

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA

**Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – vyhodnocování
efektivnosti příspěvků poskytovaných Úřadem práce v Českých
Budějovicích**

Diplomová práce

Autor: Dvořáková Lenka

Vedoucí práce: Ing. Ivan Loukota

25. 5. 2009

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – vyhodnocování efektivnosti příspěvků poskytovaných Úřadem práce v Českých Budějovicích

Mezinárodněprávní zakotvení, naše ústavní a pracovní právo zabezpečuje rovné zacházení v zaměstnání, rovné příležitosti a právo na uspokojivé pracovní podmínky. Dále je zaručeno, že osoby se zdravotním postižením mají nárok na zvýšenou ochranu zdraví při práci, na zvláštní pracovní podmínky, zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání, z důvodu předcházení diskriminace. I když se věnuje lidem se zdravotním postižením zvýšená ochrana, problémy se zaměstnáváním těchto osob se nadále prohlubují. Téma diplomové práce nabízí vhled do této situace. Hlavním cílem diplomové práce je vyhodnocení efektivnosti příspěvků poskytovaných Úřadem práce v Českých Budějovicích. Dílčím cílem je zjistit připomínky zaměstnavatelů na příspěvky, které poskytuje Úřad práce v Českých Budějovicích. Předpokládaná hypotéza k hlavnímu cíli zní, se zvyšující se výplatou příspěvků se snižuje počet evidovaných uchazečů o zaměstnání považovaných za osobu se zdravotním postižením, tím se příspěvky považují za efektivní. Předpokládaná hypotéza k dílčímu cíli je stanovena takto, připomínky zaměstnavatelů se týkají nedostatečné výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. K dosažení hlavního cíle je použita z výzkumných metod analýza dokumentů kvantitativní technika sekundární analýza dat prováděna ze statistik poskytnutých Úřadem práce v Českých Budějovicích od roku 2004 do konce roku 2008. Pro stanovení dílčího cíle je použita z metody dotazování kvantitativní technika dotazník, který je určen pro zaměstnavatele zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením, jenž působí v okrese České Budějovice. Předpokládaná hypotéza k hlavnímu cíli nebyla potvrzena. Výzkumem je prokázána zvyšující se výplata příspěvků a neustále se zvyšující počet evidovaných uchazečů o zaměstnání považovaných za osobu se zdravotním postižením. Předpokládaná hypotéza k dílčímu cíli potvrzena byla.

Employment of handicapped persons – an evaluation of effectiveness of benefits provided by the Labour Office in České Budějovice, Czechia

International agreements, Czech constitutional law and labour code ensure an equal treatment in a job, equal chances and the right to have satisfactory work conditions. Furthermore it is stipulated that handicapped persons can claim a higher level of health protection when working, special work conditions, special protection in work relations and assistance in career preparation in order to prevent discrimination. Even though the society provides higher protection to handicapped people, problems with their employment are still deepening. The objective of the present diploma thesis was to give an insight in this situation. The main goal of this thesis was to determine the effectiveness of benefits provided by the Labour Office in České Budějovice. A sub-goal was to ascertain employers' comments on the benefits which are provided by the Labour Office in České Budějovice. The supposed hypothesis to the main goal reads: "The higher the amount of benefits, the smaller the number of handicapped job seekers recorded with the Labour Office. And thus benefits are considered effective." The supposed hypothesis to the sub-goal is: "Employers' comments are related to the insufficient amount of the benefits to support employment of handicapped people." In order to achieve the main goal in the research, the author applied analysis of documents, the quantitative technique, secondary analysis of data, making use of statistics from 2004 to the end of 2008 provided by the Labour Office in České Budějovice. In order to achieve the sub-goal, the author applied one of questioning methods – the quantitative technique of a questionnaire, which was given to an employer who employs more than 50 % handicapped people and who does his business in the district of České Budějovice. The supposed hypothesis to the main goal has not been confirmed by the research. The research has shown an increasing amount of benefits paid to employers and at the same time an increasing number of handicapped job seekers recorded with the Labour Office. The supposed hypothesis to the sub-goal has not been confirmed either.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – vyhodnocování efektivnosti příspěvků poskytovaných Úřadem práce v Českých Budějovicích vypracovala samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

Prohlašuji, že v souladu s § 47b č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své diplomové práce, a to v nezkrácené podobě Zdravotně sociální fakultou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou Univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách.

V Českých Budějovicích dne 25. 5. 2009

.....

podpis studenta

Poděkování

Děkuji Ing. Ivanovi Loukotovi, za odborné vedení diplomové práce, poskytování rad a podkladů ke zpracování diplomové práce. Dále děkuji zaměstnavatelům, u nichž jsem prováděla výzkum.

Obsah

Úvod	8
1. Současný stav dané problematiky	9
<i>1.1 Práce a člověk</i>	9
<i>1.2 Vývoj společenské dělby práce</i>	10
<i>1.3 Pracovní právo v systému práva ČR</i>	11
1.3.1 Mezinárodněprávní zakotvení	12
1.3.2 Ústavní zakotvení	13
1.3.3 Pracovní právo v nejdůležitějších právních předpisech ČR	14
<i>1.4 Trh práce</i>	14
<i>1.5 Klasifikační přístupy zdravotního postižení</i>	16
1.5.1 Klasifikace dle doby vzniku postižení	17
1.5.2 Klasifikace dle druhu postižení	17
<i>1.6 Pojmy impairment, disability, handicap</i>	18
<i>1.7 Pojem osoba se zdravotním postižením</i>	19
<i>1.8 Vliv edukace na pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením</i>	21
<i>1.9 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením</i>	23
1.9.1 Rovné zacházení a zákaz diskriminace, svobodná volba	24
1.9.2 Práva a povinnosti zaměstnavatelů	24
1.9.3 Výdělečná činnost při plné nebo částečné invaliditě	26
<i>1.10 Nástroje a opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením</i>	27
1.10.1 Pracovní rehabilitace	27
1.10.2 Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna	28
1.10.3 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	30
1.10.4 Sleva na dani	31
2. Cíle a hypotézy	32
<i>2.1 Cíle práce</i>	32

2.2	<i>Hypotézy práce</i>	32
3.	Metodika	33
3.1	<i>Použité metody a techniky výzkumu</i>	33
3.2	<i>Charakteristika výzkumného souboru</i>	34
4.	Výsledky	35
4.1	<i>Výsledky sekundární analýzy dat</i>	35
4.2	<i>Výsledky kvantitativního dotazníku</i>	48
5.	Diskuze	65
5.1	<i>Diskuze k sekundární analýze dat</i>	65
5.2	<i>Diskuze k dotazníku</i>	70
6.	Závěr	76
7.	Seznam použitých zdrojů	78
8.	Klíčová slova	86
9.	Přílohy	87

Úvod

V současné době se pro nás stalo zaměstnání jednou z hlavních hodnot našeho života. Neumíme si bez něj představit náš život, neboť představuje smysl našeho bytí. Smysl zaměstnání spočívá v tom, že nám umožňuje pro život získávat základní prostředky jako jsou potraviny, ošacení, věci denní potřeby, bez kterých neumíme žít. Dává nám jistotu, že si tyto prostředky dokážeme opatřit. Zaměstnání nám též umožňuje navazovat široké sociální vazby, poskytuje úctu k druhým i k sobě samým a hlavně nám dává možnost a prostor pro seberealizaci a uskutečnění vlastních přání.

Potřeba pracovat je charakteristická z živočišných druhů jedině pro člověka, v průběhu našeho vývoje se z ní stala lidská přirozenost. Každý z nás má pocit nutkání v určitou aktivitu spojenou s prací. Každý znamená lidé bez rozdílu zdravotního, sociálního, národnostního či jiného stavu. V naší společnosti se takové rozdíly nalézají, i když existují opatření, která se jim snaží zabránit. Rozdíly se objevují i v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením (dále jen OZP). Tyto osoby patří v České republice k nejproblémovějším skupinám uchazečů o zaměstnání z hlediska uplatnění na trhu práce.

Základním problémem v oblasti zaměstnanosti dnes není zabezpečit pracovní uplatnění všem OZP ale těm, kteří pracovat mohou a chtějí. Nutné také je, aby osoba se zdravotním postižením měla vytvořeny takové pracovní podmínky, aby realizace jejího zaměstnání vůbec byla možná. Proto je v našich zákonech a předpisech zakotvena podpora zaměstnávání OZP, kam spadají práva a povinnosti zaměstnavatelů, tvorba chráněných pracovních míst a dílen či příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Otázkou zatím zůstává, zda jsou a budou tyto prostředky i do budoucna účinné a efektivní.

Nástinem problematiky je výzkum z této diplomové práce, který přináší výsledky efektivnosti příspěvků poskytovaných Úřadem práce v Českých Budějovicích. Cennými informacemi zajisté jsou i názory zaměstnavatelů, jenž zaměstnávají v pracovním poměru více než 50 % osob se zdravotním postižením.

1. Současný stav dané problematiky

1.1 Práce a člověk

Člověk jako jediný živočišný druh se přizpůsobuje přirozenému prostředí tím, že mezi sebe a přírodu vsouvá kulturu, což je aktivitou vytvářené umělé prostředí. Člověku se tedy podařilo vytvořit nebiologický systém, kterým se pružněji než vlastním biologickým tělem adaptuje na proměny přírody. Rozvojem tohoto umělého světa kultury vzniká nejen problém přiměřené lidské adaptace na vznik a rozvoj nové nepřirodní skutečnosti. Problém adaptace na vznik a rozvoj této skutečnosti se objevil pro celou biosféru.

Zjednodušeně lze říci, že lidská aktivita, stimulována sociokulturním poznáním, počala kulturní evoluci. Rovněž jako přirozená aktivita produkuje i lidská aktivita (práce) reálné životní prostředí člověka, ale i všech živých systémů na naší planetě. Produkuje kulturní struktury a statky, duchovní i materiální, instituce, organizace i techniku. Hájíme názor, že se člověk díky kultuře, tj. fakticky díky práci, prosadil jako jediný tvořivý živočich vůbec. (7)

Práce jako nutná a přirozená podmínka existence člověka a existence lidské společnosti je studována celou řadou vědních oborů. V technických a přírodních vědách se pod pojmem práce rozumí nejen činnost člověka, ale i činnosti živočichů a přírodních sil, v jejichž důsledku dochází ke změnám ve stavu přírody bez ohledu na to, kdo a proč je realizuje a v čem je jejich smysl a výsledky. Ve fyziologii je práce považována za nezbytnou potřebu lidského organismu, jako fyziologická funkce tělesných orgánů uvolňující energii, a ve filozofii je chápána jako vědomá činnost člověka zaměřená na tvorbu určitých hodnot. (37)

Centrální role práce a zaměstnání v naší kultuře souvisí s existencionálním chápáním. Vyloučení ze zaměstnání způsobuje deprivaci v základních potřebách, které zaměstnání a práce přímo uspokojují, nebo jejichž uspokojování je s nimi spojeno. (33)

Freud ve svém díle uvádí, že žádná jiná technika způsobu života nás neváže tak těsně k realitě jako práce, která pevně včleňuje člověka alespoň do části reality, do lidského společenství. **(18)** Zvláštní uspokojení poskytuje činnost v zaměstnání, které bylo svobodně zvoleno, a dovoluje využít vyskytujících se sklonů i pudových hnutí. Ale práci jako cestu ke štěstí lidé málo oceňují. Nevyužívají ji jako možnost uspokojení, na rozdíl od jiných eventualit dosažení spokojenosti. Velká většina lidí pracuje pouze z nutnosti a z této přirozené nechuti lidí k práci vznikají nejobtížnější sociální problémy. **(19)**

Práce tedy zaujímá v našem životě nezastupitelné postavení. Je podmínkou důstojné existence, přináší životu materiální prospěch a současně dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Práce vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje potřebu ctižádosti, sebeúcty a sebeuplatnění. Při zvládnutí pracovních úkonů může člověk objektivizovat své schopnosti a získávat pocit odborné kompetence. Práce ve skupině nabízí sociální prostředí, ve kterém se člověk hodnotí a porovnává s jinými lidmi. Rozvíjí se i lidská osobní identita, která se vytváří ve spojení práce a nezbytných znalostí, schopností a dovedností. Práce též z mentálněhygienického hlediska umožňuje odvádění přebytečné duševní a fyzické energie. **(7)**

1.2 Vývoj společenské dělby práce

Práce během dějin lidské společnosti prochází vývojovými procesy, tyto procesy chápeme jako procesy společenské dělby práce. Společenská dělba práce je proces, v jehož důsledku dochází k rozdělování a k osamostatňování různých druhů a částí pracovní činnosti, které jsou pak vykonávány určitými pracovníky nebo pracovními skupinami. Společenská dělba práce je podmíněna rozvojem používané techniky a technologie a na tomto základě je spojena s rostoucí specializací pracovních nástrojů i pracovníků, a tím i s růstem produktivity práce. **(37)**

Lidská produktivní práce byla od počátku kultury základní tvůrčí aktivitou člověka. Přirozená bytostná síla člověka, spojená s emocemi a vůlí, se při práci, orientované vědomím, obrací proti ostatním silám a strukturám vnějšího prostředí. V historicky první formě práce člověk sám, nebo jen s pomocí jednoduchého nástroje, působí jako živý, tj. přírodou vytvořený a plně produktivní systém. Člověku náleží funkční převaha, kterou mění formy přírodních struktur, ale tvoří též pro sebe i pro ostatní živé systémy prostředí kulturní – umělé. (7) Toto období, které je považováno za předindustriální období vývoje práce, se projevvalo relativní stabilitou společenského systému. Jedním z možných stabilizačních faktorů byly limitované možnosti v odvětví vývoje pracovních činností. Tradiční společnost poskytovala do značné míry pevná pravidla pro rozvoj a charakter práce. (37)

Skutečný technologický převrat přináší průmyslová revoluce. V podobě mechanicky propojených strojů vzniká nadosobní výrobní proces. Vzniká strojový mechanismus, který pomáhá využívat síly přírody, ovládané vědními a technickými obory. V tomto období začíná zvýšení produktivní síly práce, ale prostřednictvím toho, že stroje lidskou práci nejen nahrazují a násobí, ale také zbavují práci jejího emocionálního a intelektuálního obsahu. (7) Industriální období je provázeno nejen rozvojem jednotlivých výrobních odvětví, ale i vývojem nových odvětví. Tento proces je nazýván jako obecná dělba práce a rozdílnost jednotlivých druhů práce uvnitř konkrétních odvětví je označován za zvláštní dělbu práce. Lidská práce se tak stává vysoce vlivným faktorem zasahující se svými důsledky i do fungování komplexu sociálních vztahů, které utváří celou společnost. (37)

1.3 Pracovní právo v systému práva ČR

V demokratické zemi znamená právo na práci možnost zvolit si svobodně zaměstnání v uspokojivých pracovních podmínkách za přiměřenou odměnu, právo získat práci v mezích společenských možností nebo peněžitou podporu v nezaměstnanosti, která by zajistila přiměřenou a důstojnou životní úroveň.

Právo na práci má každému občanu zajistit účast na národním důchodu, je úměrná jeho schopnostem a fyzickým možnostem a dále také zajišťuje uplatnění vlastní osobnosti. **(47)**

Pracovní právo je samostatné odvětví práva, které se vydělilo z občanského práva. Někdy je té spojováno s právem sociálního zabezpečení a spolu s ním řazeno pod pojem právo sociální.

Pracovní právo upravuje vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli (pracovněprávní vztahy). Otázky, které souvisí s těmito vztahy, dále upravuje kolektivní pracovněprávní vztahy (působení odborů), činnost odborových organizací, činnosti ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen MPSV), činnost úřadů práce (dále jen ÚP). Pracovní právo též upravuje činnost Státního úřadu inspekce práce a jeho inspektorátů.

V rámci postavení pracovního práva v právním systému rozlišujeme individuální pracovní právo, které řeší vztahy mezi jednotlivými zaměstnanci a zaměstnavatelem, a kolektivní pracovní právo, jenž řeší vztahy mezi zaměstnavatelem a odborovými organizacemi (zástupci zaměstnanců). **(20)**

1.3.1 Mezinárodněprávní zakotvení

Ústava ČR v článku 10 uvádí, že mezinárodní smlouvy o lidských právech, které ČR ratifikovala a vyhlásila, mají přednost před zákonem. Mezinárodní smlouvy obsahují závazky v pracovněprávním odvětví. Tyto závazky se ve většině případů shodují s principy zakotvenými v Listině základních práv a svobod. **(10)**

Mezi nejvýznamnější mezinárodní dokumenty v pracovněprávní oblasti řadíme zejména úmluvy a doporučení přijaté Organizací spojených národů (Všeobecná deklarace lidských práv, Mezinárodní pakt o občanských a politických právech), evropské dokumenty vyhlášené Radou Evropy (Evropská sociální charta, Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod, Charta základních práv), úmluvy Mezinárodní organizace práce **(30)** a dokumenty Evropských společenství (dále jen ES), kam spadá Sociální charta ES, směrnice

ES, zejména směrnice Rady 2000/43/ES ze dne 29. června 2000, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s osobami bez rozdílu rasy nebo etnický původ, a směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v povolání a zaměstnání. **(20)**

1.3.2 Ústavní zakotvení

Základní principy pracovního práva lze nalézt v Listině základních práv a svobod, která je jedním ze základních elementů Ústavy České republiky. Listina základních práv a svobod upravuje elementární vymezení právních principů, které jsou dále specifikovány v zákonech a vyhláškách. **(20)**

V článku 26 Listiny je uvedeno, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost. Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajistí. **(29)**

Článek 27 z Listiny uvádí, že odborové organizace vznikají nezávisle na státu. Omezovat počet odborových organizací je nepřípustné, stejně jako zvýhodňovat některé z nich v podniku nebo v odvětví. Právo na stávkou je zaručeno.

V článku 28 Listiny se píše, že zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. **(20)**

Článek 29 uvádí, že ženy, mladiství a osoby se zdravotním postižením mají právo na zvýšenou ochranu zdraví při práci a na zvláštní pracovní podmínky. Mladiství a osoby se zdravotním postižením mají právo nezvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání. **(10)**

Právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele upravuje článek 30 Listiny. Ten dále uvádí, že každý, kdo je v hmotné nouzi, má právo na takovou pomoc, která je nezbytná pro zajištění základních životních podmínek. **(29)**

1.3.3 Pracovní právo v nejdůležitějších právních předpisech ČR

- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,
- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, **(42)**
- zákon č. 264/2006 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákoníku práce,
- zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, **(44)**
- zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění,
- zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění,
- zákon č. 582/2001 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.**(42)**

1.4 Trh práce

Trh práce je spojen s tržní ekonomikou, ve které je, stejně jako služby a produkty prodávána a kupována i práce. **(33)** Dalšími sektory patřící do tržní ekonomiky je trh zboží a trh peněz. Všechny jednotlivé sektory mají vliv na ostatní. Je mezi všemi rovný vztah a vazby mezi jednotlivými sektory podléhají ekonomickým zákonitostem. **(5)** Trh práce je poslední primární výrobní faktor. Představuje všechny lidské zdroje, které mohou firmy využívat v procesu výroby. **(4)** Slovník sociální práce uvádí, že pojem trh práce definuje práci jako ekonomickou kategorii. Z tohoto pohledu by mohla být práce považována za stejné zboží a předmět tržní směny (nabídky a poptávky) jako jakékoli jiné zboží. Práce se však liší od kapitálu a půdy tím, že pro ni existují nepřenositelné předpoklady (nadání, vzdělání, atd.), a hlavně tím, že pracovní sílu představují lidé vybavení specifickými nároky a právy – zejména právem na odměnu za svou práci. Z tohoto důvodu je práce zbožím zvláštního druhu. Výraz trh práce je využíván i v užším významu v agendě úřadů práce, kde znamená regionální nabídku volných pracovních míst. **(34)**

Obecně je trh práce označován jako místo, kde se střetává nabídka práce s poptávkou po práci. **(1)** Nabídku na trhu práce tvoří spotřebitelé. Vstupují na trh s nabídkou svých schopností, dovedností a dosažené kvalifikace. Nabídku práce

vedle právního vymezení pracovněprávních vztahů uvnitř státu ovlivňuje státem vytvářená politika zaměstnanosti, respektive celá sociální politika státu (např. úroveň sociálních nebo nemocenských dávek), dále ji ovlivňuje činnost odborů (dobrovolných sdružení zaměstnanců, které chrání jejich zájmy) i samotní spotřebitelé (domácnosti), kteří nabízejí svou pracovní sílu v konkurenci poptávky po pracovnících v daném odvětví i mimo něj. **(4)**

Cenou práce na tomto trhu je mzda. **(34)** Absolutně nejnižší cenou práce stanovenou s přihlédnutím k sociálním hlediskům, bez ohledu na druh, složitost, namáhavost, množství a kvalitu vykonané práce je minimální mzda. Vznikla jako ochrana zaměstnance před nátlakem zaměstnavatele snížit mzdu zaměstnance na co nejnižší úroveň, neboť pozice zaměstnavatele na trhu práce byla, a je i v současné době silnější než pozice zaměstnance. **(59)**

Lidské zdroje, obvykle nazývány jako zaměstnanci, jsou pro každou organizaci nepostradatelnou součástí. Tento fakt si každý manažer firmy uvědomuje, a proto se do nábory i výběru zaměstnanců investují velké finance. Každá organizace může fungovat jen tehdy, fungují-li v ní v souladu materiální, finanční a lidské zdroje. Na vše, co se týká člověka v pracovním procesu se zaměřuje řízení lidských zdrojů. Zaměstnanci uvádějí do pohybu ostatní zdroje a jsou zpravidla nejdražší součástí organizace, na které závisí výsledky a zisk nebo ztráty. **(48)** Lidské zdroje se skládají z osob, které jsou schopné a ochotné pracovat. Součástí pracovní síly nejsou lidé, kteří z různých důvodů pracovat nechtějí nebo momentálně nemohou (např. studenti, důchodci, rodiče na mateřské dovolené apod.). **(4)**

Na trhu práce jsou preferovány místa, která mají nejvyšší prestiž, jsou nejlépe odměňována a pracovníkovi přináší ty nejmenší rizika. **(34)** V současné době vyvolává složité technologické prostředí na trhu práce vysokou poptávku po pracovních kvalifikovaných a schopných přizpůsobovat se změnám. Jedinci vyhovující těmto požadavkům mohou využívat výhod fungujícího trhu práce, který nabízí řadu příležitostí. Ale současný trh práce tvoří též rizika a limitované přístupy k pracovním příležitostem pro celé skupiny obyvatel, které jsou na trhu

práce znevýhodněny, ať již nízkou kvalifikací, příslušností k etnické menšině, zdravotnímu postižení, nedostatečnou praxí, vysokým věkem nebo kombinací těchto faktorů. (25)

Pracovní trh je institucí, jenž řeší problém mezi dvěma oblastmi přidělení omezených zdrojů. Systému produkce musí být nabídnuta pracovní síla v požadované struktuře, to znamená, že pracovníci musí být rozmístěni dle určených výrobních činností a procesů. (33) Za další pracovní síla musí být zaopatřena finančními a sociálními prostředky a navíc musí být životními prostředky zaopatřeny i osoby žijící legitimně mimo zaměstnání. Trh práce řeší tyto problémy alokace simultánně. (27)

Souhrnně lze určit, že trh práce je ovlivňován pohybem ekonomiky prostřednictvím hospodářských cyklů a strukturálních změn, demografickým vývojem, vzdělaností a kompetentností lidí, hospodářskou politikou na straně nabídky práce (hlavně systémem daní, dávek a určené minimální mzdy), aktivní politikou zaměstnanosti a hospodářskou politikou na straně poptávky práce (zejména přímými zahraničními investicemi, podnikatelským prostředím, ochranou zaměstnanosti, zdaněním práce a též minimální mzdou). Institut trhu práce spolu s pasivní politikou zaměstnanosti působí na nezaměstnanost cyklickou, která je odezvou na průběh hospodářského cyklu, a na nezaměstnanost strukturální indikující především dlouhodobou nezaměstnanost a regionální rozdíly nezaměstnanosti. (41)

1.5 Klasifikační přístupy zdravotního postižení

V České republice existuje několik klasifikačních přístupů, které se v mnoha případech nedají srovnávat nebo nejsou kompatibilní. Tyto stavy se nemohou poměřovat v případě závažnosti a hloubky postižení. Existuje požadavek na vytvoření jednotného systému a jednotné definice pojmu zdravotního postižení. Existence různorodých klasifikací je však opodstatněná. Reálně se totiž vyskytuje řada podpůrných systémů, které klasifikují různé stránky projevů a důsledků zdravotního postižení. (35)

1.5.1 Klasifikace dle doby vzniku postižení

- Prenatální poruchy – jsou důsledkem nepříznivé situace v období před narozením člověka. Vznikají na základě genetické chyby, nepříznivých podmínek během těhotenství matky (užívání léků, nemoc, stres, špatná životospráva, atd.).
- Poruchy perinatální – vznikají v průběhu náročného, nešetrného či dlouho trvajícího porodu nebo jiných nepříznivých situací v době porodu.
- Poruchy postnatální – jejich vznik je způsoben nepříznivými okolnostmi během dalšího života člověka. Hlavním zdrojem jsou úrazy, těžká nebo špatně diagnostikovaná onemocnění, nevhodná péče, extrémní rizikové životní podmínky. **(36)**

1.5.2 Klasifikace dle druhu postižení

- Poruchy chování – dříve se označovali jako zásadní odchylky od společensky uznávaných a vyžadovaných norem pro chování člověka. Normy jsou dány zákonnými a právními opatřeními, které jsou platné ve dané společnosti v daném okamžiku. **(36)** V dnešní době je porucha emocí nebo chování výrazem pro postižení, kdy se chování a emocionální reakce jedince liší od odpovídajících věkových, kulturních nebo etnických norem a mají nepříznivý vliv na výkon osoby včetně jeho sociálních, profesních a osobnostních dovedností. **(49)**
- Poruchy mentální – jsou popisovány jako různé projevy a formy omezení duševních schopností člověka. Projevují se jak chybějícím kapacitou pro rozvoj schopností, tak i zpomalováním či ztrácením existujících funkcí. **(36)** Jedná se o poruchu integrace psychických funkcí postihující jedince ve všech složkách jeho osobnosti – duševní, tělesné i sociální. Nejvýraznějším rysem je trvale porušená poznávací schopnost, která se projevuje hlavně v procesu učení. **(3)**
- Poruchy somatického vývoje – vznikají v důsledku, nemoci, úrazů či ztráty hybnosti. Projevy jsou velmi různorodé a následky pro život člověka

jsou spojeny s jejich rozsahem, vazbou na další možné omezení (např. mentálního či smyslového typu). (36) Ve speciálněpedagogické literatuře se za tělesná postižení považují přetrvávající nebo trvalé nápadnosti, pohybové schopnosti se stálým nebo podstatným působením na poznávací, emocionální a sociální výkony. Mezi příčiny se řadí poškození nosné nebo pohybové soustavy nebo jiné organické poškození. (38)

- Poruchy komunikace – zahrnují problémy, které omezují či znemožňují normální průběh komunikace. Omezení nastává v oblasti percepce podnětů, identifikace podnětů a v tvorbě sdělení. Řadí se sem poruchy smyslové a poruchy řeči (49) Lechta uvádí, že komunikační schopnost jednotlivce je narušena, když některá rovina jazykových projevů působí interferenčně vzhledem k jeho komunikačnímu záměru. (28)
- Kombinované poruchy – zahrnují spojení dvou nebo více obtíží. Z výchovného a sociálního hlediska je jejich zásadní problém v tom, že nejsou snadno diagnostikovatelné a výchovná a socializační opatření nemohou být prováděna jednoduše a odděleně. (36)

1.6 Pojmy impairment, disability, handicap

Již delší dobu (od 70.let 20.století) sílil mezi představiteli organizací osob se zdravotním postižením a profesionály v oblasti postižení kritický postoj k užívané terminologii. (35) Odborníci jsou si vědomi, že u četných i závažných nemocí nebo úrazů je stanovení diagnózy do určité míry snadné, ale velký problém se týká spíše omezení a následků, které stanovenou diagnózu provázejí. Mnoho nemocí nebo stavů po úrazech může mít různé následky a stejné následky mohou být způsobeny rozlišnými diagnózami. V r. 1980 vydala WHO pokusnou klasifikaci, která je do češtiny přeložena jako Mezinárodní klasifikace poruch, disabilit a handicapů. Tato klasifikace se vztahuje k následkům nemocí. První publikace byla upravená a definitivní verze, kterou přijala i Česká republika, se nazývá Mezinárodní klasifikace funkčních schopností – Mezinárodní

klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví (International Classification of Functioning, Disability and Health). (24)

Jako impairment určujeme poruchu poškození, ztrátu, nebo abnormalitu ve funkcích či strukturách fyziologických, anatomických i psychických. Impairment je tedy porucha ve smyslu změněné funkce na úrovni tělního orgánu či systému.(23)

Porucha určitého rozsahu začne omezovat člověka v jeho aktivitách, nemůže vykonávat některou běžnou činnosti nebo více činností. Člověk se tak stává v určitých oblastech disabilní. (24) Disability je tedy pojem, který vyjadřuje omezení, chybění, neschopnost – ve smyslu následku poškození, vzhledem k tomu nelze vykonávat aktivity způsobem, jak je to běžné. Jedná se o poruchu na úrovni celého jedince. (23)

Jak význam pojmu impairment, tak význam pojmu disability se promítají i do sociální roviny. Disabilní člověk začne pociťovat handicap. (24) Handicap pak chápeme spíše jako znevýhodnění než jako postižení. Projevem je zejména snížení, resp. Omezení výkonu nebo možností daného člověka ve srovnání s tím, co by zastal v běžné společnosti, pokud by tedy nebyl znevýhodněn. Člověk s handicapem je znevýhodněn právě při plnění sociálních rolí. Rozumí se tím změna rolí, které člověk zastává ve vztahu ke společnosti. (23) Omezení v právě ve společenských aktivitách lze nazvat restringovanou participací (participation restrictions), takto jsou označovány hlubší sociální důsledky. (35)

1.7 Pojem osoba se zdravotním postižením

Do nedávné doby náš právní řád neznal obecnou definici pojmu osoba se zdravotním postižením. Dříve byly definovány termíny zejména pro účely uplatnění v soustavném zaměstnání (invalidní občan, částečně invalidní občan, občan se změněnou pracovní schopností, občan se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením) a pro účely péče o osobu blízkou (částečně, převážně nebo úplně bezmocný občan), od těchto pojmů bylo již v dnešní době upuštěno. Pod pojmem osoba se zdravotním postižením se skrývá různorodá

skupina lidí s různými problémy, rozdílnými potřebami a zájmy. Všechny osoby se zdravotním postižením pociťují zásah do osobnostního i sociálního vývoje člověka, v každém období svého života. **(17)**

Nyní například zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách pro své účely vymezuje zdravotní postižení jako tělesné, mentální, duševní, smyslově nebo kombinované postižení, jehož dopady činí nebo mohou činit osobu závislou na pomoci jiné osoby. **(45)**

Další termín se uvádí v zákonu č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení. V tomto zákoně je uvedeno, že občanům těžce zdravotně postiženým, zejména nevidomým a občanům s těžkým postižením pohybového nebo nosného ústrojí se poskytují věcné dávky, peněžité dávky a bezúročné půjčky k překonání obtíží vyplývajících z jejich postižení. Dále je zde uvedeno, že občanům s těžkým tělesným, smyslovým nebo mentálním postižením, které podstatně omezuje jejich pohybovou nebo orientační schopnost, se poskytují podle druhu a stupně postižení mimořádné výhody, zejména v dopravě nebo při potřebě průvodce; těmto občanům s těžkým zdravotním postižením jsou přiznávány mimořádné výhody I. stupně, občanům se zvláště těžkým zdravotním postižením jsou přiznávány mimořádné výhody II. stupně a občanům se zvláště těžkým zdravotním postižením a potřebou průvodce jsou přiznávány mimořádné výhody III. stupně. **(54)**

Dle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou osoby se zdravotním postižením považovány za skupinu osob, kterým je na trhu práce poskytována zvýšená ochrana. Dle tohoto zákona jsou osobami se zdravotním postižením fyzické osoby, které jsou:

- orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidní, tyto osoby jsou považovány za osoby s těžším zdravotním postižením,
- orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidní,
- rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými. **(14)**

Zákon o zaměstnanosti uvádí, že za zdravotně znevýhodněnou osobu se považuje fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavně zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat

pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání, nebo užít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého pracovního stavu. **(9)**

Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona rozumí nepříznivý stav, který dle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění. **(55)**

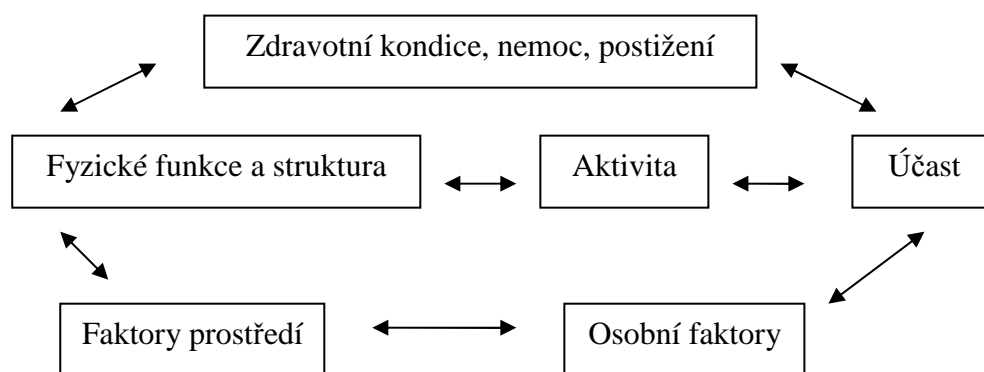
Skutečnost, že je osobou částečně nebo plně invalidní, dokládá fyzická osoba potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení a skutečnost, že je osobou zdravotně znevýhodněnou, dokládá fyzická osoba rozhodnutím úřadu práce. **(14)**

1.8 Vliv edukace na pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením

Profesní příprava a možnost následného uplatnění jedinců se zdravotním postižením se stávají velmi často diskutovaným tématem. V současné době nejde jen o zajištění vzdělání této skupině osob, ale jde i o její budoucí uplatnění na trhu práce. V rámci speciálního školství stoupá počet dětí se závažným postižením, proto je nutné rozvíjet strategie vedoucí jejich integraci spojenou s možností uplatnění na trhu práce. V této oblasti je důležité legislativní zakotvení, materiální zabezpečení spolu s ucelenou vzdělávací nabídkou, která by odpovídala potřebám osob se zdravotním postižením. V této oblasti je dále důležité pojímat interakci mezi osobou, jejím postižením, okolním prostředím a aktivitou. **(56)**

Profesní dráha osob se zdravotním postižením je ovlivněna vzájemnou interakcí nebo vztahem mezi zdravotními podmínkami a faktorem prostředí a individuální charakteristiky. Creek znázorňuje tyto interakce následovně:

Obr. 1: Interakce zdravotních a kontextuálních faktorů (8)



Rozvoj vzdělávání a rozšiřování možností vzdělávání pro osoby se zdravotním postižením nemůže probíhat zcela izolovaně bez toho, aniž by byl tento rozvoj regulován sociálními a legislativními opatřeními, tedy za spolupráce jednotlivých odborů příslušných ministerstev. Při rozvoji vzdělávací nabídky pro osoby se zdravotním postižením je nutno brát v úvahu i názor samotných postižených, dále je důležité umožnit přístup ve vzdělání všem postiženým, a to nejen legislativními opatřeními. (56)

Profesní orientace osob se zdravotním postižením zaměřená na řešení otázek volby povolání a jejich budoucího pracovního uplatnění se prolíná celým edukačním procesem už od základní školy. Profesní orientace žáků se zdravotním postižením je vysoce náročnou záležitostí a patří jak do kompetence žáka nebo studenta a jeho rodičů, tak školy i příslušných společenských institucí. (2) Při výběru vzdělávací dráhy studenta se zdravotním postižením je nutné brát v úvahu i následující faktory:

- Určení a snaha k odstranění bariér, určení limitujících faktorů a individuálních potřeb.
- Informovanost žadatelů o studium o vybavení a poskytované podpoře.
- Podpora vhodných postupů při vyučování všech studentů .

- Informovanost zaměstnanců školy o postižení studenta.
- Podpora klíčové úlohy poradce pro postižené, prosazení dobré komunikace mezi odpovídajícími agenturami a personálem.
- Poskytnout vedení studentům před započítáním studia, během něj a před ukončením studia.
- Překonání negativních důsledků měnících se způsobů financování na studenty se zdravotním postižením.
- Určení vhodných postupů k podpoře všech studentů, sjednocení příležitostí pro všechny studenty.
- Zhodnocení všech aspektů přijímaných opatření .

Kromě splnění požadavků povolání je třeba zohlednit i další faktory, jako je dostupnost školy, možnost ubytování spolu se zajištěním zdravotní péče, možnost uplatnění v místě bydliště, dále je nutné zohlednit limity dané zdravotním stavem.(56)

Sociálně politické a pracovní strategie usilují o překonání vyčleňování, ačkoliv je jasné, že je společnost bez určitého vyčlenění nemyslitelná. Sociální politika je tvořena politikou a ekonomikou, v tomto rozporuplném poli se rozvíjí různé společenské zájmy. Hlavním úkolem sociální politiky je stabilizace tzv. normálních běhů života vzhledem k jistým rizikům jako je vzdělání, věk, potřeba péče, nemoc, nezaměstnanost nebo chudoba. Pojem integrace vytvořený během interakce s osobami s postižením je chápán jako nedělitelná, celostní integrace spočívající v diskurzu, orientující se na skupinu osob s postižením, akceptující tyto osoby jako experty a zahrnující i právo na odlišnost. (39)

1.9 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Problematika zaměstnávání je jednou z nejzávažnějších otázek týkající se osob se zdravotním postižením. Uplatnění těchto osob na trhu práce ovlivňuje jejich životní situaci z několika hledisek. Nejde jen o ekonomickou situaci, sociální postavení, ale hlavně o vlastní seberealizaci. Práce patří mezi základní potřeby jedince a je charakteristickým prvkem dospělosti a samostatnosti každého

člověka, bez ohledu, zda jde o osobu zdravou nebo osobu se zdravotním postižením. **(38)**

Lidem se zdravotním postižením se na trhu práce poskytuje zvýšená ochrana. **(58)**. Zaměstnávání těchto osob se řídí zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Práva a povinnosti vyplývající z pracovněprávních vztahů upravuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. **(21)**

1.9.1 Rovné zacházení, zákaz diskriminace, svobodná volba

Zákon o zaměstnanosti stanovuje zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi osobami, které uplatňují právo na zaměstnání. Zaměstnavatelé (i úřady práce) nesmějí činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou souhlasné s pracovněprávními nebo služebními předpisy či které nejsou v souladu s dobrými mravy. **(11)**

Zákoník práce uvádí, že v pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce. Účel sledovaný touto výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. **(52)**

Každá osoba se zdravotním postižením má právo se rozhodnout, zda se bude ucházet o pracovní uplatnění na volném trhu práce, což je prostředí zaměstnavatele, u něhož nepřevažují z hlediska počtu zaměstnanců osoby se zdravotním postižením, nebo na chráněném trhu práce, za který jsou považovány chráněné pracovní dílny a pracovní místa u zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením. **(21)**

1.9.2 Práva a povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé mají oprávnění požadovat od úřadu práce informace a poradenství v oblasti týkající se zaměstnávání osob se zdravotním postižením, spolupráci při vyhrazování pracovních míst vhodných pro osoby se zdravotním postižením, spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby se

zdravotním postižením, spolupráci při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením. **(15)**

Zaměstnavatelé jsou povinni dle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče rozšiřovat možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením prostřednictvím individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazením pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Povinností zaměstnavatelů dále je spolupracovat při zajišťování pracovní rehabilitace s úřadem práce, vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením. Tato evidence musí obsahovat údaje o důvodu, na jehož základě byli zaměstnávání uznány osobou se zdravotním postižením. Další povinností je vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením. **(32)**

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob v rámci celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele. **(55)** Povinný podíl je stanoven na 4%. Povinnost plnění povinného podílu zaměstnavatel plní zaměstnáváním v pracovním poměru, odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo prostřednictvím zadávání zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením, státem registrovanou církví, náboženskou společností nebo zadáváním zakázek těmto subjektům nebo odebíráním výrobků, služeb nebo zadáváním zakázek osobám se zdravotním postižením, které jsou považovány za osobu samostatně výdělečně činnou a nezaměstnávají žádné zaměstnance. Dalším způsobem je odvod do státního rozpočtu nebo kombinace výše jmenovaných způsobů plnění povinného podílu. **(15)**

Výše odvodu do státního rozpočtu za každou osobu se zdravotním postižením činí 2,5 násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž závazek plnit povinný podíl

osob se zdravotním postižením vznikla. Výši průměrné mzdy za první až třetí čtvrtletí oznámí ministerstvo na základě údajů Českého statistického úřadu sdělením uveřejněným ve Sbírce zákonů. **(55)**

Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, včetně způsobů plnění, je zaměstnavatel povinen písemně ohlásit do 15. února následujícího roku příslušnému úřadu práce. Pro zjištění celkového počtu zaměstnanců, celkového počtu zaměstnanců, kteří jsou považováni za osobu se zdravotním postižením, a povinného podílu je rozhodný průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců (tuto skutečnost upravuje vyhláška 518/2004 Sb.). **(6)**

1.9.3 Vydělečná činnost při plné nebo částečné invaliditě

Pro určení stupně invalidity je rozhodující prokázání dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, v jehož důsledku došlo ke snížení schopnosti soustavné vydělečné činnosti nejméně o 33 % v případě částečné invalidity a nejméně o 66% v případě plné invalidity. **(21)**

Zákonem č. 24/2006 Sb. byl zrušen institut souběhu částečného invalidního důchodu s příjmem z vydělečné činnosti, takže výše příjmů z vydělečné činnosti poživatele tohoto důchodu nemá na výši důchodu a jeho výplatu vliv. **(22)**

Osoba je plně invalidní v případě, že je pro své zdravotní postižení schopna soustavné vydělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek. Osoba plně nebo částečně invalidní dle výše jmenovaných hledisek tedy může pracovat v rozsahu své zachované vydělečné schopnosti. **(21)**

1.10 Nástroje a opatření na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Všeobecně se doporučuje obrátit se s žádostí o pomoc při zprostředkování pracovního uplatnění na místně příslušný úřad práce (dle bydliště osoby se zdravotním postižením). Aby byla tato osoba zařazena do jednotlivých podpůrných programů, není nutné její evidování jako uchazeč o zaměstnání.

Mezi podpůrné programy se řadí:

- Pracovní rehabilitace
- Výhody pro zaměstnance, pokud zaměstná osobu se zdravotním postižením
- Sleva na dani **(21)**

1.10.1 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Je určena osobám se zdravotním postižením, které o tento program požádají na příslušném úřadě práce. Úřad práce může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu (např. agentury podporovaného zaměstnávání). Součástí písemné žádosti o pracovní rehabilitace je doklad, který osvědčuje, že žadatel je osobou se zdravotním postižením. **(43)**

Pracovní rehabilitace tvoří zejména poradenská činnost zaměřená na volbu povolání, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání a vytváření vhodného prostředí pro výkon zaměstnání. **(31)** Úřad práce ve spolupráci s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace. Vhodnou formu individuálního plánu stanovuje odborná pracovní skupina, vytvořená úřadem práce za tímto účelem. **(26)**

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje:

- přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů,
- přípravu k práci,
- specializované rekvalifikační kurzy.

Příprava k práci je činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon určeného zaměstnání. Tato příprava trvá maximálně 24 měsíců. Příprava k práci osoby se zdravotním postižením probíhá na pracovištích, kde má po pracovní rehabilitaci osoba se zdravotním postižením (dále jen OZP) pracovat, a ve vzdělávacích zařízeních. **(31)**

Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží po dobu účasti na přípravě k práci na základě rozhodnutí úřadu práce podpora při rekvalifikaci. Podpora při rekvalifikaci náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. **(55)**

1.10.2 Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna

Dle zákona o zaměstnanosti je chráněné pracovní místo pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. **(40)**

Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně

desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy. Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. **(55)**

Úřad práce může na základě písemné dohody se zaměstnavatelem nebo s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo, na které je dosazena osoba se zdravotním postižením. Roční výše příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. **(40)**

Chráněná pracovní dílna je pracoviště zaměstnavatele, ve kterém pracuje v průměrném přepočteném stavu nejméně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením a které bylo vymezeno na základě dohody s úřadem práce. Chráněná pracovní dílna musí být přizpůsobená pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením. CHPD musí být provozována po dobu minimálně dvou let ode dne sjednaného v dohodě. Provozovat chráněnou pracovní dílnu znamená udržet místa obsazená. **(13)**

Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny může činit maximálně osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením a dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo pro osobu s těžším zdravotním postižením. Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením dosáhnout maximálně desetinásobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy. **(57)**

Úřad práce může na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnout zaměstnavateli i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny. Roční výše příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a maximálně šestinásobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením. **(55)**

1.10.3 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením se poskytuje dle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Příspěvek je určen pro zaměstnavatele, který v pracovním poměru zaměstnává více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou považováni za osobu se zdravotním postižením. Zaměstnavatel nesmí mít v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nesmí mít nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Výjimkou je, když bylo povoleno splácení ve splátkách a zaměstnavatel není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně. **(60)**

Příslušný úřad pro poskytování příspěvku je úřad práce, v jehož obvodu má daný zaměstnavatel sídlo, tento zaměstnavatel je buď právnickou nebo fyzickou osobou. Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance, který je považován za osobu se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu daného zaměstnance. Příspěvek však náleží v maximální výši 8000 Kč. **(16)**

Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě podání žádosti zaměstnavatele. Žádost spolu s jejími součástmi musí být úřadu práce doručena

nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí kalendářního čtvrtletí.

Požádá-li o příspěvek více zaměstnavatelů, příspěvek se poskytne tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl zaměstnanci (OZP) pracovní poměr nejdříve. Skončí-li tento pracovní poměr v průběhu kalendářního čtvrtletí, poskytne se příspěvek v poměrné části dalšímu zaměstnavateli, který o tento příspěvek požádal. Vznikne-li zaměstnanci (OZP) ve stejný pracovní den poměr u více zaměstnavatelů, kteří o příspěvek žádají, příspěvek na tohoto zaměstnance nelze poskytnout žádnému z nich. **(55)**

1.10.4 Sleva na dani

Poplatníkům, kteří jsou považováni za fyzické i právnické osoby, se daň za zdaňovací období, za které se podává daňové přiznání, může snížit o 18 000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením, o částku 60 000 Kč za každého zaměstnance s těžším zdravotním postižením a o polovinu daně vypočítané ze základu daně vykázaného z činností provozovaných poplatníky, kteří jsou posuzováni dle zákona č. č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů za právnické osoby, kteří zaměstnávají nejméně 25 zaměstnanců, u nichž podíl zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, činí více než 50 % průměrného ročního přepočteného počtu všech jejich zaměstnanců. **(53)**

2. Cíle a hypotézy

2.1 Cíle práce

Osoby se zdravotním postižením patří mezi nejohroženější sociální skupinu na českém trhu práce. Problematika zaměstnávání těchto osob je stále více předmětem mnoha jednání a legislativních úprav. Požadavky na zaměstnávání OZP se mění v závislosti pohledu zaměstnavatelů, pracovníků úřadu práce a samotných občanů, kteří jsou považováni za osoby se zdravotním postižením. Za hlavní problém se v dnešní době nepovažuje zabezpečení pracovního uplatnění všem osobám se zdravotním postižením, ale je kladen požadavek na zajištění pracovního uplatnění těm, kteří pracovat mohou a chtějí. Podstatné je, aby občan se zdravotním postižením měl vytvořeny podmínky pro realizaci svého zaměstnání.

I přes veškerá opatření, která mají zaměstnávání osob se zdravotním postižením podpořit, se problémy se zaměstnáváním těchto osob neustále prohlubují. Z tohoto důvodu jsem si jako hlavní cíl diplomové práce stanovila určení efektivnosti příspěvků poskytovaných Úřadem práce v Českých Budějovicích.

Dílčím cílem je zjistit připomínky zaměstnavatelů na příspěvky, které poskytuje Úřad práce v Českých Budějovicích.

2.2 Hypotézy práce

Předpokládaná hypotéza 1:

Se zvyšující se výplatou příspěvků se snižuje počet evidovaných uchazečů o zaměstnání považovaných za osobu se zdravotním postižením, tím se příspěvky považují za efektivní.

Předpokládaná hypotéza 2:

Připomínky zaměstnavatelů se týkají nedostatečné výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

3. Metodika

3.1 Použité metody a techniky výzkumu

Pro dosažení hlavního cíle a pro ověření předpokládané hypotézy 1 je použita z výzkumných metod analýza dokumentů kvantitativní technika sekundární analýza dat.

Sekundární analýza dat je prováděna ze čtvrtletních statistik nezaměstnanosti, tyto statistiky jsou volně přístupné na integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. (46) Z těchto čtvrtletních statistik jsou použity celkové počty uchazečů o zaměstnání, kteří jsou považováni za osoby se zdravotním postižením, které byly evidovány Úřadem práce v Českých Budějovicích. Celkové počty určených uchazečů jsou sledovány v období od roku 2004 do konce roku 2008, tedy v rozmezí 5 let. Dále je sekundární analýza dat realizována ze zpráv o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice v období od roku 2004 do roku 2008. Zprávy o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice jsou dostupné také na integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí. (12) Z těchto dokumentů jsou pro potřeby této diplomové práce užity počty zaměstnaných osob se zdravotním postižením a to v souvislosti s vytvořením nových pracovních míst pro tyto osoby a počty zaměstnaných OZP v souvislosti s financováním provozních nákladů, na které přispívá Úřad práce v Českých Budějovicích. Dále se diplomová práce zabývá finančním čerpáním příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny, příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny taktéž od roku 2004 do konce roku 2008. Diplomová práce se dále zaměřuje na finanční čerpání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Finanční výdaje jsou sledovány též v období od roku 2004 do konce roku 2008. Sekundární analýza dat v rámci tohoto příspěvku je prováděna z Výdajů na státní politiku zaměstnanosti (51) a ze statistik, které poskytl Mgr. Jiří Beran, vedoucí oddělení trhu práce EURES z Úřadu práce v Českých Budějovicích.

Veškeré dokumenty, ze kterých je sekundární analýza dat prováděna, jsou oficiální. Důvodem zvolení této techniky je sledování vývoje určených dat a zároveň srovnání dat za jednotlivá období.

Vyhodnocení dat je prováděno pomocí tabulek a grafických zpracování uvádějící absolutní čísla.

Pro stanovení dílčího cíle a pro ověření předpokládané hypotézy 2 je použita z metody dotazování kvantitativní technika dotazník (viz Příloha 1). Dotazník obsahuje celkem 18 otázek, obsahuje identifikační otázky a otázky, které směřují k dílčímu cíli. Dotazník je tvořen otázkami otevřenými, uzavřenými, polootevřenými i filtračními. Statistické zpracování dotazníku proběhlo prostřednictvím programu Microsoft Excel.

Vyhodnocení dotazníku je uváděno prostřednictvím grafů, které uvádí relativní četnosti zkoumaných jevů, a prostřednictvím tabulek uvádějící absolutní i relativní četnosti daných jevů.

3.2 Charakteristika výzkumného souboru

Sekundární analýza dat je prováděna ze statistik nezaměstnanosti od roku 2004 do konce roku 2008, ze zpráv o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice, z dokumentů týkajících se výdajů na státní politiku zaměstnanosti od roku 2004 do roku 2008.

Dotazník je určen pro zaměstnavatele zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením, kteří působí v okrese České Budějovice. Seznam určených zaměstnavatelů poskytl Úřad práce v Českých Budějovicích. Dotazníky byly e-mailem rozeslány respondentům v období od 2. 3. do 5. 3. 2009, přičemž po 14 dnech byli zaměstnavatelé, kteří dotazník neposlali zpět, znovu kontaktováni e-mailem. Celkem bylo posláno 47 dotazníků, z tohoto počtu se navrátilo 14, což je 30% návratnost. Z navracených dotazníků mohlo být použito ke zpracování 13 dotazníků. Dotazník je anonymní, tzn. že v této diplomové práci nebudou uváděna jména zaměstnavatelů a přiřazení konkrétních odpovědí k těmto zaměstnavatelům.

4. Výsledky

4.1 Výsledky sekundární analýzy dat

Tabulka 1: Evidování uchazeči o zaměstnání (se ZPS nebo OZP) v okrese České Budějovice v roce 2004. (absolutní čísla)

Čtvrtletí	Uchazeči o zaměstnání – osoby se ZPS nebo OZP
1.	570
2.	526
3.	539
4.	573

Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti

Tabulka zobrazuje počet evidovaných uchazečů o zaměstnání, kteří byli považováni za osobu se změněnou pracovní schopností (dále ZPS) nebo za osobu se zdravotním postižením (dále OZP). Tabulka zobrazuje počet těchto osob v absolutních číslech. V 1. čtvrtletí roku 2004 bylo evidováno 570 osob se ZPS, ve 2. čtvrtletí 526 osob se ZPS, ve 3. čtvrtletí 539 osob se ZPS a ve 4. čtvrtletí bylo evidováno 579 OZP.

Tabulka 2: Evidování uchazeči o zaměstnání (OZP) v okrese České Budějovice v roce 2005. (absolutní čísla)

Čtvrtletí	Uchazeči o zaměstnání - OZP
1.	618
2.	627
3.	668
4.	677

Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti

Tabulka ukazuje počet uchazečů o zaměstnání, kteří jsou považováni za OZP, v jednotlivých čtvrtletí roku 2005. V 1. čtvrtletí Úřad práce v Českých Budějovicích evidoval 618 OZP, ve 2. čtvrtletí to bylo 627 osob, ve 3. čtvrtletí 668 osob a posledním čtvrtletí 677 osob se zdravotním postižením.

Tabulka 3: Evidování uchazeči o zaměstnání (OZP) v okrese České Budějovice v roce 2006. (absolutní čísla)

Čtvrtletí	Uchazeči o zaměstnání - OZP
1.	741
2.	710
3.	705
4.	718

Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti

V tabulce jsou uvedeny počty evidovaných uchazečů o zaměstnání, kteří jsou považováni za OZP. Tabulka je zaměřena na jednotlivá čtvrtletí roku 2006. Úřad práce v Českých Budějovicích evidoval v 1. čtvrtletí 741 uchazečů o zaměstnání (OZP), ve 2. čtvrtletí 710 uchazečů, ve 3. čtvrtletí 705 uchazečů a ve 4. čtvrtletí 718 evidovaných uchazečů.

Tabulka 4: Evidování uchazeči o zaměstnání (OZP) v okrese České Budějovice v roce 2007. (absolutní čísla)

Čtvrtletí	Uchazeči o zaměstnání - OZP
1.	760
2.	728
3.	767
4.	748

Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti

Tabulka uvádí celkové počty osob se zdravotním postižením, které byly evidovány jako uchazeči o zaměstnání na Úřadě práce v Českých Budějovicích za jednotlivá čtvrtletí roku 2007. Je zde uvedeno že v 1. čtvrtletí bylo evidováno 760 OZP, ve 2. čtvrtletí 728 OZP, ve 3. čtvrtletí 767 OZP a v posledním čtvrtletí 748 OZP.

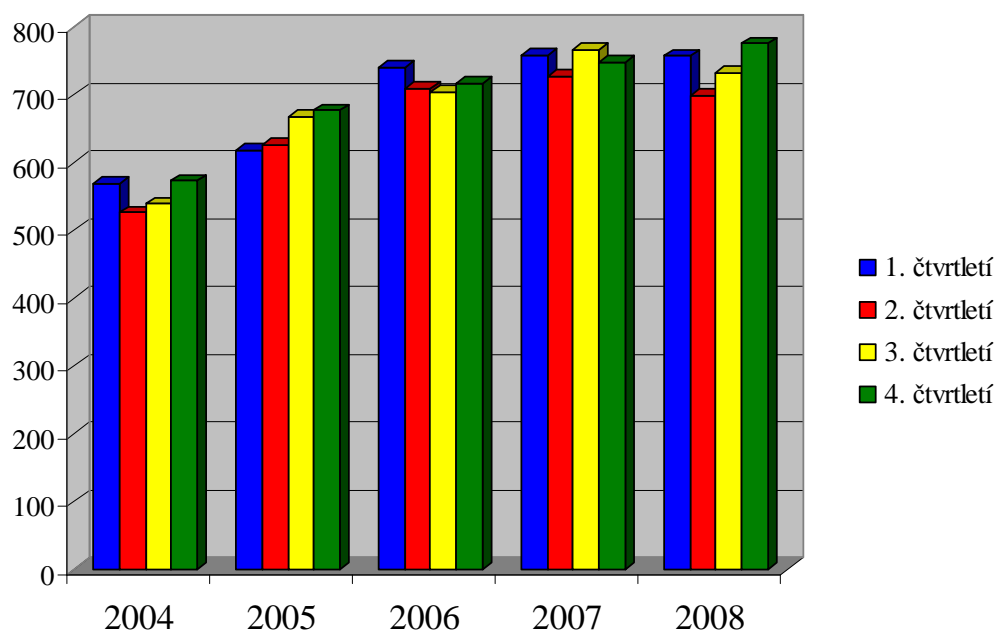
Tabulka 5: Evidování uchazeči o zaměstnání (OZP) v okrese České Budějovice v roce 2008. (absolutní čísla)

Čtvrtletí	Uchazeči o zaměstnání - OZP
1.	758
2.	700
3.	733
4.	776

Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti

V tabulce jsou uvedeny celkové počty osob se zdravotním postižením, které byly evidovány jako uchazeči o zaměstnání Úřadem práce v Českých Budějovicích za jednotlivá čtvrtletí v roce 2008. V 1. čtvrtletí bylo evidováno 758 uchazečů, ve 2. čtvrtletí 700 uchazečů, ve 3. čtvrtletí 733 OZP a ve 4. čtvrtletí 776 uchazečů považovaných za OZP.

Graf 1: Hodnocení počtu uchazečů o zaměstnání (se ZPS nebo OZP) v okrese České Budějovice. (absolutní čísla)



Zdroj: Statistiky nezaměstnanosti

Graf uvádí hodnocení vývoje počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání, kteří jsou považováni za osobu se ZPS nebo za osobu se zdravotním postižením, v jednotlivých čtvrtletích od roku 2004 do roku 2008. Modrá barva znázorňuje vždy 1. čtvrtletí příslušného roku, červená barva 2. čtvrtletí, žlutá barva 3. čtvrtletí a zelená 4. čtvrtletí daného roku.

Tabulka 6: Podpora zaměstnávání osob se ZPS nebo OZP v okrese České Budějovice v roce 2004. (absolutní čísla)

Oblast příspěvků	Počet osob	Finanční čerpání (Kč)
příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny	36	3 179 500
příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny	217	4 407 775

Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2004

Tabulka uvádí, že v roce 2004 bylo finančně podpořeno prostřednictvím příspěvku na zřízení pracovních míst v chráněných dílnách a na chráněných místech pracovní místa pro celkem 36 osob. Celkové finanční čerpání příspěvků na zřízení pracovních míst v chráněných dílnách a na chráněných místech byl čerpán ve výši 3 179 500 Kč. Dále se zde uvádí, že příspěvek na provozní náklady v chráněných dílnách a na chráněných místech. byl poskytnut na 217 zaměstnanců a byl vyplacen Úřadem práce v Českých Budějovicích ve výši 4 407 775 Kč.

Tabulka 7: Podpora zaměstnávání OZP v okrese České Budějovice v roce 2005. (absolutní čísla)

Oblast příspěvků	Počet osob	Finanční čerpání (Kč)
příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny	42	2 954 000
příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny	240	4 220 883

Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2005

V tabulce je zaznamenáno že v roce 2005 Úřad práce v Českých Budějovicích poskytl finanční podporu ve výši 2 954 000 Kč na zřízení nových pracovních míst v chráněných dílnách a na chráněných pracovních místech. Finanční podpora směřovala na vytvoření 42 pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Příspěvek na provozní náklady v chráněných dílnách a na chráněných pracovních místech byl vyplacen v celkové výši 4 220 883 Kč. Tento příspěvek byl využit na provozní náklady spojené se zaměstnáním 240 osob se zdravotním postižením.

Tabulka 8: Podpora zaměstnávání OZP v okrese České Budějovice v roce 2006. (absolutní čísla)

Oblast příspěvků	Počet osob	Finanční čerpání (Kč)
příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny	31	2 595 549
příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny	346	5 474 459

Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2006

Tabulka ukazuje, že v roce 2006 poskytl Úřad práce v Českých Budějovicích na vytvoření pracovních míst v chráněných dílnách a na chráněných pracovních místech příspěvek pro 31 OZP ve výši 2 595 549 Kč. Příspěvek na provozní náklady v chráněných dílnách a na chráněných pracovních míst byl úřadem poskytnut ve výši 5 474 459 Kč. Provozní náklady jsou spojené s podporou provozních nákladů pro zaměstnání 346 osob se zdravotním postižením.

Tabulka 9: Podpora zaměstnávání OZP v okrese České Budějovice v roce 2007. (absolutní čísla)

Oblast příspěvků	Počet osob	Finanční čerpání (Kč)
příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny	19	500 000
příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny	370	2 191 360

Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2007

Tabulka uvádí, že na vytvoření míst pro 19 osob se zdravotním postižením bylo Úřadem práce v Českých Budějovicích vydáno 500 000 Kč prostřednictvím příspěvku na vytvoření pracovních míst v chráněných dílnách a na chráněných pracovních místech. Náklady na příspěvek na provozní náklady v chráněných dílnách a na chráněných pracovních místech byly vyplaceny ve výši 2 191 360 Kč a jsou spojeny s provozními náklady na zaměstnání 370 osob se zdravotním postižením. Uvedené hodnoty jsou za rok 2007.

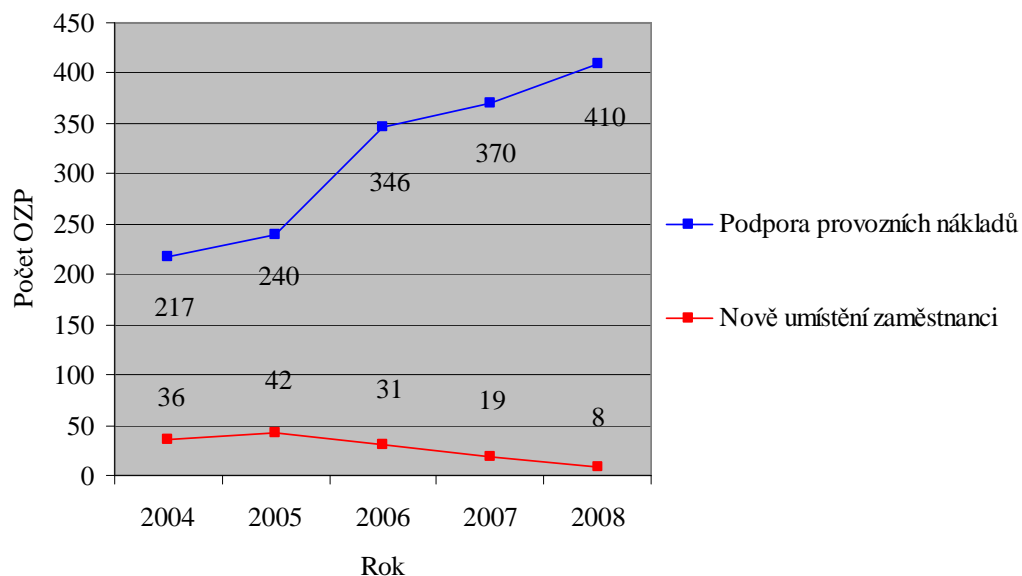
Tabulka 10: Podpora zaměstnávání OZP v okrese České Budějovice v roce 2008. (absolutní čísla)

Oblast příspěvků	Počet osob	Finanční čerpání (Kč)
příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny	8	382 000
příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny	410	4 322 582

Zdroj: Zpráva o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice za rok 2008

Tabulka uvádí, že v roce 2008 bylo v rámci příspěvku na vytvoření pracovních míst v chráněných dílnách a na chráněných pracovních místech umístěno celkem 8 osob. Finanční čerpání na tyto místa, v rámci daného příspěvku činilo 382 000 Kč. Příspěvek na provozní náklady v chráněných dílnách a na chráněných pracovních místech byl poskytnut pro 410 OZP v celkové výši 4 322 582 Kč.

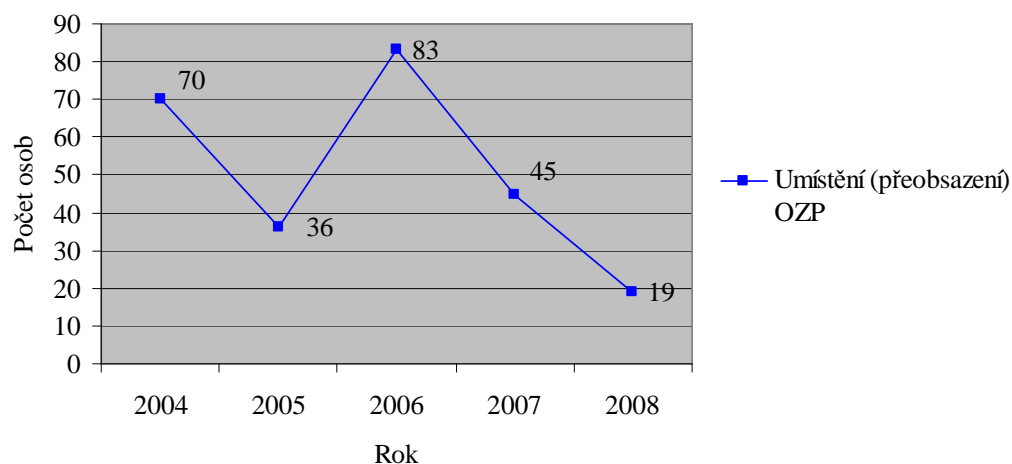
Graf 2: Zhodnocení podpory zaměstnávání OZP v okrese České Budějovice v rámci jednotlivých příspěvků. (absolutní čísla)



Zdroj: Zprávy o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice

V tomto grafu je znázorněno zhodnocení podpory zaměstnávání OZP z hlediska počtu těchto osob v rámci jednotlivých příspěvků. Červená spojnice znázorňuje počty nově umístěných zaměstnanců od roku 2004 do roku 2005. Modrá spojnice představuje počet OZP, jejichž pracovní místo bylo podporováno příspěvkem na provozní náklady.

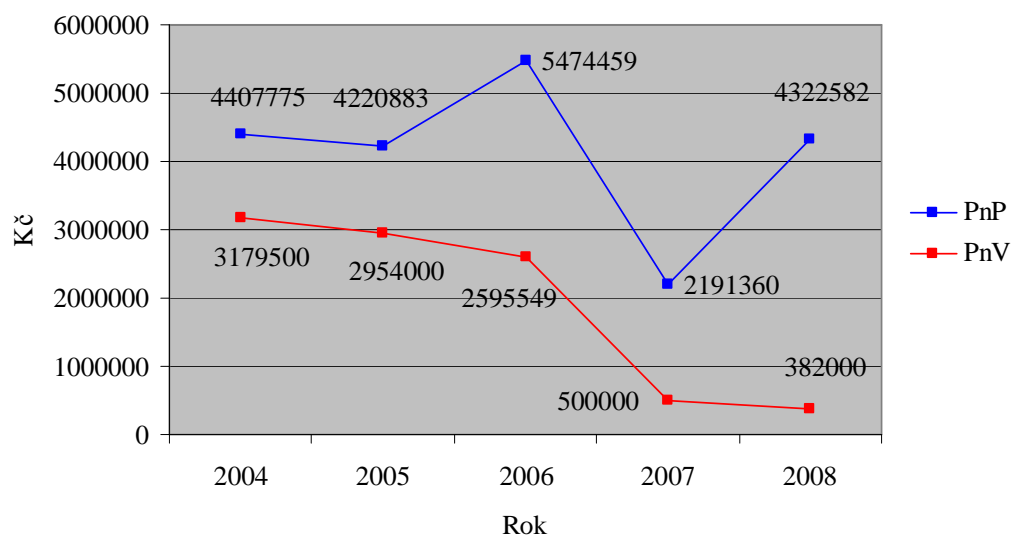
Graf 3: Umístění (přeobsazení) OZP v chráněných pracovních dílnách a na chráněných a na chráněných pracovních místech. (absolutní čísla)



Zdroj: Zprávy o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice

Graf uvádí celkové počty umístěných nebo přeobsazených osob se zdravotním postižením v chráněných pracovních dílnách a na chráněných pracovních místech od roku 2004 do roku 2008. V roce 2004 činila absolutní četnost 70 OZP, v roce 2005 to bylo 36 OZP, v roce 2006 bylo umístěno (přeobsazeno) 83 OZP, v roce 2007 činila absolutní četnost 45 OZP a v roce 2008. 19 OZP.

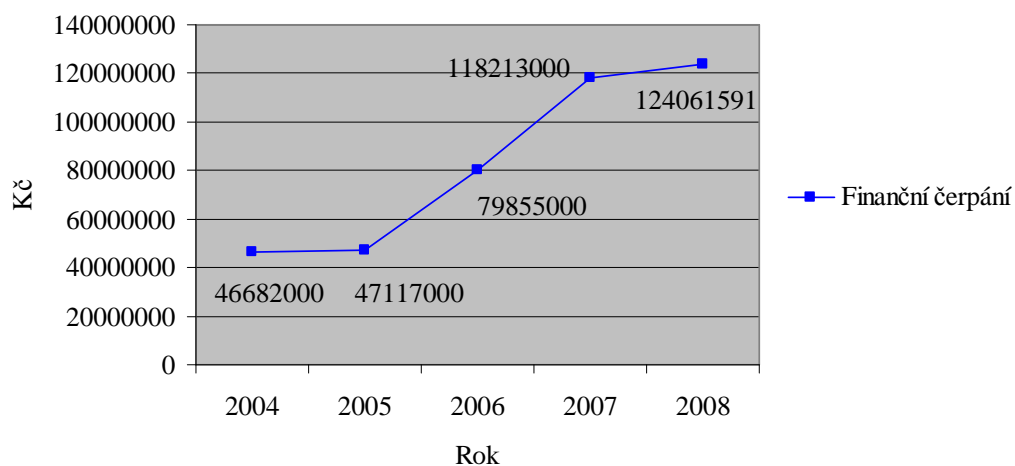
Graf 4: Zhodnocení finančního čerpání v rámci podpory zaměstnávání OZP v okrese České Budějovice. (absolutní čísla)



Zdroj: Zprávy o vývoji situace na trhu práce v okrese České Budějovice

Graf znázorňuje finanční čerpání příspěvku na vytvoření pracovních míst v chráněných dílnách a na chráněných pracovních místech (PnV) a příspěvku na provozní náklady v chráněných dílnách a na chráněných pracovních místech (PnP). Červená spojnice představuje vývoj finančního čerpání PnV od roku 2004 do roku 2008. Modrá spojnice představuje vývoj finančního čerpání PnP od roku 2004 do konce roku 2008.

Graf 5: Zhodnocení finančního čerpání Příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. (v absolutních číslech)

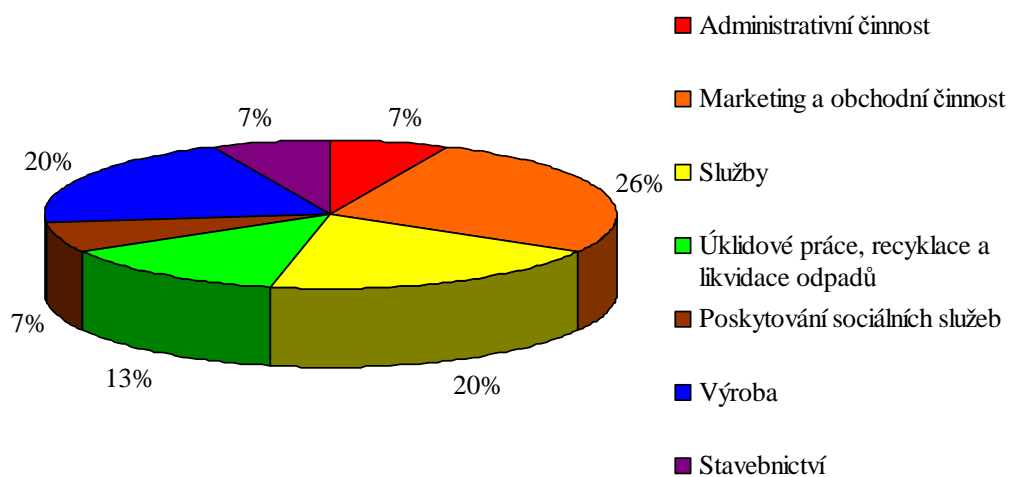


Zdroj: Výdaje na státní politiku zaměstnanosti, Mgr. Jiří Beran, Úřad práce v Českých Budějovicích

Graf představuje finanční čerpání Příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením od roku 2004 do roku 2008. V roce 2004 vyplatil Úřad práce v Českých Budějovicích příspěvek ve výši 46 682 000 Kč. V roce 2005 bylo vyplaceno celkem 47 117 000 Kč, v roce 2006 se vyplacení příspěvku zvýšilo na 79 855 000 Kč, v roce 2007 až na 118 213 000 Kč a v roce 2008 až na 124 061 591 Kč. Graf je uveden v absolutních číslech.

4.2 Výsledky kvantitativního dotazníku

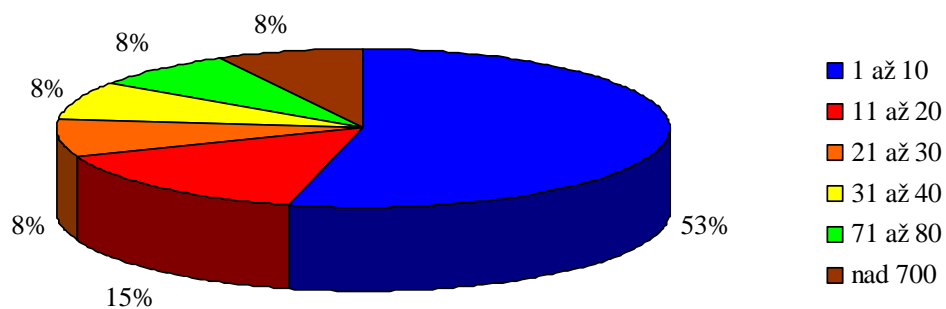
Graf 6: Zaměření pracovní činnosti (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf ukazuje procentuelní rozdělení činnosti, na kterou se zaměstnavatelé zaměřují. Administrativní činností se zabývá 7 % respondentů. Nejvíce se zaměstnavatelé, kteří odpovídali zabývají marketingem a obchodní činností. Službami se zabývá 20 % odpovídajících zaměstnavatelů. Úklidovými pracemi, recyklací a likvidací odpadů se zabývá 13 % respondentů. Zabýváním se poskytováním sociálních služeb odpovědělo 7 % respondentů a výrobou se z odpovídajících zaměstnavatelů zabývá 20 %.

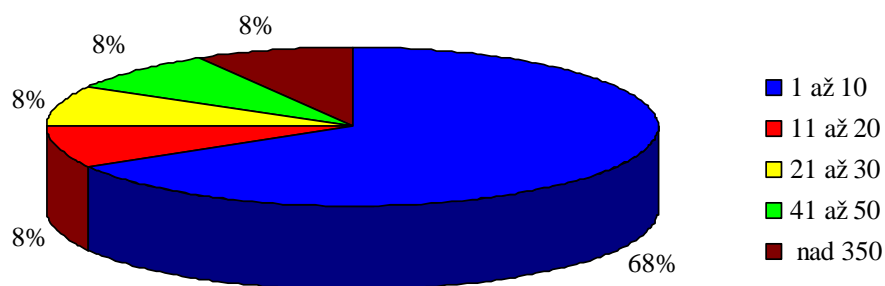
Graf 7: Celkový počet zaměstnanců – stav k 31. 12. 2008. (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf představuje procentuelní rozdělení zaměstnavatelů dle celkového počtu zaměstnanců. 53 % zaměstnavatelů, kteří odpověděli, zaměstnává 1 až 10 zaměstnanců, 15 % zaměstnává 11 až 20 zaměstnanců. Ostatní uvedené rozdělení zaměstnanců, to je při počtu 21 až 30, 31 až 40, 71 až 80 a nad 700 zaměstnanců, zaměstnává vždy po 8 % zaměstnavatelů, kteří odpověděli na otázku.

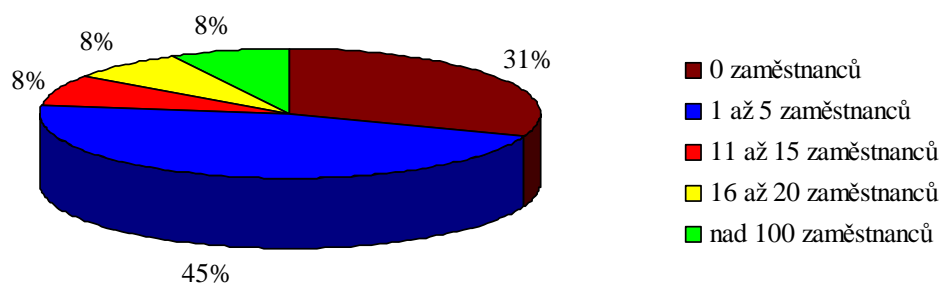
Graf 8: Celkový počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením – stav k 31. 12. 2008. (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf znázorňuje rozdělení zaměstnavatelů dle počtu zaměstnaných osob se zdravotním postižením. Stav zaměstnaných je uváděn k 31. 12. 2008. Nejvíce zaměstnavatelů, tj. 68 %, zaměstnává 1 až 10 OZP. 8 % zaměstnavatelů zaměstnává 11 až 20, 21 až 30, 41 až 50 a nad 350 osob se zdravotním postižením.

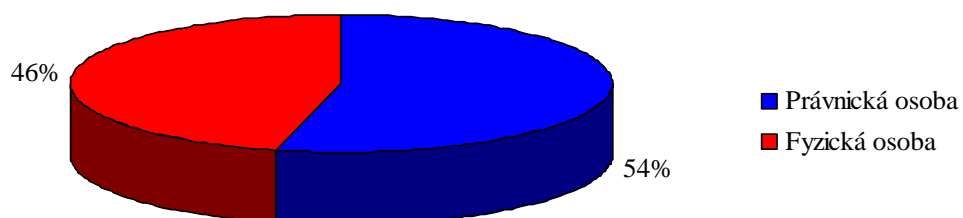
Graf 9: Počet zaměstnanců považovaných za osobu s těžším zdravotním postižením. (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf uvádí, kolik procent zaměstnavatelů, kteří odpovídali na otázku č. 4 dotazníku, zaměstnává určité počty osob s těžším zdravotním postižením. 31 % zaměstnavatelů uvedlo, že nezaměstnávají žádnou osobu s těžším zdravotním postižením. Nejvíce zaměstnavatelů, tj. 45 %, uvedlo, že zaměstnává 1 až 5 zaměstnanců, kteří jsou považováni za osobu s těžším zdravotním postižením. 11 až 15, 16 až 20 a nad 100 stanovených zaměstnanců zaměstnává vždy 8 % zaměstnavatelů.

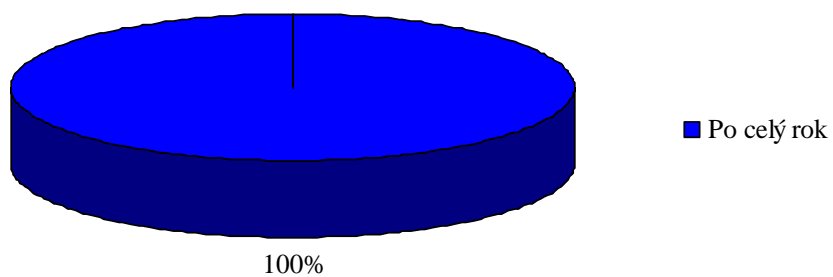
Graf 10: Právní stav. (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf znázorňuje, že 46 % zaměstnavatelů, kteří odpovídali, jsou považováni za fyzickou osobu, a 54 % zaměstnavatelů je právnickou osobou.

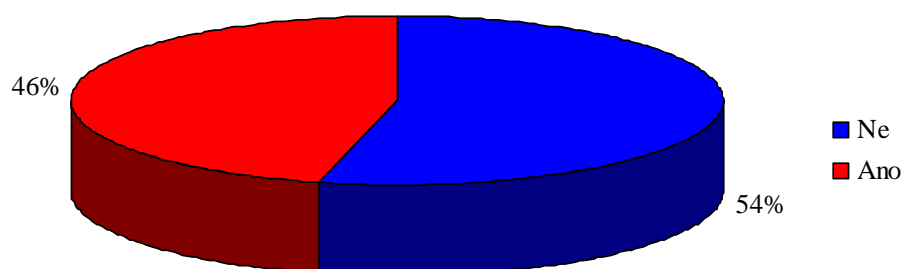
Graf 11: Doba výkonu činnosti. (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf znázorňuje, že 100 % zaměstnavatelů, kteří odpovídali na otázku, uvedlo, že svou pracovní činnost vykonává nepřetržitě po celý rok.

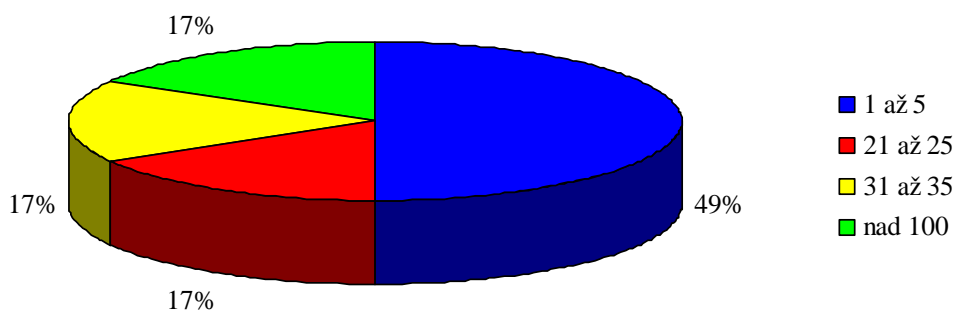
Graf 12: Poskytování výrobků nebo služeb jiným zaměstnavatelům. (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf uvádí procentuelní rozdělení zaměstnavatelů zaměstnávajících více jak 50 % osob se zdravotním postižením v rámci poskytování výrobků a služeb jiným zaměstnavatelům, kteří tak plní povinný podíl. 46 % uvádí, že své služby nebo výrobky poskytuje a 54 % uvádí, že své služby nebo výrobky neposkytuje jiným zaměstnavatelům.

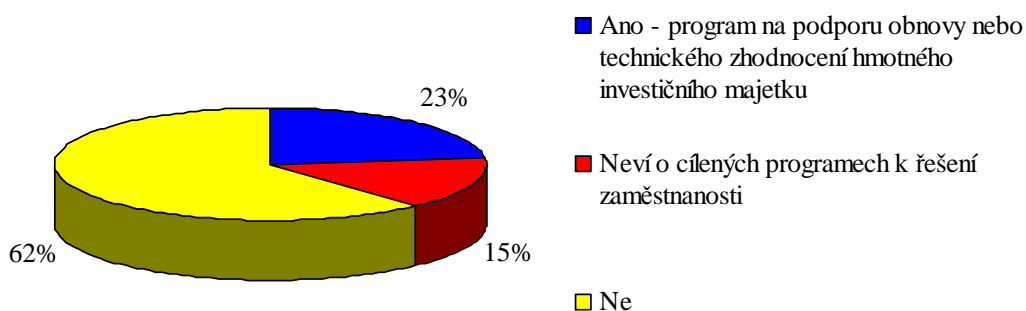
Graf 13: Počet zaměstnavatelů pro poskytování výrobků a služeb. (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf představuje procentuelní rozdělení zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením, dle počtu firem, kterým poskytují své služby nebo výrobky pro plnění povinného podílu. 49 % zaměstnavatelů, kteří odpovídali, poskytuje své výrobky nebo služby 1 až 5 firmám, kteří si tak plní povinný podíl. 17 % zaměstnavatelů odpovědělo, že poskytuje výrobky a služby 21 až 25 firmám, 17 % zaměstnavatelů je poskytuje 31 až 35 firmám a taktéž 17 % zaměstnavatelů, kteří odpověděli, že poskytují výrobky a služby, je poskytuje nad 100 firem.

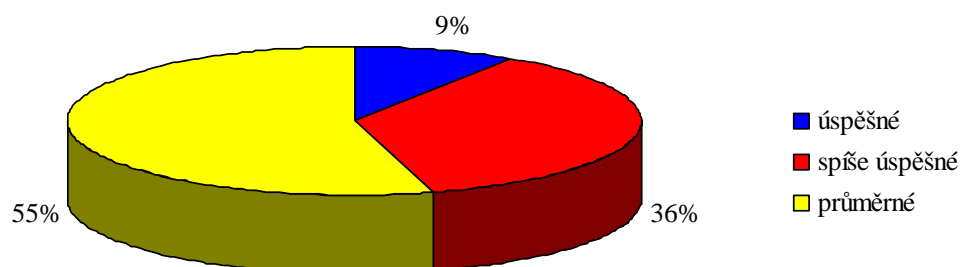
Graf 14: Využití cílených programů k řešení zaměstnanosti. (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf uvádí procentuelní rozdělení zaměstnavatelů, kteří odpovídali na otázku č. 9 dotazníku, která zjišťuje, zda v minulosti využili zaměstnavatelé cílené programy k řešení zaměstnanosti. 23 % odpovědělo, že je využilo, přičemž všichni využili program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku. 15 % uvedlo, že o cílených programech neví a 62 % uvedlo, že tyto programy nevyužilo.

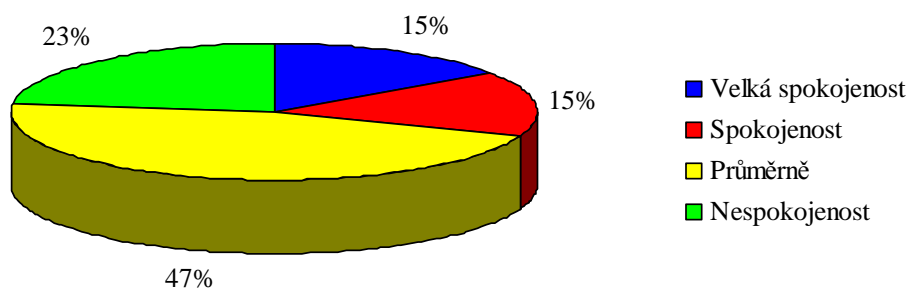
Graf 15: Hodnocení cílených programů k řešení zaměstnanosti. (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Tento graf znázorňuje procentuelní rozdělení zaměstnavatelů, kteří odpovídali na otázku 10 dotazníku. 9 % zaměstnavatelů považuje cílené programy k řešení zaměstnanosti za úspěšné, 36 % zaměstnavatelů je považuje za spíše úspěšné a zbývajících 55 % hodnotí programy jako průměrné.

Graf 16: Hodnocení novely zákona o zaměstnanosti v oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání OZP. (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf představuje rozdělení zaměstnavatelů, kteří hodnotily novelu zákona o zaměstnanosti v oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání OZP, dle jejich názoru. 15 % zaměstnavatelů je s novelou určeného zákonu velmi spokojeno, stejný počet zaměstnavatelů je spokojeno. Novelu zákona o zaměstnanosti hodnotí 47 % zaměstnavatelů průměrně a 23 % je nespokojených.

Tabulka 11: Připomínky k příspěvku na podporu zaměstnávání OZP.

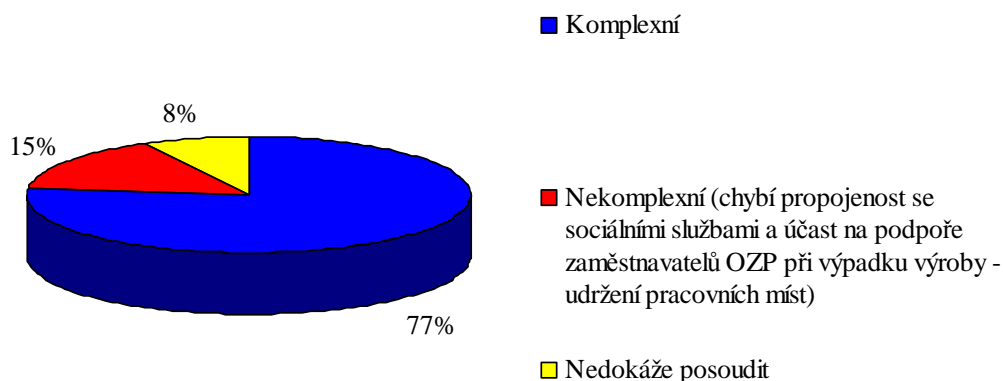
Připomínky	Počet připomínek zaměstnavatelů	
	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
nevhodné snížení příspěvku	3	17
Nesystémovost	2	11
časté změny v podmínkách pro poskytování a nemožnost na ně včas reagovat	3	17
spokojenost	1	5,5
žádné připomínky	2	11
odbourání možnosti zneužití příspěvku	1	5,5
chybí propojenost mezi úřady a institucemi	2	11
neinformovanost účetních	1	5,5
zdlouhavé vyřizování příspěvku	1	5,5
nezohledňuje míru zdravotního postižení	1	5,5
při dlouhodobé pracovní neschopnosti – nevhodné nevyplácení příspěvku	1	5,5

Zdroj: Vlastní výzkum

Tabulka uvádí připomínky zaměstnavatelů k příspěvku na podporu zaměstnávání OZP. Tabulka je uvedena v absolutních četnostech i v relativních četnostech, tj. v %. 17 %, což představuje 3 připomínky zaměstnavatelů, uvádí

nevhodnost snížení příspěvku, stejný počet zaměstnavatelů uvedl, že příspěvek podléhá častým změnám v podmínkách pro poskytování a je tak nemožné na ně včas reagovat. 11 % reakcí, které v absolutní četnosti představuje 2 připomínky zaměstnavatelů, uvedlo nesystémovost příspěvku, stejný počet nemělo žádné připomínky, též 11 % připomínek se týkalo, že chybí propojenost mezi úřady a jinými institucemi. 5,5 % reakcí zaměstnavatelů (v absolutní četnosti to představuje 1 připomínku) se týkala spokojenosti s příspěvkem, 5,5 % uvádí, že novela odbourává možnost zneužití příspěvku a dále vždy po 5,5 % připomínek zaměstnavatelů reaguje na neinformovanost účetních o příspěvku, zdlouhavé vyřizování příspěvku, nezohlednění míry zdravotního postižení a nevhodnost nevyplácení příspěvku při dlouhodobé pracovní neschopnosti.

Graf 17: Služby Úřadu práce v Českých Budějovicích. (absolutní čísla)

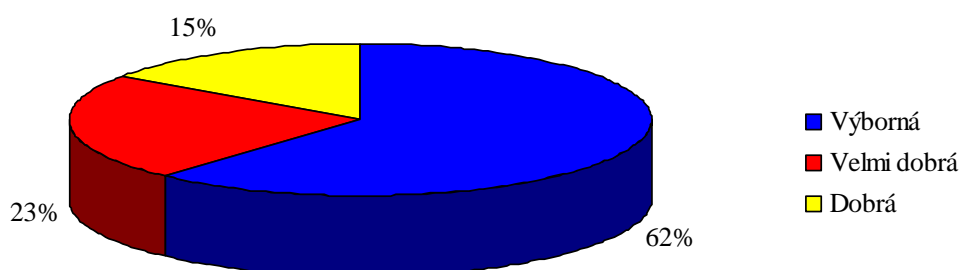


Zdroj: Vlastní výzkum

Graf představuje procentuelní rozdělení zaměstnavatelů, kteří odpovídali na otázku č. 13 dotazníku. 77 % zaměstnavatelů považuje všechny služby, které Úřad práce v Českých Budějovicích provozuje, za komplexní. 15 % zaměstnavatelů považuje služby za nekomplexní, přičemž uvádí, že chybí

propojenost se sociálními službami a podpora při udržení pracovních míst, na kterých jsou zaměstnáváni OZP, při výpadku výroby. Ostatní zaměstnavatelé tj. 8 % nedokáže služby posoudit.

Graf 18: Spolupráce s Úřadem práce v Českých Budějovicích. (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

V tomto grafu je patrné procentuelní rozdělení zaměstnavatelů dle jejich spolupráce s Úřadem práce v Českých Budějovicích. Ze zaměstnavatelů, kteří odpověděli na otázku č. 14 dotazníku, odpovědělo 62 %, že spolupráce s úřadem práce je výborná. 23 % uvedlo, že je spolupráce dobrá a 15 % je názoru, že spolupráce je dobrá.

Tabulka 12: Odůvodnění hodnocení spolupráce s Úřadem práce v Českých Budějovicích.

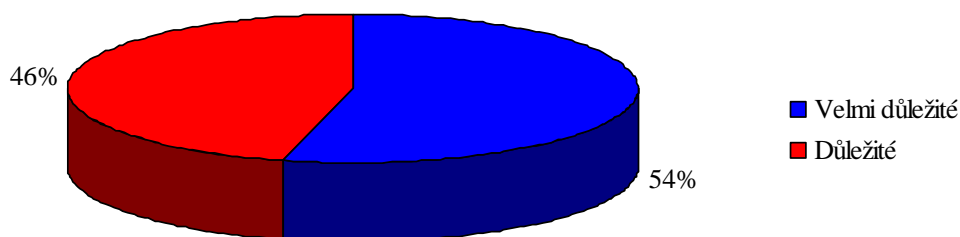
Odůvodnění	Počet odpovědí zaměstnavatelů	
	Absolutní četnost	Relativní četnost (v %)
žádný důvod	1	6
dobrá pravidelná informovanost přes e-mail	1	6
výborné osobní konzultace a poradenství	6	34
vstřícnost při vyplňování formulářů	2	12
ochota určitých pracovníků	2	12
rezervy v poskytování kvalitnějších a rozsáhlejších informací zaměstnavatelům	2	12
komplikovanost ÚP pro jiné instituce z hlediska častých změn v požadavcích	1	6
netajit, nezamlčovat informace zaměstnavatelům	1	6
neúspěšné žádání o příspěvky	1	6

Zdroj: Vlastní výzkum

V této tabulce jsou uvedeny důvody ohodnocení spolupráce s Úřadem práce v Českých Budějovicích. Tabulka uvádí absolutní i relativní četnosti. Vždy v 6 % odpovědí, což odpovídá 1 odpovědi, se uvádí, že na daném hodnocení spolupráce zaměstnavatele se odráží dobrá pravidelná informovanost, komplikovanost úřadu práce pro jiné instituce z hlediska častých změn v požadavcích na zaměstnavatele, dále zamlčování informací zaměstnavatelům,

nebo neúspěšné žádání o příspěvky, také 6 % neuvádělo žádný důvod pro hodnocení spolupráce. 12 % odpovědí, kterým odpovídají 2 reakce zaměstnavatelů, určilo, že na hodnocení má vliv ochota určitých pracovníků a též 12 % uvedlo vliv nedostatečného poskytování kvalitnějších a rozsáhlejších informací zaměstnavatelům a dále vliv vstřícnosti a ochoty pracovníků úřadu práce při vyplňování formulářů. Zbývajících 34 % reakcí na danou otázku hodnotilo spolupráci s Úřadem práce dle výborných osobních konzultací a poradenství. Se 34 % odpovědí koresponduje 6 stejných reakcí na otázku.

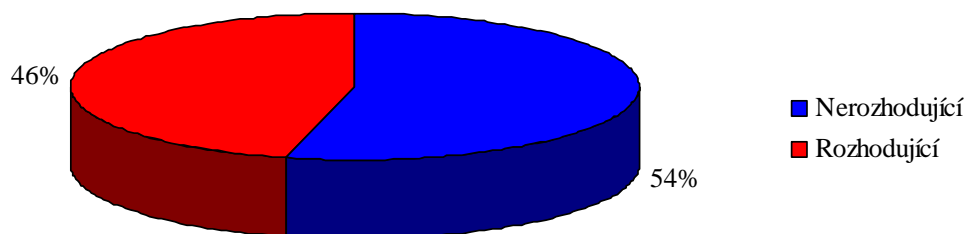
Graf 19: Důležitost příspěvků poskytovaných úřadem práce. (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf znázorňuje rozdělení zaměstnavatelů v procentech, dle toho jak posuzují důležitost příspěvků poskytovaných úřadem práce pro provoz zaměstnání. 54 % zaměstnavatelů posuzuje příspěvky za velmi důležité a 46 % za důležité pro celkový provoz.

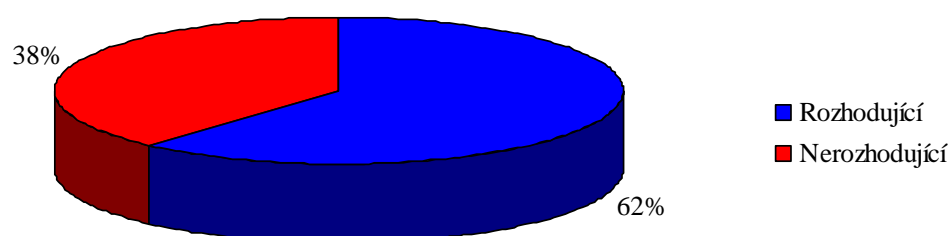
Graf 20: Příspěvky ve vztahu k celkovému počtu zaměstnanců. (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf uvádí rozdělení zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % OZP, dle toho, zda jsou příspěvky poskytované Úřadem práce v Českých Budějovicích rozhodující pro celkový počet zaměstnanců. 54 % uvádí, že pobírání příspěvků pro ně není rozhodující, 46 % uvádí, že příspěvky jsou pro ně rozhodující.

Graf 21: Příspěvky ve vztahu k počtu zaměstnaných OZP. (v %)



Zdroj: Vlastní výzkum

Graf uvádí rozdělení zaměstnavatelů, dle toho, zda jsou pro ně příspěvky poskytované úřadem práce rozhodující ve vztahu k počtu zaměstnaných osob se zdravotním postižením. 62 % uvedlo, že pro ně příspěvky jsou rozhodující a 38 % zaměstnavatelů odpovědělo, že pro ně příspěvky rozhodující nejsou.

5. Diskuze

5.1 Diskuze k sekundární analýze dat

Výzkumná část, která se týká sekundární analýzy dat, se nejdříve zaměřuje na počet evidovaných uchazečů o zaměstnání, jenž byli uznáni osobou se změněnou pracovní schopností nebo osobou se zdravotním postižením. Důvodem, proč jsou uvedeny oba termíny, je, že zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti byl nahrazen pojem osoba se změněnou pracovní schopností na pojem osoba se zdravotním postižením. Evidovaní uchazeči uznány osobu se ZPS nebo OZP jsou sledováni po dobu 5 let, pro účely této diplomové práce je to od počátku roku 2004 do konce roku 2008 a jsou sledováni pouze ti, kteří byli evidováni Úřadem práce v Českých Budějovicích.

Tabulka 1 uvádí počet evidovaných osob se ZPS nebo OZP za jednotlivá čtvrtletí roku 2004. Počet je uveden vždy za konec daného čtvrtletí. V tabulce je tedy uvedeno, že na konci 1. čtvrtletí daného roku, což je k 31. 3. 2004, bylo evidováno 570 uvedených osob, na konci 2. čtvrtletí, což je k 30. 6. 2004, bylo evidováno 526 osob, na konci 3. čtvrtletí k datu 30. 9. 2004 tvořil počet evidovaných 539 uchazečů a na konci 4. čtvrtletí k datu 31. 12. 2004 tvořil daný vzorek 573 osob. Z tabulky jsou patrné vyšší počty evidovaných uchazečů na konci 1. a 4. čtvrtletí než za 2. a 3. čtvrtletí, poslední dvě uvedená čtvrtletí odpovídají jarním a letním měsícům roku.

Vývoj počtu evidovaných osob se zdravotním postižením za rok 2005 sleduje tabulka 2. Na konci 1. čtvrtletí bylo evidovaných 618 OZP, na konci 2. čtvrtletí tvořil počet evidovaných OZP 627 osob, na konci 3. čtvrtletí to bylo 668 OZP a na konci 4. čtvrtletí počet představoval 677 evidovaných OZP. Je patrné, že počet evidovaných OZP se v tomto roce zvýšil oproti roku 2004 a že počet evidovaných se zvětšuje i za každé postupné čtvrtletí.

Další vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání považovaných za OZP v roce 2006 sleduje tabulka 3. Úřad práce evidoval na konci 1. čtvrtletí daného roku 741 OZP, ve 2. čtvrtletí evidovaný počet tvořil 710 OZP,

ve 3. čtvrtletí bylo evidováno 705 OZP a na konci 4. čtvrtletí počet evidovaných OZP stoupl na 718 osob. Z této tabulky je znovu patrný stoupající počet evidovaných uchazečů o zaměstnání, jenž jsou považovány za osobu se zdravotním postižením, oproti minulým rokům. Znovu je patrný menší počet evidovaných OZP v jarních a letních měsících, které odpovídají 2. a 3. čtvrtletí roku 2006.

Tabulka 4 uvádí počet Úřadem práce v Českých Budějovicích evidovaných uchazečů o zaměstnání považovaných za OZP v roce 2007. Na konci 1. čtvrtletí tvořil počet evidovaných uchazečů o zaměstnání 760 OZP, na konci 2. čtvrtletí se tento počet snížil až na 728 OZP, dále znovu vzrostl počet evidovaných na 767 OZP a vývoj počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání poklesl na 748 OZP. V tomto roce měl vývoj počtu evidovaných uchazečů uznaných za OZP střídavý charakter. Nadále se však zvyšuje celkový počet evidovaných uchazečů, jenž jsou uznáni za OZP, oproti minulým rokům.

Vývoj v roce 2008 se podobá vývoji v roce 2007. Tabulka 5 zachycuje, že v 1. čtvrtletí roku 2008 bylo evidováno úřadem práce 758 OZP, které byly evidovány jako uchazeči o zaměstnání. V dalším čtvrtletí se počet snížil o 58 OZP na 700 OZP, ve 3. čtvrtletí se však počet uchazečů začal zvyšovat a to na 733 OZP a ve 4. čtvrtletí na 776 OZP. V roce 2007 byl průměrný počet evidovaných uchazečů (OZP) na okrese České Budějovice za jednotlivá čtvrtletí ve výši 751 OZP, v roce 2008 činil průměrný přepočet 736 OZP, je patrné mírné snížení evidovaných uchazečů o zaměstnání v okrese České Budějovice za daný rok.

Celkové názorné zhodnocení vývoje počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání uznaných za OZP zachycuje graf 1. Graf znázorňuje jak vývoj za jednotlivá čtvrtletí daných let tak i celkový vývoj od roku 2004 do roku 2008. Za poslední 4 roky sledujeme, že se počty evidovaných uchazečů o zaměstnání uznaných OZP neustále zvyšují, to prokázala i má bakalářská práce na téma Zaměstnanost osob se zdravotním postižením na trhu práce v okrese České Budějovice a Znojmo, která zkoumala vývoj od roku 2004 do konce roku 2006.

Výjimku tvoří rok 2008, kde došlo k menšímu snížení evidovaných uchazečů o zaměstnání uznaných jako OZP.

Další zaměření výzkumu bylo směřováno na čerpání jednotlivých příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které vyplatil Úřad práce v Českých Budějovicích. Nejprve je uvedeno finanční čerpání příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny a příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny. V souvislosti s těmito příspěvky jsou uvedeny i absolutní četnosti osob, na jejichž podporu příspěvky směřovali. Znovu je uveden přehled daných příspěvků po dobu posledních pěti let, zahrnují tedy roky 2004 až 2008.

V tabulce 6 je uvedeno finanční čerpání daných příspěvků a celkové počty podporovaných osob těmito příspěvky za rok 2004. Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny byl poskytnut ve výši 3 179 500 Kč celkem na zřízení míst pro 36 OZP. Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny byl Úřadem práce v Českých Budějovicích vyplacen ve výši 4 407 775 Kč a podporoval provoz míst, na kterých bylo zaměstnáno 217 OZP.

Další tabulka představuje finanční čerpání příspěvků v roce 2005. Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny byl vyplacen v menší míře než v předchozím roce a to v celkové částce 2 954 000 Kč a to pro vytvoření míst pro 42 OZP, což je o 6 osob více než v roce 2004. Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů byl vyplacen ve výši 4 220 883 Kč a směřoval na podporu míst pro 240 OZP, což je o 23 osob více než v roce předchozím.

Finanční čerpání příspěvků za rok 2006 ukazuje tabulka 8. Pro umístění 31 osob se zdravotním postižením bylo vyplaceno v rámci příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny celkem 2 595 549 Kč, dá se tak sledovat další snížení finančního vyplacení, avšak pro umístění méně OZP. Za to u příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného

pracovního místa a chráněné pracovní dílny se finanční čerpání zvýšilo oproti předchozímu roku a to na 5 474 459 Kč, kterými Úřad práce v Českých Budějovicích podpořil pracovní místa pro 346 OZP.

Tabulka 9 uvádí rok 2007. Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny byl určen v tomto roce pro 19 OZP, jejichž nově vytvořená místa byla podpořena částkou 500 000 Kč. Tento rok se rapidně snížilo finanční čerpání příspěvku i počet nově vytvořených míst pro OZP. Zajímavá situace nastala u příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny, finanční čerpání příspěvku se snížilo na 2 191 360 Kč, za to podporovaná místa určená pro OZP se zvýšila na počet 370.

V posledně sledovaném roku 2008, jenž je uvedený v tabulce 10, došlo k dalšímu snižování počtu OZP na nově vzniklých místech podporovaných příspěvkem na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny, absolutní četnost uvádí 8 OZP. Úřad práce v Českých Budějovicích vyplatil na vznik těchto míst 382 000 Kč. Větší podporu OZP představuje nadále příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny. Finanční čerpání se zvýšilo na 4 322 582 Kč pro podporu míst pro 410 OZP.

Pro lepší přehlednost podporovaných OZP je v této práci uveden graf 2, který uvádí zhodnocení podporovaných OZP v okrese České Budějovice. Graf uvádí, kolik bylo v rámci příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny a příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny podpořeno OZP za posledních pět let. Jak už jsem výše uváděla v rámci příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů se ve sledovaném období počty podpořených OZP zvyšují, zatímco u příspěvku na vytvoření se počty OZP snižují od roku 2005.

Jinou situaci znázorňuje graf 3. Uvádí počty umístěných nebo přeobsazených osob se zdravotním postižením za jednotlivé roky zkoumaného období. Zprávy o vývoji situace na trhu práce uvádějí, že v roce 2004 bylo

umístěno nebo přeobsazeno 70 OZP, v následujícím roce počet klesl na 36 OZP. Výrazné zvýšení zaznamenal rok 2006, kdy bylo umístěno (přeobsazeno) nejvíce OZP za sledované období a to 83 osob. V dalších dvou letech docházelo pouze ke snižování počtu umístěných (přeobsazených) OZP.

Graf 4 uvádí pro lepší přehlednost zhodnocení finančního čerpání příspěvků na vytvoření chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny a na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a chráněné pracovní dílny. U příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů došlo ke zvýšení finančního čerpání, které Úřad práce v Českých Budějovicích vyplatil zaměstnavatelům, v roce 2005 oproti roku 2004. Zvýšení výplaty bylo o 186 942 Kč. V roce 2006 se výplata tohoto příspěvku vyšplhala až na částku 5 474 459 Kč. V roce 2007 došlo znovu ke snížení finančního čerpání a to na nejmenší částku za sledované období na 2 191 360 Kč. V dalším roce se finanční čerpání zvýšilo a to na 4 322 582 Kč. U příspěvku na vytvoření je situace finančního čerpání jiná. V určeném období se neustále výdaje Úřadu práce v Českých Budějovicích na tento příspěvek snižují. V roce 2004 činilo čerpání příspěvku 3 179 500 Kč a v roce 2008 už to bylo jen 382 000 Kč.

Poslední graf, graf 5, který vyhodnocuje sekundární analýzu dat, zachycuje zhodnocení finančního čerpání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, jenž se poskytuje dle § 78 zákona č. 235/2004 Sb., o zaměstnanosti. Graf ukazuje, že finanční čerpání tohoto příspěvku se od roku 2004 neustále zvyšuje. Je důležité si uvědomit, že s novelou zákona o zaměstnanosti, která je účinná od 1. 1. 2009, se příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením mění na maximální čerpání ve výši 8 000 Kč, do konce roku 2008 činila výše příspěvku měsíčně 2 700 Kč za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením, s výjimkou osoby s těžším zdravotním postižením vykonávající soustavou výdělečnou činnost jen za zcela mimořádných podmínek nebo 8 000 Kč za každou zaměstnanou osobou s těžším zdravotním postižením, která může vykonávat soustavou výdělečnou činnost jen za zcela mimořádných podmínek, a za každou jinou OZP, dále 9 000 Kč

za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením nebo 6 500 Kč za každou jinou zaměstnanou OZP. Předpokládám, že v dalších letech se bude z důvodu novely finanční čerpání příspěvku snižovat.

Pro splnění hlavního cíle a potvrzení předpokládané hypotézy 1 byly užity tabulky 1, 2, 3, 4, 5 a hlavně celkové zhodnocení grafem 1, tato vyhodnocení uváděla celkové počty evidovaných uchazečů o zaměstnání považovaných za OZP nebo dříve za osoby se ZPS. Z uvedených tabulek a grafu vyplývá zvyšující se počet Úřadem práce v Českých Budějovicích evidovaných uchazečů o zaměstnání považovaných za osobu se zdravotním postižením v průběhu posledních pěti let. Potvrzení předpokládané hypotézy 1 v rámci finančního čerpání příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením bylo dále prováděno prostřednictvím tabulek 6, 7, 8, 9 a 10 a celkové vyhodnocení grafy 4 a 5. Tabulkami a grafy je sledován vývoj vyplácení příspěvku na vytvoření pracovních míst v chráněných dílnách a na chráněných pracovních místech, příspěvku na provozní náklady v chráněných dílnách a na chráněných pracovních místech a příspěvku na podporu zaměstnávání OZP. Společná výše jmenovaných příspěvků je určována výší příspěvku na podporu zaměstnávání OZP, která se pohybuje v desítkách miliónů korun. Ostatní příspěvky i přes jejich občasné klesající tendence nárůst vyplácené výše příspěvků neovlivnily. Prostým součtem vyplácených příspěvků za jednotlivé roky je zjištěno zvyšující se finanční čerpání všech uvedených příspěvků.

Prostřednictvím sekundární analýzy dat byla zjištěna zvyšující se výplata příspěvků a neustále se zvyšující počet evidovaných uchazečů o zaměstnání považovaných za OZP, tím se předpokládaná hypotéza 1 nepotvrdila.

5.2 Diskuze k dotazníku

Graf 6 uvádí vyhodnocení první otázky dotazníku. Otázka se řadí mezi identifikační a týká se zaměření pracovní činnosti dotazovaných respondentů. Otázka v dotazníku byla otevřená, z tohoto důvodu mohli zaměstnavatelé uvádět více zaměření pracovní činnosti. Všechna vyjádření respondentů byla v grafu

zohledněna. Vždy po 7 % zaměstnavatelů uvedlo, že jejich pracovní činnost se zaměřuje na stavebnictví, administrativní činnost a poskytování sociálních služeb, 13 % zaměstnavatelů uvedlo úklidové práce, recyklace a likvidace odpadů, vždy po 20 % zaměstnavatelů uvedlo, že se zaměřují na služby a výrobní činnost, nejvíce, 26 % zaměstnavatelů odpovědělo marketing a obchodní činnost.

Další graf znázorňuje rozdělení zaměstnavatelů dle celkového počtu zaměstnanců. Zajímavostí je, že největší podíl, a to 53 %, tvořili zaměstnavatelé zaměstnávající 1 až 10 zaměstnanců. Dále následovalo 15 % dotazovaných respondentů uvádějící 11 až 20 % zaměstnanců, ostatní rozdělení bylo vyrovnané po 8 %.

Graf 8 uvádí rozdělení zaměstnavatelů dle celkového počtu zaměstnaných OZP. Znovu se opakuje, že největší podíl zaměstnavatelů 68 %, kterých odpovídalo na otázku 3 dotazníku, uvedlo zaměstnávání 1 až 10 OZP. Ostatní rozdělení bylo vždy po 8 % zaměstnavatelů. Zajímavostí je, že se objevil i zaměstnavatel zaměstnávající více než 350 OZP.

Další graf, graf 9, uvádí rozdělení zaměstnavatelů dle zaměstnaných osob s těžším zdravotním postižením. 45 % uvedlo zaměstnávání pro 1 až 5 osob s těžším zdravotním postižením. 31 % uvedlo, že uvedené osoby nezaměstnává a zbylé rozdělení znázorněné v grafu 9 uváděli zaměstnavatelé vždy po 8 %.

Rozdělení zaměstnavatelů dle právního stavu znázorňuje graf 10. 46 % je považováno za fyzickou osobu a 54 % zaměstnavatelů za právnickou otázku. Tyto odpovědi byly uvedeny na otázku 5 dotazníku, otázka spadala též do identifikačních otázek.

Další otázka dotazníku zjišťovala, jak dlouho zaměstnavatelé provozují svoji činnost. 100 % uvedlo, že pracovní činnost provozují po celý rok.

Otázka 7 dotazníku zjišťovala, zda dotazovaní zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 % OZP poskytují své výrobky nebo služby jiným zaměstnavatelům, kteří si tak plní povinný podíl. Většina (54 %) dotazovaných zaměstnavatelů uvedla, že své služby ani výrobky jiným zaměstnavatelům neposkytují. 46 % respondentů, uvedlo, že své výrobky nebo služby ostatním

poskytují. Z těchto výsledků je jasné, že existují ve většině zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 % zaměstnanců, jenž jsou považováni za OZP, tito zaměstnavatelé nemají odbyt svých výrobků, služeb nebo jim nejsou zadávány zakázky pro plnění povinného podílu jiných zaměstnavatelů. Domnívám se, že zaměstnavatelé dosud nepochopili význam plnění povinného podílu prostřednictvím odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců považovaných za OZP a že radši platí odvody do státního rozpočtu.

Ti, kteří odpověděli v otázce 7 dotazníku, že výrobky nebo služby ostatním poskytují, odpovídali na otázku 8 dotazníku. V této otázce bylo zjišťováno kolika zaměstnavatelům své výrobky nebo služby poskytují. Největší počet, 49 %, odpovědělo poskytování pro 1 až 5 zaměstnavatelů. Zbývající rozdělení znázorněna v grafu 13 uvedlo vždy po 17 % příslušných dotazovaných respondentů.

Další zaměření otázek v dotazníku se týkalo využívání příspěvků, programů, zákonů či spolupráce zaměstnavatelů s Úřadem práce v Českých Budějovicích, které by měli řešit podporu zaměstnávání OZP.

Otázka 9 v dotazníku zjišťovala, zda dotazovaní respondenti využívají cílených programů k řešení zaměstnanosti. V této otázce jsem uvedla, že do cílených programů spadá i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, z důvodu nepřesné orientace v rámci cílených programů zjištěné nestandardizovaným rozhovorem s některými zaměstnavateli v rámci pilotní studie. I přes tuto skutečnost odpovědělo 15 % dotazovaných respondentů, že o cílených programech k řešení zaměstnanosti neví. 23 % odpovědělo, že programy využívá. U této odpovědi měli respondenti odpovědět jaké programy v minulosti využívali, všichni odpověděli právě program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku. Většina dotazovaných respondentů a to 62 % odpovědělo, že programy v minulosti nevyužili.

V otázce 10 hodnotili respondenti efektivitu cílených programů. Na tuto otázku neodpovídali respondenti, kteří v předchozí otázce odpověděli, že neví, co jsou cílené programy k řešení zaměstnanosti. Pouze 9 % odpovědělo, že jsou programy úspěšné, 36 % zvolilo možnost spíše úspěšné, ale většina respondentů, 55 %, kteří odpovídali na otázku určila, že cílené programy k řešení zaměstnanosti jsou průměrné.

Otázka 11 se zabývala hodnocením novely zákona o zaměstnanosti v oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání OZP. 15 % dotazovaných respondentů uvedlo velkou spokojenost, též 15 % uvedlo spokojenost, největší počet respondentů uvedlo průměrné hodnocení a to v 47 %, zbylých 23 % uvedlo nespokojenost s novelou zákona o zaměstnanosti v oblasti příspěvku na podporu zaměstnávání OZP.

Na tuto otázku navazovala otázka 12, která se ptala na odůvodnění hodnocení – připomínky k novele zákona o zaměstnanosti v oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání OZP. Otázka 12 dotazníku je otevřená, proto zaměstnavatelé mohli uvádět více připomínek a důvodů k hodnocení. Všechny připomínky jsou uvedeny v tabulce 11. Nejvíce, 17 % uvedených připomínek, se týkalo nevhodného snížení příspěvku, který se mění novelou zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2009, a stejný počet připomínek se týkal častých změn v podmínkách poskytování příspěvku a nemožnosti na ně včas reagovat.

Otázka 13 dotazníku se zaměřovala na oblast služeb poskytovaných Úřadem práce v Českých Budějovicích. Otázka je polootevřená. V případě, že zaměstnavatel považoval služby za nekomplexní, měl doplnit, jaké služby mu chybí. Ve vyhodnocení této otázky je uvedena i odpověď nedokáži posoudit, kterou uvedl v absolutní četnosti 1 zaměstnavatel, což je v relativní četnosti 8 %. 77 % zaměstnavatelů, kteří odpověděli na danou otázku, považuje služby ÚP v Českých Budějovicích za komplexní. U 15 % se vyskytla odpověď nekomplexní, přičemž nekomplexnost služeb spatřují v nedostatečném propojení se sociálními službami a při neúčasti na podpoře zaměstnavatelů OZP při výpadku výroby z hlediska finančního podpoření udržení pracovních míst. Tato otázka je

vyhodnocena pro Úřad práce v Českých Budějovicích kladně, tři čtvrtiny nepochybovaly o komplexnosti služeb úřadu práce.

Ověření spolupráce s úřadem práce probíhala škálovou otázkou 14. Veškeré hodnocení ÚP v Českých Budějovicích vyznělo kladně. 62 % zaměstnavatelů hodnotilo spolupráci výborně, 23 % velmi dobře a 15 % uvedlo dobrou spolupráci.

Důvod hodnocení spolupráce s úřadem práce uváděli odpovědi na otázku 15. Jelikož odpovědi v otázce 14 směřovaly k pozitivnímu hodnocení spolupráce daného úřadu práce, důvody hodnocení měly hlavně kladný charakter. 34 % odůvodnění hodnocení se týkalo výborných osobní konzultací a poradenství prováděných úřadem práce. Vždy 12 % odůvodnění uvádělo vstřícnost při pomoci vyplňovat formuláře a ochotu konkrétních pracovníků, ale též 12 % odůvodnění se týkalo rezerv v poskytování kvalitnějších a rozsáhlejších informací zaměstnavatelům. Ostatní připomínky uvedené v tabulce 12 byly zastoupeny v menším počtu.

Otázka 16 dotazníku, zjišťovala důležitost příspěvků poskytovaných úřadem práce pro zaměstnavatele. Všichni dotazovaní respondenti, kteří odpověděli, hodnotili příspěvky jako důležité nebo velmi důležité. Zajímavostí je, že i když se příspěvky vyplacené úřadem práce zvyšují a u všech respondentů se prokázala významná důležitost příspěvků pro zaměstnávání OZP, počty evidovaných uchazečů o zaměstnání považovaných za OZP zvyšují.

Otázkou 17 bylo ověřováno, zda jsou příspěvky poskytované úřadem práce důležité pro celkový počet zaměstnanců. Tato otázka odhaluje, zda si zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 % OZP hlídají celkový počet zaměstnanců, z důvodu vyplácení příspěvků. Většina, 54 %, uvedla, že příspěvky vyplacené úřadem práce jsou pro celkový počet zaměstnanců nerozhodující, ovšem o pouhých 8 % méně respondentů uvedlo příspěvky jako rozhodující.

Podobné zaměření měla i otázka 18 dotazníku zjišťující, zda jsou příspěvky poskytované úřadem práce důležité pro počet zaměstnaných OZP, tzn., zda si zaměstnavatelé kontrolují počty OZP z důvodu pobírání příspěvků.

Většina, 62 % respondentů, odpověděla, že příspěvky jsou rozhodující pro zaměstnávání OZP, zbývající uvedli, že příspěvky jsou pro ně nerozhodující. Poslední tři otázky dotazníku tedy vyhodnocují důležitost příspěvků pro zaměstnávání OZP, z jejich vyhodnocení vyplývá, že respondenti ve většině případů považují příspěvky důležité pro podporu zaměstnávání OZP.

Ke splnění dílčího cíle a pro potvrzení předpokládané hypotézy 2 byla použita otázka 9, 10, 11, 12, 16, 17 a 18 dotazníku. Otázky se vztahovaly k vyhodnocení užívání cílených programů k řešení zaměstnanosti, do jejichž rámce spadá i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku. Podporu zaměstnávání pomocí tohoto institutu respondenti ve většině nevyužívají a efektivitu programů určují jako průměrnou. Další otázky se týkaly novely zákona o zaměstnanosti v oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání OZP. Tuto novelu respondenti hodnotili ve většině jako průměrnou a dále formou nespokojenosti v poskytování daného příspěvku. Nejvíce odůvodnění tohoto hodnocení se týkalo nevhodného snížení příspěvku novelou a dále častým změnám v podmínkách poskytování příspěvku a nemožnosti na ně včas reagovat. Snížení příspěvku považují někteří respondenti jako kontraproduktivní ke zvyšujícím se nákladům spojené se zaměstnáváním OZP. Výzkum prokázal důležitost příspěvků pro zaměstnávání OZP z pohledu respondentů.

Vyhodnocení dotazníku zjistilo připomínky respondentů k nedostatečné výši příspěvku, k častým změnám v podmínkách poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a nemožnosti na změny včas reagovat, tím se předpokládaná hypotéza 2 potvrdila.

Hlavním cílem diplomové práce bylo určení efektivnosti příspěvků poskytovaných Úřadem práce v Českých Budějovicích, dílčím cílem bylo zjistit připomínky zaměstnavatelů na příspěvky, které poskytuje Úřad práce v Českých Budějovicích. Dle mého názoru byly cíle diplomové práce splněny.

6. Závěr

Hlavním cílem diplomové práce bylo určení efektivnosti příspěvků poskytovaných Úřadem práce v Českých Budějovicích. Předpokládaná hypotéza, se zvyšující se výplatou příspěvků se snižuje počet evidovaných uchazečů o zaměstnání považovaných za osobu se zdravotním postižením, tím se příspěvky považují za efektivní, nebyla potvrzena. Výzkumem byla prokázána zvyšující se výplata příspěvků a neustále se zvyšující počet evidovaných uchazečů o zaměstnání považovaných za osobu se zdravotním postižením. Důvodem tohoto zjištění může být výše vyplacených příspěvků zaměstnavatelům, zvláště pak příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 12. 2008.

Dílním cílem bylo zjistit připomínky zaměstnavatelů na příspěvky, které poskytuje Úřad práce v Českých Budějovicích. Předpokládaná hypotéza k tomuto cíli uváděla, že připomínky zaměstnavatelů se budou týkat nedostatečné výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé, kteří v pracovním poměru zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou považováni za osobu se zdravotním postižením, připomínkují právě nedostatečnou výši příspěvku a časté změny v podmínkách poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a nemožnost na změny včas reagovat, tímto byla hypotéza potvrzena.

V naší společnosti existují opatření, která se snaží zaměstnávání osob se zdravotním postižením podpořit. Vidíme však, že nadměrná výše určitých příspěvků zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením neřeší, i když určitou finanční pomoc zaměstnavatelé, kteří v pracovním poměru zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců považovaných za osobu se zdravotním postižením, vyžadují. Ostatní zaměstnavatelé, jenž zaměstnávají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, by si pak měli uvědomit význam povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob v rámci celkového počtu všech zaměstnanců nebo význam odebrání výrobků, služeb či zadávání zakázek zaměstnavatelům zaměstnávajících více

než 50 % osob se zdravotním postižením, chráněným pracovním dílnám, osobám se zdravotním postižením považovaných za osobu samostatně výdělečně činnou apod. Význam povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením by měl překonávat další způsob plnění povinného podílu a to odvod do státního rozpočtu, který zatím volí většina zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 25 zaměstnanců. K tomuto postupu by mělo dojít prostřednictvím zvýšení informovanosti velkých firem, popřípadě umožnění lepší komunikace mezi zaměstnavateli s více než 25 zaměstnanci, kteří odvádí do státního rozpočtu, a zaměstnavateli zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením. Dalším způsobem řešení je zvýšení informovanosti o možnosti uplatnění slev na dani při zaměstnávání osob se zdravotním postižením či s těžším zdravotním postižením, či informovanosti o cílených programech k řešení zaměstnanosti.

Diplomovou práci lze využít ke zmapování vývoje finančního čerpání některých příspěvků podporujících zaměstnávání osob se zdravotním postižením, či vývoje počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání považovaných za osoby se zdravotním postižením jak pro účely Úřadu práce v Českých Budějovicích tak pro nástin problematiky vyplácení příspěvků ve vztahu k počtu uchazečů považovaných za osoby se zdravotním postižením. Další využití je ve zprostředkování hodnocení spolupráce s úřadem práce a připomínek pramenící od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením k Úřadu práce v Českých Budějovicích. Diplomovou práci lze využít i pro studijní účely ostatních studentů.

7. Seznam použitých zdrojů

1. BACHANOVÁ, V. – MUSIL, P. – VYSTAVĚLOVÁ, V. *Mikronomie II, cvičebnice*. 1.vydání. Brno: Masarykova univerzita v Brně, Ekonomicko - správní fakulta, 2005. 191 s. ISBN 80-210-3669-3.
2. BARTOŇOVÁ, M. – PIPEKOVÁ, J. – VÍTKOVÁ, M. *Integrace handicapovaných na trhu práce v mezinárodní dimenzi*. 1. vydání. Brno: MSD, 2005. 201 s. ISBN 80-866633-31-4.
3. BAZALOVÁ, B. *Psychopedie*. In PIPEKOVÁ, J. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 2. vydání. Brno: Paido, 2006. 269 – 284 s. ISBN 80-7315-120-0.
4. BEDNÁŘ, J. *Základní kapitoly z mikroekonomie*. 1.vydání. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2001. 121 s. ISBN 80-7040-508-2.
5. BĚHALOVÁ M., et. al. *Příručka pro lektory klubu práce*. Úřad práce Prostějov, Úřad práce Děčín, 2000. 62 s.
6. BIČÁKOVÁ, O. Podpora zaměstnávání zdravotně znevýhodněných osob. *Práce & Sociální politika*. 2006, ročník 3. , č. 10, s. 4 – 5. ISSN 0049-0962.
7. BUCHTOVÁ, B., et al. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1.vydání. Praha: Grada Publishing, 2002. 240 s. ISBN 80-247-9006-8.
8. CREEK, J.–LOUGHER, L. *Occupational therapy and mental Health*. 1.vydání. London: Elsevier Health Sciences, 2008. 601 s. ISBN 978-0-443-10027-7.

9. *Část třetí: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [on-line]. 2007 - 2009 [cit: 2009-3-19]. URL: <<http://www.podnikatel.cz/zakony/zakon-c-435-2004-sb-o-zamestnanosti/ctreti/>>. ISSN 1802-8012.
10. DAVID, R. *Ústava České republiky, Listina základních práv a svobod*. 4. vydání. Olomouc: Nakladatelství Olomouc, 2005. 264 s. ISBN 80-7182-200-0.
11. *Diskriminace v přístupu k zaměstnání* [on-line]. 4. 12. 2008. [cit: 2009-3-20]. URL:< <http://diskriminace.cz/dz-pristup/>>.
12. *Dokumenty ke stažení* [on-line]. [cit: 2009-4-18]. URL: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/cb_info/dokstah>.
13. DOLEJŠÍ, J. *Informace pro zaměstnavatele - žadatele o finanční příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny zaměstnanosti* [on-line]. 5. 1. 2006. [cit:2009-3-22]. URL: <http://testptl.mpsv.cz/sz/local/hb_info/index/chd_zrizeni>.
14. . DUHÁŇ, Š. *Definice osob se zdravotním postižením* [on-line]. 20. 4. 2007. [cit: 2009-3-19]. URL: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/definiceozp>>.
15. DUHÁŇ, Š. *Práva a povinnosti zaměstnavatelů podle § 79 – 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [on-line]. 2002 – 2008. [cit: 2009-3-24]. URL: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/pravapovinnosti>>.
16. DUHÁŇ, Š. *Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů* [on-line]. 2002 – 2008. [cit:2009-3-24]. URL: < <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/prispeveknapodporu>>.

17. *E-bariéry osob se zdravotním postižením* [on-line]. 1. 2. 2007 [cit: 2009-2-16].
URL: <<http://www.helpnet.cz/inspo/inspo-2006/textove-prezentace/505-3>>.
18. FREUD, S. *Civilization and its discontents*. 1. vydání. New York: Norton, 2005. 192 s. ISBN 978-0-393-05995-3.
19. FREUD, S. *O člověku a kultuře*. 1. vydání. Praha: Odeon, 1990. 444 s. ISBN - 80-207-0109-5.
20. HRDINOVÁ, L., et al. *Studijní materiál pro poradce pro zaměstnanost*. 1. vydání. Brno: Drom, romské středisko, 2008. 194s. ISBN 978 -80-254-2156-7.
21. *Informace pro osoby se zdravotním postižením v oblasti zaměstnanosti*. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2008. 7 s.
22. *Invalidní důchody* [on-line]. [cit: 2009-3-24].
URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/619>>.
23. JANKOVSKÝ J. *Ucelená rehabilitace dětí s tělesným a kombinovaným postižením*. 2. vydání. Praha: Triton, 2006. 176 s. ISBN 80-7254-730-5.
24. JANOVSÝ, J. – PFEIFFER, J. – ŠVESTKOVÁ, O. *Vybrané kapitoly z uceleného systému rehabilitace*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2005. 103 s. ISBN 80-7040-826-X.
25. KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vydání. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.

26. KRAJINA, T. *Pracovní rehabilitace* [on-line]. [cit: 2009-3-22]. URL: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/ab_info/prac_rehabilitace>.
27. KREBS V., et al. *Sociální politika*. 1 vydání. Praha: Kodex, 1997. 328 s. ISBN 80-85963-33-7.
28. LECHTA, V., et al. *Diagnostika narušené komunikační schopnosti*. 1.vydání. Praha: Portál, 2003. 359 s. ISBN 80-7178-801-5.
29. *Listina základních práv a svobod* [on-line]. 2009 [cit. 2009-2-13]. URL: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/listina-zakladnich-prav-a-svobod/hlava4.aspx>>.
30. LOUKOTA, I. *Zaměstnanost a trh práce*. České Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta, 2007. 41 s.
31. MARCISOVÁ, A. *Co je pracovní rehabilitace? Pracovní rehabilitace, zákon 435/2004, § 69 – 74 (výběr)* [on-line]. [cit: 2009-3-22]. URL: <<http://www.praceprozp.cz/poradenstvi/moznosti-a-kontakty-pro-realizaci.html>>.
32. MARCISOVÁ, A. *Práva a povinnosti zaměstnavatelů OZP* [on-line]. 2009. [2009-3-24]. URL: <<http://www.icm.cz/prava-a-povinnosti-zamestnavatelu-ozp>>.
33. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 1.vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. 152 s. ISBN 80-901424-9-4.
34. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 1.vydání. Praha: Portál, 2003. 288 s. ISBN 80-7178-549-0.

35. MATOUŠEK, O. – KODYMOVÁ, P. – KOLÁČKOVÁ, J. *Sociální práce v praxi*. 1. vydání. Praha: Portál, 2005. 352 s. ISBN 80-7367-002-X.
36. NOVOTNÁ, M.- KREMLIČKOVÁ, M. *Kapitoly ze speciální pedagogiky pro učitele*. 1. vydání. Praha: SPN-Pedagogické nakladatelství, 1997. 115 s. ISBN 80-95937-60-3.
37. NOVÝ, I., et al. *Sociologie pro ekonomy*. 1.vydání. Praha: Grada Publishing, 1997. 168 s. ISBN 80-7169-433-9.
38. PIPEKOVÁ, J. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 2. vydání. Brno: Paido, 2006. 404 s. ISBN 80-7315-120-0.
39. PIPEKOVÁ, J. – VÍTKOVÁ, M. *Znevýhodněné osoby na trhu práce v kontextu národní a evropské spolupráce*. Brno: Paido, 2003. 79 s. ISBN 80-7315-048-4.
40. *Portál veřejné správy České republiky, Zákony, 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [on-line]. 2003 - 2009. [cit:2009-3-22]. URL: <http://portal.gov.cz/wps/portal/_s.155/701/.cmd/ad/.c/313/.ce/10821/.p/8411?PC_8411_p=75&PC_8411_name=z%C3%A1kon%20o%20zam%C4%9Bstnanosti&PC_8411_l=435/2004&PC_8411_ps=10#10821>.
41. POTŮČEK M., et al. *Jak jsme na tom. A co dál?Strategický audit České republiky*. 1. vydání. Praha: Sociologické nakladatelství, 2005. 212 s. ISBN 80-86429-45-8.
42. *Pracovní právo* [on-line]. 28.1.2009 [cit: 2009-2-13]. URL: <<http://business.center.cz/business/pravo/pracovni/>>.

43. *Pracovní rehabilitace* [on-line]. 19.3. 2009. [cit: 2009-3-22].
URL: <<http://www.icm.cz/pracovni-rehabilitace>>.
44. *Právní předpisy* [on-line]. [cit: 2009-3-17].
URL: <<http://www.mpsv.cz/cs/45>>.
45. *Sociální zabezpečení 2007*. Ostrava-Hrabůvka: Sagit, 2007. 256 s.
ISBN 978-80-7208-608-5.
46. *Statistiky nezaměstnanosti* [on-line]. [cit: 2009-4-18].
URL: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>>.
47. TOMEŠ, I. *Sociální politika, teorie a mezinárodní zkušenost*. 2.vydání.
Praha: Socioklub, 2001. 262 s. ISBN 80-86484-00-9.
48. VLKOVÁ H. *Problematika lidských zdrojů*. In HRDINOVÁ L.,
Studijní materiál pro poradce pro zaměstnanost. 1. vydání. Brno: Drom, romské
středisko, 2008. 56-65s. ISBN 978 -80-254-2156-7.
49. VOJTOVÁ, V. *Kapitoly ze základů etopedie*. In PIPEKOVÁ, J., *Kapitoly ze
speciální pedagogiky*. 2. vydání, Brno: Paido, 2006. 353 – 362 s.
ISBN 80-7315-120-0.
50. VOLMUT, J. *Chráněné pracovní místo, chráněná pracovní dílna* [on-line].
2008. [cit: 2009-3-22]. URL: <[http://portal.mpsv.cz/sz/local/do_info/
ostatniinformace/chpm_chpd](http://portal.mpsv.cz/sz/local/do_info/ostatniinformace/chpm_chpd)>.
51. *Výdaje na státní politiku zaměstnanosti* [on-line]. [cit: 2009-4-18].
URL: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/vydaje?uzemi=109000>>.

52. *Zákon č. 262/2006 Sb. zákoník práce* [on-line]. 1998 – 2009. [cit: 2009-3-20]. URL: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zakonik-prace/cast1h4.aspx>>.
53. *Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů* [on-line]. 1998 – 2009. [cit: 2009-3-24]. URL: < <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/cast3.aspx>>. ISSN 1213-7235.
54. *Zákon o sociálním zabezpečení* [on-line]. 2009 [cit:2009-2-17]. URL: <<http://business.center.cz/business/pravo/zakony/socialzab/cast3.aspx>>.
55. *Zákon o zaměstnanosti* [on-line]. 1998 – 2009 [cit: 2009-3-19]. URL:< <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast3.aspx>>.
56. ZÁMEČNÍKOVÁ, D. *Význam edukace pro pracovní uplatnění jedinců se zdravotním postižením*. In PIPEKOVÁ, J. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. 2. vydání. Brno: Paido, 2006. 219 – 227 S. ISBN 80-7315-120-0.
57. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením* [on-line]. 2008. [cit:2009-3-22]. URL: <http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/wai_008.html>.
58. *Zdravotní postižení* [on-line]. 2008 [cit: 2009-3-20]. URL:<<http://www.mpsv.cz/cs/8#zozp>>.
59. ZRUTSKÝ J. *Minimální mzda a zaručená mzda* [on-line]. 27.3.2001 [cit:2009-3-17]. URL: <http://pravniradce.ihned.cz/c4-10077460-20768400-F00000_d-minimalni-mzda-a-zarucena-mzda>.

60. *Žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením* [on-line]. 2009. [cit:2009-3-24]. URL: <http://www.formstudio.cz/formulare/zadost-o-prispevek-na-podporu-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-ne_08zadprisppodzam2.asp>

8. Klíčová slova

Osoba se zdravotním postižením

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnávání

Zaměstnavatel

9. Přílohy

Příloha 1: Dotazník

Příloha 1

Dotazník

Vážená(ý) paní/pane, jmenuji se Lenka Dvořáková, studuji 2. ročník Zdravotně sociální fakulty na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích, obor Rehabilitační – psychosociální péče o postížené děti, dospělé a staré osoby, navazující magisterské studium. Vyplnění tohoto dotazníku je důležité pro zpracování diplomové práce na téma Zaměstnávání osob se zdravotním postižením – vyhodnocení efektivnosti příspěvků poskytovaných Úřadem práce v Českých Budějovicích. Veškeré informace, které zde uvedete, jsou anonymní. Prosím, jednotlivé odpovědi čitelně vypište, popřípadě správnou odpověď zakroužkujte, nebo zvýrazněte. Děkuji za Vaši spolupráci!

1. Jakou oblastí se zabývá Vaše firma? (vypište např. výroba, zemědělství, stavebnictví, atd.)
.....
2. Kolik má firma zaměstnanců celkem?(uved'te fyzický stav k datu 31.12.2008)
.....
3. Kolik je z celkového počtu zaměstnanců považováno za osobu se zdravotním postižením?(uved'te fyzický stav k datu 31.12.2008)
.....
4. Kolik osob z celkového počtu zaměstnanců je považováno za osobu z těžším zdravotním postižením?(uved'te fyzický stav k datu 31.12.2008)
.....
5. Uved'te právní stav Vaší firmy.
 - a) fyzická osoba
 - b) právnická osoba

6. Vaše firma vykonává činnost:
- a) po celý rok
 - b) po část roku – v tomto případě uveďte období Vaší činnosti
od.....do.....
7. Poskytujete své výrobky nebo služby jiným zaměstnavatelům, kteří tak plní povinný podíl? (v případě, že odpovíte NE, vynechejte 8. otázku)
- a) ne
 - b) ano
8. Kolika firmám poskytujete své výrobky nebo služby v rámci plnění povinného podílu?
.....
9. Využila Vaše firma v minulosti cílené programy k řešení zaměstnanosti (cíleným programem k řešení zaměstnanosti je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku)?
(jestliže zvolíte možnost c, přeskočte 10. otázku)
- a) ano, a jaké.....
 - b) ne
 - c) nevím, co jsou cílené programy k řešení zaměstnanosti
10. Jak hodnotíte efektivitu cílených programů k řešení zaměstnanosti?
(zakroužkujte známku, 1 = úspěšné, 5 = neúspěšné)
- Úspěšné 1 2 3 4 5 Neúspěšné
11. Jak hodnotíte novelu zákona o zaměstnanosti v oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením?
(1 = velká spokojenost, 5 = velká nespokojenost)
- Velká spokojenost 1 2 3 4 5 Velká nespokojenost

12. Z jakého důvodu jste v otázce 11 zakroužkovali danou možnost? (jaké jsou Vaše připomínky k příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením)

.....
.....

13. Považujete všechny služby, které nabízí úřad práce v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením, za komplexní?

a) ano

b) ne, uveďte jaké služby vám chybí:

.....
.....

14. Ohodnoťte na stupnici, jaká je Vaše spolupráce s Úřadem práce v Českých Budějovicích?

Výborná 1 2 3 4 5 Nedostatečná

15. Jaký je důvod Vašeho ohodnocení v otázce č. 14?

.....
.....

16. Příspěvky, které poskytuje úřad práce, jsou pro provoz Vaší firmy:

Velmi důležité 1 2 3 4 5 Nedůležité

17. Jsou příspěvky poskytované úřadem práce rozhodující pro celkový počet zaměstnanců?

a) ne

b) ano

18. Jsou ve Vaší firmě příspěvky poskytované úřadem práce rozhodující pro počet zaměstnaných osob se zdravotním postižením?

a) ano

b) ne