická metoda – Spearmanův koeficient korelace. V případě:

1) Příspěvku na zřízení pracovního místa pro OZP (§ 75 ZoZ) test vykazuje pozitivní slabou korelaci, ale test významnosti koeficientu říká, že tento koeficient není statisticky významný a neexistuje závislost mezi proměnnými. To znamená, že počet vynaložených finančních prostředků je v souladu s počtem podpořených osob.

2) Příspěvků na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP (§ 76 ZoZ) Spearmanův korelační koeficient vykazuje velmi silnou pozitivní korelaci. Zároveň test významnosti koeficientu říká, že tento koeficient je statisticky významný, mezi proměnnými existuje závislost. To znamená, že počet vynaložených finančních prostředků je v souladu s počtem podpořených osob.

3) V případě příspěvků na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce (§ 78a ZoZ) se Spearmanův korelační koeficient rovná jedné, což je úplná pozitivní korelace. Test významnosti koeficientu říká, že koeficient je statisticky významný a že mezi proměnnými existuje významná závislost. Počet vynaložených finančních prostředků je v souladu s počtem podpořených osob.

4) V případě rekvalifikací je Spearmanův korelační koeficient roven 0,8, což je silná pozitivní korelace. Ale test významnosti koeficientu říká, že koeficient není statisticky významný, mezi proměnnými neexistuje významná závislost.

5) V případě investičních pobídek Spearmanův korelační koeficient vykazuje silnou pozitivní korelaci, ale test významnosti koeficientu říká, že koeficient je statisticky významný a mezi proměnnými neexistuje významná závislost.

6) V případě nástroje „veřejně prospěšné práce“ je Spearmanův korelační koeficient roven jedné, existuje úplná pozitivní korelace. Test významnosti koeficientu říká, že koeficient je statisticky významný a mezi proměnnými existuje významná závislost. Počet vynaložených finančních prostředků je v souladu s počtem podpořených osob.

7) V případě podpory „společensky účelných pracovních míst“ je Spearmanův korelační koeficient roven jedné, existuje úplná pozitivní korelace. Test významnosti koeficientu říká, že koeficient je statisticky významný a mezi proměnnými existuje významná závislost. Počet vynaložených finančních prostředků je v souladu s počtem podpořených osob.

3.1.5 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením v praxi

Z webového portálu Úřadu práce ČR (MPSV, 2022) lze získat prvotní informace, které se týkají práv a povinností zaměstnavatelů podle §§ 79 až 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. Zaměstnavatelé jsou dle výše uvedeného zdroje oprávněni požadovat od krajských poboček Úřadu práce ČR informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, dále požadovat součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením, požadovat spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst nebo při individuálním přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením. Zdroj dále vymezuje i povinnosti zaměstnavatelů, které se týkají rozšiřování možností zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle individuálních podmínek a ve spolupráci s lékařem – poskytovatelem pracovně-lékařských služeb, a dále možnosti individuálně přizpůsobovat a vyhrazovat pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením. Mezi další povinnosti zaměstnavatelů patří spolupráce s krajskými pobočkami Úřadu práce ČR při zajišťování pracovní rehabilitace. Z administrativních povinností lze uvést vedení evidence zaměstnáváných osob se zdravotním postižením, která obsahuje údaje o důvodech uznání statusu „osoba se zdravotním postižením“. Uvedený portál dále zmiňuje povinnost zaměstnavatelů registrovat evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením. Informace z webového portálu (MPSV, 2022) dále upozorňují na povinnost zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu s odvoláním na ustanovení § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Definici „osoby se zdravotním postižením“ lze nalézt v ust. § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který definuje osoby se zdravotním postižením, jimž je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce. Osobami se zdravotním postižením jsou dle tohoto ustanovení fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni, invalidními v prvním nebo druhém stupni nebo osobami zdravotně znevýhodněnými. Výkladová zpráva k § 67 zákona č. 435/204 Sb., o zaměstnanosti, ohledně statusu OZP a jeho prokazování je podle STP (2022) dostupná i na webových stránkách MPSV (2022). V této zprávě je definována úloha zákona o zaměstnanosti v oblasti vytváření podmínek pro podporu zaměstnávání OZP a poskytování zvýšené ochrany na trhu práce těmto osobám.

Z pohledu do historie zpráva informuje o opětovném vrácení statusu osoby se zdravotním znevýhodněním od 1. 1. 2015, kdy řízení o uznání a rozhodnutí ve věci vedou a vydávají orgány sociálního zabezpečení. Dle přechodných ustanovení platí, že osoby disponující rozhodnutím o uznání osobou se zdravotním znevýhodněním vydaným před 1. 1. 2012 s délkou platnosti delší než do 31. 12. 2014, jsou od 1. 1. 2015 opět považovány za osoby se zdravotním znevýhodněním ve smyslu ustanovení § 67 odst. 2 písm. c) ZoZ. Podle stejného ustanovení jsou osobami se zdravotním postižením osoby, které jsou rovněž uznány orgánem sociálního zabezpečení invalidními v prvním nebo druhém stupni (dříve osoby částečně invalidní) nebo invalidními ve třetím stupni (dříve osoby plně invalidní), uvádí se rovněž termínem „osoby s těžším zdravotním postižením“.

Podle výkladové zprávy (MPSV, 2022) je skutečnost, že je konkrétní osoba osobou se zdravotním postižením, dokládána posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. Pro účely zaměstnanosti (ASPI, 2022) je podstatné, že posudek mimo jiné obsahuje datum posouzení, den vzniku, změny nebo zániku invalidity, u osob invalidních ve třetím stupni případnou schopnost výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek a dobu platnosti posudku v případě, že posuzovaná osoba není poživitelem invalidního důchodu. Pro účely aktivní politiky zaměstnanosti (ASPI, 2022) nebo poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona o zaměstnanosti stačí prokázat konkrétní stupeň invalidity. Podle STP (2022) je podstatné u osoby, která vlastní rozhodnutí o uznání za osobu zdravotně znevýhodněnou, datum nabytí právní moci takového rozhodnutí. Potvrzení pro účely zaměstnanosti (ASPI, 2022), že fyzická osoba je osobou invalidní v konkrétním stupni, lze prokazovat i dokladem posledního zvýšení invalidního důchodu. Stejný zdroj uvádí, že za osoby se zdravotním postižením se od 1. 1. 2012 považují i osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení, ale není možné prokazovat zdravotní postižení pro účely zaměstnanosti např. průkazkou TP, ZTP a ZTP/P.

Mezi nástroje podpory zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením mimo chráněný trh práce se řadí poskytnutí příspěvku na zřízení pracovního místa pro OZP podle ustanovení § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dle slov specialistů trhu práce lze tento příspěvek poskytnout i zaměstnavatelům na „chráněném trhu práce“. Rovněž lze poskytnout příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP podle ustanovení § 76 stejného zákona. Tyto příspěvky jsou nenárokové (STP, 2022) a lze je získat na základě zaměstnavatelem podané žádosti. Schvalovací postupy se řídí interními pokyny při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP

Pracovní místo pro OZP zaměstnavatel dle STP (2022) zřizuje na základě písemné dohody uzavřené s Úřadem práce ČR, jenž na zřízení tohoto místa, které musí být obsazeno zaměstnancem se statutem „osoba se zdravotním postižením“ nejméně po dobu tří let,

poskytuje v rámci aktivní politiky zaměstnanosti příspěvek, jehož maximální výše je vymezená ustanovením § 75 zákona o zaměstnanosti a činí pro OZP v prvním a druhém stupni invalidity maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. V případě zřizování deseti a více pracovních míst může zaměstnavatel získat až desetinásobek a u těžších zdravotních postižení až čtrnáctinásobek průměrné měsíční mzdy. Specialisté dále uvádějí, že tento příspěvek lze získat také na pracovní místo, které osoba se statutem OZP zřizuje k výkonu vlastní samostatné výdělečné činnosti. Dle sdělení MPSV (2022) ze dne 13. prosince 2021 činila průměrná měsíční mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2021 pro účely zákona o zaměstnanosti 37 047 Kč. Pro rok 2022 je maximální možná výše příspěvku stanovena na 296 376 Kč nebo 444 564 Kč v případě zřízení pracovního místa pro osobu s těžším zdravotním postižením. Při zřizování deseti a více pracovních míst pro OZP lze příspěvky vyčíslit na 370 470 Kč a 518 658 Kč.

Dále specialisté uvádějí, že jsou tyto příspěvky nenárokové a mohou být poskytnuty pouze při splnění zákonných podmínek, mezi něž patří například absence daňových a pojistných nedoplatků. Příslušné pracoviště Úřadu práce ČR musí před schválením tohoto příspěvku provést veřejnoprávní kontrolu, jejíž součástí jsou informace o stavu provozovny, ve které budou pracovní místa pro OZP zřizována. Zápis obsahuje informace o možných architektonických bariérách, sociálním zázemí, umožněném parkování apod. Hodnotící komise dle STP (2022) vyhodnocuje, zda podpoření zřízení pracovního místa pro OZP splňuje kritéria účelnosti, efektivity a hospodárnosti a zda je pracovní místo vhodné a přínosné z hlediska zaměstnávání osob se statutem OZP. Specialisté dále uvádějí, že výše příspěvku nedosahují maximálních částek a odvíjejí se od přidělené alokace finančních prostředků určených na aktivní politiku zaměstnanosti v jednotlivých regionech a též s přihlédnutím k vývoji situace na trhu práce.

Příspěvek na úhradu provozních nákladů při zaměstnávání OZP

Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP může úřad práce poskytnout podle ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti na základě písemné dohody se zaměstnavatelem. Roční příspěvek může činit maximálně 48 000 Kč na jednu osobu se zdravotním postižením. Taxativní vymezení druhů provozních nákladů je definováno v § 8 a v § 9 prováděcí vyhlášky č. 518/2004 Sb. Způsob poskytování tohoto příspěvku je definován v § 10. Dle slov specialistů trhu práce (2022) s ohledem na zákonná ustanovení není možné poskytovat tento příspěvek na zaměstnance se statutem OZP, na které je poskytován příspěvek podle § 78a zákona o zaměstnanosti, nebo na ty, kteří pracují pro zaměstnavatele mimo jeho pracoviště nebo mají status osoby zdravotně znevýhodněné a nejsou uznány jako osoby se zdravotním postižením. U osob výdělečně činných toto omezení neplatí. Příspěvek nelze rovněž poskytnout na osobu se zdravotním postižením, která je zaměstnancem agentury práce a je pouze dočasně přidělena k výkonu práce k uživateli.

Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce

Chráněný trh práce je definován § 78 zákona o zaměstnanosti tak, že tento trh je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Tuto dohodu dle stejného ustanovení § 78 ZoZ lze uzavřít se zaměstnavatelem v rámci místní působnosti krajské pobočky úřadu práce, v jejímž obvodu je sídlo právnické nebo bydliště fyzické osoby. Uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce je stěžejní podmínkou pro poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78a ZoZ.

Dle specialistů trhu práce (2022) s ohledem na zákonné ustanovení lze tuto dohodu uzavřít se zaměstnavatelem, který zaměstnával v kalendářním čtvrtletí předcházejícím dni podání žádosti více než 50 % osob se zdravotním postižením v přepočteném počtu z celkového přepočteného počtu svých zaměstnanců. Způsob výpočtu (STP, 2022) je definován v ustanovení § 11 prováděcí vyhlášky. Další stěžejní podmínka je vymezena v ustanovení § 78 odst. 2 písmena d) zákona o zaměstnanosti tak, že zaměstnavatel v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se statutem OZP, mzdy nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu nebo poštovní poukázkou. Podle STP (2022) je tato podmínka dle interních směrnic posuzována zvlášť (samostatně) za jednotlivé kalendářní měsíce sledovaného období, což bývá předmětem nedorozumění se zaměstnavateli. Mezi nejzávažnější pochybení dle jejich slov lze zahrnout vyplácení záloh hotově, což konstatovala kontrola plnění této podmínky ze strany zaměstnavatelů v čtvrtletním nebo ročním období.

Další podmínky se podle ustanovení § 78 ZoZ týkají ověření, zda zaměstnavatel nebyl pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zda není ke dni podání žádosti v likvidaci nebo v posledních 5 letech nebylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu. Dále je dle výše uvedeného ustanovení ověřováno, zda žadatel zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm, zda s nimi neuzavíral smlouvy, z nichž by vyplýval závazek těchto zaměstnanců poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky, nebo dohody o srážkách ze mzdy nebo platu v rozporu s dobrými mravy, což dle slov STP (2022) nelze stoprocentně ověřit. V neposlední řadě musí zaměstnavatel splňovat podmínku, že mu nebyla pravomocně uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce. Dohoda o uznání zaměstnavatele se podle výše uvedeného ustanovení uzavírá na dobu 3 let, při opětovné žádosti se tato dohoda uzavírá na dobu neurčitou.

Dále specialisté poukazují na skutečnost, že příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením upravuje ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti a poskytuje se zaměstnavatelům, se kterými je uzavřena dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, na základě písemné žádosti. Příspěvek je dle jejich vyjádření poskytován čtvrtletně zpětně a dle slov oslovených probíhá řízení o této žádosti na základě zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, přičemž příspěvek je při splnění podmínek nárokový. Dále uvádějí, že součástí této žádosti o poskytnutí příspěvku dle ustanovení § 78a ZoZ je jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou OZP, a orientační výpočet příspěvku je prováděn automaticky.

Podle aktuální legislativy je výše příspěvku stanovena na 75 % skutečně vynaložených nákladů na mzdy nebo platy zaměstnanců OZP v pracovním poměru, a to včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného v rámci veřejného zdravotního pojištění, které za sebe odvádí zaměstnavatel z vyměřovacího základu zaměstnance. Maximální výše příspěvku je v současné době stanovena na 14 200 Kč měsíčně (do 30. 6. 2022 13 600 Kč – poznámka autorky) na osoby se zdravotním postižením podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. a) a b) zákona o zaměstnanosti a nejvýše 5 000 Kč měsíčně na OZP podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

Paušální částka k příspěvku zaměstnavatelům náleží podle ustanovení § 78a ZoZ ve výši 1000 Kč měsíčně na všechny zaměstnance se statutem OZP v pracovním poměru i v případě, že po část měsíce nebo celý měsíc nepracovali. Podle stejného ustanovení může zaměstnavatel požádat o zvýšení příspěvku na další prokázané náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP, které je při splnění podmínek nárokové. Tento příspěvek, jehož

maximální částka může činit rozdíl mezi částkou 14 200 Kč a příspěvkem poskytnutým na mzdové náklady na jednoho zaměstnance OZP se statutem TZP nebo OZP v prvním a druhém stupni invalidity, je podle stejného ustanovení v roce 2022 při splnění podmínek nárokový.

Vymezení dalších nákladů je definováno dle oslovených specialistů trhu práce v prováděcí vyhlášce č. 518/2004 Sb. a lze je uplatnit jako náklady, které prokazatelně vznikly a byly uhrazeny v kalendářním čtvrtletí, za které se žádost podává. Zvýšení příspěvků nelze podle stejného ustanovení uplatnit na OZP, které pracují výhradně mimo pracoviště zaměstnavatele, nebo na zaměstnance, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce uživateli agenturou práce nebo jiným zaměstnavatelem. Dle vyjádření specialistů je poskytování zvýšení nákladů definováno v souladu s nařízením Evropské komise č. 651/2014, které stanovuje, že způsobilými náklady jsou takové náklady, které jsou nad rámec nákladů, jež by příjemci vznikly, pokud by zaměstnával pouze osoby bez zdravotního postižení. Z těchto důvodů je výše zvýšených nákladů stanovena podle poměru průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců a zaměstnanců se statutem OZP.

Dále uvádějí druhy dalších nákladů, o které lze zvýšit příspěvek, což upravuje ustanovení § 78a odst. 12 zákona o zaměstnanosti. Dle jejich vyjádření se mezi ně řadí zvýšené správní náklady poskytované měsíčně ve výši 4 % průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího roku, náklady provozních zaměstnanců a provozních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli na tu část pracovní doby, kterou věnují zaměstnancům se statutem OZP. Stejně ustanovení dle jejich slov definuje i náklady na dopravu zaměstnanců, kteří jsou OZP. Může jít o dopravu zajišťovanou externím dopravcem, popřípadě zajišťovanou dopravními prostředky zaměstnavatele. V neposlední řadě se jedná o náklady na přizpůsobení provozovny, jejichž uznatelnost je dle STP (2022) třeba posuzovat v kontextu zdravotního postižení zaměstnance a vykonávané práce. Podle výše uvedeného nařízení Evropské komise jsou takto způsobilé náklady dodatečné k těm, které by vznikly zaměstnavateli, který nezaměstnává osoby se zdravotním postižením. Na vysvětlení specialisté dodávají, že jako způsobilé náklady nelze uznat např. sluchátka pro ochranu sluchu, které jsou nutné v provozně pro všechny zaměstnance, ale sluchátka nutná jen pro zaměstnance OZP takto uznat lze.

3.1.6 Příklad dobré praxe

Společnost MARKETA-REMONE s. r. o., IČ: 48360091, se sídlem v Chebu je dle výpisu z obchodního rejstříku (Justice, 2022) právnická společnost zapsaná v obchodním rejstříku vedeném Krajským soudem v Plzni oddíl C, vložka 3510. Mezi předměty podnikání této společnosti lze nalézt činnosti realitní kanceláře, montáže, opravy, údržbu a revize vyhrazených elektrických zařízení, správu a údržbu nemovitostí, podnikání v oblasti nakládání s nebezpečnými odpady atd. Zástupci společnosti byli osloveni a ochotně odpovídali na dotazy související s provozem této společnosti a zaměstnáváním osob znevýhodněných na trhu práce.

Dle slov jednatele (2022) byla tato společnost založena v roce 1993 a od svého vzniku až po současnost se zabývá správou domů. V současné době zabezpečuje správu zhruba 1 500 bytových a nebytových jednotek celkem u sto dvaceti domů. Od roku 2004 se společnost začala zabývat dalším předmětem podnikání, kterým je zpracování odpadních elektrických a elektronických zařízení (dále jen „elektroodpadu“). Budováním zpracovatelského zařízení tato společnost reagovala na vydání směrnice Evropského parlamentu o odpadních elektrických a elektronických zařízeních, která od roku 2005 ukládá členským státům Evropské unie zajistit, aby výrobci a dovozci těchto zařízení nesli

odpovědnost za další osud elektroodpadu a realizovali taková opatření, která zamezí poškozování životního prostředí uvolňováním nebezpečných látek, které tento odpad obsahuje. Dle slov jednatele (2022) bylo legislativním cílem dosáhnout úspory surovin, jako jsou železo, barevné a drahé kovy a další materiály v elektroodpadu obsažené a vyloučit tyto složky z běžného komunálního odpadu odstraňováním skládkováním a spalováním a zajistit jejich materiálové využití.

Jak jednatel (2022) uvádí, ke splnění těchto cílů bylo nutné na národní bázi vytvořit síť pro sběr a logistiku vyřazeného elektroodpadu a společnost v této době využila příležitosti a ve svých prostorách vybudovala zpracovatelské zařízení na ekologickou likvidaci vyřazených elektrických a elektronických zařízení. V té době dle slov jednatele vznikaly v České republice v rámci sdružení skupin výrobců a dovozců v neziskových organizacích tzv. kolektivní systémy zpětného odběru, které měly za úkol zajistit ekologické zpracování a následnou recyklaci elektroodpadu. Společnost MARKET-REMONE s. r. o. v té době navázala v různých regionech České republiky spolupráci se společností ČEZ a.s. Stálý nárůst množství sebraného elektroodpadu dle slov jednatele umožňoval i růst počtu zaměstnaných osob se zdravotním postižením a zkvalitňování jejich materiálně-technického a pracovního zázemí.

Dále jednatel společnosti uvádí, že průzkumem trhu v té době zjistili, že pro zpracování elektroodpadu je možné využít zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a v té době realizovali vznik a provoz tehdy „chráněné dílny“ s finančním příspěvím na provoz a mzdové náklady od státních institucí. V té době ve spolupráci s Úřadem práce v Chebu prošlo 15 zaměstnanců se zdravotním postižením dvouměsíční odbornou rekvalifikační přípravou. Postupný růst počtu zaměstnanců byl způsoben stále se navyšujícím množstvím dodávaného a zpracovávaného elektroodpadu, což byl dle slov jednatele důsledek postupně se zdokonalující sítě sběrných dvorů a sběrných míst po celé České republice. Již první rok činnosti zpracování elektroodpadu došlo k nárůstu zaměstnávání znevýhodněných osob na trhu práce (v tomto případě se statusem osoba se zdravotním postižením) na celkových 25. V následujících letech se jejich počet postupně zvyšoval. V současné době společnost zaměstnává cca 118 osob, z nichž 105 jsou zaměstnanci se statusem „osoba se zdravotním postižením“.

Jednatel dále uvádí, že v provozovnách společnosti jsou pracovní podmínky těchto osob přizpůsobovány vzhledem k jejich hendikepům, např. co se týče výše pracovního úvazku, adekvátního pracovního tempa či vícero přestávek. Jednatel též konstatoval, že společnost disponuje vlastní fyzioterapeutkou a masérkou, u kterých mohou zaměstnanci pravidelně bezúplatně absolvovat fyzioterapeutické a relaxační masáže. Pracovní podmínky a veškeré potřebné zázemí pro zaměstnance se statusem osoba se zdravotním postižením bývá (a to nejenom při zřizování nových pracovních pozic) kontrolováno zaměstnanci úřadu práce.

Ke zkušenostem společnosti jednatel uvádí, že svým zodpovědným přístupem k likvidaci elektroodpadu a dlouhodobě ošetřenými dodavatelskými a odběratelskými vztahy získala společnost významné postavení v regionu. Na základě dlouhodobé kooperace s Úřadem práce ČR se organizaci daří poskytovat pracovní uplatnění osobám se statusem osoba se zdravotním postižením. Dále jednatel uvádí, že postupný a trvalý nárůst těchto zaměstnanců z řad osob znevýhodněných na trhu práce před společnost postavil nové úkoly v oblasti rozvoje lidských zdrojů, konkrétně v oblasti začlenění hendikepovaných občanů do pracovních procesů na trhu práce. Společnost se zaměřila na kodifikaci procesů s přihlédnutím k ekologickým aspektům její činnosti. S ohledem na zavedení systému managementu jakosti se společnost v roce 2008 dle jednatele stala držitelem certifikátu ISO 900–2001 v oboru ekologická recyklace elektrického a elektronického zařízení.

Do té doby se datuje i zaměření ředitele společnosti na řešení problematiky posílení odborných kompetencí zaměstnanců se statusem osoba se zdravotním postižením nejenom v této společnosti, ale i v rámci regionu. Do jeho aktivit lze zahrnout členství v odborných pracovních skupinách Úřadu práce ČR, jejichž hlavním úkolem je posouzení a stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením. Jednatel (2022) zmínil i absenci regionálního subjektu, který by se věnoval vzdělávání osob v oblasti zpracování a recyklace elektroodpadu, a svou angažovanost v této oblasti. Od roku 2006 je společnost vlastníkem akreditovaného rekvalifikačního programu „Pracovník v odpadovém hospodářství se zaměřením na zpracování elektroodpadu“. Díky angažovanosti společnosti absolvovalo tuto rekvalifikaci několik desítek osob, které byly následně přijaty do pracovního poměru.

Z probíhajícího rozhovoru vyplynulo, že nejčastějším typem zdravotního postižení zaměstnaných osob jsou poruchy pohybového ústrojí či problémy s páteří, kardií, artritidou, diabetem, astmatem, trombózou, lupenkou, aneurysmatem mozku, obrnou, urologickými problémy, sluchovými problémy apod. Pracovní činnost těchto osob je obvykle demontáž elektrických a elektronických zařízení, která nevyžaduje speciální znalosti, vzdělání ani praxi, pouze zájem pracovat a zařadit se do pracovního kolektivu. Ani věk a pohlaví není v tomto případě rozhodující pro zařazení na pracovní místo. Právě kombinace věku, zdravotního postižení a nízkého vzdělání představuje pro zdravotně postižené osoby vysoké riziko ohrožení trvalou nezaměstnaností při ztrátě zaměstnání. Rekvalifikace představuje krok v sebevzdělání a rozvoji osobnosti s možností uplatnit se nejen v této firmě, ale i v dalších montážních podnicích v regionu.

Jednatel (2022) dále uvádí, že vzhledem k tomu, že v regionu není žádný subjekt, který by se věnoval akreditovanému vzdělávání osob v oblasti odpadového hospodářství, opakovaně si akreditovali na MŠMT rekvalifikační program Pracovník v odpadovém hospodářství (se zaměřením na zpracování elektroodpadu). Dle jeho slov vytvořili podmínky pro zaměstnávání OZP, provoz vybavili fyziologickým nářadím a pracovním nábytkem. Rovněž zavedli flexibilní formy práce vhodné pro konkrétní druh zdravotního postižení. Většinu absolventů rekvalifikace (dle sdělení 80 %) následně zaměstnali.

Organizace získává příjmy ze zajišťování komplexní správy nemovitostí a ze zpracování elektroodpadu, což generuje dvě složky příjmů. Jde o příjem ze samotného zpracování elektroodpadu a následně o příjem za prodej komodit získaných demontáží těchto odpadních elektrických a elektronických zařízení. Společnost je od roku 2018 uznána za „zaměstnavatele na chráněném trhu práce“ a z toho plyne možnost čerpat příspěvek na úhradu mzdových nákladů osob se statusem osoba se zdravotním postižením či osoba zdravotně znevýhodněná. Společnost dále využívá možnosti získávání příspěvku na zřízení pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením dle § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a § 6 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti.

Kromě výše uvedených příspěvků od úřadu práce a tržeb z podnikatelské činnosti firma od roku 2005 realizovala celkem pět různých projektů v rámci Evropských sociálních fondů, které byly vždy dvouleté. Díky nim mohla organizace uhradit vzdělávací programy, kurzy a školení pro zaměstnance, nakoupit pro ně fyziologické nářadí a pomůcky, vybudovat IT učebnu, fyzioterapeutickou místnost apod. Z vlastních i cizích zdrojů (s využitím úvěru) organizace na střeše areálu instalovala fotovoltaické panely, které až o polovinu snižují množství elektrické energie odebírané ze sítě, což je u tak energeticky náročného provozu (řezací a pukací stroj na televizní obrazovky a monitory, lis, drtič plastů, separátor kovů, odsávací zařízení) významná položka.

V otázce uplatnění daňových úlev bylo jednatelem potvrzeno uplatnění slevy na dani z příjmů právnických osob a v otázce poskytování náhradního plnění bylo potvrzeno poskytování logistických služeb především regionálním společností.

Jednatel (2022) se rovněž vyjádřil ke zkušenostem s podporou osob znevýhodněných na trhu práce. Dle jeho názoru je stávající podpora zaměstnavatelů zdravotně postižených osob nastavena dobře. Změny v oblasti výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona o zaměstnanosti by ale měly korespondovat se zvýšením minimální mzdy, což se v posledních třech letech bohužel neděje. Na rozdíl od rychle se zvyšující minimální mzdy a s ní související zaručené mzdy je odměňování zaměstnanců se zdravotním handicapem stále přibližně na stejné úrovni. V případě, že stát nebude zaměstnavatelům osob se zdravotním postižením alespoň částečně kompenzovat stále se zvyšující náklady, bude tento stav mít podle názoru jednatele bezesporu negativní dopady na zaměstnávání této cílové skupiny. Jednatel upozorňuje na zaměstnavatele, kteří vyplácejí mzdy vyšší než je minimální mzda, což je údajně jejich případ, a domnívá se, že jsou ještě více znevýhodněni vůči těm, kteří nastavený systém jen zneužívají.

Názor jednatele (2022) pokračoval vyjádřením, že častým argumentem proti zvýšení příspěvku je poukazování na skutečnost, že chráněných dílen, resp. zaměstnavatelů na chráněném trhu práce, neubývá a jejich počet se naopak mírně zvyšuje. Tento jev je dle jeho poznatků způsoben tím, že mnohé organizace pouze přefakturovávají zboží, materiál či celé zakázky, čímž firmám za provizi zajistí náhradní plnění, a ty tak nemusejí odvádět do státního rozpočtu povinné platby za nezaměstnávání zdravotně postižených osob. Tyto tzv. chráněné dílny mají jen minimum zaměstnanců, pokud vůbec nějaké, a často jen virtuální sídlo. Z většiny se jedná o firmy se sídlem v Praze. Přesto se ale započítávají do příslušných statistik. Bylo by účelné oddělit tyto podnikatelské subjekty od skutečných zaměstnavatelů zdravotně postižených občanů, kteří společně vytvářejí určitou hodnotu a mají pro společnost skutečný užitek.

Firma MARKETA-REMONE s. r. o. dle vyjádření zaměstnavatele ročně zpracuje bezmála 500 tun elektroodpadu pocházejícího z Karlovarského kraje a více než 90 % zisku každoročně investuje do modernizace areálu, rozšíření provozních prostor, zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců, obnovy vozů svážejících elektroodpad atd. V posledních dvou letech rovněž bojovala s následky pandemie. Jednatel uvedl, že prakticky 24 měsíců jim chybělo v průměru 20 % zaměstnanců z důvodu onemocnění covidem, izolace, karantény nebo péče o nezletilé děti v době distanční výuky. V současné době jim provoz velmi negativně ovlivňují vysoké ceny energií a také pohonných hmot.

V otázce návrhů a podnětů v oblasti zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce jednatel uvedl, že by uvítal vytvoření tzv. sociálních podniků, které bude provozovat stát nebo místní samospráva. V těchto zařízeních by bylo primárním cílem začlenit zdravotně postižené občany do společnosti – nabídnout jim práci, zapojit je do pracovního kolektivu, obnovit u nich pracovní návyky, které vinou dlouhodobé nemoci či úrazu byly narušeny, zvýšit jejich sebevědomí a chuť do života, což by mělo blahodárný vliv na jejich duševní zdraví a tím také zákonitě na fyzický stav. Provozovatelé takových zařízení by neměli být pod finančním tlakem, aby generovali zisk, ale měli by se plně věnovat činnostem (i nekomerčním), které budou plně vyhovovat konkrétnímu typu zdravotního omezení daného člověka. Určitě by se tyto investice státu vrátily v podobě nižšího objemu vyplácených dávek různých podpor, menší spotřebou léků apod. Zároveň se jednatel (2022) domnívá, že je morální povinností společnosti pomoci hendikepovaným spoluobčanům, a to, jakým způsobem to každá země zvládne, je také její vizitkou.

V průběhu rozhovoru zaznělo, že firma realizovala i projekty spolufinancované z prostředků Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR. Tři poslední pro ilustraci jednatel popsal takto:

Cílem projektu **Genderová rovnováha** bylo reagovat komplexním programem na zjištěnou genderovou nerovnováhu na trhu práce na Chebsku pro ženy OZP ohrožené na trhu práce, motivovat je ke změně a odborně připravit na pozice v technických činnostech. Dalšími cíli bylo posílit kompetence žen pro trh práce a zlepšit jejich orientaci na trhu práce a ve společnosti. Projekt svou povahou přispěl ke zlepšení přístupu žen k rozvoji jejich osobnosti. V rámci celého projektu byl brán zřetel na rovné zacházení žen a mužů v rámci firemní hierarchie.

Cílem projektu **Věková vyváženost a mezigenerační spolupráce zaměstnanců** bylo dle slov jednatele (2022) vzdělávání starší generace ve znalostech informačních technologií, generační propojení zaměstnanců, vzdělávání mladší generace pracovníků v odborných znalostech, které starší zaměstnanci vzhledem k dlouhé praxi již mají. V rámci tohoto projektu byl vytvořen podnikový vzdělávací program na podporu adaptability věkově diverzifikovaných skupin zaměstnanců. Výstupem projektu byly zavedeny adaptační procesy respektující věkovou diverzitu se zapojením interních mentorů, e-learningové programy pro nové zaměstnance, mentoring a zavedený systém věkově diverzifikovaného přijímacího a adaptačního procesu.

Dle slov jednatele stojí za zmínku ještě třetí projekt s názvem **Individuální ergonomické a fyzioterapeutické poradenství a aktivity zaměřené na řešení konkrétních zdravotních a bezpečnostních problémů zaměstnanců z řad OZP na pracovištích**. Cílem toho projektu bylo zavedení opatření v ergonomii práce a pracovních podmínkách, podpora fyzické kondice a péče o zdraví zaměstnanců. Dalším cílem bylo zajištění kvalifikované podpory cílové skupiny formou poradenství. Projekt si rovněž kladl za cíl posílení kompetencí vhodných pracovníků školením v oblasti relaxačních technik a masáží s určením pro aplikaci na další spolupracovníky.

3.1.7 Pohled a podněty specialistů a odborných pracovníků trhu práce

Zaměstnavatelé se podle STP (2022) neustále dotazují, zda se bude zvyšovat příspěvek podle ustanovení § 78a. Návrh nařízení vlády byl během roku 2022 dle vyjádření řídicího orgánu v meziresortním připomínkovém řízení a jednalo se o zvýšení částky 13 600 Kč o 600 Kč nebo o 1 000 Kč od 3. čtvrtletí roku 2022, což se podařilo nakonec realizovat od 1. 7. 2022, a to na částku 14 200 Kč (poznámka autorky). Mezi další témata, ke kterým se hojně STP (2022) vyjadřují, patří oblast zvýšeného příspěvku poskytovaného některým organizacím na chráněném trhu práce podle ustanovení § 78a ZoZ. Dle jejich slov změna v uplatňování příspěvku od roku 2018 přinesla navýšení příspěvku, a naopak snížení nákladů na mzdy zaměstnanců OZP, což by nemělo být cílem úpravy.

Velmi významným problémem je poskytování zvýšeného příspěvku na provozní zaměstnance. Toto by dle STP (2022) mělo být řešeno jinak, tedy například paušálem na jednoho zaměstnance OZP, který je ve sledovaném měsíci skutečně v zaměstnání. V případě, že by zrušení nebylo reálné, navrhuje STP (2022) v těchto případech redukovat počty provozních zaměstnanců v určitém poměru, např. jeden provozní zaměstnanec na 10, případně 5 zaměstnanců se zdravotním postižením. Důvodem je zabránit vyplácení navýšení příspěvku společností, které se blíží počtu jednoho provozního zaměstnance na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením. Tím se dle jejich vyjádření samozřejmě nemyslí, aby zaměstnavatel provedl reorganizaci společnosti, ale aby uplatňoval na zvýšení příspěvku jen určený maximální počet provozních zaměstnanců. STP (2022) poukazuje v tomto případě i na rozpor s normami EU, neboť tam je u provozních zaměstnanců podmínkou přímá práce

s osobami se zdravotním postižením, u výkladu MPSV jde o kohokoliv a kdekoliv v republice. Uvažované zastropování by bylo dle jejich slov pouze návodem, kam až žadatelé o příspěvek mohou zajít. Dále oslovení uvádějí, že je třeba brát v úvahu např. průměrnou mzdu v profesích u firem, jež žádné příspěvky nepobírají.

Dlouhodobě STP (2022) trápí nárůst zvýšených nákladů na dopravu, kdy od změny legislativy v roce 2018 byly v organizacích podepsány s dodavateli služby smlouvy na několikanásobek smluv původních (tedy bez vazby na zdražování pohonných hmot). Specialisté z úřadu práce rovněž zaznamenali absenci zastropování ceny za ujeté kilometry.

Mezi další poznatky STP (2022) patří skutečnost, že pokud zaměstnanec OZP není přítomen celý kalendářní měsíc na pracovišti, nelze na něj zvýšené náklady uplatnit. Někteří zaměstnavatelé tuto skutečnost obcházejí tak, že vykážou mimořádnou odměnu zaměstnanci např. 150 Kč, 75 % včetně odvodů zaměstnavatele činí 112,50 Kč uplatňované z výše mzdového příspěvku. Rozdíl do maximální výše příspěvku 13 600 Kč, tj. 13 487,50 Kč si organizace uplatní na vynaložené mzdové náklady provozních zaměstnanců, kteří, jak již bylo zmíněno, žádnou přímou pomoc osobám se statutem OZP na pracovištích neposkytují.

Obdobně dochází dle jejich zkušeností ke zneužívání zvýšeného příspěvku při nástupech do zaměstnání poslední den v kalendářním měsíci nebo formou zkrácených úvazků několik hodin týdně či měsíčně. Dle evidence pracovní doby se tyto zaměstnanci pohybují v nepřístupných provozovnách ve večerních hodinách, což lze dle slov specialistů jen těžko ověřit. Dokonce se dle STP (2022) rozmohl nešvar poskytování neplaceného volna zaměstnancům, když jsou při vykázání např. jednoho odpracovaného dne zvýšeny příspěvky „bonusem“ pro zaměstnavatele. Pokud by se tato skutečnost vyčíslila na deseti zaměstnancích, přímá podpora osob zdravotně postižených by činila za měsíc 1 125 Kč, dalších 1 000 Kč by byl paušál na zaměstnanou OZP osobu, tj. 10 000 Kč, a na provozní zaměstnance, kteří se v některých provozovnách ani nepohybují, si může zaměstnavatel uplatňovat rozdíl do maximálního příspěvku, v tomto případě 134 875 Kč. Nutno podotknout, že napříč Českou republikou je stále mnoho zaměstnavatelů, kterých si je třeba vážít a kteří se od podobných praktik distancují.

Povinný podíl

Se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením úzce souvisejí některé povinnosti zaměstnavatele. Tak, jak bylo zmíněno v teoretické části, jsou zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 přepočtených osob v pracovním poměru povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu 4 %. Jednou z forem plnění povinného podílu je tzv. odebírání výrobků a služeb nebo zadaných zakázek. V praxi to podle specialistů trhu práce (2022) znamená, že odběratel v souladu s prováděcí vyhláškou, která stanovuje přepočet odebraných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek na počet osob, které si zaměstnavatel může započítat do povinného podílu, provede výpočet ze sumy cen všech skutečně zaplacených výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez daně z přidané hodnoty a vydělí ji sedminásobkem průměrné mzdy, který je aktuálně za rok 2021 stanoven na 259 329 Kč. Z toho vyplývá, že splnění povinného podílu na jednoho zaměstnance je podmíněno nákupem výše definovaných komodit od dodavatelů uznaných na chráněném trhu práce za sumu 259 329 Kč. Jak již bylo řečeno, limit u dodavatelů při poskytování výrobků, služeb a zadání zakázek je stanoven do výše 28násobku průměrné mzdy za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného předchozího kalendářního roku. Za rok 2021 činí toto maximum 1 037 316 Kč a dle slov STP (2022) se v tomto případě nerozlišuje stupeň postižení, tedy osoby ve třetím stupni invalidity se na rozdíl od plnění povinného podílu zaměstnáváním OZP započítávají pouze jednou.

Dle vyjádření STP (2022) plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením lze dle ustanovení § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti plnit odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením (OZP). Pokud odběratel odebírá zboží či službu od jiného dodavatele, než je zaměstnavatel uznán za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle § 78 ZoZ, není možné takový odběr pro účely plnění povinného podílu započítávat.

Již delší dobu se dle STP (2022) poukazuje na některé zaměstnavatele, kteří začali přistupovat k podnikatelské činnosti spočívající v přefakturování prodeje výrobků a poskytování služeb firmám, které poskytovat náhradní plnění nemohou. Jedná se o postup, kdy se prostřednictvím zaměstnavatele, který je uznán za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, protože mimo jiné zaměstnává více než 50 % přepočtených osob se statutem OZP, přefakturují výrobky či služby. V těchto případech vzniká pochybnost o podílu práce zaměstnanců se zdravotním postižením. Příkladem může být firma, která nakoupí například výpočetní techniku od specializovaného dodavatele, který však požadovanou dodávku dodá prostřednictvím zaměstnavatele uznaného za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Tuto dodávku lze tedy započítat podle § 81 odst. 2 písm. b) ZoZ.

Dle STP (2022) byla možnost plnit povinný podíl odebíráním výrobků od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Tato možnost byla dle vyjádření sekce na MPSV zavedena se záměrem podpořit odbyt výrobků zaměstnavatelů na chráněném trhu práce a tím zvýšit zaměstnanost cílové skupiny OZP. Dochází ke shodě názorů, že tyto způsoby plnění (prostřednictvím fakturace) zaměstnanost OZP nezvyšují, a jsou tedy v rozporu s účelem sledovaným právní úpravou.

Zajímavými podněty jednoho z analytiků trhu práce, s jehož názorem se ztotožňují STP, (2022) jsou návrhy, které mají agendu povinného podílu zjednodušit tak, aby byla srozumitelná zaměstnavatelům i úředníkům, kteří tuto agendu spravují. Dle jejich slov agenda kolem osob se zdravotním postižením narostla až do nepatřičných rozměrů, těžko jí rozumí specialisté, natož zaměstnavatelé, pro které je tato agenda jednou z mnoha dalších povinností. Tato agenda se zpracovává jednou ročně a je třeba si ji každoročně osvojit. Dle zjištění analytika trhu práce se může stát, že selhává kontrolní mechanismus. Nejsou propojeny databáze a při analytické činnosti bylo zjištěno, že organizace poskytující náhradní plnění samy o sobě nesplnily povinnost podání hlášení o plnění povinného podílu. Oslovení specialisté podporují legislativní změny spojené s touto agendou, které budou podrobněji definovány v kapitole shrnutí a doporučení.

3.2 Sociální podnikání/podnik v praxi

3.2.1 Aktuálně v okolních zemích

Podle vyjádření a podkladů senátorky (2022) je v členských státech Evropské unie podpora zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce odlišná. Její informace vycházejí ze zpracované studie Parlamentního institutu. Podpora zaměstnanosti v těchto zemích nebývá vždy definována stejným způsobem a údaje o této podpoře mohou být hůře porovnatelné. Definice osob se zdravotním postižením i definice takzvaných sociálních podniků se v zemích Evropské unie značně liší, což znamená, že pod stejným pojmem se může skrývat více vysvětlení. Podle provedeného výzkumu má většina států EU stanovenou konkrétní kvótu pro zaměstnávání OZP a ve většině států existují specializované podniky pro tyto občany, avšak míra jejich ukotvení je v zákoně odlišná. Z provedené studie vyplynulo, že některé státy mají upravenou určitou formu náhradního plnění při zaměstnávání OZP např. zadáváním

zakázek podnikům specializovaným pro OZP. Ohledně situace v zemích EU senátorka uvádí, že většina států má stanovenou kvótu při zaměstnávání OZP jak pro veřejný, tak i pro soukromý sektor. Odlišná situace je například v Belgii, která má určenou kvótu pouze pro veřejný sektor. Severské a baltské státy spolu s Irskem povinné kvóty pro zaměstnávání OZP nemají.

Obdobně jako v České republice je ve státech, které mají stanovenou kvótu pro zaměstnávání OZP, při nesplnění stanovena podmínka formou finanční kompenzace. Podle informací z provedené studie jsou kvóty v členských státech určitou variantou plnění a existují i ekvivalenty jejich plnění. Jak již bylo řečeno výše, dle vyjádření a podkladů senátorky (2022) je v **Belgii** udávána kvóta 3 % zaměstnaných OZP pouze ve veřejném sektoru a ekvivalent plnění kvóty není uveden. V České republice je stanovena kvóta 4 % při více než pětadvaceti zaměstnancích a ekvivalentem plnění kvóty je zde finanční kompenzace a náhradní plnění. Například ve **Francii** je kvóta 6 % při více než 20 zaměstnancích a ekvivalentem plnění kvóty v této zemi je roční odvod s možným odečtením výdajů při zadávání zakázek společností, které zaměstnávají nebo vycházejí vstříc OZP. V **Itálii** činí kvóta 7 % při více než 50 zaměstnancích, povinnost zaměstnat 2 OZP při 36 až 50 zaměstnancích a 1 OZP při 15 až 35 zaměstnancích, přičemž ekvivalentem je v této zemi finanční kompenzace a legislativa obsahuje i výjimku, pokud není možné zaměstnávat povinné procento OZP.

Obdobně jako v Belgii je dle vyjádření senátorky (2022) na **Kypru** kvóta pouze ve veřejném sektoru. Je stanovena na 10 % volných pracovních míst ve veřejném sektoru za předpokladu, že počet OZP nepřekročí 7 % celkového počtu zaměstnanců ve služebním poměru v předchozím roce, a ekvivalent plnění kvóty nebyl uveden. Například **Maďarsko** uvádí kvótu 5 % při 25 a více zaměstnancích a ekvivalentem v této zemi je čtvrtletní odvod a příspěvek na rehabilitaci. **Malta** uvádí kvótu 2 % při 20 a více zaměstnancích, ekvivalentem je zde finanční kompenzace. **Německo** uvádí povinnost zaměstnávání minimálně 1 osoby OZP při 20 až 39 zaměstnancích a minimálně 2 OZP při 40 až 59 zaměstnancích, kvóta 5 % je uvedena při 60 a více zaměstnancích a ekvivalentem je vyrovnávací poplatek, u kterého je možné odečtení až 50 % stanovené částky při zadávání zakázek chráněným dílnám. **Polsko** uvádí kvótu 6 % při 25 a více zaměstnancích, ekvivalentem je v této zemi odvod do státního fondu pro rehabilitaci osob se zdravotním postižením. Dále zdroj uvádí, že například v **Rumunsku** činí kvóta 4 % při 50 a více zaměstnancích a ekvivalentem je měsíční finanční kompenzace. V **Rakousku** je stanovena povinnost zaměstnávat minimálně 1 OZP na každých 25 zaměstnanců a ekvivalentem plnění kvóty je roční vyrovnávací daň odváděná do speciálního fondu. Takové **Slovensko** má stanovenou kvótu 3,2 % při 20 a více zaměstnancích a ekvivalent plnění je v této zemi stanoven zadáváním zakázek chráněné dílně, chráněnému podniku, integračnímu podniku nebo samostatně výdělečně činné OZP, popřípadě finančním odvodem. Stejný zdroj se vyjadřuje ke **Slovinsku**, kde je kvóta stanovena mezi 2 a 6 %, je stanovena vládní vyhláškou při dvaceti a více zaměstnancích, ekvivalentem plnění je příspěvek na podporu zaměstnávání OZP. Snížení tohoto příspěvku v tomto státě je možné v případě uzavřené dohody s podnikem pro zdravotně postižené nebo úřadem práce. Je to obdoba náhradního plnění podobně jako v České republice. Ve Slovinsku jsou OZP zaměstnávány na tzv. chráněných pracovištích zřizovaných středisky zaměstnanosti nebo podniky OZP. Střediska zaměstnanosti jsou definována jako právnické osoby s minimálně pěti zaměstnanci, které zajišťují OZP práci. Specializovaným podnikem pro OZP je ve Slovinsku podnik pro zdravotně postižené, který je vymezen rovněž v uvedeném zákoně. Primární podmínkou je, že obchodní společnosti zaměstnávají či školí minimálně 40 % OZP. Status tohoto podniku je udělen rozhodnutím ministra odpovědného za ochranu zdravotně postižených, a to se souhlasem vlády. Všechna střediska zaměstnanosti i podniky

pro zdravotně postižené jsou zapsané v obchodním rejstříku Slovenska. V rejstříku musejí mít zapsanou činnost, která je uváděna jako předmět dohody o obchodní spolupráci v případě náhradního plnění.

V průběhu výzkumu stejný zdroj popisuje situaci v případě **Slovenska**. Osoby se statutem OZP jsou definovány v § 71 zákona č. 461/2003 Z. z., o sociálnom pojištění. Podle podkladů je zaměstnávání OZP v této zemi upraveno v zákoně číslo 5/2004 Z. z., o službách zaměstnanosti a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Podle tohoto zákona se status OZP prokazuje rozhodnutím nebo oznámením Sociální pojišťovny nebo posudkem útvaru sociálního zabezpečení. Povinnost zaměstnavatele ohledně zaměstnávání OZP lze v této zemi splnit naplněním kvóty, zadáním zakázky vhodné k zaměstnávání OZP nebo uhrazením odvodu či kombinací těchto možností. Zákon o službách zaměstnanosti na Slovensku definuje povinnost zaměstnavatele zaměstnávat osoby se statutem OZP zaměstnáváním nejméně 20 osob, a pokud odpovědný úřad v této zemi vede v evidenci uchazečů o zaměstnání občany se zdravotním postižením v počtu 3,2 % z celkového počtu jeho zaměstnanců. Obdobně jako v České republice jsou definovány OZP, které se mohou započítávat třikrát.

Výše uvedený zdroj uvádí, že náhradní plnění se může v této zemi uplatnit, pokud se nepodaří zaměstnat dostatečné množství OZP. Následuje povinnost zaměstnavatele uhradit odvod ve výši 0,9násobku celkové ceny práce vypočtené obdobně jako v České republice z průměrné mzdy prvních čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Mezi ekvivalenty plnění v kódu kvót se na Slovensku zahrnuje i zadání zakázky na dodání zboží či služeb vhodných při zaměstnávání OZP, která je realizována mezi zaměstnavatelem a integračním podnikem. Ten je definován tak, že minimálně 30 % zaměstnanců tvoří OZP. Zakázku lze realizovat i s chráněnou dílnou nebo se samostatně výdělečně činnou osobou OZP, která vykonává činnost na chráněném pracovišti. Výpočet je ovlivněn výší zakázky, která je stanovena na 0,8násobek celkové ceny práce stanovené z průměrné mzdy za první tři čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Definice rovněž upravuje částku za přijaté zboží nebo služby ve výši podílu celkové výše plateb. Zaměstnavatel, který je v této zemi veřejným zadavatelem, může navíc realizovat vyhrazené zakázky jako náhradu za zaměstnávání OZP. Částka pro započítání jedné OZP činí v tomto případě 2 000 €. Na Slovensku existuje úřad pro integraci občanů se zdravotním postižením. V jeho kompetenci je kontrola dodržování povinné kvóty zaměstnávání OZP.

Podle provedené studie se řadí mezi specializované podniky pro OZP na Slovensku chráněná dílna a chráněné pracoviště. Těmto organizacím může zaměstnavatel zadávat zakázky, které jsou definovány v zákoně o službách zaměstnanosti. Chráněná dílna je definována jako pracoviště s více než 1 pracovním místem určeným pro OZP, kde 50 % a více zaměstnanců ze všech tvoří osoby OZP. Pokud není pracovní místo vytvořeno v chráněné dílně, jedná se chráněné pracoviště, může to být i místo práce samostatně výdělečné osoby se statutem OZP. Status chráněné dílny či pracoviště přiznává na Slovensku úřad práce, sociálních věcí a rodiny. Podmínka uznání je dle výše uvedeného zdroje obdobná jako v České republice, kdy na základě žádosti fyzické či právnické osoby za předem stanovených podmínek se tento status přiznává na dobu neurčitou a může být zrušen stejně jako v České republice při neplnění uvedených podmínek nebo na základě písemné žádosti zřizovatele nebo přiznáním statusu integračního podniku.

Seznam chráněných dílen a pracovišť vede na Slovensku úřad práce, sociálních věcí a rodiny a úřad práce, sociálních věcí a rodiny. Jak již bylo zmíněno výše, na Slovensku existují vedle chráněných dílen a pracovišť také integrační podniky, které zaměstnávají znevýhodněné nebo zranitelné osoby definované zákonem č. 112/2018 Z. z., o sociálnej ekonomike a sociálnych podnikoch a o zmene a doplnení niektorých zákonov. Jak ze studie

vyplývá, je integrační podnik druhem sociálního podniku, který je v ustanovení § 12 tohoto zákona definován jako: „*Veřejně prospěšný podnik, jehož pozitivním sociálním vlivem je podpora zaměstnanosti prostřednictvím zaměstnávání znevýhodněných nebo zranitelných osob.*“ Pozitivní sociální dopad je v této zemi spatřován při zaměstnávání nejméně 30 % zmíněných osob v pracovním poměru v dohodnutém v rozsahu nejméně poloviny stanovené týdenní pracovní doby, případně čtvrtiny u osob se statutem OZP.

Dle uvedené studie lze přiznání statusu „registrovaný sociální podnik“ nebo i „integrační podnik“ provést na základě žádosti fyzické nebo právnické osoby, která se podává v elektronické podobě prostřednictvím formuláře, jenž je dostupný na stránkách Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny. Mezi povinné přílohy, které jsou součástí uvedené žádosti, se řadí výpis z rejstříku trestů, zakládací dokumenty organizace, pokud nejde o obchodní společnost, družstvo nebo osobu se sídlem nebo místem podnikání na území jiného členského státu. Součástí žádosti je projekt činnosti podniku a doklady o splnění podmínek dle zákona o sociální ekonomice. Status „registrovaného sociálního podniku“ je přiznán na dobu neurčitou a během jeho trvání má podnik povinnost u svého obchodního jména uvádět označení „registrovaný sociální podnik“, popřípadě pouze zkratku r. s. p. Povinností těchto organizací je toto označení či zkratku zapsat do veřejných rejstříků nebo jiné evidence, do které je právnická osoba zanesena. Rejstřík sociálních podniků na Slovensku vede Ministerstvo práce, sociálních věcí a rodiny SR a je veřejně dostupný.

3.2.2 Sociální podnikání v České republice

V současné době v České republice neexistuje jednotná a ucelená legislativa, která by definovala a regulovala sociální podnik či sociální podnikání. Během roku 2021 byl dle hlavního iniciátora Zdeňka Kosoura (2022) uspořádán první kulatý stůl, který proběhl na půdě Senátu. Kulatého stolu se zúčastnili zástupci sociálních podniků z mnoha regionů a z mnoha oblastí. Organizování těchto setkání (kulatých stolů) za přispění senátorky Adély Šíповé a poslankyně Olgy Richterové bylo ovlivněno podnětem dát prostor zástupcům sociálních podniků k vyjádření k připravované legislativě o sociálním podnikání. Dle iniciátorů sociální podniky na trhu existují, ale jejich pozice je složitá. Dle slov senátorky (2022) je velice důležité slyšet názory a potřeby participujících firem v oblasti sociálního podnikání, především v oblasti navýšení pracovních příležitostí pro znevýhodněné spoluobčany v této zemi. Jednoznačná podpora z její strany na zlepšení postavení sociálních podniků je podtržena důležitostí integrace sociálně a zdravotně znevýhodněných nejenom pro českou ekonomiku.

3.2.3 Příklad dobré praxe

Mezi příklady dobré praxe sociálního podniku lze zařadit fungování sociálního podniku **Kolibřík CSR**. Tento příklad zazněl úst Zdeňka Kosoura (2022) a lze jej rovněž ověřit v článku Aktuálně.cz (31. 3. 2022, 12:30). Členka představenstva Československé obchodní banky potvrzuje slova Zdeňka Kosoura, když se v článku vyjadřuje o tříleté spolupráci se sociálním podnikem Kolibřík CSR, který je zaměřen především na práci s hendikepovanými občany. Dle výše uvedených zdrojů zajišťuje pracovní tým 96 hendikepovaných spoluobčanů pro tuto instituci různé pozice v klientském centru, v oddělení finančních trhů, případně v manažerských pozicích.

V rozhovoru s členkou představenstva ČSOB zaznělo, že si cení výborné a otevřené spolupráce s tímto sociálním podnikem, a potvrdila slova Zdeňka Kosoura, že se snaží svým hendikepovaným zaměstnancům zajistit důstojnou a perspektivní práci prostřednictvím tvoření pracovních oddělení nebo přímo sociálních firem postavených na míru. Z úst Zdeňka

Kosoura (2022) rovněž zaznělo, že sociální podnik Kolibřík má svůj vlastní tým, který o své handikepované zaměstnance pečuje a je jim kdykoli k dispozici v případě řešení jakýkoliv mimořádných situací ať už provozního, či personálního charakteru. Ve vyjádření k legislativě rovněž zaznělo, že právní úprava není dostatečná, že v České republice není sociální podnikání dosud právně ukotvené, což v praxi znamená, že nelze s určitostí vyčíslit počet sociálních podniků, které reálně na trhu práce působí. K aktuálně nastaveným finančním kompenzacím v podobě náhradního plnění nebo dotací bylo řečeno, že problémy v sociálním podnikání nastávají po ukončení finanční podpory. Bez finančních kompenzací lze jen těžko obstát v tržní konkurenci. Předkladatelé podnětů k nové právní úpravě o sociálním podnikání si jsou vědomi důležitosti nastavení systémových podmínek a benefitů pro jejich dlouhodobou udržitelnost. Sociální podnikání je dle jejich slov podmíněno vzděláváním a psychosociální podporou hendikepovaných zaměstnanců. Další prostor pro legislativní zlepšování vidí předkladatelé návrhů i v daňové oblasti nebo v oblasti zadávání veřejných zakázek.

Během rozhovoru se Zdeňkem Kosourem (2022) zaznělo, že na jaře letošního roku pod hlavičkou Deklarace odpovědného podnikání, Kolibřík CSR a Etincelle bylo provedeno dotazníkové šetření, jež bylo zaměřeno na sociální podniky, které se vyjadřovaly k zákonu o sociálním podnikání. Výsledky tohoto průzkumu jsou dostupné na webových stránkách (DOP, 2022). Návratnost dotazníků byla 90 ze 187 oslovených sociálních podniků. V případě možnosti spolupráce s nově zacílenými skupinami osob znevýhodněných na trhu práce dotazovaní preferovali především nezaměstnané rodiče, uchazeče o zaměstnání z úřadu práce a mládež z dětských domovů za předpokladu nárokových příspěvků, jejichž výše by měla být navázána na růst minimální mzdy. Kritické hlasy zaznívaly ohledně nadužívání náhradního plnění, především jeho přeprodávání, čímž je dle jejich názoru ohrožena i udržitelnost financování sociálních podniků. Oslovené firmy považovaly vznik nového zákona o sociálním podnikání za přínosný k podpoře sociálního podnikání. Respondenti se často vyjadřovali k tématu veřejných zakázek v tom smyslu, že sociální podniky by měly mít šanci obstát v konkurenci ne pro nejnižší cenu, ale pro činnost ve veřejném zájmu. V sociálních podnicích se rovněž osvědčila pozice psychosociálního pracovníka a dotazy směřovaly na jejich možné financování.

Aktuálně podle prohlášení Zdeňka Kosoura z Kolibřík CSR bude Deklarace odpovědného podnikání (DOP, 2022) společně s místopředsedkyní sněmovny Olgou Richterovou organizovat v Poslanecké sněmovně „Týdny sociálního podnikání“. Během podzimu by měly probíhat diskuze na téma nového návrhu zákona o sociálním podnikání, který by se měl projednávat v prosinci letošního roku.

Jiný náhled na sociální podnikání by mohl být vyvozen z konstatování Nejvyššího kontrolního úřadu (dále i NKÚ), který ve své tiskové zprávě (2022) informoval o prověřování poskytování dotací sociálním podnikům v letech 2015 až 2021, kdy byla na jejich podporu poskytnuta necelá 1 miliarda korun. Dotace byly podle uvedeného zdroje přerozdělovány prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí, Centra pro regionální rozvoj (dále i CRR) či Ministerstva pro místní rozvoj (dále i MMR).

NKÚ již na základě konkrétních zjištění pracuje na zlepšení kontrolních mechanismů. Výsledek kontrolního vzorku podpořených sociálních podniků potvrdil pouze z poloviny požadované účelné a efektivní využití dotací. Zbylá polovina případů podpory sociálních podniků dle uvedeného zdroje byla Nejvyšším kontrolním úřadem vyhodnocena buď jako zcela neúčelná a neefektivní, v lepším případě omezeně účelná a efektivní. NKÚ ve své kritice poukazoval na nedostatečně nastavená pravidla ze strany poskytovatelů dotací a na odhalení možného porušení rozpočtové kázně spočívající ve výrazných personálních vazbách

v obchodních vztazích mezi sociálním podnikem a jeho odběrateli či dodavateli. Dle NKÚ nebyla dostatečně nastavena maximální výše podpory na jedno pracovní místo pro osobu znevýhodněnou na trhu práce, kdy v jednom případě byl poskytnut příspěvek ve výši přes jeden milion korun na jednu osobu, přičemž byl dle NKÚ v tom roce průměr 170 tisíc korun na jednu podpořenou osobu. Dalším zjištěním bylo, že žadatelé nedokázali správně odhadnout podnikové tržby a své hospodářské cíle do budoucna. Tím vznikla pochybnost ze strany Nejvyššího kontrolního úřadu (2022) o motivaci vzniku sociálního podniku, tedy zda šlo o pomoc znevýhodněným osobám na trhu práce, nebo pouze získání ekonomických výhod.

3.3 Shrnutí a doporučení

Podpora v rámci aktivní politiky zaměstnanosti je vnímána jako účinná strategie při začleňování osob znevýhodněných na trhu práce na pracovní trh a jako vhodný mezičlánek mezi dlouhodobou nezaměstnaností a úplným návratem na pracovní trh. Mezi dotazovanými stále přetrvávají požadavky na poskytování vyššího příspěvku na úhradu mzdových nákladů výše uvedených osob a především požadavek na délku poskytování tohoto příspěvku.

S osobami znevýhodněnými na trhu práce je třeba dlouhodobě pracovat v rámci psychosociálního poradenství v oblasti péče o děti, jednání s úřady a institucemi, poradenství zaměřeného na návazné zaměstnání, jednání s potenciálními zaměstnavateli, sepsání životopisu, případně péče o vlastní osobu, zdraví, domácnost. Prioritou jsou činnosti v rámci finanční gramotnosti a pomoc při řešení oddlužení např. insolvencí.

V rámci průzkumu zaznělo, že jsou příspěvky příliš nízké. Podle prováděného výzkumu jsou znevýhodněné osoby na trhu práce podporovány především z regionálních i národních projektů, které jsou z větší části spolufinancované z Evropských sociálních fondů. Projekty realizované prostřednictvím úřadu práce jsou zacíleny na osoby nejvíce ohrožené na trhu práce a tito uchazeči jsou podporováni maximálně 12 měsíců. Současné projekty končí během roku 2023. Projekty zmíněné v této práci (např. na podporu asistentů prevence kriminality prostřednictvím MV ČR) umožňují podporovat tyto osoby až po dobu dvou let. Průzkumem bylo rovněž zjištěno, že pro příští období se podle programového prohlášení již nepočítá s přímou podporou nástroje „veřejně prospěšné práce“.

Provedený kvantitativní výzkum měl potvrdit nebo vyvrátit zjištění kvalitativního výzkumu v této práci. Rovněž se podílel na splnění dílčího cíle, a to vyhodnotit aktuální situaci podpory zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce.

V oblasti struktury uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadu práce byl použit chí-kvadrát test dobré shody, který otestoval nulovou hypotézu o tom, že počet uchazečů o zaměstnání k 31. červenci 2022 je stejný mezi věkovými skupinami. Stejný test byl proveden podle vzdělání uchazečů. Dle zjištění by podpora měla být věnována primárně osobám ve věku 55–59 let. Toto zjištění lze potvrdit i kvalitativním výzkumem, podpora zaměstnanosti této věkové skupiny je dostatečná, avšak jejich situaci řeší jen krátkodobě prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti jak z národních zdrojů, tak i v rámci spolufinancování z Evropských sociálních fondů. Stejným způsobem byl proveden test struktury uchazečů o zaměstnání podle vzdělání k 31. červenci 2022. Výsledkem bylo zjištění, že podpora by měla být zaměřena na uchazeče vlastníci výuční list nebo na uchazeče se základním vzděláním.

V případě poskytovaných příspěvků na rekvalifikace a v případě investičních pobídek nelze z testovacího vzorku konstatovat významnou závislost. Toto zjištění by mohlo korespondovat s doporučením zaměřit formu rekvalifikací dle výše uvedeného zjištění vysokého počtu uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním a uchazečů o zaměstnání s výučním listem.

V případě investičních pobídek rovněž nelze z testovacího vzorku konstatovat významnou závislost. Investiční pobídky jsou v přímé kompetenci Generálního ředitelství Úřadu práce ČR, kvalitativní výzkum na ně nebyl primárně zaměřen. Je vhodné na ně upozornit s ohledem na nově vznikající legislativní rámec sociálního podnikání.

Pomocí korelační analýzy bylo ověřeno, zda počet podpořených osob koreluje s počtem vynaložených finančních prostředků. Počet vynaložených finančních prostředků je v souladu s počtem podpořených osob u těchto poskytovaných příspěvků:

- příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP (§ 75 ZoZ);
- příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP (§ 76 ZoZ);
- příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce (§ 78a ZoZ);
- nástroj aktivní politiky zaměstnanosti „Veřejně prospěšné práce“;
- nástroj aktivní politiky zaměstnanosti „Společensky účelné pracovní místo“.

V případě zaměstnávání osob se statutem OZP bylo zjištěno, že podpora těchto osob je legislativně upravena nově od roku 2018. Zaměstnávání těchto osob lze podpořit nenárokovými a nárokovými příspěvky. V průzkumu zazněly poznatky nabyté v dlouholeté praxi a některé stojí za zvážení, zda by nebylo vhodné aktuální legislativu upravit.

Průzkumem bylo zjištěno, že při vyplácení příspěvku podle § 78a dochází k různým výkladům platné legislativy v oblasti splnění podmínek pro přiznání zvýšeného příspěvku dle odstavce 3 výše uvedeného ustanovení. Některým zaměstnavatelům jsou poskytovány příspěvky na zaměstnance bez statusu OZP, tzn. na provozní zaměstnance, kteří se na pracovištích v některých případech ani nevyskytují, mnohonásobně vyšší. Z provedeného výzkumu lze vybrat otázku, zda nezvážit návrat k právní úpravě u vyhlášky č. 518/2004 Sb., konkrétně § 14a odst. 1 písm. b) bodu 1, který byl k 1. 1. 2018 zrušen. Pro přiznání zvýšení příspěvku by bylo vhodné upravit právní předpisy tak, aby se pomoc vztahovala ke konkrétnímu zaměstnanci se statutem OZP přítomnému na pracovišti, což by bylo i v souladu s evropskou směrnicí.

Nezbývá než v tomto případě citovat původní znění § 14a, odst. 1, písmena b): *„1. náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, kterými jsou mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, a to v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných provozními zaměstnanci nebo pracovními asistenty při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, 2. náklady na zajištění pracovních asistentů v případě, že se nejedná o zaměstnance téhož zaměstnavatele.“*

V případě § 81 odst. 2 písm. b) ZoZ, kdy lze povinný podíl plnit *„odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám“*, je předpoklad, že dochází k odchýlení od smyslu a cíle právní úpravy podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Toto ustanovení by si zasloužilo zpřesnění právní úpravy tak, aby byl skutečně podpořen odbyt výrobků zaměstnavatelů na chráněném trhu práce, a tím se zvýšila zaměstnanost cílové skupiny OZP. Zpřesnění právní úpravy by mohlo rovněž přispět k rovnějším podnikatelským podmínkám na chráněném trhu práce.

Současná legislativní úprava § 84 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je v této podobě:

§ 84

(1) Ministerstvo vede v elektronické podobě evidenci plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením způsobem uvedeným v § 81 odst. 2 písm. b) (dále jen "evidence"). Správcem této evidence je ministerstvo.

(2) Evidence obsahuje tyto údaje:

a) identifikační údaje [§ 5 písm. a)] zaměstnavatele a osoby samostatně výdělečně činné uvedených v § 81 odst. 2 písm. b) (dále jen „dodavatel“) a zaměstnavatele uvedeného v § 81 odst. 1 (dále jen "odběratel"),

b) cenu výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek bez daně z přidané hodnoty započitatelnou do plnění povinného podílu způsobem uvedeným v § 81 odst. 2 písm. b),

c) datum dodání výrobků, služeb nebo realizace zakázek,

d) číslo dokladu, jímž byla vyúčtována dodávka výrobků, služeb nebo realizovaná zakázka,

e) datum zaplacení odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek započitatelných do plnění povinného podílu způsobem uvedeným v § 81 odst. 2 písm. b),

f) čtvrtletní přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.

Z provedeného výzkumu vyplynulo, že ve výčtu povinných údajů není uveden jeden ze stěžejních údajů, a to průměrný roční přepočtený stav zaměstnanců se zdravotním postižením (za předchozí kalendářní rok). Tento údaj patří dle dotázaných mezi klíčové, slouží totiž k výpočtu celkového objemového limitu náhradního plnění. Pokud ho tam dodavatel neuvede, nezapočítávají se vložené faktury do náhradního plnění, i když dodavatel splňuje všechny zákonné podmínky.

Ust. § 18 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, uvádí, že:

§ 18

*(1) Pro účely plnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením podle § 81 odst. 2 písm. b) zákona se počet osob se zdravotním postižením, které si zaměstnavatel může započítat do plnění povinného podílu, vypočte tak, že z celkového objemu plateb, uskutečněných za výrobky, služby nebo zakázky, které zaměstnavatel odebral od jednotlivých právnických nebo fyzických osob uvedených v § 81 odst. 2 písm. b) zákona (dále jen „dodavatel“) ve sledovaném kalendářním roce, se odečte daň z přidané hodnoty a výsledná částka se vydělí **sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí sledovaného kalendářního roku**, vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí.*

(2) V případě, že počet osob se zdravotním postižením vypočtený podle odstavce 1 je větší než průměrný přepočtený počet zaměstnanců dodavatele, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, potvrzený za kalendářní čtvrtletí, může si zaměstnavatel do plnění povinného podílu za sledovaný kalendářní rok započítat osoby se zdravotním postižením jen v počtu, který byl v jednotlivých kalendářních čtvrtletích potvrzen jako nejvyšší; při zjišťování tohoto počtu postupuje dodavatel podle § 11. Kalendářním čtvrtletím pro tyto účely je kalendářní čtvrtletí předcházející zdanitelnému plnění za dodání výrobků nebo služeb nebo zadání zakázek.

Z provedeného výzkumu vyplynulo, že legislativa k agendě povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením doznala v posledních letech výrazných změn. V případě tzv. náhradního plnění to bylo na principu „sněhové koule“ (tj. ke stávajícím podmínkám

se přidala další omezení). V průzkumu zazněly názory, že tyto zásahy agendu velmi znepráhlednily a působí to zmatky dodnes. Panuje názor, že původní podmínky ztratily svůj smysl a je velká poptávka po jejich zjednodušení.

Konkrétně se jedná o přepočítání náhradního plnění na osoby se zdravotním postižením, který byl v minulosti definován jako sedminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství ve sledovaném roce. To způsobuje, že odběratel si není schopen prakticky až do konce sledovaného roku spočítat, kolik osob mu „pokryjí“ odebrané výrobky a služby, a může to jen velmi přibližně odhadovat. Vzhledem k tomu, že celkový objemový limit NP se počítá z průměrné mzdy v loňském roce, bylo by žádoucí toto sjednotit a i sedminásobek počítat z loňské průměrné mzdy. Tak by odběratel již v lednu věděl, za jakou částku musí odebrat výrobky a služby, aby to pokrylo předpokládaný počet OZP. Takže v § 18, odst. 1 by se tučně označená věta mohla **nahradiť formulací „sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku“.**

Dále průzkum otevřel otázku výpočtu limitu náhradního plnění pro jednoho odběratele. Zde z minulosti zůstal přepočítání zaměstnanců dodavatele za předchozí čtvrtletí, který se při několikanásobném odběru během roku může výrazně měnit a opět to působí výrazné komplikace (nejen při samotném výpočtu, ale i při kontrole ze strany ÚP ČR). Vzhledem k možné pohyblivosti není tento limit kontrolován v Evidenci náhradního plnění a zaměstnavatel často ani neví, že by tento limit měl ještě dodatečně kontrolovat. Z těchto důvodů v průzkumu zazněly návrhy, aby se i tento limit vztahoval k ročnímu přepočtenému stavu osob se zdravotním postižením za předchozí kalendářní rok. Tak by se opět výrazně situace zjednodušila a dalo by se nastavit omezení limitu v ENP (aplikace Evidence náhradního plnění). Návrhem je změna znění § 18, odst. 2, kde by se tučně označená věta mohla nahradit následovně: **„Počet osob se zdravotním postižením, vypočtený podle odstavce 1, nesmí být vyšší než průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením zaměstnaných u dodavatele v předchozím kalendářním roce.“**

Opět by tedy odběratel už na začátku kalendářního roku věděl, kolik maximálně může odebrat výrobků a služeb od jednoho dodavatele, aby si to mohl započítat do náhradního plnění. V průběhu výzkumu rovněž zazněl zajímavý názor na zrušení, popřípadě striktní omezení poskytování plnění povinného podílu odebráním výrobků nebo služeb nebo zadáváním zakázek.

Během rozhovorů se Zdeňkem Kosourem (2022), který je iniciátorem tzv. kulatých stolů na téma „sociální podnikání“ a intenzivně se podílel na připomínkách k připravované úpravě zákona o sociálním podnikání, zaznělo, že se uvažuje o definování čtyř sociálních podniků:

- sociální podnik, který by měl být zaměřen na zaměstnávání OZP;
- integrační sociální podnik, který by měl být zaměřen na osoby znevýhodněné na trhu práce definované v praktické části;
- environmentální sociální podnik;
- zemědělský sociální podnik.

V případě, že by se podařilo novou legislativou nastavit podmínky pro integrační sociální podnik tak, aby financování mzdových nákladů na osoby znevýhodněné na trhu práce trvalo minimálně 3–5 let, byly podpořeny v případě veřejných zakázek ve veřejném zájmu a byla podporována psychosociální pomoc v těchto organizacích, byly by vyřešeny požadavky organizací týkající se veřejně prospěšných prací. Otázkou zůstává, zda si malá obec bude moci dovolit jen pro úklid veřejných prostranství zřizovat integrační sociální podnik. To však nebylo cílem průzkumu této práce.

Vzhledem ke skutečnosti, že se intenzivně pracuje na pevných legislativních mantinelech definování sociálního podniku/podnikání, lze jen doporučit inspirovat se nejenom poznatky z provedených průzkumů, ale i poznatky ze zahraničí. Jak zaznělo během strukturovaných rozhovorů, jen tak, jak dobře budou nastavené podmínky pro sociální podnikání, tak nízké budou následné náklady na negativní dopady nezaměstnanosti těchto osob a sociálně-patologické jevy s nimi spojené.

4 Závěr

Cílem této diplomové práce bylo navrhnout legislativní změny v oblasti podpory zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce. Aby mohlo být dosaženo tohoto cíle, bylo zapotřebí definovat možné podpory zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce a vyhodnotit aktuální situaci, která se těchto podpor týká.

Pro většinu zaměstnaných osob je práce nedílnou součástí života. Prostřednictvím této cílevědomé činnosti dochází k uspokojování lidských potřeb. Práce zaměstnaných osob bývá nositelem hodnoty a je prováděna v určitém společenském prostředí. Na trhu práce zaměstnanci nabízejí svoje znalosti a schopnosti zaměstnavatelům, kteří zaměstnance poptávají a jsou ochotni za jejich práci zaplatit. Požadavky zaměstnavatelů se různí a je na zaměstnancích, jaké aktivity jsou ochotni podniknout k získání vytouženého pracovního uplatnění.

Žijeme ve společnosti, kde procesy na trhu práce nefungují pouze podle výše uvedeného modelu. Na trhu práce existuje mnoho činností zaměstnavatelů např. ve veřejném zájmu, kdy prioritním cílem není dosahování zisku, ale veřejný prospěch. Na straně nabídky existují osoby, které jsou z různých důvodů na tomto trhu znevýhodněné. Těmto osobám je poskytována podpora, jež jim má umožnit a ulehčit vstup na volný trh práce.

Ke splnění výše uvedených cílů bylo potřeba získat relevantní informace o aktuální situaci podpory zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce. Teoretické poznatky byly zaměřeny na definování základních pojmů z oblasti trhu práce, zaměstnanosti, nezaměstnanosti, rozdílných pohledů na definování osob znevýhodněných na trhu práce z hlediska podpory z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti či podpory osob zdravotně postižených. Tyto dvě oblasti podpory znevýhodněných osob se mohou vzájemně doplňovat, a to např. sjednocením v rámci určitého sociálního podnikání.

Z těchto důvodů je tématům sociální podnik nebo sociální podnikání také věnována pozornost. Aktuální téma politiky zaměstnanosti v ČR nebo v Evropské unii bylo důležité při získávání relevantních informací o jejím stavu či případné vizi do budoucna. Nedílnou součástí bylo seznámení se s právním rámcem podpory zaměstnanosti a jeho vývojem a s možnostmi získání podpor zaměstnanosti znevýhodněných osob nejenom z národních, ale i z evropských zdrojů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Vzhledem k tomu, že se v ČR věnuje značná pozornost podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je i teoretická pasáž věnována tématům chráněného trhu práce, plnění povinného podílu při zaměstnávání více než 25 osob v pracovním poměru nebo specifickým zdravotního pojištění a daní, které souvisejí se zaměstnáváním osob se statutem OZP.

V rámci postupného plnění dílčích cílů bylo z výzkumného hlediska zapotřebí získat kvalitní vzorek respondentů v organizacích, které participují na tomto specifickém oboru. Kvalitativní výzkum spočíval v navázání spolupráce s některými respondenty, kteří již několik let poskytovali zajímavé podněty k činnostem souvisejícím s tímto tématem. Během výzkumu probíhaly polostrukturované rozhovory se zástupci cca 30 organizací Karlovarského kraje, které konají činnosti ve veřejném zájmu a při té příležitosti získávají příspěvky na mzdové náklady zaměstnanců. Tito zaměstnanci byli původně uchazeči o zaměstnání, jimž byla věnována zvýšená péče při zprostředkovávání zaměstnání.

Zajímavé podněty korespondovaly s názory zástupců vybraných organizací, jejichž činnost a názory byly v této diplomové práci prezentovány jako příklady dobré praxe. Pohled příjemců podpor při zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce v rámci aktivní

politiky zaměstnanosti byl v této práci doplněn názory z řad odborníků a specialistů trhu práce. Výsledkem tohoto průzkumu byla shoda v oblasti doby financování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti tak, aby se podpoření uchazeči o zaměstnání nemuseli po několika měsících vracet zpět do evidence úřadu práce. Z průzkumu vyplynulo, že podpora zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce prostřednictvím projektů, které jsou spolufinancované z evropských fondů, je dostatečná. Tyto projekty však během roku 2023 skončí a dle poskytnutých informací se o podpoře například „veřejně prospěšných prací“ do budoucna neuvažuje. V letošním roce se nově začal poskytovat příspěvek na zapracování pro zaměstnance organizace, který uvede po dobu prvních tří měsíců zaměstnání přijatého zaměstnance na dotované pracovní místo. Během rozhovorů se respondenti shodli na tom, že je důležitá sociální pomoc podpořeným osobám, ale že ne vždy je k tomu organizace přizpůsobena. Oslovení zástupci obcí o nově vznikajícím zákonu o sociálním podnikání nebyli dosud informováni a zvláště v malých obcích si nedokázali představit, jakým způsobem by integrační sociální podniky vytvářeli. Zákon o integračním sociálním podniku a sociálním podnikání měl vejít v platnost od 1. 1. 2022, což se nepodařilo realizovat. Nově vytvořený právní rámec sociálního podnikání by měl vejít v platnost 1. 1. 2024.

Při vyhodnocování aktuální situace podpory zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce byl kvalitativní výzkum podpořen výzkumem kvantitativním. Dle provedeného statistického zjištění by podpora v rámci aktivní politiky měla být zacílena na věkovou skupinu 55–59 let a skupinu uchazečů se základním vzděláním. Toto zjištění bylo potvrzeno kvalitativním výzkumem, podpora je hodnocena jako dostatečná, avšak terčem kritiky je její krátkodobost. Korelační analýzou bylo ověřeno, že počet vynaložených finančních prostředků je v souladu s počtem podpořených osob v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti i v rámci poskytování příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V případě rekvalifikací lze doporučit podporu uchazečů o zaměstnání s výučním listem. V případě investičních pobídek rovněž nelze z testovacího vzorku konstatovat významnou závislost a kvalitativní výzkum na ně nebyl primárně zaměřen. Je vhodné na ně upozornit s ohledem na nově vznikající legislativní rámec sociálního podnikání.

Během strukturovaných rozhovorů byl získán kontakt na osoby, které se podílejí na nově vznikajícím legislativním návrhu týkajícího se sociálního podnikání. Potřebu legislativních úprav, popřípadě vznik nového legislativního rámce, který by komplexně upravoval podporu zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce, cítili všichni oslovení respondenti podobně. V České republice v současnosti neexistuje jednotný a ucelený právní rámec, který by definoval a reguloval sociální podnik a podnikání. Z průzkumu vyplynulo, že probíhají připomínková řízení, setkávají se zástupci sociálních podniků z různých regionů a jsou navrhována zajímavá řešení. V průběhu výzkumu byly získány informace o řešení této problematiky v okolních zemích.

Během zpracovávání této diplomové práce bylo v rámci profesní činnosti na úřadu práce intenzivně spolupracováno se zaměstnavateli uznanými na chráněném trhu práce, kterých bylo během průzkumu 17 až 22. S těmito respondenty probíhaly rozhovory na témata, která souvisejí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Tyto dlouhodobé pracovní kontakty přispěly k možnosti diskutovat do hloubky o tématech souvisejících se zaměstnáváním osob se statutem OZP a získat zajímavé podněty a výstupy k vytyčeným cílům. Pohled zástupců, specialistů trhu práce, kteří jsou odpovědní za poskytování příspěvků, doplnil výzkum podnětnými návrhy, které mohou zamezit nekalým praktikám některých zaměstnavatelů na chráněném trhu práce.

Průzkumem bylo zjištěno, že při vyplácení příspěvku podle § 78a dochází k různým výkladům platné legislativy v oblasti plnění podmínek pro přiznání zvýšeného příspěvku dle

odstavce 3 výše uvedeného ustanovení a některým zaměstnavatelům jsou poskytovány příspěvky na zaměstnance bez statusu OZP, tzn. na provozní zaměstnance, kteří se na pracovištích v některých případech ani nevyskytují, mnohonásobně vyšší. Z provedeného výzkumu lze vybrat otázku zvažení návratu k původní právní úpravě v případě vyhlášky č. 518/2004 Sb., konkrétně § 14a odst. 1 písm. b) bodu 1, který byl k 1. 1. 2018 zrušen. Pro přiznání zvýšení příspěvku by bylo vhodné upravit právní předpisy tak, aby se pomoc vztahovala ke konkrétnímu zaměstnanci se statusem OZP přítomnému na pracovišti, což by bylo i v souladu s evropskou směrnicí.

V případě plnění povinného podílu se respondenti shodli na konkrétním návrhu legislativní úpravy například v případě § 81 odst. 2 písm. b) ZoZ, kdy lze povinný podíl plnit *„odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám“*.

V tomto případě existuje předpoklad, že dochází k odchýlení od smyslu a cíle právní úpravy, kterým je podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Toto ustanovení by si zasloužilo zpřesnění právní úpravy tak, aby byl skutečně podpořen odbyt výrobků zaměstnavatelů na chráněném trhu práce a tím se zvýšila zaměstnanost cílové skupiny OZP. Zpřesnění právní úpravy by mohlo rovněž přispět k rovnějším podnikatelským podmínkám na chráněném trhu práce.

Jak již bylo řečeno, podpora zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce má společné znaky a probíhá na volném trhu práce prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, a to formou příspěvků na uchazeče o zaměstnání evidované na úřadu práce a na chráněném trhu práce, který je specifický zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Z provedeného výzkumu je patrné, že je v naší společnosti poptávka po pevných legislativních mantinelech pro sociální podnikání. Vzhledem ke skutečnosti, že se intenzivně pracuje na definování sociálního podniku/podnikání, lze jen doporučit inspirovat se nejenom poznatky provedených průzkumů, ale i v zahraničí. Jak zaznělo během strukturovaných rozhovorů, jen tak, jak dobře budou nastavené podmínky pro sociální podnikání, tak nízké budou následné náklady na řešení negativních dopadů nezaměstnanosti těchto osob a sociálně-patologických jevů s nimi spojených.

Naše země si zaslouží mít pevně definovanou podporu zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce prostřednictvím sociálních podniků. Vzhledem k odlišným potřebám lze souhlasit s návrhy definování čtyř sociálních podniků:

- sociální podnik, který by měl být zaměřen na zaměstnávání OZP;
- integrační sociální podnik, který by měl být zaměřen na osoby znevýhodněné na trhu práce definované v praktické části;
- environmentální sociální podnik;
- zemědělský sociální podnik.

Velkou inspirací může být ukotvení podpory zaměstnávání osob znevýhodněných z důvodu zdravotních omezení na chráněném trhu práce. S ohledem na stav veřejných financí si podpora zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce zaslouží takové legislativní ukotvení, které je schopné nastavit pravidla nejenom pro financování, ale i pravidla a základní podmínky pro uskutečňování ekonomických aktivit spolu s aktivitami ve veřejném zájmu.

V oblasti podpory zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce byly v této diplomové práci navrženy legislativní změny a podněty v oblasti chráněného trhu práce a sociálního

podnikání. Byly definovány možné podpory zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, na chráněném trhu práce a v rámci nově vznikajících sociálních podniků. Rovněž byla vyhodnocena aktuální situace podpory zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce kvalitativním i kvantitativním výzkumem.

Literatura

Odborné publikace

ANÝŽOVÁ, P., VEČERNÍK, J. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. 278 s. ISBN 978-80-246-4294-9.

ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada, 2015. 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 2000. 374 s. ISBN 978-80-246-0139-7.

HOŘEJŠÍ, B., SOUKUPOVÁ, J., MACÁKOVÁ, L., SOUKUP, J. *Mikroekonomie*. Praha: Management Press, 2018. 584 s. ISBN 978-80-7261-538-4.

JOUZA, L. *Poradce 2-3/2022 Zákon o zaměstnanosti s komentářem*. Praha: Poradce, 2021. 320 s. ISBN 9771211243258.

JUREČKA, V. a kol. *Makroekonomie*. Praha: Grada, 2017. 368 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0251-8.

JUREČKA, V. a kol. *Mikroekonomie*. Praha: Grada, 2013. 366 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-4385-1.

KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013. 244 s. ISBN 978-80-245-1930-2.

KLIMENTOVÁ, E. *Osoby se zdravotním postižením v sociologickém výzkumu*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2019. ISBN 978-80-244-5434-4.

KOZEL, R., MYNÁŘOVÁ, L., SVOBODOVÁ, H. *Moderní metody a techniky marketingového výzkumu*. Praha: Grada, 2011, 304 s. ISBN 978-80-247-3527-6.

MAAYTOVÁ, A., OCHRANA, F., PAVEL, J. a kol. *Veřejné finance v teorii a praxi*. Praha: Grada, 2015. 208 s. ISBN 978-80-247-9949-0.

MARKOVÁ, H. *Daňové zákony 2021: úplná znění platná k 1. 1. 2021: včetně daňového balíčku*. Praha: Grada, 2021. 296 s. ISBN 978-80-271-3130-3.

POŠTA, V., MACÁKOVÁ, L., PAVELKA, T. *Strukturální míra nezaměstnanosti v ČR*. Praha: Management Press, 2015. 84 s. ISBN 978-80-7261-296-3.

ROJÍČEK, M., SPĚVÁČEK, V., VEJMĚLEK, J., ZAMRAZILOVÁ, E., ŽDÁREK, V. *Makroekonomická analýza: teorie a praxe*. Praha: Grada, 2016. 544 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-5858-9.

SEDLÁKOVÁ, R. *Výzkum médií: nejužívanější metody a techniky*. Praha: Grada, 2014, 544 s. ISBN 978-80-247-3568-9.

TETŘEVOVÁ, L. *Společenská odpovědnost firem společensky citlivých odvětví*. Praha: Grada, 2017. 224 s. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0285-3.

ŽÁK, M. *Hospodářská politika*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2020. 179 s. ISBN 978-80-88330-04-2.

Odborné časopisy a sborníky

INGRASSIA, R. Labor Market Imbalances and Personnel Recruitment. *American Journal of Industrial and Business Management* [online]. 2019, 9(6), 1376–1394 [cit. 2022-01-01]. ISSN 2164-5167. Dostupné z: doi:10.4236/ajibm.2019.96090

OLIVA, J. Nově k povinnosti vracet příspěvek na podporu zaměstnávání OZP. *E-právo* [online]. 2019 [cit. 2022-01-20]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/nove-k-povinnosti-vracet-prispevek-na-podporu-zamestnavani-ozp-108647.html>

SEITL, M., HYPŠOVÁ, L. Psychologie práce a organizace 2021: Inovace – výzkum a aplikace. *Sborník příspěvků z 20. mezinárodní konference*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2021. ISBN 978-80-244-6027-7.

Internetové zdroje

Advokátní deník. *Vzniká zákon o sociálním podnikání, vláda a Parlament ho dostanou příští rok* [online]. 2021 [cit. 2022-01-15]. Dostupné z: <https://advokatnidenik.cz/2021/11/01/vznika-zakon-o-socialnim-podnikani-vlada-a-parlament-ho-dostanou-pristi-rok/>

Asociace společenské odpovědnosti. *Co jsou cíle udržitelného rozvoje* [online]. Praha, 2021 [cit. 2022-01-10]. Dostupné z: <https://www.spolecenskaodpovednost.cz/sdgs/>

České sociální podnikání. *Principy a definice* [online]. Praha, 2021 [cit. 2022-01-15]. Dostupné z: <https://ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>

ČSÚ. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. Praha: Český statistický úřad, 2012 [cit. 2022-08-18]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

DĚRGEL, M. *Slevy na dani u právnických a fyzických osob* [online]. Verlag Dashöffer, 2022 [cit. 2022-08-18]. Dostupné z: <https://www.du.cz/33/slevy-na-dani-u-pravnickyh-a-fyzickyh-osob-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EgZ84NRgrmuX3QrrmAHliVA/>

Diecézní charita Plzeň. *Výroční zprávy* [online]. 2022 [cit. 2022-11-18]. Dostupné z: <https://www.dchp.cz/kdo-jsme/vyrocnizpravy/>

ESF ČR. *Operační program zaměstnanosti plus* [online]. Praha: Evropský sociální fond, 2022 [cit. 2022-08-18]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/opz-plus>

ESF ČR. *Podpora sociálního podnikání v ČR pokračuje* [online]. Praha: Evropský sociální fond, 2020 [cit. 2022-01-20]. Dostupné z: https://www.esfcr.cz/projekty-opz/-/asset_publisher/ODuZumtPTtTa/content/podpora-socialniho-podnikani-v-cr-pokracuje?inheritRedirect=false

Eurostat. *Statistics explained* [online]. Evropská unie (European Union), 2021 [cit. 2022-08-18]. Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Main_Page

Evropská komise. *Evropská strategie zaměstnanosti* [online]. Evropská unie (European Union), 2020 [cit. 2022-01-20]. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=101&langId=cs>

Evropská unie. *Zaměstnanost a sociální věci* [online]. Evropská unie (European Union), 2021 [cit. 2022-01-15]. Dostupné z: https://european-union.europa.eu/priorities-and-actions/actions-topic/employment-and-social-affairs_cs

Evropský parlament. *Politika zaměstnanosti* [online]. Evropská unie (European Union), 2022 [cit. 2022-01-27]. Dostupné z: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/54/politika-zamestnanosti>

Finance.cz. *Zdravotní pojištění u zaměstnanců* [online]. Praha, 2022 [cit. 2022-08-18]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/dane-a-mzda/mzda/odvody-socialniho-a-zdravotniho-pojisteni/zamestnanci-zdravotni-pojisteni/>

Holi.cz. *Integrační sociální podnik H.O.L.I. CZ* [online]. 2021 [cit. 2022-01-10]. Dostupné z: <https://www.holicz.org/>

Komora sociálních podniků a společensky odpovědných organizací. *Návrh zákona o sociálním podnikání* [online]. Brno, 2022 [cit. 2022-07-11]. Dostupné z: <https://www.komora-socialnich-podniku.cz/socialni-podnikani/navrh-zakona-o-socialnim-podnikani/>

Komora sociálních podniků a společensky odpovědných organizací. *Osoby znevýhodněné na trhu práce* [online]. Brno, 2021a [cit. 2022-01-15]. Dostupné z: <https://www.komora-socialnich-podniku.cz/socialni-podnikani/osoby-znevychodnene-na-trhu-prace/>

Komora sociálních podniků a společensky odpovědných organizací. *Principy sociálního podniku* [online]. Brno, 2021c [cit. 2022-01-20]. Dostupné z: <https://www.komora-socialnich-podniku.cz/socialni-podnikani/hlavni-znaky-socialniho-podnikani/>

Komora sociálních podniků a společensky odpovědných organizací. *Principy sociálního podnikání* [online]. Brno, 2021e [cit. 2022-01-20]. Dostupné z: <https://www.komora-socialnich-podniku.cz/principy-socialniho-podnikani/>

Komora sociálních podniků a společensky odpovědných organizací. *Sociální podnikání* [online]. Brno, 2021b [cit. 2022-01-20]. Dostupné z: <https://www.komora-socialnich-podniku.cz/socialni-podnikani/>

Komora sociálních podniků a společensky odpovědných organizací. *Sociální podnik – kritéria* [online]. Brno, 2021d [cit. 2022-01-20]. Dostupné z: <https://www.komora-socialnich-podniku.cz/socialni-podnikani/socialni-podnik-kriteria/>

MPSV. *Další portály* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2022 [cit. 2022-10-10]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/dalsi-portaly>

MPSV. *Informace o vyplacených dávkách v rezortu MPSV ČR v listopadu 2021* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2021 [cit. 2022-01-25]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/2158556/Informace+o+vyplacen%C3%BDch+d%C3%A1vk%C3%A1ch+v+listopadu+2021.pdf/95d7b702-676d-6450-4acc-0f12f2cfef6f>

MPSV. *Instrukce náměstkyně pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 7/2018 ve věci plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2018 [cit. 2022-11-20]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/637261/Instrukce_7-2018.pdf/88be21e0-3129-d310-9c3f-8da6854e64b0

MPSV. *Strategický rámec politiky zaměstnanosti do roku 2030* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Odbor trhu práce a podpory výzkumu a vývoje, 2020 [cit. 2022-01-25]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/1357303/SRPZ_2030.pdf/148b2fc5-d7a6-f9c7-cc50-13b52a62e86e

MPSV. *OP Zaměstnanost plus 2021–2027* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, [cit. 2022-10-25]. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/opz-plus>

MV ČR. *Správa na úseku zaměstnanosti* [online]. Praha: Ministerstvo vnitra ČR, 2008 [cit. 2022-01-10]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

Národní ústav pro vzdělávání. *Vzdělávání a trh práce v krajích ČR* [online]. Praha, 2020 [cit. 2022-01-20]. Dostupné z: <http://www.nuv.cz/t/vzdelavani-a-trh-prace-v-krajich-cr-1>

Nejvyšší kontrolní úřad. *Miliarda na sociální podniky: nejasná pravidla, selhání kontroly a někdy prospěch spíše pro příjemce než sociálně ohrožené skupiny osob* [online]. Praha, 2022 [cit. 2022-08-18]. Dostupné z: <https://www.nku.cz/cz/pro-media/tiskove-zpravy/miliarda-na-socialni-podniky:-nejasna-pravidla--selhani-kontroly-a-nekdy-prospech-spise-pro-prijemce-nez-socialne-ohrozene-skupiny-osob-id12675/>

Odpovědné veřejné zadávání. *Podpora zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, 2020 [cit. 2022-01-25]. Dostupné z: <https://www.sovz.cz/temata/podpora-zamestnanosti-osob-znevuhodnenych-na-trhu-prace/>

RYCHTÁŘ, K. a kol. *Osoby se zdravotním postižením na trhu práce v ČR: Dopad přijímaných opatření na zlepšení zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. Ostrava: Centrum vizualizace a interaktivity vzdělávání, 2016 [cit. 2022-01-25]. Dostupné z: https://ipodpora.odborny.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/013c67c033b59c8c/uploads/Odborn%C3%A1_studie_OZP_na_trhu_pr%C3%A1.pdf

SVOBODA, T., KUBÍK, J. Osm miliard od státu ročně. Byznys s prací postižených bují, říká Maláčová. *Seznam zprávy* [online]. 2021 [cit. 2022-01-18]. Dostupné z: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/osm-miliard-od-statu-rocne-byznys-s-praci-postizenych-rozbujel-rika-malacova-172771>

Úřad práce ČR. *Definice osob se zdravotním postižením* [online]. Praha, 2015 [cit. 2022-01-10]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/definice-ozp>

Úřad práce ČR. *Chráněný trh práce* [online]. Praha, 2022 [cit. 2022-01-20]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/chraneny-trh-prace>

Úřad práce ČR. *Práva a povinnosti zaměstnavatelů podle §§ 79 až 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. Praha, 2021 [cit. 2022-08-18]. Dostupné z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/prava-a-povinnosti-zamestnavatele>

VZP. *Vyměřovací základ a výpočet pojistného* [online]. Praha: Všeobecná zdravotní pojišťovna, 2022 [cit. 2022-10-10]. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/platci/informace/stat/vymerovaci-zaklad-a-vypocet-pojistneho>

DOP. [online]. Deklarace odpovědného podnikání, 2022 [cit. 2022-10-10]. Dostupné z: <https://odpovednepodnikani.cz/>

Právní předpisy

Zákon č. 106/199 Sb., o svobodném přístupu k informacím

Zákon č. 320/2021 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů

Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád

Zákon č. 553/1991 Sb., o obecní policii

Vnitřní řídicí akty a interní dokumenty

Doporučený postup pro zaměstnavatele pro realizaci veřejně prospěšných prací (VPP) včetně příspěvku na zapracování v rámci projektu podpora zaměstnanosti dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání (PDU).

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a zaměstnávání OZP.

STP (specialisté trhu práce). 2022.

Studie parlamentního institutu.

Upřesnění postupů kontroly zaměstnavatelů uznaných za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

Ostatní

TOBOLOVÁ, M. *Veřejně prospěšné práce jako nástroj na snižování nezaměstnanosti v Karlovarském Kraji* [online]. Praha, 2018 [cit. 2022-12-01]. Bakalářská práce. Vysoká škola ekonomie a managementu, o.p.s. Dostupné z: <https://theses.cz/id/07wpwi/>

Seznam příloh

Příloha č. 1: Návrh struktury sociálního podniku	I
Příloha č. 2: Představení asistenta prevence kriminality	III
Příloha č. 3: Odpověď na dotaz od MPSV	VI
Příloha č. 4: Podklady kvantitativní výzkum	IX
Příloha č. 5: Příklad výpočtu náhradního plnění	XIX
Příloha č. 6: Struktura uchazečů k 31. 7. 2022.....	XX

Přílohy

Příloha č. 1: Návrh struktury sociálního podniku

Příloha č. 1

Název: Středisko sociální rehabilitace Cheb (dále SSR Cheb) identifikátor 4094689

Provozovatel: Diecézní charita Plzeň, Hlavanova 16, 326 00 Plzeň, IČO: 49774034

Adresa zařízení: Koželužská 1802/19, Cheb, 350 02 Cheb 2

Dále na adrese: Komorní 2467/3, Cheb, 350 02 Cheb 2

Číslo telefonu: 731 433 021

E-mail: pavel.bartak@dchp.charita.cz

Provozní doba ambulantní a terénní formy poskytování: pondělí až pátek 8:00 – 16:30 hodin

Popis realizace

Posláním Střediska sociální rehabilitace Cheb je pomoc osobám, kterým hrozí sociální vyloučení z důvodu nezaměstnanosti. Skrze pracovní místo v reálném pracovním prostředí si klienti vytvoří nebo znovuobnoví pracovní návyky, včetně schopnosti nakládat s finančními prostředky. Klienti získají nebo se jim zvýší sebevědomí a díky společně dosaženým výsledkům mají motivaci ke změně životního stylu.

Místo poskytované služby

Sídlo služby a hlavní budova je na adrese Koželužská 19, Cheb. Objekt je vlastnictvím DCHP a jedná se o zrekonstruovaný objekt dříve známý jako Union Vila. V objektu je dům sociálních služeb – nyní nazývaný Betlém Cheb. Případnému zájemci se zde dostane základního poradenství a informací o službě SSR Cheb, pro další jednání o službě se pak na setkání domlouvá se sociálním pracovníkem, které pak probíhá v kanceláři na adrese Komorní 3, Cheb.

Kanceláře SSR Cheb na adrese Komorní 3, Cheb jsou snadno dosažitelné chůzí: zájemce o službu od vily půjde Koželužskou ulicí, dále přes ulici Havlíčkova a od železářství směrem k ulici Pražská a spodní branou se projde do areálu bývalých kasáren. Budova má přilehlé garáže a je viditelně označena. Zde je umístěno veškeré technické vybavení Střediska sociální rehabilitace Cheb, zázemí pro klienty a kanceláře pracovníků SSR.

Technické vybavení a pracovní pomůcky jsou uskladněny a garážovány v adaptované budově a přilehlých garážích jednoho z objektů bývalých kasáren v Chebu na Zlatém Vrchu. Zde také jsou pro klienty k zastížení koordinátoři práce. Samotní klienti služby mají na této adrese v hlavní budově k dispozici šatnu, sprchu a sociální zařízení.

Kapacita služby je 25 klientů.

Cílová skupina klientů jsou muži i ženy starší 18i let, kteří mají trvalý pobyt v ČR, jsou v nepříznivé sociální situaci a jsou zdravotně způsobilí pro výkon práce.

Nepříznivá sociální situace, ve které se může zájemce nacházet - Zájemci o službu se mohou na nás obracet v situaci, kterou sami vlastními silami nezvládají z důvodu ztráty pracovních návyků nebo dlouhodobé nezaměstnanosti, kdy mají potíže v hospodaření s finančními prostředky a kdy je již neuspokojuje dosavadní životní styl a chtějí ho změnit.

Cíle, kterých může klient prostřednictvím služby dosáhnout:

- návrat klienta na pracovní trh, kde bude zaměstnán s řádnou pracovní smlouvou
- klient, který umí v průběhu celého měsíce hospodařit s finančními prostředky získanými ze zaměstnání
- klient, který ví, jak vypadá řádná pracovní smlouva a zná svoje povinnosti z ní vyplývající; ví, jak se dělá pracovní výkaz; ví, kdy má nárok na dovolenou; ví, co znamená vyplnit daňové prohlášení apod.
- klient, který má znalosti v oblasti řešení svých závazků (ví, že existuje odborná poradna nebo jiné organizace zabývající se problematikou oddlužení)

Zásady (hodnoty)

- individuální a rovný přístup ke všem klientům
- dobrovolnost
- respektování důstojnosti klientů
- dodržení diskretnosti, lidských práv, svobod a ochrany osobních údajů poskytovatelem
- profesionalita, odbornost a kvalita poskytování sociálních služeb

Pokud máte zájem o naši službu SSR Cheb, co můžete udělat?

- kontaktovat například telefonicky nebo emailem sociálního pracovníka služby, který Vám rád podá více informací. Následně si můžete domluvit osobní setkání.

- poslat písemně nebo elektronicky dopis, kde uvedete, že máte o službu zájem a připojíte svoje kontaktní údaje. Následně se Vám ozve sociální pracovník.

Jak probíhá samotné jednání Vás spolu se sociálním nebo vedoucím pracovníkem?

Jednání se zájemcem zpravidla probíhá při osobním setkání se sociálním nebo vedoucím pracovníkem a to v jeho kanceláři. Zájemce se při jednání dozvídá podrobnosti o službě SSR Cheb, o možných cílech, o pravidlech fungování služby a o aktuální volné kapacitě. Pracovník dále se zájemcem proberou jeho potřeby, možnosti a schopnosti, kdy je porovnávají s aktuální praxí pracovních postupů služby a společně dochází k závěru, zda zájemce službu bude využívat nebo ne. V případě využívání je se zájemcem podepsána písemná smlouva o poskytování sociální služby.

Úhrady za službu - v souladu s ustanovením vyhlášky 505/2006 Sb., je služba SSR Cheb poskytována bezplatně.

Poskytované služby

Po uzavření smlouvy spolupracuje s každým klientem na jeho zakázce sociální pracovník a pracovníci v sociálních službách a tato zakázka je sjednána v rámci individuálního plánu. Potřeby klienta jsou při tvorbě individuálního plánu mapovány pomocí tzv. Regionálních karet, které sestavil Karlovarský kraj. V těchto kartách jsou obsaženy všechny oblasti, ve kterých by klient sociální rehabilitace mohl potřebovat podporu (např. seberealizace a vzdělávání, uplatňování práv, oprávněných zájmů a obstarávání osobních záležitostí, posilování rodičovských kompetencí).

Způsob vyřizování stížností:

Klient je při přijetí do služby SSR Cheb seznámen s informacemi týkajícími se podávání a vyřizování stížností. Stížnost může být podána kterémukoliv pracovníkovi a to formou ústní i písemnou, dále může být vložena do schránky na podněty a stížnosti, která je umístěna na chodbě před kanceláři v Komorní 3, Cheb. Stížnost může být podána i anonymně. Klient si může pro podání stížnosti zvolit zástupce.

Po přijetí stížnosti je nejprve proveden písemný zápis do knihy Stížnosti. Stížnosti je ihned předána vedoucímu služby, případně jeho nadřízenému. Odpovědný pracovník k vyřízení stížnosti v první řadě zjistí skutečnosti související s obsahem stížnosti. Po zhodnocení stížnosti navrhne řešení, se kterým seznámí stěžovatele, v případě anonymní stížnosti je odpověď zveřejněna na nástěnce vedle schránky na stížnosti. Pokud jde o kvalitu nebo způsob poskytování služby, zjedná dále nápravu situace. Nemá-li klient spokojený s výsledným řešením stížnosti, má možnost se obrátit na ředitele Diecézní charity Plzeň, případně na zřizovatele služby SSR Cheb – biskupa plzeňského. Dále se může klient obrátit na vedoucího sociálního odboru Magistrátu města Plzně a či na organizaci obhajující lidská práva a svobody – ombudsmana.

Ukončení služby:

Způsoby ukončení využívání služby SSR Cheb jsou písemně zachyceny v uzavřené smlouvě s klientem. Klient může službu ukončit bez udání důvodu a to v písemné nebo i ústní podobě do rukou sociálního či vedoucího pracovníka. Výpovědní lhůta je pak stanovena na 5 dnů či dle dohody s klientem okamžitě.

Služba SSR Cheb může smlouvu ukončit ze zákonných důvodů a to – pokud klient hrubě porušuje povinnosti vyplývající ze smlouvy (jedná se například o opakované porušení vnitřních pravidel služby), dále pokud klient vyžaduje péči, kterou služba SSR Cheb nemůže z personálních nebo technických důvodů zajistit. Smlouva je také ukončena v případě, že dojde k ukončení všech cílů a vyčerpání zakázky klienta v individuálním plánu.

Další údaje - provázanost služby s ostatními sociálními službami, dalšími subjekty a sociálními pracovníky obcí

Diecézní charita Plzeň může klientům nabídnout široké spektrum služeb, které dokáže pokrýt mnohé z potřeb klientů. Řeší-li klient dluhovou problematiku je možnost spolupráce klienta s Občanskou poradnou, kde klient pak řeší své doprovodné cíle k vyřešení celé své nepříznivé sociální situace. Úzká provázanost těchto služeb dává klientům SSR jedinečnou možnost se úspěšně zapojit do běžné společnosti, navázat nové vztahy, restrukturalizovat dřívější již zpfetřhané vazby a zapojit se na trh práce.

DCHP úzce spolupracuje s různými místními institucemi a má dlouhodobou tradici v udržování dobrých vztahů především s Městem Cheb. Od toho také získává SSR Cheb zakázky od údržby zeleně na veřejných prostranstvích po údržbu nemotoristických komunikací města v zimních měsících. Velmi dobře je nastavena spolupráce s Úřadem práce Cheb. Pracovníci DCHP spolupracují také s organizacemi KOTEC nebo Rubikon centrum. Jako další můžeme jmenovat Probační a mediační službu Cheb.

Příloha č. 2: Představení asistenta prevence kriminality

Příloha č. 2

Představení Asistenta prevence kriminality



Jmenuji se Mírek a je mi 52 let. Narodil jsem se na Slovensku, kde jsem taky většinu života žil. Školu jsem dokončil v Košicích, obor dopravní škola s maturitou. Pravda je taková, že jsem obor nikdy nevyužil. Začal jsem se živit taxikářinou. Byl jsem ženatý, ale nějak nám to s bývalou manželkou neklapalo. Rozvedli jsme se. Ze vztahu zůstaly tři děti. Nakonec jsem raději z Košic odešel z důvodů rozvodu a mafiánských praktik bující v taxikářině. Kamarádi mi předali zajímavý inzerát, kdy v Čechách v Mladé Boleslavi provádí nábor zaměstnanců do autopřemyslu. Neváhal jsem a odjel začít nový život. V Boleslavi jsem se zapracoval a po nějaké době si našel přítelkyni Jiřinu, se kterou jsem se tam i oženil. Někdy v roce 2014-15 jsme se odstěhovali do Aše, odkud Jiřka pochází. Aš se mi líbí, především její nádherné okolní příroda. Po příjezdu z Boleslavi se mi podařilo najít zaměstnání u ostrahy v OD Tesco v Aši, které jsem vykonával až do přijetí k APK někdy v roce 2016. Jako pracovník ostrahy obchodu jsem se denně setkával jenom se závadovými osobami, se zloději. Práce u asistentů je velice různorodá. Je to spíše poslání ale náročné na psychiku. Mám dobrý pocit z toho, když mohu pomoci lidem už jen tím, že jim ukážu cestu k určitému místu, které hledají, pomůžu s taškou po schodech starší paní, která se s nákupem evidentně pere, či upozorním řidiče na parkovišti, který si zapomněl uzamknout svého čtyřkolového miláčka. Nebo upozorním paní na nákupní košík s kabelkou, od které je vzdálená a nemá pak v moci včas

zareagovat před všudypřítomnými zloději. Prostě se snažím dělat to, k čemu byli pracovníci APK zřízení předcházet problémům, které můžou nastat, ale proč neudělat i dobrou službu. Určitě je dobře, že chodíme ve frekventované době ke školám a k přechodům pro chodce, kde asistujeme dětem k bezpečnému přejití silnice. Pomáháme zdravotníkům přenášet imobilní lidi do svých domovů nebo do sanitek. Dohlížíme na pořádek v prostorách pracovního úřadu v době výplaty dávek, kde se soustřeďuje velký počet závadových osob a tak bych mohl pokračovat a pokračovat. Všechno co děláme, prostě nejde vypsát je to, jak říkám velice různorodá práce. Na práci APK se mi líbí především práce v terénu, kdy jsem díky osmihodinové pochůzce shodil cca 25 kg. Pravda, kila jsem neshodil jenom díky pohybu, ale mé Parkinsonovi nemoci, se kterou se snažím bojovat. Výhoda působení nás asistentů v terénu je především, cituji našeho mentora Dalibora: „APK jsou nenahraditelní v tom, že jsou schopní působit v problémovém prostoru či místě nepřetržitě 8 hodin (i 16 hod. při vystřídání kolegy APK), oproti strážníkům, policistům a to z prostého důvodu, kdy APK nejsou zatíženi povinnostmi ve smyslu nabrání pachatele pro jeho protiprávní jednání s následným zjištěním skutečného stavu věci, zjištěním či zajištěním důkazů - svědky atd. a to s následnou administrativou.“ U APK pracuji cca 4- 5 let a musím říci, že se nám podařilo vyčistit dvě rozlehlá náměstí Masarykovo a Poštovní. Je to rozsáhlý prostor ve středu města, kde se před zřízením APK pohybovali a zdržovali skupiny asociálních občanů, kteří svým jednáním zásadním způsobem narušovali veřejný pořádek a to např. znečišťováním veřejných prostranství (močením na chodník, na budovy či květináče), znečišťování okolí odpadky, veřejné pohoršování, žebrání, prostituce, rvačky, popíjení alkoholu atd. Je pravda, že ti lidé se nevypaří, prostě se přesunuli na jiné, méně frekventované místo. Za působení u APK jsem měl jen jeden závažnější konflikt, kdy jsme byli ještě s jedním kolegou přítomni u rvačky, kdy jsme do příjezdu strážníků ty nejagresivnější aktéry zvládli sami. Samozřejmostí jsou dennodenní urážky od závadových osob, které např. popíjí alkoholické nápoje na veřejnosti, kde je to zakázané vyhláškou. Trochu mě mrzí, kdy od některých občanů slýcháváme, že se po městě jen procházíme a že nic neděláme. Zřejmě si nevšimli, že když někde projdeme nebo když se někde zdržujeme, tak je pořádek. Náš pracovní den začíná pohovorem s mentorem Daliborem a v případě jeho nepřítomnosti s řídícím městské policie. Od nich převezmeme úkoly na celý pracovní den, kolikrát se i improvizuje, kdy je potřeba preventivně působit na jiných místech než na těch domluvených. Máme služební telefon, kterým v případě problému voláme hlídku městské policie, st. policii, záchranáře či hasiče. S naším uniformovaným oblečením jsem v celku spokojen, jen na tu zimu by to mohlo být lepší. Rozumím tomu, že rozpočet není nafukovací. Myslím, že máme dobrý kolektiv. Mentor Dalibor má velké 27 leté

zkušenosti z terénu jako strážník MP, kdy díky tomu od něj nasajeme to, co je pro nás v terénu důležité a také to, co nám pomůže v případě krizové situaci, což stále dokola trénujeme. Rád bych pokračoval v práci, kterou dělám, moc mě baví. Pokud by výplata byla o něco víc než životní minimum, byl bych šťastný. Věřím, že v Aši mají asistenti nezastupitelné místo a to z prostého důvodu, nedostatečného počtu strážníků a policistů v terénu, kdy tyto jsme schopni aspoň částečně zastoupit a pomoci udržet pořádek k uspokojení co největšího počtu našich občanů žijících v tomto krásném městě.

(Městská policie, v rámci Místního komunikačního plánu města Aše 12/2019)

Příloha č. 3: Odpověď na dotaz od MPSV



Příloha č. 3

Vážená paní
Bc. Monika Tobolová
Karlova 988/9
350 02 Cheb

abrmonsro@seznam.cz

Váš dopis značky ze dne

Naše č. j.:
MPSV-2022/120462-
331/1

Vyřizuje
Ing. Klínská
tel. 950192239

V Praze dne
18. 7. 2022

Vážená paní bakalářko,

Ministerstvu práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) bylo dne 11. 7. 2022 doručeno Vaše podání, ve kterém podle zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZSPI“), žádáte o poskytnutí statistických informací k financování podpory zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce v letech 2017-2022, případně výhled na rok 2022.

K Vašemu dotazu sdělujeme:

Statistiky o trhu práce, včetně realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“), jsou veřejně dostupné na <https://www.mpsv.cz/web/cz/statistiky#statistiky-o-trhu-prace>. Odpověď na Vaše jednotlivé otázky viz níže. Výhled výdajů na APZ pro rok 2022 není k dispozici. Rozsah realizace APZ a čerpání prostředků na tuto oblast je ovlivněn mnoha faktory, jejichž vývoj není možné v tuto chvíli určit. Na zmíněném odkazu je však k dispozici počet podpořených osob jednotlivými nástroji za měsíc červen 2022.

K bodu č. 1) Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP (§75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti):

	2017	2018	2019	2020	2021
Počet podpořených osob	1 187	566	364	318	342
Vynaložené finanční prostředky	34 407,50 tis. Kč	7 716,06 tis. Kč	19 932,16 tis. Kč	11 351,93 tis. Kč	15 271,97 tis. Kč

K bodu č. 2) Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP (§76 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti):

Ministerstvo práce a sociálních věcí
oddělení koordinace státní služby
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2
tel.: +420 221 922 504, ISDS: sc9aavg
e-mail: tomas.kroutil@mpsv.cz

III

	2017	2018	2019	2020	2021
Počet podpořených osob	134	237	134	155	140
Vynaložené finanční prostředky	4 209,36 tis. Kč	5 434,02 tis. Kč	4 038,34 tis. Kč	4 427,45 tis. Kč	4 244,69 tis. Kč

K bodu č. 3) Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce a ostatní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce (§78a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti):

	2017	2018	2019	2020	2021
Počet podpořených osob	51 38	53 521	56 470	58 488	62 960
Vynaložené finanční prostředky	5 675 571,69 tis. Kč	6 754 655,10 tis. Kč	7 404 748,87 tis. Kč	8 406 392,75 tis. Kč	9 154 299,15 tis. Kč

Rekvalifikace:

	2017	2018	2019	2020	2021
Počet podpořených osob	18 174	13 241	9 561	7 411	10 674
Vynaložené finanční prostředky	174 337,85 tis. Kč	128 409,53 tis. Kč	94 754,25 tis. Kč	71 057,92 tis. Kč	126 089,25 tis. Kč

Investiční pobídky:

	2017	2018	2019	2020	2021
Počet nové vytvořených míst	310	539	390	1 338	-
Počet realizovaných školení	0	190	0	202	-
Vynaložené finanční prostředky	59 500 tis. Kč	134 610,75 tis. Kč	28 000 tis. Kč	219 494,01 tis. Kč	324 066,87 tis. Kč

Veřejně prospěšné práce:

	2017	2018	2019	2020	2021
Počet podpořených	19 259	16 279	11 886	8 038	9245

Ministerstvo práce a sociálních věcí
oddělení koordinace státní služby
Na Poříčnickém právu 1, 128 01 Praha 2
tel.: +420 221 922 504, ISDS: sc9aavg
e-mail: tomas.kroutil@mpsv.cz



osob					
Vynaložené finanční prostředky	2 242 217,55 tis. Kč	1 923 669,51 tis. Kč	1 099 239,35 tis. Kč	871 354,18 tis. Kč	959 190,90 tis. Kč

Společensky účelná pracovní místa:

	2017	2018	2019	2020	2021
Počet podpořených osob	16 038	11 113	3 817	3 611	5 954
Vynaložené finanční prostředky	943 165,01 tis. Kč	735 988,47 tis. Kč	121 441,44 tis. Kč	106 422,06 tis. Kč	321 884,24 tis. Kč

Příspěvek na zapracování:

	2017	2018	2019	2020	2021
Počet podpořených osob	1	0	0	0	0
Vynaložené finanční prostředky	16,5 tis. Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč	0 Kč

S pozdravem

Ing. Tomáš Kroutil
vedoucí oddělení koordinace státní služby

Ministerstvo práce a sociálních věcí
oddělení koordinace státní služby
Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2
tel.: +420 221 922 504, ISDS: sc9aavg
e-mail: tomas.kroutil@mpsv.cz

Příloha č. 4: Podklady kvantitativní výzkum

Příloha č. 4

Monika Tobolová

autor

27/08/2022

```
library(ggplot2)
```

Chi kvadrat test pro vekove skupiny Tento test bude testovat nulovou hypotézu o tom, že počet uchazečů o zaměstnání k 31. červenci 2022 jsou stejné mezi věkovými skupinami.

Výsledky testu ukazují, (Testová statistika = 54680, df = 11, p-hodnota < 0.0001), že protože p-hodnota je menší než hladina významnosti alfa 0.05, zamítáme nulovou hypotézu. Počet uchazečů o zaměstnání k 31. červenci 2022 nejsou stejné mezi věkovými skupinami. Což znamená, že rozložení počtu uchazečů ve vybraných věkových skupinách nejsou stejné. Následující graf zobrazuje jaké skupiny vykazují větší počet uchazečů. Těmto skupinám stát by měl věnovat větší pozornost a podporu.

```
chisq.test(c(8178, 3644, 18720, 20287, 23355, 24550, 26176, 27828, 26738, 34805, 26452, 3617))
```

```
##  
## Chi-squared test for given probabilities  
##  
## data: c(8178, 3644, 18720, 20287, 23355, 24550, 26176, 27828, 26738, 34805, 26452, 3617)  
## X-squared = 54680, df = 11, p-value < 2.2e-16
```

Chi kvadrat test pro vzdělávací skupiny Chi kvadrat test dobré shody otestuje nulovou hypotézu o tom, že počet uchazečů o zaměstnání k 31. červenci 2022 jsou stejné mezi vzdělávacími skupinami.

Výsledky testu ukazují, (Testová statistika = 466222, df = 13, p-hodnota < 0.0001), že protože p-hodnota je menší než hladina významnosti alfa 0.05, zamítáme nulovou hypotézu. Počet uchazečů o zaměstnání k 31. červenci 2022 nejsou stejné mezi vzdělávacími skupinami. Bar plot graf zobrazuje jaké vzdělávací skupiny vykazují větší počet uchazečů.

```
chisq.test(c(7566, 1767, 65931, 140, 6470, 75425, 1100, 7419, 11026, 39252, 2316, 5587))
```

```
##  
## Chi-squared test for given probabilities  
##  
## data: c(7566, 1767, 65931, 140, 6470, 75425, 1100, 7419, 11026, 39252, 2316, 5587, 16153, 554)  
## X-squared = 466222, df = 13, p-value < 2.2e-16
```

1 Příspěvek na zřízení pracovního místa

Pomocí korelační analýzy pokusíme zjistit zda počet podpořených osob koreluje s počtem vynaložených finančních prostředků.

1

IV.

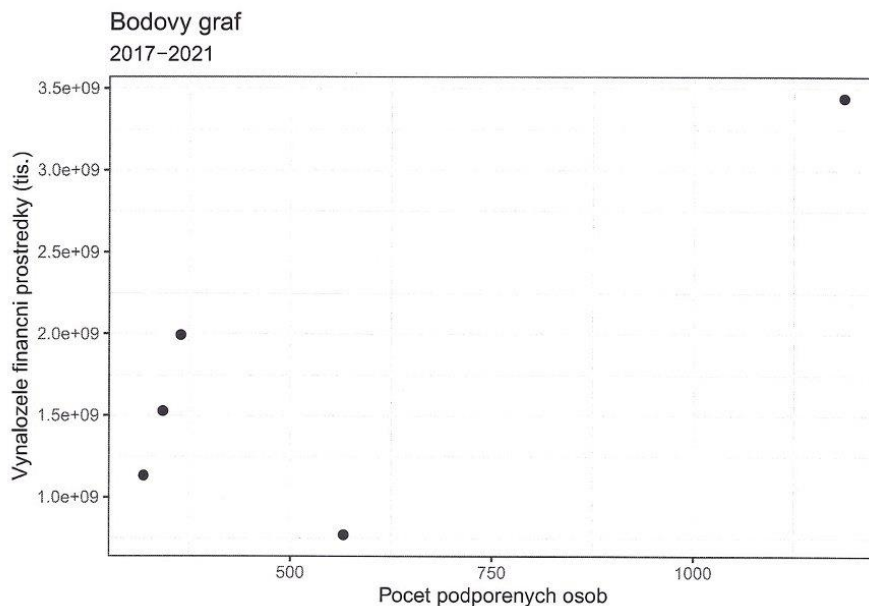
Pro tabulku č. 1, Spearmanův korelační koeficient ukazuje (Korelační koeficient = 0.4, S = 12, p-value = 0.5167), že Spearmanův korelační koeficient se rovna 0.4 a vykazuje pozitivní slabou korelace. Ale test významnosti koeficientu říká, že tento koeficient není statisticky významný, a neexistuje závislost mezi proměnnými. To znamená, že počet vynaložených finančních prostředků je v souladu s počtem podpořených osob.

```
osoby <- c(1187,566,364,318,342)
prispevek <- c(3440750000, 771606000, 1993216000, 1135193000, 1527197000)
cor.test(osoby, prispevek, method = "spearman") # Spearmanuv korelacni koeficient
```

```
##
## Spearman's rank correlation rho
##
## data: osoby and prispevek
## S = 12, p-value = 0.5167
## alternative hypothesis: true rho is not equal to 0
## sample estimates:
## rho
## 0.4
```

Graf

```
data=data.frame(osoby, prispevek)
ggplot(data, aes(osoby, prispevek))+
  geom_point(size=2)+
  xlab("Pocet podporenych osob")+
  ylab("Vynalozele financni prostredky (tis.)")+
  labs(title="Bodovy graf", subtitle = "2017-2021")+
  theme_bw()
```



2 Příspěvek na uhradu provozních nákladů

Pro tabulku č. 2, Spearmanův korelační koeficient ukazuje (Korelační koeficient = 0.974, S = 0.506, p-value = 0.0048), že Spearmanův korelační koeficient se rovná 0.974 a vykazuje velmi silnou pozitivní korelaci. Zároveň, test významnosti koeficientu říká, že tento koeficient je statisticky významný, mezi proměnnými existuje závislost. To znamená, že počet vynaložených finančních prostředků je v souladu s počtem podpořených osob.

```
osoby <- c(134,237,134,155,140)
prispevek <- c(420936,543402,403834,442745,424469)
cor.test(osoby, prispevek,method = "spearman")
```

```
## Warning in cor.test.default(osoby, prispevek, method = "spearman"): Cannot
## compute exact p-value with ties
```

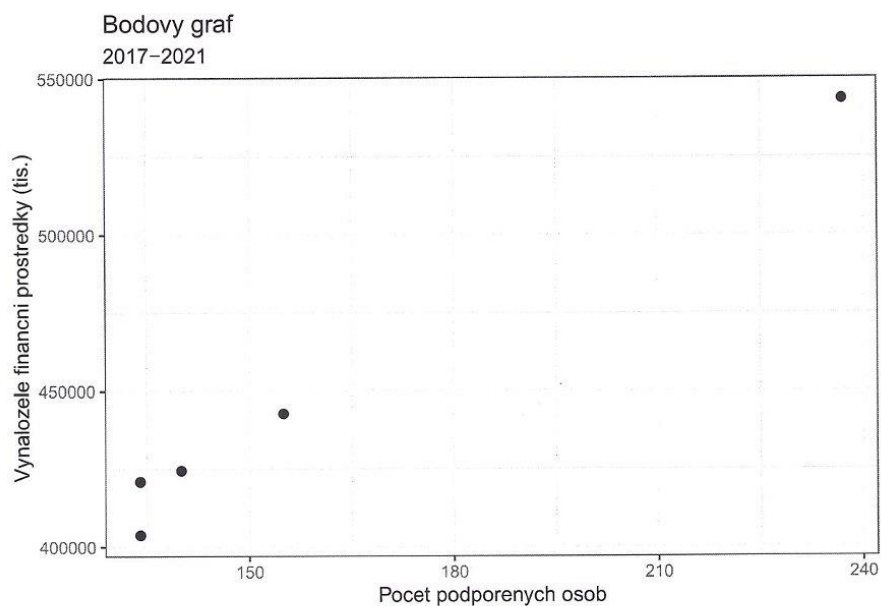
```
##
## Spearman's rank correlation rho
##
## data:  osoby and prispevek
## S = 0.50641, p-value = 0.004818
## alternative hypothesis: true rho is not equal to 0
## sample estimates:
##      rho
## 0.9746794
```

```

data=data.frame(osoby, prispevek)

# Graf
ggplot(data, aes(osoby, prispevek))+
  geom_point(size=2)+
  xlab("Pocet podporených osob")+
  ylab("Vynalozele financni prostredky (tis.)")+
  labs(title="Bodovy graf", subtitle = "2017-2021")+
  theme_bw()

```



3 Příspěvek na podporu zaměstnávání OZP

V tabulce č. 3, Spearmanův korelační koeficient ukazuje (Korelační koeficient = 1, $S = 4.4409e-15$, p-value = 0.016), že Spearmanův korelační koeficient se rovná 1 což je úplná pozitivní korelace. Test významnosti koeficientu říká, že koeficient je statisticky významný, a že mezi proměnnými existuje významná závislost. Počet vynaložených finančních prostředků je v souladu s počtem podpořených osob.

```

osoby <- c(51380,53521,56470,58488,62960)
prispevek <- c(567557169, 675465510,740474887,840639275,915429915)
cor.test(osoby, prispevek,method = "spearman")

```

```

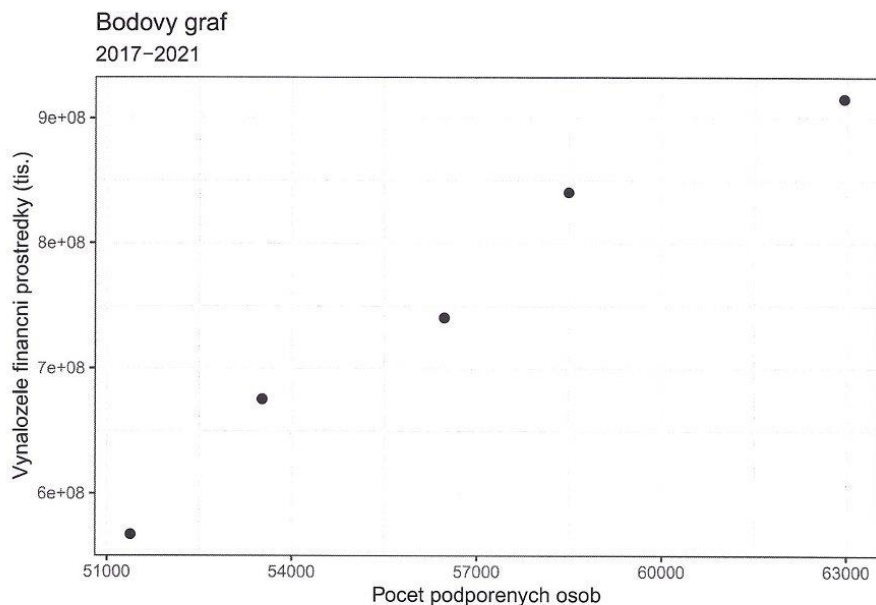
##
## Spearman's rank correlation rho

```

```
##
## data: osoby and prispevek
## S = 4.4409e-15, p-value = 0.01667
## alternative hypothesis: true rho is not equal to 0
## sample estimates:
## rho
## 1

data=data.frame(osoby, prispevek)

# Graf
ggplot(data, aes(osoby, prispevek))+
  geom_point(size=2)+
  xlab("Pocet podporených osob")+
  ylab("Vynalozele financni prostredky (tis.)")+
  labs(title="Bodovy graf", subtitle = "2017-2021")+
  theme_bw()
```



4 Rekvalifikace

V tabulce č. 4, Spearmanův korelační koeficient ukazuje (Korelační koeficient = 0.8, S = 2, p-value = 0.333) že Spearmanův korelační koeficient se rovna 0.8 což je silná pozitivní korelace. Ale test významnosti koeficientu říká, že koeficient není statisticky významný, mezi proměnnými neexistuje významná závislost.

```

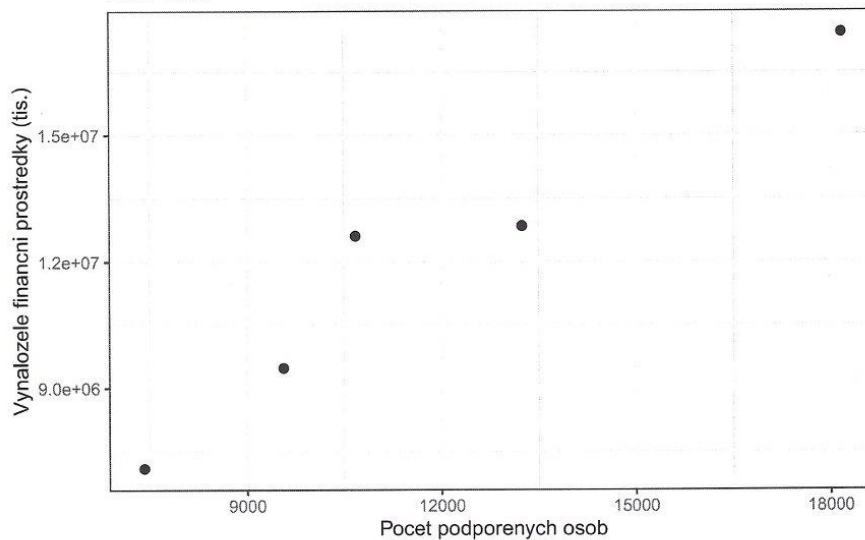
osoby <- c(18174,13241,9561,7411,10674)
prispevek <- c(17433785,12840953,9475425,7105792,12608925)
cor.test(osoby, prispevek, method = "spearman")

##
## Spearman's rank correlation rho
##
## data:  osoby and prispevek
## S = 4.4409e-15, p-value = 0.01667
## alternative hypothesis: true rho is not equal to 0
## sample estimates:
## rho
## 1

data=data.frame(osoby, prispevek)
ggplot(data, aes(osoby, prispevek))+
  geom_point(size=2)+
  xlab("Pocet podporených osob")+
  ylab("Vynalozele financni prostredky (tis.)")+
  labs(title="Bodovy graf Rekvalifikace", subtitle = "2017-2021")+
  theme_bw()

```

Bodovy graf Rekvalifikace
2017-2021



5 Investicni pobidky

V tabulce č. 5, Spearmanův korelační koeficient ukazuje (Korelační koeficient = 0.8, S = 2, p-value = 0.333) že Spearmanův korelační koeficient se rovna 0.8 což je silná pozitivní korelace. Ale test významnosti koeficientu říká, že koeficient není statisticky významný, mezi proměnnými neexistuje významná závislost.

```
osoby <- c(310,539,390,1338,NA)
prispevek <- c(59500,13461075,28000,21949401,32406687)
cor.test(osoby, prispevek,method = "spearman")

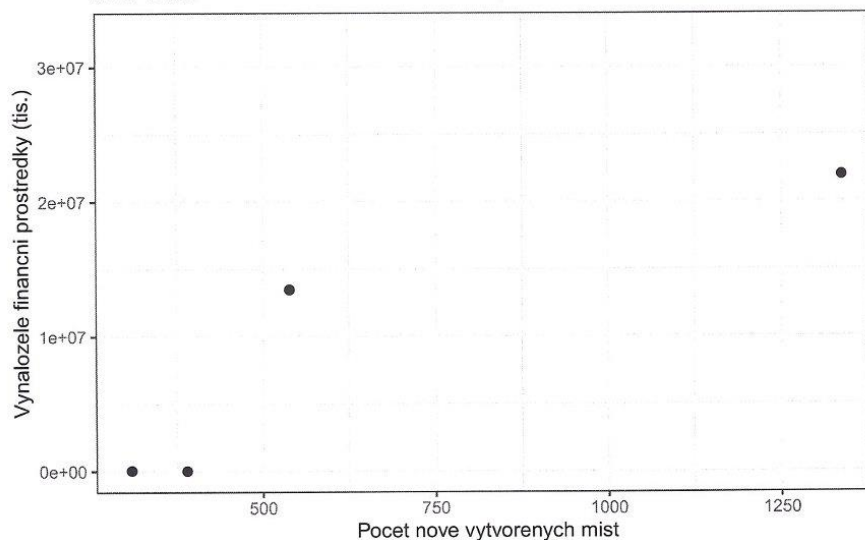
##
## Spearman's rank correlation rho
##
## data:  osoby and prispevek
## S = 2, p-value = 0.3333
## alternative hypothesis: true rho is not equal to 0
## sample estimates:
## rho
## 0.8

data=data.frame(osoby, prispevek)

# Graf
ggplot(data, aes(osoby, prispevek))+
  geom_point(size=2)+
  xlab("Pocet nove vytvorených míst")+
  ylab("Vynalozele financni prostredky (tis.)")+
  labs(title="Bodovy graf Investicni pobidky", subtitle = "2017-2021")+
  theme_bw()

## Warning: Removed 1 rows containing missing values (geom_point).
```

Bodovy graf Investicni pobidky
2017-2021



6 Verejne prospesne prace

V tabulce č. 6, Spearmanův korelační koeficient ukazuje (Korelační koeficient = 1, $S = 4.4409e-15$, $p\text{-value} = 0.016$) že Spearmanův korelační koeficient se rovna 1, existuje uplna pozitivní korelace. Test významnosti koeficientu říká, že koeficient je statistický významný a mezi proměnnými existuje významná závislost.

```
osoby <- c(19259,16279,11886,8038,9245)
prispevek <- c(224221755,192366951,109923935,87135418,95919090)
cor.test(osoby, prispevek,method = "spearman")
```

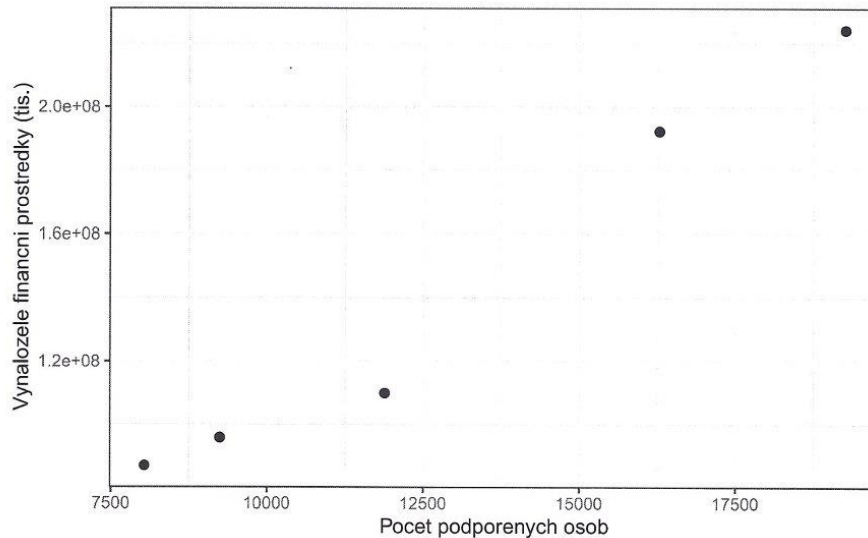
```
##
## Spearman's rank correlation rho
##
## data:  osoby and prispevek
## S = 4.4409e-15, p-value = 0.01667
## alternative hypothesis: true rho is not equal to 0
## sample estimates:
## rho
## 1
```

```
data=data.frame(osoby, prispevek)
```

```
# Graf
```

```
ggplot(data, aes(osoby, prispevek))+
  geom_point(size=2)+
  xlab("Pocet podporených osob")+
  ylab("Vynaložele finanční prostředky (tis.)")+
  labs(title="Bodový graf Verejné prospesné práce", subtitle = "2017-2021")+
  theme_bw()
```

Bodový graf Verejné prospesné práce
2017-2021



7 Spolecensky ucelna pracovni mista

V tabulce č. 7, Spearmanův korelační koeficient ukazuje (Korelační koeficient = 1, $S = 4.4409e-15$, p-value = 0.016) že Spearmanův korelační koeficient se rovná 1, existuje úplná pozitivní korelace. Test významnosti koeficientu říká, že koeficient je statisticky významný a mezi proměnnými existuje významná závislost.

```
osoby <- c(16038,11113,3817,3611,5954)
prispevek <- c(944316501,73598847,12144144,10642206,32188424)
cor.test(osoby, prispevek,method = "spearman")
```

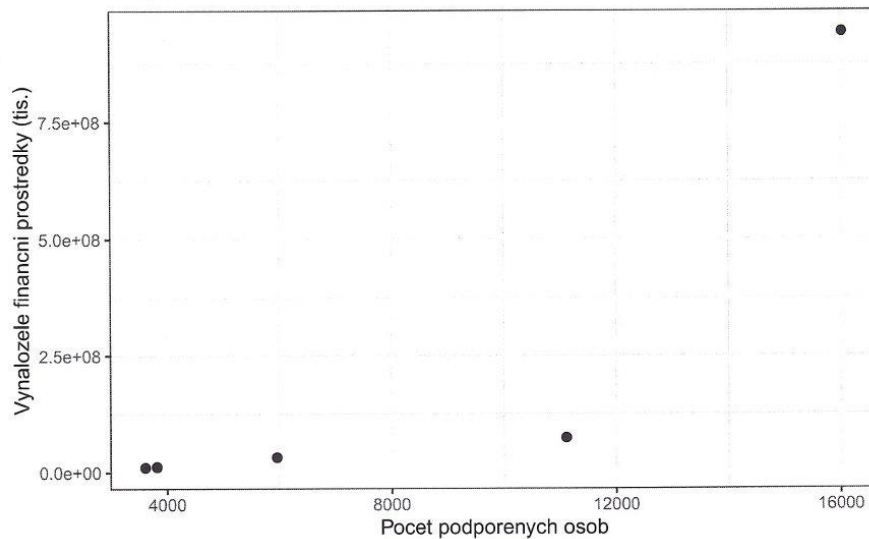
```
##
## Spearman's rank correlation rho
##
## data:  osoby and prispevek
## S = 4.4409e-15, p-value = 0.01667
## alternative hypothesis: true rho is not equal to 0
```

```
## sample estimates:
## rho
## 1

data=data.frame(osoby, prispevek)

# Graf
ggplot(data, aes(osoby, prispevek))+
  geom_point(size=2)+
  xlab("Pocet podporených osob")+
  ylab("Vynalozele financni prostredky (tis.)")+
  labs(title="Bodovy graf Spolecensky ucelna pracovni mista", subtitle = "2017-2021")+
  theme_bw()
```

Bodovy graf Spolecensky ucelna pracovni mista
2017-2021



Příloha č. 5: Příklad výpočtu náhradního plnění

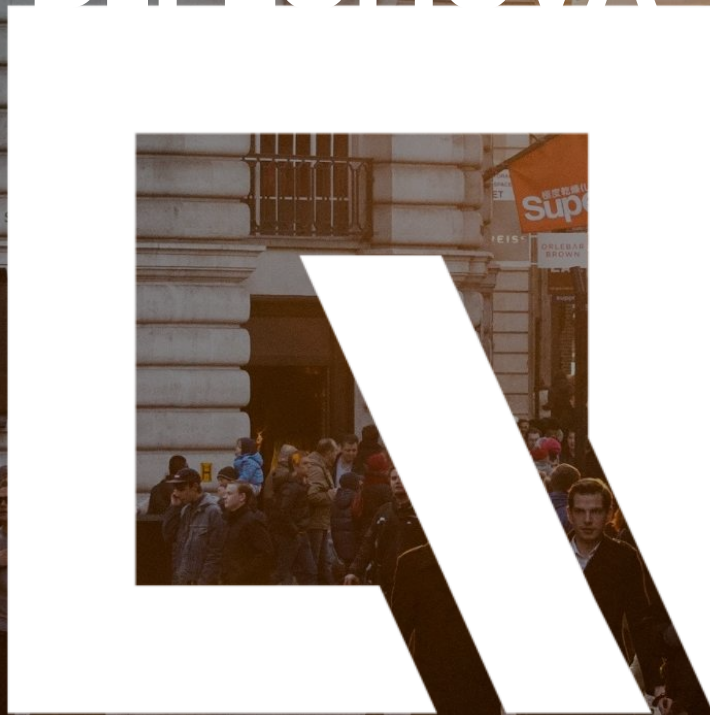
Příklad výpočtu náhradního plnění

Přepočtený počet zaměstnanců	25	50	100	500	1000
Povinný podíl zaměstnávání OZP ve výši 4 %	1	2	4	20	40
Průměrná měsíční mzda 2021 (I.-III. Q) v Kč	37 047 Kč	37 047 Kč	37 047 Kč	37 047 Kč	37 047 Kč
V případě nesplnění povinného podílu, povinnost platby 2. Sňasobku průměrné měsíční mzdy na 1 zaměstnanec OZP do státního rozpočtu	92 617,5 Kč	185 235 Kč	370 470 Kč	1 852 350 Kč	3 704 700 Kč
Náhradní plnění: roční odběr služeb či zakázek 7násobkem průměrné měsíční mzdy na 1 zaměstnanec OZP	259 329 Kč	518 658 Kč	1 037 316 Kč	5 186 580 Kč	10 373 160 Kč

Ve výše uvedené tabulce jsou uvedeny modely v případě nesplnění povinného podílu zaměstnáním osoby zdravotně postižené. Například při 100 zaměstnancích v přepočteném stavu je zaměstnavatel povinen zaměstnat 4 osoby se zdravotním postižením. V případě nesplnění povinného podílu je zaměstnavatel povinen odvést do státního rozpočtu 370 470 Kč. Pokud zaměstnavatel odebere služby či zakázky za 1 037 316 Kč od zaměstnavatele uznaného na chráněném trhu práce, povinnost je splněna.

ID	Name	Age	Sex	Height	Weight	BMI	Blood Pressure	Heart Rate	Respiratory Rate	Oxygen Saturation	Temperature	Pain Score	Mental Status	Vital Signs	Lab Results	Immunization	Allergies	Social History	Family History	Past Medical History	Current Medications	Comorbidities	Risk Factors	Prognosis	Disposition	Follow-up	Notes	
0001	John Doe	45	M	175	75	24.2	120/80	72	18	98	37.5	3	Alert	BP: 120/80, HR: 72, RR: 18, SpO2: 98, Temp: 37.5	MMMR, Tdap	None	Smoker	HTN, DM	Aspirin, Metoprolol	HTN, DM	None	Low	Stable	Home	None	None		
0002	Jane Smith	32	F	160	55	21.1	110/70	68	16	97	36.8	2	Alert	BP: 110/70, HR: 68, RR: 16, SpO2: 97, Temp: 36.8	MMMR, Tdap	None	Non-smoker	None	None	None	None	None	Low	Stable	Home	None	None	
0003	Robert Johnson	68	M	180	80	25.0	130/90	85	20	95	38.2	4	Somewhat Drowsy	BP: 130/90, HR: 85, RR: 20, SpO2: 95, Temp: 38.2	MMMR, Tdap	None	Former Smoker	HTN, DM, CAD	Aspirin, Lisinopril, Metformin	HTN, DM, CAD	None	High	Unstable	Admission	None	None		
0004	Maria Garcia	28	F	155	50	20.6	100/60	65	14	96	36.5	1	Alert	BP: 100/60, HR: 65, RR: 14, SpO2: 96, Temp: 36.5	MMMR, Tdap	None	Non-smoker	None	None	None	None	None	None	Low	Stable	Home	None	None
0005	David Lee	55	M	170	70	24.2	125/85	75	19	97	37.2	3	Alert	BP: 125/85, HR: 75, RR: 19, SpO2: 97, Temp: 37.2	MMMR, Tdap	None	Smoker	HTN, DM	Aspirin, Metoprolol	HTN, DM	None	Medium	Stable	Home	None	None		

DIPLOMOVÁ



PRÁCE

Podpora zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce

Monika Tobolová, KEMMA01

Řešená problematika

úvod

Výzkum v oblasti podpory zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce.

Definování možné podpory zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce.

Vyhodnocení aktuální situace podpory zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce.

problém

Navrhnout legislativní změny v oblasti podpory zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce.

přístup

V teoreticko-metodologické části byla provedena řešerše.

V praktické části byly provedeny primárně polostrukturované rozhovory doplněné technikou „Online panel“.

Postup řešení

zdroj

- Odborná literatura
- Interní dokumenty
- Rozhovory
- Zákony
- Internetové zdroje

získávání

- Studium (literatura, podklady)
- Dotazování
- On-line schůzky
- Osobní schůzky
- Kazuistiky, semináře
- E-mail komunikace

zpracování

Diplomová práce dle zadání a pokynů k vypracování

Výsledky práce

Z výsledků práce vyplynulo, že podpora zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce je:

- z aktivní politiky zaměstnanosti dostatečná, podpořeno kvantifikovaným výzkumem, s připomínkami;
- na chráněném trhu práce dostatečná, s návrhy legislativních změn;
- v rámci sociálního podnikání nedostatečná, probíhá návrh nové legislativy;
- z provedeného výzkumu vyplývá, že se neřeší podpora malých obcí nástrojem „VPP“;
- do budoucna se očekává kvalitní legislativní uchopení sociálního podnikání.

Doporučení

- Legislativní úpravu § 78a ZoZ upřesněním nastavení podmínek při čerpání příspěvků na provozní zaměstnance tak, aby se jejich práce přímo vztahovala k OZP, a nedocházelo tak k neefektivním výdajům ze státního rozpočtu.
- V oblasti plnění povinného podílu podmínky zjednodušit a odstranit možnosti pře fakturace náhradního plnění firem bez přímé účasti OZP zaměstnanců.
- Definovat Integrační sociální podnik, který by dlouhodobě připravoval znevýhodněné osoby (nejenom evidované uchazeče o zaměstnání) na vstup na volný trh práce spolu s podpůrnými činnostmi. Získával by dočasné příspěvky od státu, měl snadnější přístup k veřejným zakázkám, generoval by zisk ze svých činností konaných ve veřejném zájmu a přispíval k rozvoji znevýhodněných oblastí.
- V rámci aktivní politiky zaměstnanosti zacílit projekty rekvalifikací na osoby, které vlastní výuční list. Podpory z APZ nasměrovat na nově vznikající integrační sociální podnik, především řešení v malých obcích.

Závěr



V oblasti podpory zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce byly navrženy legislativní změny a podněty v oblasti chráněného trhu práce a sociálního podnikání.



Byly definované podpory zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, na chráněném trhu práce a v rámci nově vznikajícího legislativního ukotvení sociálního podnikání.



Byla vyhodnocena aktuální situace podpory zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce kvalitativním i kvantitativním výzkumem.

**DĚKUJI ZA
POZORNOST**