

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
PEDAGOGICKÁ FAKULTA
Ústav speciálněpedagogických studií

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Sklenářová Dagmar

**Problematika pracovního uplatnění osob se zdravotním
postížením v regionu Svitavsko**

Olomouc 2018

Vedoucí práce: PaedDr. Pavlína Baslerová Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně a použila jen uvedenou literaturu a zdroje.

V Olomouci dne 17.3.2018

.....

Dagmar Sklenářová

Poděkování

Děkuji celé mé rodině za podporu a lásku. Dále děkuji vedoucí mé bakalářské práce paní PaedDr. Pavlíně Baslerové za užitečné rady, cenné připomínky a vždy přítomnou ochotu.

Obsah

Úvod	6
I Teoretická část	7
1 Základní pojmy	7
1.1 Člověk se zdravotním postižením.....	7
1.1.1 Mentální, tělesné, duševní, sluchové, zrakové, kombinované postižení	8
1.2 Region Svitavsko	9
2 Vzdělání a profesní příprava OZP	10
2.1 Možnosti profesní přípravy.....	10
2.1.2 Celoživotní vzdělávání	11
2.2 Volba povolání	13
3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	14
3.1 Volný trh práce.....	14
3.2 Chráněný trh práce.....	15
3.2.1 Pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením	15
3.2.2 Chráněné pracovní dílny	18
3.3. Podporované zaměstnávání	19
3.4 Sociální podniky	21
4 Formy podpory zaměstnávání OZP	25
4.1 Povinný podíl.....	25
4.2. Tranzitní program	26
4.3 Job klub.....	27
4.4 Aktivní politika zaměstnanosti	28
4.4.1 Pracovní rehabilitace jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti	29
4.4.2 Společensky účelná místa	30
II Praktická část	32
5 Cíle.....	32

6 Metodika, technika sběru dat	33
7 Možnosti zaměstnávání OZP v okrese Svitavy	34
7.1 Zaměstnavatelé, poskytovatelé náhradního plnění v okrese Svitavy	34
7.2 Vývoj chráněných pracovních míst a umístěných uchazečů v okrese Svitavy v letech 2015-2017	36
7.3 Vývoj společensky účelných pracovních míst v okrese Svitavy 2015-2017.....	42
7.4 Sociální podnikání v okrese Svitavy.....	43
8 Srovnání nezaměstnanosti OZP	47
9 Diskuze	50
Závěr	52
Seznam grafů a tabulek.....	54
Seznam zkratk	56
Použitá literatura	57
Elektronické zdroje	59

Úvod

V souvislosti s tempem doby a dnešního života se často musíme vypořádat se změnou pracovního místa, změnou druhu práce či další problematikou spojenou se zaměstnáváním. Nejinak je tomu u osob se zdravotním postižením. Velký problém je nezaměstnanost a s tím související ochota či neochota pracovat. Osoby se zdravotním postižením mají stejnou potřebu pracovat jako osoby z intaktní populace. Jen mají určitá omezení, která jim mohou práci stěžovat, či znevýhodňovat. Na tuto oblast se právě jako speciální pedagog můžu zaměřit a zpřístupnit tak své zkušenosti a vědomosti v prospěch těchto osob. Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením se stále vyvíjí a je tudíž stále aktuální nutnost jejího řešení.

Podmínky práce a zajištění podpory je pro tyto jedince důležitá. Existuje řada druhů podniků jak na otevřeném trhu práce tak speciálně vytvářené pro osoby se zdravotním postižením. Legislativně spadá problematika zaměstnávání pod ministerstvo práce a sociálních věcí, které řídí systém přes Úřady práce. Tato činnost je pro oblast klíčovou, z hlediska evidence, uchazečů o zaměstnání, pracovní rehabilitaci, přiznání důchodového zajištění žádostí, příspěvků, či přehledů zaměstnanosti a nezaměstnanosti, zpracování dlouhodobých strategických cílů podpory zaměstnanosti.

Práce je členěna do dvou částí, teoretické a praktické.

Teoretická část práce se v první kapitole věnuje vymezení základních pojmů, zdravotní postižení, klasifikaci zdravotního postižení, vymezení pojmu region Svitavsko. Druhá kapitola se zabývá vzděláním a profesní přípravou osob se zdravotním postižením. Možnostmi profesní přípravy, celoživotnímu vzdělávání, volbě povolání. Třetí kapitola se zaměřuje na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Přibližuje volný a chráněný trh práce, podporované zaměstnání, sociální podniky. Čtvrtá kapitola definuje formy podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Praktická část práce se zaměří na hlavní cíl bakalářské práce. Hlavní cíl je zjistit možnosti zaměstnávání pro osoby se zdravotním postižením v okrese Svitavy. Dále uvést konkrétní nabídky pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením v okrese Svitavy.

Další cíl je získání informací o vývoji nezaměstnanosti v regionu. Stanovení rozdílů ve vývoji nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v okrese Svitavy ve srovnání s celorepublikovým průměrem nezaměstnanosti za stanovené období. Vývoj chráněných pracovních míst v okrese Svitavy 2015-2017.

Příklad dobré praxe zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

I Teoretická část

Kdo je člověk se zdravotním postižením? Jaké má možnosti při hledání práce? Kde všude se může uplatnit? Na tyto otázky se zaměří teoretická část práce.

1 Základní pojmy

Terminologie spojená s osobami se zdravotním postižením je poměrně obsáhlá. Je třeba definovat základní pojmy, které se k problematice pracovního uplatnění váží a s nimiž se v tomto textu pracuje. Kapitola má definovat kdo je osoba se zdravotním postižením, jaké jsou druhy zdravotního postižení a vymezit region Svitavsko.

1.1 Člověk se zdravotním postižením

Definice osob se zdravotním postižením nejsou jednotné. Liší se jak z hlediska resortů školství, zdravotnictví, sociálních služeb tak v odvětví právním, pedagogickém či medicínském. Vzhledem k záměru práce sledovat možnosti pracovního uplatnění bude v této práci upřednostněn termín z resortu práce a sociálních věcí, a to dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, v aktuálním platném znění a zákona o sociálních službách č.108/2006 Sb. v aktuálním platném znění.

Dle zákona č. 108/2006 Sb. se rozumí zdravotním postižením tělesné, mentální, duševní, smyslové nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby (MPSV, 2017).

Dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v aktuálním platném znění. § 67, toto ustanovení definuje osoby se zdravotním postižením, kterým je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce jako fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány

- invalidními ve třetím stupni, člověk, jehož schopnost pracovat se snížila nejméně o 70 procent proti stavu před úrazem nebo nemocí.
- invalidními v prvním nebo druhém stupni, člověk, jehož schopnost pracovat se snížila o 35-49 procent. Druhý stupeň invalidity je přiznán člověku, jehož pracovní schopnost se snížila o 50 až 69 procent proti stavu před úrazem nebo nemocí.
- zdravotně znevýhodněnými.

Osobou zdravotně znevýhodněnou je fyzická osoba, která má zachovány schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovním začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat, jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění (Portal.gov, 2017).

Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba

a) posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení

b) potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení

(Portal.gov, 2017).

Internetový zdroj prácezp.cz uvádí tuto doplňující definici: zdravotně znevýhodněná je osoba, která má zachovány schopnosti vykonávat současné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnost pracovat je výrazně omezena. Taková osoba, může pracovat, ale zároveň potřebuje vhodně upravit pracovní prostředí, pracovní dobu a další pracovní podmínky s ohledem na její dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav (Práceozp, 2017).

1.1.1 Mentální, tělesné, duševní, sluchové, zrakové, kombinované postižení

Zdravotní postižení je postižení člověka, které nepříznivě ovlivňuje kvalitu jeho života, zejména schopnost navazovat a udržovat vztahy s lidmi a schopnost pracovat, uvádí Richterová (Richterová a kol., 2011).

Hlavními, běžně užívanými kategoriemi zdravotního postižení jsou: postižení zraku, sluchu, komunikace, postižení mentální, postižení pohybového aparátu, kombinované postižení a poruchy autistického spektra. U jednotlivých osob se mohou vyskytovat v různých stupních a v různých kombinacích. Přestože se jedná o skupiny osob se zdravotním postižením, přístupy k jednotlivým druhům postižení jsou výrazně odlišné. Pro integraci do pracovní a sociální oblasti je proto velmi důležitá počáteční fáze sběru anamnestických dat z oblasti zdravotní, osobní a pracovní. Od zjištěných dat se dále odvíjí metody práce v rámci jednotlivých služeb (Richterová a kol., 2011).

- **mentální, duševní postižení.** Přestože pojem mentální postižení nemá přesnou definici, je hojně používán. Ve zdravotnictví je to synonymum mentální retardace, ve školství může být chápán širěji. Jsou to osoby s mentální retardací a osoby v hraničním pásmu mentální retardace (Lečbych, Michalík, Valenta a kol., 2012). Dle Valenty, Müllera je mentální postižení širší pojem než mentální retardace, označuje všechny jedince a IQ pod 85 (Müller, Valenta, 2013). Duševní postižení charakterizuje člověka s duševní poruchou.

- **tělesné postižení** zahrnuje všechny osoby s postižením hybnosti, dlouhodobě nemocné a zdravotně oslabené (Slowik, 2007). Dle Jankovského se projevuje problémy v motorických dispozicích člověka. Jedná se o poruchy nervového systému, způsobující poruchy hybnosti a poruchy pohybového a nosného aparátu (Jankovský, 2006).
- **sluchové postižení** je širší termín zahrnující i sociální důsledky včetně řečového defektu (Hanáková a kol., 2012). Slowik (2007) udává mezi podstatné faktory velikost sluchové ztráty a dobu vzniku postižení. Potměšil (2003), uvádí že, sluchová vada je poškození orgánu nebo jeho funkce tak, že je nějakým způsobem snížena kvantita či kvalita slyšení.
- **zrakové postižení** je definováno pro osoby, které i po optimální korekci (medikamentózní, chirurgické, brýlové apod.) mají v běžném životě problémy se získáváním a zpracováním informací zrakovou cestou (Slowik, 2003).
- **kombinované postižení** uvádí Sovák jako sdružování několika postižení u jednoho jedince, které se navzájem ovlivňují a během vývoje jedince se mění (Sovák in Ludíková, 2005). Z defektologického slovníku 1978 je převzatá definice osoby s kombinovanou vadou, kdy jedinec je postižen dvěma a víc vadami současně (Sovák in Ludíková, 2005).

1.2 Region Svitavsko

Region Svitavsko tvoří jihovýchodní výběžek Pardubického kraje. Leží na pomezí Čech a Moravy, část obcí leží na historickém území Moravy a část obcí na historickém území Čech. Pokud bychom se striktně drželi pojmu okres, jedná se o okres Pardubického kraje s několika obcemi s rozšířenou působností Litomyšl, Moravská Třebová, Polička a Svitavy a jedné obce s pověřeným obecním úřadem Jevíčko. Dále do okresu patří 87 obcí (Státní správa, 2017). Svou dopravní a ekonomickou situací jsou jednotlivé jeho části odlišné. Hlavně Moravskotřebovsko a Jevíčko se potýká dlouhodobě v rámci regionu s vyšší nezaměstnaností. To se týká jak intaktní populace, tak osob se zdravotním postižením.

2 Vzdělání a profesní příprava OZP

S pracovním uplatněním a konkurenceschopností na trhu práce je úzce spojeno vzdělání. Vzdělávání se zaměřuje na uplatnění člověka v dalším životě a společnosti. Proto je důležité neopomenout tento faktor při rozhodování o své možné budoucí profesní dráze.

K začlenění osob se zdravotním postižením do společnosti výrazně přispívá snaha integrace a inkluze do škol. Podle aktuálně platného zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání ve znění pozdějších předpisů (tzn. školský zákon), bychom vždy měli upřednostňovat vzdělávání dětí, žáků a studentů se speciálními vzdělávacími potřebami ve standardním školním prostředí (Slowík, 2007).

Ve vzdělávání je kladen důraz na rovnost vzdělávacích příležitostí pro všechny a zdůrazněno úsilí o zabezpečení přístupu ke vzdělávání dětem se speciálně vzdělávacími potřebami a to pomocí tzv. podpůrných opatření, která mají za cíl především vyrovnávat podmínky ke vzdělávání žáka, který je nějakým způsobem znevýhodněn, například aktuálním zdravotním stavem, zdravotním postižením, odlišnými životními podmínkami nebo odlišným socio-kulturním prostředím, ze kterého do vzdělání vstupuje (Michalík a kol., 2011).

Speciálně pedagogické působení má celkově vést k eliminaci překážek, k maximálně možnému zpřístupnění příležitostí k uspokojování běžných lidských potřeb a práv. N nim patří právo na vzdělání a potřeba seberealizace (Michalík a kol., 2011).

Osoby se zdravotním postižením mohou využívat stejné vzdělávací instituce jako intaktní populace. Kromě hlavního vzdělávacího proudu je možné využít vzdělávání speciálního.

2.1 Možnosti profesní přípravy

Profesní příprava probíhá už během školních let. Proto je důležité zmínit, kde se mohou žáci se zdravotním postižením vzdělávat. Vzdělání začíná v rodině, posléze pokračuje v mateřské škole. Důležité pro budoucí rozhodování o povolání je hlavně období základní školní docházky, tzn. škola základní. V tomto období si žák vytváří představy o své budoucí profesi, je veden k předprofesní přípravě, je mu poskytováno poradenství.

Po ukončení základního vzdělání mají žáci se zdravotním postižením možnost dalšího studia na školách na úrovni středního školství. Střední, střední odborné, úplné střední odborné vzdělání nebo odborné učiliště, připravuje žáky na praxi nebo ke studiu na terciárním vzdělávacím stupni. Pro žáky s těžkým zdravotním postižením, zejména s těžkým stupněm mentálního postižení, se souběžným postižením víc vadami či poruchami autistického spektra

zajišťují další vzdělání školy praktické jednoleté a dvouleté nebo odborná učiliště (Pipeková, Vítková, 2014).

Žák volí jakékoli další vzdělání dle svých studijních výsledků a zaměření. Ať už zvolí žák jakýkoliv učební obor, střední školu či vysokoškolské vzdělání je vyvrcholením a cílem vzdělávacího procesu zařazení jedince do pracovního procesu. Trh práce požaduje vzdělanou a připravenou pracovní sílu (Krejčířová, 2007).

Vzdělání je jednou z podmínek pracovního uplatnění. Vzdělávání žáků se zdravotním postižením rozvíjí nejen jejich vnitřní potenciál, ale směřuje je k celoživotnímu učení, odpovídajícímu pracovnímu uplatnění a tím k sociální integraci (Opatřilová, Procházková, 2011).

Pro orientaci ve světě a existenci v lidské společnosti, tím i v pracovní oblasti, je žádoucí aktivita k posílení osobních kompetencí, komunikačních dovedností i funkční gramotnosti. S ohledem na potřebu získávání poznatků, zkušeností a vědomostí se může uplatnit celoživotní vzdělávání respektive učení. Má zlepšit sociální orientaci a adaptaci na okolní prostředí (Michalík a kol., 2011).

2.1.2 Celoživotní vzdělávání

Celoživotní vzdělání je odpovědí na poptávku po vzdělávacích aktivitách, doplnění vzdělání v určité oblasti. Není třeba jej využívat jen z důvodu profesních změn, ale také, a to hlavně u osob se zdravotním postižením, k socializaci, adaptaci a procvičení kognitivních funkcí (Opatřilová, Procházková, 2011).

Smyslem orientace na celoživotní vzdělání osob se zdravotním postižením je skutečnost, že jejich začlenění do společnosti je záležitost dlouhodobá a spoluovlivňuje jejich rozvoj a socializaci (Opatřilová, Zámečnicková, 2005).

Prostřednictvím učení se rozšiřuje potenciál člověka, kultivuje se osobnost, usnadňuje adaptaci na okolní prostředí, proto je tolik zdůrazňováno. Zejména pro osoby se zdravotním postižením, které mohou mít potíže právě se socializací, jsou v oblasti začleňování znevýhodněni a pokud se jim nedostává podpory a pomoci, možnost dalšího rozvoje a upevňování již nabytých dovedností, velmi rychle se tyto dovednosti ztrácí (Křížkovská, Tomalová a kol., 2012).

Vzdělání je jednou z nejvyšších hodnot, které člověk vlastní, význam má i podle přínosu každé osobě, může to být uznání, uspokojení, zajištění příjmu, naplnění představ, naplnění času, možnost volby. Je to hodnota, kterou nelze nikomu vzít, časem ale může měnit obsah, proto je potřeba ho doplňovat (Opatřilová, Zámečnicková, 2005).

Celoživotní vzdělávání nabývá stále větší důležitosti, zejména v oblasti personální politiky a zaměstnanosti. Ovlivňuje konkurenceschopnost na trhu práce, je trendem i nutností současné doby. Jedná se o uvědomělý proces, k formování osobnosti a postojů člověka, rozvoji jeho zájmů, osvojování vědomostí, dovedností, návyků nebo získávání zkušeností (Zormanová, 2017).

Realizace celoživotního vzdělávání probíhá několika způsoby.

Formální vzdělávání prostřednictvím tradičních vzdělávacích institucí. Formální vzdělávání se odehrává ve školách a vzdělávacích institucích. Je strukturováno jako primární na prvním stupni základních škol. Sekundární vzdělávání je určeno dětem a mládeži, realizované na druhém stupni základních škol, na víceletých gymnáziích, konzervatořích, středních odborných školách, středních odborných učilištích, popřípadě na praktických školách. Terciální vzdělávání zahrnuje všechny typy státem uznaného vzdělávání navazující na úplné střední všeobecné nebo úplné střední odborné vzdělání ukončené maturitní zkouškou (Dvořáková, 2013).

Neformální vzdělávání se uskutečňuje mimo formální vzdělávací systém, cílem není ucelené školské vzdělání, spíše nabytí určitých dovedností, zkušeností, vědomostí, kompetencí. Uskutečňuje se v školicích zařízeních podniků, v soukromých vzdělávacích institucích, v organizacích sportovního, uměleckého či jiného vzdělávání. Typické jsou rekvalifikační kurzy, přednášky, školení (Průcha, 2014).

Informální vzdělávání je neorganizované, nesystematické nekoordinované získávání dovedností, vědomostí. Jedná se např. o koučing, mentoring, brainstorming. Patří sem i neorganizované formy vzdělávání, jako samostatné učení nebo učení při práci.

Celoživotní vzdělání zahrnuje čtyři základní oblasti: *školní vzdělávání* (večerní, dálkové, externí, distanční či kombinované studium), *další profesní vzdělávání* (vzdělávání kvalifikační, rekvalifikační, normativní školení či kurzy), *občanské vzdělávání* (usiluje o kultivaci člověka v občana, zaměřuje se na oblast etiky, filozofie, práva, zdravotní) a *zájmové vzdělávání*, směřující do oblasti volného času (Dvořáková, 2013).

Musíme však od sebe odlišit celoživotní učení a vzdělávání dospělých. Vzdělávání dospělých je jednou z nejvýznamnějších složek celoživotního vzdělávání (Zormanová, 2017).

Celkově má vzdělávání pro všechny osoby, nejen pro osoby se zdravotním postižením, velký význam. Ve škole a zaměstnání lidé obvykle stráví rozhodující část svého života. Proto se oblasti vzdělávání a zaměstnanosti tolik člověka dotýkají (Michalík, 2011).

Stále musíme myslet na individualitu každého jedince. Nabídka celoživotního učení pro osoby se zdravotním postižením se odvíjí od věku jedince, typu a stupně postižení, osobnosti, sociálního zázemí apod. (Křížkovská, Tomalová a kol., 2012).

2.2 Volba povolání

Složitější je po absolvování vzdělávání najít uplatnění na trhu práce. Proto už v období školní docházky je třeba se zabývat pracovními perspektivami. Rozhodující je přechod ze vzdělávacího zařízení do pracovního procesu. Při hledání konkrétního způsobu pracovního uplatnění těchto osob musí být zaměřena pozornost na jejich přednosti a schopnosti, nikoli na jejich omezení (Pipeková, Vítková, 2014).

Tzv. profesní orientace patří jak do kompetencí žáka a jeho rodiny tak i školy a příslušných společenských institucí. Volba povolání je v životě člověka důležitým rozhodnutím, protože z profesní role vyplývá často i sociální pozice, životní styl, preference hodnot či společenská prestiž (Opatřilová, Procházková, 2011).

Zejména musíme při volbě vzdělávací cesty přihlídnout k zájmům, nadání či šikovnosti k danému oboru. Člověk s postižením, který už při svém vzdělávání ví a počítá se svým zdravotním postižením, si volí takový obor, který mu bude vyhovovat jak psychicky tak fyzicky a tím startuje i svou profesní dráhu. Žáci se zdravotním postižením by měli být připravováni na skutečnost, že při výběru povolání musí brát ohled na své možnosti, schopnosti a dovednosti. Klást důraz na to, v čem vynikají, to jim může být vodítkem pro výběr povolání. Vybírat takové obory, které jsou na trhu žádané (Botošová, 2005).

U žáků s těžšími formami postižení se další pracovní možnosti musí vysoce individualizovat, s přihlédnutím ke každému jednotlivci.

Zvažování možnosti volby povolání a rozhodování vyžaduje mnoho informací, rady odborníků mohou volbu usnadnit, profesní poradenství je poskytováno v každé škole, žák se může obrátit jak na třídního učitele, tak na výchovného poradce. Další možnosti poradenství je využití speciálně pedagogických center (SPC), pedagogicko - psychologických poraden (PPP), výchovného poradce, metodika prevence, školního psychologa, školního speciálního pedagoga nebo na další instituce – informační a poradenská střediska při úřadech práce (IPS ÚP), další nestátní soukromé, církevní instituce. Předprofesní a profesní příprava je jedním z prioritních cílů speciálně pedagogické podpory (Opatřilová, Procházková, 2011).

Přechod ze školního prostředí do prostředí pracovního je pro všechny osoby, nejen pro osoby se zdravotním postižením velká změna.

3 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Stále se setkáváme s určitou nerovností, s jiným náhledem společnosti, nálepkováním, s předsudky na osoby se zdravotním postižením, je tomu tak i v oblasti zaměstnanosti. Může to být zapříčiněno i malou informovaností společnosti o oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Cílem této kapitoly je seznámit zaměstnavatele i zaměstnance s možnostmi pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením, popsat jednotlivé formy zaměstnávání těchto osob. Přispět tak k širšímu povědomí o této problematice.

Práce pro osobu se zdravotním postižením znamená zajištění existence, ale i nový sociální status. Získáním zaměstnání se mění její postavení ve společnosti. Osoba se tak nestává pro společnost přítěží, ale je nezávislá a pro společnost užitečná (Opatřilová, Procházková, 2011).

Jednou z nejdůležitějších podmínek naplnění kvality života každého jedince je právo na práci, či přímo jeho realizace- účast na pracovním trhu. Nejedná se přitom jen o ekonomickou stránku, byť je důležitá (Michalík a kol., 2011).

Proč pracovat? Práce zaujímá v životě člověka nezastupitelné postavení. Je důležitou pro materiální prospěch, ale i seberealizaci a společenskou užitečnost. Udává sociální vztahy, uspokojuje potřebu ctižádosti, sebeuplatnění. Lze v ní potkávat nové lidi a navazovat kontakty, skupinová práce nabízí sociální prostředí, rozvíjí se lidská osobní identita. V kontextu životní dráhy určuje práce i konec ekonomické aktivity. Proto nezačlenění se do pracovního procesu či ztráta práce může být považovaná za velký zásah do života člověka. Práce nabízí funkce seberealizační, osobnostně konstruktivní a prokazatelný vliv na štěstí a zdraví (Buchtová a kol., 2002).

Osoby se zvláště těžkým či kombinovaným postižením, kteří se nemohou uplatnit ani na volném ani na chráněném trhu práce, mohou využít sociální služby, sociálně-terapeutické dílny.

Lidé se zdravotním postižením se mohou uplatnit jak na otevřeném, volném, tak chráněném trhu práce (Opatřilová, Procházková, 2011).

3.1 Volný trh práce

Mnohdy jsou možnosti uplatnění na trhu práce z důvodu zdravotního postižení omezené. Kromě zaměstnání jako takového je důležité nabídnout jedincům i jejich rodinám možnosti podpory, sociálního začlenění. Volný trh práce je otevřen pro všechny bez rozdílu, přesto někdy není možné se na tomto trhu práce uplatnit. To není důvod k sociální izolaci či vyčlenění ze společnosti. Naopak, zvláště v takovýchto situacích musí být namísto podpora, rada a pomoc (Opatřilová, Zámečnicková, 2005).

Po ukončení přípravy na povolání si volí každý svou individuální cestu. Člověk se zdravotním postižením může buď přímo kontaktovat jednotlivé zaměstnavatele na volném trhu práce. Také může využít nabídky úřadů práce nebo nestátních služeb pracovních agentur. Není nijak omezena možnost se zdravotním postižením podnikat, platí stejná obecná pravidla pro všechny občany. Konkrétní možnosti si volí každý dle své aktuální situace.

Problémy při zaměstnávání občanů se zdravotním postižením jsou celosvětovým problémem. Dnešní společnost očekává vysokou produktivitu práce, vysokou flexibilitu zaměstnance i podnikatelského subjektu. Je známá i převaha poptávky nad nabídkou a tím vznikajícímu vytlačování minoritních uchazečů na okraj pracovního trhu. Se všemi těmito problémy se zdravotně postižení musí potýkat. Tak jako v ostatních oblastech života společnosti i při zaměstnávání občanů se zdravotním postižením není jednotný přístup, dochází k výrazné diferenciaci dle druhu a hloubky zdravotního postižení. Nejrizikovější je kombinace více postižení, jeho hloubka a vyšší věk uchazeče o práci. Vysoce se naopak hodnotí odpovídající kvalifikace (Michalík a kol., 2011).

3.2 Chráněný trh práce

Všechny zde představované formy zaměstnávání mají pomoci osobám se zdravotním postižením s hledáním vhodného pracovního a společenského uplatnění, které následně vede k jejich sociální adaptaci a vyrovnání se s nepříznivou sociální situací.

Na chráněném trhu práce jsou to pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením a chráněné pracovní dílny (Opatřilová, Procházková, 2011).

Chráněný trh práce je takový trh práce, kde se může uplatnit osoba se zdravotním postižením, podnikající jako OSVČ nebo to může být zaměstnavatel zaměstnávající více než 50% zaměstnanců, z celkového počtu svých zaměstnanců, na zřízených nebo vymezených pracovních místech (Praceozp, 2017).

3.2.1 Pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením

Pojem chráněné pracovní místo se vymezovalo v zákoně o zaměstnanosti 435/2004 Sb., před jeho novelizací zákonem 327/2017, účinným od 1.1.2018. Toto místo je v novelizaci zákona nazýváno jako pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením. Proto se můžeme v dostupných zdrojích setkat i s ekvivalentním termínem chráněné pracovní místo.

Pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením může na svém pracovišti vytvořit každý zaměstnavatel. Podstatou je, že v něm je zaměstnaná osoba se zdravotním postižením a místo je tomu přizpůsobené (Peníze, 2017).

Osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Pracovní místo zřízené pro osobu se zdravotním postižením je podle §75 zákona o zaměstnanosti 435/2004 v aktuálním platném znění, pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Na zřízení pracovního místa poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let, nemusí být obsazeno celou dobu stejnou osobou. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let (Zákony pro lidi, 2018).

Stát prostřednictvím krajské pobočky úřadu práce poskytuje zaměstnavatelům, zaměstnávajícím osoby se zdravotním postižením na pracovních místech zřízených pro osoby se zdravotním postižením, podporu tohoto zaměstnávání. A to prostřednictvím příspěvků na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením.

1. Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

O příspěvek se žádá na příslušném kontaktním pracovišti úřadu práce ČR podle místa, ve kterém je nebo má být zaměstnávání vykonáváno a to dříve než pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením zřídíme (Peníze, 2017).

V žádosti o příspěvek je nutno předložit charakteristiku pracovních míst a jejich počet, dále potvrzení o stavu závazků ve věci plnění zákonných odvodů. Příspěvek může být poskytnut i na částečnou úhradu provozních nákladů.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zřizuje-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce deset a více pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, může příspěvek na zřízení jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek průměrné mzdy (Zákony pro lidi, 2018).

O vytvoření pracovního místa je sepsaná dohoda, která obsahuje

- charakteristiku pracovního místa a jejich počet
- závazek zaměstnavatele, že na vytvořeném chráněném místě zaměstná osobu se zdravotním postižením
- dobu, na kterou je místo zřízeno
- identifikační údaje zaměstnavatele

- místo a předmět podnikání
- výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
- podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- způsob prokazování, jak jsou sjednané podmínky plněny a další náležitosti

Příspěvek může být poskytnut i osobě se zdravotním postižením, která se rozhodla vykonávat samostatně výdělečnou činnost (Opatřilová, Zámečnicková, 2005).

Požádá-li o příspěvek více zaměstnavatelů, příspěvek se poskytne tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl zaměstnanci pracovní poměr nejdříve (Portal.gov, 2017).

Úřad práce může pracovní místo finančně podporovat i dál, prostřednictvím příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů. Roční výše příspěvku dělá maximálně 48 tisíc korun. Nelze ho ale čerpat u osob zdravotně znevýhodněných (Peníze, 2017).

Další významnou podporou je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

2. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce je jednou z nejdůležitějších forem pomoci státu. Podmínky pro jeho poskytnutí jsou upraveny v ustanovení §78 zákona o zaměstnanosti 435/2004. Jedná se na rozdíl od jiných příspěvků o státní podporu na skutečně vynaložené mzdové náklady na zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením (Komendová, 2009).

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu na pracovních místech pro osoby se zdravotním postižením více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. A to formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Pozor, nestačí tedy zaměstnávat přesně 50% či méně. Příslušnou krajskou pobočkou úřadu práce pro poskytování příspěvku je krajská pobočka úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou (Portal.gov, 2017).

Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením. Nejvýše dosahuje příspěvek 12000 Kč, jde-li o osobu se zdravotním postižením a nejvýše 5000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou. Zaměstnavateli k příspěvku náleží paušální částka 1000 Kč měsíčně na osobu se zdravotním postižením (Zákony pro lidi, 2018).

Podmínkou poskytnutí příspěvku je, že k poslednímu dni příslušného čtvrtletí zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá penále na zdravotním a sociálním pojistném (Zákony pro lidi, 2018).

. Součástí žádosti je

a) doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením,

b) jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, s uvedením rodného čísla, data vzniku a skončení pracovního poměru, kódu zdravotní pojišťovny, vynaložených prostředků na mzdy nebo platy, včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, a

c) doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením. Při opakovaném poskytování příspěvku je toto doložení součástí žádosti pouze v případě změny této skutečnosti (Komendová, 2009).

3. Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením

Jedná se o příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením. Úřad práce může poskytnout příspěvek, na základě písemné dohody uzavřené se zaměstnavatelem, který zaměstnává v pracovním poměru osobu se zdravotním postižením.

Roční výše příspěvku může činit nejvýše 48000 Kč na jednu osobu se zdravotním postižením (Zákony pro lidi, 2018).

3.2.2 Chráněné pracovní dílny

Chráněné pracovní dílny se zabývají různými činnostmi, nejčastěji výrobou různých předmětů, které následně prodávají a vydělávají tak na svou činnost.

Pojem chráněné pracovní dílny je převzat ze zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb., před novelizací v roce 2012, kdy se pod tímto pojmem rozumělo pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením (Unie-pz, 2017).

V aktuálně platném znění zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb., tento termín neexistuje, místo něho existuje institut pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením, na které je možné čerpat příspěvky na zřízení pracovního místa, příspěvek na podporu zaměstnávání osob

se zdravotním postižením a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením (Unie-pz, 2017).

3.3. Podporované zaměstnávání

Vedle pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a chráněných pracovních dílen se nabízí, jako možnost pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením, alternativní formy zaměstnávání, představované především podporovaným zaměstnáním a sociálními podniky. Tyto formy zaměstnávání se pomáhají osobám se zdravotním postižením vyrovnat s nepříznivou sociální situací, kterou jim jejich zdravotní postižení či znevýhodnění způsobuje na volném trhu práce.

Podporované zaměstnání je metoda, která nachází stále více své místo v zaměstnávání osob se zdravotním postižením, vychází z jednoduché myšlenky, že všichni lidé mohou produktivně pracovat, když je jim poskytnuta pomoc v správném čase a na správném místě, s ryzí individuálním přístupem (Krejčířová, 2007).

Dle Procházkové jde o komplex služeb, jejichž cílem je poskytnout člověku takovou podporu, aby si našel a udržel místo na trhu práce za rovných platových podmínek. Podpora musí být individuální a osobní, poskytovaná průběžně, před, v době nástupu i po nástupu do zaměstnání (Opatřilová, Procházková, 2011).

1. Počátky podporovaného zaměstnávání

Počátky systému podporovaného zaměstnávání jsou v Kanadě a USA, koncem 70 let 20. stol. Myšlenka se rozšířila i do Evropy a počátkem devadesátých let zaznamenala prudký rozvoj. V České republice první myšlenka vznikla v devadesátých letech na kurzech americko-židovské nadace AJ JDC (The American Jewish Joint Distribution Committee). V roce 1995 vznikla v Praze první agentura podporovaného zaměstnávání. Od té doby dochází k rozšiřování do dalších regionů. V České republice poskytují služby podporovaného zaměstnávání „agentury podporovaného zaměstnávání“. V současnosti jsou jejich služby zajištěny ve všech krajích České republiky. Najít je můžeme prostřednictvím internetu nebo přímo na kontaktních pracovištích, které najdeme na internetových stránkách (viz <http://unie-pz.cz/>) (Ludíková a kol., 2010).

2. Poskytovatelé, cíle

Poskytovateli jsou nestátní neziskové organizace např. Rytmus, o.s, AGAPO, o.s. působící v Brně, Spolu Olomouc, o.s. či Agentura Pondělí Rumburk. Za účelem podpory rozvoje podporovaného zaměstnávání byla založena Česká unie podporovaného zaměstnávání

se sídlem v Praze. Jejím posláním je formulovat a šířit myšlenku podporovaného zaměstnávání v České republice. Její hlavní cíle jsou následující:

- sdružovat poskytovatele služeb podporovaného zaměstnávání
- vytvořit metodiku podporovaného zaměstnávání v průběžně ji aktualizovat, na základě nových zkušeností a poznatků
- podporovat vznik nových poskytovatelů podporovaného zaměstnávání
- prosazovat a obhajovat podporované zaměstnávání jako soubor služeb, bez kterých se společnost neobejde
- být aktivním členem Evropské unie pro podporované zaměstnávání (EUSE)
- šířit vzdělanost v oboru podporovaného zaměstnávání
- jednat s ústředními státními institucemi ve prospěch podporovaného zaměstnávání, jednat s reprezentanty nestátního sektoru, podnikatelskou sférou apod.

Mezi hlavní úkoly také patří vzdělávání zaměstnanců agentur podporovaného zaměstnávání, provádění auditů, udělování značky kvality, zpracování metodik a koncepcí v oblasti pracovní rehabilitace a podporovaného zaměstnávání, organizace odborných setkání. Jedním z hlavních cílů je také zakotvení podporovaného zaměstnávání do legislativy. Poskytovatelé-agentury-podporovaného zaměstnávání mají registrovanou službu sociální rehabilitace, vymezenou zákonem 108/2006 Sb., v aktuálním platném znění, zákon o sociálních službách, v rámci které nabízí podporu při rozvoji pracovních kompetencí a tím i lepší začlenění na trh práce (Opatřilová, Procházková, 2011).

Pro region Svitavsko je k dispozici kancelář podporovaného zaměstnávání organizace Rytmus Chrudim, o.p.s., která má své prostory na adrese Rytmus Chrudim, o.p.s. – pracoviště Svitavy (člen ČUPZ), Milady Horákové 373/10, 568 02 Svitavy. Telefon 730 518 510, email: svitavy@rytmuschrudim.cz, <http://www.rytmuschrudim.cz>.

3. Legislativní ukotvení podporovaného zaměstnávání

Sociální rehabilitace: Agentura podporovaného zaměstnávání je v souladu se zákonem 108/2006 Sb., v aktuálním platném znění, zákon o sociálních službách, pojímána jako zařízení sociálních služeb, které je vytvořené pro poskytování sociálních služeb. Sociální rehabilitace dle §70 tohoto zákona je poskytována metodou podporovaného zaměstnávání. A to formou ambulantní nebo terénní. V souladu se zákonem 108/2006 Sb., zákon o sociálních službách, poskytují pracovníci agentur podporovaného zaměstnávání tyto služby:

- sociální poradenství

- pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí
- podpora vytváření a zdokonalování základních pracovních návyků a dovedností (Ludíková a kol., 2010).

Pracovní rehabilitace: Legislativně je ukotveno podporované zaměstnávání v zákoně o zaměstnanosti 435/2004 Sb. v aktuálním platném znění, část třetí- zaměstnávání osob se zdravotním postižením, §69 pracovní rehabilitace. Paragraf přímo definuje pracovní rehabilitaci jako souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením (Portal.gov,2017).

Dále stanovuje, že zajištěním pracovní rehabilitace mohou úřady práce pověřit i jiné organizace, s tím, že jim uhradí náklady. Na základě zákona o zaměstnanosti je umožněno čerpat prostředky na úhradu nákladů na specializované rekvalifikační kurzy. Využíván bývá příspěvek úřadu práce pro zaměstnavatele na vytvoření společensky účelného pracovního místa či veřejně prospěšných prací. To je hlavně pro uchazeče s větším znevýhodněním nebo v místech s vysokou mírou nezaměstnanosti (Ludíková a kol., 2010).

4. Znaky a cílová skupina podporovaného zaměstnávání

Podporované zaměstnávání je komplexní příprava lidí s handicapem na zaměstnání, od zhodnocení stávajících dovedností a možností až po asistenci na pracovišti (Agapo, 2010).

Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální dlouhodobou a průběžně poskytovanou podporu poskytovanou před i po nástupu do práce (Unie-pz,2017).

Jistý druh podpory nabízí také další možná forma zaměstnávání osob se zdravotním postižením a to jsou sociální podniky.

3.4 Sociální podniky

Pro mnoho lidí je pojem sociální podnik spíše nejasný, v České republice poměrně nový a nezavedený. Běžnou praxí je, že tyto podniky jsou chápány sociální proto, že zaměstnávají skupiny osob, které jsou pro pracovní trh osobami znevýhodněnými, jiný sociální cíl se od takového podniku neočekává. Právě tato činnost je pro problematiku osob se zdravotním postižením či znevýhodněním klíčová. Tato forma sociálních podniků má běžné podnikatelské záměry, většinou prodej výrobků nebo služeb tak, aby zaměstnávali právě specifické skupiny nezaměstnaných. Pro tento účel se vžilo označení „integrační sociální podnik“. Odvozené od

činnosti integrovat těžko zaměstnatelné a nezaměstnané zpět do pracovního procesu a s tím často i zpět do společnosti (Vláda ČR, 2017).

Existuje i druhá skupina sociálních podniků, kdy podnikatelská činnost může být sociální sama o sobě. Tyto podniky řeší sociální problém svým specifickým podnikatelským záměrem, sociálně přínosnou službou, kterou dokážou zpeněžit. Například Bezbatour, speciální cestovní kanceláře pro hendikepované lidi, Pragulic, prohlídky po Praze z pohledu bezdomovců, provázené bezdomovci či zahraniční Grameen bank a jejich rozvojových mikropůjček pro nejhudší v rozvojových zemích (Vláda ČR, 2017).

V České republice neexistuje oficiální databáze sociálních podniků. Neexistuje zákon pro definování a určení kritérií sociálního podnikání. Přesto vniklo několik iniciativ, které se snaží zmapovat situaci české sociální ekonomiky. Jedním z nejpřehlednějších a nejobsáhlejších zdrojů je v ČR server českého sociálního podnikání (www.ceske-socialni-podnikani.cz). Adresář obsahuje organizace, které se hlásí k myšlence sociálního podnikání. Základem pro kontaktování podniků byl seznam sociálních podniků, který zpracovala organizace TESSEA (Sociologia, 2016).

TESSEA ČR, z.s. (ve zkratce „TESSEA“) je nestátní nezisková organizace, jejímž posláním je přispívat k rozvoji sociálního podnikání v ČR, s vazbou na činnost v regionech. TESSEA zastřešuje sociální podniky z celé ČR, propojuje je, podporuje jejich zájmy a prezentuje je navenek. Současně jim a všem dalším zájemcům o téma podává aktuální informace o sociálním podnikání nejen v ČR, ale i jinde ve světě (Tessea, 2017).

Dle definice společnosti Tessea se sociálním podnikem rozumí „subjekt sociálního podnikání“, tj. právnická osoba založená dle soukromého práva nebo její součást nebo fyzická osoba, které splňují principy sociálního podniku. Sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, který je formulován v zakládacích dokumentech. Vzniká a rozvíjí se v oblasti ekonomické, sociální a environmentální (Tessea, 2017).

V oblasti ekonomické to znamená, že případný zisk je používán přednostně pro rozvoj sociálního podniku anebo pro naplnění veřejně prospěšných cílů. V oblasti environmentální např. využívání přednostně místních zdrojů. V oblasti sociální provozování aktivity prospívající společnosti či specifické skupině (znevýhodněných) lidí. Sociální podnik naplňuje veřejně prospěšný cíl, kterým je zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce (České sociální podnikání, 2017).

Sociální podnik lze vymežit těmito body

- jsou to podnikatelské aktivity prospívající společnosti a životnímu prostředí

- hraje důležitou roli v místním rozvoji a často vytváří pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním nebo společenským znevýhodněním
- zisk je z větší části použit pro další rozvoj sociálního podniku, pro sociální podnik je stejně důležité dosahování zisku i zvýšení veřejného prospěchu

Při zakládání sociálního podniku je třeba učinit zásadní rozhodnutí, tedy zvolit správnou právní formu. Jaká právní forma je pro sociální podnik vlastně nejlepší? Na tuto otázku neexistuje jasná odpověď a zakladatelé by si to měli dobře rozmyslet. Lze vybrat ze všech možných variant od ústavu, obecně prospěšné společnosti, akciové společnosti nebo společnosti s ručeným omezením, přes občanské sdružení či nadaci (České sociální podnikání, 2017).

Většimu rozvoji sociálního podnikání v ČR brání právní prostředí, které sociální podnikatele, a podnikatele obecně, podporuje nedostatečně. V ČR je na rozdíl od zahraničí sociální podnikání často vnímáno jen jako zaměstnávání zdravotně handicapovaných či jinak znevýhodněných osob (Sociologia, 2016).

Financování lze uskutečnit těmito zdroji: vlastní prostředky, granty, půjčky a úvěry, příspěvky ze zákona o nezaměstnanosti a jiné zdroje, které lze někdy i kombinovat. Na příspěvky ze zákona o zaměstnanosti mají nárok pouze ty sociální podniky, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Důsledkem toho je to, že většina sociálních podniků zaměstnává zdravotně znevýhodněné osoby (České sociální podnikání, 2017).

Existuje projekt Podpora sociálního podnikání v ČR, navazující na projekt, který běžel od roku 2012 do roku 2015 a který nastartoval regionální síť konzultantů a expertů MPSV. Projekt Podpora sociálního podnikání poběží od 1. ledna 2017 do 30. listopadu 2021. Zaměřuje na rozvoj podpůrné sítě lokálních konzultantů, odborných poradců a možností stáží pro začínající nebo rozvíjející se sociální podnikatele. V rámci projektu bude také rozvíjen webový portál o sociálním podnikání a sociální ekonomice v ČR, který je zdrojem informací nejen pro sociální podniky, ale i pro širokou veřejnost v ČR (www.ceske-socialni-podnikani.cz). (České sociální podnikání, 2017).

Další projekt je uskutečněn společností Tessea, k osvětové činnosti v regionech a na krajských úřadech, ohledně společensky odpovědného zadávání veřejných zakázek, které může být významným zdrojem financování sociálních podniků. Projekt je realizován ve spolupráci se 3 zahraničními partnery: Velká Británie - Network for Europe, Polsko - Foundation for Social and Economic Initiatives, Belgie - DIESIS COOP. Posko je zastoupeno organizací FISE25, což je nadace pro ekonomické a sociální aktivity, jejíž činnost se zaměřuje na otázky

nezaměstnanosti, trhu práce a zaměstnanosti v Polsku (Foundation for Social and Economic Initiatives, 2018). Belgická DIESIS podporuje rozvoj sociálního hospodářství, sociálního podnikání a sociálních inovací v Evropě (Diesis, 2018) a anglická Network for Europe podporuje rozvoj tohoto odvětví na národní úrovni, zejména v oblasti sociálních podniků a záležitostí týkajících se zadávání veřejných zakázek a přispívá ke zvýšení kvality a profesionality tohoto sektoru (Network for Europe, 2018).

4 Formy podpory zaměstnávání OZP

K vyrovnání příležitostí osob se zdravotním postižením v oblasti zaměstnanosti se využívá různých forem podpory. Jedná se o různé druhy podpory při vytváření a provozování pracovních míst pro občany se zdravotním postižením. Může to být podpora ze strany státu, evropského společenství či jiné organizační složky a to jak přímo pro osoby tak pro jejich zaměstnavatele. Patří sem například: povinný podíl, slevy na dani pro OZP, podpůrné programy, job kluby, tranzitní programy, podpora ze zdrojů pro rozvoj a integraci osob se zdravotním postižením, evropský sociální fond, daňové úlevy pro zaměstnavatele, aktivní politika zaměstnanosti apod.

At' je forma podpory jakákoli, vždy je velmi důležitá (Krejčířová, 2007).

4.1 Povinný podíl

Stát činí různá opatření k podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jedním z nich je povinný podíl. Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením je upraveno v zákoně o zaměstnanosti, kde § 81, zákona 435/2004 Sb., v aktuálním platném znění, uvádí, že 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 %. U zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce, se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli.

Tuto povinnost zaměstnavatelé plní:

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru,
 - b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech (§ 75), kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo
 - c) odvodem do státního rozpočtu,
- nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c).
- (Portal.gov, 2017).

O poskytnutém plnění jsou zaměstnavatelé povinni vést evidenci, která obsahuje identifikační údaje odběratele, cenu dodaných výrobků, služeb nebo zadaných zakázek bez

daně z přidané hodnoty, datum dodání výrobků, služeb nebo zadání zakázek a číslo dokladu, na jehož základě byla dodávka výrobků, služeb nebo zakázek uskutečněna (Portal.gov, 2017).

Nejdůležitější krok je v pochopení společnosti o nutnosti integrace zdravotně postižených občanů, tak aby nebyly vyčleňováni, aby měli podniky nabídku míst i pro tyto osoby, aby měli odpovídající ohodnocení a pracovní podmínky jako všichni ostatní pracující. Společnost musí vycházet z etického hlediska, přijmout osoby se zdravotním postižením takové jaké jsou, nehledat a nedělat rozdíly. Zapojit tyto osoby do normálního života, tím omezit jejich nezaměstnanost, vyloučení. V konečném důsledku je nezanedbatelný i ekonomický faktor. Velmi důležité je osoby se zdravotním postižením zapojit do pracovního procesu ihned po ukončení profesní přípravy, tak aby na sebe tyto navazovaly. Zaměstnáním osoby se zdravotním znevýhodněním nepomáháme jen jí, ale také sobě. Nezískává jen osoba postižená, ale také zaměstnavatel (Krejčířová, 2007).

4.2. Tranzitní program

Při vstupu na otevřený trh práce je zapotřebí počítat s nutností přípravy jedince, která zaručí plynulou adaptaci na měnící se životní podmínky. Jednou z možností plynulého přechodu, k aktivnímu zapojení do pracovního procesu, je tranzitní program. V širším smyslu je tranzitní program jakýkoli přechod z jednoho životního období do dalšího (Ludíková a kol., 2010).

V užším smyslu je tranzitní program sociální služba, která usnadňuje žákům se speciálními potřebami přechod ze školy do zaměstnání. Zároveň tím pomáhá různě handicapovaným jedincům žít plnohodnotný život, jehož je pracovní uplatnění nezbytnou součástí (AGAPO, 2017).

Vzhledem k nutnosti komplexní podpory se kromě pracovního uplatnění může tranzitní program zabývat přechodem ze školy a vším co s tím souvisí. Jedná se o nácvik soběstačnosti v denních činnostech, v bydlení, v trávení volného času, v posilování či vytváření mezilidských vztahů, v rozvoji k samostatnosti. Dle dohodnutých podmínek tak může trvat od 1 do 4 let (Opatřilová, Procházková, 2011).

Cílovou skupinou programu jsou žáci se speciálně vzdělávacími potřebami, kterým má pomoci zapojit se do zaměstnání na otevřeném trhu práce. Na pracovištích v běžných firmách za přítomnosti pracovního asistenta probíhá praxe, asistent žáka podporuje a garantuje, že práce bude odvedena v potřebné míře a kvalitě. Je tím podpořeno rozvíjení jejich sociálních a pracovních dovedností, které jim usnadní přechod ze školy do zaměstnání, zvýší tím jejich šanci na budoucí uplatnění. Neznamená to, že asistent plní úkoly a rozhoduje za člověka s postižením.

Vždy je nutné podporovat člověka s postižením v svobodném rozhodování a samostatnosti (Opatřilová, Procházková, 2011).

Žák je dále podporován např. při jednání s úřady, se zaměstnavatelem, při vyřizování nezbytných formalit. Program žákům pomáhá seznámit se s vyhledáváním volných míst, odpovídat na inzeráty, sepsat životopis, připravit se na pracovní pohovor a se zažitím pracovních návyků, trénink dovedností (telefonování, cestování), nácvik komunikace s kolegy, bezpečné chování, základy společenského chování, hospodaření s penězi (Valentová a kol., 2014).

Program poskytuje služby též zaměstnavatelům, kteří chtějí přijmout člověka se zdravotním postižením. Nabízí možnost pomoci zaměstnavateli s přípravou pracovního místa, úpravou pracovní náplně, vyřizováním vstupních formalit a podobně. Cílem je umožnit žákům a studentům vyzkoušet si práci v běžném prostředí. Tranzitní program je obvykle realizován prostřednictvím různých neziskových organizací či projektů charity (Zdravě, 2017).

Tranzitní program není v České republice legislativně vymezen, je zahrnován do služby sociální rehabilitace, která je obsažena v zákoně o sociálních službách 108/2006 Sb., v aktuálním platném znění (Opatřilová, Procházková, 2011).

4.3 Job klub

Na aktivní znalosti a dovednosti jak získat zaměstnání je zaměřen Job club. Job club je poradenský program, jehož hlavním cílem je motivovat a aktivizovat jeho účastníky k uplatnění na trhu práce, a to získáním orientace na trhu práce, nácvikem dovedností a technik jak vyhledat zaměstnání (MPSV, 2017).

Job club probíhá formou opakovaných skupinových setkávání v malých skupinách o 8 až 10 účastnících. Původně byl Job club určen zejména skupině uchazečů o zaměstnání, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání podle ustanovení § 33 zákona o zaměstnanosti, do které patří i zdravotně postižení lidé (MPSV, 2017).

V současné době je však Job club určen všem uchazečům o zaměstnání, kteří si chtějí vylepšit sebe prezentaci, pracovat na svém osobním i duchovním růstu, posílit sebevědomí a naučit se zvládat stresové situace spojené s nezaměstnaností (MPSV, 2017). To znamená také lidem se zdravotním postižením, sociálním znevýhodněním a všem ostatním, kteří právě hledají zaměstnání a potřebují pomoc.

Uživatel dostává ucelené informace ve skupině, která umožňuje interakci, výměnu názorů, seznamuje se jak s teoretickými informacemi tak praktickými cvičeními týkající se pracovní problematiky (Ludíková, 2010).

Job kluby jsou pravidelně ve stanoveném čase. Témata jsou například možnosti hledání práce, životopis, jak telefonovat s potenciálním zaměstnavatelem, jak se představit, jak mluvit se zaměstnavatelem, vztahy na pracovišti. Svou přítomností se aktivně zapojuje, vnímá čas a pravidelnost setkání. Při hraní rolí cvičí sociální interakci, eliminuje stres a získává sebedůvěru (Ludíková, 2010).

4.4 Aktivní politika zaměstnanosti

S oblastí pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením úzce souvisí aktivní politika zaměstnanosti. Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření státu směřující k zajištění maximální možné zaměstnanosti. Je komplexem nástrojů i jednotlivých opatření, kterým stát řeší zaměstnanost (problém nezaměstnanosti). Aktivní politiku zaměstnanosti realizují úřady práce a Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (Richterová, 2011).

Uplatnění člověka na trhu práce je podmíněné řadou charakteristik (věk, vzdělání, zdravotní stav, pohlaví apod.) Nezaměstnanost ohrožuje více určité skupiny populace. Právě na tyto skupiny musí být zaměřena politika zaměstnanosti. Patří k nim mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení lidé, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti. U lidí se změněnou pracovní schopností vystupují nejen problémy ekonomické, sociální a psychické, ale zejména problém smyslu života, lidské důstojnosti, seberealizace a sebeúcty. Vzhledem k stále větším nárokům na produktivitu, výkon a tempo práce mají tito lidé menší šanci na uplatnění. Dostávají se tím do bezvýchodné životní situace, často to znamená zátěž i pro jejich rodiny (Buchtová a kol, 2002).

Cílem je proto jejich podpora ze strany státu. Sociální politika ČR využívá jak sociálních služeb, tak nástrojů politiky zaměstnanosti na pomoc a podporu pro osoby se zdravotním postižením. Oba systémy by se měly prolínat a doplňovat (Richterová, 2011).

Mezi nástroje, jimiž je realizována aktivní politika zaměstnanosti podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, část pátá §2 – §120, patří

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

- poradenství
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, do níž patří i pracovní rehabilitace,
- cílené programy k řešení nezaměstnanosti.

(Portal.gov, 2017).

Úřady práce sledují ve svém okrese vývoj trhu práce, zpracovávají koncepci vývoje zaměstnanosti, registrují uchazeče o zaměstnání, rozhodují o přiznání podpor v nezaměstnanosti, jejich zastavení nebo odejmutí, poskytují podporu při zřizování nových pracovních míst (Richterová a kol., 2011).

Krajská pobočka úřadu práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby podle zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb. Evidence obsahuje identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením, a údaje o poskytování pracovní rehabilitace (Portal.gov, 2017).

Pracovní rehabilitaci je možno považovat za jeden z významných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, proto je rozveden blíže v následujícím textu.

4.4.1 Pracovní rehabilitace jako nástroj aktivní politiky zaměstnanosti

Pracovní rehabilitace nezahrnuje pouze pracovní přípravu, ale mnohem širší proces, který zahrnuje péči lidem se zdravotním postižením, tak aby se mohli uplatnit v pracovní činnosti. Současné pojetí rehabilitace zahrnuje všechny její složky pedagogickou, pracovní, léčebnou i sociální, je chápána jako ucelená, komplexní. Plynulá a koordinovaná snaha o integraci (Jankovský, 2006).

Právní úprava je vymezena hlavně zákonem o zaměstnanosti 435/2004 Sb., v aktuálním platném znění, §69 a vyhláškou č.518/2004 Sb., kterou se provádí tento zákon.

Dle tohoto zákona je pracovní rehabilitace souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti (Portal.gov, 2017).

Cílem je umožnit osobě se zdravotním postižením získat a udržet si vhodné zaměstnání a tak jí usnadnit zapojení nebo opětovný návrat do společnosti (Pipeková, Vítková, 2014).

Naléhavost pracovní integrace je dána tím, že práce patří mezi základní životní potřeby člověka. Pokud není tato potřeba uspokojena, dochází k frustraci nebo psychickým potížím. Smyslem pracovní rehabilitace je takovým stavům předcházet (Pipeková, Vítková, 2014).

Pracovní rehabilitaci zabezpečuje krajská pobočka úřadu práce místně příslušná podle bydliště osoby se zdravotním postižením (Portal.gov, 2017).

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti jsou zřizovány pro osoby obtížněji umístitelné na trhu práce, kam spadají i osoby se zdravotním postižením, které jsou v evidenci déle než 6 měsíců společensky účelná místa.

4.4.2 Společensky účelná místa

Jedná se o pracovní místa, která zaměstnavatel vyhrazuje (SÚPM – vyhrazené pracovní místo) nebo zřizuje (SÚPM – nové pracovní místo) a obsazuje je uchazeči o zaměstnání. SÚPM je i pracovní místo, které zřizuje uchazeč o zaměstnání na základě dohody s ÚP ČR za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti (SÚPM – SVČ). Na tyto místa lze čerpat příspěvky. Měsíční výše příspěvku na jedno vyhrazené pracovní místo, až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů, maximálně 9 000 Kč. V případě zdravotně postižených osob nebo osob starších 50 let činí měsíční výše maximálně 11 000 Kč. U společensky účelných pracovních míst – zřízených je stanovena výše příspěvku: s ohledem na skutečnou výši nákladů na vytvoření místa, maximálně však do výše 50 000 Kč (MPSV, 2018).

Na rozdíl od chráněných pracovních míst, jsou tato místa jsou zřizovaná a vymezená nejen pro osoby se zdravotním postižením, ale i pro ostatní rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání, zejména ty, jejichž délka registrace jako uchazeč o zaměstnání přeroste 3-6 měsíců. Jde zejména o skupiny osob nad 50 let, osob do 30 let, matky po mateřské dovolené, včetně osob se zdravotním postižením (MPSV, 2018).

Pro osoby které nemají možnost práci sehnat, nebo jsou absolventy školy a hledají po škole uplatnění, jsou tu služby úřadu práce. Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Úřad práce je kompetentní k pracovní rekvalifikaci a poradenství, pomoci při hledání vhodného zaměstnání a to na základě žádosti OZP. Pro nezaměstnané osoby se zdravotním postižením je doporučeno se zaregistrovat jako uchazeč o zaměstnání, kterému z této pozice plynou výhody. Od doby registrace jsou mu zprostředkovávány nabídky práce s možností následného zaměstnání.

Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci osob se zdravotním postižením, kterým poskytuje služby podle zákona 435/2004. Evidence obsahuje identifikační údaje o osobě se zdravotním postižením, údaje o omezeních v možnostech jejího pracovního uplatnění ze zdravotních důvodů, údaje o právním důvodu, na základě kterého byla uznána osobou se zdravotním postižením, a údaje o poskytování pracovní rehabilitace.

Údaje z evidence osob se zdravotním postižením jsou určeny výhradně pro účely začlenění a setrvání těchto osob na trhu práce a pro statistické účely (Zákony pro lidi, 2018).

II Praktická část

Praktická část práce popíše cíle bakalářské práce. Vymezí metodické postupy a techniku sběru dat. Následně se zaměří na konkrétní plnění jednotlivých cílů. Zhodnotí splnění cílů a přinese závěr.

5 Cíle

Hlavním cílem této bakalářské práce je zprostředkovat informace o možnostech zaměstnávání osob se zdravotním postižením v regionu Svitavy. Dalším cílem je srovnat míru nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v okrese Svitavy, s mírou nezaměstnanosti v celé České Republice v obdobích let 2015-2017, tím získat přehled o rozdílech a z toho vyplývajících možnostech zaměstnanosti. Získat přehled o počtech zřizovaných chráněných pracovních míst a počtech umístěných uchazečů na těchto místech. Ukázat vývoj míst vyhrazených jako společensky účelná pracovní místa v okrese Svitavy v období 2015-2017. Uvést příklady dobré praxe v oblasti sociálního podnikání v okrese Svitavy.

6 Metodika, technika sběru dat

Využité jsou v práci tři metody sběru dat, první je sběr dat ze statistik. Statistiky jsou dostupné z portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, na internetovém portále MPSV-zaměstnanost, statistiky (MPSV, 2018). Nejdůležitější pro tuto práci jsou veřejné statistiky tohoto portálu, kde najdeme kalendář publikování nezaměstnanosti, výkazy a rozborů zaměstnanosti v České republice, statistiky nezaměstnanosti. Tato statistická data jsou stěžejní výchozí body pro splnění zadaných cílů práce.

Druhým zdrojem jsou dostupné internetové přehledy o dodavatelích náhradního plnění. Tyto zdroje vedoucí k splnění cílů, přehledu možností zaměstnávání, jsou převzaty z internetových zdrojů MPSV, integrovaný portál úřadu práce, podoblast zaměstnanost, zaměstnávání OZP, dodavatelé náhradního plnění (MPSV, 2018).

Třetím významným zdrojem byly konzultace s panem ředitelem ÚP Svitavy, Ing. Janem Tesařem a následné poskytnutí údajů o počtech zaměstnavatelů pobírající příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jmen firem, které tento příspěvek účtují Úřadu práce Svitavy. Jde o subjekty, které na území okresu mají své sídlo a mohou tudíž žádat o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, dle paragrafu 78a, zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb..

7 Možnosti zaměstnávání OZP v okrese Svitavy

Pro osoby se zdravotním postižením je několik možností jak a kde získat v okrese Svitavy práci. Od volného trhu práce, OSVČ, sociálních podniků, podporovaného zaměstnávání, po chráněný trh práce. Následující podkapitoly uvedou poskytovatele náhradního plnění, chráněný trh práce a sociální podniky.

7.1 Zaměstnavatelé, poskytovatelé náhradního plnění v okrese Svitavy

Cílem práce bylo zjistit konkrétní možnosti zaměstnávání OZP v okrese Svitavy. Z údajů poskytnutých okresním Úřadem práce Svitavy lze čerpat informace o zaměstnavatelích v okrese Svitavy, kteří zaměstnávají víc jak 50% OZP a účtují si příspěvek dle §78a zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, u nichž může potenciální zaměstnanec se zdravotním postižením nalézt práci. Zároveň jde o dodavatele náhradního plnění. V měsíci lednu 2017 to byli v okrese Svitavy tyto zaměstnavatelé:

HELEMESE z.s.
Jídelna Labužník s.r.o.
Jitka Chlupová
Sense Design s.r.o.
ATEK systems s.r.o.
VITAPUR spol. s.r.o.
Antonín Žouželka
Jiří Dudycha
BONA art, s.r.o.
Flídr plast s.r.o.
LENTO s.r.o.
HIS WORK s.r.o.
Posin, s.r.o.
PERCHAR s.r.o.
PEMADE s.r.o.
Komuniké, o.p.s.
O.S.FORTE majetková s.r.o.
Naproti, o.p.s.
PM služby s.r.o.
Truhlářství Žďára s.r.o.
RANDA s. r. o.
Lamido, a.s.
Drahomíra Hochová
D Z S - spol. s r.o.
Simona Borská

MUDr. Ivana Dostálová
Václav Dvořák
Tomáš Matušák
Leoš Báča
Soňa Králíčková Struhárová

Tito zaměstnavatelé nejsou jediní v regionu, kteří mohou zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Zmíněné firmy jsou dodavatelé náhradního plnění, kteří čerpali v tomto období příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zároveň mají sídlo v okrese Svitavy.

Z rozhovoru s ředitelem úřadu práce Svitavy, panem ing. Janem Tesařem vyplynulo, že na chráněných pracovních místech v okrese Svitavy mohou pracovat OZP i v jiných firmách a to v těch, které mají sídlo mimo okres Svitavy. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce účtuje zaměstnavatel vždy tomu úřadu práce, kde má své sídlo, nikoli tam, kde má své pracoviště. Na okrese Svitavy taková místa jsou, ale nejsme schopni zjistit z podkladů úřadů práce Svitavy, jelikož zde si příspěvek neúčtují.

V měsíci lednu 2018 jsou dodavatelé náhradního plnění, zároveň firmy zaměstnávající více jak 50% osob se zdravotním postižením v okrese Svitavy, čerpající příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, tyto zaměstnavatelé:

ATEK systems s.r.o

VITAPUR spol. s.r.o

Antonín Žouželka

Jiří Dudycha

Komuniké, o. p. s

Flídr plast s.r.o.

Naproti, o.p.s

PM služby s.r.o

RANDA s. r. o.

Lamido, a.s.

Perchar, s.r.o.

D Z S - spol. s r.o.

Tomáš Matušák

(MPSV, 2018)

Pro další vývoj zaměstnavatelů, kteří budou poskytovat náhradní plnění je důležitá podpora státu, po novelizaci zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb., se zjednodušuje a zpřehledňuje elektronická evidence náhradního plnění. Poskytuje tak přehled o objemu náhradního plnění, tj. informace potřebné pro rozhodování o dalších případných úpravách povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Tím v konečném důsledku přispěje k zefektivnění systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením (MPSV, 2018).

7.2 Vývoj chráněných pracovních míst a umístěných uchazečů v okrese Svitavy v letech 2015-2017

Dalším z cílů je uvést a srovnat vývoj chráněných pracovních míst a uchazečů o zaměstnání v okrese Svitavy.

Pro podporu uchazečů OZP v okrese Svitavy jsou využitelné nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, které realizuje úřad práce, skrze jeho kontaktní pracoviště. Kontaktní pracoviště je organizační složkou Úřadu práce České republiky - krajské pobočky v Pardubicích. Pro okres Svitavy jsou to kontaktní pracoviště Svitavy, Moravská Třebová, Litomyšl, Polička (MPSV, 2018).

Významnou úlohu pro uchazeče se zdravotním postižením má úřad práce, vyhrazuje nebo vytváří pracovní místa prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti - společensky účelná pracovní místa, společensky účelně zřízená pracovní místa za účelem samostatně výdělečné činnosti, chráněná pracovní místa, chráněná pracovní místa pro samostatně výdělečnou činnost.

Následně se zaměříme na chráněný trh práce a počty vytvořených, zřízených, (nových) a využitých chráněných pracovních míst v letech 2015-2017 v okrese Svitavy.

Úřad práce místa vymezuje nebo zřizuje. Zřízená místa jsou nově vytvořená dosud neexistující pracovní místa, která zaměstnavatel s úřadem práce zřizuje na základě dohody a následně čerpá na zřízené místo příspěvek.

Na rozdíl od míst vymezených, která jsou už zřízena, ale pro osoby se zdravotním postižením se upravují. Jejich úpravou vznikne na základě dohody s úřadem práce pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením, s možností čerpat příspěvek na tato místa.

V zhodnocení vývoje chráněných míst jsou uvedena místa zřízená.

Pro další údaje jsou využita data ze statistik úřadu práce, analyzují situaci na trhu práce pro osoby se zdravotním postižením v letech 2015-2017 v okrese Svitavy, v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

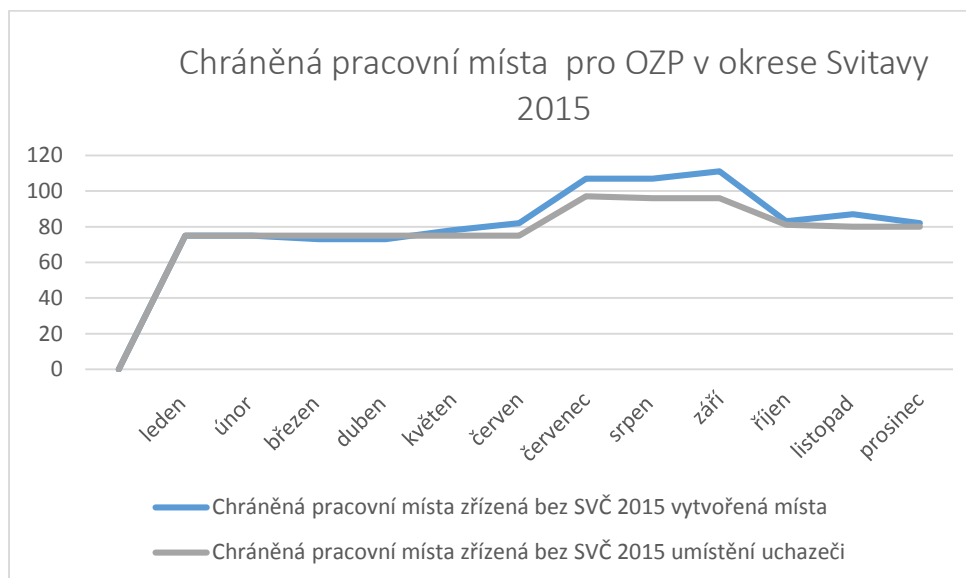
Přehled znázorňuje, jak se chráněný trh práce v okrese Svitavy vyvíjel.

Tabulky ukazují počty podpořených osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech a počty zřízených chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením v okrese Svitavy. Počet umístěných uchazečů je na chráněných pracovních místech zřízených bez samostatně výdělečné činnosti. Byla vytvářena i chráněná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením na samostatně výdělečnou činnost, v okrese však nebylo toto místo vytvořeno v letech 2015-2017 žádné, tudíž i umístění uchazeči na chráněných místech pro samostatně výdělečnou činnost nejsou v okrese Svitavy žádní. Proto jsou všechna zřízená chráněná pracovní místa zde uvedená myšlena pro osoby se zdravotním postižením bez samostatně výdělečné činnosti.

Přehledy jsou z období 2015-2017, vývoj CHPM a srovnání s celou ČR. Pro větší přehlednost jsou využity i grafy, které vychází z dat tabulek. Zajímat nás budou počty chráněných pracovních míst v ČR, ve srovnání s vývojem počtu chráněných míst v okrese Svitavy v letech 2015-2017. Novelou zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb. s účinností od 1.1.2018 došlo k změně v názvu chráněných pracovních míst, vzhledem k použití dat před datem účinnosti zákona, je ponechán původní název chráněná pracovní místa.

Chráněná pracovní místa zřízená pro OZP v okrese Svitavy 2015		
měsíc	vytvořená místa	umístění uchazeči
leden	75	75
únor	75	75
březen	73	73
duben	73	73
květen	78	75
červen	82	75
červenec	107	97
srpen	107	96
září	111	96
říjen	83	81
listopad	87	80
prosinec	82	80

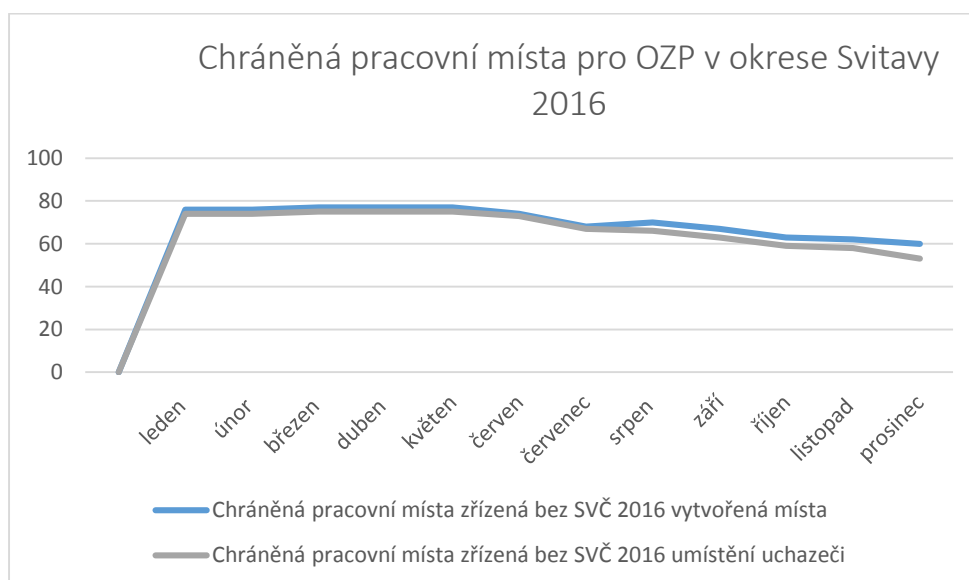
Tab. č.1 Počty chráněných pracovních míst zřízených pro osoby se zdravotním postižením v okrese Svitavy v roce 2015



Graf č.1 Vývoj počtu chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením v okrese Svitavy v roce 2015

Chráněná pracovní místa zřízená pro OZP v okrese Svitavy 2016		
měsíc	vytvořená místa	umístění uchazeči
leden	76	74
únor	76	74
březen	77	75
duben	77	75
květen	77	75
červen	74	73
červenec	68	67
srpen	70	66
září	67	63
říjen	63	59
listopad	62	58
prosinec	60	53

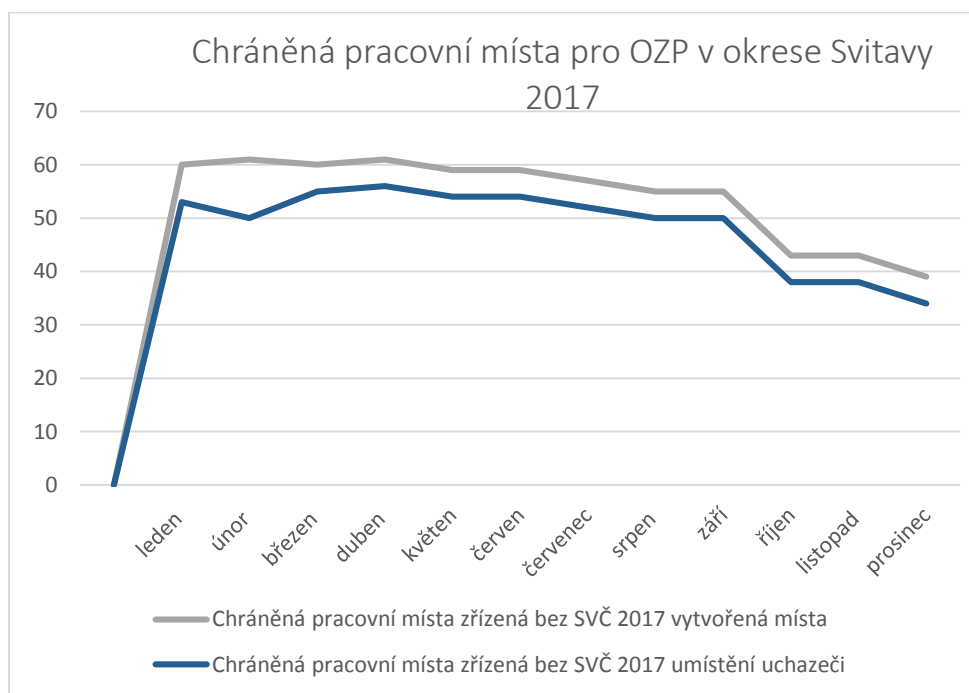
Tab. č.2 Počty chráněných pracovních míst zřízených pro osoby se zdravotním postižením v okrese Svitavy v roce 2016



Graf č.2 Vývoj počtu chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením v okrese Svitavy v roce 2016

Chráněná pracovní místa zřízená pro OZP v okrese Svitavy 2017		
měsíc	vytvořená místa	umístění uchazeči
leden	60	53
únor	61	50
březen	60	55
duben	61	56
květen	59	54
červen	59	54
červenec	57	52
srpen	55	50
září	55	50
říjen	43	38
listopad	43	38
prosinec	39	34

Tab. č.3 Vývoj počtu chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením v okrese Svitavy v roce 2017

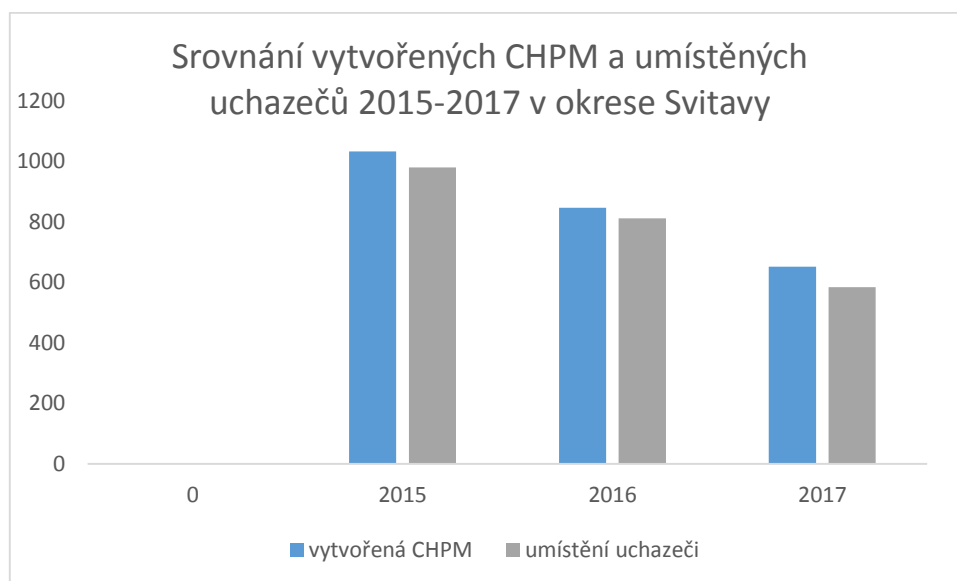


Graf č. 3 Vývoj počtu chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením v okrese Svitavy v roce 2017

Srovnání vytvořených CHPM a umístěných uchazečů na CHPM v okrese Svitavy 2015-2017		
	vytvořená CHPM	umístění uchazeči
2017	652	584
2016	847	812
2015	1033	980

Tab. č.4 Shrnutí srovnání vývoje chráněných pracovních míst a umístěných uchazečů na chráněných pracovních místech pro osoby se zdravotním postižením v okrese Svitavy v období let 2015-2017.

Pro přehlednost je k výše uvedené tabulce uveden graf srovnání vytvořených chráněných pracovních míst a umístěných uchazečů v letech 2015-2017.



Graf č.4 Srovnání vývoje vytvořených chráněných pracovních míst a umístěných uchazečů se zdravotním postižením v okrese Svitavy letech 2015-2017

Přehled přinesl zjištění, že v roce 2015 bylo v okrese Svitavy vytvořeno téměř o 400 chráněných pracovních míst více než v roce 2017, tím bylo i méně umístěných uchazečů na chráněných pracovních místech. Vývoj má tedy klesající tendenci, směrem k nižšímu počtu

vytvářených chráněných pracovních míst a tím k nižšímu počtu umístěných uchazečů na těchto místech.

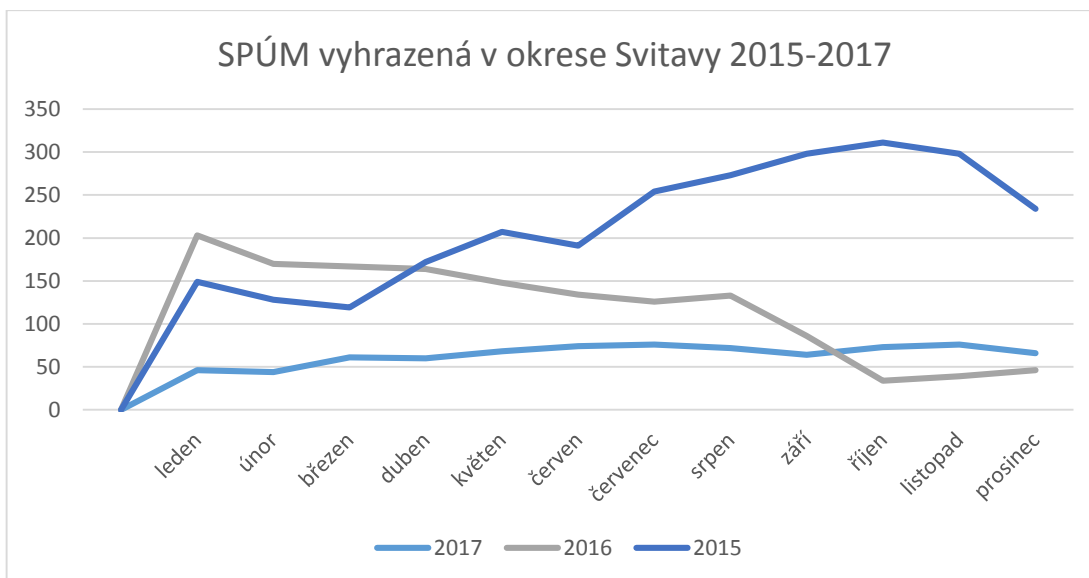
Vedle chráněných pracovních míst jsou to ještě místa společensky účelná, na které jde také zaměstnat osobu se zdravotním postižením a čerpat na ni příspěvek. Jejich vývoj ukazuje další kapitola.

7.3 Vývoj společensky účelných pracovních míst v okrese Svitavy 2015-2017

Ukázat vývoj společensky účelných míst, má za cíl tato kapitola. Přináší přehled těchto míst za období 2015-2017 v okrese Svitavy. Podklady jsou převzaty ze statistik MPSV. Shrnutá data ukazuje tabulka a následně pro přehlednost graf č. 5. Společensky účelné pracovní místo může mít několik podob. Podrobněji k problematice uvedeno v teoretické části práce. Zde uvedená data, jsou přehledy vyhrazených (ne nových, ale přizpůsobených) míst, které mají za cíl vyšší zaměstnatelnost rizikových uchazečů o práci, dlouhodobě nezaměstnaných rizikových uchazečů, kam patří také OZP.

SÚPM - vyhrazená místa v okrese Svitavy			
	2015	2016	2017
leden	149	203	46
únor	128	170	44
březen	119	167	61
duben	172	164	60
květen	207	148	68
červen	191	134	74
červenec	254	126	76
srpen	273	133	72
září	298	86	64
říjen	311	34	73
listopad	298	39	76
prosinec	234	46	66

Tab. č. 5 Společensky účelná pracovní místa vyhrazená v okrese Svitavy 2015-2017



Graf č. 5 Vývoj míst společensky účelně vyhrazených v okrese Svitavy 2015-2017

Z tabulky je zřejmé, že společensky účelných vyhrazených míst v roce 2017 ubylo, oproti letem 2015 a polovině roku 2016, je rozdíl výrazný. Stejně jako u chráněných pracovních míst, nelze ani zde určit přesněji důvody těchto rozdílů.

7.4 Sociální podnikání v okrese Svitavy

Na zaměstnávání, kde je možné najít práci, navazují sociální podniky, které jsou zde reprezentovány příklady dobré praxe v regionu Svitavy.

Sociální podniky výrazně napomáhají znevýhodněným občanům, kam patří i občané se zdravotním postižením, kteří mají dlouhodobé problémy se zapojením do pracovního procesu. Lidé zde získají pracovní návyky. Sociální podniky jsou často jejich prvními zaměstnavateli. V celé České republice je aktuálně k 3.4.2018 celkem 213 sociálních podniků, v Pardubickém kraji 7 sociálních podniků. V okrese Svitavy jsou aktuálně 3 sociální podniky. Jsou to Komuniké, o. p. s.- Rettigovka, v Litomyšli, Květná Zahrada, o.s., Květná, Polička, Laskavárna, Moravská Třebová (České sociální podnikání, 2018).

Tyto podniky slouží jako příklady dobré praxe, v následujících řádcích je jejich stručná charakteristika.

Občanské sdružení Květná zahrada v Květné, založilo a provozuje dům Na půl cesty Květná jako sociální službu "Domy na půl cesty" podle zákona o sociálních službách. Od roku 2010 se také věnujeme sociálnímu podnikání. Přímou sociálnímu podnikání se věnuje Květná zahrada, z.ú. Cílová skupina, se kterou se pracuje, jsou mladí lidé (18-26 let). Získání

pracovních návyků je pro jejich úspěšný budoucí život jedním ze základních předpokladů. Často je ústav jejich prvním zaměstnavatelem.

Oblast podnikání je dřevozpracování, dřevovýroba, papírnictví, informační technologie a služby, pohostinství a ubytování, poradenství a podpora podnikání, vzdělávání, rekvalifikace, zahradnické služby, úprava zeleně, údržba nemovitostí a úklidové práce (České sociální podnikání, 2018).

Sociální podnikání mělo zpočátku přímou vazbu na činnost Domu na půl cesty, kde většina klientů pracovala přímo na statku v nejrůznějších zemědělských činnostech. Při počtu 14 klientů a potřebě poskytnout jim kromě ubytování také soustavnou práci, která je základem jejich socializace, spolupracuje Květná Zahrada při obstarávání práce s řadou subjektů - obcemi, úřady, firmami. Vykonává i další, především fyzicky náročnější práce-úklidy veřejných prostranství, parkovišť, okolí komunikací, údržbové práce, stěhování, drobné lesní činnosti - pálení klestí, vyžínání trávy, výsadby stromků a jiné (Květná zahrada, 2018).

Například v roce 2011 provedla Květná Zahrada pro město Svitavy jarní úklid - zametání komunikací, chodníků a prostranství, dále údržbu veřejné zeleně (pletí záhonů) a další práce (nátěry zábradlí). V roce 2012 se pracovníci Květné Zahrady opět podíleli na jarním úklidu města a dále provádějí práce pro Mikroregion Svitavsko (údržba informačních cedulí naučné stezky, drobné opravy a úklidy), dále probíhá dlouhodobá spolupráce s Technickými službami města Svitav. Sdružení dále provádí úklidové práce v areálu Zemědělského družstva Květná a ve spolupráci s Technickými službami obce Květná se podílí na údržbě ploch vojenských areálů v Květné a v Moravské Třebové. Od roku 2013 připravovali otevření sýrárny, která zahájila činnost v květnu 2014. V roce 2016 otevření výroby marmelád, džemů, sušeného ovoce a hub (Květná zahrada, 2018).

Nosným tématem této sociální firmy je tzv. „prostupné zaměstnávání“, což je způsob, jakým pomáháme mladým lidem z našeho Domu na půl cesty Květná získat a udržet si pracovní návyky. Systém má 4 fáze a celý průběh trvá rok až rok a půl. První fází je pracovní terapie, pomocí které zjistí, kdo o práci opravdu stojí, další fází je zaměstnání v sociálním podniku, třetí fází je absolvování dlouhodobé stáže v některé z partnerských firem a poslední fází je vstup na volný trh práce (Květná zahrada, 2018).

Od 1.9.2017 do 31.8.2019 se zde podařilo rozjet projekt Nový start do života s dotací 5 909 375 Kč, v rámci Evropského fondu rozvoje. Cílová skupina jsou mladí lidé ve věku 15 až 29 let včetně, kteří jsou znevýhodnění na trhu práce. Řadí se mezi osoby sociálně vyloučené nebo ohrožené sociálním vyloučením:

- osoby bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace - s minimální dobou evidence na ÚP ČR po dobu tří měsíců;
- národnostní menšiny a osoby z jiného sociokulturního prostředí – bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace – s minimální dobou evidence na ÚP ČR po dobu tří měsíců;
- osoby se zdravotním postižením – bez kvalifikace nebo s nízkou úrovní kvalifikace bez limitu pro minimální dobu evidence na ÚP ČR.

Hlavním cílem projektu je integrace cílové skupiny na trh práce, tzn. uplatnění co možná největšího počtu osob z cílové skupiny.

Laskavárna o.p.s., Moravská Třebová

Laskavá kavárna, je prvním projektem obecně prospěšné společnosti NAPROTI.o.p.s. Laskavárna je koncipována jako trvale udržitelná sociální firma, jejímž cílem je, aby zde pracovali lidé s hendikepem po boku zdravých. Laskavým přístupem ukazuje veřejnosti, že i lidé s hendikepem chtějí a mohou být součástí společnosti. Jejím heslem je: Bouráme bariéry (Laskavárna, 2018).

Projekt vznikl jako návazná možnost osobního růstu a uplatnění především, ale nejen, pro klienty stacionáře oblastní charity Moravská Třebová. Zaměstnává osoby převážně s mentálním nebo duševním postižením. Založená roku 2011. Oblast podnikání: pohostinství a ubytování, potravinářská výroba a prodej. V zrekonstruovaných prostorách kláštera je provoz koncipována jako kavárna s nabídkou kávy, a malého občerstvení v podobě domácích moučnicků a dezertů. K zapůjčení jsou tu stolní hry, kavárna nabízí prostory k uspořádání společenských a kulturních akcí. Časté jsou výstavy obrazů a jiných výtvarných děl, které si lze zakoupit. Pro ty, kdo nechtějí každý den vymýšlet co dát svému dítěti zdravého a dobrého k svačince, je služba svačinky do škol, kde si můžou děti i dospělí vybírat ze tří druhů svačinek. Společenská prospěšnost: rozvoj místního společenství, oblast rovných příležitostí (zejména zaměstnávání znevýhodněných), sociální oblast (poskytování sociálního poradenství a sociální pomoci, např. znevýhodněným zaměstnancům), kulturní oblast.

Komuniké, o. p. s. - Rettigovka, Litomyšl

Restaurace, čajovna a kavárna v Litomyšli, kde pracují lidé se zdravotním hendikepem a mládež ohrožená sociálně patologickými jevy. Cílem je vzdělávat lidi ve finanční gramotnosti, zdravém stravování a jiných oblastech. Zaměřuje se do oblastí podnikání v pohostinství a ubytování, vzdělávání, rekvalifikace. Za sociální se považuje pro svoji společenskou prospěšnost: rozvoj místního společenství, oblast rovných příležitostí (zejména zaměstnávání

znevýhodněných), sociální oblast (poskytování sociálního poradenství a sociální pomoci, např. znevýhodněným zaměstnancům), kulturní oblast (České sociální podnikání, 2018).

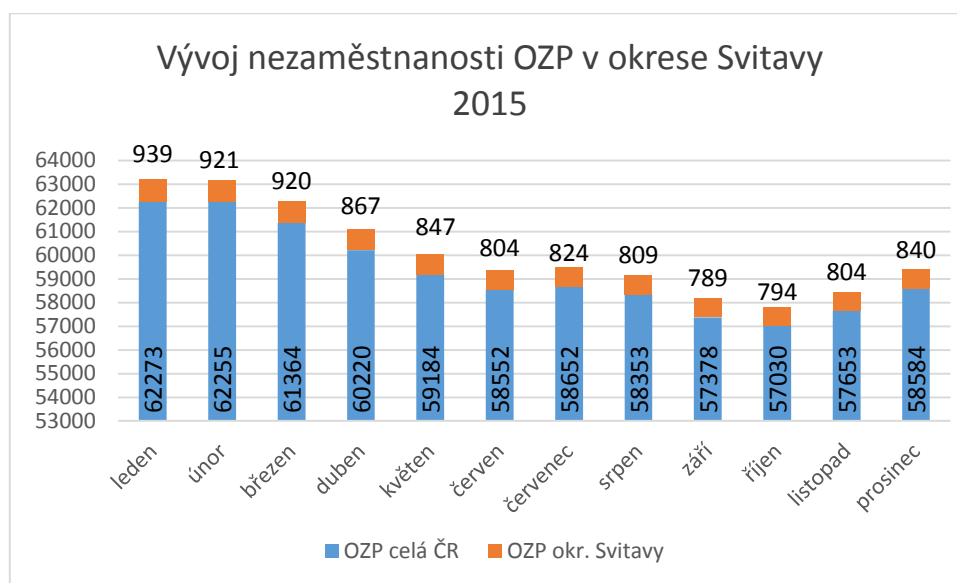
Obecně prospěšná společnost Komuniké, nabízí náhradní plnění formou spolupráce se střediskem Rettigovka. Zde se věnuje tradičnímu i zdravému stravování. Nabízí catering, občerstvení, obědy, zajišťování akcí. Další je středisko, zaměřené na rozvoj osobnosti, zprostředkovává náhradní plnění prostřednictvím vzdělávání zaměstnanců. Nabízí širokou škálu kurzů akreditovaných pod MPSV, MŠMT a MV ČR. Školení nabízí i na míru.

Rettigovka-sociální podnik, díky podpoře z ESF a státního rozpočtu ČR byl založen sociální podnik, který není jen „obyčejnou“ restaurací. Je prostorem, kde mají lidé s hendikepem příležitost profesně se realizovat a integrovat se do společnosti.

Daří se zaměstnávat cca 14 lidí s různými typy hendikepu a různě dlouhými úvazky. Nejen, že umožňují těmto lidem pracovat, zažít pocit užitečnosti, vlastních vydělaných peněz, ale též se daří ukázat veřejnosti, že hendikep není překážkou v komunikaci, pracovitosti, lidskosti. Hosté to tu berou jako profesionály, jako restauraci, kam nechodí z dobročinnosti. V tom je Rettigovka jedinečná - snaží se být profesionálním týmem lidí s hendikepem (Retiggovka, 2016).

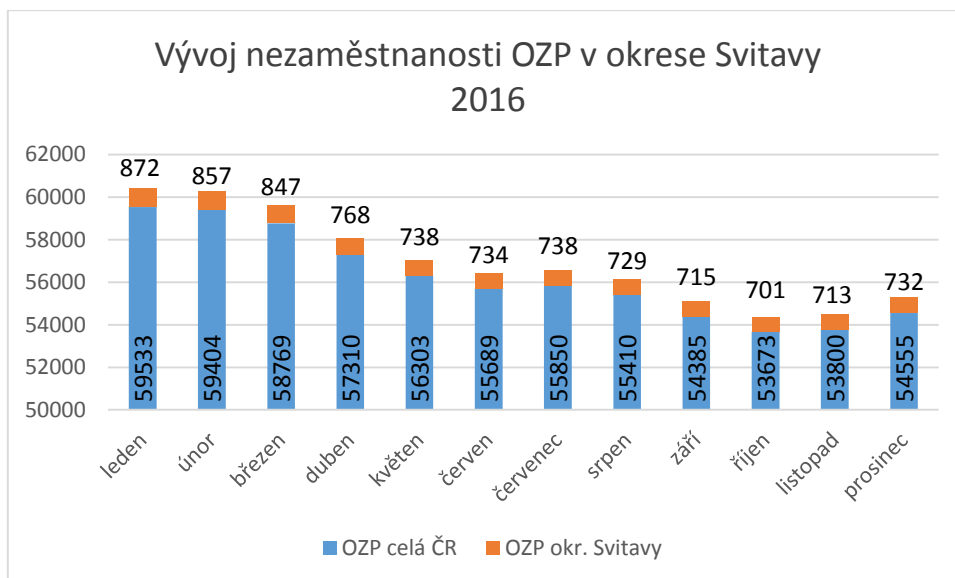
8 Srovnání nezaměstnanosti OZP

Dalším z cílů je přehled srovnání nezaměstnanosti OZP v okrese Svitavy s celorepublikovým počtem nezaměstnaných OZP. Z následující tabulky a grafů, lze vyčíst kolik OZP bylo vedeno v okrese Svitavy jako uchazeči o práci, jejich počet v jednotlivých měsících v roce a vývoj jednotlivých let 2015-2017 a to ve srovnání počtem uchazečů OZP o práci v celé České republice.



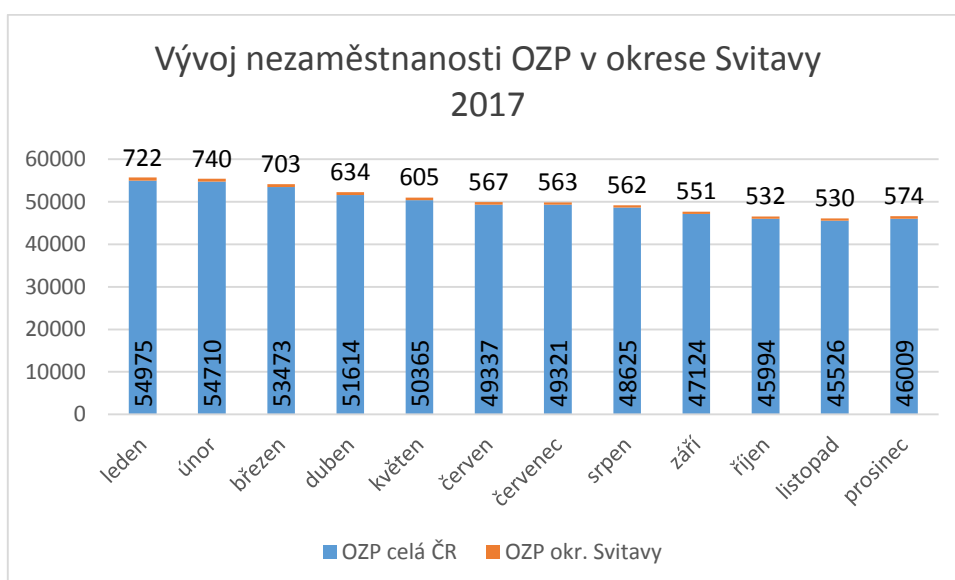
Graf č. 6 Vývoj nezaměstnanosti OZP v okrese Svitavy vůči nezaměstnanosti v ČR v roce 2015

Počty uchazečů z řad OZP, jsou řazeny po měsících v roce, z dat lze vyčíst klesající tendence směrem ke konci roku. Zajímavé je, že nejnižší číslo vykazuje v okrese Svitavy, měsíc září, a to 789 nezaměstnaných uchazečů OZP, nejnižší počet nezaměstnaných uchazečů OZP v ČR je v měsíci říjnu, a to 57030. Jejich počet do těchto měsíců mírně klesá, zatímco od září a října mírně stoupá.



Graf č. 7 Vývoj nezaměstnanosti OZP v okrese Svitavy vůči nezaměstnanosti v ČR v roce 2016

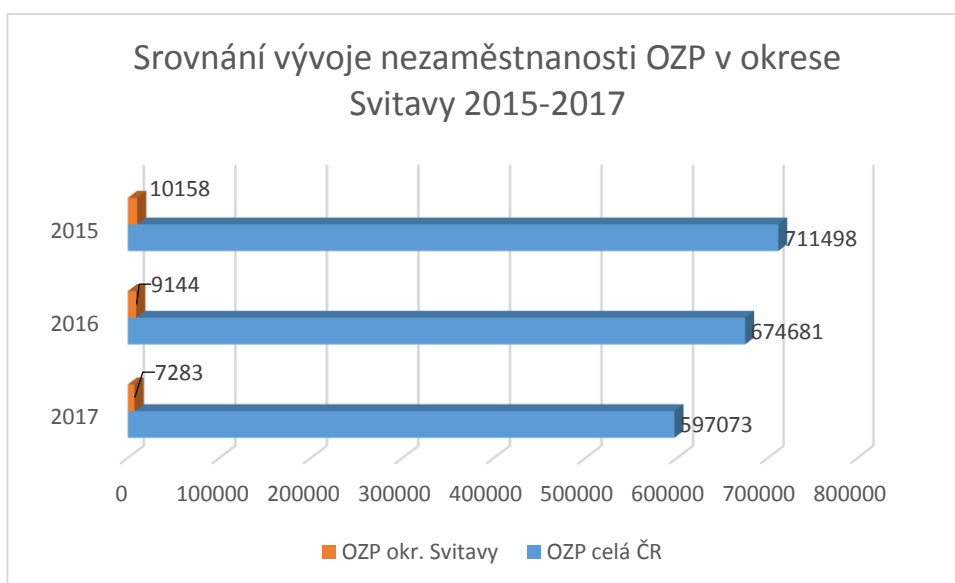
V roce 2016 je situace velmi podobná roku 2015. Od měsíce ledna jsou počty nezaměstnaných uchazečů OZP na nejvyšších hodnotách, v měsíci říjnu se mění klesající tendence na vzestupnou, a to jak v okrese Svitavy, tak v celé ČR. Rozdíly jsou v celkových počtech, kdy celková nezaměstnanost klesá proti roku 2015.



Graf č. 8 Vývoj nezaměstnanosti OZP v okrese Svitavy vůči nezaměstnanosti v ČR v roce 2017

Rok 2017 přináší opětovné zlepšení počtu nezaměstnaných uchazečů OZP, jak v okrese Svitavy, tak v celé ČR. Od začátku roku, kdy jsou počty nezaměstnaných uchazečů OZP nejvyšší, od září do října klesají. Zlom, nastává v listopadu, kde jak v okrese Svitavy, tak v celé ČR jde vývoj nezaměstnanosti opět nahoru.

Pro přehlednost ukazuje následující graf celkové srovnání počtu nezaměstnaných uchazečů OZP v letech 2015-2017.



Graf č. 9 Srovnání vývoje nezaměstnanosti OZP v regionu Svitavy, v letech 2015-2017

Z těchto dat lze vyvodit, že vývoj nezaměstnanosti OZP v okrese Svitavy v letech 2015-2017, kopíruje vývoj nezaměstnanosti OZP v celé České republice. Není výrazný rozdíl mezi okresem Svitavy a ČR v poměru nezaměstnanosti počtu uchazečů v těchto letech. Ukázalo se, že od roku 2015 do roku 2017, došlo k výraznému snížení počtu uchazečů o zaměstnání OZP. V roce 2017 je jich daleko menší počet. V okrese Svitavy tento rozdíl činí 2875 osob za období let 2015-2017. V celé ČR je rozdíl v počtu uchazečů OZP za období let 2015-2017 114425 osob. To znamená, že v roce 2017 uchazečů výrazně ubylo. Tento stav lze přičítat faktorům, které nejsou předmětem zkoumání této práce, obecně lze říct, že se výrazně zlepšuje stav ekonomiky, což má vliv na počty uchazečů o zaměstnání, tedy i OZP.

9 Diskuze

Z hlediska počtu zaměstnavatelů v okrese Svitavy, kteří jsou zaměstnavateli poskytující náhradní plnění, jsou tendence sestupné, je jich méně v roce 2018, než v roce 2017. Je otázkou, zda, jsou zaměstnaní OZP na jiných místech, například na volném trhu práce, což by byla ideální situace. Anebo jestli mají, kvůli sestupné tendenci zaměstnavatelů náhradního plnění, spíše menší možnosti nalézt si v regionu Svitavy práci. Zde uvedení zaměstnavatelé poskytující náhradní plnění nabízí své výrobky a služby v různých oborech činnosti. Od výroby plastů, přes kovovýrobu, drobné montážní práce, prádelnu, výrobu potravinářských polotovarů, výrobu textilního zboží až po prodej kancelářských či zdravotnických potřeb. S tím, že, pro osoby se změněnou pracovní schopností, převažuje nabídka práce, spíše na méně kvalifikovaných pracovních místech.

K diskuzi by bylo, proč podporovat jen zaměstnavatele s podílem zaměstnanosti OZP vyšším než 50%? Není to pro ostatní zaměstnavatele, kteří mají nižší počet zaměstnaných osob se změněnou pracovní schopností, diskriminační? Jistě by tento krok mohl přispět k dalšímu rozvoji pracovních míst pro OZP.

K jakým změnám došlo ve vývoji nezaměstnanosti uchazečů, osob se zdravotním postižením v okrese Svitavy? Podle výsledků z dat 2015-2017 klesá nezaměstnanost OZP jak v okrese Svitavy, tak v celé ČR. Neznáme však jednotlivé ukazatele tohoto vývoje, i když se dá předpokládat, že je to důsledek rostoucí ekonomiky České republiky. Zajímavé je, že počty nezaměstnaných uchazečů OZP v okrese Svitavy, jsou velmi podobné jak v růstech, tak v poklesech, během měsíců i roků, s počty uchazečů OZP v celé ČR. Nemůžeme tedy říct, že by v regionu byla výrazně jiná situace než v celé ČR.

Z porovnání vývoje počtu vzniklých chráněných pracovních míst OZP v okrese Svitavy, jde o klesající směr, v roce 2015 bylo v okrese Svitavy vytvořeno téměř o 400 chráněných pracovních míst více než v roce 2017. Opět zde nejsou zkoumány další ukazatele, které k tomuto vývoji vedly. Můžeme jen konstatovat, že sestupná tendence těchto míst je pro osoby s OZP nevyhovující, měla by být spíše naopak, stoupající.

Místa zřizovaná nebo vymezovaná jako společensky účelná pracovní místa, jsou zde posouzena v letech 2015-2017 v okrese Svitavy. Přehled ukázal spíše jejich stagnaci, v roce 2017 je počet těchto míst zhruba stejný, oproti roku 2015 výrazně nižší.

Cíle práce se podařilo naplnit. Pro další přehled vývoje v zaměstnanosti OZP by bylo vhodné navázat v diplomové práci, v které by mohly být srovnány další údaje, ať už například

formou rozhovorů s uchazeči, formou dotazníkového šetření u zaměstnavatelů nebo statistických dat.

Závěr

Bakalářská práce je věnovaná problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Vychází z cílů stanovených na začátku, zjistit možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením v regionu Svitavsko, jak příklady dobré praxe, tak výčtem dodavatelů náhradního plnění, tzn. zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více jak 50% OZP a mají sídlo v okrese Svitavy. Zhodnotit vývoj nezaměstnanosti uchazečů OZP v okrese Svitavy s nezaměstnaností uchazečů OZP v ČR v letech 2015-2017. Ukázat vývoj počtu chráněných pracovních míst pro OZP a vývoj umístěných uchazečů v letech 2015-2017 a porovnat je. Přinést přehled vývoje počtu vyhrazených společensky účelných pracovních míst v okrese Svitavy a porovnat jejich počet v letech 2015-2017. Popsat příklady dobré praxe v oblasti sociálního podnikání v okrese Svitavy.

V teoretické části jsou uvedeny podklady, které mají sloužit jako informace pro další pochopení částí praktické, zejména informace, kdo je OZP, vymezení regionu Svitavska. Kdo je vůbec člověk, kterého nazýváme OZP, z hlediska zákona o zaměstnanosti i sociálního zákona. Další kapitola se věnuje přípravě k práci, která je uskutečňovaná prvoplánově soustavou školství. Jen vzdělaný a připravený člověk je dobře uplatnitelný na trhu práce. Tím je myšleno jak vzdělání v primárním, sekundárním a terciálním stupni, tak vzdělání celoživotní, nutné pro udržitelný a dlouhodobý rozvoj osobnosti. Potřebné pro dnešní rychle se měnící svět a život. Dále se práce věnuje problematice samotného zaměstnávání. Kde mohou najít OZP práci, jaké jsou jejich možnosti po absolvování školy, jaké existují na trhu práce alternativy k volnému trhu práce. Také stát vytváří možnosti pro osoby se zdravotním postižením i zaměstnavatele těchto osob. Podpora má podobu aktivní politiky zaměstnanosti, vytvářením chráněných pracovních míst, rekvalifikačních programů i pracovní rehabilitace. OZP mohou najít práci i pomocí agentur podporovaného zaměstnávání nebo sociálních podniků.

Praktická část se věnuje plnění stanovených cílů. A to převážně analýzou statistických dat, které jsou zveřejňované ministerstvem práce a sociálních věcí. Představením subjektů, v okrese Svitavy, kteří zaměstnávají OZP ve výši 50% a více a tím se podílí na zaměstnanosti OZP v okrese Svitavy. Srovnáním vývoje počtu vzniklých chráněných pracovních míst pro OZP a umístěných uchazečů v okrese Svitavy a jejich vývoj v letech 2015-2017. Posouzení vývoje společensky účelně vyhrazených míst v okrese Svitavy 2015-2017. Srovnání vývoje počtu uchazečů nezaměstnaných OZP v okrese Svitavy, s celorepublikovým průměrem nezaměstnaných uchazečů OZP v letech 2015-2017. Ukázkou sociálního podnikání v okrese Svitavy.

Pro společnost je důležitá osvěta v rámci vztahů s OZP. Patří sem i oblast zaměstnanosti, mnoho lidí neví, kde se mohou nechat zaměstnat, jaké mají výhody, jaké mají možnosti, to samé platí pro zaměstnavatele, jsou tací, kteří plně čerpají příspěvky, a plní tak záměr aktivní politiky, ale stále jich není mnoho. Velký otazník je praktikovaná problematika, zaměstnávat OZP pouze po dobu pobírání příspěvků, po uplynutí doby příspěvku je propustit. Pro větší zaměstnatelnost OZP je nutná informovanost společnosti, celková změna přístupu k OZP, ve směru k integraci či inkluzi. Ubírání se směrem k přijetí OZP jako součásti společnosti, by vyřešilo četné náklady státu na umělé podporování OZP na trhu práce. Často OZP naráží na vysoké požadavky firem, neochotu, je třeba zvýšit vzdělanost a odbornost OZP, tak, aby se OZP nepotýkaly z nezaměstnaností kvůli svému nízkému nebo neodbornému vzdělání. A také zvýšit povědomí podnikatelských subjektů o výhodách zaměstnávání OZP.

Všeobecně je v regionu podpora zaměstnávání ze strany státu na dobré úrovni. Existuje mnoho forem podpory zaměstnávání OZP a je na zaměstnavatelích, jak ji využijí.

Seznam grafů a tabulek

Seznam grafů

Graf č. 1 Vývoj počtu chráněných pracovním míst pro osoby se zdravotním postižením v okrese Svitavy v roce 2015, str. 38

Graf č. 2 Vývoj počtu chráněných pracovním míst pro osoby se zdravotním postižením v okrese Svitavy v roce 2016, str. 39

Graf č. 3 Vývoj počtu chráněných pracovním míst pro osoby se zdravotním postižením v okrese Svitavy v roce 2017, str. 40

Graf č. 4 Srovnání vývoje vytvořených chráněných pracovním míst a umístěných uchazečů se zdravotním postižením v okrese Svitavy letech 2015-2017, str. 41

Graf č. 5 Vývoj míst společensky účelně vyhrazených v okrese Svitavy 2015-2017, str. 43

Graf č. 6 Vývoj nezaměstnanosti OZP v okrese Svitavy vůči nezaměstnanosti v ČR v roce 2015, str. 47

Graf č. 7 Vývoj nezaměstnanosti OZP v okrese Svitavy vůči nezaměstnanosti v ČR v roce 2016, str. 48

Graf č. 8 Vývoj nezaměstnanosti OZP v okrese Svitavy vůči nezaměstnanosti v ČR v roce 2017, str. 48

Graf č. 9 Srovnání vývoje nezaměstnanosti OZP v regionu Svitavy, v letech 2015-2017, str. 49

Seznam tabulek

Tab. č.1 Počty chráněných pracovních míst zřízených pro osoby se zdravotním postižením v okrese Svitavy v roce 2015, str. 38

Tab. č.2 Počty chráněných pracovních míst zřízených pro osoby se zdravotním postižením v okrese Svitavy v roce 2016, str. 39

Tab. č.3 Vývoj počtu chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením v okrese Svitavy v roce 2017, str. 40

Tab. č.4 Shrnutí srovnání vývoje chráněných pracovních míst a umístěných uchazečů na chráněných pracovních místech pro osoby se zdravotním postižením v okrese Svitavy v období let 2015-2017, str. 41

Tab. č. 5 Společensky účelná pracovní místa vyhrazená v okrese Svitavy 2015-2017, str. 42

Seznam zkratek

ČR-Česká republika

CHPM-chráněné pracovní místo

OZP-osoba se zdravotním postižením

SPÚM-společensky účelné pracovní místo

Zú-zapsaný ústav

Sro-společnost s ručeným omezením

Ops-obecně prospěšná společnost

Použitá literatura

BOTOŠOVÁ M. 2005. *Návaznost pracovního uplatnění na možnosti vzdělávání zrakově postižených v ČR*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. 47s. ISBN 80-244-1077-X.

BUCHTOVÁ A KOL. 2002. *Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada. 236s. ISBN 80-247-9006-8

DVOŘÁKOVÁ M. 2013. *Technologie vzdělávání dospělých I*. Olomouc: Univerzita Palackého. 85s. ISBN 978-80-244-3580-0

HANÁKOVÁ A. A KOL. 2012. *1000 pojmů se speciální pedagogiky*. Olomouc: Univerzita Palackého. 225s. ISBN 978-80-244-3218-2

JANKOVSKÝ J. 2006. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením*. Praha: Triton. 2. vydání. 173s. ISBN 80-7254-730-5

KREJČÍŘOVÁ O. 2007. *Manuál zaměřený na orientaci v poradenství a v problematice pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. 32s. ISBN 978-80-244-1632-8

KŘÍŽKOVSKÁ, TOMALOVÁ A KOL. 2012. *Inkluzivní přístupy k dospělým osobám s mentálním postižením v pozdní dospělosti*. Olomouc: Univerzita Palackého. 128s. ISBN 978-80-244-3375-2

KOMENDOVÁ J. 2009. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: Key publishing.cz. 91s. ISBN 978-80-7418-022-4

LEČBYCH M., MICHALÍK J., VALENTA M. 2012. *Mentální postižení v pedagogickém, psychologickém a sociálně-právním kontextu*. Praha: Grada. 352s. ISBN 978-80-247-3829-1.

LUDÍKOVÁ L. A KOL. 2005. *Kombinované vady*. 1. vydání. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. 140s. ISBN 80-244-1154-7.

LUDÍKOVÁ L. A KOL. 2010. *Specifika edukace žáků se speciálními potřebami s přesahem do sféry pracovního uplatnění*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. 168s. ISBN 978-80-244-2655-6

MÜLLER O., VALENTA M. 2013. *Psychopedie*. 5. aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Parta. 495s. ISBN 978-80-7320-187-6.

MICHALÍK A KOL. 2011. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál,s.r.o. 512s. ISBN 978-80-7367-859-3

OPATŘILOVÁ D., PROCHÁZKOVÁ L. 2011. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. Brno: Masarykova univerzita.159s. ISBN 978-80-210-5536-0.

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

RICHTEROVÁ A KOL. 2011. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice* Krnov: Reintegra. 74s. ISBN 978-80-254-9526-1.

PIPEKOVÁ J. VÍTKOVÁ M. 2014. *Od edukace k sociální inkluzi osob se zdravotním postižením se zaměřením na mentální postižení*. Brno: Masarykova univerzita. 2. vydání 246s. ISBN 978-80-210-7689-1

POTMĚŠIL M. 2003. *Čtení k surdopedii*. Olomouc: Univerzita Palackého. 213s. ISBN 80-244-0766-3.

PRŮCHA J., 2014. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada. 152s. ISBN 978-80-247-5232-7

SVOWÍK J. 2007. *Speciální pedagogika*. Praha: Grada. 160 s. ISBN 978-80-247-1733-3.

VALENTOVÁ J. A KOL. 2014. *Tranzitní program-metodický průvodce*. Praha: Rytmus-od klienta k občanovi, o.p.s.. 53s. ISBN 978-80-906052-0-6

ZORMANOVÁ L. 2017. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada. 224s. ISBN 978-80-271-0051-4

Elektronické zdroje

AGAPO, o.p.s. *Dokumenty ke stažení-leták Job klub*. [online] © 2010. [cit. 2017.09.10]. Dostupné z: http://www.agapo.cz/sites/www.agapo.cz/files/users/lenka/agapo_job_klub.pdf

AGAPO, o.p.s. *Pro klienty-tranzitní program*. [online]. © 2010. [cit. 2017. 08.09]. Dostupné z: <http://www.agapo.cz/jak-pomahame/tranzitni-program/nase-sluzby>

České sociální podnikání. *Adresář sociálních podniků*. [online]. [cit. 2018. 03.04]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/socialni-podnikani/adresar-socialnich-podniku>

České sociální podnikání. *Adresář sociálních podniků*. [online]. [cit. 2018. 03.04]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/2057-kvetna-zahrada-o-s7>

České sociální podnikání. *Adresář sociálních podniků*. [online]. [cit. 2018. 03.04]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/2030-laskavarna2>

České sociální podnikání. *Adresář sociálních podniků*. [online]. [cit. 2018. 03.16]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/2050-rettigovka2>

České sociální podnikání *Sociální podnikání: principy a definice*. [online]. ©2017 České sociální podnikání [cit. 2017.09.08]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/socialni-podnikani/principy-a-definice>

České sociální podnikání *Sociální podnikání: otázky a odpovědi*. [online]. ©2017 České sociální podnikání [cit. 2017.09.09]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/socialni-podnikani/otazky-a-odpovedi-2>

České sociální podnikání. *MPSV*. [online]. [cit. 2017.09.09.]. Dostupné z: <http://www.ceske-socialni-podnikani.cz/cz/mpsv/1433-projekt-podpora-socialniho-podnikani-v-cr-pokracuje>

Česká unie pro podporované zaměstnávání. Podporované zaměstnávání. *Co je to PZ?* [online]. [cit. 2017.07.25]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/14-co-je-pz.html>

Česká unie pro podporované zaměstnávání. Podporované zaměstnávání. *Legislativa*. [online]. [cit. 2017.09.25]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/19-legislativa.html>

Česká unie pro podporované zaměstnávání. Podporované zaměstnávání. *Slovníček pojmů*. [online]. [cit. 2017.09.25]. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/3-podporovane-zamestnavani/82-slovnicek-pojmu.html>

Diesis. About us. [online]. [cit. 2018.02.15]. Dostupné z: <http://www.diesis.coop/about-us/>

Integrovaný Portál MPSV. Aktivní politika zaměstnanosti. [online]. [cit. 2018.03.02]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/zlk/aktivni_politika_zamestnanosti

Integrovaný Portál MPSV. Úřad práce ČR. [online]. [cit. 2018.03.10]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/pak/kop>

Foundation for Social and Economic Initiatives. FISE25. About us. [online]. [cit. 2018.02.15]. Dostupné z: <http://www.fise.org.pl/x/17043>

Kdo je OZP/OZZ. PráceOZP.cz. *PráceOZP.cz*. [online]. Copyright © [cit. 2017.05.19]. Dostupné z: <http://www.praceozp.cz/content/kdo-je-ozpozz>

Květná zahrada, z.ú. 2018. Sociální firma.[online]. [cit. 2018.04.03]. Dostupné z: <http://www.kvetnazahrada.cz/socialni-firma/>

Laskavárna. [online]. [cit. 2018.03.04.]. Dostupné z: <http://www.laskavarna.cz/>

MŠMT. *Titulní stránka. Dokumenty. Zákony* ©2013-2017. [online]. [cit. 2017.10.09]. Dostupné z: <http://www.msmt.cz/dokumenty-3/zakony>

MPSV integrovaný portál. *Zaměstnanost: Zaměstnávání OZP*. [online]. [cit. 2017.05.15].
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/definiceozp>

MPSV integrovaný portál. *Zaměstnanost*. Změny v oblasti plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2017. [online]. [cit. 2018.03.15]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/novela2017.pdf>

MPSV integrovaný portál. 2017 *Zaměstnanost: Pro občany*. [online]. [cit. 2017.08.10].
Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>

MPSV integrovaný portál. *Zaměstnanost: Pro občany. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [online]. [cit. 2018.03.04].
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/web/zamestnavani-ozp/seznam-dodavatelu-np>

MPSV integrovaný portál. *Zaměstnanost: Statistiky*. [online]. [cit. 2018.03.04].
Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Network for Europe. About us. [online]. [cit. 2018.02.15] Dostupné z: <http://www.networkforeurope.eu/about-us>

Okres Svitavy - statnisprava.cz. statnisprava.cz. [online]. Copyright © 2000 [cit. 2017.05.20].
Dostupné z: <https://www.statnisprava.cz/rstsp/ciselniky.nsf/i/CZ0533>

Peníze.cz. Zaměstnání. Pracovní poměr. *Zaměstnání zdravotně postižených - kolik přispěje stát*. [online]. Copyright © 2000-2017. Peníze. ISSN 1213-2217. [cit. 2017.09.27]. Dostupné z: <https://www.penize.cz/pracovni-pomer/314831-zamestnavani-zdravotne-postizenych-kolik-prispeje-stat>

Portál.gov. Zákon 108/2006 Sb. - o sociálních službách v aktuálním platném znění - Text předpisu - Portál veřejné správy. [online]. Copyright © Ministerstvo vnitra [cit. 2017.05.20].
Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62334&nr=108~2F2006&rpp=15#local-content>

Portál.gov. Zákon 435/2004 o zaměstnanosti v aktuálním platném znění. Text předpisu - Portál veřejné správy. [online]. § 81 Copyright © Ministerstvo vnitra [cit. 2017.07.24]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=58235&name=435~2F2004&rpp=15#local-content>

Portál.gov. Zákon 435/2004 o zaměstnanosti v aktuálním platném znění. Text předpisu - Portál veřejné správy. [online]. §69 Copyright © Ministerstvo vnitra [cit. 2017.07.25]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=58235&fulltext=435~2F2004&rpp=15#local-content>

Portál.gov. Zákon 435/2004 o zaměstnanosti v aktuálním platném znění Text předpisu - Portál veřejné správy. [online]. §69 Copyright © Ministerstvo vnitra [cit. 2017.08.08]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=58235&nr=435~2F2004&rpp=15#local-content>

Praceozp.cz. *Časté dotazy*. [cit. 2017.11.28]. [online]. Dostupné z: <https://www.praceozp.cz/faq>

Retiggovka. Náhradní plnění. *Nejnovější příspěvky*. [online]. [cit. 2018.03.04]. Dostupné z: <http://www.rettigovka.eu/proc-nejsme-obycejnou-restauraci-text-z-fb-i-s-komentari/>

Vláda České republiky. *Podklad pro koncepci politiky vlády vůči nestátní neziskové organizace (NNO) do roku 2020. Sociální podnikání*. Marek Vyskočil. Dokumenty Rady vlády pro nestátní neziskové organizace. Vláda ČR (c) 2009-2017. [online]. [cit. 2017.09.23]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/assets/ppov/rnno/dokumenty/studie_vyskocil_pro_web.pdf

Zdravě.cz: téma, 2017. *Zdravě*. [online]. Centrum.cz- Atlas.cz 1999 – 2017 © Economia, a. s [cit. 2017.10.08]. Dostupné z: <https://handicapovani.zdrave.cz/co-je-tranzitni-program/>

Sociologia 48 august 1 2016. [online]. Článek v elektronickém časopise [cit. 2017.09.09] Dostupné z: <http://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=16&sid=8edad013-33d0-4206-a242-dc533648a11c%40sessionmgr104>

Tessea. *O nás*. [online]. ©2017 TESSEA ČR, z.s. [cit. 2017.09.09] Dostupné z: <http://www.tessea.cz/tessea-o-nas/o-spolku-my-o-nas>

Tessea *Definice a principy sociálního podniku*. [online]. © 2017 TESSEA ČR, z.s. [cit. 2017.09.09] Dostupné z: <http://www.tessea.cz/tessea-o-nas/definice-a-principy-socialniho-podnikani>

Zákon 435/2004 Sb. o zaměstnanosti v aktuálním platném znění. *Zákony pro lidi*. [online]. [cit. 2018.01.23] Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435#cast3>

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Dagmar Sklenářová
Katedra:	Ústav speciálněpedagogických studií
Vedoucí práce:	PaedDr. Pavlína Baslerová, PhD.
Rok obhajoby:	2018

Název závěrečné práce:	Problematika pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením v regionu Svitavsko
Název závěrečné práce v angličtině:	The issue of employment of persons with disabilities in the region Svitavsko
Anotace závěrečné práce:	<p>Bakalářská práce se zabývá problematikou pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením v okrese Svitavy. Práce je členěna na část teoretickou a praktickou. V teoretické části je vymezeno zdravotní postižení, vzdělávání a zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Formy podpory v zaměstnávání osob se zdravotním postižením a aktivní politika zaměstnanosti. Praktická část je realizovaná na základě stanovených cílů. Zjistit možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením v regionu Svitavsko. Srovnat vývoj chráněných míst a uplatněných uchazečů na těchto místech v letech 2015-2017. Popsat dobrou praxi sociálních podniků v regionu Svitavska. Srovnat vývoj nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v okrese Svitavy s počty uchazečů osob se zdravotním postižením v celé ČR.</p>

Klíčová slova:	Pracovní uplatnění, problematika pracovního uplatnění, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, podporované zaměstnávání, sociální podniky, chráněné pracovní místo
Klíčová slova v angličtině:	Employment, employment of disabled people, supported employment, social enterprises, sheltered employment
Anotace v angličtině	The bachelor thesis deals with the problem of the employment of people with disabilities in the district of Svitavy. The thesis is divided into the theoretical and practical part. The theoretical part defines disability, education and employment of people with disabilities. Forms of support for the employment of people with disabilities and active employment policy. The practical part is realized on the basis of stated goals. Discover employment opportunities for people with disabilities in the Svitavy region. Compare the development of protected sites and job seekers in these locations between 2015-2017. Describe the good practice of social enterprises in the Svitavy region. To compare the development of unemployment among people with disabilities in the district of Svitavy with the number of people with disabilities in the Czech Republic.
Přílohy vázané v práci:	
Rozsah práce:	65 str.
Jazyk práce:	Čeština

