

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ

KOMBINOVANÉ STUDIUM

2013–2016

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Martina Vilámová

Trh práce a politika zaměstnanosti

Praha 2016

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Mgr. Stanislav Termann, Ph.D., MBA

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR

COMBINED (PART TIME) STUDIES

2013-2016

BACHELOR THESIS

Martina Vilámová

Labor market and employment policy

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor:

Ing. Mgr. Stanislav Termann, Ph.D., MBA

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Jméno autorky

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Mgr. Stanislavu Termannovi, Ph.D., MBA za odborné vedení mé bakalářské práce, velmi vstřícný přístup a cenné připomínky.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá tématem trhu práce a politiky zaměstnanosti. V teoretické části je více přiblížena problematika ohrožených skupin na trhu práce. Větší pozornost je věnována oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Praktická část, na základě vyhodnocení dotazníkového šetření, odpovídá na otázky související s obecným zmapováním situace osob zdravotně postižených na trhu práce a politiku zaměstnanosti v praxi.

Klíčová slova

Chráněné pracovní místo, nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, politika zaměstnanosti, pracovní zákonodárství, trh práce, rizikové skupiny, úřad práce, zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Annotation

The Bachelor Thesis concerns with the labor market and employment policy. The specific problem of endangered groups of the labor market is more focused in the theoretical part. Greater emphasis was placed to the area of handicapped persons employment. The practical part, on the basis of the questionnaire survey evaluation, answers the questions related to the general mapping of the situation concerning handicapped persons at the labor market and employment policy in practice.

Keywords

Active employment policy tools, employment policy, handicapped persons employment labor legislation, labor market, risk groups, sheltered job, The Labor Office.

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 TRH PRÁCE	11
1.1 Specifické rysy trhu práce	12
1.2 Pracovní zákonodárství.....	14
2 NEZAMĚŠTNANOST	16
2.1 Druhy nezaměstnanosti.....	16
2.2 Dlouhodobá nezaměstnanost a její vlivy na psychiku jedince.....	18
3 POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	21
3.1 Státní politika zaměstnanosti v ČR.....	22
3.2 Úřad práce a jeho hlavní činnosti	25
4 ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	27
4.1 Osoby zdravotně postižené	28
4.1.1 Chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny	29
4.1.2 Pracovní rehabilitace	31
4.1.3 Práva a povinnosti zaměstnavatelů	32
4.2 Příspěvky na zaměstnávání osob se zdravotním postižením	33
PRAKTICKÁ ČÁST	35
5 PRŮZKUM: ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÉ OSOBY	35
5.1 Cíl a hypotézy průzkumu.....	35
5.1.1 Cíl výzkumu	35
5.1.2 Formulace hypotéz	36
5.2 Charakteristika výzkumného vzorku.....	36
5.3 Metodika šetření	38
5.4 Kvantitativní průzkum – dotazníkové šetření	39
6 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	40
6.1 Okruh otázek „zaměstnání“	40
6.1.1 Otázka: Před přiznáním invalidního důchodu jste pracoval/a jako:	40
6.1.2 Otázka: Před přiznáním invalidního důchodu byl Váš příjem: a Váš současný příjem včetně invalidního důchodu:	41
6.1.3 Otázka Ztratil/a jste zaměstnání v důsledku Vašeho zdravotního handicapu?.....	44
6.1.4 Otázka Jak dlouho jste byl/a nezaměstnaný/á, v evidenci úřadu práce, než jste nastoupila na pracovní pozici v agentuře Agnes Trutnov spol. s r.o.?.....	44

6.1.5	Otázka Jakým způsobem jste se dozvěděl o nabídce práce ve výše uvedené agentuře?	46
6.2	Okruh otázek „doplňující informace“	47
6.2.1	Otázka Pracovní náplň, která přísluší dané pozici, na které jste zaměstnání:	47
6.2.2	Otázka Považujete pracovní příležitosti na trhu práce pro OZP jako znevýhodněné? Pokud ano, z jakého důvodu?	47
6.2.3	Otázka Považujete certifikaci profesní kvalifikace Strážný jako značné zvýšení Vašeho uplatnění na trhu práce?	48
6.2.4	Otázka Pocítil jste obavy firem zaměstnávat OZP?	48
6.2.5	Otázka Pokud ano, tím důvodem dle Vás je:	49
7	DISKUZE K VÝZKUMU	51
8	DOPORUČENÍ PRO PRAXI A AKČNÍ PLÁN	54
8.1	Akční plán	54
	ZÁVĚR	56
	SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	59
	SEZNAM ZKRATEK	62
	SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ	63
	SEZNAM PŘÍLOH.....	64

ÚVOD

Tématem bakalářské práce je Trh práce a politika zaměstnanosti. V práci je pohlíženo především na skupinu osob, která je ve znevýhodněném postavení na trhu práce - osob zdravotně postižených, jejichž uplatnění na trhu práce je často mimořádně obtížné. Osoby se zdravotním znevýhodněním, ať už v jakékoli míře rozsahu zdravotního handicapu patří neodmyslitelně k naší společnosti a mají stejná práva na kvalitní životní úroveň. Pro většinu z nás je možnost pracovního uplatnění nedílnou součástí našeho života. Práce je nejen zprostředkovatelem nezávislého života, ale také dalším krokem socializace jedince.

Hlavními důvody zvolení tohoto tématu byla aktuálnost a závažnost tohoto makroekonomického problému. Dalším důležitým faktorem pro výběr tématu je stále narůstající procento osob s mírou určitého zdravotního postižení. Vzhledem k zrychlujícímu se životnímu tempu a stresujícímu způsobu života dochází k nárůstu civilizačních chorob. Ve výběru tématu hrála důležitou roli osobní zkušenost autorky působící na pozici účetní v bezpečnostní agentuře zaměstnávající osoby zdravotně postižené.

Cílem této bakalářské práce je zmapovat problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pojednat o postavení této rizikové skupiny na trhu práce. Dílčím cílem je zhodnotit roli nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti v této problematice.

Práce je rozdělena do pěti hlavních kapitol. V prvních kapitolách se práce zabývá obecně pojmem práva na práci a pracovním zákonodárstvím. Dále je blíže popsána nezaměstnanost, její příčiny, míra a vliv na psychiku jedince. Práce charakterizuje rizikové skupiny na trhu práce, definuje kdo je osobou zdravotně postiženou. Následně je pojednáváno o státní politice zaměstnanosti a jejích aktivních nástrojích orientovaných na skupinu osob zdravotně postižených. V souladu s potřebami trhu práce realizuje aktivní politiku Úřad práce, který je v této kapitole zdůrazněn. V poslední teoretické kapitole je práce zaměřena pouze na osoby zdravotně postižené, jaká práva a povinnosti má zaměstnavatel a jaké příspěvky na zaměstnávání osob zdravotně postižených lze pobírat. Obsahem je dále popis chráněného pracovního místa

a chráněné pracovní dílny. Nástrojem k usnadnění plné integrace osob se zdravotním postižením na trh práce slouží také tzv. pracovní rehabilitace, které na základě žádostí zabezpečuje Úřad práce. Za sociální rehabilitaci můžeme považovat už samotné začlenění osob zdravotně znevýhodněných na trh práce. Pro většinu těchto osob není práce pouze základním zdrojem obživy, ale také nástrojem sebeuspokojení, uznání a zvýšením sebedůvěry. Pomineme-li výhody pro samotnou firmu zaměstnávat osoby zdravotně znevýhodněné z hlediska úlev na dani z příjmu, dotací z úřadu práce či jakýchkoli dalších finančních úlev, je pro firmu zaměstnávání těchto osob také určitou známkou vyspělosti či prestiže. Sociální odpovědnost firem je zcela určitě dobrou vizitkou kvalitního podniku.

Závěrečná kapitola, praktická část bakalářské práce, je založena na kvantitativním výzkumném dotazníkovém šetření. Anonymní dotazníkové šetření je rozděleno do třech okruhů otázek – základní informace, zaměstnání, doplňující informace. Jsou zde zhodnoceny odpovědi respondentů, na základě kterých je interpretováno potvrzení či vyvrácení pracovních hypotéz. V poslední části jsou shrnuty výsledky celého tématu šetření.

TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Z obecného ekonomického pohledu můžeme trh práce formulovat jako „*místo, kde se střetává nabídka práce (tj. lidé nabízejí svou práci, ucházejí se o práci) a poptávka po práci (tj. zaměstnavatelé poptávající práci)*“¹. Tržní hospodářství sestává z několika samostatných trhů, které jsou vzájemně úzce provázány. Nejvýznamnějším je trh statků a služeb, jehož cílem je uspokojit potřeby spotřebitele. Tento trh je postaven na předpokladu existence výrobních faktorů – práce, půdy a kapitálu.

Primární zákonitostí trhu je požadavek nabízející strany vždy prodat za co nejvyšší možnou cenu a zároveň poptávající vyžaduje cenu co nejnižší a to s nejvyšší možnou kvalitou. „*Takto jednoduše lze koupit řadu komodit, nikoliv však práci. Ta totiž není běžným zbožím, neboť není jen činností ekonomickou, ale také sociální.*“²

Trh práce je ve svém základu trh, jako jakýkoliv jiný, i přesto, že se zde jedná o pronájem této zvláštní komodity. Harmonickým nástrojem lze považovat ekvivalentní ceny práce neboli mzdy. Pracovní trh je oblast, v níž se realizuje práce a opírá se o dva subjekty. Na straně jedné máme nabídku - zaměstnavatele, na straně druhé poptávku – zaměstnance, kteří mají určité individuální vlastnosti, se kterými se pokouší co nejlépe na trhu práce uspět. Jedná se tedy o najímání lidského kapitálu, osobních schopností a dovedností. Práce je neodmyslitelně spjatá s lidskou kulturou, je prostředkem ztvárnění lidské identity. Vyhlídka úspěchu se zvyšuje přizpůsobením se tomu, co právě trh práce vyžaduje. Základním stavebním kamenem toho zdatu se považuje kvalifikovaná práce a neméně podstatná je také notná dávka flexibility. V okamžiku, kdy člověk sám investuje do osvojení si specializované práce, teprve tehdy může očekávat vyšší cenu za svoji práci.³

Segmentace trhu práce dle autorek Václavíkové, Kolibové a Kubicové:

¹ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, 1.vyd. Praha: VŠE, Fakulta národohospodářská, 1999, s.7, ISBN 80-7079-635-9.

² KUCHAR, Pavel. *Trh práce*, Praha, 2007, s. 11, ISBN 978-80-246-1383-3.

³ KUCHAR, Pavel. *Trh práce: Sociologická analýza*, Praha, 2007, s. 21, ISBN 978-80-246-1383-3.

Trh práce není homogenní, v této souvislosti základně dělíme trh na primární a sekundární. Pracovně stabilnějším s možností kariérního růstu se jeví trh primární. Primární trh čítá větší množství pracovních příležitostí, zaměstnanci jsou lépe platově ohodnoceni. Právým opakem je trh sekundární, kde nabídka pracovních míst je hůře platově ohodnocena. Zde se kumulují nabídky např. pro méně kvalifikované jedince či lidé se zdravotním postižením.

Formální trh podléhající kontrolním institucím je trh tzv. oficiální. Neformální trh ztělesňuje zónu šedé ekonomiky.

Vnitřní trh podporující kariérní vzestup zaměstnance určitého podniku se nazývá interním trhem. Externí trh je trh, kde zápolí jednotlivé firmy mezi sebou, konkurují si.⁴

1.1 Specifické rysy trhu práce

Již v centrálně plánované ekonomice existoval trh práce, který se však lišil od dnešní tržní ekonomiky. I zde můžeme hovořit o nezaměstnanosti, vykazovala však skrytou podobu. Výše platu nebyla v souladu s odvedenou prací, nebo plán výroby převyšoval spotřebitelsky uplatnitelné množství. Nyní tržní ekonomika poskytuje volnost pro individuální invenci a vlastní iniciativu. Investice se v soukromém sektoru vynakládají na odvětví, kde je předpokládán zisk či vzestup tržního podílu. Některé sektory jsou momentálně na vzestupu, jiné obory zase naopak utlumeny. Zastupitelnost práce určitých oborů lze považovat za téměř nulovou. Vzhledem k této skutečnosti často dochází k rekvalifikacím na jiné povolání. Profesní členitost je tedy hlavním specifikem trhu práce. Každá pracovní pozice má svá konkrétní specifika, druh a místo výkonu pracovní činnosti, platové ohodnocení atd. Tyto požadavky se samozřejmě promítají v nárocích na zaměstnance, který je kompetentní vykonávat práci na dané pozici. Budoucí situaci na trhu práce není možné předvídat. Nelze hodnotit předem, jaké podnikatelské úmysly mají konkrétní subjekty. Z procesu hledání odpovídajícího vztahu

⁴ VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a zaměstnanosti*, 1. Vydání, Opava: Optys, 2009, s. 150, ISBN 978-80-85819-76-2.

mezi zaměstnavatelem a žadatelem o práci vyplývá, že trh práce je ve stále probíhajícím koloběhu.

Ke specifickým trhu práce náleží termín stabilita mezd, který značí míru odezvy mezd na ekonomické změny. Společnosti častěji pozměňují nároky na zaměstnance než na mzdy. Odbory a velké společnosti vytyčují výše mezd a tím způsobují jejich nehybnost. Příčinou stagnace pohybu mezd je také jejich smluvní povaha, kdy se mzdy udávají na delší časové období. V případě krátkodobé změny na trhu práce se tedy výše nijak nemění. V dlouhodobém horizontu však dochází ke změnám. Institucionalizace je dalším specifickým rysem, kdy velké firmy výrazně ovlivňují tradici dané země.

Kulturní, legislativní či právní podmínky si zaměstnavatel nemůže zvolit, stejně jako ekonomickou úroveň státu, v němž vykonává svou podnikatelskou činnost. Regionální členitost je velice důležitým prvkem. Privilegiem zaměstnavatele však zůstává rozhodovací pravomoc ve smyslu volby předmětu podnikání, způsobu vedení organizace nebo technologických postupů. Na straně uchazeče o práci stojí nezpochybnitelný fakt, že člověk nemá ve své moci vybírat si pohlaví, věk či národnost, rasový původ nebo rodinu, do které se narodí. V této souvislosti lze diskriminaci považovat také za specifikum trhu práce.⁵

Volnost ve smyslu výběru práce definuje Listina základních práv a svobod takto: „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost.“⁶ Zaměstnanci mají také právo na to, dostat za svou práci spravedlivou odměnu a vykonávat ji ve vhodných pracovních podmínkách. Dále Listina základních práv a svobod uvádí, že: „Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.“⁷ Je na každém jedinci, kolik aktivity je ochoten vyvinout, aby svoje šance na trhu práce zvýšil.

⁵ BRČÁK, Josef, SEKERKA, Bohuslav. *Makroekonomie*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, ISBN 978-80-7380-245-5.

⁶ Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., *Listina základních práv a svobod*, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb., článek 26 bod 1.

⁷ Tamtéž, článek 26 bod 3.

1.2 Pracovní zákonodárství

„Organizace zajišťuje požadovanou práci a dosahuje strategických cílů pomocí jiných lidí, zpravidla vlastních zaměstnanců, kteří vykonávají závislou práci v pracovněprávních vztazích upravených pracovněprávními předpisy.“⁸

Pracovněprávní vztahy vznikající mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se označují jako individuální pracovně právní vztahy. Mezi odborovými zaměstnanci a zaměstnavateli vznikají kolektivní pracovněprávní vztahy. Pracovně právní předpisy plní zejména funkci ochranou, kdy chrání práva zaměstnanců a zajišťuje jim odpovídající podmínky pro výkon práce. Jako nástroj řízení a vedení zaměstnanců pro zaměstnavatele, předpisy plní funkci organizační.⁹

Pracovněprávní vztahy se řídí pracovně právními předpisy, které určují rozsah práv a povinností subjektů. Dalším předpokladem pracovněprávních vztahů jsou pracovněprávní skutečnosti, které umožňují vznik, trvání nebo ukončení pracovněprávního vztahu. Základní podmínkou, aby mohly tyto vztahy vzniknout, musí mít stanoveny: subjekty (smluvní strany), předmět (výkon závislé činnosti) a obsah (práva a povinnosti smluvních stran).¹⁰

Pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je v ČR korigován zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. V obecné rovině definuje základní pracovněprávní vztahy a dále např. v Hlavě IV definuje zvláštní pracovní podmínky některých osob. § 237 hovoří konkrétně o vztahu povinností zaměstnavatele k zaměstnávání zdravotně postižených osob a stanovuje pro ně zvláštní předpisy.¹¹

⁸ ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*, 1. vyd. Praha: Grada, 2012, s. 17, ISBN 978-80-247-4151-2.

⁹ HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo*, vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, s. 65, ISBN 978-80-738-0316-2.

¹⁰ SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*, vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, s. 57, ISBN 978-80-7380-189-2.

¹¹ Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Integrovaný portál www.podnikatel.cz [online] [cit. 20.1.2016]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace/uplne/>

Zvláštní právní předpisy k zaměstnání zdravotně postižených osob jsou uvedeny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Zvláště § 67 a 84 definuje:

- fyzické osoby, osoby zdravotně postižené, kterým je poskytována zvláštní ochrana na trhu práce;
- povinnosti zaměstnavatele při vytváření pracovních pozic pro osoby zdravotně postižené;
- postihy zaměstnavatele v případě nedodržení podmínek pro zaměstnávání osob zdravotně postižených;
- možné alternativy zaměstnávání osob zdravotně postižených;
- příspěvky, na které má zaměstnavatel nárok v případě, že vytvoří vhodnou pracovní pozici pro osoby zdravotně postižené.¹²

Státní politika zaměstnanosti je vedena prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí. Podléhající institucí je Úřad práce, který vede kompletní evidenci osob se zdravotním postižením. V kompetenci Úřadu práce je jednak poskytovat poradenství ohledně volby výběru pracovních pozic, ale také zprostředkování pracovních rekvalifikací a rehabilitací. Významnou činností je podpora vzniku nových chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen.¹³

¹² VOJTOVÁ, V. *Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením*, 1. vyd. Praha : RYTMUS, 2005, s. 87, ISBN 80-903598-1-7.

¹³ OPATŘILOVÁ, D., ZÁMEČNÍKOVÁ, D. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*, 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2005, s. 132, ISBN 80-210-3718-0.

2 NEZAMĚŠTNANOST

Jedním z největších makroekonomických problémů současného světa je nezaměstnanost. Je to stav nežádoucí, mající vliv ekonomicky a sociálně na celou společnost. Nezaměstnanost lze definovat jako stav, kdy ten, kdo chce vykonávat pracovní činnost, na trhu práce nemůže vyhledat nikoho, kdo by využil jeho pracovní potenciál. Nezaměstnanost je poruchou trhu práce.¹⁴

Hlavním důvodem nezaměstnanosti je nesoulad mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce. Dalšími příčinami jsou např. mzdová politika, nepružnost mezd, státní zásahy na trhu práce, ale také demografické podmínky.¹⁵

2.1 Druhy nezaměstnanosti

V tržním hospodářství existuje vždy přirozená míra nezaměstnanosti. Při přirozené míře nezaměstnanosti inflace nemá sklon ke zvyšování ani snižování. Do přirozené míry nezaměstnanosti také zahrnujeme míru, kdy se počet nezaměstnaných rovná, nebo je nižší než počet stávajících volných pracovních nabídek. Tento druh nezaměstnanosti se nazývá nedobrovolnou. Na trhu je dostatek pracovníků nabídek, nicméně nezaměstnaní o tyto pozice nejeví zájem z různých důvodů. Typy dobrovolné nezaměstnanosti, respektive její formy, jsou¹⁶:

- frikční nezaměstnanost - je způsobena nepřetržitým pohybem lidí mezi pracovními pozicemi či místy. Do této skupiny se zahrnují ti, kteří byli propuštěni z důvodu zániku firmy, nebo v důsledku organizačních či technologických změn, které mohou zapříčinit zánik pracovního místa. Dále sem zahrnujeme ty, kteří teprve svoji pracovní příležitost prvně hledají nebo ty, kteří ukončili svůj pracovní poměr z důvodu požadavku na vyšší mzdu. Tato forma nezaměstnanosti není považována za problematickou, protože

¹⁴ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1. vydání. Praha: SLON, 1994, s. 16, ISBN 80-901424-9-4.

¹⁵ VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a zaměstnanosti*, 1. Vydání, Opava: Optys, 2009, s. 150, ISBN 978-80-85819-76-2.

¹⁶ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, 1. vyd. Praha: VŠE, Fakulta národohospodářská, 1999, s. 16, ISBN 80-7079-635-9.

nezaměstnaní po určité době nachází pracovní uplatnění. Je nezaměstnaností krátkodobou.

- strukturální nezaměstnanost – vzniká v důsledku klesající poptávky po určitém produktu či službě. Strukturální nezaměstnanost se odvíjí od existence překážek v pohybu pracovní síly. Značné rozdíly regionální nezaměstnanosti jsou důsledkem těchto bariér.
- sezónní nezaměstnanost - je specifická u určitých oborů, jako jsou např. turistika, stavebnictví či zemědělská činnost. Do preferencí volného času se zahrnují ženy v domácnosti či matky na rodičovské a mateřské dovolené.¹⁷

V případě, že nabídka pracovních sil značně převyšuje poptávku po práci, jedná se o zaměstnanost nedobrovolnou. Její míra je vyšší, než míra přirozené nezaměstnanosti. Administrativní regulace mezd je hlavním příčinou nedobrovolné nezaměstnanosti. Na jednotlivých trzích práce se objevují na straně jedné nadbytek pracovních míst a na straně druhé nedostatky. Na tyto podmínky trhy práce reagují a v oborech, po nichž je výrazná poptávka, se navyšují mzdy. V krátkém období lze hovořit o charakteru tzv. nevyčišťujícího trhu, však v dlouhodobém jsou pohybující se mzdy, prvek ovlivňující nabídku a poptávku tak, aby se hlavní oblasti nezaměstnanosti vyrovnávaly. V mezidobí mezi krátkým a dlouhým obdobím však může přetrvávat nezaměstnanost. Hlavním typem dlouhodobé nezaměstnanosti je nezaměstnanost cyklická.¹⁸

Dalšími složkami nezaměstnanosti jsou nezaměstnanost skrytá, kdy jedinci nejsou evidováni na úřadech práce. Dále je to nezaměstnanost nepravá, kam řadíme osoby nevyužívající plně nabídek pracovních příležitostí, práci nehledají. Do této skupiny náleží též pracující nelegálně. Dle časového rozsahu lze určit také druhy nezaměstnanosti – krátkodobou (doba nalezení nové pracovní příležitosti nepřesahuje 1 rok) a dlouhodobou (jedinec nenalézá pracovní uplatnění déle než 1 rok).¹⁹

¹⁷ BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002, s. 66, ISBN 80-247-9006-8.

¹⁸ JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1. vyd. Praha: VŠE, Fakulta národohospodářská, 1999, s. 20, ISBN 80-7079-635-9.

¹⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, s. 172, ISBN 80-901-4249-4.

2.2 Dlouhodobá nezaměstnanost a její vlivy na psychiku jedince

Velkým úskalím nezaměstnanosti je její možná dlouhodobost. Platí zde přímá úměra, čím delší dobu je jedinec nezaměstnán, tím menší je šance na jeho budoucí pracovní uplatnění. Nejrizikovějšími skupinami, které jsou ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností:

- Jedinci, kteří nejsou dostatečně flexibilní. Do této skupiny lze řadit i dlouhodobě zaměstnané na stabilní pracovní pozici, kteří se následně hůře adaptují na nové pracovní podmínky.
- Nekvalifikovaní jedinci s nízkým vzděláním.
- Jedinci se sociálními handicapy.
- Příslušníci národnostních menšin, též emigranti.
- Obyvatelé venkova.
- Osoby zdravotně postižení.
- Problémoví jedinci, zejména mladiství.²⁰

V souvislosti s biologickými potřebami člověka považujeme práci jako činnost kulturní a též přírodní, kdy lidé porovnávají své síly se silami přírody. Člověk v práci stráví až třetinu svého života. Práce hraje velice důležitou roli v životě člověka i dle autorky Buchtové: *„Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou podmínkou jeho důstojné existence, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctížádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“*²¹ Autorka též uvádí, že ztráta zaměstnání, případně již samotná obava z této ztráty, je původcem frustrace, která negativně působí na fyzické a duševní zdraví člověka.²²

Důležitý prvek činí motivace k práci, převažující formou motivace je především finanční odměna, ale také sociální začlenění, budování společenských vztahů nebo také

²⁰ MAYEROVÁ, M., RŮŽIČKA, J. *Sociologie v ekonomické praxi*. Plzeň: Západočeská univerzita, 2001, s. 37, ISBN 80-7082-834-X.

²¹ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2002, s. 75, ISBN 80-2479-006-8.

²² Tamtéž, s. 4

seberealizace. Vztah člověka k práci je určitým ukazatelem jisté pohody či nepohody, lze tedy hovořit o souvztažnosti práce a psychiky člověka. Pracovní činnost formuje jednak fyzické, ale též povahové vlastnosti jedince, má vliv na jeho názory a postoje. Význam, jaký má strukturovaná práce pro člověka, uvádí P. Mareš takto:

- „vytváří pro zaměstnaného člověka reálnou strukturu času (dne, týdne, roku),
- znamená příležitost pravidelně sdílené sociální zkušenosti mimo rámec rodiny,
- umožňuje jedinci podílet se na cílech a účelech, které ho přesahují,
- vymezuje jeho osobní status a identitu,
- vynucuje si řadu aktivit, k nimž bez zaměstnání člověk není motivován.“²³

Postoj jedince k nezaměstnanosti a jeho reakcí na tuto situaci, dle kterých lze rozřazovat do těchto tří kategorií:

- aktivní postoj – zaujímají především jedinci mladších věkových kategorií, do 40 let. Ztráta zaměstnání je pro tyto osoby spíše výzvou k vyhledání nové a případně výhodnější pracovní příležitosti.²⁴
- obranný postoj – tento postoj mají především jedinci, jenž byli zaměstnání dlouhodobě na určité pracovní pozici, ve většině případů se jedná o muže. Špatně rozumí důvodu ztráty zaměstnání v souvislosti s tím, že pracují u určité společnosti dlouhý čas. Mají negativní postoj k nalezení nového zaměstnání z důvodu předsudků k postojům zaměstnavatelů a k tomu, že je předem znám jedinec, kterého ze známosti zaměstná. Tito jedinci jsou též přesvědčeni, že zaměstnavatel upřednostní mladšího jedince. Však i přesto se jedná o osoby, které jsou ochotni se maximálně přizpůsobit a adaptovat se na novou pracovní pozici.²⁵
- pasivní a rezignující postoj – jedinci ztrácí zájem, nejsou motivováni k sociální aktivitě. V tomto případě lze hovořit spíše o ženách, pro které je tento postoj

²³ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, s. 59, ISBN 80-901-4249-4.

²⁴ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2002, s. 85, ISBN 80-2479-006-8.

²⁵ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2002, s. 85-87, ISBN 80-2479-006-8.

typický. Od nové pracovní pozice očekávají, že bude zcela odpovídající jejich kvalifikaci a kompetencím.²⁶

Ztráta zaměstnání sebou nese dopady ekonomické, sociální a v neposlední řadě psychické. Jedinec ztrácí finanční zabezpečení pro sebe a svou rodinu. V souvislosti s finanční nedostatečností eliminuje svoje pobývání ve společnosti a tím přichází o důležité sociální vazby. Jedinec má pocit zbytečnosti a nedůležitosti. P. Kachlík se k této problematice vyjadřuje: „*Náhlá ztráta zaměstnání vzbuzuje u člověka pocity bezvýhodnosti, neužitečnosti, neschopnosti, snižuje jeho sebehodnocení, uspokojení ze života. Postižení mohou propadnout emočním výkyvům, jsou náchylnější ke kriminálnímu jednání a zneužívání návykových látek povoleného i zapovězeného charakteru.*“²⁷

Poruchy, kterými jsou ohroženi jedinci v důsledku dlouhodobé ztráty zaměstnání:

- duševní poruchy a poruchy chování;
- prudké výkyvy nálad včetně afektivních poruch;
- somatoformní poruchy a neurotické poruchy;
- poruchy osobnosti a chování.²⁸

²⁶ Tamtéž, s.87

²⁷ KACHLÍK, P. in BUCHTOVÁ, B. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno:L.Nos-OFSETOVÁ TISKÁRNA 2000. s. 39 ISBN 80-210-2425-9

²⁸ MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha:SLON 1998. s. 85 ISBN 80-901424-9-4

3 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Autoři Kotýnková a Němec definují politiku zaměstnanosti jako harmonizující nástroj upravující rovnováhu mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, efektnímu využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na práci.²⁹

V rámci Evropské unie se politika zaměstnanosti zabývá těmito vzájemně souvisejícími cíli:

- plnou zaměstnaností,
- kvalitou a produktivitou práce,
- sociální soudržností a začleněním.

Samotný hospodářský růst není schopen řešit důsledky globalizující se ekonomiky a jejího vlivu na sociální oblast a základy evropského modelu. Dále autorky Václavíková, Kubicová, Kolibová vymezují politiku zaměstnanosti: *„Politika zaměstnanosti je specifickou aktivitou společnosti, jejímž prostřednictvím stát realizuje preventivní aktivity tak, aby přispěl ke stabilizaci a vytváření pracovních míst a omezil negativní dopady vyloučení osob z trhu práce.“*³⁰

Politika zaměstnanosti a též tok finančních prostředků se zaměřuje zejména na zdokonalení fungování trhu práce, v jeho plné komplexnosti, s dílčím cílem plynulého pohybu pracovních sil. Záměrem je vytváření nových pracovních příležitostí, investic do takových pracovních míst a nalezení vhodných cest, které vedou k dosažitelnosti těchto pracovních příležitostí pro nezaměstnané jedince. Změna řešení nezaměstnanosti z „ex post“ na vytváření nových podmínek „ex ante“ ovlivní kladně pracovní trh v souvislosti prevence nezaměstnanosti.³¹

²⁹ KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*, Praha: Professional Publishing, 2003, ISBN 80-86419-48-7

³⁰ VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a zaměstnanosti*, 1. Vydání, Opava: Optys, 2009, s. 97, ISBN 978-80-85819-76-2

³¹ BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, s. 123, ISBN 80-86429-16-4.

Úkolem vlády je utvářet vhodné podmínky pro co nejefektivnější fungování trhu práce, nezasahuje však přímo na mikroúrovni. Je důležité brát zřetel na to, že politika zaměstnanosti je pouze podporou vývoje na pracovním trhu, však nemůže ho zcela upravovat.³²

Jedním ze základních pilířů sociální a hospodářské politiky je docílit produktivní a svobodně zvolené zaměstnanosti.³³

Politika zaměstnanosti má různé podoby, jednou z forem jsou veřejné výdaje, dále lze zmínit – daňovou politiku a regulační opatření vlády, legislativa, mzdová a sociální politika a dále např. rozvoj školství. Politika zaměstnanosti zahrnuje také podporu exportu či regionální politiku. Dalším dílčím cílem je snaha státu o snížení přirozené míry nezaměstnanosti pomocí zlepšování informační soustavy na trhu práce a o vhodnou strukturální a důchodovou politiku.³⁴

3.1 Státní politika zaměstnanosti v ČR

Státní politiku zaměstnanosti v ČR lze rozdělit na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti se zabývá nerovnováhou trhu práce v souvislosti s vyplácením podpor v nezaměstnanosti, tzv. hmotným zabezpečením nezaměstnaných osob, či osob, které se rekvalifikují.³⁵

Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) a Úřad práce ČR.

Součástí státní politiky zaměstnanosti je podpora zakládání nových pracovních pozic udělováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o práci, i

³² JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. 1.vydání. Praha: VŠE, Fakulta národohospodářská, 1999, s. 21, ISBN 80-7079-635-9.

³³ Tamtéž, s. 27

³⁴ Tamtéž, s. 21

³⁵ SAKSLOVÁ, V.; ŠIMKOVÁ, E. *Základy řízení lidských zdrojů: Systematický přehled základní personální problematiky*. 1. vydání. Hradec Králové: Nakladatelství Gaudeamus, 2005, s. 48, ISBN 80-7041-187-2.

uchazečům samotným. Především se jedná o následující nástroje aktivní politiky zaměstnanosti:

- rekvalifikace - ÚP zabezpečuje rekvalifikaci osobám ucházejícím se o zaměstnání v případech, kdy struktura poptávky trhu práce nekoresponduje se strukturou nabídky pracovních příležitostí a případná rekvalifikace je předpokladem pro získání nového nebo dalšího uplatnění ve vhodném zaměstnání.

Rekvalifikace je charakterizována jako získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace jedince. Charakter rekvalifikace se vymezuje z dosavadní kvalifikace, schopností a dovedností, případně osobních zkušeností a zdravotní způsobilosti rekvalifikované osoby. Cílem je nabytí nových teoretických a praktických znalostí pro uplatnění v dalším profesním vzdělávání.

- investiční pobídky- hmotná subvence na vytváření nových pracovních příležitostí a rekvalifikace osob u investičních pobídek udělovaných na základě zák. č. 72/2000 Sb., o investičních pobídkách a o změně některých zákonů v platném znění.
- veřejně prospěšné práce- jsou to pracovní příležitosti pro jedince, kteří jsou obtížně uplatnitelní či pro osoby dlouhodobě nezaměstnané a jsou-li vedeni na ÚP. Veřejně prospěšné práce jsou však časově omezené.

Tato místa poskytuje zaměstnavatel na základě písemné dohody s ÚP ke krátkodobému uplatnění jedince, uchazeče o zaměstnání. Časové omezení je ohraničeno dobou dvanácti po sobě následujících měsíců ode dne sjednaného nástupu uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru.

Zaměstnavateli je poskytován finanční příspěvek na pokrytí mzdových nákladů zaměstnance, který byl evidován na ÚP. Příspěvek lze čerpat až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně sociálního a zdravotního pojištění.

- společensky účelná pracovní místa-charakter těchto pozic (SÚPM) definuje § 113 zákona o zaměstnanosti. Důvodem poskytování příspěvku na SÚPM je uplatnění osob, kterým nelze zabezpečit jinými prostředky pracovní uplatnění. Uchazeč může též zahájit samostatně výdělečnou činnost. Hlavní podmínkou tvorby SÚPM je nedostatečná nabídka volných pracovních pozic v souvislosti s profesí či územím.

Nelze z právního hlediska čerpat příspěvek na pokrytí zřizovacích nákladů. ÚP má však v kompetenci příspěvky ve formě:

- a. návratného příspěvku;
 - b. příspěvku na úhradu úroků z úvěrů;
 - c. jiného účelově určeného příspěvku;
 - d. částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.
- příspěvek na zapracování- nárok na čerpání příspěvku má zaměstnavatel pouze v případě, že nabírá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je nutné při zapracování věnovat zvýšenou péči (dle § 33 výše zákona o zaměstnanosti).
 - příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program-příspěvek je poskytován zaměstnavateli, jež převádí výrobu na nový program a není schopen svým zaměstnancům zajistit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby.

Převedení na nový podnikatelský program lze chápat takovou změnu výroby nebo poskytování služeb, kdy se technologicky mění způsob výroby, nebo probíhá kompletní změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo v živnostenském oprávnění.³⁶

³⁶ Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online] [cit. 8.2.2016] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

3.2 Úřad práce a jeho hlavní činnosti

Úřad práce České republiky je správním úřadem a organizační složkou státu, působícím celostátně. Nadřízeným správním úřadem je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřad práce ČR byl založen 1. 4. 2011 na základě zákona č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Organizační členění je tvořeno generálním ředitelstvím, krajskými pobočkami s kontaktními pracovišti a pobočkou pro hlavní město Prahu.³⁷

Hlavními činnostmi Úřadu práce je zajištění veškerých úkolů v oblasti:

- a) zaměstnanosti;
- b) ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele;
- c) státní sociální podpory;
- d) dávek pro osoby se zdravotním postižením;
- e) příspěvku na péči a inspekce poskytování sociálních služeb;
- f) pomoci v hmotné nouzi;
- g) dávek pěstounské péče.³⁸

Úřad práce plní funkci:

- informační – podává kompletní ucelený přehled o nabídce volných pracovních sil a volných pracovních místech;
- poradenskou – zabezpečení poradenské činnosti v ekonomické a právní sféře v souvislosti s pracovním uplatněním;
- zprostředkovatelskou – je prostředníkem mezi uchazeči o zaměstnání a zaměstnavateli v kompetenci jejich evidence, zajišťují pracovní příležitosti osobám zdravotně postiženým, zabezpečují rekvalifikace a poskytují hmotné zabezpečení osobám nezaměstnaným;

³⁷ Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online] [cit. 8.2.2016] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>

³⁸ Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online] [cit. 8.2.2016] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>

- podnikatelskou – podpora vzniku nových pracovních příležitostí, též se podílí finančně na této činnosti.³⁹

Tímto jsou vymezeny všeobecné informace o Úřadu práce a dále autorka přechází z na přiblížení problematiky OZP. Úřad práce vede v evidenci pouze ty jedince OZP, kterým budou poskytnuty služby zahrnující zákon o zaměstnanosti – zejména v oblastech zprostředkovatelské a poradenské činnosti. V případě OZP zahrnujeme rekvalifikace a pracovní rehabilitace. Evidují se pouze údaje související s jejich umístěním na trh práce a poskytováním pracovní rehabilitace. Do těchto údajů se řadí údaje o pracovních omezeních a rozhodnutí, na základě jehož byla osoba uznána zdravotně postiženou.⁴⁰

³⁹ Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online] [cit. 8.2.2016] Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up

⁴⁰ ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2009, s. 32, ISBN 978-80-7263-529-0.

4 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Podnikatelské subjekty jsou součástí občanské společnosti. V této návaznosti lze uvést důležitost tzv. sociální odpovědnosti firem (corporate social responsibility, CSR). První zmínka o tomto konceptu se objevuje v 70. letech 20. století, však na své popularitě získala až v 80. a 90. letech, kdy se též objevila v České Republice. Definice termínu, kterou uvádí Evropská komise, vysvětluje společenskou odpovědnost firem takto: „*Koncept, kdy podniky na dobrovolném základě integrují sociální a ekologická hlediska do běžných operací a interakcí se zainteresovanými subjekty.*“⁴¹ Společenská odpovědnost firem je založena na třech rovinách a to ekonomické, sociální a environmentální rovině. K tématu bakalářské práce je významný především sociální pilíř, který klade důraz na to, aby podniky dodržovaly rovné příležitosti, poskytovaly pracovní uplatnění pro osoby, které jsou na pracovním trhu znevýhodněné, věnovaly se zdraví a bezpečnosti práce zaměstnanců a věnovaly se též dalšímu rozvoji vzdělání svých zaměstnanců. Podniky využívající konceptu sociální odpovědnosti firem přináší výhody ve formě zvýšení prestiže a navýšení kvality a produktivity a tím také zvýšení zisku. Za velice významný přínos lze považovat motivovanost a loajalitu zaměstnanců vůči podniku. Společenská odpovědnost firem je určitou vizitkou kvality organizace.⁴²

Osoby se změněnou zdravotní schopností jsou v ohledu na jejich nepříznivý zdravotní stav dlouhodobě znevýhodněné na trhu práce. Tyto osoby jsou limitovány možnostmi pracovního uplatnění, nebo mohou být zaměstnány pouze za upravených pracovních podmínek. Významnou pomoc poskytuje v této oblasti Úřad práce, který zabezpečuje pracovní rehabilitace, ale také finančně podporuje zaměstnavatele při utváření a provozu chráněných pracovišť. Organizace, jež zaměstnává více než 25 osob, je povinna zaměstnávat v povinném podílu osoby se změněnou pracovní schopností.

⁴¹ ZADRAŽILOVÁ, D. (ed.) *Společenská odpovědnost podniků. Transparentnost a etika podnikání*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-192-5.

⁴² PAVLÍK, M., BĚLČÍK, M. (ed.) *Společenská odpovědnost organizace. CSR v praxi a jak s ní dál*. Praha : Grada Publishing, 2010, s. 176, ISBN 978-80-247-3157-5.

Tento povinný podíl činí 4% pracovních míst vymezených pro osoby se změněnou pracovní schopností na celkový počet zaměstnanců. Tato povinnost lze plnit též nepřímou, nejčastěji zaplacením odvodu do státního rozpočtu ve výši dvou a půl násobku průměrné mzdy v národním hospodářství na každého pracovníka se změněnou pracovní schopností. Další variantou pro zaměstnavatele je odběr výrobků či služeb od organizace zaměstnávající více než 50% zdravotně postižených osob.⁴³

4.1 Osoby zdravotně postižené

Definovat osoby zdravotně postižené (OZP) lze od roku 2004, dle zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jako „osoby se zdravotním postižením“. Tento termín nahradil předcházející označení „občan se změněnou pracovní schopností“. S přijetím tohoto zákona v § 67 bylo obměněno také označení osob včetně jejich kategorizace.⁴⁴

Úprava zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., vymezuje OZP jako fyzické osoby, které jsou:

- orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením);
- orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni;
- rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými (OZZ).

V § 67 jsou dále charakterizovány bližší specifikace o osobách zdravotně znevýhodněných, jakožto o nejnižším stupni zdravotního znevýhodnění. OZZ se rozumí fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnost vykonávat dosavadní povolání a být pracovníčně začleněna, je podstatně omezena z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

⁴³ DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha C. H. Beck, 2007, s.72, ISBN 978-80-7179-893-4

⁴⁴ *Občan se změněnou pracovní schopností*. Unie Roska [online] [cit. 9.2.2016]. Dostupné z: <http://www.roska.eu/zakony-a-predpisy/obcan-se-zmenenou-pracovni-schopnosti.html>.

„Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění.“⁴⁵

Zákon č. 155/1995 Sb., Zákon o důchodovém pojištění, vymezuje bližší specifikace v souvislosti s invaliditou. V § 39 je vymezena invalidita pojištěnce, kdy se jedinec považuje za invalidní osobu, v případě že jeho zdravotní stav je dlouhodobě nepříznivý a za předpokladu, že pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %.

V případě, že se snížila pracovní schopnost pojištěnce:

- nejméně o 35 % a nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně;
- nejméně o 50 % a nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně;
- nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.

„Pracovní schopností se rozumí schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem. Poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.“⁴⁶

4.1.1 Chráněná pracovní místa a chráněné pracovní dílny

Pracovní pozice, jež zaměstnavatel zřizuje po písemné dohodě s Úřadem práce, která je založena pro osobu se zdravotním postižením, je nazýváno „chráněným pracovním místem“. Na zřízení chráněného pracovního místa je Úřadem práce

⁴⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67. Integrovaný portál www.podnikatel.cz [online] [cit. 9.2.2016]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-kterym-se-meni-zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/uplne/>

⁴⁶ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, Hlava II., § 39. Integrovaný portál www.podnikatel.cz [online] [cit. 9.2.2016] Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-155-1995-sb-o-duchodovem-pojisteni/f1628639/>

zaměstnavateli poskytován příspěvek, jenž je podmíněn dobou trvání pracovního místa. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Za chráněné pracovní místo lze považovat také pracovní pozici, které je obsazena pouze osobou se zdravotním postižením. Toto chráněné pracovní místo není však vázáno na konkrétní OZP. „Chráněnou pracovní dílnou“ se označuje pracoviště s počtem zaměstnaných zdravotně postižených osob nad 60%.

Příspěvek je podmíněn bezdlužností zaměstnavatele. Zaměstnavatel nesmí mít daňové nedoplatky vedené finančním nebo celním úřadem. Dále nesmí být evidovány nedoplatky na veřejném zdravotním pojištění a sociálním zabezpečení, kam je také započítáván nedoplatek na příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Výše příspěvku na jednoho jedince OZP může dosahovat maximálně dvanáctinásobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předešlého kalendářního roku, v případě, že se jedná o jedince s těžším zdravotním znevýhodněním. V případě nižšího stupně zdravotního postižení příspěvek může dosahovat výše osminásobku. Za předpokladu, že zaměstnavatel v rámci jedné žádosti vyřizuje více než 10 chráněných pracovních míst pro OZP, příspěvek dosahuje horní hranice desetinásobku pro jednu OZP. V případě těžšího postižení maximální výše přispívané částky dosahuje čtrnáctinásobku průměrné mzdy.

Obsahem žádosti o zřízení chráněného pracovního místa nebo žádost o vymezení chráněného pracovního místa jsou:

- předmět podnikání;
- místo podnikání;
- identifikační údaje zaměstnavatele;
- počet a charakteristika chráněných pracovních míst.⁴⁷

⁴⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75. Integrovaný portál www.podnikatel.cz [online] [cit. 9.2.2016] Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/uplne/>

4.1.2 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitací se rozumí souvislá činnost, orientovaná na dosažení a udržení vhodné pracovní pozice pro osoby se zdravotním postižením. Na základě žádosti osoby se zdravotním postižením, podané na pobočku krajského Úřadu práce, je zajištěna pracovní rehabilitace a s ní spojené náklady. Úřad práce se spolupracujícími pracovními rehabilitačními středisky je na základě písemné dohody kompetentní také ke svěřením pracovní rehabilitace jiné fyzické či právnické osobě. Tato žádost musí obsahovat určité náležitosti, kterými jsou především identifikační údaje osoby se zdravotním postižením a doložení rozhodnutí o zdravotním postižení dané osoby.

„Na pracovní rehabilitaci mohou být na základě doporučení ošetřujícího lékaře vydaného jménem poskytovatele zdravotních služeb zařazeny fyzické osoby, které jsou uznány za dočasně neschopné práce, a na základě doporučení okresní správy sociálního zabezpečení vydaného v rámci kontrolní lékařské prohlídky té fyzické osoby, které přestaly být invalidními. Zařazení těchto fyzických osob na pracovní rehabilitaci nesmí být v rozporu s jejich zdravotní způsobilostí; krajská pobočka Úřadu práce je povinna zařazení písemně oznámit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení s uvedením data zahájení, místa výkonu, denního rozsahu a celkové délky trvání pracovní rehabilitace, a do 5 kalendářních dnů písemně oznámit její ukončení.“⁴⁸

Do pracovních rehabilitací patří především poradenská činnost orientovaná na volbu povolání či jiné výtěžné činnosti, zprostředkování a také její následné udržení.

Krajská pobočka Úřadu práce s osobou se zdravotním postižením vyhotoví individuální pracovní plán rehabilitace. Při sestavování plánu je nutno brát ohled na zdravotní způsobilost jedince, způsobilost a kvalifikaci k vykonávání soustavného zaměstnání či jiné výtěžné činnosti. Dále je nutno zohlednit situaci na trhu práce. Ministerstvo předepisuje obsah individuálního plánu pracovní rehabilitace, který je

⁴⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 69. Integrovaný portál www.podnikatel.cz [online] [cit. 9.2.2016] Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/uplne/>

vytyčen prováděcím právním předpisem. Jsou zde stanoveny druhy nákladů spojené s prováděním pracovní rehabilitace a způsob jejich úhrady.⁴⁹

4.1.3 Práva a povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé mají podle § 80 Zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, povinnost rozšiřovat dle svých podmínek možnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Tato povinnost je proveditelná ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovně-lékařských služeb prostřednictvím přizpůsobení pracovních pozic a pracovních podmínek pro dané pozice. Zaměstnavatel je povinen vyhražovat pracovní místa pro OZP. Další povinností zaměstnavatele je spolupráce s krajským Úřadem práce v souvislosti se zajišťováním pracovních rehabilitací. Zaměstnavatel je povinen vést evidenci zaměstnávaných OZP. Zaměstnavatel musí evidovat pracovní místa vyhrazená pro OZP.⁵⁰

Autorka práce v úvodní kapitole IV. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením již zmiňuje zásadní povinnost zaměstnavatelů, která je zakotvena v § 80 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Specifikuje povinnost zaměstnavatele, který má v pracovním poměru více než 25 osob, zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve stanovené výši povinného podílu 4% osob se zdravotním postižením. Při výpočtu celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a povinného podílu je nutno znát průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců. Způsob tohoto výpočtu je vymezen ministerstvem prostřednictvím prováděcího právního předpisu.

Zaměstnavatelé mají právo dle § 79 vyžadovat od krajských poboček Úřadu práce informace týkající se poradenství v souvislosti s problematikou zaměstnávání

⁴⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 69. Integrovaný portál www.podnikatel.cz [online] [cit. 9.2.2016] Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/uplne/>

⁵⁰ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 80. Integrovaný portál www.podnikatel.cz [online] [cit. 9.2.2016] Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/uplne/>

osob se zdravotním postižením. Důležitým prvkem je také spolupráce při vyhrazování pracovních míst pro tyto jedince a následná součinnost při utváření vhodných pracovních podmínek. Kooperace mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce je klíčovým prvkem při individuálním přizpůsobování pracovních míst pro zdravotně postižené jedince.⁵¹

4.2 Příspěvky na zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, který je realizován formou částečné úhrady prostředku, jež zaměstnavatel musí vynaložit na mzdy a další náklady je poskytován zaměstnavateli majícímu v pracovním poměru na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Zprostředkovatelem tohoto příspěvku je příslušná krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu se nachází sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

Příspěvkem jsou zaměstnavateli kompenzovány skutečné náklady na mzdy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy zaměstnanců v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením. Do příspěvku je zahrnuto pojistné na sociální zabezpečení včetně příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

Zaměstnavatel má nárok na příspěvek v případě podání písemné žádosti, kterou je nutno doručit příslušnému Úřadu práce a to nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Příspěvek je poskytován čtvrtletně zpětně a je podmíněn bezdlužností zaměstnavatele, která je dokládána k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí. Zaměstnavatel nesmí mít zaznamenané daňové nedoplatky v evidenci finančního či celního úřadu. Bezdlužnost

⁵¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 79. Integrovaný portál www.podnikatel.cz [online] [cit. 9.2.2016] Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/uplne/>

se vztahuje také na nedoplatky na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění.⁵²

V teoretické části autorka práce shrnula základní pojmy související s tématem. Je zde segmentován trh práce a charakterizovány jeho specifické rysy. Z obecného hlediska práce poskytuje vhled do oblasti politiky zaměstnanosti a jejím aktivním nástrojům. Druhá kapitola zahrnuje nezaměstnanost a její druhy, včetně dopadů dlouhodobé nezaměstnanosti na psychiku jedince. Věnuje se také rizikovým skupinám jedinců, kteří jsou na trhu práce ohroženi, především se zaměřuje na skupinu zdravotně postižených osob. K problematice zaměstnávání zdravotně postižených osob se vztahuje závěrečná kapitola teoretické práce, která se opírá především o Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. V empirické části se autorka práce pomocí dotazníkového šetření zaměřila na celkové zmapování situace osob se zdravotním postižením a jejich postavení na trhu práce. Dále autorka práce vyhodnocuje důležitost role Úřadu práce v oblasti dané problematiky a zabývá se politikou zaměstnanosti v praxi.

⁵² *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78.* Integrovaný portál www.podnikatel.cz [online] [cit. 9.2.2016] Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/uplne/>

PRAKTICKÁ ČÁST

5 PRŮZKUM: ZDRAVOTNĚ ZNEVÝHODNĚNÉ OSOBY

Zaměstnávání zdravotně postižených osob je v dnešní době velmi diskutovanou otázkou. Problematika zaměstnávání OZP se řídí řadou zákonů, vyhlášek a předpisů. Je patrné, že problematika zaměstnávání zdravotně postižených osob je pro některé zaměstnavatele strašákem a tabu zároveň. Sami zdravotně postižení, ať už vinou vrozené vady či vinou úrazu nebo nemoci, jsou primárně odkázáni na pomoc státu na poli vyhledávání vhodného pracovního zařazení. Firmy i soukromníci se dnes stále obávají zaměstnávat zdravotně postižené a zařadit je tak mezi své „normální“ zaměstnance. Postavení OZP je dnes na pracovním poli značně složité a pro některé na hraně psychické únosnosti. Nalézt svépomocí nebo i v součinnosti s pracovním úřadem vhodné pracovní místo se pro některé OZP jeví jako nemožné. Stát má sice na teoretické rovině velmi propracovaný nástroj k podpoře aktivní politiky zaměstnanosti a to i pro OZP, realita je ovšem značně odlišná.

Problematika zaměstnávání OZP je značně složitá a počet otázek z této oblasti je značně rozsáhlý. Výzkum se tedy zaměřuje hlavně na konkrétní otázky, které dopomohou k potvrzení nebo vyvrácení těch stěžejních.

5.1 Cíl a hypotézy průzkumu

5.1.1 CÍL VÝZKUMU

Jak je z názvu práce patrné, výzkum se soustřeďuje na trh práce a politiku zaměstnanosti v České republice. Toto téma je samo o sobě značně rozsáhlé, proto je hlavní téma práce zaměřeno konkrétně na osoby zdravotně postižené. Obecným cílem je tedy zmapování situace OZP na trhu práce a politiku zaměstnanosti v praxi. Pro práci byly stanoveny hlavní a dílčí výzkumné cíle:

Hlavní cíl:

- zjistit, jaká byla situace OZP před a po přiznání invalidního důchodu se zaměřením na získání nového pracovního místa v praxi, na výši příjmu a

statisticky se zaměřit na to, jak tuto práci získali s využitím nástroje aktivní politiky zaměstnanosti.

Dílčí cíle:

- vnímání statistického vzorku vzhledem k novému pracovnímu zařazení jako OZP;
- zjistit jak OZP vnímají své postavení na trhu práce po přiznání invalidního důchodu;
- jak OZP dnes vnímají ze své pozice přístup firem k jejich zaměstnávání;
- jaký měli OZP pocit, když ztratily zaměstnání;
- dopad na příjmy OZP s přiznáním invalidního důchodu;
- vztah mezi příjmy OZP před a po získání invalidního důchodu vzhledem ke vzdělání a charakteru předešlého zaměstnání.

5.1.2 FORMULACE HYPOTÉZ

Na základě dosavadních teoretických poznatků i závěrů empirické výzkumné činnosti byly vzhledem k cílům této výzkumné práce stanoveny následující hypotézy:

1. Existuje propad příjmů po přiznání invalidního důchodu.
2. OZP velice špatně získávají nové pracovní místo.
3. Pro OZP je nejdůležitější pro získání nového pracovního místa absolvovat rekvalifikaci.
4. Bez Úřadu práce, tedy aktivní politiky zaměstnanosti, by OZP místo vůbec nenašli.
5. Firmy se bojí zaměstnávat OZP z důvodu nízké výkonnosti.

5.2 Charakteristika výzkumného vzorku

Výzkum byl proveden na statistickém vzorku 50 zaměstnanců společnosti Agnes Trutnov spol. s r.o..Společnost Agnes Trutnov spol. s r.o. funguje od roku 1999 a

začínala s deseti zaměstnanci. Firma se specializuje na ochranu objektů a osob. Dnes má firma 80 zaměstnanců a z toho je 65 OZP. Další 4 místa jsou určena pro administrativu.

První část dotazníku s názvem Základní informace se zaměřila na zjištění vlastností zkoumané osoby. Šlo o to získat základní informace o pohlaví, věku a dosaženého vzdělání. Důležité otázky směřovali na zařazení do invalidního stupně a původu invalidity jako takové. Následující tabulka č. 1 shrnuje zjištěné údaje o povaze výzkumného vzorku.

Tabulka 1 Četnosti charakteristik zkoumaného vzorku

Pohlaví		Věk		Vzdělání		Invalidita		Důvod invalidity	
Muž	40	18-24	6	Základní	4	I. stupeň	31	Úraz	18
Žena	10	25-34	9	Vyučen	33	II. stupeň	14	Nemoc	32
		35-50	23	Středoškolské	11	III. stupeň	5	Vrozený	0
		51 a více	12	Vyšší odb.škola	2				
				Vysokoškolské	0				

Zdroj: autorka práce, 2016, vlastní zpracování

Když se podíváme do tabulky č. 2, kde je přehled vyjádřen procentuálně, zjistíme, že charakteristika vzorku čítá 80% mužů a jen 20% žen. Věk respondentů se nejvíce pohybuje mezi 35 a 50 lety, kde je četnost ve výši 46%. Nejvíce z dotazovaných má výuční list a to celých 66%. Ve vzorku se vyskytuje 62% lidí s invaliditou I. stupně. Invalidita byla u 64% způsobena nemocí.

Ze zjištěného můžeme odvodit následující závěr, že ti, kteří jsou vyučeni, pravděpodobně vykonávají manuální práci, kdy po nějakém čase tato zátěž způsobí invaliditu, většinou prvního stupně. Z toho plyne převažující věková kategorie 35 až 50 let. Většina invalidit prvního stupně bývají bolesti zad a jiné drobné nemoci, které jsou převážně způsobeny dlouhodobou zátěží organismu.

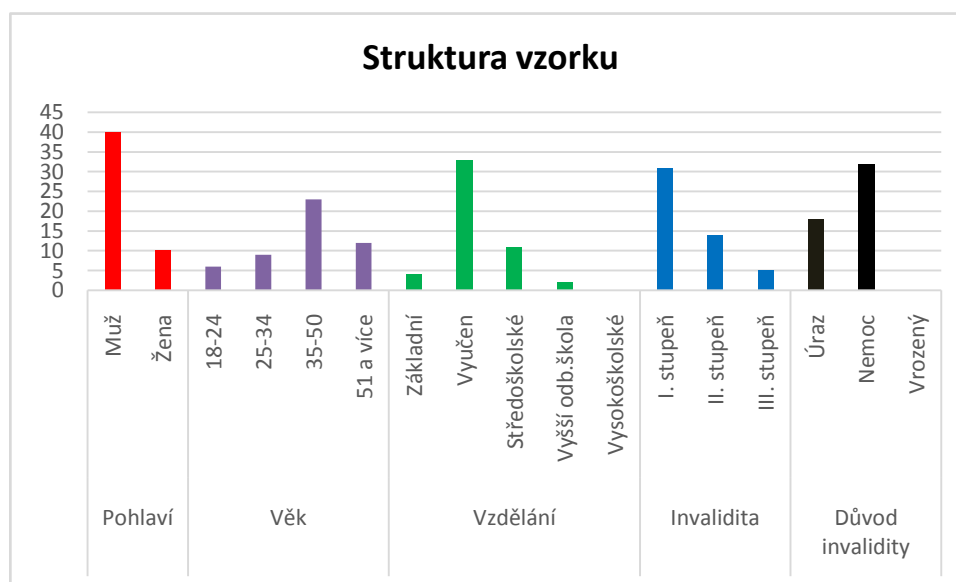
Tabulka 2 Procentuální vyjádření četností zkoumaného vzorku

Pohlaví		Věk		Vzdělání		Invalidita		Důvod invalidity	
Muž	80%	18-24	12%	Základní	8%	I. stupeň	62%	Úraz	36%
Žena	20%	25-34	18%	Vyučen	66%	II. stupeň	28%	Nemoc	64%
		35-50	46%	Středoškolské	22%	III. stupeň	10%	Vrozený	0%
		51 a více	24%	Vyšší odb.škola	4%				
				Vysokoškolské	0%				

Zdroj: autorka práce, 2016, vlastní zpracování

Graf č. 1 zobrazuje strukturu zkoumaného vzorku přehledně.

Graf 1 Struktura vzorku



Zdroj: autorka práce, 2016, vlastní šetření

5.3 Metodika šetření

Šetření bylo provedeno metodou dotazníku, který je uveden v příloze č. 1. Výzkum byl prováděn na zaměstnancích společnosti Agnes Trutnov spol. s r.o., která působí v Trutnově, což je okresní město s počtem obyvatel okolo 40 – ti tisíc.

5.4 Kvantitativní průzkum – dotazníkové šetření

Kvantitativní výzkum se zaměřuje na získávání informací o četnosti výskytu určitého jevu. Hlavním cílem jsou měřitelné číselné údaje. Výzkum se provádí na vzorku, který by měl reprezentovat cílovou skupinu. Kvantitativní výzkum se provádí metodou dotazování. Jde o např. formu osobních rozhovorů, dotazník, telefonické nebo dotazování přes internet. Celosvětově převládají metody kvantitativního výzkumu a to asi z 80 %.

Výhody využití dotazníkového šetření jsou hlavně možnost hromadného zpracování získaných dat a jednoznačná formulace otázek bez přítomnosti emocí u dotazovaného. Největší nevýhodou je zejména nemožnost doplnění, opravy nebo zpřesnění při neporozumění otázce. Je kladen i důraz na délku dotazníku a jeho grafická úprava. Problémem může být také nízká návratnost dotazníku⁵³.

⁵³ MACHKOVÁ, Hana. Mezinárodní marketing. 3. aktual., přepr. vyd. Praha : Grada Publishing, a.s., 2009. ISBN 978-80-247-2986-2.

6 VYHODNOCENÍ DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ

Následující kapitola se bude věnovat vyhodnocení jednotlivých otázek. Z každé otázky se vyvodí závěr a následně se zhodnotí splnění cíle práce a potvrzení či vyvrácení hypotéz.

6.1 Okruh otázek „zaměstnání“

Tato část otázek má stěžejní význam pro celý výzkum. Respondenti zde odpovídali na otázky týkající se jejich příjmu a situace před nástupem do společnosti Agnes Trutnov spol. s r.o., dále také jak se o nabídce práce ve firmě dozvěděli.

6.1.1 OTÁZKA: PŘED PŘÍZNÁNÍM INVALIDNÍHO DŮCHODU JSTE PRACOVAL/A JAKO:

První otázka z okruhu o zaměstnání se dotazovala, jak respondent pracoval před přiznáním invalidního důchodu. Odpovědi byly na výběr tři a to, že dotazovaný pracoval nemanuálně, což předpokládá práci někde v kanceláři. Další na výběr bylo, že respondent pracoval manuálně, což předpokládá práci rukama, ať už jako dělník, řemeslník či prodavač. Třetí možností bylo, že dotazovaný byl živnostníkem a vycházelo se z předpokladu, že živnostníkem pracujícím rukama nebo s malou firmou. Kdyby byl respondent živnostník nemanuální, musel by mít nutně těžší formu invalidity, aby tuto práci nemohl vykonávat i jako OZP. Následující graf vyjadřuje četnosti u této otázky.

Graf 2 Odpovědi na otázku o zaměstnání



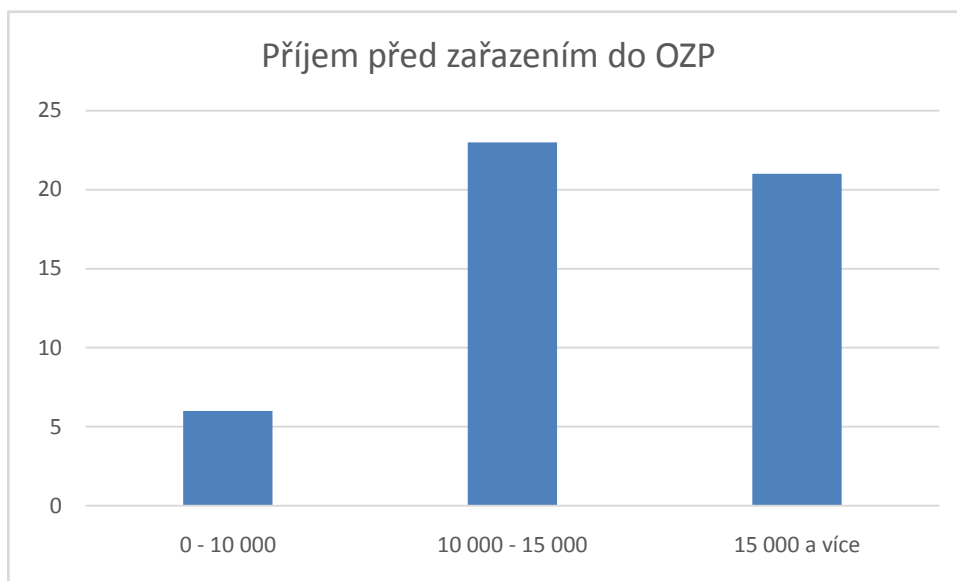
Zdroj: autorka práce, 2016, vlastní šetření

Z výše uvedeného grafu vyplývá, že většina zaměstnanců společnosti Agnes Trutnov spol. s r.o. byla manuálně pracující a to celých 74% z nich. Tento jev může souviset i s mírou dosaženého vzdělání, kdy větší část respondentů je vyučena a vyuční obory jsou většinou zaměřeny na manuální práci.

6.1.2 OTÁZKA: PŘED PŘIZNÁNÍM INVALIDNÍHO DŮCHODU BYL VÁŠ PŘÍJEM: A VÁŠ SOUČASNÝ PŘÍJEM VČETNĚ INVALIDNÍHO DŮCHODU:

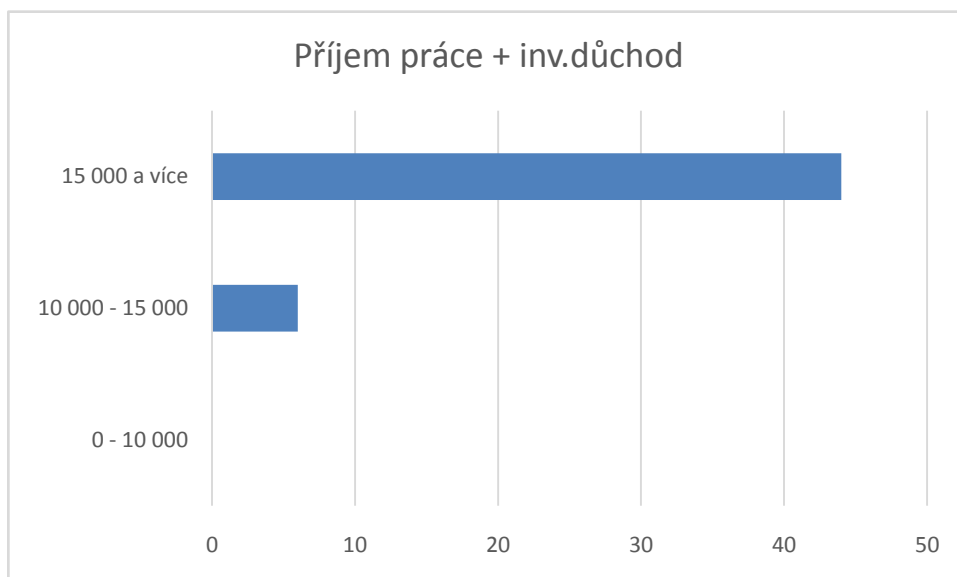
Tyto dvě otázky je potřeba vyhodnotit současně, aby bylo možné posoudit, jaký měl invalidní důchod dopad na příjmy OZP. V těchto otázkách měl respondent na výběr ze tří možností velikosti jeho příjmu. Na výběr měl, že velikost jeho příjmu je v rozmezí 0 až 10 000 Kč, 10 000 Kč až 15 000 Kč nebo že pobírá více než 15 000 Kč. To samé bylo na výběr u otázky, jak se jeho příjem změnil pro přiznání invalidního důchodu. Následující dva grafy shrnují četnosti odpovědí.

Graf 3 Velikost příjmu před přiznáním invalidního důchodu



Zdroj: autorka práce, 2016, vlastní šetření

Graf 4 Velikost příjmu po přiznání invalidního důchodu

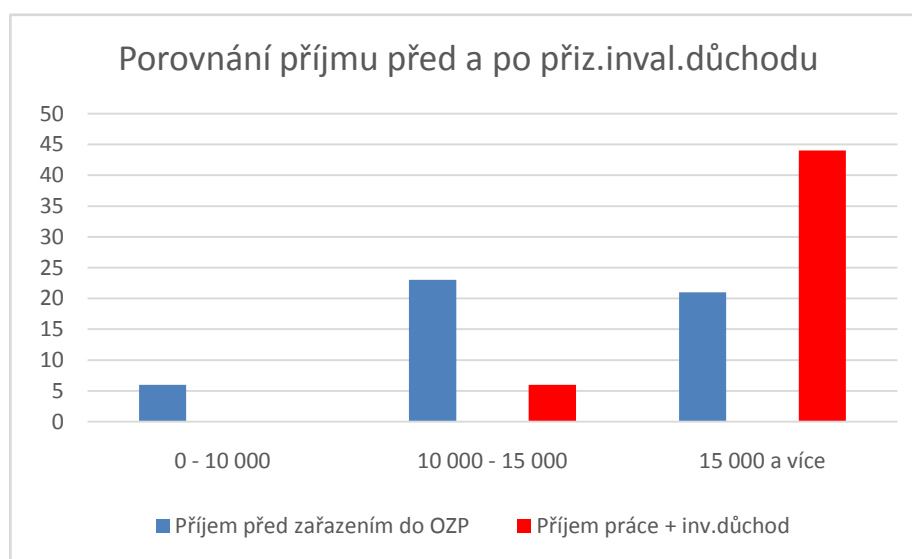


Zdroj: autorka práce, 2016, vlastní šetření

Je potřeba podotknout, že OZP pracující ve společnosti Agnes Trutnov spol. s r.o., mají plný úvazek. Průměrná hrubá mzda se pohybuje kolem 15 000 Kč.

Z výše uvedených grafů jasně vyplývá, že si 58% dotázaných viditelně polepšilo a jejich příjem se po přiznání invalidního důchodu zvýšil. Následující graf tento jev zpřehledňuje.

Graf 5 Porovnání příjmů před a po přiznání invalidního důchodu



Zdroj: autorka práce, 2016, vlastní šetření

Pokud se na to podíváme podrobněji, zjistíme, že 3 ze 4 OZP se základním vzděláním se přesunuli ze skupiny příjmů 0 až 10 000 Kč do skupiny 10 000 až 15 000, a jeden z nich dokonce do skupiny 15 000 a výše. Většina lidí s vyučením se přesunula ze skupiny 10 000 až 15 000 do skupiny 15 000 a výše, celkem 81% z nich. 17% byli ve skupině 15 000 a více a tam také zůstali a 2% se přesunuli z 0 až 10 000 do 15 000 a více. Středoškoláci, většinou nemanuálně pracující si buďto polepšili nebo zůstali ve stejné skupině.

Tento jev týkající se výše příjmů před a po přiznání invalidního důchodu se zdá býti značně paradoxní. Lidem, kteří z větší části pracovali manuálně, a dá se říci, že tvrdě, se jim po zhoršení jejich zdravotního stavu zvýšil příjem. Nutno poznamenat za jakou cenu.

6.1.3 OTÁZKA ZTRATIL/A JSTE ZAMĚSTNÁNÍ V DŮSLEDKU VAŠEHO ZDRAVOTNÍHO HANDICAPU?

Cílem této otázky bylo dozvědět se od dotázaných, jestli museli odejít z práce v důsledku přiznání invalidního důchodu. Pokud se znovu podíváme na důvod invalidity, která byla buď úrazem (18) nebo nemocí (32), můžeme konstatovat, že většina z dotázaných následkem svého předchozího zaměstnání, jakožto manuálně pracující, se stala invalidní. Toto konstatování vychází ze statistik a všeobecného přehledu. Pokud většina respondentů byla manuálně pracující a jak víme, přiznání invalidity znamená zhoršení zdravotního stavu, musela většina dotázaných své stávající zaměstnání opustit, protože jim právě zdravotní stav nedovoloval v něm pokračovat. Následující tabulka toto tvrzení potvrzuje.

Tabulka 3 Ztráta zaměstnání v důsledku handicapu

Ztráta zaměstnání v důsledku přiznání invalidního důchodu	
Ano	47
Ne	3

Zdroj: autorka práce, 2016, vlastní zpracování

6.1.4 OTÁZKA JAK DLOUHO JSTE BYL/A NEZAMĚSTNANÝ/Á, V EVIDENCI ÚŘADU PRÁCE, NEŽ JSTE NASTOUPILA NA PRACOVNÍ POZICI V AGENTUŘE AGNES TRUTNOV SPOL. S R.O.?

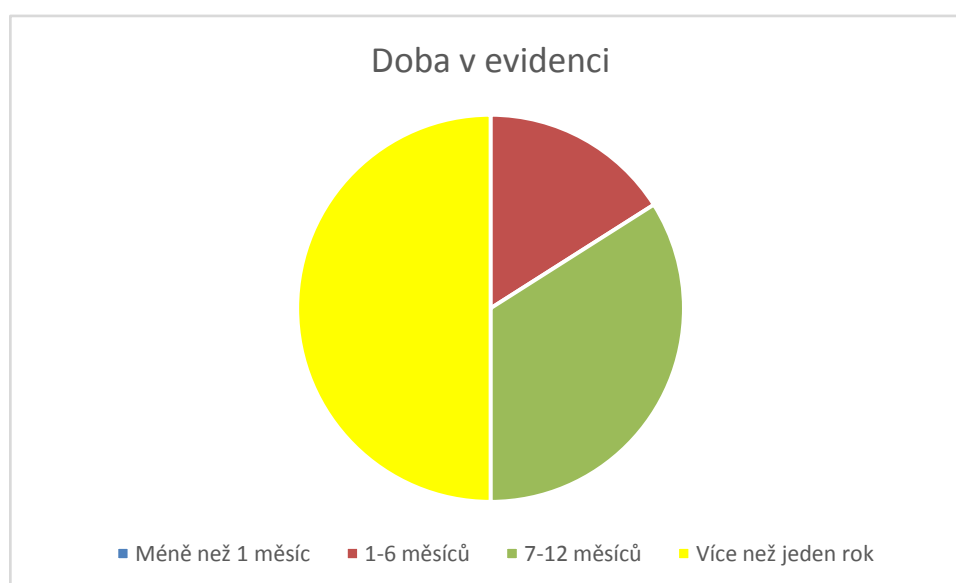
Tato otázka byla položena s cílem zjistit, jak dlouho byli respondenti na pracovním úřadě, resp. nezaměstnaní. Vezme – li v potaz, že pokud se jim stal úraz nebo marodili, museli být v pracovní neschopnosti déle než rok, aby mohli zažádat o invalidní důchod. Teprve po přiznání invalidního důchodu mohli být zařazeni v evidenci úřadu práce.

Otázka měla na výběr čtyři možnosti:

- Méně než 1 měsíc
- 1 – 6 měsíců
- 7 – 12 měsíců
- Více než 1 rok

Následující graf ukazuje četnosti uchazečů v délce v evidenci Úřadu práce.

Graf 6 Doba v evidenci ÚP



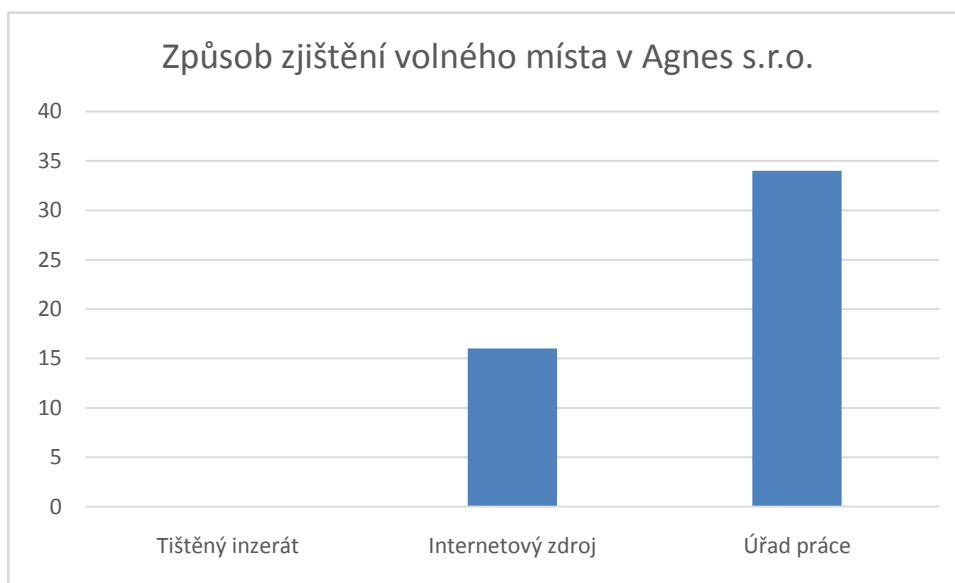
Zdroj: autorka práce, 2016, vlastní šetření

Pokud se podíváme na tento jev více do hloubky, zjistíme, že 50% OZP bylo nezaměstnaných a v evidenci ÚP déle než rok. S dobou nutnou pro přiznání invalidního důchodu pak celková doba, kdy byly OZP v podstatě doma, je to více jak dva roky. To může značně souviset i s jejich pocití sociálního vyloučení, protože čekat více než rok na to, až se najde vhodné pracovní místo je velmi psychicky náročné.

6.1.5 OTÁZKA JAKÝM ZPŮSOBEM JSTE SE DOZVĚDĚL O NABÍDCE PRÁCE VE VÝŠE UVEDENÉ AGENTUŘE?

Jedním z cílů práce je posoudit, jak v případě OZP funguje aktivní politika zaměstnanosti v praxi. S tím právě souvisí tato otázka, která se ptá, jak konkrétně se nyní zaměstnanci Agnes Trutnov spol. s r.o. dozvěděli o volných místech pro OZP v této společnosti. Na výběr byly tři možnosti a to buď pomocí tiskových inzerátů, pomocí internetových zdrojů nebo pomocí úřadu práce. V následujícím grafu je interpretován výsledek šetření.

Graf 7 Způsob získání informace o volné pozici pro OZP



Zdroj: autorka práce, 2016, vlastní šetření

Z grafu vyplývá, že v situaci, kdy se nyní zaměstnanci společnosti Agnes Trutnov spol. s r.o. ocitli díky přiznání invalidity na úřadu práce, byl to právě tento úřad, který jim z 68% dokázal pomoci najít vhodné pracovní místo a navrátit je tak do normálního života. Z tohoto šetření vyplývá, že inzercie volných míst pro OZP je stále ve vývinu a je potřeba jí podporovat. Nebo je to naopak známka toho, že volných míst pro OZP je stále málo kvůli strachu firem je zaměstnávat.

6.2 Okruh otázek „doplňující informace“

Okruh otázek nesoucí název jako doplňující pomůže ve výzkumu zmapovat vnímání samotných OZP trhu práce právě pro ně. Tento okruh má za cíl zjistit, jak OZP vnímají přístup firem k jejich zaměstnávání, jak pocítují svoji současnou pozici v Agnes Trutnov spol. s r.o. anebo jak celkově se cítili po přiznání invalidního důchodu.

6.2.1 OTÁZKA PRACOVNÍ NÁPLŇ, KTERÁ PŘÍSLUŠÍ DANÉ POZICI, NA KTERÉ JSTE ZAMĚSTNÁNI:

U této otázky se zjišťovalo, jak respondenti vnímají svoji současnou pracovní pozici ve společnosti Agnes Trutnov spol. s r.o. Na výběr byly dvě možnosti a to, že pozici považují za zcela vhodnou a svoji náročností odpovídající pro OZP anebo jí nepovažují za zcela vhodnou s možností to konkretizovat. Tento jev není potřeba graficky zpřehlednit, protože celých 100% dotázaných zakroužkovalo, že je pozice zcela vhodná pro OZP.

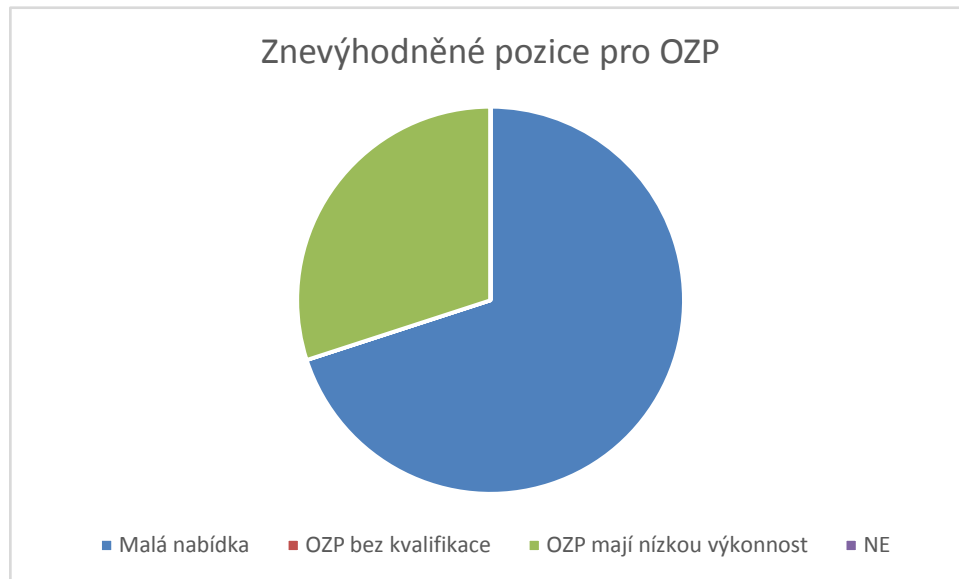
6.2.2 OTÁZKA POVAŽUJETE PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOSTI NA TRHU PRÁCE PRO OZP JAKO ZNEVÝHODNĚNÉ? POKUD ANO, Z JAKÉHO DŮVODU?

To, jak současní zaměstnanci Agnes Trutnov spol. s r.o. vnímají nabídku pozic pro OZP, interpretuje tato otázka. Oni sami se na vlastní kůži přesvědčili o tom, jak v realitě najít zaměstnání a vhodné místo jako OZP. Myslí si, že jsou OZP znevýhodněni? Možnosti byly čtyři a to následující:

- Ano, na trhu práce je malá nabídka vhodných pracovních pozic pro OZP;
- Ano, OZP nemají dostatečnou kvalifikaci;
- Ano, OZP mají nižší pracovní výkonnost;
- Ne, Nepovažuji;

Ze zjištěných odpovědí bylo patrné, že si 70% z dotázaných myslí, že je na trhu malá nabídka pracovních míst pro OZP. Zbýlých 30% si myslí, že mají OZP sníženou výkonnost a proto jsou pro ně znevýhodněné pracovní pozice. Následující graf shrnuje odpovědi respondentů.

Graf 8 Znevýhodněnost pozic pro OZP



Zdroj: autorka práce, 2016, vlastní šetření

6.2.3 OTÁZKA POVAŽUJETE CERTIFIKACI PROFESNÍ KVALIFIKACE STRÁŽNÝ JAKO ZNAČNÉ ZVÝŠENÍ VAŠEHO UPLATNĚNÍ NA TRHU PRÁCE?

Pro pozici strážného ve firmě Agnes Trutnov spol. s r.o., stejně tak jako obecně pro jakoukoli pozici strážného kdekoli, platí ze zákona povinnost certifikace. Tuto certifikaci si platí uchazeči o pozici strážného zcela sami bez jakéhokoli příspěvku úřadu práce. To vyvolává další diskuzi o znevýhodněnosti postavení OZP na trhu práce, když většinu rekvalifikací platí nezaměstnaných úřad práce. Otázka mířila na to, jestli si dotázaní myslí, že jim certifikace zvedla šance v uplatnění se na trhu práce. Celých 100% dotázaných si myslí, že certifikace jejich možnosti jednoznačně zvedla. Což je zcela jasné, když si certifikaci zaplatili sami a pomohla jim získat alespoň nějaké uplatnění na trhu práce pro OZP.

6.2.4 OTÁZKA POCÍTEL JSTE OBAVY FIREM ZAMĚSTNÁVAT OZP?

Pocity, které měli respondenti z firem při jejich hledání vhodného uplatnění, jsou také velice důležité pro tento výzkum. Pomáhá to objasnit postoj firem k zaměstnávání OZP přímo z praxe a zkušeností právě od samotných OZP. Obecně člověk, který má přiznaný invalidní důchod, se výkonností nemůže srovnávat se zdravým člověkem.

Dnešní doba tlačí na podnikatele a manažery v oblasti efektivitu práce v porovnání s náklady. Laicky řečeno, dnes se firmy snaží co nejvíce ušetřit a to na všem. Hlavní důraz je tak kladen na výkonnost pracovníků, jejich odbornost a jiné. Co se týče výkonnosti, jsou OZP značně v nevýhodě. Firmy se dnes řídí zákonem, který jim ukládá povinnost zaměstnávat OZP, pokud stav jejich normálních zaměstnanců přesáhne určitý počet. I přes to z výzkumu jasně vyplývá, že se zaměstnavatelé stále obávají tyto lidi zaměstnávat. Obavy firem pocítilo 48 z 50 respondentů jak je patrné z následujícího grafu.

Graf 9 Pocit z obavy firem zaměstnávat OZP



Zdroj: autorka práce, 2016, vlastní šetření

6.2.5 OTÁZKA POKUD ANO, TÍM DŮVODEM DLE VÁS JE:

Tato otázka úzce souvisí s předchozí a upřesňuje pocit, který měli respondenti při hledání zaměstnání ze zaměstnavatelů. Na výběr byly tři možnosti. První byla, že se firmy obávají zaměstnávat OZP z důvodu nedostatečné znalosti legislativy, která tuto oblast upravuje. Druhá možnost byla, že obavou je strach z nízké výkonnosti OZP a třetí, že tou obavou je něco jiného. Odpovědi na tuto otázku shrnuje následující graf.

Graf 10 Důvod obav ze zaměstnávání OZP



Zdroj: autorka práce, 2016, vlastní šetření

Otázka Pociťoval/a jste sociální vyloučení v období, kdy jste byl/a nezaměstnán/a?

Poslední otázka výzkumu se týkala samotného pocitu respondentů v období, kdy byli nezaměstnáni a tak zcela závislí buď na pomoci státu, nebo svých blízkých. Byť se tato otázka zdá být nedůležitá a podřadná, naopak je možné z ní vyvodit závěry, které pomohou k lepšímu formulování a využívání aktivní politiky zaměstnanosti pro OZP. Pocity bezmoci, které mohou OZP stíhat v době, kdy hledají nové vhodně uplatnění na trhu práce, může vést i k psychickým újmám a přesunu do vyššího invalidního stupně. Následující graf shrnuje četnosti odpovědí na otázku.

Graf 11 Pocity při hledání OZP vhodné pracovní pozice



Zdroj: autorka práce, 2016, vlastní šetření

7 DISKUZE K VÝZKUMU

Jak již bylo řečeno výše, dotazníkového šetření se zúčastnilo 50 zaměstnanců společnosti Agnes Trutnov spol. s r.o. působící v Trutnově. Společnost se zabývá ochranou objektů a osob. Pro tuto bakalářskou práci bylo stanoveno 5 hypotéz, jeden hlavní cíl a 5 dílčích.

- **Propad příjmů po přiznání invalidního důchodu**

Propadem příjmů se zabývala hypotéza č. 1.

Na toto téma byly respondentům položeny dvě otázky. První se ptala, v jaké kategorii byl jejich příjem před přiznáním invalidního důchodu a druhá, do jaké kategorie patří jejich příjem v současnosti, tedy příjem ze zaměstnání a invalidní důchod. Lze konstatovat, že v této oblasti se objevují velké předpoklady a předsudky. Po přiznání invalidního důchodu, kdy dojde ke zhoršení zdravotního stavu, se předpokládá, že dotyčná osoba není schopná pracovat na plný úvazek a proto také pobírá invalidní důchod. To znamená, že se její situace vždy zhorší. To je dle výzkumu omyl. Z výzkumu je patrné, že se nikomu příjem nesnížil ba naopak, zůstal buď stejný a 46% dotázaných se dokonce zvýšil. Důvodem je fakt, že po přiznání invalidního důchodu všichni respondenti pracují stále na plný úvazek a k tomu pobírají ještě invalidní důchod. Změnila se pouze povaha vykonávané práce a to z těžší manuální na lehčí manuální, lze říci, že ostraha objektů a osob se může řadit na hranu mezi manuální a nemanuální práci. Sám zákon umožňuje, aby se osoby v různých stupních invalidity samy rozhodly, zda budou pracovat na plný nebo zkrácený úvazek, jak jim to dovolí jejich zdravotní stav. Hypotéza č. 1 tedy neplatí a platí pravý opak, příjem se s přiznáním invalidity může zvýšit.

- **OZP špatně získávají nové pracovní místo**

Hypotéza č. 2 se zabývala problematikou získávání nového a vhodného místa pro OZP.

Této problematice byla věnována otázka, jak dlouho byly OZP nezaměstnaní a otázka, jak se vůbec dozvěděly o volných místech ve společnosti Agnes Trutnov spol. s r.o. Na otázku, jak dlouho byli respondenti nezaměstnaní, odpovědělo 16% z nich, že byli v evidenci ÚP v rozmezí od jednoho měsíce do půl roku, 34% bylo v evidenci od půl roku do jednoho roku a 50% dotázaných hledalo práci více jak rok. Z toho jasně vyplývá, že někteří byli doma přes dva roky. Je tedy evidentní, že polovina z nich měla velký problém najít vhodnou pozici jako OZP. Druhá otázka, jak se dozvěděli o volných pozicích v Agnes Trutnov spol. s r.o. nám potvrdila, že hlavní roli v pomoci OZP s nalezením vhodného pracovního místa má úřad práce. Přes ÚP získalo vhodné místo 68% dotázaných, zbylých 32% se o místě dozvědělo z internetu. Alarmující je, že nikdo z respondentů nenašel informace o volných pozicích v tištěných zdrojích. Hypotéza č.2 byla potvrzena, OZP špatně získávají vhodné místo. Diskuzi vyvolává otázka, jak lépe těmto lidem může pomoci aktivní politika zaměstnanosti. Otázkou také je, zda –li tyto obtíže se získáváním vhodného místa nesouvisí více s předsudky, které firmy obecně mají ze zaměstnávání OZP.

- **OZP musí pro získání nového pracovního místa absolvovat rekvalifikaci**

Tomuto tématu se věnovala hypotéza č. 3.

Otázka, která s touto hypotézou souvisí, se respondentů ptala, zda –li vnímají certifikaci, chcete-li rekvalifikaci na pozici strážného jako značné zvýšení jejich šancí na uplatnění se na trhu práce. Celých 100% odpovědělo, že ano. Je potřeba upřesnit, že všichni, kdo chtějí pozici strážného vykonávat, tuto certifikaci musí mít. Když ovšem tuto hypotézu zobecníme a podíváme se na respondenty podrobněji, lze říci, že všichni po přiznání invalidity nemohli dále vykonávat profese, ve které byli vyučeni nebo jí studovali. To znamená, že i kdyby si neudělali certifikaci na pozici strážného, zřejmě by si museli udělat rekvalifikaci jinou, takovou, která by jim pomohla získat místo pro ně vhodné. Hypotézu tedy lze potvrdit.

- **Bez Úřadu práce, tedy aktivní politiky zaměstnanosti, by OZP místo vůbec nenašli**

Hypotéza č. 4 se zabývala právě problematikou pomoci OZP s hledáním nového vhodného místa na trhu práce.

Jak již bylo zmíněno výše, 68% dotázaných se o pozici ve společnosti Agnes Trutnov spol. s r.o. dozvědělo právě od úřadu práce. Zbýlých 32% se o místech dozvědělo z internetových zdrojů. Otázkou zůstává, zda – li i internetové zdroje nebyly právě od úřadu práce. Hypotézu tedy lze potvrdit, že hlavní roli v pomoci OZP s hledáním vhodné pracovní pozice má úřad práce, a aktivní politika zaměstnanosti v praxi funguje.

- **Firmy se bojí zaměstnávat OZP z důvodu nízké výkonnosti**

Poslední hypotéza, tedy č.5, se přímo zaměřuje na strach firem zaměstnávat OZP z důvodu nízké výkonnosti.

Bylo řečeno, že dnešní doba tlačí na efektivnost firem ve všech oblastech, hlavně ve výkonnosti jednoho z nejdůležitějších výrobních faktorů, kterým stále zůstává práce. Tento tlak způsobuje, že firmy se obávají OZP zaměstnávat, protože takový člověk je na tom po zdravotní stránce hůře, než „normální“ člověk, což zákonitě znamená, že nemá srovnatelnou výkonnost. Dá se říci, že tento předpoklad je správný. Existují však i možnosti, jako vytvoření takových míst, nebo přijmout OZP na takové místo, kde nebude takový důraz na zdravotní stav. Je to ovšem velmi diskutabilní. Pokud vezmeme v potaz, že např. ve výrobní firmě jsou vhodné pozice pro OZP většinou v kanceláři, a vezme – li v potaz, že z výzkumu vyšlo, že většina OZP jsou vyučeni, není možné, aby se tyto osoby zaměstnaly na pozicích, kde musí mít člověk minimálně středoškolské vzdělání. Vhodnou cestou se zdá být směr, kterým se vydala Agnes Trutnov spol. s r.o. To by znamenalo založení firmy v oblasti, která je svou nenáročností vhodná právě pro OZP. Takové firmy dnes vznikají, ale je jich velmi málo na to, aby pokryly poptávku po místech pro OZP. Hypotéza č. 5 je potvrzena, protože 96% dotázaných pocítilo strach a obavy firem je zaměstnat. 88% respondentů pak shledává důvod obav z jejich zaměstnání právě díky snížené výkonnosti.

8 DOPORUČENÍ PRO PRAXI A AKČNÍ PLÁN

Doporučení pro praxi vyplývají hlavně z průzkumného dotazníkového šetření. Stěžejní je, že většina dotazovaných se dozvěděla o pozici pro OZP z úřadu práce, což sice vyzdvihuje aktivní politiku zaměstnanosti státu, zároveň potvrzuje důležitou roli úřadu, nicméně je potřeba, aby byla místa pro OZP více propagována. Příkladem může být použití letáků nebo více využít internetové inzerce. Toto ovšem nemůže být dáno zákonem, nýbrž jako doporučení pro zaměstnavatele. Otázkou však zůstává, jaká je IT gramotnost OZP, když to jsou většinou starší lidé. Dalším doporučením je apelovat na to, aby se zaměstnavatelé nebáli zaměstnávat OZP, což je značně těžké, protože změnit předsudky společnosti může být značně nemožný úkol. Právě strach firem je hlavním důvodem nezaměstnání OZP, protože s tím je spojena i obava z velké administrativní náročnosti. Doporučení by mohlo být, aby na ÚP vznikla speciální pozice koordinátora zaměstnávání OZP, který by pomohl nejen firmám s vytvořením pozic pro OZP, ale i samotným OZP. Dále z průzkumu vyplynulo, že OZP zažívají značné psychické těžkosti s tím, že se najednou staly invalidními a nemohou najít práci. Bylo by vhodné jim doporučit i odborníka, např. specializovaného psychologa, či psychiatra.

8.1 Akční plán

Návrh na opatření na poli ÚP:

- vytvořit pracovní pozici koordinátora pro firmy – pomoc se zaměstnáváním OZP;
- informační materiály pro zaměstnavatele OZP k oslabení jejich strachu ze zaměstnávání OZP – letáky, emaily, semináře, individuální konzultace;
- navázat spolupráci s odborníkem v psychologii, psychiatrii.

Návrh pro zaměstnavatele:

- aktivně se zajímat o zaměstnávání OZP;

- nebát se naléhat na ÚP ohledně pomoci;
- více inzerovat volná místa pro OZP.

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky je hlavním aktérem a nositelem nástrojů sociální politiky. Mělo by to být právě toto ministerstvo, které by mělo uložit doporučení, poté možná i povinnost zřídit pozici koordinátora věcí pro OZP na každý úřad práce. Věc schvalování zákonodárství popř. vyhlášky bude mít jistě dlouhého trvání, proto je termín realizace doporučen na 1. 1. 2017. Ministerstvo samo ve spolupráci s úřady práce mělo následně vykonat průzkum účinnosti a efektivity koordinátora pro OZP a samo zhodnotit dopad, poté popř. provést nápravná opatření.

S osvětovou činností by úřadům práce opět mělo pomoci MPSV ČR a vyčlenit např. prostředky na semináře, letáky a jiné. Termín provedení by měl být také 1. 1. 2017.

Zaměstnavatelé, potažmo firmy by měly začít ihned s aktivitami vedoucími k zaměstnání OZP.

ZÁVĚR

Teoretická část práce měla za hlavní cíl zmapovat trh práce, nezaměstnanost, politiku zaměstnanosti v České republice a popsat situaci na poli trhu práce pro OZP.

Hlavním cílem praktické části bylo zjistit, jaká byla situace OZP před a po přiznání invalidního důchodu se zaměřením na získání nového pracovního místa v praxi, na výši příjmu a statisticky se zaměřit na to, jak tuto práci získali s využitím nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Bylo zjištěno, že situace na poli příjmu před přiznáním a po přiznání invalidního důchodu se téměř nezměnila, ba dokonce si někteří výrazně polepšili. Je nutno podotknout, že zlepšení nastalo až poté, co byli zaměstnání jako OZP. Nové místo se respondentům shánělo špatně, většina z nich byla v evidenci ÚP déle než rok a nové místo získala právě díky ÚP, což potvrzuje pozitivní a aktivní fungování politiky zaměstnanosti v praxi.

Prvním z dílčích cílů bylo, jak respondenti vnímají nové pracovní zařazení jako OZP. Z výsledků jasně vyplynulo, že jsou spokojeni a pozici vnímají jako naprosto vhodnou pro jejich zdravotní situaci.

Dalším dílčím cílem bylo zjistit, jak OZP vnímají své postavení na trhu práce po přiznání invalidního důchodu. Z šetření jasně vyplynulo, že OZP se cítí méněcenní a situaci mají dosti ztíženou právě z důvodu, že dlouho nemohli najít vhodné zaměstnání. Celkově si myslí, že OZP jsou velmi znevýhodněny.

To, jak dnes OZP vnímají ze své pozice přístup firem k jejich zaměstnávání, jasně vyplynulo, že se firmy bojí je zaměstnávat. Myslí si totiž, že nezastanou tolik práce, to znamená, že nebudou tolik výkonní.

Pocity ze ztráty zaměstnání byly shodné, méněcennost, strach o budoucnost. Je možné říci, že jsou to pocity shodné s těmi, které by měl i zdravý pracovník po ztrátě zaměstnání.

Dopad na příjmy OZP s přiznáním invalidního důchodu, byl z počátku značný, protože invalidní důchod společně s podporou v nezaměstnanosti zcela nepokryl jejich

životní standard. Ovšem po opětovném zařazení do pracovního procesu se situace upravila a u některých i zlepšila.

Vztah mezi příjmy OZP před a po získání invalidního důchodu vzhledem ke vzdělání a charakteru předešlého zaměstnání, se téměř nezměnil.

Všechny cíle bakalářské práce byly splněny.

Hlavními přínosy bakalářské práce v oblasti rozvoje vědního oboru sociální politiky jsou možnosti zlepšení fungování úřadu práce jakožto nositele nástrojů státní politiky zaměstnanosti a to hlavně v případě zaměstnávání OZP. Možnosti zlepšení jsou spatřeny hlavně v pomoci zaměstnavatelům s administrativou spojenou s vytvořením vhodného pracovního místa pro OZP, s čímž by měla pomoci osoba, jež by tuto oblast měla konkrétně na starosti. Důvod nízké zaměstnanosti a dlouhé čekací doby na vhodnou pracovní pozici je právě strach, nebo obavy firem ve složitosti problematiky zaměstnávání OZP. Právě koordinátor pro OZP by toto měl pomoci odstranit.

Přínos bakalářské práce pro praxi je shrnutí poznatků o zaměstnávání OZP společně s cennými výstupy z průzkumného šetření. V praxi měl právě na úřadu práce fungovat koordinátor OZP, který by pomáhal firmám s administrativou, propagací zaměstnávání OZP. Jeho role by spočívala i v pomoci přímo OZP a to např. doporučením volných pozic nebo doporučením profesionála, který by jim pomohl v oblasti zhoršeného psychického stavu.

Doporučení pro případný další postup výzkumu, je právě v oblasti osvěty firem v zaměstnávání OZP. Pomoci změnit myšlení podnikatelům, kteří v OZP spatřují něco jako nutné zlo, a mnohdy místo vytvoření vhodné pozice pro ně raději zaplatí vyšší daně nebo jen koupí nějaké nutné výrobky z chráněné dílny. To je další doporučení pro vědní obor, protože bohužel OZP přibývá a místa pro ně nejsou, nebo na ně musí čekat dlouhou dobu, což způsobuje zhoršení nejen jejich zaměstnatelnosti, sociálního začlenění, ale i zdravotního stavu.

Zaměstnávání OZP je velmi problematickou záležitostí, protože se toho firmy obávají. Mají strach buď z nízké výkonnosti, nebo z administrativní náročnosti. OZP čekají velmi dlouho, než se objeví vhodné pracovní místo, což povětšinou znamená

absolvovat rekvalifikaci nebo speciální certifikaci. Dobrou zprávou plynoucí z průzkumu je, že v této oblasti poměrně efektivně funguje státní politika zaměstnanosti v podobě pomoci z úřadu práce. Co se týče příjmů, po opětovném začlenění do pracovního procesu si OZP mnohdy polepší.

Největším osobním přínosem autorky práce je detailní průzkum formou dotazníkového šetření, ze kterého vyplynula vhodná doporučení v podobě koordinátora OZP na úřadech práce. Autorka sama pracuje ve společnosti, která se zabývá ochranou osob a objektů a převážně zaměstnává OZP a sama je tak v centru dění této problematiky.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

BRČÁK, Josef a Bohuslav SEKERKA. *Makroekonomie*, Plzeň: Aleš Čeněk, 2010, ISBN 978-80-7380-245-5.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1.vydání.Praha: Sociologické nakladatelství, 2003, ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 2002, ISBN 80-247-9006-8.

ČERVINKA, Tomáš. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. 4. aktualizované vydání. Olomouc: Anag, 2009, ISBN 978-80-7263-529-0.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. 1. vydání. Praha C. H. Beck, 2007, ISBN 978-80-7179-893-4

HŮRKA, Petr a kol. *Pracovní právo, vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2011, ISBN 978-80-738-0316-2.*

JÍROVÁ, H. *Trh práce a politika zaměstnanosti*, 1.vyd. Praha: VŠE, Fakulta národohospodářská, 1999, ISBN 80-7079-635-9.

KACHLÍK, P. in BUCHTOVÁ, B. *Psychologické a medicínské aspekty nezaměstnanosti*. Brno:L.Nos-OFSETOVÁ TISKÁRNA, 2000, ISBN 80-210-2425-9.

KOTÝNKOVÁ, M., NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce: vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do EU*, Praha: Professional Publishing, 2003, ISBN 80-86419-48-7.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce*, Praha, 2007, ISBN 978-80-246-1383-3.

KUCHAŘ, Pavel. *Trh práce: Sociologická analýza*, Praha, 2007, ISBN 978-80-246-1383-3.MACHKOVÁ, Hana. *Mezinárodní marketing*. 3. aktual., přepr. vyd. Praha: Grada Publishing, a.s., 2009. ISBN 978-80-247-2986-2.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, 1. vydání. Praha: SLON, 1994, ISBN 80-901424-9-4.

MAYEROVÁ, M., RŮŽIČKA, J. *Sociologie v ekonomické praxi*. Plzeň: Západočeská univerzita, 2001, ISBN 80-7082-834-X.

OPATŘILOVÁ, D., ZÁMEČNÍKOVÁ, D. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*, 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně, 2005, s. 132, ISBN 80-210-3718-0.

PAVLÍK, M., BĚLČÍK, M. (ed.) *Společenská odpovědnost organizace. CSR v praxi a jak s ním dál*. Praha: Grada Publishing, 2010, ISBN 978-80-247-3157-5.

SAKSLOVÁ, V.; ŠIMKOVÁ, E. *Základy řízení lidských zdrojů: Systematický přehled základní personální problematiky*. 1. vydání. Hradec Králové: Nakladatelství Gaudeamus, 2005, s. 48, ISBN 80-7041-187-2.

ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*, 1. vyd. Praha: Grada, 2012, ISBN 978-80-247-4151-2.

SPIRIT, M. a kol. *Pracovní právo a právo sociálního zabezpečení*, vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2009, ISBN 978-80-7380-189-2.

VÁCLAVÍKOVÁ, Anna, KOLIBOVÁ, Helena, KUBICOVÁ, Alina. *Problematika trhu práce a zaměstnanosti*, 1. Vydání, Opava: Optys, 2009, ISBN 978-80-85819-76-2.

VOJTOVÁ, V. *Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením*, 1. vyd. Praha: RYTMUS, 2005, ISBN 80-903598-1-7.

ZADRAŽILOVÁ, D. (ed.) *Společenská odpovědnost podniků. Transparentnost a etika podnikání*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2010. ISBN 978-80-7400-192-5.

Seznam zahraničních zdrojů

0

Seznam použitých internetových zdrojů

Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí [online] [cit. 8.2.2016] Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Občan se změněnou pracovní schopností. Unie Roska [online] [cit. 9.2.2016]. Dostupné z: <http://www.roska.eu/zakony-a-predpisy/obcan-se-zmenenou-pracovni-schopnosti.html>.

Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Integrovaný portál www.podnikatel.cz [online] [cit. 9.2.2016] Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-155-1995-sb-o- Duchodovem-pojisteni/f1628639/>

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Integrovaný portál www.podnikatel.cz [online] [cit. 20.1.2016]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-262-2006-sb-zakonik-prace/uplne/>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Integrovaný portál www.podnikatel.cz [online] [cit. 9.2.2016]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-kterym-se-meni-zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/uplne/>

Seznam ostatních zdrojů

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., *Listina základních práv a svobod*, ve znění ústavního zákona č. 162/1998 Sb.,

SEZNAM ZKRATEK

OZP - Osoba se zdravotním postižením

CSR - Corporate social responsibility – sociální odpovědnost firem

SEZNAM OBRÁZKŮ, TABULEK A GRAFŮ

Seznam tabulek

Tabulka 1 Četnosti charakteristik zkoumaného vzorku.....	37
Tabulka 2 Procentuální vyjádření četností zkoumaného vzorku	38
Tabulka 3 Ztráta zaměstnání v důsledku handicapu	44

Seznam grafů

Graf 1 Struktura vzorku	38
Graf 2 Odpovědi na otázku o zaměstnání	41
Graf 3 Velikost příjmu před přiznáním inval. důchodu	42
Graf 4 Velikost příjmu po přiznání invalidního důchodu	42
Graf 5 Porovnání příjmů před a po přiznání inval. důchodu	43
Graf 6 Doba v evidenci ÚP	45
Graf 7 Způsob získání informace o volné pozici pro OZP	46
Graf 8 Znevýhodněnost pozic pro OZP	48
Graf 9 Pocit z obavy firem zaměstnávat OZP	49
Graf 10 Důvod obav ze zaměstnávání OZP	50
Graf 11 Pocity při hledání OZP vhodné pracovní pozice	50

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A - Dotazník.....	I
----------------------------------	----------

Příloha A - Dotazník

Dotazník

Dobrý den,

jsem studentkou třetího ročníku studijního oboru Řízení lidských zdrojů na fakultě Manažerských studií Univerzity Jana Amose Komenského. Dovoluji si Vás požádat o spolupráci na dotazníkovém šetření, které je nedílnou součástí mé bakalářské práce, která se zabývá tématem: Trh práce a politika zaměstnanosti v ČR. Cílem tohoto šetření je zanalyzovat problematiku zaměstnání osob se zdravotním postižením. Veškeré Vámi svěřené údaje jsou anonymní, Vaše odpovědi jsou určeny pouze pro účely zpracování mé bakalářské práce.

Vámi vybrané odpovědi prosím zakroužkujte.

Základní informace

Pohlaví:

- a) Muž
- b) Žena

Věková skupina:

- a) 18 – 24
- b) 25 – 34
- c) 35 – 50
- d) 51 a více

Vaše nejvyšší dosažené vzdělání je:

- a) Základní
- b) Vyučen
- c) Středoškolské s maturitou
- d) Vyšší odborná škola
- e) Vysokoškolské

Vaše zdravotní postižení je klasifikováno jako postižení:

- a) I. stupně
- b) II. stupně
- c) III. stupně

Čím byl handicap způsoben:

- a) úraz
- b) nemoc
- c) vrozený

Zaměstnání

Před přiznáním invalidního důchodu jste pracoval/a jako:

- a) nemanuálně pracující
- b) manuálně pracující
- c) živnostník

Před přiznáním invalidního důchodu byl Váš příjem:

- a) 0 – 10 000
- b) 10 000 – 15 000
- c) 15 000 a více

Ztratil/a jste zaměstnání v důsledku Vašeho zdravotního handicapu?

- a) Ano
- b) Ne

Jak dlouho jste byl/a nezaměstnaný/á, v evidenci úřadu práce, než jste nastoupila na pracovní pozici v agentuře Agnes Trutnov spol. s r.o.?(na tuto otázku odpovězte pouze v případě, že jste byl/a v předešlém čase nezaměstnaný/á)

- a) Méně než 1 měsíc
- b) 1 – 6 měsíců
- c) 7 – 12 měsíců
- d) Více než 1 rok

Jakým způsobem jste se dozvěděl o nabídce práce ve výše uvedené agentuře?

- a) Pomocí tiskových inzerátů
- b) Pomocí internetových zdrojů
- c) Pomocí Úřadu práce

Váš současný příjem včetně invalidního důchodu:

- a) 0 – 10 000
- b) 10 000 – 15 000
- c) 15 000 a více

Doplňující informace

Pracovní náplň, která přísluší dané pozici, na které jste zaměstnání:

- a) Považujete za zcela vhodnou, s odpovídající náročností pro OZP
- b) Nepovažujete za vhodnou pro osoby OZP
 - V případě odpovědi b) prosím konkretizujte, z jakého důvodu nepovažujete náplň práce za adekvátní:

Považujete pracovní příležitosti na trhu práce pro OZP jako znevýhodněné? Pokud ano, z jakého důvodu?

- a) Ano, na trhu práce je malá nabídka vhodných pracovních pozic pro OZP
- b) Ano, OZP nemají dostatečnou kvalifikaci
- c) Ano, OZP mají nižší pracovní výkonnost
- d) Ne, Nepovažuji

Považujete certifikaci profesní kvalifikace Strážný jako značné zvýšení Vašeho uplatnění na trhu práce?

- a) Ano
- b) Ne

Pocítli jste obavy firem zaměstnávat OZP?

- a) Ano
- b) Ne

Pokud ano, tím důvodem dle Vás je:

- a) Nedostatečná informovanost a znalost legislativy zaměstnavatele
- b) Obava ze snížené výkonnosti zaměstnance
- c) Jiné
 - V případě odpovědi c) konkretizujte:

Pocíťoval/a jste sociální vyloučení v období, kdy jste byl/a nezaměstnán/a? (na tuto otázku odpovězte pouze v případě, že jste byl/a nezaměstnán/a)

- a) Ano
- b) Ne

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Martina Vilámová

Obor: 6208R180 Manažerská studia – řízení lidských zdrojů

Forma studia: kombinované studium

Název práce: Trh práce a politika zaměstnanosti

Rok: 2016

Počet stran textu bez příloh: 49

Celkový počet stran příloh: 3

Počet titulů českých použitých zdrojů: 21

Počet titulů zahraničních použitých zdrojů: 0

Počet internetových zdrojů: 5

Vedoucí práce: Ing. Mgr. Stanislav Termann, Ph.D., MBA