

Nezaměstnanost ve Zlínském kraji z pohledu osob zdravotně znevýhodněných a invalidních

JAROSLAVA ŠAMŠOVÁ
2012

Bakalářská práce
2012



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2011/2012

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Jaroslava ŠAMŠOVÁ**
Osobní číslo: **H09169**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Nezaměstnanost ve Zlínském kraji z pohledu osob zdravotně znevýhodněných a invalidních**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti nezaměstnanosti osob zdravotně znevýhodněných a invalidních.

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace smíšeného výzkumu.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BUCHTOVÁ, Božena et al. Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada Publishing, 2002. ISBN 80-247-9006-8.

CHRÁSKA, Miroslav. Metody pedagogického výzkumu. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1369-4.

NOVOSAD, Libor. Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.

NOVOSAD, Libor. Základy speciálního poradenství. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7367-174-3.

OPATŘILOVÁ, Dagmar a Dana Zámečnicková. Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3718-0.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Michaela Jurtiková**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **30. června 2012**

Termín odevzdání bakalářské práce: **24. srpna 2012**

Ve Zlíně dne 3. července 2012


doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka

L.S.


Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

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 obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k 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. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ 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.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 22.8.2017

.....
.....

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 nahlížení 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). Odpirá-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 učit 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 jim 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 okolnosti 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

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku nezaměstnanosti osob zdravotně znevýhodněných a invalidních ve Zlínském kraji. Teoretická část, která je rozdělena do tří kapitol, pojednává o nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením, přibližuje možnosti jejich zaměstnávání a seznamuje nás s aktivní politikou zaměstnanosti. Praktická část je zaměřena na samotný výzkum, který je proveden smíšenou metodou. Cílem výzkumu je posoudit, zda zvyšování kvalifikace u nezaměstnaných zdravotně znevýhodněných a invalidních osob má vliv na lepší uplatnění na trhu práce.

Klíčová slova: nezaměstnanost, osoby se zdravotním postižením, invalidita, rekvalifikace

ABSTRACT

The dissertation focuses on the problems facing unemployed people who are disabled or suffering from some sort of handicap in the district of Zlin. The theoretical part is divided into chapters; the first chapter deals with the employment prospects of handicapped people. The second chapter examines what their prospects of employment are and whether there are any active employment policies for this group. The research for this has been based mainly on case studies. The aim has been to find out whether the policies of retraining have improved or bettered the chances of gainful employment for the disabled or handicapped job seekers.

Keywords: unemployment, handicapped person, disability, invalidity, retraining.

Děkuji celé své rodině za trpělivost a pochopení při mém studiu a hlavně při psaní bakalářské práce. Ing. Aleně Janoškové děkuji za povzbudivá slova a morální podporu a Mgr. Michaele Jurtíkové děkuji za shovívavost.

Motto: „ Kdo chce, hledá způsoby; kdo nechce, hledá důvody. “

(lidová moudrost)

Prohlášení:

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně dne 22.8.2012

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	11
1 NEZAMĚSTNANOST	12
1.1 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	12
1.2 NEZAMĚSTNANOST OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM.....	14
1.2.1 Osoby se zdravotním postižením	14
1.2.2 Invalidita.....	15
1.2.3 Osoba zdravotně znevýhodněná.....	15
1.3 DEFINICE NEZAMĚSTNANÉHO	16
1.4 RIZIKA SPOJENA S NEZAMĚSTNANOSTÍ.....	17
2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	19
2.1 VÝZNAM PRÁCE A PRACOVNÍHO UPLATNĚNÍ	19
2.2 OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM A JEJICH POSTAVENÍ VE SPOLEČNOSTI.....	20
2.2.1 Úmluva o právech osob se zdravotním postižením.....	21
2.2.2 Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením	21
2.3 ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝ OBČAN DLE ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI	22
2.3.1 Pracovní rehabilitace	22
2.3.2 Podporované zaměstnávání	23
2.3.3 Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna.....	24
2.3.4 Příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	25
2.4 PRÁVA A POVINNOST ZAMĚSTNAVATELŮ PŘI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM	25
3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI	27
3.1 REKVALIFIKACE	28
3.2 INVESTIČNÍ POBÍDKY	29
3.3 VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE	30
3.4 SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA	30
3.5 PŘEKLENOVACÍ PŘÍSPĚVEK.....	31
3.6 PŘÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ.....	31
3.7 PŘÍSPĚVEK PŘI PŘECHODU NA NOVÝ PODNIKATELSKÝ PROGRAM	32
II PRAKTICKÁ ČÁST	33
4 METODIKA VÝZKUMU	34

4.1	VÝZKUMNÝ PROBLÉM	34
4.2	CÍLE VÝZKUMU	34
4.3	CHARAKTERISTIKA VÝZKUMU	35
4.4	VÝZKUMNÝ VZOREK	36
4.5	POUŽITÉ METODY	37
4.5.1	Dotazník	37
4.5.2	Polostrukturovaný rozhovor	38
5	ANALÝZA A INTERPRETACE DAT	40
5.1	ROZHOVORY	40
5.1.1	Analýza rozhovorů	40
5.1.2	Shrnutí	42
5.2	ANALÝZA DOTAZNÍKŮ	43
5.3	INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	51
	ZÁVĚR	53
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	54
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	56
	SEZNAM GRAFŮ	57
	SEZNAM TABULEK.....	58
	SEZNAM PŘÍLOH.....	59
	PŘÍLOHA P I: PŘEPIS ROZHovorŮ	60
	PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK	65
	PŘÍLOHA P III: VÝSLEDKY VÝZKUMU	68

ÚVOD

Ve své práci jsem se zaměřila na problematiku nezaměstnanosti zdravotně znevýhodněných a invalidních osob, které jsou evidovány na úřadu práce ve Zlíně.

Jedním z hlavních důvodů proč jsem si toto téma zvolila, byla skutečnost, že s touto skupinou lidí pracuji. Ve svém zaměstnání se každodenně setkávám s různými osudy a životními situacemi osob, které mají nějaké zdravotní omezení a procházejí těžkou etapou svého života, kdy jim k jejich zdravotním problémům přibyl další problém, jímž je právě nezaměstnanost. Náplní mé práce je poradenství v oblasti zprostředkování práce právě pro osoby zdravotně znevýhodněné a invalidní. Proto jsem záměrně do názvu své bakalářské práce nepoužila obecný název „osoby se zdravotním postižením“, ale konkrétně „osoby zdravotně znevýhodněné a invalidní“.

V dnešní době, kdy se celosvětově hovoří o ekonomické krizi je situace na trhu práce velmi složitá i pro zdravé lidi. Pro osoby zdravotně znevýhodněné a invalidní je tato situace o to horší, protože doba po kterou jsou obvykle v pozici nezaměstnaných, bývá delší a proto častěji musí řešit nejen problémy ekonomické, ale také především psychické, jako jsou především pocity méněcennosti a nepotřebnosti, jenž ještě více prohlubují jejich zdravotní problémy. Jestliže k těmto všem nevýhodám přidáme ještě velmi častou nízkou úroveň vzdělání, nedostatečné komunikační a sociální kompetence a v neposlední řadě také například špatnou dopravní dostupnost, stávají se tyto lidé velmi těžce uplatnitelní na trhu práce.

Cílem mé závěrečné bakalářské práce je odpovědět si na otázku, zda si uchazeči z řad zdravotně znevýhodněných a invalidních osob uvědomují, že v důsledku svého zdravotního stavu, pokud se chtějí lépe uplatnit na trhu práce, musí přehodnotit své dosavadní znalosti a dovednosti a přistoupit na zvýšení nebo rozšíření své dosavadní kvalifikace, či získání nové profesní kvalifikace. Dále bych také chtěla zjistit postoj zaměstnavatelů k zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných a invalidních, kteří již prošli nějakým rekvalifikačním kurzem.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 NEZAMĚSTNANOST

Tento pojem není v dnešní době snad již nikomu neznámý. S nezaměstnaností se setkáváme stále častěji především z důvodu ekonomické krize, kterou právě procházíme. Před rokem 1989 tento pojem u nás téměř neexistoval. Teprve po sametové revoluci, kdy naše země přešla k tržnímu hospodářství, již nebylo možné, aby měl práci každý člověk, třeba i ten, který ve skutečnosti pracovat nechtěl.

Konkrétně definuje nezaměstnanost například Mareš (2002), který uvádí, že nezaměstnanost není protikladem ke slovu práce, ale zaměstnanosti. A ve skutečnosti nejde o to „nemít práci“, ale o to „nemít placené zaměstnání“ a tedy ani „nemít příjem ze zaměstnání“. Nemít příjem z trhu práce ovšem zase nutně neznamená nemít na tento trh přístup.

Vágnerová (2000) poukazuje na to, že nezaměstnanost bývá prožívána jako ztráta, na níž člověk reaguje depresí, a rovněž v ní vidí ohrožení vlastní budoucnosti, které vyvolává psychické napětí, úzkost a strach. Ztráta zaměstnání ovlivňuje negativním způsobem i sebehodnocení, snižuje sebevědomí a sebeúctu, někdy dokonce vede ke vzniku pocitů méněcennosti.

1.1 Typy nezaměstnanosti

Při vysvětlování příčin vzniku nezaměstnanosti dochází k různým kategorizacím. Například Mareš (2002) rozlišuje nezaměstnanost na:

- **zjevnou**, kterou představují nezaměstnaní zaregistrovaní na úřadech práce a
- **skrytou**, která je zastoupena lidmi, kteří si práci nehledají a ani se jako nezaměstnaní neregistrují na úřadu práce (velké procento u této skupiny tvoří vdané ženy a mladiství). Do skryté nezaměstnanosti patří také i osoby, které registrované na úřadu práce jsou, ale z údajů o nezaměstnaných jsou vyřazeny z důvodu zařazení např. do rekvalifikace, nebo do projektů evropských sociálních fondů.

Dále Mareš (2002) zmiňuje **neúplnou nezaměstnanost**, kterou představuje jako práci na snížený úvazek. Nejčastěji se jedná o zkrácení pracovní doby nebo sdílení pracovního místa (o jedno místo a zároveň i plat se dělí dvě osoby).

Buchtová (2002) uvádí pojem **dobrovolná** nezaměstnanost. Při ní dochází k upřednostňování volného času před konáním práce.

„Dobrovolně nezaměstnaní mohou mít nabídky pracovních příležitostí, ale aktivně hledají jiné, např. lépe placené místo. Pokud by trh práce byl dokonale konkurenční, pak by utváření rovnováhy dospělo k řešení, kdy nezaměstnanost by byla pouze dobrovolná, neboť rovnováha trhu (vyrovnání nabídky s poptávkou) nastává v situaci, kdy část ekonomicky aktivního obyvatelstva je nezaměstnaná.“ (Buchtová et al., 2002, s.65)

Z hlediska příčin a podle některých dalších charakteristik lze také ještě podle Mareše (2002) nezaměstnanost rozdělit na tyto čtyři typy:

- 1. Frikční nezaměstnanost** - na trhu práce se vyskytuje neustále a z pohledu sociálního dopadu je nejméně závažným typem. Vzniká přesunem lidí z jednoho zaměstnání do druhého (např. změna zaměstnání za účelem vyššího platu) nebo nástupem absolventů škol na trh práce.
- 2. Cyklická nezaměstnanost** – tento typ nezaměstnanosti uvádí také Brožová (2003), která ji nazývá **konjunkturální** nezaměstnaností. Objevuje se převážně v období hospodářského poklesu. Křivka ekonomické "historie" se skládá z mnoha období prosperity (fáze ekonomického růstu), která jsou čas od času střídána obdobími ekonomické recese (fáze ekonomického poklesu). Cyklická nezaměstnanost vzniká právě v důsledku existence tohoto hospodářského cyklu. V období prosperity stoupá poptávka po pracovní síle a stoupá i cena práce a většina firem přijímá do práce nové zaměstnance. V období recese naopak poptávka po pracovní síle klesá, klesá i cena práce a firmy zaměstnance propouští. Trvání cyklické nezaměstnanosti se opět odvíjí od pružnosti trhu práce. Jestliže je pracovní trh pružný, mohou v průměru dosahovat pozůstatky cyklické nezaměstnanosti na trhu výše 0,5 až 1,0 %. V případě nepružného prostředí až pětinasobek tohoto čísla.
- 3. Sezónní nezaměstnanost** - mimo Mareše (2002) ji popisuje také Kodymová a Koláčková (2004), která ji definují jako typ cyklické nezaměstnanosti. Je pravidelná a spojená s přírodním cyklem. V tomto případě se jedná o krátkodobý proces, který je způsoben výkyvy v nabídce práce buď v průběhu jednotlivých ročních období

(např. oblast turistického ruchu), nebo nerovnoměrnou produkcí v těch odvětvích lidské činnosti, které jsou závislé na počasí např. stavebnictví.

1.2 Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením

Vzhledem ke stále se zvyšujícímu důrazu na produktivitu práce a její výkon, je nezaměstnanost občanů se zdravotním postižením stále větším problémem. Novosad (2000) uvádí, že osoby se zdravotním postižením mají tytéž potřeby jako ostatní lidé, jak je také popisuje například i známá Maslowova hierarchie potřeb člověka, která je výstižným modelem potřeb každého člověka. Někdy ovšem může nastat taková situace, kdy člověk pro své funkční nebo orgánové postižení či poruchu nemůže některé z těchto významných lidských potřeb realizovat obvyklým způsobem. Brání mu v tom tělesné postižení, chronické onemocnění, smyslové postižení, snížená mentální úroveň nebo psychická nemoc.

„Člověk s postižením přijímá životní situaci jako výzvu k překonání svízelné či nepřijatelné situace a jako podnět k prokázání toho, že má stejné předpoklady k osobnímu i společenskému uplatnění, jako jeho vrstevníci.“ (Novosad, 2011, s. 66)

Podle Světové zdravotnické organizace je postižení „...částečné nebo úplné omezení schopnosti vykonávat některou či více činností, které je způsobeno poruchou nebo dysfunkcí orgánu.“ (Novosad, 2009)

1.2.1 Osoby se zdravotním postižením

Legislativně je tento pojem definován v § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů takto:

Osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou

- a. orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve třetím stupni*
- b. orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními v prvním nebo druhém stupni*
- c. rozhodnutím Úřadu práce vydaným krajskou pobočkou Úřadu práce uznány zdravotně znevýhodněnými.*

1.2.2 Invalidita

Novosad (2009) popisuje invaliditu jako jakékoliv omezení nebo neexistenci schopností, vyplývajících z postižení, které jsou nutné k vykonávání činností či úkonů tím způsobem a v takovém rozsahu, jenž se považuje za normální (standardní). Uvedený pojem úzce souvisí s postižením, poruchou a znevýhodněním.

Od 1.1.2010, kdy došlo k zavedení zákona č.306/2008, který novelizoval zákon o důchodovém pojištění č.155/1995 Sb., již neplatí koncepce rozlišující invaliditu na plnou a částečnou, ale je nahrazena jedinou, která je závislá na stupni poklesu pracovní schopnosti:

- invalidita prvního stupně = pokles pracovní schopnosti nejméně o 35%
- invalidita druhého stupně = pokles pracovní schopnosti nejméně o 50%
- invalidita třetího stupně = pokles pracovní schopnosti nejméně o 70%

Osobám, kterým je přiznána invalidita, může vzniknout po splnění potřebné doby pojištění podle § 40 zákona o důchodovém pojištění nárok na výplatu důchodu. Naproti tomu osoby, které jsou úřadem práce uznány zdravotně znevýhodněné, o nichž se více dovíme v následující kapitole, nárok na výplatu důchodu nemají.

1.2.3 Osoba zdravotně znevýhodněná

Za zdravotně znevýhodněnou osobu lze považovat fyzickou osobu, která má takovou funkční poruchu zdravotního stavu, při které má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její možnosti být nebo zůstat pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání, nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat, jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. (Opatřilová, Zámečnicková, 2005)

Od 1.1.2012 již není Úřadu práce ČR umožněno vydávat rozhodnutí o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou. Všechna rozhodnutí, která byla vydána do 1.1.2012 jsou i nadále platná, nejdéle však do 1.1.2015, kdy statut osoby zdravotně znevýhodněné zanikne.

Tyto osoby i nadále budou považovány za osoby se zdravotním postižením a tudíž i zaměstnavatelé mohou stále, nejdéle však do již zmíněného 1.1.2015 využívat veškerého zvýhodnění pro jejich zaměstnávání.

1.3 Definice nezaměstnaného

Být nezaměstnaný neznamená být mimo trh práce, ale znamená to nemoci se na něm prodat a zůstat tedy v konkrétním okamžiku na straně nerealizované nabídky. Brožová (2003) říká, že nezaměstnaný je ten, kdo je ochoten během určité doby (např. 14 dnů) do práce nastoupit, nemá placené zaměstnání ani sebezaměstnání a aktivně ho hledá. Patří sem rovněž i ti, kteří byli z práce uvolněni a čekají na výzvu k návratu do práce, nebo čekají na nástup do nového pracovního místa. Podmínkou tzv. registrované zaměstnanosti je zaregistrování se na Úřadu práce, jehož prostřednictvím práci hledají.

Oproti tomu Mareš (2002) definuje nezaměstnaného jako osobou, která je schopna pracovat, ale je z možnosti práce v placeném zaměstnání vyřazena. Nezaměstnaný se podle něj se svým vyřazením nespokojuje a hledá nové placené zaměstnání, třeba i na zkrácený úvazek. Podle Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který tyto podmínky ještě více specifikoval a rozpracoval je nezaměstnaný ten, kdo hledá práci prostřednictvím úřadu práce. Podle § 25 ZoZ musí splňovat následující podmínky:

Uchazečem o zaměstnání může být fyzická osoba, která není

- v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru,
- osobou samostatně výdělečně činnou,
- společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným nebo komandistou komanditní společnosti, členem představenstva akciové společnosti, členem dozorčí rady, členem družstva (pokud odměna, nebo průměrná odměna přesáhne polovinu minimální mzdy),
- členem zastupitelstva, jestliže jsou mu vypláceny odměny a tuto funkci vykonává jako uvolněný člen,
- soudcem, poslancem, senátorem, členem vlády, prezidentem, viceprezidentem, členem Nejvyššího kontrolního úřadu, veřejným ochráncem práv nebo jeho zástupcem, nuceným správcem nebo likvidátorem,
- členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání,
- pěstounem, který vykonává péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče,

- výdělečně činná v cizině,
- fyzickou osobou soustavně se připravující na povolání.

Uchazečem o zaměstnání se také nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou

- je uznána dočasně neschopnou práce,
- vykonává trest odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detenci nebo je ve vazbě,
- pobírá peněžitou pomoc v mateřství,
- je invalidní ve třetím stupni.

1.4 Rizika spojená s nezaměstnaností

„Současnost přináší kromě řady výhod spolu i nutnost pečovat o svoji budoucnost. Ta zahrnuje nejen profesní přípravu a k tomu potřebné vzdělání, nezbytnost uplatnění se na trhu práce, ale i potřebu dalšího uplatnění na trhu práce. Řada občanů je ve své volbě vzhledem ke zdravotnímu stavu více či méně limitována.“ (Opatřilová, Zámečnicková, 2005, s.55)

Ztráta zaměstnání, jak uvádí Vágnerová (2000), působí jako existenciální stres, který se neprojevuje jen v oblasti psychiky, ale také i somatickými reakcemi, které lze interpretovat jako psychosomatické potíže. Tato negativně hodnocená životní situace, především pokud není vyhlídka na přijatelné řešení, velkou měrou ohrožuje i zdravotní stav nezaměstnaného člověka. Jedná se především o běžné potíže, které jsou spojené se stresem ze ztráty zaměstnání, jako je bolení hlavy, zažívací potíže a zvýšený krevní tlak. Stresem bývá narušen také imunitní systém, do značné míry je ohrožen i kardiovaskulární systém a zvyšuje se riziko infarktů. Dochází zde také ke zvýšené tendenci u takto postižených lidí uchýlovat se k alkoholu, lékům, drogám nebo větší závislosti na kouření.

„Nezaměstnanost je zátěžovou situací pro naprostou většinu lidí, ale u disponovaných jedinců může vyvolat až patologický stav, reaktivní poruchu. Nezaměstnaný prožívá nenaplněnost svého času jako vnitřní nenaplněnost svého svědomí. Cítí se neužitečným, protože není zaměstnán.“ (Vágnerová, 2000, s.400)

Podle Buchtové (2002) je prožívání ztráty práce pro většinu lidí závažnou psychosociální zátěží, a to i za předpokladu, že pracovníci jsou o propuštění předem informováni. Dlouhodobá ztráta

zaměstnání postihuje celou psychiku člověka. Chování těchto lidí je často provázeno sociální izolovaností, uzavíráním se do sebe a úbytkem sociálních kontaktů.

Nezaměstnanost, jak říká Vágnerová (2000), je také spojena se ztrátou sociální role a se snížením sociální prestiže, k níž tato role přispívá. Profesionální role je důležitou složkou identity dospělého člověka, spojuje ho se společností a je také zároveň spojena se začleněním do sociální hierarchie. Ztráta zaměstnání proto vede k sociální degradaci, je stigmatem, které člověka nějakým způsobem vyřazuje z majoritní společnosti.

2 ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Dnešní Evropa zažívá celou řadu změn, které se odráží rovněž i v oblasti přístupů k osobám zdravotně znevýhodněným. Podle všech předpokladů bude počet osob se zdravotním postižením stoupat, proto je velmi nutné vytvářet podmínky pro jejich sociální interakci.

Podle Listiny základních práv a svobod mají všichni občané právo na zaměstnání.

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. (Leiblová, 2009)

2.1 Význam práce a pracovního uplatnění

Zaměstnání má pro člověka značnou hodnotu. Podle Novosada (2009) je za práci považována smysluplná tělesná a duševní aktivita vedoucí k určitému, předem zřejmému, cíli a k vytváření hodnot, které mají význam pro jedince i společnost. Práce je předpokladem a současně nástrojem seberealizace. Mühlpachr (2004) říká, že pracovní uplatnění patří k základním individuálním i sociálním určením člověka. Od postavení v práci se také odvozuje i sociální a ekonomický statut jedince, často i celé jeho rodiny.

Motivy k práci mohou být podle Vágnerové (2000) různé a mohou mít individuálně rozmanitý, relativní význam:

- **Peníze.** Cílem je spotřeba, uspokojení řady potřeb prostřednictvím hodnot a požitků, které lze za peníze pořídit. Opakem je chudoba, omezení spotřeby.
- **Aktivita.** Pracovní činnost naplňuje do značné míry smysluplné aktivity. Opakem je nuda, apatie, nedostatek životní náplně.
- **Seberealizace.** Cílem je úspěch, získání žádoucí sociální pozice, sebepotvrzení, potřeba ukázat, že člověk něco umí, že je užitečný apod. Práce může být smyslem života. Opakem je pocit zbytečnosti, neúspěchu, vyřazení ze skupiny zaměstnaných.
- **Sociální kontakt.** V zaměstnání má člověk možnost navázat celou řadu kontaktů, stýká se s různými lidmi. Opakem je osamělost, sociální izolace.

- **Samostatnost a nezávislost.** Ekonomická soběstačnost a nezávislost na společnosti či rodině je potvrzením dospělosti. Opakem je závislost, pasivita, případně syndrom naučené bezmocnosti.

„Pracovní uplatnění je jedním z prioritních cílů speciálně-pedagogické i zdravotně-sociální podpory lidí s postižením, neboť nemůže-li se člověk realizovat, uplatnit své dovednosti a vědomosti, podílet se na své soběstačnosti a nemá možnost se při práci setkávat s jinými lidmi, je využití veškeré rehabilitační podpory jen částečné. Člověk ztrácí motivaci k práci na sobě, k překonávání překážek, ke vzdělávání a profesní přípravě nebo odbornému růstu.“ (Novosad, 2009, s. 46)

2.2 Osoby se zdravotním postižením a jejich postavení ve společnosti

„Uplynulých dvacet let je u nás charakterizováno úsilím postupně řešit dílčí oblasti života zdravotně postižených se zřetelem na zahraniční trendy.“ (in Vitek, J., Vítková, M., 2010, s.38)

Jan Michalík (2006) charakterizuje tři významné etapy, které souvisejí s postoji k osobám se zdravotním postižením.

První etapou je období začínající rokem 1989, kdy dochází k zásadním politickým a sociálním změnám a zároveň také k velké změně postojů k osobám se zdravotním postižením. Rovněž vzniká *Vládní výbor pro zdravotně postižené* a dochází k přijetí prvního *Národního plánu pomoci zdravotně postiženým občanům* (1992, č. 466).

V druhé etapě, která byla v letech 1994 – 1999 dochází ke konsolidaci organizací zdravotně postižených a k profesionalizaci výkonu státní správy. Je vydán druhý *Národní plán opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení* (1993, č. 493) a třetí *Národní plán příležitostí pro občany se zdravotním postižením* (1998).

Nyní procházíme třetí etapou. Dochází k úpravám a korekcím již dříve nastavených systémů. V oblasti veřejné správy vstupuje do popředí prvek územní krajské samosprávy. Je také uznána potřeba změn v systémech sociálního zabezpečení, zaměstnanosti, ve vzdělávání a v oblasti školství. Vzniká zastřešující jednotná reprezentace občanů se zdravotním postižením, je to *Národní rada zdravotně postižených*. Jsou schváleny další dva Národní

plány, a to: *Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením* (2005) a *Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením* (2010)

2.2.1 Úmluva o právech osob se zdravotním postižením

Valné shromáždění OSN schválilo v prosinci 2006 *Úmluvu o právech osob se zdravotním postižením*. (zákon č. 198/2009 Sb. o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů – antidiskriminační zákon).

Úmluva, jak píše Vítek (2010), navazuje na sedm již existujících úmluv OSN o lidských právech a svobodách osob se zdravotním postižením, nezakládá žádná nová práva, pouze vyžaduje jejich důsledné plnění. Dále také za velmi důležité považuje zajištění přístupu osob se zdravotním postižením k fyzickému, ekonomickému, sociálnímu a kulturnímu prostředí, ke vzdělávání, rehabilitaci, k informacím a ke komunikaci. Úmluva je založena na principu rovnosti. Jejím cílem je chránit, a zajistit rovný přístup k právům a svobodám pro osoby se zdravotním postižením a také zajistit respektování jejich důležitosti.

2.2.2 Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením

Česká republika patří mezi státy, které si uvědomují odpovědnost za odstraňování bariér občanům se zdravotním postižením. Doposud bylo vypracováno a schváleno pět Národních plánů:

- *Národní plán pomoci zdravotně postiženým občanům* (1992, č. 466)
- *Národní plán opatření pro snížení negativních důsledků zdravotního postižení* (1993, č.493)
- *Národní plán vyrovnání příležitostí pro občany se zdravotním postižením* (1998, č. 256) Struktura plánu vycházela z mezinárodního dokumentu *Standardní pravidla vyrovnání příležitostí pro osoby se zdravotním postižením* (1993)
- *Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením* (2005, č. 104). Důležitým dokumentem je *Střednědobá koncepce státní politiky vůči občanům se zdravotním postižením* (2004, č. 605)

- *Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením* (2010). Je zpracován na léta 2010 – 2014 a je rozdělen do samostatných kapitol, které navazují na jednotlivé články Úmluvy. Pro potřeby osob se zdravotním postižením jsou stěžejní především kapitoly *Nezávislý život* (odkaz na zákon č.108/2006 SB. o sociálních službách), *Zdraví a zdravotní péče*, *Rehabilitace* a *Zaměstnávání*, která rozebírá poradenství a pracovní a profesní rehabilitaci.

Náš stát se neustále snaží průběžně reagovat na potřeby osob se zdravotním postižením a proto se také prostřednictvím legislativy snaží řešit jejich postavení na trhu práce. To je také náplní další kapitoly.

2.3 Zdravotně postižený občan dle zákona o zaměstnanosti

Možnosti uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce jsou velkým problémem. Boj se sociálním vyloučením ve světě práce patří mezi ty nejobtížnější a byla pro něj zavedena celá řada různých nástrojů. Významným zákonem v této oblasti je zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Osobám se zdravotním postižením je poskytována zvýšená ochrana na trhu práce například prostřednictvím:

- pracovní rehabilitace,
- chráněných pracovních míst a dílen,
- příspěvků pro zaměstnavatele.

2.3.1 Pracovní rehabilitace

Durdisová (2005) popisuje pracovní rehabilitaci jako činnost, která je zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Zabezpečuje ji úřad práce, z jehož prostředků je také hrazena. Pracovní rehabilitace zahrnuje především poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání a změnu povolání a k vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Úřad práce v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace. Absolvent rehabilitace získá osvědčení.

Zabezpečením pracovní rehabilitace může úřad práce pověřit také jinou právnickou nebo fyzickou osobu, například agenturu podporovaného zaměstnávání.

U osob se zdravotním postižením, které pracují, nebo mají snahu si práci najít, se také můžeme setkat s pojmem sociální rehabilitace.

Sociální rehabilitace

„Sociální rehabilitace je zaměřena na posilu osobních kompetencí, schopností a dovedností člověka, aby mohl využívat běžné společenské zdroje a fungovat v přirozeném prostředí, zejména v oblasti zaměstnání a v návaznosti pak i ve všech dalších oblastech kulturního a společenského života.“ (www.unie-pz.cz)

Tato služba je vymezena v zákoně č.108/2006 Sb., o sociálních službách a vyhlášce č. 505/2006, kterou se provádí některá ustanovení zákona o sociálních službách.

Bývá realizována metodou podporovaného zaměstnávání a je sestavena z následujících složek:

- nácvik dovedností pro zvládnutí péče o vlastní osobu, soběstačnosti a dalších činností vedoucích k sociálnímu začleňování,
- zprostředkování kontaktu se společenským prostředím,
- výchovně vzdělávací a aktivizační činnost – upevňování získaných schopností a dovedností v rámci skupinových setkání,
- pomoc při uplatňování práv a zájmů (vyhláška č. 505/2006).

2.3.2 Podporované zaměstnávání

V 70. letech v USA vzniklo podporované zaměstnávání (dále PZ), jako alternativa k tradičním službám zaměstnanosti, které nebyly pro osoby se zdravotním postižením dostatečně účinné. Bylo připraveno, jak popisuje Vítek (2010), pro skupinu lidí, u kterých se do té doby předpokládalo, že nejsou schopni vykonávat skutečnou práci. Po úspěchu této služby ve Spojených státech se podporované zaměstnávání rozšířilo i do dalších zemí. U nás první agentura podporovaného zaměstnávání vznikla v roce 1995 v Praze a odtud se během několika dalších let rozšířila po celé republice.

„Podporované zaměstnávání je časově omezená služba určená lidem, kteří hledají placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí. Jejich schopnost získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální dlou-

hodobou a průběžně poskytovanou podporu poskytovanou před i po nástupu do práce (www.unie.pz.cz)

Znaky podporovaného zaměstnávání podle Krejčířové (2007) jsou:

- Vyhledávání práce a pracovního místa včetně systematického vyhledávání pracovních příležitostí a možností vhodné práce.
- Na základě rozboru pracovního místa a pracovní příležitosti je realizována tvorba, úprava optimalizace a přiřazení pracovního místa.
- Vyvrcholením procesu je pracovní výcvik a nácvik.

Cílem programu PZ, jak uvádí Vitek (2010), je, aby zájemce o práci, který má minimální šanci zapojit se do běžného pracovního života, získal a udržel si skutečnou práci, která odpovídá jeho požadavkům a možnostem. Základní informaci o službě PZ je možno získat na úřadu práce. Samotná služba však není poskytována dle zákona o zaměstnanosti. V ČR je podporované zaměstnání zatím poskytováno pouze nestátními organizacemi.

V rámci PZ je poskytována podpora rovněž i zaměstnavatelům, poskytujícím zaměstnání uživatelům služby.

2.3.3 Chráněné pracovní místo a chráněná pracovní dílna

Cílem celkového pojetí chráněné dílny a chráněného pracovního místa, jak uvádí Krejčířová (2007), je vytváření základních předpokladů pro pracovní a společenské uplatnění zdravotně postižených občanů, které vede k dosažení optimální úrovně sociální adaptace.

Chráněné pracovní místo

Je to dle § 75 ZoZ pracovní místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce a musí být provozováno nejméně po dobu 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na jeho vytvoření může být zaměstnavateli prostřednictvím úřadu práce poskytnut příspěvek, který může činit pro osobu se zdravotním postižením (ZP) až 8násobek a pro osobu s těžším zdravotním postižením (TZP) až 12násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. V případě, že zaměstnavatel vytváří na základě jedné dohody s úřadem

práce 10 a více pracovních míst, může příspěvek činit maximálně až 10násobek a pro osobu s VZP až 14násobek výše uvedené průměrné mzdy.

Úřad práce může také poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa a to pouze za předpokladu splnění podmínky dle § 75 odst. 5 ZoZ ke dni podání žádosti. Roční výše příspěvku může činit nejvíce 48 000 Kč.

Chráněná pracovní dílna

Pracoviště zaměstnavatele vymezené na základě dohody s ÚP, kde je zaměstnáno nejméně 60 % zaměstnanců se zdravotním postižením je označováno jako chráněná dílna. Musí být provozována nejméně po dobu 2 let.

2.3.4 Příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavateli zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy, platy, v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků, nejvýše však 8000 Kč. Všechny příspěvky se poskytují pouze za předpokladu, že zaměstnavatel nemá daňové, nebo jiné nedoplatky vůči státu.

2.4 Práva a povinnost zaměstnavatelů při zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé jsou podle § 80 – 81 Zákona o zaměstnanosti (ZoZ), oprávněni požadovat od úřadu práce informace a poradenství v otázkách spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, prokazovat součinnost při vyhrazování pracovních míst zvláště vhodných pro osoby se zdravotním postižením a také spolupracovat při vytváření vhodných pracovních míst a spolupracovat při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro osoby se zdravotním postižením. Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %.

Tuto povinnost mohou zaměstnavatelé plnit:

- zaměstnáváním v pracovním poměru,
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům,
- odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám,
- odvodem do státního rozpočtu,
- nebo vzájemnou kombinací výše uvedených způsobů.

Zaměstnavatelé mají nejen povinnosti v případě zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných, ale mohou také využít možnosti různých nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, se kterými se blíže seznámíme v následující části.

3 AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

Osoby se zdravotním postižením patří do rizikové skupiny, která má na trhu práce velmi ztížené postavení. Na ně i na další jedince, kteří jsou například znevýhodněni v souvislosti s rasovým, či etnickým původem je zaměřena aktivní politika zaměstnanosti. Podle Matouška (2003) je to snaha státu o rychlý návrat nezaměstnaných na trh práce, případně o poskytnutí pracovního místa těm, kteří ještě nepracovali a mají se získáním práce obtíže. Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je stále více zaměřována na prevenci vzniku všech negativních důsledků nezaměstnanosti a na aktivizace jedince pokud se nezaměstnaným stane. V zákoně o zaměstnanosti je aktivní politika zaměstnanosti podle § 104 definována jako souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Zabezpečuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřad práce, podle situace na trhu práce případně spolupracují i s dalšími subjekty.

Nástroje, jimiž je aktivní politika zaměstnanosti realizována jsou:

1. rekvalifikace,
2. investiční pobídky,
3. veřejně prospěšné práce,
4. společensky účelná pracovní místa,
5. překlenovací příspěvek,
6. příspěvek na zapracování,
7. příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž podle § 105 ZoZ:

- **poradenství**, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,
- **podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením** uvedená v části třetí s výjimkou příspěvku podle § 78,
- **cílené programy k řešení zaměstnanosti** (§ 105 zákona o zaměstnanosti).

3.1 Rekvalifikace

Rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění fyzické osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určování obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu, schopností a zkušeností osoby, která má být rekvalifikována formou získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání.

Mohou se uskutečňovat formou vzdělávání:

- ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání,
- ve speciálních programech k získání konkrétních pracovních dovedností,
- ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů,
- ve vzdělávacích programech určených pro uchazeče o zaměstnání, kterým se věnuje zvýšená pozornost při zprostředkování podle § 33 zákona o zaměstnanosti,
- ve školních vzdělávacích programech pro střední vzdělání v rámci soustavy oboru vzdělávání,
- v jiných vzdělávacích aktivitách, které směřují k získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající.

Rekvalifikace se vždy uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání a je prováděna pouze akreditovanými vzdělávacími nebo zdravotnickými zařízeními. Za účastníka hradí náklady za rekvalifikaci úřad práce a dále mu také může poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nutných nákladů s rekvalifikací spojených. Uchazeč o zaměstnání má podle § 40 zákona o zaměstnanosti po dobu rekvalifikace nárok na podporu při rekvalifikaci. Rekvalifikaci zajišťuje úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání.

Kromě rekvalifikace pro uchazeče a zájemce o zaměstnání může být rekvalifikace prováděna také i u zaměstnavatele v zájmu dalšího uplatnění jeho zaměstnanců.

Podle § 109a zákona o zaměstnanosti si uchazeč o zaměstnání či zájemce může také vybrat a následně zabezpečit rekvalifikaci sám a následně mu ji může úřad práce za předpokladu splnění stanovených podmínek uhradit. Uchazeč si nejdříve musí zvolit druh pracovní čin-

nosti a rekvalifikační zařízení, které má rekvalifikaci provést a poté své požadavky předloží na příslušném formuláři na úřadu práce. Rekvalifikační kurz musí být zvolen tak, aby odpovídal zdravotnímu stavu uchazeče. Maximální částka, která může být úřadem práce zájemci o zvolenou rekvalifikaci poskytnuta, je 50 000 Kč. Stane-li se, že uchazeč po absolvování rekvalifikace odmítne nastoupit do zaměstnání, které odpovídá nově získané rekvalifikaci, je povinen veškeré náklady uhradit.

Rekvalifikace jsou významnou součástí aktivní politiky zaměstnanosti. Jejich hlavní význam spočívá jednak v předcházení ztráty zaměstnání, jednak také ve vytváření nových a lepších podmínek pro uchazeče o zaměstnání a také pro jejich další uplatnění na trhu práce.

3.2 Investiční pobídky

Zaměstnavateli, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky podle zvláštního právního předpisu je hmotně podporováno:

- vytváření nových pracovních míst,
- rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců.

Hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst je zaměstnavateli poskytována v případě, pokud vytvoří nová pracovní místa v oblasti, kde průměrná míra nezaměstnanosti dosahuje vyšší nebo stejnou hodnotu jako je průměrná míra nezaměstnanosti v České republice. Stejně podmínky platí i pro poskytnutí hmotné podpory na rekvalifikace nebo zaškolení nových zaměstnanců. Tato podpora může být poskytnuta zaměstnavateli na částečnou úhradu nákladů, které budou na tyto činnosti skutečně vynaloženy. Poskytuje ji Ministerstvo práce a sociálních věcí a její výše je stanovena v závislosti na situaci na trhu práce, která je vyjádřena mírou nezaměstnanosti, popřípadě i dalšími ukazateli. Poskytnuté prostředky jsou účelové a nemohou tedy být použity k jinému účelu. Rovněž také nemůže být tato podpora poskytnuta zaměstnavateli, kterému již byla hmotná podpora poskytnuta na stejný účel z jiných prostředků aktivní politiky zaměstnanosti.

3.3 Veřejně prospěšné práce

„Veřejně prospěšnými pracemi rozumíme časově omezené pracovní příležitosti, které spočívají zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo v jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsících. Tyto pracovní příležitosti jsou vytvářeny k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s úřadem práce, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek.

Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení a sociální politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění, které odvádí zaměstnavatel.“ (Durdisová, et al., 2005, s. 70)

Veřejně prospěšné práce jsou jedním z prostředků APZ, který slouží ke snižování nezaměstnanosti rizikových skupin ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností, mezi které patří absolventi, lidé se základním vzděláním, matky před a po mateřské dovolené a také osoby zdravotně znevýhodněné a invalidní.

3.4 Společensky účelná pracovní místa

V § 113 zákona o zaměstnanosti je přesně vymezen účel a charakteristika vytváření nebo vyhrazování společensky účelných pracovních míst, kterými jsou:

- pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě písemné dohody s úřadem práce na dobu sjednanou v dohodě a jsou obsazována uchazeči evidovanými úřadem práce, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem.
- Nově zřízená pracovní místa určená uchazečům o zaměstnání evidovanými na úřadě práce, kteří zahájí samostatně výdělečnou činnost.

Cílem poskytnutí příspěvku na zřízení nebo vyhrazení společensky účelného místa (SÚPN) je obsazení míst uchazeči o zaměstnání, kterým nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem. To platí i v případě zahájení samostatně výdělečné činnosti.

Příspěvek na zřízení nebo vyhrazení SÚPM může poskytnout úřad práce ve formě:

- a.) návratného příspěvku,
- b.) příspěvku na úhradu úroků z úvěrů,
- c.) jiného účelově určeného příspěvku,
- d.) částečné nebo plné úhrady vyplacených mzdových nákladů, včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění.

Na tento příspěvek není právní nárok a je poskytován maximálně na dobu 12 měsíců.

Velmi často je právě tento nástroj APZ využíván v případě zaměstnávání osob invalidních a zdravotně postižených a také osob, které jsou obtížně zaměstnatelné.

3.5 Překlenovací příspěvek

Dalším z řady nástrojů APZ je překlenovací příspěvek, který je na základě písemné dohody s úřadem práce poskytnut osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek podle § 113 ZoZ. Může být poskytnut nejdéle na dobu 5 měsíců a jeho výše činí nejvýše 0,25násobku průměrné měsíční mzdy. Je poskytován jednorázově se splatností do 30 dnů od uzavření dohody. Za provozní náklady, na které lze tento příspěvek poskytnout, lze považovat:

- a) nájemné a služby s ním spojené, s výjimkou nájemného za bytovou jednotku a služeb s ním spojených,
- b) náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků,
- c) náklady na opravu a údržbu objektu, ve kterém je provozována samostatná výdělečná činnost, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné a náklady s provozováním činnosti souvisí.

3.6 Příspěvek na zapracování

Úřad práce může zaměstnavateli poskytnout na základě uzavřené dohody příspěvek na zapracování, v případě, že zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání se zdravotním postižením, kterému úřad práce věnuje ze zákona zvýšenou péči. Pří-

spěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců a jeho výše může činit maximálně polovinu minimální mzdy. (§ 116 ZoZ)

3.7 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti je určen zaměstnavateli, který přechází na nový výrobní program a nemůže svým zaměstnancům zabezpečit práci v rozsahu zákonem stanovené pracovní doby. Přechod na nový podnikatelský program znamená změnu výroby nebo předmětu podnikání, jenž je uveden v obchodním rejstříku nebo živnostenském oprávnění. Příspěvek je určen na částečnou úhradu mzdy maximálně po dobu 6 měsíců, na kterou mají zaměstnanci podle pracovněprávních předpisů nárok. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit maximálně polovinu minimální mzdy. Tak to uvádí § 118 ZoZ.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 METODIKA VÝZKUMU

Ve své bakalářské práci se zaměřuji na problematiku zdravotně znevýhodněných a invalidních osob, které procházejí obdobím nezaměstnanosti. V teoretické části jsem se snažila vymezit pojmy, které s touto problematikou souvisejí a se kterými se budeme setkávat i v následující praktické části.

4.1 Výzkumný problém

V dnešní době hospodářské krize, kdy je velká míra nezaměstnanosti, řeší osoby zdravotně znevýhodněné a invalidní nejen své problémy zdravotní, ale často se také potýkají s nezaměstnaností. Vzhledem ke svému handicapu mají problémy s prosazením se na trhu práce. Problém spočívá ve skloubení jejich možností z hlediska zdravotního stavu, jejich vzdělání a množství znalostí a dovedností. Proto bych se chtěla zaměřit na zkoumání jaké dovednosti těmto osobám nejvíce schází a zda by formou dalšího vzdělávání mohlo dojít ke zlepšení jejich uplatnění se na trhu práce.

4.2 Cíle výzkumu

Jako hlavní cíl výzkumu jsem si stanovila posoudit, zda má zvyšování kvalifikace u nezaměstnaných zdravotně znevýhodněných a invalidních osob vliv na jejich lepší uplatnění na trhu práce. V rámci výzkumu byly dále stanoveny tyto dílčí cíle:

- Zjistit, jaké konkrétní znalosti a dovednosti nejvíce chybí osobám zdravotně znevýhodněným a invalidním při hledání zaměstnání.
- Zjistit, zda mají osoby zdravotně znevýhodněné a invalidní zájem dále se vzdělávat.
- Určit o jaký typ rekvalifikace mají osoby se zdravotním postižením největší zájem.
- Posoudit, zda zaměstnavatelé upřednostňují při výběru zaměstnanců z řad osob se zdravotním postižením ty uchazeče, kteří absolvovali rekvalifikaci.

Na základě těchto vytyčených cílů jsem si stanovila tyto čtyři výzkumné otázky:

1. Co je největší překážkou u osob se zdravotním postižením bránící uplatnění na trhu práce?

2. Uvědomují si nezaměstnaní z řad osob zdravotně znevýhodněných a invalidních, že se pro lepší uplatnění na trhu práce musí dále vzdělávat?
3. Jaké rekvalifikace osoby se zdravotním postižením postrádají v nabídce úřadu práce?
4. Co je pro zaměstnavatele hlavním kritériem při zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných a invalidních?

4.3 Charakteristika výzkumu

Pro svou práci jsem zvolila strategii smíšeného designu, tedy dvě metody výzkumu, jak kvantitativní, kdy jsem prostřednictvím dotazníku u respondentů z řad osob zdravotně znevýhodněných a invalidních zjišťovala jejich postoj k dalšímu vzdělávání pro lepší uplatnění na trhu práce; tak i kvalitativní, kde zástupci tří vytypovaných firem odpovídali na otázky polostrukturovaného rozhovoru, v němž jsem zjišťovala jejich zkušenosti se zaměstnáváním osob právě se zdravotním postižením.

Smíšeným výzkumem jsem chtěla dosáhnout zjištění postojů na možnosti uplatnění osob zdravotně znevýhodněných a invalidních na trhu práce přímo z pohledu jich samotných, ale také z pohledu zaměstnavatelů.

Svůj výzkum jsem započala nejprve analýzou dostupných literárních zdrojů, abych získala co nejvíce informací.

Pro analýzu kvalitativních dat, získaných prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru jsem použila metodu vytváření trsů. „Metoda vytváření trsů složí obvykle k tomu, abychom seskupili a konceptualizovali určité výroky do skupin, např. dle rozlišení určitých jevů, místa, případů atd. Tyto skupiny (trsy) by měly vznikat na základě vzájemného překryvu (podobnosti) mezi identifikovanými jednotkami. Tímto procesem vznikají obecnější, indukativně zformované kategorie, jejichž zařazení do dané skupiny (trsu) je asociováno s určitými opakujícími se znaky, určitým charakteristickým uspořádáním atd. Společným znakem takového trsu může být například tématický překryv, tj. když hledáme ve výrocih osob všechny takové pasáže, které se týkají jednoho úzce ohraničeného tématu.“ (Miovský, 2006, s. 221).

Kvantitativní výzkum jsem provedla nejzákladnějším utříděním dat pomocí čárkovací metody. Pro jasnější představu jsem získaná data přepsala do tabulek třídění 1. stupně a následně pak při výpočtu jsem pracovala se základními statistickými operacemi, s faktickými čísly, dále s absolutními četnostmi a procenty a s relativními četnostmi.

4.4 Výzkumný vzorek

Respondenty pro svůj výzkum jsem vybírala záměrným kvalifikovaným výběrem. Jednalo se o dostupný výběr zdravotně znevýhodněných a invalidních uchazečů o zaměstnání, kteří byli v evidenci úřadu práce ve Zlíně v období leden až duben 2012. Celkem bylo ochotno zúčastnit se výzkumu 73 osob, po vyřídění neúplných dotazníků bylo k dalšímu výzkumu použito 60 kompletně vyplněných dotazníků. Zastoupení respondentů v souboru dle základních znaků bylo 34 žen a 26 mužů.

Jako další výzkumný vzorek byl vytvořen záměrným (účelovým) výběrem z řad zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením. Tento se podle Miovského (2006, s.136): „*Uplatňuje zejména v případech, kdy se nejedná o příliš velký potřebný výběrový soubor a osoby (v tomto případě firmy) jsou poměrně snadno dostupné.*“

Konkrétně se v prvním případě jednalo o firmu Raudo – výrobní družstvo invalidů se statutem chráněné dílny, které je obchodní a servisní společností se zaměřením na zákazníky z řad významných podniků a organizací v oblasti lesního hospodářství, dopravy, stavebnictví a veřejných služeb. Bylo založeno v roce 2004. Všechny výrobky a služby dodávají v režimu náhradního plnění. Rozhovor byl realizován s obchodním manažerem firmy.

Ve druhém případě to byla firma Obzor, výrobní družstvo, které bylo založeno ve Zlíně již v roce 1965. Zaměřuje se především na výrobu a distribuci drobných elektromechanických výrobků, dílů pro automobilový průmysl, kovových dílů, vstřikování plastů a výsek těsnění. Zaměstnává asi 300 pracovníků. Rovněž je oprávněno dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti poskytovat svým odběratelům náhradní plnění. Rozhovor proběhl v prostorách firmy a byl proveden s paní personalistkou.

Třetím respondentem z řad zaměstnavatelů je společnost DaPP, spol.s.r.o. Předmětem činnosti této firmy je výroba barev, lepidel, zpracování papíru, dále pak také velkoobchod

s výtvarnými a dekoračními materiály. O zaměstnávání osob se zdravotním postižením se mnou hovořil personalista.

4.5 Použité metody

Při analýze výzkumného problému jsem se rozhodla použít metodu dotazníkového šetření a metodu polostrukturovaného rozhovoru. Kombinací těchto dvou metod jsem chtěla docílit co nejlepšího výsledku při porovnávání názorů respondentů z řad osob se zdravotním postižením a názorů zástupců firem, které tyto lidi zaměstnávají.

4.5.1 Dotazník

„Samotný dotazník je soustava předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou promyšleně seřazeny a na které dotazovaná osoba (respondent) odpovídá písemně.“
(Chráška, 2007, s. 163)

K výběru této metody jsem přistoupila z toho důvodu, že jsem měla k dispozici velký počet respondentů z řad osob zdravotně znevýhodněných a invalidních evidovaných na úřadu práce, kteří byli ochotni dotazník vyplnit. K vyplňování dotazníků docházelo při osobních individuálních schůzkách, proto také návratnost byla téměř 100% - (60 z celkových 73 dotazníků). Dalšími výhodami dotazníku pro mě bylo i to, že je málo nákladný a není tak časově náročný jak jeho samotné provedení, tak i zpracování výsledků. Dotazovaný má více času rozmyslet si odpověď na každou otázku, což je velkou výhodou například oproti rozhovoru.

Vlastní dotazník jsem zpracovala v programu Word a je strukturován tak, aby otázky nebyly pro respondenta příliš vyčerpávající a aby v nich bylo možné dosáhnout upřímných a jednoznačných odpovědí. Je složen ze 14 otázek, z toho 10 otázek uzavřených s předdefinovanými možnostmi odpovědí, 1 otázka otevřená a 4 otázky polootevřené, na které může respondent odpovídat vlastními slovy, pokud předepsané odpovědi nevyhovují.

V prvních čtyřech otázkách bylo cílem dle základních znaků - jako jsou pohlaví, dosažený stupeň vzdělání a stupeň invalidity či status osoby zdravotně znevýhodněné a délky evidence uchazečů o zaměstnání - zařadit respondenty do jednotlivých skupin. Cílem páté otázky bylo zjistit, zda si respondent uvědomuje překážky, které mu nejvíce brání v lepším uplatnění na trhu práce. V další, šesté otázce bylo cílem zjistit, jaké konkrétní znalosti

a dovednosti respondentům z řad osob se zdravotním postižením chybí při hledání zaměstnání. Velmi důležitá je otázka sedmá, kde je respondent dotazován, zda je ochoten se dále vzdělávat. V případě kladné odpovědi je v následující osmé otázce vyzván k výběru konkrétních rekvalifikačních kurzů, o které by měl zájem. V deváté otázce se respondent vyjadřuje k tomu, zda si myslí, že by se po absolvování konkrétního rekvalifikačního kurzu, mohly zvýšit jeho šance na lepší uplatnění na trhu práce. Desátá otázka je určena respondentům, kteří v otázce číslo sedm odpověděli, že se nemají zájem dále se vzdělávat a zjišťuje důvod, který je k tomu vede. 11 a 12 otázka je sondou do minulosti, kde respondent odpovídá, zda již v minulosti nějakou rekvalifikaci absolvoval a zda mu byla přínosem při hledání zaměstnání.

V posledních dvou otázkách respondenti vyjadřují spokojenost, či nespokojenost s nabídkou rekvalifikačních kurzů a mají možnost uvést, jaký typ rekvalifikace jim chybí.

4.5.2 Polostrukturovaný rozhovor

Miovský (2006) uvádí, že v polostrukturovaném rozhovoru si vytváříme určité schéma, které je pro tazatele závazné. Je specifické okruhy otázek, na které se budeme dotazovaného ptát. Pořadí otázek je možno zaměňovat. Některé pasáže mohou být ponechány více na tazateli, včetně samotného znění a pořadí. „*Při polostrukturovaném interview je vhodné použít následné inquiry, tedy upřesnění a vysvětlení odpovědi účastníka. Znamená to, že si necháme například vysvětlit, jak danou věc myslí.*“ (Miovský, 2006, s. 160)

Všechny otázky byly koncipované jako otevřené.

Otázky v rozhovoru:

- Podle zákona o zaměstnanosti mají firmy povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Jaké pracovní pozice nejčastěji těmto osobám nabízíte?
- Jaké znalosti a dovednosti nejčastěji postrádáte u uchazečů o zaměstnání z řad osob se zdravotním postižením?
- Jaké vzdělání nejčastěji požadujete u vašich potenciálních zaměstnanců z řad osob se zdravotním postižením?
- Uvítali byste uchazeče o zaměstnání, kteří by prošli některým rekvalifikačním kurzem? Který konkrétně by byl pro vás zajímavý?

- Nabízíte svým zaměstnancům z řad osob se zdravotním postižením možnost dalšího vzdělávání nebo doplňování kvalifikace? Jakým způsobem?
- Využívá vaše firma možnosti dotací na zaměstnávání osob se zdravotním postižením? Jakých konkrétně?

Rozhovory jsem nahrávala na diktafon. Se zástupcem každé firmy jsem si nejdříve domluvila místo, termín a čas schůzky, kdy mělo dojít k realizaci samotného rozhovoru.

Při setkání jsme vždy nejdříve krátce pohovořili o tématu rozhovoru a následně jsem požádala o povolení k pořízení audio záznamu. Všichni souhlasili a svůj souhlas uvedli i na samotném záznamu. Na závěr jsem vždy položila ukončující otázku, kde jsem se snažila důstojně ukončit započatá témata a uzavřít kontakt s účastníkem důstojnou formou, aby neměl pocit, že byl využit pouze jako zdroj informací. Všechny tři rozhovory probíhali ve velmi příjemné atmosféře ke spokojenosti obou zúčastněných stran.

5 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT

5.1 Rozhovory

Nahrávky jednotlivých rozhovorů jsem přepisovala do textové podoby. Takto přepsané rozhovory jsem si několikrát přečetla, začala jsem hledat podobné jevy, které jsem dále zpracovávala formou analytické metody vytváření trsů.

Přepsaný text jsem si rozdělila do významových celků, kterým jsem následně přiřadila jednotlivé podkategorie, které s nimi nějakým způsobem souvisí. Tato data a informace jsem následně roztřídila podle podobnosti do jednotlivých kategorií podle společného jmenovatele, kterého se jednotlivé části výpovědi týkaly. Napříč jednotlivými kroky analýzy dat vykryštovaly informace a kategorie, kterými jsou: **Pracovní pozice, Dovednosti a vzdělání, Rekvalifikace a Čerpání dotací.**

5.1.1 Analýza rozhovorů

Důležitým faktorem v první zformované kategorii byla **pracovní pozice**, která tvořila společný přeryv v odpovědích všech informantů. Ve všech firmách zaměstnávají osoby zdravotně znevýhodněné a invalidní především jako dělníky, ale vždy je to individuální. Například personalistka z výrobního družstva Obzor uvedla: „*Nabízíme jakékoliv pozice, podle toho na co je kdo vhodný. Od dělnických profesí, přes THP pracovníky, informatiky až po manažery. Většinou jsou to však dělnické profese, protože na ostatní místa se nám nedaří najít dostatečně kvalifikované lidi...*“

Firma DaPP, spol.s.r.o vyjádřila podobný názor a to: „*Tak... nabízíme pozice na lehké úkony, většinou se jedná o kompletaci malých dílů, razítek, stavebnice a tak dále... dělnické profese.*“

Převážně dělnické profese také nabízí uchazečům se zdravotním postižením i ve firmě RAUDO: *V naší firmě nabízíme nejvíce pozice kontrolora.*“

Ve druhé zformované kategorii se jako stěžejní objevily **dovednosti a vzdělání**. To jak se k tomu který zaměstnavatel staví a jak to vidí, vycházelo především z převážně nabízených dělnických pozic. Ve své podstatě se všichni shodovali na tom, že je důležitá především praxe a ochota pracovat: „*Ve své podstatě tito lidé, pokud už o tuto práci mají zájem, tak*

ve své podstatě už jsou rádi, že tu práci mají a nejsou s nimi žádné problémy... Důležitá je svědomitost... Není to tak ani o vzdělání, ti lidé už mají něco za sebou a ví co chtějí. Na rozdíl od mladších ročníků jsou svědomitější a spolehlivější. Je dobrá nějaká praxe, ale vzdělání stačí základní.“ (DaPP)

Také firma Obzor u dělnických pozic především upřednostňuje praxi před vzděláním:

„Takže právě že se jedná především o dělnické profese, tak jsou to většinou jednodušší práce, tak nám stačí základní vzdělání, nebo aby ten člověk byl vyučený. Na specifickou práci požadujeme vyučení a praxi ve strojním oboru...Důležitá je především praxe.“ (OBZOR)

V případě, že dochází k dosazování zdravotně znevýhodněných a invalidních osob i na jiné než jen dělnické pozice, převládá zde názor, že je zapotřebí počítačových dovedností a vyšší kvalifikaci.

„Je to dost individuální, ale samozřejmě u těch starších ročníků je to práce na počítači.“ V případě vzdělání: „Je to podle vypsání pozice, je to dost individuální. Třeba na ty kontroly stačí výuční list. Potom, pokud chceme a je ten člověk schopný a ochotný, tak ho můžeme přijmout na nějakou manažerskou pozici, pokud mu to postižení nějak dovolí. Potom je zapotřebí maturita nebo i vysokoškolské vzdělání.“ (RAUDO)

„V případě uchazečů o práci v administrativě nejčastěji narážíme na nedostatečnou kvalifikaci.“ (OBZOR)

„Většinou máme z těchto lidí, kteří jsou delší dobu v evidenci úřadu práce, tak máme lepší zkušenosti s těmi dělnickými profesemi, protože ti kteří mají vyšší vzdělání a jsou mladší, tak moc nechtějí.“ (DaPP)

Rekvalifikace jsou pojmem, který vytvořil přerýv pro třetí kategorii. Všechny oslovené firmy mají nějakou zkušenost s rekvalifikacemi. Dvě firmy se spíše přikláněly k negativnímu postoji k rekvalifikacím:

„...nejsem si jistý, jestli rekvalifikační kurzy splňují to, co mají... Chtěli jsme například člověka na pozici grafika nebo pomocného účetního... Byl po kurzu a ve své podstatě nic neuměl. Otázkou je, jestli opravdu neuměl anebo nic nechtěl umět.“ (DaPP)

Naproti tomu třetí firma měla názor zcela opačný:

„Ted' jsme přijali paní v Kroměříži, která navštěvovala počítačový kurz, Word nebo Office. S těmito lidmi máme velice dobré zkušenosti, protože v kurzu jsou ve společnosti s dalšími lidmi, tím se prohlubují jejich komunikační schopnosti a také pak mají certifikát o absolvování kurzu.“ (RAUDO)

Poslední kategorií, která mi prostřednictvím metody vytváření trsů z rozhovorů vyplynula, je kategorie **Čerpání dotací**.

„My jako firma nějak neprosperujeme, nebo nežijeme z těchto dotací... ale používáme tu hlavní zákonnou dotaci na daňové úlevy.“ (RAUDO)

„Taky využíváme podle § 78 dotace, potom na chráněné dílny máme, po novu to budou dotace na zřízení chráněného pracovního místa.“ (OBZOR)

„Taky využíváme příspěvek na mzdu, a pokud se jedná o přijetí konkrétního člověka na konkrétní místo, tak je to příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa.“ (DaPP)

5.1.2 Shrnutí

Na základě analýzy provedených rozhovorů metodou trsů jsem dospěla k názoru, že zaměstnavatelé převážně osobám zdravotně znevýhodněným a invalidním nabízejí dělnické profese a to z důvodu jejich nedostatečného vzdělání, znalostí a dovedností. Mezi nejdůležitější pokládají u svých zaměstnanců dostatečnou praxi a ochotu pracovat, svědomitost a houževnatost. Dostačující je základní vzdělání, případně vyučení.

V případě vyšších pozic, jak uvádějí dvě firmy ze tří, je důležitá dostatečná kvalifikace a počítačové dovednosti.

K otázce rekvalifikací se dvě firmy vyjádřily, že je nepovažují za nutné a ani nějak zvlášť přínosné. Třetí firma naopak rekvalifikace považuje za velmi přínosné, zejména ty z oblasti získávání počítačových dovedností, především u starších osob, kde základní počítačové dovednosti chybí a tito lidé jsou tím výrazně omezeni při dalším uplatnění na trhu práce.

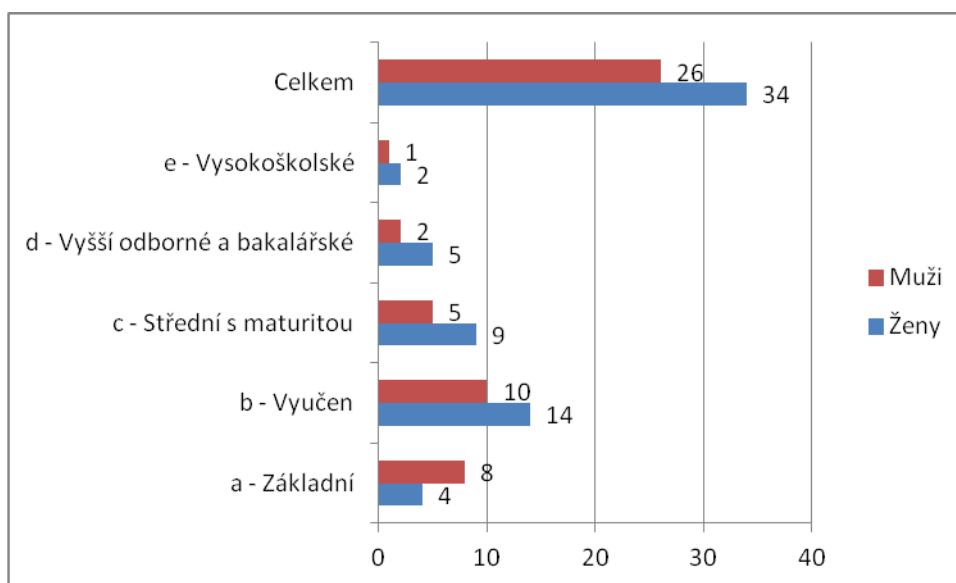
V oblasti využívání dotací na zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných a invalidních byly všechny firmy téměř jednotné, jen se mírně lišily druhem poskytované dotace. Z jejich odpovědí vyplynulo, že ani tak nezáleží na možnosti dotace, jak na tom, aby člověk, kterého zaměstnají, byl pro firmu přínosem.

5.2 Analýza dotazníků

Zastoupení respondentů dle základních znaků je následné. Podle pohlaví je zastoupení téměř vyrovnané. V souboru je 34 (57%) žen a 26 (43%) mužů. (viz příloha P III)

Struktura vzdělanosti, jak vyplývá z grafu 1. již takovou vyrovnanost nevykazuje. Převažuje zde počet osob s výučním listem – 24 (40%) osob, následuje střední vzdělání s maturitou – 14 (23%) osob, se základním vzděláním je to – 12 (20%) osob, s vyšším odborným nebo bakalářským vzděláním – 7 (12%) a nejmenší je skupina s vysokoškolským vzděláním a to je – 3 (5%).

Graf 1 Struktura vzdělanosti

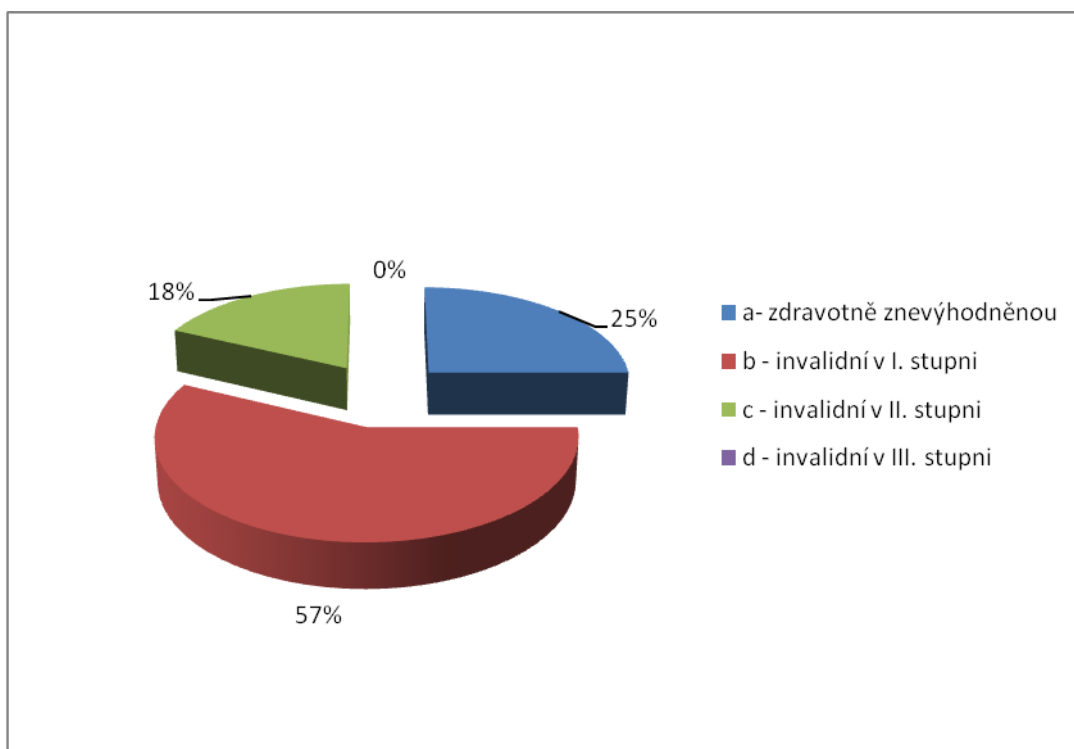


Z grafu vyplývá, že nejmenší počet osob se zdravotním postižením je ve skupině s vysokoškolským vzděláním, což svědčí o tom, že tito lidé, i když mají nějaké zdravotní postižení, mají větší šance uplatnit se na trhu práce. Většinou hledají zaměstnání rychleji. Oproti tomu největší skupinu tvoří lidé s výučním listem (viz příloha P III), kteří převážně vykonávali fyzickou práci, ale nyní jim to jejich zdravotní stav neumožňuje. Jediným vý-

chodiskem z této situace by pro ně mohlo být zvýšení kvalifikace či nabytí nových dovedností například formou rekvalifikace.

V otázce číslo 3 uváděli respondenti, jaký mají stupeň invalidity, nebo zda jsou osobou zdravotně znevýhodněnou. Největší zastoupení měla skupina v 1 stupni invalidity, která čítala celkem 34 osob, to je 54%, druhou nejpočetnější skupinu tvořily osoby zdravotně znevýhodněné – 15 (25%), dále následoval 2. stupeň invalidity – 11 (18%). Invaliditu 3. stupně neuvedl žádný respondent a to především proto, že pokud je uznána invalidita 3. stupně, nemůže být člověk evidován na úřadu práce.

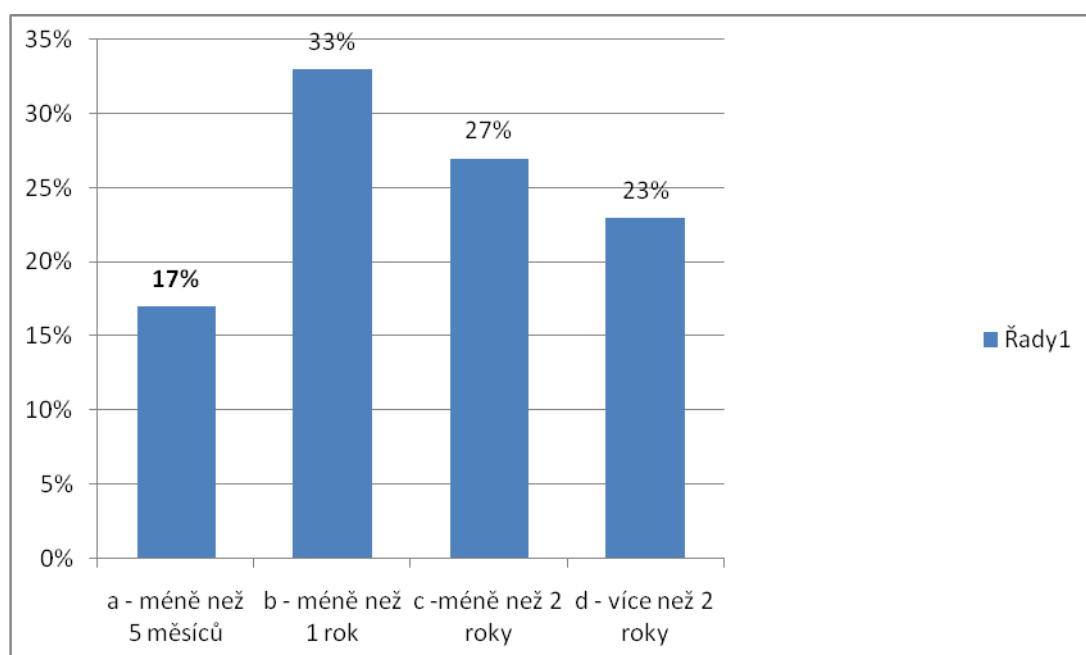
Graf 2 Rozdělení dle stupně invalidity



Z grafu vyplývá, že největší část z oslovených respondentů tvořily osoby v prvním stupni invalidity. To jsou osoby, které mají pokles pracovní schopnosti nejméně o 35%. V této skupině obvykle převažují lidé, kteří mají problémy zvládnout těžší fyzickou a náročnější psychickou zátěž. Mají problém začlenit se do pracovního procesu zejména v dělnických profesích. Další skupinu tvoří lidé, kteří jsou uznáni osobami zdravotně znevýhodněnými. Jejich pracovní schopnost je snížena o méně než 35%, ale jejich zdravotní stav jim neu-

možňuje se zařadit do běžného pracovního procesu. Mají určitá zdravotní omezení, na která musí být přihlíženo při vyhledávání vhodného zaměstnání. Třetí nejmenší skupinou jsou osoby ve druhém stupni invalidity, kteří mají pracovní schopnost sníženu nejméně o 50%. Tito lidé převážně vyhledávají zaměstnání na zkrácený pracovní úvazek, nejlépe práci z domu. Takové nabídky práce se však vyskytují velmi málo, téměř vůbec.

Graf 3 Doba evidence na úřadě práce



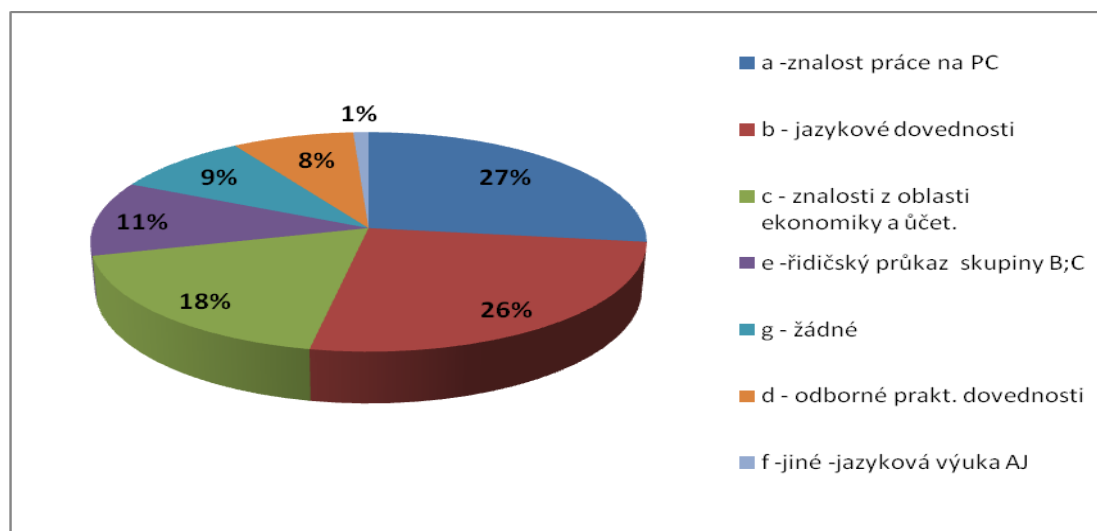
Čtvrtá otázka poskytuje informace o době evidence. Z odpovědí respondentů, jak můžeme vidět v grafu 3, vyplývá, že 33% to je 20 z oslovených 60 respondentů je v evidenci uchazečů o zaměstnání méně než 1 rok. Dalších 16 (27%) osob uvedlo, že je v evidenci méně než 2 roky a 14 respondentů (23%) je v evidenci úřadu práce déle než 2 roky. Nejmenší skupinu tvořili lidé, kteří jsou evidováni méně než 5 měsíců, což bylo 10 respondentů (17%). Celkem 35% z 26 oslovených mužů uvedlo, že jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 2 roky, oproti tomu u žen je to pouze 15 %. Ze zjištěných údajů vyplývá, že ženy i přes jejich zdravotní omezení si práci dokážou najít dříve než muži (viz tabulka 1).

Tabulka 1 Co je důvodem neúspěchu při hledání zaměstnání.

	Ženy	%	Muži	%	Celkem	Celkem %
e - špatný zdravotní stav	16	33	10	31	26	32
c - nezájem ze strany zaměstnavatelů	13	27	9	28	22	27
a - nedostatečná kvalifikace	8	16	7	22	15	19
d - nedostatek pracovních příležitostí v regionu	6	12	4	13	10	12
b - nedostatečná praxe	5	10	2	6	7	9
f - špatná dopravní dostupnost	1	2	0	0	1	1
Celkem	49	100	32	100	81	100

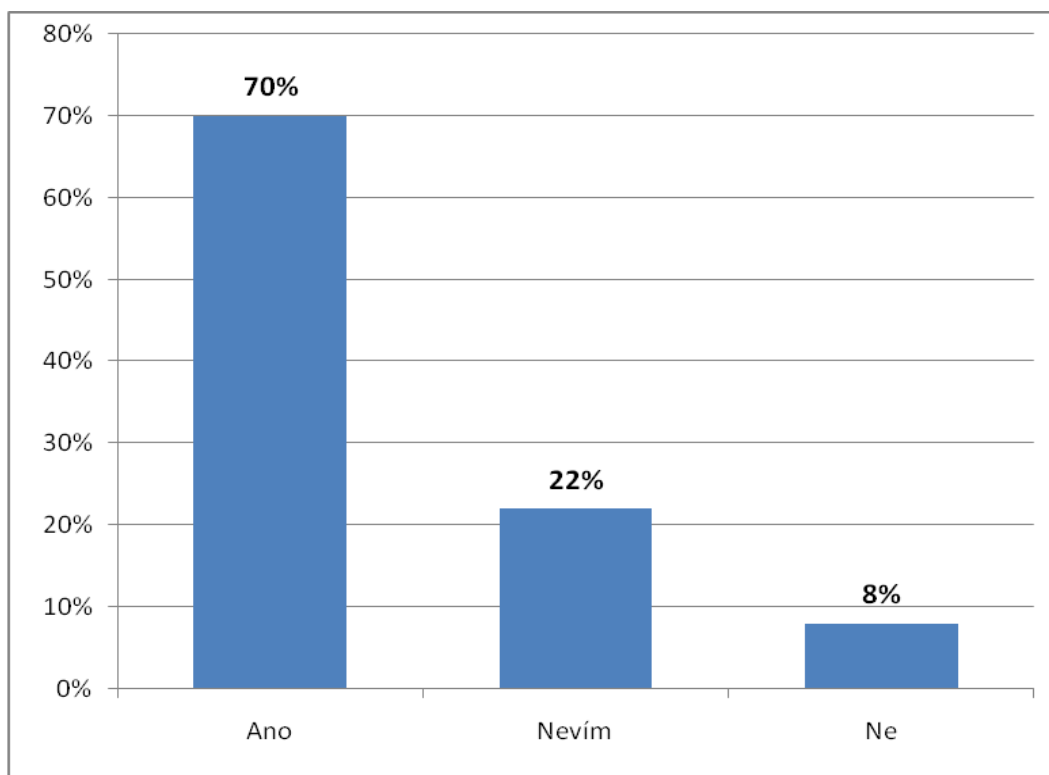
Největší počet respondentů 26 (32 %) uvedlo v odpovědi na 5 otázku co je hlavním důvodem jejich neúspěchu při hledání zaměstnání špatný zdravotní stav. 22 (27 %) respondentů uvedlo jako příčinu svého neúspěchu při hledání zaměstnání nezájem ze strany zaměstnavatelů, což může být rovněž zapříčiněno špatným zdravotním stavem a dalšími faktory, které se zdravotním stavem rovněž souvisí. Může to být například větší absence v zaměstnání, menší pracovní výkon a jiné. 19% to je 15 respondentů považuje za důvod své nezaměstnanosti nedostatečnou kvalifikaci. Uvědomují si tedy, že pokud by měli vyšší vzdělání, byly by jejich možnosti na trhu práce lepší. 10 respondentů (6 žen a 4 muži) uvedlo za důvod své nezaměstnanosti nedostatek příležitostí v regionu, 7 respondentů považuje za důvod neúspěchu nedostatečnou praxi a jedna žena uvedla, že za důvod nezaměstnanosti považuje špatnou dopravní dostupnost. (viz příloha P III)

Graf 4 Struktura znalostí a dovedností



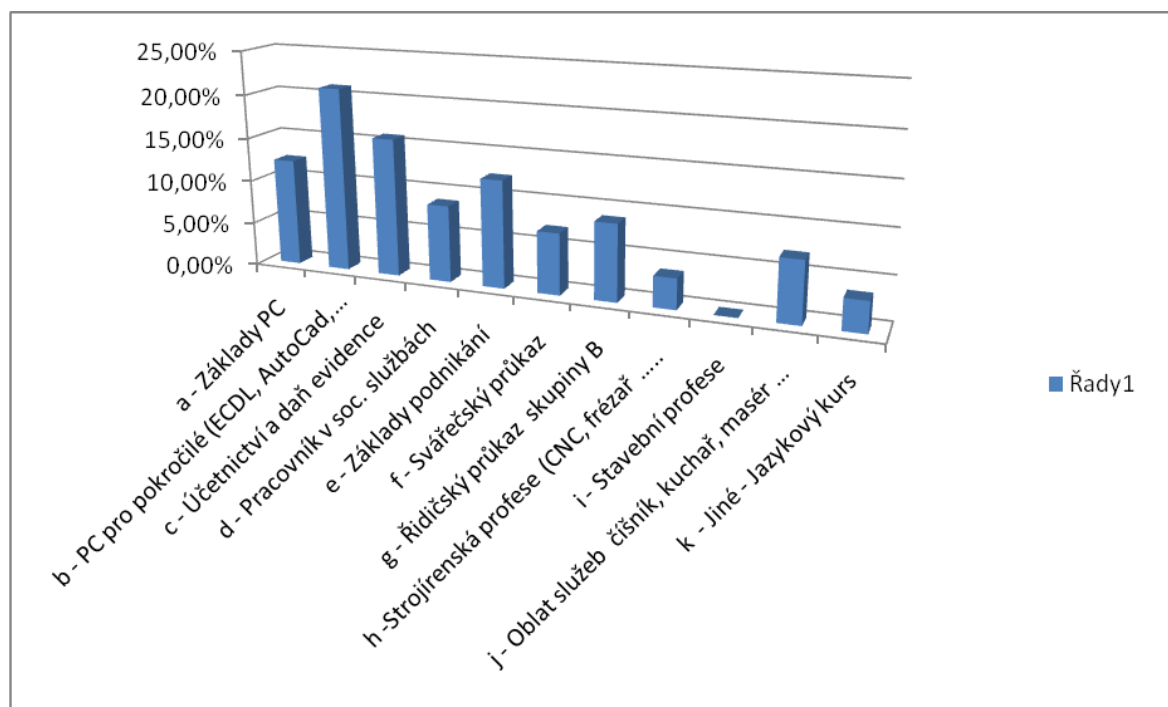
V šesté otázce odpovídali respondenti na dotaz jaké znalosti a dovednosti jim chybí při hledání zaměstnání. Mohli zde uvést více odpovědí. 17 respondentů uvedlo 2 odpovědi, 3 vybrali ze tří odpovědí a 8 z celkového počtu respondentů uvedlo, že jim nechybí žádné znalosti a dovednosti. Z výše uvedeného grafu 4 vyplývá, že uchazečům o práci doposud nejvíce schází znalosti z oblasti používání výpočetní techniky (cca 24,27%), jazykové znalosti, zejména znalosti anglického jazyka (cca 23,26%). Dále bylo ze strany uchazečů o zaměstnání požadováno doplnění znalostí v oblasti ekonomiky a účetnictví (cca. 16,18%). Na tuto otázku dále navazuje sedmá (graf 5), ve které se ptám, zda jsou respondenti ochotni dále se vzdělávat pro jejich lepší uplatnění na trhu práce. Z odpovědí vyplynulo, že převážná většina z dotazovaných žen uvedla, že ano – celkem 26, mužů 16, celkem 70 % (viz příloha P III). 7 respondentů uvedlo, že nemají zájem se dále vzdělávat a 5 respondentů odpovědělo, že neví. Celkově tedy u respondentů převládá ochota k dalšímu vzdělávání.

Graf 5 Ochota k dalšímu vzdělávání



Na osmou otázku odpovídali pouze respondenti, kteří v předchozí 7 otázce odpověděli, že mají zájem o další vzdělávání, bylo to 42 respondentů. Měli zde uvést, o který z rekvalifikačních kurzů mají zájem. Mohli označit maximálně dva druhy rekvalifikačních kurzů. Vybírali z deseti běžných rekvalifikací, nebo mohli uvést kurz dle vlastních požadavků. Největší zájem, jak vyplývá z níže uvedeného grafu 6, byl o počítačové kurzy, celkem 7 respondentů projevilo zájem o základy PC a 12 o PC pro pokročilé, celkem tedy cca 34 %. 9 respondentů projevilo zájem o kurz účetnictví a daňové evidence, to je cca 16% a o rekvalifikační kurz Základy podnikání projevilo zájem 12% (7) respondentů. Je zde patrné, že i občané se zdravotním postižením zvažují i možnosti zahájení podnikání, což by jim zajistilo volnější pracovní režim a volnou pracovní dobu. O rekvalifikační kurz zaměřený na stavební profese neprojevilo zájem žádný z dotazovaných, což je logické, protože práce ve stavebnictví je fyzicky náročná, tudíž většina osob se zdravotním postižením ji ze zdravotních důvodů vykonávat nemůže.

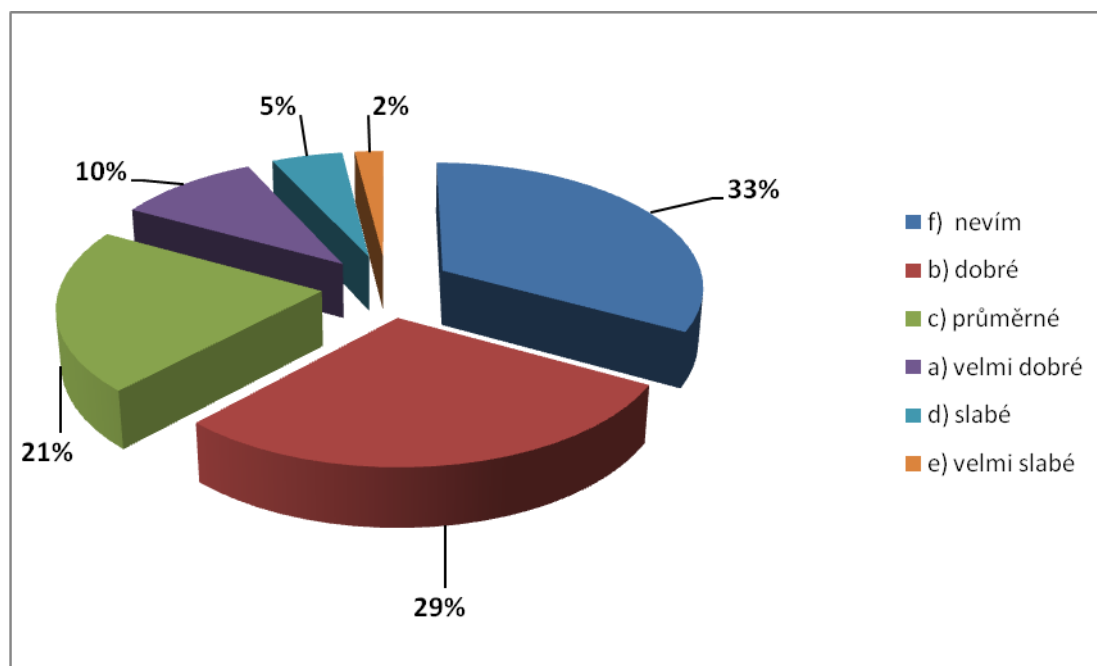
Graf 6 Rekvalifikační kurzy



Devátou otázkou, která je znázorněna v grafu 7, jsem zjišťovala, jaký názor mají respondenti na zvýšení šancí při hledání nového zaměstnání po úspěšném absolvování rekvalifi-

kačního kurzu. Největší počet respondentů (33%) uvedlo jako odpověď, že neví. Taková odpověď mohla být uváděna z toho důvodu, že se nad tím nějak více nepřemýšleli. Druhá nejpočetnější skupina (29 % dotázaných) odpověděla, že si myslí, že dobré, 21% že průměrné a 10% že velmi dobré. Nejmenší počet respondentů, pouze 1 muž uvedl, že jeho šance při hledání zaměstnání budou velmi slabé. Celkově tedy z odpovědí respondentů můžeme usoudit, že považují úspěšně absolvovanou rekvalifikaci za přínosnou. (viz otázka č.9, příloha P III)

Graf 7 Jaké si myslíte, že budou vaše šance při hledání zaměstnání po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu?



Na otázku číslo 10, z jakého důvodu nejsou respondenti ochotni se dále vzdělávat (viz tabulka 1) měli odpovídat pouze respondenti, kteří v otázce č.7 uvedli, že ne. Tuto odpověď uvedlo 5 dotázaných. Celkem však na 10 otázku odpovědělo 13 respondentů, tedy i 8 respondentů, kteří odpověděli, že neví. Nejčastějším důvodem byl zdravotní stav (7 respondentů) a příliš vysoký věk (4 respondenti). Odpovědí bylo celkem 17, protože 4 respondenti označili dvě z nabízených možností.

Tabulka 2 Důvody znemožňující další vzdělávání respondentů

	Žena	Muž	Celkem
a) cítím se na další vzdělávání starý	4	0	4
b) ze zdravotních důvodů	4	3	7
c) nemám čas-péče o děti, osobu blízkou	0	0	0
d) nemá to smysl	1	2	3
e) z finančních důvodů (náklady na dopravu)	1	1	2
f) z jiného důvodu	0	1	1
Celkem	10	7	17

V otázkách 11 a 12 odpovídali respondenti, zda již v minulosti absolvovali nějaký rekvalifikační kurz a zda jim to pomohlo při vyhledávání zaměstnání (viz tabulka č.3). Kladně odpovědělo 18 respondentů, z toho 10 žen a 8 mužů. Celkem 7 (32%) dotazovaných uvedlo, že jim rekvalifikace pomohla při hledání zaměstnání, ale 9 (41%) respondentů uvedlo zápornou odpověď, že jim rekvalifikace nepomohla (viz tabulka 4).

Tabulka 3 Absolvoval/a jste již v minulosti nějaký rekvalifikační kurz?

	Žena	%	Muž	%	Celkem	Celkem %
a) ano	10	29%	8	31%	18	30%
b) ne	24	71%	18	69%	42	70%
Celkem	34	100%	26	100%	60	100%

Tabulka 4 Pokud ANO, pomohlo Vám to při hledání zaměstnání?

	Žena	%	Muž	%	Celkem	Celkem %
a) ano	2	20%	5	42%	7	32%
b) ne	6	60%	3	25%	9	41%
c) nejsem si vědom	2	20%	4	33%	6	27%
Celkem	10	100%	12	100%	22	100%

Poslední dvě otázky byly věnovány nabídce rekvalifikačních kurzů na úřadě práce (viz příloha P III, otázky 13 a 14). Respondenti odpovídali, zda jsou či nejsou spokojeni s nabídkou rekvalifikačních kurzů a jaké kurzy jim v nabídce úřadu práce schází. 22% dotázaných (celkem 13, z toho 11 žen a jen 3 muži) odpovědělo, že jsou s nabídkou spokojeni, 27% (16 respondentů, 5 žen a 11 mužů) je nespokojeno. Nejvíce respondentů uvedlo, že neví nebo nad tím nepřemýšlelo – to bylo celkem 52% (31 respondentů, 18 žen a 13 mužů). Nabídku jazykových kurzů v nabídce rekvalifikací postrádá celkem 60% (9) respondentů, dále 27% (4) respondenti by přivítali rekvalifikační kurz řidičský průkaz skupiny C (i když tento v nabídce je) a 13% (2 ženy) by uvítaly rekvalifikační kurz řidičský průkaz skupiny B.

5.3 Interpretace výsledků výzkumu

V předchozí kapitole a v kapitole 5.2 jsem se snažila o naplnění výzkumných cílů a nalezení odpovědí na výzkumné otázky, které jsem si položila v kapitole 4.1.

Na základě vyhodnocení a interpretace získaných dat, mohu odpovědět na všechny zvolené výzkumné otázky. Odpověď na první ze čtyř výzkumných otázek – Co je největší překážkou u osob se zdravotním postižením bránící uplatnění na trhu práce byla téměř jednoznačná. Z výzkumu vyplynulo, že zdravotně znevýhodněné a invalidní osoby jako svou největší překážku vidí ve svém špatném zdravotním stavu, který je omezuje při výkonu práce, to celkem uvedlo 32% respondentů. Zároveň si také převážně uvědomují, že pokud se mají lépe uplatnit na trhu práce, musí se dále vzdělávat a také jsou tomu ve většině případů nakloněni. Celkem 70% respondentů odpovědělo, že mají zájem se dále vzdělávat a 22% uvedlo, že neví.

Dle provedeného výzkumu jsem dospěla k názoru, že respondenti si uvědomují chybějící dovednosti a znalosti. Při hodnocení odpovědí, zejména s ohledem na vzdělanostní strukturu skupiny, ve které převažují osoby s výučním listem, se daly předpokládat chybějící znalosti. A to zejména znalost jazyků (26%) a nejvíce uváděná chybějící znalost práce na PC (27%). Z toho také vyplývá také zájem o absolvování rekvalifikačních kurzů, nejvíce právě z oblasti počítačových dovedností, ať už se jedná o základy PC, či rozšíření počítačových dovedností. Zájem o tyto kurzy v dotazníku projevilo celkem cca 32% respondentů. Vzhledem k tomu, že

nezaměstnaní z řad zdravotně znevýhodněných mají převážně problémy s výkonem fyzicky náročné práce, je pro ně znalost práce na PC docela podstatná. V dnešní době je to již bráno jako samozřejmost.

Další výzkumnou otázkou, kterou jsem si položila, bylo, jaké rekvalifikace osoby se zdravotním postižením nejvíce postrádají v nabídce úřadu práce. Celkem 52% respondentů uvedlo, že neví, nebo nad tím vůbec nepřemýšlelo. Bylo by tedy vhodné využít na úřadech práce lepší informovanost, co se týká nabídky rekvalifikačních kurzů, jejich realizace a podmínek pro možné zařazení do požadovaného kurzu.

Dle výsledků kvalitativního výzkumu si můžeme odpovědět na poslední z výzkumných otázek, kterou je: „Co je pro zaměstnavatele hlavním kritériem při zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných a invalidních?“ Podle provedeného výzkumu ve vybraných firmách zaměstnávající osoby zdravotně znevýhodněné a invalidní, je to především praxe a ochota pracovat. Z dosaženého vzdělání je dostačující pro dělnické profese vyučení, ale v případě zájmu o zaměstnání na vyšších pozicích je potřeba vyšší kvalifikace a dostatečných dovedností především z oblasti výpočetní techniky.

Prostřednictvím svého výzkumu jsem dospěla k závěru že osoby zdravotně znevýhodněným a invalidní nejvíce postrádají jazykové znalosti a počítačové dovednosti. V případě jejich získání, by se vzhledem k požadavkům zaměstnavatelů, zvýšily jejich možnosti uplatnit se na trhu práce.

ZÁVĚR

Na závěr bych chtěla provést celkové shrnutí celé své bakalářské práce. Snažila jsem se zde popsat aktuální situaci zdravotně znevýhodněných a invalidních osob na trhu práce a poukázat na překážky, které tito lidé musí překonávat a se kterými se setkávají při hledání zaměstnání.

V teoretické části jsem se zabývala pojmy z oblasti nezaměstnanosti, jejími druhy, problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením, možnostmi podporovaného zaměstnávání, aktivní politikou zaměstnanosti a jejími nástroji, zejména rekvalifikacemi.

Osoby zdravotně znevýhodněné a invalidní se v současné době nacházejí ve velmi obtížné situaci. Špatný zdravotní stav a také nezaměstnanost je dlouhodobý problém. K jeho řešení je zapotřebí, aby byl chápán jako priorita hospodářské politiky státu i celé Evropské unie. Potřebná řešení je potřeba hledat v oblastech vzdělávání, poradenské činnosti úřadu práce a jiných organizací zabývajících se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Dále je také zapotřebí, aby došlo k oživení trhu v oblasti malého a středního podnikání a v oblastech povinných daňových odvodů.

Cílem mé bakalářské práce bylo posoudit, zda má zvyšování kvalifikace u nezaměstnaných zdravotně znevýhodněných a invalidních osob vliv na jejich lepší uplatnění na trhu práce. Z mého výzkumu vyplynulo, že pokud se chtějí osoby se zdravotním postižením lépe uplatnit na trhu práce, a to platí nejen v jejich případě, ale také u jinak znevýhodněných osob, je potřeba, aby stále pracovali na svém profesním zdokonalování, na učení se novým věcem, ať už v oblasti jazyků nebo výpočetní techniky. Celoživotní učení se stává nezbytností.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Slon, 2003. ISBN 80-86429-16-4.
- BUCHTOVÁ, Božena. et al. *Nezaměstnanost: Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
- DURDISOVÁ, Jaroslava. et al. *Sociální politika v ekonomické praxi: vybrané problémy*. Praha: Oeconomica, 2005. ISBN 80-245-0850-8.
- CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1396-4.
- Kolektiv autorů. *Zaměstnávání občanů se zdravotním postižením, důchodců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. Olomouc: Anag, 2009. ISBN 978-80-7263-529-0.
- KREJČÍŘOVÁ, Olga. *Manuál zaměřený na orientaci v poradenství a v problematice pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením*. Olomouc: Univerzita Palackého, 2005. ISBN 978-80-244-1632-8.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. rozšířené vyd. Praha: Slon, 2002. ISBN 80-86429-08-3.
- MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-549-0.
- MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-1362-4.
- NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-509-7.
- NOVOSAD, Libor. *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita: diskursivní pohledy na tělo, tělesnost, pohyb člověka a tělesné postižení*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-873-9.
- OPATŘILOVÁ, Dagmar a Dana ZÁMEČNÍKOVÁ. *Předprofesní a profesní příprava zdravotně postižených*. Brno: Masarykova univerzita, 2005. ISBN 80-210-3718-0.

VÁGNEROVÁ, Marie. et al. *Psychopatologie pro pomáhající profese: Variabilita a patologie lidské psychiky*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2000. ISBN 80-7178-496-6.

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

Elektronické zdroje

Co je to PZ?: Podporované zaměstnání [online]. 2011 [cit. 2012-04-11]. Česká unie pro podporované zaměstnávání. Dostupné z: <http://www.unie-pz.cz/3-pz/14-co-je-pz.html>.

ČESKO. *Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti*, ve znění pozdějších předpisů. [online]. [cit 9-4-2012]. Dostupné z:

<http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/akt_zneni/zakon_c._435-2004_sb.pdf>.

ČSN ISO 690. *Informace a dokumentace – Pravidla pro bibliografické odkazy a citace informačních zdrojů*. Praha: Úřad pro technickou normalizaci, metrologii a státní zkušebnictví, 2011.

Vláda ČR. *Evropa 2020. Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. 2012, [online]. [cit 9-4-2012]. Dostupné z:

<<http://www.vlada.cz/cz/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa/-2020/strategie-evropa-2020-78695/>>.

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
č	Číslo
ESF	Evropský sociální fond
Např	Například
s	Strana
Sb	Sbírka
SÚPM	Společensky účelné pracovní místo
Tzv	tak zvaný
ZoZ	Zákon o zaměstnanosti

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 Struktura vzdělanosti

Graf 2 Rozdělení dle stupně invalidity

Graf 3 Doba evidence na úřadě práce

Graf 4 Struktura znalostí a dovedností

Graf 5 Ochota k dalšímu vzdělávání

Graf 6 Rekvalifikační kurzy

Graf 7 Jaké si myslíte, že budou vaše šance při hledání zaměstnání po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu?

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Co je důvodem neúspěchu při hledání zaměstnání.

Tabulka 2 Důvody znemožňující další vzdělávání respondentů

Tabulka 3 Absolvoval/a jste již v minulosti nějaký rekvalifikační kurz?

Tabulka 4 Pokud ANO, pomohlo Vám to při hledání zaměstnání?

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHA P I: PŘEPIS ROZHOVORŮ

PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK

PŘÍLOHA P III: VÝSLEDKY VÝZKUMU

Příloha P I: přepis rozhovorů

R 1: Firma RAUDO, výrobní družstvo invalidů, chráněná dílna, obchodní manažer.

Podle zákona o zaměstnanosti mají firmy povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Jaké pracovní pozice nejčastěji těmto osobám nabízíte?

V naší firmě nabízíme nejvíce pozici kontrolora. Kontrolor v podstatě má za úlohu kontrolovat firmy, které mají na neschopence své zaměstnance, a ten kontrolor jde a zkontroluje ty dané zaměstnance té firmy.

Jaké dovednosti a znalosti nejčastěji postrádáte u uchazečů o zaměstnání z řad osob se zdravotním postižením?

Ono je to dost individuální, ale samozřejmě u těch starších ročníků je to práce na počítači. A znalosti více méně je to tak, že ti lidi se cítí takzvaně odtrženi od té společnosti, tak spíš nějakou takovou zdravou důvěrou, nebo sebedůvěrou v sama sebe, jo. Oni jsou takoví..., musí se trochu povzbudit, nějak namotivovat, aby... Oni jsou rádi v kolektivu těch svých kamarádů, nebo osob, které mají podobné postižení, že musí se nějak sdružovat, nějak namotivovat, ale jako nějak, že bychom měli nějaké problémy třeba komunikačního charakteru, to ne. Komunikovat jsou zvyklí ze schůzek na úřadu práce. Většinou si sami aktivně hledají práci, takže komunikaci zvládají velice dobře.

Takže pokud tomu dobře rozumím, nejvíce teda ty počítačové dovednosti. A třeba nějaké jazykové znalosti to třeba vůbec nepožadujete?

To nepožadujeme ani neočekáváme.

Jaké vzdělání nejčastěji požadujete u vašich potenciálních zaměstnanců z řad zdravotně znevýhodněných a invalidních?

Je to podle vypsání pozice, je to dost individuální. Třeba na ty kontrolory nám stačí výuční list. Potom pokud chceme a je ten člověk schopný a ochotný, tak ho můžeme přijmout na nějakou manažerskou pozici, pokud mu to postižení nějak dovolí. Potom je zapotřebí maturita nebo i vysokoškolské vzdělání.

Takže nejnižší vzdělání vyučení a pak také maturita.

Ano.

Uvítali byste uchazeče o zaměstnání, kteří by prošli některým rekvalifikačním kurzem? Který konkrétně by byl pro vás zajímavý?

Ano, samozřejmě. Například teď jsme přijali v Kroměříži paní, která navštěvovala počítačový kurz, Word nebo Office. S těmito lidmi máme velice dobré zkušenosti, protože v kurzu jsou ve společnosti s dalšími lidmi, tím se prohlubují jejich komunikační schopnosti a také pak mají certifikát o absolvování kurzu. A jsou zdatní v těchto dovednostech. Stačí nám pouze základní dovednosti, vybrat si mail, najet si do firemní databáze.

Takže speciálně ten počítačový kurz by byl pro vás zajímavý.

Přesně tak.

Nabízíte svým zaměstnancům z řad osob se zdravotním postižením možnost dalšího vzdělávání nebo doplňování kvalifikace? Uveďte jakým způsobem?

Ano, nabízíme. U nás ve firmě probíhají stále nějaká školení. Ať už jsou to jazykové nebo počítačové kurzy, nebo také kurzy komunikačních dovedností. Ano, je možné se u nás dále vzdělávat. Veškeré kurzy jsou plně hrazeny zaměstnavatelem a konají se v rámci pracovní doby.

Využívá vaše firma možnosti dotací na zaměstnávání osob se zdravotním postižením? Jaké konkrétně?

Primárně ne, ale používáme tu hlavní zákonnou dotaci na daňové úlevy. My jako firma nějak neprosperujeme, nebo nežijeme z těch dotací.

Chtěl byste k tomuto tématu ještě něco dodat?

Každý náš zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, je v podstatě individuální, a tak se k němu také snažíme přistupovat. Každá tato osoba má svůj vlastní příběh, s tím se také určitě setkáváte. Takže se snažíme přistupovat ke každému samostatnému jedinci zvlášť. Je to takové trochu složitější než u zdravých zaměstnanců.

Děkuji Vám za váš čas, který jste mi věnoval.

R. 2: OBZOR, výrobní družstvo, personalistka

Podle zákona o zaměstnanosti mají firmy povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Jaké pozice nejčastěji těmto osobám nabízíte?

Nabízíme jakékoliv pozice, podle toho, na co je kdo vhodný.

Takže více méně všechny ty pozice, které tu máte - Od dělnických profesí, přes THP pracovníky, informatiky až po manažery.

Všechny. Samozřejmě nemáme všechny ty pozice obsazeny těmi zdravotně postiženými, protože někdy se nikdo nenajde. Tady spíš na ty THP, málo kdy se najde vhodný uchazeč ze zdravotně postižených, těch je spíš míň. Většinou na ty dělnické profese.

Takže více těch dělnických profesí.

Jaké dovednosti a znalosti nejčastěji postrádáte u uchazečů o zaměstnání z řad osob se zdravotním postižením?

Většinou to je u lidí, kteří byli dlouhodobě nezaměstnaní, a je to především ztráta pracovních návyků. Dovednosti – pokud se zaučí na tu práci tak ty dovednosti získají.

Co se týká administrativních pracovníků, tak u těch co postrádáte?

Tam nejčastěji narážíme na nedostatečnou kvalifikaci. Já bych to řekla asi tak, pokud má někdo vyšší vzdělání, tak si nevyřizuje statut osoby se zdravotním postižením a tím pádem je jich míň na tato místa.

Jaké vzdělání nejčastěji požadujete u vašich potenciálních zaměstnanců z řad zdravotně znevýhodněných a invalidních?

Takže právě že se jedná především o ty dělnické profese, tak jsou to většinou takové jednodušší práce, takže tam stačí základní, nebo aby ten člověk byl vyučený. Na specifickou práci požadujeme vyučení a praxi ve strojním oboru.

Uvítali byste uchazeče o zaměstnání, kteří by prošli některým rekvalifikačním kurzem? Který konkrétně by byl pro vás zajímavý?

No, to právě ani ne. Nám stačí to základní vzdělání. Pokud to jsou lidé vyučení, tak potřebujeme především praxi. Aby to ten člověk zvládl. Speciálně třeba u brusičů vyžadujeme přesnost, protože pracujeme pro automobilový průmysl. Potřebujeme lidi, kteří už s tím mají nějaké zkušenosti. I když zaměstnáváme postižené, musíme se taky nějakým způso-

bem uživit a ty požadavky jsou v dnešní době dost vysoké. Tak tedy hlavně požadujeme praxi.

Nabízíte svým zaměstnancům z řad osob se zdravotním postižením možnost dalšího vzdělávání nebo doplňování kvalifikace? Uveďte jakým způsobem.

Samozřejmě, tam kde je to potřeba, tak ti lidé chodí na školení. Povinné školení jako motorové vozíky, plynové kotelny, tam se to každý rok opakuje. V případě THP pracovníků jsou to v případě potřeby jazykové kurzy, pokud to ten člověk potřebuje a má zájem.

Využívá vaše firma možnosti dotací na zaměstnávání osob se zdravotním postižením? Jaké konkrétně?

Tak využíváme podle toho § 78 ty dotace, potom dotace na chráněné dílny máme, po novu to budou dotace na zřízení chráněného pracovního místa.

Chtěla byste k tomuto tématu ještě něco dodat?

Já nevím, co by Vás tak ještě zajímalo? Klidně se můžete zeptat. Jako já si myslím, že jsme tu asi jeden z největších zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením, nevím jestli Integra nemá víc lidí. Máme 300 zaměstnanců. OZP je asi 190 a těžce zdravotně postižených je kolem 8.

R.3: Firma DaPP, spol.s.r.o. - manažer firmy

Podle zákona o zaměstnanosti mají firmy povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Jaké pracovní pozice nejčastěji těmto osobám nabízíte?

Tak nabízíme pozice na lehké úkony, většinou se jedná o kompletaci malých dílů razítek, stavebnice a tak dále.

Takže dělnické profese?

Dělnické profese.

Jaké dovednosti a znalosti nejčastěji postrádáte u uchazečů o zaměstnání z řad osob se zdravotním postižením?

No, ve své podstatě tito lidé, pokud už o tuto práci mají zájem, tak ve své podstatě už jsou rádi, že tu práci mají a nejsou s nimi nějaké problémy.

Takže nepožadujete nějaké dovednosti, třeba počítačové.

Na dělnické profese nemáme žádné specifické požadavky. Důležitá je svědomitost, aby nedocházelo k výrobě zmetků.

Jaké vzdělání nejčastěji požadujete u vašich potenciálních zaměstnanců z řad zdravotně znevýhodněných a invalidních?

Tak u těchto pracovních pozic tam záleží především na zručnosti. Většinou zaměstnáváme starší zaměstnance. Není to ani tak o vzdělání, ti lidé už mají něco za sebou a vědí co chtějí. Na rozdíl od mladších ročníků jsou svědomitější a spolehlivější.

Je tam tedy důležitá ta praxe, ale vzdělání stačí základní.

Ano stačí.

Uvítali byste uchazeče o zaměstnání, kteří by prošli některým rekvalifikačním kurzem? Který konkrétně by byl pro vás zajímavý?

Tak otázka je, nejsem si jistý, jestli rekvalifikační kurzy splňují to, co mají, protože většinou buď... Takhle. Chtěli jsme například člověka na pozici grafika nebo pomocného účetního, někoho z těchto lidí. Byl po kurzu a ve své podstatě nic neuměl. Otázkou je jestli opravdu nic neuměl, a nebo jestli nic nechtěl umět. Většinou máme z těchto lidí, kteří jsou delší dobu v evidenci úřadu práce, tak máme lepší zkušenosti s těmi dělnickými profesemi, protože ti kteří mají vyšší vzdělání a jsou mladší, tak moc nechtějí.

Nabízíte svým zaměstnancům z řad osob se zdravotním postižením možnost dalšího vzdělávání, nebo doplňování kvalifikace? Uveďte jakým způsobem.

Neposkytujeme, pouze základní školení bezpečnosti práce.

Využívá vaše firma možnosti dotací na zaměstnávání osob se zdravotním postižením? Jaké konkrétně?

Tak využíváme příspěvek na mzdu, a pokud se jedná o přijetí konkrétního člověka na konkrétní místo, tak je to příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa.

Chtěl byste k tomuto tématu ještě něco dodat?

Myslím ani ne.

Tak Vám děkuji za rozhovor a za Váš čas.

Příloha P II: dotazník

DOTAZNÍK PRO NEZAMĚSTNANÉ OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Dobrý den,

ráda bych Vás požádala o vyplnění tohoto dotazníku, který je součástí mé bakalářské práce, která se zabývá problémem nezaměstnanosti osob zdravotně znevýhodněných a invalidních.

Dotazník je anonymní. Vámi vybrané odpovědi zakroužkujte. Každá vaše odpověď je velmi důležitá.

Předem děkuji za Vaši ochotu a čas, který jste věnovali vyplňování dotazníku.

1. Jste:
- a) žena
 - b) muž

2. Nejvyšší dokončené vzdělání:
- a) základní
 - b) vyučen(a)
 - c) střední s maturitou
 - d) vyšší odborné a bakalářské
 - e) vysokoškolské

3. Jste osobou:
- a) zdravotně znevýhodněnou
 - b) invalidní v I. stupni
 - c) invalidní ve II. stupni
 - d) invalidní ve III. stupni

4. Jak dlouho jste v evidenci uchazečů o zaměstnání:

- a) méně než 5 měsíců

- b) méně než 1 rok
- c) méně než 2 roky
- d) více než 2 roky

5. Co je podle vašeho názoru důvodem vašeho neúspěchu při hledání zaměstnání? (možno i více odpovědí)

- a) nedostatečná kvalifikace
- b) nedostatečná praxe
- c) nezájem ze strany zaměstnavatelů
- d) nedostatek pracovních příležitostí v regionu
- e) špatný zdravotní stav
- f) špatná dopravní dostupnost

6. Jaké znalosti a dovednosti Vám jako osobě zdravotně znevýhodněné chybí při hledání zaměstnání? (možno i více odpovědí)

- a) znalost práce na počítači
- b) jazykové dovednosti
- c) znalosti z oblasti ekonomiky a účetnictví
- d) odborné praktické dovednosti (např. z oblasti strojírenství, obchodu, služeb..)
- e) řidičský průkaz, jaký.....
- f) jiné – uveďte jaké
- g) žádné

7. Jste ochotný(á) se dále vzdělávat pro zvýšení možnosti lepšího uplatnění na trhu práce?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím, nepřemýšlel(a) jsem o tom

8. Pokud jste v otázce č. 7 odpověděl/a ano, o který rekvalifikační kurz máte zájem ? (označte maximálně dvě odpovědi)

- a) základy PC
- b) pokročilá znalost PC (zkouška ECDL, AutoCad, správce počítačové sítě, administrátor www stránek, počítačový grafik,...)
- c) účetnictví a daňová evidence, mzdové účetnictví
- d) pracovník v sociálních službách
- e) základy podnikání
- f) svářečský průkaz
- g) řidičský průkaz, uveďte jaký
- h) Strojírenské profese (obsluha CNC strojů, frézař, soustružník,...)
- i) Stavební profese
- j) Oblast služeb (číšník, kuchař, barman, masér, kosmetička, pedikérka, kadeřnice,..)
- k) Jiné – uveďte jaké

9. Jaké si myslíte že budou vaše šance při hledání nového zaměstnání po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu?

- a) Velmi dobré
- b) Dobré
- c) Průměrné
- d) Slabé
- e) Velmi slabé
- f) nevím

10. Pokud jste v otázce 7 odpověděli ne, pak uveďte proč:

- a) cítím se na další vzdělávání starý
- b) ze zdravotních důvodů
- c) nemám čas (péče o děti, o sobu blízkou aj.)
- d) nemá to smysl
- e) z finančních důvodů (náklady na dopravu)
- f) z jiného důvodu, uveďte.....

11. Absolvoval/a jste již v minulosti nějaký rekvalifikační kurz?

- a) ano
- b) ne

12. Pokud ano, pomohlo vám to při hledání zaměstnání?

- a) Ano
- b) Ne
- c) Nejsm si toho vědom

13. Chybí vám v nabídce úřadu práce nějaký druh rekvalifikace?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím, nepřemýšlel/a jsem o tom

14. Pokud jste odpověděl/a ano, uveďte jaký:.....

Příloha P III: výsledky výzkumu

1 otázka Rozložení respondentů

Respondenti	Počet	%
Žena	34	57%
Muž	26	43%
Celkem	60	100%

2 otázka Nejvyšší dokončené vzdělání

	Ženy	%	Muži	%	Celkem	%
b - Vyučen	14	41	10	38	24	40
c - Střední s maturitou	9	26	5	19	14	23
a - Základní	4	12	8	31	12	20
d - Vyšší odborné a bakalářské	5	15	2	8	7	12
e - Vysokoškolské	2	6	1	4	3	5
Celkem	34		26		60	100

3 otázka Uchazeči dle stupně postižení

	Ženy	%	Muži	%	Celkem	%
a- zdravotně znevýhodněnou	13	38	2	8	15	25
b - invalidní v I. stupni	15	44	19	73	34	57
c - invalidní v II. stupni	6	18	5	19	11	18
d - invalidní v III. stupni	0	0	0	0	0	0
Celkem	34	100	26	100	60	100

4 otázka Doba evidence na úřadě práce

	Ženy	%	Muži	%	Celkem	Celkem%
a - méně než 5 měsíců	6	18%	4	15%	10	17%
b - méně než 1 rok	14	41%	6	23%	20	33%
c -méně než 2 roky	9	26%	7	27%	16	27%
d - více než 2 roky	5	15%	9	35%	14	23%
Celkem	34	100%	26	100%	60	100%

6 otázka Jaké znalosti a dovednosti chybí osobě zdravotně znevýhodněné při hledání zaměstnání?

	Ženy	%	Muži	%	Celkem	Celkem %
a - znalost práce na PC	16	27%	8	27%	24	27%
b - jazykové dovednosti	16	27%	7	23%	23	26%
c - znalosti z oblasti ekonomiky a účet.	12	20%	4	13%	16	18%
e - řidičský průkaz skupiny B;C	7	12%	3	10%	10	11%
g - žádné	4	7%	4	13%	8	9%
d - odborné prakt. dovednosti	4	7%	3	10%	7	8%
f -jiné -jazyková výuka AJ	0	0	1	4%	1	1%
Celkem	59	100%	30	100%	89	100%

7 otázka Ochota dále se vzdělávat pro zvýšení možností lepšího uplatnění na trhu práce.

	Žena	%	Muž	%	Celkem	%
Ano	26	76%	16	62%	42	70%
Nevím	7	21%	6	23%	13	22%
Ne	1	3%	4	15%	5	8%
Celkem	34	100%	26	100%	60	100%

8 otázka Pokud jste v otázce č. 7 odpověděl ano, o který rekvalifikační kurz máte zájem?

	Žena	%	Muž	%	Celkem	Celkem %
a - Základy PC	5	13,16	2	10,53	7	12,28
b - PC pro pokročilé (ECDL, AutoCad, správce poč. sítí, administrátor, grafik	7	18,42	5	26,32	12	21,05
c - Účetnictví a daň evidence	7	18,42	2	10,53	9	15,79
d - Pracovník v soc. službách	3	7,89	2	10,53	5	8,77
e - Základy podnikání	5	13,16	2	10,53	7	12,28
f - Svářečský průkaz	1	2,63	3	15,79	4	7,02
g - Řidičský průkaz skupiny B	4	10,53	1	5,26	5	8,77
h - Strojírenská profese (CNC, frézař	1	2,63	1	5,26	2	3,51
i - Stavební profese	0	0,00	0	0,00	0	0,00
j - Oblast služeb číšník, kuchař, masér	4	10,53	0	0,00	4	7,02
k - Jiné - Jazykový kurs	1	2,63	1	5,26	2	3,51
Celkem	38	100	19	100	57	100

9 otázka Jaké myslíte, že budou Vaše šance při hledání nového zaměstnání po úspěšném absolvování rekvalifikačního kurzu?

	Žena	%	Muž	%	Celkem	%
f) nevím	9	28%	10	38%	19	33%
b) dobré	11	34%	6	23%	17	29%
c) průměrné	8	25%	4	15%	12	21%
a) velmi dobré	3	9%	3	12%	6	10%
d) slabé	1	3%	2	8%	3	5%
e) velmi slabé	0	0%	1	4%	1	2%
Celkem	32	100%	26	100%	58	100%

13 otázka Chybí Vám v nabídce práce nějaký druh rekvalifikace?

	Žena	%	Muž	%	Celkem	Celkem %
a) ano	11	32%	2	8%	13	22%
b) ne	5	15%	11	42%	16	27%
c) nevím	18	53%	13	50%	31	52%
Celkem	34	100%	26	100%	60	100%

14 otázka Pokud jste odpověděl/a ANO, uveďte jaký.

	Žena	%	Muž	%	Celkem	Celkem %
A) Jazykový	7	70%	2	40%	9	60%
b) Řidičský průkaz B	2	20%	0	0%	2	13%
b) Řidičský průkaz C	1	10%	3	60%	4	27%
Celkem	10	100%	5	100%	15	100%