

Analýza situace občanů se zdravotním postižením na trhu práce v okrese Přerov

Petra Martinková

Bakalářská práce
2010



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Vyšší odborná škola ekonomická
akademický rok: 2009/2010

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Petra MARTINKOVÁ**
Studijní program: **B 6202 Hospodářská politika a správa**
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa**

Téma práce: **Analýza situace občanů se zdravotním postižením na trhu práce v okrese Přerov**

Zásady pro vypracování:

1. Prostudujte literaturu k dané problematice.
2. Zpracujte analýzu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v okrese Přerov.
3. Definujte pojem chráněná dílna.
4. Zpracujte empirický výzkum v chráněných dílnách v okrese Přerov.
5. Vyslovte závěry a doporučení.

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná**

Seznam odborné literatury:

[1] DURDISOVÁ, J. a kolektiv. Sociální politika v ekonomické praxi. 1. vyd. Praha : VŠE – nakladatelství Oeconomica, 2005. ISBN 80-245-0850-8.

[2] KREBS, V. a kolektiv. Sociální politika. 1. vyd. Praha : ASPI, 2002. ISBN 80-86395-33-2.

[3] Ministerstvo práce a sociálních věcí. Právní předpisy o zaměstnanosti. Praha, 2009. ISBN 978-80-86878-92-8.

[4] PIPEKOVÁ, J. Kapitoly ze speciální pedagogiky. Brno : Paido, 2006. ISBN 80-7315-120-0.


[5] SAMUELSON, A. P., NORDHAUS, W. D. Ekonomie. 18. vyd. Praha : Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.

Vedoucí bakalářské práce: **PhDr. Jaroslav Karlík**
EXT.


Datum zadání bakalářské práce: **9. října 2009**

Termín odevzdání bakalářské práce: **11. prosince 2009**

Ve Zlíně dne 6. listopadu 2009


PaedDr. Josef Rydlo
* 2009, děkanka




Ing. Hana Šedová, Ph.D.
* 2009, vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3²⁾;
- podle § 60³⁾ odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Ve Zlíně 6. 11. 2009

.....
Pěta Martinková

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlázení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Tato bakalářské práce se zabývá analýzou situace občanů se zdravotním postižením na trhu práce v okrese Přerov. První část je věnována teoretickým poznatkům z oblasti trhu práce, nezaměstnanosti, zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, podpory zaměstnávání zdravotně postižených. Analytická část obsahuje charakteristiku okresu Přerov, nestátní neziskové organizace působící v Přerově, analýzu zaměstnanosti zdravotně postižených, poslední část obsahuje empirické šetření v chráněných dílnách.

Klíčová slova: trh práce, nezaměstnanost, osoba se zdravotním postižením, úřad práce, chráněná dílna

ABSTRACT

This bachelor thesis deals with analysis of the situation of citizens with disabilities in the labour market in the district Přerov. The first part is devoted to theoretical knowledge of the labour market, unemployment, employment of people with disabilities, promoting the employment of people with disabilities. Analytical part contains characteristic Public Administration, non-profit organizations operating in Přerov analysis of the employment of disabled persons, the last section contains an empirical investigation in protected workshops.

Keywords: labour market, unemployment, persons with disabilities, jobcentre, sheltered workshop

Na tomto místě bych ráda poděkovala vedoucímu mé bakalářské práce PhDr. Jaroslavu Karlíkovi za odborné vedení, cenné rady a připomínky, které byly velkým přínosem pro vypracování této bakalářské práce. Dále bych ráda poděkovala mému konzultantovi Ing. Haně Šedové, Ph.D. za její připomínky a cenné informace.

OBSAH

ÚVOD	10
I. TEORETICKÁ ČÁST	11
1 TRH PRÁCE	12
1.1 NABÍDKA PRÁCE.....	12
1.2 POPTÁVKA PO PRÁCI.....	13
1.3 ROVNOVÁHA NA TRHU PRÁCE	14
1.4 SPECIFIKA TRHU PRÁCE	15
2 NEZAMĚŠTNANOST	17
2.1 DEFINICE A MĚŘENÍ NEZAMĚŠTNANOSTI	17
2.2 TYPY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	18
2.2.1 Frikční nezaměstnanost	18
2.2.2 Strukturální nezaměstnanost	18
2.2.3 Cyklická nezaměstnanost	19
2.2.4 Dobrovolná nezaměstnanost	19
2.2.5 Nedobrovolná nezaměstnanost.....	19
2.3 DŮSLEDKY NEZAMĚŠTNANOSTI.....	20
2.3.1 Ekonomické důsledky	20
2.3.2 Sociální důsledky	20
3 ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OBČANŮ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	22
3.1 DEFINICE OSOBY ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ	22
3.2 INFORMACE O ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH V ČESKÉ REPUBLICE.....	22
3.3 ZAMĚŠTNÁVÁNÍ OBČANŮ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM PODLE ZÁKONÍKU PRÁCE A PŘEDPISŮ O ZAMĚŠTNANOSTI	24
3.3.1 Povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením	25
4 PŘÍMÁ PODPORA ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH	27
4.1 PRACOVNÍ REHABILITACE	27
4.2 CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO	27
4.3 CHRÁNĚNÁ PRACOVNÍ DÍLNA	29
4.4 PŘÍSPĚVEK NA PODPORU ZAMĚŠTNÁVÁNÍ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH	30
5 DALŠÍ FORMY PODPORY OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	32
5.1 SOCIÁLNÍ EKONOMIKA	32
5.2 SOCIÁLNÍ PODNIK	32
5.3 ORGANIZACE OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	33
5.3.1 Národní rada osob se zdravotním postižením	33
5.3.2 Vládní výbor pro zdravotně postižené občany	34
II. ANALYTICKÁ ČÁST	35
6 CHARAKTERISTIKA OKRESU PŘEROV	36
6.1 HOSPODÁŘSKÝ CHARAKTER.....	36
6.2 NESTÁTNÍ NEZISKOVÉ ORGANIZACE V OKRESE PŘEROV	36
6.2.1 Člověk v tísní, o.p.s.....	36

6.2.2	Okresní organizace svazu tělesně postižených.....	37
6.2.3	Oblastní charita Přerov.....	37
6.2.4	Sdružení Most k životu.....	38
7	ANALÝZA ZAMĚSTNANOSTI OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V OKRESE PŘEROV	40
7.1	VÝVOJ ZAMĚSTNANOSTI V OBDOBÍ LET 2005 – POL. 2009.....	40
7.2	STAV A VÝVOJ VOLNÝCH PRACOVNÍCH MÍST	41
7.3	ZÁKLADNÍ STRUKTURA UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ.....	43
7.4	EVIDENCE OSOB ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH.....	44
7.5	STRUKTURA EVIDOVANÝCH OZP DLE DOSAŽENÉHO VZDĚLÁNÍ A VĚKOVÝCH KATEGORIÍ.....	45
7.6	STRUKTURA EVIDOVANÝCH OZP DLE DÉLKY EVIDENCE.....	47
8	EMPIRICKÝ VÝZKUM V CHRÁNĚNÝCH DÍLNÁCH V OKRESE PŘEROV	51
8.1	KVANTITATIVNÍ VÝZKUM.....	51
8.1.1	Struktura zkoumaného souboru.....	51
8.1.2	Interpretace zjištěných dat.....	53
8.1.3	Vyhodnocení	56
8.2	KVALITATIVNÍ VÝZKUM.....	56
8.2.1	Interpretace informací vyplývajících z výzkumu.....	56
8.2.2	Vyhodnocení	59
9	SWOT ANALÝZA SITUACE ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH V PŘEROVĚ	61
	DOPORUČENÍ.....	62
	ZÁVĚR	63
	RESUMÉ	65
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	67
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	69
	SEZNAM OBRÁZKŮ	70
	SEZNAM TABULEK.....	71
	SEZNAM PŘÍLOH.....	72

ÚVOD

Lidem se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Tito lidé hledají práci často velmi obtížně. Setkávají se s různými překážkami na straně zaměstnavatelů, s nepochopením okolí, mnohdy musí bojovat nejen s fyzickými problémy, ale také s problémy psychickými. Ovšem i zdravotně postižení jsou schopni zastat v zaměstnání spoustu práce.

Téma „Analýza situace občanů se zdravotním postižením na trhu práce v okrese Přerov“ jsem si vybrala proto, že v dnešní době je těchto lidí čím dál víc, mají větší problémy s nalezením vhodného pracovního místa a s uplatněním vůbec, nemohou si vybrat jakékoli zaměstnání a jsou většinou odkázáni na pomoc druhých.

Cílem bakalářské práce je zpracovat analýzu situace občanů se zdravotním postižením na trhu práce v okrese Přerov se zaměřením na chráněné dílny.

V teoretické části uvedu teoretické poznatky z oblasti trhu práce, nezaměstnanosti, zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, definici osoby zdravotně postižené, podpory zaměstnávání zdravotně postižených – pracovní rehabilitaci, chráněné pracovní místo, chráněnou pracovní dílnu, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, v posledním bodě teoretické části popíši další formy podpory osob se zdravotním postižením.

V analytické části nejprve uvedu charakteristiku okresu Přerov, hospodářský charakter, také se zaměřím na nestátní neziskové organizace, které popíši. Provedu analýzu zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v okrese Přerov. V následujícím díle analytické části se zaměřím na chráněné dílny v Přerově, především na chráněnou dílnu sv. Terezičky a Most k životu. V této části zpracuji empirické šetření, uvedu závěr a následná doporučení. Poslední část mé práce bude obsahovat SWOT analýzu situace osob se zdravotním postižením na trhu práce v okrese Přerov.

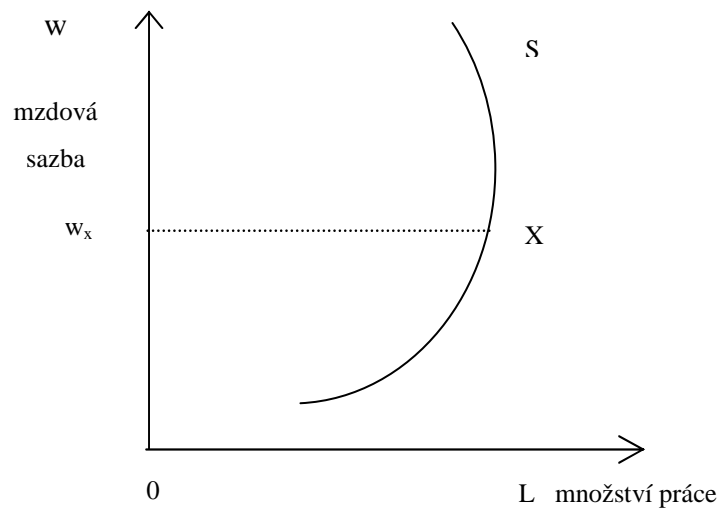
I. TEORETICKÁ ČÁST

1 TRH PRÁCE

Trh práce se řídí stejnými zákonitostmi jako ostatní trhy, nicméně má řadu specifických rysů, které jsou projevem zvláštností výrobního faktoru práce. Práce je jedním ze zdrojů, ale neexistuje sama o sobě. Práci konají lidé, nositelé schopnosti pracovat (pracovní síly). Kromě výrobního faktoru práce se sjednává s jejím vlastníkem a cenou je mzda. [1]

1.1 Nabídka práce

Nabídka práce je na trhu zastoupena domácnostmi a i v tomto případě platí, že ochota pracovat je výrazem poznání, že efekt, který z konání práce plyne, je větší nebo roven oběti, která je spojena s jejím konáním. Efektem vynakládání práce je mzda, peněžní ocenění vynaložené práce, respektive jejího mezního produktu. Východiskem porovnání, o které se opírá rozhodnutí o tom, zda práce bude nabídnuta, není suma peněžních prostředků, tedy nominální mzda, ale tzv. reálná mzda. Ta vyjadřuje koupěschopnost nominální mzdy, kolik zboží a služeb si může její příjemce koupit. Každá nabídka je v ekonomii chápána jako funkční vztah mezi cenou a nabízeným množstvím, přičemž obecně platí, že s rostoucí cenou se zvyšuje nabízené množství. [1]

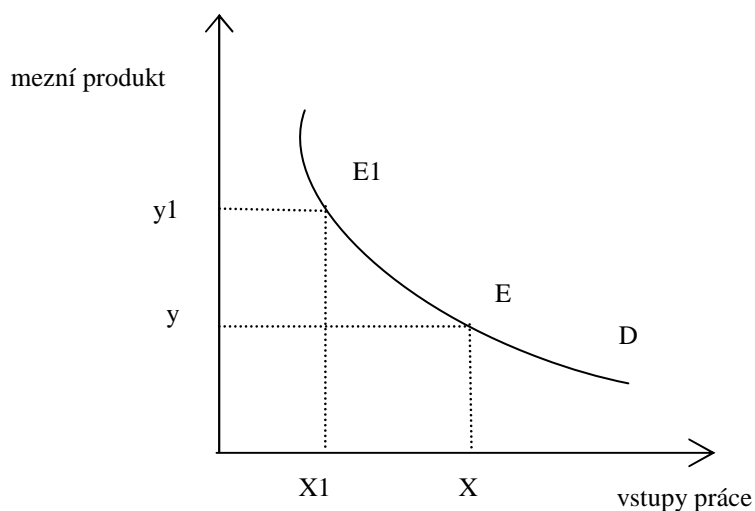


Obr. 1. Křivka nabídky práce [2]

Křivka nabídky práce je výsledkem specifického chování domácností na trhu práce. S růstem reálné mzdy nabídka práce roste; od jistého bodu X však s růstem reálné mzdy naopak nabídka práce klesá. Tento jev má přirozené vysvětlení: vysoké mzdy totiž způsobují zvyšování reálných důchodů a spotřebitel často dává přednost volnému času (např. ženy vedení domácnosti, výchově dětí). Tento jev je případem tzv. **důchodového efektu**. **Substituční efekt** se projevuje v té části křivky nabídky práce, která leží pod bodem X a spočívá v tom, že domácnosti motivované zvýšeným důchodem zvyšují nabídku své práce, která je v tomto případě substitutem odpočinku. [2]

1.2 Poptávka po práci

Poptávku po práci ovlivňuje celková úroveň rozvoje ekonomiky a z ní vyplývající cena a úroveň vstupu, který nazýváme práce. Poptávka po práci se v závislosti na kvalitě práce zvyšuje v čase, neboť roste její mezní produkt, a to v souvislosti s růstem kvalifikace a schopnosti lidí.



Obr. 2. Křivka poptávky po práci [2]

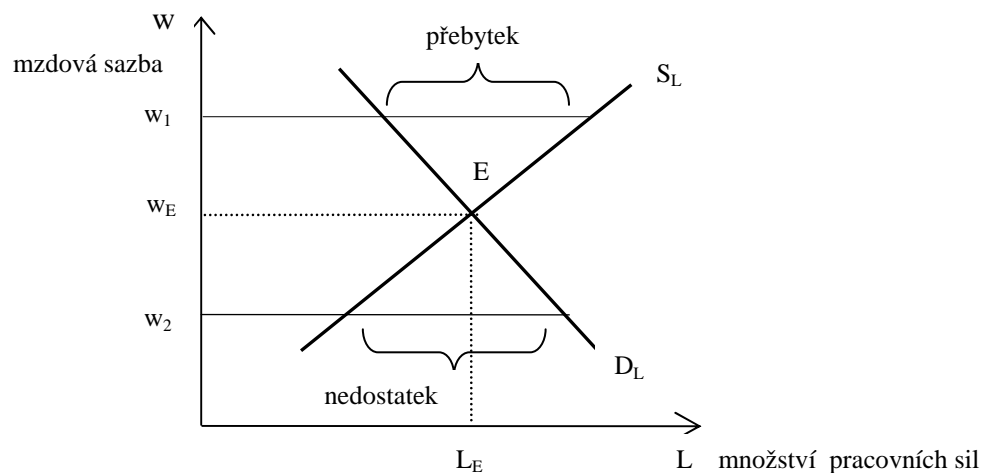
V této souvislosti je třeba brát v úvahu že:

- počet možností uplatnění člověka se zvyšují tím více, čím více klesají vstupy pro jednotlivé obory,
- klesá přírůstek obyvatel ve vyspělých tržních ekonomikách,

- roste doba, po kterou je třeba se na praxi připravovat,
- dochází ke snižování počtu týdně odpracovaných hodin,
- nezanedbatelný vliv má i systém sociálního zabezpečení v případě, kdy člověk nemůže pracovat. [2]

1.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce vzniká při vyrovnání nabídky s poptávkou, při tzv. rovnovážné mzdové sazbě (w_E), která je dána bodem rovnováhy E, jak znázorňuje obr. 3. Jde o mzdovou sazbu, při které každý kdo chce pracovat práci najde. Potom firmy budou za rovnovážnou mzdovou sazbu najímat tolik pracovníků, kolik chtějí. Zaměstnavatelé se chovají jako cenoví příjemci vzhledem ke mzdám.



Obr. 3. Rovnováha na trhu práce [3]

Při vychýlení mzdové sazby z rovnovážné úrovně vzniká na trhu práce nerovnovážený stav, a to **nedostatek** nebo **přebytek pracovních sil**.

Nerovnováha na trhu práce:

- Je-li $w_2 < w_E$ vzniká nedostatek pracovních sil
- Je-li $w_1 > w_E$ nastává přebytek pracovních sil [3]

1.4 Specifika trhu práce

Pro tržní ekonomiku je typické, že souběžně fungují trhy zboží, služeb, ale i trhy výrobních faktorů, tedy i trh práce. Na tomto trhu se v podstatě kupuje a prodává práce, jejíž cenou je mzda. Trh práce je trhem specifickým. Jeho specifika plynou z toho, že práce je funkcí pracovní síly, a je tedy úzce svázána s osobností člověka. Od trhu práce se očekává, že jednak

- v požadované struktuře zabezpečí ekonomiku potřebnými pracovními silami, tzn. že umožní produkci statků a služeb,
- zabezpečí zajištění pracovních sil odpovídajícími prostředky, především pracovními příjmy, a to v míře, která odpovídá jejich podílu na produkci.

Na trhu práce však plně nefungují standardní tržní mechanismy, které vyrovnávají nabídku s poptávkou prostřednictvím ceny práce, tj. mzdy. Hlavní příčiny toho, proč standardní přizpůsobovací tržní mechanismus je v případě trhu práce zeslaben jsou:

- Na trhu je předmětem směny práce. Ta je neoddělitelná od osobnosti člověka. Ti co práci prodávají (zaměstnanci) i ti co práci kupují (zaměstnavatelé) uplatňují různé preference. To znamená, že se nerozhodují pouze podle ceny práce, ale i podle řady dalších skutečností.
- Přizpůsobování nabídky a poptávky podle ceny práce je do určité míry deformováno i tím, že se firmy snaží udržet si určitý kmenový počet kvalitních pracovníků, často do jejich kvalifikace investují. Stejně tak i samotní zaměstnanci mají zájem zůstat u firmy.
- Trh práce je ve značné míře segmentován, tzn. existuje velké množství trhů práce. Tato segmentace vyplývá jednak z enormní rozdílnosti mezi lidmi a pracovními místy a také z územní alokace trhů práce.
- Na trhu práce se projevuje vliv kolektivního vyjednávání na mzdy. V procesu kolektivního vyjednávání jsou dohodnuty parametry mzdového vývoje v závislosti na ekonomickém vývoji.

- Trh práce je výrazně ovlivňován ze strany státu. Zejména jde o pracovní zákonodárství, jak je např. úprava pracovní doby, stanovování minimální mzdy, délka školní docházky apod., což významně ovlivňuje stranu nabídky práce.

Trh práce svým fungováním inklinuje k nerovnováze a k nezaměstnanosti – se všemi jejími negativními sociálními a ekonomickými dopady. Trh práce není ve skutečnosti typickým konkurenčním trhem, ale trhem administrativně regulovaným. [4]

2 NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost lze považovat za výraz toho, jak je organizováno a řízeno zaměstnávání lidí v zemi, také ji lze považovat za odraz nepersonálních tržních sil, kterými je ovládán lidský faktor, v neposlední řadě ji lze považovat za důsledek určitých schopností, dispozic a postojů jedinců.

Je běžným společenským jevem a určitá výše nezaměstnanosti je dokonce atributem fungujícího trhu práce. Je-li však vysoká a přetrvává-li dlouhou dobu, stává se složitým problémem. Vedle nepříjemných ekonomických ztrát jde i o problémy sociální, politické či psychologické. [4],[5]

2.1 Definice a měření nezaměstnanosti

Nezaměstnanost lze definovat jako ústřední problém v moderních společnostech. Je to stav ve společnosti, kde část lidí nemá odpovídající zaměstnání. Nezaměstnaní jsou ti, kteří aktivně hledají zaměstnání a jsou zaregistrováni na úřadu práce. [4]

Obyvatelstvo starší 16 let se člení do čtyř skupin:

- **Zaměstnaní** – osoby, které vykonávají placenou práci, včetně jedinců, kteří momentálně nepracují z důvodu nemoci, dovolené či stávky.
- **Nezaměstnaní** – osoby, které práci nemají, ale aktivně ji hledají nebo čekají, až se budou moci do práce vrátit.
- **Mimo pracovní sílu** – do této skupiny se zahrnuje 34 procent dospělé populace, např. ženy v domácnosti, starobní a invalidní důchodce a všechny ostatní, kteří rezignovali hledat si práci.
- **Pracovní síla** – představuje souhrn zaměstnaných a nezaměstnaných. [6]

Nezaměstnanost se nejčastěji měří pomocí ukazatele míry nezaměstnanosti.

$$n = \frac{N}{L} \times 100 (\%)$$

kde n - je míra nezaměstnanosti

N - počet nezaměstnaných

L – celkový počet práceschopných, kteří pracují nebo se ucházejí o pracovní místo, tzn. ekonomicky aktivní obyvatelstvo [1]

2.2 Typy nezaměstnanosti

Je možné rozlišit několik typů nezaměstnanosti, z nichž lze usuzovat na její příčiny závažnost a rovněž podle toho odvozovat i možné způsoby řešení.

Ekonomické teorie rozlišují nezaměstnanost:

2.2.1 Frikční nezaměstnanost

Je spojena s životním cyklem a s hledáním lepšího pracovního místa, vzniká díky neustálému pohybu osob mezi regiony, je považována za přirozený jev tržní ekonomiky. Do frikční nezaměstnanosti patří lidé, kteří se stávají dočasně nezaměstnanými, jelikož opustili pracovní místo a tudíž potřebují určitou dobu na vyhledání nového pracovního místa. Lidé nechtějí přijmou hned první nabídku, která se jim naskytne, sbírají informace, hledají různé možnosti a chtějí si vybrat. Mohou hledat pracovní místo poblíž svého bydliště, s vyšší mzdou. [4],[5]

2.2.2 Strukturální nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti je spojen s nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách v jednotlivých odvětvích trhu práce. Některé oblasti nebo profese, regiony apod. se rozvíjejí a tím pádem zde poptávka po práci roste, zatímco jinde klesá a z toho důsledku zde dochází k nezaměstnanosti. Mzdy nereagují dostatečně rychle na tyto ekonomické impulzy a tak trvá celkem dlouho než se nabídka a poptávka vyrovnají a nezaměstnanost se vstřebá.

Strukturální nezaměstnanost má dvě roviny:

- **kvalifikační rovina** - pracovní místa v nových odvětvích většinou vyžadují novou a vyšší kvalifikaci. Aby pracovníci mohli přecházet z útlumových do expandujících odvětví, musí většinou získat novou kvalifikaci. Změna profese není jednoduchou záležitostí a to zejména pro starší pracovníky, pro něž je změna kvalifikace zcela novým prvkem v životě.
- **regionální rovina** – nové provozy rostoucích odvětví bývají málo alokovány do oblastí, kde jsou uvolňováni pracovníci z útlumových odvětví. Tato rovina strukturální nezaměstnanosti klade velké nároky na mobilitu práce. [4],[5]

2.2.3 Cyklická nezaměstnanost

Souvisí s ekonomickým cyklem. Pod cyklickou nezaměstnaností se rozumí nezaměstnanost, která je vyvolána cyklickými změnami v makroekonomickém rozměru. Vzniká tehdy, když poklesne celková poptávka po pracovní síle. S nižšími celkovými výdaji a celkovou produkcí roste nezaměstnanost téměř všude. Tento typ nezaměstnanosti do přirozené míry nezaměstnanosti nepatří. Pokud ekonomika prochází fází recese, klesá agregátní poptávka a vyrobený produkt se dostává pod úroveň potenciálního produktu. Firmy propouštějí a nezaměstnanost tím pádem postihuje víceméně všechna odvětví. Proto pracovníci propuštěni v jednom odvětví nemohou najít pracovní místo jinde. [4],[5]

2.2.4 Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost znamená, že je upřednostněn volný čas před konáním práce. Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, např. lépe placené místo, za daných mzdových podmínek nejsou ochotni pracovat a upřednostní volný čas. [7]

2.2.5 Nedobrovolná nezaměstnanost

Existence nepružných mezd vyvolává poruchu v podobě nedobrovolné nezaměstnanosti. Je porušen čistící efekt na trhu práce. Dochází k situaci, že stav, do kterého trh vyústí, neodpovídá obsahu rovnovážné situace, existují takové subjekty, které při ceně na trhu jsou ochotny uskutečnit tržní transakci (koupi či prodej), ale nemohou. [7]

2.3 Důsledky nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je jevem, který s sebou přináší negativní ekonomické a sociální důsledky a patří k největším problémům tržních ekonomik.

2.3.1 Ekonomické důsledky

Jsou spojeny s tím, že ekonomika nevyrábí tolik produkce, kolik je schopna vyrábět. Dochází k mrhání společenské práce živé i zvěcnělé.

Ekonomické dopady nezaměstnanosti:

- ztráta statků a služeb, které by mohly být nezaměstnanými vyrobeny,
 - náklady na nezaměstnanost, jež jsou tvořeny například sociálními dávkami, podporou v nezaměstnanosti a výdaji na rekvalifikaci, což zatěžuje státní rozpočet.
- [4]

2.3.2 Sociální důsledky

Jsou spojeny s dopady faktu nezaměstnanosti na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaných a na společenský život. Tyto důsledky jsou rozmanité svým rozsahem i dosahem, jelikož nezaměstnanost sama o sobě je různého charakteru a je také jedinci i různě pociťována a prožívána. [4]

Nejvýznamnější sociální důsledky

- **Vliv na životní úroveň** – nezaměstnanost znamená ztrátu pracovního příjmu a žít jen z podpory nebo sociálních dávek znamená pokles životní úrovně a značné finanční potíže pro nezaměstnaného a jeho rodinu. Je-li nezaměstnanost dlouhodobá, vede často k chudobě, k redukci sociálních kontaktů a často k sociálnímu vyloučení.
- **Vliv na rodinu** – nezaměstnanost ovlivňuje rodinu nejen poklesem příjmů, ale i v dalších ohledech. Vede např. k narušení denních rodinných zvyklostí, mění pozici a autoritu nezaměstnaného v rodině, může rozbít partnerské vztahy, omezuje sociální kontakty rodiny.
- **Vliv na strukturaci a vnímání času** – nezaměstnanost narušuje obvyklý denní režim, časovou strukturaci dne a také mění vnímání času. Pro nezaměstnané

přestává být čas důležitý, často je naplňován nudou a pasivními i společensky nežádoucími aktivitami (zabíjení času spánkem, kriminalita, alkoholismus, apod.).

- **Vliv na fyzické a psychické zdraví** – nezaměstnanost je pro mnoho lidí vysoce traumatizující, vyvolává v člověku pocity neužitečnosti, nepotřebnosti, i neschopnosti a vede ke ztrátě sebedůvěry. Někteří lidé se vyrovnávají s nezaměstnaností lépe, jiní naopak hůře. Všeobecně platí, že se lépe s handicapem nezaměstnanosti vyrovnávají ti, co jsou nezaměstnaní kratší dobu a byli s předchozí prací nespokojeni, ti co mají určité zázemí i úspory a jsou adaptabilnější. [4]

3 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OBČANŮ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Lidé se zdravotním postižením mají výrazné problémy s nalezením odpovídajícího pracovního uplatnění. Nutno zdůraznit, že jde o skupinu, která je z hlediska charakteru postižení (fyzického či psychického, genetického či získaného v důsledku nemoci či úrazu) značně heterogenní. Možnosti jejich zapojení do pracovního procesu se s přechodem na tržní ekonomiku podstatně zhoršily. V minulosti existovaly specializované firmy, zaměstnávající lidi z této skupiny pracujících, pro které otázky hospodářské rentability nebyly rozhodující. V průběhu 90. let byla většina z nich nucena z ekonomických důvodů omezit nebo ukončit svoji činnost. Tím se také výrazně omezily pracovní příležitosti pro zdravotně postižené, což následně vedlo k růstu jejich nezaměstnanosti. [8]

3.1 Definice osoby zdravotně postižené¹

Fyzickým osobám se zdravotním postižením se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou:

- orgánem sociálního zabezpečení uznány plně invalidními,
- orgánem sociálního zabezpečení uznány částečně invalidními,
- rozhodnutím úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými. [9]

3.2 Informace o zdravotně postižených v České republice

V České republice (dále jen ČR) žije k datu 31.12.2007 podle odhadů Českého statistického úřadu 1 015 548 tisíc osob se zdravotním postižením. Celkově tvoří jejich podíl 9,87% populace ČR. Ekonomicky aktivní jsou z pohledu pohlaví častěji muži se zdravotním postižením než ženy. Pracovně aktivních je 60% mužů a 40% žen. Do skupiny pracujících důchodců patří také více zdravotně postižených mužů (65%) než žen (35%). Nejproduktivnější věkovou skupinou osob se zdravotním postižením jsou u obou pohlaví lidé v rozmezí 45-59 let. Rostoucí věk se ale odráží v poklesu ekonomické aktivity u osob

¹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §67

se zdravotním postižením a nárůstu skupiny nepracujících důchodců, což odpovídá trendu celé populace ČR.

Podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí bylo k 31. 12. 2007 v České republice evidováno celkem 354 878 uchazečů o práci. Téměř pětinu – 65 216 - z celkového počtu tvořily osoby se zdravotním postižením (z toho bylo 254 plně invalidních, 56 022 částečně invalidních a 8 940 osob zdravotně znevýhodněných). [10]

Tab. 1. Počet uchazečů o zaměstnání v České republice

Rok	Uchazeči celkem	Míra nezaměstnanosti	Uchazeči OZP	Uchazeči OZP z celkového počtu
1991	221 749	4,1%	17 032	7,7%
1992	134 788	2,6%	15 502	11,5%
1993	185 216	3,5%	20 016	10,8%
1994	166 480	3,2%	22 015	13,2%
1995	153 041	2,9%	22 687	14,8%
1996	186 339	3,5%	31 455	16,9%
1997	268 902	5,2%	40 460	15,0%
1998	386 918	7,5%	48 951	12,7%
1999	487 623	9,4%	57 615	11,8%
2000	457 369	8,8%	59 025	12,9%
2001	461 923	8,9%	61 518	13,3%
2002	514 435	9,8%	66 907	13,0%
2003	542 420	10,3%	71 806	13,2%
2004	541 675	9,5%	74 672	13,8%
2005	510 416	8,9%	75 316	14,8%
2006	448 545	7,7%	71 318	15,9%
2007	354 878	6,0%	65 216	18,4%

Zdroj: MPSV, Statistiky nezaměstnanosti

Z údajů uvedených v tabulce je zřejmé, že celková nezaměstnanost v ČR dosáhla nejvyšší míry v roce 2003, kdy bylo evidováno 542 420 uchazečů o zaměstnání. V následujících letech dochází k postupnému snižování nezaměstnanosti. Tento stav je přisuzován mimo jiné vstupu České republiky do Evropské unie. Pád bariér v oblasti pohybu zboží umožnil řadě podniků snáze proniknout na zahraniční trhy. V roce 2007 bylo evidováno 354 878 uchazečů o zaměstnání, což odpovídá míře nezaměstnanosti 6%.

Velký vliv na postupném zvyšování nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením měl zánik nebo výrazná redukce podniků a družstev zaměstnávajících postižené osoby.

Nejvyšší počet evidovaných uchazečů se zdravotním postižením byl zaznamenán v roce 2005, kdy bylo na úradech práce evidováno celkem 75 316 osob se zdravotním postižením (14,8% z celkového počtu nezaměstnaných). Přestože i u zdravotně postižených došlo ke snížení počtu evidovaných (během dvou let o cca 10 tis. uchazečů), podíl uchazečů – OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání nadále rostl, v roce 2006 na 15,9% a v roce 2007 dokonce na 18,4%.

3.3 Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením podle zákoníku práce a předpisů o zaměstnanosti

Občané se zdravotním postižením mají v pracovním procesu stejná práva a povinnosti jako ostatní pracovníci. Zákoník práce však v několika ustanoveních tyto zaměstnance vzhledem k jejich zdravotnímu stavu a sociálnímu postavení zvýhodňuje.

Rozhodnutí o tom, že občan je zdravotně postižený, neznamená, že nemůže pracovat. V tomto případě jde pouze o omezení s ohledem na zdravotní stav.

K uzavření pracovního poměru musí mít zdravotně postižený občan způsobilost k právům a povinnostem a rovněž tak k právním úkonům.

Před vstupem do pracovního poměru může zaměstnavatel požadovat v souladu s § 28 zákoníku práce vstupní lékařskou prohlídku zaměstnance.

Zaměstnávání plně invalidních osob

Tyto osoby, jakožto osoby s těžším zdravotním postižením, požívají podle zákona o zaměstnanosti, mnohé výhody. Větších výhod se však dostane zejména těm

zaměstnavatelům, kteří tyto osoby chtějí zaměstnat. Půjde zejména o různé příspěvky a dotace.

Plně invalidní osoba již nemusí mít k uznání těžšího zdravotního postižení žádné další rozhodnutí nebo potvrzení. Skutečnost, že je osobou plně invalidní, osvědčuje rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení.

Každý plně invalidní občan je ze zákona občanem s těžším zdravotním postižením.

Zaměstnávání částečně invalidních osob

Částečně invalidní osoba je podle zákona považována za osobu se zdravotním postižením (dříve osoba se změněnou pracovní schopností). Bez dalších potvrzení a rozhodnutí bude průkazné jako doklad Rozhodnutí o částečné invaliditě nebo Rozhodnutí o přiznání částečného invalidního důchodu. [11]

Zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných

Podle § 67 odst. 3 zákona o zaměstnanosti se za osobu zdravotně znevýhodněnou považuje fyzická osoba, která má zachování schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovní začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely zákona o zaměstnanosti považuje nepříznivý stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje psychické, fyzické nebo smyslové schopnosti a tím i schopnost pracovního uplatnění. [9]

3.3.1 Povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením²

Zaměstnavatelé jsou povinni:

- a) rozšiřovat podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem závodní preventivní péče možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhražováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením,

² Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §80-81

- b) spolupracovat s úřadem práce při zajišťování pracovní rehabilitace,
- c) vést evidenci zaměstnávaných osob se zdravotním postižením,
- d) vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro osoby se zdravotním postižením.

Povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením má každý zaměstnavatel, který zaměstnává v průměrném ročním přepočteném počtu více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Tento povinný podíl činí 4 %. Tuto povinnost zaměstnavatelé mohou plnit:

- a) zaměstnáváním v pracovním poměru,
 - b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb chráněných pracovních dílen provozovaných občanským sdružením,³ státem registrovanou církví nebo náboženskou společností nebo právnickou osobou evidovanou podle zákona upravujícího postavení církví a náboženských společností⁴ nebo obecně prospěšnou společností,⁵ nebo zadáváním zakázek těmto subjektům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo
 - c) odvodem do státního rozpočtu,
- nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c). [9]

³ Zákon č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění pozdějších předpisů.

⁴ Zákon č. 3/2002 Sb., o svobodě náboženského vyznání a postavení církví a náboženských společností a o změně některých zákonů (zákon o církvích a náboženských společnostech), ve znění nálezů Ústavního soudu uveřejněného pod č. 4/2003 Sb.

⁵ Zákon č. 248/1995 Sb., o obecně prospěšných společnostech a o změně a doplnění některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů.

4 PŘÍMÁ PODPORA ZAMĚSTNÁVÁNÍ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH

4.1 Pracovní rehabilitace⁶

Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitaci zabezpečuje úřad práce místně příslušný podle bydliště osoby se zdravotním postižením ve spolupráci s pracovně rehabilitačními středisky nebo může na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobu.

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečují úřady práce a hradí náklady s ní spojené. Žádost osoby se zdravotním postižením obsahuje její identifikační údaje; součástí žádosti je doklad osvědčující, že je osobou se zdravotním postižením.

Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro jeho výkon.

Obsahem individuálního plánu pracovní rehabilitace osob zdravotně postižených a osob těžce zdravotně postižených, který vychází z vyjádření odborné skupiny, je:

- předpokládaný cíl pracovní rehabilitace,
- formy a předpokládaný časový průběh,
- termíny a způsob hodnocení účinnosti forem pracovní rehabilitace. [9]

4.2 Chráněné pracovní místo⁷

Chráněné pracovní místo je pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce. Chráněné pracovní

⁶ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §69-74

⁷ Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §75

místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření chráněného pracovního místa poskytuje úřad práce zaměstnavateli příspěvek.

Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa může dosáhnout maximálně:

- osminásobek pro osobu se zdravotním postižením,
- dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku pro osobu s těžším zdravotním postižením,
- desetinásobek pro osobu se zdravotním postižením, vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst,
- čtrnáctinásobek pro osobu s těžším zdravotním postižením, vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst.

Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.

Žádost o příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa obsahuje:

- identifikační údaje zaměstnavatele,
- místo a předmět podnikání.

O vytvoření chráněného místa je vyhotovena písemná dohoda, která kromě jiného obsahuje:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- charakteristiku chráněného pracovního místa,
- závazek zaměstnavatele, že na vytvořeném pracovním místě zaměstná osobu se zdravotním postižením,
- dobu, po kterou bude chráněné pracovní místo provozováno,
- výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
- podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,

- podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku,
- ujednání o vypovězení dohody. [9]

4.3 Chráněná pracovní dílna⁸

Chráněné dílny jsou specifická pracoviště pro občany, kteří mají ztíženou možnost, případně se nemohou vůbec uplatnit na trhu práce. Tito lidé mohou v chráněné dílně získat stabilní zaměstnání odpovídající jejich schopnostem a zdravotnímu stavu.

Chráněná dílna je definována jako pracoviště zaměstnavatele, vymezené na základě dohody s úřadem práce a přizpůsobené pro zaměstnání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnáno nejméně 60 % těchto zaměstnanců. Chráněná pracovní dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na vytvoření a provoz chráněné dílny poskytuje úřad práce zaměstnavateli finanční příspěvek.

Příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny může činit maximálně:

- osminásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením,
- dvanáctinásobek této mzdy na pracovní místo vytvořené pro osobu s těžším zdravotním postižením,
- desetinásobek pro osobu se zdravotním postižením, vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně,
- čtrnáctinásobek pro osobu s těžším zdravotním postižením.

Příspěvek se poskytuje za podmínky, že zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní

⁸ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §76-77

pojištění nebo na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo povoleno posečkání daně.

Dohoda o vytvoření chráněné pracovní dílny obsahuje:

- identifikační údaje účastníků dohody,
- charakteristiku a počet pracovních míst v chráněné pracovní dílně,
- závazek zaměstnavatele, že na vytvořených pracovních místech zaměstná osobu se zdravotním postižením,
- dobu, po kterou bude chráněná pracovní dílna provozována,
- výši příspěvku, jeho specifikaci a způsob úhrady,
- podmínky, za kterých bude příspěvek poskytován,
- způsob kontroly plnění sjednaných podmínek,
- podmínky a termín zúčtování poskytnutého příspěvku,
- závazek zaměstnavatele vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část, pokud mu byl jeho zaviněním poskytnut neprávem nebo v částce vyšší, než náležel, a lhůtu pro vrácení příspěvku,
- ujednání o vypovězení dohody.

Chráněné dílny slouží především k tréninku pracovních dovedností, pracovního režimu a práce v kolektivu. Smyslem pracovní rehabilitace v chráněných dílnách je průprava pro práci v nechráněných podmínkách. [9],[12]

4.4 Příspěvek na podporu zaměstnávání zdravotně postižených⁹

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Příslušným úřadem práce pro poskytování příspěvku je úřad práce, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jehož obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

⁹ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, §78

Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8000 Kč.

Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Příspěvek se poskytuje za podmínky, že k poslednímu dni příslušného čtvrtletí zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky a nemá nedoplatek nepojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění, s výjimkou případů, kdy bylo povoleno splácení ve splátkách a není v prodlení se splácením splátek nebo bylo povoleno posečkání daně. [9]

5 DALŠÍ FORMY PODPORY OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

5.1 Sociální ekonomika

Sociální ekonomika je stále častěji skloňovaný moderní pojem, zejména v prostředí Evropské unie, které jsme již od roku 2004 součástí a členem. Je založen především na zodpovědnosti jedince nebo skupiny lidí za svou budoucnost, na samostatnosti, nezávislosti a svépomoci. Cílem je také snížení závislosti na státní (veřejné) podpoře. Vyrůstá z občanské společnosti, úlohou státu je především vytvořit podmínky a počáteční podporu pro rozvoj sociálně motivovaného podnikání a chování jednotlivců a skupin. Sociální ekonomika není ani nástroj politiky zaměstnanosti, není ani jinou formou podnikání či ekonomického chování občana či skupiny lidí. Liší se jen pořadí hodnot, způsob myšlení, cíle lidského snažení či podnikání.

Sociální ekonomika je:

- oblastí ekonomických aktivit dobrovolných občanských iniciativ, a to zejména jejich personálně členských spolků,
- kdy k dobrovolnému družení členů došlo za účelem dosahování ne-individuálních užitků a cílů sociální, ekonomické a kulturní povahy,
- zejména na základě solidární vzájemné svépomoci a vzájemné podpory, případně prostřednictvím dobrovolnosti, dobročinnosti a charity,
- s tím, že se členové o cílech a prostředcích demokraticky dohodli a nesou za ně ekonomickou odpovědnost.

Někdy bývá pojem sociální ekonomiky zužován na ekonomickou aktivitu, sloužící zejména k integraci osob a skupin sociálně a z trhu práce vyloučených a vyloučením ohrožených zpět na trh práce a do společnosti (počítaje v to skupiny a osoby od zdravotně handicapovaných, dlouhodobě nezaměstnané, ženy po mateřské dovolené, drogově závislé, atd.). [13], [14]

5.2 Sociální podnik

Sociální podnik nebo družstvo, sociální firma jsou pojmy používané donedávna více v zahraničí – prosazují se však i u nás. Zpravidla se jedná o podnikatelské subjekty různé

právní formy, které mají převažující znaky sociální ekonomiky, jejích cílů, priorit a vztahů uvnitř i ve svém okolí.

Sociálním podnikem je chápán podnik založený a ovládaný nikoli kapitálem, ale prací, tzn. nejlépe spolkem nebo i jinak vyjádřeným ne-individuálním zájmem, a to k jinému účelu nežli je zisk. Pokud zisk na trhu dosáhne, zisk alespoň z části nerozděluje, ale použije na ne-individuální užítky v obecném nebo veřejném zájmu.

Sociální podnik se obvykle na spolkovém a dobrovolnickém základě zabývá:

- poskytováním sociálních služeb v širším pojetí, tzn. včetně vzdělanosti, personálních, sociálních a zdravotních služeb, bydlení, kultury, dopravy, komunikace apod., pokud je v příslušném místě nezajišťuje veřejný sektor ani trh v požadované ceně, kvalitě či sortimentu,
- zajišťováním obživy prostřednictvím zaměstnanosti anebo konkurenceschopnosti drobných a malých podniků,
- organizováním solidarity prostřednictvím tvorby a správy spolkových, nadačních a pojistných fondů nebo prostřednictvím služeb ochrany a záchran. [14]

5.3 Organizace osob se zdravotním postižením

V současné době působí v České republice mnoho desítek sdružení zdravotně postižených, nejčastěji sdružujících občany s určitým typem postižení nebo nemoci, dále zde pracují organizace rodičů dětí s postižením. Také existuje řada nadací či sdružení zaměřených na pomoc lidem s postižením i podporu jejich cesty k samostatnosti a občanské participaci. Tyto organizace pracují jednak na místní úrovni, v terénu a jednak se společně sdružují k efektivnímu prosazování svých zájmů a oprávněných potřeb v oblasti legislativy, sociální a zdravotní péče, školství, zaměstnávání apod. [15]

V rámci bakalářské práce není možné představit škálu svépomocných sdružení a všechny organizace pracující ve prospěch lidí s postižením, proto zmíním jen ty centrální:

5.3.1 Národní rada osob se zdravotním postižením

Národní rada osob se zdravotním postižením (dále jen NRZP) vznikla na ustavujícím shromáždění zástupců organizací zdravotně postižených dne 27. 6. 2000. Důvodem vzniku byla snaha o nalezení co nejefektivnějšího způsobu spolupráce organizací zdravotně

postižených v rámci ČR. NRZP ČR je dnes uznávaným iniciativním a koordinačním orgánem pro obhajobu, prosazování a naplňování práv a zájmů zdravotně postižených. Vzhledem k tomu, že spolupracuje s orgány státní správy a samosprávy v ČR a mezinárodními organizacemi a institucemi, je NRZP ČR nyní největším a nejreprezentativnějším zástupcem organizací osob se zdravotním postižením v ČR.

Z tohoto důvodu je NRZP ČR hlavním poradním orgánem Vládního výboru pro zdravotně postižené občany a zastupuje občany se zdravotním postižením v dalších významných organizacích, jako je např. Svaz měst a obcí ČR. Je rovněž členem mezinárodních organizací Disabled Peoples' International, Rehabilitation International a European Disability Forum. NRZP ČR má celostátní působnost s organizačními jednotkami s krajskou působností. Pro řešení společných otázek života osob se zdravotním postižením jsou ustaveny odborné komise sociální, legislativní, pro zaměstnávání, pro životní prostředí, pro problematiku zdravotně postižených dětí. K 1. 5. 2008 měla NRZP ČR celkem 104 kolektivních členů, ve kterých bylo sdruženo přes 250 tis. fyzických osob. [15]

5.3.2 Vládní výbor pro zdravotně postižené občany

Vládní výbor pro zdravotně postižené občany je stálým koordinačním, iniciativním a poradním orgánem vlády České republiky pro problematiku podpory zdravotně postižených občanů. Byl zřízen usnesením vlády ČR ze dne 8. 5. 1991 č. 151. Výbor se zabývá problémy, které nemůže samostatně vyřešit jediný resort. Jeho cílem je pomáhat při vytváření rovnoprávných příležitostí pro zdravotně postižené občany ve všech oblastech života společnosti. Prostřednictvím svých zástupců ve Výboru se na jeho činnosti podílejí sami občané se zdravotním postižením. [15]

Vládní výbor spolupracoval na přípravě Národního plánu pomoci zdravotně postiženým občanům, Národního plánu opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení, které vláda schválila v letech 1992 a 1993, a Národního plánu vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením, přijatého v roce 1998, který byl každoročně aktualizován. V roce 2004 přijala vláda ČR Střednědobou koncepci státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením, z jejíž cílů a úkolů vychází Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006 - 2009, přijatý v roce 2005. Výbor přispívá ke zprostředkování informací o tematice života se zdravotním handicapem i možných problémech občanů s postižením široké veřejnosti. [15]

II. ANALYTICKÁ ČÁST

6 CHARAKTERISTIKA OKRESU PŘEROV

Okres Přerov se nachází v regionu Střední Morava na spojnici hlavních dopravních tras. Sousedí s okresy Olomouc, Nový Jičín, Vsetín, Kroměříž a Prostějov. Od roku 2001 náleží do nově zřízeného Olomouckého kraje. Rozprostírá se v jeho jihovýchodní části a zaujímá 18% z celkové plochy kraje. Celková rozloha okresu činí 845 km², průměrná hustota osídlení tak představuje 159 obyvatel na 1 km². [16]



Obr.4. Znak Přerova

6.1 Hospodářský charakter

Hospodářský charakter okresu je průmyslově-zemědělský s rozvinutými službami. Průmysl je převládajícím odvětvím, a to jak objemem produkce, tak i počtem pracovníků (tvoří cca 44% počtu zaměstnaných osob v civilním sektoru národního hospodářství). Průmyslová výroba, veřejné služby a administrativa je koncentrována především do několika větších městských center (Přerov, Hranice, Lipník n/B, Kojetín), které jsou zároveň obcemi s rozšířenou působností nebo pověřenými obecními úřady. [16]

6.2 Nestátní neziskové organizace v okrese Přerov

V této části bych ráda popsala neziskové organizace v okrese Přerov, které zabezpečují pracovní integraci osobám se zdravotním postižením.

6.2.1 Člověk v tísní, o.p.s.

Olomoucká pobočka společnosti Člověk v tísní dne 31.ledna 2008 slavnostně otevřela novou kancelář v Přerově. Kancelář v Kojetínské ulici slouží zejména jako kontaktní místo pro sociálně slabé občany. Lidé se zde mohou setkat s terénní sociální pracovnící nebo pracovní poradkyní během hodin vyhrazených veřejnosti. Prostory pronajalo organizaci za symbolické nájemné město Přerov.

Společnost nabízí pracovní poradenství již od dubna 2007. V září loňského roku se počet zaměstnanců rozrostl na tři – dva terénní pracovníky a pracovní poradkyni. Společnost tak doplnila poradenství, do té doby nabízené dvěma terénními pracovníky města Přerov, se kterými úzce spolupracuje.

Popis a cíl služeb: předcházení sociálnímu vyloučení, snižování míry sociálního vyloučení jednotlivců a rodin žijícím v sociálně vyloučených lokalitách. Smyslem služeb se pomoci klientovi v začlenění do společnosti či zabránění jeho společenskému vylučování.

Člověk v tísní, o.p.s. poskytuje:

Pracovní poradenství - pomoc při výběru a vyhledávání vhodného zaměstnání, popř. rekvalifikačního kurzu. Zajišťuje potřebné dokumentace, pomoc při kontaktu s úřadem práce, vyjednávání s potenciálními zaměstnavateli a doprovod na schůzky. [17]

6.2.2 Okresní organizace svazu tělesně postižených

Organizace nabízí zajišťování specifických potřeb klientům podle druhu a typu zdravotního postižení, rehabilitaci, sociální poradenství, výchovně vzdělávací akce, zprostředkování kontaktů se společenským prostředím, terapeutickou a informační činnost pro jednotlivé skupiny vad.

Cíl služeb: vytváření podmínek pro plnohodnotný způsob života a odstraňování izolovanosti občanů s handicapem. [18]

6.2.3 Oblastní charita Přerov

Oblastní charita Přerov vznikla 3. února 1992. Jejím zřizovatelem je arcibiskup Jan Graubner. Je poskytovatelem sociálně-zdravotních služeb a humanitární pomoci v Přerově a jeho okolí. Oblastní charita Přerov se řadí k samostatným složkám Arcidiecézní charity Olomouc, která patří k Charitě Česká republika a ta je od roku 1995 členem celosvětové organizace Caritas Internationalis.

Oblastní charita Přerov provozuje:

- Charitní ošetrovatelská služba
- Charitní pečovatelská služba
- Občanská poradna
- Setkávání seniorů spolu
- Chráněná dílna sv. Terezičky
- Romské komunitní centrum Lačo Jilo – Dobré srdce
- Romské komunitní centrum – Žížalka
- Půjčovna kompenzačních pomůcek
- Provoz charitního šatníku a humanitárního skladu nábytku
- Tříkrálová sbírka [19]

Chráněná dílna sv. Terezičky

Dílna je určena duševně nemocným lidem, kteří v důsledku duševní nemoci museli opustit své zaměstnání a jimž nemoc zabránila žít na dlouhou dobu běžným způsobem života.

Cílem chráněné dílny je poskytnout lidem s duševním onemocněním zázemí, v němž znovu postupně získávají pracovní návyky. Začlenění do pracovní skupiny zamezuje sociální izolaci a dává příležitost k obnovení komunikačních a sociálních dovedností.

V současné době chráněná dílna spolupracuje s různými firmami při dokončovacích polygrafických a kompletačních pracích jako je např. perforace diářů, lepení obálek, kompletace dopisních souprav nebo svařování fóliových materiálů.

K doplňkové činnosti dílny patří výroba dekoračních předmětů a šití textilních tašek na zakázku.

Chráněná dílna nabízí náhradní plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením.

[20]



Obr. 5. Budova chráněné dílny sv. Terezičky

6.2.4 Sdružení Most k životu

Sdružení Most k životu je nestátní nezisková organizace působící v sociální oblasti, jejímž cílem je integrace osob se zdravotním postižením bez rozdílu věku, typu a stupně postižení do společnosti.

Svou činnost Sdružení Most k životu zahájilo v roce 1998 a do dnešních dnů se snaží s minimálními finančními prostředky plnit svoje cíle. V roce 1999 zahájila činnost chráněná dílna Sdružení Most k životu, ve které zaměstnává zdravotně postižené bez

rozdílu zdravotního postižení – i s těžkým mentálním postižením. Hlavním cílem chráněné dílny je podporovat sebedůvěru a seberealizaci zaměstnanců, rozvíjet jejich schopnosti, dovednosti a prostřednictvím zaměstnání předcházet jejich sociálnímu vyloučení.



Obr. 6. Budova, kde se nachází Sdružení Most k životu

Zaměstnanci chráněné dílny jsou přijímáni z řad dlouhodobě nezaměstnaných zdravotně postižených. Žádný z klientů – zaměstnanců chráněné dílny není vyučen v oboru, ve kterém zde pracuje. Zaměstnanci s mentálním postižením nikdy před nástupem do chráněné dílny nebyli zaměstnáni. Ostatní pracovali v jiných oborech. Cílem je fungující zařízení sociálně pracovní péče, možnost společenského uplatnění, zlepšení postavení na trhu práce výcvikem v jiné profesi, umožnit jejich další zaměstnání a některým lidem umožnit přechodná zaměstnání. Dílna přijímá občany se zdravotním postižením bez rozdílu stupně a typu, muže i ženy. [21]

7 ANALÝZA ZAMĚSTNANOSTI OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM V OKRESE PŘEROV

V této části bude provedena analýza zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v okrese Přerov.

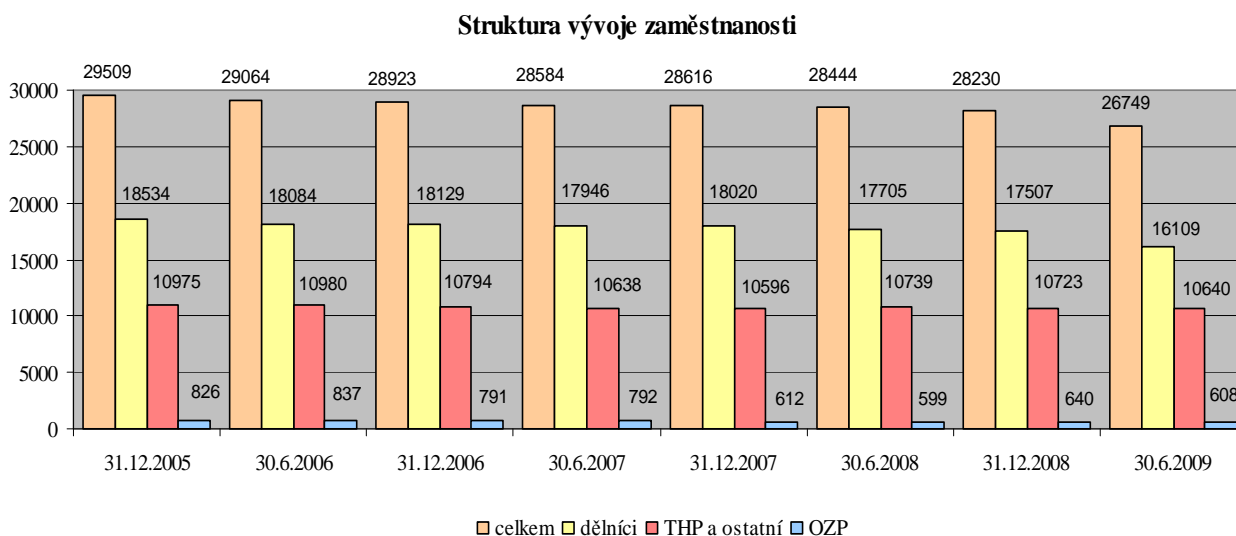
7.1 Vývoj zaměstnanosti v období let 2005 – pol. 2009

Vývoj zaměstnanosti je v okrese sledován podle dotazníkového šetření pololetně vždy k 30.6. a 31.12. Z důvodu kompatibility s krajskou zprávou jsou do zpracování zahrnuty jen organizace zaměstnávající více jak 25 zaměstnanců, což nereprezentuje úhrnnou pracovní sílu v okrese Přerov.

Tab. 2. Struktura vývoje zaměstnanosti v období let 2005 – pol. 2009

stav k datu	31.12.2005	30.6.2006	31.12.2006	30.6.2007	31.12.2007	30.6.2008	31.12.2008	30.6.2009
dělníci	18534	18084	18129	17946	18020	17705	17507	16109
THP a ostatní	10975	10980	10794	10638	10596	10739	10723	10640
OZP	826	837	791	792	612	599	640	608
celkem	29509	29064	28923	28584	28616	28444	28230	26749

Zdroj: Integrovaný portál MPSV-informační bulletiny



Obr. 7. Struktura vývoje zaměstnanosti

Z výše uvedené tabulky i grafu je vidět, že celková zaměstnanost k 30.6.2009 oproti roku 2005 poklesla, rovněž počet zaměstnaných OZP poklesl z 826 na 608 k 30.6.2009, což znamená pokles téměř o 26%.

7.2 Stav a vývoj volných pracovních míst

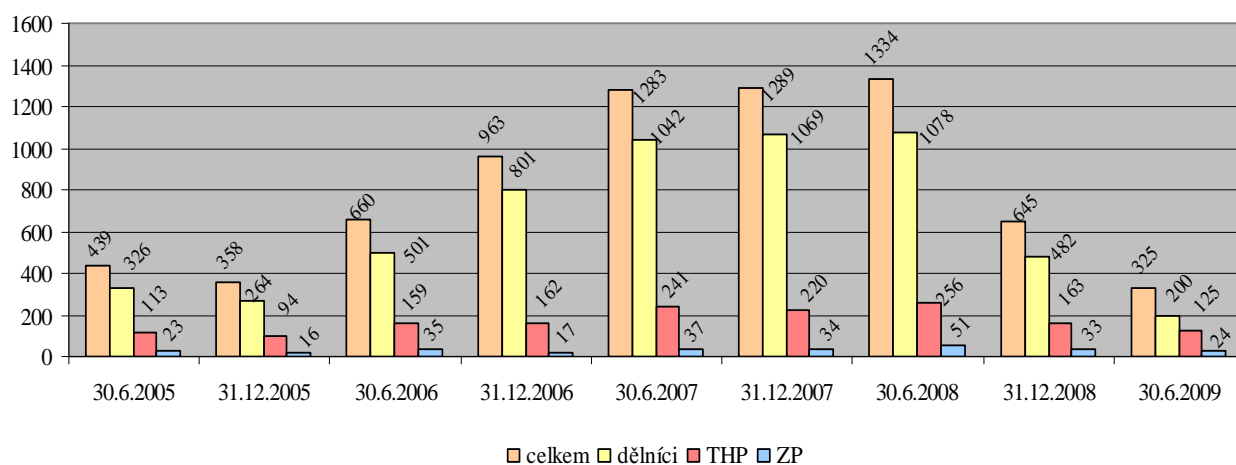
Následující kapitola popisuje stav a vývoj volných pracovních míst v okrese Přerov.

Tab. 3. Stav a vývoj volných pracovních míst

stav k datu	dělníci	THP	ZP	celkem
30.6.2005	326	113	23	439
31.12.2005	264	94	16	358
30.6.2006	501	159	35	660
31.12.2006	801	162	17	963
30.6.2007	1042	241	37	1283
31.12.2007	1069	220	34	1289
30.6.2008	1078	256	51	1334
31.12.2008	482	163	33	645
30.6.2009	200	125	24	325

Zdroj: Integrovaný portál MPSV-informační bulletin

Stav a vývoj volných pracovních míst



Obr. 8. Stav a vývoj volných pracovních míst

K 30.6. 2009 bylo hlášeno celkem 325 volných pracovních míst, což znamená několikanásobný pokles v meziročním srovnání – o 1009, tj. na méně než čtvrtinu. Pokračuje tak negativní trend započatý již ve 4. čtvrtletí roku 2008. Přetrvává dlouhodobý nedostatek VM pro OZP, počet se meziročně snížil na méně než polovinu. Z hlediska toku bylo v 1. pol. 2009 hlášeno 893 nových VM (započtena i hlášená opakovaně uvolněná VM), to představuje ve srovnání se stejným obdobím předchozího roku pokles téměř o 55%.

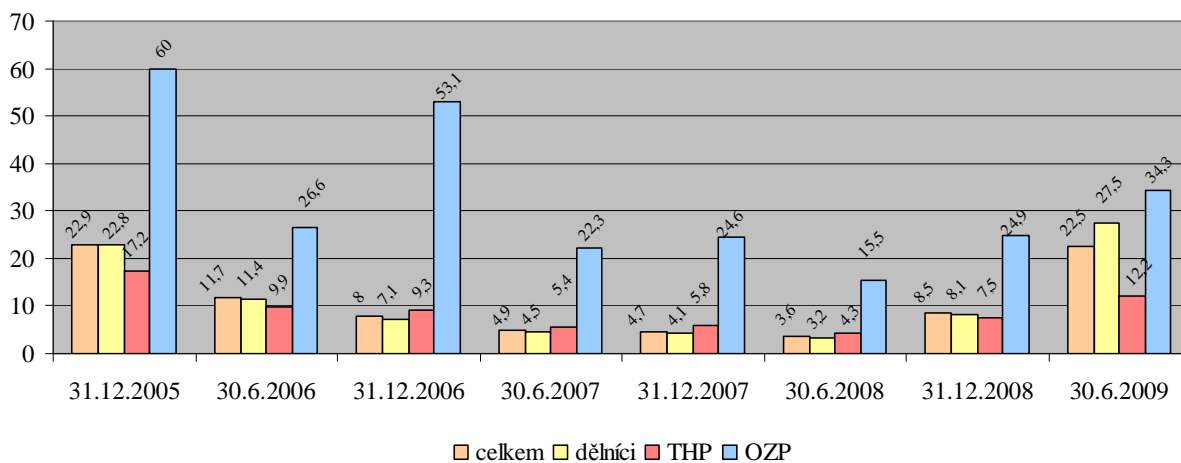
Níže uvedená tabulka popisuje počet uchazečů na jedno místo dle struktury.

Tab. 4. Počet uchazečů na jedno místo dle struktury

stav k roku	dělníci	THP	OZP	celkem
31.12.2005	22,8	17,2	60	22,9
30.6.2006	11,4	9,9	26,6	11,7
31.12.2006	7,1	9,3	53,1	8
30.6.2007	4,5	5,4	22,3	4,9
31.12.2007	4,1	5,8	24,6	4,7
30.6.2008	3,2	4,3	15,5	3,6
31.12.2008	8,1	7,5	24,9	8,5
30.6.2009	27,5	12,2	34,3	22,5

Zdroj: Integrovaný portál MPSV-informační bulletin

Počet uchazečů na jedno pracovní místo dle struktury



Obr. 9. Počet uchazečů na jedno pracovní místo dle struktury

Jak je vidět z grafu největší počet uchazečů na jedno pracovní místo je mezi OZP – zde byl největší nárůst ke konci roku 2005 – celých 60 uchazečů na jedno místo. Nižší koncový

stav uchazečů k 31.12.2006 oproti stejnému období minulého roku a výrazný nárůst hlášených VM se projevil velkým snížením podílu uchazečů na jedno volné pracovní místo.

7.3 Základní struktura uchazečů o zaměstnání

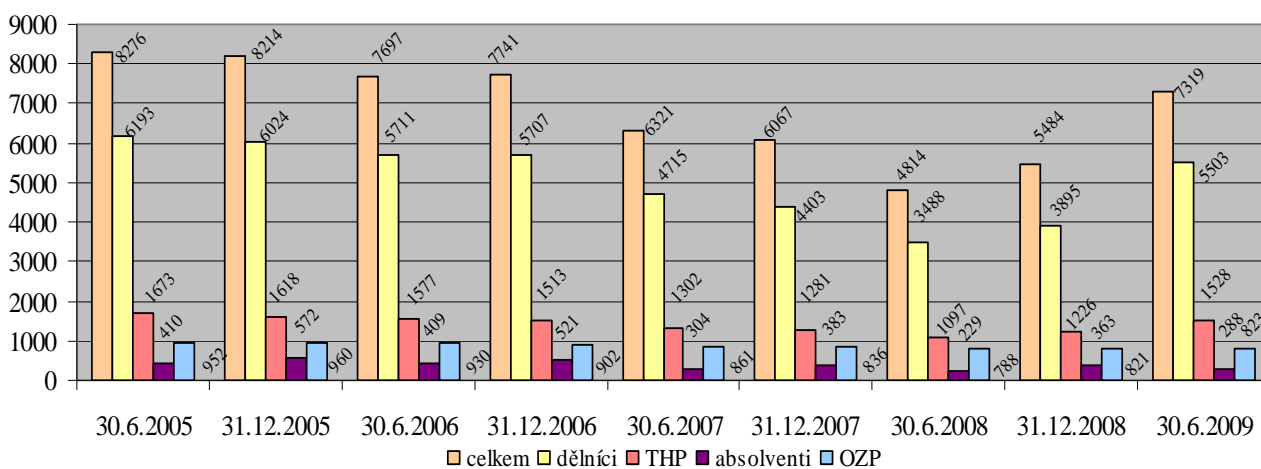
Tato kapitola se týká struktury uchazečů o zaměstnání od 30.6.2005 – 30.6.2009.

Tab. 5. Základní struktura uchazečů o zaměstnání

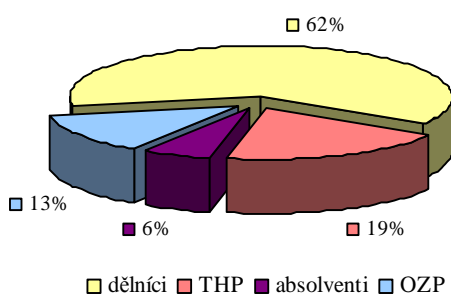
stav k roku	30.6.2005	31.12.2005	30.6.2006	31.12.2006	30.6.2007	31.12.2007	30.6.2008	31.12.2008	30.6.2009
dělníci	6193	6024	5711	5707	4715	4403	3488	3895	5503
THP	1673	1618	1577	1513	1302	1281	1097	1226	1528
absolventi	410	572	409	521	304	383	229	363	288
OZP	952	960	930	902	861	836	788	821	823
celkem	8276	8214	7697	7741	6321	6067	4814	5484	7319

Zdroj: Integrovaný portál MPSV-informační bulletin

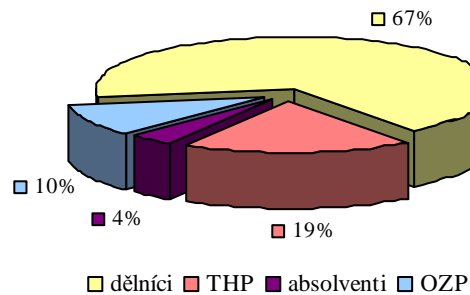
Základní struktura uchazečů o zaměstnání



Základní struktura uchazečů o zaměstnání k 31.12.2008



Základní struktura uchazečů o zaměstnání k 30.6.2009



Obr. 10. Základní struktura uchazečů o zaměstnání

Z tabulky je vidět, že největší zastoupení uchazečů o zaměstnání bylo mezi dělníky, osoby se ZP se nejvíce ucházely o zaměstnání v roce 2005, 2006. V současné době počet uchazečů se ZP tvoří 823 osob. Na výšečových grafech můžeme vidět, že k 30.6.2009 oproti roku 2008 počet uchazečů o zaměstnání z řad ZP nepatrně poklesl (3%).

7.4 Evidence osob zdravotně postižených

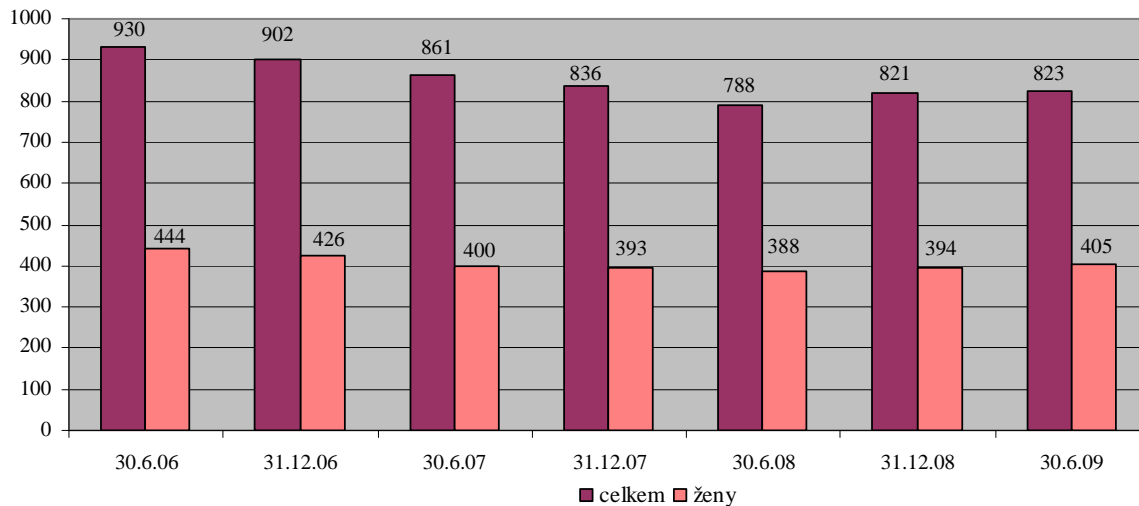
Následující informace řeší evidenci osob zdravotně postižených, poměr evidovaných ZP mužů a žen.

Tab. 6. Evidence OZP

stav k datu	30.6.2006	31.12.2006	30.6.2007	31.12.2007	30.6.2008	31.12.2008	30.6.2009
ženy	444	426	400	393	388	394	405
celkem	930	902	861	836	788	821	823

Zdroj: Integrovaný portál MPSV-informační bulletiny

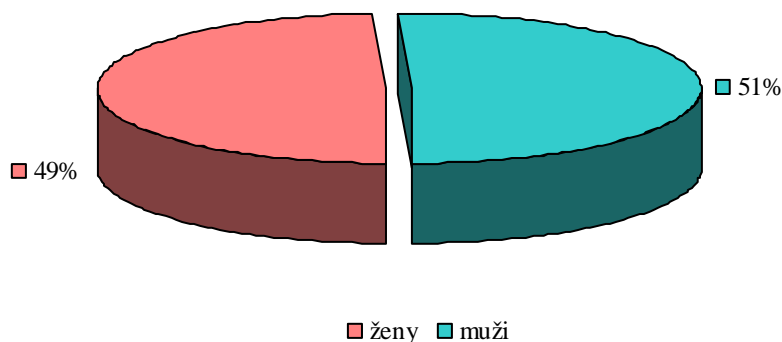
Poměr evidovaných ZP žen k celkovému počtu evidovaných OZP



Obr. 11. Poměr evidovaných ZP žen k celkovému počtu evidovaných OZP

Z tabulky i grafu je vidět, že celkový počet evidovaných OZP byl nejvyšší v pololetí roku 2006, rovněž počet evidovaných žen byl nejvyšší k 30.6.2006, v následujících letech docházelo k postupnému snižování počtu evidovaných, od roku 2008 dochází k mírnému nárůstu.

Poměr evidovaných ZP mužů a žen k 30.6.2009



Obr. 12. Poměr evidovaných ZP mužů a žen

Z výšečového grafu můžeme vidět, že v poměru evidovaných ZP osob mají větší zastoupení muži, ovšem pouze v malém množství, liší se pouhými 2%.

7.5 Struktura evidovaných OZP dle dosaženého vzdělání a věkových kategorií

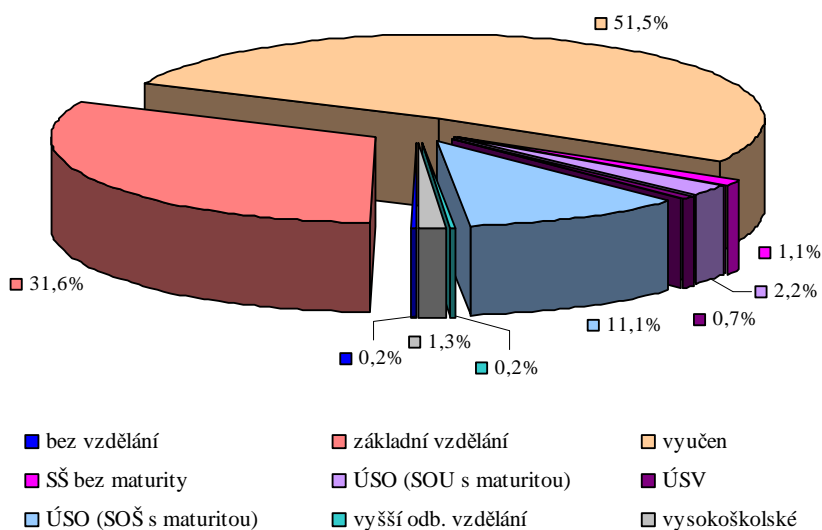
Tato kapitola obsahuje strukturu evidovaných osob se zdravotním postižením dle dosaženého vzdělání a věku.

Tab. 7. Struktura evidovaných OZP dle dosaženého vzdělání k 30.6.2009

dosažené vzdělání	počet evidovaných
bez vzdělání	2
základní vzdělání	260
vyučen	424
SŠ bez maturity	9
ÚSO (SOU s maturitou)	18
ÚSV	6
ÚSO (SOŠ s maturitou)	91
vyšší odb. vzdělání	2
vysokoškolské	11
celkem	823

Zdroj: Integrovaný portál MPSV-informační bulletiny

Struktura evidovaných OZP dle dosaženého vzdělání k 30.6.2009



Obr. 13. Struktura evidovaných OZP dle dosaženého vzdělání

Vzdělanostní struktura u OZP se oproti minulým rokům nezměnila. Největší zastoupení stejně jako v minulých letech tvoří osoby vyučené (424 uchazečů, 51,5%) a se základním vzděláním (260 uchazečů, 31,6%). Následují SOŠ s maturitou (91 uchazečů, 11,1%).

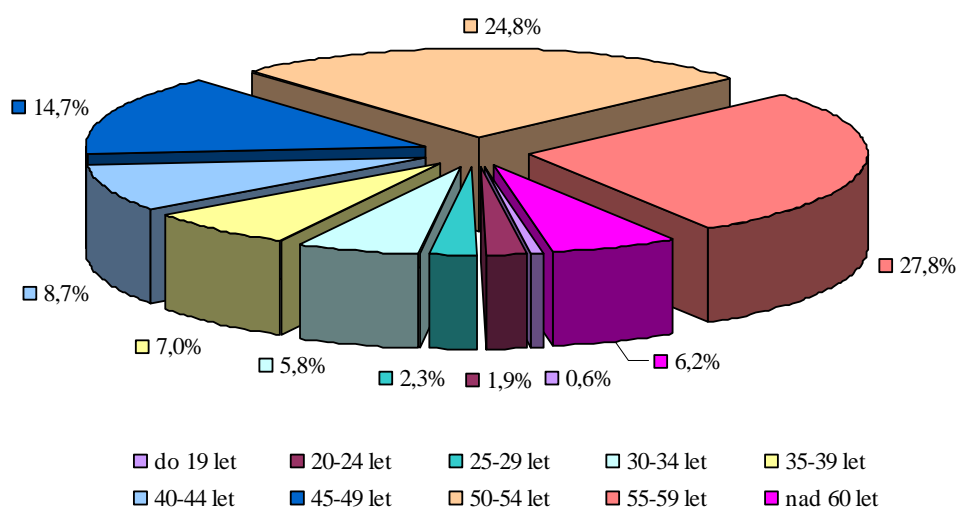
Tabulka znázorňuje počet evidovaných osob se zdravotním postižením dle věku.

Tab. 8. Struktura evidovaných OZP dle věkových kategorií k 30.6.2009

věk	počet evidovaných
do 19 let	5
20-24 let	16
25-29 let	19
30-34 let	48
35-39 let	58
40-44 let	72
45-49 let	121
50-54 let	204
55-59 let	229
nad 60 let	51
celkem	823

Zdroj: Integrovaný portál MPSV- informační bulletiny

Struktura evidovaných OZP dle věkových kategorií k 30.6.2009



Obr. 14. Struktura evidovaných OZP dle věkových kategorií

Většina občanů se ZP patří do vyšších věkových kategorií nad 45 let, kde tvoří v souhrnu 73,5%. Největší počet evidovaných OZP byl ve věkové kategorii 55-59 let, naopak nejmenší počet evidovaných ve věku do 19 let.

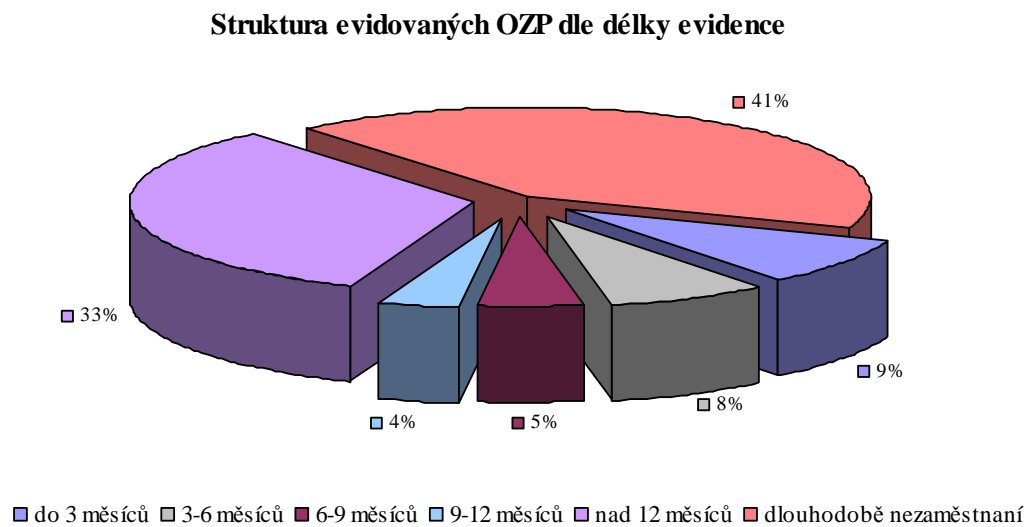
7.6 Struktura evidovaných OZP dle délky evidence

Poslední kapitola popisuje struktury evidovaných osob se zdravotním postižením dle délky evidence.

Tab. 9. Struktura evidovaných OZP dle délky evidence k 30.6.2009

délka evidence	počet evidovaných
do 3 měsíců	125
3-6 měsíců	108
6-9 měsíců	69
9-12 měsíců	54
nad 12 měsíců	467
dlouhodobě nezaměstnaní	590
celkem	823
průměrná délka evidence	37,1

Zdroj: Integrovaný portál MPSV – informační bulletin



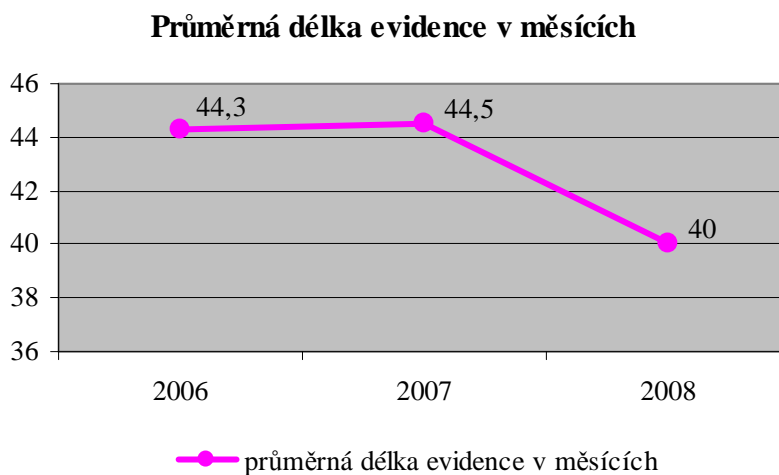
Obr. 15. Struktura OZP dle délky evidence

Z tabulky i grafu vidíme, že z hlediska délky evidence u OZP k 30.6.2009 převládá dlouhodobá nezaměstnanost a to s počtem 590 evidovaných, tyto lidé se těžko uplatňují na otevřeném trhu práce, a proto sehnat práci je pro ně obtížné. Dále je to pak délka evidence nad 12 měsíců s počtem 467 evidovaných a do 3 měsíců 125 evidovaných.

Tab. 10. Vývoj průměrné délky evidence 2006 – 2008

rok	2006	2007	2008
průměrná délka evidence v měsících	44,3	44,5	40

Zdroj: Integrovaný portál MPSV-informační bulletiny



Obr. 16. Průměrná délka evidence

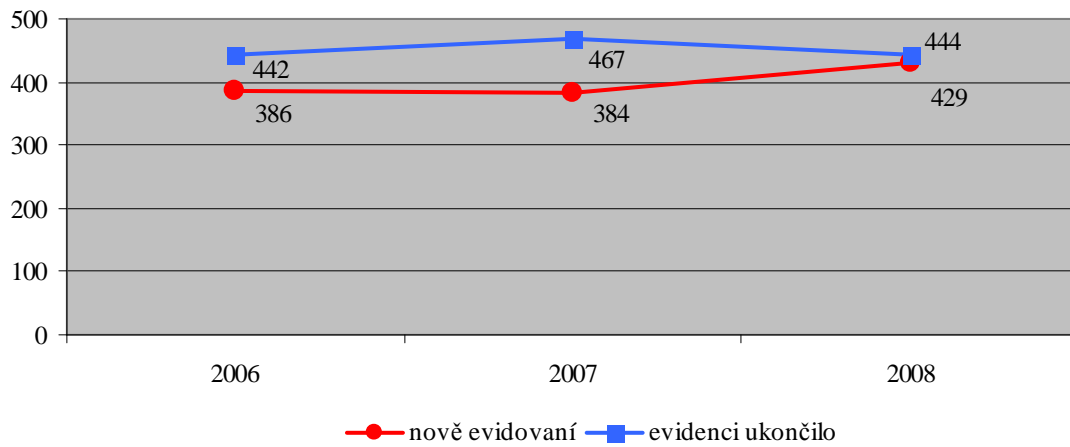
Z grafu vidíme, že průměrná délka evidence v měsících byla největší v roce 2006 a 2007, kdy byla téměř na stejném počtu, v roce 2008 nastal pokles, kdy délka evidence klesla na 40 měsíců.

Níže uvedená tabulka znázorňuje pohyb osob se zdravotním postižením v rámci Úřadu práce.

Tab. 11. Pohyb OZP v rámci ÚP

rok	nově evidovaní	evidenci ukončilo
2006	386	442
2007	384	467
2008	429	444

Zdroj: Integrovaný portál MPSV-informační bulletiny

Poměr nově evidovaných OZP s OZP, kteří ukončili evidenci

Obr. 17. Poměr nově evidovaných OZP s těmi, kteří ukončili evidenci

Největší počet nově evidovaných osob se zdravotním postižením bylo v roce 2008, a to 429, ve stejném roce evidenci ukončilo 444 osob.

8 EMPIRICKÝ VÝZKUM V CHRÁNĚNÝCH DÍLNÁCH V OKRESE PŘEROV

V této části bych ráda popsala závěry z empirického výzkumu v chráněných dílnách. Provedla jsem dva výzkumy, kvantitativní i kvalitativní. Oba výzkumy jsem prováděla ve dvou chráněných dílnách v Přerově a to v chráněné dílně sv. Terezičky a Mostu k životu. Tyto dílny považuji za vhodné pro provádění výzkumu vzhledem k genderovému obsazení (poměr mužů/žen), vzhledem k typu postižení (střední i těžší zdravotní handicap) a vzhledem k náplni pracovní činnosti.

8.1 Kvantitativní výzkum

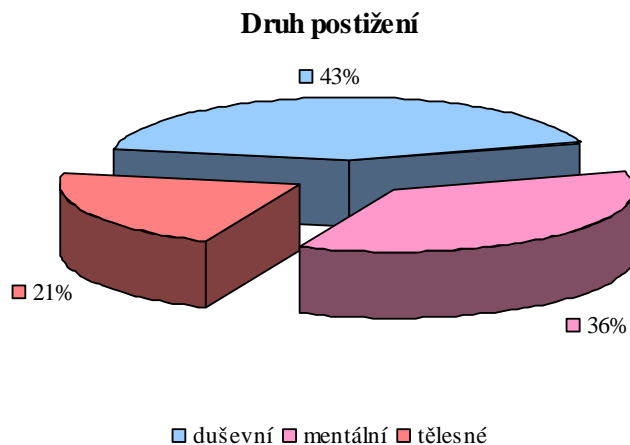
U tohoto typu výzkumu byla použita technika polostandardizovaného rozhovoru se zaměstnanci chráněných dílen. Formu rozhovoru jsem stanovila proto, že v těchto dílnách pracují i lidé s mentálním postižením a použitá metoda dávala větší předpoklad validity měření.

Jako základní hypotézu jsem si stanovila: **potřeby osob se zdravotním postižením z hlediska pracovního uplatnění v chráněných dílnách jsou dostatečně uspokojovány.** Osloveno bylo celkem 13 zaměstnanců, z toho 4 muži a 9 žen.

8.1.1 Struktura zkoumaného souboru

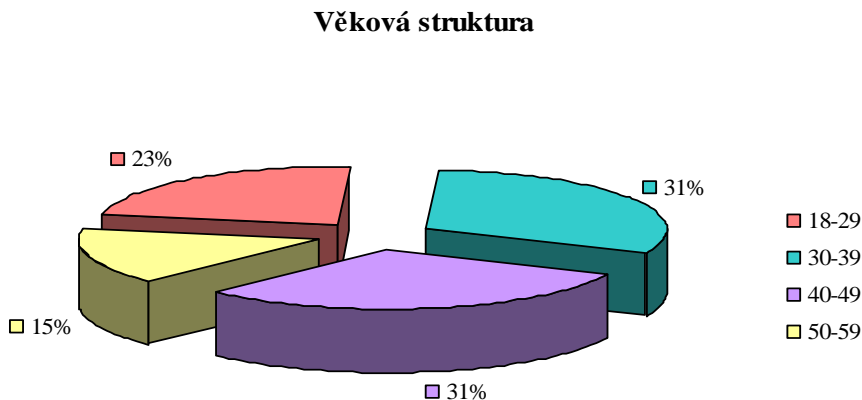
Na základě poskytnutých informací byly vyhodnoceny a následně popsány výsledky.

Mezi oslovenými měly větší zastoupení ženy a to celkem v 69%, z hlediska postižení převládalo ve 79% postižení duševní a mentální, zbylých 21% představuje osoby s tělesným postižením, přičemž jeden z oslovených trpí zároveň tělesným i mentálním postižením.



Obr. 18. Oslovení zaměstnanci podle typu postižení

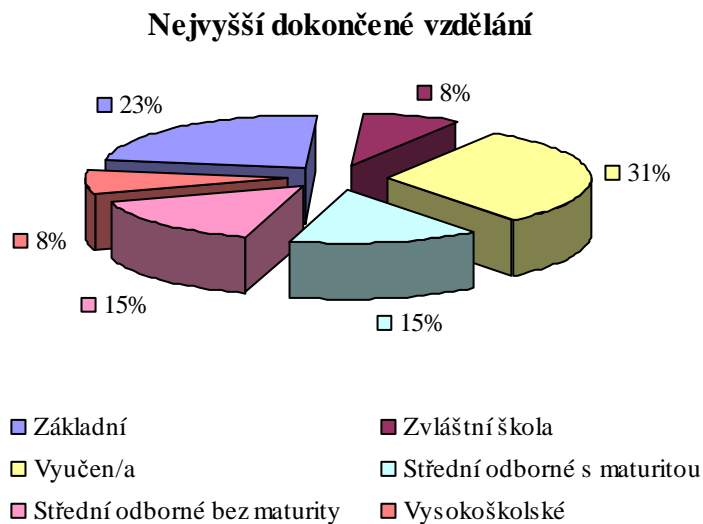
Následující obrázek názorně ukazuje, že největší počet osob byl ve dvou věkových kategoriích 30-39 let a 40-49 let, a to celkově 31% v každé z nich, nižší zastoupení bylo v kategorii 18-29 let – 23% a ve věku 50-59 let pouhých 15%.



Obr. 19. Zaměstnanci podle věkové struktury

Z níže uvedeného grafu je zcela jasné, že nejvyšší dokončené vzdělání u zaměstnanců se zdravotním postižením v chráněných dílnách je na stupni vyučen/a (31%), dále zde převládá základní vzdělání (23%), následuje vzdělání střední odborné s maturitou nebo bez maturity (15%) a na posledním místě je zvláštní škola (8%). Zdravotně postižení lidé

nemají takové možnosti vzdělání jako zdraví občané, takže právě zde vidím hlavní příčinu toho, že stupeň vyučen a vzdělání základní jsou v největším počtu.

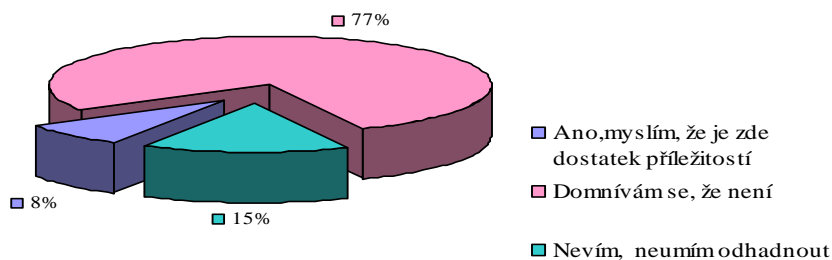


Obr. 20. Zaměstnanci podle dokončeného vzdělání

8.1.2 Interpretace zjištěných dat

- **Domníváte se, že v okrese Přerov je dostatek příležitostí pro uplatnění zdravotně postižených občanů?**

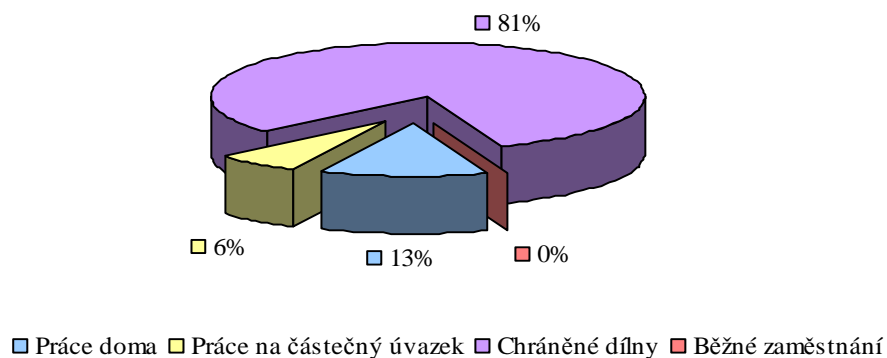
Z grafu vyplývá, že celých 77% osob se domnívá, že v okrese Přerov jednoznačně není dostatek příležitostí pro uplatnění zdravotně postižených osob, 15% nevědělo nebo nedokázalo odhadnout situaci a pouhých 8% si myslí, že v je v okrese Přerov dostatek příležitostí pro uplatnění.



Obr. 21. Názory zaměstnanců z hlediska příležitostí pro uplatnění

➤ **Jaký typ pracovního uplatnění by podle Vašeho názoru měl být podporován?**

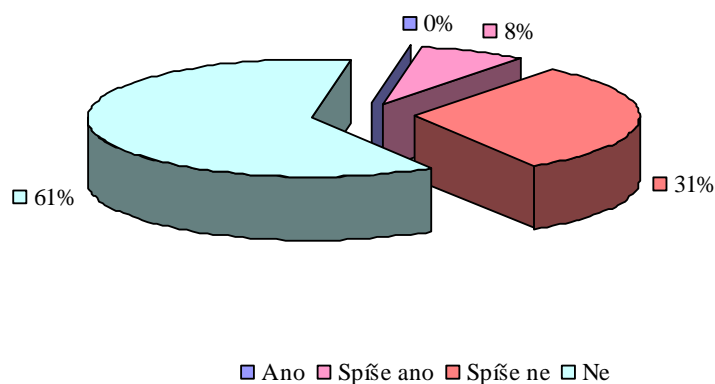
Jak je vidět z obrázku 81% zaměstnanců si myslí, že by měly být zcela jasně podporovány chráněné dílny pro zdravotně postižené, o práci doma má zájem 13%, práce na částečný úvazek je žádoucí u 6% a nikdo z nich by nechtěl pracovat v běžném zaměstnání.



Obr. 22. Typ pracovního uplatnění, který by měl být podporován

➤ **Myslíte si, že je zájem o zdravotně postižené jako o pracovní sílu?**

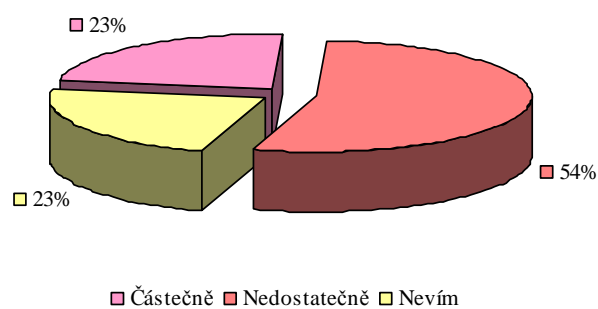
Na tuto otázku 61% dotázaných odpovědělo, že není zájem o zdravotně postižené, téměř všichni z nich měli potíže si práci najít, nikdo neodpověděl, že by si práci našel okamžitě, většinu z nich pomohl práci najít někdo blízký z rodiny.



Obr. 23. Zájem o zdravotně postižené z hlediska pracovního uplatnění

➤ **Podporuje podle Vašeho názoru Úřad práce dostatečně zaměstnávání osob se zdravotním postižením?**

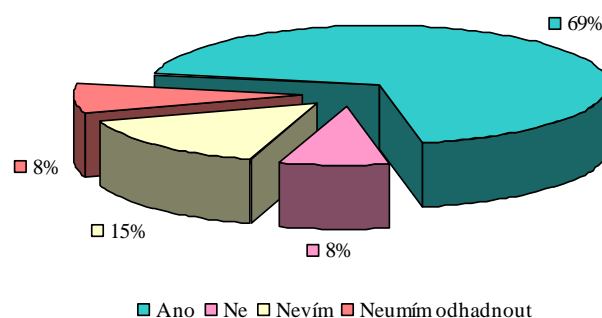
Dále mě zajímalo jaký mají názor na Úřad práce, jestli podle nich podporuje zaměstnávání zdravotně postižených dostatečně či nikoli. Jak je z grafu vidět, více jak polovina z nich (54%) si myslí, že Úřad práce nepodporuje dostatečně zaměstnávání zdravotně postižených a zbylých 46% mi na tuto otázku odpovědělo, že podporuje částečně nebo neví, jelikož se v tomto směru vůbec neorientují.



Obr. 24. Podpora Úřadu práce

➤ **Jsou uspokojeny Vaše potřeby jako zdravotně postiženého z hlediska pracovního uplatnění?**

Také jsem se ptala, jestli jsou uspokojeny potřeby jako zdravotně postižených z hlediska pracovního uplatnění. V 69% lidé odpověděli, ano, jsem spokojen/a (4 z nich jsou spokojeni na 100%) s tím, že nejvíc je uspokojuje práce v chráněné dílně, kde jsou velice spokojeni, 15% neví a ve stejné míře 8% není spokojeno nebo neumí odhadnout.



Obr. 25. Spokojenost zdravotně postižených s pracovním uplatněním

Na poslední otázku, zda využívají kromě chráněné dílny i jinou sociální službu, všichni odpověděli, že nevyužívají, bydlí doma se svojí rodinou, která se o ně stará.

8.1.3 Vyhodnocení

Odpovědi od zaměstnanců chráněných dílen mi daly potřebné informace k vyhodnocení výzkumu.

Klienti chráněných dílen jsou ve většině toho názoru, že v okrese Přerov chybí příležitosti pro uplatnění zdravotně postižených občanů, z hlediska zaměstnání není o tyto lidi zájem a rovněž Úřad práce nepodporuje dostatečně zaměstnávání zdravotně postižených.

Lidé zaměstnání v chráněných dílnách hodnotí velmi kladně a poznamenávají, že jsou důležitou a jedinečnou možností, jak se dostat na pracovní trh, neboť se tito lidé opakovaně setkávají s problémy uplatnění se na otevřeném trhu práce.

8.2 Kvalitativní výzkum

Cílem výzkumu bylo analyzovat situaci osob se zdravotním postižením v podmínkách chráněné dílny.

Při realizaci jsem vycházela z metody pozorování a volného rozhovoru. Poznatky jsem získávala přímým pozorováním a z názorů expertů – vedoucích chráněných dílen.

V rozhovoru jsem se zaměřila na:

- přínos chráněných dílen,
- finanční prostředky,
- výběr, hodnocení a spokojenost zaměstnanců,
- úřad práce a příležitosti v okrese Přerov,
- pracovní prostředí a pracovní činnost.

Dále jsem se zaměřila i na obecné otázky týkající se např. možnosti rozšíření výroby, co mohou lidé se zdravotním postižením nabídnout, jaká je jejich informovanost o nástrojích podporující zaměstnanost, atd.

8.2.1 Interpretace informací vyplývajících z výzkumu

Chráněné dílny (dále jen CHD) mají velký význam pro zdravotně postižené osoby, které dlouhodobě nepracovaly, zaměstnání v CHD je vrací do společnosti a do běžného života.

Hlavní přínos CHD je v integraci, v resocializaci do běžného života a v předcházení sociální exkluze. Zkoumané CHD jsou zcela jistě vhodným nástrojem pro začlenění zdravotně postižených, jelikož zdravotně postižení těžko hledají zaměstnání v konkurenčním prostředí. Přínos v ekonomické oblasti není příliš velký, jde především o sociální pomoc lidem, jejichž pracovní výkony nemohou být srovnávány s ostatními zaměstnanci, jejich znalosti a výkony jsou většinou nižší.

Vedoucí chráněných dílen neshledávají negativní účinky CHD. Problémy, které většinou mají se netýkají CHD, ale např. získávání finančních prostředků na provoz CHD.

Finanční prostředky pro fungování CHD se získávají obtížně, ale obě vedoucí se snaží produkci inovovat a provoz udržet. Podporu na provoz a na zaměstnávání získávají CHD z Úřadu práce – tato podpora je ale pouze na mzdy a částečné pokrytí provozu. Nemohou nakupovat např. materiál pro chráněnou dílnu. Dále získávají prostředky od Magistrátu města Přerova a z prodeje výrobků, zbytek si obstarávají sami. V současné době sponzory nemají, oproti minulým letům se situace z tohoto hlediska zhoršila.

Do CHD Most k životu dříve chodili zdravotně postižení lidé z Úřadu práce, ale později si začali vybírat z lidí, kteří navštěvují sociální rehabilitaci v jejich sdružení, kterou provozují dle Zákona o sociálních službách. CHD sv. Terezičky spolupracuje při výběru zaměstnanců s Psychosociálním centrem Přerov, které jim v podstatě doporučuje své klienty. Klient musí projít 3 měsíčním stacionářem, který je podmínkou a kde se ověří, zda je vhodný pro určitou činnost. Dílna přijímá pouze lidi s plným invalidním důchodem.

Z hlediska finančního ohodnocení se postupuje dle zákona, všichni dostávají minimální mzdu, u těžce zdravotně postižených je možno snížit mzdu o 50%, u částečně invalidních o 25% podle předpisu. Práce v CHD je jednoduchá, zaměstnanci se prostřídávají v činnostech, takže nedělají pořád stejnou práci.

Lidé v CHD jsou spokojeni s prací a ohodnocením, je pro ně nejdůležitější, že vůbec mohou pracovat, nemusí být doma a jsou mezi lidmi. Nejde jim ani tak o peníze, jak o to, že jsou v kolektivu ostatních. Mohou si zde povídat o své nemoci, o lécích, které užívají, získávají citové vazby.

Podle názorů vedoucích Úřad práce nepodporuje dostatečně zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nenaplnuje ani Zákon o zaměstnanosti, který hovoří o pracovní rehabilitaci, podílí se pouze z části financemi.

Příležitostí pro uplatnění zdravotně postižených občanů je nedostatek, nejen v okrese Přerov, ale celkově není dostatek možností pro tyto lidi, kteří by pomoc potřebovali, schází uplatnění pro zdravotně postižené.

Vedoucí doporučují, aby znovu začala pracovat pracovní skupina zřízená Úřadem práce dle zákona o zaměstnanosti - §69 týkající se pracovní rehabilitace a rovněž by mohlo být pro lidi s onemocněním více rekvalifikačních kurzů, jelikož většinu klientů zastihla nemoc v období docházky na střední školu, takže ji nedodělali a mají jen základní vzdělání. Tím pádem se jejich šance na umístění v pracovním procesu zmenšuje.

Pracovní prostředí CHD potřebám zdravotně postižených rozhodně vyhovuje, dílny musí splňovat podmínky hygieny práce, chodí k nim pravidelné kontroly. Každoročně mívají i školení o bezpečnosti práce, zkrátka fungují jako každá jiná organizace. Řídí se zákony a předpisy týkající se zaměstnávání osob jako každý jiný zaměstnavatel. Prostředí je upraveno pro potřeby zdravotně postižených, mají i bezbariérový přístup, jedna z dílen vlastní i schodolez. Prostředí CHD má pro zdravotně postižené jistě i jiný význam než jen z hlediska pracovního uplatnění, určitě je to psychologický podtext – lidi nezajímá, kolik mají na výplatu, jsou rádi, že mohou v CHD být. Rovněž může mít prostředí CHD i výchovný charakter.

Zatímco v jedné dílně je většina lidí zaměstnána dlouhodobě, někteří odejdou pouze ze zdravotních důvodů, v druhé se snaží zaměstnat zdravotně postižené na 2 roky, ale není to pravidlem, mají zaměstnané 3 roky i déle.

V budoucnu by obě dílny rády rozšířily svou činnost, ale podotýkají, že v současné ekonomické situaci to není bohužel možné. CHD sv. Terezičky by uvítala šicí dílnu, obchůdek na prodej výrobků, kavárnu. Svou výrobu by mohly rozšířit, ovšem problém je ve financích. Pouze pokud by se podařila nějaká větší zakázka, dalo by se o rozšíření uvažovat.

Počet CHD by se měl zvýšit, otázkou zůstává, kdo by se za podmínek, které v současné době panují chtěl tomuto věnovat.

Zdravotní stav zaměstnanců CHD je zohledňován, pracují jen 6 hodin denně, často navštěvují své psychiatry a psychology. Mají přesnou dobu přestávek a samozřejmě jich mají víc, než je zvykem u zdravých lidí. Klienti CHD upřednostňují kolektiv a společnost, druh práce pro ně není podstatný.

Lidé se zdravotním postižením mají kromě slabých stránek i stránky silné. Nabízejí vděk za to, že mohou pracovat, dovedou si dané příležitosti vážit, je zde vidět veliká chuť do práce. Z hlediska informovanosti zdravotně postižených o nástrojích podporujících zaměstnanost se dílny snaží své zaměstnance informovat, navštěvují job cluby, učí je např. telefonovat, pracovat s počítačem, také v rámci stacionářů a psychocenter se jim dostává dostatek informací.

8.2.2 Vyhodnocení

Souhrnně platí, že zaměstnávání v CHD a tím začlenění na trh práce, přináší s sebou především sociální integraci do společenské oblasti. Lidé se cítí být více v kolektivu, nejsou osamoceni a netrpí tak pocity méněcennosti nebo deprese. Přínos CHD zaměstnanci subjektivně vnímají v oblasti sociální, tedy že jim CHD dávají pocit sounáležitosti s kolektivem, setkávání nových lidí a celkově pocit být v centru dění. Dále v oblasti ekonomické, a to je, že mají příjem a jsou finančně nezávislí. Souhrnným efektem je celkové zkvalitnění života, pocíťovaná spokojenost, že člověk vykonává smysluplnou činnost, má práci, za kterou je ohodnocen a za kterou vidí určitý výsledek. Proto si myslím, že CHD jsou vhodným nástrojem pro začlenění zdravotně postižených na trh práce.

Negativní účinky CHD mohou být podle mého názoru takové, že mohou vyloučit handicapované z otevřeného trhu práce a tudíž mohou způsobit i vyloučení z určitých sociálních sítí, protože člověk se na pracovišti setkává s podobně postiženými jedinci. Může nastat situace, že si lidé po určité době zvyknou na izolované prostředí CHD a nebudou mít snahu dostat se na otevřený trh práce. V důsledku toho, že nejsou motivováni na jinou pracovní pozici a nemají snahu se mnohdy zdokonalovat ve svých schopnostech a dovednostech, často setrvávají na mrtvém bodě.

Úřad práce podporuje CHD z hlediska provozu a zaměstnávání, to znamená finančně pouze na mzdy a částečné pokrytí provozních nákladů. Další část finančních prostředků si proto musí tyto dílny obstarat samy, ať už to prodejem svých výrobků nebo sháněním sponzorů, kterých je v dnešní době také málo.

V případě obou zmiňovaných CHD byli zaměstnanci dříve vybíráni prostřednictvím Úřadu práce, v CHD Most k životu jsou v současné době zaměstnanci vybíráni z řady těch, kteří navštěvují sociální rehabilitaci, kterou sdružení provozuje. Naopak v CHD sv. Terezičky, kde převažují osoby s duševním handicapem jsou lidé vybíráni prostřednictvím Psychosociálního centra. Oba způsoby výběru zaměstnanců jsou podle mě vhodné.

Myslím si, že počet dílen v okrese Přerov by se měl zvýšit. Problémem jsou však vstupní náklady a zajištění průběžného financování. Jsem přesvědčena, že dané prostředí vyhovuje potřebám zdravotně postižených. V obou dílnách je možnost bezbariérového přístupu, pracovní prostředí je pěkné, čisté, je zde vidět opravdu velká snaha vytvořit dobré podmínky zdravotně handicapovaným zaměstnancům.

Po rozhovoru s vedoucími CHD jsem došla k závěru, že nejen pro zdravotně postižené, ale i pro ně je CHD na předním místě. Snaží se, aby se zde klientům líbilo, aby je co nejlíp motivovali k práci. U obou případů jsem zjistila, že by rádi rozšířili svou výrobu, ale současná ekonomická situace jim to nedovoluje.

9 SWOT ANALÝZA SITUACE ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH V PŘEROVĚ

Silné stránky	Příležitosti
<ul style="list-style-type: none"> - působení nestátních neziskových organizací - organizace zajišťující sociální a zdravotní služby jsou financovány z rozpočtu Magistrátu města Přerova - spolupráce mezi jednotlivými NNO a příspěvkovými organizacemi Statutárního města Přerova - existence pečovatelské služby pro ZP - provozování denního stacionáře - existence domů s pečovatelskou službou - střediska osobní hygieny - fungující odborné sociální poradenství, osobní asistence - zájem vedení města 	<ul style="list-style-type: none"> - využití zdrojů ESF - modernizace stávajícího zařízení a služeb, rozšíření nabídky služeb - nové typy služeb na základě zjištěných potřeb - zapojení veřejnost do problematiky - více informací o službách - rozšíření spolupráci mezi poskytovateli - zvýšení prestiže sociálních služeb
Slabé stránky	Ohrožení
<ul style="list-style-type: none"> - málo příležitostí pro uplatnění zdravotně postižených občanů - chybí více zařízení typu CHD - chybí zařízení pro mentálně postižené občany - nedostatek dobrovolníků - špatná informovanost zdravotně post. 	<ul style="list-style-type: none"> - nedostatek finančních prostředků hlavně z řad NNO a následné omezení služeb - malá či žádná ochota spolupráce zaměstnavatelů, úřadu práce - předsudky zaměstnavatelů vůči osobám se zdravotním postižením/těžším zdravotním postižením

Zdroj: vlastní

DOPORUČENÍ

Z hlediska integrace zdravotně postižených na trh práce bych doporučovala, zlepšit spolupráci mezi Úřady práce a vedoucími CHD. Spolupráce by usnadnila přiřazování osob do CHD a tím by zlepšila nabídku práce handicapovaným prostřednictvím Úřadu práce.

Jako další doporučení uvádím, účinně působit a vysvětlovat, aby se firmy nebály zaměstnávat lidi i s těžším zdravotním handicapem, např. lidi mentálně postižené. Právě tyto lidé patří mezi skupinu, která je na trhu práce nejvíc znevýhodněna. Firmy s těmito lidmi nemají zkušenosti a právě proto se obávají je do zaměstnání přijmout. Navíc pokud zaměstnají člověka s mentálním postižením, mohou kromě daňového zvýhodnění získat pracovníka spolehlivého, loajálního, který si práce váží a nemá přemrštěné finanční požadavky.

Mezi mé další doporučení patří vytvářet podmínky pro fungování sociálních firem, nejen v okrese Přerov. Zatímco CHD se v Česku už zabydlely, sociálních firem je málo a málokdo je zná. Liší se od chráněné dílny tím, že zůstávají stále firmou v tržním prostředí se specifickou podnikovou kulturou. Měla by tak být schopna si na sebe vydělat, státní dotace či charitativní příspěvky nemohou být hlavním zdrojem jejího financování. Myslím, že právě sociální firmy mohou být pro mnohé lidi se zdravotním postižením cestou ven z ghetta.

Na základě rozhovoru s vedoucí jedné CHD bych doporučovala, aby začala účinně pracovat pracovní skupina zřízená Úřadem práce dle zákona o zaměstnanosti - §69, týkající se pracovní rehabilitace.

Z důvodu toho, že jsem se setkala s tím, že CHD zaměstnávají také řadu lidí s lehčím zdravotním handicapem, doporučovala bych, aby pracovní místa v CHD byla směřována hlavně k nejvíce znevýhodněným zdravotně postiženým osobám, protože ty se nejhůře uplatňují na otevřeném trhu práce.

Rovněž doporučuji a myslím, že je velice důležité využívat práci dobrovolníků a zainteresovat je větší měrou na práci s postiženými.

Mezi mé poslední doporučení patří, aby firmy využívaly více zkrácené pracovní poměry a tím napomohly začlenit handicapované zpět na trh práce.

ZÁVĚR

Bakalářskou práci na téma „*Analýza situace občanů se zdravotním postižením na trhu práce v okrese Přerov*“ jsem vypracovala na základě prostudované literatury k dané problematice a na základě poznatků, které jsem získala při osobním setkání a rozhovoru se zaměstnanci i vedoucími chráněných dílen. Osobní kontakt s handicapovanými lidmi mi pomohl pochopit, s jakými obtížemi se musí vyrovnávat při integraci na pracovní trh, ale také do normální společnosti.

Cílem mé bakalářské práce bylo analyzovat situaci osob se zdravotním postižením na trhu práce se zaměřením na chráněné dílny, vysvětlit pojmy chráněná dílna, chráněné pracovní místo, pracovní rehabilitace.

V teoretické části jsem uvedla teoretické poznatky z oblasti trhu práce, nezaměstnanosti, zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, přímé podpory zaměstnávání zdravotně postižených, také další formy podpory osob se zdravotním postižením včetně organizací osob se zdravotním postižením.

V úvodu analytické části jsem zpracovala charakteristiku okresu Přerov, dále jsem se v této části zaměřila na nestátní neziskové organizace, která jsem popsala. Následovala analýza zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, kterou jsem provedla pomocí tabulek a grafů.

Největší váhu přikládám empirickému výzkumu v chráněných dílnách, který tvoří stěžejní část mé práce, a to konkrétně v chráněné dílně sv. Terezičky a Mostu k životu. V rámci mého výzkumu jsem měla možnost obě dílny navštívit, zjistit, jak taková dílna funguje, jaké výrobky se zde vyrábí, jací jsou zde lidé. Bez přímého pozorování a rozhovoru s experty i klienty by nebylo možné získat klíčové informace, relevantní pro pochopení situace zdravotně postižených.

V poslední části mé práce jsem zpracovala SWOT analýzu situace zdravotně postižených v Přerově.

Na základě hypotézy, kterou jsem si zadala na začátku výzkumu, jsem došla k závěru, že potřeby osob se zdravotním postižením v chráněných dílnách jsou uspokojeny dostatečně. Z výpovědí vyplývá, že tito lidé jsou v chráněné dílně spokojeni, práce je naplňuje, jejich sociální potřeby jsou saturovány.

Chráněné dílny hodnotím jako optimální nástroj řešení nezaměstnanosti handicapovaných osob, které se nemohou uplatnit na trhu práce jiným způsobem, neboť jejich znevýhodnění je natolik specifické, že jim neumožňuje uplatnění v konkurenčním prostředí otevřeného trhu práce.

RESUMÉ

Bachelor thesis on "Analysis of the situation of citizens with disabilities in the labour market in the district Přerov" I'm up to the review of the literature and based on my knowledge that I gained during personal meeting and interview with staff and managers of protected workshops. Personal contact with handicapped people helped me to better understand the difficulties to be faced in integrating into the labor market but also in normal society.

The goal of my thesis was to analyze the situation of persons with disabilities in the labour market focusing on sheltered workshops, to explain the concepts sheltered workshop, sheltered job, work rehabilitation.

In the theoretical part, I said theoretical knowledge of the labor market, unemployment, employment of people with disabilities, direct support for the employment of disabled people, also to other forms of support for people with disabilities such as organizations of persons with disabilities.

In the introduction, analytical part, I worked out the characteristics of Public Administration, as I have in this section focus on the non-profit organization that I described. This was followed by analysis of employment of persons with disabilities, which I made with tables and graphs.

I consider the greatest weight of empirical research in sheltered workshops, which forms the key part of my work, and specifically in a sheltered workshop sv. Terezičky a bridge to life. In my research, I had the opportunity to visit two workshops, to see how it looks in a shop, what products are produced, what are people. After two visits to the workshop I had a very good feeling, I met with people who are modest, and able to appreciate every little thing, despite his handicap is celebrating the life and work through the sheltered workshop may perform.

In the last part of my work, I prepared a SWOT analysis of the situation of disabled people in Přerov.

Based on the hypothesis that I had ordered at the beginning of research, I concluded that the needs of persons with disabilities in sheltered workshops are satisfied enough. The testimony shows that these people are in a sheltered workshop satisfied, the work is filled with can not imagine that it would have to be home.

Tools workrooms evaluate the optimal solution to unemployment, such cases of people with disabilities who can not be applied to the labor market in any other way, because their handicaps are so specific, it does not allow participation in a competitive environment of an open labour market.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] FUCHS, K., TULEJA, P. *Základy ekonomie*. Praha : Ekopress, 2005. ISBN 80-86119-94-7.
- [2] NOVÁČEK, V. *Základy tržní ekonomiky*. Zlín : FaME VUT, 1997. ISBN 80-214-0919-3.
- [3] DOHNALOVÁ, Z. *Mikroekonomie pro bakalářské studium*. Zlín : Univerzita Tomáše Bati, Fakulta managementu a ekonomiky, 2005. ISBN 80-7318-349-8.
- [4] KREBS, V. a kolektiv. *Sociální politika*. 1. vydání. Praha: ASPI ,2002. ISBN 80-86395-33-2.
- [5] BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha : Oeconomica, 2006. ISBN 80-245-1120-7.
- [6] SAMUELSON, A. P., NORDHAUS, W. D. *Ekonomie*. 18. vyd. Praha: Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3.
- [7] BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém* . Praha : Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- [8] KUCHARŤ, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha : Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.
- [9] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Právní předpisy o zaměstnanosti*. Praha , 2009. ISBN 978-80-86878-92-8.
- [10] *Statistická ročenka trhu práce v České republice* [online]. [2009] [cit. 2009-11-09]. Dostupný z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro>>.
- [11] LEIBLOVÁ, Z. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. 2005. 2. aktualiz. vyd. Olomouc: ANAG, 2005. ISBN 80-7364-277-9.
- [12] PIPEKOVÁ, J. *Kapitoly ze speciální pedagogiky*. Brno: Paido, 2006. ISBN 80-7315-120-0.
- [13] RYCHTÁŘ, K. *Sociální ekonomika a družstva*. Bruntál : Moravská expedice, 2008. ISBN 80-86511-31-6.

- [14] HUNČOVÁ, M. *Sociální ekonomika a sociální podnik v teorii a praxi*. Bruntál : Moravská expedice, 2008. ISBN 80-86511-31-6.
- [15] NOVOSAD, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním : základy a předpoklady dobré poradenské praxe* . Praha : Portál, 2009. I SBN 978-80-7367-509-7.
- [16] *Zpráva o situaci na trhu práce* [online]. 2005 [cit. 2009-11-09]. Dostupný z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/local/pr_info/doplnujici/statistika>.
- [17] *Člověk v tísní* [online]. 2006 [cit. 2009-11-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.clovekvtsni.cz/index2.php>>.
- [18] *Okresní organizace svazu tělesně postižených* [online]. 2004 [cit. 2009-11-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.mostp.cz/index.html>>.
- [19] *Oblastní charita Přerov* [online]. 2008 [cit. 2009-11-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.prerov.caritas.cz/>>.
- [20] *Oblastní charita Přerov* [online]. 2008 [cit. 2009-11-09]. Dostupný z WWW: <<http://www.prerov.caritas.cz/chranena-dilna-svate-terezicky>>.
- [21] *Sdružení Most k životu* [online]. 2005 [cit. 2009-11-09]. Dostupný z WWW: <http://mostkzivotu.eu/o_nas.php>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

Apod.	A podobně
CHD	Chráněná dílna
ČR	Česká republika
MPSV	Ministerstvo průmyslu a sociálních věcí
Např.	Například
NNO	Nestátní neziskové organizace
NRZP	Národní rada zdravotně postižených
Obr.	Obrázek
o.p.s.	Obecně prospěšná společnost
OZP	Osoby se zdravotním postižením
Sb.	Sbírka zákonů
sv.	Svaté
Tab.	Tabulka
tzv.	Takzvaně
tzn.	To znamená
ÚP	Úřad práce
VM	Volná místa
ZP	Zdravotní postižení

SEZNAM OBRÁZKŮ

<i>Obr. 1. Křivka nabídky práce [2]</i>	12
<i>Obr. 2. Křivka poptávky po práci [2]</i>	13
<i>Obr. 3. Rovnováha na trhu práce [3]</i>	14
<i>Obr. 4. Znak Přerova</i>	36
<i>Obr. 5. Budova chráněné dílny sv. Terezičky</i>	38
<i>Obr. 6. Budova, kde se nachází Sdružení Most k životu</i>	39
<i>Obr. 7. Struktura vývoje zaměstnanosti</i>	40
<i>Obr. 8. Stav a vývoj volných pracovních míst</i>	41
<i>Obr. 9. Počet uchazečů na jedno pracovní místo dle struktury</i>	42
<i>Obr. 10. Základní struktura uchazečů o zaměstnání</i>	43
<i>Obr. 11. Poměr evidovaných ZP žen k celkovému počtu evidovaných OZP</i>	44
<i>Obr. 12. Poměr evidovaných ZP mužů a žen</i>	45
<i>Obr. 13. Struktura evidovaných OZP dle dosaženého vzdělání</i>	46
<i>Obr. 14. Struktura evidovaných OZP dle věkových kategorií</i>	47
<i>Obr. 15. Struktura OZP dle délky evidence</i>	48
<i>Obr. 16. Průměrná délka evidence</i>	49
<i>Obr. 17. Poměr nově evidovaných OZP s těmi, kteří ukončili evidenci</i>	50
<i>Obr. 18. Oslovení zaměstnanci podle typu postižení</i>	52
<i>Obr. 19. Zaměstnanci podle věkové struktury</i>	52
<i>Obr. 20. Zaměstnanci podle dokončeného vzdělání</i>	53
<i>Obr. 21. Názory zaměstnanců z hlediska příležitostí pro uplatnění</i>	53
<i>Obr. 22. Typ pracovního uplatnění, který by měl být podporován</i>	54
<i>Obr. 23. Zájem o zdravotně postižené z hlediska pracovního uplatnění</i>	54
<i>Obr. 24. Podpora Úřadu práce</i>	55
<i>Obr. 25. Spokojenost zdravotně postižených s pracovním uplatněním</i>	55

SEZNAM TABULEK

<i>Tab. 1. Počet uchazečů o zaměstnání v České republice</i>	23
<i>Tab. 2. Struktura vývoje zaměstnanosti v období let 2005 – pol. 2009</i>	40
<i>Tab. 3. Stav a vývoj volných pracovních míst</i>	41
<i>Tab. 4. Počet uchazečů na jedno místo dle struktury</i>	42
<i>Tab. 5. Základní struktura uchazečů o zaměstnání</i>	43
<i>Tab. 6. Evidence OZP</i>	44
<i>Tab. 7. Struktura evidovaných OZP dle dosaženého vzdělání k 30.6.2009</i>	45
<i>Tab. 8. Struktura evidovaných OZP dle věkových</i>	46
<i>Tab. 9. Struktura evidovaných OZP dle délky</i>	47
<i>Tab. 10. Vývoj průměrné délky evidence 2006 – 2008</i>	49
<i>Tab. 11. Pohyb OZP v rámci ÚP</i>	49

SEZNAM PŘÍLOH

- P I Otázky k pohovoru se zaměstnanci chráněných dílen
- P II Ukázka výrobků chráněné dílny Most k životu
- P III Ukázka výrobků chráněné dílny sv. Terezičky

PŘÍLOHA P I: OTÁZKY K ROZHOVORU SE ZAMĚSTNANCI CHRÁNĚNÝCH DÍLEN

- Lidé se zdravotním postižením mívají často problémy najít pracovní uplatnění. Jaký typ pracovního uplatnění by podle Vašeho názoru měl být podporován?
 - práce doma
 - práce na částečný úvazek
 - chráněné dílny
 - běžné zaměstnání
 - jiné:
 - nevím/bez odpovědi

- Domníváte se, že v okrese Přerov je dostatek příležitostí pro uplatnění zdravotně postižených občanů?
 - Ano, myslím, že je zde dostatek příležitostí
 - Domnívám se, že ne
 - Nevím, neumím odhadnout

- Myslíte si, že je zájem o zdravotně postižené jako o pracovní sílu?
 - Ano
 - Spíše ano
 - Spíše ne
 - Ne

- Do jaké skupiny byste se zařadil/a?
 - člověk s pohybovým handicapem
 - člověk se zrakovým handicapem
 - člověk se sluchovým handicapem
 - člověk s mentálním handicapem
 - člověk s duševním handicapem
 - člověk s jiným handicapem či onemocněním:
 - nepatřím do žádné skupiny
 - nevím

- Jsou uspokojeny Vaše potřeby jako zdravotně postiženého z hlediska pracovního uplatnění? Pokud ano, uveďte na kolik procent jsou Vaše potřeby uspokojovány.

Ano (počet procent):

Ne

- Jste spokojen/a se službami chráněné dílny?

ano, jsem velice spokojen/a

jsem spokojen/a

jsem spokojen/a, ale uvítal/a bych rozšíření o novou dílnu(např. košíkářskou)

nejsem spokojen/a

- Podporuje podle Vašeho názoru Úřad práce dostatečně zaměstnávání osob se zdravotním postižením?

Ano

Částečně

Nedostatečně

Neumím posoudit

Nevím

- Jaké je Vaše nejvyšší dokončené vzdělání?

bez ukončeného vzdělání

ukončené vzdělání základní

učiliště bez maturity

učiliště s maturitou

střední škola s maturitou

vyšší odborná škola

vysokoškolské

- Jaký je Váš věk?

méně než 18 let

18-29 let

30-39 let

40-49 let

50-59 let

60 a více let

▪ Využíváte kromě chráněné dílny i jinou sociální službu?

- osobní asistence
- pečovatelská služba
- jiná služba

PŘÍLOHA P II: UKÁZKA VÝROBKŮ CHRÁNĚNÉ DÍLNY MOST K ŽIVOTU

Ukázka výrobků keramické dílny



Ukázka výrobků dřevařské dílny



Ukázka výrobků šicí dílny



Ukázka výrobků tkalcovské a košíkářské dílny



PŘÍLOHA P III: UKÁZKA VÝROBKŮ CHRÁNĚNÉ DÍLNY SV. TEREZIČKY

