



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích
Ekonomická fakulta
Katedra ekonomiky

Bakalářská práce

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Vypracovala: Anežka Hejlová
Vedoucí práce: Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.

České Budějovice 2016

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: Anežka HEJLOVÁ
Osobní číslo: E13217
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: Obchodní podnikání
Název tématu: Zaměstnávání osob se zdravotním postižením
Zadávací katedra: Katedra ekonomiky

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Cílem bakalářské práce je analýza současné problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v oblastech malého a středního podnikání v Českých Budějovicích od roku 2014. Metodou zpracování je analýza aktuálně realizovaných manažerských metod sociálních programů firem ve zmíněných oblastech podnikání v rámci Českých Budějovic.

Osnova práce:

1. Charakteristika osob se zdravotním postižením v oblastech malého a středního podnikání v Českých Budějovicích.
2. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v malém a středním podnikání z pohledu politiky zaměstnanosti státu.
3. Práva a povinnosti zaměstnavatelů v oblastech malého a středního podnikání ohledně problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
4. Možnosti a omezení, se kterými se osoby se zdravotním postižením setkávají při hledání zaměstnání v oblastech malého a středního podnikání.
5. Analytické zhodnocení a závěry za určité období.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy: 40 - 50 stran

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam odborné literatury:

- Brooks, I. (2003). Firemní kultura jedince, skupiny, organizace a jejich chování. 1. vyd. Brno: Computer.
- Komendová, J. (2009). Pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. Ostrava: Nakladatelství KEY Publishing.
- Novosad, L. (2009). Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním. Praha: Nakladatelství Portál s. r. o.
- Šigut, Z. (2004) Firemní kultura a lidské zdroje. 1. vyd. Praha: Aspi Publishing.
- Tröster, P. (2008). Právo sociálního zabezpečení. 4. vyd. Praha: Nakladatelství C. H. Beck.
- Vysokajová, M. (2000). Hospodářská, sociální a kulturní práva a zdravotně postižení. Praha: Nakladatelství Karolinum.
- Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti ve znění pozdějších předpisů.

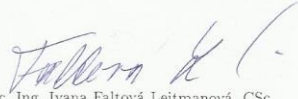
Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jaroslav Šetek, Ph.D.
Katedra ekonomiky

Datum zadání bakalářské práce: 16. ledna 2015

Termín odevzdání bakalářské práce: 30. dubna 2016


doc. Ing. Ladislav Rolínek, Ph.D.
děkan

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (26)
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Ivana Faltová Leitmanová, CSc.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 16. března 2015

Prohlášení

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

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

13. 4. 2016

.....
Anežka Hejlová

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu práce Ing. Jaroslavu Šetkovi, Ph.D. za odborné metodické vedení a poskytování cenných rad při zpracování této bakalářské práce.

Obsah

Úvod.....	3
1 Literární přehled.....	5
1.1 Trh práce	5
1.1.1 Definice trhu práce	5
1.1.2 Nabídka a poptávka na trhu práce.....	6
1.1.3 Rovnováha na trhu práce	8
1.2 Malé a střední podniky	10
1.2.1 Definice malých a středních podniků	10
1.2.2 Význam malých a středních podniků	11
1.2.3 Personální řízení v malých a středních podnicích	12
1.3 Dokumenty v oblasti zaměstnanosti.....	13
1.3.1 Právo na práci	13
1.3.2 Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti	14
1.4 Nezaměstnanost.....	15
1.4.1 Míra nezaměstnanosti	16
1.4.2 Dopady nezaměstnanosti	16
1.5 Politika zaměstnanosti	17
1.5.1 Politika zaměstnanosti v České republice	18
1.6 Zdravotní postižení	22
1.6.1 Osoby se zdravotním postižením.....	23
1.7 Práva a povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením	25
1.8 Možnosti a omezení, se kterými se setkávají zdravotně postižení při hledání zaměstnání v oblastech malého a středního podnikání.....	27
2 Metodika práce	30
3 Analytické hodnocení a závěry.....	32
3.1 Analýza trhu práce v Českých Budějovicích za rok 2014.....	32
3.2 Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Českých Budějovicích od roku 2014	36
Závěr	51
I. Summary a keywords	53

II. Seznam použitých zdrojů.....	54
III. Seznam použitých zkratk57	
IV. Seznam obrázků.....	58
V. Seznam tabulek.....	59
VI. Seznam grafů.....	60
VII. Seznam příloh.....	61
VIII. Přílohy.....	62

Úvod

Osoby se zdravotním postižením představují diferencovanou skupinu osob, která je v současné době často vnímána společností převážně z pohledu jejich zdravotního postižení. Česká republika se již řadu let snaží poznat specifika této skupiny a díky různým nástrojům jim pomoci začlenit se do běžného života společnosti.

Přibližně 10 % populace České republiky tvoří právě osoby zdravotně postižené, z nichž některé osoby patří mezi ekonomicky aktivní, což je řadí na pozici pracovníků či uchazečů o pracovní místo. Zdravotně postižení se ale setkávají s mnoha omezeními při vyhledávání pracovního místa i během samotného výkonu práce. Stát proto zařadil do politiky zaměstnanosti několik nástrojů, které napomáhají zaměstnávání osob zdravotně postižených.

Existuje systémová podpora jak zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením, tak samotných uchazečů o zaměstnání. Jsou využívány prvky aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti v kombinaci pobídkových i sankčních opatření.

I přesto, že se stát snaží o podporu zaměstnávání zdravotně postižených, se tyto osoby setkávají s velkým množstvím omezení. Častým důvodem, proč zaměstnavatelé nechtějí zdravotně postižené zaměstnávat, jsou obavy z nižší produktivity práce. Dalším faktorem bývá častější nemocnost pracovníka zdravotně postiženého oproti zaměstnanci bez jakéhokoliv postižení. Záleží samozřejmě na typu postižení, kterým osoba zdravotně postižená disponuje, jelikož ne každé postižení má vliv na vykonávání práce. V této souvislosti lze tedy hovořit o předsudcích vůči osobám zdravotně postiženým, které ovlivňují zaměstnavatele při výběru uchazečů na pracovní pozici.

Cílem této bakalářské práce je analýza právě problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením se zaměřením na malé a střední podniky. Problematika zaměstnávání zdravotně postižených bude analyzována na území města České Budějovice a to od roku 2014. Metodou zpracování je analýza aktuálně realizovaných manažerských metod sociálních programů malých a středních podniků v rámci Českých Budějovic.

Malé a střední podniky tvoří převážnou část společenského ekonomického přínosu a dotváří obraz podnikatelského prostředí. Zároveň je ale nutné uvést, že malé a střední podniky disponují řadou znaků, kterými jsou oproti velkým podnikům ve značné nevýhodě. Těmito znaky jsou například omezená možnost financování rozvojových aktivit, omezené znalosti managementu, nedostatečný důraz na rozvoj lidských zdrojů a mnoho dalších.

Právě omezená znalost managementu může být jistou překážkou analýzy této bakalářské práce, jelikož dotazované podniky nemusejí disponovat dostatečným množstvím informací o zaměstnávání osob zdravotně postižených, popřípadě o benefitech, které jim může zaměstnávání zdravotně postižených přinést.

1 Literární přehled

1.1 Trh práce

1.1.1 Definice trhu práce

Trh práce řadíme mezi trh výrobních faktorů, do kterého patří také trhy kapitálové a trhy půdy a přírodních zdrojů. Trh práce je velice specifickým trhem, neboť se dotýká mezd a nezaměstnanosti, což jsou velice důležité prvky každého hospodářství. Trh práce má mnoho ekonomických, ale zároveň mnoho sociálních a politických souvislostí, jelikož představují prvotní zdroj důchodů převážné většiny domácností. (Jurečka, 2010)

Trh práce tvoří tři základní faktory, kterými jsou nabídka práce, poptávka po práci a cena práce čili mzda. Tento trh je ovlivňován nabídkou pracovních sil na jedné straně a poptávkou po pracovních silách na straně druhé. Poptávka po pracovních silách vychází z celkové hospodářské a sociální politiky dané země. Pro zajištění chodu trhu výrobků a služeb, tudíž o uspokojení potřeb a požadavků společnosti je nutné, aby existovali nejen výrobci zastupující trh výrobních činitelů, ale také trh práce s odpovídající nabídkou pracovních sil. Právě nabídka pracovních sil je schopna uspokojit potřeby a požadavky celé společnosti co do kvalifikační úrovně a profesní struktury. (Jírová, 1999)

Trh práce je tedy místo, kde dochází ke střetu nabídky a poptávky práce. Odměnou za provedenou práci, čili také cena práce, je mzda. Na trhu práce vystupují domácnosti jako nabízející a podniky jako poptávající. Společným cílem domácností a podniků je maximalizovat užitek. (Halásková, 2001)

„Výsledkem transakcí mezi zaměstnavateli a zaměstnanci na pracovním trhu je rozmístění lidí do různých zaměstnání, firem, odvětví a regionů za různé mzdy. Toto rozmístění slouží nejen k uspokojení osobních potřeb jednotlivců, ale i potřebám společnosti.“ (Jírová, 1999, s. 7)

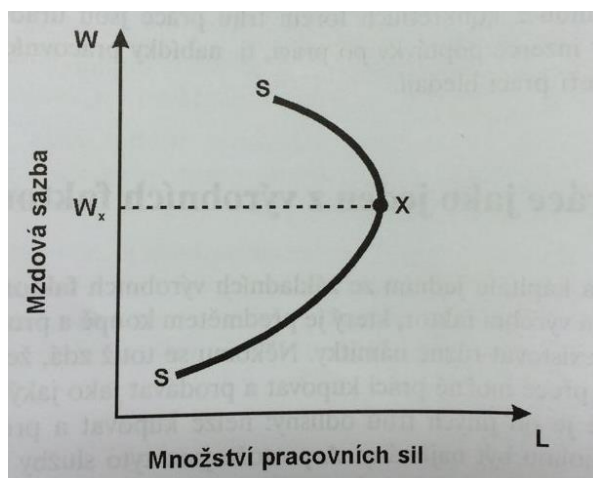
1.1.2 Nabídka a poptávka na trhu práce

Nabídku na trhu práce (také poptávka po pracovních příležitostech) tvoří domácnosti, které představují jednotlivci vstupující na trh s cílem poskytnout své znalosti, dovednosti a kvalifikaci podnikům. Spotřebitel si vytváří preference mezi užitek z volného času a cenou práce, kterou získá obětováním právě fondu volného času. (Halásková, 2001)

Obecně platí, že s růstem ceny práce roste i nabídka práce. Důvodem je, že každá další hodina práce přináší spotřebiteli více důchodu, ze kterého uspokojí více svých potřeb, a dosáhne většího užitku z výrobků a služeb. Při vyšší mzdové sazbě dochází k omezení nabídky práce, protože vyšší mzdová sazba za předpokladu neměnných cen výrobků a služeb zvyšuje reálné důchody. Spotřebitel tedy volí raději volný čas než čas věnovaný práci, což je často označováno jako důchodový efekt. Naopak při nižší mzdové sazbě se projevuje substituční efekt, jehož následkem je zvýšení nabídky práce při zvýšení mzdové úrovně (Jírová, 1999)

Jírová (1999) tak uvádí faktory ovlivňující nabídku práce. Tyto faktory tvoří především reálné mzdy pracovníků, jejich majetek a mimopracovní příjmy včetně vládních transferů. Mezi faktory, které ovlivňují nabídku práce, se řadí také demografický vývoj, míra ekonomicky aktivního obyvatelstva, úroková míra a společenská tradice.

Následující obrázek popisuje křivku nabídky na trhu práce.



Obrázek 1 - Křivka nabídky práce
Zdroj: Jírová, 1999

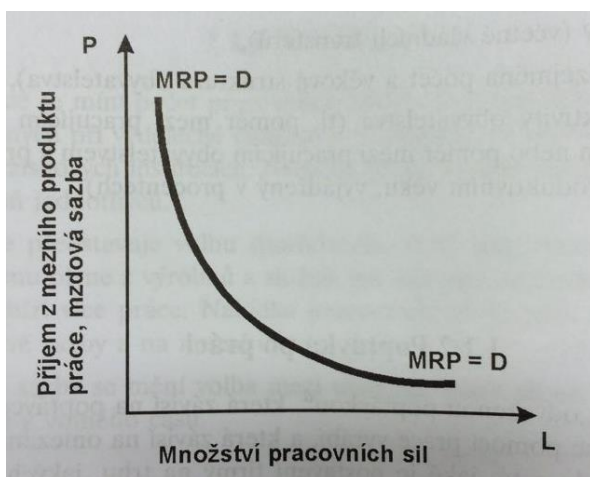
Poptávku na trhu práce představují firmy jakožto zaměstnavatelé. Poptávka po práci je stejně jako poptávka po jiných výrobních faktorech poptávkou odvozenou. Poptávka po práci je dána vztahem mezi výší mzdy a množstvím poptávané práce. (Jurečka, 2010)

„Při nákupu práce se firmy budou orientovat podle nákladů, které na ně musí vynaložit a podle výnosů, které jim přinese. Firma nacházející se v rovnováze a zároveň maximalizující zisk zaměstnává pracovníky až po bod, kdy příjem z mezního produktu práce je právě roven mezním nákladům na práci. Mezní produkt práce lze definovat jako dostatečný výstup, jenž je výsledkem zaměstnání a jedné dodatečné jednotky pracovní síly, přičemž všechny ostatní vstupy jsou konstantní. Podle zákona klesajících výnosů (klesajícího mezního produktu) přináší každá další jednotka vstupu práce menší a menší množství výstupu, tj. její příjem, který firma získává zaměstnáním dodatečné jednotky práce, přičemž všechny ostatní vstupy zůstávají konstantní. Je definován jako mezní produkt práce vynásobený mezním příjmem získaným prodejem dodatečné jednotky výstupu. Má klesající tendenci. Mezní náklady na práci je částka, o kterou vzrostou celkové náklady dané firmy, aby tato firma získala dodatečnou jednotku práce. Představují cenu práce, tedy mzdovou sazbu.“ (Jírová, 1999, s. 9)

Jírová (1999) tedy říká, že poptávka po práci je závislá na výši mzdové sazby a určuje ji příjem z menšího produktu práce.

Poptávka po práci je ovlivňována několika faktory, mezi které lze zařadit cenu práce, poptávku po produkci vyráběné pomocí práce a její cenu, produktivitu práce, závislou na třech hlavních determinantech, cenu ostatních vstupů, očekávané budoucí tržby a disponibilní přebytečnou pracovní sílu. (Jírová, 1999)

Následující obrázek popisuje křivku nabídky po práci.



Obrázek 2 - Křivka poptávky po práci
Zdroj: Jírová, 1999

1.1.3 Rovnováha na trhu práce

Macáková (2005) uvádí, že rovnováha na trhu práce vzniká tehdy, když se nabídka práce rovná poptávce po práci, tzn. při rovnovážné mzdové sazbě, která je dána průsečíkem tržní křivky poptávky a tržní křivky nabídky práce.

„Zjednodušeně je možné říci, že tržní křivka poptávky po práci je horizontálním součtem individuálních křivek poptávky všech firem na trhu práce. Tržní křivka nabídky práce ukazuje, kolik hodin práce budou nabízet všichni pracovníci na tomto trhu při každé výši mzdové sazby. Je rostoucí, protože předpokládáme, že v daném odvětví je s rostoucí mzdovou sazbou nabízeno více práce. Tržní křivka nabídky je horizontálním součtem individuálních křivek nabídek práce, přestože není zpětně zakřivená.“ (Macáková, 2005, s. 165)

Zakřivení křivky je zapříčiněno tím, že různí lidé mají rozdílné alternativní náklady a odlišný vztah k práci, proto dochází ke zpětnému zakřivení v různých bodech (při nižší nebo vyšší mzdové sazbě). Druhým důvodem zpětného zakřivení křivky nabídky práce je, že rostoucí mzdová sazba přitahuje na trh nové pracovníky s vyššími transferovanými výdělky. (Macáková, 2005)

„Při vychýlení mzdové sazby z rovnovážné úrovně vzniká na trhu nedostatek nebo přebytek. Jestliže je tržní mzdová sazba nižší než rovnovážná, nabízené množství práce je nižší, než poptávané. Nedostatek práce povede k tomu, že mzdová sazba poroste.

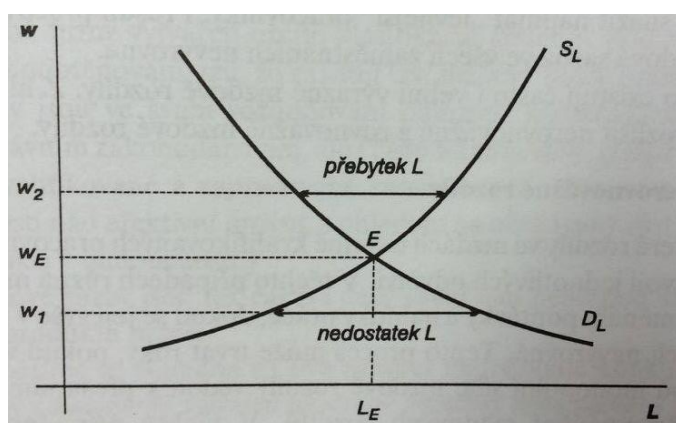
Nerovnováha bude existovat tak dlouho, dokud se mzdová sazba nezvýší na rovnovážnou úroveň nebo pokud se nezmění nabídka nebo poptávka po práci. Jestliže bude mzdová sazba vyšší než rovnovážná, nabízené množství práce je vyšší než poptávané. Tlak nezaměstnanosti má tendenci stlačovat mzdovou sazbu na rovnovážnou cenu.“ (Macáková, 2005, s. 165)

Macáková (2005) uvádí, že i na dokonale konkurenčním trhu existují mzdové rozdíly mezi různými skupinami pracovníků. Z hlediska jejich původu je lze dělit na rovnovážné a nerovnovážné mzdové rozdíly.

Nerovnovážné rozdíly odrážejí změny v rozvoji jednotlivých odvětví, což způsobuje změny poptávky a nabídky práce, dokud se její výše v jednotlivých odvětvích nevyrovná. (Macáková, 2005)

Naopak mzdové rozdíly rovnovážné jsou takové rozdíly, které nevedou ke změnám poptávky a nabídky, ale jsou to rozdíly trvalé. Rovnovážné rozdíly jsou vysvětlovány nedostatečnou mobilitou zdrojů a segmentací trhu práce, rozdíly ve vrozených duševních a tělesných schopnostech, rozdíly v čase a penězích potřebných k rozvoji určitých dovedností a schopností a rozdíly v nepeněžním prospěchu určitého zaměstnání. (Macáková, 2005)

Následující obrázek graficky znázorňuje rovnováhu na trhu práce.



Obrázek 3 - Rovnováha trhu práce
Zdroj: Macáková (2005)

„Trh práce má ve skutečnosti velmi daleko k dokonale konkurenčnímu aukčnímu trhu. To vyplývá především z toho, že je ve vysoké míře institucionalizován (jedná se o

opatření a postupy, jejichž iniciátory jsou stát a zaměstnanci, zastoupeni v odborech). “
(Jírová, 1999, s. 11)

Důvodem, proč je trh práce nedokonalým trhem, je zejména existence neúplnosti informací. Lidé nabízející práci neznají všechny poptávky práce a naopak. Tyto frikce se na trhu práce projevují jako nezaměstnanost. (Holman, 2010)

1.2 Malé a střední podniky

1.2.1 Definice malých a středních podniků

Přístupů k vymezení malých a středních podniků existuje hned několik.

V české legislativě v Zákoně o podpoře malého a středního podnikání č. 47/2002 Sb., v novelizovaném znění je zakotvena definice malých a středních podniků dle Evropské unie, která měla zájem na tom vytvořit rovné podmínky pro všechny podnikatelské subjekty. Základními kritérii třídění malých a středních podniků dle Evropské unie jsou počet zaměstnanců, obrát, celková hodnota aktiv a nezávislost.

„Střední podniky mají:

- *méně než 250 zaměstnanců;*
- *roční obrát/příjmy nepřesahují korunový ekvivalent 50 mil. EUR;*
- *nebo aktiva/majetek nepřesahují korunový ekvivalent částky 43 mil. EUR;*
- *a splňují kritérium nezávislosti, což znamená, že není více než 25 % kapitálu a hlasovacích práv ve vlastnictví jiného subjektu.*

Malé podniky mají:

- *méně než 50 zaměstnanců;*
- *jeho aktiva/majetek, nebo obrát/příjmy nepřesahují korunový ekvivalent 10 mil. EUR;*
- *splňují kritérium nezávislosti.*

Drobné podniky mají:

- *méně než 10 zaměstnanců;*

- *jeho aktiva/majetek nebo obrat/příjmy nepřesahují korunový ekvivalent 2 mil. EUR.*“ (Bednářová, 2010, s. 33)

Další třídění je dle Českého statistického úřadu, kdy kritériem je pouze počet zaměstnanců. Podniky dělíme na malé podniky s maximálně 20 zaměstnanci, střední podniky s nejvíce 100 zaměstnanci a velké podniky, které mají 100 a více zaměstnanců. (Bednářová, 2010)

Konvence OECD (The organisation for Economic Co-operation and Development) také vymezuje malé a střední podniky podle počtu zaměstnanců.

Druh podniku	Počet zaměstnanců
Mikropodniky	1 – 4
Velmi malé podniky	5 – 19
Malé podniky	20 – 99
Střední podniky	100 – 500

Tabulka 1 - Vymezení malých a středních podniků dle OECD
Zdroj: Synek, H. a kol., 2002

1.2.2 Význam malých a středních podniků

„Malé a střední podniky vytvářejí zdravé podnikatelské prostředí, zvyšují dynamiku trhu, mají schopnost absorbovat podstatnou část pracovních sil, uvolněných z velkých podniků a jsou stabilizujícím prvkem ekonomického systému. Pro jejich rozvoj jsou rozhodující podmínky, ze kterých mohou rozvíjet hospodářskou činnost. Ekonomické prostředí do značné míry určuje a ovlivňuje poptávku po jejich produktech a službách a může tak usnadňovat nebo naopak omezovat jejich přístup na trhy, které jsou důležité pro jejich vznik a další růst.“ (Bednářová, 2010)

Významnou roli zaujímají malé a střední podniky v rozvoji regionů. Dle Blažka (2002) přispívají malé a střední podniky k růstu zaměstnanosti, podpoře tvorby inovací a řešení regionálních problémů.

Bednářová (2010) také uvádí, že za další přínosy malých a středních podniků lze považovat:

- zmírňování negativních důsledků strukturálních změn,
- subdodavatelé velkých podniků,
- schopnost inovací,
- flexibilitu a rychlejší adaptaci na požadavky a výkyvy trhu,
- vyplňování okrajových oblastí na trhu,
- schopnost vytvářet a měnit podnikatelské klima regionu,
- vysokou motivaci k výkonům u vlastníků podniků.

Možnosti využití potenciálu malých a středních podniků v ekonomice je do značné míry závislé na prostředí, ve kterém podniky působí. Na malé a střední podniky působí především: malá ekonomická síla v porovnání s velkými podniky, obtížný přístup ke kapitálu omezující možnost financování rozvojových aktivit, omezený rozsah zkušeností a znalostí managementu, nekalá konkurence ze strany velkých podniků, dumpingové ceny, konkurence obchodních řetězců, slabá pozice v soutěži o veřejné zakázky, vysoké administrativní zatížení a v neposlední řadě také nedostatečný důraz na rozvoj lidských zdrojů. (Bednářová, 2010)

1.2.3 Personální řízení v malých a středních podnicích

Jedním ze znaků malého a středního podnikání je absence managementu a nedostatečný důraz na rozvoj lidských zdrojů. Není tedy divu, že ve většině malých a středních podniků je absence samostatného personálního útvaru, popř. funkce personalisty z hlediska zabezpečování personálních činností na profesionální úrovni. Tato absence bohužel napomáhá hrozbě neodborného vykonávání důležité personální činnosti, nebo dokonce jejímu opomíjení. V malých a středních podnicích často zastává funkci personalisty vlastník a to především kvůli finančním důvodům. V neposlední řadě také proto, že by z hlediska velikosti podniku nebyl personální útvar efektivní. (Kleibl, Dvořák, Šubrt, 2001)

Dle Bláhy, Mateiciuce a Kaňákové (2005) se malé a střední podniky často omezují na vykonávání pouze takových personálních činností, které jsou pro podnik tzv. životně důležité. Jde většinou o získávání, přijímání, odměňování, přemísťování a propouštění pracovníků. Dále pak o vedení agendy týkající se zdravotního stavu přijímaných zaměstnanců, vedení a vyřizování zákonem požadovaných personálních náležitostí a

vedení agendy týkající se povinných školení vyplývající ze zákona. Malé a střední podniky tedy často opomínají na stejně důležité personální činnosti jako vytváření nových pracovních míst, strategii v oblasti řízení lidských zdrojů, posilování zaměstnaneckých vztahů či tvorbě personálního informačního systému.

1.3 Dokumenty v oblasti zaměstnanosti

1.3.1 Právo na práci

Právo na práci je jedním ze základních sociálních práv a je zakotveno ve Všeobecné deklaraci lidských práv, která byla vyhlášena na Valném shromáždění Organizace spojených národů dne 10. 12. 1948. Článek 23 se věnuje právu na práci a zní následovně:

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

(2) Každý, bez jakéhokoli rozlišování, má nárok na stejný plat za stejnou práci.

(3) Každý pracující má právo na spravedlivou a uspokojivou odměnu, která by zajišťovala jemu samotnému a jeho rodině živobytí odpovídající lidské důstojnosti a která by byla doplněna, kdyby bylo třeba, jinými prostředky sociální ochrany.

(4) Na ochranu svých zájmů má každý právo zakládat s jinými odborové organizace a přistupovat k nim.“ (Organizace spojených národů, 2015)

Právo na práci je v rámci českého právního systému deklarováno ústavním zákonem č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod jako součást ústavního pořádku České republiky vymezuje základní lidská práva a svobody, mimo jiné i právo na práci, které je ukotveno v hlavě čtvrté vymezující práva hospodářská, sociální a kulturní. Článek 26 mimo jiné říká, že každý má právo na svobodnou volbu povolání a že každý má právo získat prostředky pro své životní potřeby prací. Dále je v Listině uvedeno, že:

„Zaměstnanci mají právo na spravedlivou odměnu za práci a na uspokojivé pracovní podmínky. Podrobnosti stanoví zákon.“ (Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2012)

Právo na práci je základním sociálním právem a znamená možnost svobodně si zvolit zaměstnání za uspokojivých pracovních podmínek a za přiměřenou odměnu. Právo na práci je prostředek, který má každému občanu zajistit podíl na hrubém domácím produktu a zároveň plné uplatnění vlastní osobnosti. Je to jeden ze základních nástrojů emancipace člověka. (Tröster, 2005)

Právo na práci je velmi úzce spjato s právem na zaměstnání, které je charakterizováno zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Paragrafy 10 a 11 tohoto zákona uvádějí, že právo na zaměstnání je právem každé fyzické osoby, která chce a může pracovat, a která má právo si svobodně zvolit a zabezpečit zaměstnání. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016)

Právo na práci a tedy i právo na zaměstnání realizují dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti úřady práce, zprostředkovatelny a služby zaměstnanosti. Tyto instituce organizují bezplatnou poradenskou činnost a nabízejí zaměstnání. Pokud není zajištěno účinnými opatřeními na trhu práce, je právo na práci legitimací k dávkám v nezaměstnanosti. (Tröster, 2005)

Každý má tedy právo na zaměstnání a v případě osob se zdravotním postižením nabývá na významu právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace, který je mimo zákona o zaměstnanosti charakterizováno v zákonu č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a změně některých zákonů.

Krejčířová (2005) ale také uvádí, že není možné odmítnout osobu se zdravotním postižením při ucházení se o zaměstnání pouze z důvodu, že pro vykonávání práce potřebuje speciální podmínky aj. Je-li však důvod odmítnutí zaměstnání v povaze zaměstnání, pro které by člověk z důvodu svého zdravotního stavu nemohl práci vykonávat, není za diskriminaci považován.

1.3.2 Přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti

Portál Ministerstva práce a sociálních věcí uvádí přehled základních právních předpisů o zaměstnanosti:

1. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

2. Zákon č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a změně souvisejících zákonů
3. Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti
4. Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců
5. Nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2009)

1.4 Nezaměstnanost

V tržní ekonomice je stav, kdy je část pracujících nezaměstnaná, stavem obvyklým. Nezaměstnanost je makroekonomický problém, proto tedy jediný, kdo může nezaměstnanost globálně ovlivnit je vláda. Nezaměstnanost má vážné důsledky v oblasti sociální a politické stability společnosti. (Jírová, 1999)

Celkové obyvatelstvo lze obecně rozdělit na ekonomicky aktivní obyvatelstvo a na ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. (Liška, 2002)

Ekonomicky aktivní obyvatelstvo zahrnuje osoby zaměstnané, které jsou starší 15–ti let a mají placené zaměstnání či sebe zaměstnání, a na osoby nezaměstnané. (Pavelka, 2007)

Za nezaměstnaného lze obecně považovat toho, kdo je schopen vykonávat práci, chce pracovat, aktivně hledá práci a je bez zaměstnání. Tato definice je příliš obecná, proto se často vychází z definice nezaměstnanosti Mezinárodní organizace práce (ILO), která napomáhá mezinárodnímu srovnání nezaměstnanosti. (Liška, 2002)

„Za nezaměstnaného jsou v České republice (podle metodiky ILO) považovány všechny osoby, které dosáhly věku 15 let a více a v daném období souběžně splňovaly tři podmínky:

nebyly zaměstnané,

aktivně hledaly práci,

byly připraveny k nástupu do práce (nejpozději do 14 dnů).“ (Liška, 2002, s. 390)

Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo tvoří zejména děti, studenti, důchodci, rodiče na mateřské dovolené apod. (Pavelka, 2007)

1.4.1 Míra nezaměstnanosti

Nezaměstnanost můžeme vyčíslit absolutně, tedy počtem osob, nebo relativně jako míru nezaměstnanosti. (Liška, 2002)

„Míra nezaměstnanosti je procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva.“ (Pavelka, 2007, s. 117)

Míru nezaměstnanosti u lze spočítat jako:

$$u = \frac{U}{L+U} \times 100 , \quad (1.1)$$

kde U je počet nezaměstnaných a L vyjadřuje počet zaměstnaných. (Holman, 2010)

V ekonomice se vyskytuje také tzv. přirozená míra nezaměstnanosti, která nám říká, že i při plné zaměstnanosti existuje určitá míra nezaměstnanosti. (Pavelka, 2007)

Faktory ovlivňující přirozenou míru nezaměstnanosti jsou rozsah ztráty práce a informace o trhu práce. Přirozená míra nezaměstnanosti závisí přímo úměrně na rozsahu ztráty práce a nepřímo úměrně na jejím nalézání. Také platí, že čím více jsou lidé informováni o trzích práce, tím vyšší je míra nalézání práce a tím nižší je přirozená míra nezaměstnanosti. Dalším faktorem ovlivňující přirozenou míru nezaměstnanosti je výše podpor v nezaměstnanosti protože platí, že čím vyšší jsou podpory v nezaměstnanosti a čím delší je doba jejich poskytování, tím vyšší je přirozená míra nezaměstnanosti. (Holman, 2010)

1.4.2 Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost způsobuje hned několik dopadů na společnost. Nepříznivé dopady lze rozdělit na dopady ekonomické a sociální. (Pavelka, 2007)

Ekonomické dopady můžeme popsat tzv. Okunovým zákonem, který říká, že je-li skutečná míra nezaměstnanosti o 1 procentní bod nad úrovní přirozené míry nezaměstnanosti, skutečný produkt bude o 2 procentní body pod svou potencionální hranicí. (Pavelka, 2007)

Ekonomickými dopady jsou tedy ztráta agregátního výstupu a důchodu a znehodnocení lidského kapitálu. (Liška, 2002)

S nepříznivými sociálními dopady je spojené zvýšení kriminality a ztráta lidské důstojnosti. (Liška, 2002)

Zaměstnanost má ale i pozitivní dopady. Pozitivum lze najít v tom, že firmy si mohou vybírat z většího počtu potencionálních uchazečů o práci. Naopak někteří jedinci si mohou snáze najít nové zaměstnání, jelikož nemusejí být zaměstnání na plný úvazek. Další pozitivní dopad nezaměstnanosti je při zavádění nových technologií, která vyžaduje přizpůsobení pracovní síly. (Liška, 2002)

1.5 Politika zaměstnanosti

Vláda se snaží o zmírnění nezaměstnanosti, jelikož ta přináší mnoho nepříznivých dopadů, tedy o to, aby míra nezaměstnanosti byla co nejnižší. Tomuto úsilí se obecně říká politika plné zaměstnanosti. (Jírová, 1999)

„Hlavní úlohou státní politiky je dosažení dynamické rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, produktivní využití zdrojů pracovních sil a zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Vláda však nezasahuje do trhu práce přímo na mikroúrovni, ale vytváří podmínky pro jeho lepší fungování. Je nutné si uvědomit, že politika zaměstnanosti může pouze podpořit či doladit vývoj trhu práce, ale nemůže ho zásadním způsobem modifikovat.“ (Jírová, 1999, s. 21)

Vlády používají dva základní typy v souvislosti s nezaměstnaností. Jsou jimi pasivní a aktivní politika zaměstnanosti. (Pavelka, 2007)

„Pasivní politika zaměstnanosti je vlastně pouhé tlumení dopadů nezaměstnanosti v podobě podpor v nezaměstnanosti.“

Aktivní politika zaměstnanosti je pak zaměřena na vytváření nových pracovních míst, na zvýšení flexibility pracovní síly, na předcházení nezaměstnanosti., (Pavelka, 2007, s. 129)

Pavelka (2007) pak dále uvádí, že jestliže je ekonomika postižena nezaměstnaností cyklickou, existuje vedle již uvedených opatření aktivní politiky zaměstnanosti také možnost využití expanzivní fiskální a monetární politiky. Vláda by také měla přijímat opatření, které vedou k větší flexibilitě na trhu práce, jež může dosáhnout zlepšením poskytování informací o volných pracovních pozicích, zlepšení dopravní obslužnosti, přiměřenou sociální politikou a dalšími nástroji.

Podle Jírové (1999) má politika zaměstnanosti různé formy. Politika úplné zaměstnanosti zahrnuje veřejné výdaje, daňovou politiku, regulační opatření vlády, legislativní opatření, mzdovou a sociální politiku vlády, antimonopolní zásahy, úvěrovou expanzi, rozvoj kvalifikační soustavy, omezování zákonné pracovní doby, podporu exportu, regionální politiku i mnoho dalších forem.

1.5.1 Politika zaměstnanosti v České republice

Politiku zaměstnanosti tvoří soubor opatření, kterým jsou utvářeny podmínky pro rovnováhu trhu práce a pro efektivnější využití pracovních sil. Na tvorbě politiky zaměstnanosti se podílí stát, odbory, zaměstnavatelé i zaměstnanci. Cílem je optimalizace poptávky a nabídky v oblasti zaměstnanosti. (Duková, 2013)

Knausová (2007) uvádí, že cíle politiky zaměstnanosti a úlohu státu v této oblasti tvoří:

- příprava osob na zaměstnání nebo jinou ekonomickou činnost,
- tvorba nových pracovních míst,
- podpora samostatné podnikatelské činnosti,
- vytváření institucí účastných politiky zaměstnanosti,
- formulace cílů vzdělávací politiky včetně jejich realizace,
- úprava podmínek uzavírání pracovních smluv prostřednictvím pracovně právního zákonodárství,
- kontrola nad pohybem pracovníků přes státní hranice.

Politiku zaměstnanosti České republiky definuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který je v souladu s právem Evropské unie a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. (Business Center, 2016)

Zákon o zaměstnanosti v § 2 odst. 2 udává, kdo v České republice vytváří a podílí se na politice zaměstnanosti.: „*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 a organizacemi zaměstnavatelů.*“ Odst. 3 § 2 zákona č. 435/2004 Sb. říká, že státní správu v oblasti politiky zaměstnanosti České republiky vykonává Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky. (Business Center, 2016)

Úřad práce ČR je orgánem státní správy s právní subjektivitou, jehož nadřízeným orgánem je Ministerstvo práce a sociálních věcí – Sekce trhu práce. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012)

Funkce úřadu práce:

- Sledování a hodnocení stavu na trhu práce, zpracování koncepce vývoje zaměstnanosti v jednotlivých regionech,
- informuje občany o možnostech získání zaměstnání, realizuje odborné přípravy a rekvalifikace, informuje zaměstnavatele o volných pracovních zdrojích,
- zprostředkovává zaměstnání,
- vede evidenci uchazečů o práci, rozhoduje o jejich vyřazení z evidence,
- hmotně podporuje vytváření nových pracovních míst,
- vydává a odmítá povolení k zaměstnání osobám, které nejsou státními občany České republiky,
- spolupracuje s institucemi ovlivňující trh práce,
- hospodaří s finančními prostředky určenými na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a provoz úřadu práce. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012)

1.5.1.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je souhrn opatření, která směřují k zajištění maximalizace zaměstnanosti. Mezi hlavní úkoly aktivní politiky zaměstnanosti patří poskytování pracovních míst, tvorba rekvalifikačních programů či zřizování společensky účelných pracovních míst. (Matoušek, 2008)

Aktivní politika slouží ke snaze snížit dlouhodobou nezaměstnanost. Osoby, které jsou označovány jako cílové skupiny aktivní politiky zaměstnanosti, můžeme považovat za určité sociální kategorie, které tvoří nekvalifikované či málo vzdělané osoby, mládež, ženy, příslušníci etnických skupin a samozřejmě ve velké míře také osoby zdravotně postižené. (Mareš, 1998)

Snižování nezaměstnanosti státu prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti provádí Úřad práce České republiky a Ministerstvo práce a sociálních věcí především následujícími nástroji (opatřeními) aktivní politiky zaměstnanosti:

Rekvalifikace

Rekvalifikace je získání kvalifikace či rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností dané osoby. Za rekvalifikaci se nepovažuje řádné studium na středních a vysokých školách. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016)

Úřad práce je realizátorem rekvalifikací a zabezpečuje je tehdy, pokud je struktura poptávky na trhu práce odlišná od struktury nabídky pracovních sil a případná rekvalifikace umožňuje nové nebo další uplatnění. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016)

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou hmotnou podporou, kterou poskytuje úřad práce na vytváření nových pracovních pozic, poskytování rekvalifikací a na školení nových pracovníků. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016)

Veřejně prospěšné práce

Časově omezené pracovní příležitosti spočívající převážně v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací ve prospěch obcí, státních nebo jiných veřejně prospěšných organizací. Tyto příležitosti vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců, a jsou nazývány veřejně prospěšnými pracemi. Tyto pracovní příležitosti jsou vytvářené pro obtížně umístitelné a dlouhodobě nezaměstnané uchazeče o zaměstnání, kteří jsou evidováni Úřadem práce České republiky. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016)

Společensky účelná pracovní místa

Účel a charakteristika vytváření společensky účelných pracovních míst jsou vymezeny § 113 zákona o zaměstnanosti. Jedná se o pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje na základě dohody s úřadem práce a obsazuje je uchazeči o zaměstnání, kterým nelze jinak zajistit pracovní uplatnění na trhu práce. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016)

Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování poskytuje úřad práce zaměstnavateli na základě dohody tehdy, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je zprostředkování zaměstnání věnována zvýšená péče. Maximální doba příspěvku je 3 měsíce a může činit až polovinu minimální mzdy na jednu osobu, kterou zapracovává. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016)

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže pro své zaměstnance zabezpečit práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016))

Přechodem na nový podnikatelský program se rozumí změna výroby či poskytování služby, která vyžaduje zásadní technologické změny, nebo změna předmětu podnikání zapsaná v obchodním rejstříku nebo živnostenském oprávnění. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016)

Součástí aktivní politiky je i poradenství, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením s výjimkou příspěvků podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a cílené programy k řešení zaměstnanosti. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016)

Chráněné pracovní místo

Zákon o zaměstnanosti definuje chráněné pracovní místo jako takové, které je zřízené zaměstnavatelem osoby zdravotně postižené na základě písemné dohody s úřadem práce. Na zřízení takového místa poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016)

Podle § 76 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů úřadu práce může na zřízené chráněné pracovní místo poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem osoby se zdravotním postižením, i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Dohodu je možno uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa. Roční výše příspěvku může činit nejvíce 48.000 Kč. Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa se neposkytuje na pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016)

1.5.1.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politikou zaměstnanosti je chápáno zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a také poskytování sociálních transferů nezaměstnaným. Cílem je tedy zmírňovat důsledky nezaměstnanosti. Na rozdíl od politiky zaměstnanosti aktivní řeší pasivní politika problémy, které již vznikly, a nemůže těmto problémům zabránit, pouze se snaží zmírnit jejich dopady. (Finanční noviny. [online] cit. 2015-12-28)

Mezi formy pasivní politiky zaměstnanosti patří státní podpora v nezaměstnanosti a systém státní pomoci v nezaměstnanosti. (Finanční noviny, 2001)

1.6 Zdravotní postižení

Zdravotní postižení není jednoznačně definováno, a proto je možné se setkat v odborných literaturách s několika různými definicemi pojmu zdravotního postižení.

Definice pojmu můžeme rozdělit do tří skupin, a to do skupiny pedagogické, psychologické nebo právní.

Antidiskriminační zákon popisuje zdravotní postižení jako: „*tělesné, smyslové, mentální, duševní nebo jiné postižení, které brání nebo může bránit osobám v jejich právu na rovné zacházení v oblastech vymezených tímto zákonem; přitom musí jít o dlouhodobé zdravotní postižení, které trvá nebo má podle poznatků lékařské vědy trvat alespoň jeden rok.*“ (Zákony pro lidi, 2009)

Při posouzení poklesu pracovní schopnosti se za zdravotní postižení považuje soubor všech funkčních poruch, které se zdravotním postižením souvisejí. Toto ustanovení ukládá § 39 zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění. (Zákony pro lidi, 1995)

Matoušek naopak uvádí, že zdravotní postižení je omezením nepříznivě ovlivňujícím kvalitu života člověka. Vlivem tohoto postižení je u člověka snižovaná schopnost pracovat a také je omezena schopnost udržovat vztahy a navazovat kontakty. Zdravotní postižení se může vyskytovat u jednotlivého člověka v různých stupních a kombinacích. (Matoušek, 2008)

Zdravotní postižení může mít různé podoby, proto se rozděluje do několika skupin:

- zrakové postižení,
- sluchové postižení,
- tělesné postižení,
- mentální postižení,
- vnitřní postižení,
- kombinovaná postižení a
- duševní postižení. (ŽijusHandicapem.cz, 2012)

Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. (Business center, 2016)

1.6.1 Osoby se zdravotním postižením

Definice osob se zdravotním postižením je ustanovená v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. § 67 odst. 2 tohoto zákona říká, že:

„Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány

- a) Invalidními ve třetím stupni,*
- b) Invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo*
- c) Zdravotně znevýhodněnými.“ (Business center, 2016)*

Zákon o zaměstnanosti dále definuje osobu zdravotně znevýhodněnou jako fyzickou osobu, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. Její schopnosti být pracovně začleněna, vykonávat povolání, využít kvalifikaci nebo ji získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav je takový, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti. Osobou zdravotně znevýhodněnou ale nemůže být osoba se zdravotním postižením podle § 67, odst. 2 písm. a) nebo b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Pro zařazení člověka do prvního, druhého či třetího stupně invalidity slouží podmínky zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Odst. 1 § 39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění říká, že člověk je invalidním tehdy: *„jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu nastal pokles jeho pracovní schopnosti nejméně o 35 %.“* Pracovní schopnost je pak tímto zákonem definována § 39 odst. 3 jako: *„schopnost vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševní schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem.“* (Zákony pro lidi, 1995)

Kategorizace invalidity dle odst. 2 § 39 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění:

„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.“ (Zákony pro lidi, 1995)*

Pokles pracovní schopnosti je zákonem charakterizován jako pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností se stavem, který byl u člověka před vznikem dlouhodobě nepříznivého stavu. (Zákony pro lidi, 1995)

Osoba zdravotně postižená je povinna dokládat tuto skutečnost posudkem nebo potvrzením od orgánu sociálního zabezpečení. Osoba zdravotně znevýhodněná je povinna dokládat tuto skutečnost potvrzením nebo rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení dle § 67 odst. 5 zákona č. 435/2004 Sb.

1.7 Práva a povinnosti zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zákon o zaměstnanosti udává mimo jiné i práva a povinnosti zaměstnavatelů a to konkrétně v § 79 až 81:

Zaměstnavatelé jsou oprávněni požadovat od krajských poboček úřadu práce informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Dále pak součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením, spolupráci při vytváření vhodných pracovních míst pro osoby zdravotně postižené a spolupráci při řešení individuálních přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro tyto osoby se zdravotním postižením. (Business center, 2016)

Dalším právem zaměstnavatelů je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zákon o zaměstnanosti popisuje tento příspěvek v § 78 jako příspěvek zaměstnavateli, který zaměstnává více jak 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, ve výši 75 % skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance se zdravotním postižením. (Business center, 2016)

Zaměstnavatelé jsou povinni:

- a) rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele služeb možnosti zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,

- b) spolupracovat s krajskou pobočkou Úřadu práce České republiky při zajišťování pracovní rehabilitace,
 - c) vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením, která obsahuje údaje o důvodu, dle kterého byla osobou zdravotně postiženou uznána,
 - d) vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.
- (Business center, 2016)

Paragraf 81 zákona o zaměstnanosti říká, že zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele, který činí 4 %. (Business center, 2016)

Povinnost zaměstnávat osoby zdravotně postižené zaměstnavatelé plní:

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru,
- b) odebírání výrobků či služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců na zřízených pracovních místech, zadáváním zakázek takovému zaměstnavateli,
- c) odebíráním výrobků a služeb od osob zdravotně postižených, které jsou samostatně výdělečně činné,
- d) odvodem do státního rozpočtu,
- e) a také kombinací všech možných plnění. (Business center, 2016)

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením přináší zaměstnavateli také daňové zvýhodnění. Zaměstnavatelé zaměstnávající osoby se zdravotním postižením si mohou odečíst slevy na dani ve výši 60.000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením třetího stupně, 18.000 Kč za každého zaměstnance se zdravotním postižením (vyjma zdravotního postižení třetího stupně) a 50 % daně z příjmů právnických osob, zaměstnávajících více než 25 zaměstnanců, z čehož je více než 50 % osob se zdravotním postižením z průměrného ročního přepočteného počtu všech zaměstnanců. (Business center, 2016)

Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na svém webovém portálu říká, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením nepřináší

zaměstnavatelům pouze finanční přínosy, ale také přínosy společenské, sociální a konkurenční výhodu na trhu:

Společenským přínosem zaměstnávání osob se zdravotním postižením je především právě samotné poskytnutí zaměstnání osobám zdravotně postiženým.

Sociální přínos spočívá v pomoci osobám zdravotně postiženým udržet si duševní rovnováhu, získat pocit sebeuplatnění, společenské potřeby, odbornosti a v neposlední řadě pocit psychické pohody a sebevědomí.

Přínos v podobě konkurenční výhody můžeme nejlépe pochopit jako statut firmy společensky odpovědné v oblasti sociální, což je jedna z mnoha konkurenčních výhod na trhu. (Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2015)

1.8 Možnosti a omezení, se kterými se setkávají zdravotně postižení při hledání zaměstnání v oblastech malého a středního podnikání

Začleňování osob se zdravotním postižením na trh práce je velice problematické z hlediska předsudků, které někteří lidé vůči osobám zdravotně postiženým mají. Stát proto realizuje prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti nástroj, který napomáhá integraci zdravotně postižených osob na trh práce. Tento nástroj je ustanovený zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

Pracovní rehabilitace (§ 69 a násl.)

Pracovní rehabilitací se rozumí souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním znevýhodněním, kterou zabezpečují krajské pobočky úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. (DOCPLAYER, 2015)

Pracovní rehabilitace se skládá z:

- pracovního poradenství – hlavní cíl je volba a zprostředkování vhodného povolání,
- teoretické a praktické přípravy na zaměstnání – spočívají v zapracování osob zdravotně postižených na vhodné pracovní místo a osvojení jejich znalostí a

dovedností, které souvisejí s výkonem určitého povolání; přípravy rozděluje zákon na přípravu na budoucí povolání a přípravu k práci,

- specializované rekvalifikační kurzy – rekvalifikační kurzy pro osoby zdravotně postižené, které mají za účel prohloubit a získat nové znalosti a dovednosti, zvýšit stávající kvalifikaci související s výkonem zaměstnání. (DOCPLAYER, 2015)

Začlenění osob zdravotně postižených na trh práce nenapomáhá jen úřad práce, ale existují i jiné nástroje zprostředkované různými institucemi, které osobám zdravotně postiženým pomáhají najít zaměstnání i jinak usnadnit jejich orientaci na trhu práce.

Sociální rehabilitace

Dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění zákona č. 206/2009 je sociální rehabilitace definována jako soubor specifických činností, které směřují k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob. Za specifické činnosti zákon považuje rozvoj jejich specifických schopností a dovedností, posilování návyků a nácvik výkonu běžných činností. Sociální rehabilitace zprostředkovává registrovaný poskytovatel služeb a hlavním cílem je nalezení vhodného pracovního uplatnění. (DOCPLAYER, 2015)

Podporované zaměstnání

„Podporované zaměstnání je časově omezená služba určená lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální dlouhodobou a průběžně poskytovanou podporu poskytovanou před i po nástupu do práce.“ (DOCPLAYER, 2015)

Podporované zaměstnání je podpora, která pomáhá osobám zdravotně postiženým uplatnit se na trhu práce za odpovídajících mzdových podmínek s ohledem na individuální potřeby a schopnostmi dané osoby. Hlavním cílem je umožnit lidem získání a udržení si vhodného zaměstnání na otevřeném trhu práce. (DOCPLAYER, 2015)

Osoby zdravotně postižené se při hledání zaměstnání mají možnost setkat s takovými nástroji aktivní politiky státu, které jim při hledání zaměstnání či jeho udržení pomáhají. Na otevřeném trhu práce ale mohou také bohužel narazit na určitá omezení, která jim uplatnění na trhu práce zkomplikují.

Hrdá (2007) uvádí tyto překážky v zaměstnávání osob se zdravotním postižením jako vztah společnosti k lidem se zdravotním postižením, podnikatelské riziko, nedostatek informací a málo zkušeností.

Novosad (2009) říká, že osoby se zdravotním postižením se setkávají s omezeními v běžném životě, jako je například omezení mezilidských vztahů, architektonické bariéry, vstup na otevřený pracovní trh a vykonávání určité profese. Novosad (2009) dále uvádí, že osoby se zdravotním postižením se často setkávají s diskriminací a předsudky, které je pro ně určitým způsobem těžké vyvrátit či popřít.

Zdravotně postižení lidé se setkávají se 4 různými druhy předsudků:

- paternalisticko-podceňující
- odmítavé
- protektivně-paušalizující
- idealizující (heroizující). (Novosad, 2009)

Diskriminaci z pozice osob se zdravotním postižením lze rozdělit na přímou a nepřímou. Přímá diskriminace je takové jednání, kdy je s jednou osobou z titulu jejího zdravotního postižení nakládáno nevýhodněji než s osobou ve stejném postavení bez zdravotního postižení. Za nepřímou diskriminaci lze považovat takové jednání, kdy by zdánlivě neutrální ustanovení, kritérium či praxe uvedlo osobu se zdravotním postižením do znevýhodnění v porovnání s jinými osobami. Za diskriminaci lze považovat i nevyžádané chování související se zdravotním postižením za účelem nebo s účinkem porušení důstojnosti dané osoby. (Novosad, 2009)

2 Metodika práce

První část této bakalářské práce je literárním přehledem a byla vypracována na základě dostupné odborné literatury o ekonomické teorii, o malém a středním podnikání a na základě příslušných zákonů České republiky. Literární rešerše byla dále vypracována na základě některých internetových zdrojů a představuje tak uvedení do problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Práce nejprve vymezuje trh práce a malé a střední podniky, dále se zabývá legislativou v oblasti zaměstnávání osob zdravotně postižených a na závěr popisuje nezaměstnanost a politiku zaměstnanosti.

Cílem této bakalářské práce je analýza současné problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v oblasti malého a středního podnikání v Českých Budějovicích od roku 2014. Metodou zpracování je analýza aktuálně realizovaných manažerských metod sociálních programů firem ve zmíněných oblastech podnikání v Českých Budějovicích.

Prvním důležitým krokem při plánování výzkumu je zvolení výzkumné otázky, která by měla mít konkrétní formulaci a definovat cíl výzkumu. (Hendl, 2005) Cílem této bakalářské práce je tedy analýza současné problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením a proto jsem výzkumnou otázku formulovala následovně.

Zaměstnávají malé a střední podniky v Českých Budějovicích osoby zdravotně postižené?

Problematika zaměstnávání osob se zdravotním postižením je poměrně obsáhlé téma, proto jsem pro přehlednost zvolila několik hypotéz, které se na základě výsledků dotazníkového šetření potvrdí nebo vyvrátí.

Hypotézy

- 1) *Více než polovina dotazovaných podniků zaměstnává alespoň jednu osobu zdravotně postiženou.*
- 2) *Nejčastějším důvodem pro zaměstnání osob se zdravotním postižením jsou finanční výhody.*

3) *Alespoň polovina podniků zaměstnávající OZP realizuje ve svém podniku sociální programy.*

Při plánování výzkumu je nutné si mimo jiné také stanovit cílovou skupinu, metodu výzkumu, potřebné zdroje a časový harmonogram. (Parasuraman, Grewal, Krishna, 2007)

Výzkum této bakalářské práce je tvořen primárními i sekundárními daty. Primární data byla získána dotazníkovým šetřením a zdrojem sekundárních dat je Český statistický úřad a Úřad práce v Českých Budějovicích. Z těchto dat byla zpracována analýza trhu práce a zaměstnanosti se zaměřením na osoby zdravotně postižené v Českých Budějovicích v roce 2014. Cílovou skupinou tohoto výzkumu se staly malé a střední podniky v Českých Budějovicích a metodu výběru zkoumaných subjektů jsem zvolila nepravděpodobnostní nahodilý výběr. Sběr dat byl určen na měsíce leden 2016 a únor 2016 prostřednictvím e-mailové korespondence s odkazem na webové stránky, na kterých byl dotazník dostupný on-line.

Na základě výzkumné otázky a stanovených hypotéz byl vypracován dotazník, který byl poté rozeslán prostřednictvím e-mailové korespondence respondentům. Dotazník byl sestaven po nastudování odborné literatury tak, aby splňoval veškeré náležitosti a maximalizovala se efektivnost dotazníkového šetření. Dotazník obsahuje dichotomické i polytomické uzavřené otázky, otázky polouzavřené a také otázky otevřené. Struktura dotazníku je obvyklá, obsahuje tedy úvodní sdělení, ve kterém je uveden účel výzkumu i představení tazatele, úvodní a filtrační otázky, zahřívací otázky a otázky specifické. Závěr dotazníku tvoří poděkování respondentům za jejich spolupráci.

Realizační fáze výzkumu probíhala od ledna 2016, kdy byl zahájen sběr dat, a následné kódování dat dle vytvořeného kódovacího rámce. Návratnost byla cca 20 %, což je u online dotazování poměrně běžná návratnost. Po zaznamenání údajů do matice dat byla provedena kontrola a následná statistická analýza dat, která vychází z úrovní použitých proměnných. Statistická analýza obsahuje především popisnou statistiku a grafy. Na základě této analýzy byly potvrzeny či vyvráceny hypotézy a zodpovězena výzkumná otázka. Závěrem bylo zhodnocení a dosažení cílů výzkumu.

3 Analytické hodnocení a závěry

3.1 Analýza trhu práce v Českých Budějovicích za rok 2014

Pro přiblížení situace na trhu práce v Českých Budějovicích byla použita data Českého statistického úřadu a data, která mi poskytl Mgr. Jiří Beran, vedoucí oddělení trhu práce krajské pobočky Úřadu práce v Českých Budějovicích. Data obsahují informace o nezaměstnanosti v Jihočeském kraji a v městě České Budějovice a také počet osob v evidenci Úřadu práce v Českých Budějovicích včetně osob zdravotně postižených. Další informace jsou o struktuře osob se zdravotním postižením dle věku, vzdělání a délky evidence na Úřadu práce. Údaje na území celé České republiky a na území Jihočeského kraje jsou uváděny vždy k 31. 12. 2014 nebo za celý kalendářní rok 2014.

V roce 2014 činila obecná míra nezaměstnanosti v České republice 6,1 %. V Jihočeském kraji dosahovala obecná míra nezaměstnanosti¹ 5,9 %, čímž se řadí mezi 5 krajů České republiky s nejnižší obecnou mírou nezaměstnanosti. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvořilo v celé České republice 5297,9 tisíc osob, z čehož 319,3 tisíc ekonomicky aktivních obyvatel se nachází na území Jihočeského kraje. Přesněji můžeme říci, že za poslední čtvrtletí roku 2014 bylo v Jihočeském kraji 18,7 tisíc nezaměstnaných obyvatel a míra zaměstnanosti² tak dosahovala v tomto kraji 55,6 %.

Následující tabulka obsahuje data ohledně zaměstnanosti v Českých Budějovicích, které poskytl Úřad práce v Českých Budějovicích. Data jsou uvedena vždy ke konci čtvrtletí roku 2014. Ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvořilo v průměru 61452 osob za jedno čtvrtletí, což tvoří asi 16 % ekonomicky aktivního obyvatelstva celého Jihočeského kraje. K 31. 12. 2014 se podíl nezaměstnaných v Českých Budějovicích rovnal 5,14 % a s touto hodnotou se tak město České Budějovice stalo druhým městem s nejnižším podílem v nezaměstnanosti v celém Jihočeském kraji hned za městem Prachatice, kterému podíl nezaměstnaných osob nepřekročil hranici 5,11 %. Z celkového počtu

¹ Obecná míra nezaměstnanosti vyjadřuje podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle. (Český statistický úřad, 2015)

² Míra zaměstnanosti vyjadřuje podíl zaměstnaných ve skupině 15–64letých. (Český statistický úřad, 2015)

uchazečů o pracovní místa v Českých Budějovicích tvořili osoby zdravotně postižené v průměru za celý rok 2014 10 %.

	Ekonomicky aktivní obyvatelstvo	Uchazeči o zaměstnání - celkem	Uchazeči o zaměstnání - dosažitelní	Podíl nezaměstnaných (dosažitelných)	Z celku OZP
I. Q 2014	63122	4479	4275	6,8 %	445
II. Q 2014	62228	3781	3568	5,7 %	403
III. Q 2014	62228	3486	3239	5,2 %	409
IV. Q 2014	62228	3643	3394	5,5 %	424

Tabulka 2 - Zaměstnanost v Českých Budějovicích v roce 2014

Zdroj: dokumenty Úřadu práce v Českých Budějovicích – vlastní zpracování

Z dostupných údajů lze porovnat některá data mezi koncem roku 2014 a 2015. Počet uchazečů o zaměstnání celkem se ke konci roku 2015 rovnal 2959 a počet uchazečů o zaměstnání dosažitelných dosáhl počtu 2692. Lze tedy říci, že se v Českých Budějovicích snížil počet nezaměstnaných a lze to dokázat také ukazatelem podílu nezaměstnaných osob³, který byl k 31. 12. 2015 v Českých Budějovicích roven 4,37 %.

Počty uchazečů o pracovní pozice v Českých Budějovicích v roce 2014 z řad osob zdravotně postižených se v průměru pohybovaly okolo 420 osob a nejvíce osob bylo evidováno v prvním čtvrtletí tohoto roku. V prvním čtvrtletí bylo v Českých Budějovicích nezaměstnaných 445 osob se zdravotním postižením. Úřad práce v Českých Budějovicích poskytl pro tuto práci data, ve kterých jsou uchazeči rozděleni do různých skupin dle struktury uchazečů se zdravotním postižením. Tyto struktury jsou rozděleny do třech kategorií a to dle dosaženého věku, vzdělání a dle délky evidence na Úřadu práce. Vzhledem k tomu, že tato data nejsou v této struktuře u skupiny osob zdravotně postižených sledována, jedná se pouze o kvalifikovaný odhad. Data jsou opět uvedena ke konci jednotlivých čtvrtletí roku 2014.

³ Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let ze všech obyvatel ve stejném věku. (Ministerstvo pro místní rozvoj, 2016)

Struktura podle věku osob se zdravotním postižením, které jsou na Úřadu práce v Českých Budějovicích zaevidováni, je rozdělena do 5 kategorií. Každá kategorie je věkový interval, do kterého se uchazeči řadí. První interval je do 19. roku života, další tři intervaly jsou tvořeny po deseti letech a do pátého intervalu spadají osoby 50 let a starší. V průměru všech čtyř čtvrtletí roku 2014 je nejvíce evidovaných osob ve skupině 20-29 let a nejmenší zastoupení osob je ve skupině do 19 let. Podrobnější informace jsou popsány následující tabulkou.

	do 19 let	20-29 let	30-39 let	40-49 let	50 let a více
I. Q 2014	11	121	106	92	115
II. Q 2014	12	109	94	84	104
III. Q 2014	15	114	92	84	104
IV. Q 2014	16	109	93	89	117

Tabulka 3 - Struktura OZP dle věku

Zdroj: dokumenty Úřadu práce v Českých Budějovicích – vlastní zpracování

Další rozdělení skupiny osob se zdravotním postižením evidované na Úřadu práce v Českých Budějovicích je dle dosaženého vzdělání. Vzdělání je zde rozděleno do čtyř úrovní. První úroveň vzdělání je pouze základní škola a do této kategorie se řadí i osoby, které nedosáhly žádného vzdělání, druhou úroveň vzdělání je střední škola s vyučením, další stupeň vzdělání tvoří dokončení střední školy s maturitou a poslední kategorii tvoří dokončené vzdělání na škole vysoké. Z průměrů všech čtvrtletí roku 2014 je možné říci, že v Českých Budějovicích je nezaměstnaných nejvíce osob se zdravotním postižením, které dokončili studium na střední škole s maturitní zkouškou. Nejmenší zastoupení zde mají lidé, kteří úspěšně vystudovali vysokou školu. Následující tabulka obsahuje podrobné údaje o struktuře osob se zdravotním postižením dle vzdělání.

	Základní škola a bez vzdělání	Střední škola – vyučení	Střední škola - maturita	Vysoká škola
I. Q 2014	99	186	124	36
II. Q 2014	92	156	116	39
III. Q 2014	88	152	121	48
IV. Q 2014	92	168	126	38

Tabulka 4 - Struktura OZP dle vzdělání

Zdroj: dokumenty Úřadu práce v Českých Budějovicích – vlastní zpracování

Poslední sledovanou strukturou osob se zdravotním postižením je rozdělení dle délky evidence na Úřadu práce. Zde jsou uchazeči o volná pracovní místa rozřazováni do čtyř skupin dle délky evidence. První skupinu tvoří lidé, kteří jsou na Úřadu práce evidováni méně než 3 měsíce, druhou skupinou jsou osoby v evidenci mezi 4 a 6 měsíci, osoby evidované na Úřadu práce mezi 7 a 12 měsíci tvoří třetí skupinu a poslední skupina je tvořena osobami, které jsou zaevidovány na Úřadu práce v Českých Budějovicích více než jeden rok. Nejvíce osob spadá v Českých Budějovicích do čtvrté skupiny, tedy evidování více než 12 měsíců, a naopak nejméně početnou skupinou byli v roce 2014 lidé, které Úřad práce evidoval po dobu 4-6 měsíců. Počty osob se zdravotním postižením jsou zapsány v tabulce.

	do 3 měsíců	4-6 měsíců	7-12 měsíců	více než 12 měsíců
I. Q 2014	132	68	89	156
II. Q 2014	120	62	77	144
III. Q 2014	125	59	74	151
IV. Q 2014	126	67	84	147

Tabulka 5 - Struktura OZP dle doby evidence na Úřadu práce

Zdroj: Dokumenty Úřadu práce v Českých Budějovicích – vlastní zpracování

3.2 Analýza zaměstnávání osob se zdravotním postižením v Českých Budějovicích od roku 2014

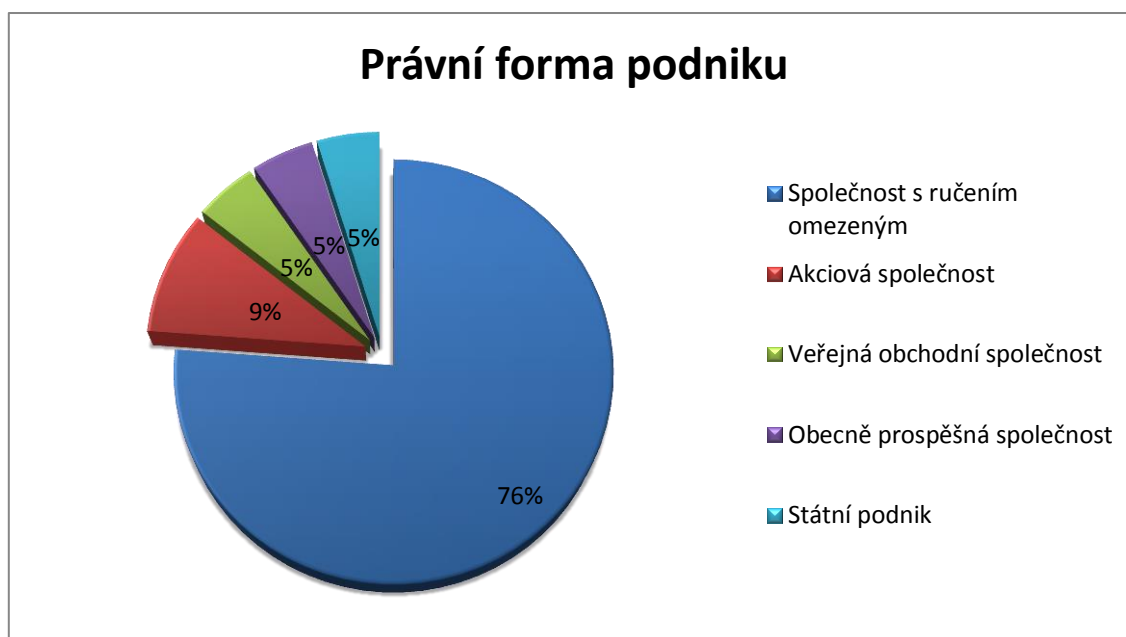
Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a realizované manažerské metody sociálních programů podniků.

Dotazníkového šetření se celkem zúčastnilo 21 respondentů, tzn. 21 podniků v Českých Budějovicích. Osloveno bylo více než 100 podniků a návratnost byla pouhých 6 %. Dotazníkové šetření probíhalo 2 měsíce a dotazník byl dostupný online.

Dotazník byl sestaven z úvodního sdělení a následujících devatenácti otázek, přičemž první dvě otázky byly tzv. zahřívací. Zahřívací otázky se respondentů dotazovaly na název podniku a pozici osoby, která dotazník vyplňovala. Nejčastější osobou vyplňující dotazník byl personalista či majitel podniku.

Třetí otázkou byla právní forma podniku, kterou lze také zařadit do otázek zahřívacích. Tohoto šetření se z celkových 21 respondentů zúčastnilo 14 podniků, jejichž právní formou byla společnost s ručením omezeným. Společnosti s ručením omezeným tvořily v celkovém součtu 76 % všech dotazovaných. Druhou nejčastější právní formou byla akciová společnost, která je v tomto šetření zastoupena dvěma podniky. Dalšími právními formami tohoto dotazníkového šetření byla veřejná obchodní společnost, obecně prospěšná společnost i státní podnik. Podniky podle právní formy jsou popsány následujícím grafem.

Graf 1 - Právní forma podniku



Zdroj: Dotazníkové šetření - vlastní zpracování

Následující otázkou dotazníkového šetření byl dotaz na počet zaměstnanců podniku. Tato otázka byla otázkou filtrační. Bylo nutno vyfiltrovat podniky, které splňovaly kritérium malých a středních podniků, tedy maximálního počtu 250 zaměstnanců. Více než 250 zaměstnanců měl pouze jeden dotazovaný podnik, čímž nesplnil toto kritérium a byl tak vyřazen z šetření. Dle definice Evropské Unie malého a středního podnikání se průzkumu zúčastnilo 8 středních podniků, 5 malých podniků a 7 drobných podniků. Graf číslo 2 znázorňuje počty zaměstnanců v dotazovaných podnicích.

Graf 2 - Počet zaměstnanců podniku



Zdroj: Dotazníkové šetření - vlastní zpracování

Pátá otázka se dotazovala na to, zda podnik zaměstnává osoby se zdravotním postižením. Osoby se zdravotním postižením zaměstnává 12 respondentů, což tvoří 60 % dotazovaných a naopak 8 podniků tyto osoby nezaměstnává. Tato otázka také dělila dotazník na dvě části. Pokud respondent zaměstnával osoby zdravotně postižené, pokračoval v dotazníku až k otázce číslo 15, podnik, který osoby zdravotně postižené nezaměstnával, pokračoval v dotazníku až otázkou číslo 16. Důvodem bylo zjištění informací v obou případech.

Graf 3 - Podniky zaměstnávající OZP



Zdroj: Dotazníkové šetření - vlastní zpracování

Podniky zaměstnávající osoby zdravotně postižené byly dále dotazovány na to, kolik přesně je v podniku zaměstnáno osob se zdravotním postižením a jaký počet je jich zaměstnán na hlavní pracovní poměr. V 8 ze 12 případů byl počet osob se zdravotním postižením zaměstnaných v podniku roven těm, kteří byli zaměstnáni na hlavní pracovní poměr. Jeden z dotazovaných podniků zaměstnával 70 osob se zdravotním postižením a byl v roce 2014 podnikem, který zaměstnával více než 50 % osob se zdravotním postižením. Následující tabulka popisuje právě počty zaměstnaných osob zdravotně postižených v jednotlivých podnicích.

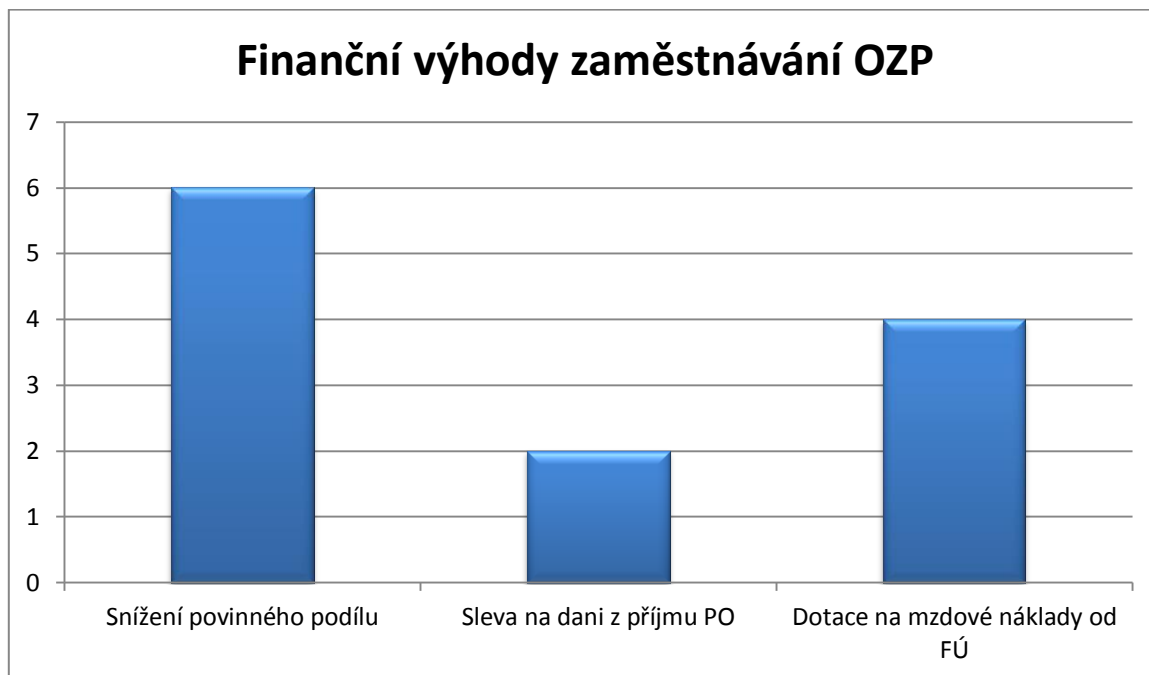
	Počet OZP	Počet OZP na HPP
Podnik A	5	5
Podnik B	2	1
Podnik C	1	0
Podnik D	6	6
Podnik E	5	3
Podnik F	2	2
Podnik G	3	3
Podnik H	2	2
Podnik I	1	1
Podnik J	2	0
Podnik K	70	70
Podnik L	1	1

Tabulka 6 - Počet zaměstnaných OZP na HPP
Zdroj: Dotazníkové šetření - vlastní zpracování

Zda je nějaká osoba zdravotně postižená na vedoucí pracovní pozici, se ptala otázka číslo 8. Z 12 podniků, které zaměstnávají osoby zdravotně postižené, měl pouze 1 podnik vedoucí pozice obsazené osobami se zdravotním postižením. Podnik K, který zaměstnává 70 osob se zdravotním postižením, obsadil pozici vedoucího výroby a obchodního manažera právě osobou se zdravotním postižením.

Otázka číslo 9 se ptala na výhody plynoucí ze zaměstnávání osob zdravotně postižených. Nejčastěji uváděné výhody byly finančního charakteru, které uvedlo 83 % respondentů. Jeden podnik uvedl vedle finanční výhody také to, že je firma považována za společensky odpovědnou. Pouze jeden podnik odpověděl, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením nemá žádné výhody. Následující graf popisuje finanční výhody, které plynou dotazovaným podnikům ze zaměstnávání osob zdravotně postižených. Některé podniky dokonce uplatňují kombinaci výhod, přičemž nejčastěji je kombinováno snížení povinného podílu a dotace na mzdové náklady od úřadu práce při přijetí pracovníka se zdravotním postižením. Následující graf popisuje finanční výhody zaměstnávání osob zdravotně postižených.

Graf 4 - Finanční výhody zaměstnávání OZP



Zdroj: Dotazníkové šetření - vlastní zpracování

Na nevýhody přinášející zaměstnávání osob zdravotně postižených se ptala v dotazníkovém šetření otázka číslo 10. Polovina podniků uvedla, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením nepřináší žádné nevýhody. Druhá polovina podniků našla 2 nevýhody této problematiky. Jedním z problémů byl zdravotní stav osob zdravotně postižených. Podniky uvedly, že právě díky zdravotnímu postižení bývají tyto osoby častěji nemocné a také shledávají zdravotně postižené jako osoby disponující nižší produktivitou práce oproti zaměstnancům bez zdravotního postižení. Tyto nevýhody uvedly 4 dotazované podniky. Další 2 podniky vidí nevýhodu ve vytváření pracovního místa pro tyto osoby, kdy musí podnik vytvořit na pracovišti takové podmínky, aby zaměstnanec s ohledem na své postižení mohl konstruktivně vykonávat svěřenou práci. Graf číslo 5 znázorňuje nevýhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které podniky uvedly.

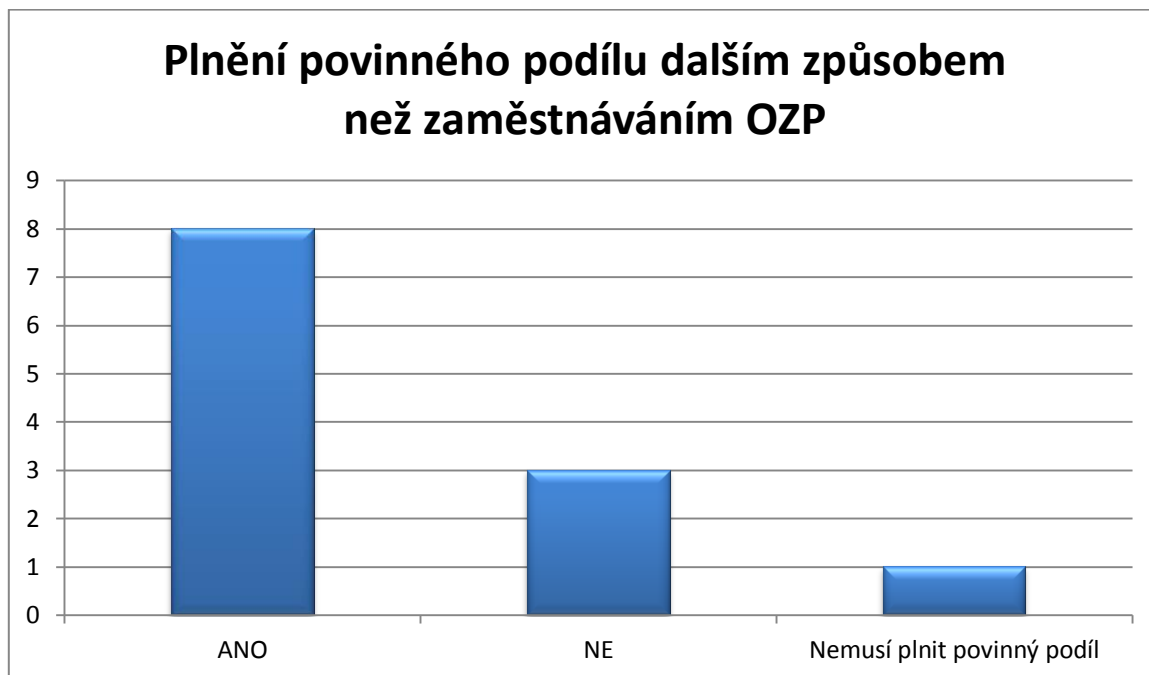
Graf 5 - Nevýhody zaměstnávání OZP



Zdroj: Dotazníkové šetření - vlastní zpracování

Následující otázka byla zaměřena na plnění povinného podílu ustanoveného dle zákona o zaměstnanosti a je popsána i grafem číslo 6. Povinný podíl je možné plnit i jinými způsoby mimo zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jedním ze způsobů je odebírání zboží či služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců na zřízených pracovních místech nebo zadáváním zakázek takovýmto zaměstnavatelům. Právě tímto způsobem plní zákonem stanovený povinný podíl 7 dotazovaných podniků, kteří zároveň zaměstnávají osoby zdravotně postižené. 1 podnik uvedl, že odebírá výrobky či služby od osob zdravotně postižených, které jsou samostatně výdělečně činné. Další 3 podniky nemusí plnit povinný podíl jinak než zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a jeden podnik zaměstnává tyto osoby, aniž by musel plnit povinnost povinného podílu. Plnění povinného podílu popisuje následující graf.

Graf 6 - Plnění povinného podílu jiným způsobem než zaměstnáváním OZP



Zdroj: Dotazníkové šetření - vlastní zpracování

Dvanáctá otázka se dotazovala na to, zda některé podniky nechtějí zaměstnávat osoby zdravotně postižené a čím je to zapříčiněno. Čtyři respondenti uvedli, že si nemyslí, že ostatní podniky nechtějí zaměstnávat osoby zdravotně postižené z nějakého konkrétního důvodu. Další čtyři respondenti odpověděli, že možným důvodem, proč nechtějí některé podniky zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, může být zdravotní stav zaměstnanců. Mnohdy jim nedovoluje vykonávat určité druhy práce, snižuje jejich produktivitu nebo je důvodem časté absence díky nemoci. Celkem tři dotazované podniky jsou toho názoru, že důvodem nezaměstnávání osob se zdravotním postižením může být charakter vykonávané práce podniku. Příkladem takové práce mohou být práce stavební či jiné práce vyžadující určitou způsobilost. Důvodem pro podnik může být také vytvoření takového pracovního místa, které by mohla firma obsadit uchazečem se zdravotním postižením. Tento důvod uvedl pouze 1 respondent z 12. Důvody nezaměstnávání osob zdravotně postižených jsou zaneseny do grafu číslo 7.

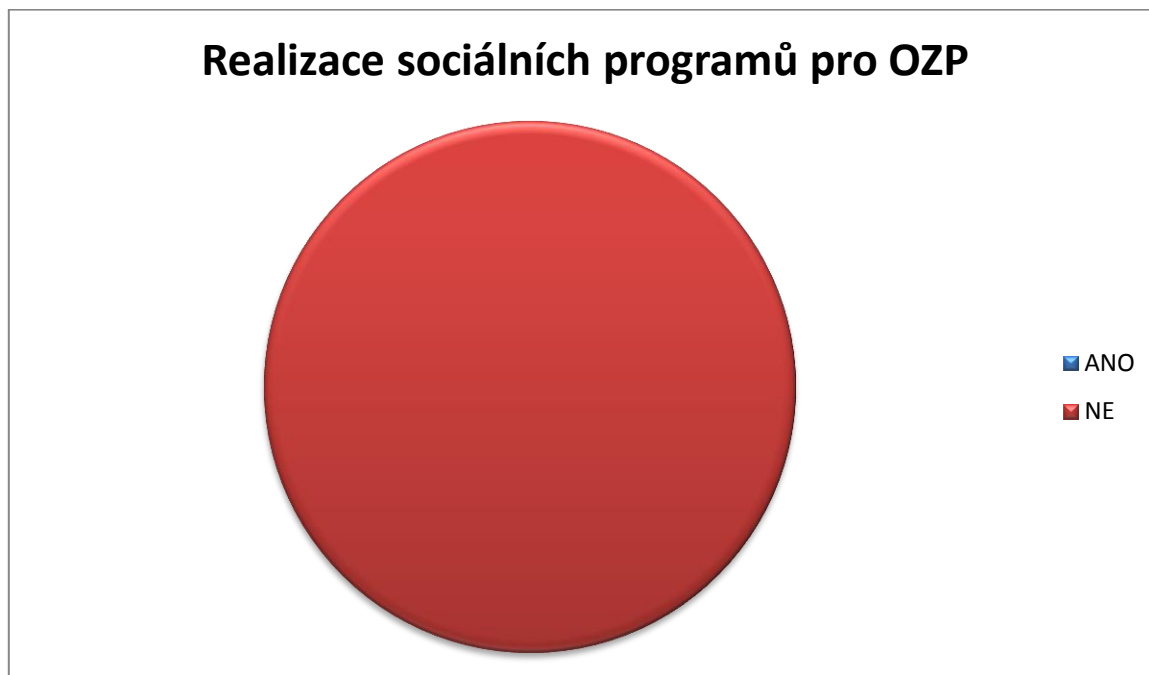
Graf 7 - Důvody nezaměstnávání OZP



Zdroj: Dotazníkové šetření - vlastní zpracování

Otázka číslo 13 zněla, zda podnik realizuje nějaký sociální program pro osoby zdravotně postižené. Ani jeden z respondentů neuvedl, že realizuje jakýkoliv sociální program pro osoby zdravotně postižené. Odpovědi respondentů jsou znázorněny grafem číslo 8.

Graf 8 - Realizace sociálních programů pro OZP



Zdroj: Dotazníkové šetření - vlastní zpracování

Následující otázka navazovala na předchozí, jelikož se dotazovala, jaké manažerské metody jsou realizovány v sociálních programech těch podniků, které osoby zdravotně postižené zaměstnávají. V předchozí otázce ale žádný respondent neodpověděl kladně, proto nelze analyzovat, jaké konkrétní manažerské metody jsou v těchto programech uplatňovány.

Nyní přejdeme k podnikům, které na pátou otázku, zda zaměstnávají osoby zdravotně postižené, odpověděli ne. Těchto podniků bylo celkem 8.

Následující otázka zjišťovala důvod nezaměstnávání osob zdravotně postižených. Konkrétní důvod neměly dva dotazované podniky. Tyto podniky nemají více než 25 zaměstnanců, což znamená, že nemusejí plnit povinný podíl, který ukládá zákon o zaměstnanosti. Zbylých 6 podniků udává jako důvod nezaměstnávání osob zdravotně postižených charakter vykonávané práce. Tyto podniky uvádějí, že vykonávají fyzicky náročné práce, které nejsou schopny osoby zdravotně postižené vykonat. Jde o práce například stavební, montážní či o profesi řidiče kamionu.

Graf 9 - Důvody nezaměstnávání OZP



Zdroj: Dotazníkové šetření - vlastní zpracování

Otázka 16 byla opět směřována ke zjištění výhod, které zaměstnávání osob zdravotně postižených přináší. Stejně jako u otázky číslo 9 byly nejčastěji uváděny finanční výhody, které ze zaměstnávání osob zdravotně postižených plynou. Jeden z podniků dokonce jako výhodu uvedl, že zdravotně postižení zaměstnanci si své práce více váží.

Následující graf popisuje výhody zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které uvedli všichni respondenti bez ohledu na to, zda osoby zdravotně postižené zaměstnávají či nikoliv.

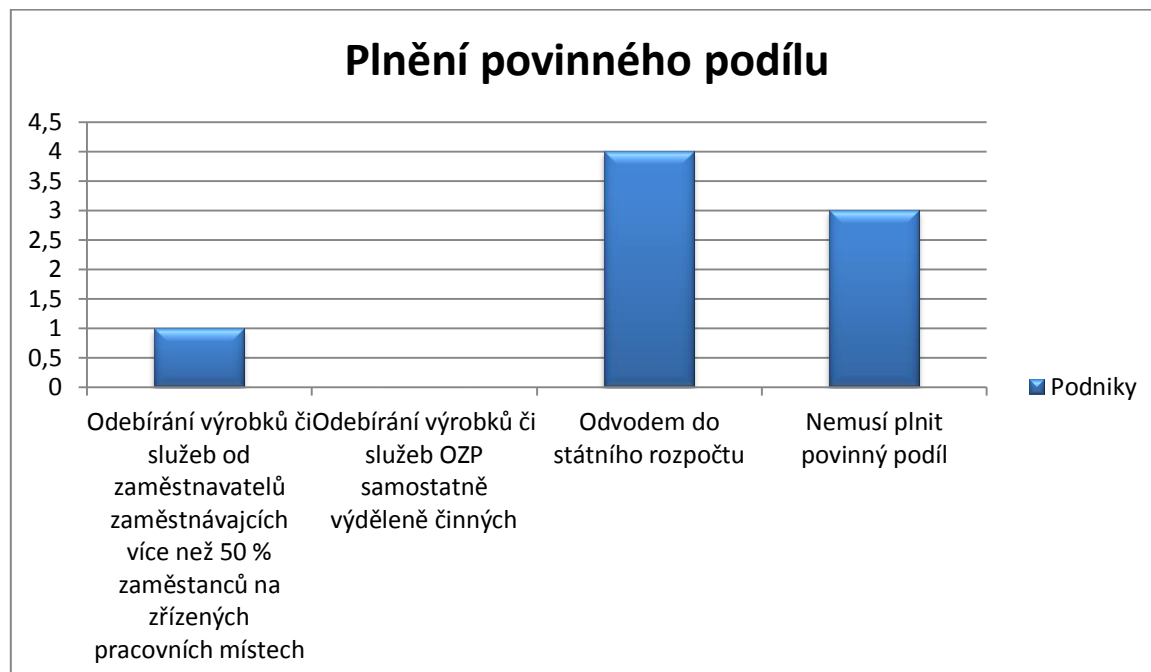
Graf 10 - Výhody zaměstnávání OZP



Zdroj: Dotazníkové šetření - vlastní zpracování

Sedmnáctá otázka se dotazovala na způsoby plnění povinného podílu. Povinný podíl je možné dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti plnit i jiným způsobem než zaměstnáváním právě osob zdravotně postižených. Zákon udává, že povinný podíl lze plnit odebíráním zboží či služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců na zřízených pracovních místech a zadáváním zakázek takovýmto zaměstnavatelům. Jeden z dotazovaných podniků uvedl, že povinný podíl plní právě touto cestou. Možné odebírání výrobků a služeb od osob zdravotně postižených, které jsou samostatně výdělečně činné, neuvedl ani jeden podnik jako jednu z možností plnění povinného podílu. Čtyři podniky plní tento podíl odvodem do státního rozpočtu. Povinnost povinného podílu nemusejí v tomto dotazníkovém šetření splňovat 3 podniky.

Graf 11 - Plnění povinného podílu



Zdroj: Dotazníkové šetření - vlastní zpracování

Poslední otázka dotazníku zjišťovala, zda znají respondenti nějaké podniky v Českých Budějovicích, které osoby zdravotně postižené zaměstnávají. Pouhých 37 % dotazovaných odpovědělo ANO a zbylých 63 % uvedlo, že neznají žádné takové podniky. Dva respondenti uvedli, že znají pouze jeden podnik zaměstnávající osoby zdravotně postižené, a shodli se dokonce na jednom konkrétním podniku, který dodává reklamní předměty.

Graf 12 - Povědomí o podnicích zaměstnávajících OZP



Zdroj: Dotazníkové šetření - vlastní zpracování

Na základě výsledků dotazníkového šetření lze vyhodnotit jednotlivé hypotézy a tímto odpovědět na výzkumnou otázku.

První hypotéza říká, že více než polovina dotazovaných podniků zaměstnává alespoň jednu osobu zdravotně postiženou. Tuto hypotézu nelze vyvrátit, jelikož 60 % dotazovaných podniků uvedlo, že zaměstnávají alespoň jednu osobu se zdravotním postižením.

Tvrzení druhé hypotézy, tedy že nejčastějším důvodem pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou finanční výhody, také nelze vyvrátit. Z výsledků dotazníkového šetření vyplývá, že 85 % dotazovaných uvádí jako výhodu zaměstnávání osob zdravotně postižených právě finanční důvody a všech 12 respondentů, kteří zaměstnávají tyto osoby, uvádí, že výhody ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením jsou výhody finanční. Respondenti popsali tyto výhody jako nižší odvod do státního rozpočtu, slevu na dani z příjmů fyzických osob a také jako dotace od úřadu práce na mzdové náklady.

Třetí hypotéza uvádí, že alespoň polovina podniků zaměstnávajících OZP realizuje ve svém podniku sociální programy. Tuto hypotézu ale na základě dotazníkového šetření nelze potvrdit, jelikož ani jeden z dotazovaných podniků, které osoby se zdravotním postižením zaměstnávají, neuvedl, že by realizoval jakýkoliv sociální program.

Z výše uvedených výsledků je možné konstatovat, že malé a střední podniky zaměstnávají osoby zdravotně postižené. Nejčastějším důvodem zaměstnávání těchto osob jsou finanční výhody, které poskytuje stát. Některé malé a střední podniky zaměstnávají tyto osoby i přesto, aniž by museli plnit zákonem stanovený povinný podíl, a zaměstnávání zdravotně postižených osob je pro některé podniky i součástí podnikové kultury.

Závěr

Tato bakalářská práce je zaměřena na problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Hlavním cílem práce byla analýza problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením se zaměřením na malé a střední podniky na území města České Budějovice od roku 2014. Metodou zpracování analýzy byly aktuálně realizované manažerské metody sociálních programů malých a středních podniků v Českých Budějovicích.

Na základě výsledků dotazníkového šetření lze předpokládat, že většina malých a středních podniků v Českých Budějovicích zaměstnává osoby se zdravotním postižením. Některé podniky zaměstnávají osoby zdravotně postižené i přesto, že nejsou nuceny plnit povinný podíl stanovený zákonem o zaměstnanosti. Nejčastěji podniky uváděly jako důvod zaměstnávání osob zdravotně postižených finanční výhody, které jim tak stát umožňuje. Za finanční výhody lze považovat snížení daně z příjmu právnických osob, příspěvky na zapracování od příslušného úřadu práce či dotace na vytvoření pracovního místa pro osoby zdravotně postižené. Některé podniky také uvedly, že zaměstnávání osob zdravotně postižených je symbolem podnikové kultury, či že se díky zaměstnávání osob zdravotně postižených může podnik označit jako společensky odpovědná firma, což v současnosti přináší nejen konkurenční výhody na trhu.

Malé a střední podniky nezaměstnávající osoby zdravotně postižené nejčastěji uvedly, že jim to nedovoluje charakter vykonávané práce. I přesto byly informovány o výhodách plynoucích ze zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zde je nutné konstatovat, že i v dnešní společnosti se osoby se zdravotním postižením setkávají s předsudky ostatních lidí. Ze strany státu je tedy nutné zajistit podnikům mnohem více informací o zaměstnávání osob se zdravotním postižením, aby se podařilo tyto předsudky odstranit a pohlížet na tyto osoby jako takové, které i přes svůj zdravotní stav mohou vykonávat zaměstnání stejně dobře jako ostatní zaměstnanci.

Pro malé a střední podniky je typická absence vrcholového managementu, nedostatečný důraz na řízení lidských zdrojů, obtížný přístup ke kapitálu či omezená možnost

financování rozvojových aktivit. Tato specifika malých a středních podniků mohou být příčinou, proč malé a střední podniky nerealizují sociální programy. Z tohoto důvodu nemohla být provedena analýza manažerských metod těchto programů. Je možné, že malé a střední podniky zúčastněné výzkumu realizují jednoduchý sociální program, ale právě díky omezeným znalostem oblasti podnikání si neuvědomují důležitost rozvíjení těchto programů a ani to, že jsou zapojeni právě do konkrétního sociálního programu.

Závěrem lze říci, že osoby zdravotně postižené jsou aktivně zapojeny do pracovních poměrů i v malých a středních podnicích v Českých Budějovicích. Důkazem toho je také fakt, že v roce 2014 bylo evidováno na Úřadu práce v Českých Budějovicích pouze 10 % osob zdravotně postižených z celkového počtu nezaměstnaných. Dle mého názoru by se toto procentuální číslo dalo ještě snížit díky dostatečné informovanosti malých a středních podniků o zaměstnávání takovýchto osob.

I. Summary a keywords

This bachelor thesis is focused on disabled people being employed in an area of small and central commerce in České Budějovice since 2014. The thesis also contains general knowledge about employment of disabled people in the theoretical part and shows the result of the research in the practical part.

The theoretical part is divided into 8 chapters. First two chapters are devoted to the operations in the labour market and the definition of small and central commerce. The third chapter characterizes the legislation in the area of people and disabled people being employed. Next the thesis describes the employment policy in Czech Republic. The practical part characterizes the disabled and the rights and duties of employers while employing disabled people. The last chapter in the theoretical part deals with the restrictions that the disabled encounter on the labour market.

The practical part of the thesis shows the result of the analysis regarding the disabled people while employed in an area of small and central commerce in České Budějovice since 2014. The analysis is based on dates from the employment office in České Budějovice and is based on enquiries of questionnaire.

Key words: disabled person, employing disabled people, rights and responsibilities employers, the law of employment, small and central commerce, managerial methods of social programs

II. Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

Bednářová, D., Škodová Parmová D. (2010). *Malé a střední podnikání*. České Budějovice: Jihočeské univerzita v Českých Budějovicích, Ekonomická fakulta

Blažek, J., Uhlíř D. (2002). *Teorie regionálního rozvoje*. Praha: Karolinum

Bláha, J., Mateiciuc, A., Kaňáková, Z. (2005). *Personalistika pro malé a střední firmy*. Brno: CP Books

Brace, I. (2008). *Questionnaire Design: How to Plan, Structure and Write Surey Material for Effective Market Research*. Philadelphia: Kogan Page Publishers

Duková, I., Duka M., Kohotouvá I. (2013). *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada

Halásková, R. (2001). *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Ostrava: Ostravská univerzita Ostrava

Hendl, J. (2005). *Kvalitativní výzkum*. Praha: Portál

Holman, R. (2010). *Makroekonomie. Středně pokročilý kurz*. Praha: C. H. Beck

Hrdá, J. (2007). *Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením*. Praha: Jedličkův ústav a školy

Jírová, H. (1999). *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická v Praze

Jurečka, V., a kolektiv. (2010). *Mikroekonomie*. Praha: Grada Publishing, a.s.

Kleibl, J., Dvořáková, Z., Šubrt, B. (2001). *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck

Krebs, V. (2007). *Sociální politika*. Praha: ASPI

Krejčířová, O., a kolektiv. (2005). *Problematika zaměstnávání občanů se zdravotním postižením*. Praha: Rytmus

Liška, V., a kolektiv. (2002). *Makroekonomie*. Praha: Professional Publishing

- Macáková, L., a kolektiv. (2005). *Mikroekonomie. Základní kurz*. Slaný: Melandrium
- Mareš, P. (1998). *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Slon
- Matoušek, O. (2008). *Slovník sociální práce*. Praha: Portál
- Novosad, L. (2009). *Poradenství pro osoby se zdravotním postižením a sociálním znevýhodněním*. Praha: Portál
- Parasuraman, A., Grewal, D., Krishnan, R. (2007). *Marketing Research*. Boston: Houghton Mifflin Company
- Pavelka, T. (2007). *Makroekonomie. Základní kurz*. Slaný: Melandrium
- Synek, H. a kolektiv. (2002). *Podniková ekonomika*. Praha: C. H. Beck
- Tröster, P. a kolektiv. (2005). *Právo sociálního zabezpečení*. Praha: C. H. Beck

Internetové zdroje

- Business center. Zákon o daních z příjmů. [online] cit. 2015-12-04. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/dprij/cast3.aspx>
- Business center, 2016. *Zákon o zaměstnanosti*. Dostupné z: <http://business.center.cz/business/pravo/zakony/zamestnanost/cast1.aspx>
- Český statistický úřad, 2015. *Informace o proměnné. Základní charakteristiky ekonomického postavení obyvatelstva ve věku 15 a více let*. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/cs/>
- DOCPLAYER, 2015. *Jak začlenit osoby zdravotně postižené na trh práce*. Dostupné z: <http://docplayer.cz/1259349-Jak-zaclenit-ozp-na-trh-prace.html>
- Montag, J., 2001. Finanční noviny. *Snižuje státní politika zaměstnanosti nezaměstnanost?*. Dostupné z: http://www.financninoviny.cz/index_view.php?id=7784
- Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2012. *Aktivní politika zaměstnanosti*. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016. *Aktivní politika zaměstnanosti (APZ)*.

Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/lbk/kop/liberec/apz>

Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2016. *Zákon o zaměstnanosti*. Dostupné z:

https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/ZOZ_PLATNE_ZNENI_OD_18.12.2015.PDF

Ministerstvo pro místní rozvoj, 2016. *Změna metodiky ukazatele registrované*

nezaměstnanosti. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/zmena_metodiky

Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, 2015.

Praktický průvodce pro firmy. Dostupné z:

<http://www.nfozp.cz/download/MANUAL.pdf>

Organizace spojených národů, 2015. *Všeobecná deklarace lidských práv*. Dostupné z:

<http://www.osn.cz/wp-content/uploads/2015/03/vseobecna-deklarace-lidskych-prav.pdf>

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky, 2012. *Listina základních práv a*

svobod. Dostupné z: <http://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>

Zákony pro lidi, 1995. *Předpis č. 155/1995 Sb.*. Dostupné z:

<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>

Zákony pro lidi, 2009. *Předpis č. 198/2009 Sb.*. Dostupné z:

<http://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-198>

ŽijusHandicapem.cz, 2012. *Rozdělení zdravotně postižených osob do skupin*. Dostupné

z: <http://www.zijushandicapem.cz/clanky/zamestnani/rozdeleni-zdravotne-postizenych-osob-do-skupin.html>

Ostatní

BERAN, J., Interní dokumenty Úřadu práce České Budějovice, e-mailová korespondence (2016)

III. Seznam použitých zkratk

HPP Hlavní pracovní poměr

OZP Osoby zdravotně postižené

ÚP Úřad práce

IV. Seznam obrázků

Obrázek 1 - Křivka nabídky práce	6
Obrázek 2 - Křivka poptávky po práci	8
Obrázek 3 - Rovnováha trhu práce.....	9

V. Seznam tabulek

Tabulka 1 - Vymezení malých a středních podniků dle OECD.....	11
Tabulka 2 - Zaměstnanost v Českých Budějovicích v roce 2014.....	33
Tabulka 3 - Struktura OZP dle věku	34
Tabulka 4 - Struktura OZP dle vzdělání.....	35
Tabulka 5 - Struktura OZP dle doby evidence na Úřadu práce	35
Tabulka 6 - Počet zaměstnaných OZP na HPP	40

VI. Seznam grafů

Graf 1 - Právní forma podniku	37
Graf 2 - Počet zaměstnanců podniku.....	38
Graf 3 - Podniky zaměstnávající OZP	39
Graf 4 - Finanční výhody zaměstnávání OZP	41
Graf 5 - Nevýhody zaměstnávání OZP	42
Graf 6 - Plnění povinného podílu jiným způsobem než zaměstnáváním OZP	43
Graf 7 - Důvody nezaměstnávání OZP	44
Graf 8 - Realizace sociálních programů pro OZP	45
Graf 9 - Důvody nezaměstnávání OZP	46
Graf 10 - Výhody zaměstnávání OZP	47
Graf 11 - Plnění povinného podílu	48
Graf 12 - Povědomí o podnicích zaměstnávajících OZP	49

VII. Seznam příloh

Příloha č. 1:

Vzor dotazníku

Příloha č. 2:

Obecná míra nezaměstnanosti v České republice v roce 2014

VIII. Přílohy

Příloha č. 1: Vzor dotazníku

Dotazníkové šetření

Dobrý den,

ráda bych Vás požádala o vyplnění krátkého dotazníku, který se zaměřuje na zmapování situace zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Jsem studentkou třetího ročníku oboru Obchodní podnikání na Jihočeské univerzitě v Českých Budějovicích a výsledky tohoto dotazníkového šetření využiji pro zpracování mé bakalářské práce na téma: „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením“.

Vyplnění dotazníku zabere přibližně 5 - 10 minut.

Údaje prosím uvádějte za rok 2014.

Děkuji Vám za čas, který budete vyplnění dotazníku věnovat.

Anežka Hejlová

Dotazník:

1. Název podniku:

.....

2. Vaše pozice v podniku:

.....

3. Právní forma podniku:

- a) Fyzická osoba
- b) Společnost s ručením omezeným
- c) Akciová společnost
- d) Komanditní společnost
- e) Veřejná obchodní společnost
- f) Jiná právní forma

4. Počet zaměstnanců:

- a) méně než 10
- b) méně než 50
- c) méně než 250
- d) více než 250

5. Zaměstnáváte osoby zdravotně postižené (dále jen OZP)?

- a) ANO
- b) NE

Pokud jste odpověděli a) ANO, pokračujte v dotazníku až k otázce číslo 14.

Pokud jste odpověděli b) NE, pokračujte v dotazníku až otázkou číslo 15.

6. Kolik zaměstnanců je ve Vašem podniku zdravotně znevýhodněných?

.....

7. Jaký počet zaměstnanců zdravotně postižených je zaměstnáno na hlavní pracovní poměr?

.....

8. Je nějaká osoba zdravotně postižená na vedoucí pozici? Pokud ANO, jaké?

.....

9. Jaké výhody přináší podniku zaměstnávání OZP?

.....
.....
.....

10. Má zaměstnávání OZP nějaké nevýhody? Jaké?

.....
.....
.....

11. Plní Váš podnik povinný podíl ještě jiným způsobem než zaměstnáváním OZP? (Např. pořizování zboží či služeb od osob zaměstnávající OZP či nákup od samostatně výdělečných činných OZP atd.) Pokud ANO, jakým?

.....
.....
.....

12. Myslíte, že některé podniky nechtějí OZP zaměstnávat? Proč?

.....
.....
.....

13. Realizuje Váš podnik nějaký sociální program pro OZP?

- a) ANO
- b) NE

14. Pokud jste odpověděli ANO, jaké sociální program realizujete a jaké manažerské metody používáte?

.....

.....

.....

.....

.....

15. Proč nezaměstnáváte OZP?

.....

.....

.....

16. Myslíte, že zaměstnávání OZP přináší podniku nějaké výhody?

.....

.....

.....

17. Jak plní Váš podnik povinný podíl ohledně zaměstnávání OZP?

.....

.....

.....

18. Znáte nějaké podniky zaměstnávající OZP?

.....

.....

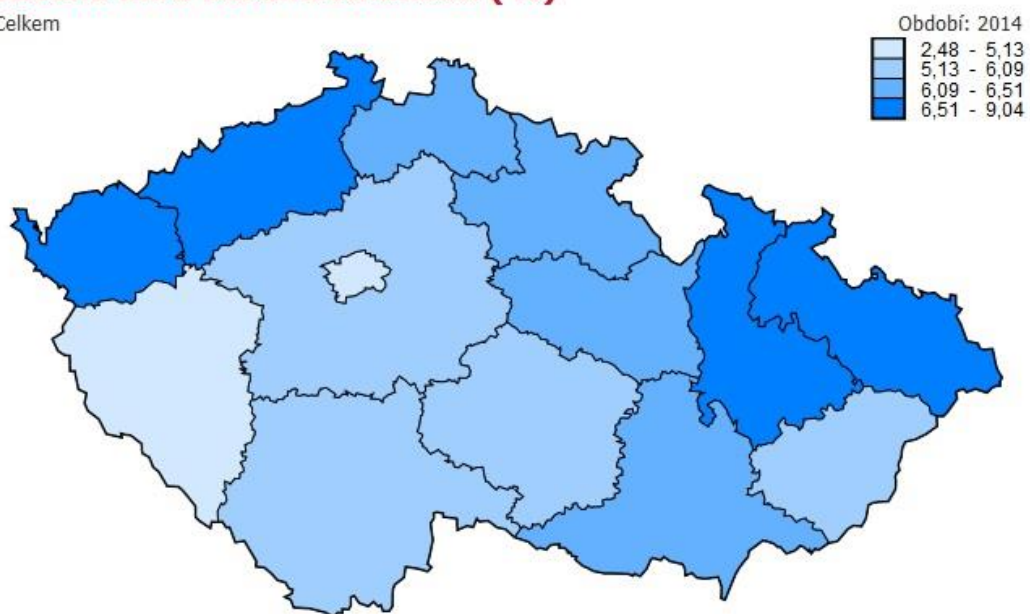
.....

Děkuji za spolupráci.

Příloha č. 2: Obecná míra nezaměstnanosti v České republice v roce 2014

Obecná míra nezaměstnanosti (%)

Celkem



Zdroj: Český statistický úřad (2015)