FAKULTA
PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ
A PEDAGOGICKÁ TUL

Bakalářská práce

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce

Studijní program: B0923P240005 Sociální práce
Autor práce: **Michal Slavík**
Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Lenka Nádvorníková, Ph.D.
Katedra sociální práce a speciální pedagogiky

Liberec 2023

FAKULTA
PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ
A PEDAGOGICKÁ TUL

Zadání bakalářské práce

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce

Jméno a příjmení:	**Michal Slavík**
Osobní číslo:	P20000517
Studijní program:	B0923P240005 Sociální práce
Zadávající katedra:	Katedra sociální práce a speciální pedagogiky
Akademický rok:	2021/2022

Zásady pro vypracování:

Cíl bakalářské práce: Zjistit faktory, které ovlivňují osoby se zdravotním postižením při výběru zaměstnání na chráněném trhu práce spadajícího do působnosti Úřadu práce Semily.
Požadavky: Formulace teoretických východisek, příprava průzkumu, sběr dat, interpretace a vyhodnocení dat, formulace závěrů.
Metody: Dotazování.
Při zpracování bakalářské práce budu postupovat v souladu s pokyny vedoucí práce.

Rozsah grafických prací:
Rozsah pracovní zprávy:
Forma zpracování práce: tištěná/elektronická
Jazyk práce: Čeština

Seznam odborné literatury:

KREBS, V., 2015. Sociální politika. 6., přepracované a aktualizované vyd. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-921-2.
MICHALÍK, J. a kol., 2011. Zdravotní postižení a pomáhající profese. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-859-3.
ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z., 2013. Nezaměstnanost. 2., přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4282-3.
VÁGNEROVÁ, M., 2012. Psychopatologie pro pomáhající profese. 5. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0225-7.
VALENTA, M., MICHALÍK, J., LEČBYCH, M., 2018. Mentální postižení. 2., přepracované a aktualizované vyd. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0378-2.

Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Lenka Nádvorníková, Ph.D.
Katedra sociální práce a speciální pedagogiky

Datum zadání práce: 3. dubna 2022
Předpokládaný termín odevzdání: 28. dubna 2023

L.S.

prof. RNDr. Jan Picek, CSc.
děkan

PhDr. Pavel Kliment, Ph.D.
vedoucí katedry

V Liberci dne 13. června 2022

Prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně jako původní dílo s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Jsem si vědom toho, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu Technické univerzity v Liberci.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědom povinnosti informovat o této skutečnosti Technickou univerzitu v Liberci; v tomto případě má Technická univerzita v Liberci právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Současně čestně prohlašuji, že text elektronické podoby práce vložený do IS/STAG se shoduje s textem tištěné podoby práce.

Beru na vědomí, že má bakalářská práce bude zveřejněna Technickou univerzitou v Liberci v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů.

Jsem si vědom následků, které podle zákona o vysokých školách mohou vyplývat z porušení tohoto prohlášení.

19. dubna 2023 Michal Slavík

Poděkování

Děkuji vedoucí mé bakalářské práce paní Mgr. et Mgr. Lence Nádvorníkové, Ph.D., za její ochotu, čas, trpělivost a cenné rady. Dále děkuji rodině a své partnerce, která mě podporovala při zpracování bakalářské práce, ale i v průběhu celého mého studia.

Anotace

Bakalářská práce se zabývá zaměstnáváním osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. Cílem je zjistit faktory, které ovlivňují osoby se zdravotním postižením při výběru zaměstnání na chráněném trhu práce spadajícího do působnosti Úřadu práce Semily. Teoretická část se věnuje základním pojmům, které se týkají osob se zdravotním postižením, trhu práce a politiky zaměstnanosti. Empirická část je zaměřena na zjišťování názorů osob se zdravotním postižením, které hledají vhodné zaměstnání na chráněném trhu práce. Závěr práce je věnován zhodnocení zkoumání včetně predikce, jak by se měla tato oblast vyvíjet do budoucna.

Klíčová slova: chráněný trh práce, osoba se zdravotním postižením, politika zaměstnanosti, postižení, úřad práce

Annotation

The bachelor's thesis deals with the employment of people with disabilities in the protected labor market. The aim is to find out the factors that influence people with disabilities when choosing a job on the protected labor market under the jurisdiction of the Semily Labour Office. The theoretical part is devoted to basic concepts related to persons with disabilities, the labor market and employment policy. The empirical part is focused on ascertaining the opinions of persons with disabilities who are looking for suitable employment on the protected labor market. The conclusion of the thesis is devoted to the evaluation of the research, including a prediction of how this area should develop in the future.

Key words: protected labour market, disabled person, employment policy, disability, labour office

Obsah

Seznam zkratek **10**

Úvod **11**

1 Zdravotní postižení **12**

1.1 Druhy zdravotního postižení 12

2 Osoby se zdravotním postižením **17**

2.1 Dělení osob se zdravotním postižením 17

3 Socializace osob se zdravotním postižením **19**

4 Poradenství **22**

4.1 Poradenství realizované Úřadem práce České republiky 23

4.2 Poradenství realizované ostatními organizacemi 23

5 Trh práce **25**

5.1 Volný trh práce 25

5.2 Chráněný trh práce 26

6 Politika zaměstnanosti **29**

6.1 Aktivní politika zaměstnanosti 29

6.2 Pasivní politika zaměstnanosti 30

7 Nástroje pro začleňování osob se zdravotním postižením na trh práce **31**

7.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti 33

8 Empirická část **36**

8.1 Metodologie průzkumu 36

8.2 Cíl průzkumu 37

8.3 Charakteristika lokality průzkumu 40

8.4 Charakteristika průzkumného vzorku 40

8.4.1 Charakteristika jednotlivých respondentů 41

8.5 Prezentace průzkumného zjištění 42

8.6 Výsledky průzkumného šetření 52

8.7 Diskuze 54

8.8 Navrhovaná opatření 56

Závěr 59

Seznam použitých zdrojů 62

Seznam příloh 69

Přílohy

Seznam zkratek

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
CHTP	chráněný trh práce
OZP	osoba zdravotně postižená
PPZ	pasivní politika zaměstnanosti
PVN	podpora v nezaměstnanosti
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
UOZ	uchazeč o zaměstnání
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VPP	veřejně prospěšné práce
ZP	zdravotní postižení

Úvod

Bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

Toto téma patří mezi aktuální, celosvětové, ale společností tabuizované. Je tedy velmi důležité hovořit o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce napříč celou společností a docílit tím většího povědomí lidí všeobecně o postižení, a hlavně o lepších a kvalitnějších životních a pracovních podmínkách pro osoby se zdravotním postižením.

Autor práce si toto téma rozhodl vybrat z důvodu své pracovní profese, kterou vykonává. Od roku 2015 pracuje na Úřadu práce Semily jako poradce, kde se během svého působení v této instituci setkával s lidmi, kteří byli dlouhodobě vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Semilech. Velmi často pracoval i s osobami se zdravotním postižením, jejichž počet v evidenci uchazečů o zaměstnání je dlouhodobě neměnný. Vždy ho zajímaly faktory, které ovlivňují osoby se zdravotním postižením při hledání zaměstnání, ale jejich zjištění je pro běžného zaměstnance úřadu práce složité. Hlavním důvodem je problém získat zpětnou vazbu od uchazečů o zaměstnání, kteří nastoupili do zaměstnání, jelikož po jejich nástupu do zaměstnání dochází k přerušení kontaktu se zaměstnanci úřadu práce. Autor práce by se proto rozhodl oslovit osoby se zdravotním postižením, které si zaměstnání našly, a zjistit tak, co je ovlivňovalo při výběru zaměstnání na chráněném trhu práce.

Cílem bakalářské práce je zjistit faktory, které ovlivňují osoby se zdravotním postižením při výběru zaměstnání na chráněném trhu práce spadajícího do působnosti Úřadu práce Semily. Teoretická část se zaměřuje na vymezení základních pojmů týkajících se postižení, začleňování osob se zdravotním postižením do pracovního procesu. Dále je rozebráno rozdělení trhu práce na chráněný trh práce a volný trh práce. V závěru je zahrnut přehled příspěvků a poskytované podpory ze strany úřadu práce, které pomáhají zaměstnavatelům v případě zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebo při zřizování nových míst pro uchazeče o zaměstnání.

V empirické části jsou zpracované polostrukturované rozhovory, které se zaměřují na faktory, které jsou pro osoby se zdravotním postižením stěžejní při výběru jejich potencionálního zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

1 Zdravotní postižení

Zdravotní postižení (dále jen ZP) Novosad (2011, s. 88) označuje za nežádoucí situaci, v níž má osoba zhoršené schopnosti a dovednosti v důsledku svého zdravotního stavu. S touto myšlenkou se ztotožňuje Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění, který ji navíc rozšiřuje o skutečnost, že ZP může člověka omezit až v takové míře, že není schopen žít samostatně bez pomoci další osoby (Zákon č. 108/2006 Sb., § 3).

Michalík et al. (2011, s. 31) souhlasí s tím, že zdravotně postižení využívají různé dávky, příspěvky a finanční podporu více než ostatní, což potvrzuje skutečnost, že potřebují určitý druh pomoci. Zmiňuje ale také fakt, že pokud by se společnost řídila pouze těmito myšlenkami, tak by docházelo ke stigmatizaci osob se zdravotním postižením. Autor práce se nejvíce přiklání k myšlence Michalíka, jelikož všichni mají právo žít normální a plnohodnotný život, což v tomto případě může zahrnovat i právo na zaměstnání. Tato myšlenka je navíc zakotvena v základním právním předpisu České republiky. Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, v platném znění (1993, článek 26) dává každému právo na výběr zaměstnání, přípravu k němu a volný výběr druhu samostatné výdělečné činnosti, kterou chce člověk vykonávat. Pro osoby se zdravotním postižením (dále jen OZP) je v Ústavním zákoně č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, v platném znění (1993, článek 29) samostatný odstavec, jenž jim zajišťuje mimořádnou ochranu v zaměstnání.

S pojmem zdravotního postižení souvisí ještě další pojmy, jako je například disabilita, vada a handicap, ale vzhledem k tomu, že je autor práce studentem programu Sociální práce a na téma je nahlíženo převážně sociálně politicky, je dána přednost prizmatu české sociálně právní legislativy.

1.1 Druhy zdravotního postižení

V tématice ZP je velmi složitá orientace, neboť neexistuje jednotná taxonomie, která by jednoznačně vymezovala druhy zdravotního postižení. V definování této problematiky není za jedno legislativa ani odborné monografie. Z toho důvodu je pro tuto práci vybráno rozdělení na nejzákladnější druhy ZP, s nimiž je možné přijít do kontaktu každý den v běžném životě. Michalík et al. (2011, s. 34) hovoří o rozdělení druhů ZP podle toho, jaká schopnost a funkce je u daného jedince nejvíce omezena a odlišuje se tak od normálu. Jedná se o postižení mentální, tělesné, zrakové, sluchové a řečové. V poslední řadě rozebírá ZP kombinované a onemocnění civilizačními chorobami.

Mentální postižení

Podle Michalíka et al. (2011, s. 115–117) se jedná o nejčastější druh ZP, se kterým se je možné se ve společnosti dnes a denně setkávat. Laické veřejnosti je tento pojem známější pod názvem mentální retardace, která je ale již jedním z druhů mentálního postižení. Pro získání správného povědomí o tomto pojmu autor práce zahrnuje vysvětlení Jiráka (2012, s. 249), který upřesňuje, že mentální retardace vzniká u člověka maximálně do věku dvou let. U osob starších dvou let věku může dojít ke vzniku demence. Dále Michalík et al. (2011, s. 115–117) hovoří o dělení mentálního postižení podle doby jeho vzniku na prenatální, perinatální a postnatální a vyznačuje se značně sníženou inteligencí jedince, což má za následky jeho nedostatečné komunikační, integrační, rozumové a pohybové schopnosti. Pro měření míry mentálního postižení se využívá inteligenční kvocient, který musí být nižší než 85. V případě, že je inteligenční kvocient nižní než 70, tak se jedná o mentální retardaci. Člení se podle míry závažnosti na čtyři následující stupně:

- lehké mentální postižení – inteligenční kvocient 50–69,
- středně těžké mentální postižení – inteligenční kvocient 35–49,
- těžké mentální postižení – inteligenční kvocient 20–34,
- hluboké mentální postižení – inteligenční kvocient méně než 20 (Michalík et al., 2011, s. 115–117).

Tělesné postižení

Jde o dlouhodobě nepříznivý nebo neměnný zdravotní stav, který se projevuje omezenou nebo velmi sníženou funkcí orgánů lidského těla a prostřednictvím ozdravných a léčebných procedur jej není možné viditelně a prokazatelně zlepšit. Dělí se podle toho, kdy došlo k jeho vzniku, na získané a vrozené. Jedinec nemůže plnohodnotně ovládat své tělo, což může mít za následek závislost na péči jiné osoby, sníženou schopnost vykonávat jakékoliv činnosti včetně zaměstnání, tudíž dochází k celkovému zhoršení životních podmínek člověka (Michalík et al., 2011, s. 186–187). Jako příklady tělesného postižení Michalík et al. (2011, s. 201–210) uvádí například Parkinsonovu chorobu, cévní mozkovou příhodu, traumatické obrny, deformace končetin, odumírání kostí, zánětlivá poškození pohybového aparátu a amputace končetin.

Zrakové postižení

Jde o částečné omezení či úplnou ztrátu zraku, která může u jedince propuknout již v prenatálním, perinatálním nebo postnatálním období. Většina společnosti si pod

pojmem zrakové postižení představuje pouze osobu, která je nevidomá alespoň na jedno oko. Za zrakově postiženého však lze považovat i osobu, jež trpí slabozrakostí nebo například rozostřeným viděním. Mezi další vady zraku patří zelený zákal, šedý zákal, onemocnění sítnice, nemoci zrakového nervu a poruchy binokulárního vidění. Za následky zrakového postižení lze například považovat problém s prostorovou orientací, špatnou koordinaci těla, barvoslepost, trvalé poškození zraku a mnohé další neduhy. Dopady tohoto druhu postižení mohou být velmi malé, ale zároveň fatální. Velmi záleží na tom, v jakém věku k tomuto postižení došlo. Dospělé osoby mohou vzpomínkami využívat dob, kdy zrak mohly plnohodnotně využívat, ale v případě, že došlo ke ztrátě zraku u dítěte nízkého věku, není z jakých vzpomínek čerpat (Michalík et al., 2011, s. 278–280).

Sluchové postižení

Sluchovým postižením se rozumí mírná, značná nebo celková ztráta sluchu. Dojít k němu může u každého člověka ještě před jeho narozením, během porodu a případně i po narození. Sluch je jeden ze základních smyslů člověka, který zásadně ovlivňuje lidskou komunikaci, psychiku a správný vývoj člověka. Dále každému umožňuje vnímat různé hlasy, zvuky a slova a v případě jeho ztráty se snižuje šance na začlenění do lidské společnosti. Sluchové postižení se dělí podle jeho intenzity na ohluchlost, hluchotu, zbytky sluchu a nedoslýchavost (Michalík et al., 2011, s. 353–363).

Narušená komunikační schopnost

Aksenovová (2015, s. 316) říká, že toto postižení omezuje jednu ze základních dorozumívacích schopností člověka, kterou je řeč. Prostřednictvím řeči probíhá většina komunikace s jinými lidmi, avšak z důvodu postižení dochází k jejímu značnému narušení. Vzniknout může již u malého dítěte, ale také u dospělého člověka v průběhu jeho života.

Řečové postižení se dělí na následující (Aksenovová, 2015, s. 316):

- poruchy ve vývoji – opožděný vývoj, odchylný vývoj (vývojová dysfázie, dysartrie),
- poruchy plynulosti – koktavost, brebtavost,
- poruchy zvuku řeči – huhňavost,
- sekundární – dysartrie, afázie,
- mutismus.

Kombinované postižení

Podle Kunhartové (2013) jde o kumulaci minimálně dvou druhů zdravotního postižení u jednoho člověka najednou. U kombinovaného postižení není intenzita jednotlivých postižení přesně definována a z toho důvodu je jeho posuzování velmi složité. Člení se na získané a vrozené. Michalík et al. (2011, s. 34) uvádí jako příklad tohoto typu postižení hluchoslepotu.

Civilizační choroby

Vzhledem k tomu, že autor práce vychází z dělení druhů ZP podle Michalíka a chce uvést jeho kompletní definování druhů ZP, uvádí zde i civilizační choroby, i přes to, že se úplně nepodobají výše uvedeným druhům ZP.

Jedná se o nemoci, které mohou a velmi často vyplývají ze životního stylu jedince. Příčinou těchto nemocí může být například nedostatečný pohyb, nadváha jedince, špatné stravovací návyky, abúzus alkoholu nebo cigaret, užívání omamných a psychotropních látek nebo velmi častý stres v životě. Mezi civilizační choroby patří například cévní mozková příhoda, obezita, nádorová onemocnění, diabetes, srdeční onemocnění, astma či onemocnění ledvin (Národní zdravotnický informační portál, 2022).

Existují samozřejmě i další taxonomie postižení či zdravotních postižení. Slowík (2016, s. 26) například hovoří o rozdělení druhů postižení podle oborů speciální pedagogiky, které se jimi zabývají. Somatopedie se zabývá tělesným postižením a dlouhodobými nemocemi, tyflopedie zrakovým postižením, surdopedie sluchovým postižením, psychopedie mentálním postižením, logopedie narušenou komunikační schopností, etopedie poruchami chování a sociální deviací, speciální pedagogika osob s dílčími nedostatky specifickými poruchami učení a projevy lehké mozkové dysfunkce a speciální pedagogika osob s kombinovaným postižením se zabývá kombinací dvou a více druhů postižení. Slowík (2016, s. 26) také rozebírá dělení vad a poruch podle typu na orgánové a funkční, podle intenzity na lehké, střední, těžké a podle příčin na získané

a vrozené. Vzhledem k tématu této práce se však autor práce ztotožňuje více s dělením jednotlivých druhů postižení podle Michalíka.

2 Osoby se zdravotním postižením

Na teoretické úrovni není stanoveno jednotné pojetí ZP ani OZP. Rozdílnost v terminologii je dána historicky, kdy dochází podle Michalíka et al. (2011, s. 33) k posunu v pojetí tohoto termínu. V současnosti je totiž kladen větší důraz na samotného člověka než na postižení, které se nachází až na dalším místě. Dříve docházelo k velmi častému a veřejnému pohrdání OZP formou posměšných pojmenování, pokřiků a názvů, což se postupem času ve společnosti pomalu zlepšuje. Různé úhly pohledu jsou patrné dle Jeřábkové et al. (2013, s. 9) také z pohledu různých zemí, i když v posledních letech existuje snaha o stanovení jednotnosti tohoto termínu z pohledu celého světa. Ani v právním řádu České republiky není taxativně vymezena jednotná definice pojmů ZP a OZP. Různé resorty využívají odlišné definice.

Podle Procházkové (2009, s. 8) je tomu tak například v resortu zdravotnictví, v oblasti sociálního zabezpečení, v pracovním právu, ve školské praxi atd. V praxi se volí taková definice, pro jejíž účel se se ZP a osobou explicitně pracuje. Protože se tato bakalářská práce zaměřuje na OZP na trhu práce, je nutné zde uvést pojetí z pohledu trhu práce. OZP je taková fyzická osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní v jednom ze tří stupňů invalidity, případně osobou zdravotně znevýhodněnou (Zákon č. 435/2004 Sb., § 67).

2.1 Dělení osob se zdravotním postižením

Existují různé taxonomie OZP, jak je uvedeno v této podkapitole. Jedná se o osoby zdravotně znevýhodněné nebo osoby invalidní.

Osoba zdravotně znevýhodněná

Dle Čeledové, Čevely (2019, s. 140) se za osobu *„zdravotně znevýhodněnou považuje taková osoba fyzická, u které je schopnost vykonávat soustavné zaměstnání či jinou činnost výdělečného charakteru omezena“*. Tato osoba má tedy dle autorů konkrétně omezenou schopnost být začleněna do pracovního poměru, vykonávat dosavadní zaměstnání, získat kvalifikaci či využívat získanou kvalifikaci. Důvodem tohoto omezení je špatný zdravotní stav, který přetrvává a je označován za dlouhodobě nepříznivý. Je to takový zdravotní stav, jenž omezuje funkční schopnosti, které jsou pro zvládání nejen pracovních, ale i jiných klíčových životních potřeb nepostradatelné. Zmíněný termín „dlouhodobý“ představuje období delší než 1 rok nebo je zde dostačující předpoklad, že bude tento zdravotní stav delší než 1 rok (Arnoldová, 2012, s. 71).

Invalidita I. až III. stupně

Dle Tomeše (2001, s. 128) se invaliditou rozumí trvalé či přechodné duševní, tělesné postižení, ztráta části organismu, určité funkce, kvůli kterému vzniká pokles pracovní schopnosti. Dle Gregorové, Galvese (2005, s. 26) se rozdílně pohlíží na invaliditu v oblasti lékařství (nemoc a jeho léčba), v oblasti ekonomické (změna životní úrovně), v sociální oblasti (sledují důsledky změny stavu), v právní oblasti (uznání stavu z pohledu práva). Osobu invalidní rozebírá dle Levitové, Hušákové (2018, s. 33) také Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v platném znění, podle něhož se za invalidního jedince považuje taková osoba, která má z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu sníženou svou pracovní schopnost, a to minimálně o 35 %. Osoba invalidní může získat invaliditu ve třech stupních, jak je uvedeno níže (Zákon č. 155/1995 Sb., § 39):

- **Invalidita I. stupně** – zde dochází k poklesu pracovní schopnosti o 35 % nejméně, na druhou stranu není snížena pracovní schopnost o více než 49 %.
- **Invalidita II. stupně** – zde dochází k poklesu pracovní schopnosti o 50 % nejméně, na druhou stranu není snížena pracovní schopnost o více než 69 %.
- **Invalidita III. stupně** – zde dochází k poklesu pracovní schopnosti v minimální výši 70 %.

3 Socializace osob se zdravotním postižením

V této kapitole je nejdříve popsán pojem socializace, její typy a následně další pojmy, které s touto problematikou vzhledem k tématu práce souvisí. Jedná se o pojmy práce, lidský kapitál, sociální kapitál a potřeby.

Podle Giddense (2013, s. 993) je socializace celoživotní proces, který umožňuje vznik vlastní osobnosti každého člověka od narození až po smrt a ovlivňuje jeho rozvoj osobnosti a hodnot již v dětském věku. Podle Procházky (2012, s. 90) je socializace způsob celoživotního učení každého člověka, které probíhá na základě sociálního učení, sociální komunikace a interakce. Každý se jeho prostřednictvím zapojuje do společnosti na základě nově získaných schopností a znalostí. Zde se autor práce více ztotožňuje s definicí Procházky, která proces socializace popisuje podrobněji. Z hlediska vývoje člověka je možné socializaci dělit na tři základní doby podle toho, kdy dochází k její realizaci. V prvním období se dítě poznává se svojí matkou. Ve druhém období se člověk chce stát soběstačným, nezávislým a získat tak pro sebe místo ve společnosti. Ve třetím období člověk nachází nové kontakty, přátele a vztahy na základě nově získaných sociálních rolí, kterých během života dosáhne i mimo svoji rodinu (Procházka, 2012, s. 90–91).

Slowík (2016, s. 31) uvádí, že nejlepším možným výsledkem socializace u osob s handicapem je jejich plnohodnotné zapojení do společnosti, které se nazývá integrace a je možné ji dělit na různé typy. Jedním z nich je sociální integrace, při níž dochází k tomu, že lidská populace bez ohledu na to, zda se jedná o menšiny nebo většiny, realizuje společenský systém, jehož součástí jsou názory, myšlenky a vize menšiny i většiny. Následně vzniká prostředí, v němž má každý člověk své místo ve společnosti bez ohledu na to, zda patří do majority nebo minority. Dalším typem je školská integrace, jejímž cílem je zajistit co nejlepší studijní podmínky pro handicapované děti. Například prostřednictvím jejich zapojování do běžných škol. Dále se jedná o pracovní integraci, která cílí na zapojení osob se zdravotním postižením do pracovního procesu například prostřednictvím různých projektů, které umožňují tvorbu nových pracovních míst. Jako poslední je uvedena společenská (komunitní) integrace, která podporuje osoby se zdravotním postižením žít běžný plnohodnotný život a naplňovat jejich potřeby například formou bezbariérového bydlení a sociální pomoci.

Jak je uvedeno výše, tak k socializaci OZP dochází i prostřednictvím práce a vzhledem k tématu práce je důležité ji definovat a podrobněji rozebrat. Dle Giddense

(2013, s. 807) se prací rozumí plnění úkolů, při kterých člověk vykazuje fyzickou a psychickou zátěž a jejichž smyslem je zhotovit věc, výrobek, případně nabídnout různé druhy služeb, které uspokojí lidské potřeby. Matoušek (2013, s. 149) doplňuje, že prostřednictvím práce nevznikají pouze hodnoty, které dokáží uspokojit lidské potřeby. Práce naplňuje lidské potřeby i u samotného zaměstnance, jenž práci vykonává. Giddens (2013, s. 840–842) uvádí, že v dnešní době je pro lidi práce velmi důležitá, neboť jim zajišťuje pravidelnou činnost a má velký podíl na jejich psychice. Práce utváří jejich kredit a aby si ji lidé udrželi, jsou ochotni přehlížet vhodnost pracovních podmínek a monotónnost pracovní činnosti. Jsou však atributy, které jsou v práci stěžejní. Prvním jsou peníze, které zajišťují uspokojování potřeb během života – bez peněz lidé zažívají znepokojení a stres z toho, zda se budou schopni v běžném životě a budoucnu o sebe postarat. Druhým je činnost, neboť prostřednictvím výkonu práce dochází ke vzniku nových schopností a dovedností, které by si člověk ve svém volném čase neměl možnost osvojit. Třetím je různorodost, jelikož každá práce lidem umožňuje vykonávat jinou aktivitu, než dělají doma. Čtvrtým je časová struktura. Lidé si organizují každodenní aktivity s ohledem na jejich vytížení v práci a také si podle své pracovní doby sestavují svůj program. Pátým atributem jsou sociální kontakty, které v práci lidé běžně navazují mezi spolupracovníky a umožňují tak vznik přátelství. Šestým a posledním atributem je osobní indentita. Lidé si práce často váží, jelikož v nich utváří pocity jistoty a hrdosti, že někam skutečně patří.

Šmajsová et al. (2013, s. 49) uvádí, že práce je pro lidi zásadní, ale její důležitost si mnozí uvědomují, až když o ni přijdou. U osob, které přijdou o práci nedobrovolně může docházet ke zhoršení jejich zdravotního a psychického stavu.

Prostřednictvím výkonu práce si každý vytváří svůj lidský kapitál, kterým se rozumí soubor vědomostí, dovedností a vloh, jimiž člověk disponuje, a zvyšují jeho pracovní produktivitu. K získávání lidského kapitálu může docházet ve škole, v rodině, s přáteli nebo v zaměstnání a během různých školení (ILO, s. 4). Vojtovič (2011, s. 139) uvádí, že výše lidského kapitálu se v průběhu života každého člověka mění. Postupem času se zvyšuje s ohledem na pracovní zkušenosti daného člověka. Ve stáří naopak dochází k jeho snižování.

Práce ale nevytváří pouze lidský kapitál, ale umožňuje tvorbu sociálního kapitálu, kterým se rozumí souhrn známostí, kontaktů a mezilidských vztahů, kterými daný člověk ve společnosti disponuje (ILO, 2017, s. 11). Majerová et al. (2011, s. 12) uvádí, že sociální kapitál slouží k uspokojení potřeb jedinců, ale i celé společnosti. Podle Sirovátky (2004,

s. 68–69) může člověk s vysokým sociálním kapitálem při hledání práce využívat svých kontaktů a známých, což zvyšuje jeho šanci pro získání pracovního uplatnění.

Jak výše uvádí Matoušek, tak práce nevytváří pouze hmatatelné věci a výrobky, které mají uspokojit potřeby lidí, avšak svým prostřednictvím umožňuje i druhé straně, tedy zaměstnancům co ji vykonávají uspokojovat své potřeby. Z toho důvodu je důležité si definovat pojem potřeba.

„Potřeba je pocit určitého nedostatku nebo nadbytku něčeho. Je to stav odchylující se od životního optima člověka“ (Paulínová, Neumannová, 2008, s. 49). Potřeby člověka podněcují realizovat úkony za účelem jejich naplnění. Dělí se na 3 základní typy. Prvním jsou bilogické, bez kterých by nebylo možné přežít. Jedná se například o dýchání, výživu, spánek a další. Druhým jsou psychické, bez nichž je sice možné žít, avšak jejich dlouhodobá ztráta může u člověka zapříčinit psychickou deprivaci. Spadá pod ně například vzdělávání, pocit bezpečí, láska a jiné. Třetím typem jsou socio-kulturní, mezi které patří potřeby žít plnohodnotný život ve společnosti, což pro každého může znamenat něco jiného. Pro někoho se jedná o chození na hudební koncerty, pro někoho přestavení v divadle a pro ostatní například sledování novinek ve světě. Nejčastěji se však využívá dělení lidských potřeb, které znázornil Abraham Maslow ve své pyramidě potřeb, podle níž jsou nejníže postavené potřeby fyziologické, následně potřeba bezpečí a jistoty, dále potřeba sounáležitosti a lásky, poté potřeba respektu a úcty a nejdůležitější a zároveň nejvýše postavená je potřeba seberealizace (Paulínová, Neumannová, 2008, s. 49–50).

Prostřednictvím této kapitoly chtěl autor práce poukázat na důležitost uvedených pojmů a jejich vzájemnou spojitost a propojenost.

4 Poradenství

Matoušek (2013, s. 83) definuje poradenství jako jednu ze stěžejních činností v oblasti pomáhajících profesí. Vzhledem k důležitosti této problematiky a faktu, že je autor práce studentem programu Sociální práce, je poradenství do této práce zakomponováno v samostatné kapitole. Matoušek (2016, s. 142) uvádí dva úhly pohledu na tento pojem. Prvním je ten, že se jedná o činnost, během níž se klient sám dotazuje na informace, které pro něj jsou stěžejní pro odstranění nějaké překážky. Podle druhého úhlu pohledu se na základě poradenství může klient zaměřit na své slabé stránky, ověřit silné stránky a zaměřit se na to, jak dosáhnout co nejvyšší úrovně svých slabých stránek z důvodu zlepšení své životní situace. Vzhledem k tématu práce se její autor přiklání k druhému úhlu pohledu.

Dále Matoušek (2016, s. 142) uvádí, že poradenství může probíhat jednorázově, případně intenzivní formou, u které je však už vyžadováno jak ze strany poradce, tak ze strany klienta jasně stanovený cíl a postup, jak jej dosáhnout.

Vzhledem k „filosofii" této práce její autor popisuje poradenství podle Matouška (2013, s. 84), jehož prostřednictvím státní instituce a nevládní organizace poskytují sociální pomoc. Jedná se o základní sociální poradenství a odborné sociální poradenství.

Matoušek (2013, s. 84) definuje základní sociální poradenství jako službu, jejímž cílem je poskytnout osobám, které se ocitly v tíživé životní situaci základní informace o systému zaměstnanosti, podmínkách dávek sociálního zabezpečení, činnosti sociálních služeb a dalších nástrojích, jejichž cílem je zlepšení životní situace a podmínek lidí ve společnosti. Tento typ poradenství se vyznačuje svojí kvalitní dostupností, jelikož jej může poskytovat sociální pracovník, případně oprávněná úřední osoba obecního úřadu i na malé obci, která absolvovala řádné školení v této oblasti.

Odborné sociální poradenství je již cílené na určitý druh nepříznivé životní situace a osoby, kterých se dotýkají, případně je již prožily. Jedná se například o osoby z výkonu trestu odnětí svobody, oběti trestných činů, osoby závislé na omamných a psychotropních látkách, OZP a seniory. Tento typ poradenství realizují oproti státním institucím ve větší míře soukromá odborná zařízení a specifické jsou pro něj speciální odborné postupy, mezi které lze zařadit například terapeutickou činnost (Matoušek, 2013, s. 84).

Matoušek (2013, s. 115) doplňuje, že poradce musí být pro správné vedení poradenství znalý v oblasti komunikačních dovedností, ale také musí umět klienta motivovat za účelem zlepšení jeho životní situace. Matoušek (2016, s. 142) uvádí, že

jednou ze státních institucí, která na svých pracovištích poskytuje profesní poradenství napříč celou Českou republikou je Úřad práce České republiky.

4.1 Poradenství realizované Úřadem práce České republiky

Úřad práce nabízí uchazečům o zaměstnání (dále jen UOZ) a zájemcům o zaměstnání služby bezplatného poradenství, které zahrnuje individuální poradenství, skupinové poradenství a informační středisko pro volbu povolání. Individuální poradenství zahrnuje pomoc osobám, které postihla ztráta zaměstnání, dlouhodobé nezaměstnanost, případně jiná sociální událost a nevědí, jak mají postupovat a zvýšit svoji šanci pro další uplatnění na trhu práce. Individuální poradenství ale může být nabízeno i osobám, které chtějí změnit svého stávajícího zaměstnavatele, případně si chtějí doplnit své znalosti a dovednosti některým z rekvalifikačních kurzů. Jednou z cílových skupin individuálního poradenství jsou i OZP, kterým může být na základě individuálního poradenství nabídnuta například i pracovní rehabilitace. Skupinové poradenství je již cíleno na UOZ, kteří si jeho prostřednictvím mohou zvýšit své povědomí v oblasti pracovního práva, finanční gramotnosti a mohou si zpracovat svůj profesní životopis a připravit se na výběrové řízení k potencionálnímu zaměstnavateli. Dále ÚP ČR realizuje Job Cluby, které UOZ pomáhají znovu nastoupit do zaměstnání formou motivace a cvičením modelových situací, které mohou nastat při hledání zaměstnání. Dále může být prostřednictvím externího dodavatele realizována bilanční diagnostika, jejímž cílem je UOZ na základě jeho schopností a dovedností ověřovaných prostřednictvím diagnostických metod vytipovat vhodnou pracovní činnost. Informační středisko pro volbu povolání může pomáhat žákům, studentům i veřejnosti při doplnění vzdělání, ale i v oblasti zaměstnanosti (Úřad práce České republiky, 2022).

4.2 Poradenství realizované ostatními organizacemi

Poradenství v oblasti zaměstnanosti poskytují i různé organizace. Vzhledem k tomu, že si autor práce v rámci průzkumného šetření vybral lokalitu, která se nalézá v Libereckém kraji, rozebral tedy organizace působící na tomto území. Jedná se například o organizaci Fokus Liberec o.p.s., jež má v rámci území Libereckého kraje 3 pracoviště. Jedná se o města Liberec, Turnov a Semily (Fokus Liberec, 2023). Tato organizace nabízí poradenství, které pomáhá duševně nemocným lidem získat nové zaměstnání, nebo setrvat v tom stávajícím jak na otevřeném trhu práce, tak na chráněném trhu práce na základě schopností a zájmů klienta. Dále tato organizace svým klientům nabízí

poradenství v oblasti bydlení a může jim nabídnout i možnost chráněného bydlení nebo podporované bydlení (Fokus Liberec, 2023).

Další organizací je Rytmus Liberec o.p.s., která nabízí svým klientům sociální rehabilitaci, která zahrnuje poradenství v různých oblastech. Jedná se například o předávání informací o využívání kompenzačních pomůcek, činnosti navazujících sociálních služeb, pracovněprávní poradenství a další. Cílovou skupinou této organizace jsou OZP. Služeb této organizace mohou klienti využívat formou terénní služby ve své domácnosti nebo ambulantně v sídle Rytmus Liberec o.p.s. (Rytmus Liberec, 2023) Mimo své krajské pobočky tato organizace dále provozuje 5 detašovaných pracovišť ve městech Jablonec nad Nisou, Česká Lípa, Jilemnice, Semily a Nový Bor (Rytmus Liberec, 2023).

Důležité je uvést Občanské sdružení D.R.A.K., z.s., které sídlí v Liberci a pro své klienty nabízí odborné sociální poradenství, které pomáhá osobám v tíživé životní situaci, která nastala v důsledku jejich zhoršeného zdravotního stavu, případně vysokého věku. Jde například o předání informací o činnostech dalších organizací poskytujících sociální služby, poradenství v oblasti bytové politiky, pracovního práva nebo konzultace a pomoc při komunikaci s různými státními institucemi a orgány (Občanské sdružení D.R.A.K., 2023).

5 Trh práce

Kaczor (2013, s. 7) uvádí, že trh práce je místo, kde lidé nabízí za finanční odměnu svoji práci a na druhé straně stojí zaměstnavatelé, kteří tuto práci potřebují pro umožnění realizace výroby. Dále uvádí, že cílem zaměstnavatelů je dosáhnout co nejlépe odvedené práce ze strany zaměstnanců a zároveň mít co největší finanční zisk.

Dohnalová, Bareš (2020, s. 25–26) nazývají trh práce prostředím, v němž se shledává nabídka a poptávka po pracovních činnostech. Šance lidí v tomto prostoru uspět není nikdy stoprocentní a ovlivňuje ji velké množství faktorů, situací a dovedností. Pro žadatele o práci může mít velkou pozitivní roli například vysoké dosažené vzdělání, znalost cizích jazyků, dobrý zdravotní stav, bydliště v blízkosti zaměstnání, dostatečné množství pracovních návyků a získaných dovedností. Jsou i faktory, které mohou negativně přispívat k tomu, že se dané osobě dlouhodobě nedaří získat vhodné zaměstnání a tím se tedy uplatnit na trhu práce. Může se například jednat o nedostatečné vzdělání, předdůchodový věk, nedostatek pracovních návyků, péči o dítě a osobní péči o osobu závislou.

Jurečka et al. (2018, s. 270–275) zmiňují další velmi důležité faktory, které se netýkají vlastností lidí a průběžně ovlivňují trh práce. Jedná se o systém sociálních dávek, úmrtnost, porodnost, stárnutí populace, užívanou legislativu, aktuální minimální mzdu, výši nezaměstnanosti a odborové svazy. Dohnalová, Bareš (2020, s. 26) hovoří o rozdělení trhu práce na dva základní typy. Prvním je volný trh práce a druhým chráněný trh práce (dále jen CHTP).

5.1 Volný trh práce

Dohnalová, Bareš (2020, s. 26) označují volný trh práce, někdy také nazývaný otevřený trh práce za prostředí, v němž se vyskytují všichni zaměstnavatelé a osoby samostatně výdělečně činné kromě těch, kteří neuzavřeli písemnou dohodu o uznání za zaměstnavatele na CHTP. Hlavními právními prameny jsou Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění, a Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, které vytváří jasné mantinely pro zaměstnavatele a zaměstnance v oblasti pracovněprávních vztahů a v případě jejich nedodržování pro obě strany mohou plynout sankce. Na rozdíl od CHTP nemohou zaměstnavatelé na volném trhu práce využívat v případě zaměstnání OZP všechny příspěvky, ale pouze dva z nich. Prvním je příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP. Vzhledem ke skutečnosti, že první z uvedených

příspěvků lze čerpat i na CHTP, bude podrobně rozebrán až v části bakalářské práce, která se zabývá problematikou CHTP.

Druhým je příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním OZP, který lze čerpat například na úpravu provozovny a na náklady pracovních asistentů. V případě zájmu žadatele o tento příspěvek je třeba vyplnit příslušnou žádost na Úřadu práce České republiky (dále jen ÚP ČR), doložit požadované dokumenty a prokázat nulové nedoplatky u celního úřadu, finančního úřadu, okresní správy sociálního zabezpečení a zdravotních pojišťoven, u kterých jsou vedeni stávající zaměstnanci zaměstnavatele. Příspěvek je možné čerpat ve výši 48 000 Kč za jeden rok na jednoho zaměstnance a lze jej vyžít pouze na OZP, která je uznána jako invalidní v prvním, druhém nebo třetím stupni invalidity. Na osoby, které jsou uznány osobami se zdravotním znevýhodněním tento příspěvek čerpat nelze (Úřad práce České republiky, 2022).

Volný trh práce taktéž umožňuje pro uplatnění všech UOZ, u kterých hrozí a přetrvává kumulace hendikepů využívat příspěvky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen APZ), (Krebs, 2015, s. 331). Zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají na volném trhu práce více než 25 zaměstnanců je uložena povinnost zaměstnávat OZP ve výši 4 % z celkového počtu svých zaměstnanců. V případě, že tuto podmínku neplní, je možné využít formu náhradního plnění, která zahrnuje povinnost odebírat výroby, zadávat zakázky, případně služby od zaměstnavatelů, kteří s ÚP ČR uzavřeli dohodu o uznání zaměstnavatele na CHTP. Poslední možností je finanční odvod zaměstnavatele do státního rozpočtu (Zákon č. 435/2004 Sb., § 81). Každému zaměstnavateli, jenž zaměstnává více než 25 zaměstnanců, je uložena povinnost do 15. února následujícího roku oznámit způsob svého plnění povinného podílu písemnou formou na ÚP ČR, v jehož obvodě má jeho společnost sídlo (Zákon č. 435/2004 Sb., § 83). V případě neplnění povinnosti plnění povinného podílu je toto protiprávní jednání kvalifikováno jako přestupek a zaměstnavateli za něj hrozí finanční pokuta až do výše 1 000 000 Kč (Zákon č. 435/2004 Sb., § 140).

5.2 Chráněný trh práce

CHTP je prostředí, na jehož realizaci a tvorbě se podílí mezinárodní organizace práce a vlády jednotlivých států, které vytváří vhodné pracovní prostředí pro OZP, které vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nejsou schopny najít vhodné pracovní uplatnění

na volném trhu práce (Decent work for persons with disabilities: promoting rights in the global development agenda, 2015, s. 69).

CHTP skládá ze zaměstnavatelů, kteří byli na základě písemné dohody s ÚP ČR uznáni za zaměstnavatele na CHTP. Tato dohoda se uzavírá na dobu určitou v délce tří let s možností požádat o prodloužení na dobu neurčitou, pokud tak zaměstnavatel učiní nejdéle tři měsíce po jejím ukončení. Nejméně 12 měsíců před podáním písemné žádosti včetně všech požadovaných příloh musí zaměstnavatelé splnit podmínku vyplácet mzdu minimálně 80 % svým zaměstnancům bezhotovostně na bankovní účet, případně prostřednictvím poštovní poukázky a zaměstnávat minimálně 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Při podání písemné žádosti je kontrolováno, aby žádající zaměstnavatel nebyl v likvidaci a konkurzním řízení. Dále nesmí dlužit na pojistném u okresní správy sociálního zabezpečení a zdravotních pojišťoven, kde má evidovány své zaměstnance. Zaměstnavatelova bezdlužnost se kontroluje i vůči celnímu úřadu a finančnímu úřadu. Při podání písemné žádosti je kontrolováno, aby žádající zaměstnavatel nebyl v likvidaci a konkurzním řízení. ÚP ČR dále v součinnosti s oblastním inspektorátem práce ověřuje, zda žádajícímu zaměstnavateli nebyla uložena pokuta za správní delikt nebo přestupek na úseku zaměstnanosti (Zákon č. 435/2004 Sb., § 78, odst. 1–2).

Při splnění všech podmínek může být uzavřena písemná dohoda a uznaní zaměstnavatelé na CHTP mohou žádat o finanční příspěvek, mezi které se řadí příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na CHTP. Tento příspěvek je možné čerpat na měsíční uhrazené mzdové náklady zaměstnanců, kteří jsou uznáni za osoby v prvním, druhém nebo třetím stupni invalidity. Finanční příspěvek od ÚP ČR pokryje 75 % z celkových nákladů na jednotlivé zaměstnance a je možné jej využít i pro osoby zdravotně znevýhodněné, ale jeho výše je stanovena na fixní částku ve výši 5 000 Kč. Dále je možné k tomuto příspěvku přidat i finanční částku ve výši 1 000 Kč měsíčně na náklady, které vznikají zaměstnavatelům v případě, že zaměstnávají OZP. Úhrada tohoto příspěvku ze strany ÚP ČR probíhá bezhotovostně za každý čtvrt rok zpětně po zaslání žádosti, doložení požadovaných příloh a prokázání bezdlužnosti žadatele (Zákon č. 435/2004 Sb., § 78a).

Další finanční příspěvek, jenž mohou uznaní zaměstnavatelé na CHTP žádat, je příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP, který je možné využít jak na CHTP, tak otevřeném trhu práce a je určen zaměstnavateli, který nově zřídí pracovní místo učené pouze pro OZP s dobou obsazení minimálně tři roky. Finanční příspěvek je vyplácen

jednorázově po uzavření dohody a je určen na předměty a vybavení, které je nezbytné pro zřízení pracovního místa. V případě zájmu zaměstnavatele o tento příspěvek, případně OZP, která se rozhodne zahájit samostatnou výdělečnou činnost, je třeba na ÚP ČR doložit žádost včetně požadovaných příloh, prokázat bezdlužnost a zpracovat podnikatelský záměr, který je před případným uzavřením dohody zkoumán. Finanční výše příspěvku na osoby zdravotně znevýhodněné a osoby invalidní v prvním a druhém stupni invalidity je stanoven na osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství z předchozího kalendářního roku za první až třetí čtvrtletí a u osob s invaliditou ve třetím stupni činí příspěvek maximálně dvanáctinásobek (Zákon č. 435/2004 Sb., § 75).

Uznaní zaměstnavatelé na CHTP mohou zaměstnavatelům na volném trhu s více než 25 zaměstnanci práce nabízet plnění povinného podílu prostřednictvím odběru výrobků a služeb od jejich společnosti, což pro ně znamená důležitý příjem a jistotu práce pro své zaměstnance, avšak velmi záleží na aktuální ekonomické situaci zaměstnavatelů na volném trhu práce, neboť záleží pouze na nich, kterou formu náhradního plnění si vyberou (Chráněné dílny OZP, 2023).

6 Politika zaměstnanosti

Obsahem této kapitoly je politika zaměstnanosti, i když na ní tato práce není cíleně zaměřena. Je do této práce však zahrnuta, neboť právě politika zaměstnanosti umožňuje realizaci CHTP a její důležitost je tedy vysoká, neboť autor práce se v tomto textu zabývá něčím, co by bez politiky zaměstnanosti nebylo možné realizovat. Krebs (2015, s. 323) uvádí, že se jedná o cílevědomý koordinovaný postup státu v součinnosti se zaměstnavateli a odbory, jehož smyslem a snahou je zajištění stabilní situace na trhu práce, co nejmenší nezaměstnanosti, maximálního vhodného zapojení osob do pracovního procesu s ohledem na jejich hendikepy a vytváření stabilní záchranné sociální sítě pro všechny, kteří se vyskytli bez finančních prostředků z důvodu ztráty zaměstnání. Základní dělení politiky zaměstnanosti se rozděluje na dva hlavní pilíře, mezi které patří APZ a pasivní politika zaměstnanosti (dále jen PPZ). Nejzásadnější informace, včetně záměru, oblastí politiky zaměstnanosti, funkcí a její realizace, jsou taxativně vymezeny v Zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění.

6.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Jde o aktivní činnost státu, která spadá pod gesci Ministerstva práce a sociálních věcí, které prostřednictvím ÚP ČR zajišťuje stabilitu na trhu práce. Smyslem APZ je opětovně zapojit dlouhodobě nezaměstnané UOZ zpět do pracovního procesu, případně pomoci mladým absolventům bez praxe získat pracovní návyky potřebné k jejich dalšímu uplatnění prostřednictvím nástrojů APZ, mezi které patří veřejně prospěšné práce (dále jen VPP), společensky účelná pracovní místa (dále jen SÚPM), rekvalifikace, překlenovací příspěvek, příspěvek na zapracování, příspěvek na nový podnikatelský program a příspěvek na dojížďku (Zákon č. 435/2004 Sb., § 104).

Řehoř (2010, s. 18) uvádí, že za účelně a hospodárně realizovanou APZ se považuje taková, po jejíž realizaci začne UOZ vykonávat činnost, z níž je odváděno pojistné na sociální zabezpečení a veřejné zdravotní pojištění. V rámci APZ jsou ale zahrnuty i jiné aktivity, mezi které patří cílené programy k řešení nezaměstnanosti, do nichž v tuto chvíli spadá například projekt Podpora dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání, Podpora forem flexibilního zaměstnávání, Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II, Outplacement, Záruky pro mladé a Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (Úřad práce České republiky, 2022). Dále se jedná o podporu OZP, zprostředkování zaměstnání UOZ pomocí agentur práce a v poslední řadě je velmi důležité zmínit i poradenství, jelikož s každým UOZ je při prvním stanoveném termínu na ÚP ČR realizován vstupní

rozhovor, na jehož základě je zjišťován aktuální stav jeho nezaměstnanosti. Zprostředkovatel pomocí řízeného rozhovoru mapuje aktuální situaci daného UOZ a v případě potřeb už jej případně směruje za dalšími pracovníky ÚP ČR – například za poradcem, odborným pracovníkem v oblasti rekvalifikací, poradcem některého z cílených programů k řešení nezaměstnanosti nebo odborným pracovníkem APZ, kteří UOZ předávají informace o službách, které ÚP ČR nabízí (Freibergová, 2013, s. 7–9).

6.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Krebs (2015, s. 326–330) označuje PPZ za činnost, jejímž prostřednictvím ÚP ČR poskytují finanční podporu osobám, které přišly o zaměstnání, ukončily samostatnou výdělečnou činnost, případně vykonávaly některou z náhradních dob zaměstnání, které jsou taxativně stanoveny v Zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění. Realizace PPZ probíhá prostřednictvím podpory v nezaměstnanosti (dále jen PVN) a podpory při rekvalifikaci. Podle Tomeše (2009, s. 214) je pro možné přiznání PVN třeba být zařazen do evidence UOZ a vyplnit žádost o PVN. Dále je vyžadováno v posuzovaném období, které zahrnuje poslední dva roky před zařazením do evidence UOZ, získat potřebnou minimální dobu důchodového pojištění, která činí 12 měsíců (Úřad práce České republiky, 2022). Urban, Korych (2021, s. 250) za další činnost realizovanou na základě PPZ označují zprostředkování zaměstnání.

7 Nástroje pro začleňování osob se zdravotním postižením na trh práce

Tato kapitola rozebírá nástroje, které pomáhají OZP začlenit se na trh práce. Smyslem a cílem níže uvedených nástrojů je docílit co největší zaměstnanosti, minimální nezaměstnanosti a pomoci s budoucím pracovním uplatněním osobám, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnané, případně u nich vznikla kumulace hendikepů, které jim komplikují, případně znemožňují samostatné uplatnění na trhu práce bez podpory státu nebo různých organizací. Vzhledem k tématu práce se bude její autor zabývat podrobněji pouze nástroji k začleňování OZP na CHTP. Rozebrána bude pracovní rehabilitace a sociální podnik. Ostatní nástroje budou zmíněny pouze informativně pro upřesnění situace v podkapitole 7.1, jelikož autorovi práce je v rámci jeho pracovního zařazení známo, že uznaní zaměstnavatelé na CHTP je na zaměstnávání OZP primárně nevyužívají, protože jsou časově omezeny a lze je tak využívat pouze po určitou dobu.

Pracovní rehabilitace

Jedná se o koordinovaný proces, jehož cílem je zajistit pro OZP aktivity a činnosti, které zahrnují například individuální poradenství, psychologické poradenství, doprovod k zaměstnavateli a zvyšují jejich šanci na další uplatnění na trhu práce. O pracovní rehabilitaci mohou na základě doporučení ošetřujícího lékaře požádat i osoby, které nejsou OZP, ale jsou v dočasné pracovní neschopnosti a tato aktivita jim může pomoci se znovu zapojit na trh práce. Na této spolupráci se mohou podílet i samotní zaměstnavatelé, což velmi napomáhá tvorbě vhodného pracovního zázemí a podmínek pro OZP prostřednictvím některého z nástrojů APZ. Pracovní rehabilitaci realizuje ÚP ČR samostatně, případně prostřednictvím pracovně-rehabilitačního střediska na základě zájmu UOZ, který je OZP. Základním „stavebním pilířem“ je u každého UOZ sepsání individuálního plánu pracovní rehabilitace, jenž je určen ke stanovení základních cílů a požadavků, kterých by chtěl UOZ ve spolupráci s ÚP ČR dosáhnout, aby získal vhodné pracovní uplatnění i vzhledem ke svému zdravotnímu stavu. Na stanovených termínech ve spolupráci s pracovníkem ÚP ČR probíhá průběžná aktualizace a vyhodnocení individuálního plánu pracovní rehabilitace (Zákon č. 435/2004 Sb., § 69).

Dále je důležité uvést, že Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění stanovuje povinnost, aby ÚP ČR zrealizoval tvorbu odborné pracovní skupiny, která se vyjadřuje ke skutečnosti, jaký typ pracovní rehabilitace bude v daném případě nejvhodnější. Tuto odbornou pracovní skupinu tvoří osoby, které reprezentují organizace

zdravotně postižených a osoby, které jsou oprávněné ze své funkce jednat jménem zaměstnavatelů, u kterých je zaměstnáno více než 50 % OZP (Zákon č. 435/2004 Sb., § 7).

Podle Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, je důležité definovat přípravu k práci, jejímž prostřednictvím OZP získává pracovní návyky a zkušenosti maximálně po dobu 24 měsíců po sobě jdoucích na základě písemně uzavřené dohody mezi OZP a ÚP ČR. Zaměstnavatel, u něhož je realizována příprava k práci, může ÚP ČR poskytnout finanční příspěvek na výhrady spojené s touto činností, avšak tomu předchází uzavření písemné dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP ČR (Zákon č. 435/2004 Sb., § 72).

Z ročních statistik ÚP ČR, Krajské pobočky v Liberci vyplývá, že v letech 2017–2021 byly prostřednictvím ÚP ČR zrealizovány 4 pracovní rehabilitace v rámci celého kraje (Úřad práce České republiky, 2023).

Dále je důležité zmínit některý z projektů na zlepšování podmínek pro realizaci pracovní rehabilitace. Například projekt „Regionální sítě spolupráce v pracovní rehabilitaci“ (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014). Toto dokazují i veřejné výsledky tohoto projektu, podle kterých bylo za dobu jeho realizace v letech 2011–2014 celkově podpořeno 480 osob, mezi které spadají zaměstnanci ÚP ČR, lékaři a další.

Dále došlo k finanční podpoře ergodiagnostických center a tvorbě nových standardů a postupů pracovní rehabilitace. Celkové náklady tohoto projektu přesáhly 25 milionů Kč (Evropský sociální fond, 2022). Projekty na podporu pracovní rehabilitace jsou realizovány i v této době. Podle výroční zprávy Asociace pracovní rehabilitace České republiky za rok 2021 jsou od roku 2020 realizovány tři projekty. Jedná se o projekt „Vývoj a pilotní ověření konceptu pracovně rehabilitačního střediska“, jehož cílem je podpořit 120 OZP do pracovní rehabilitace ve třech okresech na území České republiky. Dalším projektem je „Lávka II“, který podporuje OZP v Ústeckém kraji prostřednictvím poradenství, bilanční diagnostiky, rekvalifikací a dalších činností. Ke konci roku 2021 bylo podpořeno 77 OZP. Třetím projektem je „Návrat osob se zdravotním postižením na trh práce“ realizovaný v okolí měst Most a Chomutov. Smyslem projektu je prostřednictvím ergodiagnostiky, motivačních programů a různých školení pomoci OZP najít stabilní zaměstnání. Do konce roku 2021 bylo podpořeno 65 osob (Asociace pracovní rehabilitace České republiky, 2022).

Sociální podnik

Bornstein a Davis (2010, s. 10) definovali sociální podnikání jako *„proces, kterým občané staví nebo transformují instituce, aby předložili řešení sociálních problémů, jako je chudoba, nemoc, negramotnost a další, které pomáhají zlepšovat život všech.“* Dořičáková a Pastrňák (2017, s. 29) rozebírají principy sociálního podniku, které jsou pro jeho realizaci nezbytné. Jedná se o princip sociální, ekonomický, environmentální a místní. Trčka (2014, s. 5) hovoří o sociálním podniku jako právnické osobě, která jako zaměstnavatel na trhu práce vytváří vhodné pracovní podmínky a nová pracovní místa pro své zaměstnance, kteří jsou po tělesné, duševní, případně společenské stránce znevýhodněni na trhu práce, čímž se předchází vzniku nežádoucích jevů, mezi které lze zařadit například bezdomovectví, sociální vyloučení a zároveň dochází ke splnění sociálního principu. Jedním z cílů sociálního podniku je generovat dostatečně vysoký zisk, aby jej bylo možné z větší části vložit zpět do svého sociálního podniku formou vzdělávání zaměstnanců, modernizací výroby a nákupu nového vybavení, čímž dochází k naplnění ekonomického principu. Na spolupráci se při realizaci sociálního podniku podílí okolní spolky, neziskové organizace a případně i někteří zaměstnavatelé, což zvyšuje úspěšnost při tvorbě bezpečného, hospodárného a vhodného pracovního prostředí pro zaměstnance a je tím pádem splněn i poslední environmentální princip.

Dohnalová e al. (2012, s. 31) za jednu z důležitých podmínek označuje maximální možné zapojení všech zaměstnanců a dobrovolníků do realizace a vedení sociálního podniku, čímž dochází ke vzniku aktivit, které prospívají nejen zaměstnancům, ale mohou být k užitku i místním obyvatelům a široké veřejnosti.

V rámci Libereckého kraje je celkově šest provozoven sociálních podniků. Tři z nich sídlí v Liberci, jeden ve Frýdlantu, jeden v Tanvaldu a poslední v obci Dolní Oldřiš (České sociální podnikání, 2023).

7.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Dále se začleňováním OZP na trh práce pomáhají nástroje APZ, které lze vyžívat pro všechny UOZ bez ohledu na to, zda se jedná o osobu invalidní, nebo ne. V rámci této podkapitoly jsou rozebrány VPP, SÚPM, rekvalifikace, příspěvek na zapracování, překlenovací příspěvek, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program a příspěvek na dojížďku.

Veřejně prospěšné práce

Jde o nově vytvářené časově omezené pracovní pozice, na jejichž vzniku, realizaci a finanční podpoře se podílí na jedné straně ÚP ČR a na straně druhé zaměstnavatelé,

mezi které lze zařadit například obce, obecně prospěšné společnosti, příspěvkové organizace, zapsané spolky, zapsané ústavy a evidované církevní právnické osoby. Jedná se různé pomocné a úklidové práce v rámci obcí a spolků, které je možné vytvořit maximálně na dobu 24 měsíců po sobě jdoucích (Zákon č. 435/2004 Sb., § 112).

Společensky účelná pracovní místa

Jedná se o pracovní příležitosti, které se dělí na dva hlavní druhy. Prvním jsou SÚPM vyhrazená. Jedná se o pracovní místa již pro konkrétního UOZ, kterého může navrhnout sám zaměstnavatel, případně může být vybrán jakýkoliv vhodný kandidát z řad UOZ z evidence ÚP ČR. Druhým typem jsou SÚPM zřízená. Jedná se o nově vznikající pracovní místo, na které ÚP ČR přispěje formou jednorázové platby finanční částku na zařízení a výbavu, která bude potřebná k vytvoření pracovního místa. Tato pozice musí být obsazena některým z UOZ, u něhož dochází ke kumulaci hendikepů a tím pádem je znevýhodněný na trhu práce. Poddruhem tohoto typu je SÚPM zřízené pro OZP, které může být obsazeno pouze UOZ, který je OZP. Toto pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Poslední je SÚPM za účelem samostatné výdělečné činnosti, kdy ÚP ČR poskytne jednorázový finanční příspěvek UOZ na vybavení a věci důležité pro možné zahájení samostatné výdělečné činnosti (Zákon č. 435/2004 Sb., § 113).

Rekvalifikace

Tímto nástrojem se rozumí doplnění kvalifikace UOZ, případně zájemce o zaměstnání za účelem zvýšení své šance pro další uplatnění na trhu práce formou zabezpečované, případně zvolené rekvalifikace. U zabezpečované rekvalifikace jsou již pevně dané, takzvaně vysoutěžené obory, ve kterých je možné si doplnit kvalifikaci. U zvolené rekvalifikace si žadatel sám vybírá profesní činnost včetně rekvalifikačního zařízení (Zákon č. 435/2004 Sb., § 108).

Příspěvek na zapracování

Tento finanční příspěvek funguje jako finanční náhrada zaměstnavateli za to, že se jeho stávající zaměstnanec místo své pracovní činnosti věnuje nově nastupujícímu zaměstnanci. K úhradě příspěvku ze strany ÚP ČR dochází zpětně za dobu tří měsíců jednorázově a jeho výše za kalendářní měsíc nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy (Zákon č. 435/2004 Sb., § 116).

Překlenovací příspěvek

Tento nástroj APZ je určen pouze pro osoby samostatně výdělečně činné, které byly vedeny v evidenci UOZ a zahájily podnikání na základě příspěvku SÚPM za účelem samostatné výdělečné činnosti, avšak musí být splněna podmínka podání žádosti maximálně do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody. Finanční příspěvek ze strany ÚP ČR lze poskytnout na provozní náklady spjaté s podnikáním (Zákon č. 435/2004 Sb., § 114).

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek poskytnou zaměstnavateli v případě, že v jeho společnosti dochází ke změně výroby a služeb. Dále se může jednat o situace, kdy dochází k celkové modernizaci výrobního závodu, a zaměstnavateli tím vzniká překážka, a zaměstnanci tak mají nárok na náhradu mzdy. Výše příspěvku nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy pro jednoho zaměstnance (Duková et al., 2013, s. 94).

Příspěvek na dojížďku

ÚP ČR může poskytnout finanční příspěvek na dopravu do zaměstnání UOZ, jenž nastoupil do zaměstnání, a nejpozději do 30 kalendářních dnů od nástupu doložil žádost o tento příspěvek. Je nezbytné, aby byl pracovní poměr se zaměstnavatelem sjednán na dobu delší než 6 měsíců a místo výkonu práce UOZ bylo mimo vesnici jeho bydliště. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2022).

Na žádný z nástrojů APZ není právní nárok, proto každou žádost posuzuje komise APZ. Je zkoumáno a kontrolováno, aby využití příspěvku bylo efektivní, účelné a co nejvíce hospodárné (Zákon č. 320/2001 Sb., § 2, písm. l).

8 Empirická část

Empirická část navazuje na zpracovanou teoretickou část a je zaměřena na faktory, které jsou pro OZP stěžejní při výběru zaměstnání na CHTP. Dále je vymezeno území, na němž uznaní zaměstnavatelé na CHTP zaměstnávají vybrané respondenty tohoto průzkumu a v jehož působnosti svoji činnost realizuje Úřad práce Semily. Hlavní součástí této části práce jsou zpracované odpovědi z polostrukturovaných rozhovorů jednotlivých respondentů, jejichž účelem bylo ověřit teorii v praxi a umožnit tak autorovi práce zjistit faktory, které ovlivňují OZP při výběru zaměstnání na CHTP práce spadajícího do působnosti Úřadu práce Semily.

8.1 Metodologie průzkumu

V bakalářské práci je použit kvalitativní přístup realizovaný metodou dotazování a technikou polostrukturovaného rozhovoru. Reichl (2009, s. 40) uvádí, že kvalitativní průzkum je specifický tím, že se nezaměřuje na číselné počty a statistiky, ale podrobně cílí na pocity, přístupy, postoje a vztahy respondentů. Dotazování je podle Reichla (2009, s. 99–100) jedna z metod průzkumu, která může být realizována prostřednictvím rozhovoru, případně dotazníku. Pro tuto metodu jsou vybíráni pouze respondenti, kteří mají s prozkoumávanou problematikou osobní zkušenosti a jsou tak schopni tazateli adekvátně odpovídat na předem připravené otázky. Autor práce věděl, že chce pro tento průzkum jako respondenty vybrat OZP, které pracují na CHTP, čímž byla splněna podmínka osobní zkušenosti respondentů s prozkoumávanou problematikou pro možnou realizaci metody dotazování, jak výše uvádí Reichl.

Polostrukturovaný rozhovor je předem domluvená komunikace mezi tazatelem a respondentem na dopředu domluvené téma se stanovenými otázkami ze strany tazatele, které může v jejím průběhu doplňovat podle odpovědí respondenta (Reichl, 2009, s. 111–112). Polostrukturovaný rozhovor autor práce využil vzhledem ke specifikaci cílové skupiny a prozkoumávané problematiky. Bylo možné vytvořit dotazník, na který by respondenti mohli odpovídat pouze ano nebo ne, ale vzhledem ke zvolenému cíli, v němž chtěl autor zjistit faktory, které ovlivňují OZP při výběru zaměstnání na CHTP spadajícího do působnosti Úřadu práce Semily, chtěl také autor práce znát pocity, myšlenky a osobní názor respondentů, k čemuž dle subjektivního názoru dotazník nestačí. Polostrukturované rozhovory mohou být navíc ve svém průběhu doplněny o další otázky, což zvyšuje šanci na zjištění dostatečného množství informací potřebných pro splnění cíle práce.

Cílem práce je zjistit faktory, které ovlivňují OZP při výběru zaměstnání na CHTP spadajícího do působnosti Úřadu práce Semily. Průběh polostrukturovaných rozhovorů byl stanoven v časovém rozmezí od ledna 2023 až do února 2023. Každý z respondentů byl polostrukturovaným rozhovorům osobně přítomen, a ještě před jejich zahájením došlo ke slovnímu poučení o jejich průběhu. Při realizaci kvalitativního průzkumu autor práce využil podle Miovského (2006, str. 197) audiozáznam, čímž bylo zajištěno doslovné zapsání všech odpovědí respondenta. Všichni z respondentů s použitím audiozáznamu souhlasili, což stvrdili svým podpisem na tiskopisu, který je přiložen jako příloha 2.

Vzhledem k tomu, že každý z respondentů pracuje u jiného zaměstnavatele, realizace rozhovorů byla postupná a s každým respondentem zvlášť. Tato skutečnost navíc zamezila vzájemnému ovlivnění odpovědí respondentů. Při výběru prostoru pro polostrukturované rozhovory se autor práce řídil myšlenkou Reichla, jenž uvádí, že by polostrukturované rozhovory měly probíhat v prostředí na určité úrovni (Reichl, 2009, s. 112). Autor práce proto oslovil restaurační zařízení v Semilech ohledně možnosti využití salónku v jejich zařízení pro realizaci polostrukturovaných rozhovorů, s čímž majitel zařízení souhlasil. Tento prostor umožnil vytvoření příjemného, komfortního a tichého prostředí pro konání všech 6 polostrukturovaných rozhovorů. Písemný přepis jednoho celého rozhovoru je součástí bakalářské práce jako příloha 3. Na základě zpracovaných a doslovně přepsaných rozhovorů vznikl text, který byl analyzován prostřednictvím metody vytváření trsů. Miovský (2009, s. 221) tento úkon definuje jako činnost, během níž dochází ke shromáždění stejných a podobných myšlenek z odpovědí respondentů do jednotlivých kategorií, tzv. trsů.

8.2 Cíl průzkumu

Cílem průzkumu je zjistit faktory, které ovlivňují OZP při výběru zaměstnání na CHTP spadajícího do působnosti Úřadu práce Semily. Na základě výše uvedeného cíle byla stanovena hlavní průzkumná otázka:

- Jaké faktory ovlivňují OZP při výběru zaměstnání na CHTP spadajícího do působnosti Úřadu práce Semily?

Po stanovení hlavní průzkumné otázky autor práce dále stanovil dílčí cíle:

1) Zjistit, co vede OZP k výběru zaměstnání na CHTP.
2) Zjistit, jak OZP získávají informace o možnostech zaměstnání na CHTP.
3) Zjistit, zda při hledání zaměstnání OZP využívají pomoci ÚP ČR, případně sociálních služeb.

Následně byly pro tento průzkum stanoveny dílčí průzkumné otázky:

1) Jaké okolnosti vedou OZP k výběru zaměstnání na CHTP?
2) Kde získávají OZP informace o možnostech zaměstnání na CHTP?
3) Využívají OZP při hledání zaměstnání na CHTP služeb ÚP ČR, případně sociálních služeb?

Struktura otázek rozhovoru

Otázky pro polostrukturovaný rozhovor byly vytvořeny na základě stanovených dílčích průzkumných otázek. Autor práce se domnívá, že první dílčí průzkumná otázka je velmi obecná. Pro její zodpovězení je důležité získat co nejvíce informací, a proto vytvořil celkově sedm otázek, na které jednotliví respondenti odpovídali v rámci polostrukturovaných rozhovorů. Všechny cílí na to, aby autorovi práce umožnily získat co největší povědomí o profesním životě OZP, jejich životní situaci před nástupem do zaměstnání, možných výhodách oproti zaměstnání na volném trhu práce a pocitech, které prožívají ve svém aktuálním zaměstnání na CHTP. Jedná se o níže uvedené otázky 4, 5, 8, 9, 10, 11 a 12.

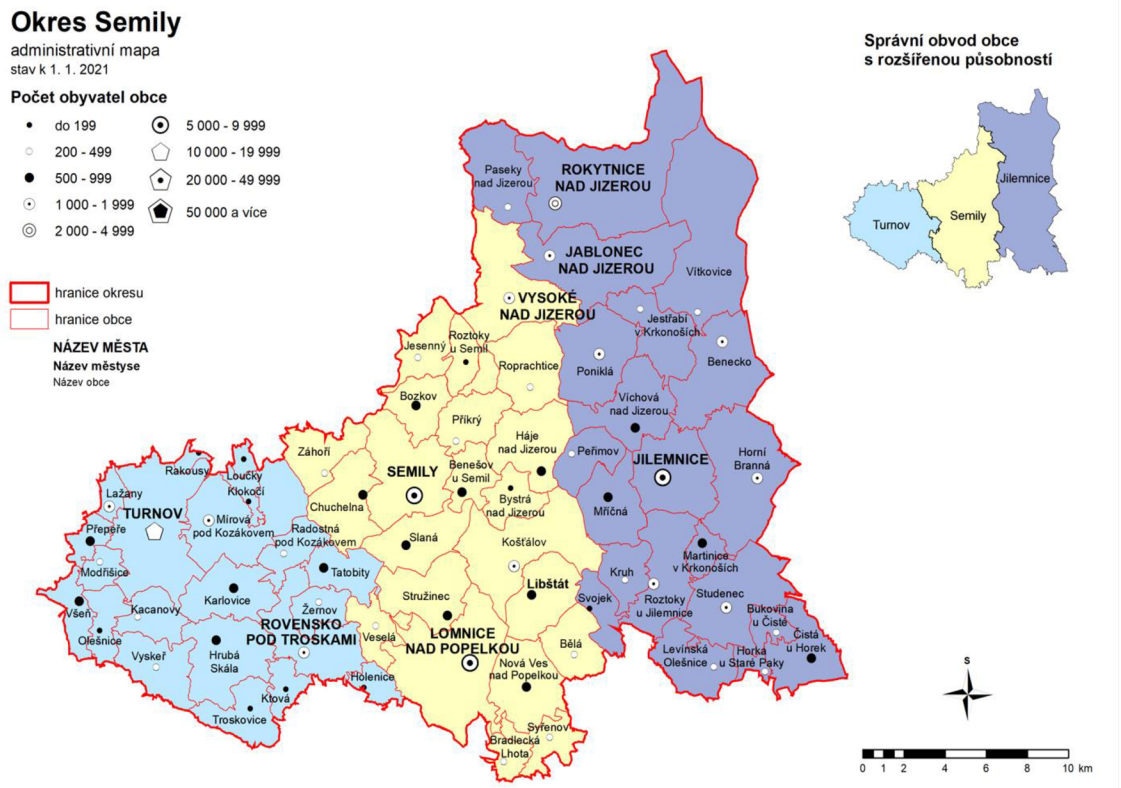
Druhá dílčí průzkumná otázka je zaměřena na všeobecnou informovanost OZP o možnostech zaměstnání na CHTP. Autor práce zkoumal, zda OZP vědí, kde a jak mají oslovovat a vyhledávat potencionální zaměstnavatele na CHTP. Tato otázka nenabízí oproti první dílčí průzkumné otázce tak širokou paletu odpovědí, proto se autor práce rozhodl vytvořit tři otázky pro jednotlivé respondenty. K polostrukturovaným rozhovorům byly vytvořeny otázky 1, 2 a 3.

Třetí a poslední dílčí průzkumná otázka zjišťuje, zda mají OZP přehled o službách a činnostech, které nabízí ÚP ČR a sociální služby a zda některé z nich využili při hledání svého pracovního uplatnění na CHTP. Pro tuto dílčí průzkumnou otázky byly vytvořeny otázky 6, 7, 8 a 9.

Otázky k polostrukturovaným rozhovorům

1) Jakým způsobem jste se dozvěděl o Vašem současném zaměstnavateli na chráněném trhu práce?
2) Víte, kolik zaměstnavatelů uznaných na chráněném trhu práce má svoji provozovnu v okolí Vašeho bydliště?
3) Využíváte k vyhledávání volných pracovních míst internetové pracovní portály, úřední desku volných pracovních míst Úřadu práce České republiky, webových stránek zaměstnavatelů, případně jiný způsob?
4) Ucházel jste se o zaměstnání i na volném trhu práce? Absolvoval jste výběrová řízení?
5) Před nástupem do současného zaměstnání na chráněném trhu práce jste byl nezaměstnaný, nebo jste přecházel z jiného zaměstnání?
6) Byl jste někdy veden v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce České republiky?
7) Znáte, nebo jste využil některé ze služeb, které Úřad práce České republiky nabízí?
8) Znáte sociální služby a jejich činnost v okolí Vašeho bydliště, které poskytují pomoc při hledání zaměstnání?
9) Žádal jste někdy o pracovní rehabilitaci?
10) Nabídl Vám zaměstnavatel na chráněném trhu práce možnost stanovit si výši pracovního úvazku (například 4 až 6 hodin denně)?
11) Před nástupem do současného zaměstnání jste měl více pracovních nabídek?
12) Bydlíte sám, nebo je ve Vaší domácnosti jiná pracující osoba?
13) Je Vám přiznán status osoby zdravotně znevýhodněné, případně některý stupeň invalidity?
14) Jak vnímáte Vaši současnou práci?

8.3 Charakteristika lokality průzkumu



(Český statistický úřad, 2022)

Na této mapě je definován prostor, v němž mají sídlo uznaní zaměstnavatelé na CHTP, kteří spadají do působnosti Úřadu práce Semily. Jediným samosprávným celkem, který byl dříve do toho prostoru zahrnut a již tomu tak není, je Harrachov. Autorovi práce je známo, že od roku 2021 spadá pod Jablonec nad Nisou.

8.4 Charakteristika průzkumného vzorku

Výběr prvního z respondentů byl záměrný. Autor práce se rozhodl vybrat cíleně pouze takového respondenta, jenž je OZP a má pracovní zkušenosti u uznaných zaměstnavatelů na CHTP, kteří spadají do působnosti Úřadu práce v Semilech. Na základě svého subjektivního názoru stanovil minimální délku pracovních zkušeností na 3 roky. Autor práce postupoval podle Reichla (2009, s. 83) a k záměrnému výběru prvního respondenta využil svého pracovního zařazení. Jako zaměstnanec Úřadu práce Semily zvolil svého bývalého klienta mužského pohlaví, který výše uvedené podmínky splňuje. Pro výběr zbylých respondentů použil autor práce metodu nabalování. Reichl (2009, s. 83) uvádí, že tento druh výběru spočívá v tom, že první vybraný respondent vybere další osobu, kterou pokládá za vhodnou pro daný průzkum. Tato osoba vybere další a v tomto smyslu se postupuje i u ostatních osob, čímž dochází k naplnění počtu respondentů, kteří mají

osobní zkušenosti a znalosti v problematice, v níž je daný průzkum realizován. Autor práce v tomto případě oslovil prvního záměrně vybraného respondenta s žádostí o výběr dalších respondentů, kteří jsou OZP a mají pracovní zkušenosti u uznaných zaměstnavatelů na CHTP, kteří spadají do působnosti Úřadu práce v Semilech.

V poslední řadě se autor práce zaměřil na to, aby byl průzkumný vzorek genderově vyrovnaný. Z toho důvodu požádal záměrně vybraného respondenta o výběr dalších 2 respondentů mužského pohlaví a 1 respondenta ženského pohlaví, který později vybral zbylé 2 respondenty ženského pohlaví. Celkově byli k průzkumu vybráni 3 respondenti ženského pohlaví a 3 respondenti mužského pohlaví. Na základě metody nabalování bylo celkově vybráno 5 respondentů. Z důvodu zachování anonymity nebyly ani nebudou uvedeny žádné osobní údaje respondentů, ale pouze jejich pohlaví a délka pracovních zkušeností na CHTP. V rámci polostrukturovaných rozhovorů jsou jednotliví respondenti označeni pod zkratkami R1, R2, R3, R4, R5, R6.

Průzkumný vzorek se celkově skládá z 6 zaměstnanců podniků, které jsou evidovány Úřadem práce v Semilech jako uznaní zaměstnavatelé na CHTP. Jedná se o zaměstnavatele, kteří mají sídlo své společnosti v některé z obcí, které jsou uvedeny v charakteristice lokality průzkumu, která je součástí empirické části této práce. Autor práce jako zaměstnanec Úřadu práce Semily ví, že se jedná o 28 zaměstnavatelů.

8.4.1 Charakteristika jednotlivých respondentů

Jednotliví respondenti jsou charakterizováni v níže uvedené tabulce. Při jejich výběru se autor práce zaměřil na to, aby všichni z nich byli svéprávní a mohli tak zcela samostatně odpovídat na pokládané otázky. Tuto skutečnost u každého z nich ověřil autor práce na základě prvotní telefonické komunikace s každým z respondentů, která předcházela polostrukturovaným rozhovorům a v jejímž rámci byly stanoveny jednotlivé termíny, na které měli jednotliví respondenti přijít. Při prvotním osobním setkání s každým z respondentů proběhlo nejdříve jejich seznámení s etickou stránkou průzkumného šetření. Všichni z respondentů byli poučeni o tom, že se průzkumného šetření účastní dobrovolně a že nikde nebudou zveřejněny jejich osobní údaje, které by umožnily identifikaci jejich osoby. Následně jim byl předložen informovaný souhlas s poskytnutím průzkumného polostrukturovaného rozhovoru, který všichni z respondentů vlastnoručně podepsali. Vzor výše uvedeného informovaného souhlasu je uveden jako příloha 2 této práce.

Před samotným zahájením polostrukturovaných rozhovorů proběhlo ještě dotazování ze strany autora práce, zda jednotliví respondenti všemu dostatečně rozumí, zda vědí, k čemu budou od nich získané informace sloužit.

Tabulka 1: Charakteristika jednotlivých respondentů

Označení respondentů	**Pohlaví**	**Pracovní zkušenosti na chráněném trhu práce**
R1	Muž	7 let
R2	Muž	8 let
R3	Muž	4 roky
R4	Žena	3 roky
R5	Žena	6 let
R6	Žena	5 let

Zdroj: vlastní šetření

8.5 Prezentace průzkumného zjištění

Průzkumné šetření probíhalo od ledna 2023 do února 2023 prostřednictvím kvalitativního průzkumu realizovaného metodou dotazování a technikou polostrukturovaných rozhovorů, pro které si autor práce vybral prvního z respondentů záměrně. U zbylých respondentů probíhal výběr na základě metody sněhové koule. Celkově se jednalo o tři muže a tři ženy, kteří jsou OZP a pracují u uznaných zaměstnavatelů na CHTP, kteří spadají do působnosti Úřadu práce Semily.

Po výběru všech respondentů proběhl v restauračním zařízení v Semilech jejich prvotní osobní kontakt s autorem práce, kde byl každý z nich poučen o cíli a smyslu průzkumného šetření prostřednictvím informovaného souhlasu s poskytnutím průzkumného polostrukturovaného rozhovoru.

Na základě zrealizovaných polostrukturovaných rozhovorů s jednotlivými respondenty vznikl za pomoci audiozáznamu souvislý text jejich odpovědí, ze kterých autor práce zpracoval celkově šest doslovných písemných přepisů. Jeden z nich je přílohou 3 této práce. Autor práce následně doslovné přepisy několikrát pročítal a hledal společné kategorie odpovědí metodou vytváření trsů, k čemuž využil několik druhů barevných fixů, aby se v doslovných přepisech lépe a jednodušeji orientoval.

Zjištěné výsledky průzkumného šetření autor práce zapracoval do empirické části této práce a v jejím závěru je porovnal s teoretickými poznatky uvedenými v teoretické části této práce.

Jaké okolnosti vedou OZP k výběru zaměstnání na chráněném trhu práce?

Ucházel jste se o zaměstnání i na volném trhu práce? Absolvoval jste výběrová řízení?

R1: *„Dřív jo, ale už dlouho ne, protože jsem řešil hodně ty zdravotní problémy. Většinou už mi ani nezavolali zpátky. Když už jsem někam šel a řek jsem jim, že jsem invalida, tak pak mi řekli, ať se nezlobim, ale že mě neberou.“*

R2: *„Jo, byl jsem v Lomnici se ptát. No a ještě nevim, jak se to tam menuje, když se jede na Jičín a ty mi řekli, že maj plnej stav. Na žádnym výběrku jsem nebyl. Když se mě zeptali na tu ivalidku, tak mi řekli ať se nezlobim no.“*

R3: *„Tam jsem dělal celej život, ale jak se mi zhoršily ty záda, tak už to nešlo a nikde mě už pak nechtěli. Když mě z práce propustili, tak jsem po výběrkách chodil, nejčastějš jsem volal, a pak se šel někam ukázat. Když už jsem někam šel a řek jsem jim, že jsem invalida, tak se hodně ptali, na co to mam a tak, ale stejně mě nevzali.“*

R4: *„Celej život jsem pracovala v kovovýrobě jako dělnice. Nikdy jsem na žádnym výběrovým řízení nebyla. Jsem se vyučila a hned jsem šla do práce.“*

R5: *„Pracovala jsem jako účetní v jedné zdejší společnosti, která už ale zanikla. Takže jsem vlastně na volném trhu práce pracovala do konce roku 2015. Absolvovala jsem mnoho výběrových řízení, ale nikde jsem nebyla přijata.“*

R6: *„Ano, na jedno místo jsem šla na výběrové řízení. Dokonce jsem ho i vyhrála (smích), ale podnikový doktor mi nepotvrdil zdravotní způsobilost. Pak už jsem radši nikam nechodila.“*

Na tuto otázku odpověděli respondenti R3, R4, R5 shodně v tom smyslu, že již dříve pracovali na volném trhu práce, ale z důvodu svého zhoršeného zdravotního stavu museli pracovněprávní vztah ukončit. Respondenti R1, R2, R3, R5 a R6 uvedli, že když se byli u zaměstnavatelů na volném trhu práce informovat na možnost zaměstnání a uvedli, že mají přiznaný některý ze stupňů invalidity, tak je zaměstnavatelé na volném trhu práce nechtěli přijmout do žádného pracovněprávního vztahu. Respondent R6 dokonce výběrové řízení vyhrál, ale nebyl přijat z důvodu své zdravotní nezpůsobilosti.

Před nástupem do současného zaměstnání na chráněném trhu práce jste byl nezaměstnaný, nebo jste přecházel z jiného zaměstnání?

R1: *„Byl jsem v evidenci úřadu práce.“*

R2: *„Pracoval jsem na vépépéčku pod městem, ale tam mi to za chvíli končilo. Tak jsem si na internetu našel tuhle práci.“*

R3: *„Byl jsem 3 roky na pracáku.“*

R4: *„Byla jsem na pracáku asi půl roku.“*

R5: *„Byla jsem 1 rok v evidenci úřadu práce.“*

R6: *„Byla jsem asi měsíc na úřadu práce.“*

Pět respondentů odpovědělo, že před nástup do současného zaměstnání na CHTP bylo nezaměstnaných. Jedná se o respondenty R1, R3, R4, R5 a R6. Svoji nezaměstnanost řešili vstupem do evidence UOZ na ÚP ČR. Šestý respondent R2 uvedl, že před nástupem do současného zaměstnání na CHTP byl zaměstnaný formou VPP a s ohledem na to, že se jednalo o časově ohraničenou vytvořenou pracovní pozici a blížil se konec této pracovní příležitosti, tak hledal nové pracovní zařazení, které se mu podařilo najít na internetových stránkách.

Nabídl Vám zaměstnavatel na chráněném trhu práce možnost stanovit si výši pracovního úvazku (například 4 až 6 hodin denně)?

R1: *„U nás se pracuje 4 hodiny. Takhle mi to vyhovuje.“*

R2: *„Ne, všichni pracujou 6.“*

R3: *„Mně nabídli úvazek 6 hodin denně. Takhle tam pracujou všichni.“*

R4: *„Když jsem se tam byla podívat, tak mi ukazovali 3 pozice, na který bych mohla nastoupit. Na 2 je pevně danejch 6 hodin denně a na tý poslední mi nabídli i kratší úvazek na 4 hodiny denně a ten jsem si vybrala.“*

R5: *„Domluvili jsme se na 6 hodinách denně. Nicméně mám pružnou pracovní dobu. Někdy mohu skončit v práci dříve, a když je například konec měsíce, tak zůstávám zase o něco déle.“*

R6: *„Ptali se mě, jaký mám stupeň invalidity. Když jsem jim řekla, že druhý, tak mi nabídli práci na 4 hodiny denně.“*

Tři z respondentů na tuto otázku odpověděli kladně a měli tak možnost si stanovit výši svého pracovního úvazku, případně jej rozebírali se zaměstnavatelem s ohledem na svůj zdravotní stav. Jedná se o respondenty R4, R5 a R6. Zbylí tři respondenti R1, R2

a R3 neměli možnost výběru, jelikož jejich zaměstnavatel má pro všechny své zaměstnance pevně stanovenou délku pracovní doby.

Před nástupem do současného zaměstnání jste měl více pracovních nabídek?

R1: *„Ne.“*

R2: *„Ne.“*

R3: *„Napevno jsem neměl domluvenýho nic, ale byl jsem v kontaktu s jednou hlídací agenturou. Dělal bych vrátnýho ve fabrice, ale nemůžu dělat noční, takže jsme se nedohodli.“*

R4: *„Ne.“*

R5: *„Tohle byla moje jediná pracovní nabídka.“*

R6: *„Neměla jsem žádnou nabídku.“*

Na tuto otázku odpovědělo pět respondentů jednoznačně slovem ne. Jedná se o respondenty R1, R2, R4, R5 a R6. Šestý respondent R3 uvedl, že byl v kontaktu s jedním zaměstnavatelem, ale s ohledem na fakt, že nemůže pracovat v režimu nočních směn, toto zaměstnání nemohl přijmout.

Bydlíte sám, nebo je ve Vaší domácnosti jiná pracující osoba?

R1: *„Já bydlim u rodičů, protože se taky starám o mamku. Oba jsou v důchodu. Já bych z vejplaty zaplatil sotva byt.“*

R2: *„S manželkou a dětma, ale manželka nepracuje. Ta je doma a stará se o děti.“*

R3: *„Bydlim s manželkou, která pracuje jako prodavačka. Ještě s náma bydlí syn, ale ten studuje.“*

R4: *„Jsem rozvedená, bydlim sama.“*

R5: *„Bydlím s manželem, který pracuje ve státní správě. Děti už jsou dospělé, takže s námi nebydlí.“*

R6: *„Bydlím s manželem a se synem. Manžel pracuje jako dělník a syn je v páté třídě na základní škole.“*

Pět respondentů uvedlo, že žije ve své domácnosti s další osobou, kterou je například manžel, manželka, jejich rodiče nebo děti. Jedná se o respondenty R1, R2, R3, R5 a R6. Respondenti R3, R5 a R6 žijí s osobou, která je zaměstnaná. Respondent R1 bydlí u svých rodičů, kteří jsou ve starobním důchodu. Respondent R2 bydlí se svojí manželkou, která je na rodičovské dovolené. Šestý respondent R4 uvedl, že bydlí ve své domácnosti samostatně.

Je Vám přiznán status osoby zdravotně znevýhodněné, případně některý stupeň invalidity?

R1: *„Mam první stupeň invalidity.“*

R2: *„Mam dvojku invalidku.“*

R3: *„Mam invaliditu druhého stupně.“*

R4: *„Druhej stupeň invalidky.“*

R5: *„Je mi přiznána invalidita prvního stupně.“*

R6: *„Já mám invaliditu druhého stupně.“*

Na tuto otázku odpověděli všichni respondenti kladně. Respondentům R1 a R5 je přiznána invalidita prvního stupně a respondentům R2, R3, R4 a R6 invalidita druhého stupně. Osobou zdravotně znevýhodněnou není žádný z respondentů.

Jak vnímáte Vaši současnou práci?

R1: *„Ta práce mě baví, ale někdy to je psychicky náročný. Když to dělám 4 hodiny v kuse, tak to někdy začnu plíst. Jsou tu ale dobrý kolegyně, který mi pomůžou, takže se to dá zvládnout. Taky to není tak náročný, jak v klasický fabrice a můžu dělat míň hodin v tejdnu.“*

R2: *„Jsem za ni hrozně rád. Nemůžu říct, že mě to baví, ale práce je tady na okolí hrozně málo, takže jsem za ni vděčnej. Vydělám si a jsem mezi lidma.“*

R3: *„Vzhledem k mýmu zdravotnímu stavu jsem rád, že vůbec nějakou práci mám. Začátky byly fakt dost těžký. Bylo to něco uplně jinýho, než na co sem byl zvyklej a ani mě to tady moc nebavilo. Navíc jsem předtim tři roky nepracoval. Na druhou stranu mi to tady všechno ukázali a moh jsem se to v klidu naučit. Nikdo po mně nešlapal, že něco nestíhám, nebo tak něco. Navíc jsem si tu našel přátele, se kterejma se vidíme, i když nejsme v práci.“*

R4: *„Dá se to, je tady hrozně hodnej šéf, takže do práce chodim celkem v pohodě.“*

R5: *„Je dost podobná té, co jsem dělala celý život, takže jsem spokojená a doufám, že tady vydržím až do důchodu (smích).“*

R6: *„Je to něco jiného, než na co jsem byla zvyklá, nemůžu říct, že mě ta práce vyloženě baví, ale je tu fajn kolektiv a za to jsem ráda.“*

V rámci této otázky každý respondent odpovídal individuálně s ohledem na své potřeby. Všichni respondenti se celkově shodli na tom, že je pro ně práce velmi důležitá a jsou za ni rádi. Například respondenti R2, R3 a R6 uvedli, že je pracovní náplň sice

nebaví, ale jsou rádi za to, že mohou být v nějakém pracovním kolektivu, čímž si získali například i nové přátele.

Na tuto dílčí otázku odpovídali jednotliví respondenti individuálně, ale lze říct, že velmi obdobně. Všichni respondenti uvedli, že dříve pracovali na volném trhu práce, ale jejich zdravotní omezení jim znemožňovala pracovat na volném trhu práce. Třem respondentům byla na základě jejich zhoršeného zdravotního stavu přiznána invalidita prvního stupně, zbylým třem respondentům invalidity druhého stupně. Dále pět z šesti respondentů uvedlo, že jejich nástupu k uznanému zaměstnavateli na CHTP bylo nezaměstnaných a bylo vedeno v evidenci UOZ na ÚP ČR. Poslední z respondentů byl zaměstnán formou VPP, ale vzhledem k tomu, že se jedná o časově ohraničený pracovněprávní vztah, tak věděl, že musí hledat nové zaměstnání. Dále se všichni z respondentů shodli, že před nástupem do současného zaměstnání z nich nikdo neměl jinou pracovní nabídku.

Na druhé straně všichni z respondentů nástupem k uznanému zaměstnavateli na CHTP získali pracovní poměr za zkrácený úvazek, seznámili se s novými kolegy a získali tak nové přátele, a i přes to, že některé z respondentů pracovní náplň nenaplňuje, tak jsou za možnost zaměstnání velmi vděční a práce si váží.

Na poslední podotázku, jestli žijí respondenti sami a jsou tak jedinou pracující osobou v domácnosti odpověděl kladně jeden respondent. Dva z respondentů nežijí sami, ale jsou jedinou pracující osobou v domácnosti. Zbylí dva respondenti žijí s jinou pracující osobou.

Kde získávají OZP informace o možnostech zaměstnání na chráněném trhu práce?

Jakým způsobem jste se dozvěděl o Vašem současném zaměstnavateli na chráněném trhu práce?

R1: *„Mně to řekla paní poradkyně z pracáku. Řekla mi, že u nás hledaj lidi, tak jestli se tam nechci podívat.“*

R2: *„Jsem si to našel na internetu.“*

R3: *„Řek mi o něm kamarád. Pracuje u něj už dlouho a přimluvil se za mě, aby mě vzali. Řek mi, jak to tam chodí a jestli mam zájem, že by se tam pro mě něco určitě našlo.“*

R4: *„Pracovala jsem se fabrice hned vedle. Věděla jsem, že tam dělaj lidi s invalidkou. Když mi ji přiznali, tak jsem se tam prostě šla zeptat. Pak prej volali našemu mistrovi, co mě měl na starosti a ten jim na mě doporučil, takže sme si pak plácli.“*

R5: *„O tomhle podniku jsem věděla, ale o volném místě mi řekla moje nejlepší kamarádka. Pro mě bylo velkou výhodou, že její manžel je tam ředitelem a ona se za mě prostě přimluvila.“*

R6: *„Dostala jsem na něj tip od poradkyně z úřadu práce.“*

Na tuto otázku odpověděli stejně respondenti R1 a R6, kteří uvedli, že se o svém současném zaměstnavateli dozvěděli od zaměstnanců ÚP ČR. Respondenti R3, R4 a R5 využili svého lidského a sociálního kapitálu a získali na informace o svém současném zaměstnavateli. Respondent R2 k nalezení svého současného zaměstnavatele využil internet.

Víte, kolik zaměstnavatelů uznaných na chráněném trhu práce má svoji provozovnu v okolí Vašeho bydliště?

R1: *„Já vim tady na Semilech, že jich je asi 20.“*

R2: *„No tak vim o 2.“*

R3: *„Tak to fakt netušim, ale vim minimálně o 4 dalších. Řikala mi o nich zprostředkovatelka na pracáku.“*

R4: *„Pffff, asi hrozně málo. Bych řekla tak 5.“*

R5: *„V roce 2016 jste mi říkal, že jich je více než 20, takže předpokládám, že to bude dost podobné.“*

R6: *„Asi 10 jich tu v okrese bude, ale docela těžko se hledají.“*

Na tuto otázku se odpovědi jednotlivých respondentů lišily. Respondenti R2, R3 a R4 uvedli, že v jejich okolí mají provozovnu méně než pět uznaných zaměstnavatelů na CHTP. Respondent R6 uvedl počet deset uznaných zaměstnavatelů na CHTP a respondenti R1 a R5 uvedli, že v okolí jejich bydliště má provozovnu dvacet uznaných zaměstnavatelů na CHTP.

Využíváte k vyhledávání volných pracovních míst internetové pracovní portály, úřední desku volných pracovních míst Úřadu práce České republiky, webových stránek zaměstnavatelů, případně jiný způsob?

R1: *„Já používal ten, jak se to jmenuje Job CZ, pak jsem tam měl nějaký Kontakty CZ a pak, jak se to jmenuje, má to seznam, byla na to tam teďka reklama. Práce CZ. Chodil jsem se i koukat na vývěsku do firem ve městě.“*

R2: *„Internet a ptám se kámošů.“*

R3: *„Pracovní portály jsem používal občas, ale jsou tam furt ty samý místa. Na pracáku mi místa vyjížděla na schůzkách zprostředkovatelka. Nejlepší je si tam ale*

zavolat. Hned víte, na čem jste. Buď Vám řeknou, že hledaj a ať příjdete, nebo Vám řeknou, že maj plno a zkusíte to jindy.“

R4: *„Nepoužívám internet. Ty dotazníky tam pak ležej na personálním. To je uplně k ničemu. Navíc na pracáku jsou furt ty samý místa, kde nikdo dělat nechce. Prostě jsem se na tu práci šla zeptat sama.“*

R5: *„Používala jsem hodně internetové pracovní portály a tipy na nabídky od Vás z úřadu práce.“*

R6: *„Hledala jsem na Práce CZ a na stránkách úřadu práce. Dost mi pomohlo, že jsem chodila na poradenství na Úřad práce v Turnově. Jezdily tam poradkyně ze Semil a ty mi dávaly taky dost tipů.“*

V této otázce se respondenti R1, R2, R3, R5 a R6 shodli v tom, že při hledání zaměstnání využívali různé internetové pracovní portály. Respondent R3 však hodnotil jako negativní fakt, že se na těchto portálech objevují velmi často stejná pracovní místa a jako nejvhodnější způsob vyhledávání pracovních míst uvedl telefonický kontakt. Respondenti R3, R5 a R6 využívali nabídek od zaměstnanců ÚP ČR a respondent R4 za nejvhodnější způsob hledání zaměstnání uvedl osobní komunikaci se zaměstnavateli.

Na tuto dílčí otázku odpovídali jednotliví respondenti různě. Některé jejich odpovědi však byly podobné, případně shodné. Na první otázku pět respondentů uvedlo, že se o svém současném zaměstnavateli zaměstnání využívali internet v kombinaci s informacemi o zaměstnavatelích uznaných na CHTP od poradců ÚP ČR. Dále dva z respondentů využili svůj sociální kapitál a jeden respondent svůj lidský kapitál. Oba druhy těchto kapitálů jsou rozebrány v kapitole 3 teoretické části této práce. Na otázku, kolik uznaných zaměstnavatelů na CHTP má svoji provozovnu v okolí jejich bydliště, odpovídali respondenti velmi různě. Tři respondenti uvedli, že v jejich okolí má provozovnu zhruba 5 zaměstnavatelů uznaných na CHTP, dva respondenti uvedli počet 20 zaměstnavatelů a jeden respondent uvedl počet 10 a doplnil, že se velmi těžko hledají. Na poslední otázku, co využívají respondenti k vyhledávání volných pracovních míst, byla jejich většinová odpověď internet, konkrétně různé pracovní portály. Někteří využívají osobní jednání s konkrétním zaměstnavatelem, další svůj sociální kapitál, jiní zase informace od poradců ÚP ČR. Jeden z respondentů například k vyhledávání míst jako vhodný nástroj označuje telefonický kontakt nebo internet, ale další z respondentů je zase uvádí jako nevhodné.

Využívají OZP při hledání zaměstnání na CHTP služeb ÚP ČR, případně sociálních služeb?

Byl jste někdy veden v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce České republiky?

R1: *„Jo, na pracáku jsem byl, ale nikdy jsem nic nevyužil.“*

R2: *„Několikrát.“*

R3: *„Jak jsem řikal, byl jsem na pracáku 3 roky, jinak jsem tam nikdy nebyl. Nikdy jsem si pro žádný dávky nechodil a vždycky jsem se živil sám. Ale v tu chvíli mně nic jinýho nezbejvalo.“*

R4: *„Jo, jednou.“*

R5: *„Byla jsem tam jen jednou.“*

R6: *„Asi pětkrát, ale vždycky jenom krátce.“*

Na tuto otázku odpověděli všichni respondenti kladně. Respondenti R1, R2 a R6 uvedli, že byli v evidenci UOZ na ÚP ČR několikrát. Respondenti R3, R4 a R5 uvedli, že byli v evidenci UOZ na ÚP ČR pouze jednou.

Znáte, nebo jste využil některé ze služeb, které tato instituce nabízí?

R1: *„Znám veřejně prospěšný práce, ale nikdy jsem na nich nebyl.“*

R2: *„Vim, že pracák dává zaměstnavatelům peníze, když vezmou člověka z pracáku. Já jsem byl sám na těch vépépéčkách, ale ty jsou dycky jen na chvíli. Už mi to mělo končit, tak jsem si našel tohle. A taky od pracáku bereme příspěvek na bydlení. Taky jsme si žádali o těch 5 tisíc na děti.“*

R3: *„Na pracáku jsem musel chodit na skupinový sezení, který bylo pro všechny povinný. Kdo nepřišel, tak z pracáku vyletěl. Jinak jsem chtěl začít podnikat s dotací od pracáku, ale nabízeli hrozně málo peněz, takže jsem se na to vykašlal. Řešili se mnou i nějakou rekvalifikaci, ale nenašli jsme nic, co bych využil“. Nabízeli mi i ty prospěšný práce, že bych uklízel v kulturáku, ale nemůžu dělat na plnej úvazek, takže to nedopadlo.“*

R4: *„No, na pracáku mi vyplatili podporu v nezaměstnanosti. Nic jinýho jsem nepotřebovala.“*

R5: *„V roce 2016 jsem k Vám chodila na poradenství, takže to byla taky vlastně služba (smích). Jinak vím o veřejně prospěšných pracích, společensky účelných pracovních místech, rekvalifikacích a příspěvku na podnikání. Ještě mě napadá podpora v nezaměstnanosti, kterou jsem dostávala, když jsem byla vedená na úřadu.“*

R6: *„Chodila jsem na poradenství na úřad do Turnova. Nabízeli mi pracovní diagnostiku, ale mezitím už jsem nastoupila do práce.“*

V rámci této otázky odpověděli všichni respondenti stejně v tom smyslu, že znají služeb ÚP ČR a zároveň některou z nich využili. Respondenti R1, R2, R3 a R5 uvedli, že znají různé nástroje APZ, s tím, že respondent R2 má osobní zkušenost s nástrojem APZ, konkrétně VPP Dále R2 uvedl, že využívá příspěvek na bydlení a žádal o jednorázový příspěvek 5000 Kč na dítě. Respondenti R3, R5 a R6 uvedli, že během své evidence UOZ na ÚP ČR využili různé druhy poradenství. Respondent R4 uvedl, že využil PVN, s čímž měl vlastní zkušenost i respondent R5.

Znáte sociální služby a jejich činnost v okolí Vašeho bydliště, které poskytují pomoc při hledání zaměstnání?

R1: *„Ne.“*

R2: *„Jo, já znám ten Fokus. Vim, že to je v Semilech, ale nikdy jsem tam nebyl.“*

R3: *„Ne.“*

R4: *„Ne.“*

R5: *„Ne, nikdy jsem to nepotřebovala.“*

R6: *„Ano, jednou jsem byla ve Fokusu v Semilech. Byla jsem se tam podívat, ale jejich služby jsem nakonec nevyužila.“*

Respondenti R2 a R6 potvrdili, že znají sociální služby Fokus Semily, z.s., ale jejich služeb nikdy nevyužili, což se potvrdilo i u zbylých respondentů.

Žádal jste někdy o pracovní rehabilitaci?

R1: *„Ne.“*

R2: *„Ne.“*

R3: *„Ne.“*

R4: *„Ne.“*

R5: *„Ne.“*

R6: *„Ne.“*

Na tuto otázku odpověděli všichni respondenti záporně.

Na tuto dílčí průzkumnou otázku odpovídali jednotliví respondenti obdobně. Všichni z respondentů na otázku týkající se jejich osobní zkušenosti s vedením v evidenci UOZ na ÚP ČR odpověděli kladně. Dalším zjištěním v rámci této otázky bylo samostatné prohlášení dvou respondentů o tom, že nikdy žádných služeb na ÚP ČR nevyužili, ale byli pouze vedeni v evidenci UOZ. Na další podotázku, která se týkala znalostí a

zkušeností s využitím služeb nabízených ÚP ČR, odpověděli taktéž všichni z respondentů kladně. Čtyři z šesti respondentů uvedli obecnou znalost některých z nástrojů APZ, které jsou rozebrány v teoretické části této práce, konkrétně v kapitole 7. Jeden z nich pak uvedl osobní zkušenost s využitím nástroje APZ, konkrétně VPP. Dále tři z respondentů uvedli vlastní zkušenost s využíváním různých druhů poradenství, které ÚP ČR nabízí tak, jak je uvedeno v kapitole 4 teoretické části této práce. Jedna respondentka uvedla využití PVN, která je rozebrána v kapitole 6 teoretické části této práce. Bylo také zjištěno, že dva z respondentů znají organizaci Fokus Semily, z.s., která poskytuje sociální služby, nikdy jejich služeb nevyužili, což uvedli i ostatní respondenti, kteří žádné sociální služby v okolí svého bydliště neznali. V závěru se také prokázalo, že žádný z respondentů nikdy nežádal o pracovní rehabilitaci.

8.6 Výsledky průzkumného šetření

Dílčí cíl: Zjistit, co vede OZP k výběru zaměstnání na CHTP.

Dílčí průzkumná otázka: Jaké okolnosti vedou OZP k výběru zaměstnání na CHTP?

Výsledky průzkumného šetření ukázaly, jaké faktory ovlivňují OZP při výběru zaměstnání. Průzkumné šetření definovalo konkrétní okolnosti, které vedou OZP k výběru zaměstnání na CHTP. Primárně se jednalo o zhoršený zdravotní stav všech respondentů, který jim svým způsobem znemožňuje pracovat na volném trhu práce, ač na něm všichni z respondentů dříve pracovali. Dále všichni z respondentů potvrdili, že neměli žádnou jinou pracovní nabídku, než tu od současného zaměstnavatele a jejich nástupu do toho zaměstnání u pěti respondentů z šesti předcházelo jejich vedení v evidenci UOZ na ÚP ČR. Dále všichni z respondentů potvrdili, že nástupem k uznaným zaměstnavatelům na CHTP získali zaměstnání na zkrácený úvazek, který mohou s ohledem na svůj zdravotní stav vykonávat a jejich pracovní vytížení není tak intenzivní jako na volném trhu práce.

Všichni z respondentů také uvedli, že jsou za současné zaměstnání velmi vděční. Někteří z nich získali nové přátele, a i přes to, že je pracovní činnost jako taková nenaplňuje, tak jsou rádi za to, že mají práci, čímž se potvrzuje důležitost práce pro každého člověka, tak jak je uvedeno v teoretické části této práce.

Na základě výše uvedeného, bylo na dílčí průzkumnou otázku zodpovězeno, čímž došlo k naplnění dílčího cíle.

Dílčí cíl: Zjistit, jak OZP získávají informace o možnostech zaměstnání na CHTP.

Dílčí průzkumná otázka: Kde získávají OZP informace o možnostech zaměstnání na CHTP?

Průzkumné šetření dále prokázalo, že informace o možnostech zaměstnání na CHTP získávají OZP od různých zdrojů. Nejvíce respondenti uváděli, že využívají různé internetové portály. Dále pak telefonickou komunikaci se zaměstnavateli, osobní schůzky se zaměstnavateli, jiní zase využívají svého lidského a sociálního kapitálu. Zde se však odpovědi respondentů rozcházely, jelikož některý z respondentů uvedl, že využívá k hledání pracovních míst internetové portály, avšak jiný z respondentů uvedl, že na těchto internetových portálech bývají stále stejná volná pracovní místa. Zde je patrné, že každý člověk na světě je individuální osobnost a využívá to, co mu je nejbližší a nejpohodlnější. Dále také někteří z respondentů uvedli, že při hledání zaměstnání využili informací od poradců ÚP ČR.

Důležitým vedlejším zjištěním na základě průzkumného šetření byla skutečnost, že OZP mají nedostatečný počet informací o tom, kolik uznaných zaměstnavatelů na CHTP v okolí jejich bydliště má svoji provozovnu. Na otázku, kolik zaměstnavatelů uznaných na CHTP má svoji provozovnu v okolí bydliště jednotlivých respondentů odpovídali velmi různě. Dva z respondentů se blížili správnému číslu, ale zbylí z nich uvedli velmi malé počty. Toto zjištění vypovídá o tom, že ÚP ČR by měl vytvořit oficiální seznam uznaných zaměstnavatelů na CHTP, který by byl veřejně dostupný jak pro všechny UOZ, tak i pro širokou veřejnost.

Na základě výše uvedeného, bylo na dílčí průzkumnou otázku zodpovězeno, čímž došlo k naplnění dílčího cíle.

Dílčí cíl: Zjistit, zda při hledání zaměstnání OZP využívají pomoci ÚP ČR, případně sociálních služeb.

Dílčí průzkumná otázka: Využívají OZP při hledání zaměstnání na CHTP služeb ÚP ČR, případně sociálních služeb?

Dalším zjištěním v rámci průzkumného šetření byla skutečnost, že při hledání zaměstnání na CHTP využívají služeb ÚP ČR. Paleta služeb, které tato instituce nabízí, je široká a každý si v ní najde to, co je pro řešení jeho životní situace nejvhodnější. Samotného vedení v evidenci UOZ na ÚP ČR využili všichni z respondentů. Z jednotlivých služeb respondenti nejvíce uváděli různé druhy poradenství, jako je například poradenství skupinové nebo individuální. Dále pak PVN a VPP.

Dále bylo zjištěno, že OZP při hledání zaměstnání nevyužívají sociálních služeb, což se potvrdilo u všech respondentů. Dva z respondentů uvedli, že znají sociální službu Fokus Semily, z.s., ale jejich služeb nikdy nevyužili. Zároveň bylo zjištěno, že žádný z respondentů nikdy nežádal o pracovní rehabilitaci. Na základě výše uvedeného, bylo na dílčí průzkumnou otázku zodpovězeno, čímž došlo k naplnění dílčího cíle.

Cílem bakalářské práce bylo zjistit faktory, které ovlivňují OZP při výběru zaměstnání za CHTP spadajícího do působnosti Úřadu práce Semily. V souvislosti s tímto cílem byly dále stanoveny dílčí cíle:

1) Zjistit, co vede OZP k výběru zaměstnání na CHTP.
2) Zjistit, jak OZP získávají informace o možnostech zaměstnání na CHTP.
3) Zjistit, zda při hledání zaměstnání OZP využívají pomoci ÚP ČR, případně sociálních služeb.

Dílčí průzkumné otázky a dílčí cíle vycházely z hlavního průzkumného cíle. Viz výše uvedená zjištění v předchozí kapitole, můžeme potvrdit, že bylo odpovězeno na hlavní průzkumnou otázku a hlavní průzkumný cíl této bakalářské práce byl splněn.

8.7 Diskuze

V průzkumném šetření bylo zkoumáno, jak jednotliví respondenti vnímají svoji současnou práci. Odpovědi respondentů viz níže:

Jak vnímáte Vaši současnou práci?

Na základě této průzkumné otázky bylo zjištěno, že je práce pro lidi skutečně důležitá. Důkazem jsou odpovědi respondentů R2, R3 a R6. Respondenti uvedli, že jsou za tuto práci velmi rádi, čímž se potvrdilo tvrzení Matouška (2013, s. 149) z kapitoly 3 teoretické části této práce, který uvádí, že prací nevznikají pouze hodnoty, které uspokojují lidské potřeby, ale i samotná práce jako taková naplňuje lidské potřeby u osob, které práci vykonávají.

Dále prostřednictvím průzkumného šetření v rámci výše uvedené otázky respondenti R1, R2, R3 a R6 uvedli, že i když je práce jako taková nebaví, tak jsou za ni rádi, čímž se potvrdilo i tvrzení Giddense (2013, s. 840–842) z kapitoly 3 teoretické části této práce, který uvádí, že práce je pro lidi tak důležitá, že jsou ochotni přehlížet i monotónnost pracovní činnosti.

Dále respondenti odpovídali na otázku:

Jakým způsobem jste se dozvěděl o Vašem současném zaměstnavateli na chráněném trhu práce?

Z jednotlivých odpovědí od respondentů R3 a R5 se prokázalo, že se o svém současném zaměstnavateli dozvěděli od svých známých a využili svůj sociální kapitál, čímž se potvrdila myšlenka Sirovátky (2004, s. 68–69) z kapitoly 3 teoretické části práce.

Na základě odpovědi respondenta R4 se prokázalo, že jeho schopnosti a dovednosti, které získal v zaměstnání, umožnily vznik jeho lidského kapitálu. Vzhledem k tomu, že se respondent osvědčil u svého bývalého nadřízeného, tak ten jej později doporučil do jiného zaměstnání, čímž se potvrdilo tvrzení International Labour Organization (2017, s. 11) z kapitoly 3 teoretické části práce, že lidský kapitál podporuje vznik sociálního kapitálu.

V rámci průzkumného šetření byly také rozebrány možnosti a druhy poradenství, které nabízí ÚP ČR, případně různé organizace v rámci Libereckého kraje svým klientům při hledání zaměstnání. Autor práce se jednotlivých respondentů dotazoval, jak vyhledávají volná pracovní místa. Odpovědi respondentů viz níže:

Využíváte k vyhledávání volných pracovních míst internetové pracovní portály, úřední desku volných pracovních míst Úřadu práce České republiky, webových stránek zaměstnavatelů, případně jiný způsob?

Respondenti R3, R5 a R6 uvedli, že při hledání zaměstnání spolupracovali s ÚP ČR, kdy využívali různých druhů poradenství, tak jak je uvedeno v kapitole 4 teoretické části této práce. Nikdo z respondentů ale neuvedl při hledání zaměstnání spolupráci s některou z organizací uvedených v podkapitole 4.2 teoretické části této práce. Autor práce se domnívá, že kdyby toto průzkumné šetření probíhalo v jiné lokalitě, případně i jinou průzkumnou metodou, tak by odpovědi respondentů mohly být odlišné, proto není možné toto zjištění paušalizovat.

Dále bylo v rámci průzkumného šetření na základě odpovědí respondentů zjištěno:

Znáte sociální služby a jejich činnost v okolí Vašeho bydliště, které poskytují pomoc při hledání zaměstnání?

Na základě odpovědí respondentů bylo zjištěno, že žádný z nich nevyužil při hledání zaměstnání sociálních služeb ve svém okolí, což potvrdil i fakt, že v rámci této otázky zároveň fakt, že respondenti R1, R3, R4 a R5 sdělili, že v okolí svého bydliště neznají žádné sociální služby. Respondenti R2 a R6 uvedli, že znají Fokus Semily, z.s., ale nikdy jeho služeb nevyužili.

V rámci podkapitoly 4.2 teoretické části této práce byly definovány organizace poskytující poradenství a pomoc v oblasti hledání zaměstnání pro OZP. Z průzkumného šetření vyplynulo, že nikdo z respondentů ale neuvedl při hledání zaměstnání spolupráci se sociálními službami definovanými v podkapitole 4.2 teoretické části této práce. Vzhledem k tomu, že všechny tři sociální služby mají své sídlo v Liberci a pouze dvě z nich svoji činnost vykonávají v okolí Semil, tak z odpovědí respondentů není možné dělat obecné závěry. Organizace Fokus Semily, z.s. a Rytmus Liberec o.p.s. svoji činnost v působnosti Úřadu práce Semily vykonávají, ale mají zde pouze svá detašovaná pracoviště, která nemusí být veřejnosti dostatečně známa. Autor práce se domnívá, že kdyby průzkumné šetření probíhalo například v Liberci, tak by byly odpovědi respondentů pravděpodobně jiné.

V závěru polostrukturovaných rozhovorů bylo zjišťováno, zda respondenti žádali o pracovní rehabilitaci. Odpovědi viz níže:

Žádal jste někdy o pracovní rehabilitaci?

Z odpovědí respondentů vyplývá, že žádný z nich nikdy nežádal, a tudíž ani nevyužil možnost pracovní rehabilitace. Zde se potvrdily statistické údaje z ÚP ČR, krajské pobočky v Liberci z kapitoly 7 teoretické části této práce, ze kterých vyplývá, že od roku 2017 do roku 2021 byly v rámci celého Libereckého kraje ÚP ČR realizovány 4 pracovní rehabilitace (Úřad práce České republiky, 2023).

8.8 Navrhovaná opatření

Na základě zjištění z realizovaného průzkumného šetření autor práce v rámci této kapitoly uvádí navrhovaná opatření, která vychází z odpovědí jednotlivých respondentů na níže uvedené otázky:

Před nástupem do současného zaměstnání jste měl více pracovních nabídek?

Víte, kolik zaměstnavatelů uznaných na chráněném trhu práce má svoji provozovnu v okolí Vašeho bydliště?

Byl jste někdy veden v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce České republiky?

Z odpovědí respondentů vyplývá jejich nízká informovat o uznaných zaměstnavatelích na CHTP. Jejich jednotlivé odpovědi se rozcházejí a ke správnému počtu mají některé z nich velmi daleko i přes to, že všichni z nich byli vedeni v evidenci UOZ na Úřadu práce Semily. Dále nikdo z respondentů neměl jinou pracovní nabídku,

což může souviset s jejich nízkým povědomím o uznaných zaměstnavatelích na CHTP v okolí jejich bydliště.

Jako vhodné řešení se jeví realizace burzy pracovních příležitostí pro uznané zaměstnavatele na CHTP spadajícího do působnosti Úřadu práce Semily. ÚP ČR napříč celým státem každoročně realizuje burzy pracovních příležitostí a taktéž tomu je i na Úřadu práce Semily. Autor práce jako jeho zaměstnanec ví, že jsou na tuto akci pozváni zaměstnavatelé s největším počtem zaměstnanců v regionu. Pro většinu OZP však většina pracovních pozic není vhodná s ohledem na jejich zdravotní stav. Bylo by tedy vhodné jednou za rok zrealizovat i speciální burzu pracovních příležitostí pro OZP, na níž by byli pozváni všichni uznaní zaměstnavatelé na CHTP, kteří spadají do působnosti Úřadu práce Semily. V ranních hodinách by byl zrealizován krátký workshop pro uznané zaměstnavatele na CHTP, který by byl zaměřen na zkvalitnění vzájemné spolupráce mezi jednotlivými zaměstnavateli a Úřadem práce Semily. Po semináři by zaměstnavatelé v prostoru Úřadu práce Semily vytvořili provizorní stánky, ve kterých by prezentovali činnost svého podniku a aktuálně nabízená pracovní místa. Na tuto akci by byly pozvány všechny OZP z řady uchazečů o zaměstnání a informována by byla i široká veřejnost. Tato akce by umožnila osobní kontakt OZP se všemi zaměstnavateli uznanými na CHTP v působnosti Úřadu práce Semily, a hlavně by jim zvýšila potencionální možnost většího výběru zaměstnání.

Druhé navrhované opatření částečně navazuje na první opatření. Opět cílí na zvýšení povědomí OZP o uznaných zaměstnavatelích na CHTP. Jako vhodné se jeví předání seznamu zaměstnavatelů uznaných na CHTP při vstupu všech OZP do evidence UOZ na Úřadu práce Semily. Na tomto seznamu by měla být uvedena adresa provozovny uznaného zaměstnavatele na CHTP a telefonický kontakt s emailovou adresou na osobu, která je odpovědná za nábor nových zaměstnanců v daném podniku. Tento úkon by se týkal i všech OZP, které jsou již vedeny v evidenci UOZ na Úřadu práce Semily. Toto opatření je vhodné také ku prospěchu samotných zaměstnavatelů uznaných na CHTP, jelikož se jim zvýší poptávka po neobsazených pracovních pozicích a jejich podnik se hlavně dostane do většího povědomí veřejnosti.

Třetí navrhované opatření vychází ze zjištění, které vyplynulo z níže uvedených odpovědí na tuto otázku.

Znáte sociální služby a jejich činnost v okolí Vašeho bydliště, které poskytují pomoc při hledání zaměstnání?

Ze získaných odpovědí respondentů vyplývá jejich nízká informovanost o sociálních službách v působnosti Úřadu práce Semily. Jako vhodné řešení se jeví zvyšovat povědomí osob o těchto organizacích prostřednictvím různých propagačních letáků, které by byly k nahlédnutí v čekárnách u obvodních lékařů, na úředních deskách obcí a měst v působnosti Úřadu práce Semily, případně na chodbách a v kancelářích zaměstnanců Úřadu práce Semily. Dále by bylo vhodné zajistit spolupráci organizací Fokus Semily, z.s. a Rytmus Liberec o.p.s. s Úřadem práce Semily a realizovat v jeho prostorách pro všechny UOZ pravidelné skupinové informační schůzky výše uvedených organizací, které by představovaly svoji činnost a možnost pomoci pro UOZ při řešení jejich životní situace.

Závěr

Tato bakalářská práce byla zaměřena na zaměstnávání OZP na CHTP. Práce byla rozdělena na dvě základní části, teoretickou část a empirickou část. Cílem práce bylo zjistit faktory, které ovlivňují OZP při výběru zaměstnání na CHTP spadajícího do působnosti Úřadu práce Semily. Stanoveny byly tři dílčí průzkumné otázky, které autor práce vytvořil pro zjištění informací od jednotlivých respondentů v empirické části této práce.

Teoretickou část tvořilo sedm kapitol, které postupně rozebíraly téma zaměstnávání OZP na CHTP. V první kapitole byla rozebrána základní terminologie týkající se ZP obecně. V druhé kapitole byly definovány druhy ZP a základní taxonomie OZP. Ve třetí kapitole byla definována socializace OZP, dále byla rozebrána důležitost sociálního kapitálu, lidského kapitálu a význam práce. Ve čtvrté kapitole je specifikován pojem poradenství a následně je rozebráno poradenství, které poskytují různé organizace v rámci Libereckého kraje včetně ÚP ČR. Pátá kapitola se věnuje pojmu trh práce, jenž je následně rozebrán na otevřený trh práce a CHTP. V této kapitole jsou rozebrány i finanční příspěvky, o které mohou zaměstnavatelé žádat v případě zaměstnání OZP ve svém podniku. V šesté kapitole je představen pojem politika zaměstnanosti a její dva hlavní pilíře, mezi které patří APZ a pasivní politika zaměstnanosti. Sedmá a závěrečná kapitola teoretické části se věnovala nástrojům pro začleňování OZP postižením na trh práce, kde jsou rozebrány již jednotlivé nástroje, které pomáhají OZP v jejich uplatnění na trhu práce.

Empirická část se skládala z jedné kapitoly, která byla rozdělena do více podkapitol. V první řadě byla definována metodologie průzkumu, následně průzkumný problém, poté cíl průzkumného šetření včetně dílčích průzkumných otázek. V další části byl charakterizován průzkumný vzorek a prozkoumávané prostředí. Následovalo samotné průzkumné šetření, na které byl použit kvalitativní přístup realizovaný metodou dotazování a technikou polostrukturovaného rozhovoru. Na konci empirické části byly zveřejněny závěry z průzkumného šetření.

První dílčí průzkumná otázka se zjišťovala okolnosti, které vedou osoby se zdravotním postižením k výběru zaměstnání na chráněném trhu práce. Na základě vytvořených podotázek byly realizovány se všemi respondenty polostrukturované rozhovory, v nichž konkretizovali okolnosti, které je vedly k výběru zaměstnání na CHTP. Všichni z respondentů uvedli svůj zhoršený zdravotní stav, který jim velmi

komplikuje hledat si zaměstnání na volném trhu práce. Taxonomie OZP jsou uvedeny v teoretické části této práce v kapitole 2. Dále většina respondentů uvedla, že neměla žádnou jinou pracovní nabídku. I přes to, že některé z respondentů pracovní náplň nebaví, tak jsou za práci u uznaných zaměstnavatelů na CHTP moc rádi, neboť jim umožnila najít nové přátele a získali tak zaměstnání na zkrácený úvazek, který mohou vykonávat i přes své zdravotní omezení.

Druhá dílčí průzkumná otázka a její podotázky zjišťovaly, kde získávají OZP informace o možnostech zaměstnání na CHTP. Zde jednotliví respondenti uváděli různé odpovědi. Někteří využili informace o možnosti zaměstnání od poradce ÚP ČR, jiní využili svého lidského kapitálu a sociálního kapitálu, který je rozebrán v teoretické části této práce v kapitole 3. Dále se prokázala nízká informovanost o tom, kolik uznaných zaměstnavatelů na CHTP má svoji provozovnu v okolí bydliště respondentů.

Třetí dílčí průzkumná otázka se zaměřovala na to, zda OZP při hledání zaměstnání na CHTP využívají služeb ÚP ČR, případně sociálních služeb. Nejdříve respondenti odpovídali na otázku, zda byli někdy vedeni v evidenci UOZ na ÚP ČR, na což odpověděli všichni kladně. Na další otázku, zda využili některou ze služeb, které ÚP ČR nabízí, odpověděli všichni také kladně. Jednotliví respondenti mají různorodé zkušenosti s různými službami, které ÚP ČR. Jedná se například o příspěvky v rámci APZ, které jsou blíže specifikovány v kapitole 7. Dále se také jedná o různé druhy poradenství, které je rozebráno v teoretické části této práce, konkrétně v kapitole 4. Zde se tedy jasně prokázalo, že OZP při hledání zaměstnání na CHTP služeb ÚP ČR využívají.

Cíl a dílčí cíle byly splněny a na zvolené průzkumné otázky bylo odpovězeno. Faktorů, které ovlivňují OZP při výběru zaměstnání na CHTP spadajícího do působnosti Úřadu práce Semily je více. Nejčastěji byl zmiňován zhoršený zdravotní stav respondentů, který jim velmi komplikoval hledání zaměstnání na volném trhu práce a skutečnost, že nikdo z nich neměl jinou pracovní nabídku a byli tak rádi za to, že si vůbec našli práci.

Z průzkumného šetření vyplynulo, že OZP mají o zaměstnání na CHTP velký zájem a pro jeho získání využívají různých druhů pomoci, například i od ÚP ČR. Do budoucna však lze očekávat větší důraz na robotizaci a automatizaci ve výrobním průmyslu, s čímž souvisí potenciální rušení některých pracovních míst a možný nárůst míry nezaměstnanosti. Toto se může dotknout i uznaných zaměstnavatelů na CHTP a Česká republika jako stát musí efektivněji informovat OZP o jejich provozovnách a více

spolupracovat s různými sociálními službami, aby se zvýšila šance na uplatnění OZP na CHTP.

Seznam použitých zdrojů

AKSENOVOVÁ, Z., 2015, Poruchy řeči – praktický pohled v ordinaci pediatra. *Pediatrie pro praxi* [online], roč. 16, č. 5, s. 316–319 [vid. 10. 10. 2022]. ISSN 1803-5264. Dostupné z: https://www.pediatriepropraxi.cz/pdfs/ped/2015/05/19.pdf

ARNOLDOVÁ, A., 2012. *Sociální zabezpečení I: sociální zabezpečení v České republice, lékařská posudková služba, pojistné, systémy sociálního zabezpečení*. Praha: Grada. Aktuální legislativa. ISBN 978-80-247-3724-9.

Asociace pracovní rehabilitace České republiky, 2022. *Výroční zpráva 2021* [online]. Chomutov [vid. 14. 11. 2022]. Dostupné z: http://www.aprcr.cz/wp-content/uploads/2022/11/vyrocni-zprava-2021.pdf

BORNSTEIN, D., DAVIS, S., 2010. *Social Entrepreneurship: What Everyone Needs to Know Teaching Notes* [online]. New York: Oxford University Press. [vid. 1. 2. 2023]. ISBN 978-0-19-539633-1. Dostupné z: https://www.academia.edu/19304207/SOCIAL_ENTREPRENEURSHIP_WHAT_EVERYONE_NEEDS_TO_KNOW

ČELEDOVÁ, L., ČEVELA, R., 2019. *Laskavý průvodce po sociálních dávkách*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-4410-3.

České sociální podnikání, 2023. *Adresář sociálních podniků* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [vid. 28. 3. 2023]. Dostupné z: https://ceske-socialni-podnikani.cz/adresar-socialnich-podniku

Český statistický úřad, 2022. *Okres Semily: Mapa administrativního rozdělení okresu* [online]. Český statistický úřad [vid. 27. 11. 2022]. Dostupné z: https://www.czso.cz/documents/11260/57458328/adm_Semily.png/5f646bb5-699f-42ec-ada2-62af4d2267f2?version=1.6&t=1615471061557

DOHNALOVÁ, M., BAREŠ, P., 2020. *Legislativní a institucionální podmínky pro činnost sociálních podniků a pro zaměstnávání osob znevýhodněných na trhu práce:*

s přihlédnutím ke specifickému postavení a možnostem pracovní integrace u osob se záznamem v trestním rejstříku. Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-7416-359-3.

DOHNALOVÁ, M., DEVEROVÁ, L., ŠLOUFOVÁ, R., 2012. *Sociální ekonomika, sociální podnikání: podnikání pro každého*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7357-269-3.

DOŘIČÁKOVÁ, Š., PASTRŇÁK R., 2017. *Aktuální otázky sociálního podnikání v České republice*. Ostrava: Ostravská univerzita. ISBN 978-80-7464-969-1.

DUKOVÁ, I., DUKA, M., KOHOUTOVÁ, I., 2013. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3880-2.

Evropský sociální fond, 2022. *Veřejný detail projektu*: *Regionální sítě spolupráce v pracovní rehabilitaci* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [vid. 14. 11. 2022]. Dostupné z: https://esf2014.esfcr.cz/PublicPortal/Views/Projekty/Public/ProjektDetailPublicPage.aspx?action=get&datovySkladId=7F43E7E3-1078-4D2C-83BD-CFE020B40A0B

Fokus Liberec, 2023. *Historie a poslání* [online]. [vid. 28. 3. 2023]. Dostupné z: http://www.fokusliberec.cz/stranky/100/historie-a-poslani.html

Fokus Liberec, 2023. *Kontakty* [online]. [vid. 28. 3. 2023]. Dostupné z: http://www.fokusliberec.cz/stranky/94/kontakty.html

FREIBERGOVÁ, Z., 2013. *Metodika poradenského procesu realizovaného s uchazeči o zaměstnání na Úřadu práce České republiky*. Certifikovaná metodika MPSV č.j. 2013/80685-141. Národní vzdělávací fond. Praha.

GIDDENS, A., SUTTON, P. W., ed., 2013. *Sociologie*. Praha: Argo. ISBN 978-80-257-0807-1:

GREGOROVÁ, Z., GALVAS, M., 2005. *Sociální zabezpečení*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-3686-9.

HARTL, P., 2004. *Stručný psychologický slovník*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-803-1.

Chráněné dílny OZP, 2023. *Náhradní plnění v roce 2022* [online]. [vid. 12. 9. 2022]. Dostupné z: https://chranenedilnyozp.cz/nahradni-plneni/

International Labour Organization, 2015. *Decent work for persons with disabilities: promoting rights in the global development agenda* [online]. [vid. 15. 9. 2022]. ISBN 978-92-2-129358-3. Dostupné z: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_430935.pdf

JEŘÁBKOVÁ, K., et al., 2013. *Úvod do speciální pedagogiky*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-3731-6.

JIRÁK, R., 2012. Demence. In: VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 5. vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0225-7.

JUREČKA, V., et al., 2018. *Mikroekonomie*. 3., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Grada. Expert (Grada). ISBN 978-80-271-0146-7.

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

KREBS, V., et al., 2015. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7478-921-2.

KUNHARTOVÁ, M., 2013. Šance dětem, 2022. Charakteristika kombinovaného postižení. In: *Šance dětem* [online]. [vid. 14. 9. 2022]. Dostupné z: https://sancedetem.cz/charakteristika-kombinovaneho-postizeni

LEVITOVÁ, A., HUŠÁKOVÁ, M., 2018. *Bechtěrevova nemoc: návod na aktivní život a průvodce cvičením*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-2008-6.

MAJEROVÁ, V., KOSTELECKÝ, T., SÝKORA, L., 2011. *Sociální kapitál a rozvoj regionu: příklad Kraje Vysočina*. Praha: Grada. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-4093-5.

MATOUŠEK, O., 2016. *Slovník sociální práce*. 3. vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1154-9.

MATOUŠEK, O., et al., 2013. *Metody a řízení sociální práce*. 3., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0213-4.

MICHALÍK, J., et al., 2011. *Zdravotní postižení a pomáhající profese*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-859-3.

Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2014. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [vid. 20. 11. 2022]. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/strategiepz2020.pdf/a666485c-355f-3d35-4fe7-0692661e271a

MIOVSKÝ, M., 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1362-5.

Národní zdravotnický informační portál, 2022. *Rejstřík pojmů: Civilizační onemocnění* [online]. Národní zdravotnický informační portál [vid. 13. 9. 2022]. Dostupné z: https://www.nzip.cz/rejstrikovy-pojem/3021

NOVOSAD, L., 2011. *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita: diskurzivní pohledy na tělo, tělesnost, pohyb, člověka a tělesné postižení*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-873-9.

Občanské sdružení D.R.A.K., 2023. *Odborné sociální poradenství* [online]. [vid. 29. 3. 2023]. Dostupné z: https://sdruzenidrak.cz/odborne-socialni-poradenstvi/

PAULÍNOVÁ, L., NEUMANNOVÁ, L., 2008. *Psychologie pro Tebe*. 3., přepracované a rozšířené vydání. Praha: Informatorium. ISBN 978-80-7333-068-2.

PROCHÁZKOVÁ, L., 2009. *Podpora osob se zdravotním postižením při integraci na trh práce*. Brno: MSD. ISBN 978-80-7392-094-4.

REICHEL, J., 2009. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada. Sociologie (Grada). ISBN 978-80-247-3006-6.

Rytmus Liberec, 2023. *Kontakty* [online]. [vid. 29. 3. 2023]. Dostupné z: https://www.rytmusliberec.cz/kontakty/

Rytmus Liberec, 2023. *Naše služby* [online]. [vid. 29. 3. 2023]. Dostupné z: https://www.rytmusliberec.cz/o-nas/nase-sluzby/

SIROVÁTKA, T., 2004. *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a margilizovaných skupin.* Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií. ISBN 80-86251-19-5.

SLOWÍK, J., 2016. *Speciální pedagogika*. 2., aktualizované a doplněné vydání Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0095-8.

ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJS, J., BOLELOUCKÝ, Z., 2013. *Nezaměstnanost*. 2., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.

TOMEŠ, I., et al., 2009. *Sociální správa: Úvod do teorie a praxe*. 2., rozšířené a přepracované vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-483-0.

TRČKA, L., et al., 2014. *Sociální podnikání: teorie pro praxi*. Brno: Ústav sociálních inovací. ISBN 978-80-260-7215-7.

URBAN, D., KORYCH, M., 2021. Správa zaměstnanosti. In: ŠÁMALOVÁ, K., VOJTÍŠEK, P., ed. *Sociální správa: organizace a řízení sociálních systémů*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-2195-3.

Úřad práce České republiky, 2022. *Koordinace dávek v nezaměstnanosti* [online]. [vid. 14. 9. 2022]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/koordinace-davek-v-nezamestnanosti

Úřad práce České republiky, 2023. Liberecký kraj: Statistiky [online]. [vid. 29. 3. 2023]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-lbk

Úřad práce České republiky, 2022. *Poradenství a IPS* [online]. [vid. 25. 11. 2022]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/poradenstvi-a-ips

Úřad práce České republiky, 2022. *Projekty v realizaci*: *Celorepublikové projekty* [online]. [vid. 15. 9. 2022]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/projekty-v-realizaci-12

Úřad práce České republiky, 2022. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [online]. [vid. 13. 9. 2022]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim1

Ústavní zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 1993 [vid. 2. 11. 2022]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2

VOJTOVIČ, S., 2011. *Koncepce personálního řízení a řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada. Expert (Grada). ISBN 978-80-247-3948-9.

World Health Organization, 2022. *WHO remains firmly committed to the principles set out in the preamble to the Constitution* [online]. World Health Organization [vid. 17. 11. 2022]. Dostupné z: https://www.who.int/about/governance/constitution

Zákon č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 1995 [vid. 2. 11. 2022]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2006 [vid. 1. 11. 2022]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. In: *Sbírka zákonů České republiky* [online]. 2004 [vid. 26. 10. 2022]. Dostupné z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435

Seznam příloh

Příloha 1: Operacionalizace I
Příloha 2: Informovaný souhlas s poskytnutím průzkumného polostrukturovaného rozhovoru II
Příloha 3: Písemný přepis jednoho celého rozhovoru III

Přílohy

Příloha 1: Operacionalizace

<table>
<tr><th colspan="2">Operacionalizace</th></tr>
<tr><td>Cíl práce</td><td>Zjistit faktory, které ovlivňují OZP při výběru zaměstnání na CHTP spadajícího do působnosti Úřadu práce Semily.</td></tr>
<tr><td>Hlavní průzkumná otázka</td><td>Jaké faktory ovlivňují OZP při výběru zaměstnání na CHTP spadajícího do působnosti Úřadu práce Semily?</td></tr>
<tr><td>Dílčí cíle</td><td>1) Zjistit, co vede OZP k výběru zaměstnání na CHTP.
2) Zjistit, jak OZP získávají informace o možnostech zaměstnání na CHTP.
3) Zjistit, zda při hledání zaměstnání OZP využívají pomoci ÚP ČR, případně sociálních služeb.</td></tr>
<tr><td>Dílčí průzkumné otázky:</td><td rowspan="2">4) Ucházel jste se o zaměstnání i na volném trhu práce? Absolvoval jste výběrová řízení?
5) Před nástupem do současného zaměstnání na chráněném trhu práce jste byl nezaměstnaný, nebo jste přecházel z jiného zaměstnání?
10) Nabídl Vám zaměstnavatel na chráněném trhu práce možnost stanovit si výši pracovního úvazku (například 4 až 6 hodin denně)?
11) Před nástupem do současného zaměstnání jste měl více pracovních nabídek?
12) Bydlíte sám, nebo je ve Vaší domácnosti jiná pracující osoba?
13) Je Vám přiznán status osoby zdravotně znevýhodněné, případně některý stupeň invalidity?
14) Jak vnímáte Vaši současnou práci?</td></tr>
<tr><td>1) Jaké okolnosti vedou OZP k výběru zaměstnání na CHTP?</td></tr>
<tr><td>2) Kde získávají OZP informace o možnostech zaměstnání na CHTP?</td><td>1) Jakým způsobem jste se dozvěděl o Vašem současném zaměstnavateli na chráněném trhu práce?
2) Víte, kolik zaměstnavatelů uznaných na chráněném trhu práce má svoji provozovnu v okolí Vašeho bydliště?
3) Využíváte k vyhledávání volných pracovních míst internetové pracovní portály, úřední desku volných pracovních míst Úřadu práce České republiky, webových stránek zaměstnavatelů, případně jiný způsob?</td></tr>
<tr><td>3) Využívají OZP při hledání zaměstnání na CHTP služeb ÚP ČR, případně sociálních služeb?</td><td>6) Byl jste někdy veden v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce České republiky?
7) Znáte, nebo jste využil některé ze služeb, které Úřad práce České republiky nabízí?
8) Znáte sociální služby a jejich činnost v okolí Vašeho bydliště, které poskytují pomoc při hledání zaměstnání?
9) Žádal jste někdy o pracovní rehabilitaci?</td></tr>
</table>

Příloha 2: Informovaný souhlas s poskytnutím průzkumného polostrukturovaného rozhovoru

Svým podpisem zcela dobrovolně a bez nátlaku vyjadřuji souhlas s následujícími body:

• Byl(a) jsem informován(a) o přesném smyslu a účelu rozhovoru, kterým je sběr dat pro potřeby průzkumu bakalářské práce Michala Slavíka s názvem Zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. Cílem průzkumu je zjistit faktory, které ovlivňují osoby se zdravotním postižením při výběru zaměstnání na chráněném trhu práce spadajícího do působnosti Úřadu práce Semily.

• Před zahájením polostrukturovaného rozhovoru jsem byl(a) informován(a) o jeho místě konání a času zahájení. Dále mi byl sdělen předběžný průběh polostrukturovaného rozhovoru včetně otázek, které jsou jeho součástí.

• Souhlasím s pořízením audiozáznamu polostrukturovaného rozhovoru a jeho následným zpracováním. Audiozáznam nebude poskytnut třetím stranám a po přepsání bude vymazán.

• Byl(a) jsem seznámen(a), jakým způsobem bude zajištěna anonymita, která znemožní identifikaci mé osoby. Nikde nebude uvedeno mé jméno ani žádné další osobní údaje, kvůli kterým bych mohl(a) být identifikován(a).

• Za poskytnutí polostrukturovaného rozhovoru mi nenáleží finanční odměna ani mzda.

Datum a podpis respondenta:

Příloha 3: Písemný přepis jednoho celého rozhovoru

- Jakým způsobem jste se dozvěděl o Vašem současném zaměstnavateli na chráněném trhu práce?

„Mně to řekla paní poradkyně z pracáku. Řekla mi, že u nás hledaj lidi, tak jestli se tam nechci podívat. No a já jsem fakt chtěl, a tak mi zařídila tu doporučenku a s ní sem tam šel a vono to dopadlo. To jsem byl jako fakt rád.“

- To bylo úplně poprvé, co jste o tomto zaměstnavateli slyšel?

No to zas jako ne, ale nikde neměli psaný, že hledaj. Navíc tam dělalo dost ženskejch, takže jsem si řikal, že mě tam asi stejně nevemou.“

- Víte, kolik zaměstnavatelů uznaných na chráněném trhu práce má svoji provozovnu v okolí Vašeho bydliště?

„Já vim tady na Semilech, že jich je asi 20. Vono jich tu asi bude určitě víc no, ale ty neznám.“

- A těch 20 znáte odkud?

„Z doslechu a taky mi o nich řikala zprostředkovatelka na pracáku.“

- Využíváte k vyhledávání volných pracovních míst internetové pracovní portály, úřední desku volných pracovních míst Úřadu práce České republiky, webových stránek zaměstnavatelů, případně jiný způsob?

„Já používal ten, jak se to jmenuje Job CZ, pak jsem tam měl nějaký Kontakty CZ a pak, jak se to jmenuje, má to seznam, byla na to tam teďka reklama Práce CZ. Tam mi chodily nabídky i do mailu, když něco v okolí bylo. Často to jsou ale ty samý nabídky, nebo tam je třeba i něco, co by se mi líbilo, ale když jsem tam volal, tak už to bylo plný.“

- Používáte ještě jiný způsob?

„Chodil jsem se i koukat na vývěsku do firem ve městě. Když jsem šel pro oběd, tak jsem se tam cestou zastavil a podíval, jestli tam něco nepřibylo. Dřív to bylo jednoduchý. To bejvalo na celej život. Táta i máma dělali v textilce a táta mi to tam domluvil, takže jsem se nemusel o nic starat. Musel jsem se jen vyučit a věděl jsem, že tu práci dostanu. Kdybych byl o pár let starší, tak jsem to taky nemusel vůbec řešit.“

- Ucházel jste se o zaměstnání i na volném trhu práce? Absolvoval jste výběrová řízení?

„Dřív jo, ale už dlouho ne, protože jsem řešil hodně ty zdravotní problémy.“

- V případě nepřijetí Vám zaměstnavatelé uváděli důvod?

„Někdy jo, někdy ne. Většinou už mi ani nezavolali zpátky. Když už jsem někam šel a řek jsem jim, že jsem invalida, tak pak mi řekli, ať se nezlobim, ale že mě neberou. Kolikrát jsem šel do firmy, tam jsem jim vyplnil ten vstupní dotazník, že pak zavolaj zpátky a nikdy mi nevolali. Pak zas třeba chlap od nás z baráku má v tý firmě, kde sem dával dotazník známýho, a ten tam ten dotazník dal a do tejdne ho pozvali na pohovor a chvíli potom už tam nastupoval. Já takhle nikde nikoho známýho neměl. Taky se mi pak stalo, že jsem šel do takovýho obchodu s armádníma věcma kde berou invalidy, ale nechtěj, aby se lidi na práci chodili osobně ptát na prodejnu. Tak jsem poslal životopis a už se mi neozvali.“

- Před nástupem do současného zaměstnání na chráněném trhu práce jste byl nezaměstnaný, nebo jste přecházel z jiného zaměstnání?

„Byl jsem v evidenci úřadu práce. No mně vlastně ani nic jinýho taky nezbejvalo. Tam u nás to všechno končilo a práce tu nebyla žádná. Od nás šlo na pracák hodně lidí. Některý teda šli pak už za chvíli do důchodu, ale těch tolik nebylo.“

- A předtím jste pracoval kde?

„Dělal jsem v textilce. Tam jsem vlastně pracoval celej život. Dělal jsem jako dělník. Jsem si tam vlastně uplně zničil zdraví. Tam byl všude prach, furt jsem zvedal něco těžkýho a vůbec jsem si ani nemoch dojít na záchod. Poslední půlrok jsem pak byl i na neschopence. To už se to fakt nedalo. Hodně z nás, co v tý textilce dělalo má právě tu invalidku taky. A vůbec nikoho to nezajímá.“

- Byl jste někdy veden v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce České republiky?

„Jo, na pracáku jsem byl, ale nikdy jsem nic nevyužil. My sme v rodině vždycky dělali, takže mi to bylo i dost nepříjemný, že tam musim chodit mezi ty lidi a čekat tam na chodbě. Většina z nich stejně dělat nechce, choděj tam furt ty samý donekonečna. Navíc jsou na pracáku průhledný okna, takže Vás zvenčí vidí, že tam něco řešíte a jste bez práce.“

- Znáte, nebo jste využil některé ze služeb, které Úřad práce České republiky nabízí?

„Znám veřejně prospěšný práce, ale nikdy jsem na nich nebyl. Na ty veřejně prospěšný práce u nás nabíraj každý jaro, ale já nemůžu dělat venku. Hrozně mi mrznou prsty a fakt to nedávám. Navíc to je dycky jen na pár měsíců a člověk si zas musí hledat něco jinýho, takže to je pro mě na nic. Si člověk začne zvykat a už zas končí.“

- Znáte sociální služby a jejich činnost v okolí Vašeho bydliště, které poskytují pomoc při hledání zaměstnání?

„Ne, neznám. Nikdy jsem to nepotřeboval.“

- Žádal jste někdy o pracovní rehabilitaci?

„Ne.“

- Nabídl Vám zaměstnavatel na chráněném trhu práce možnost stanovit si výši pracovního úvazku (například 4 až 6 hodin denně)?

„U nás se pracuje 4 hodiny. Někdy dělám ale i víc hodin, ale to není jako práce. To jsem v kanceláři v zásilkovně, takovej ten dozor. Vydávám ty zásilky a tak, když šéf někam odjede a potřebuje tam někoho. Jak jsem tam už docela dlouho, tak mi šéf věří, takže zas můžu dělat něco jinýho. Na tom vydávání neni vůbec nic těžkýho. Stačí jen kód od zásilky, já ji tam najdu ve skříni a můžu ji vydat. Myslim, že mi tu funkci ženský i trochu závidej.“ (smích)

- Chtěl byste pracovat na kratší úvazek, nebo Vám to takto vyhovuje?

„Takhle mi to vyhovuje. Zatim jsem takhle spokojenej a neměnil bych to. Ono vlastně ani neni moc za co.“

- Před nástupem do současného zaměstnání jste měl více pracovních nabídek?

„Ne. Jsem různě brouzdal po internetu, ale nic jistýho jsem neměl. Jsem do toho furt koukal na ty nabídky a nikde mi to nedopadlo. Furt jsem se taky někde ptal, ale buď měli plno nebo mě prostě nechtěli.“

- Bydlíte sám, nebo je ve Vaší domácnosti jiná pracující osoba?

„Já bydlim u rodičů, protože se taky starám o mamku. Oba jsou v důchodu. Mamka nám hodně vařila, ale už nemůže, tak nám chodim všem pro obědy do města. Pak jezdim tátovym autem na nákup. Rohlíky nakoupim a chleba, nebo nějakej salám abysme měli. Ale do práce mi to auto teda nepučí. To musim chodit pěšky. Ještě, že maj ten důchod. Jinak teda fakt nevim. Já bych z vejplaty zaplatil sotva byt. Navíc já ani vařit neumim. Vůbec nevim, co bych bez nic dělal.“

- Je Vám přiznán status osoby zdravotně znevýhodněné, případně některý stupeň invalidity?

„Mam první stupeň invalidity. Už jsem si zkoušel žádat i o zvýšení, ale mi to zamítli. Vůbec nechápu, jak to počitaj. Někdy to někomu přiznaj a skoro mu nic není. Doktorka mi přitom řikala, že tam těch papírů posílala hodně. Až k ní zas pudu, tak se jí budu muset zeptat. Já si myslim, že bych tu dvojku měl dostat. Jeden chlap od nás z baráku ji dostal na chlast.“

- Pobíráte invalidní důchod?

„Ano. U nás ve firmě to i chtěj. Na to se ptaj každýho, kdo se k nám jde ptát na práci.

- Jak vnímáte Vaši současnou práci?

„Ta práce mě baví, ale někdy to je psychicky náročný. Když to dělám 4 hodiny v kuse, tak to někdy začnu plíst. Jsou tu ale dobrý kolegyně, který mi pomůžou, takže se to dá zvládnout. Musim tady vydržet co nejdýl. Nejllíp do důchodu. Jsem se těch ženskejch docela bál, ale celkem se to s nima dá. Když to někde jinde vidim, nebo co mi tak řikaj ženský, jak to maj chlapi u nich v práci, tak jsem rád, že to tady máme tak jak máme.“

- Jaké shledáváte výhody práce na chráněném trhu práce?

„Berou ohled na muj zdravotní stav. Můžu chodit k doktorovi tak jak potřebuju. To by mi asi jinde netrpěli. Taky to není to tak náročný, jak v klasický fabrice a můžu dělat míň hodin v tejdnu.“