

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Teologická fakulta

Katedra etiky, psychologie a charitativní práce

Bakalářská práce

MOŽNOSTI PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA TRHU PRÁCE

Vedoucí práce:	Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.
Autor práce:	Květoslava Marvanová
Studijní obor:	Sociální a charitativní práce
Forma studia:	kombinovaná
Ročník:	4.

2016

Prohlašuji, že svoji bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně, pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury.

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

Datum: 31.3.2016

.....

Květoslava Marvanová

Poděkování:

Děkuji vedoucímu bakalářské práce Ing. Jaroslavu Šetkovi, Ph.D. za jeho cenné rady, vstřícný přístup a odborné vedení práce. Rovněž děkuji celé své rodině za trpělivost a podporu, které se mi z jejich strany dostávalo po celou dobu mého studia.

OBSAH

ÚVOD.....	7
1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ.....	9
1.1 Zdravotní postižení	9
1.2 Druhy zdravotního postižení.....	10
1.3 Osoba se zdravotním postižením	10
1.4 Invalidní důchod.....	11
1.5 Rovné zacházení a ochrana před diskriminací.....	12
1.6 Charta zaměstnaneckých práv pro lidi s postižením	13
2 NEZAMĚSTNANOST A OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM. 15	
2.1 Význam práce pro člověka	15
2.2 Obecné projevy nezaměstnanosti.....	16
3 SOCIÁLNÍ POLITIKA.....	17
3.1 Principy sociální politiky	18
3.1.1 Princip sociální spravedlnosti	18
3.1.2 Princip sociální solidarity	18
3.1.3 Princip sociální subsidiarity.....	18
3.1.4 Princip sociální participace.....	18
4 NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	20
4.1 Pracovní rehabilitace	21
4.2 Příprava k práci	22

4.3	Rekvalifikace.....	22
4.4	Chráněné pracovní místo.....	23
4.5	Job club	23
4.5.1	Povinnosti zaměstnavatelů.....	24
4.5.2	Nároky na zaměstnavatele	24
5	STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	26
5.1	Aktivní politika zaměstnanosti.....	26
5.1.1	Rekvalifikace	26
5.1.2	Investiční pobídky.....	27
5.1.3	Veřejně prospěšné práce	27
5.1.4	Společensky účelná pracovní místa	28
5.1.5	Překlenovací příspěvek	28
5.1.6	Příspěvek na zapracování.....	28
5.1.7	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.....	28
5.1.8	Cílené programy	29
5.2	Pasivní politika zaměstnanosti	29
6	STRUČNÝ POPIS CHRÁNĚNÝCH PRACOVNÍCH MÍST	31
6.1	Svazek obcí Milevska	31
7	VÝZKUM	32
7.1	Cíl výzkumu	32
7.1.1	Výzkumné otázky	32
7.2	Metodika výzkumu.....	32
7.3	Prezentace výzkumu	33
7.3.1	Výsledky dle jednotlivých otázek - zaměstnanci.....	33
7.3.2	Výsledky dle jednotlivých otázek – zadavatelé práce	36
8	DISKUZE	39

ZÁVĚR	40
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	42
INTERNETOVÉ ZDROJE.....	44
SEZNAM PŘÍLOH	46
PŘÍLOHA I.	47
PŘÍLOHA II.....	48
ABSTRAKT	49
ABSTRACT.....	50

ÚVOD

Mít práci je pro většinu lidí velmi důležité. Prostřednictvím mzdy za vykonanou práci mohou nejenom uspokojovat jak své potřeby, zájmy a tužby, ale také zabezpečovat svoji rodinu po stránce materiální i duševní. Zaměstnání pro značnou část populace znamená jistou míru integrace do společnosti a je pro něj existenčním zajištěním, určitou mírou nezávislosti, osobním rozvojem i odpovědností. V každé tržní ekonomice se vyskytuje část obyvatelstva, která je bez práce. Nejvíce ohroženými skupinami jsou absolventi škol, nekvalifikovaní, ženy po mateřské dovolené, osoby ve věku přes 50 let a osoby se zdravotním postižením.

Osoby se zdravotním postižením představují nejzranitelnější skupinu na trhu práce. Tyto osoby musí překonávat řadu překážek a omezení, které vyplývají z existence daného postižení a které jim v průběhu svého vývoje postavila do cesty organizace lidské společnosti.¹ Jejich postavení ve společnosti je významným způsobem ovlivňováno chováním široké veřejnosti i chováním blízkého okolí. Zda je blízké okolí přijímá, nebo nikoli. Postupně dochází ke zlepšování pozitivních postojů ze strany veřejnosti k této skupině osob.²

Pro zpracování své bakalářské práce jsem si vybrala téma „Možnosti pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce“. V průběhu studia na této fakultě jsem obdobné téma již zpracovávala. K tématu mě váže i osobní zkušenost a poznatky, které jsem získala během studia na této fakultě.

Ve své bakalářské práci se snažím poukázat na lokalitu milevského regionu, kde pracuji v oblasti státní správy a samosprávy již delší dobu. Jako účetní připravuji podklady pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením, kterým je Svazek obcí Milevska. Avšak s jistým druhem zdravotního postižení a tudíž i pracovního omezení jsem se setkala osobně.

V naší rodině máme člověka, který je vyučen tesařem a pracoval v tomto oboru jako živnostník. V důsledku závažného onemocnění se stal invalidním a nemohl nadále

¹ Srov. Vláda ČR: *Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postavením na období 2006-2009*. s. 5, [online]. [cit. 2015-08-29]. Dostupné na WWW: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/narodni-plan-podpory-a-integrace-obcanu-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2006---2009-39734/>>.

² Srov. Vláda ČR: *Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 – 2014*. s. 12, [online]. [cit. 2015-08-29]. Dostupné na WWW: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/narodni-plan-vytvareni-rovnych-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2010---2014-70026/>>.

vykonávat své původní povolání. Byla to velmi obtížná doba, jak pro něj, tak i pro jeho rodinu. I přes zdravotní potíže se po roce a půl vrátil do své truhlářské dílny a začal vykonávat takovou práci, kterou mu zdravotní stav dovolil. Ne každému se ale podaří svou situaci takto vyřešit.

Jak jsem již výše uvedla, ve své práci se zaměřuji především na milevský region, kde byla vytvořena chráněná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením. Zaměstnavatelem osob se zdravotním postižením je Svazek obcí Milevska, který uzavřel dohody se členskými obcemi na vytvoření chráněných pracovních míst a dohodu s Úřadem práce. I v dalších třech letech bude zaměstnávat Svazek obcí Milevska osoby se zdravotním postižením, které budou pracovat ve prospěch obcí jako doposud. Cílem mé bakalářské práce je zjištění negativních a pozitivních stránek z pohledu zaměstnance a z pohledu zadavatele práce. Chráněná pracovní místa jsou vytvořena od roku 2011. Zaměstnání zde našlo několik desítek osob se zdravotním postižením z milevského regionu. Jde pouze o jednu z možností, jak se tyto osoby se zdravotním postižením mohou uplatnit na trhu práce.

Náplní první části práce je teoretické přiblížení možností zaměstnání osob se zdravotním postižením. Praktická část je částí výzkumnou. Účelem bylo zjistit negativní a pozitivní stránky chráněných pracovních míst z pohledu zaměstnance a z pohledu zadavatele práce. Ke zjištění dat jsem použila kvalitativní výzkum formou řízeného rozhovoru na základě předem připraveného dotazníku. Výzkum jsem prováděla v milevském regionu, a to v obcích Božetice, Branice, Hrazany, Jetětice, Kostelec nad Vltavou, Kovářov, Okrouhlá a Zbelítov. Respondenti byli zaměstnanci chráněných pracovních míst a zadavatelé práce chráněných pracovních míst. Zadavateli práce jsou starostky a starostové obcí.

Při psaní této bakalářské práce jsem vycházela z odborné literatury zabývající se nejzranitelnější skupinou na trhu práce, a to především osobami se zdravotním postižením. Dále jsem čerpala z platné české legislativy, důležitých dokumentů, které se tohoto tématu týkají, a z internetových zdrojů.

1 Vymezení základních pojmů

Osoby se zdravotním postižením v minulosti byly a i v dnešní době jsou součástí naší společnosti. Následující kapitola se bude věnovat vymezení pojmů týkajících se zdravotního postižení a pokusí se o jejich přiblížení.

1.1 Zdravotní postižení

Podle Světové zdravotnické organizace, která uvádí, že postižení je částečné nebo úplné omezení schopnosti člověka vykonávat některou činnost či více činností, které je způsobeno poruchou nebo dysfunkcí orgánu.³

Dle antidiskriminačního zákona se zdravotním postižením rozumí: „*tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem.*“⁴ Dále se v tomto zákoně hovoří v § 5, odstavci 6 o faktu, že musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má trvat podle poznatků lékařské vědy alespoň jeden rok.⁵

Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, v § 16 definuje zdravotní postižení jako: „*...mentální, tělesné, zrakové nebo sluchové postižení, vady řeči, souběžné postižení více vadami, autismus a vývojové poruchy učení nebo chování.*“⁶

Jednoduchá definice postižení, užívána u nás pro účely českého zdravotního pojištění, zní: „*Postižení je stav trvalého a závažného snížení funkční schopnosti v důsledku nemoci, úrazu nebo vrozené vady.*“⁷

Jak vyplývá z uvedeného přehledu, je zdravotní postižení definováno odlišně a jednotná definice pojmu postižení neexistuje ani v České republice, ani v žádné z evropských zemí.

³ Srov. NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním postižením a sociálním znevýhodněním*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7. s. 12.

⁴ Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), § 5, ve znění platném k 29.12.2014.

⁵ Srov. Tamtéž. § 5.

⁶ Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání (školský zákon), § 16, ve znění platném k 28.4.2015.

⁷ OPATŘILOVÁ, D.; PROCHÁZKOVÁ, L. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0. s. 104.

1.2 Druhy zdravotního postižení

Hlavními běžně užívanými kategoriemi zdravotního postižení jsou podle Matouška.⁸

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

Zdravotní postižení se pak může vyskytovat u jednotlivých osob v různých stupních a kombinacích.⁹ Podle Votavy jsou tyto hlavní skupiny zdravotního postižení:

- 1) Tělesné postižení: Jedná se především o poruchy hybného ústrojí, tedy osoby, jejichž diagnóza spadá do oblasti neurologie, ortopedie nebo revmatologie.
- 2) Zrakově postižení: Nevidomí a slabozrací na podkladě úrazů i degenerativních onemocnění.
- 3) Sluchová postižení: Neslyšící a nedoslýchaví buď od narození, nebo v průběhu života.
- 4) Postižení vnitřními chorobami, které se označují jako nemoci civilizační.
- 5) Mentální postižení: Od mládí existující snížené rozumové schopnosti různého stupně.
- 6) Demence čili zrychlený úbytek rozumových schopností ve starším věku.
- 7) Psychiatrickí pacienti, především psychotici.
- 8) Samostatné těžší poruchy řeči.
- 9) Kombinovaná a další postižení.¹⁰

1.3 Osoba se zdravotním postižením

Neblahým dědictvím minulosti je i skutečnost, že lidé s postižením žili v podstatě na okraji společenského života a náš vztah k nim byl rozpačitý a často znemožňoval běžnou komunikaci. Chceme-li umožnit spravedlivé začlenění postižených do společnosti, musíme jim to umožnit i v našich myslích a srdcích. Musíme

⁸ Srov. MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2. přeprac. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0. s. 271.

⁹ Srov. Tamtéž. s. 271.

¹⁰ Srov. VOTAVA, J. a kol. *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0708-5. s. 13-14.

je poznávat takové, jací jsou s jejich radostmi i starostmi a umět v nich objevovat to, čím mohou obohacovat naše společné bytí.¹¹

Citát S. Browna: „Zdravotní postižení není stav vytvářející závislost. Závislost ale mohou způsobit cesty (způsoby), jimiž jsme se my jako jednotlivci i my společnost rozhodli na zdravotní postižení reagovat.“¹²

Definovat pojem osoba se zdravotním postižením není jednoduché vzhledem ke skutečnosti, že tito lidé netvoří jednotnou skupinu osob. Jedná se o skupinu tvořenou jednotlivci s různými typy fyzického, smyslového nebo mentálního postižení. V současné době se jako zdravotně postižení uznávají i jedinci s psychickou poruchou. V některých případech dochází u jedné osoby ke kombinaci dvou či více druhů zdravotního postižení.¹³

1.4 Invalidní důchod

Osoby se zdravotním postižením jsou ty, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni, jedná se o osoby s těžkým zdravotním postižením, nebo orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni. Dle rozhodnutí Úřadu práce zde patří osoby, které byly uznány za zdravotně znevýhodněné. Za zdravotně znevýhodněnou osobu je považována ta, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovní začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikace nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.¹⁴

Stupně invalidity se stanoví dle zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění (dále jen zákon o důchodovém pojištění) v § 39. V § 39, odst. 1 je uvedeno, že pojištěnec je invalidním: „*jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles pracovní schopnosti nejméně o 35 %.*“¹⁵ Pracovní schopností se považuje schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho

¹¹ Srov. NOVOSAD, L. *Základy speciálního poradenství; struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním postižením nebo sociálním znevýhodněním*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-197-5. s. 53-54.

¹² Tamtéž. s. 54.

¹³ Srov. KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: KEY Publishing, 2009. ISBN 978-80-7418-022-4. s. 86.

¹⁴ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění platném k 17.8.2015.

¹⁵ Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 39, ve znění platném k 17.8.2015.

tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem.¹⁶

Zákon č. 155/1995 Sb., v § 39, odst. 2 stanoví stupně invalidity, jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla:

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

Zákon o důchodovém pojištění charakterizuje v § 39, odst. 3 pokles pracovní schopnosti jako pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.¹⁷

Hlavním cílem zákona č. 435/2004 Sb. je zabezpečení státní politiky zaměstnanosti, konkrétně chce dosáhnout plné zaměstnanosti a chránit své občany před nezaměstnaností. Jeho důležitý úkol spočívá i v tom, že řeší vztahy mezi subjekty vyskytujícími se na trhu práce.¹⁸

1.5 Rovné zacházení a ochrana před diskriminací

Podkapitola vychází z článku 5 Úmluvy Rovnost a nediskriminace, jehož obsahem je uznání rovnoprávnosti všech osob a zákaz diskriminace z jakýchkoli důvodů na základě zdravotního postižení. Právo na rovné zacházení je stanoveno i v článku 1 Listiny základních práv a svobod: „*Lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech. Základní práva a svobody jsou nezadatelné, nezczizitelné, nepromlčitelné a nezrušitelné.*“¹⁹

Vysvětlení pojmu diskriminace můžeme najít v Akademickém slovníku cizích slov, který říká, že se jedná o „*rozlišování poškozujícího někoho, neuznávání jeho rovnosti s jinými, popírání a omezování práv určitých kategorií obyvatelstva.*“²⁰ Informovanosti osob se zdravotním postižením i celé veřejnosti o ochraně před diskriminací je třeba

¹⁶ Srov. Zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 39, ve znění platném k 17.8.2015.

¹⁷ Srov. Tamtéž. § 39.

¹⁸ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnávání, § 104, ve znění platném k 17.8.2015.

¹⁹ VLÁDA ČR, *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020*. s. 23, [online]. [cit. 2015-08-29]. Dostupné na WWW: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/narodni-plan-vytvareni-rovnych-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2015---2020-130992/>>.

²⁰ PETRÁČKOVÁ, V.; KRAUS, J. *Akademický slovník cizích slov*. 1.vyd. Praha: Academia, 2000. ISBN 80-200-0607-9. s. 170.

věnovat zvýšenou pozornost a poukázat na zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), který nabyl účinnosti 1. září 2009. Antidiskriminační zákon blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace. Hovoří o diskriminaci přímé a nepřímé. Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Mezi diskriminační důvody pak patří rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor. Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu či jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství nebo zúčastnění se odborného vzdělávání. Pokud dojde k porušení práv a povinností, jež vyplývají z práva na rovné zacházení a zákazu diskriminace, pak ten, který byl zkrácen na svých právech, se může domáhat spravedlnosti u soudu.²¹

Zároveň na rovné zacházení pamatuje i zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů. Uchazeči o zaměstnání nemohou být znevýhodňováni kvůli svému politickému přesvědčení, zdravotnímu stavu nebo pohlaví. Nesmí přihlížet ke společenským předsudkům, které jsou zakořeněny ve společnosti vůči různým rasám a etnikům.²²

1.6 Charta zaměstnaneckých práv pro lidi s postižením

V této podkapitole uvádím pro inspiraci o pracovním zapojení postižených dokument, platný ve Velké Británii od devadesátých let, jenž vymezuje zaměstnanecká práva lidí s postižením.²³

1. Právo na nezávislý, aktivní a plný život v zaměstnanosti.
2. Právo na vybavení, pomoc (včetně osobní asistence – pozn. aut.) a podporu nezbytnou k plnohodnotnému a produktivnímu životu v zaměstnanosti.
3. Právo běžně se účastnit plánování a řízení všeho, co se zaměstnáním souvisí, včetně zajištění rovnosti přístupů všeho druhu.

²¹ Srov. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon), ve znění platném k 29.12.2014.

²² Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění platném k 17.8.2015.

²³ Srov. NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. s. 52.

4. Právo získat adekvátní příjem k překlenutí chudoby způsobené nezaměstnaností, jež je způsobena postižením tak, aby byly dostatečně zajištěny náklady spojené s ubytováním, stravou, oblečením a jinými nezbytnostmi standardního života.
5. Právo na smysluplnou (profesní či odbornou) přípravu a zaměstnání bez diskriminace nebo předpojatosti. Veškerá příprava i samo zaměstnání má zohlednit schopnosti jedince.
6. Právo na dostupnou dopravu i svobodu pohybu.
7. Právo na bezplatné a vhodné vzdělávání, které stimuluje osobní ambice a úspěšnost v zaměstnání.
8. Právo na komunikaci a získávání správných (pravdivých a aktuálních) informací o zaměstnávání, které budou jedinci k dispozici prostřednictvím dostupného média.
9. Právo na legislativní zastoupení a naprostou ochranu prostřednictvím speciálního opatření v rámci příslušného zákona (obdoba zákoníku práce).
10. Právo určit si svoji vlastní budoucnost, právo výběru a konání rozhodnutí.
11. Právo na bezbariérové prostředí.
12. Právo na legislativní ochranu či obranu proti bezohledné diskriminaci související se zdravotním postižením.²⁴

²⁴ NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním*. s. 52-53.

2 Nezaměstnanost a osoby se zdravotním postižením

Nezaměstnaností nejsou ohroženy všechny skupiny pracovníků stejně. Postihuje hlavně ty pracovníky, kteří mají nižší vzdělání a kvalifikaci. Osoby se zdravotním postižením jsou nejvíce ohroženy a jejich postavení na trhu práce je o něco složitější než u ostatních. Osoby se zdravotním postižením jsou méně produktivní, často nesplňují požadavky zaměstnavatelů, a proto dostávají výpověď mezi prvními. Doba jejich evidence na Úřadu práce převyšuje několikanásobně dobu evidence zdravých lidí.

Z důvodu ztráty zaměstnání se ocitají v ekonomicky i lidsky svízelných situacích. Vlivem současné hospodářské krize si lidé uvědomují význam práce a většinou si dobře rozmyslí, zda dají v zaměstnání výpověď z malicherného důvodu, či nikoliv. Ztráta zaměstnání je většinou chápána, a to jak těmi, kdo je ztratili, tak i společnostmi, jako určitá exkomunikace. Je to totéž jako být negramotný a ponížený.²⁵

2.1 Význam práce pro člověka

Z dnešního hlediska je zajímavé, že význam práce byl formulován v době, kdy ani prostým lidem, ani vlastníkům půdy, manufaktur a továren nebylo třeba zvlášť připomínat její pozitivní ekonomický přínos.²⁶

Práce pro člověka je časově náročná, namáhavá a vyčerpávající, na druhé straně člověku zajišťuje osobnostní rozvoj, pocit uspokojení a životní smysl.²⁷

„Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti. Vřazuje člověka do řádu sociálních vztahů, uspokojuje jeho potřeby ctižádosti, sebeuplatnění a sebeúcty.“²⁸

Práce vytváří sociální pole strukturovaných kontaktů, které umožňují vést rozhovory, potkávat jiné lidi a uzavírat přátelství. V práci, kde jsou nezbytné znalosti, schopnosti a dovednosti, se rozvíjí lidská osobní identita. Z mentálně hygienického hlediska umožňuje pracovní úsilí odvod přebytečné duševní a tělesné energie.²⁹

²⁵ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3. s. 77.

²⁶ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8. s. 11.

²⁷ Srov. Tamtéž. s. 11.

²⁸ Tamtéž. s. 75.

²⁹ Srov. Tamtéž. s. 75.

2.2 Obecné projevy nezaměstnanosti

Ztráta možnosti vykonávat zaměstnání nebo pracovat ve vlastní profesi může vést také k narušení emoční pohody, rodinné rovnováhy, sociálních vztahů a kvality života.³⁰

Dlouhodobou ztrátou placeného zaměstnání mizí odměna jako hlavní zdroj uspokojování životních potřeb. Pracovní uplatnění je jedním z hlavních cílů pro osoby se zdravotním postižením, neboť nemůže-li se člověk realizovat, uplatnit své dovednosti a vědomosti, tak ztrácí motivaci k práci na sobě.³¹ Dlouhodobou nezaměstnaností se vytrácí smysl života a dochází k omezení sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky. Vytrácí se aktivity, které byly součástí denního pracovního rytmu člověka.³²

Nedobrovolné vyřazení z práce má negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. Čím déle zůstává člověk nezaměstnaný, tím je jeho finanční situace a existenční situace jeho rodiny horší. Je to zaručená vstupenka do světa chudoby a nouze. Příjem z podpor stěží pokrývá základní potřeby rodiny.³³

„Čím déle je člověk bez práce, tím je méně atraktivní pro subjekty trhu práce a selhává při jednání se zaměstnavateli, oslabuje se jeho morálka a sebevědomí. Jsou patrné změny v osobnosti, které se institucionalizují, a člověk vystupuje jako nezaměstnaný.“³⁴

³⁰ Srov. BUCHTOVÁ, B. a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém.* s. 129.

³¹ Srov. NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním postižením a sociálním znevýhodněním.* s. 45.

³² ŠESTÁK, J. *Chráněná dílna nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením.* Domov sv. Anežky, Týn nad Vltavou, 2007. ISBN 978-80-254-0108-8. s. 18.

³³ Srov. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém.* s. 63.

³⁴ KOTÝNOVÁ, M.; NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce.* 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional Publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7. s. 153.

3 Sociální politika

Sociální politika je reakcí na skutečnost, že zájem o sociálněpolitické problémy soustavně sílí. Jednak proto, že se každý člověk prakticky od narození až do své smrti setkává s různými sociálními instituty, institucemi a opatřeními při řešení svých sociálních problémů, a jednak i proto, že sociálněpolitické problémy v naší zemi, ale nejen v ní, doslova hýbou současnou politickou scénou.³⁵ Sociální politika je také často vymezována jako soubor aktivit, které promyšleně (cílevědomě) směřují ke zlepšení základních životních podmínek obyvatelstva jako celku, resp. určitých skupin obyvatelstva, - zabezpečování „sociálního bezpečí“ a „sociální suverenity“ v rámci daných hospodářských a politických možností země.³⁶

„Sociální politika je politikou, která se primárně orientuje k člověku, k rozvoji a kultivaci jeho životních podmínek, dispozic, k rozvoji jeho osobnosti a kvality života.“³⁷

Sociální politika je součástí určitého společenského celku, který je tvořen několika systemizovanými sférami. Patří mezi ně dimenze ekonomické, sociální, ekologické, kulturní aj., pro zachování harmonizace vývoje společnosti musí být zachován vyvážený poměr mezi sférami.³⁸

Cílem sociální politiky je poskytovat sociální jistoty, umožnit realizaci ústavou zaručených lidských práv a zároveň také směřuje k osobnostnímu rozvoji lidského potenciálu společnosti. Při realizaci rovných příležitostí musí být věnována zvláštní pozornost spoluobčanům znevýhodněným zdravotním stavem. Hlavní ideou je zamezit jejich situaci na okraji společenských a pracovních aktivit. Způsob a míra pomoci těmto spoluobčanům znevýhodněným zdravotním stavem se odvíjí od míry solidarity, která v našem sociálním státě je.³⁹

³⁵ Srov. KREBS, V. *Sociální politika*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4. s. 11.

³⁶ Srov. Tamtéž. s. 24.

³⁷ Tamtéž. s. 17.

³⁸ Srov. Tamtéž. s. 17.

³⁹ Srov. DUKOVÁ, I.; DUKA, M.; KOHOUTOVÁ, I. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2. s. 13-14.

3.1 Principy sociální politiky

Úsilím sociální politiky je změna sociálního systému. Při tomto procesu změny je třeba dbát určitých základních principů, které vyžadují konkrétní a adekvátní řešení. Existují čtyři principy, které jsou:

- Princip sociální spravedlnosti,
- Princip sociální solidarity,
- Princip sociální subsidiarity,
- Princip sociální participace.⁴⁰

3.1.1 Princip sociální spravedlnosti

Spravedlnost je základním pilířem sociální politiky, je základem právních řádů a slouží jako měřítko mezilidských vztahů. Spravedlnost sociální vymezuje pravidla k přerozdělování prostředků sociální politiky státu. Příjmy jsou ve společnosti přerozdělovány mezi jednotlivé subjekty státu. Princip sociální spravedlnosti zajišťuje vyplácení sociálních dávek a podpor v nezaměstnanosti.⁴¹

3.1.2 Princip sociální solidarity

Tento princip je chápán jako vzájemná podpora jak jednotlivců, tak sdružení, skupin, organizací při rozdělování prostředků. Solidarita tedy vzniká jako mnohotvárná charitativní činnost.⁴²

3.1.3 Princip sociální subsidiarity

V tomto systému má občan zodpovědnost za vlastní život. Systém preferuje v první řadě aplikaci pomoci vlastními prostředky, poté v dalším stupni pomoc probíhá v rámci rodiny a komunity. V případě jejich neschopnosti pomoc poskytnout přichází na poslední místo stát.⁴³

3.1.4 Princip sociální participace

Participace znamená podílení se. Lidé mají mít prostor podílet se na tom, co ovlivňuje jejich život. Občan se podílí na sociální politice nikoliv pouze jako objekt, kterému jsou určena některá opatření, ale je schopen pomoc poskytovat. Člověk přestává být

⁴⁰ Srov. DUKOVÁ, I.; DUKA, M.; KOHOUTOVÁ, I. *Sociální politika*. s. 56.

⁴¹ Srov. Tamtéž. s. 56-57.

⁴² Srov. Tamtéž. s. 56-57.

⁴³ Srov. Tamtéž. s. 58.

pasivním příjemcem sociálně-politických opatření, která aplikuje především stát, ale sám se spolupodílí a rozhoduje o jejich realizaci.⁴⁴

⁴⁴ Srov. DUKOVÁ, I.; DUKA, M.; KOHOUTOVÁ, I. *Sociální politika*. s. 58.

4 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V další části této kapitoly uvedu vybraná opatření a nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, se kterými se může nezaměstnaná zdravotně postižená osoba setkat při hledání svého zaměstnání. Aby osoba se zdravotním postižením byla zařazena do jednotlivých podpůrných programů, musí se obrátit na místně příslušný Úřad práce (dle bydliště osoby se zdravotním postižením). Osoby se zdravotním postižením patří mezi nejpočetnější minoritní skupiny ohrožené sociálním vyloučením a znevýhodněním při pracovním uplatnění. Tyto osoby se potýkají s nedozírnými bariérami při integraci na trhu práce.

Česká legislativa se snaží tuto nerovnou situaci zlepšit, a to především zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, který přináší zaměstnavatelům určité výhody s cílem motivovat zaměstnavatele různými ekonomickými podporami. Podle tohoto zákona se osobám se zdravotním postižením poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.⁴⁵

I přesto, že je osobám se zdravotním postižením poskytnuta zvýšená ochrana, jež je zakotvená v právních normách a jejímž úkolem je především ochrana před diskriminací, je jim to někdy spíše na škodu. Tato chyba je zapříčiněna zaměstnavateli, kteří se obávají, že pokud takovou osobu zaměstnají natrvalo a pak se stane, že ji budou chtít propustit, bude to problém. Osoba se zdravotním postižením ale může být propuštěna z práce, avšak povinností zaměstnavatele je, aby o tom informoval příslušný Úřad práce. Tento úřad posoudí, zda nedošlo k diskriminaci. Klíčovým nedostatkem jsou zkreslené informace, které chybí jak zaměstnavatelům, tak i osobám se zdravotním postižením ohledně zaměstnávání. Lidé s postižením rovněž často postrádají informace o tom, jaká mají práva a jak se o ně hlásit.⁴⁶

Pro většinu lidí je začlenění do světa práce velmi důležitým mezníkem a krokem dopředu, protože s sebou přináší spoustu výhod. Za nejdůležitější je považován fakt, že vytváří předpoklad pro úplnou integraci člověka do společnosti a samotné nahlížení společnosti na daného jedince. Další přínos spočívá v tom, že motivuje člověka,

⁴⁵ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67, ve znění platném k 17.8.2015.

⁴⁶ Srov. OPATŘILOVÁ, D.; PROCHÁZKOVÁ, L. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. s. 109.

pozitivně působí na jeho sebevědomí a umožňuje vznik nových sociálních rolí.⁴⁷ Osoby se zdravotním postižením při integraci do pracovní sféry práce narážejí na řadu překážek, jejichž příčinou může být nedostatečný poradenský systém pro tuto oblast, ale také přístup široké veřejnosti k této problematice.⁴⁸

4.1 Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Uskutečňuje se na základě Individuálního plánu pracovní rehabilitace, který v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestavuje Úřad práce. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Formy pracovní rehabilitace na základě podané žádosti osoby se zdravotním postižením zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle bydliště osoby se zdravotním postižením. Náklady spojené s pracovní rehabilitací uhradí Úřad práce. Účastníkovi pracovní rehabilitace lze v jejím průběhu hradit:⁴⁹

- prokázané jízdní výdaje z místa bydliště do místa konání pracovní rehabilitace a zpět,
- prokázané výdaje na ubytování, pokud se pracovní rehabilitace koná mimo bydliště účastníka (maximálně však do výše 1000,- na den),
- stravné ve dnech účasti na pracovní rehabilitaci, pokud se koná mimo bydliště účastníka,
- pojištění pro případ škody způsobené účastníkem v rámci pracovní rehabilitace, popř. další pojištění spojené s pracovní rehabilitací v zahraničí.⁵⁰

Pracovní rehabilitace není pouze pracovní příprava, ale je to proces, který zahrnuje soustavnou péči věnovanou lidem se zdravotním postižením, aby se mohli uplatnit v pracovní činnosti za předpokladu obnovení pracovního potenciálu. Naléhavost pracovní integrace je dána tím, že práce patří mezi základní potřeby člověka a pokud

⁴⁷ Srov. OPATŘILOVÁ, D.; PROCHÁZKOVÁ, L. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. s. 104–105.

⁴⁸ Srov. Tamtéž. s. 110.

⁴⁹ MPSV ČR, *Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2014, Informace o pravidlech i pomoci na trhu práce a ze sociálního systému*. s. 10, [online]. [cit. 2015-09-01]. Dostupné na WWW: <<http://mpsv.cz/cs/8/>>.

⁵⁰ Tamtéž. s. 10.

není tato potřeba saturována, dochází k frustraci nebo psychickým potížím. Smyslem pracovní rehabilitace je takovým stavům předcházet.⁵¹

4.2 Příprava k práci

Formou přípravy k práci je osoba se zdravotním postižením zapracována na vhodné pracovní místo. Získá znalosti, dovednosti a návyky nutné pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Příprava k práci může trvat nejdéle 24 měsíců a provádí se:

- na pracovištích zaměstnavatele (i s podporou asistenta),
- na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby,
- ve vzdělávacích zařízeních.⁵²

O přípravě k práci uzavírá Úřad práce s osobou se zdravotním postižením písemnou dohodu. Dotyčnému přitom náleží (pokud nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu nebo náhradu mzdy) po dobu účasti na přípravě k práci podpora.⁵³

4.3 Rekvalifikace

Rekvalifikace je „získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání evidovaného na Úřadě práce.“⁵⁴ Jednou z forem pracovní rehabilitace jsou specializované rekvalifikační kurzy pro osoby se zdravotním postižením. Po dobu konání těchto kurzů náleží dotyčnému (pokud nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu nebo náhradu mzdy) podpora při rekvalifikaci, a to i v případě, že není veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Podpora při rekvalifikaci činí 60% z průměrného měsíčního čistého výdělku. Náklady rekvalifikace hradí Úřad práce.⁵⁵

⁵¹ Srov. VÍTEK, J.; VÍTKOVÁ, M. *Teorie a praxe v edukaci, intervenci, terapii a psychosociální podpoře jedinců se zdravotním postižením se zaměřením na neurologická onemocnění*. 1. vyd. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-210-9. s. 221.

⁵² MPSV ČR, *Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2014, Informace o pravidlech i pomoci na trhu práce a ze sociálního systému*. s. 10, [online]. [cit. 2015-09-01]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/8/>>.

⁵³ Tamtéž. s. 11.

⁵⁴ OPATŘILOVÁ, D.; ZÁMEČNÍKOVÁ, D. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. s. 122.

⁵⁵ MPSV ČR, *Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2014, Informace o pravidlech i pomoci na trhu práce a ze sociálního systému*. s. 11, [online]. [cit. 2015-09-01]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/8/>>.

4.4 Chráněné pracovní místo

Zaměstnavatel na základě písemné dohody s Úřadem práce může zřídit pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením a je to chráněné pracovní místo. Dohoda s Úřadem práce se uzavírá na dobu 3 let. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let.⁵⁶ „Příspěvek na zřízení 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.“⁵⁷ V případě vytvoření deseti a více chráněných pracovních míst může tento příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně desetinásobek výše uvedené průměrné mzdy.⁵⁸

Pokud se podíváme do statistik Úřadů práce České republiky, zjistíme, že u všech úřadů jsou v evidenci osoby se zdravotním postižením, proto je nutná spolupráce ze strany státu při zaměstnávání těchto osob. Úřady práce se snaží pro skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností nacházet nástroje, které by je pomohly vrátit zpět do smysluplného pracovního procesu. Zájem je o veřejně prospěšné práce a chráněná pracovní místa. Trh práce značně ovlivňují i projekty financované jak z národních, tak z evropských peněz.

4.5 Job club

Jednou z možností při hledání vhodného zaměstnání pro osoby se zdravotním postižením jsou Job cluby. V současnosti jsou Job cluby určené pro všechny uchazeče o zaměstnání, kteří jsou rozhodnuti pracovat na svém osobním rozvoji a dobře zvládat problémy s nezaměstnaností. Job club je poradenský program. Hlavním cílem Job clubu je motivovat a podporovat účastníky k tomu, aby se dokázali uplatnit na trhu práce. Této motivace a podpory je dosahováno nácvikem dovedností a různých technik. Tyto dovednosti a techniky využije osoba se zdravotním postižením při výběru a vyhledávání zaměstnání. Job cluby většinou probíhají formou opakujících se setkání. Počet členů ve skupině při těchto podporujících setkáních bývá obvykle osm až deset. Job cluby mohou být pořádány jednou až dvakrát týdně o délce tři až čtyři hodiny. Tyto Job cluby

⁵⁶ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75, ve znění platném k 17.8.2015.

⁵⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75, ve znění platném k 17.8.2015.

⁵⁸ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75, ve znění platném k 17.8.2015.

se skládají z pěti až šesti schůzek. Termíny a délka trvání je často přizpůsobena potřebám dané skupiny.⁵⁹

4.5.1 Povinnosti zaměstnavatelů

V České republice je v současné době ustanoveno, že pokud firma, podnik nebo instituce zaměstnává více než 25 osob v řádném pracovním poměru, má povinnost zaměstnávat čtyři procenta osob se zdravotním postižením z celkového počtu všech zaměstnanců. Splnění tohoto „povinného podílu“ mohou organizace řešit i náhradním plněním. Náhradní plnění je uskutečněno odběrem výrobků nebo služeb od organizací, které zaměstnávají více než 50 procent osob se zdravotním postižením, odvodem finančních prostředků státu nebo jejich kombinací. Tyto finanční prostředky jsou určeny na podporu aktivní politiky zaměstnanosti.⁶⁰

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti uvádí v § 81 jednotlivé způsoby plnění povinného podílu. Povinnost plnění tohoto podílu je zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru, odebírání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, odvod do státního rozpočtu. V § 83 se uvádí, že plnění povinného podílu včetně způsobu plnění je zaměstnavatel povinen nahlásit do 15. února následujícího roku.⁶¹

4.5.2 Nároky na zaměstnavatele

Pokud bude zaměstnavatel plnit povinný podíl tím, že bude zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, tak se bude řídit podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti podle § 81 odstavce 1) „*Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4%.*“⁶²

⁵⁹ Srov. Integrovaný portál MPSV: [online]. [cit. 2015-09-05]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>>.

⁶⁰ Srov. NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním postižením a sociálním znevýhodněním*. s. 47.

⁶¹ Srov. Integrovaný portál MPSV. [online]. © 2015, poslední aktualizace 2.3.2015 [cit. 2015-09-05]. Dostupné na WWW:

<http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp>.

⁶² Integrovaný portál MPSV. [online]. © 2015, poslední aktualizace 2.3.2015 [cit. 2015-09-05]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp>.

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu může zaměstnavatel plnit třemi způsoby a jejich vzájemnými kombinacemi, tzv. náhradním plněním:

- *zaměstnáváním v pracovním poměru, a to v počtu, který udává povinný podíl a vypočítává se dle vyhlášky č. 518/2004 Sb.*
- *odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům.*⁶³
- *odvodem do státního rozpočtu, který činí 2,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí sledovaného kalendářního roku za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat. Odvod do státního rozpočtu poukazuje zaměstnavatel prostřednictvím Úřadu práce do 15. 2. následujícího roku.*⁶⁴

⁶³ Integrovaný portál MPSV. [online]. © 2015, poslední aktualizace 2.3.2015 [cit. 2015-09-05]. Dostupné na WWW: < http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_povinneho_podilu_ozp >.

⁶⁴ Srov. Tamtéž.

5 Státní politika zaměstnanosti

Další kapitola je zaměřena na státní politiku zaměstnanosti a její rozdělení na aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. V aktivní politice máme nástroje, které jsou v rámci aktivní politiky využívány.

„Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Při provádění státní politiky zaměstnanosti spolupracuje stát s dalšími subjekty činnými na trhu práce, zejména s územními samosprávnými celky, profesními organizacemi, sdruženími osob se zdravotním postižením organizacemi zaměstnavatele.“⁶⁵

5.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje Ministerstvo práce a sociálních věcí, Úřad práce České republiky a podle situace na trhu práce spolupracuje při její realizaci s dalšími subjekty.⁶⁶Nástroje, jimiž je realizovaná aktivní politika zaměstnanosti, jsou zejména:

- a) Rekvalifikace
- b) Investiční pobídky
- c) Veřejně prospěšné práce
- d) Společensky účelná pracovní místa
- e) Překlenovací příspěvek
- f) Příspěvek na zapracování
- g) Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- h) Cílené programy⁶⁷

5.1.1 Rekvalifikace

„Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází

⁶⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 2, ve znění platném k 17.8.2015.

⁶⁶ Srov. DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9. s. 87.

⁶⁷ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 104, ve znění platném k 17.8.2015.

z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopnosti a zkušenosti fyzické osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.“⁶⁸ Rekvalifikaci může provádět pouze zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem. Akreditovaným vzdělávacím programem se rozumí program, kterému byla na základě trhu práce rozhodnutím Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy udělena akreditace.⁶⁹

5.1.2 Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, kterým se u zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního předpisu a hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst může být poskytnuta zaměstnavateli, který vytvoří nová pracovní místa v územní oblasti, ve které je průměrný podíl nezaměstnanosti o 25% vyšší než průměrný podíl nezaměstnanosti v České republice. Do celkového počtu nově vytvořených míst se zahrnují místa vytvářená po dni předložení záměru získat investiční pobídky.⁷⁰

5.1.3 Veřejně prospěšné práce

„Veřejně prospěšnými pracemi se rozumí časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiné obdobné činnosti ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 24 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a to i opakovaně, k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvořeny na základě dohody s Úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.“⁷¹

Na celkové mzdové náklady zaměstnance lze poskytnout příspěvek od Úřadu práce a do nákladů rovněž spadají pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.⁷²

⁶⁸ DVORÁKOVÁ Z. a kol. *Řízení lidských zdrojů*. s. 88.

⁶⁹ Srov. DVORÁKOVÁ Z. a kol. *Řízení lidských zdrojů*. s. 88.

⁷⁰ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 111, ve znění platném k 17.8.2015.

⁷¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 112, ve znění platném k 17.8.2015.

⁷² Srov. Tamtéž. § 112.

5.1.4 Společensky účelná pracovní místa

Dle zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti se společensky účelnými pracovními místy rozumí, že jsou to místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s Úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. Zároveň se může jednat o pracovní místo, které zřídil po dohodě s Úřadem práce uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Na toto vytvořené pracovní místo může Úřad práce poskytnout příspěvek. Příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu 12 měsíců.⁷³

5.1.5 Překlenovací příspěvek

„Překlenovací příspěvek může Úřad práce na základě dohody poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na společensky účelné pracovní místo. Překlenovací příspěvek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uznány v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.“⁷⁴ Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle na dobu 5 měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první a třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku. Příspěvek se poskytuje jednorázově za celé dohodnuté období a je splatný do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku.⁷⁵

5.1.6 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může Úřad práce poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči. Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy.⁷⁶

5.1.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek může poskytnout Úřad práce zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto

⁷³ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 113, ve znění platném k 17.8.2015.

⁷⁴ Tamtéž. § 114.

⁷⁵ Srov. Tamtéž. § 114.

⁷⁶ Srov. DVORÁKOVÁ Z. a kol. *Řízení lidských zdrojů*. s. 89.

důvodu může zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.⁷⁷

5.1.8 Cílené programy

„Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturovaných fondů Evropské unie a dalších programů Evropské unie.“⁷⁸

Vláda vytvořila další programy, které jsou orientovány na zaměstnanost a zlepšení složité ekonomické situace. Tyto programy jsou dotovány z prostředků Evropských sociálních fondů a jsou zaměřené na organizace, které jsou ve špatné ekonomické situaci. Podniky obdrží finanční prostředky na školení i náhradu mzdových nákladů. Tato opatření mají za cíl udržení zaměstnanosti a zároveň kladou velký význam na vzdělání. Z tohoto důvodu byl vypsán grantový program *„Se sousedy k vzdělávání I“*. Účastníci tohoto programu získají dovednosti při vyhledávání zaměstnání a dostane se jim individuálního poradenství při řešení jejich problému a překážek při hledání zaměstnání nebo se mohou zapojit do rekvalifikačních kurzů. Zároveň s aktivitami tohoto projektu se účastníkům uhradí veškeré náklady spojené s aktivitami tohoto projektu, jako je například cestovné, péče o dítě předškolního věku a další závislé osoby, zdravotní prohlídky či výpisy z rejstříku trestů apod.⁷⁹

5.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Z historického hlediska byla nejdříve rozvíjena pasivní politika zaměstnanosti. Do pasivní politiky zaměstnanosti patří aktivity spojené se zabezpečením nezaměstnaných a jejich smyslem je kompenzovat nezaměstnaným po přechodnou dobu a v určité míře ztrátu pracovního příjmu a umožnit jim tak, aby si našli pracovní uplatnění, které bude v souladu s ekonomickými potřebami.⁸⁰ Od roku 1993 je v systému povinných daňových odvodů zařazena částka příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Zhruba 2/3 všech finančních prostředků určených k financování politiky

⁷⁷ Srov. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 117, ve znění platném k 17.8.2015.

⁷⁸ Tamtéž. § 120.

⁷⁹ Srov. Integrovaný portál MPSV: [online]. © 2012, poslední aktualizace 24.5.2012 [cit. 2015-10-10]. Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond_esf/_op_lzz/regionani_individualni_projekty_rip/_se_sousedy_k_vzdelani_i>.

⁸⁰ Srov. KREBS, V. *Sociální politika*. s. 319.

zaměstnanosti je vynaloženo na pasivní politiku zaměstnanosti. Tato částka putuje k nezaměstnaným ve formě hmotného zabezpečení.⁸¹

Zbývající 1/3 prostředků je určena k realizaci strategií aktivní politiky zaměstnanosti. Více než polovina z tohoto objemu směřuje k tvorbě nových pracovních míst. Tento typ politiky je podporován Bílou knihou Evropského společenství.⁸²

⁸¹ Srov. DUKOVÁ, I.; DUKA, M.; KOHOUTOVÁ, I. *Sociální politika*. s. 95.

⁸² Srov. Tamtéž. s. 94-95.

6 Stručný popis chráněných pracovních míst

6.1 Svazek obcí Milevska

Svazek obcí Milevska byl založen v dubnu 1997 za účelem sociálního a ekonomického rozvoje milevského regionu. Za své hlavní cíle považuje najít řešení v oblasti sociální a ekonomické a toto řešení realizovat. Činnost svazku vychází z programu, který obsahuje:

- podporu rozvoje ekonomického potenciálu a propagace podnikatelských aktivit,
- podporu školství, zdravotnictví, sociální péče a kultury,
- podporu rozvoje turistiky a propagace v oblasti cestovního ruchu,
- péči o ochranu a tvorbu životního prostředí,
- péči o krajinu,
- podíl na řešení problémů dopravy a dopravní obslužnosti,
- podporu řešení technické infrastruktury,
- péči o bezpečnost a ochranu majetku i osob v regionu.⁸³

Právě mezi tyto cíle patří i zajištění spolupráce mezi Úřadem práce a členskými obcemi na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, dle § 78 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. zřízených pracovních míst v tomto regionu.

V současné době má Svazek obcí Milevska 25 členských obcí, v nichž žije přibližně 20 tisíc obyvatel. Všechny členské obce nemají uzavřenou dohodu na vytvoření chráněných pracovních míst v rámci „zaměstnávání osob se zdravotním postižením či zdravotně znevýhodněné“ podle § 78 zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.

Chráněná pracovní místa jsou převážně zaměřena na úklidové práce. Tito zaměstnanci zajišťují úklid obce, údržbu zeleně a další práce spojené s péčí o obecní majetek. Tato chráněná pracovní místa jsou vytvořena pro osoby se zdravotním postižením. Vytvořená chráněná pracovní místa jsou od roku 2011, kde našlo zaměstnání několik desítek osob se zdravotním postižením z milevského regionu a zároveň je to jedna z možností, jak se tyto osoby se zdravotním postižením můžou uplatnit na trhu práce.

⁸³Srov. Svazek obcí Milevska: [online]. [cit. 2015-10-10]. Dostupné na WWW: <<http://www.sdruzeni-milevsko.cz/index.asp>>.

7 Výzkum

7.1 Cíl výzkumu

Cílem práce je zjistit negativní a pozitivní stránky v chráněných pracovních místech z pohledu zaměstnance a z pohledu zadavatele práce v milevském regionu.

Účelem mé práce je zaměření na chráněná pracovní místa jako na jednu z možností pracovního uplatnění a začlenění osob se zdravotním postižením.

7.1.1 Výzkumné otázky

Na základě cíle byly sestaveny čtyři výzkumné otázky, při čemž první dvě otázky jsou směřovány pro zaměstnance v chráněných pracovních místech a další dvě otázky jsou směřovány pro zadavatele práce v milevském regionu.

Výzkumná otázka č. 1

Jaké jsou pozitivní stránky z pohledu zaměstnance v chráněných pracovních místech?

Výzkumná otázka č. 2

Jaké jsou negativní stránky z pohledu zaměstnance v chráněných pracovních místech?

Výzkumné otázky č. 3

Jaké jsou pozitivní stránky z pohledu zadavatele práce na chráněná pracovní místa?

Výzkumné otázky č. 4

Jaké jsou negativní stránky z pohledu zadavatele práce na chráněná pracovní místa?

7.2 Metodika výzkumu

Pro vypracování výzkumu bakalářské práce jsem použila kvalitativní výzkum.

„Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému.

*Výzkumník vytváří komplexní, holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách.*⁸⁴

Jako techniku jsem zvolila řízený rozhovor. Výzkum byl zaměřen na zjištění negativních a pozitivních stránek chráněných pracovních míst z pohledu zaměstnance a z pohledu zadavatele práce v milevském regionu. Výzkum byl prováděn v říjnu 2015. Výzkumný vzorek tvořilo 8 zaměstnanců a 4 zadavatelé práce v chráněných pracovních místech v regionu Milevsko. Zaměstnanci byli z obcí Božetice, Branice, Hrazany, Jetětice, Kostelec nad Vltavou, Kovářov, Okrouhlá a Zbelítov. Zaměstnanci a zadavatelé práce byli vybráni tak, aby nebyl narušen jejich denní pracovní režim. Všichni mnou oslovení s rozhovorem souhlasili. Bylo jim sděleno, že dotazníkové šetření je anonymní. Pro zaměstnance v chráněných pracovních místech jsem připravila devět otázek (viz. příloha I.) a stejný počet otázek jsem připravila i pro zadavatele práce, kterými jsou starostové a starostky obcí v milevském regionu (viz. příloha II.). Všichni zaměstnanci chráněných pracovních míst a zadavatelé práce byli informováni o využití rozhovorů pro moji bakalářskou práci a se zveřejněním souhlasili.

7.3 Prezentace výzkumu

Ve výzkumu jsem se zaměřila na zaměstnance v chráněných pracovních místech, ale i na zadavatele práce, kterými jsou starostové a starostky v milevském regionu. Pro prezentaci výzkumu jsem použila připravené otázky zvláště pro zaměstnance a zvláště pro zadavatele práce.

7.3.1 Výsledky dle jednotlivých otázek - zaměstnanci

Z deseti oslovených zaměstnanců v chráněných pracovních místech bylo ochotných se zúčastnit výzkumu pouze osm zaměstnanců. Při vyhodnocování výsledků jsou označováni R1 až R8. Doslovné přepisy dotazníků jsou uloženy v osobním archivu autorky práce.

1. Jaký je Váš věk:

Pohlaví:

R1 a R8 – Jejich věk je 45, 49 a jsou to ženy.

R2 až R7 – Jejich věk je v rozmezí 45 – 58 a jsou to muži.

⁸⁴ HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2. s. 50.

2. Jaký je Váš stupeň zdravotního postižení?

R1 - R4 a R8 – Uvedli, že mají I. stupeň invalidity.

R5 - R7 – Uvedli, že mají II. stupeň invalidity.

3. Jak dlouho jste byl evidován na Úřadu práce, než jste nastoupil na toto chráněné pracovní místo?

R1, R3, R4 a R6 – Uvedli, že byli evidováni na Úřadu práce v rozmezí od 6 měsíců do 12 měsíců.

R2, R5 a R7 – Uvedli, že byli evidováni na Úřadu práce přes 1 rok.

R8 – Uvedla, že byla vedena na Úřadu práce 3 roky.

4. Jak dlouho jste zaměstnancem Svazku obcí Milevska na pozici chráněného pracovního místa?

R3, R7 – Uvedli, že se stali zaměstnanci od roku 2011.

R1, R2, R4 a R8 – Uvedli, že jsou zaměstnanci od roku 2012.

R6 – Uvedl, že je zaměstnancem od roku 2014.

R5 – Uvedl, že je zaměstnancem od roku 2015.

5. Jaká práce je Vám nejčastěji přidělována?

R1 – R8 – Uvedli, že nejčastěji sečou trávu a provádí údržbu veřejného prostranství v obci.

6. V čem spatřujete silné stránky na chráněných pracovních místech?

R1 – *„Jsem velice spokojena, že tato místa jsou a nacházejí se většinou v rámci bydliště.“*

R2 – R8 – Uvedli, že jim vyhovuje zkrácená pracovní doba a vyjádřili vděčnost za to, že existuje možnost zaměstnání pro osoby s invalidním důchodem.

7. V čem spatřujete slabé stránky na chráněných pracovních místech?

R1 – R5 a R7 – Uvedli, že spatřují slabou stránku v nízkém finančním ohodnocení za odvedenou práci.

R6 – Uvedl, že se pracuje venku za každého počasí.

R8 – Neuvedla žádnou odpověď.

8. Myslíte si, že osoby se zdravotním postižením mají dostatek pracovních příležitostí na trhu práce?

R3, R5 a R8 – Uvedli, že příležitosti jsou dostatečné, hlavně pomocné práce v obcích.

R1, R2, R4, R6 a R7 – Uvedli, že pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním postižením jsou nedostatečné.

9. Myslíte si, že jste za tuto práci dostatečně finančně ohodnoceni?

R1 – R4, R6 a R7 – Uvedli, že nejsou dostatečně finančně ohodnoceni.

R5 – „*Myslím si, že ano.*“

R8 – „*Mohlo by to být více.*“

Výzkumná otázka č. 1

Jaké jsou pozitivní stránky z pohledu zaměstnance v chráněných pracovních místech?

V prvé řadě v těchto chráněných pracovních místech převažují muži. Nejčastěji mají I. stupeň invalidity. Nejčastější odpovědí bylo, že vůbec existují tato chráněná pracovní místa pro tyto osoby se zdravotním postižením. Další většinou odpovědí bylo, že se práce nachází v místě (bydliště) trvalého pobytu a nemusí dojíždět. Zaměstnancům velice vyhovuje pracovní doba, která je zkrácená. Zaměstnanci jsou v chráněných pracovních místech velmi spokojeni. Tato chráněná pracovní místa jsou z pohledu zaměstnance velmi výhodná, co se týká pracovní doby a přidělování práce.

Chráněná pracovní místa podporují udržení a zdokonalení pracovních návyků i dovedností, a představují tak jednu z možností, kde mohou osoby se zdravotním postižením najít pracovní uplatnění.

Výzkumná otázka č. 2

Jaké jsou negativní stránky z pohledu zaměstnance v chráněných pracovních místech?

Mezi negativní stránky na chráněných pracovních místech většina zaměstnanců uvedla nízké finanční ohodnocení za jejich odvedenou práci. Další negativní odpovědí byla práce venku za každého počasí. Jeden respondent neuvedl žádnou odpověď.

7.3.2 Výsledky dle jednotlivých otázek – zadavatelé práce

Čtyři oslovení zadavatelé práce, kteří přidělují práci zaměstnancům Svazku obcí Milevska, byli ochotni se výzkumu zúčastnit a odpovědět na devět otázek. Při vyhodnocování výsledků jsou označováni Z1 až Z4. Doslovné přepisy dotazníků jsou uloženy v osobním archivu autorky práce.

1. **Máte uzavřenou dohodu se Svazkem obcí Milevska v rámci zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb.?**

Z1 – Z4 – Uvedli všichni, že ano.

2. **Kolika osobám se zdravotním postižením přidělujete práci?**

Z1 – Uvedl, že přiděluje práci dvěma osobám se zdravotním postižením.

Z2 - Z4 – Uvedli, že přidělují práci jen jedné osobě se zdravotním postižením.

3. **Jste s jejich prací spokojen/a?**

Z1 – Uvedl, že velmi.

Z2 – Z4 – Uvedli, že ano.

4. **Jakou práci u Vás osoby se zdravotním postižením vykonávají?**

Z1 – Uvedl, že vykonávají pomocné práce v obci v závislosti na jejich zdravotním stavu.

Z2 – Uvedl, že pracuje ve sběrném dvoře a provádí třídění odpadů.

Z3 – Uvedl, že vykonává práci v lese.

Z4 – Uvedl, že osoba se zdravotním postižením hlavně vykonává úklid veřejného prostranství.

5. **Myslíte si, že osoby se zdravotním postižením mají dostatek příležitostí na trhu práce?**

Z1 – „*Všeobecně na trhu práce není dostatek příležitostí, ovšem je značný rozdíl podle lokality regionu*“.

Z2 – Uvedl, že ne.

Z3 – Z4 – Uvedli, že ano.

6. **V čem spatřujete silnou stránku na chráněných pracovních místech?**

Z1 – „*V první řadě v kontaktu s ostatními pracujícími lidmi a ve vědomí užitečnosti. V druhé řadě v tom, že nedochází k absenci pracovních návyků*“.

Z2 – Uvedl, silnou stránkou je motivace, začlenění a zvyšování si sebevědomí.

Z3 – Uvedl, že v jeho osobě samotné.

Z4 – Uvedl, že silnou stránkou je podpora začlenění osob do práce, i když jsou zdravotně omezené.

7. **V čem spatřujete slabou stránku na chráněných pracovních místech?**

Z1 – Z4 – Uvedli, že slabou stránkou je nedostatek chráněných pracovních míst a další slabou stránkou jsou finanční příspěvky.

8. **Jaká je spolupráce se Svazkem obcí Milevska ohledně zaměstnávání osob se zdravotním postižením?**

Z1 – Z4 – Uvedli, že spolupráce je velmi dobrá.

9. **Myslíte si, že osoby se zdravotním postižením jsou za tuto práci dostatečně finančně ohodnoceni?**

Z1 – *„Globálně je finanční ohodnocení osob se zdravotním postižením podhodnoceno. Ovšem je nutno posuzovat individuálně“.*

Z2 a Z3 – Uvedli, že ne.

Z4 – Uvedl, že ano.

Výzkumná otázka č. 3

Jaké jsou pozitivní stránky z pohledu zadavatele práce na chráněná pracovní místa?

Chráněná pracovní místa v posledních letech mají určitě své nezastupitelné místo na trhu práce. Mnou oslovení toto jen potvrdili. Z pohledu zadavatele práce jsou chráněná pracovní místa jednou z možností, které podporují udržení a zdokonalení pracovních návyků. Díky chráněným pracovním místům se daří zaměstnat některé osoby se zdravotním postižením, které by na otevřeném trhu práce neobstály. Další uvedenou pozitivní stránku vidí v motivaci a ve zvyšujícím se sebevědomí, které pramení z možnosti být užitečný pro společnost. Všichni oslovení zadavatelé práce uvedli, že jsou spokojeni s jejich odvedenou prací. Vykonávají hlavně pomocné práce v obci, třídění odpadu ve sběrném dvoře nebo práci v lese. Z odpovědí dotazovaných zadavatelů práce dále vyplynulo, že zaměstnanci jsou při práci celkem spolehliví a nesnaží se přidělenou práci odbýt. Chráněná pracovní místa dávají osobám se zdravotním postižením stejné povinnosti, jako mají lidé bez postižení. Musí pravidelně chodit do zaměstnání. Pokud jsou nemocní, musí si dojít k lékaři

pro potvrzení o neschopnosti pracovat. Chráněná pracovní místa vnáší do jejich života pracovní řád, na jaký byli dříve zvyklí.

Výzkumná otázka č. 4

Jaké jsou negativní stránky z pohledu zadavatele práce na chráněná pracovní místa?

Zadavatelé práce za negativní stránku chráněných pracovních míst považují nízké ohodnocení pro zaměstnance. Jedná se především o nízký příspěvek od Úřadu práce, který je dále použit na mzdy těchto zaměstnanců. Jak uvádí jeden zadavatel práce „*Globálně je finanční ohodnocení osob se zdravotním postižením podhodnoceno*“. Další zadavatel práce uvádí, že na chráněných pracovních místech žádnou slabou stránku nenachází.

Z výzkumného šetření lze formulovat hypotézy:

H1: Osoby se zdravotním postižením považují za pozitivní stránku, že jsou pro ně vytvořena tato chráněná pracovní místa a mají zde pracovní uplatnění.

H2: Osoby se zdravotním postižením považují za negativní stránku chráněných pracovních míst nízké finanční ohodnocení za odvedenou práci.

H3: Zadavatelé práce považují za pozitivní stránku chráněných pracovních míst hlavně motivaci a zvyšující se sebevědomí u zaměstnanců, které pramení z potřeby být někomu prospěšný.

H4: Zadavatelé práce zařadili do negativní stránky také nižší ohodnocení za vykonanou práci.

8 Diskuze

Problematika pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce je v posledních letech značně diskutovanou otázkou a věnují se jí státní i nestátní organizace. Tato minoritní skupina patří na trhu práce mezi nejvíce ohrožené skupiny lidí, které na otevřeném trhu práce těžko hledají pracovní uplatnění. Problémem v hledání uplatnění pro osoby se zdravotním postižením je malá informovanost jak zájemců o zaměstnání, tak zaměstnavatelů. Osoby se zdravotním postižením často neví, na koho se obrátit a kde hledat pomoc a podporu. Zaměstnavatelé zase nemají dostatek informací, jaké výhody a nevýhody má zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

V současné době jsou některé osoby se zdravotním postižením zaměstnány v chráněných pracovních místech, která jsou zajišťována ve spolupráci s Úřadem práce a zaměstnavateli. Náklady jsou dotovány z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu České republiky. V regionu Milevsko jsou vytvořena chráněná pracovní místa, kde jsou zaměstnány osoby se zdravotním postižením, a zde jsem prováděla kvalitativní výzkum na základě řízeného rozhovoru.

Pozitivně hodnotící odpovědi respondentů, kteří pracují v chráněných pracovních místech, je možné považovat za výsledek snahy a spolupráce zúčastněných subjektů. Tyto subjekty zaujímají velmi kladný postoj k problematice zaměstnávání těchto osob se zdravotním postižením.

Při přihlédnutí k souhrnným odpovědím na výzkumné otázky jsem dospěla k závěru, že chráněná pracovní místa mají své nezastupitelné místo na trhu práce a je potřebné tato místa podporovat, neboť přispívají k lepší zapojitelnosti těchto osob do společnosti. Výsledky výzkumu ukázaly, že osoby se zdravotním postižením mají zájem pracovat. Vedou je k tomu různé důvody. Nejčastějším uváděným důvodem u osob se zdravotním postižením jsou finance a kontakt s lidmi. Spolupráce mezi zaměstnavatelem a zadavatelem práce je na dobré úrovni. Chráněná pracovní místa zvyšují kvalitu života lidí se zdravotním postižením.

Závěr

Tato bakalářská práce se snaží o celkový náhled na možnosti pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce v současné době. Účelem mé práce bylo zjistit, jaké jsou negativní a pozitivní stránky z pohledu zaměstnance a z pohledu zadavatele práce na chráněná pracovní místa v milevském regionu, a to přímo v členských obcích Svazku obcí Milevska. Tento cíl se podařilo naplnit a odpovědi na výzkumné otázky byly nalezeny, a to na základě výzkumu provedeného kvalitativní výzkumnou strategií. Pomocí řízeného rozhovoru podle stanovených otázek s osmi zaměstnanci a se čtyřmi zadavateli práce se podařilo zjistit, jak důležitá jsou pro ně tato pracovní místa.

Podle slov zadavatelů práce jsou s prací svých zaměstnanců spokojeni a snaží se při zadávání pracovních úkolů přihlížet k jejich handicapu. Sama jsem se z rozhovorů s těmito zaměstnanci přesvědčila, že chtějí pracovat a jsou spokojeni s tímto pracovním zařazením. Chráněná pracovní místa jsou pro ně možností, jak se integrovat do společnosti a díky pravidelnému pracovnímu cyklu se vyhnou společenské izolaci.

Osoby se zdravotním postižením se od zdravých lidí liší v tom, že jsou nějakým způsobem fyzicky omezeni. Mají své rodiny, bydlení, závazky a plány, které chtějí uskutečnit. Potřebují finanční zabezpečení, protože své výdaje z invalidního důchodu ve většině nepokryjí. Nadějí na zlepšení situace na trhu práce pro osoby se zdravotním postižením jsou snahy státu a sociální politiky o jejich začlenění do pracovního procesu, které se od roku 1989 velice změnilo. Zájem pracovat ze strany osob se zdravotním postižením je podle tohoto výzkumu v chráněných pracovních místech opravdu velký.

Při zaměstnávání osob se zdravotním postižením potřebují zadavatelé práce odbornou podporu. Drtivá většina zadavatelů práce neměla žádné předchozí zkušenosti s postiženými lidmi a tito vedoucí pracovníci nemají dostatek času na své zaškolení. Doporučovala bych přijmout pracovníka z řad uchazečů o práci, který by měl kvalifikační předpoklady a dohlížel by na vytvořená chráněná pracovní místa v regionu Milevsko, a tím by také usnadnil situaci zadavatelům práce. Tito starostové jsou většinou neuvolnění a svoji funkci plní po své pracovní době.

Tato práce také pomůže zvýšit povědomí o problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením, dále o existujících formách pomoci a podpory pro tyto osoby. Může ukázat na potřebnost organizací, které pomáhají osobám se zdravotním postižením, jejichž postavení na trhu práce není jednoduché.

Uvědomila jsem si, jak moc je důležité pro tyto osoby se zdravotním postižením mít zaměstnání, někam patřit a být užitečný. Jsem ráda, že existují takové organizace v našem milevském regionu, které podávají pomocnou ruku těmto osobám.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

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

DUKOVÁ, I.; DUKA, M.; KOHOUTOVÁ, I. *Sociální politika*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. ISBN 978-80-247-3880-2.

DVOŘÁKOVÁ, Z. a kol. *Řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: C.H.Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.

HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-040-2.

KOMENDOVÁ, J. *Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením*. Ostrava: KEY Publishing, 2009. ISBN 978-80-7418-022-4.

KOTÝNKOVÁ, M.; NĚMEC, O. *Lidské zdroje na trhu práce*. 1. vyd. Havlíčkův Brod: Professional publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

KREBS, V. a kol. *Sociální politika*. 5. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. ISBN 978-80-7357-585-4.

MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Vyd. 3., upr. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 2. přeprac. vyd. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0.

NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním postižením a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.

NOVOSAD, L. *Základy speciálního poradenství: struktura a formy poradenské pomoci lidem se zdravotním postižením nebo sociálním znevýhodněním*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-197-5.

OPATŘILOVÁ, D.; PROCHÁZKOVÁ, L. *Předprofesní a profesní příprava jedinců se zdravotním postižením*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2011. ISBN 978-80-210-5536-0.

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

PETRÁČKOVÁ, V.; KRAUS, J. *Akademický slovník cizích slov*. 1. vyd. Praha: Academia, 2000. ISBN 80-200-0607-9.

ŠESTÁK, J. *Chráněná dílna nástroj k pracovnímu uplatnění a začlenění lidí se zdravotním postižením*. Domov sv. Anežky, Týn nad Vltavou: b.n., 2007. ISBN 978-80-254-0108-8.

VÍTEK, J.; VÍTKOVÁ, M. *Teorie a praxe v edukaci, intervenci, terapii a psychosociální podpoře jedinců se zdravotním postižením se zaměřením na neurologická onemocnění*. 1. vyd. Brno: Paido, 2010. ISBN 978-80-7315-210-9.

VOTAVA, J. a kol. *Ucelená rehabilitace se zdravotním postižením*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2005. ISBN 80-246-0708-5.

INTERNETOVÉ ZDROJE

ČESKO. Zákon č. 155 ze dne 30. června 1995 o důchodovém pojištění Sb. In: *Zakonyprolidi.cz* 1995, částka 41. Dostupné na WWW: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>>.

ČESKO. Zákon č. 198 ze dne 23. dubna 2008 o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) č. 198/2009 Sb. In: *Zakonyprolidi.cz* 2009, částka 198. Dostupné na WWW: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>>.

ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 13. května 2004 o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. In: *Zakonyprolidi.cz* 2004, částka 143. Dostupné na WWW: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>>.

ČESKO. Zákon č. 561 ze dne 24. září 2004 o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělání (školský zákon) Sb. In: *Zakonyprolidi.cz* 2004, částka 190. Dostupné na WWW: <<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>>.

Integrovaný portál MPSV. [online]. © 2015, poslední aktualizace 2.3.2015 [cit. 2015-09-05].

Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/csobecne/prav_predpisy/vyklady/plneni_po_vinneho_podilu_ozp>.

Integrovaný portál MPSV. [online]. © 2012, poslední aktualizace 24.5.2012 [cit. 2015-10-10].

Dostupné na WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/jhc/evropsky_socialni_fond_esf/_o_p_lzz/regionani_individualni_projekty_rip_/se_sousedy_k_vzdelani_i>.

Integrovaný portál MPSV. [online]. © 2015, [cit. 2015-10-10]. Dostupné na WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/jobclub>>.

MPSV ČR, Příručka pro osoby se zdravotním postižením v roce 2014, Informace o pravidlech i pomoci na trhu práce a ze sociálního systému. 1. vydání, Vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Praha: 2013. ISBN 978-80-7421-061-7. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/8/>>.

VLÁDA ČR, *Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006-2009*. Praha: 2005. ISBN 80-86734-66-8.

Dostupné na WWW: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/narodni-plan-podpory-a-integrace-obcanu-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2006---2009-39734/>>.

VLÁDA ČR, *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010-2014*. Praha: 2010. ISBN 978-80-7440-024-7.

Dostupné na WWW: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/narodni-plan-vytvoreni-rovných-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2010---2014-70026/>>.

VLÁDA ČR, *Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2015-2020*. Praha: 2015.

Dostupné na WWW: <<http://www.vlada.cz/cz/ppov/vvzpo/dokumenty/narodni-plan-vytvoreni-rovných-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2015---2020-130992/>>.

Seznam příloh

Příloha I.

Dotazníkové šetření - Zaměstnanec

Příloha II.

Dotazníkové šetření – Zadavatel práce

Příloha I.

Dotazníkové šetření:

10. Jaký je Váš věk? Pohlaví:

2. Jaký je Váš stupeň zdravotního postižení?
 - a) I. stupeň
 - b) II. stupeň
 - c) III. stupeň
 - d) osoba zdravotně znevýhodněna

3. Jak dlouho jste byl evidován na Úřadu práce, než jste nastoupil na toto chráněné pracovní místo?

4. Jak dlouho jste zaměstnancem Svazku obcí Milevska na pozici chráněného pracovního místa?

5. Jaká práce je Vám nejčastěji přidělována?

6. V čem spatřujete silné stránky na chráněných pracovních místech?

7. V čem spatřujete slabé stránky na chráněných pracovních místech?

8. Myslíte si, že osoby se zdravotním postižením mají dostatek pracovních příležitostí na trhu práce?

9. Myslíte si, že jste za tuto práci dostatečně finančně ohodnoceni?

Příloha II.

Dotazníkové šetření:

1. Máte uzavřenou dohodu se Svazkem obcí Milevska v rámci zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb.?
2. Kolika osobám se zdravotním postižením přidělujete práci?
3. Jste s jejich prací spokojen/a?
4. Jakou práci u Vás osoby se zdravotním postižením vykonávají?
5. Myslíte si, že osoby se zdravotním postižením mají dostatek příležitostí na trhu práce?
6. V čem spatřujete silnou stránku na chráněných pracovních místech?
7. V čem spatřujete slabou stránku na chráněných pracovních místech?
8. Jaká je spolupráce se Svazkem obcí Milevska ohledně zaměstnávání osob se zdravotním postižením?
9. Myslíte si, že osoby se zdravotním postižením jsou za tuto práci dostatečně finančně ohodnoceny?

ABSTRAKT

MARVANOVÁ, K. *Možnosti pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce*. České Budějovice 2016. Bakalářská práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Teologická fakulta. Vedoucí práce Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.

Klíčová slova: zdravotní postižení, osoba se zdravotním postižením, význam práce pro člověka, chráněné pracovní místo, zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Práce představuje chráněná pracovní místa jako jednu z alternativ pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce. Teoretická část je zaměřena na vysvětlení některých pojmů v této oblasti a na bližší seznámení s problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením včetně legislativy v České republice.

Praktická část se zaměřuje na chráněná pracovní místa jako na jednu z možností pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce ve Svazku obcí Milevska. Výzkum byl prováděn ve vybraných členských obcích tohoto svazku. Tyto členské obce poskytují svým zaměstnancům dostatečně kvalitní pracovní zapojení.

ABSTRACT

Possibilities of employment of persons with disability in the labor market

Key words: health insurance, disabled person, significance of job for people, sheltered jobs, disabled persons' employment

This thesis presents the sheltered job opportunities as one of the alternatives of disabled persons' employment on the job market. The theoretical part deals with the explanation of several terms in this area and with a closer familiarization with the problematic of disabled persons' employment including the legislation in the Czech Republic.

The practical part is concerned with the sheltered jobs as one of the alternatives for job placement for persons with disabilities on the job market in Svazek obcí Milevska. The research was performed in chosen member municipalities of this organization. These member municipalities offer to their employees work engagement of sufficient quality.