

**VYSOKÁ ŠKOLA EVROPSKÝCH A REGIONÁLNÍCH
STUDIÍ, Z. Ú., ČESKÉ BUDĚJOVICE**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**ÚLOHA ÚŘADU PRÁCE PŘI UPLATŇOVÁNÍ
AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI
V OBLASTI ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE
ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM**

Autor práce: Iva Kubová
Studijní obor: Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě
Forma studia: Kombinovaná forma studia
Vedoucí práce: JUDr. Rudolf Hrubý
Katedra: Katedra právních oborů a bezpečnostních studií

2018

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci vypracovala samostatně, na základě vlastních zjištění a s použitím odborné literatury a materiálů uvedených v této práci.

Souhlasím, aby práce byla uložena v knihovně Vysoké školy evropských a regionálních studií v Českých Budějovicích a zpřístupněna v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění.

.....

U příležitosti ukončení této bakalářské práce děkuji všem, kteří mi pomáhali s její realizací. Rodině a především dceři děkuji za trpělivost a pochopení. Můj velký dík však patří mé mamince za velkou psychickou podporu během celého období studia a za její oporu ve slabších chvílích. Ráda bych touto cestou rovněž poděkovala JUDr. Rudolfu Hrubému za metodické vedení mé bakalářské práce, trpělivost a cenné rady. Moje poděkování patří rovněž kolegyni Ing. Barboře Lundákové a kolegovi Petru Šindelářovi. Poděkovat všem těmto lidem jsem cítila jako svoji povinnost.

ABSTRAKT

KUBOVÁ, I. *Úloha úřadu práce při uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením: bakalářská práce*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, o. p. s., 2018. 97 s. Vedoucí bakalářské práce: JUDr. Rudolf Hrubý

Klíčová slova: trh práce, aktivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, osoby zdravotně postižené, zřízená a vymezená chráněná pracovní místa, Úřad práce ČR

Bakalářská práce se zabývá úlohou Úřadu práce ČR při uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti. V odborné části práce je analyzována platná právní úprava a související právní předpisy, které se vztahují ke státní politice zaměstnanosti. Dále je charakterizován Úřad práce ČR a jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Metodická část je tematicky zaměřená na problematiku nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti používané Úřadem práce ČR – Krajská pobočka v Příbrami a pozornost je věnována hlavně nástrojům, které podporují osoby zdravotně postižené. V rámci analýzy budou popsána stávající opatření pro řešení situace osob zdravotně postižených a rizika zaměstnávání těchto osob. Budou posuzovány finanční prostředky na tyto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti v okrese Příbram z hlediska efektivnosti. Za účelem zjištění, zda tyto vynaložené finanční prostředky zlepšují celkovou situaci osob zdravotně postižených a zda dostatečně motivují potenciální zaměstnavatele k přijetí osob zdravotně postižených do pracovního poměru, je proveden výzkum kvantitativní metodou formou dotazníkového šetření, polostrukturovaných rozhovorů a nestrukturovaného rozhovoru. V závěru práce jsou vyhodnoceny zjištěné poznatky.

ABSTRACT

KUBOVÁ, I. *The role of the Labour Office in the implementation of Active Labour Market Policies applied to people with disabilities: bachelor thesis*. České Budějovice. The College of European and Regional Studies, 2018, 97 p. Supervisor: JUDr. Rudolf Hrubý

Key words: Labour Market, Active labour market policies, Unemployment, People with disabilities, Supported and sheltered employment, Labour Office of the Czech Republic

The bachelor thesis deals with the role of the Czech Labour Office in the implementation of Active Labour Market Policy. The professional part of the thesis analyzes the applicable legislation and the related legal regulations, which are coherent to the state employment policy. The Czech Labour Office it is further characterized and individual instruments of Active labour market policies as well.

The methodological part is focused on the issue of Active labour market policy instruments used by the Czech Labour Office - Regional Branch in Příbram, and it focuses primarily on tools that support disabled people. The analysis will describe the current measures to find out the solutions for the situation of people with disabilities and the employment risks of these people. The financial funds will be assessed in terms of efficiency for these instruments of Active labour market policy in the district of Příbram. For the purpose of ascertainment whether these financial funds improve the overall situation of people with disabilities and sufficiently motivate potential employers to recruit people with disabilities, the research is done by a quantitative method in the form of surveys, semi-structured interviews and unstructured interviews. The finding are evaluated at the end of the thesis.

Obsah

Úvod.....	8
1 Cíl a metodika	10
2 Základní právní předpisy.....	12
3 Úřad práce České republiky	13
3.1 Vznik úřadu práce – historie.....	13
3.2 Organizační struktura Úřadu práce České republiky	14
4 Politika zaměstnanosti.....	16
4.1 Aktivní politika zaměstnanosti	17
4.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	17
4.1.2 Financování aktivní politiky zaměstnanosti	19
5 Evropský sociální fond.....	19
5.1 Realizované projekty v rámci národních individuálních programů z Operačního programu Zaměstnanost.....	21
5.2 Realizované projekty v rámci regionálních individuálních programů ve Středočeském kraji	23
6 Trh práce	24
6.1 Nezaměstnanost	26
6.2 Rizikové (ohrožené) skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce ..	26
6.3 Marginalizace a sociální exkluze.....	27
7 Práva a povinnosti zaměstnavatelů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti	28
7.1 Práva zaměstnavatelů	28
7.2 Povinnosti zaměstnavatelů	28
7.2.1 Plnění povinného podílu	29
8 Vymezení pojmu osob se zdravotním postižením	30
8.1 Osoba invalidní.....	30
8.2 Osoba zdravotně znevýhodněná	31
9 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením.....	31
9.1 Nástroje Úřadu práce České republiky podporující uplatnění osob se zdravotním postižením do 31. 12. 2017	33
10 Změny zákona o zaměstnanosti v roce 2017 a 2018.....	36
10.1 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením	36
10.2 Plnění povinného podílu.....	39

11	Specifikace okresu Příbram.....	41
12	Nezaměstnanost v okrese Příbram, vč. osob se zdravotním postižením.....	42
13	Vyplacený příspěvek podle § 78 v letech 2013 - 2017	45
14	Forma výzkumu	46
14.1	Polostrukturovaný rozhovor se zaměstnavateli	46
14.2	Nestrukturovaný rozhovor s odborným pracovníkem trhu práce.....	49
14.3	Dotazník	55
	Závěr	86
	Seznam použitých zdrojů	88
	Seznam zkratk	93
	Seznam tabulek a grafů	94
	Přílohy	97

Úvod

Bakalářská práce se zabývá tematikou úlohy úřadu práce při uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti se zaměřením na okres Příbram a především na nástroje, které podporují osoby se zdravotním postižením. Aktivní politika zaměstnanosti představuje velmi širokou oblast, která se stále musí přizpůsobovat, aby mohla být považována za efektivní. Přizpůsobuje se jak aktuálním trendům, tak potřebám trhu práce. I přesto, že je neustále prozkoumávána a predikována, neustále objevujeme nedostatky a problémové oblasti. Na její efektivitu, hospodárnost a účelnost má rovněž vliv jakákoliv změna v platném zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vyhlášce či směrnici vydané ze strany Generálního ředitelství Úřadu práce ČR nebo Ministerstva práce a sociálních věcí. Tyto změny sebou přináší vznik nové, v daný čas neaplikované problematiky, která vyžaduje zvýšenou pozornost ze strany úřadů práce i klientů. Samotné příspěvky poskytované v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti se za poslední roky staly aktuálním tématem a jsou často prezentovány i ze strany masmédií, bohužel ne vždy v ucelené a nezkreslené podobě. Občané jsou přiváděni v omyl hlavně u výše poskytovaných finančních prostředků na jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a také nabývají představy, že příspěvky jsou vždy nárokové a že si úřad práce k podané žádosti zajistí vše sám.

Důvodem výběru daného tématu je má osobní a hlavně pracovní zkušenost s danou problematikou. Aktivní politika zaměstnanosti sehraává klíčovou roli při snižování nezaměstnanosti, při sociální integraci a re-integraci znevýhodněných osob nejen zpátky na trh práce, do společnosti, ale i při stimulování ochoty zaměstnavatele zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Avšak aby se dalo říci, že je aktivní politika zaměstnanosti v tomto ohledu úspěšná a efektivní, je potřeba sledovat rovněž objem vynakládaných finančních prostředků na jednotlivé nástroje. Úřad práce hledá cesty, jak se co nejvíce přiblížit zaměstnavatelům, uchazečům i osobám se zdravotním postižením. Spolupráce je navazována např. v rámci monitorovacích návštěv, při místních šetřeních, poskytováním informačních letáků. Těmito návštěvami se spolupráce prohlubuje na všech úrovních, tj. od nahlášení volných pracovních míst, výběru vhodných uchazečů na nově vytvořená pracovní místa formou výběrových řízení jak v prostorách úřadu práce nebo v prostorách zaměstnavatele, tak poskytnutím příspěvku aktivní politiky zaměstnanosti. Na všechny tyto oblasti spolupráce a na

sledování hospodaření s veřejnými prostředky v principu 3E (hospodárně, účelně, efektivně) je kladen stále větší důraz i ze strany nadřízeného orgánu.

Práce má odbornou a metodickou část. Odborná část práce je věnována legislativě, dále je zařazena kapitola týkající se státní politiky zaměstnanosti, a to se zaměřením na aktivní politiku zaměstnanosti, hlavně na stimulování zaměstnavatelů pomocí příspěvků zaměstnat osoby se zdravotním postižením. Vymezené jsou rovněž jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, trh práce, pojem osoba se zdravotním postižením a od 1. 1. 2018 novela Zákona o zaměstnanosti k podmínkám zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Získané informace z odborné části jsou v následující části aplikovány v praxi.

1 Cíl a metodika

Cílem mé práce je především zanalyzovat postavení osob se zdravotním postižením a jejich zaměstnávání a zhodnotit, zda česká právní úprava poskytuje dostatečnou podporu osobám se zdravotním postižením, zda umožňuje jejich dostatečnou integraci do společnosti a zda nástroje, které stát poskytuje k podpoře zaměstnávání těchto osob, splňují účel a cíle, pro které byly v českém právním řádu zakotveny.

Tato práce se kromě nezbytného vymezení pojmu osob se zdravotním postižením zabývá základními právy a zásadami souvisejícími se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a pracovními podmínkami upravenými v českém právním řádu. Významnou část této práce tvoří nástroje aktivní politiky zaměstnanosti ekonomicky stimulující ochotu zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, práva a povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávajících zdravotně postižené osoby, ale také administrativní podpora Úřadu práce ČR podporující pracovní uplatnění těchto osob.

Kapitola nazvaná zaměstnávání osob se zdravotním postižením shromažďuje poznatky a zkušenosti z oblasti zaměstnávání těchto osob v praxi, představuje bariéry, které jim brání při vstupu na trh práce, a naopak také motivační faktory na straně zaměstnanců i zaměstnavatelů a jejich význam při rozhodování o přijetí do zaměstnání.

Pro zpracování odborné části práce budou analyzovány informace potřebné k dané problematice. Bude provedena analýza zákona o zaměstnanosti, který představuje základní zákon pro aplikaci politiky zaměstnanosti. Dále bude provedena analýza vyhlášky č. 518/2014 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Charakterizován bude Úřad práce ČR jako subjekt, který se podílí na státní politice zaměstnanosti, a bude charakterizován jeho vznik a úloha. Informace o subjektu budou získány hlavně ze stránek Ministerstva práce a sociálních věcí. Charakterizována bude i oblast trhu práce. Z odborných zdrojů bude vymezená diskriminace na trhu práce a ohrožené skupiny.

Dále bude pozornost věnována politice zaměstnanosti. Metodou analýzy sekundárních dat a literárních rešerší bude stanoveno, jakým oblastem se politika zaměstnanosti věnuje. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti budou popsány jednotlivé nástroje, jejichž prostřednictvím je daná oblast realizována, především pak příspěvky zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa podle § 75 a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů

chráněného pracovního místa podle § 76. Vzhledem k tomu, že během roku 2015 a 2016 a nyní od 1. 1. 2018 došlo k legislativním změnám, je potřeba tyto skutečnosti definovat a analyzovat.

Metodická část práce bude zaměřena na okres Příbram, který bude charakterizován z hlediska základních informací, geografického rozložení, vymezení silných a slabých stránek kraje a vývoje podílu nezaměstnaných osob od roku 2015 do roku 2017.

Prostřednictvím vybrané kvantitativní metody budou získány konkrétní informace formou dotazníků, které budou zpracovány a následně vyhodnoceny. V rámci jejich vyhodnocení dojde k vyvrácení nebo potvrzení hypotéz. Vyplněné dotazníky budou získány od zaměstnavatelů, kteří působí v okrese Příbram. Dotazníkové šetření bude provedeno ve znění zákona o zaměstnanosti platného do 31. 12. 2017.

Za účelem doplnění zjištěných skutečností bude realizováno výzkumné šetření metodou primárního kvalitativního výzkumu. Data budou získána metodou dotazování formou polostrukturovaného a nestrukturovaného rozhovoru. Dotazování budou tři respondenti. V jednom případě se jedná o jednatele právnické osoby a ve druhém případě se jedná o zaměstnavatele, který zaměstnával osoby se zdravotním postižením jednak jako právnická osoba a zároveň on sám jako osoba se zdravotním postižením byl v zaměstnaneckém poměru (pracovně právním vztahu). Oba tuto problematiku sledují od roku 2004. Třetím respondentem bude odborný pracovník trhu práce, který bude reagovat na novelu zákona o zaměstnanosti platnou od 1. 1. 2018.

V závěru práce budou vyhodnoceny všechny zjištěné poznatky.

2 Základní právní předpisy

Právo na svobodnou volbu povolání, právo podnikat a získávat prostředky pro své životní potřeby prací je zakotveno v Listině základních práv a svobod, která je vedle Ústavy České republiky č. 1/1993 Sb., druhým nejdůležitějším ústavním zákonem, a to v článku č. 26. Právo na svobodnou volbu povolání je historicky starší než právo na práci. Tato práva jsou zpravidla v mezinárodních lidsko-právních dokumentech zakotvena společně. Právu na svobodnou volbu povolání odpovídá negativní povinnost státu tuto volbu neomezovat a respektovat, zatímco u práva na práci je povinnost státu mít aktivní politiku zaměstnanosti.¹

Právo osob zdravotně postižených na zvýšenou ochranu zdraví při práci, na zvláštní pracovní podmínky, na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání patří do skupiny hospodářských, sociálních a kulturních práv. Dnes jsou práva zdravotně postižených chráněna zvláštními úmluvami OSN.²

Podle čl. 26 Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením ČR přijme „účinná a vhodná opatření, mimo jiné prostřednictvím vzájemné podpory osob v rovnocenné situaci, aby umožnily osobám se zdravotním postižením dosáhnout a udržet si co nejvyšší úroveň samostatnosti, uplatnit se v plné míře tělesné, duševní, sociální a profesní schopnosti a dosáhnout plného začlenění a zapojení do všech aspektů života společnosti“.³

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ze dne 13. května 2004, s účinností od 1. 10. 2004. Zákon „*upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti*“.⁴ Tento zákon představuje základní legislativní dokument, který upravuje celou problematiku zaměstnanosti a je také v souladu s právem Evropské unie.

Vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Vyhláška nabyla platnosti a účinnosti dne 1. 10. 2004. Tato vyhláška se převážně váže k osobám se zdravotním postižením. Nejvíce je využívána při jejich rehabilitaci, vymezování a zřizování chráněných pracovních míst, při poskytování

¹ WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. [et al.]. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. 2012, s. 28.

² WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. [et al.]. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. 2012, s. 619. (k čl. 29 bod 1.)

³ WAGNEROVÁ, E.; ŠIMÍČEK, V.; LANGÁŠEK, T.; POSPÍŠIL, I. a kol. [et al.]. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s. 2012, s. 623. (k odst. 2 bod 11.)

⁴ ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 16. 3. 2009, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů*, Česká republika. 2009, částka 22, s. 842, § 1.

mzdového příspěvku dle § 78 zákona o zaměstnanosti a k právům a povinnostem zaměstnavatelů podle § 81 odst. 5.

3 Úřad práce České republiky

„Úřad práce České republiky byl zřízen s účinností od 1. dubna 2011 zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, kterým je vymezena jeho působnost. Dnem účinnosti tohoto zákona úřady práce zřízené podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se považují na kontaktní pracoviště krajských poboček Úřadu práce České republiky.

*Úřad práce ČR je správním úřadem s celostátní působností a je účetní jednotkou. Úřad práce České republiky řídí Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je jeho nadřízeným správním úřadem“.*⁵

Úkoly plnění zejména v těchto oblastech:

- zaměstnanost;
- ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele;
- státní sociální podpory;
- dávky pro osoby se zdravotním postižením;
- příspěvek na péči;
- pomoci v hmotné nouzi;
- inspekce poskytování sociálně-právní ochrany;
- dávek pěstounské péče.⁶

3.1 Vznik úřadu práce – historie

Potřeba instituce na principu úřadu práce vznikla až po roce 1989, který znamenal návrat k tržnímu hospodářství, a tím pádem i k nezaměstnanosti a k potřebě ji řešit.

Přijetím zákonného opatření předsednictva České národní rady č. 306/1990 Sb., o zřízení úřadů práce vznikl v roce 1990 jako základní článek služeb zaměstnanosti Úřad práce ČR (dále jen „ÚP ČR“). Tím přešla na ÚP ČR působnost ve věcech

⁵ MPSV. *Obecné informace o Úřadu práce ČR* [online]. [cit. 2017-12-20]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>>.

⁶ MPSV. *Historie Úřadu práce ČR* [online]. [cit. 2017-12-20]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>>.

pracovních sil a zároveň byl tímto způsobem institucionálně zabezpečen trh práce do té doby, než k 1. 2. 1992 vstoupil v účinnost zákon o zaměstnanosti.⁷

Až do roku 1990 bylo v rámci ČR celkem 76 úřadů práce včetně hlavního města Prahy. V souvislosti s ustanovením krajských orgánů územní samosprávy v roce 2003 bylo výkonem činnosti krajských koordinátorů pro realizaci státní politiky zaměstnanosti pověřeno 14 úřadů práce. Zásadně svoji organizační strukturu a uspořádání mění ÚP ČR až v roce 2011.⁸

Změny vycházejí ze zákona č. 73/2011 Sb., o ÚP ČR. Vzniká centralizovaný ÚP ČR v čele s generálním ředitelem. Pod ním funguje 14 krajských poboček (dále jen „KrP“) v jednotlivých krajích a jejich součástí jsou kontaktní pracoviště (dále jen „KoP“).

3.2 Organizační struktura Úřadu práce České republiky

Generální ředitelství ÚP ČR

GŘ ÚP ČR má sídlo v Praze a v současnosti v jeho čele stojí generální ředitelka PhDr. Kateřina Sadílková, MBA., která byla dne 2. 11. 2015 jmenována do své funkce státním tajemníkem Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“).⁹

Generální ředitelství ÚP ČR plní zejména tyto úkoly:

- řídí činnost KrP ÚP ČR;
- provádí kontrolu nad činností KrP ÚP ČR;
- koordinuje, metodicky řídí a zabezpečuje finanční opatření nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti;
- podílí se na přípravě národních a systémových projektů fondů Evropské unie;
- zabezpečuje součinnosti s dalšími složkami státní správy.

Krajské pobočky ÚP ČR

Úkoly plní zejména v těchto oblastech:

- zpracovává koncepci vývoje zaměstnanosti ve svém obvodu, statistiky, rozborů a výhledy. Soustavně sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a přijímá opatření na ovlivnění poptávky a nabídky práce;

⁷ MPSV. *Historie Úřadu práce ČR* [online]. [cit. 2017-12-20]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>>.

⁸ MPSV. *Historie Úřadu práce ČR* [online]. [cit. 2017-12-20]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>>.

⁹ Mgr. BERÁNKOVÁ – tisková mluvčí GŘ ÚP ČR. *Tisková zpráva ze dne 3. 11. 2015* [online] (PDF). [cit. 2017-12-20]. Dostupné z WWW: <https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/11/2015_11_03_tz_nova_gr_listopad_2015.pdf>.

- spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, pomoci v hmotné nouzi, státní zdravotní správy, zaměstnavateli a dalšími subjekty při tvorbě a realizaci opatření souvisejících s rozvojem trhu práce a se zaměstnaností;
- spolupracuje při vytváření mezinárodních programů nebo programů s mezinárodní účastí týkajících se rozvoje lidských zdrojů a financování z prostředků Evropských strukturálních fondů;
- ve svém obvodu přijímá opatření na podporu a dosažení rovného zacházení se skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, a přijímá opatření pro zaměstnávání těchto osob;
- zabezpečuje a podporuje projekty a opatření související s rozvojem lidských zdrojů v oblasti trhu práce včetně účasti na programech financovaných z Evropských strukturálních fondů a v rámci programů zaměstnanosti ověřuje nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti;
- zajišťuje zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a poskytuje fyzickým osobám a zaměstnavatelům poradenské, informační a další služby v oblasti zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů;
- zabezpečuje uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti podle tohoto zákona, poskytuje příspěvky z prostředků na aktivní politiku zaměstnanosti a vyplácí podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci;
- zajišťuje zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením;
- pro účely zaměstnanosti zajišťuje vedení evidence volných pracovních míst, zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců a dále evidence povolení k výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí a evidenci fyzických a právnických osob, kterým byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce;
- potvrzuje občanovi Evropské unie pro účely vydání potvrzení o přechodném pobytu na území, pobytové karty rodinného příslušníka občana Evropské unie nebo povolení k trvalému pobytu dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání;
- vykonává kontrolní činnost, včetně ukládání pokut;

- poskytuje Státnímu úřadu inspekce práce identifikační údaje zaměstnanců vyslaných k výkonu práce na území České republiky a identifikační údaje právnických a fyzických osob, k nimž byli vysláni.¹⁰

Kontaktní pracoviště ÚP ČR

Úkoly plní zejména v těchto oblastech:

- vede evidenci uchazečů a zájemců o zaměstnání;
- podává a aktivně vyhledává informace o volných pracovních místech;
- rozhoduje o vyřazení z evidence uchazečů či o nezařazení do evidence,
- vydává rozhodnutí v oblasti zprostředkování zaměstnání;
- s uchazeči včetně zdravotně postižených projednává možnosti pracovního uplatnění na veřejně prospěšné práce (dále jen „VPP“), společensky účelná pracovní místa (dále jen „SÚPM“) či s nimi jedná o možnostech rekvalifikace;
- provádí výběr uchazečů v rámci realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (dále jen „APZ“);
- vypracovává individuální akční plány.¹¹

4 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky. Obvykle se pod tímto pojmem rozumí souhrn ekonomických opatření zacílených buď plošně nebo na celou ekonomiku nebo do jejích různých částí. Z těchto důvodů můžeme hospodářskou politiku státu v oblasti trhu práce chápat ve dvou úrovních:

- makroekonomické – její zaměření je např. na odstranění příčin nadměrné nezaměstnanosti, a to především na straně poptávky po práci a plošně,
- regionální – kde pak řeší důsledky nerovnováhy na trhu práce a zohledňuje regionální aspekty nezaměstnanosti.¹²

Většinou se ale nakonec mnohá opatření mohou vzájemně doplňovat a překrývat.

Podle zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., jsou hlavními cíli politiky zaměstnanosti dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti. Oba cíle musíme však poněkud relativizovat, protože sebelepší státní politika je sama o sobě

¹⁰ ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 16. 3. 2009, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů*, Česká republika. 2009, částka 22, s. 847, § 8.

¹¹ MPSV. *O Úřadu práce České republiky* [online]. [cit. 2017-12-20]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>.

¹² Doc. RNDr. Šimek, M., Ph.D. *Trh práce*. Ostrava: tiskárna UNION, 2005. s. 60.

nemůže dokázat naplnit. Především to je otázka, která souvisí s ekonomikou, politikou a etickou úrovní společnosti.¹³

Státní politiku vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, a to zejména zaměstnavatelé a odborové organizace. Státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v ČR vykonávají MPSV a ÚP ČR, a to prostřednictvím nástrojů APZ.¹⁴

Státní politiku zaměstnanosti členíme na aktivní a pasivní politiku. Úřady práce ve vztahu k nezaměstnaným a nezaměstnanosti mají v podstatě dvojí úlohu. Jednak v rámci aktivní politiky sociálně zabezpečit nezaměstnané a za druhé v rámci pasivní politiky napomáhat tvorbě nových pracovních míst na trhu práce.¹⁵

Cílem státu by tedy neměla být pasivní politika zaměstnanosti, protože jejím cílem jsou především oblasti dávkové saturace osoby, která ztratila zaměstnání.¹⁶

4.1 Aktivní politika zaměstnanosti¹⁷

Do své nynější podoby se APZ začala pozvolna rozvíjet až ve druhé polovině 20. století. Do popředí se dostala až s rostoucí nezaměstnaností v devadesátých letech.

V případě APZ jde hlavně o návrat nezaměstnaných osob na trh práce, tj. k jejich vlastní finanční soběstačnosti. V tomto směru je tedy role APZ velmi důležitá a nezastupitelná. APZ motivuje zaměstnavatele formou různých příspěvků nebo daňových úlev, aby např. zaměstnali osobu s nějakým handicapem, vytvořili nová pracovní místa nebo prohlubovali u stávajících zaměstnanců jejich kvalifikaci.

4.1.1 Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti¹⁸

Konkrétní nástroje APZ vymezuje část pátá zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. v § 104 a řadí se sem zejména:

- a) *rekvalifikace,*
- b) *investiční pobídky,*
- c) *veřejně prospěšné práce,*

¹³ KUCHAR, P. 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. s. 161.

¹⁴ PRAMEN PRÁCE A MZDA (Wolters Kluwer). *Spolupráce úřadu práce a zaměstnavatelů při realizaci státní politiky zaměstnanosti v období hospodářské recese*. PaM, 2009, číslo 5, s. 11.

¹⁵ KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2013. s. 197.

¹⁶ KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2013. s. 219.

¹⁷ KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2013. s. 219-220.

¹⁸ ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 16. 3. 2009, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů*, Česká republika. 2009, částka 22, s. 876, 877, § 104 a § 105.

- d) společensky účelná pracovní místa,*
- e) překlenovací příspěvek,*
- f) příspěvek v době částečné nezaměstnanosti,*
- g) příspěvek na zapracování,*
- h) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.*

Mimo výše uvedené lze mezi nástroje APZ rovněž počítat:

- a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu 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,*
- b) podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedenou v části třetí, s výjimkou příspěvku podle § 78,*
- c) sdílené zprostředkování zaměstnání (§ 119a),*
- d) cílené programy k řešení zaměstnanosti (§ 120).*

Prostupné zaměstnávání

Je dalším prostředkem ÚP ČR a smyslem tohoto zaměstnání je umožnit nezaměstnaným lidem pozvolně přejít na trh práce. Všem uchazečům o zaměstnání (dále jen „UoZ“) umožňuje ověřit si svoje schopnosti a obnovit si pracovní návyky, získat kvalifikaci. Zaměstnavatelům poskytuje určité jistoty, jako např. že přijímají motivovaného a osvědčeného zaměstnance, který je připraven zvládnout pracovní úkoly. V České republice takto již pracuje celá řada organizací na lokálním trhu práce.¹⁹

Příkladem dobré praxe v této oblasti je pomoc zdravotně a sociálně znevýhodněným na mezinárodní úrovni, kterou např. zajišťuje nezisková organizace EPIC, která působí v servisních střediscích v Austrálii, na Novém Zélandě a na Slovensku a zvažuje zahájení působení také v České republice.²⁰

¹⁹ MELKOVÁ G - Agentura pro sociální začleňování. *Manuál dobrých praxí. Prostupné zaměstnávání.* Úřad vlády ČR – odbor pro sociální začleňování (Agentura): Copyright, 2014. s. 5.

²⁰ MELKOVÁ G - Agentura pro sociální začleňování. *Manuál dobrých praxí. Prostupné zaměstnávání.* Úřad vlády ČR – odbor pro sociální začleňování (Agentura): Copyright, 2014. s. 141-142.

4.1.2 Financování aktivní politiky zaměstnanosti

Od roku 2004 funguje Evropský sociální fond v ČR, tj. Česká republika vstoupila do Evropské unie, a to se v rámci finanční oblasti pozitivně odrazilo na podpoře zaměstnanosti.²¹

APZ je financována z prostředků státního rozpočtu a z prostředků Evropského sociálního fondu. Hospodaření s těmito prostředky se řídí zákonem č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), ve znění pozdějších předpisů. Nástroje a opatření APZ budou přednostně financovány z prostředků Evropského sociálního fondu. Pokud jsou některé nástroje APZ spolufinancovány z prostředků Evropského sociálního fondu, postupuje se při jejich uplatňování podle metodiky, která se vztahuje k danému Operačnímu programu.²² Z pohledu efektivnosti politiky zaměstnanosti jsou aktivní programy považovány za efektivnější způsob boje s nezaměstnaností než pasivní.²³

Na základě poslaneckého pozměňovacího návrhu právní úprava zpřesňuje, resp. jednoznačně stanovuje, že příspěvky poskytované na základě jednotlivých dohod uzavíraných v rámci APZ nejsou dotacemi.

Příspěvky APZ jsou ve vztahu k zákonu o rozpočtových pravidlech výdajem stanoveným zvláštním zákonem, kterým v tomto případě je zákon o zaměstnanosti, a proto se na ně nevztahuje proces poskytování dotací a návratných finančních výpomocí ze státního rozpočtu upravený v rozpočtových pravidlech.

Příspěvky APZ totiž směřují za UoZ, nikoliv za zaměstnavatelem, nelze tedy hovořit o poskytování dotací ve smyslu rozpočtových pravidel. Proces poskytování příspěvků APZ podléhá posuzování situace na trhu práce v konkrétním regionu, tj. počtu a struktuře volných pracovních míst a počtu a struktuře UoZ vedených v evidenci UoZ ÚP ČR. Příspěvky APZ reagují na nastalé disproporce na regionálním trhu práce, jejich efektivnost spočívá ve vhodném načasování reakce ze strany ÚP ČR, a jejich poskytování si tak zachovává maximální možnou míru flexibility.²⁴

5 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond byl založen již v roce 1957 Římskou smlouvou a je tedy jedním z nejstarších evropských fondů. *Je klíčovým finančním nástrojem pro*

²¹ KULHAVÝ, V., SIROVÁTKA, T. *Hodnocení efektivnosti programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007*. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2008. s. 145.

²² GŘ ÚP ČR. *Směrnice generální ředitelky č. 1/2015*. Vnitřní řídicí akt.

²³ Doc. RNDr. Šimek, M., Ph.D. *Trh práce*. Ostrava: tiskárna UNION, 2005. s. 62.

²⁴ MPSV. *Cíle aktivní politiky zaměstnanosti*. Interní materiály MPSV.

*realizování Evropské strategie zaměstnanosti. Hlavním posláním ESF je rozvíjení zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, podpora sociálního začleňování osob a rovných příležitostí se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů.*²⁵

Cíle Evropského sociálního fondu

- *Pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce;*
- *rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce;*
- *sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce;*
- *celoživotní vzdělávání;*
- *rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly;*
- *zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání;*
- *zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce;*
- *boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce.*²⁶

Evropská unie realizuje cíle své regionální a strukturální politiky v sedmiletých cyklech. Pro každý tento cyklus státy Evropské unie zpracovávají nové programové dokumenty. Česká republika prostředky z fondů čerpala v období 2004-2006, v období 2007-2013.²⁷

Pro období 2014-2020 Evropská komise (dále jen „EK“) vytvořila balíček šesti nových nařízení a ty tvoří legislativní základ pro podporu ze strukturálních a investičních fondů. Za Českou republiku vyjednávání obsahu jednotlivých nařízení koordinovalo Ministerstvo pro místní rozvoj.²⁸

28. listopadu 2012 bylo usnesením vlády ČR č. 867 schváleno vymezení operačních programů **Evropského sociálního fondu a jedním z nich je** Operační program Zaměstnanost (dále jen „OP Z“) v gesci MPSV, který byl po zapracování připomínek

²⁵ MPSV. *Obecné informace o Evropském sociálním fondu* [online]. [cit. 2018-02-5]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb>>.

²⁶ Evropská Unie, Evropský sociální fond, Operační program zaměstnanost. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <<https://www.esfcr.cz/programy/evropsky-socialni-fond>>.

²⁷ Evropská Unie, Evropský sociální fond, Operační program zaměstnanost. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <https://www.esfcr.cz/slovník-pojmu?p_p_id=DictionaryOfTermsPortlet_WAR_esfportalportletapplication&p_p_lifecycle=0&p_p_mode=view&entryId=40&category=P&page=entryDetailPage>.

²⁸ Evropská Unie, Evropský sociální fond, Operační program zaměstnanost. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <<https://www.esfcr.cz/programove-obdobi-2014-2020>>.

EK znovu předložena EK dne 20. února 2015. Evropská komise OP Z schválila dne 6. května 2015.²⁹

Celková alokace programu činí zhruba 70 miliard korun. Z této alokace půjde skoro 60 %, tj. zhruba 43 mld. Kč, na podporu zaměstnanosti. Další čtvrtina alokace programu, tedy přibližně 19 mld. Kč, bude směřovat na aktivity věnované sociálnímu začleňování a boji proti chudobě a diskriminaci. Přibližně 2 % prostředků programu půjdou na sociální inovaci s cílem její tvorby, testování a následného šíření a také na podporu mezinárodní spolupráce. Na zefektivnění veřejné správy bude vyčleněno 6 % alokace.³⁰

APZ a osoby znevýhodněné v programu OP Z řeší především prioritní osa 1 Podpora zaměstnanosti a adaptability pracovní síly. *Cílem této osy 1 je především zvýšení zaměstnanosti podpořených osob zejména prostřednictvím realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, realizace specifických opatření na podporu snížení rozdílů v postavení žen a mužů na trhu práce a na sladování soukromého a pracovního života, na rozvoj dalšího vzdělávání, zvyšování znalostí, dovedností a kompetencí pracovníků a konkurenceschopnosti podniků a podporována bude rovněž modernizace veřejných služeb zaměstnanosti cestou zvýšení kvality a efektivity aktivní politiky zaměstnanosti a dalších poskytovaných služeb a dále realizace cílených opatření na podporu zaměstnanosti mládeže.*³¹

5.1 Realizované projekty v rámci národních individuálních programů z Operačního programu Zaměstnanost

Národní individuální projekty (dále jen „NIP“) jsou realizovány prostřednictvím Krajských úřadů práce (dále jen „KrP ÚP“) nebo Kontaktních pracovišť úřadu práce (dále jen „KoP ÚP“) podle stejné metodiky a pravidel jako nástroje APZ. Finanční prostředky na realizaci aktivit v rámci NIP jsou v rámci ÚP ČR dále rozdělovány podle stejných mechanismů jako prostředky národní APZ.³²

Projekty v realizaci ÚP ČR (celorepublikové):

- Evropské služby zaměstnanosti ČR II (EURES ČR II);

²⁹ Evropská Unie, Evropský sociální fond, Operační program zaměstnanost. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <<https://www.esfcr.cz/priprava-opz>>.

³⁰ HABÁŇ, P. – tiskový mluvčí. *Tisková zpráva – „Evropská komise schválila Operační program Zaměstnanost, čerpání peněz tam může začít“*. Praha, 6. 5. 2015.

³¹ MPSV. *Obecné informace o Evropském sociálním fondu* [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb>>.

³² GŘ ÚP ČR. ÚZ Směrnice GŘ č. 1/2015 ve znění Dodatku č. 1, Dodatku č. 2 a Dodatku č. 3, *Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti*. Vnitřní řídicí akt. s. 13

- Efektivní služby zaměstnanosti (EFES);
- Vzdělávání a dovednosti pro trh práce II (VDTP II);
- Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II);
- Nové pracovní příležitosti - společensky účelná pracovní místa vyhrazená (NoPP - SÚPM);
- Nové pracovní příležitosti - veřejně prospěšné práce (NoPP - VPP);
- Nové pracovní příležitosti (NoPP);³³
- Podpora informačních a poradenských středisek ÚP ČR (PIPS);
- Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP).³⁴

Na osoby se zdravotním postižením je zaměřen kromě jiných NIP **Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce**. REG. Č.: CZ.03.1.54/0.0/0.0/15_011/0006216, doba realizace 01. 06. 2017 – 31. 05. 2021.

Hlavním cílem projektu je zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti. Toho bude dosaženo přijetím 99 nových zaměstnanců, kteří budou intenzivně školeni. Tito poradci pro osoby se zdravotním postižením (dále jen „OZP“) se budou věnovat výhradně poskytování poradenských služeb pro OZP a pro jejich stávající či potencionální zaměstnavatele.

Specifické cíle:

1. Proškolení zaměstnanci ÚP ČR v rámci Podpory rozvoje personálních kapacit ÚP ČR v oblasti zaměstnávání OZP na volném trhu práce.
2. Nově zavedené služby:
 - Poradenství pro OZP při hledání pracovního uplatnění.
 - Osvěta a praktická pomoc zaměstnavatelům při náboru OZP ve smyslu vytipování potenciálních zaměstnanců a pracovních míst vhodných pro OZP.
 - Rozvoj poradenství OZP pro udržení stávajícího pracovního místa a poradenství při změně pracovního místa OZP.
 - Rozvoj systému spolupráce zainteresovaných subjektů (školy, vzdělávací zařízení, zaměstnavatelé působící na chráněném a otevřeném trhu práce, zařízení a pracovníci poskytující sociální služby a sociální práci,

³³ MPSV. *Obecné informace o Národních individuálních projektech* [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW:

< http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/narodni_individualni_projekty>.

³⁴ MPSV. *Obecné informace o projektech ESF* [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep>.

ergodiagnostická centra, nestátní neziskové organizace, sociální partneři a věcně příslušní pracovníci ÚP ČR v rámci příslušných agend apod.) ve vazbě na uplatnění na trhu práce.

3. Vytvoření devíti nových vzdělávacích modulů, které budou využívány po skončení projektu. Hlavním cílem projektu je zvýšení kapacity, komplexnosti a kvality služeb poskytovaných institucemi veřejných služeb zaměstnanosti.³⁵

5.2 Realizované projekty v rámci regionálních individuálních programů ve Středočeském kraji

Regionální individuální programy (dále jen „RIP“) jsou realizovány jako krajské projekty a finanční prostředky na RIP jsou stanovovány na kraj. RIP musí být zaměřeny na komplexní řešení situace určité skupiny UoZ či zájemců o zaměstnání na trhu práce, tzn. využitím více nástrojů a opatření APZ, a to i inovovaných či nových nástrojů. V případě, že se jedná o inovované nástroje, nové nástroje či přístupy, musí projekt obsahovat podrobný popis (metodiku) využití tohoto nástroje. Podmínkou je dodržet pravidla způsobilosti výdajů na inovované nástroje, nové nástroje či přístupy z hlediska Evropského sociálního fondu. Nelze předkládat RIP, které budou zaměřeny jen na jednotlivé nástroje či opatření APZ a nebudou obsahovat komplexní a individuální přístup ke klientovi. Za předložení RIP na Zprostředkující subjekt je zodpovědné generální ředitelství ÚP ČR, které koordinuje zpracování RIP na jednotlivých KrP. ÚP ČR se při předkládání projektů řídí vždy aktuální výzvou.³⁶

Projekty v realizaci ÚP ČR:

- Záruky pro mladé ve Středočeském kraji;
- Generační tandem – podpora generační výměny ve Středočeském kraji II;
- Začínáme po 50 ve Středočeském kraji II;
- Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji;
- Směr - práce ve Středočeském kraji II.³⁷

³⁵ MPSV. Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce. [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW:

< http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/ozp>.

³⁶ GŘ ÚP ČR. ÚZ Směrnice GŘ č. 1/2015 ve znění Dodatku č. 1, Dodatku č. 2 a Dodatku č. 3, *Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti*. Vnitřní řídicí akt. s. 13.

³⁷ MPSV. *Obecné informace o Regionálních individuálních projektech* [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip>.

Na OZP je zaměřen RIP **Šance pro zdravotně postižené ve Středočeském kraji**.
Reg. č.: CZ.03.1.48/0.0/0.0/15_010/0000014, doba realizace 02. 01. 2016 – 31. 12. 2018.

Osoby se zdravotním postižením či znevýhodněním, které jsou v evidenci ÚP ČR, mohou prostřednictvím projektu absolvovat školení v oblasti motivace a sebe prezentace, mohou využít pomoc individuálního poradce, absolvovat bilanční či ergodiagnostické vyšetření s vhodným doporučením pro pracovní uplatnění, mohou získat rekvalifikaci a následně i zaměstnání prostřednictvím Společensky účelných pracovních míst (dále jen „SÚPM“). Současně jim může být proplaceno cestovné za dobu účasti aktivity projektu v rámci doprovodných opatření.

K 31. 12. 2017 vstoupilo do projektu celkem 134 klientů. V rámci aktivity Poradenské činnosti absolvovalo Bilanční diagnostiku 16 klientů. Aktivitu Rekvalifikaci absolvovalo 15 klientů, úspěšně však jenom 13 klientů. K 31. 12. 2017 bylo v rámci aktivity zaměstnávání formou SÚPM umístěno 25 klientů projektu. Dvě SÚPM byla ukončena ze strany zaměstnavatelů, jedno ve zkušební době a druhé ze zdravotních důvodů.

Tabulka č. 1 – Stav podpořených osob

	Plán	Skutečnost
Celkový počet účastníků OZP	300	84
Účastníci, kteří získají kvalifikaci	120	13
SÚPM	101	25

Zdroj: KrP Příbram, vlastní zpracování

6 Trh práce

Trh práce je součástí výrobních faktorů, kam dále řadíme trh půdy a trh kapitálu. Zajišťuje produkci a distribuci práce formou směny mezi domácnostmi, které práci nabízejí, aby mohly uspokojit své potřeby, a jsou výhradními vlastníky práce, a firmami, které práci poptávají za účelem opakování výroby s cílem maximalizace zisku.

Trh práce je rovněž pojem, který označuje pomyslný prostor, kde dochází ke střetu nabídky pracovních sil, tedy lidí, jejich schopností, předpokladů, dovedností a kvalifikace a poptávky ze strany zaměstnavatelů.³⁸

³⁸ Profesionální a znalostní síť pro business. *Trh Práce, labour market*. [online]. [cit. 2018-02-04]. Dostupné z WWW: <<https://managementmania.com/cs/trh-prace-labour-market>>.

K rovnováze na trhu práce dojde až tehdy, pokud se agregátní nabídka bude rovnat agregátní poptávce po práci, což je stav, „*kdy domácnosti nabízejí při dané reálné mzdě tolik práce, kolik chtějí a podniky najímají tolik pracovních sil, kolik jich při dané reálné mzdě chtějí najmout.*“³⁹

V současnosti je trh práce v ČR reálně ohrožen nejenom nedostatkem objemu pracovní síly. Brzdou ekonomického růstu je například i neodpovídající struktura („kvalita“) disponibilní pracovní síly. V tomto případě se jedná o neodpovídající strukturu oborů ve vazbě na potřeby trhu práce a o neodpovídající úroveň absolventů žádaných oborů.⁴⁰

Trh práce, kde se uplatňují nebo se mohou uplatnit OZP, má spoustu specifik. Mezi ně patří nedostatek částečných pracovních úvazků, obavy zaměstnavatelů z častých a dlouhodobých pracovních neschopností, obavy OZP z odebrání invalidního důchodu, které jim zajišťují alespoň minimální jistotu finančních příjmů nebo snížení stupně invalidity, pokud si najdou na trhu pracovní uplatnění. Protože OZP mají většinou nižší úroveň vzdělání, tak zaměstnavatelé nabízejí nižší mzdu a počítají s tím, že OZP si svůj příjem „dorovná“ pobíráním invalidního důchodu. Další překážkou na trhu práce pro OZP je rovněž nemožnost dopravit se do zaměstnání. OZP na trhu práce patří mezi nejohroženější skupinu a ani za pomoci podpory jejich zaměstnávání mimo formu APZ nejsou odstraněny ve větší míře bariéry, které zabraňují jejich inkluzi. Na trhu práce tedy setrvávají a jsou postiženi větší nezaměstnaností než zbytek populace. Pro odstranění bariér, které brání začleňování OZP na trh práce, je proto velmi důležitá podpora chráněného trhu, větší míra informovanosti zaměstnavatelů, aby jejich přístup k zaměstnávání OZP nebyl diskriminační, a je důležité celkově formovat obecné povědomí o možnostech a schopnostech lidí s disabilitou.⁴¹

Zaměstnávání OZP je tedy typickým projevem společensky odpovědného chování. Máme co do činění s lidmi, kteří přes své zdravotní postižení jsou, chtějí být nebo mohou být plnohodnotnou součástí společnosti. Existující legislativní nástroje a zákonné povinnosti jsou jen nástroje – prostředky sloužící k naplnění známého faktu,

³⁹ KUCHAR, P. *Trh práce: sociologická analýza*. Karolinum, 2007. s. 13.

⁴⁰ KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2013. s. 37.

⁴¹ Postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce v městě. *Grantový projekt „Podpora komunitního plánování sociálních služeb v Brně“*. [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <<https://socialnipece.brno.cz/useruploads/files/kpss/studiepostaven%C3%ADozp.pdf>>.

že plné začlenění znevýhodněného člověka nelze dosáhnout bez začlenění pracovního.⁴²

Integrace nebo reintegrace OZP na trh práce je závažným dlouhodobým problémem fungování sociálního státu. Selhávají jak opatření APZ, tak sankční opatření vůči zaměstnavatelům neplnícím dané kvóty. Ti dávají přednost finančnímu plnění, které se stalo jistotou, na kterou se adaptovali, před nejistotou, kterou je zaměstnání OZP.⁴³

6.1 Nezaměstnanost

Míra nezaměstnanosti je nejčastějším ukazatelem o situaci na trhu práce. Je rovněž jedním ze základních makroekonomických ukazatelů. Pro tržní ekonomiku je „v přiměřeném rozsahu pro trh práce i pro ekonomiku jako celek nezaměstnanost zdravá. Svým způsobem je výrazem určité konkurence na trhu práce, která pomáhá, tak jako konkurence na všech jiných trzích, udržovat kvalitu i cenu obchodované komodity na optimální úrovni.“⁴⁴

Nezaměstnanost je do prosince 2012 uváděna jako míra nezaměstnanosti, od 1. 1. 2013 začala být nezaměstnanost uváděna jako podíl nezaměstnaných.

6.2 Rizikové (ohrožené) skupiny uchazečů o zaměstnání z pohledu úřadu práce

Všeobecné rozdělení bez vazby na regionální rozdílnosti a momentální situaci na trhu práce jsou dle expertů ÚP ČR:

- uchazeč se zdravotním postižením;
- mladiství uchazeči o zaměstnání;
- absolventi škol;
- nekvalifikovaní uchazeči;
- uchazeči ve vyšší věkové kategorii (nad 50 nebo 55 let věku);
- uchazeči bydlící v částech okresu s omezenou dopravní obslužností;
- uchazeči sociokulturně znevýhodnění, např. po výkonu trestu odnětí svobody;

⁴² Manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce. Projekt „Sociální pilíř konceptu společenské odpovědnosti firem (CSR), ve vztahu k zaměstnanosti OZP na volném trhu práce“, OP LZZ CZ.1.04/5.1.01/77.00003 [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <http://www.spcsr.cz/files/manual_pro_zamestnavani_ozp_final_22-10-2013.pdf>.

⁴³ Postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce v městě. Grantový projekt „Podpora komunitního plánování sociálních služeb v Brně“. [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <<https://socialnipece.brno.cz/useruploads/files/kpss/studiepostaven%C3%ADDozp.pdf>>.

⁴⁴ KACZOR, P. Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2013. s. 46.

- dlouhodobě nezaměstnaní (nad 12 nebo 24 měsíců).⁴⁵

Všechny tyto rizikové skupiny se tím stávají na trhu práce ohroženými, tedy obtížně umístitelnými.

Ohrožené skupiny proto zohledňuje i směrnice Generální ředitelky Úřadu práce ČR č. 1/2015, příloha č. 1a, kde při schvalování příspěvku na APZ se výše měsíčních příspěvků řídí podle délky evidence UoZ, dle typu ohrožené skupiny, do které uchazeč patří, a také podle toho, na jaký nástroj APZ má uchazeč nastoupit.

6.3 Marginalizace a sociální exkluze⁴⁶

V obecné rovině lze marginalizaci definovat jako důsledek střetu sociálních norem a přístupu k různým zdrojům části společnosti nebo významných skupin společnosti a jako protiklad k participaci. Aby participace byla efektivně možná, je nezbytné splnit všechny objektivní podmínky, jako jsou vzdělání, zaměstnání nebo finanční zdroje. Marginalizováni jsou ti lidé, kteří mají malý nebo žádný přístup ke službám, infrastruktuře, a jejich život pak charakterizuje ztráta zaměstnání, chudoba a nejistota, což představuje různé formy exkluze (vyloučení) z trhu práce, a znemožňuje jim to tak dosáhnout dlouhodobě na adekvátní příjem. Pojem marginalizace tedy zahrnuje všechny ty, kteří jsou vyloučení z hlavního proudu produkční a reprodukční aktivity na okraj či na periferii sociálního systému.

Tito lidé jsou rovněž ve velké míře vystaveni rizikům nestandardního zaměstnání, jako jsou částečné zkrácené úvazky, vnucená dočasná zaměstnání či neformální zaměstnání, dílem v šedé ekonomice, v horších pracovních podmínkách, při nižších mzdových vyhlídkách. Jejich pracovní kariéry jsou přerušované a nestandardní a často jim nezakládají oprávnění v oblasti sociálního pojištění.

Budeme-li tedy v této souvislosti hovořit o ÚP ČR, tak musíme bohužel konstatovat, že efekt těchto aktivit negativně ovlivňují faktory jako je „**creaming effect**“, kdy se jedná o výběr a samovýběr nejschopnějších klientů této instituce do nabízených programů a ne těch, kteří vyžadují více přípravy a práce; „**lock in**“, kdy klient programu je tzv. „uzamknut“ v průběhu programu, a tím se tak prodlužuje jeho doba strávená v nezaměstnanosti; **substituce**, kdy jednotlivec nahrazuje dříve obsazené místo, tj. ÚP ČR nalezne nové pracovní místo, ale na úkor někoho jiného; **vytlačení**, kdy jednotlivec, který je financován z projektu, často ubírá potenciál regionu k tvorbě

⁴⁵ SIROVÁTKA, T. a kol. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. s. 128.

⁴⁶ SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Brno: Masarykova univerzita, 1997. s. 11-17 a 52.

nových míst, tj. pokud by nebyl realizován projekt, pak by bylo možné snížit náklady na pracovní místo, a proto by zaměstnavatelé tvořili více nových míst; **mrtvá váha**, kdy by si jednotlivec našel zaměstnání, aniž by toto bylo vytvořeno intervencí.⁴⁷

7 Práva a povinnosti zaměstnavatelů v rámci aktivní politiky zaměstnanosti

7.1 Práva zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé se mohou dle ustanovení § 79 zákona o zaměstnanosti obracet na KrP ÚP ČR s žádostí o poskytnutí poradenství a součinnost při vytváření vhodných pracovních míst pro OZP. Zaměstnavatelé jsou informováni o možnostech obsazení těchto míst osobami se zdravotním postižením z řad UoZ a dále je jim poskytována spolupráce při řešení individuálního přizpůsobování pracovních míst a pracovních podmínek pro tyto osoby.⁴⁸

7.2 Povinnosti zaměstnavatelů

Zaměstnavatelé jsou povinni podle svých podmínek a ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovních-lékařských služeb rozšiřovat možnost zaměstnávání osob se zdravotním postižením individuálním přizpůsobováním pracovních míst a pracovních podmínek a vyhrazováním pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením. Je však nutné zhodnotit, zda je předmět a charakter činnosti zaměstnavatele pro zaměstnávání OZP vhodný. Zaměstnavatelé jsou dále povinni spolupracovat s KrP ÚP ČR při zajišťování pracovní rehabilitace⁴⁹, a to zejména vytvářením podmínek pro úspěšné absolvování pracovní rehabilitace.⁵⁰

Mezi další povinnosti patří povinnosti sloužící pro statistické a kontrolní účely, a to povinnost vést evidenci zaměstnáváných osob se zdravotním postižením a povinnost vést evidenci pracovních míst vyhrazených pro tyto osoby.⁵¹

⁴⁷ KULHAVÝ, V., SIROVÁTKA, T. *Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007*. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2008. s. 16.

⁴⁸ TOMEŠ, Igor. *Sociální právo České republiky*. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. s. 115.

⁴⁹ ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 16. 3. 2009, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů*, Česká republika. 2009, částka 22, s. 871, § 80.

⁵⁰ STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). Dostupné z ASPI.

⁵¹ ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 16. 3. 2009, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů*, Česká republika. 2009, částka 22, s. 871, § 80.

7.2.1 Plnění povinného podílu

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 %. U zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce, se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli.⁵²

Tuto povinnost zaměstnavatelé plní zaměstnáváním OZP v pracovním poměru, odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením nebo odvodem do státního rozpočtu (popř. vzájemnou kombinací uvedených způsobů).

Povinný podíl zaměstnávání OZP lze plnit odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech (*vazba na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo dle § 75 zákona o zaměstnanosti*). U OZP, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, se vazba na zřízené nebo vymezené chráněné pracovní místo podle § 75 zákona o zaměstnanosti neuplatní.⁵³

Ustanovení § 83 upravuje povinnost zaměstnavatele každoročně, vždy nejpozději do 15. února, ohlašovat KrP ÚP ČR, v jaké výši a jakými způsoby povinný podíl splnil.⁵⁴

Výše specifikovanou povinnost zaměstnávat OZP bychom měli chápat jako motivační nástroj, nikoli povinnost, která musí být bezpodmínečně splněna. Můžeme tuto formu rovněž chápat jako nejefektivnější formu podpory v oblasti zaměstnanosti OZP. Cílem náhradního plnění je tedy podpořit odbyt výrobků zaměstnavatelů OZP, a zvýšit tak zaměstnanost této skupiny osob.

Každý zaměstnavatel zaměstnávající více než 25 osob je oprávněn se sám rozhodnout, který ze zákonem stanovených způsobů splnění povinnosti povinného podílu využije. Plnění odvodem do státního rozpočtu by však mělo být až krajním řešením a je určeno zejména pro ty zaměstnavatele, kteří OZP nemohou přímo zaměstnávat vzhledem k charakteru své činnosti ani nemohou využít formu plnění odebrání výrobků nebo služeb či zadávání zakázek.

⁵² ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 16. 3. 2009, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů*, Česká republika. 2009, částka 22, s. 871, § 81.

⁵³ ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 16. 3. 2009, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů*, Česká republika. 2009, částka 22, s. 871, § 81.

⁵⁴ ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 16. 3. 2009, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů*, Česká republika. 2009, částka 22, s. 872, § 83.

Velkým minusem odvodů do státního rozpočtu je absence například nějakého účelového fondu, který by zajistil využití finančních prostředků ve prospěch podpory zaměstnávání OZP.

8 Vymezení pojmu osob se zdravotním postižením

Do českého právního řádu zavedl pojem „*osoba se zdravotním postižením*“ zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pod tímto pojmem je třeba si představit, např. žáka, studenta či zaměstnance, zkrátka občana se zdravotním postižením, které je orientováno na osobnost člověka, na rozdíl od pojmu „*zdravotně postižená osoba*“, který dává důraz zejména na postižení samotné. „*Osobou se zdravotním postižením*“ se člověk stane až poté, co je oficiálně uznán posudkovým lékařem, tedy orgánem sociálního zabezpečení. Pojem „*invalida*“, který znamená ne-platný, ne-schopný, je již poměrně dlouho odmítán po celém světě vzhledem k souvislostem prosazování rovného přístupu k OZP a užívání odpovídající kultury jazyka, která zachycuje změny přístupu společnosti k OZP.

8.1 Osoba invalidní

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), stanoví v § 67 odst. 2 okruh osob, které jsou pro účely zaměstnanosti považovány za osoby se zdravotním postižením. Jedná se o:

I. osoby invalidní ve třetím stupni (osoby s těžším zdravotním postižením) – dříve osoby plně invalidní

II. osoby invalidní v prvním a druhém stupni – dříve osoby částečně invalidní

III. osoby zdravotně znevýhodněné (dále jen „OZZ“)⁵⁵

V případě invalidity prvního, druhého a třetího stupně jde vždy o posouzení poklesu pracovní schopnosti, které se vyjadřuje procentuálně a je vymezeno vyhláškou o posuzování invalidity.

Pokud se jedná o invaliditu třetího stupně, vzhledem k tomu, že se jedná o nejvyšší stupeň invalidity a osoby invalidní ve třetím stupni jsou oproti ostatním osobám se

⁵⁵MPSV. Výklad k § 67 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, Status OZP a jeho prokazování [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/vyklad_435_2004_p67>.

zdravotním postižením zvýhodňovány množstvím prostředků na podporu zaměstnávání, zákon o zaměstnanosti pro ně zavádí termín „osoba s těžším zdravotním postižením“.⁵⁶

8.2 Osoba zdravotně znevýhodněná

Institut OZZ byl do českého právního řádu zaveden zákonem o zaměstnanosti s účinností od 1. října 2004, který osobu zdravotně znevýhodněnou definoval téměř shodně, jako je definována dnes, tedy jako „fyzickou osobu, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti 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.“ Původní znění zákona používalo namísto současného pojmu „schopnost“ pojem „možnost“. Tato změna však byla provedena již druhou novelou, zákonem č. 382/2005 Sb.⁵⁷

Institut OZZ však byl s účinností ke dni 31. 12. 2011 novelou zákona o zaměstnanosti č. 367/2011 Sb. zrušen.⁵⁸ A následně pak byl ode dne nabytí účinnosti novely zákona o zaměstnanosti č. 136/2014 Sb., tedy ode dne 1. ledna 2015, znovu zařazen.⁵⁹ Ke znovuzařazení došlo na základě toho, že zrušení mělo negativní dopad na zaměstnávání OZP, které nesplňují podmínky pro uznání žádného stupně invalidity. Cílem znovuzavedení této kategorie je tedy zatraktivnit zaměstnávání takových osob včetně jejich uplatnění na trhu práce a ochránit je jak na volném, tak na chráněném trhu práce.

9 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Jak už bylo zmíněno v kapitole trh práce, trh práce pro OZP má zvláštní specifika, protože i OZP jsou specifictí. Jedná se většinou o starší osoby, které po krátké době hledání zaměstnání rezignují a vytváří si náhradní životní aktivity. Některé OZP lze dokonce považovat za téměř nezaměstnatelné, protože jejich zdravotní omezení jsou

⁵⁶ STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Dostupné v ASPI.

⁵⁷ ČESKO. Zákon č. 382 ze dne 19. 8. 2005, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů*, Česká republika. 2005, částka č. 133, s. 7107.

⁵⁸ ČESKO. Zákon č. 367 ze dne 6. 11. 2011, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů*, Česká republika. 2011, částka č. 128, s. 4637.

⁵⁹ ČESKO. Zákon č. 136 ze dne 18. 6. 2014, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů*, Česká republika. 2014, částka č. 59, s. 1498.

takového charakteru, že výkon práce musí být za specifických podmínek. Většina je schopna pracovat pouze v profesích, jako jsou vrátný, strážný, uklízečka, nebo dělají lehké montážní práce na zkrácené úvazky. Představují velmi heterogenní skupinu lidí, jejíž míra pracovní schopnosti i okruh prací, které mohou vykonávat, se značně liší. Přestože je jim na úřadech práce věnována maximální pozornost, zájem o jejich zaměstnávání ze strany zaměstnavatelů je malý a stigma zdravotního postižení je důvodem k jejich odmítnutí.^{60 61} Důvodem odmítnutí zaměstnavatelem jsou rovněž i nezbytné investice při úpravách pracovního prostředí, bezbariérových přístupů atd. Bohužel postavení této skupiny na trhu práce výrazně nejlepší ani změny v právních předpisech.

Specifické podmínky pro OZP nejlépe vytvářejí zaměstnavatelé, kteří mají vymezena chráněná pracovní místa (dále jen „CHPM“), tedy ti, kteří se na zaměstnávání těchto skupin podílí z celkového počtu svých zaměstnanců více než 50 %, a proto mohou následně čerpat příspěvek podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Příspěvky na mzdové náklady a na další provozní náklady nelze poskytnout bez vymezení CHPM. Příspěvky na provoz chráněných pracovních míst jsou financovány výhradně z národního rozpočtu na APZ. Zaměstnavatelé si poskytnutím tohoto příspěvku vyrovnávají nižší ekonomickou výkonnost OZP.

V okrese Příbram je tímto příspěvkem podporováno celkem 31 zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají celkem 432 OZP. Největšími a dlouhodobými zaměstnavateli OZP jsou tyto právnické osoby: KALNEX CZ s.r.o., který se specializuje na výrobní, montážní, kompletační a balicí služby včetně následné distribuce výrobků ke konečným zákazníkům; Inus Příbram, s.r.o., který se specializuje převážně na úklidové služby; EN-ART CZ s.r.o., který se specializuje převážně na montážní činnosti včetně 100 % kontroly výrobků, v oblasti kovů, plastů a pryže; SCHWARZ, s.r.o., který se specializuje převážně na bezpečnostní (hlídací) služby.

⁶⁰ SIROVÁTKA, T. a kol. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. s. 129.

⁶¹ HORÁKOVÁ, M.; HORA, O; VYHLÍDAL, J. *Hodnocení přínosu projektů operačního programu rozvoj lidských zdrojů k aktivní politice zaměstnanosti v ČR*. Praha: VUPSV, 2010. s. 47

9.1 Nástroje Úřadu práce České republiky podporující uplatnění osob se zdravotním postižením do 31. 12. 2017⁶²

Chráněné pracovní místo

Jedná se o pracovní místo zřízené nebo vymezené zaměstnavatelem pro OZP podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti na základě písemné dohody s úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.

Vymezení chráněných pracovních míst u zaměstnavatele

ÚP ČR vymezuje CHPM dle ustanovení § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a ustanovení § 6 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Cílovými skupinami tohoto nástroje jsou zaměstnavatelé OZP a dále OZP jak z volného trhu práce, tak z evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání.

CHPM je v tomto případě místo, které je obsazeno OZP v pracovním poměru. Na vymezená a zřízená CHPM se váže příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na CHPM (ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti) a příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů CHPM (ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti). Na vymezení CHPM se samostatně příspěvek neposkytuje.

Dohodu o vymezení CHPM může Úřad práce ČR také uzavřít s OZP, která vykonává samostatnou výdělečnou činnost.

Agenda vymezování CHPM nepodléhá režimu správního řízení. Jejím výstupem tedy není správní rozhodnutí, a v případě zamítnutí žádosti se proto nelze proti zamítavému písemnému stanovisku ÚP ČR odvolat. Po odstranění důvodů, které vedly k zamítnutí žádosti, je možné podat žádost novou. V souladu se zákonem o zaměstnanosti se CHPM považuje za vymezené dnem nabytí účinnosti dohody, nikoliv dnem podání žádosti.

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa

ÚP ČR ho poskytuje dle ustanovení § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a ustanovení § 6 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Cílovou skupinou jsou OZP bez ohledu na to, zda jsou, či nejsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání ÚP ČR. Příjemcem příspěvku je zaměstnavatel, který zřizuje

⁶² PROJEKT MIKOP – Ing. BĚLOHLÁVKOVÁ. *Metodická příručka pro pracovníky Úřadu práce.* Vnitřní akt.

CHPM a který podá „Žádost o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa“ a po splnění podmínek pro poskytnutí příspěvku uzavře s Úřadem práce ČR písemnou „Dohodu o zřízení chráněného pracovního místa a poskytnutí příspěvku“. Příjemcem příspěvku rovněž může být osoba se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost a podá si žádost na zřízení CHPM za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Maximální výše příspěvku určená zákonem o zaměstnanosti může být pro dané období omezena řídícími akty vydanými generálním ředitelství ÚP ČR, resp. příslušnou KrP ÚP ČR. **Skutečná** výše příspěvku se odvíjí od údajů uvedených v konkrétní žádosti a jejích přílohách, zejména ze „Seznamu nákladových položek nezbytných na zřízení CHPM“. Příspěvek lze použít výhradně na náklady spojené se zřízením pracovních míst, např. nákup strojů, náradí, zařízení a vybavení provozovny, tj. věcí trvalého charakteru. Příspěvek nelze použít na úhradu provozních nákladů, na nákup materiálu potřebného k výrobě, spotřebního materiálu, zboží určeného k jeho prodeji a na další náklady, které přímo nesouvisí se zřízením pracovního místa nebo nejsou pro zřízení místa nezbytné.

Dle § 107 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) příspěvek nelze poskytnout organizačním složkám státu a státním příspěvkovým organizacím.

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa

ÚP ČR ho poskytuje dle ustanovení § 76 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a ustanovení § 8 a 9 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Je určen na částečnou kompenzaci provozních nákladů, které vznikají zaměstnavateli při provozování tohoto CHPM. Příspěvek je možné čerpat pouze na CHPM vymezené nebo zřízené na základě dohody s ÚP ČR a na místo, které je obsazeno OZP. Žádost o příspěvek je nutné podat před plánovaným obdobím čerpání provozních nákladů. O příspěvek není možné požádat dodatečně, nevyplácí se zpětně, nýbrž zálohově dopředu.

Na příspěvek není právní nárok. Poskytování příspěvku nepodléhá režimu správního řízení, proti zamítavému písemnému stanovisku úřadu práce se nelze odvolat.

Příspěvek lze poskytnout jen na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je příspěvek poskytnut, přesná specifikace provozních nákladů je přílohou dohody. Příspěvek není možné poskytnout na CHPM: které je

vymezeno či zřízeno s místem výkonu práce v bydlišti zaměstnance, které je obsazeno OZP, která je dočasně přidělena k výkonu práce k uživateli, na kterém pracuje OZZ.

Maximální částku příspěvku stanoví zákon o zaměstnanosti, o její konkrétní výši a dalších podmínkách poskytnutí příspěvku rozhoduje příslušná krajská pobočka úřadu práce. Maximální roční výše příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů na jedno zřízené nebo vymezené CHPM u zaměstnavatele může podle zákona o zaměstnanosti činit 48 000 Kč.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě

Legislativní rámec agendy příspěvku na podporu OZP na CHPM tvoří zejména ustanovení § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a vyhláška č. 518/2004 Sb., která zákon o zaměstnanosti provádí v ustanoveních § 11 - 14a. Procesní část se řídí ustanoveními o správním řízení dle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů.

Zaměstnavateli zaměstnávajícímu na CHPM více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů.⁶³

Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je OZP, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč, jde-li o osobu se zdravotním postižením podle ustanovení § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) zákona o zaměstnanosti, a nejvýše 5 000 Kč, jde-li o OZZ.⁶⁴

Zaměstnavatel může uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je OZP, a nejvýše o 1 000 Kč měsíčně, jde-li o OZZ.⁶⁵

⁶³ ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 16. 3. 2009, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů*, Česká republika. 2009, částka 22, s. 870, § 78, odstavec 1.

⁶⁴ ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 16. 3. 2009, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů*, Česká republika. 2009, částka 22, s. 870, § 78, odstavec 2.

⁶⁵ ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 16. 3. 2009, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů*, Česká republika. 2009, částka 22, s. 870, § 78, odstavec 3.

Metodika příspěvku byla od roku 2007 několikrát novelizována. Nejvýraznějšími změnami však prošla novelizací zákona o zaměstnanosti účinnou k 1. 7. 2012, kdy k možnosti získání příspěvku na vynaložené prostředky na mzdy nebo platy OZP přibyla možnost získat zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání OZP. Splnění obou uvedených příspěvků bylo podmíněno zřízením či vymezením CHPM, kde jsou zaměstnanci, kterých se příspěvek týká, zaměstnáni.

Cílem změn je v co největší míře zamezit zneužívání příspěvku, jako např. účelové zaměstnávání OZP, které nevykonávají smysluplnou, případně žádnou činnost, bezdůvodné obohacování některých zaměstnavatelů formou strhávání poplatků z mezd a platů za neexistující či nadhodnocená školení, členství v účelově založených sdruženích apod.

10 Změny zákona o zaměstnanosti v roce 2017 a 2018

10.1 Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zásadní změny, přinesla novela zákona o zaměstnanosti provedená zákonem č. 327/2017 Sb. (dále jen „novela zákona o zaměstnanosti“) v oblasti podpory zaměstnávání OZP.

Do 31. 12. 2017 zákon o zaměstnanosti nerozlišoval chráněný trh práce od volného trhu práce. Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa nebo příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa mohl být poskytován také zaměstnavatelům, kteří nezaměstnávali více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Pojem chráněné pracovní místo byl tedy používán také pro oblast volného trhu práce. V této souvislosti dochází ke změně názvu „příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa“ na „příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením“. Dále dochází ke změně názvu „příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa“ na „příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením“. Pojem chráněný trh práce tedy bude používán výhradně v souvislosti se zaměstnáváním více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců

*zaměstnavatele, se kterým má Úřad práce ČR uzavřenu účinnou písemnou dohodu o jeho uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.*⁶⁶

V tabulce najdeme seznam příspěvků poskytovaných podle zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2018 na podporu zaměstnávání OZP. Zároveň udává přehled o možnostech poskytování jednotlivých příspěvků na chráněném trhu práce a na volném trhu práce.⁶⁷

Tabulka č. 2 – Porovnání chráněného a volného trhu

Příspěvek	Zaměstnavatelé, kteří nezaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců (dále jen „volný trh práce“)	Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců (dále jen „chráněný trh práce“)
ustanovení § 75 zákona o zaměstnanosti – příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením	✓	✓
ustanovení § 76 zákona o zaměstnanosti – příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením	✓	X resp. ustanovením § 78a odst. 7 písm. c) je vyloučen souběh poskytování příspěvku podle ustanovení § 78a a příspěvku podle ustanovení § 76

⁶⁶ MPSV. *Změny v systému podpory zaměstnávání OZP*. [online]. [cit. 2018-02.05]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf>>.

⁶⁷ MPSV. Instrukce náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 21/2017. *Systém podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Vnitřní řídicí akt.

Ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti – příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce	X pro volný trh práce vyloučeno ustanovením § 78a odst. 1	✓
---	---	---

Zdroj: MPSV. Instrukce náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 21/2017. *Systém podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Vnitřní řídicí akt.

V souvislosti s novelou zákona o zaměstnanosti a úpravou pracovního místa pro OZP a příspěvku na zřízení tohoto pracovního místa vznikla potřeba změnit prováděcí předpis. Novela vyhlášky byla provedena vyhláškou č. 444/2017 Sb., kterou se mění vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a to s účinností od 1. 1. 2018.

Cílem těchto změn je:

- Nahrazení administrativně náročného systému vymezování chráněného pracovního místa novým institutem, kterým je uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.
- Uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce bude jednorázový akt, který zajistí, že do systému podpory chráněného trhu práce vstoupí jen takové subjekty, které žádným způsobem nezneužívají poskytovanou podporu.
- Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce se bude uzavírat se zaměstnavatelem, který splní zákonem o zaměstnanosti stanovené podmínky, na dobu 3 let. Pokud o uzavření dohody po uplynutí této doby, zaměstnavatel požádá nejpozději do 3 měsíců po skončení účinnosti předchozí dohody, uzavře s ním ÚP ČR dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce již na dobu neurčitou.
- Zpřehlednění systému podpory zaměstnávání OZP.
- Chráněný trh práce (dále jen „CHTP“) bude tvořit segment zaměstnavatelů, se kterými bude uzavřena dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

10.2 Plnění povinného podílu⁶⁸

Dne 1. 10. 2017 nabyla účinnosti novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, která přináší změny v oblasti plnění povinného podílu zaměstnávání OZP. Změny se týkají plnění této povinnosti formou tzv. náhradního plnění, tj. odebírání výrobků a služeb nebo realizace zakázek od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou OZP nebo od osob samostatně výdělečně činných, které jsou OZP.

Novela stanoví, že náhradní plnění je uznatelné pouze v případě, že dodavatel nejpozději do 30 kalendářních dnů od jeho zaplacení odběratelem vloží údaje uvedené níže do elektronické evidence vedené MPSV.

Dodavatel bude do evidence zadávat následující údaje:

- průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou OZP, za předchozí kalendářní rok pro účely výpočtu limitu stanoveného podle § 81 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (tedy pro náhradní plnění poskytované v roce 2017 se pro tento účel udává průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců dodavatele, kteří jsou OZP, za rok 2016),
- průměrné čtvrtletní přepočtené počty zaměstnanců v daném kalendářním roce pro účely zjištění splnění podmínky zaměstnávání více než 50 % OZP,
- identifikační údaje dodavatele a odběratele,
- cenu dodaných výrobků, služeb či realizovaných zakázek bez daně z přidané hodnoty (jedná se o částku započitatelnou do náhradního plnění; může být i nižší než hodnota na faktuře, pokud se dodavatel s odběratelem dohodl např. na započítání nižší částky)
- datum dodání výrobků, služeb nebo realizace zakázek,
- číslo dokladu, jímž byla vyúčtována dodávka výrobků, služeb nebo zakázek,
- datum zaplacení odebraných výrobků, služeb nebo realizovaných zakázek.

V souvislosti se zavedením evidence náhradního plnění dochází k odstranění povinnosti odběratele uvádět údaje o náhradním plnění v ohlášení o plnění povinného podílu. Odběratelé tedy, tak jako doposud, budou ohlašovat ÚP ČR do 15. 2. na předepsaném formuláři, zda splnili, či nesplnili povinný podíl včetně způsobů jeho plnění. Nebudou však již uvádět konkrétní informace o jednotlivých dodávkách, protože potřebné informace budou obsaženy v elektronické evidenci.

⁶⁸ GŘ ÚP ČR. *Vnitřní informace k dopisu pro zaměstnavatele ze dne 4. 1. 2018.*

Aby mohl dodavatel dodávat náhradní plnění za dané čtvrtletí v roce 2017, musí zaměstnávat více než 50 % zaměstnanců na zřízených nebo vymezených chráněných pracovních místech, kteří jsou OZP, a to nově ve čtvrtletním přepočteném počtu za předcházející čtvrtletí. Doposud bylo podmínkou zaměstnávání více než 50 % OZP v ročním přepočteném počtu.

Pokud se dodavatel náhradního plnění zaregistruje v elektronické evidenci náhradního plnění, ÚP ČR ověřuje, zda se jedná o oprávněného poskytovatele náhradního plnění, tj. zda má v roce 2017 zřízená či vymezená chráněná pracovní místa a zda ÚP ČR má současně informace o skutečnosti, že zaměstnává více než 50 % OZP (které získá např. ze žádosti o poskytnutí příspěvku dle § 78 zákona o zaměstnanosti). Je však vždy na zodpovědnosti dodavatele poskytovat náhradní plnění pouze, pokud splňuje zákonem stanovené podmínky, a na zodpovědnosti odběratele, aby stanovil dodavateli odpovědnost za poskytování správných údajů, na jejichž základě je vypočítáno plnění povinného podílu, prostřednictvím smluvního ujednání, a to včetně sankcí.

Přechodné ustanovení dále uvádí, že je povinnost zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných vložit do 60 dnů ode dne nabytí účinnosti novely do evidence plnění povinného podílu zákonem o zaměstnanosti požadované údaje, a to za období příslušného kalendářního roku do dne nabytí účinnosti novely zákona o zaměstnanosti, tj. od 1. 1. 2017 do 30. 9. 2017.

Cílem těchto změn je:

- Elektronická evidence zajistí dodržování limitu stanoveného pro objem náhradního plnění;
- Elektronická evidence zvýší právní jistotu odběratelů náhradního plnění;
- Elektronická evidence poskytne informace MPSV.

11 Specifikace okresu Příbram

Obrázek č. 1 – Mapa okresu Příbram



Zdroj: Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/mesicni/pb_okres>.

Okres Příbram je rozlohou největším okresem ze Středočeského kraje (14,3 % rozlohy kraje) s největším počtem obcí 120.

Mezi silné stránky okresu Příbram patří příznivá geografická poloha ve středu republiky a blízkost Prahy vytváří pro občany velké množství pracovních příležitostí; velká hustota dálnic, silnic i rychlostních komunikací; dobré spojení s Prahou; existence několika silných firem; dobré podmínky pro plnosortimentní rozvoj zemědělské výroby včetně zpracovatelského průmyslu.

Mezi slabé stránky okresu Příbram patří rozdíly v rozložení ekonomických subjektů a výkonnosti ekonomiky; přirozený úbytek obyvatelstva, odliv mladých do Prahy a jejího zázemí; nerovnoměrná rozvinutost regionu; špatný technický stav silnic; stále se zhoršující dopravní dosah občanů z menších a okrajových obcí do okresních center; nedostatek kvalifikované pracovní síly.

12 Nezaměstnanost v okrese Příbram, vč. osob se zdravotním postižením

Území okresu Příbram je z hlediska geografického a historického rozděleno na přirozené mikroregiony: Příbramsko, Březnicko, Rožmitálsko, Sedlčansko a Dobříšsko. Mezi nejvíce problémové a ohrožené mikroregiony patří Příbramsko a Rožmitálsko.

K 31. 12. 2017 počet obyvatel v okrese Příbram ve věkovém rozmezí 15 - 64 let činil 75 049 osob. Z toho ke konci prosince 2017 evidoval ÚP ČR - Krajská pobočka v Příbrami, KoP v Příbrami celkem 3 340 UoZ.

Okres Příbram má v rámci Středočeského kraje téměř pravidelně nejvyšší registrovanou nezaměstnanost. K 31. 12. 2017 tak podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu v okrese Příbram činil 4,4 %, ve Středočeském kraji podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu dosáhl výše 3,2 % a v České republice ke stejnému datu podíl činil 3,8 %. Nevíce zastoupené kategorie uchazečů podle struktury zaměstnání jsou: KZAM tř. 9 - Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci, KZAM tř. 5 - Pomocní pracovníci ve službách a KZAM tř. 4 - Nižší administrativní pracovníci, kteří jsou třetí nejpočetnější skupinou uchazečů.

Z celkového počtu UoZ bylo k 31. 12. 2017 na okrese Příbram evidováno 450 OZP. Procentní podíl OZP z řad evidence KoP v Příbrami na celkovém počtu UoZ činil 13,5 % a meziročně se zvýšil o 1,6 procentního bodu. V meziročním absolutním počtu evidovaných osob se k 31. 12. 2017 jejich počet snížil celkem o 121 osob. KoP v Příbrami evidoval k 31. 12. 2017 celkem 1755 volných pracovních míst, z toho 81 volných pracovních míst pro OZP, na jedno volné místo tak připadalo 5,6 UoZ OZP.

Na rozdíl od jiné rizikové skupiny, nejsou při evidenci u OZP zaznamenávány žádné sezónní ani prudké výkyvy.

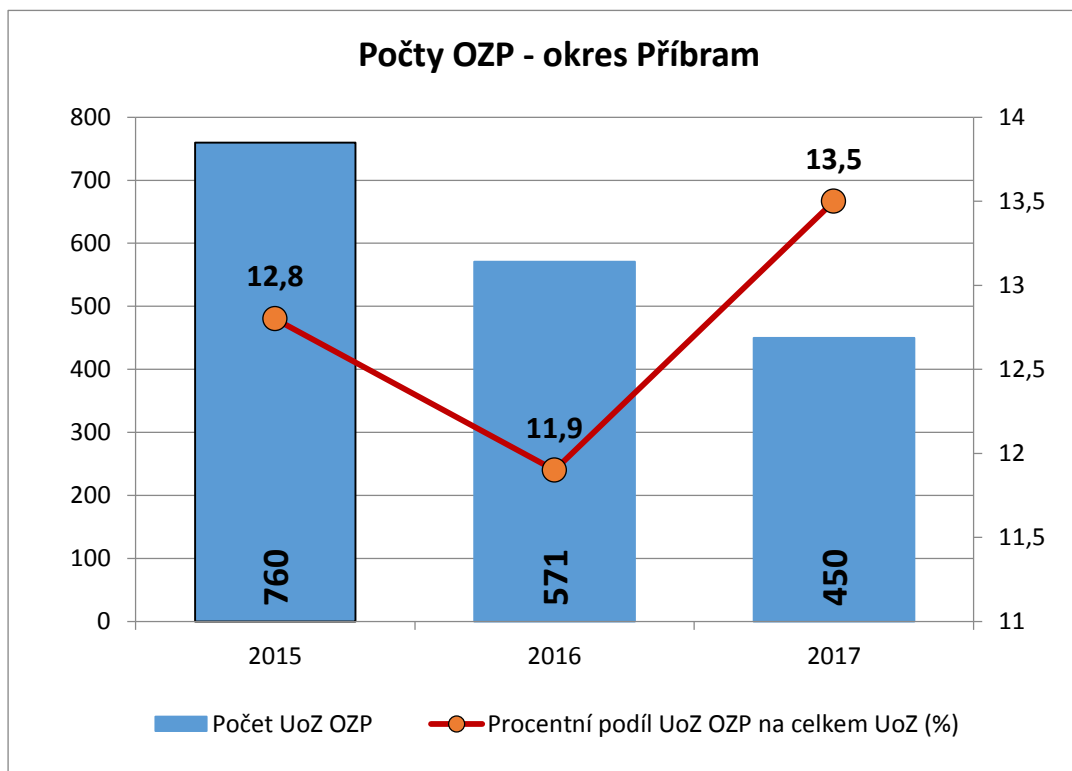
Statistiky se při stanovení počtu OZP vychází z celostátního Výběrového šetření OZP provedeného Českým statistickým úřadem v roce 2013. V tomto smyslu by na Příbramsku žilo cca 3 000 OZP s tím, že se vzrůstajícím věkem se četnost zdravotního postižení výrazně zvyšuje.

Tabulka č. 3 – Porovnání počtu UoZ celkem s počty UoZ OZP za dané období

Porovnání počtu UoZ celkem s počty UoZ OZP za daná období															
období	k 31.12.2015					k 31.12.2016					k 31.12.2017				
Regiony okresu Příbram	Počet UoZ celkem 2015	Počet UoZ OZP celkem 2015		Procentní podíl UoZ OZP na celkem UoZ (%)		Počet UoZ celkem 2016	Počet UoZ OZP celkem 2016		Procentní podíl UoZ OZP na celkem UoZ (%)		Počet UoZ celkem 2017	Počet UoZ OZP celkem 2017		Procentní podíl UoZ OZP na celkem UoZ (%)	
		celkem	ženy	celkem	ženy		celkem	ženy	celkem	ženy		celkem	ženy	celkem	ženy
Příbramsko	3263	433	165	13,3	5,1	2640	304	122	11,5	4,6	1813	241	106	13,3	5,8
Sedlčany	797	112	56	14,1	7,0	625	84	42	13,4	6,7	460	65	30	14,1	6,5
Dobříšsko	1171	142	72	12,1	6,1	902	111	49	12,3	5,4	625	78	34	12,5	5,4
Březnicko	326	29	13	8,9	4,0	269	27	10	10,0	3,7	189	19	8	10,1	4,2
Rožmitálsko	306	38	21	12,4	6,9	243	30	19	12,3	7,8	179	38	19	21,2	10,6
Z jiných okresů	92	6	4	6,5	4,3	104	15	9	14,4	8,7	74	9	5	12,2	6,8
Okres Příbram	5955	760	331	12,8	5,6	4783	571	251	11,9	5,2	3340	450	202	13,5	6,0

Zdroj: KrP Příbram, vlastní zpracování

Graf č. 1 – Počty OZP v okrese Příbram



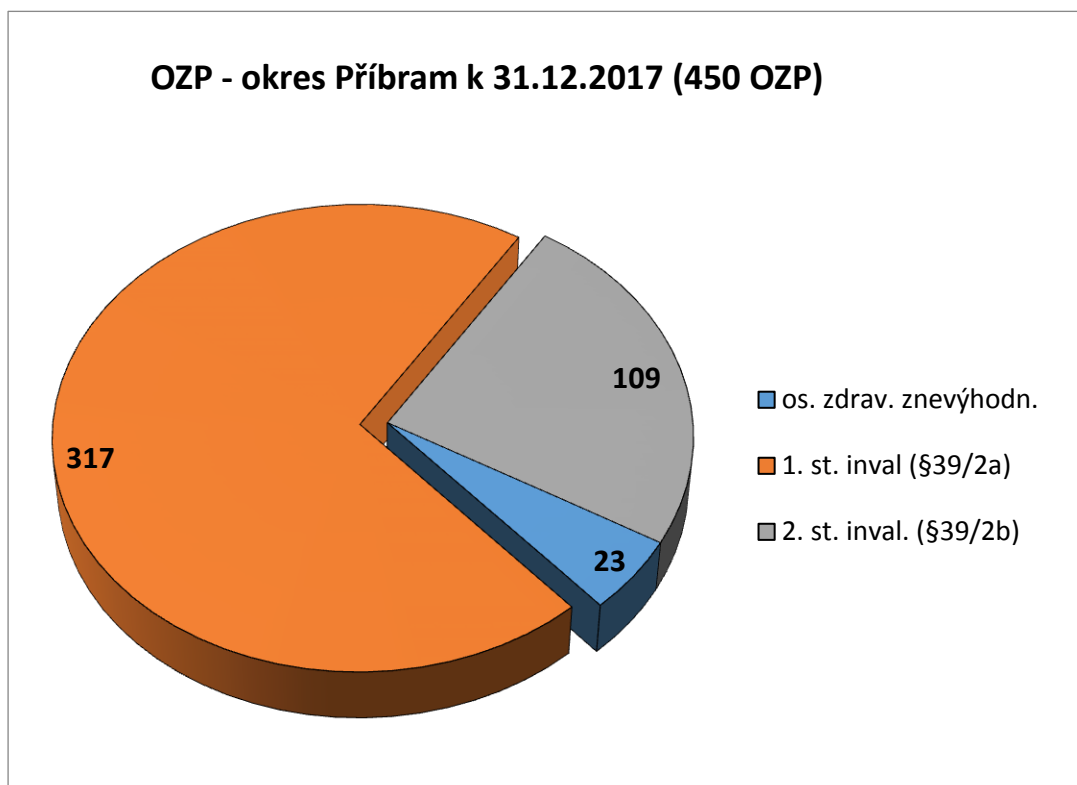
Zdroj: KrP Příbram, vlastní zpracování

Tabulka č. 4 – Evidování UoZ OZP na ÚP ČR

Evidování UoZ OZP na ÚP ČR - KoP Příbram k 31. 12. 2017		
Uchazeči ÚP ČR KrP Příbram	celkem	z toho ženy
	3015	1583
občané zdravotně postižení (OZP)	450	202
z toho:		
os. zdrav. znevýhodn.	23	10
1. st. inval (§ 39/2a)	317	139
2. st. inval. (§ 39/2b)	109	53
3. st. inval. (§ 39/2c)	1	0

Zdroj: KrP Příbram, vlastní zpracování

Graf č. 2 – OZP v okrese Příbram



Zdroj: KrP Příbram, vlastní zpracování

13 Vyplacený příspěvek podle § 78 v letech 2013 - 2017

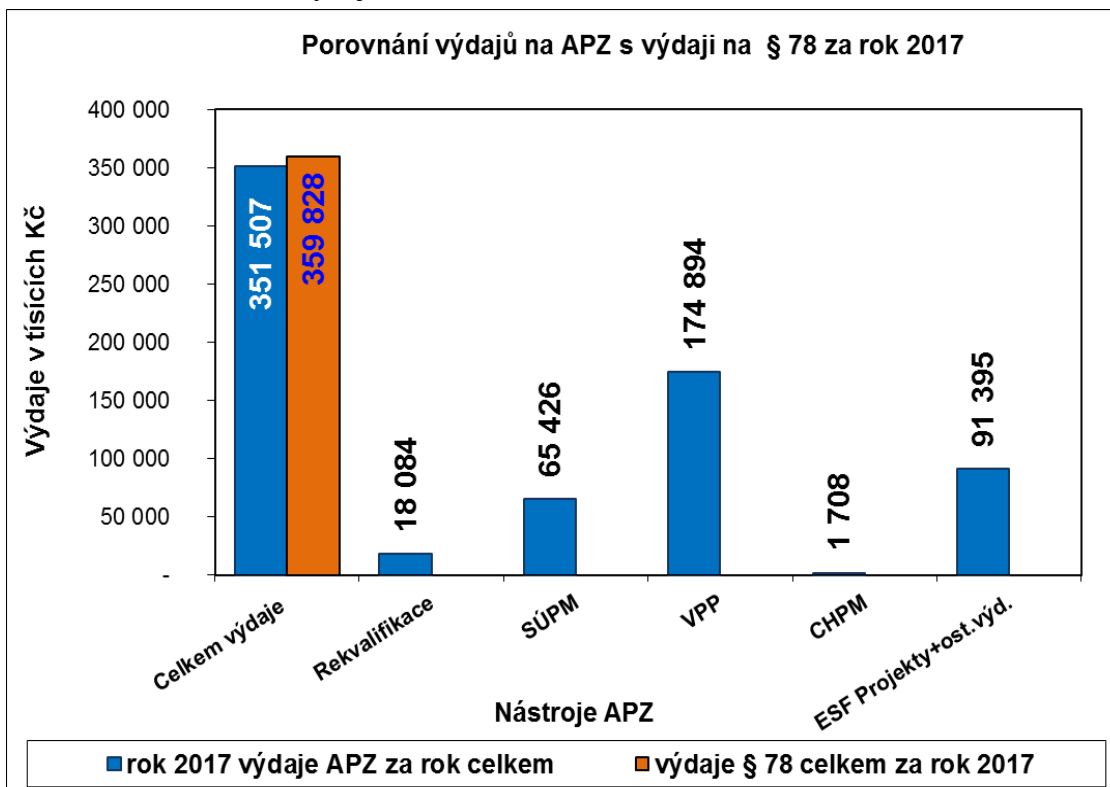
Za rok 2017 bylo ve Středočeském kraji na zaměstnávání OZP s vazbou na příspěvek vynaloženo celkem 359 828 052 Kč, oproti roku 2016 to je celkem o 29 262 718 Kč více.⁶⁹

Tabulka č. 5 – Výše příspěvků za jednotlivé roky

Výše příspěvků - §78 daného roku			
období	Středočeský kraj (výdaje v tisících Kč)	okres Příbram (výdaje v tisících Kč)	procentní podíl okresu Příbram, Stč. kraj=100 %
2013	188 637	23 983	13
2014	227 713	25 672	11
2015	273 128	32 998	12
2016	330 565	39 109	12
2017	359 828	43 156	12

Zdroj: KrP Příbram – oddělení trhu práce, vlastní zpracování

Graf č. 3 – Porovnání výdajů na APZ



Zdroj: KrP Příbram – oddělení trhu práce, vlastní zpracování

⁶⁹ MPSV. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018 [online]. Krajská pobočka Příbram, oddělení trhu práce, (PDF) [cit. 2018-03-05]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocni>>.

14 Forma výzkumu

Výzkumné šetření bylo prováděno metodou primárního kvalitativního výzkumu. Data byla získána metodou dotazování formou polostrukturovaného rozhovoru, kde byli dotazováni dva respondenti. V jednom případě se jedná o jednatele právnické osoby, a ve druhém případě zaměstnavatele, který zaměstnával OZP jednak jako právnická osoba a zároveň on sám jako OZP byl v zaměstnaneckém poměru (pracovně právním vztahu). Oba tuto problematiku sledují od roku 2004 a v jejich odpovědích došlo ke vzácné shodě.

Formou nestrukturovaného rozhovoru byl dotazován odborný pracovník trhu práce, který se vyjádří k tomu, co přinese novela zákona o zaměstnanosti platná od 1. 1. 2018. Kde můžeme předem předpokládat problémy a ve kterých bodech budeme moci navázat na praxi z předchozího období.

Šetření pro potvrzení nebo vyvrácení hypotéz bylo provedeno metodou dotazníkové techniky. Hypotézy budou vycházet z dedukce. Z celkového počtu oslovených 60 zaměstnavatelů dotazník vyplnilo a vrátilo 32 zaměstnavatelů. Dotazníkové šetření bylo prováděno ve znění zákona o zaměstnanosti platného do 31. 12. 2017.

14.1 Polostrukturovaný rozhovor se zaměstnavateli⁷⁰

1) V čem vidíte největší problém u zaměstnávání osob se zdravotním postižením?

OZP nemají vzdělání – těžko hledáme někoho např. na administrativu, tvorbu web stránek.

½ OZP téměř ihned po nástupu do zaměstnání nastupuje do pracovní neschopnosti.

Lékaři vypisují „neschopenky“ OZP ihned (např. 4 roky a 3 měs. bez práce) a nikdo dále neřeší (ani Okresní správa sociálního zabezpečení), zda je takto dlouhá neschopnost relevantní a že by pak bylo nasnadě OZP převést do stavu trvale práce neschopného s podporou státu.

2) Jaký si myslíte, že má přínos zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro firmu?

Vzhledem ke všem okolnostem – výše příspěvku, výše minimální mzdy, délky úvazků, obsáhlá administrativa, vyplácení příspěvku od ÚP ČR čtvrtletně, neustálé

⁷⁰ Rozhovory se zaměstnavateli okresu Příbram, dne 1. 12. 2017.

novely v zákonných normách, exekučnímu zatížení OZP atd. = začíná být přínos minimální.

3) Je pro Vás důležitý stupeň invalidity při zaměstnávání OZP?

Pouze vzhledem k aktuálním činnostem na dané zakázce, ale portfolio našich činností je tak velké, že zaměstnance nelze vybírat až k dané zakázce. Roli by to hrálo pouze u přepočtu pro průměrný přepočtený počet zaměstnanců v pracovním poměru, což u velkých firem, co mají 180 zaměstnanců a z toho 160 zaměstnanců OZP, není potřeba řešit.

4) Pokud hledáte zaměstnance mezi OZP, je o nabízené zaměstnávání zájem?

Jakou formou hledáte nové zaměstnance? Jaké otázky potencionální zaměstnanci při pohovoru nejčastěji kladou? Jaké faktory jsou pro ně důležité, aby se rozhodli nastoupit?

OZP po zvednutí minimální mzdy již nemají tak velký zájem pracovat. Mzdová zátěž od 1. 1. 2017 je o $\frac{1}{4}$ vyšší a jde na úkor zaměstnavatele. Dále exekuční povinnosti, příklad ze 163 zaměstnanců má 160 zaměstnanců exekuce (denne přijde od exekutorů zaměstnavateli 5-10 zpráv, které je třeba v krátkém časovém úseku administrovat a pak následně přepočítat odvody – poměry těchto srážek). Zaměstnanec nedostane na čisté mzdě více, ale zaměstnavatel platí 34 % z vyššího základu z důvodu navýšení minimální mzdy. Pokud jsou OZP v evidenci ÚP ČR dlouhodobě, tak zájem o práci nemají.

5) Výše příspěvku ÚP ČR na zaměstnávání OZP je podle Vás dostačující?

Pokud ne, tak proč? V jaké podobě a v jaké výši by byl příspěvek pro Vás dostačující?

Po narovnání výše minimální mzdy OZP se zdravými ztrácí zaměstnavatel možnost OZP motivovat formou odměny, aby se jim vůbec chtělo pracovat a ne jít na „neschopenku“.

Skutečně vyloučené stát znovu tímto vylučuje a nutí zaměstnavatele zaměstnávat „zdravé nemocné“.

6) Byla pro Vás novela zákona o zaměstnanosti v návaznosti na příspěvek od ÚP ČR v roce 2012 přínosná? V případě, že ne, proč? Co bylo pro vás omezující?

Rostoucí minimální mzda, aktuálně od 1. 1. 2017 narovnání výše min. mzdy – úkolová mzda – jak ji pak máme vypoměřovat ke stupni invalidity? Zdravých v pracovním poměru 300/OZP 50 = mají stejnou mzdu. Což ve své podstatě demotivuje i zdravé, protože mají stejnou mzdu jako OZP za kratší pracovní úvazek.

V principu to má a ještě bude mít za následek rozdělení firmy na část, která bude zaměstnávat jen OZP (pak lze čerpat příspěvek podle § 78 a také poskytovat plnění firmám, které OZP nezaměstnávají), a tím si udržet zakázky, snížit provozní náklady.

Stačilo by, aby chráněná místa, tedy zaměstnavatelé, prošli jakousi certifikací a pak jim bylo vystaveno potvrzení o tom, jaká plnění vlastně skutečně mohou poskytovat.

7) Pokud novela zákona o zaměstnanosti, v jakých bodech a v jaké podobě by pro Vás bylo přínosem?

Získat prostor pro motivaci, aniž by zaměstnavatel musel navyšovat vlastní náklady. Aktuálně se OZP stávají pro firmu přívážkem.

Nevýkonní OZP mají zájem a radost z práce a ti, co mohou, tak nechtějí.

8) Je na trhu práce, podle Vašeho názoru, pro OZP dostatečná nabídka volných pracovních míst?

Nový zaměstnavatel při nabírání OZP do pracovního poměru jen zkouší, protože si ad hoc tuto spolupráci neumí představit.

Zaměstnavatel u „domácích zaměstnanců“ neumí přesně a konkrétně vymezit pracovní náplň a místo výkonu – chybí komunikace ON-LINE, a pak nakonec chce, aby zaměstnanec alespoň 2x týdně přijel do firmy/provozovny.

9) Chcete uvést nějaká vlastní zjištění?

Bylo by efektivní, když by ÚP ČR pro OZP realizoval „zácvik“ – rukodělné zacvičení na budoucí práci – třeba formou rekvalifikace.

Stát v podstatě dělá charitativní činnost pro zaměstnání OZP a tato činnost je od veřejné správy CHYBNÁ!

Od roku 2004 (zákon o zaměstnanosti) ÚP ČR proplácel i dva pracovní poměry na téhož OZP u různých zaměstnavatelů, což z pohledu možností OZP nebylo chybné. Proč by jeden OZP nemohl mít více pracovních poměrů na zkrácené pracovní úvazky?

14.2 Nestrukturovaný rozhovor s odborným pracovníkem trhu práce

Praktické postřehy v návaznosti na novelu zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2018 k zaměstnávání OZP⁷¹

Zákon č. 327/2017

Zákon, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., účinnost novely je od 1. 1. 2018 a hlavní změna je převážně v podmínkách zaměstnávání OZP. V této návaznosti došlo ke změně i prováděcí vyhlášky č. 518/2004 Sb.

První změna, ohledně zaměstnávání OZP, byla již v roce 2012, kdy se zákonem č. 367/2011 Sb. zavedl status „chráněné pracovní místo“.

V průběhu času se tento nástroj osvědčil pouze částečně. Kromě administrativní zátěže pro pracovníky ÚP ČR, nepřinesl žádnou regulaci a zmapování zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají více než 50 % OZP.

Touto novelou zákona o zaměstnanosti se zavedl zcela nový statut, chráněný trh. Podmínky chráněného trhu zůstávají obdobné jako pro chráněná místa pouze s rozdílem, že už se nebude uzavírat x dohod o vymezení napříč celou ČR, ale v případě splnění podmínek uzavře ÚP ČR se zaměstnavatelem pouze 1 dohodu, a to „Dohodu o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce“. Z toho důvodu by dle MPSV a GŘ ÚP ČR mělo dojít ke snížení administrativní zátěže pracovníků ÚP ČR.

Dohoda o uznání zaměstnavatele na CHTP

Zaměstnavatel bude uznáván na CHTP podle svého sídla, např. sídlo Příbram, ale provozovny Praha, Brno, Kladno, atd. => žádost bude podaná pouze na KrP ÚP ČR v Příbrami. Nemůžeme ale říct, že provozovny zaměstnavatele nám budou lhostejné. Jednotlivá pracoviště ÚP ČR budou, stejně jako u vymezování CHPM, spolupracovat ohledně kontroly provozovny (zda není pouze fiktivní, zda mají lidé dobré zázemí, atd.). Zde si můžeme klást otázku, zda opravdu dojde ke snížení administrativní zátěže pracovníků?

Dle přechodného ustanovení, stanoveného zákonem, budeme na zaměstnavatele do 30. 6. 2018 (tj. po dobu 2 kalendářních čtvrtletí) pohlížet jako na zaměstnavatele uznané na CHTP v případě, že po nabytí novely zákona mu bude vyplacen příspěvek dle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., a to i za předpokladu, když víme, že zaměstnavatel

⁷¹ Rozhovor s odborným pracovníkem trhu práce KrP ÚP ČR v Příbrami, dne 8. 1. 2018.

neplní podmínky pro uzavření dohody. Již u tohoto přechodného ustanovení můžeme najít pracoviště ÚP ČR, která si jej vyložila po svém.

Příklad: Zaměstnavateli bylo sděleno, že mu bude maximálně vyplaceno 1. čtvrtletí, protože žádost dle § 78a bude podávat až v průběhu 7. měsíce, tj. po 30. 6. 2018. Tento výklad přechodného ustanovení je hodně milný a může dojít k poškození zaměstnavatele. Zaměstnavatel totiž nemá možnost podat žádost dříve než po vyplacení mzdy a zaplacení odvodů. Avšak zákon nemohl stanovit přechodná ustanovení do 31. 7. 2018, protože to již běží 3. čtvrtletí. Jak zamezit chybnému výkladu zákona?

Podmínky stanovené vnitřním řídicím aktem ÚP ČR ohledně uznání zaměstnavatele na CHTP

Dle vnitřního řídicího aktu jsou stanoveny podmínky, které zaměstnavatel musí splňovat, aby došlo k jeho uznání. Je třeba zdůraznit, že nestačí splnit pouze část podmínek, ale opravdu všechny, a to přede dnem podání žádosti.

1) Zaměstnavatel zaměstnává ve čtvrtletním přepočteném počtu za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání více než 50 % OZP z celkového počtu svých zaměstnanců.

U této podmínky problém nevidíme, stejně tomu bylo i při podání žádosti o vymezení CHPM. Tady očekáváme, že všichni zaměstnavatelé nám tuto podmínku budou plnit.

2) Zaměstnavatel nebyl ke dni podání žádosti o uzavření dohody pravomocně odsouzen pro trestný čin podvodu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání OZP.

Ani zde ve většině případů není důvod, proč by zaměstnavatelé podmínku neplnili.

3) Zaměstnavatel ke dni podání žádosti o uzavření dohody o uznání není v likvidaci nebo v posledních 5 letech nebylo rozhodnuto o zamítnutí insolvenčního návrhu proto, že jeho majetek nebude postačovat k úhradě nákladů insolvenčního řízení, o zastavení insolvenčního řízení z důvodu, že pro upokojení věřitelů je jeho majetek zcela nepostačující, nebo o zrušení konkursu z téhož důvodu.

Bez připomínek.

4) Zaměstnavatel v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou OZP, mzdu nebo plat, bezhotovostním převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou.

Zde by nenastal problém, kdyby v žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na CHTP nebyl stanoven postup výpočtu. V současné době jsme sledovali pouze plnění podmínky vyplacení 80 % za poslední měsíc. Nemusíme předstírat, převážná většina zaměstnavatelů tuto podmínku plnila pouze poslední měsíc čtvrtletí, ale u vyplacení příspěvku dle § 78 v tom nebyl problém. V nové žádosti je „předmětný podíl zaměstnanců zjišťován jako průměr za sledované období (nikoliv za jednotlivé měsíce), a to ve fyzických (nikoliv přepočtených) počtech. Do celkového počtu zaměstnanců se zahrnují všichni zaměstnanci OZP, kteří byli v období 12 měsíců přede dnem podání této žádosti zaměstnání u žadatele v pracovním poměru.“ Zde je zřejmé, že podmínku 80 % budeme sledovat pouze u zaměstnanců, kteří jsou OZP, nikoliv u všech zaměstnanců, které zaměstnavatel zaměstnává. Hlavní problém nastává u věty „Do počtu zaměstnanců OZP s bezhotovostní výplatou budou zahrnutí pouze ti zaměstnanci OZP, kterým byla po celé sledované období vyplácena mzda nebo plat bezhotovostně.“ Pro některé zaměstnavatele tato jasně stanovená podmínka bude podmínkou nesplnitelnou. V praxi to bude vypadat tak, že v případě, že zaměstnavatel vyplatí některému zaměstnanci mzdu, odměnu či zálohu na mzdu hotově, nebudou si ho moct započítat po celé sledované období, tj. 12 měsíců.

A právě nyní je vidět, že nedojde k původně plánovanému snížení administrativní zátěže, ale spíše k jejímu zvýšení, protože zaměstnanci ÚP ČR si budou nechávat dokládat jak výpisy z běžného účtu, tak výdajové pokladní doklady (vše za 12 měsíců) a budou sledovat, zda u některých zaměstnanců nedošlo k netransparentní platbě, a tím k nemožnosti započtení zaměstnance. U menších firem, cca do 50 zaměstnanců, to bude náročné, ovšem ne tak náročné jako u velkých firem o stovkách zaměstnanců.

Považuji rovněž za důležité zmínit, že zaměstnavatelé neměli žádnou možnost reagovat na změnu u této podmínky. Byť tušili, že dojde k novele zákona, tak nemohli tušit, co bude stanoveno vnitřním řídicím aktem. A ani zaměstnanci ÚP ČR nemohli zaměstnavatele žádným způsobem informovat, aby si co nejrychleji sjednali nápravná opatření. Dá se očekávat, že pro některé zaměstnavatele to bude možná i likvidní. Pokud podmínku začnou plnit od 1. 1. 2018, tak do 2. 1. 2019 si nemohou podat žádost o uznání na CHTP. Bez uzavření dohody s ÚP ČR jim nebude náležet příspěvek dle § 78a, takže v roce 2018 budou dvě čtvrtletí bez příspěvku. Nelze považovat tento krok ze strany nadřízených orgánů záměrem ke snížení zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají OZP?

5) Zaměstnavatel v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou OZP, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm.

V tomto případě přinesla novela zákona zpřísnění, pokud jde o tzv. **domácího zaměstnance**, tj. zaměstnanec, který má místo výkonu práce na své adrese a pracuje z domova. Tedy pokud zaměstnavatel má třeba 2 domácí zaměstnance a 1 zaměstnance na pracovišti, již neplní podmínku. Za domácího zaměstnance považujeme i takového zaměstnance, který má 2 místa výkonu práce např. PO – ST pracuje z domu, ČT – PÁ je na provozovně. Pokud má tedy zaměstnanec pouze 1 den výkon práce z domu, pohlíží se na něj jako na domácího zaměstnance.

Podmínka je stanovena i pro **nově vzniklé firmy**. Příklad: firma vznikla k 1. 7. 2017, zaměstnance do pracovního poměru přijala až od 1. 10. 2017, tedy podmínku 12 měsíců zaměstnání OZP bude splňovat až od 2. 10. 2018 a až po 2. 10. 2019 může být zaměstnavatel uznán na CHTP.

Podmínka je nemilosrdná i k firmám, které provedly **fúzi s jinou firmou**, která předtím nezaměstnávala OZP. Sice na nabyvatelskou firmu přešla všechna práva a povinnosti, ale tato firma si nemůže započítat zaměstnance před tím, než práva a povinnosti na ni přešly. Nekompromisně tedy musí plnit 12 měsíců. Totéž platí i u **transformace fyzické osoby na osobu právnickou**.

Dohoda o uznání na CHTP se se zaměstnavateli uzavírá na 3 roky, což je stejný časový úsek jako u vymezování CHPM, ale s tím rozdílem, že pokud si zaměstnavatel do 3 měsíců po uplynutí účinnosti této dohody podá žádost o opětovné uzavření, uzavře s ním ÚP ČR smlouvu na dobu NEURČITOU. Z pohledu ÚP ČR uzavírat smlouvy na doby neurčité je naprosto mimo tzv. výkon v duchu dobré správy. Ani v soukromém sektoru se neuzavírají kontrakty na dobu neurčitou, tak proč ve veřejném sektoru ano? Ano, pokud zaměstnavatel nebude plnit stanovené podmínky, tak může ÚP ČR dohodu vypovědět, ale nebylo by jednodušší každé 3 roky uzavírat dohodu novou? Při nedostatku zaměstnanců na oddělení trhu práce ÚP ČR nebudou moci probíhat kontroly tak často a tak hloubkově, jak by okolnosti vyžadovaly.

Důvody vypovězení dohody o uznání na CHTP

1) Pokud zaměstnavatel ani přes výzvu ÚP ČR nedoloží roční zprávu o své činnosti.

Vzhledem k tomu, že se jedná pouze o vyplnění tabulek ohledně tržeb, počty osob, popis pracovních činností atd., neviděla bych problém, proč by zaměstnavatel do 15. 7. každého roku neměl zprávu doložit.

2) Jestliže zaměstnavatel opakovaně uvedl v roční zprávě o své činnosti nepravdivé údaje.

Tato podmínka je spíše úsměvná. Jakým způsobem mohu v praxi prokazovat, že zaměstnavatel nevyplňuje pravdivé údaje? Ano, jsou podmínky, které si mohu ověřit, ale jak budu ověřovat předměty podnikání a tržby z nich? Ruku na srdce... asi nijak.

3) Jestliže zaměstnavatel 2 po sobě jdoucí kalendářní čtvrtletí v průběhu účinnosti dohody neplní – více než 50 % OZP, 80 % vyplácení mzdy či platu na běžný účet, nesmí mít nadpoloviční většinu domácích zaměstnanců.

Příklad: pokud tedy zaměstnavatel neplní 1. a 4. čtvrtletí, tak se zaměstnavatelem nemohu vypovědět dohodu. Vzhledem k tomu, že podmínky pro vypovězení jsou uvedené v dohodě o uznání na CHTP, tak výše uvedený příklad se může v praxi klidně objevit.

Příspěvek podle § 78a

S novelou zákona a se zvýšením minimální mzdy dochází i ke změně výše příspěvku.

Pro OZP 1. a 2. stupně invalidity a TZP (3. stupeň invalidity) je příspěvek ve výši 12 000 Kč na mzdové náklady a 1 000 Kč paušál = celkem tedy zaměstnavatel dostane 13 000 Kč. Pro OZZ je příspěvek ve výši 5 000 Kč na mzdové náklady a 1 000 Kč paušál = celkem tedy zaměstnavatel dostane 6 000 Kč.

Do 31. 12. 2017 byl mzdový příspěvek ve výši 9 500 Kč (5 000 Kč OZZ) + zvýšené náklady max. 2 700 Kč a 1 000 Kč u OZZ + 1 080 Kč (4 % správní náklady, které se nedokladovaly) + případné ostatní zvýšené náklady (doprava výrobků, asistenti atd.).

Nyní bude mít příspěvek jinou strukturu. Zaměstnavatelům bude náležet pouze paušál. Ostatní náklady (včetně 4 %) budou muset dokladovat a budou si moct uplatnit jen tu výši, kterou nedočerpali na mzdový příspěvek. Příklad: zaměstnavatel bude na mzdové náklady u zaměstnance čerpat 10 500 Kč. Tedy rozdíl ve výši 1 500 může využít na ostatní zvýšené náklady, které bude schopen doložit (tedy 4 % = nájemní

smlouva, vyúčtování za vodné/stočné, za elektřinu, za telefon, za účetní, atd., doprava - kniha jízd, saldo obchodních partnerů, faktury za tankování, velký technický průkaz, asistenti - mzdové listy, pracovní smlouvy). V praxi si nejsme úplně jistí, jak přesně nám budou dokladovat 4 %, ale po 1. čtvrtletí 2018 si stanovíme pravidla.

Novela zasáhne i do formulářů (hlavně jmenného seznamu + zvýšené náklady). Zde se plánuje změna, a to v podobě sloučení těchto tabulek. Zatím není jasné, jak přesně budeme počítat nevyčerpanou částku (po osobách, přes koeficient?). Tak jako tak se **budeme snažit, aby zaměstnavatelé vyčerpali maximální částku na mzdu** a nepatrný zbytek si mohli rozpočítat.

Zda novela zákona lépe ochrání OZP, si nejsem úplně jistá. V některých případech jsou podmínky nastavené pouze pro ohromné firmy, které na trhu fungují již delší dobu. Vstup nových firem na chráněný trh bude komplikovanější, tedy velké firmy budou mít postupem let minimální konkurenci.

Pokud se zaměstnavatel domnívá, že snížením úvazků dostane více peněz, tak tím bych si nebyla moc jistá. Tento krok pro zaměstnavatele není šťastný a ÚP ČR na to může reagovat tím, že bude chtít důkladně zdokladovat ostatní náklady. O kreativnost zaměstnavatelů nebude nouze. U těchto případů je pak důležitá jednotnost a metodické řízení od nadřízeného orgánu. Do budoucna můžeme skrze nasbíraná data z výročních zpráv očekávat další novelu (a tím i další selekci) zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají OZP. Nevrátíme se za pár let zase k vymezování?

14.3 Dotazník

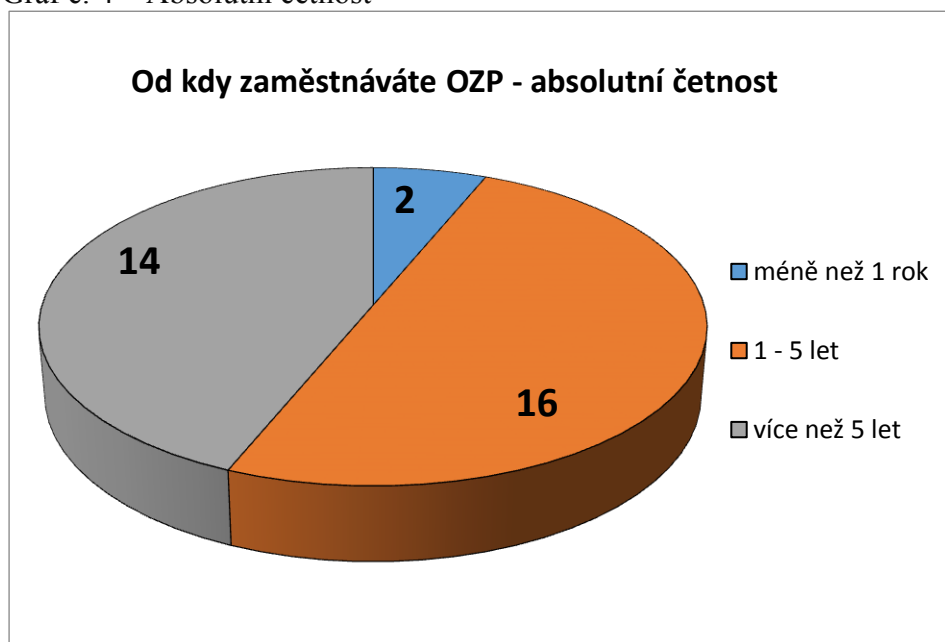
1) Od kdy zaměstnáváte OZP?

Tabulka č. 6 – Od kdy zaměstnáváte OZP?

Zvolené atributy pro respondenty, odpovídá 32 podnikatelských subjektů	Od kdy zaměstnáváte OZP?			
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	CELKEM	Kontrolní SUMA (%)
méně než 1 rok	2	6	2	6
1 - 5 let	16	50	16	50
více než 5 let	14	44	14	44
	0	0	0	0
	0	0	0	0
Celkově	32	100	32	100

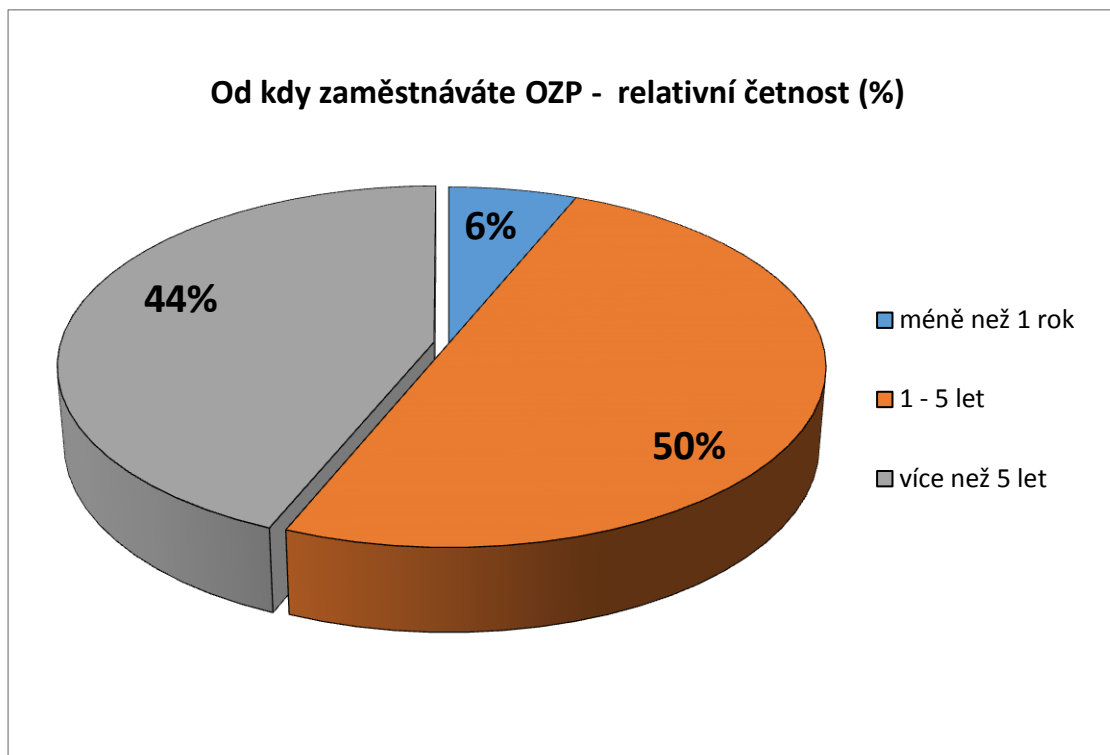
Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 4 – Absolutní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 5 – Relativní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

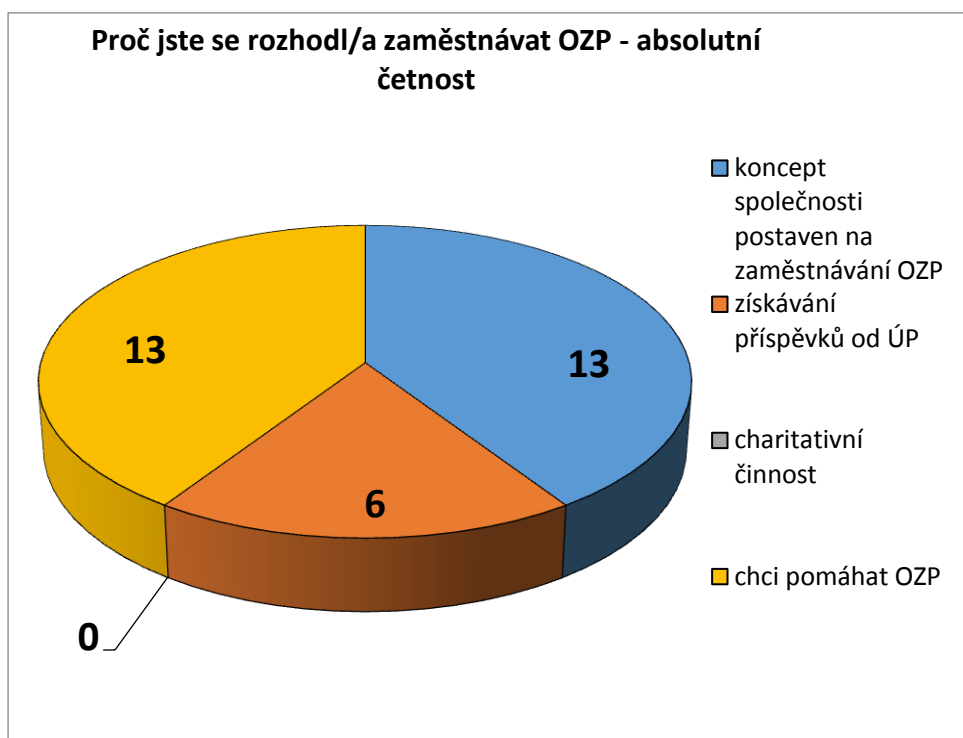
2) Proč jste se rozhodl/a zaměstnávat OZP?

Tabulka č. 7 – Proč jste se rozhodl/a zaměstnávat OZP?

Zvolené atributy pro respondenty, odpovídá 32 podnikatelských subjektů	Proč jste se rozhodl/a zaměstnávat OZP?			
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	CELKEM	Kontrolní SUMA (%)
koncept společnosti postaven na zaměstnávání OZP	13	41	13	41
získávání příspěvků od ÚP	6	19	6	19
charitativní činnost	0	0	0	0
chci pomáhat OZP	13	41	13	41
Celkově	32	100	32	100

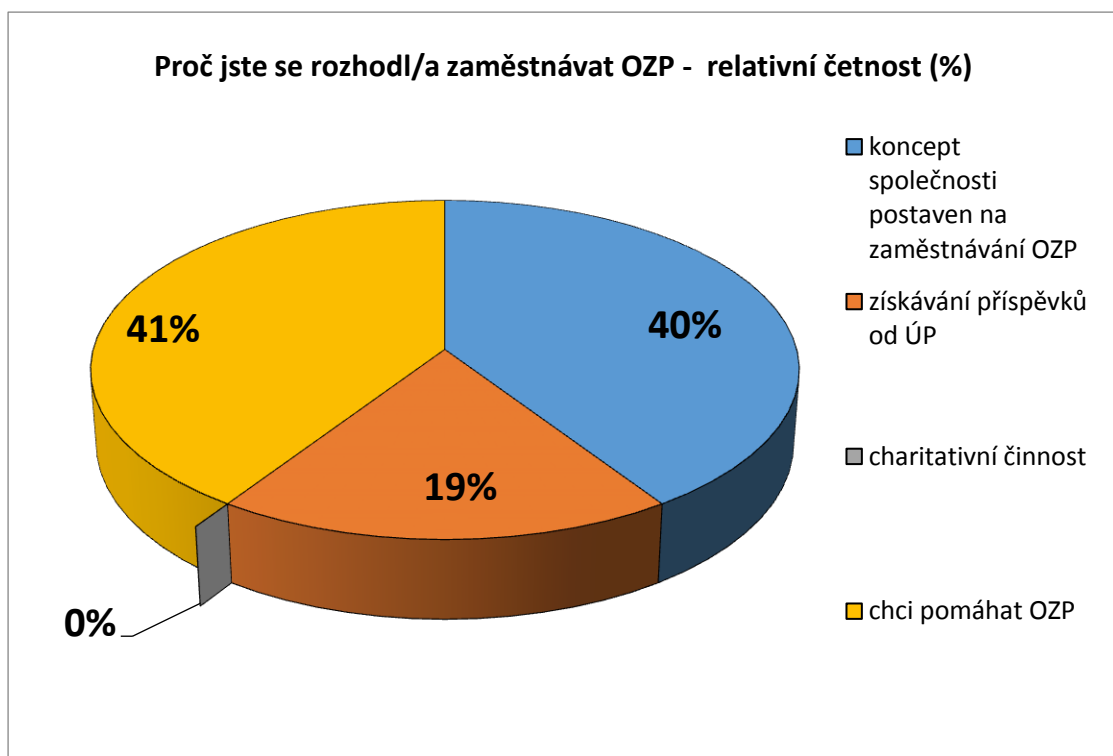
Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 6 – Absolutní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 7 – Relativní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

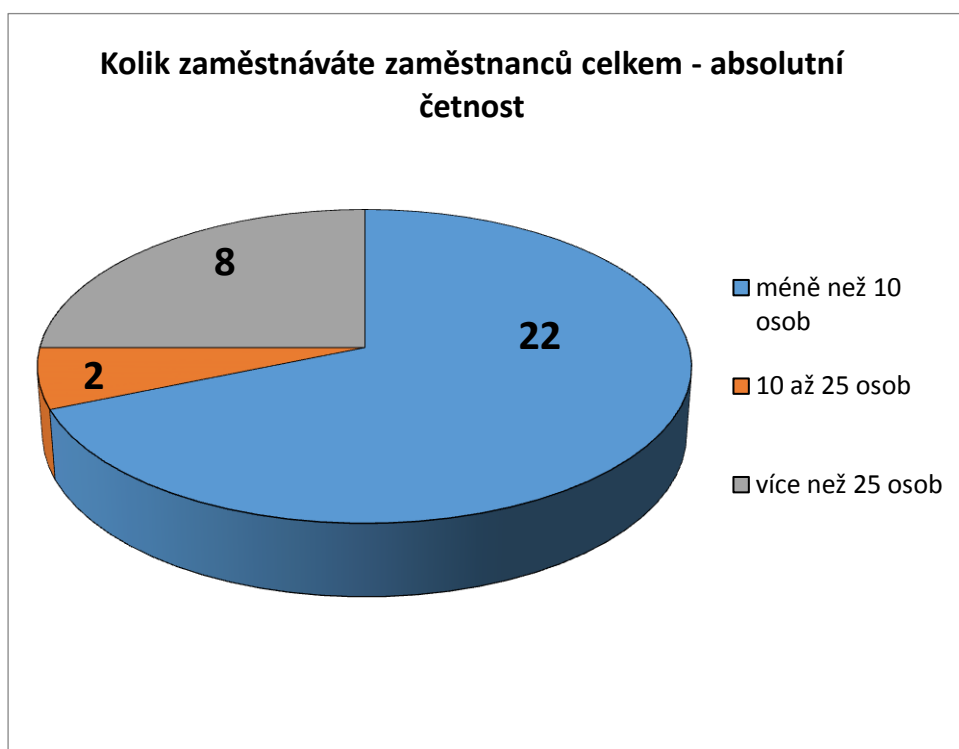
3) Kolik zaměstnáváte zaměstnanců celkem?

Tabulka č. 8 – Kolik zaměstnáváte zaměstnanců celkem?

Zvolené atributy pro respondenty, odpovídá 32 podnikatelských subjektů	Kolik zaměstnáváte zaměstnanců celkem?			
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	CELKEM	Kontrolní SUMA (%)
méně než 10 osob	22	69	22	69
10 až 25 osob	2	6	2	6
více než 25 osob	8	25	8	25
Celkově	32	100	32	100

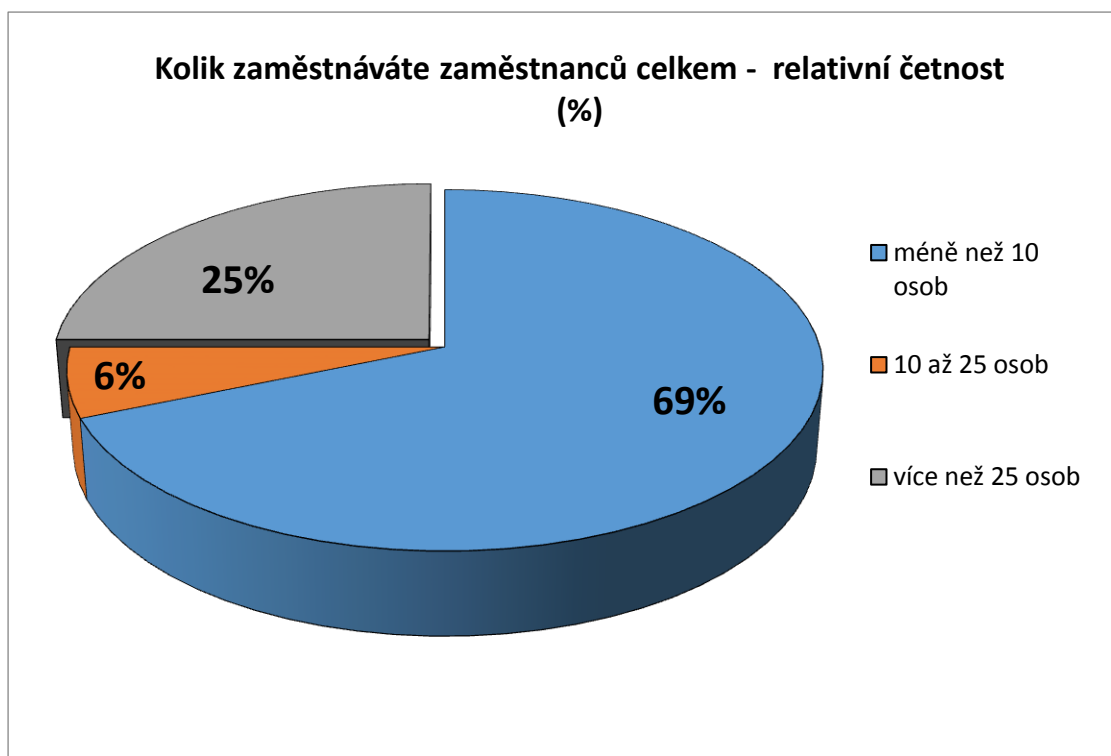
Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 8 – Absolutní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 9 – Relativní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

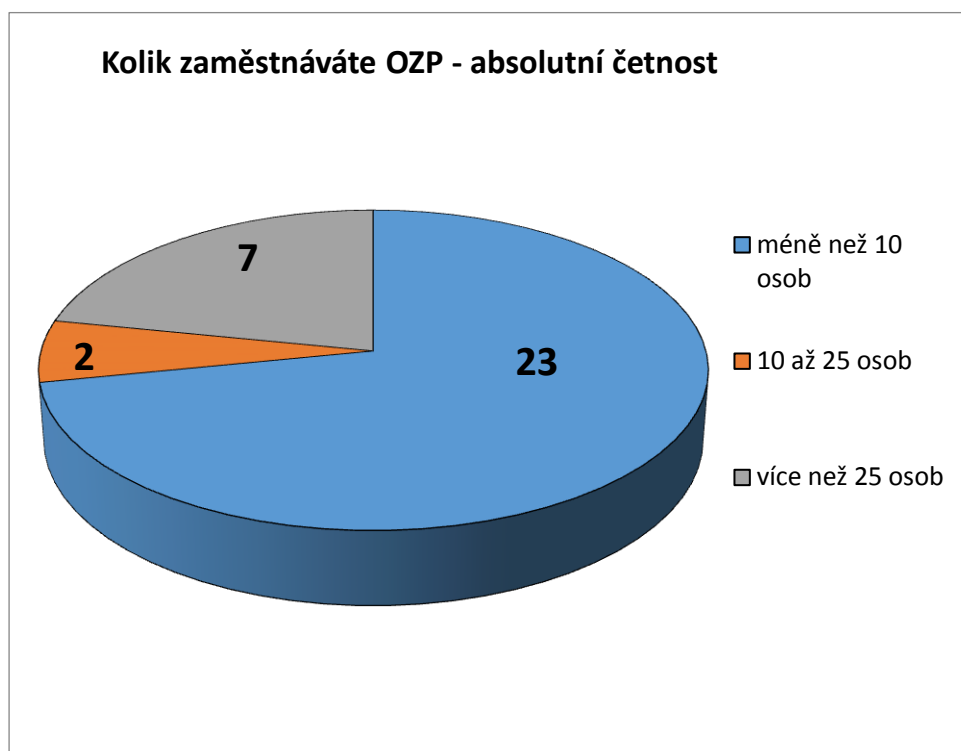
4) Kolik zaměstnáváte OZP?

Tabulka č. 9 – Kolik zaměstnáváte OZP?

Zvolené atributy pro respondenty, odpovídá 32 podnikatelských subjektů	Kolik zaměstnáváte OZP?			
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	CELKEM	Kontrolní SUMA (%)
méně než 10 osob	23	72	23	72
10 až 25 osob	2	6	2	6
více než 25 osob	7	22	7	22
Celkově	32	100	32	100

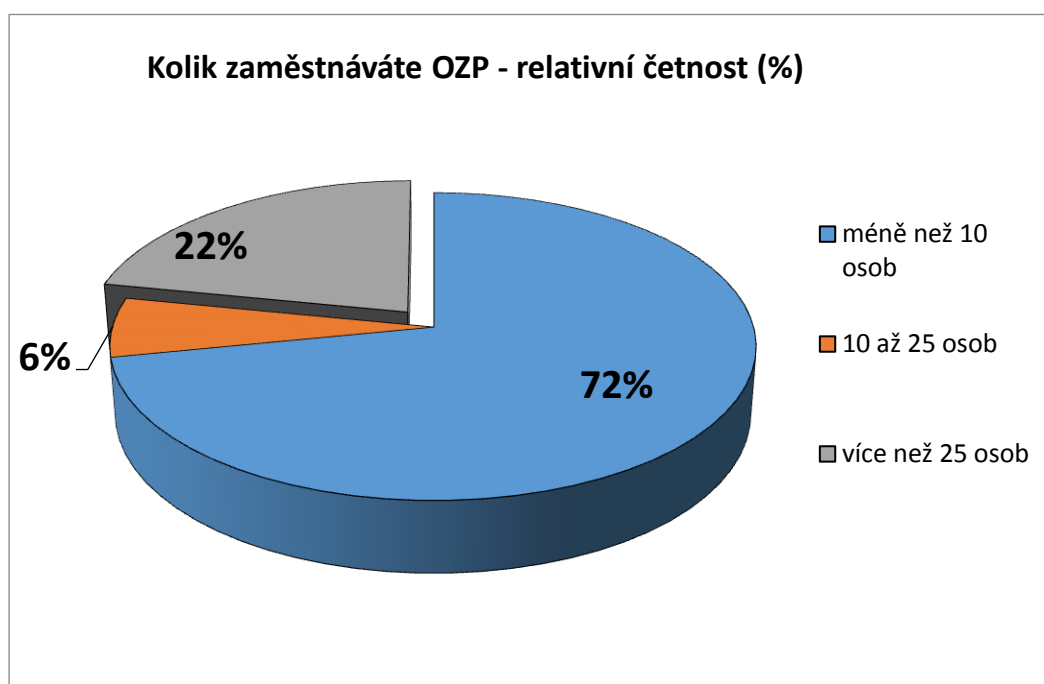
Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 10 – Absolutní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 11 – Relativní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

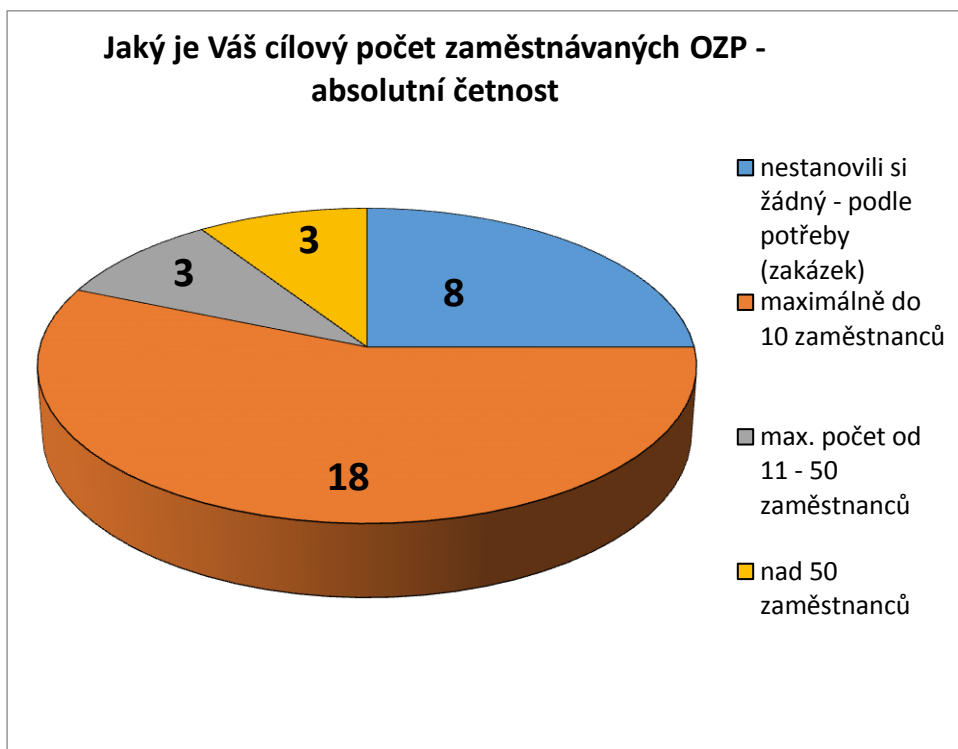
5) Jaký je Váš cílový počet zaměstnávaných OZP?

Tabulka č. 10 – Jaký je Váš cílový počet zaměstnávaných OZP?

Zvolené atributy pro respondenty, odpovídá 32 podnikatelských subjektů	Jaký je Váš cílový počet zaměstnávaných OZP?			
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	CELKEM	Kontrolní SUMA (%)
nestanovili si žádný - podle potřeby (zakázek)	8	25	8	25
maximálně do 10 zaměstnanců	18	56	18	56
max. počet od 11 - 50 zaměstnanců	3	9	3	9
nad 50 zaměstnanců	3	9	3	9
Celkově	32	100	32	100

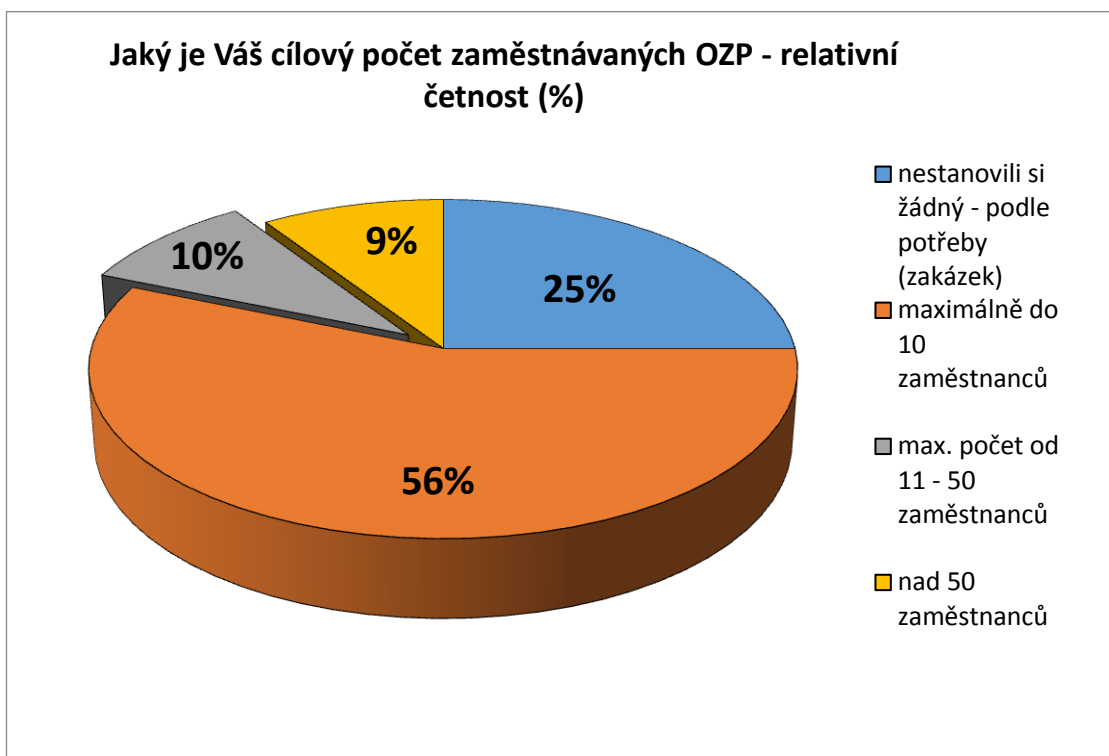
Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 12 – Absolutní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 13 – Relativní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

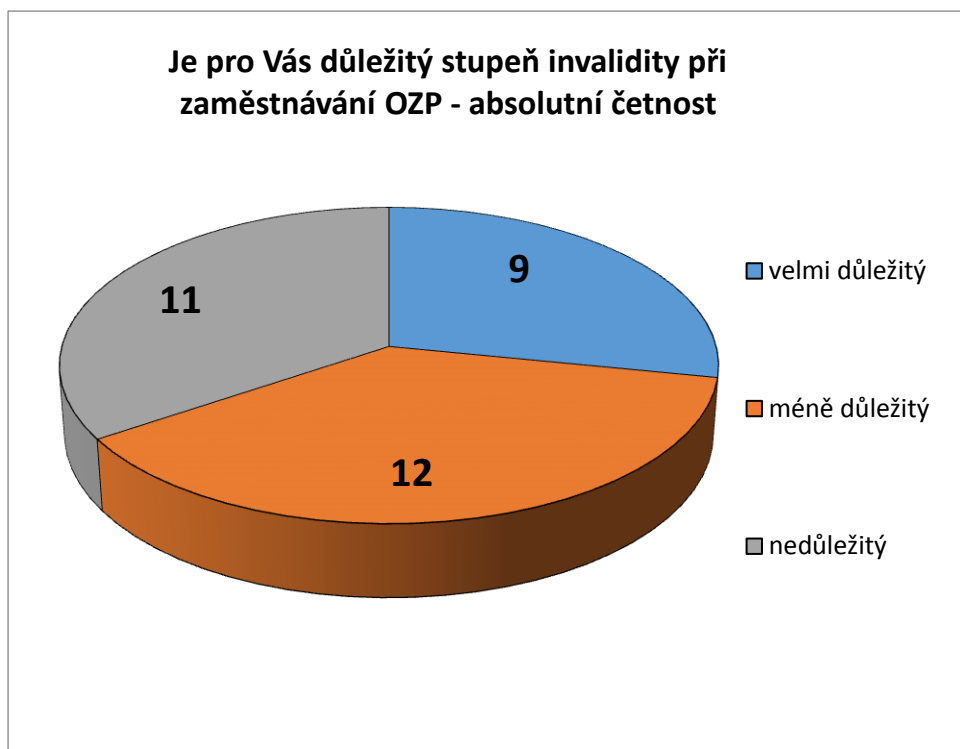
6) Je pro Vás důležitý stupeň invalidity při zaměstnávání OZP?

Tabulka č. 11 – Je pro Vás důležitý stupeň invalidity při zaměstnávání OZP?

Zvolené atributy pro respondenty, odpovídá 32 podnikatelských subjektů	Je pro Vás důležitý stupeň invalidity při zaměstnávání OZP?			
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	CELKEM	Kontrolní SUMA (%)
velmi důležitý	9	28	9	28
méně důležitý	12	38	12	38
Nedůležitý	11	34	11	34
Celkově	32	100	32	100

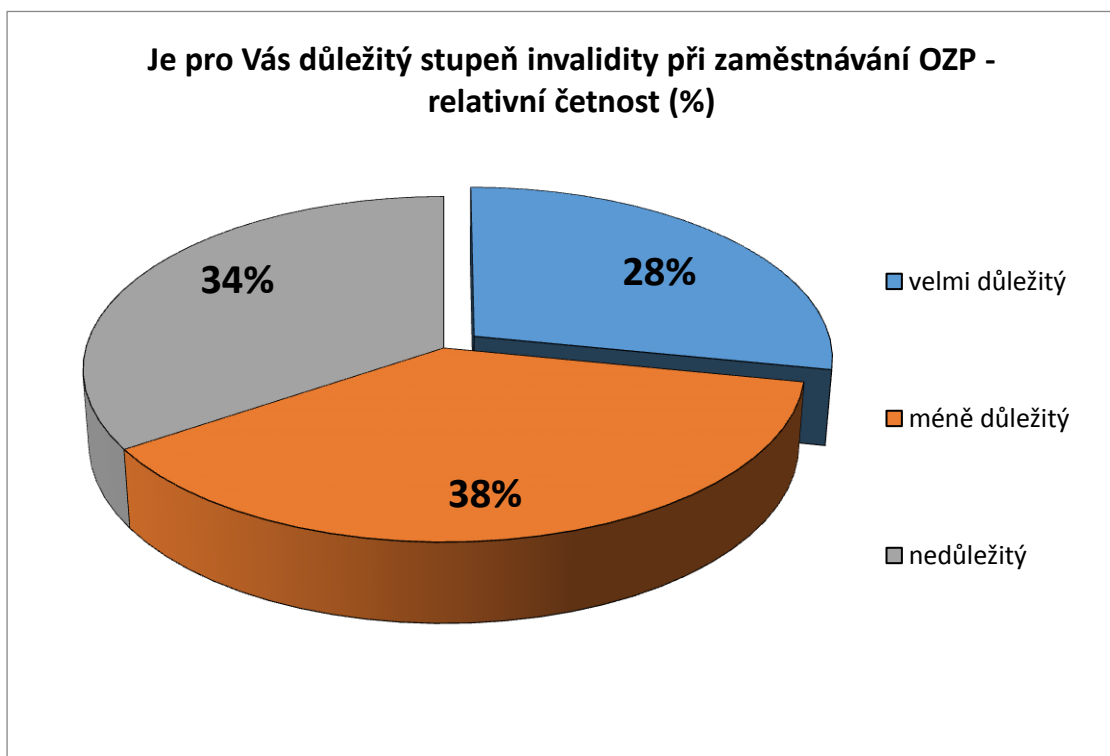
Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 14 – Absolutní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 15 – Relativní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

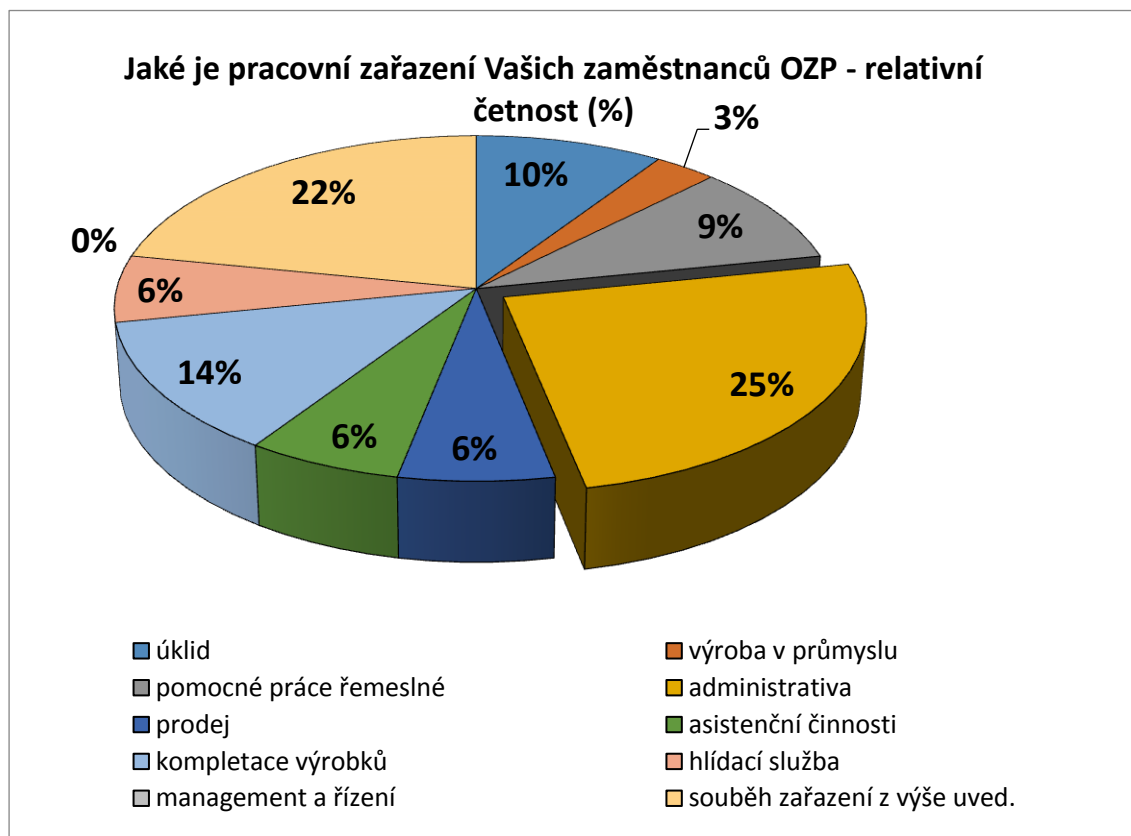
7) Jaké je pracovní zařazení Vašich zaměstnanců OZP?

Tabulka č. 12 – Jaké je pracovní zařazení Vašich zaměstnanců OZP?

Zvolené atributy pro respondenty, odpovídá 32 podnikatelských subjektů	Jaké je pracovní zařazení Vašich zaměstnanců OZP?			
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	CELKEM	Kontrolní SUMA (%)
úklid	3	9	3	9
výroba v průmyslu	1	3	1	3
pomocné práce řemeslné	3	9	3	9
Administrativa	8	25	8	25
Prodej	2	6	2	6
asistenční činnosti	2	6	2	6
kompletace výrobků	4	13	4	13
hlídací služba	2	6	2	6
management a řízení	0	0	0	0
souběh zařazení z výše uved.	7	22	7	22
Celkově	32	100	32	100

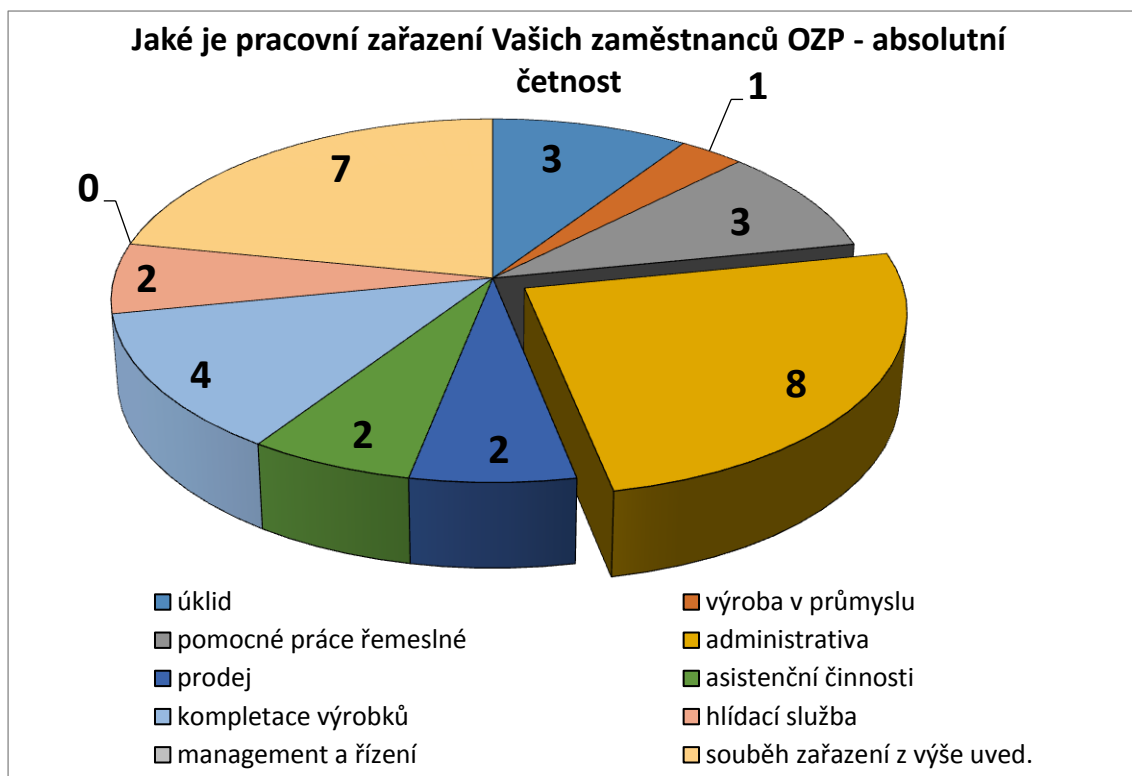
Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 16 – Relativní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 17 – Absolutní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

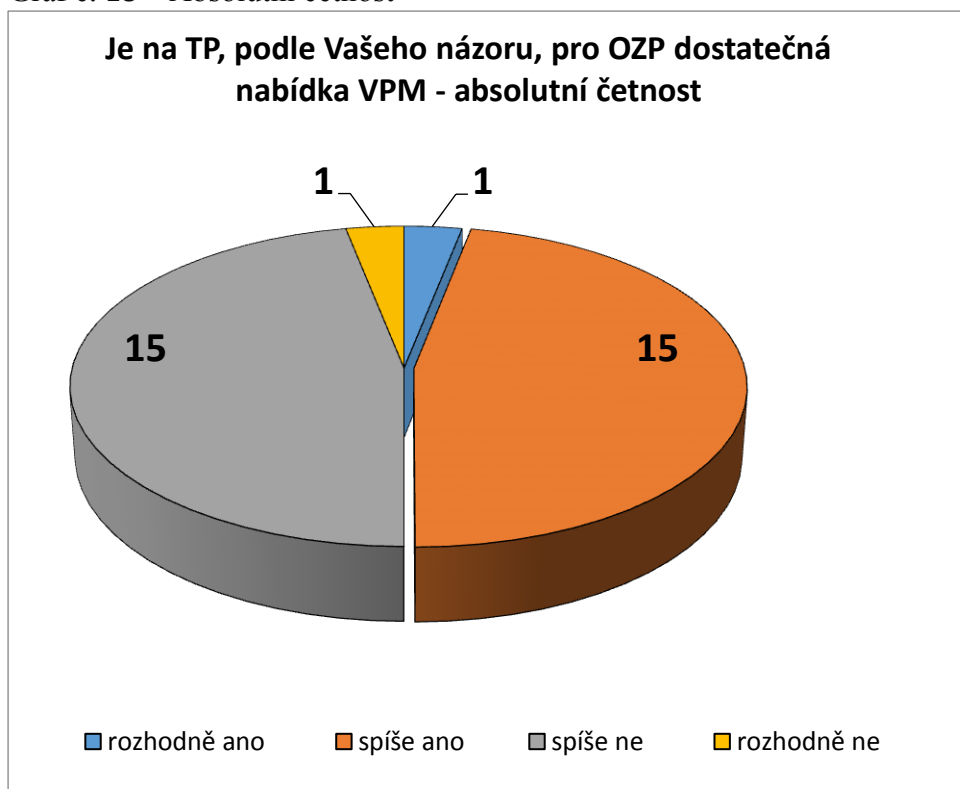
8) Je na TP, podle Vašeho názoru, pro OZP dostatečná nabídka VPM?

Tabulka č. 13 – Je na TP, podle Vašeho názoru, pro OZP dostatečná nabídka VPM?

Zvolené atributy pro respondenty, odpovídá 32 podnikatelských subjektů	Je na TP, podle Vašeho názoru, pro OZP dostatečná nabídka VPM?			
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	CELKEM	Kontrolní SUMA (%)
rozhodně ano	1	3	1	3
spíše ano	15	47	15	47
spíše ne	15	47	15	47
rozhodně ne	1	3	1	3
Celkově	32	100	32	100

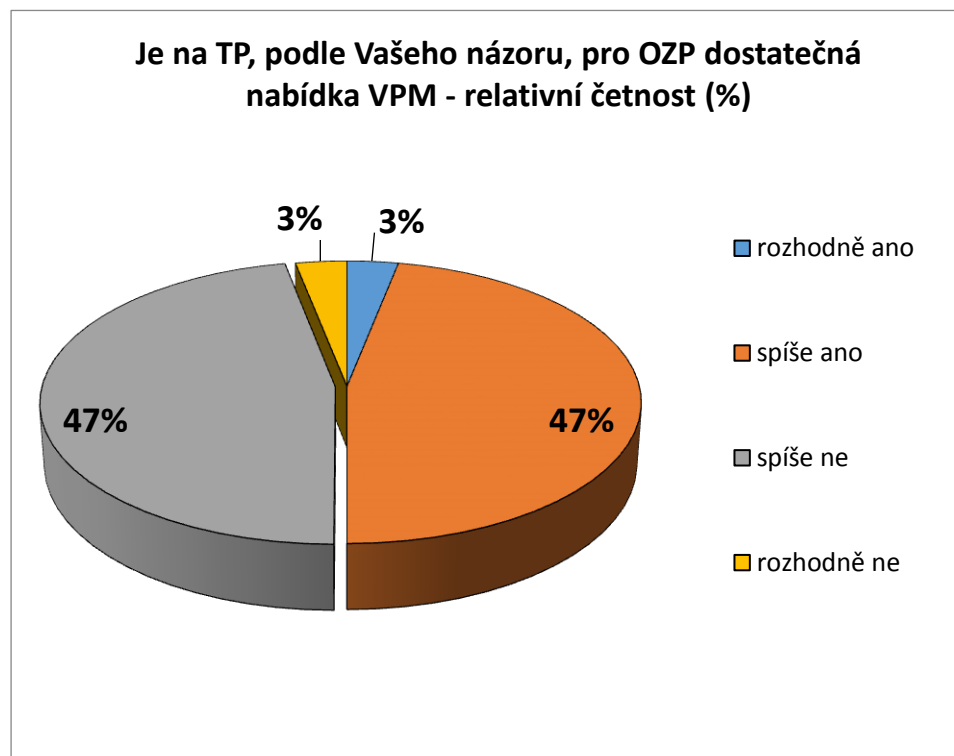
Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 18 – Absolutní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 19 – Relativní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

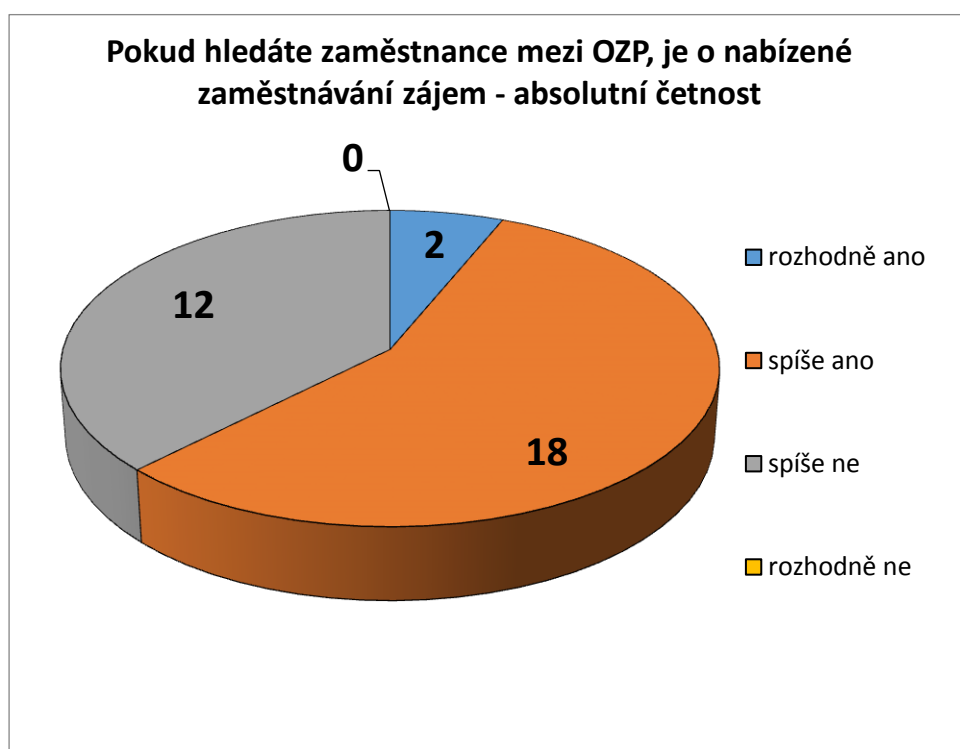
9) Pokud hledáte zaměstnance mezi OZP, je o nabízené zaměstnávání zájem?

Tabulka č. 14 – Pokud hledáte zaměstnance mezi OZP, je o nabízené zaměstnávání zájem?

Zvolené atributy pro respondenty, odpovídá 32 podnikatelských subjektů	Pokud hledáte zaměstnance mezi OZP, je o nabízené zaměstnávání zájem?			
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	CELKEM	Kontrolní SUMA (%)
rozhodně ano	2	6	2	6
spíše ano	18	56	18	56
spíše ne	12	38	12	38
rozhodně ne	0	0	0	0
Celkově	32	100	32	100

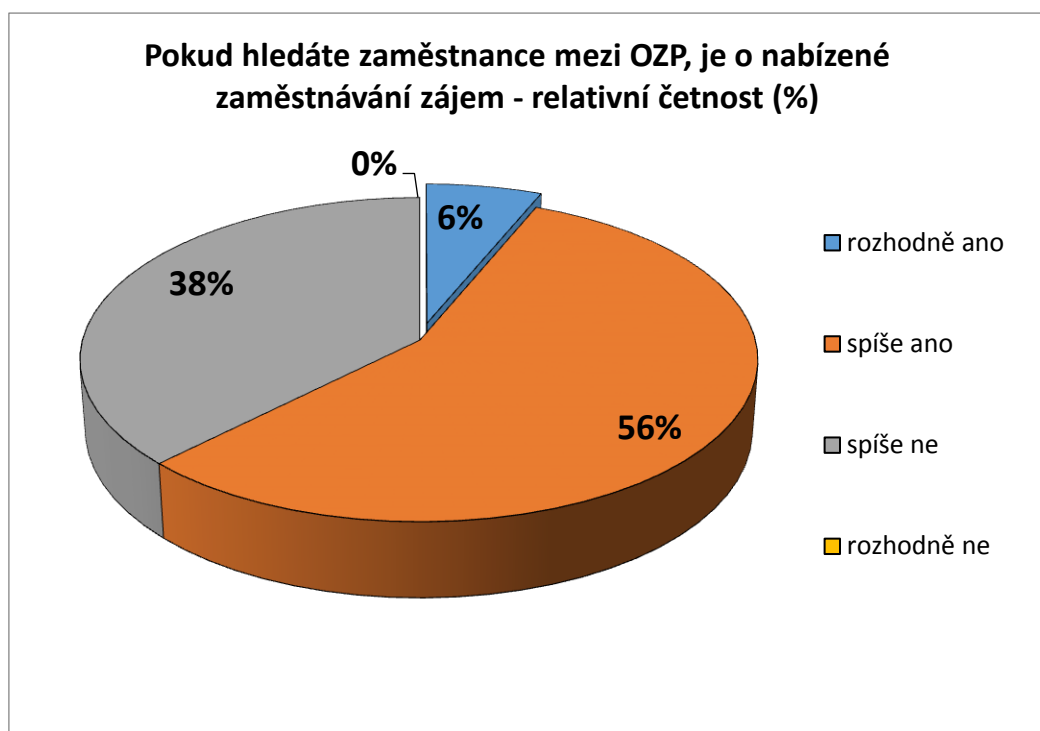
Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 20 – Absolutní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 21



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

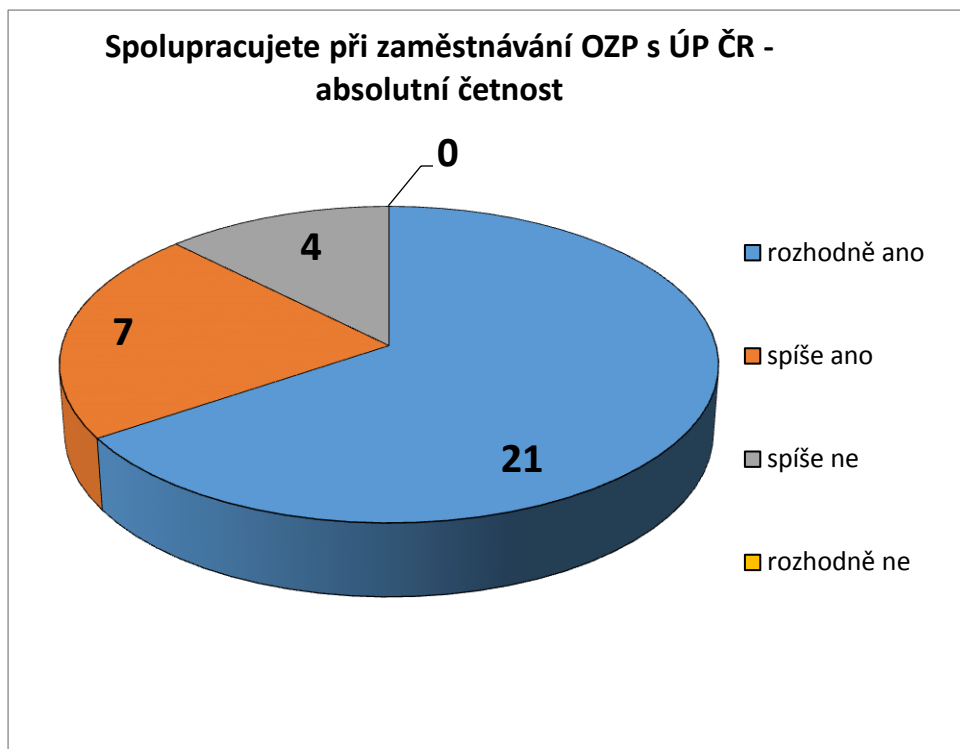
10) Spolupracujete při zaměstnávání OZP s ÚP ČR?

Tabulka č. 15 – Spolupracujete při zaměstnávání OZP s ÚP ČR?

Zvolené atributy pro respondenty, odpovídá 32 podnikatelských subjektů	Spolupracujete při zaměstnávání OZP s ÚP ČR?			
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	CELKEM	Kontrolní SUMA (%)
rozhodně ano	21	66	21	66
spíše ano	7	22	7	22
spíše ne	4	13	4	13
rozhodně ne	0	0	0	0
Celkově	32	100	32	100

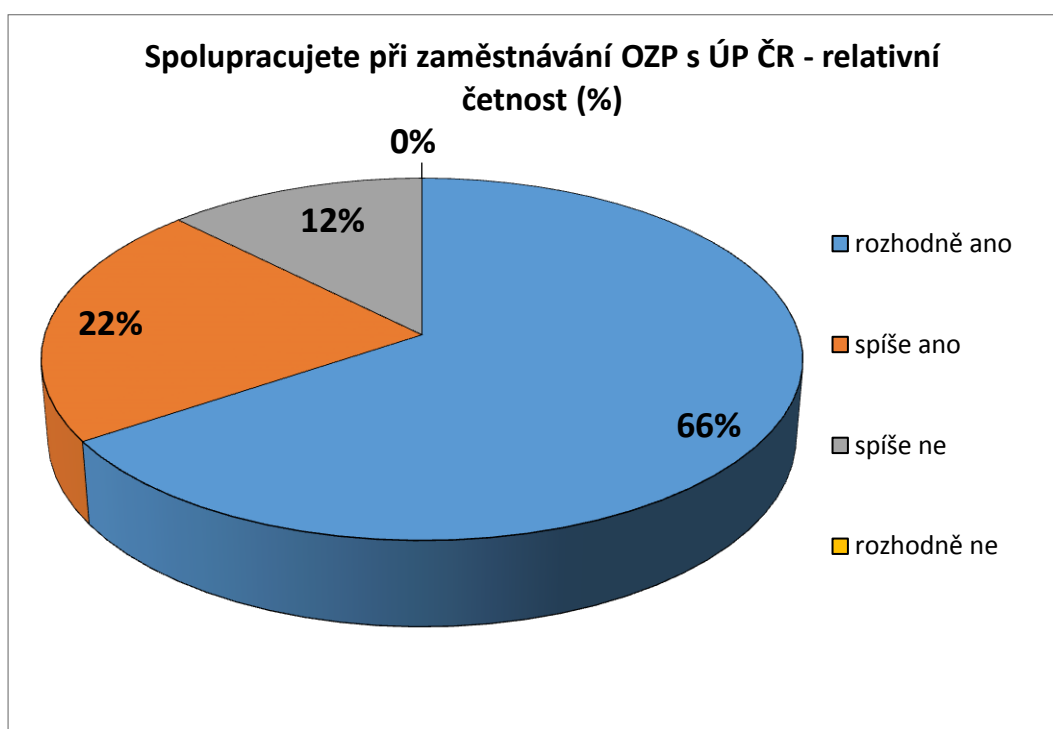
Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 22 – Absolutní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 23 – Relativní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

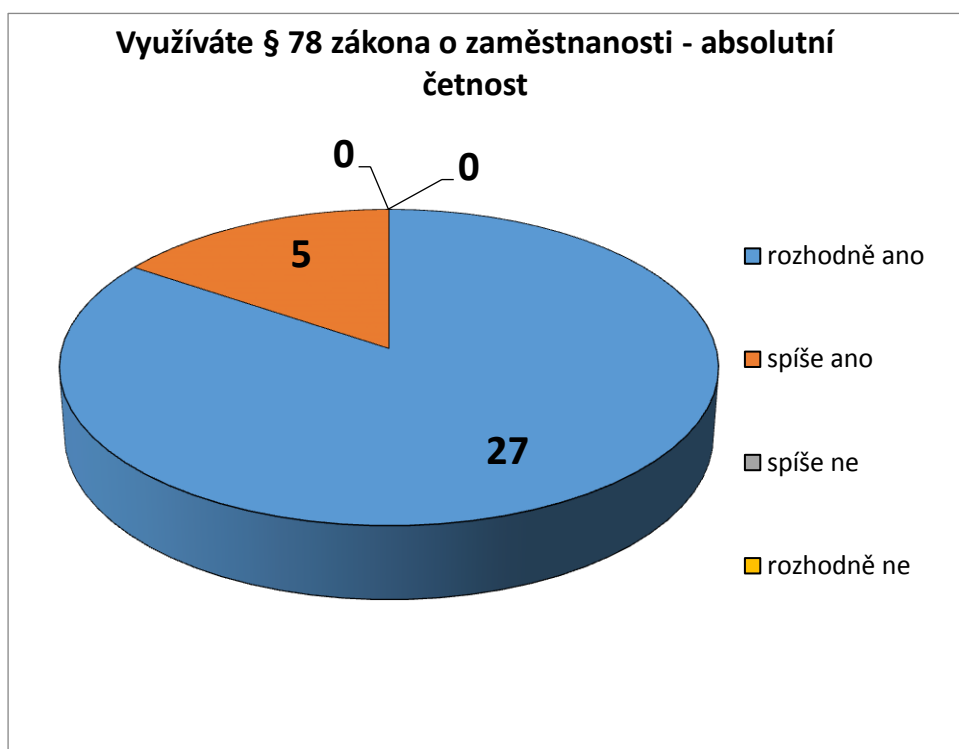
11) Využíváte § 78 zákona o zaměstnanosti?

Tabulka č. 16 – Využíváte § 78 zákona o zaměstnanosti?

Zvolené atributy pro respondenty, odpovídá 32 podnikatelských subjektů	Využíváte § 78 zákona o zaměstnanosti?			
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	CELKEM	Kontrolní SUMA (%)
rozhodně ano	27	84	27	84
spíše ano	5	16	5	16
spíše ne	0	0	0	0
rozhodně ne	0	0	0	0
Celkově	32	100	32	100

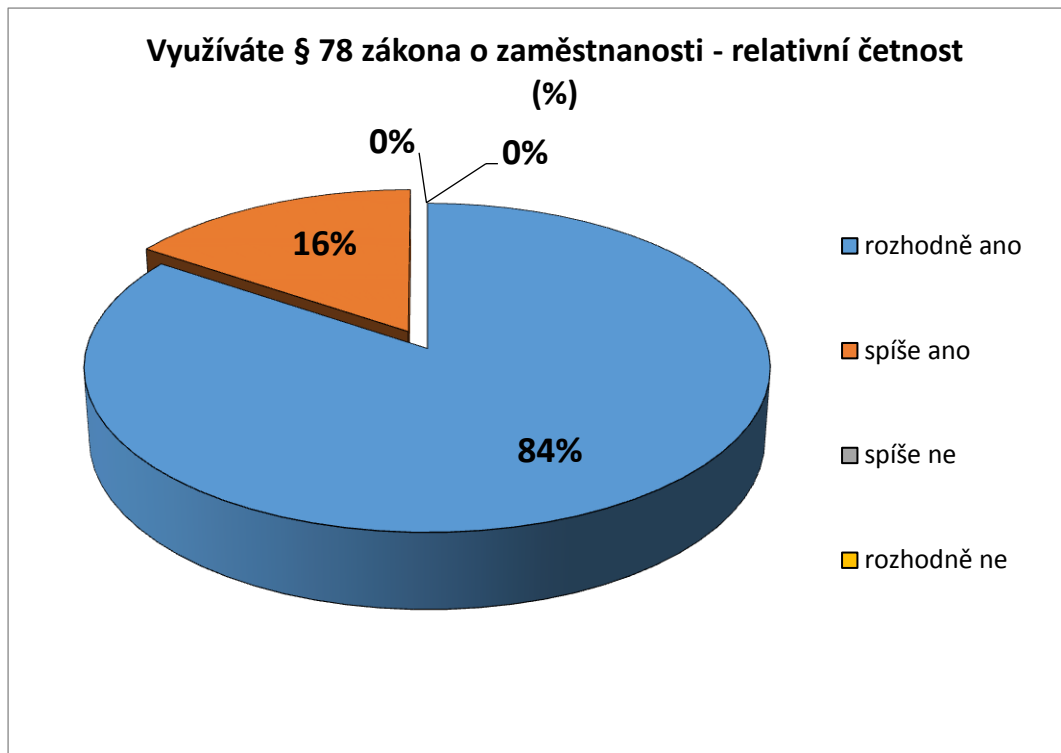
Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 24 – Absolutní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 25 – Relativní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

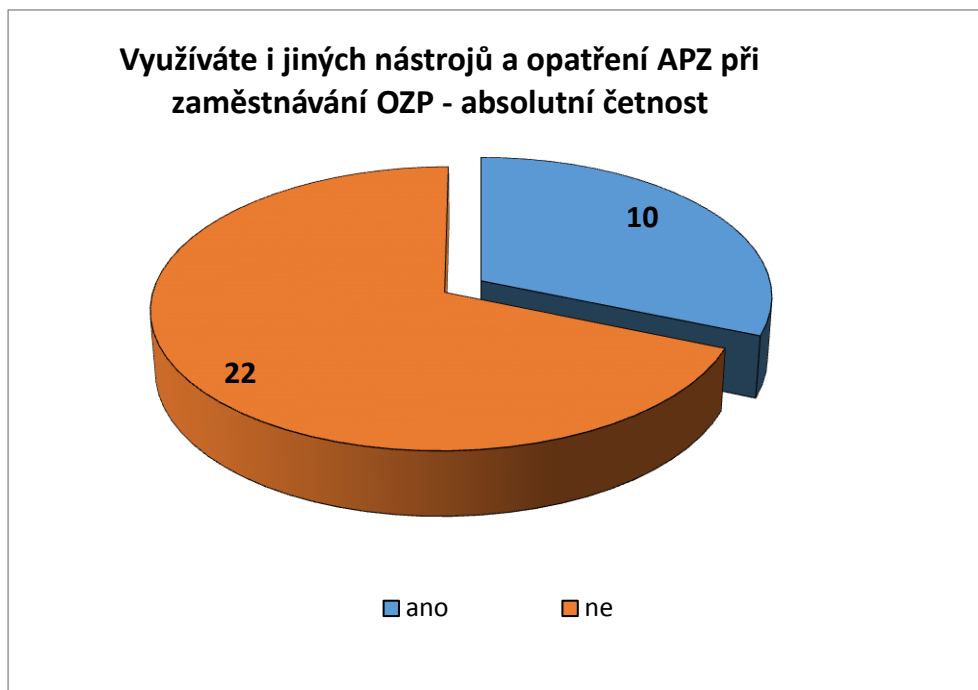
12) Využíváte i jiných nástrojů a opatření APZ při zaměstnávání OZP?

Tabulka č. 17 – Využíváte i jiných nástrojů a opatření APZ při zaměstnávání OZP?

Zvolené atributy pro respondenty	Využíváte i jiných nástrojů a opatření APZ při zaměstnávání OZP?			
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	CELKEM	Kontrolní SUMA (%)
ano	10	31	10	31
ne	22	69	22	69
Celkově	32	100	32	100

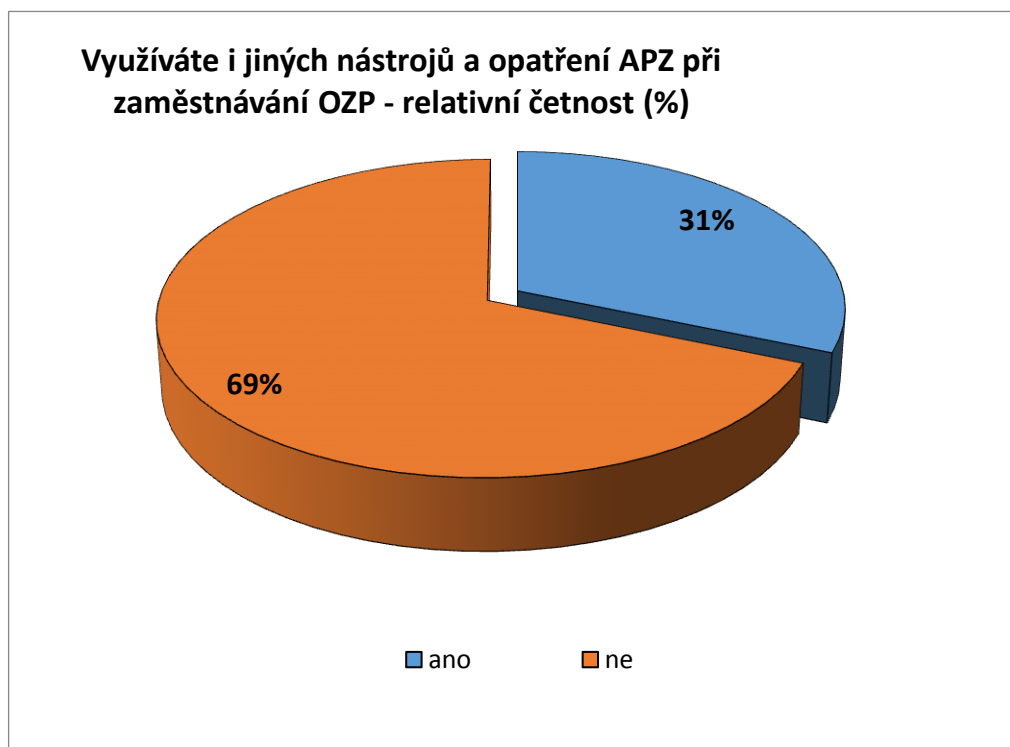
Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 26 – Absolutní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 27 – Relativní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

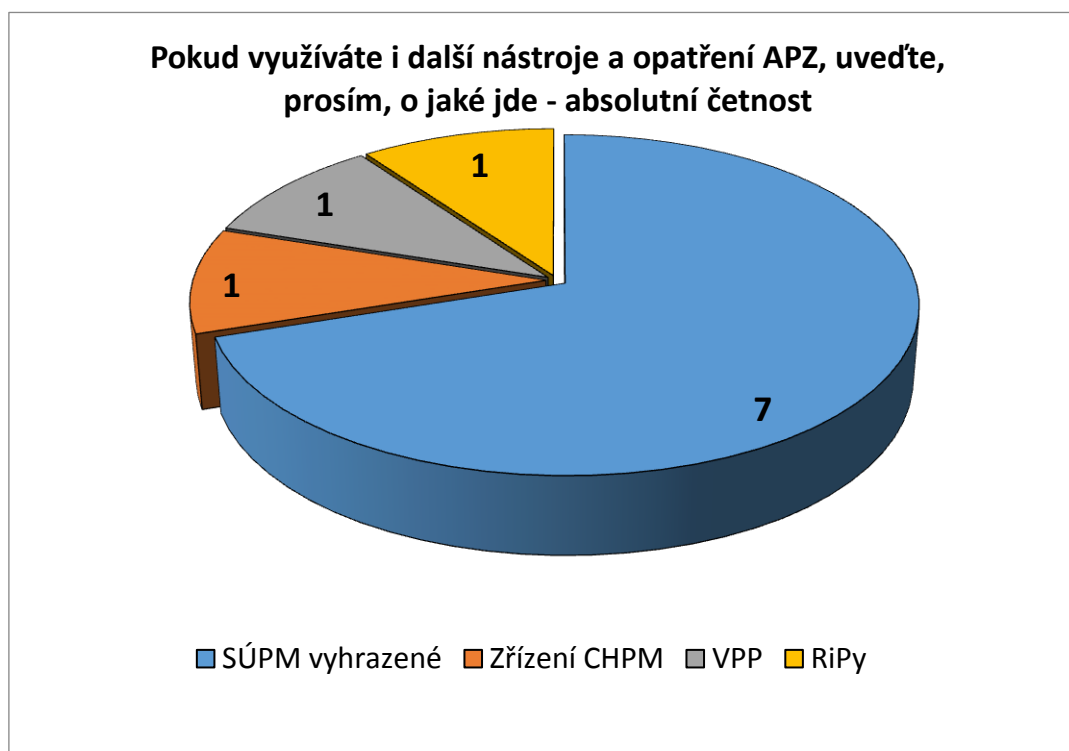
13) Pokud využíváte i další nástroje a opatření APZ, uveďte, prosím, o jaké jde.

Tabulka č. 18 – Pokud využíváte i další nástroje a opatření APZ, uveďte, prosím, o jaké jde.

Zvolené atributy pro respondenty, odpovídá 32 podnikatelských subjektů	Pokud využíváte i další nástroje a opatření APZ, uveďte, prosím, o jaké jde.			
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	CELKEM	Kontrolní SUMA (%)
SÚPM vyhrazené	7	70	7	70
Zřízení CHPM	1	10	1	10
VPP	1	10	1	10
RiPy	1	10	1	10
Celkově	10	100	10	100

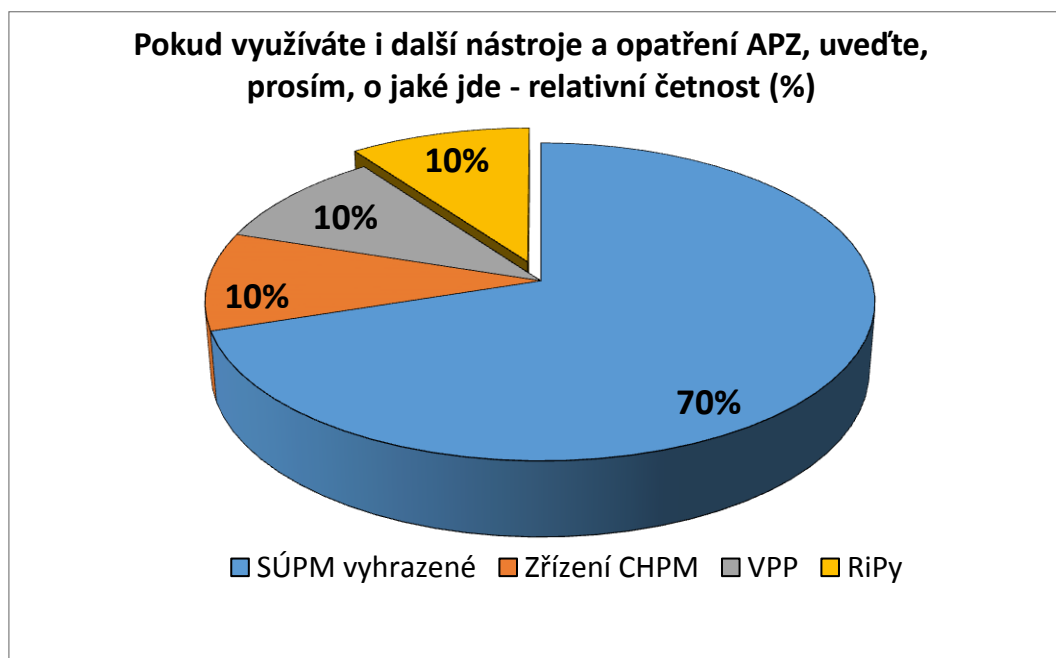
Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 28 – Absolutní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 29 – Relativní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

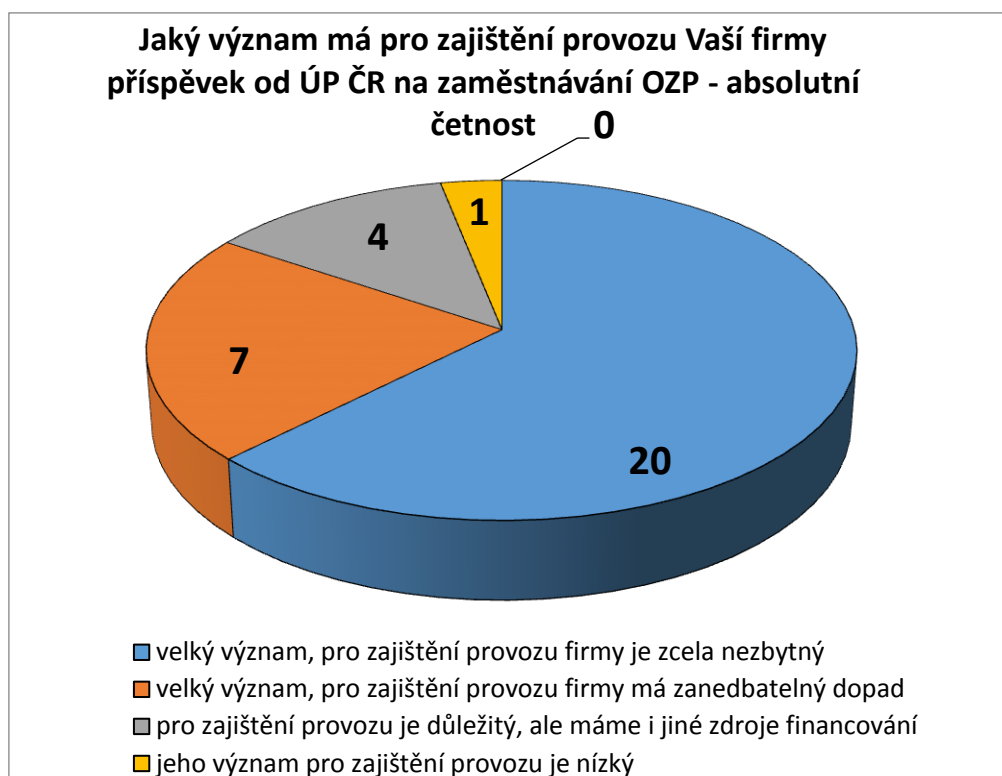
14) Jaký význam má pro zajištění provozu Vaší firmy příspěvek od ÚP ČR na zaměstnávání OZP?

Tabulka č. 19 – Jaký význam má pro zajištění provozu Vaší firmy příspěvek od ÚP ČR na zaměstnávání OZP?

Zvolené atributy pro respondenty, odpovídá 32 podnikatelských subjektů	Jaký význam má pro zajištění provozu Vaší firmy příspěvek od ÚP ČR na zaměstnávání OZP?			
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	CELKEM	Kontrolní SUMA (%)
velký význam, pro zajištění provozu firmy je zcela nezbytný	20	62,5	20	63
velký význam, pro zajištění provozu firmy má zanedbatelný dopad	7	22	7	22
pro zajištění provozu je důležitý, ale máme i jiné zdroje financování	4	12,5	4	13
jeho význam pro zajištění provozu je nízký	1	3	1	3
jsme na něm nezávislí	0	0	0	0
Celkově	32	100	32	100

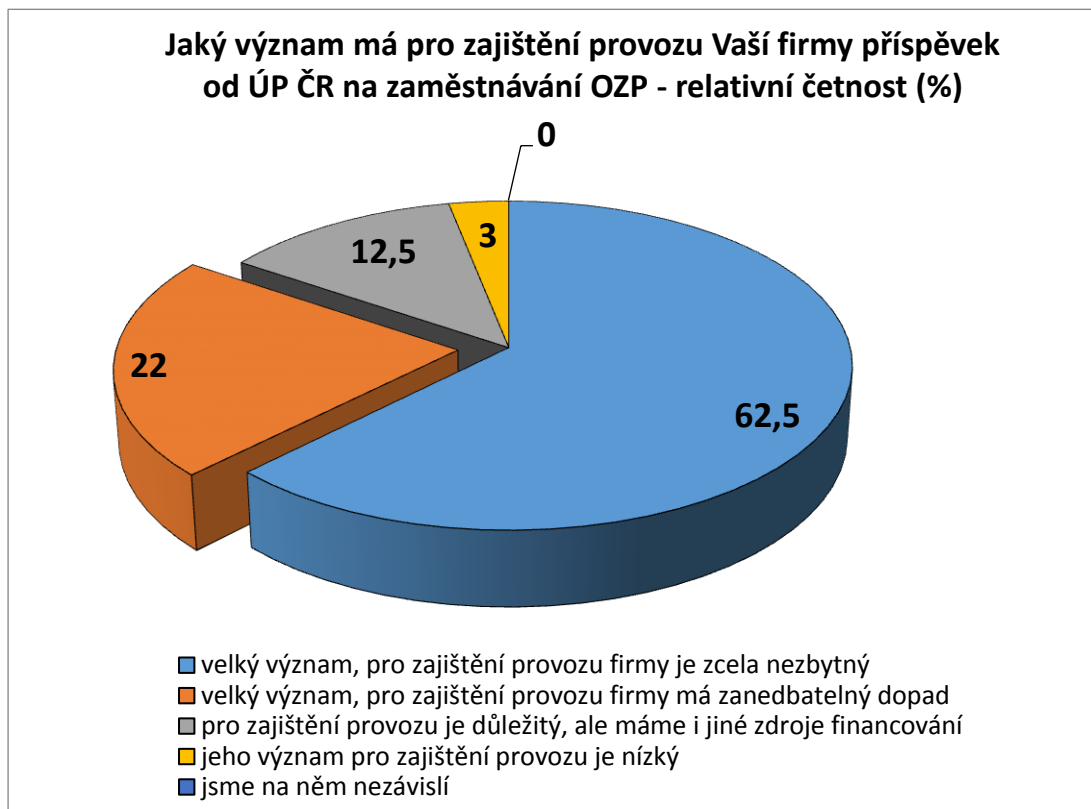
Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 30 – Absolutní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 31 – Relativní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

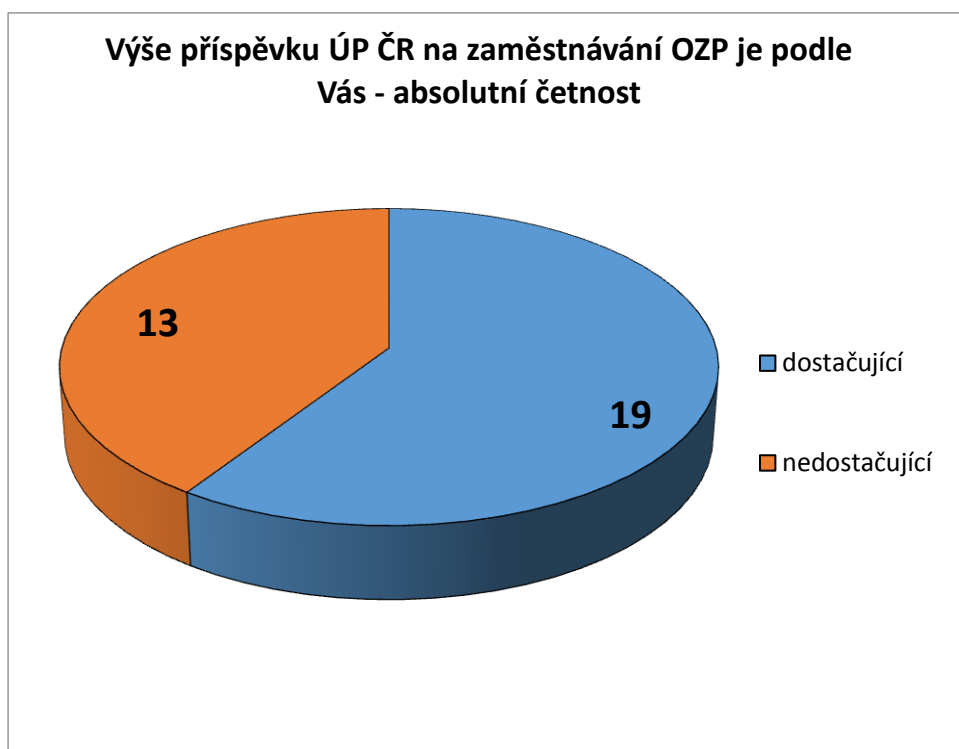
15) Výše příspěvku ÚP ČR na zaměstnávání OZP je podle Vás?

Tabulka č. 20 – Výše příspěvku ÚP ČR na zaměstnávání OZP je podle Vás?

Zvolené atributy pro respondenty, odpovídá 32 podnikatelských subjektů	Výše příspěvku ÚP ČR na zaměstnávání OZP je podle Vás?			
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	CELKEM	Kontrolní SUMA (%)
Dostačující	19	59	19	59
Nedostačující	13	41	13	41
Celkově	32	100	32	100

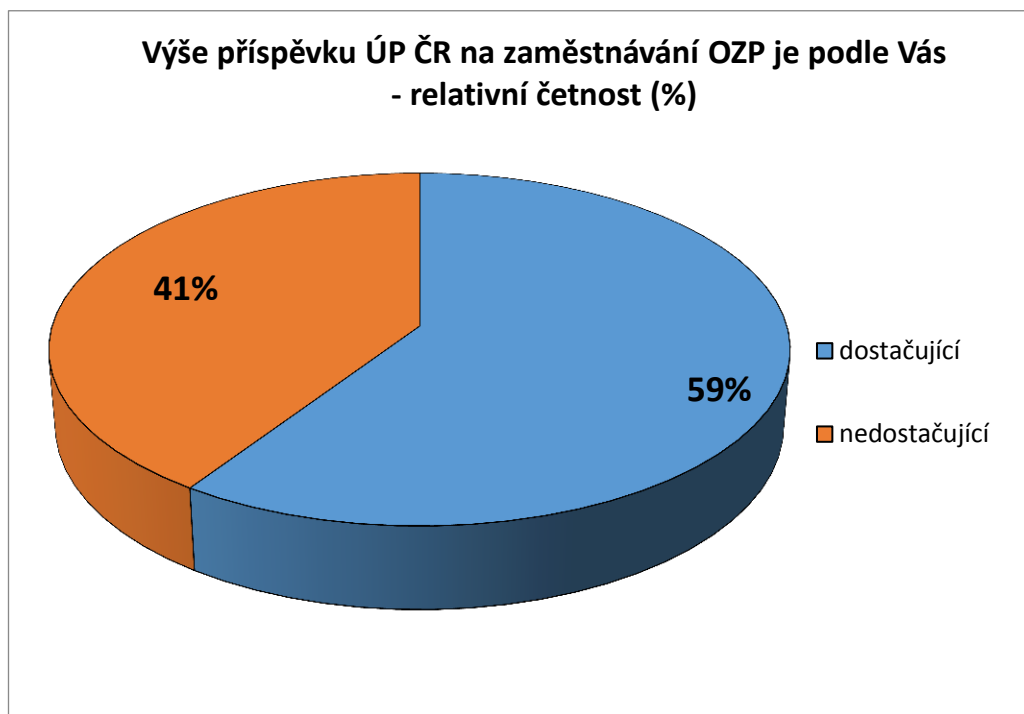
Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 32 – Absolutní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 33 – Relativní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

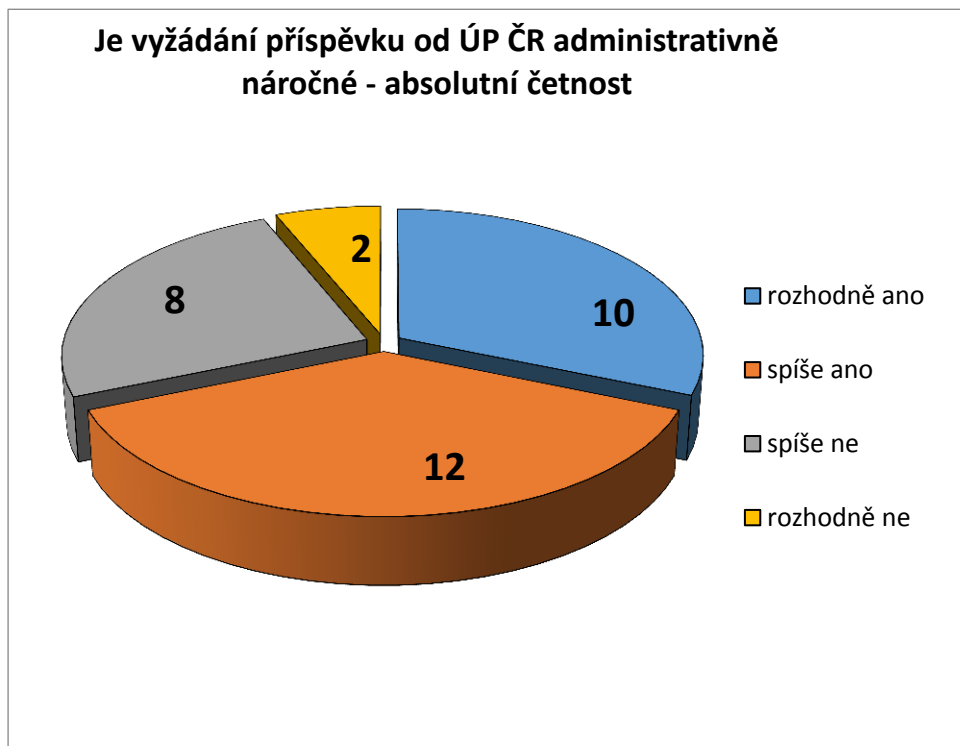
16) Je vyžádání příspěvku od ÚP ČR administrativně náročné?

Tabulka č. 21 – Je vyžádání příspěvku od ÚP ČR administrativně náročné?

Zvolené atributy pro respondenty, odpovídá 32 podnikatelských subjektů	Je vyžádání příspěvku od ÚP ČR administrativně náročné?			
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	CELKEM	Kontrolní SUMA (%)
rozhodně ano	10	31	10	31
spíše ano	12	38	12	38
spíše ne	8	25	8	25
rozhodně ne	2	6	2	6
Celkově	32	100	32	100

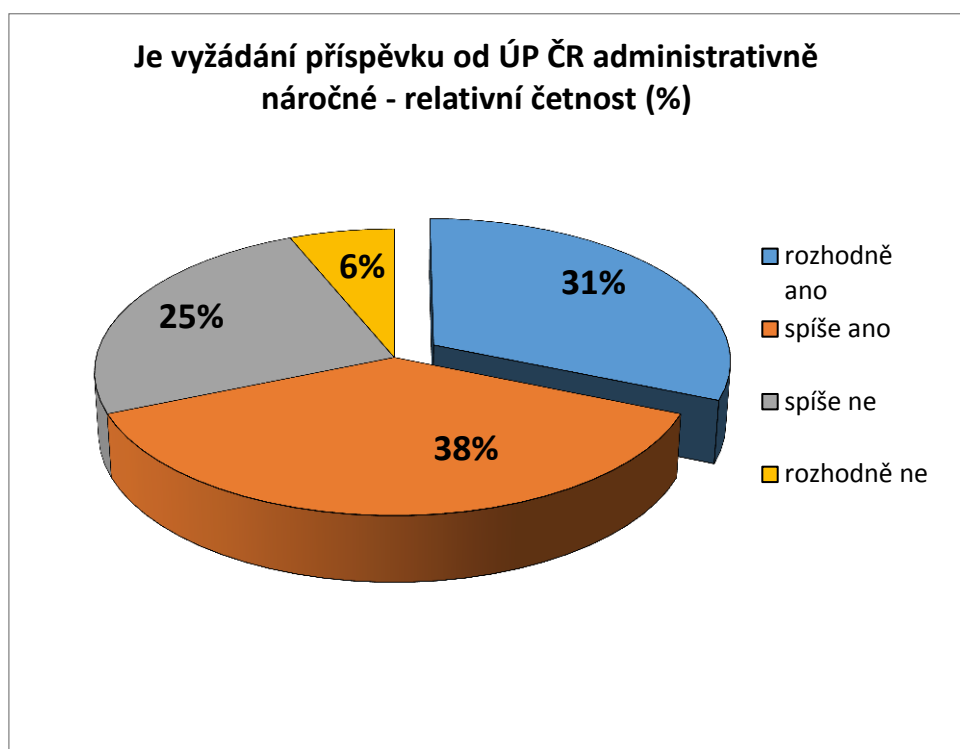
Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 34 – Absolutní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 35 – Relativní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

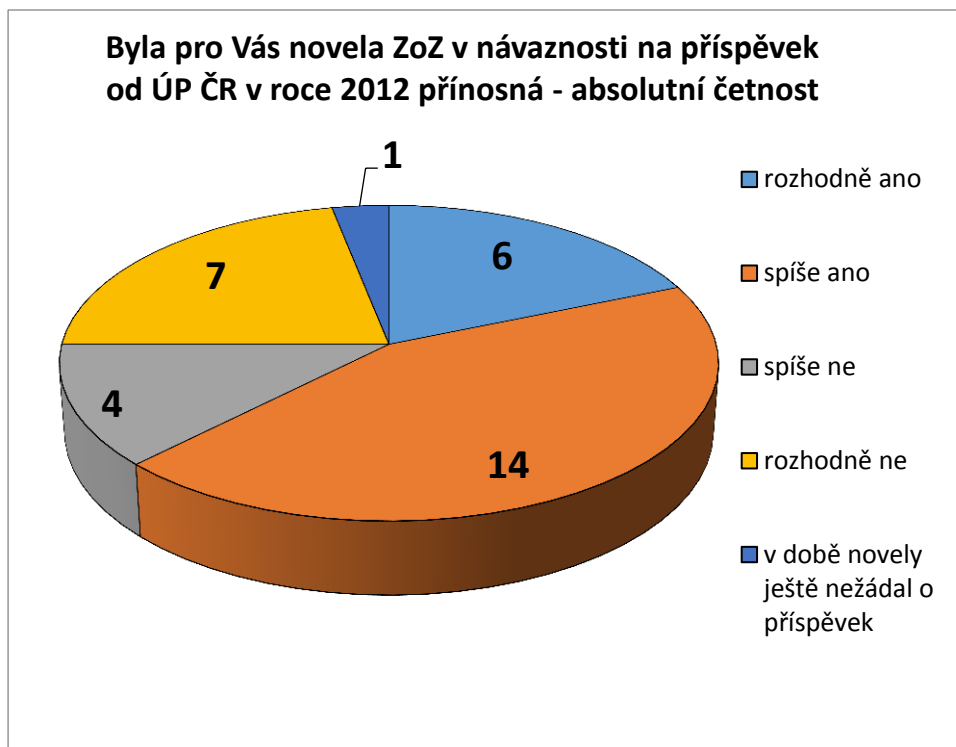
17) Byla pro Vás novela ZoZ v návaznosti na příspěvek od ÚP ČR v roce 2012 přínosná?

Tabulka č. 22 – Byla pro Vás novela ZoZ v návaznosti na příspěvek od ÚP ČR v roce 2012 přínosná?

Zvolené atributy pro respondenty, odpovídá 32 podnikatelských subjektů	Byla pro Vás novela ZoZ v návaznosti na příspěvek od ÚP ČR v roce 2012 přínosná?			
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	CELKEM	Kontrolní SUMA (%)
rozhodně ano	6	19	6	19
spíše ano	14	44	14	44
spíše ne	4	13	4	13
rozhodně ne	7	22	7	22
v době novely ještě ne žádal o příspěvek	1	3	1	3
Celkově	32	100	32	100

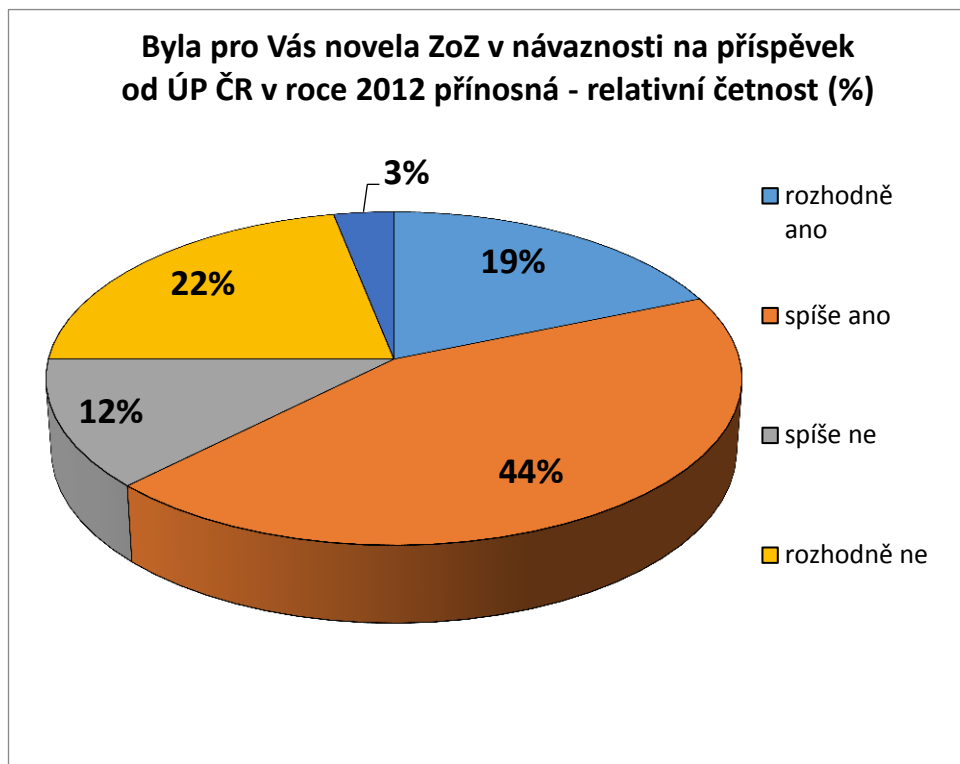
Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 36 – Absolutní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 37 – Relativní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

18) V čem spatřujete největší překážky při zaměstnávání OZP?

Tabulka č. 23 - V čem spatřujete největší překážky při zaměstnávání OZP?

Zvolené atributy pro respondenty, odpovídá 32 podnikatelských subjektů	V čem spatřujete největší překážky při zaměstnávání OZP?			
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	CELKEM	Kontrolní SUMA (%)
A	15	47	15	47
B	10	31	10	31
C	7	22	7	22
Celkově	32	100	32	100

Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Komentář k otázce číslo 18 – v čem spatřujete největší překážky při zaměstnávání OZP?

A)

Opravdu složitá, zdlouhavá a velká administrativa – proces je díky úpravě a nesmyslnému lustrování zaměstnavatele velmi zdlouhavý, cca 30 - 50 dní od podání žádosti po schválení ÚP.

Velká časová prodleva mezi odevzdáním dokladů na ÚP ČR a samotnou výplatou příspěvku.

U OZP dochází k delší době potřebné k zapracování, dále je zde větší pravděpodobnost častého onemocnění s delší dobou rekonvalescence. Někteří OZP potřebují i zvýšenou péči pracovních asistentů nebo provozních zaměstnanců.

OZP se stydí za svou nemocnost a společnost stále neumí s invalidními lidmi mít cítění – výsměch.

Insolvence, exekuce – kdo je má, raději nepracuje. Zaměstnavatel se stal rukojmím při vymáhání pohledávek.

B)

Je náročné najít odběratele – zakázky a podepsat vůbec smlouvu.

Prostory k založení firmy - vysoké náklady na stavební úpravy prostor pro OZP – nešlo by zákonem ošetřit pro zaměstnavatele OZP výši nájmů?

Předsudky zaměstnavatelů, nemožnost a neochota přizpůsobení pracoviště a pracovní doby.

OZP se často obávají ztráty invalidního důchodu, pokud pracují, a to je důvod, proč se o nabízená místa zajímá méně uchazečů.

Poslední 1,5 roku OSSZ odnímá invalidní důchody, nové invalidní důchody pak nejsou často přidělovány, tím není na trhu práce dostatek OZP.

Nízká kvalifikace OZP, tj. mohou zastávat jen některé práce.

Pro menší firmy je komplikovanější pokrýt své potřeby a zároveň naplnit požadavky na zaměstnávání OZP.

C)

Vše je aktuálně dostačující (výše příspěvku, podmínky), ale zpřísnil bych podmínky zaměstnavatelům, aby byli nuceni OZP zaměstnávat, a tím je zařadit do normálního chodu firmy (v rámci jejich zdravotního stavu). Většinou toto odmítají a volí cestu náhradního plnění, jehož poskytnutí je stále více legislativně zpříšňováno.

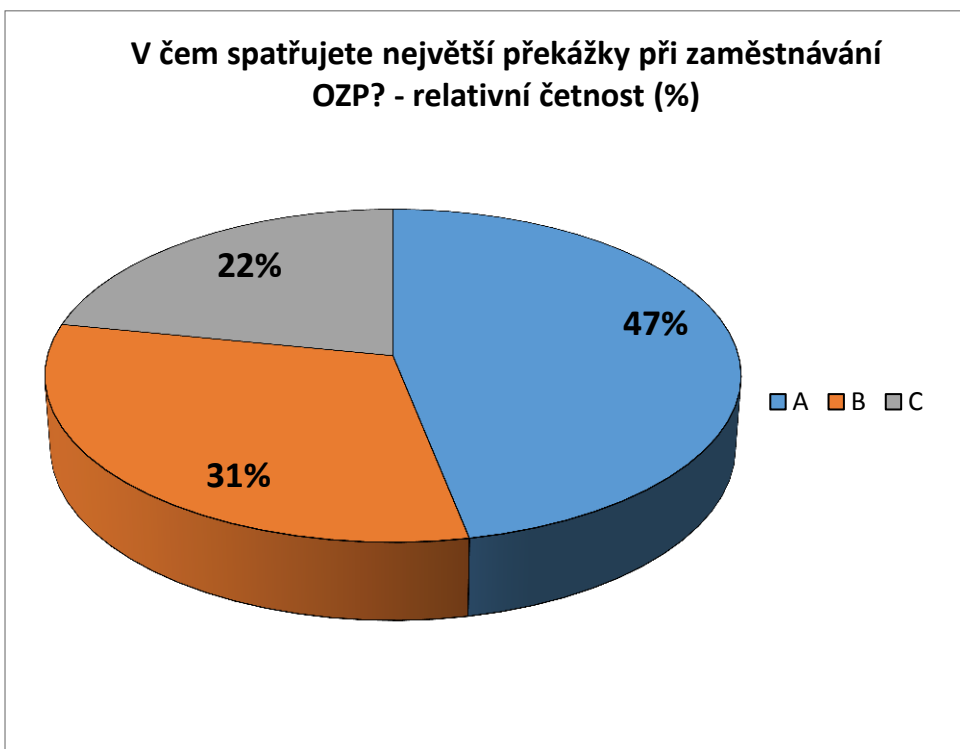
Ve vládě a v zákonech.

Graf č. 38 – Absolutní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 39 – Relativní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

19) Uvítal/a byste nějaké změny v oblasti zaměstnávání OZP? Pokud ano, tak jaké?

Tabulka č. 24 – Uvítal/a byste nějaké změny v oblasti zaměstnávání OZP?

Zvolené atributy pro respondenty, odpovídá 32 podnikatelských subjektů	Uvítal/a byste nějaké změny v oblasti zaměstnávání OZP? Pokud ano, tak jaké?			
	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)	CELKEM	Kontrolní SUMA (%)
A	11	34	11	34
B	3	9	3	9
C	8	25	8	25
D	10	31	10	31
Celkově	32	100	32	100

Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Komentář k otázce číslo 19

A) Zjednodušení administrativy. Zjednodušení procesů a zrychlení spolupráce ze strany úřadů. Nemuset si vyžádat bezdlužnosti.

Výši příspěvku posuzovat u každého OZP individuálně.

D) Zjednodušit vymezování CHPM. Vymezit CHPM dle předpokládaného počtu míst. Pokud by došlo k většímu nárůstu zaměstnanců, další vymezování. Sjednotit příspěvek, nerozdělovat náklady na zvýšené náklady a paušál.

C) Větší vstřícnost a podpora od státu směrem k zaměstnavatelům, kteří OZP zaměstnávají.

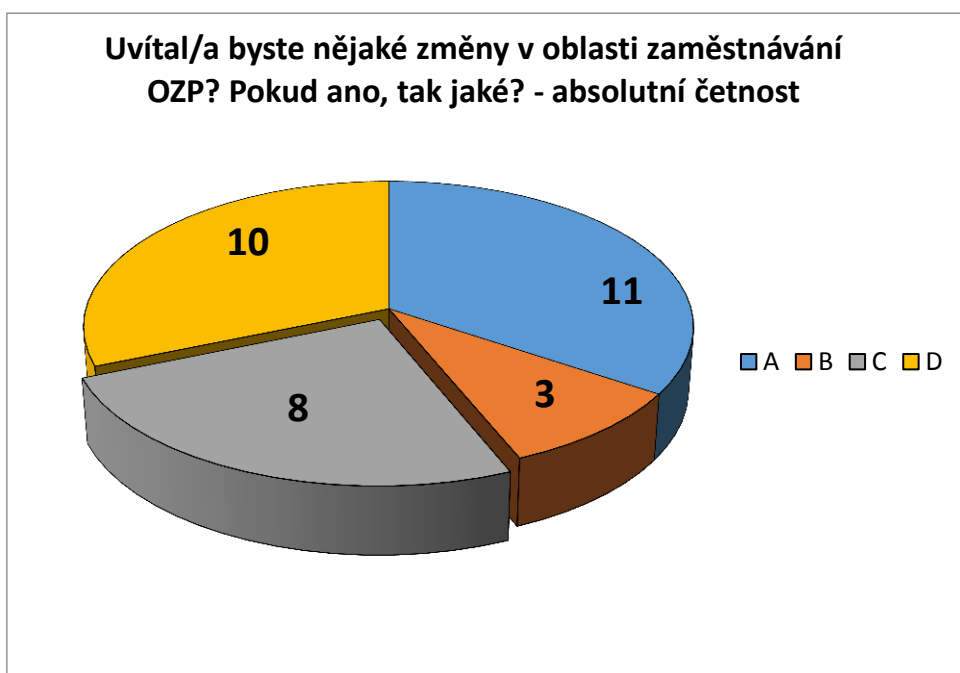
Větší flexibilita při vytváření chráněného místa.

B) Zpřísnit podmínky zaměstnavatelům, aby byli nuceni OZP zaměstnávat. Většinou toto odmítají a volí cestu náhradního plnění.

Nepodporovat finančně zaměstnávání OZP – křiví to trh práce.

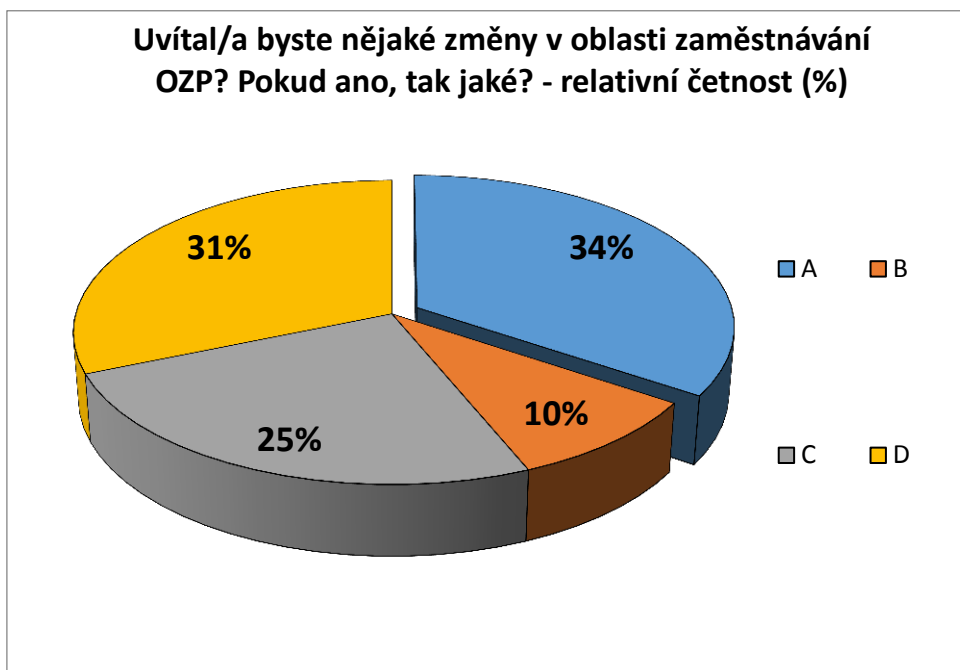
Špatně nastavený systém rozdělování státních prostředků na podporu zaměstnávání OZP. Tj. vrátit postupy před rok 2012. Návrh novely o „chráněném pracovním trhu“ je horší než lepší.

Graf č. 40 – Absolutní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Graf č. 41 – Relativní četnost



Zdroj: dotazníky pro zaměstnavatele, vlastní zpracování

Závěr dotazníkového šetření, polostrukturovaného a nestrukturovaného rozhovoru v regionálním měřítku okresu Příbram

Pomocí dotazníkového šetření se měly potvrdit nebo vyvrátit následující hypotézy. Nástroje na podporu OZP dostatečně motivují potencionální zaměstnavatele k přijetí OZP do pracovního poměru; ÚP ČR dostatečně podporuje OZP v rámci příspěvku a podle § 78 má dostatečná opatření pomocí níž jsou OZP začleňovány na trh práce.

První hypotéza byla vyvrácena. Zaměstnavatelé i přes to, že využívají možnost poskytnutí příspěvku od ÚP ČR a chtějí pomáhat OZP, jsou při rozhodování, zda přijmou nového zaměstnance do pracovního poměru limitováni především tím, zda se jim podaří mít smluvně sjednány dlouhodobé zakázky a zda jejich výrobky budou mít odbyt, tj. zda se jim podaří smluvně si sjednat odběratele. Teprve poté hledají nové zaměstnance.

Druhá hypotéza byla potvrzena. ÚP ČR má dostatečná opatření, pomocí níž jsou OZP na trh práce začleňovány a zaměstnavatelé jsou s výší příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti spíše spokojeni.

Z polostrukturovaného rozhovoru se zaměstnavateli je zřejmé, že největší problémy při zaměstnávání OZP vidí v tom, že OZP nemají potřebnou kvalifikaci; že stát neřeší dlouhodobé pracovní neschopnosti, tj. tyto OZP by měli být převedeny do stavu trvalé pracovní neschopnosti; že většina OZP je zatížena exekucemi a neúměrnou administrací celé agendy okolo exekucí je zatěžován zaměstnavatel; ÚP ČR se nedostatečně zaměřuje na pracovní rehabilitace OZP, tj. „zácvik“ na budoucí zaměstnání; neustálým zvyšováním minimální mzdy zaměstnavatel ztrácí možnost odměnou motivovat OZP a naopak u zdravých zaměstnanců dochází k demotivaci, protože mají v podstatě stejnou výši mzdy, jako OZP za kratší pracovní úvazky.

Z nestrukturovaného rozhovoru s odborným pracovníkem trhu práce je evidentní, že ani novela zákona o zaměstnanosti, která přinesla řadu nových nařízení a změn, nemůže přinést očekávané a přínosné změny. Jejím hlavním cílem má být sloučení chráněného trhu práce s volným trhem práce, tj. v konečném důsledku snižování výdajů ÚP ČR na příspěvek podle § 78a, při zaměstnávání OZP. V případě sjednání smlouvy o uznání na CHTP na dobu neurčitou, nemůže novela tento požadavek splnit. Dále snížit administrativu okolo uznávání zaměstnavatele na CHTP (dříve vymezování CHPM). Zaměstnanci ÚP ČR budou muset před uznáním zaměstnavatele na CHTP kontrolovat veškeré mzdové podklady před podáním žádosti

12 měsíců zpětně. A nakonec z posledních jednání mezi MPSV a GŘ ÚP vyplynulo, že budou zvýhodněny nově vznikající firmy, oproti zaměstnavatelům, kteří jsou na trhu dlouhodobě. Na rozdíl od dlouhodobých zaměstnavatelů, kteří musí dokládat plnění podmínky za 12 měsíců zpětně, stačí novému zaměstnavateli doložit podklady pouze od data zaměstnání prvního zaměstnance a čtvrtletí před podáním žádosti splnit podmínku mít v pracovním poměru více než 50 % OZP.

Závěr

Na trhu práce ÚP ČR na území okresu Příbram dlouhodobě věnuje zvýšenou péči OZP, přesto tato skupina není dostatečně konkurenceschopná. Zaměstnavatelé je vnímají jako méně efektivní, a proto jejich počet na pracovních místech neroste. Zaměstnavatelé dále zvažují, zda nebudou rozdělovat své podnikatelské aktivity tak, že soustředí OZP do firem specializujících se na výrobu či službu vhodnou pro zaměstnávání OZP, s cílem dosažení podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců ve výši 50 %. V tomto okamžiku rovněž mohou získat i konkurenční výhodu zajištěnou odběrem produktů v rámci plnění, tzv. povinného podílu. Tím nám bohužel vzniká trend přesouvání zaměstnanců se zdravotním postižením z volného trhu práce, na chráněný trh práce. Je proto opravdu nezbytné zvýšit podporu zaměstnávání OZP prostřednictvím sociální a pracovní rehabilitace, a to za mezíresortní spolupráce a tím přispět k plnohodnotnému začlenění OZP na volný trh práce.

V oblasti nástrojů a opatření politiky zaměstnanosti je pak nezbytné provést tyto kroky. Snižovat finanční závislost zaměstnavatelů na příspěvku na podporu zaměstnávání OZP. Vyloučit z poskytování příspěvku určité druhy služeb, např. úklidové a hlídací služby, protože pak dochází ke koncentraci OZP u jednoho zaměstnavatele, a to nepřispívá k jejich sociální integraci. Odborně a koordinovaně provádět pracovní rehabilitace OZP, zejména formou přípravy k práci na pracovištích u potencionálních zaměstnavatelů. Snižovat limit objemu dodávek dodavatele odběrateli pro účely plnění povinného podílu. Zvýšit odvod finančních prostředků těm zaměstnavatelům, kteří OZP nezaměstnávají. V konečném důsledku by to vedlo k přímému zaměstnávání OZP. Pro tyto odvody do státního rozpočtu by pak bylo vhodné zavést nějaký účelový fond, který by zajistil využití finančních prostředků ve prospěch podpory zaměstnávání OZP. Příspěvky by ÚP ČR neměl nastavovat jako mandatorní a časově neomezené.

Aby mohlo dojít k úspěšné realizaci těchto kroků je nezbytné je provádět současně, a hlavně jim musí předcházet cílené poskytování informací, jak zaměstnavatelům, tak OZP. Tím by mělo dojít k tomu, že všichni opustí stereotypní představy a předsudky. Rovněž dojde k motivaci OZP jak se seberealizovat a uplatnit na volném trhu práce a u zaměstnavatelů dojde ke zřizování dalších chráněných pracovních míst, která budou za pomoci příspěvku od ÚP ČR moci upravit na míru určitému typu postižení OZP, aniž by jim vznikaly neúměrné náklady.

Seznam použitých zdrojů

Literární zdroje

1. Doc. RNDr. Šimek, M., Ph.D. *Trh práce*. Ostrava: tiskárna UNION, 2005. 75 s. ISBN 80-86764-26-5.
2. HORÁKOVÁ, M.; HORA, O; VYHLÍDAL, J. *Hodnocení přínosu projektů operačního programu rozvoj lidských zdrojů k aktivní politice zaměstnanosti v ČR*. Praha: VUPSV, 2010. 85 s. ISBN 978-80-7416-056-1.
3. KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2013. 244 s. ISBN 978-80-245- 1930 2.
4. KUCHAR, P. 2007. *Trh práce: sociologická analýza*. Praha: Karolinum, 2007. 183 s. ISBN 978-80-246-1383-3.
5. KULHAVÝ, V., SIROVÁTKA, T. *Hodnocení efektivity programů APZ a doprovodných nástrojů a projektů politiky zaměstnanosti v roce 2007*. Praha: VÚPSV, v. v. i., 2008. 145 s. ISBN 978-80-7416-006-6.
6. MELKOVÁ G - Agentura pro sociální začleňování. *Manuál dobrých praxí. Prostupné zaměstnávání*. Úřad vlády ČR – odbor pro sociální začleňování (Agentura): Copyright, 2014. 166 s. ISBN: 978-80-7440-090-2.
7. SIROVÁTKA, T. a kol. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: Masarykova univerzita, 2003. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
8. SIROVÁTKA, T. *Marginalizace na pracovním trhu: příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*. Brno: Masarykova universita, 1997. 138 s. ISBN 80-210-1716-3.
9. TOMEŠ, Igor. *Sociální právo České republiky*. 2., přepracované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. 340 s. ISBN 978-80-7478-941-0.
10. WAGNEROVÁ, E., ŠIMÍČEK, V., LANGÁŠEK, T., POSPÍŠIL, I. a kol. [et al.]. *Listina základních práv a svobod: komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 931 s. ISBN 978-80-7357-750-6.

Elektronické zdroje

1. Evropská Unie, Evropský sociální fond, Operační program zaměstnanost. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <<https://www.esfcr.cz/programy/evropsky-socialni-fond>>.
2. Evropská Unie, Evropský sociální fond, Operační program zaměstnanost. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <https://www.esfcr.cz/slovník_pojmu?p_p_id=DictionaryOfTermsPortlet_WAR_esfportalportletapplication&p_p_lifecycle=0&p_p_mode=view&entryId=40&category=P&page=entryDetailPage>.
3. Evropská Unie, Evropský sociální fond, Operační program zaměstnanost. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <<https://www.esfcr.cz/programove-obdobi-2014-2020>>.
4. Evropská Unie, Evropský sociální fond, Operační program zaměstnanost. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <<https://www.esfcr.cz/priprava-opz>>.
5. MPSV. *Obecné informace o Úřadu práce ČR* [online]. [cit. 2017-12-20]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>>.
6. MPSV. *Historie Úřadu práce ČR* [online]. [cit. 2017-12-20]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/info>>.
7. MPSV. *Historie Úřadu práce ČR* [online]. [cit. 2017-12-20]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup/historie>>.
8. Mgr. BERÁNKOVÁ – tisková mluvčí GŘ ÚP ČR. *Tisková zpráva ze dne 3. 11. 2015* [online] (PDF). [cit. 2017-12-20]. Dostupné z
9. MPSV. *O Úřadu práce České republiky* [online]. [cit. 2017-12-20]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/oup>>.
10. MPSV. *Obecné informace o Evropském sociálním fondu* [online]. [cit. 2018-02-5]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb>>.
11. MPSV. *Obecné informace o Národních individuálních projektech* [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/narodni_individualni_projekty>.
12. MPSV. *Obecné informace o projektech ESF* [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep>.

13. MPSV. Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce. [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/esf/projekty_v_realizaci/celorep/ozp>.
14. MPSV. *Obecné informace o Regionálních individuálních projektech* [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/esfpb/projekty_v_realizaci/rip>.
15. Manuál pro zaměstnávání OZP na volném trhu práce. *Projekt „Sociální pilíř konceptu společenské odpovědnosti firem (CSR), ve vztahu k zaměstnanosti OZP na volném trhu práce“, OP LZZ CZ.1.04/5.1.01/77.00003* .[online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <http://www.spcsr.cz/files/manual_pro_zamestnavani_ozp_final_22-10-2013.pdf>.
16. MPSV. *Výklad k § 67 zákona č. 435/2004 Sb., zákona o zaměstnanosti, Status OZP a jeho prokazování* [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/prav_predpisy/vyklady/vyklad_435_2004_p6 >
17. MPSV. *Změny v systému podpory zaměstnávání OZP*. [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/zmeny-v-systemu-podpory-zamestnavani-ozp-od-20180101.pdf>>.
18. MPSV. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2017 a strategie APZ pro rok 2018* [online]. Krajská pobočka Příbram, oddělení trhu práce, (PDF) [cit. 2018-03-05]. Dostupné z WWW: <<http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/stc/statistiky/rocní>>.
19. Profesionální a znalostní síť pro business. *Trh Práce, labour market*. [online]. [cit. 2018-02-04]. Dostupné z WWW: <<https://managementmania.com/cs/trh-prace-labour-market> >.
20. Postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce v městě. *Grantový projekt „Podpora komunitního plánování sociálních služeb v Brně“*. [online]. [cit. 2018-02-05]. Dostupné z WWW: <<https://socialnipece.brno.cz/useruploads/files/kpss/studiepostaven%C3%ADozp.pdf>>.
21. WWW:<https://portal.mpsv.cz/upcr/media/tz/2015/11/2015_11_03_tz_nova_gr_listopad_2015.pdf>.

Legislativní dokumenty

1. ČESKO. Zákon č. 435 ze dne 16. 3. 2009, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů*, Česká republika. 2009, částka 22, s. 904. ISSN 1211-1244.
2. ČESKO. Zákon č. 382 ze dne 19. 8. 2005, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů*, Česká republika. 2005, částka č. 133, s. 7107-7109. ISSN 1211-1244.
3. ČESKO. Zákon č. 367 ze dne 6. 11. 2011, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů*, Česká republika. 2011, částka č. 128, s. 4637-4651. ISSN 1211-1244.
4. ČESKO. Zákon č. 136 ze dne 18. 6. 2014, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů. In *Sbírka zákonů*, Česká republika. 2014, částka č. 59, s. 1498-1505. ISSN 1211-1244.

Ostatní zdroje

Kromě výše uvedených zdrojů byly při zpracování bakalářské práce využity následující materiály:

- GŘ ÚP ČR. ÚZ Směrnice GŘ č. 1/2015 ve znění Dodatku č. 1, Dodatku č. 2 a Dodatku č. 3, *Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti*. Vnitřní řídicí akt.
- GŘ ÚP ČR. ÚZ Směrnice GŘ č. 1/2015 ve znění Dodatku č. 1, Dodatku č. 2 a Dodatku č. 3, *Postup Úřadu práce ČR při realizaci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti*. Vnitřní řídicí akt.
- GŘ ÚP ČR. *Vnitřní informace k dopisu pro zaměstnavatele ze dne 4. 1. 2018*.
- GŘ ÚP ČR. *Směrnice generální ředitelky č. 1/2015*. Vnitřní řídicí akt.
- HABÁŇ, P. – tiskový mluvčí. *Tisková zpráva – „Evropská komise schválila Operační program Zaměstnanost, čerpání peněz tam může začít“*. Praha, 6. 5.2015.
- KACZOR, P. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Nakladatelství Oeconomica, 2013.
- MPSV. *Cíle aktivní politiky zaměstnanosti*. Interní materiály MPSV.

- MPSV. Instrukce náměstka pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek č. 21/2017. *Systém podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Vnitřní řídicí akt.
- PROJEKT MIKOP – Ing. BĚLOHLÁVKOVÁ. *Metodická příručka pro pracovníky Úřadu práce*. Vnitřní akt.
- PRAMEN PRÁCE A MZDA (Wolters Kluwer). *Spolupráce úřadu práce a zaměstnavatelů při realizaci státní politiky zaměstnanosti v období hospodářské recese*. PaM, 2009, číslo 5.
- Rozhovory se zaměstnavateli okresu Příbram, dne 1. 12. 2017.
- Rozhovor s odborným pracovníkem trhu práce KrP ÚP ČR v Příbrami, dne 8. 1. 2018.
- STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2010. Komentáře (Wolters Kluwer ČR). Dostupné z ASPI.
- STEINICHOVÁ, Ladislava. *Zákon o zaměstnanosti: komentář*. Dostupné v ASPI.

Seznam zkratek

MPSV Ministerstvo práce a sociálních věcí

ÚP ČR Úřad práce ČR

EK Evropská komise

OP Z Operační program Zaměstnanost

NIP Národní individuální program

RIP Regionální individuální program

KrP Krajská pobočka

KoP Kontaktní pracoviště

KrP ÚP ČR Krajská pobočka Úřadu práce České republiky

KoP ÚP ČR Kontaktní pracoviště Úřadu práce České republiky

APZ Aktivní politika zaměstnanosti

UoZ Uchazeč o zaměstnání

SÚPM Společensky účelné pracovní místo

VPP Veřejně prospěšné práce

OZZ Osoba zdravotně znevýhodněná

OZP Osoba zdravotně postižená

CHPM Chráněná pracovní místa

CHTP Chráněný trh práce

NoPP Nové pracovní příležitosti

NoPP VPP Nové pracovní příležitosti VPP

NoPP SÚPM Nové pracovní příležitosti SÚPM

Seznam tabulek a grafů

Obrázek č. 1 – Mapa okresu Příbram	41
Tabulka č. 1 – Stav podpořených osob	24
Tabulka č. 2 – Porovnání chráněného a volného trhu	37- 38
Tabulka č. 3 – Porovnání počtu UoZ celkem s počty UoZ OZP za dané období	43
Tabulka č. 4 – Evidování UoZ OZP na ÚP ČR	44
Tabulka č. 5 – Výše příspěvků za jednotlivé roky.....	45
Tabulka č. 6 – Od kdy zaměstnáváte OZP?.....	55
Tabulka č. 7 – Proč jste se rozhodl/a zaměstnávat OZP?.....	56
Tabulka č. 8 – Kolik zaměstnáváte zaměstnanců celkem?.....	58
Tabulka č. 9 – Kolik zaměstnáváte OZP?.....	59
Tabulka č. 10 – Jaký je Váš cílový počet zaměstnávaných OZP?.....	61
Tabulka č. 11 – Je pro Vás důležitý stupeň invalidity při zaměstnávání OZP?	62
Tabulka č. 12 – Jaké je pracovní zařazení Vašich zaměstnanců OZP.....	64
Tabulka č. 13 – Je na TP, podle Vašeho názoru, pro OZP dostatečná nabídka VPM?	65
Tabulka č. 14 – Pokud hledáte zaměstnance mezi OZP, je o nabízené zaměstnání zájem?	67
Tabulka č. 15 – Spolupracujete při zaměstnávání OZP s ÚP ČR?.....	68
Tabulka č. 16 – Využíváte § 78 zákona o zaměstnanosti?.....	70
Tabulka č. 17 – Využíváte i jiných nástrojů a opatření APZ při zaměstnávání OZP?	71
Tabulka č. 18 – Pokud využíváte i další nástroje a opatření APZ, uveďte, prosím, o jaké jde.....	73
Tabulka č. 19 – Jaký význam má pro zajištění provozu Vaší firmy příspěvek od ÚP ČR na zaměstnávání OZP?.....	74
Tabulka č. 20 – Výše příspěvku ÚP ČR na zaměstnávání OZP je podle Vás?	76
Tabulka č. 21 – Je vyžádání příspěvku od ÚP ČR administrativně náročné?	77
Tabulka č. 22 – Byla pro Vás novela ZoZ v návaznosti na příspěvek od ÚP ČR v roce 2012 přínosná?.....	79

Tabulka č. 23 – V čem spatřujete největší překážku při zaměstnávání OZP?	80
Tabulka č. 24 – Uvítal/a byste nějaké změny v oblasti zaměstnávání OZP?	83
Graf č. 1 – Počty OZP v okrese Příbram	43
Graf č. 2 – OZP v okrese Příbram	44
Graf č. 3 – Porovnání výdajů na APZ	45
Graf č. 4 – Absolutní četnost	55
Graf č. 5 – Relativní četnost	56
Graf č. 6 – Absolutní četnost	57
Graf č. 7 – Relativní četnost	57
Graf č. 8 – Absolutní četnost	58
Graf č. 9 – Relativní četnost	59
Graf č. 10 – Absolutní četnost	60
Graf č. 11 – Relativní četnost	60
Graf č. 12 – Absolutní četnost	61
Graf č. 13 – Relativní četnost	62
Graf č. 14 – Absolutní četnost	63
Graf č. 15 – Relativní četnost	63
Graf č. 16 – Relativní četnost	64
Graf č. 17 – Absolutní četnost	65
Graf č. 18 – Absolutní četnost	66
Graf č. 19 – Relativní četnost	66
Graf č. 20 – Absolutní četnost	67
Graf č. 21 – Relativní četnost	68
Graf č. 22 – Absolutní četnost	69
Graf č. 23 – Relativní četnost	69
Graf č. 24 – Absolutní četnost	70
Graf č. 25 – Relativní četnost	71
Graf č. 26 – Absolutní četnost	72
Graf č. 27 – Relativní četnost	72
Graf č. 28 – Absolutní četnost	73
Graf č. 29 – Relativní četnost	74
Graf č. 30 – Absolutní četnost	75

Graf č. 31 – Relativní četnost.....	75
Graf č. 32 – Absolutní četnost.....	76
Graf č. 33 – Relativní četnost.....	77

Přílohy

Příloha č. 1

Dotazník pro zaměstnavatele

Příloha č. 2

Otázky k polostrukturovanému rozhovoru

Příloha č. 1 Dotazník pro zaměstnavatele

Vážení zaměstnavatelé,

jmenuji se Iva Kubová a studuji obor *Bezpečnostně právní činnost ve veřejné správě* na Vysoké škole evropských a regionálních studií v Příbrami. Momentálně pracuji na bakalářské práci s názvem **Úloha Úřadu práce ČR při uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti v oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP)**. Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění níže uvedeného dotazníku zaměřeného na získání informací o účelnosti a využití nástrojů a opatření Úřadu práce ČR v oblasti zaměstnávání OZP včetně smysluplnosti vynakládaných finančních prostředků, tedy zda užívané nástroje a opatření motivují zaměstnavatele k zaměstnávání OZP.

Veškeré získané a vyhodnocené informace budou využity pouze v anonymizované podobě a výlučně pro výzkumné účely v mé bakalářské práci.

Prosím Vás tedy o vyplnění přiloženého dotazníku, kdy u každé otázky označte jednu vhodnou odpověď a zároveň odpovězte vlastními slovy.

Děkuji předem za ochotu a za Váš čas.

Iva Kubová

DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Otázka č. 1

Od kdy zaměstnáváte i OZP?

- ☐ méně než 1 rok
- ☐ 1 – 5 let
- ☐ více než 5 let

Otázka č. 2

Proč jste se rozhodl/a zaměstnávat OZP?

- ☐ koncept společnosti postaven na zaměstnávání OZP
- ☐ získání příspěvků od ÚP
- ☐ charitativní činnost
- ☐ chci pomáhat OZP

Otázka č. 3

Kolik zaměstnáváte zaměstnanců celkem?

- ☐ méně než 10 osob
- ☐ 10 – 25 osob
- ☐ více než 25 osob

Otázka č. 4

Kolik zaměstnáváte OZP ?

- ☐ méně než 10 osob
- ☐ 10 – 25 osob
- ☐ více než 25 osob

Otázka č. 5

Jaký je Váš cílový počet zaměstnáváných OZP?

.....

Otázka č. 6

Je pro Vás důležitý stupeň invalidity při zaměstnávání OZP?

- ☐ velmi důležitý
- ☐ méně důležitý
- ☐ nedůležitý

Váš komentář:

Otázka č. 7

Jaké je pracovní zařazení Vašich zaměstnanců - OZP?

- ☐ úklid
- ☐ výroba v průmyslu
- ☐ pomocné práce řemeslné
- ☐ administrativa
- ☐ prodej
- ☐ asistenční činnosti
- ☐ kompletace výrobků
- ☐ hlídací služba
- ☐ management a řízení

Váš komentář:

Otázka č. 8

Je na trhu práce, podle Vašeho názoru, pro OZP dostatečná nabídka volných pracovních míst (VPM)?

- ☐ rozhodně ano
- ☐ spíše ano
- ☐ spíše ne
- ☐ rozhodně ne

Váš komentář:

Otázka č. 9

Pokud hledáte zaměstnance mezi OZP, je o nabízené zaměstnávání zájem?

- ☐ rozhodně ano
- ☐ spíše ano
- ☐ spíše ne
- ☐ rozhodně ne

Váš komentář:

Otázka č. 10

Spolupracujete při zaměstnávání OZP s Úřadem práce České republiky?

- ☐ rozhodně ano
- ☐ spíše ano
- ☐ spíše ne
- ☐ rozhodně ne

Váš komentář:

Otázka č. 11

Využíváte § 78 zákona o zaměstnanosti?

- ☐ rozhodně ano
- ☐ spíše ano
- ☐ spíše ne
- ☐ rozhodně ne

Váš komentář:

Otázka č. 12

Využíváte i jiných nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnání OZP?

- ☐ ano
☐ ne

Otázka č. 13

Pokud využíváte i další nástroje a opatření APZ, uveďte, prosím, o jaké jde:

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

Otázka č. 14

Jaký význam má pro zajištění provozu Vaší firmy příspěvek od Úřadu práce ČR na zaměstnávání OZP?

- ☐ velký význam, pro zajištění provozu firmy je zcela nezbytný
☐ velký význam, na zajištění provozu firmy má nezanedbatelný dopad
☐ pro zajištění provozu je důležitý, ale máme i jiné zdroje financování
☐ jeho význam pro zajištění provozu je nízký
☐ jsme na něm nezávislí

Váš komentář:

Otázka č. 15

Výše příspěvku ÚP ČR na zaměstnávání OZP je podle Vás:

- ☐ dostačující
☐ nedostačující

Váš komentář:

Otázka č. 16

Je vyžádání příspěvku od ÚP ČR administrativně náročné?

- ☐ rozhodně ano
☐ spíše ano
☐ spíše ne
☐ rozhodně ne

Váš komentář:

Otázka č. 17

Byla pro Vás novela zákona o zaměstnanosti v návaznosti na příspěvek od Úřadu práce ČR v roce 2012 přínosná?

- ☐ rozhodně ano
- ☐ spíše ano
- ☐ spíše ne
- ☐ rozhodně ne

Váš komentář:

Na závěr bych se Vás ráda zeptala na Váš názor ohledně přístupu k zaměstnávání OZP.

Otázka č. 18

V čem spatřujete největší překážky pro zaměstnávání OZP?

Prosím, vypište.....
.....
.....
.....

Otázka č. 19

Uvítal/a byste nějaké změny v oblasti zaměstnávání OZP? Pokud ano, jaké?

- ☐ ano
- ☐ ne

Váš komentář:

Děkuji za vyplnění dotazníku.

Příloha č. 2 Otázky k polostrukturovanému rozhovoru

- 1) V čem vidíte největší problém u zaměstnávání osob se zdravotním postižením?
- 2) Jaký si myslíte, že má přínos zaměstnávání osob se zdravotním postižením pro firmu?
- 3) Je pro Vás důležitý stupeň invalidity při zaměstnávání OZP?
- 4) Pokud hledáte zaměstnance mezi OZP, je o nabízené zaměstnávání zájem? Jakou formou hledáte nové zaměstnance? Jaké otázky potencionální zaměstnanci při pohovoru nejčastěji kladou? Jaké faktory jsou pro ně důležité, aby se rozhodli nastoupit?
- 5) Výše příspěvku ÚP ČR na zaměstnávání OZP je podle Vás dostačující. Pokud ne, tak proč? V jaké podobě a v jaké výši by byl příspěvek pro Vás dostačující?
- 6) Byla pro Vás novela zákona o zaměstnanosti v návaznosti na příspěvek od ÚP ČR v roce 2012 přínosná? V případě, že ne, proč? Co bylo pro vás omezující?
- 7) Pokud novela zákona, v jakých bodech a v jaké podobě by pro Vás bylo přínosem?
- 8) Je na trhu práce, podle Vašeho názoru, pro OZP dostatečná nabídka volných pracovních míst?
- 9) Chcete uvést nějaká vlastní zjištění?