

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Teologická fakulta

Katedra praktické teologie

Bakalářská práce

**Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na Táborsku
v roce 2011**

Vedoucí práce: Ing. Jaroslav Šetek, Ph. D.

Autor práce: Ivo Novák

Studijní obor: Sociální a charitativní práce

Ročník: třetí, prezenční

2012

Prohlášení

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně, pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citovaných zdrojů.

Prohlašuji, že, v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění, souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě (v úpravě vzniklé vypuštěním vyznačených částí archivovaných Teologickou fakultou) elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

20. 3. 2012

.....
Ivo Novák

Poděkování

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Ing. Jaroslavu Šetkovi, Ph.D. za cenné rady, připomínky a metodické vedení práce.

Dále bych chtěl poděkovat konzultantce z praxe Mgr. Kateřině Šafrové za užitečné rady a informace

Obsah

Úvod.....	7
1. Vymezení základních pojmů.....	9
1. 1 Právo na práci.....	9
1. 2 Zdravotní postižení.....	11
1. 3 Osoba se zdravotním postižením	12
2. Právní aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatele	15
2. 1. Práva zaměstnavatelů	15
2. 2. Povinnosti zaměstnavatelů	15
2. 3. Způsob výpočtu plnění povinného	16
2. 4. Chráněné pracovní místo.....	19
2. 5. Chráněná pracovní dílna	20
2. 6. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	21
3. Vybraná opatření aktivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	22
3. 1. Aktivní politika zaměstnanosti.....	22
3. 2. Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti	23
3. 2. 1. Rekvalifikace	23
3. 2. 2. Pracovní rehabilitace	24
3. 2. 3. Poradenské programy	24
3. 2. 4. Bilanční diagnostika	25
3. 2. 5. Job club.....	26
3. 2. 6. Společensky účelná pracovní místa.....	27
4. Možnosti osob se zdravotním postižením na volném trhu práce.....	29
4. 1. Omezení osob se zdravotním postižením při vstupu na trh práce.....	29

4. 2. Předsudky a diskriminace	30
5. Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ze strany nestátních neziskových organizací	32
5. 1. Agentury podporovaného zaměstnávání	32
5. 2. Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	34
5. 3. Ochranná známka „Práce postižených“	34
5. 4. Kampaň „No a co?!“	35
6. Situační analýza	36
7. Praktická část	40
7. 1. První oddíl praktické části.....	40
7. 1. 1. Charakteristika zkoumané populace a místo výzkumu	40
7. 1. 2. Hypotézy.....	40
7. 1. 3. Interpretace výsledků.....	41
7. 1. 4. Vyhodnocení stanovených hypotéz	45
7. 2. Druhý oddíl praktické části	46
7. 2. 1. Výzkumné metody a techniky sběru dat	46
7. 2. 2. Charakteristika výzkumné techniky	47
7. 2. 3. Charakteristika zkoumané populace.....	47
7. 2. 4. Hypotézy.....	47
7. 2. 5. Interpretace výsledků dotazníkové šetření	48
7. 2. 6. Vyhodnocení stanovených hypotéz	52
8. Diskuze.....	55
Závěr	57
Seznam použitých zdrojů.....	59
Přílohy.....	63
Abstrakt.....	69

Abstract..... 70

Úvod

V současnosti se svět potýká s finanční krizí a s mnoha dalšími obtížemi, které jsou s ní spojeny. Dalšími obtížemi myslím například zvyšování nezaměstnanosti a obrovský nedostatek volných pracovních míst. Z tohoto důvodu je mnoho lidí odsouzeno k závislosti na sociálních dávkách nebo podpoře v nezaměstnanosti. Pokud tedy mají nezaměstnaní lidé velké problémy najít si vhodné zaměstnání, platí tento problém u osob se zdravotním postižením dvojnásob. Během svého studia oboru Sociální a charitativní práce mi bylo vštěpováno, že při práci s osobami se zdravotním postižením se klade důraz na co největší samostatnost a reintegraci klientů. Touto nejvyšší samostatností a reintegrací, bylo myšleno to, že je osoba se zdravotním postižením schopna uplatnit se na trhu práce. Tato teorie je zcela správná, ale v praxi se objevuje velký problém a to, že pokud chce osoba se zdravotním postižením vstoupit na trh práce, nemá dostatečnou kvalifikaci, nebo není dostatek volných pracovních míst pro ni určených. Zdrojem inspirace, proč jsem se rozhodl ve své práci řešit dané téma je, že právě na nás, budoucích sociálních a charitativních pracovnících bude, abychom pomohli osobám se zdravotním postižením s problémem spojeným se vstupem na trh práce. Proto v této bakalářské práci bude uvedeno, jak pomoci osobám se zdravotním postižením jejich kvalifikaci zvýšit nebo jak jim zaměstnavatelé mohou usnadnit vstup na trh práce. V České republice má sociální a charitativní pracovník velkou výhodu v tom, že se může při řešení tohoto problému opřít o zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který zaměstnávání osob se zdravotním postižením zahrnuje.

Hlavním cílem této bakalářské práce bude popsat problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jednotlivé možnosti jak pomoci osobám se zdravotním postižením ulehčit zařazení na trh práce nebo jaké mají zaměstnavatelé možnosti a výhody při zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dalším cílem této bakalářské bude prostřednictvím výzkumu zjistit počet zaměstnavatelů v okrese Tábor, kterým vznikla povinnost plnit povinný podíl v roce 2010, a jak se změnil tento počet zaměstnavatelů v roce 2011. Posledním cílem bude zjistit, jak vidí svoji situaci osoby se zdravotním postižením na trhu práce v okrese Tábor.

Při tvorbě této bakalářské práce budu vycházet z jednotlivých malých bodů, které postupně budu naplňovat. Tato bakalářská práce je rozdělena na dvě hlavní části.

První část je popisného a teoretického charakteru. Druhá část, empirického charakteru, je rozdělena na dvě výzkumné části. V první části jsem se v 1. kapitole zaměřil na definování osob se zdravotním postižením a popsání problematiky určování stupně invalidity. Ve 2. kapitole je obsažena problematika právních aspektů zaměstnávání osob se zdravotním postižením a povinnosti zaměstnavatelů. Dále je ve 2. kapitole popsán způsob výpočtu jednotlivých způsobů plnění. Tato část je zde zařazena proto, rozhodnou-li se zaměstnavatelé zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, aby byly popsány možné formy a způsoby plnění povinného podílu. Obsahem této bakalářské práce jsou také možnosti, které může osoba se zdravotním postižením využít při vstupu na trh práce. V případě, že bakalářská práce obsahuje tyto možnosti, bylo velice důležité uvést také možná omezení, se kterými se osoby se zdravotním postižením mohou setkat. Pro lepší orientaci a představu o místě, kde byl proveden výzkum, obsahuje práce také situační analýzu zaměstnanosti v okrese Tábor. Druhá prakticky zaměřená část interpretuje výsledky dotazníkového šetření, jednotlivé výsledky z údajů Úřadu práce a verifikuje nebo falzifikuje stanovené hypotézy.

Bakalářská práce je podložena teoriemi a metodami hlavních současných odborníků na problematiku nezaměstnanosti a zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Mezi hlavní odborníky, kteří jsou zastoupeni v této bakalářské práci, jsou klinický psycholog Doc. PhDr. Oldřich Matoušek, CSc., sociolog prof. PhDr. Petr Mareš, CSc. nebo psycholožka Doc. PhDr. Božena Buchtová, CSc. Dále se bakalářská práce opírá o zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti nebo o informace z organizací nabízejících pomoc při vstupu na trh práce osobám se zdravotním postižením.

1. Vymezení základních pojmů

1.1 Právo na práci

Právo na práci je jedním ze základních sociálních lidských práv. Toto právo je deklarováno Všeobecnou deklarací lidských práv a svobod, která byla vyhlášena dne 10. 12. 1948 Valným shromážděním OSN. V článku č. 23, odst. 1 Všeobecné deklarace lidských práv a svobod je stanoveno:

„Každý má právo na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti.“¹

V rámci českého právního systému je právo na práci zakotveno v Listině základních práv a svobod, která je součástí ústavního pořádku České republiky, a to v hlavě čtvrté, která vymezuje hospodářská, sociální a kulturní práva. Čl. 26, odst. 3 stanoví:

„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.“²

Tröster uvádí, že v demokratické společnosti je právo na práci chápáno tak, že si každý člověk může svobodně zvolit své zaměstnání za řádných pracovních podmínek a odpovídající odměny nebo má možnost získat peněžitou podporu v nezaměstnanosti, která mu dokáže zajistit přiměřenou a lidsky důstojnou životní úroveň. Právo na práci je bráno jako prostředek, kterým se člověk podílí na hrubém domácím produktu vzhledem k jeho schopnostem a fyzickým možnostem. Zároveň ale právo na práci vede člověka k osobnímu rozvoji a uplatnění svojí osobnosti.³

S právem na práci úzce souvisí právo člověka na zaměstnání, které je specifikováno v § 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Právo na zaměstnání je dle tohoto právního předpisu chápáno jako právo

¹Lidská práva. [online], [citováno dne 15. 3. 2012], dostupné na http://www.lidskaprava.cz/uploads/03_dokumenty/04_uvod/00_VDLP_UDHR-.pdf

²Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. [online], [citováno dne 15. 3. 2012], dostupné na <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

³Srov. TRÖSTER, Petr a kol., *Právo sociálního zabezpečení*, s. 8

fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovně právním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na zprostředkování dalších služeb stanovených zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen zákon o zaměstnanosti).⁴

K realizaci práva na práci a práva na zaměstnání tak dochází především prostřednictvím zákona o zaměstnanosti, který vymezuje, mimo jiné, činnost a působnost úřadů práce. Tyto subjekty nabízejí lidem bezplatně poradenství a zaměstnání. Právo na práci můžeme, dle Tröster, považovat za legitimaci k dávkám v nezaměstnanosti, pokud není zajištěno zaměstnání účinnými opatřeními trhu práce. Demokraticky uspořádaný stát by pak měl, vedle poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání, zavádět účinné a efektivní programy aktivní politiky zaměstnanosti, a zároveň poskytnout možnosti k dosažení zaměstnanosti, technického školení nebo odborného výcviku. K tomu, aby byly spravedlivé a uspokojivé, pracovní podmínky se musí dbát na práva každého člověka.⁵

V případě osob se zdravotním postižením dále nabývá na významu ve vztahu k právu na zaměstnání a k přístupu k zaměstnání zdůrazňování práva na rovné zacházení a zákaz diskriminace, které je vedle zákona o zaměstnanosti blíže specifikováno a rozpracováno v zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (dále antidiskriminační zákon).

Krejčířová a kolektiv uvádí, že není možné odmítnout osobu se zdravotním postižením při ucházení se o zaměstnání pouze z důvodu, že pro vykonávání práce potřebuje speciální podmínky apod. Spočívá-li však důvod v odepření zaměstnání v povaze zaměstnání, pro které by člověk, například z důvodu svého zdravotního postižení, nemohl práci vykonávat, není za diskriminaci považován.⁶

⁴Businesscenter.cz. [online], © 1998 – 2012 [citováno dne 15. 3. 2012], dostupné na <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>

⁵ Srov. TRÖSTER, Petr a kol., *Právo sociálního zabezpečení*, s. 8-9

⁶ Srov. KREJČÍŘOVÁ, O., MEDVECOVÁ, A., OPATŘILOVÁ, D., STUPKOVÁ, V., VOJTOVÁ, V. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. s. 10.

1. 2 Zdravotní postižení

Pro další práci je nutné blíže definovat, co chápeme zdravotním postižením a jaké mohou být druhy a kombinace těchto postižení. Při studiu odborné literatury se můžeme setkat s různými definicemi pojmu zdravotního postižení, a to pedagogickými, psychologickými nebo právními.

Krejčířová a kolektiv poukazuje na rozdílnost těchto vymezení v kontextu jednotlivých oborů. Podstatu rozdílnosti spatřuje zejména ve faktu, že psychologická a pedagogická vymezení se orientují především na zdůrazňování nutnosti individualizace. Právní pojetí pak zobecňují a modifikují na obecné situace, vztahují se ke všem členům společnosti a hovoří o zdravotním postižení až při vyšším stupni postižení.⁷

Dle antidiskriminačního zákona se zdravotním postižením rozumí: „*tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem*“.⁸

Antidiskriminační zákon dále hovoří v §5, odstavci 6 o faktu, že se musí jednat o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má trvat podle poznatků lékařské vědy alespoň jeden rok.⁹

Pro účely posouzení poklesu pracovní schopnosti se za zdravotní postižení podle § 39, odst. 4 zákona č. 155/1995, Sb. o důchodovém pojištění považuje soubor všech funkčních poruch, které se zdravotním postižením souvisejí.¹⁰

Odlišnou definici zdravotního postižení nabízí Matoušek, který uvádí, že zdravotní postižení je omezení nepříznivě ovlivňující kvalitu života člověka. Vlivem zdravotního postižení je u člověka snižena schopnost pracovat, a dále je omezena

⁷Srov. KREJČÍŘOVÁ, O., MEDVECOVÁ, A., OPATŘILOVÁ, D., STUPKOVÁ, V., VOJTOVÁ, V. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. s. 7.

⁸Veřejný ochránce práv OMBUDSMAN. [online], [citováno dne 15. 3. 2012], dostupné na [//www.ochrance.cz/diskriminace/antidiskriminacni-zakon/](http://www.ochrance.cz/diskriminace/antidiskriminacni-zakon/)

⁹Veřejný ochránce práv OMBUDSMAN. [online], [citováno dne 15. 3. 2012], dostupné na [//www.ochrance.cz/diskriminace/antidiskriminacni-zakon/](http://www.ochrance.cz/diskriminace/antidiskriminacni-zakon/)

¹⁰Podnikatel.cz. [online], © 2007 – 2012 [citováno dne 15. 3. 2012], dostupné na <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-155-1995-sb-o-duchodovem-pojisteni/cele-zneni/>

schopnost udržovat vztahy a navazovat kontakty.¹¹ V současné době jsou zdravotní postižení rozdělována do několika kategorií:

- a) postižení sluchové,
- b) postižení zraku,
- c) postižení mentální,
- d) postižení pohybového ústrojí,
- e) postižení duševní poruchou,
- f) poruchy řeči a komunikace.

Zdravotní postižení se pak může vyskytovat u jednotlivého člověka v různých stupních a kombinacích.¹²

1.3 Osoba se zdravotním postižením

V předcházející podkapitole jsem představil možné definice zdravotního postižení. Cílem následujícího textu bude vymezení pojmu „osoba se zdravotním postižením“, a to v duchu právních předpisů týkajících se zaměstnanosti. Vymezení osoby se zdravotním postižením nalezneme v zákonu o zaměstnanosti. Tento zákon rovněž stanoví, že osobám se zdravotním postižením je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce.

Osobami se zdravotním postižením jsou podle §67 odst. 2 tohoto zákona ve znění účinném od 5. 1. 2011 fyzické osoby, které byly:

- a) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni,
- b) orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni,
- c) rozhodnutím Úřadu práce vydaným krajskou pobočkou Úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými.¹³

Za zdravotně znevýhodněnou se potom podle tohoto zákona § 67 odstavce 3 a 4 považuje fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovně

¹¹Srov. MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. s. 255.

¹²Tamtéž, s. 255.

¹³Businesscenter.cz. [online], © 1998 – 2012 [citováno dne 15. 3. 2012], dostupné na <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>

začleněna jsou podstatně omezeny z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, který má podle poznatků lékařské vědy trvat déle než jeden rok.¹⁴

V minulosti byl člověk se zdravotním znevýhodněním označován jako osoba se změněnou pracovní schopností.

V souvislosti s definičním vymezením osoby se zdravotním postižením je nutné zdůraznit, že od 1. 1. 2012 nabyla účinnosti novela zákona o zaměstnanosti, podle níž se za osobu se zdravotním postižením považuje fyzická osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní:

- a) ve třetím stupni
- b) v prvním nebo druhém stupni.

Z uvedeného vyplývá, že od 1. 1. 2012 již není možno, aby Úřad práce ČR vydával rozhodnutí o uznání osoby zdravotně znevýhodněné. Dle přechodného ustanovení zákona o zaměstnanosti budou rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou vydaná do 1. 1. 2012 platná po dobu, na kterou byla vydána (nejdéle však do 1. 1. 2015). Po dobu platnosti těchto rozhodnutí budou osoby zdravotně znevýhodněné považovány za osoby se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném od 1. 1. 2012.

Podmínky, pro zařazení člověka do I., II. nebo III. stupně invalidity stanoví zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (dále jen zákon o důchodovém pojištění) v § 39. V § 39 odst. 1 je uvedeno, že je člověk invalidním: „*jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %*“. Pracovní schopnost je pak tímto zákonem v § 39 odstavci 3 chápána jako schopnost člověka vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem.¹⁵

Zákon o důchodovém pojištění stanoví současně stupně invalidity, a to tak, že jestliže pracovní schopnost člověka poklesla:

- a) nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně,
- b) nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně,

¹⁴ Businesscenter.cz. [online], © 1998 – 2012 [citováno dne 15. 3. 2012], dostupné na <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>

¹⁵ Podnikatel.cz. [online], © 2007 – 2012 [citováno dne 15. 3. 2012], dostupné na <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-155-1995-sb-o-duchodovem-pojisteni/cele-zneni/>

c) nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.

Pokles pracovní schopnosti je v § 39, odst. 3 zákona o důchodovém pojištění charakterizován jako pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u člověka před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Pro potřeby své práce se však budu dále zabývat zněním zákona o zaměstnanosti účinným v roce 2011.

2. Právní aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatele

V této kapitole budou uvedeny právní aspekty zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu zaměstnavatele. Při tvoření této kapitoly vycházím ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a informací podávanými Ministerstvem práce a sociální věcí. Jednotlivé podkapitoly budou obsahovat práva a povinnosti zaměstnavatelů, plnění povinného podílu z důvodu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Další uvedenou částí bude problematika příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V poslední části této kapitoly, uvedu možnost vzniku chráněných pracovních dílen a chráněných pracovních míst. V tomto krátkém úvodu je velice důležité uvést, že zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti prošel od 1. 1. 2012 novelou. Tato novela, totiž značně změnila oproti roku 2011 obsah zákona v oblasti chráněných pracovních dílen, příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a chráněných pracovních míst.

2.1. Práva zaměstnavatelů

Tato podkapitola bude obsahovat základní práva, které může zaměstnavatel požadovat od Úřadu práce. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 79 pojednává o tom, že zaměstnavatelé mohou požadovat informace a poradenství týkající se problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, pomoc a spolupráci při vyhrazování a vytváření pracovních míst pro zdravotně postižené osoby. Dále jsou zaměstnavatelé oprávněni požadovat pomoc při realizaci pracovních míst a podmínek tak, aby odpovídali konkrétním požadavkům zdravotně postižené osoby.¹⁶

2. 2. Povinnosti zaměstnavatelů

V České republice je v současné době ustanoveno, že pokud firma, podnik, organizace nebo instituce zaměstnává více než 25 zaměstnanců má povinnost zaměstnávat čtyři procenta osob se zdravotním postižením z celkového počtu všech svých zaměstnanců. Tato skutečnost je označována jako plnění povinného podílu. Jestliže firma, podnik, organizace nebo instituce nesplňuje podmínku, zaměstnávat čtyři procenta osob se zdravotním, může tento problém řešit pomocí tzv. náhradního plnění.

¹⁶Integrovaný portál MPSV. [online], [citováno dne 15. 2. 2012], dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/pravapovinnosti>

Náhradní plnění je další možnou formou plnění povinného podílu. Náhradní plnění je uskutečňováno pomocí odběru výrobků nebo služeb od organizací, které zaměstnávají více jak padesát procent osob se zdravotním postižením, odvodem finančních prostředků státu nebo jejich kombinací. Finanční prostředky, které byly odvedeny, jsou využity na aktivní politiku zaměstnanosti.¹⁷

Nyní bude uvedena tato povinnost plnění povinného podílu zaměstnavatelů z pohledu příslušného zákona. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti uvádí v § 81 jednotlivé způsoby plnění povinného podílu. Jednotlivé způsoby podle § 81 jsou, jak již bylo uvedeno, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, odvod do státního rozpočtu, odběr výrobků, služeb a zadávání zakázek organizacím zaměstnávající více jak 50 % osob se zdravotním postižením nebo samostatně výdělečným osobám se zdravotním postižením nebo kombinací všech předchozích možností. Dále §83 uvádí, že zaměstnavatelé jsou povinni ohlásit způsob plnění povinného podílu do 15. února následujícího roku.¹⁸

2. 3. Způsob výpočtu plnění povinného

V této části se pokusím objasnit způsob výpočtu jednotlivých forem plnění povinného podílu. Každá forma, kterou uvedu, bude vždy obsahovat obecný způsob výpočtu a odkaz na příslušnou legislativu. Jako důležitá konstanta při těchto výpočtech je fond pracovní doby.

Fond pracovní doby se udává počet pracovních dnů za daný rok. Tyto pracovní dny se dají převést na hodiny. Je tedy možné vyjadřovat fond pracovní doby za kalendářní rok v hodinách. Jako příklad si uvedeme rok 2011. Rok 2011 měl celkem 253 pracovních dnů. Při 8 hodinové pracovní době činil fond pracovní doby 2024 pracovních hodin.¹⁹

¹⁷ Srov. Novosad. Libor, *Poradenství pro osoby se zdravotním postižením a sociálním znevýhodněním*, s. 47

¹⁸ Integrovaný portál MPSV. [online], [citováno dne 15. 2. 2012], dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/pravapovinnosti>

¹⁹ Podnikatelský web Integrovaný magazín pro drobné podnikatel. [online], © 2012 [citováno dne 15. 2. 2012], dostupné na <http://www.podnikatelskyweb.cz/fond-pracovni-doby-2012/>

▪ **Zaměstnávání osob se zdravotním postižením**

Pokud bude chtít zaměstnavatel plnit povinný podíl formou zaměstnávání osob se zdravotním postižením, bude se řídit podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti podle § 81 odstavce (1). „Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.“²⁰

Proto, aby zaměstnavatelé věděli jak vysoká je jejich procentuální povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, je důležitý průměrný přepočtený počet zaměstnanců. Tento přepočtený počet se řídí § 15 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Výpočet průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se provede tak, že se součet odpracovaných hodin všech zaměstnanců vydělí fondem pracovní doby.

Příklad výpočtu:

- *počet hodin všech zaměstnanců : fond pracovní doby = průměrný přepočtený počet zaměstnanců*

Z vypočteného průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se podle § 16 vyhlášky č. 518/2004 Sb., vyjádří čtyři procenta osob se zdravotním postižením, které by měl zaměstnavatel zaměstnávat.

- *4 % z průměrného přepočteného počtu zaměstnanců = povinný podíl*

Poté se podle § 17 vyhlášky č. 518 se stejným způsobem z průměrného přepočteného počtu zaměstnanců vyjádří počet zdravotně postižených osob. Dále je v § 17 uvedeno, že osoba s těžším zdravotním postižením se započítává třikrát.

²⁰ Integrovaný portál MPSV. [online], [citováno dne 15. 2. 2012], dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/pravapovinnosti>

Příklad výpočtu:

počet hodin odpracovaných osobami se zdravotním postižením : fond pracovní doby = průměrný přepočet osob zdravotně postižených, které musí zaměstnavatel zaměstnat, aby splnil svůj povinný podíl

▪ Odběr výrobků nebo služeb

Jestliže se rozhodne zaměstnavatel plnit povinný podíl odběrem výrobků, služeb nebo zadáním zakázek, bude se řídit § 18 vyhlášky č. 518/2004 Sb. Výpočet se provádí tak, že se celkový součet plateb bez DPH vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí sledovaného kalendářního roku, vyhlášené Ministerstvem práce a sociálních věcí. Pokud je výsledek výpočtu vyšší než průměrný přepočet počtu zaměstnanců dodavatele, může si zaměstnavatel zapsat plnění povinného podílu pouze ve výši průměrného přepočtu počtu osob se zdravotním postižením dodavatele. Dodavatel čestným prohlášením nebo zapsáním na fakturu udá svůj průměrný přepočet počtu zaměstnanců se zdravotním postižením.

Příklad výpočtu:

- součet plateb : sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí = povinný podíl, který musí zaměstnavatel odebrat při plnění formou odběru

▪ Odvod do státního rozpočtu

Třetí možností plnění povinného podílu je odvod do státního rozpočtu. Podle § 82 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti se odvod vypočte tak, že částka, kterou zaměstnavatel musí odvést do státního rozpočtu, by měla činit 2,5 násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v kterém vznikla povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením. Dále § 83 odstavec 2) tohoto zákona pojednává o tom, že zaměstnavatel je povinen do 15. února následujícího kalendářního roku provést odvod do státního rozpočtu a to prostřednictvím Úřadu práce ČR.

Příklad výpočtu:

povinný podíl x 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí = odvod v Kč

Vyhláška č. 518/2004 Sb., v § 20 uvádí, že se výpočty provádějí na dvě platná desetinná místa. U odvodu do státního rozpočtu se výsledná částka zaokrouhluje na celé koruny nahoru.²¹

Pro lepší orientaci ve výši odvodů a jiných forem plnění je dobré uvést, že průměrná měsíční mzda v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí byla za rok 2010 23 324 Kč, za rok 2011 byla 23 726 Kč.²²

▪ Kombinace všech možností plnění

Zaměstnavatelé mohou využít jako způsob plnění povinného podílu kombinaci všech výše uvedených možností. Výpočet kombinace se stanoví tak, že od své výše povinného podílu odečte průměrný přepočtený počet osob se zdravotním postižením, které reálně zaměstnavatel zaměstnával a výše povinného podílu, který plnil odběrem výrobků. Po odečtení přepočteného počet osob se zdravotním postižením, odběru výrobků a služeb nám vyjde výše odvodu.

Příklad výpočtu:

- *Povinný podíl - průměrný přepočet osob zdravotně postižených - odběr výrobků a služeb = odvod*

2. 4. Chráněné pracovní místo

Tato podkapitola bude pojednávat o chráněném pracovním místě. Zaměřím se především na to, co chráněné pracovní místo je, jak vzniká a jaké změny v této problematice přinesla novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

²¹ Integrovaný portál MPSV. [online], [citováno dne 17. 2. 2012], dostupné http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/vyhlaska_518-2004_sb.pdf

²² Český statistický úřad. [online], © 2012, poslední aktualizace 9. 2. 2012 [citováno dne 17. 2. 2012], dostupné na <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz120511.doc>

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 75 odstavci 1) pojednává o tom, že chráněné pracovní místo, je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením. Chráněné pracovní místo je zřizováno na základě písemné dohody. Dále podle § 75 musí být chráněné pracovní místo zřizováno nejméně 2 roky. Na zřízení chráněného pracovního místa, může zaměstnavatel požadovat příspěvek. Výše tohoto příspěvku může být maximálně osminásobek a na osobu s těžším zdravotním postižením dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první a třetí čtvrtletí.

Novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti platná od 1. 1. 2012 udává v § 75, že chráněné pracovní místo musí být zřizováno nejméně po dobu 3 let.²³

2. 5. Chráněná pracovní dílna

V této části bude vysvětlena problematika chráněné pracovní dílny, podmínky pro vznik a získání příspěvku. Na závěr opět uvedu, jakou změnou platný zákon od 1. 1. 2012 vlivem novely prošel.

Chráněná pracovní dílna je podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti § 76 pracoviště zaměstnavatele. Tento § 76 hovoří o tom, že na tomto pracovišti musí být zaměstnáno v průměrném přepočtu počtu zaměstnanců nejméně 60 % osob se zdravotním postižením. Na základě písemné dohody musí být chráněná pracovní dílna provozována nejméně 2 roky. Zaměstnavateli může být poskytnut příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny. Příspěvek činil osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti od 1. 1. 2012 zcela ruší chráněné dílny.²⁴

²³Integrovaný portál MPSV. [online], [citováno dne 17. 2. 2012], dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zrizovani_a_vymezovani_chpm

²⁴Živnostník.cz. [online], © 1997 – 2012 [citováno dne 20. 2. 2012], dostupné na <http://www.zivnostnik.cz/1/2/zmena-pravidel-pro-nahradni-plneni-od-1-1-2012-cid276473/>

2. 6. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Posledním právem zaměstnavatelů, které bude uvedeno, bude právo na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Podle zákona o č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti je tento příspěvek uveden v § 78. Tento § 78 pojednává o tom, že může být poskytnut příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zaměstnavateli, který zaměstnává více jak 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Dále se v §78 tohoto zákona hovoří o tom, že příspěvek může být poskytnut v plné výši vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance se zdravotním postižením.

Novela zákona č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti platná od 1. 1. 2012 mění obsah § 78. Nově § 78 pojednává o tom, že může být poskytnut příspěvek zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více jak 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců pouze ve výši 75 % skutečně vynaložených mzdových nákladů zaměstnanci se zdravotním postižením.²⁵

²⁵Ministerstvo práce a sociálních věcí.[online], poslední aktualizace 16. 3. 2012 [citováno dne 17. 3. 2012], dostupné <http://www.mpsv.cz/cs/12639>

3. Vybraná opatření aktivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V této kapitole se soustředím na opatření, které jsou v současné době v České republice vytvořena s cílem pomoci nezaměstnaným získat vhodné a pro ně naplňující zaměstnání. Každému člověku se totiž může z objektivních důvodů stát, že jeho schopnost najít si takové zaměstnání bude značně snížena. Je obecně známou věcí, že lidé, kteří si již dlouhou dobu nemohou najít zaměstnání, nabývají pocitu, že nikam nepatří. Začínají sami sebe brát jako nepotřebné ztroskotance, kteří jsou postupně vytlačováni na okraj společnosti.²⁶

3. 1. Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření státu sloužících k tomu, aby byl umožněn co nejrychlejší návrat nezaměstnaným lidem na trh práce. Dalším hlavním úkolem aktivní politiky zaměstnanosti je poskytnutí pracovních míst lidem, kteří neměli ještě možnost pracovat, nebo mají potíže se získáním práce. Aktivní politika zaměstnanosti je brána jako součást státní politiky zaměstnanosti. Jedněmi z hlavních prostředků aktivní politiky zaměstnanosti jsou rekvalifikační programy nebo zřizování společensky účelných pracovních míst. Úřady práce dotují tato zřízená pracovní místa.²⁷

Aktivní politika zaměstnanosti a její nástroje jsou zaměřeny na snížení dlouhodobé nezaměstnanosti. Osoby, které jsou označovány jako cílové skupiny aktivní politiky zaměstnanosti, můžeme vnímat jako určité sociální kategorie. Do těchto sociálních kategorií mohou být zařazovány nekvalifikované nebo málo vzdělané osoby, mládež, ženy, příslušníci etnických skupin nebo zdravotně postižené osoby. Ve velkém počtu zemí má aktivní politika zaměstnanosti široce propracované nástroje a opatření. Tento fakt obzvláště platí osoby se zdravotním postižením.²⁸

V České republice je aktivní politika zaměstnanosti řízena zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tento zákon ustanovuje, co aktivní politika je. Jsou v něm obsaženy nástroje a opatření, kterými je aktivní politika naplňována. Mezi tyto nástroje

²⁶ Srov. BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. s. 119

²⁷ Srov. MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. s. 23.

²⁸ Srov. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. s. 125.

aktivní politiky podle zákona patří poradenské programy, rekvalifikace, zřizování společensky účelných míst nebo pracovní rehabilitace.

Podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v § 104 v odstavci 1) je stanoveno:

*„Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a Úřad práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty“.*²⁹

3. 2. Nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti

V další části této kapitoly uvedu a přiblížím některá vybraná opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, se kterými se může nezaměstnaná zdravotně postižená osoba setkat při snaze získat zaměstnání. Jako první bude uvedena rekvalifikace.

3. 2. 1. Rekvalifikace

Rekvalifikace je brána jako změna kvalifikace. Hlavním cílem této změny je zajistit člověku praktickou nebo teoretickou přípravu. Vlivem této přípravy je člověk schopen najít pracovní uplatnění ve vhodné profesi. Rekvalifikace se zakládá na písemné dohodě mezi ním a úřadem práce. Je možné také tuto dohodu o rekvalifikaci uzavírat mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.³⁰

Zákon č.435/2004 o zaměstnanosti § 108 uvádí, že:

*„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala“.*³¹

²⁹ Businesscenter.cz. [online], © 1998 – 2012 [citováno dne 15. 3. 2012], dostupné <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>

³⁰ Srov. MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. s. 173

³¹ Businesscenter.cz. [online], © 1998 – 2012 [citováno dne 15. 3. 2012], dostupné <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>

3. 2. 2. Pracovní rehabilitace

Dalším opatřením aktivní politiky zaměstnanosti je pracovní rehabilitace. Pracovní rehabilitace je zastřešujícím pojmem aktivit, které využívají a rozvíjí pracovní schopnosti lidí se zdravotním postižením. Do pracovní rehabilitace patří také kladné psychosociální působení práce na osoby se zdravotním postižením. Pracovní rehabilitace je návaznou rehabilitací na rehabilitace pedagogickou a léčebnou. Pracovní rehabilitace je v kompetenci orgánů sociálního zabezpečení. V pracovní rehabilitaci jde především o cílenou aktivizaci a pomoc osobám se zdravotním postižením v jejich produktivním věku. Vlivem svého zdravotního postižení mají tyto osoby změněnou pracovní schopnost a jsou tak značně eliminovány při výběru svého zaměstnání.³²

3. 2. 3. Poradenské programy

Jako jednou z mnoha nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, se kterou se může nezaměstnaná zdravotně postižená osoba setkat, jsou poradenské programy.

Osoby se zdravotním postižením, které chtějí vstoupit na trh práce, mohou využít poradenské programy. Tyto programy mohou být skupinové nebo individuální. Hlavním úkolem poradenských programů je pomoc v lepší orientaci na trhu práce a usnadnit zdravotně postiženému výběr nebo zvolení vhodného zaměstnání. Poradenské programy se skládají ze tří hlavních částí. Jsou jimi motivačně-aktivizační program, psychodiagnostika a ergodiagnostika.³³

Jak již bylo uvedeno, základem těchto poradenských programů je informovat, zprostředkovat a pomoci při hledání zaměstnání. Je velmi důležité, aby si pracovníci poskytující informace a podporu zvolili správný přístup při práci s osobami se zdravotním postižením. Tímto správně zvoleným přístupem myslíme, přístup takový, který dokáže zdravotně postiženému pomoci a chápe jeho problémy. Ke vztahu a práci se zdravotně postiženými by měl pracovník přistupovat cílevědomě a empaticky. Nejjednodušším způsobem empatického přístupu k osobě se zdravotním postižením je pouhé parafrázování slov dotyčné osoby, abychom dotyčné osobě ukázali, že ji

³²Srov. NOVOSAD, Libor. Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním. s. 48.

³³ Sociální agentura [online], [citováno dne 11. 2. 2012], dostupné na <http://www.socialniagentura.cz/cs/pracovni-rehabilitace/poradenske-programy>

vnímáme a chápeme její problém. Je důležité, aby pracovník byl schopen vidět svět tak, jak ho vidí klient. Pracovník by měl mít na paměti, i když je důležité orientovat se v situaci a chápat problém klienta, že by neměl zapomínat na své já.³⁴

Nyní budou popsány jednotlivé části, ze kterých se poradenské programy skládají. Prvním z nich je Motivačně – aktivizační program. Motivačně – aktivizační program je založen jak na individuálním přístupu, tak i na práci ve skupině. Motivačně – aktivizační program by měl plnit diagnostickou funkci. Zdravotně postižení, kteří jsou zapojeni do tohoto programu, získají informace a znalosti potřebné k pracovnímu uplatnění. Tyto informace jsou převážně zaměřeny na aktivizování vlastních sil, jak a kde si hledat zaměstnání, psaní životopisu nebo chování u přijímacího pohovoru. Druhou částí poradenského programu je psychodiagnostika. Primárním cílem psychodiagnostiky je to, aby si účastníci programu uvědomili své osobní kompetence a jejich možný vstup na trh práce. Těchto cílů je dosahováno za pomoci individuálního rozhovoru s psychologem. Poslední částí poradenského programu je ergodiagnostika. Testováním fyzického a psychického pracovního potenciálu je účastníkům možné upřesnit jejich možnosti pracovního uplatnění.³⁵

3. 2. 4. Bilanční diagnostika

V této části se zaměřím na další nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, se kterými se má osoba se zdravotním postižením v České republice možnost setkat. Další takovou formou je bilanční diagnostika. Bilanční diagnostika je označována jako proces, kdy je využíváno komplexních odborných diagnostických metod. Tento proces provádí specializovaný psycholog. Hlavním cílem bilanční diagnostiky je odhalit co nejlepší využití klientových schopností, předností a dovedností důležitých pro výkon zaměstnání. Zpráva, která je vypracována jako výstup bilanční diagnostiky je podrobným dokumentem, který má za úkol osvětlit klientovi jeho silné a slabé stránky. Bilanční diagnostika jako proces určený pro pomoc klientům je akreditována Ministerstvem práce a sociálních věcí. V České republice poskytují

³⁴Srov. TOLAN, Janet. *Na osobu zaměřený přístup v poradenství a psychoterapii*. s. 33

³⁵ Sociální agentura. [online], [citováno dne 11. 2. 2012], dostupné na <http://www.socialniagentura.cz/cs/pracovni-rehabilitace/poradenske-programy>

bilanční diagnostiku neziskové organizace nebo veřejné obchodní společnosti, například Persona Grata.

V okrese Tábor je bilanční diagnostika poskytována prostřednictvím projektů občanským sdružením FOKUS Tábor.³⁶

3. 2. 5. Job club

Následující část bude pojednávat o Job clubech. Job cluby jsou jednou z mnoha možností, které může osoba se zdravotním využití při snaze najít si vhodné a naplňující zaměstnání.

Job club je poradenský program. Hlavním cílem Job clubu je motivovat a podporovat účastníky k tomu, aby se dokázali uplatnit na trhu práce. Této motivace a podpory je dosahováno nácvikem dovedností a různých technik. Tyto dovednosti a techniky využije osoba se zdravotním postižením při výběru a vyhledání zaměstnání. Job cluby většinou probíhají formou opakujících se setkání. Počet členů ve skupině při těchto podporujících setkání bývá obvykle osm až deset. Job cluby mohou být pořádány jednou až dvakrát týdně o délce tři až čtyři hodiny. Tyto Job cluby se skládají z pěti až šesti schůzek. Termíny a délka trvání je často přizpůsobena potřebám dané skupiny.³⁷

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v § 33 uvádí jednotlivé kategorie uchazečů o zaměstnání. Podle tohoto zákona, byla těmto uchazečům o zaměstnání věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání. Členy těchto kategorií byli například fyzické osoby se zdravotním postižením, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, fyzické osoby starší 50 let věku, fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců nebo fyzické osoby do 20 let věku. V současnosti jsou Job cluby určeny pro všechny uchazeče o zaměstnání, kteří jsou odhodláni systematicky pracovat na svém osobním a duchovním rozvoji, zvyšovat své sebevědomí a zvládat problémy spojené s nezaměstnaností. Job cluby, jsou primárně zaměřeny na to, aby se uchazeči o zaměstnání naučili orientovat na trhu práce, připravili se na přijímací pohovor, psát

³⁶ FOKUS Tábor. [online], [citováno dne 12. 2. 2012], dostupné na <http://www.fokustabor.cz/projekty.html>

³⁷ Integrovaný portál MPSV . [online], [citováno dne 11. 2. 2012], dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>

životopis a další žádané schopnosti pro získání zaměstnání. Job club má za úkol zprostředkovat výčet volných pracovních míst evidovaných úřady práce. Jednotlivé Job cluby, jsou pojmenovány podle kategorií, na které jsou zaměřeny. Job club zaměřený na pomoc zdravotně postiženým se jmenuje Job club HELP. Do skupinového programu Job club se může uchazeč o zaměstnání zapojit tak, že zažádá o zařazení za pomoci zprostředkovatele na Úřadu práce.³⁸

Již několikrát jsme zmínili termín uchazeč o zaměstnání, proto by bylo dobré, abychom si ho vysvětlili. Uchazečem o zaměstnání je označována fyzická osoba. Aby této fyzické osobě mohlo být zprostředkováno vhodné zaměstnání, musí osobně požádat Úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště o zprostředkování zaměstnání. Pokud jsou splněny zákonem stanovené podmínky, je tato fyzická osoba zařazena do evidence Úřadu práce.³⁹

3. 2. 6. Společensky účelná pracovní místa

Mezi nástroje a opatření aktivní politika zaměstnanosti v České republice patří také zřizování společensky účelných pracovních míst. Společensky účelným pracovním místem se rozumí nové pracovní místo, které zřizuje zaměstnavatel. Zaměstnavatel vytváří společensky účelné pracovní místo na podkladě písemné dohody mezi ním a úřadem práce. Ty nově vzniklá společensky účelné pracovní místa jsou obsazovány uchazeči o zaměstnání evidovanými úřadem práce. Těmito uchazeči o zaměstnání se rozumí osoby, kterým jiným způsobem, nemůže být zajištěno pracovní uplatnění. Zaměstnavatel může zřídit společensky účelné pracovní místo pouze v případě, že není zadlužen.⁴⁰

Úřad práce při zřizování společensky účelných pracovních míst přihlíží:⁴¹

1. Jak dlouho má být toto místo zřízeno.
2. Jaká je aktuální situace na trhu práce.

³⁸ Integrovaný portál MPSV . [online], [citováno dne 12. 2. 2012], dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>

³⁹ Srov. PETRÁŠEK, Josef. Sociální politika. s. 76. ISBN 978-80-86723-41-9

⁴⁰ Srov. MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. s. 210. ISBN 978-80-7367-368-0.

⁴¹ Tamtéž. str.210

3. Jaké budou potřebné náklady k realizaci společensky účelného pracovního místa.

Zřizování společensky účelných pracovních míst se řídí zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.. Tento zákon v § 113 odstavci 1) uvádí, že společensky účelným pracovním místem je i pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.⁴²

Na závěr této kapitoly, která byla věnována nástrojům a opatřením aktivní politiky zaměstnanosti, bych rád shrnul některé své myšlenky a hlavní body týkající se této problematiky. Velice mě zaujalo, jak stát prostřednictvím Úřadu práce, neziskových organizací a různých projektů pomáhá uchazečům o zaměstnání najít uplatnění na trhu práce. Jako jednu z forem, které mě nejvíce oslovily, byly poradenské programy a Job cluby. Líbí se mi, že klienti zapojení do těchto programů cílevědomě pracují, za pomoci poradců na osvojení nejdůležitějších schopností, jak najít vhodné zaměstnání. Velice přínosné pro mě bylo také to, že jsem při tvoření této kapitoly zjistil, které organizace v okrese Tábor působí a jaké poskytují služby v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

⁴² Businesscenter.cz. [online], © 1998 – 2012 [citováno dne 12. 2. 2012], dostupné na <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>

4. Možnosti osob se zdravotním postižením na volném trhu práce

Tato kapitola bude obsahovat možnosti a omezení, s kterými se osoby se zdravotním postižením mohou setkat při hledání zaměstnání. Jako první uvedu možnosti, které mohou využít osoby se zdravotním postižením při vstupu na trh práce. V předchozí kapitole jsem prezentoval některé nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Nyní představím, zcela odlišnou možnost, určenou pro osoby se zdravotním postižením. Osoby se zdravotním postižením mohou začít pracovat jako osoby samostatně výdělečně činné a provozovat samostatně výdělečnou činnost. Touto problematikou se zabývá zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění v § 9 udává, že se samostatně výdělečná činnost dělí na hlavní a vedlejší samostatně výdělečnou činnost. Dále § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění hovoří o tom, že osoby se zdravotním postižením vykonávají vždy tuto činnost jako samostatně výdělečnou činnost vedlejší. Toto rozdělení je důležité z toho důvodu, že osoby samostatně výdělečně činné, které provádějí vedlejší samostatnou výdělečnou činnost, nemusí za určitých podmínek odvádět sociální pojištění. Tyto podmínku upravuje zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění § 10. Pojednává o tom, že pokud osoby samostatně výdělečně činné, jejichž příjem z vedlejší samostatné výdělečné činnosti dosáhl v kalendářním roce rozhodné částky, nemusí odvádět sociální pojištění. Výši rozhodné částky upravuje § 17 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění.⁴³

Pro lepší orientaci bych rád uvedl, že výše částky, kterou si mohly osoby se zdravotním postižením vydělat bez toho, aby musely odvádět sociální pojištění, byla v roce 2011 59 373 Kč.⁴⁴

4. 1. Omezení osob se zdravotním postižením při vstupu na trh práce

V další části této kapitoly se zaměřím na možná omezení, se kterými se setkávají osoby se zdravotním postižením při vstupu na trh práce. Je obecně známou věcí, že zdravotně postižení lidé mají svoji situaci a fungování ve společnosti daleko těžší než většina z nás. Jejich zdravotní postižení je omezuje v mezilidských vztazích, pohybu

⁴³ Podnikatel.cz. [online], © 2007 – 2012 [citováno dne 8. 3. 2012], dostupné na <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-155-1995-sb-o-duchodovem-pojistenim/cast-druha/>

⁴⁴ Finanční noviny. [online], © 2012 [citováno dne 8. 3. 2012], dostupné na <http://osobni-finance.financninoviny.cz/dane-a-mzda/informace/socialni-pojisteni-osvc-pruvodce/pojistne/>

vlivem architektonických bariér, ve vstupování na otevřený pracovní trh nebo vykonávání určité profese. Další negativní věci, se kterou se zdravotně postižení setkávají, jsou také předsudky a mylné názory ostatních lidí. Pro zdravotně postižené lidi je velmi obtížné se těmto předsudkům vyhnout nebo je určitým způsobem vyvrátit. Zdravotně postižení se setkávají se čtyřmi hlavními druhy předsudků.⁴⁵

4. 2. Předsudky a diskriminace

- **Paternalisticko – Podceňující:**

Tyto předsudky jsou spojené s charitativním přístupem. Lidé si totiž myslí, že zdravotně postižení jsou zcela bezmocní, čekají na soucit druhých a jsou odkázáni pouze na jejich pomoc. Okolí se staví do pozice, že ví, co je pro zdravotně postižené dobré a správné, bez ohledu na jejich názor nebo potřeby. Situace, v které se nacházejí je označována jako neštěstí a tragédie. Často bývají vnímáni jako ubožáci nebo chudáci.⁴⁶

- **Odmítavé:**

Lidé vnímají zdravotně postižené jako nepotřebné, neproduktivní, parazitující a zároveň z těchto důvodů jako zatěžující prvek společnosti. Lidé zastávají názor, že zdravotní postižení je trest příklad za to, že nebyli dostatečně obezřetní při práci, špatně nebo nedostatečně pracovali při rehabilitaci nebo jejich matka byla neodpovědná. Zdravotní postižení bývá vnímáno jako nežádoucí abnormalita nebo něco patologického. Osoby se zdravotním postižením bývají nazýváni jako mrzáci, invalidové nebo defektní jedinci.⁴⁷

- **Protektivně – paušalizující:**

K těmto předsudkům ve velké míře přispívají některá média. Ve zpravodajstvích, která jsou veřejnosti nabízena, je problematika zdravotního postižení bagatelizována a zprávy o ní jsou pouze povrchní, zavádějící nebo zkratkovité. Tímto způsobem vzniká dojem, že osoby se zdravotním postižením jsou pouze příjemci mnoha dávek,

⁴⁵Srov. Novosad. Libor, *Poradenství pro osoby se zdravotním postižením a sociálním znevýhodněním*, s.

30

⁴⁶Tamtéž. s. 30

⁴⁷Tamtéž. s. 30

příspěvků, popřípadě neoprávněných zvýhodnění. Média už, ale neobjektivně informují o tom, že proces získávání těchto výhod je zdlouhavý a byrokratický rituál, v kterém často hraje zdravotně postižený roli nesvéprávného člověka.⁴⁸

- **Idealizující:**

Lidé zastávají názor, že zdravotně postiženým bylo jejich zdravotní postižení nějak vykompenzováno rozvojem dalších funkcí nebo pozitivních vlastností. Zdravotně postižený je označován jako hrdina, který je mravně lepší než zdraví lidé, jejich utrpení je posiluje a jsou hodni obdivu. Paradoxně i idealizující předsudky jsou pro zdravotně postižené spíše nežádoucí, protože v nich převládá emotivní prvek nad skutečností. Idealizující předsudky jsou založeny na iracionálních faktech, protože i mezi zdravými lidmi je možné najít lidi poctivé a mravně jednající.⁴⁹

Všechny tyto předsudky nepříznivě ovlivňují fungování osob se zdravotním postižením. Podle mého názoru z těchto předsudků jsou nejhorší předsudky odmítavé. Tento postoj na problematiku osob se zdravotním postižením mi přijde neadekvátní až sobecký.

Dalšími předsudky, se kterými se může zdravotně postižený setkat, je například to, že mohou vykonávat práci pouze na nižších pozicích, nebo že zaměstnávání osob se zdravotním postižením je velmi komplikované.⁵⁰

⁴⁸ Srov. Novosad. Libor, Poradenství pro osoby se zdravotním postižením a sociálním znevýhodněním, s. 31

⁴⁹ Tamtéž, s. 31

⁵⁰ Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, [online], © 2008 [citováno dne 11. 2. 2012], dostupné na <http://www.nfozp.cz/zamestnavani-ozp/zamestnavani-na-volnem-trhu-prace/>

5. Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením ze strany nestátních neziskových organizací

V nadcházející kapitole se zaměřím na to, jaká je možnost podpory osob se zdravotním postižením při hledání vhodného zaměstnání ze strany neziskových organizací. Dále tato kapitola bude obsahovat přiblížení projektu, který se zaměřuje na zviditelnění výrobků osob se zdravotním postižením a aktuálně probíhající kampaň s názvem „No a co?!“.

5. 1. Agentury podporovaného zaměstnávání

Jednou z možností, které vznikly za účelem poskytování pomoci a služeb osobám se zdravotním postižením jsou Agentury podporovaného zaměstnávání. Agentury podporovaného zaměstnávání jsou většinou neziskovými organizacemi a bývají financovány zpravidla z grantů Evropské unie. Agentury podporovaného zaměstnávání poskytují služby osobám se zdravotním postižením. V České republice byla zřízena Česká unie pro podporované zaměstnávání (ČUPZ). Tato unie je nestátní nezisková organizace. Primárním cílem České unie pro podporované zaměstnávání je formulovat, šířit a propagovat myšlenku podporovaného zaměstnávání v České republice.⁵¹

Hlavní cíle a aktivity organizací:

- Sdružování poskytovatelů a obhájců služeb podporovaného zaměstnávání
- Podporování vzniku a rozvoje nových poskytovatelů podporovaného zaměstnávání
- Vytváření a průběžné aktualizování metodik podporovaného zaměstnávání
- Prosazování a obhajování podporovaného zaměstnávání jako soubor služeb, bez kterých se otevřená společnost neobejde
- Být aktivním členem Evropské unie pro podporované zaměstnávání
- Šíření vzdělanosti v oboru podporované zaměstnávání se zvláštním důrazem na potřeby členů

⁵¹České unie pro podporované zaměstnávání, [online], [citováno dne 9. 2. 2012], dostupné na <http://www.unie-pz.cz>

- Jednání ve prospěch podporovaného zaměstnávání s ústředními státními institucemi ČR, s reprezentanty nestátního sektoru, podnikatelské sféry atd.⁵²

Podporované zaměstnávání je služba určená osobám se zdravotním postižením, které hledají zaměstnání na otevřeném trhu práce. Tato služba je časově omezená. Služba se zaměřuje na schopnost získat a zachovat si zaměstnání. Cílovou skupinou podporovaného zaměstnávání jsou lidé, kteří vlivem svého zdravotního postižení nebo z důvodu jiných nepříznivých okolností mají sníženou možnost uplatnění na otevřeném trhu práce. Tito jedinci potřebují individuálně dlouhou a průběžně poskytovanou pomoc před i po nástupu do zaměstnání. Hlavním úkolem podporovaného zaměstnávání je snaha o vyrovnání příležitostí pro pracovní uplatnění, zvýšení samostatnosti uživatelů služeb a rozvinout jejich dovednosti, které mají za cíl získání nebo udržení práce. Poskytování služeb dále vede k odhodlání k dalšímu profesnímu růstu. Podporované zaměstnávání je poskytováno prostřednictvím vyškoleného pracovního týmu odborníků, který je profesionálně schopen reagovat na potřeby cílové skupiny. V rámci podporovaného zaměstnávání je poskytována podpora rovněž zaměstnavatelům uživatelů služby.⁵³

V okrese Tábor je jedním z hlavních poskytovatelů podporovaného zaměstnání občanské sdružení Fokus Tábor. Občanské sdružení Fokus Tábor působí již deset let. Cílovou skupinou jsou lidé dlouhodobě duševně nemocní. Občanské sdružení Fokus Tábor nabízí svým klientům možnost využívání služeb podporovaného zaměstnání v podobě různých projektů. Aktuální projekt, který organizace nabízí, se jmenuje Projekt Druhá šance. Cílovou skupinou projektu jsou lidé s duševním onemocněním ve věku od 18let z okresu Tábor. Hlavní myšlenkou a cílem tohoto projektu je podpora v integraci do společnosti a uplatnění se na trhu práce. Náplní projektu jsou například vzdělávací programy, které obsahují kurzy na počítači, Job cluby nebo jiná informační setkání. Další aktivity, které jsou do projektu zařazené, jsou rehabilitační programy, exkurze na vybraná pracoviště nebo doprovod do zaměstnání. Lidem, kteří se účastní

⁵² České unie pro podporované zaměstnávání, [online], [citováno dne 9. 2. 2012], dostupné na <http://www.unie-pz.cz/2-unie/8-kdo-jsme.html>

⁵³ České unie pro podporované zaměstnávání, [online], [citováno dne 9. 2. 2012], dostupné na <http://www.unie-pz.cz/3-pz.html>

projektu Druhá šance je aktivně vyhledáváno optimální pracovní uplatnění. Projekt Druhá šance je financována ze Strukturálních fondů Evropské unie.⁵⁴

5. 2. Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (NFOZP) byl založen v roce 2007. Tento fond byl založen zaměstnavateli, kteří osoby zdravotně postižené zaměstnávají, lidmi, kteří pro postižené pracují, postiženými osobami jsou nebo jim chtějí pomoci. Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je jediným nadačním fondem v České republice zabývající se výhradně problematikou zaměstnávání zdravotně postižených osob. Hlavním cílem Nadačního fondu je pomáhat, informovat, podporovat a spojit zdravé a nemocné, při snaze zaměstnávat osoby se zdravotním postižením.⁵⁵

5. 3. Ochranná známka „Práce postižených“

Ochranná známka Práce postižených patří do vlastnictví Nadačního fondu pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, protože vznikl v rámci jeho aktivit. Ochranná známka vznikla s cílem zviditelnit skutečnou práci osob se zdravotním postižením, protože upozorňuje na to, že i lidé přes zdravotní postižení dokážou poskytovat kvalitní služby a vyrábět konkurenceschopné výrobky. Ochrannou známkou se usnadňuje uplatnění zdravotně postižených na trhu práce. Tato známka bývá uvedena přímo u výrobků. Tím, že je Ochranná známka Práce postižených uvedena u výrobku, je na první pohled patrné, že tento produkt vyráběla, balila nebo kompletovala osoba se zdravotním postižením. Vlivem toho, že se na výrobcích objevují ochranné známky práce postižených, se vytvářejí a udržují vhodná pracovní místa.⁵⁶

⁵⁴ Fokus Tábor. [online], © 2007 [citováno dne 9. 2. 2012], dostupné na <http://www.fokustabor.cz/projekty.html>

⁵⁵ Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. [online], [citováno dne 9. 2. 2012], dostupné na <http://www.nfozp.cz>

⁵⁶ Práce postižených. [online], © 2011 [citováno dne 9. 2. 2012], dostupné na <http://www.pracepostizenych.cz/>

5. 4. Kampaň „No a co?!“

Od 1. 1. 2012 vznikla nová kampaň s názvem „No a co?!“ Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je zadavatelem této kampaně. Kampaň „No a co?!“ je historicky první celostátní kampaní, která má široké veřejnosti ukázat existenci ochranné známky Práce postižených. Jedním z hlavních cílů je také poukázat na to, že práce lidí se zdravotním postižením může být také vysoce kvalitní a je schopna konkurovat ostatním výrobkům na trhu.⁵⁷

V závěru té kapitoly bych chtěl uvést některé důležité body a myšlenky, s kterými jsem setkal v průběhu tvorby této kapitoly. Velice se mi líbí, že osoby zdravotně postižené mají přístup k mnoha možnostem jak aktivizovat své schopnosti k získání a udržení zaměstnání. Jako převratnou novinku, na kterou jsem při tvoření této kapitoly narazil, byla Ochranná známka práce postižených, protože objektivně označuje výrobky, které skutečně tvořily osoby se zdravotním postižením. Lidé pak mají možnost vidět přímo na produktu, že tento kus vyráběla, kompletovala nebo balila osoba se zdravotním postižením. S touto Ochrannou známkou Práce postižených úzce souvisí aktuálně probíhající kampaň „No a co?!“, která má za úkol její propagaci.

⁵⁷Práce postižených. [online], © 2011 [citováno dne 10. 2. 2012], dostupné na <http://www.pracepostizenych.cz/o-ochranne-znamce/spolecnost-a-media/aktuality/105-startuje-kampan-s-nazvem-no-a-co>

6. Situační analýza

Tato kapitola bude obsahovat informace a data poskytnutá Úřadem práce v Táboře. Informace a data budou zaměřeny na situaci na lokálním trhu práce například míra nezaměstnanosti, podíl osob se zdravotním postižením na míře nezaměstnanosti v České republice i v okrese Tábor, vzdělanostní struktura nezaměstnaných osob se zdravotním postižením, věková struktura a pohlaví nebo počet dlouhodobě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením. Tyto jednotlivé údaje jsou uváděny vždy k 31. 12. 2011 nebo za celý kalendářní rok 2011.

Celkový přehled ohledně nezaměstnanosti budu udávat systematicky od České Republiky přes Jihočeský kraj až po okres Tábor a jeho jednotlivé oblasti.

Celková nezaměstnanost v České republice k 31. 12. 2011 byla 8,6 %. Počet uchazečů o zaměstnání 508 451. V rámci Jihočeského kraje je okres Tábor s 9,3 % druhým okresem s nejvyšší nezaměstnaností. Pro srovnání okres České Budějovice a Prachatice, měly nejnižší nezaměstnanost 5,8 %. Okres Tábor se skládá ze sedmi oblastí, které Úřad práce označuje jako mikroregiony. Jsou jimi Bechyňský, Chýnovský, Jistebnický, Mladovožický, Soběslavský, Táborský a Veselský mikroregion. V mikroregionech regionu Tábor je 52 179 ekonomicky aktivních obyvatel. Nejnižší nezaměstnanost 8,3 %, byla v Chýnovském mikroregionu, naopak nejvyšší nezaměstnanost byla v Soběslavském mikroregionu 11,1 %.

Jako zajímavou část, kterou bych velice rád uvedl, je struktura osob se zdravotním postižením v okrese Tábor podle dosaženého vzdělání, věku a délky evidence na Úřadu práce. Tyto struktury nejprve vždy představím, a poté pro lepší znázornění a orientaci uvedu v přehledné tabulce.

Nejprve představím strukturu uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením podle dosaženého vzdělání. V okrese Tábor bylo v evidenci Úřadu práce 188 uchazečů bez nebo se základním vzděláním. Osob se zdravotním postižením se střední školou bez maturity bylo 393. Střední školu s maturitou mělo vystudováno 122 uchazečů. Uchazečů o zaměstnání se získaným vysokoškolským vzděláním, do kterého je sloučené bakalářské, vysokoškolské a doktorandské vzdělání bylo 17. Celkový počet uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2011 byl 720.

Struktura uchazečů OZP dle dosaženého vzdělání	Počet
Základní a bez vzdělání	188
SŠ bez maturity	393
SŠ s maturitou	122
VŠ	17
Celkem	720

Tabulka č. 1, zdroj: dokumenty Úřadu práce – vlastní zpracování

Další strukturu uchazečů o zaměstnání, kterou uvedu, je struktura osob se zdravotním postižením, evidovaných podle věku. V evidenci Úřadu práce k 31. 12. 2011, není nikdo ve věku 19 let a mladší. Uchazečů o zaměstnání ve věku 20 až 29 let je 25. V rozmezí 30 až 39 let je 86 uchazečů o zaměstnání. Ve věku 40 až 49 let je 153. Posledním věkovým rozmezím v této struktuře je 50 let a starší. Počet uchazečů o zaměstnání v tomto rozmezí je 456.

Struktura uchazečů OZP dle věku	Počet
19 let a mladší	0
20 – 29 let	25
30 – 39 let	86
40 – 49 let	153
50 let a starší	456
Celkem	720

Tabulka č. 2, zdroj: dokumenty Úřadu práce – vlastní zpracování

Když se podrobně podívám na tuto tabulku, všimnu si ihned velmi vysokého počtu uchazečů o zaměstnání v kategorii osob starších 50 let a více oproti ostatním kategoriím. Z tohoto velmi vysokého čísla je patrné, že zdravotně postižené osoby v tomto věku, mají nejtěžší možnost uplatnit se na trhu práce. Starší generace, mají

velice těžkou pozici při hledání zaměstnání, dochází k jejich skrytému znevýhodňování, protože v dnešní době je kladen důraz na progresivní mláď.⁵⁸

Poslední strukturou, kterou uvedu, je struktura uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2011 z hlediska délky jejich evidence na Úřadu práce. Tato struktura podle délky evidence je udávána v rozmezí 0 až 12 měsíců a více. Počet uchazečů o zaměstnání, kteří byli evidováni 0 až 3 měsíce je 79. Dalším rozmezím délky je 3 až 6 měsíců. V tomto rozmezí je 64 uchazečů o zaměstnání. Dále je zde 114 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením v délce evidence 6 až 12 měsíců. Posledním rozmezím v této struktuře je rozmezí 12 a více měsíců. Takto dlouho bylo evidováno 463 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením.

Struktura uchazečů OZP dle délky evidence	Počet
0 – 3 měsíce	79
3 – 6 měsíců	64
6 – 12 měsíců	114
12 a více měsíců	463
Celkem	720

Tabulka č. 3, zdroj: dokumenty Úřadu práce – vlastní zpracování

V této části přiblížím počet volných pracovních míst, tok nezaměstnanosti a počet osob se zdravotním postižením v evidenci Úřadu práce k 31. 12. 2011 v okrese Tábor. V okrese Tábor bylo k 31. 12. 2011 evidováno 5044 uchazečů o zaměstnání. Úkolem Úřadu práce je sledovat ve své evidenci uchazečů o zaměstnání určité skupiny lidí, které mají problematické uplatnění na trhu práce. Mezi tyto problematické skupiny patří i osoby se zdravotním postižením. Uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením bylo k 31. 12. 2011 720. Pro lepší orientaci můžeme uvést, že je to 14,3% z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. V okrese Tábor bylo k 31. 12. 2011 bylo 203 volných pracovních míst. Z těchto 203 volných pracovních míst jich bylo shledáno

⁵⁸ Srov. SEKOT, Aleš. *Sociologie v kostce*. s. 138

26 jako vhodných pro uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením. Z těchto údajů vyplývá, že na jedno volné pracovní místo připadá 28 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením.

Nyní jsem uvedl, jak vypadá situace na trhu práce v okrese Tábor. V tomto místě jsem zároveň provedl dotazníkové šetření zaměřené na to, jak vidí svou situaci na trhu práce osoby se zdravotním postižením. Dále jsem se pokusil zjistit, kolik je v okrese Tábor zaměstnavatelů, kteří měli v roce 2010 a 2011 povinnost plnit povinný podíl.

7. Praktická část

Tato praktická část práce bude rozdělena na dva oddíly. Cílem prvního praktického oddílu této kapitoly je zjistit, kolik bylo v okrese Tábor za rok 2010 zaměstnavatelů, kteří mají povinnost plnit povinný podíl, jakým způsobem povinný podíl plní, jak se změnila tato situace v roce 2011. Při vyhodnocování výzkumu jsem vycházel z informací poskytnutých Úřadem práce. V prvním praktickém oddíle budou vyhodnoceny hypotézy č. 1 a č. 2. Druhý oddíl bude obsahovat výsledky z dotazníkového šetření. Toto dotazníkové šetření bylo zaměřené na osoby se zdravotním postižením, jak vidí své možnosti a omezení na trhu práce. Cílem druhého praktického oddílu bude verifikovat nebo falzifikovat hypotézy č. 3, č. 4 a č. 5.

7. 1. První oddíl praktické části

Hlavním cílem prvního praktického oddílu, bude zjistit, kolik bylo v okrese Tábor v roce 2010 zaměstnavatelů s povinností plnit povinný podíl. Dále se zaměřím na to, jak se změnil počet těchto zaměstnavatelů v roce 2011. Výstupem tohoto výzkumu bude vyhodnocení hypotéz č. 1 a č. 2., které jsou zaměřeny na počet zaměstnavatelů s povinností plnění povinného podílu nebo způsob plnění. Důležitou částí je náležitě uvést místo a charakteristiku zkoumaných osob.

7. 1. 1. Charakteristika zkoumané populace a místo výzkumu

Předmětem výzkumu v prvním praktickém oddíle budou zaměstnavatelé v okrese Tábor, kteří měli v roce 2010 a 2011 povinnost plnit povinný podíl. Je velice důležité zmínit, že nebudu pracovat s názvy jednotlivých zaměstnavatelů, z důvodu zachování anonymity. Pro účely bakalářské práce budou použity pouze pořadová čísla jednotlivých zaměstnavatelů, pod kterými jsou vedeny ve statistice Úřadu práce.

7. 1. 2. Hypotézy

Nyní budou uvedeny hypotézy, které se pokusím provedeným výzkumem potvrdit.

Hypotéza č. 1

Počet zaměstnavatelů v okrese Tábor, kteří v roce 2011 mají povinnost plnit povinný podíl, se oproti roku 2010 snížil.

Hypotéza č. 2

Nejčastějším způsobem plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je zaměstnávání osob se zdravotním postižením a odběr výrobků a služeb.

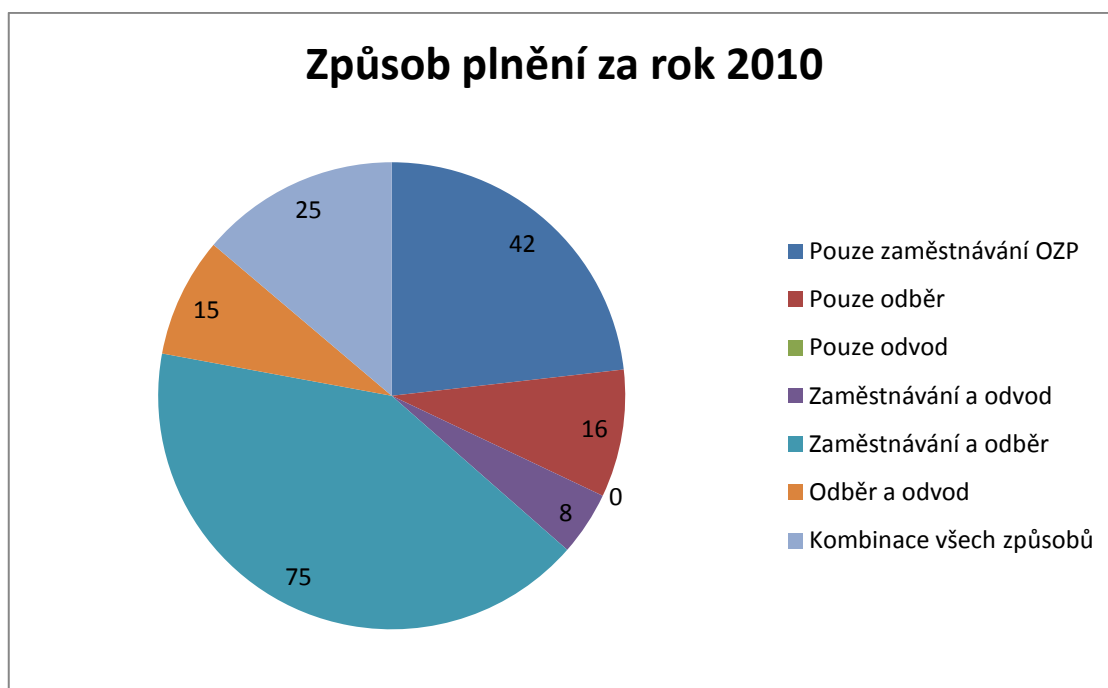
7. 1. 3. Interpretace výsledků

Nyní budou uvedeny počty zaměstnavatelů a jejich způsoby plnění povinného podílu v roce 2010 a 2011. Po představení jednotlivých výsledků je uvedu pro lepší přehlednost v tabulce a grafu.

V roce 2010 zaměstnávalo osoby se zdravotním postižením bez jiné formy plnění 42 zaměstnavatelů. Odběrem výrobků a služeb řešilo povinnost plnění povinného podílu 16 zaměstnavatelů. Z celkového počtu zaměstnavatelů jich 8 v roce 2010 zaměstnávalo osoby se zdravotním postižením a odvádělo peníze do státního rozpočtu. Nejčastější formou plnění, bylo zaměstnávání osob se zdravotním postižením a odběr výrobků nebo služeb. Tento způsob plnění využilo 75 zaměstnavatelů. Odvod a odběr zvolilo 15 zaměstnavatelů. Kombinací všech možných způsobů plnilo povinný podíl 25 zaměstnavatelů. Nikdo ze zaměstnavatelů nevyužil možnost pouze odvodu do státního rozpočtu.

Způsob plnění za rok 2010	Skutečný počet zaměstnavatelů	Počet v %
Pouze zaměstnávání OZP	42	23,20
Odvod do státního rozpočtu	0	0
Odběr výrobků a služeb	16	8,84
Zaměstnávání a odvod	8	4,42
Zaměstnávání a odběr	75	41,44
Odběr a odvod	15	8,30
Kombinace všech způsobů plnění	25	13,80
Celkem	181	100

Tabulka č. 4, zdroj: dokumenty Úřadu práce – vlastní zpracování



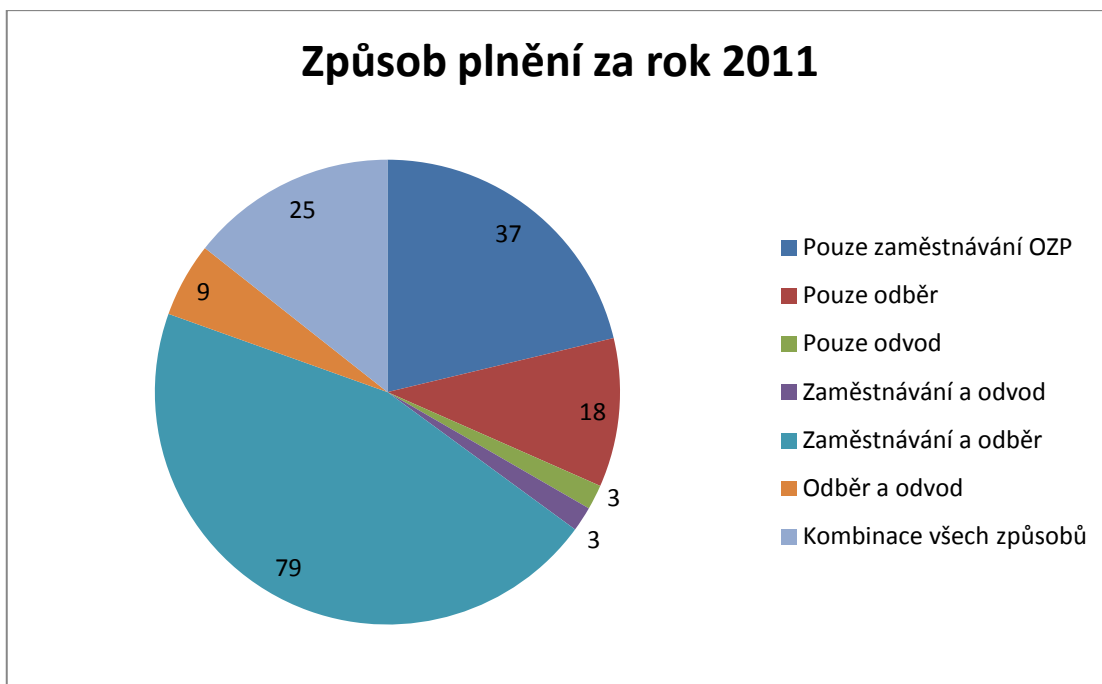
Graf č. 1, zdroj: dokumenty Úřadu práce – vlastní zpracování

V roce 2011 plnilo povinnost plnit povinný podíl pouze zaměstnáváním osob se zdravotním postižením 37 zaměstnavatelů. Způsob plnění povinného podílu odběrem

výrobků a služeb zvolilo 18 zaměstnavatelů. Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávali osoby se zdravotním postižením a odváděli peníze do státního rozpočtu, byli v roce 2011 pouze 3. Nejvíce zaměstnavatelé volili jako způsob plnění zaměstnávání osob se zdravotním postižením a odběr výrobků nebo služeb. Celkem tohoto způsobu plnění využilo 79 zaměstnavatelů. Z celkového počtu zaměstnavatelů jich 9 zvolilo jako možnost plnění povinného podílu odvodem a odběrem výrobků a služeb. Kombinací zaměstnávání osob se zdravotním postižením, odvodem do státního rozpočtu a odběrem výrobků nebo služeb řešilo 25 zaměstnavatelů povinnost plnit povinný podíl. Možnost plnění povinného podílu odvodem do státního rozpočtu využili 3 zaměstnavatelé.

Způsob plnění za rok 2011	Skutečný počet zaměstnavatelů	Počet v %
Pouze zaměstnávání OZP	37	21,30
Odvod do státního rozpočtu	3	1,70
Odběr výrobků a služeb	18	10,30
Zaměstnávání a odvod	3	1,70
Zaměstnávání a odběr	79	45,40
Odběr a odvod	9	5,20
Kombinace všech způsobů plnění	25	14,40
Celkem	174	100

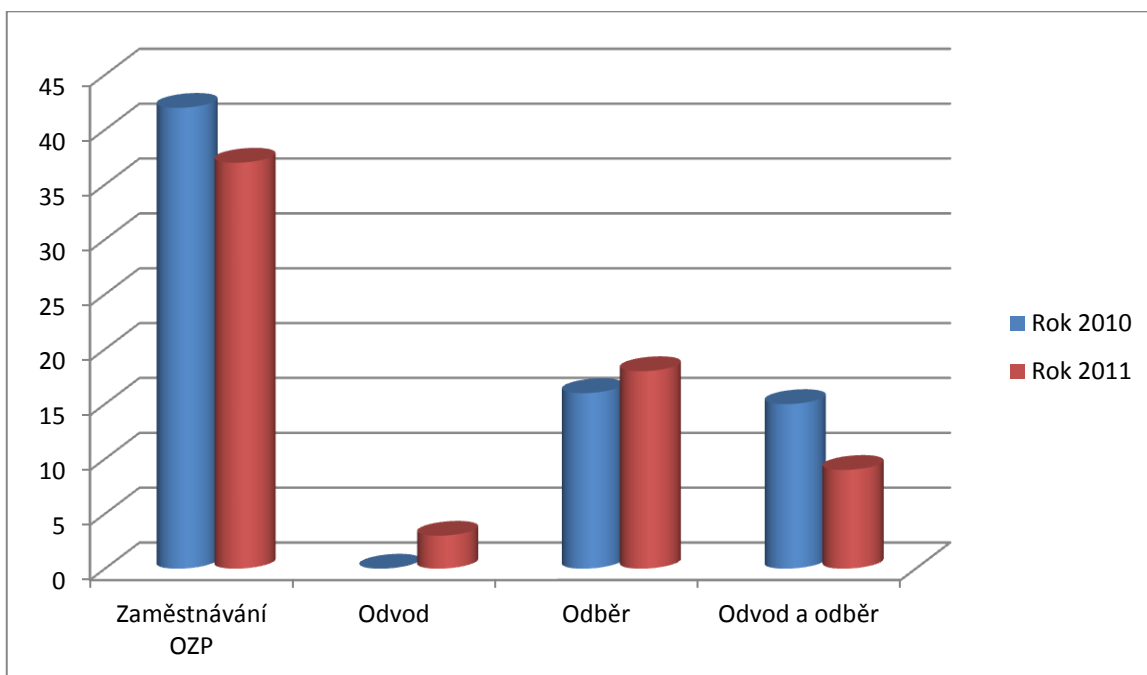
Tabulka č. 5, zdroj: dokumenty Úřadu práce – vlastní zpracování



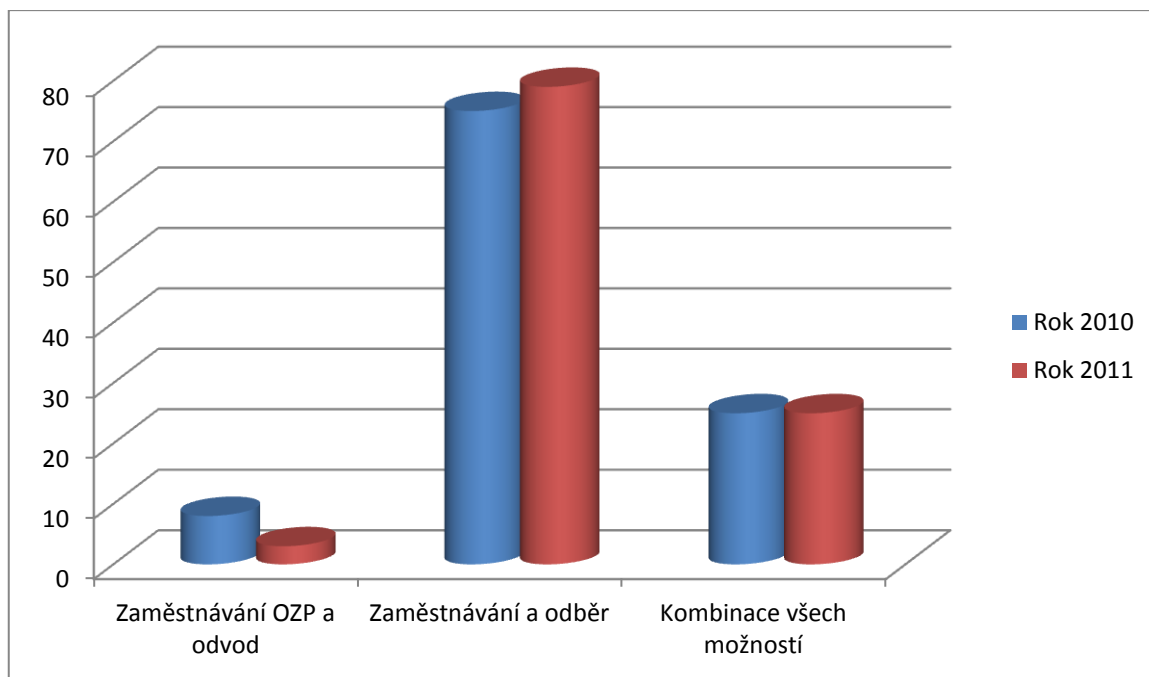
Graf č. 2, zdroj: dokumenty Úřadu práce – vlastní zpracování

Rozdíl plnění povinného podílu v roce 2010 a 2011

V této části budou uvedeny jednotlivé rozdíly plnění povinného podílu v roce 2010 a 2011. Jednotlivé výsledky uvedu pro lepší přehlednost ve sloupcovém grafu.



Graf č. 3, zdroj: dokumenty Úřadu práce – vlastní zpracování



Graf č. 4, zdroj: dokumenty Úřadu práce – vlastní zpracování

7. 1. 4. Vyhodnocení stanovených hypotéz

Nyní za pomoci zjištěných výsledků vyhodnotím hypotézy č. 1 a č. 2.

Hypotéza č. 1

Počet zaměstnavatelů v okrese Tábor, kteří v roce 2011 mají povinnost plnit povinný podíl, se oproti roku 2010 snížil.

V roce 2010 bylo v okrese Tábor 181 zaměstnavatelů, kteří měli povinnost plnit povinný podíl. Počet zaměstnavatelů v okrese Tábor, kteří měli tuto povinnost v roce 2011, byl 174. Celkový počet se snížil o 7 zaměstnavatelů.

Z těchto výsledků vyplývá, že se hypotéza č. 1 potvrdila.

Hypotéza č. 2

Nejčastějším způsobem plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je zaměstnávání osob se zdravotním postižením a odběr výrobků a služeb.

Zaměstnavatelé v okrese Tábor, kteří měli povinnost plnit povinný podíl v roce 2011, nejčastěji volili způsob plnění zaměstnávání osob se zdravotním postižením

a odběr výrobků a služeb. Tento způsob plnění povinného podílu zvolilo 79 z celkových 174 zaměstnavatelů. Jako druhý nejčastější způsob plnění povinného podílu bylo zaměstnávání osob se zdravotním postižením bez jiného způsobu plnění. Celkem 37 zaměstnavatelů využilo této možnosti plnění.

Z těchto údajů vyplývá, že se hypotéza č. 2 potvrdila.

7. 2. Druhý oddíl praktické části

V druhém praktickém oddíle se budu zabývat výsledky dotazníkového šetření. Hlavním cílem dotazníkového šetření, které jsem provedl, bylo zjistit, jak vidí své možnosti a omezení na trhu práce osoby se zdravotním postižením. Otázky v dotazníkovém šetření byly zaměřené na to, zda osoby se zdravotním postižením, podle svého vzdělání nebo stupně postižení, preferují chráněný nebo volný trh práce. Ještě předtím, než interpretuji výsledky dotazníkového šetření, uvedu hypotézy, které jsem si předem stanovil.

7. 2. 1. Výzkumné metody a techniky sběru dat

Nyní popíšu výzkumné metody a techniky sběru dat, ze kterých jsem poté vyhodnocoval výsledky. Další částí této podkapitoly bude to, že přiblížím časový harmonogram výzkumu.

Metoda, kterou jsem použil pro vyhodnocení získaných dat potřebných ke zpracování druhého praktického oddílu, byla metoda matematicko-statistická. Výzkumné šetření jsem zpracoval v opoře kvantitativní metodologie. Pomocí testů, dotazníků nebo pozorování se získávají data, kterých kvantitativní výzkum využívá. Měřením se zjišťují konstruované koncepty. Poté se získaná data analyzují a ověřují se vztahy zkoumaného problému.⁵⁹

Techniku, kterou jsem zvolil pro získání dat, byl dotazník. Tento dotazník popíšu v následující části. Další údaje, které budou uvedeny, je harmonogram výzkumu. Harmonogramem výzkumu se rozumí to, kdy jsem administroval jednotlivé dotazníky. Dotazníky jsem předložil osobám se zdravotním postižením k vyplnění od prosince roku 2011 do konce měsíce ledna roku 2012.

⁵⁹ HENDL, Jan. Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace. s. 46

7. 2. 2. Charakteristika výzkumné techniky

Jak již bylo uvedeno, techniku, kterou jsem zvolil k získání potřebných dat, byl dotazník. Nyní jednotlivé části dotazníku popíšu. Dotazník byl zaměřen na to, jak vidí osoby se zdravotním postižením svou situaci na trhu práce. Dotazník obsahoval celkem 12 otázek. Z celkového počtu otázek bylo 8 uzavřených a 4 otevřené. Respondenti odpovídali na jednotlivé sociodemografické otázky, jako například věk, pohlaví nebo vzdělání. Dále respondenti odpovídali na otázky, jaký je jejich obor vzdělání, zda mají dostatek informací o možnostech na trhu práce nebo jaká vnímají pro ně největší omezení pro vstup na volný trh práce. Celý dotazník je uveden v příloze.

7. 2. 3. Charakteristika zkoumané populace

V podkapitole charakteristika zkoumané populace představím respondenty dotazníkového šetření. Respondenti, kteří se zapojili do dotazníkového šetření, byli zaměstnanci chráněných dílen nebo nezaměstnané osoby se zdravotním postižením bez nebo v evidenci Úřadu práce. Dotazníkové šetření bylo provedené v okrese Tábor, kraj Jihočeský.

7. 2. 4. Hypotézy

Nyní představím jednotlivé hypotézy, které jsem si předem stanovil. Jak již bylo uvedeno, druhý praktický oddíl se bude snažit verifikovat nebo falzifikovat hypotézy č. 3, č. 4 a č. 5.

Hypotéza č. 3

Osoby se zdravotním postižením, které jsou vyučené nebo mají vzdělání vyšší, preferují práci v oboru, ve kterém získaly kvalifikaci.

Hypotéza č. 4

Osoby se zdravotním postižením s vyšším stupněm preferují zaměstnání na chráněném trhu práce.

Hypotéza č. 5

Většina osob se zdravotním postižením bez kvalifikace a se středoškolským vzděláním využila některý z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

7. 2. 5. Interpretace výsledků dotazníkové šetření

Nejprve uvedu počet odpovědí osob se zdravotním postižením na jednotlivé otázky. Pro lepší přehlednost tyto odpovědi poté vyjádřím v tabulce. Celkem budu vyhodnocovat dvacet dotazníků. Dotazník, který jsme předložili respondentům, je uveden v příloze č. 1.

Z celkového počtu osob se zdravotním postižením, které vyplnily dotazník, bylo 5 mužů a 15 žen.

Pohlaví	Počet	V %
Muži	5	25
Ženy	15	75
Celkem	20	100

Tabulka č. 6, zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Další otázkou dotazníkového šetření byl stupeň postižení. V I. stupni invalidity bylo 5 osob se zdravotním postižením. Nejvíce osob se zdravotním postižením, bylo v II. stupni invalidity. V tomto stupni bylo 8 dotázaných. Nejméně osob se zdravotním postižením bylo v III. stupni invalidity. Zde byly 3 osoby se zdravotním postižením. Pouze 4 osoby se zdravotním postižením, které vyplnily dotazník, používají status osoba znevýhodněná.

Stupeň invalidity	Počet	V %
I. stupeň invalidity	5	25
II. stupeň invalidity	8	40
III. stupeň invalidity	3	15
Osoba zdravotně znevýhodněná	4	20
Celkem	20	100

Tabulka č. 7, zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Nyní uvedu výsledky otázky, která byla zaměřená na zjištění dosaženého vzdělání dotázaných osob se zdravotním postižením. Pouze 1 osoba se zdravotním postižením má jako nejvyšší dosažené vzdělání základní školu. Střední školu a střední odbornou školu mají vystudované 2 osoby se zdravotním postižením. Největší množství dotázaných osob se zdravotním postižením bylo ve skupině, které mají jako své nejvyšší vzdělání odborné učiliště nebo střední odborné učiliště. V této skupině bylo 14 dotázaných. Osoby se zdravotním postižením, které mají vystudované gymnázium, byly celkem 3.

Dosažené vzdělání	Počet	V %
ZŠ	1	5
SŠ, SOŠ	2	10
OU, SOU	14	70
Gymnázium	3	15
Celkem	20	100

Tabulka č. 8, zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

V dotazníkovém šetření osoby se zdravotním postižením uváděly, zda by chtěly nebo hledají zaměstnání v oboru. Z celkového počtu dotázaných osob se zdravotním postižením jich 11 uvedlo, že mají nebo hledají zaměstnání v oboru, který vystudovaly. Naopak 9 osob se zdravotním postižením, které vyplnily dotazník, by volilo jiný obor.

Mám, hledám zaměstnání v oboru, který jsem vystudoval/a	Počet	V %
Ano	11	55
Ne	9	45
Celkem	20	100

Tabulka č. 9, zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Dotázané osoby se zdravotním postižením odpovídaly také na otázku týkající se jejich ekonomického statusu. Osob se zdravotním postižením, které jsou nezaměstnané a jsou v evidenci Úřadu práce, bylo 8. Další možností, která byla nejčastěji uvedena, byla taková, že dotázaní jsou zaměstnaní na chráněném trhu práce. Tato možnost uvedlo celkem 10 dotázaných. Nejméně byl uveden ekonomický status nezaměstnaný bez evidence Úřadu práce. Tento ekonomický status uvedla pouze 1 osoba se zdravotním postižením. Další nejméně zastoupená možnost byla možnost „jiné“, protože 1 osoba se zdravotním postižením uvedla, že je zaměstnaná brigádně na dohodu o provedení práce.

Ekonomický status	Počet	V %
Nezaměstnaný v evidenci ÚP	8	40
Zaměstnaný na chráněném trhu práce	10	50
Nezaměstnaný bez evidence ÚP	1	5
„Jiné“	1	5
Celkem	20	100

Tabulka č. 10, zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Jednou z otázek dotazníkového šetření bylo, zda osoby se zdravotním postižením mají dostatek informací o možnostech zvyšování šancí v uplatnění na trhu práce a možnostech hledání zaměstnání. Z celkového počtu osob se zdravotním postižením jich 17 uvedlo, že ano. Pouze 3 dotázané osoby se zdravotním postižením uvedly, že dostatek informací nemají.

Mám dostatek informací	Počet	V %
Ano	17	85
Ne	3	15
Celkem	20	100

Tabulka č. 11, zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Dotazníkové šetření, které jsem provedl, bylo zaměřené na to, abych zjistil, zda některá z dotázaných osob se zdravotním postižením absolvovala některý z programů aktivní politiky zaměstnanosti. Rekvalifikační kurz absolvovaly 4 dotázané osoby se zdravotním postižením. Pouze 2 z dotázaných byly zapojeny do poradenského programu. Možnost „jiné“ uvedly 3 osoby se zdravotním postižením. V možnosti „jiné“

byla třikrát uvedena bilanční diagnostika. Celkem 11 dotázaných uvedlo, že neabsolvovali žádný z uvedených nebo jiných programů.

Absolvování programu	Počet	V %
Rekvalifikační kurz	4	20
Poradenský program	2	10
„jiné“	3	15
Žádný	11	55
Celkem	20	100

Tabulka č. 12, zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

V této části uvedu výsledky, které se týkají otázky, zda osoby se zdravotním postižením preferují volný nebo chráněný trh práce. Zaměstnání na volném trhu práce preferuje 8 dotázaných osob se zdravotním postižením. Z celkového počtu osob se zdravotním postižením, které se zúčastnili dotazníkového šetření, jich 12 uvedlo, že raději preferují chráněný trh práce.

Preferují trh práce	Počet	V %
Volný trh práce	8	40
Chráněný trh práce	12	60
Celkem	20	100

Tabulka č. 13, zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

7. 2. 6. Vyhodnocení stanovených hypotéz

Poté, co jsem interpretoval jednotlivé výsledky, pokusím se zjistit, zda se potvrdili mnou stanovené hypotézy. Jako první si ukážeme výsledek dotazníkového šetření, kterým jsem se pokusil potvrdit hypotézu č. 3.

Osoby se zdravotním postižením, které jsou vyučené nebo mají vzdělání vyšší, preferují práci v oboru, ve kterém získaly kvalifikaci.

Z osob se zdravotním postižením, které jsou vyučené nebo mají vzdělání vyšší, jich 10 uvedlo, že preferují práci v oboru, který vystudovaly. Naopak 9 dotázaných osob se zdravotním postižením preferuje obor jiný, než v kterém získaly kvalifikaci.

Hypotéza č. 3	Počet	V %
Mám, hledám práci v oboru	10	52,60
Nemám, nehledám práci v oboru	9	47,40
Celkem	19	100

Tabulka č. 14, zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Z těchto výsledků vyplývá, že se hypotéza č. 3 potvrdila.

Další hypotéza, kterou jsem si stanovil, je hypotéza č. 4. Hypotéza č. 4 byla zaměřena na to, zda osoby se zdravotním postižením, které mají vyšší stupeň postižení, preferují zaměstnání na chráněném trhu práce. Jako vyšší stupeň postižení označujeme II. a III. stupeň invalidity.

Osoby se zdravotním postižením s vyšším stupněm postižení, preferují zaměstnání na chráněném trhu práce.

Chráněný trh preferuje 6 osob se zdravotním postižením v II. a III. stupni invalidity. Pouze 5 dotázaných osob se zdravotním postižením uvedlo, že preferují volný trh práce.

Hypotéza č. 4	Počet	V %
Chráněný trh práce	6	54,50
Volný trh práce	5	45,50
Celkem	11	100

Tabulka č. 15, zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Z výše uvedených výsledků, může určit, že se hypotéza č. 4 potvrdila.

Poslední hypotéza, kterou jsem se pokusil verifikovat nebo falzifikovat, byla, že většina osob se zdravotním postižením bez kvalifikace a se středoškolským vzděláním využily některý z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Většina osob se zdravotním postižením bez kvalifikace a se středoškolským vzděláním využily některý z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti využilo 9 osob se zdravotním postižením bez kvalifikace a se středoškolským vzděláním. Z tohoto počtu jich žádný z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nevyužilo 10 osob se zdravotním postižením splňující kritéria pro tuto hypotézu.

Hypotéza č. 5	Počet	V %
Ano	9	47,40
Ne	10	52,60
Celkem	19	100

Tabulka č. 16, zdroj: Dotazníkové šetření – vlastní zpracování

Z těchto výsledků je zřetelné, že se hypotéza č. 5 nepotvrdila.

8. Diskuze

V této části bych chtěl blíže rozebrat určité body praktické části. V prvním praktickém oddílu jsem se zaměřil na zaměstnavatele v okrese Tábor, kterým v roce 2010 a 2011 vznikla povinnost plnit povinný podíl. V prvním praktickém oddílu jsem pracoval s údaji poskytnutými Úřadem práce v Táboře. Nyní bych se zaměřil na jednotlivé okolnosti stanovených hypotéz. Jako první hypotézu jsem si stanovil, že se počet zaměstnavatelů v okrese Tábor s povinností plnit povinný podíl snížil v roce 2011 oproti roku 2010. Tato hypotéza se potvrdila, protože se počet zaměstnavatelů snížil ze 181 na 174. Myslím si, že vlivem finanční krize se snížil počet pracovních míst u jednotlivých zaměstnavatelů. Z tohoto důvodu se snížil i průměrný přepočtený počet zaměstnanců na méně jak 25 zaměstnanců a zaměstnavatelům nevznikla povinnost plnit povinný podíl. Druhá hypotéza, byla zaměřena na způsob plnění povinného podílu. Tato hypotéza se potvrdila, protože nejčastějším způsobem plnění povinného podílu bylo zaměstnávání osob se zdravotním postižením a odběr výrobků a služeb. Myslím si, že tento způsob plnění volí nejčastěji, protože mají možnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, a rozvíjet tak jejich pracovní dovednosti. Dále odebírají výrobky nebo služby od osob se zdravotním postižením. Jsem přesvědčen, že zaměstnavatelé také s oblibou odebírají výrobky, protože velké množství chráněných dílen nebo chráněných pracovních míst vyrábí ochranné pracovní pomůcky, které mohou používat jejich zaměstnanci při výkonu svého zaměstnání.

Ve druhém praktickém oddílu jsem se zaměřil na výsledky dotazníkového šetření. Jako velké pozitivum dotazníkového šetření vnímám, že jsem prostřednictvím osob se zdravotním postižením zjistil jednotlivé informace, které jsou velmi důležité pro jejich vstup na trh práce. Hypotéza č. 3 se týkala vzdělání a otázky, zda osoby se zdravotním postižením preferují práci v oboru, ve kterém získaly kvalifikaci. Po vyhodnocení dotazníkového šetření, jsem zjistil, že se hypotéza č. 3 potvrdila, protože osoby se zdravotním postižením, které jsou vyučené nebo mají vzdělání vyšší, preferují práci v oboru. Myslím si, že se hypotéza potvrdila z toho důvodu, že osoby se zdravotním postižením si jsou vědomy svých silných stránek a volba jiného oboru, by pro ně byla nevýhodná. Další hypotézu, kterou jsem vyhodnocoval, byla otázka, zda osoby se zdravotním postižením s vyšším stupněm postižení, preferují zaměstnání na

chráněném trhu práce. Tato hypotéza č. 4 byla kladně vyhodnocena, protože osoby se zdravotním postižením vnímají možnosti nabídek chráněného trhu práce, který je optimalizován vzhledem k jejich těžšímu postižení. Poslední hypotéza druhé praktické části byla hypotéza č. 5. Zaměření této hypotézy bylo takové, abych zjistil, zda většina osob se zdravotním postižením bez kvalifikace a se středoškolským vzděláním využila některý z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Myslím si, že hlavním důvodem toho, proč se hypotéza potvrdila je to, že získat zaměstnání jako osoba zdravotně postižená je velice obtížné. Proto se osoby se zdravotním postižením snaží udělat maximum, aby si zvýšily svoji kvalifikaci a mohly tak snadněji najít uplatnění na trhu práce.

Závěr

V závěru této bakalářské práce bych chtěl shrnout některé výsledky a poznatky, které jsem získal při tvoření práce. Bakalářská práce byla zaměřena na problematiku osob se zdravotním postižením v okrese Tábor, které mají zaměstnání nebo se teprve připravují ke vstupu na trh práce. Obsah bakalářské práce byl rozdělen na dvě hlavní části. První část byla teoretického charakteru a snažila se popsat základní problematiku osob se zdravotním postižením. Dále bylo v první části obsaženo zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu platné legislativy. Velmi důležitá část, která je zařazena do první teoretické části, je kapitola týkající se možností a omezení osob se zdravotním postižením na trhu práce. Poukazuje na některé, pro osoby se zdravotním postižením těžko řešitelné, překážky při hledání vhodného zaměstnání. Druhá část, která byla prakticky zaměřená, obsahuje výsledky z materiálů Úřadu práce. Dále druhá část obsahuje výsledky dotazníkového šetření, které bylo zaměřeno na to, jak vidí osoby se zdravotním postižením v okrese Tábor svoji situaci na trhu práce. Z těchto výsledků byly vyhodnoceny stanovené hypotézy.

V průběhu tvorby jsem zjistil mnoho zajímavých poznání, které bych velice rád uvedl. Když jsem začal hlouběji pronikat do problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením, začal jsem si uvědomovat, jak nesmírně těžké to mají osoby se zdravotním postižením, pokud chtějí získat zaměstnání. Je překvapivé, jak vysoký je počet zaměstnavatelů v okrese Tábor, kteří mají povinnost plnit povinný podíl. I přes tento poměrně vysoký počet zaměstnavatelů je stále velký nedostatek pracovních míst určených pro osoby se zdravotním postižením. Důležité pro mě bylo také to, že díky konzultacím se zaměstnanci Úřadu práce jsem měl možnost vidět tuto problematiku z jiného pohledu, než když jsem ji konzultoval se zaměstnavateli nebo vedoucími pracovníky chráněných dílen. Při psaní bakalářské práce mi pomohlo, že jsem mohl projednat problematiku s osobami se zdravotním postižením. Nejčastějším problémem, který osoby se zdravotním postižením popisovaly, byl nedostatek volných míst, zaměstnavatelé neznající problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a tudíž je ani nezaměstnávají nebo nevěřící, že jsou schopni produktivně pracovat. Důležité bylo pro mě mimo jiné i to, že jsem zjistil, kolik je v okrese Tábor organizací,

které nabízejí pomoc osobám se zdravotním postižením při hledání a přípravě k zaměstnání.

Bylo by dobré, rozpracovat problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením do budoucna, protože si myslím, že mnoho zaměstnavatelů, ale i veřejnost nemá dostatek informací o této problematice. Myslím si, že by vyšší úroveň znalostí o zaměstnávání osob se zdravotním postižením mohlo být dosaženo například založením dalších organizací pomáhajícím osobám se zdravotním postižením najít zaměstnání nebo tiskem a prezentací informačních materiálů ze strany Úřadů práce.

Moje bakalářská práce pro mě není jen pouhý text, grafy a tabulky. Při její tvorbě jsem získal řadu osobních kontaktů mezi respondenty a pracovníky subjektů sociální práce, osobních poznatků a přinesla mi výrazný rozvoj v pohledu na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Pokud by přečtení této bakalářské práce nezávislým čtenářem nebo zaměstnavatelem vedlo k hlubšímu zamyšlení a pomohlo by to alespoň jedné osobě se zdravotním postižením získat zaměstnání, bude cíl práce maximálně naplněn.

Seznam použitých zdrojů

Knižní publikace:

- BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. Vydání. Praha: Grada Publishing a. s., 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: Základní metody a aplikace*. 1. Vydání. Praha: Portál, 2005. 408 s. ISBN 80-7367-040-2
- KREJČÍŘOVÁ, O., MEDVECOVÁ, A., OPATŘILOVÁ, D., STUPKOVÁ, V., VOJTOVÁ, V. *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. 1. Vydání. Praha: Rytmus, 2005. 88 s. ISBN 80-903598-1-7
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 2. doplněné vydání. Praha: Slon, 1998. 172 s. ISBN 80-85850-60-5
- MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. 2. přepracované vydání. Praha: Portál, 2008. 272 s. ISBN 978-80-7367-368-0.
- NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. 1. Vydání. Praha: Portál, 2009. 270 s. ISBN 978-80-7367-509-7
- PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*. 1. Vydání. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2007. 120 s. ISBN 978-80-86723-41-9
- SEKOT, Aleš. *Sociologie v kostce*. 2. rozšířené vydání. Brno: Paido, 2004. 206 s. ISBN 80-7315-077-8
- TOLAN, Janet. *Na osobu zaměřený přístup v poradenství a psychoterapii*. 1. Vydání. Praha: Portál, 2006. 223 s. ISBN 80-7367-146-8
- TRÖSTER, Petr a kol., *Právo sociálního zabezpečení*, 2. Vydání. Praha: C.H. Beck, 2002. 388 s. ISBN: 80-7179-669-7

Internetové zdroje:

- Businesscenter.cz. [online], © 1998 – 2012 [citováno dne 15. 3. 2012], dostupné na <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>
- Businesscenter.cz. [online], © 1998 – 2012 [citováno dne 15. 3. 2012], dostupné na <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>
- Businesscenter.cz. [online], © 1998 – 2012 [citováno dne 12. 2.2012], dostupné na <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast5.aspx>
- České unie pro podporované zaměstnávání, [online], [citováno dne 9. 2. 2012], dostupné na <http://www.unie-pz.cz>
- České unie pro podporované zaměstnávání, [online], [citováno dne 9. 2. 2012], dostupné na <http://www.unie-pz.cz/2-unie/8-kdo-jsme.html>
- České unie pro podporované zaměstnávání, [online], [citováno dne 9. 2. 2012], dostupné na <http://www.unie-pz.cz/3-pz.html>
- Český statistický úřad. [online], © 2012, poslední aktualizace 9. 2. 2012 [citováno dne 17. 2. 2012], dostupné na <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/cpmz120511.doc>
- Finanční noviny. [online], © 2012 [citováno dne 8. 3. 2012], dostupné na <http://osobni-finance.financninoviny.cz/dane-a-mzda/informace/socialni-pojisteni-osvc-pruvodce/pojistne/>
- FOKUS Tábor. [online], © 2007 [citováno dne 9. 2. 2012], dostupné na <http://www.fokustabor.cz/projekty.html>
- Integrovaný portál MPSV . [online], [citováno dne 11. 2. 2012], dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>
- Integrovaný portál MPSV. [online], [citováno dne 17. 2. 2012], dostupné http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/vyhlaska_518-2004_sb.pdf

- Integrovaný portál MPSV. [online], [citováno dne 8. 2. 2012], dostupné <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>Integrovaný portál MPSV. [online], [citováno dne 15. 2. 2012], dostupné na <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnani-osob/pravapovinnosti>
- Integrovaný portál MPSV. [online], [citováno dne 17. 2. 2012], dostupné na http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnani-osob/zrizovani_a_vymezovani_chpm
- Lidská práva. [online], [citováno dne 15. 3. 2012], dostupné na http://www.lidskaprava.cz/uploads/03_dokumenty/04_uvod/00_VDLP_UDHR-.pdf
- Ministerstvo práce a sociálních věcí.[online], poslední aktualizace 16. 3. 2012 [citováno dne 17. 3. 2012], dostupné <http://www.mpsv.cz/cs/12639>
- Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. [online], [citováno dne 9. 2. 2012], dostupné na <http://www.nfozp.cz>
- Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, [online], © 2008 [citováno dne 11. 2. 2012], dostupné na <http://www.nfozp.cz/zamestnavani-ozp/zamestnavani-na-volnem-trhu-prace/>
- Podnikatel.cz. [online], © 2007 – 2012 [citováno dne 8. 3. 2012], dostupné na <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-155-1995-sb-o-duchodovem-pojisteni/cast-druha>
- Podnikatel.cz. [online], © 2007 – 2012 [citováno dne 15. 3. 2012], dostupné na <http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-155-1995-sb-o-duchodovem-pojisteni/cele-zneni/>
- Podnikatelský web Integrovaný magazín pro drobné podnikatel. [online], © 2012 [citováno dne 15. 2. 2012], dostupné na <http://www.podnikatelskyweb.cz/fond-pracovni-doby-2012/>
- Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky. [online], [citováno dne 15. 3. 2012], dostupné na <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>
- Práce postižených. [online], © 2011 [citováno dne 9. 2. 2012], dostupné na <http://www.pracepostizenych.cz/>

- Práce postižených. [online], © 2011 [citováno dne 10. 2. 2012], dostupné na <http://www.pracepostizenych.cz/o-ochranne-znamce/spolecnost-a-media/aktuality/105-startuje-kampan-s-nazvem-no-a-co>
- Sociální agentura [online], [citováno dne 11. 2. 2012], dostupné na <http://www.socialniagentura.cz/cs/pracovni-rehabilitace/poradenske-programy//>
- Veřejný ochránce práv OMBUDSMAN. [online], [citováno dne 15. 3. 2012], dostupné na <http://www.ochrance.cz/diskriminace/antidiskriminacni-zakon/>
- Živnostník.cz. [online], © 1997 – 2012 [citováno dne 20. 2. 2012], dostupné na <http://www.zivnostnik.cz/1/2/zmena-pravidel-pro-nahradni-plneni-od-1-1-2012-cid276473/>

Přílohy

Příloha č. 1:

Vzor dotazníkového šetření

Příloha č. 2:

Mapa místa výzkumu

Příloha č. 3:

Prohlášení o informacích

Příloha č. 1

Dotazníkové šetření

Dobrý den vážené a milé / vážení a milí,

rád bych Vás požádal o vyplnění dotazníku, který se zaměřuje na zmapování situace osob se zdravotním postižením ve vztahu k jejich uplatnění na trhu práce. Jsem studentem třetího ročníku oboru Sociální a charitativní práce na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích. Výsledky tohoto dotazníkového šetření využiji pro zpracování své bakalářské práce na téma: „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na Táborsku v roce 2011“.

Pokud nebude uvedeno jinak, označte správnou odpověď zakroužkováním příslušné odpovědi. Vyplnění dotazníku zabere přibližně 5 - 10 minut. Děkuji Vám za čas, který budete vyplnění dotazníku věnovat.

Ivo Novák

Dotazník

1. Pohlaví: a) žena b) muž

2. Věk:.....

3. Jaký máte stupeň zdravotního postižení?

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

d) osoba zdravotně znevýhodněná

4. Jaký je nejvyšší dosažený stupeň Vašeho vzdělání?

- a) ZŠ b) OU, SOU c) SŠ, SOŠ d) gymnázium
e) VOŠ
f) VŠ – Bc. g) VŠ – Mgr.

5. V jakém oboru je Vaše vzdělání?

.....

6. Máte, resp. hledáte zaměstnání ve stejném oboru, v jakém jste dosáhli vzdělání?

- a) ano b) ne

7. Jaký je Váš ekonomický status?

- a) student b) nezaměstnaný – v evidenci ÚP c) nezaměstnaný bez evidence na ÚP d) zaměstnaný na otevřeném trhu práce e) zaměstnaný na chráněném trhu práce f) OSVČ g) jiné, uveďte jaké:.....

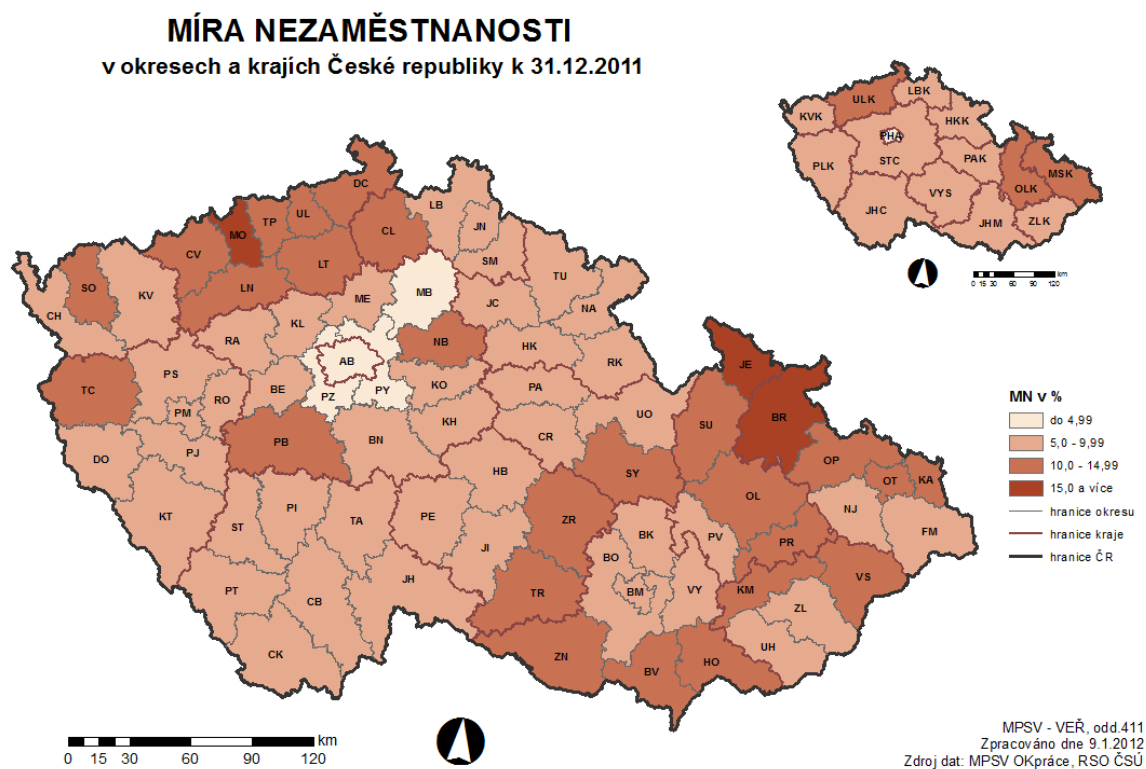
8. Máte dostatek informací o možnostech zvyšování šancí v uplatnění na trhu práce a možnostech hledání zaměstnání?

- a) ano b) ne

Příloha č. 2

Mapa místa výzkumu

Okres Tábor, který se nachází v Jihočeském kraji. V okrese Tábor byla k 31. 12. 2011 druhá nejvyšší nezaměstnanost v Jihočeském kraji.⁶⁰



Obr. č. 1⁶¹

⁶⁰Integrovaný portál MPSV. [online], [citováno dne 8. 2. 2012], dostupné <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

⁶¹Tamtéž

Příloha č. 3

Prohlášení

Informace, které ve své bakalářské práci uvádím a na které se odkazuji, mi byly poskytnuty Úřadem práce v Táboře zastoupeným Ing. Dagmar Kulvaitovou. Tyto informace budou použity pouze pro účely bakalářské práce.

.....
Ivo Novák

.....
Ing. Dagmar Kulvaitová

Abstrakt

NOVÁK, I. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na Táborsku v roce 2011. Tábor 2012. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích.

Teologická fakulta. Katedra praktické teologie. Vedoucí práce J. Šetek.

Klíčová slova: osoba se zdravotním postižením, povinný podíl, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, práva a povinnosti zaměstnavatelů, zákon o zaměstnanosti

Práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením v okrese Tábor v roce 2011.

První část práce je teoretického charakteru. První teoretická část charakterizuje osoby se zdravotním postižením. Dále práce popisuje práva a povinnosti zaměstnavatelů ohledně problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Bakalářská práce obsahuje také možnosti a omezení, se kterými se osoby se zdravotním postižením setkávají při hledání zaměstnání. Práce dále poukazuje na organizace v okrese Tábor nabízející pomoc při hledání zaměstnání osobám se zdravotním postižením.

Druhá část práce je prakticky zaměřena. Praktická část obsahuje výsledky dotazníkového šetření. Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Dále se praktická část zabývá zjišťováním počtu zaměstnavatelů v roce 2010 a 2011, kteří plnili povinný podíl.

Abstract

Employing disabled people in the Tábor region in 2011

Key words: disabled person, mandatory share, employing disabled people, rights and responsibilities of employers, the laws of employment.

The work is about the matters of employing disabled people in the Tábor region in the year of 2011.

The first part of the work is the theory. It characterizes the rights and responsibilities of the employers of disabled people. There are also described the possibilities and limits which occur at looking for disabled people's jobs. The work also shows those organizations which offer disabled people help to find a job.

The second part of the work shows the results of the research. The research in the way of a questionnaire was focused on employing disabled people. This part of the work also shows the number of the employers who achieved the mandatory share in the years of 2010 and 2011.