

Vliv rekvalifikací na pracovní uplatnění občanů zdravotně postižených

Libuše Bačůvková

Bakalářská práce
2009



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd
akademický rok: 2008/2009

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Libuše BAČŮVKOVÁ**
Studijní program: **B 7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Téma práce: **Občané zdravotně znevýhodnění na trhu práce ve
zlínském regionu**

Zásady pro vypracování:

Zpracování teoretické části -- pojmosloví
Zpracování základních témat teoretické části
Metodologie výzkumu /komparace výsledků účinnosti prostředků aktivní zaměstnanecké politiky, zejména rekvalifikaci ve Zlínském regionu v posledních dvou letech/
Výsledky výzkumu a jejich aplikovatelnost
Doporučení pro praxi

Rozsah práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

MAREŠ Petr, Nezaměstnanost jako sociální problém, třetí rozšířené vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK O., KOLÁČKOVÁ J., KODYMOVÁ P. (eds). Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi. 1.vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.

HODAŘOVÁ J.,HOŘÁNKOVÁ V., VALOUCHOVÁ E., Poradenské techniky a aktivity při práci s uchazečem: Metodická příručka pro poradce pro zprostředkování, 1.vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2003. ISBN 80-86552-65-9.

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

BROŽOVÁ Dagmar, Společenské souvislosti trhu práce, 1.vyd. Praha: SLON, 2003. ISBN 80-86 429-16-4.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, Právní předpisy o zaměstnanosti, 6. vyd., Praha, 2006, ISBN 80-86878-36-8.

Vedoucí bakalářské práce:

Ing. Mgr. Leona Hozová
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

18. února 2009

Termín odevzdání bakalářské práce:

15. května 2009

Ve Zlíně dne 18. února 2009



L.S.

prof. PhDr. Vlastimil Švec, CSc.
děkan

Mgr. Soňa Vávrová, Ph.D.
vedoucí katedry

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

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

Ve Zlíně 21. dubna 2009

Prošková Ylva

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

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

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

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

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

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

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

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez výslovného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat náhrady chybného projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

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

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

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá problémem nezaměstnanosti osob zdravotně znevýhodněných. Jedním z nástrojů aktivní zaměstnanecké politiky, na který je kladen hlavní důraz, jsou rekvalifikace. V teoretické části jsou objasněny základní pojmy a témata, jako jsou nezaměstnanost a její aspekty, rizikové skupiny na trhu práce, obecné zdravotní postavení, zdravotně znevýhodnění, nástroje aktivní zaměstnanecké politiky, rekvalifikace. Praktická část je zaměřena na zhodnocení úspěšnosti rekvalifikací obecně zdravotně znevýhodněných ve Zlínském regionu za roky 2007 a 2008.

Klíčová slova: nezaměstnanost, důsledky nezaměstnanosti, rizikové skupiny na trhu práce, obecné zdravotně znevýhodněný, trh práce, nástroje aktivní zaměstnanecké politiky, rekvalifikace.

ABSTRACT

The thesis deals with problem of unemployment of disabled people. The main focus is on professional re-qualification that is supposed to be one of instruments of active labour policy.

The main idea and topics like unemployment and its standpoints as well as the problem groups of people of employment market are explained in the theoretical part of the thesis.

The practical part is focused on valuation of fruitfulness of work-requalification of disabled people in the region of Zlin within years 2007-2008.

Key words: unemployment, results of unemployment, problem groups of people of employment market, disabled person, labour market, instruments of active labour policy, requalification

PODĚKOVÁNÍ

Chtěl bych poděkovat Ing. Mgr. Leon Hozové za vedení a konzultace mé práce a svému zaměstnavateli Úřadu práce ve Zlíně, za ochotu a vstřícnost se kterou mi umožnil získání informací potřebných pro zpracování mé bakalářské práce.

OBSAH

ÚVOD	9
TEORETICKÁ ČÁST.....	10
1 NEZAMĚSTANOST	11
1.1 NEZAMĚSTANÝ PODLE ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI.....	11
1.2 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	13
1.3 MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI.....	14
1.3.1 Příiny nezamĚstnanosti	16
2 PRÁCE A JEJÍ VÝZNAM PRO ŽENY	17
2.1 CHARAKTERISTIKA PRÁCE	17
2.2 VÝZNAM PRÁCE	17
2.3 SOCIÁLNĚ PSYCHOLOGICKÉ VÝZKUMY NEZAMĚSTNANOSTI	18
2.3.1 Zwickerova studie.....	18
2.3.2 Marienthalská studie	18
2.3.3 Waleská studie	19
3 DEMOGRAFICKÉ SLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI	20
3.1 ZDRAVOTNÍ SLEDKY	20
3.2 RODINA	21
3.3 REPRODUKČNÍ CHOVÁNÍ.....	21
3.4 SOCIÁLNĚ PATOLOGICKÉ JEVIŠTĚ	21
4 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE	23
4.1 RIZIKOVÉ SKUPINY PODLE BUCHTOVÉ.....	23
4.1.1 Mladší věkové skupiny	23
4.1.2 Starší občanky.....	24
4.1.3 Ženy	24
4.1.4 Lidé bez kvalifikace.....	25
4.1.5 Rómské etnikum	25
4.1.6 Zdravotně postižení.....	25
4.2 RIZIKOVÉ SKUPINY (ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI 435/2004 Sb.)	27
5 AKTIVNÍ ZAMĚSTNANECKÁ POLITIKA A JEJÍ NÁSTROJE	29

5.1	REKVALIFIKACE	30
5.2	INVESTIČNÍ POBÍDKY	31
5.3	VE EJN PROSPĚVNÉ PRÁCE	32
5.4	SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA	32
5.5	PEKLENOVACÍ PÍSPĚVEK	32
5.6	PÍSPĚVEK NA DOPRAVU	32
5.7	PÍSPĚVEK NA ZAPRACOVÁNÍ	33
5.8	PÍSPĚVEK PÍPĚCHODU NA NOVÝ PODNIKATELSKÝ PROGRAM	33
5.9	OPATŘENÍ AKTIVNÍ ZAMĚSTNANECKÉ POLITIKY	33
	PRAKTICKÁ ČÁST	35
6	METODOLOGICKÁ ČÁST	36
6.1	VÝZKUMNÝ PROBLÉM	36
6.2	VÝZKUMNÝ CÍL	36
6.3	HYPOTÉZY	36
6.4	VOLBA TYPU A METODY VÝZKUMU	37
6.5	VÝZKUMNÝ VZOREK	37
7	EMPIRICKÁ ČÁST	38
7.1	REKVALIFIKACE	38
7.2	REKVALIFIKACE FINANCOVANÉ Z PROSTĚDKŮ APZ	38
7.3	REKVALIFIKACE FINANCOVANÉ Z PROSTĚDKŮ ESF	41
7.3.1	Národní projekty	42
7.3.2	Grantové projekty	44
7.4	HODNOCENÍ REKVALIFIKACÍ	46
8	POTVRZENÍ A VYVRÁCENÍ HYPOTÉZ	49
8.1	HYPOTÉZA 1	49
8.2	HYPOTÉZA 2	49
8.3	HYPOTÉZA 3	50
8.4	HYPOTÉZA 4	50
8.5	HYPOTÉZA 5	52
	ZÁVĚR	53
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	54
	SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	56
	SEZNAM TABULEK	57

ÚVOD

Ve své práci bych se chtěla zabývat nezaměstnaností, jako problémem, který se v České republice objevil po více než 50 letech se změnou režimu v roce 1989. Do této doby byla práce poskytována každému člověku v republice i za cenu přezaměstnanosti. Existovala zde povinnost pracovat, neplnění této povinnosti bylo považováno za trestný čin přílivnictví, neboli soustavné se vyhýbání práci. Nezaměstnanost jako problém, pro naši generaci dříve neznámý, se dotkla nebo dotkne téměř každého člověka. Nízká míra nezaměstnanosti nepředstavuje pro společnost vážný problém, ten nastává až při dlouhodobé nezaměstnanosti. Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje především ty osoby, kteří jsou na trhu práce nejzranitelnější, jako jsou zdravotně znevýhodnění, ženy s malými dětmi, starší občané, lidé s nízkou kvalitací, Romové.

Stát prostřednictvím nástrojů aktivní zaměstnanecké politiky se snaží zmírnit dopady nezaměstnanosti především na tyto skupiny osob. Do konce roku 2008 docházelo k postupnému celorepublikovému snižování míry nezaměstnanosti. To se ovšem netýkalo míry nezaměstnanosti zdravotně znevýhodněných, která se postupně pomalu zvyšuje. Doba, po kterou jsou zdravotně znevýhodnění nezaměstnaní, je zpravidla daleko delší, než jaká je průměrná délka nezaměstnanosti zdravých osob. Jejich problémy bývají komplexnější povahy, kumulují se problémy jak ekonomické, tak psychické, jako jsou pocity méněcennosti a nepotřebnosti, s problémy zdravotními.

Rekvalifikace by měla být jedním z nástrojů, jak podat pomocnou ruku těm, kteří tuto pomoc potřebují, a kterým se díky jejich handicapu nedaří uplatnit na trhu práce. V současné době, kdy naše republika stejně jako ostatní země prochází hospodářskou krizí, bude zapotřebí vyvinout daleko větší úsilí v pomoci právě těmto lidem. Hlavní důraz je opatřen kládem právě na aktivní politiku zaměstnanosti jako souhrn opatření směřujících k zajištění rovnováhy na trhu práce, k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti.

I. TEORETICKÁ ÁST

1 NEZAM STNANOST

Nezam stnaností rozumíme existenci skupiny práceschopného obyvatelstva, která nabízí svou práci, ale nenachází pro ni na trhu práce uplatnění. Je nutné rozlišit zaměstnání, které je spojenou s výdělečnou činností v rámci pracovního právního vztahu a zaměstnání, které je prováděno pro vlastní potřebu nebo v rámci domácnosti. Pro definici nezaměstnaného by měly být splněny určité podmínky:

- a) osoba je schopna práce (a to v jakém, zdravotním stavem, ale i svou osobní situací)
- b) placené zaměstnání nemá, není v pracovním právním vztahu, ale očekává, že bude znovu do práce zaplněna,
- c) aktivně nové zaměstnání hledá a je schopna a ochotna nové zaměstnání přijmout.

1.1 Nezaměstnaný podle zákona o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. tyto podmínky specifikoval a rozpracoval. Nezaměstnaný, který hledá zaměstnání prostřednictvím úřadu práce musí splňovat následující podmínky:

Uchazečem o zaměstnání může být fyzická osoba, která není

- v pracovním právním vztahu nebo ve služebním poměru,
- osobou samostatně výdělečně činnou
- společníkem nebo jednatelem společnosti s ručením omezeným, komanditistou komanditní společnosti, společníkem ve veřejné obchodní společnosti, členem představenstva akciové společnosti, členem dozorčí rady, členem družstva (pokud odmítne, nebo přiměrně odmítne přesahuje polovinu minimální mzdy).
- soudcem, poslancem, senátorem, prezidentem, členem vlády nebo Nejvyššího kontrolního úřadu, veřejným ochráncem práv, editorem Bezpečnostní informační služby, nuceným správcem nebo likvidátorem,
- členem zastupitelstva, kterému jsou vypláceny odměny a tuto funkci vykonává jako uvolněný člen
- členem Rady pro rozhlasové a televizní vysílání,

- p stoumem, který vykonává innost v za ízeních pro výkon p stounské pé e,
- výd le n inná v cizin
- fyzickou osobou p ipravující se na budoucí povolání (student denního studia na st ední škole, vyší odborné škole, jazykové škole a prezen ního studia na vysoké škole.

Dále nem fe být v evidence osoba, která je

- uznána do asn neschopnou práce
- vykonává trest odn tí svobody nebo je ve vazb
- je pln invalidní podle § 39 odst. 1. písm. a) zákona . 155/1995 Sb. o d chodovém poji-t ní
- není zp sobilá být ú astníkem právním vztah podle zákona, tj. nemá zp sobilost být zam stnancem.

Zákon o zam stnanosti tedy p esn vymezuje okruh osob - nezam stnaných, kte í se mohou oficiáln o práci ucházet prost ednictvím ú ad práce.

šDefinice nezam stnanosti podle Mezinárodního ú adu práce v fienev povafluje za nezam stnaného jen uchaze e o zam stnání, tedy ob ana, který není v pracovním nebo podobném vztahu, nevykonává samostatnou výd le nou innost ani se nep ipravuje soustavn na budoucí povolání a pofládal osobn nebo písemn o zprost edkování vhodného zam stnání u ú adu práce v míst svého trvalého bydli-t ů (Matou-ek, 2005, s. 299)

Podle metodiky Mezinárodní organizace práce šILOš se za nezam stnaného povafluje osoba, která:

- je star-í patnácti let,
- aktivn hledá práci,
- je p ipravena k nástupu do 14 dn .

1.2 Typy nezaměstnanosti

Při vysvětlování příčiny nezaměstnanosti byly rozlišovány tyto typy nezaměstnanosti:

(Buchtová, 2002)

1. **Frikční nezaměstnanost**, vzniká v důsledku neustálého pohybu lidí mezi pracovními místy (organizací zejména ve firmách, technologické změny ve výrobě, pokles výroby, zánik firmy aj.) anebo z osobních důvodů zaměstnanců (střídání, změny zdravotního stavu a s tím spojená změna zaměstnání). Patří zde i osoby, které si hledají své první pracovní místo. Tento typ nezaměstnanosti není vnímán jako závažný problém, neboť po určité době nezaměstnání své uplatnění najdou.
2. **Strukturální nezaměstnanost**, vzniká v důsledku nesouladu mezi nabídkou a poptávkou po pracovníích. Je složitějším typem a problémem. Při útlumu jednoho odvětví dochází k růstu výroby v jiném odvětví. Nezaměstnanost, která tak vzniká, je charakteristická tím, že pracovníci uvolnění z útlumového odvětví mohou najít uplatnění v jiném, rozvíjejícím se odvětví, ovšem v jiné kvalitaci. Přitom poměr nezaměstnaných a počet volných míst může být ve shodě. Strukturální nezaměstnanost může být zapříčiněna i bariérami v pohybu osob (dopravní dostupnost, bydlení aj.).
3. **Cyklická nezaměstnanost** souvisí s cyklickým poklesem výkonu ekonomiky. Tzv. nezaměstnanost z nedostatečné poptávky (příkladem cyklické nezaměstnanosti může být sezónní nezaměstnanost v zemědělství, ve službách spojených s turistikou aj.).

Podle Mareše (2002) se rozlišují ještě další druhy nezaměstnanosti:

4. **Skrytá nezaměstnanost** je formou nezaměstnanosti, kdy nezaměstnaný není registrován na úřadu práce ani si práci nehledá (jedna z forem skryté nezaměstnanosti je i ta, že statistické údaje o nezaměstnaných neobsahují tyto

uchaze , kteří jsou v současně dob umístěni například ve veřejných prospěšných pracích, rekvalifikačních aj.). Tyto poty uchaze mohou významně zkreslovat míru nezaměstnanosti. Do této kategorie se mohou zařadit i osoby, které odešly předem do důchodu.

5. **Neúplná zaměstnanost**, tj. stávající pracovníci pracují na zkrácený úvazek, a nejsou tak využity jejich schopnosti a kvalifikace (dva zaměstnanci pracují na jednom pracovním místě). Tento typ nezaměstnanosti je v poslední době hojně rozšířen především v západní Evropě, ale i v USA a to především u žen. Nevýhodou je, že určitá skupina zaměstnanců se ocitá bez pracovní ochrany a sociálního zabezpečení. Dochází tak k větší zaměstnanosti osob, ale i ke snížení mzdových nákladů zaměstnavatele a větší flexibilitě v organizačních změnách.
6. **Nepravá nezaměstnanost** o existence osob, které jsou nezaměstnané, ale práci nehledají, nebo práci odmítají. Snahí se však v plné míře vyčerpat všechny nároky jako je podpora v nezaměstnanosti a jiné sociální dávky. Do této skupiny patří i registrovaní nezaměstnaní, kteří pracují nelegálně.

1.3 Míra nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je vnímána jako sociální a politický problém a proto i přes působení tržního mechanismu jí nemělo nechat stát volný prostor. V současné ekonomice hovoříme o dvou základních pojmech v oblasti nezaměstnanosti a to **plná zaměstnanost a pirozená míra nezaměstnanosti**, které vyjadřují úroveň zaměstnanosti, při níž neexistuje nebo je zanedbatelná nedobrovolná nezaměstnanost (existence nepružných mezd vyvolává poruchu v podobě nedobrovolné nezaměstnanosti).

Pirozená míra nezaměstnanosti je míra nezaměstnanosti, která odpovídá stavu rovnováhy na trhu práce. Vznikla působením tržních sil, není jí možné dlouhodobě ovlivňovat.

Podle Buchtové šOdovídá úrovni zam stnanosti p i které je míra inflace stabilní, neroste ani neklesá.

Plná zam stnanost vyjad uje stav spole nosti, kdy osoba, která chce pracovat a p itom akceptuje mzdu, kterou mu za daných podmínek zam stnavatelé mohou nabídnout, zam stnání vřdy najde.

Míra nezam stnanosti je pak podíl nezam stnaných ku v-em osobám schopným pracovat (tedy zam stnaným i nezam stnaným)

$$u = \frac{U}{E + U} \quad \text{neboli} \quad u = \frac{U}{L}$$

- u - míra nezam stnanosti
- U - počet lidí bez práce
- E - počet zam stnaných lidí
- L ó celkový počet pracovních sil (L=E+U)

Obecná míra nezam stnanosti nám ov-em nepodává ucelený pohled na nezam stnanost. P edstavuje jen globální pohled na nezam stnanost. Je nutné znát i strukturu regionální, kvalifika ní, demografickou aj., porovnat nezam stnanost uvnit populace abychom získali p edstavu o jejich specifických rysech. K tomuto ú elu se pouřívají výb rové metody zji- ování jako je nap .

- míra dlouhodobé nezam stnanosti,
- míra propu- t ných z práce,
- míra nezam stnaných hledajících si zam stnání na plný úvazek,
- míra zahrnující lidi pracující z ekonomických d vod na zkrácenou pracovní dobu, aj.

1.3.1 Příčiny nezaměstnanosti

Pracovní trh, do značné míry deformován a spoutáván různými regulacemi a vnějšími zásahy, které snižují jeho fungování, nedovolí tržním silám, aby se plně rozvinuly. Logickým důsledkem těchto omezených možností harmonizace nabídky a poptávky je nezaměstnanost. (Broflová, 2003)

Historie se zabývala třemi základními paradigmaty příčin nezaměstnanosti. Liberalistickým (klasická ekonomie), keynesiánským a marxistickým.

V současné době jsou za hlavní příčiny nezaměstnanosti považovány:

- nedokonalý trh práce a nedokonalé informace o pracovních místech
- pojištění a podpory v nezaměstnanosti (zvyšují dobrovolnou nezaměstnanost)
- zákon o minimální mzdě
- odbory a kolektivní vyjednávání
- mzdová rigidita
- efektivní mzdy

2 PRÁCE A JEJÍ VÝZNAM PRO LOVKA

2.1 Charakteristika práce

Práce provází lovka celým jeho životem a zaujímá v něm nezastupitelné postavení, určuje začátek i konec ekonomické aktivity. Ve společnosti zaujímá práce vysoké postavení v hierarchii hodnot, často souvisí s vnímáním společenského postavení, seberealizací, sebeúctou, s finančním zajištěním rodiny. Práce je jednou ze základních činností, kterými si lovk sám zvyšuje svou životní úroveň. Je to potřeba lovka, zajišťuje obživu, uznání, osobnostní rozvoj, pocit vlastního uspokojení, sebeúcty a životního smyslu. Při konkrétní práci dochází k rozvoji schopností, dovedností, jsou potřeba konkrétní znalosti, rozvíjí se celá osobní identita. Do určité míry udržuje i jeho fyzické a duševní zdraví. Většina lidí bere práci nejen jako ekonomickou činnost, která je nutná k získání finančních prostředků, jako nutnost, ale pracuje s určitou samozřejmostí. Stejně tak, jak lovk vnímá hodnotu pro něj dležitých cílů, vnímá lovk hodnotu práce především v okamžiku její ztráty. Pro lovka, který náhle a neočekávaně ztratí práci, je to velmi silný zásah do jeho života. Stejně jako reálná ztráta zaměstnání může stresovat i strach z budoucího ohrožení ztrátou práce. Při dlouhodobé ztrátě práce dochází k ekonomické i rodinné nejistotě, dochází ke ztrátě pracovních návyků, ztrácí se smysl života, dochází k omezování sociálních kontaktů, vytrácí si i aktivity lovka, které měl, pokud byl zaměstnán.

2.2 Význam práce

Mareš (2002) podává šest charakteristik placené práce, které mají pro život lovka klíčový význam:

1. peníze (plat nebo mzda slouží k uspokojení potřeb)
2. úroveň činnosti (zaměstnání se stává základnou pro získávání a zdokonalování dovedností lovka)
3. rozmanitost činností (v zaměstnání je lovk v jiném prostředí než v domácnosti. Nezaměstnanost lovka omezuje jen na domácí prostředí.)
4. struktura času (zaměstnaný lovk má den v určitém přesně organizován podle rytmu práce. Přináší mu to smysluplné uspokojení časových aktivit během dne.)

5. sociální kontakt (v práci člověk přichází do styku nejen se svými spolupracovníky ale i jinými lidmi, pracovní prostředí bývá spojeno s přátelstvím a participací na různých aktivitách ostatních lidí.)
6. osobní identita (slouží pro pocit stabilní sociální identity. Především pro mufler je sebeúcta založena na postavení a možnosti se realizovat právě v zaměstnání.)

2.3 Sociálně psychologické výzkumy nezaměstnanosti

Podle výsledků studií v zemích s rozvinutou tržní ekonomikou se opakovaně ukazuje, že ztráta práce nebo jen obava z této ztráty jsou zdrojem frustrací s negativním dopadem na duševní zdraví člověka. Mezi nejznámější výzkumy patří Zwickerova, Marienthalská a Waleská studie.

2.3.1 Zwickerova studie

Zwickerova studie o sociologii nezaměstnanosti si kladla za cíl poznat situaci nezaměstnaného v celé šíři její společenské podmínky, vztahy a dosahy. Studie probíhala pod vedením prof. I. A. Bláhy, editore sociologického semináře Filozofické fakulty Masarykovy univerzity ve třicátých letech v Brně. Podle Zwickera, který podal komplexní obraz o výzkumu, ztráta práce má níže duševní a společenský život nezaměstnaného, ovlivňuje jeho psychosociální habitus. Švédky úinky postihuje celou psychiku nezaměstnaného člověka, jeho intelektuálnost, citovost i oblast vlnění. (Buchtová, 2002, s. 77)

2.3.2 Marienthalská studie

Marienthalská studie byla bohatým zdrojem pro následné výzkumy. Tento rozsáhlý a hloubkový výzkum byl uskutečněn od podzimu roku 1931 do května 1932 při úzké spolupráci autorů studie na životních útrapách marienthalského společenství. (V Marienthalu byla uzavřena textilní továrna na zpracování lnu, ve které byli zaměstnáni téměř všichni obyvatelé vesnice). Autoři dospěli k následujícímu závěru: psychologické a zdravotní důsledky nezaměstnanosti úzce souvisejí s důsledky chudoby. Dochází zde k propojení ekonomického nedostatku a postupného nárůstu psychologické tísně spojené s nezaměstnaností. Do této doby výzkumy popisovaly vznik psychologického strádání

z nezaměstnanosti úbytku tzv. skrytých funkcí placeného zaměstnání nefunkční viditelné funkce být zaměstnán.

2.3.3 Waleská studie

Čest let po výzkumu v Marienthalu v Rakousku, na podzim v roce 1937 Marie Jahodová prováděla výzkum psychologických důsledků dlouhodobé ztráty práce v Monmouthshiru v jižním Walesu ve Velké Británii. Ve srovnání s Marienthalskou studií, která ukazuje na proces postupné rezignace přecházející v beznaději a úplnou apatii, dochází zde u nezaměstnaných pouze k rezignaci. Důvodem byly vyšší dávky v nezaměstnanosti.

Tyto studie, které byly prováděny v době hospodářské krize, se především zabývaly následky strádání. Postupně dochází ke změně ve výzkumu, k tzv. psychologizaci problému, tj. zaměřením se na sociálně psychologické důsledky ztráty zaměstnání (příkladem je výzkumná práce B. Buchtové v roce 1992).

3 D SLEDKY NEZAM STANANOSTI

Nezam stanost s sebou přináší celou řadu jak psychických, tak zdravotních problémů. Jedinec získává status nezam staného, je vyřazen z pracovního procesu, dochází ke stresujícím změnám ve vnímání času a s tím související deprivaci z absence pravidelných činností. Tato změna vnímání času je považována za jeden z nejvýznamnějších psychologických důsledků nezam stanosti, což dokazuje již dříve zmíněná Marienthalská studie. Ztrátou statusu, neboli sociální prestiže, kterou má jedinec pokud je zaměstnán, dochází k sociální izolaci plynoucí z redukce sociálních kontaktů, ke ztrátě participace na cílech různých skupin a společností. Být nezam staným pro mnohé znamená mít stigma neúspěšnosti, selhání. Mezi další aspekty nezam stanosti patří finanční obtíže, pokles příjmů a finanční obavy, malý prostor pro rozhodování, nedostatek příležitostí k rozvíjení nových dovedností, získávání nových zkušeností a využití starých, ponížení zkušeností při hledání nového zaměstnání, pocit úzkosti z budoucnosti. Tyto aspekty nepříznivě ovlivňují psychickou rovnováhu a zdraví nezam staného.

3.1 Zdravotní důsledky

Psychosociální stres, který vzniká u nezam staného jedince se nepříznivě projevuje také v somatické stránce zdraví jedince. Mnohé výzkumy poukazují na souvislosti mezi stresujícími událostmi a chorobami tělesnými i duševními. Tyto emoční poruchy se v konečných důsledcích mohou projevovat jako tělesná onemocnění. Je prokázána například souvislost mezi psychosociálními faktory a cukrovkou, jako jedním z nejvíce častě se vyskytujících chronických onemocnění. Mezi další onemocnění, které jsou zmíněny v souvislosti s nezam staností patří vysoký krevní tlak, astma, vředová choroba žaludku a dvanáctníku, kožní choroby. Nejnovější výzkumy uvádějí, že somatickými potížemi se mohou projevovat i psychické nemoci jako jsou psychogenní porucha, afektivní porucha (deprese), hysterická neuróza atd. Mezi psychiatrické onemocnění, které se spojují s nezam staností patří především duševní poruchy a poruchy chování vyvolané užitím psychoaktivních látek jako jsou alkohol, drogy, dále poruchy nálad (afektivní poruchy), deprese, neurotické poruchy vyvolané stresem, poruchy osobnosti atd.

Nezaměstnanost je tak spojena se zvýšenými zdravotními riziky, projevující psychicky podmíněnými potížemi.

3.2 Rodina

Nezaměstnanost ovšem nepostihuje pouze osoby, které o zaměstnání přišly. Má dopady jak na nejbližší rodinu, tak i na širší příbuzenské vztahy. Dochází k narušení denních rodinných zvyklostí, ke změně postavení nezaměstnaného v rodinném systému, může dojít ke ztrátě autority odvozené ze zaměstnání a z jeho přínosu pro rodinu, a ke změně v rozdělení domácích prací. Nezaměstnanost může narušit a někdy i rozbít vztahy mezi jednotlivými členy rodiny. Zejména u mužů je ztráta zaměstnání bolestná, nebo v tradičně orientovaných rodinách je muž představitel hlavy rodiny a se statutem nezaměstnaného může docházet k vážným problémům. V současné době se poukazuje taky na souvislost nezaměstnanosti s násilnými činy v rodině (domácí násilí jak mezi partnery, tak ve vztahu k dětem).

3.3 Reprodukční chování

Nezaměstnanost se projevuje také v reprodukčním chování. Pro ně které ženy je to hotenství a následné mateřství únikem z nepříznivého statusu nezaměstnanosti. Nezaměstnané ženy také v daleko menší míře uvažují o potratech a méně používají antikoncepci.

3.4 Sociálně patologické jevy

Masová nezaměstnanost má negativní dopad nejen na jedince, ale má nečekané důsledky i pro společnost. U jedince vyvolává chronickou dezorientaci v životě, může vyvolávat i kriminální delikty, nadměrné pití alkoholu, užívání drog a další destruktivní individuální jednání, ve společnosti pak může vyvolávat sociálně patologické jevy jako krizi hodnot, krizi rodiny, alkoholismus, kriminalitu, úpadek úcty k autoritám aj.

Proto, aby se důsledky nezaměstnanosti minimalizovaly je nutné zabývat se preventivní přípravou lidí na možnost ztráty práce, neboli vychovávat je k potenciální nezaměstnanosti. Naše společnost nebyla zvyklá na nezaměstnanost. Normální bylo setrvání na jednom nebo dvou pracovních místech po celou dobu ekonomické aktivity člověka. Proto vzhledem k odlišné sociální zkušenosti v minulosti starších lidí chybí odvaha a ochota

investovat do kvalifikace a chybí jim taky schopnost s nadhledem zvládnout nepříznivou nezaměstnanost. Velmi aktuálním úkolem nezaměstnaných se stává naučit se odpovědně jednat sám za sebe.

Zvládání situace ztráty práce tak, aby negativní důsledky byly co nejméně, je velmi individuální a je podmíněno řadou faktorů. Mezi nejdůležitější patří odolnost konkrétního člověka vůči psychické zátěži, dále věk, pohlaví. Velmi významnou roli má dosažená kvalifikace, nebo lidé s nízkou kvalifikací mají obtížnější situaci na trhu práce. Také finanční možnosti jsou jedním z faktorů zvládnutí ztráty zaměstnání (vztah mezi disponibilními finančními zdroji a psychickou zátěží nezaměstnanosti).

Náštát se snaží zmírňovat důsledky nezaměstnanosti. Finanční podpora, která jen zčásti zmírňuje ekonomické problémy dlouhodobé nezaměstnanosti, nezabrání psychosociálním ani zdravotním důsledkům. Mladým lidem může vysoká podpora snižovat motivaci k hledání práce. Je proto nutné hledat další cesty nejen ke zmírnění důsledků nezaměstnanosti, ale k zlepšení fungování trhu práce v celé jeho šíři. (Buchtová, 2002, str.93)

4 RIZIKOVÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE

Trh práce je podobný jako jiné trhy založený na vztahu dvou subjektů: toho, kdo něco (v našem případě svou práci) nabízí, a toho, kdo o tuto nabídku jeví zájem a je ochoten nabízené zboží (práci) koupit. Uplatnění na trhu práce je podmíněno řadou faktorů jako jsou věk, zdravotní stav, vzdělání, pohlaví, příslušnost k etnické skupině. Na trhu práce se vyskytují sociální skupiny, které mají odlišné schopnosti reagovat na změny, které s sebou ekonomika přináší a proto u těchto skupin je vyšší riziko ztráty práce a jsou v větší míře ohroženy dlouhodobou nezaměstnaností. Mezi tyto skupiny patří mladí lidé, staří lidé, lidé s nízkým vzděláním, rómské etnikum a přicházející emigranti. (Kuchař, 2007)

4.1 Rizikové skupiny podle Buchtové

4.1.1 Mladí v rizikové skupině

Mezi rizikové skupiny se řadí především ti, kteří nemají praktické zkušenosti a základní pracovní návyky, postrádají pracovní kontakty, které by jim umožnily lepší orientaci na trhu práce. Velmi závažný argument pro to, aby chom v nově absolventům vyšší pozornost je skutečnost, že pokud si ve správném čase neosvojí potřebné pracovní návyky, nebudou schopni pracovat ani v dospělosti. Podle výzkumu K. Robertse a kol. (1982) se ukázalo, že mladí lidé bez práce dávají přednost nezaměstnanosti před neuspokojivými pracovními místy. Dalším problémem se jeví ukončení vzdělání v oborech méně žádaných na trhu práce. Tito absolventi, kteří nenajdou práci vykazují významný pokles sebevědomí. Pro absolventy je důležité z hlediska udržení pracovní vitality a nabytých v domostí a schopností vzít na úvahu i práci méně placenou. Se změnou zákona o hmotné nouzi a zákona o zaměstnanosti (s platností od 1.10.2004) došlo k poklesu evidovaných absolventů na úřadech práce. Podpora do této doby byla vyplácena téměř každému absolventu, který se zpravidla ihned po ukončení studia zaevidoval na úřadu práce a tím si zajistil finanční zabezpečení po dobu prázdnin. Od 1.10.2004 se pro nárok na podporu započítávalo nejvýše 6 měsíců studia jako náhradní doba zaměstnání. Pro získání nároku na podporu museli mít studenti před studiem odpracováno minimálně dalších 6 měsíců za poslední 3 roky před datem zaevidování. Tuto podmínku splnilo jen malé množství bývalých studentů.

Tento student má v této věci nevznikl nárok ani na doplatek do životního minima, nebo jejich sociální potřeby byla posuzována v rámci celé rodiny. Tato skutečnost více motivovala absolventy k tomu, aby je to v rámci studia, nebo ihned po ukončení studia se více zajímali o zaměstnání.

4.1.2 Starší občané

Pro starší občany ztráta zaměstnání znamená v této věci pocit bezradnosti, spojené se strachem, psychologickými problémy a postupnou ztrátou sebevědomí. Jedinec, který například zastával významnou funkci může být odtržen od výsledků mnohaletého úsilí, od svého postavení a tím i také od adekvátního příjmu. Pro zaměstnavatele se jeví zaměstnávání staršího člověka jako neekonomické a nevýhodné. Jako jeden z argumentů je uváděn fakt, že čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy a tím pomaleji a také obtížněji se přizpůsobuje novým podmínkám. Jako jedno z možných východisek z této situace se jeví samostatné podnikání, které může přinést jedinci pocit znovunabyté kontroly nad svým životem. Úskalím tohoto řešení může být zvýšená fyzická i psychologická námaha spojená s podnikáním.

Vzhledem ke stárnutí populace se ovšem otázka zaměstnávání starších lidí bude dostávat stále více do popředí.

4.1.3 Ženy

Ženy patří mezi další rizikovou skupinu na trhu práce. Neovšem všechny. Především ty, které ve svém aktuálním postavení spojují nízkou a neperspektivní kvalifikaci s plněním svých rodinných povinností.

Zaměstnavatelé dávají přednost mužům před ženami a to hlavně z důvodu větší mobility a nezávislosti starostí o domácnost. Mezi další důvody patří časté absence žen například o děti, což v některých provozech může značně zkomplikovat pracovní proces. Zaměstnanost žen je vážným problémem nejen u nás, nebo je obtížné skloubit pracovní i mateřské povinnosti. V praxi jsem se ovšem setkala i s názorem zaměstnavatele, pro kterého žena po

45, i když má jifi d ti odrostlé, je neperspektivní. Tento názor ov-em nemohl uvést ve ejn , nebo by se jednalo o mofnou diskriminaci a tomuto se cht l vyhnout.

4.1.4 Lidé bez kvalifikace

V sou asné dob lidé bez kvalifikace tvo í jednu z nejpo etn j-ích skupin dlouhodob nezam stnaných. Zde pat í i alkoholici, recidivisté, propu-t ní z nápravn výchovných za ízení a dal-í nep izp sobiví jedinci. Úrove kvalifikace p i hledání vhodného místa znamená v t-í mofnost výb ru a volby jak pro zam stnavatele, tak pro uchaze e o práci. Pracovník s nízkou kvalifikací je stále více nahrazován novými stroji a technologiemi.

4.1.5 Rómské etnikum

Problematika rómského etnika je velmi -íroká a hlavní d raz je kladen na její integraci. Vzhledem k velmi nízké úrovni vzd lanosti rómské populace a rozsahu a kvalit sociálních dovedností je získání zam stnání pro tuto skupinu velmi obtílné. K dal-ím problém m pat í vlastní kulturní vzorce chování a hodnoty etnika a zvý-ený tlak majoritní spole nosti, která je zatím pln neintegrovala.

4.1.6 Zdravotn postífení

Podle zákona o zam stnanosti 435/2004 Sb. jsou osobami se zdravotním postífením fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpe ení uznány pln invalidními, nebo áste n invalidními a nebo rozhodnutím ú adu práce uznány zdravotn znevýhodn ými.

Za zdravotn znevýhodn nou (OZZ) se povařuje fyzická osoba, která má takovou funk ní poruchu zdravotního stavu, p i které má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zam stnání nebo jinou výd le nou innost, ale její schopnosti být nebo z stat pracovn za len na, vykonávat dosavadní povolání nebo vyuffit dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat, jsou podstatn omezeny z dvodu jejího dlouhodob nep íznivého stavu.

V roce 1980 do-lo ke sjednocení termín postífení a hendikep. Sv tová zdravotnická organizace schválila Mezinárodní klasifikaci vad, postífení a hendikep (ICIDH). Toto t íd ní rozli-ovalo mezi vadou, postífením a hendikepem. Následná revize zdravotních stav a následk touto organizací p inesla podstatnou zm nu v pouffívání terminologií:

- **postížení** (impairment) jsou problémy týkající se tělesných funkcí a tělesných struktur,
- tyto problémy mohou být přímou **omezení vinnostech** (activity limitation), na této úrovni je důsledek popisován z hlediska jednotlivce,
- mohou být také přímou **omezení ve společenských aktivitách** (participation restrictions), čímž jsou označovány důsledky fyzické a sociální. (Matoušek, 2005, str. 91)

Vzhledem ke stále se zvyšujícímu důrazu na produktivitu práce a její výkon je zaměstnávání osob se zdravotním postižením stále v tomto problému. Problémy této skupiny lidí se kumulují a někdy tak násobí. Vystupují do popředí nejen ekonomické, sociální a psychické problémy, ale zejména problémy etické jako je pocit lidské důstojnosti a smyslu života. Možnosti zapojení do pracovního procesu se jeví více zhoršily s přechodem na tržní ekonomiku. V minulosti v daleko větší míře existovaly firmy, které se přímo specializovaly na zaměstnávání těchto lidí a otázky hospodářské rentability pro ně nebyly rozhodující. Většina z nich byla ale nucena z ekonomických důvodů omezit nebo ukončit svouinnost. Tím se výrazně zhoršila situace na trhu práce pro zdravotně postižené. V současné době je více kladen důraz na integraci zdravotně postižených mezi zdravou populaci a nevytváření tzv. ochranných institucí, které napomáhaly k vymizení pocitu reálného života. Cílem je začlenění a využití pracovního i sociálního potenciálu zdravotně postižených. Podle Matouška (2005) je velmi důležitá prevence, neboliinnost zaměstnána zamezení vzniku fyzické, intelektové, psychické nebo smyslové vady jako primární prevence, nebo zamezení toho, aby vada způsobila trvalé funkční omezení nebo postižení jako sekundární prevence.

Podle Kuchaře (2007) je zlepšení pro zdravotně postižené potřeba hledat zejména ve těchto oblastech:

1. rozšíření možností pro jejich dodatečné vzdělávání
2. posílení motivačních faktorů pro vstup na trh práce úpravou pravidel pro výplatu sociálních dávek
3. odstranění bariér znemožňujících zaměstnavatelům přijímat zdravotně postižené bez obav z nemohlosti jejich propuštění.

Mezi prioritami sociální politiky státu by měla být koncepce ucelené rehabilitace. Tato rehabilitace není chápána ve smyslu fyzioterapie, ale jako interdisciplinární obor. Tento obor by měl zahrnovat nejen zdravotní (léčebnou) rehabilitaci ale i psychologickou, pedagogickou, pracovní, volno časovou a sociální. Tato rehabilitace je dlouhodobá a musí sloužit ke zvýšení integrace zdravotně postižených do majoritní společnosti nejen po pracovní stránce, ale i v běžném životě.

Mezi další právní předpisy platné na úseku zaměstnanosti které se vztahují především k zaměstnávání zdravotně postižených, kromě zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb., patří:

- vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 432/2004 Sb. o zaměstnanosti
- vyhláška č. 519/2004 Sb. o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání.
-

4.2 Rizikové skupiny (zákon o zaměstnanosti 435/2004 Sb.)

Podle zákona o zaměstnanosti 435/2004 Sb. je při zprostředkování zaměstnání v nově zřízené péči uchazečům o zaměstnání, kteří to pro svůj stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to

- Fyzické osoby se zdravotním postižením (OZZ)
- Fyzické osoby do 20 let (ke změně došlo novelizací zákona od 1.1.2009)
- Těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu
- Fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- Fyzické osoby starší 50 let věku
- Fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců
- Fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc (které se ocitly přechodně v mimořádných poměrech, nebo které v nich flukují, osoby společensky nepřizpůsobené, po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo propuštění

z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí).

Novelou zákona o zaměstnanosti s platností od 1.1.2009 se snížila vková hranice zvýšené péče z 25 let na 20 let. Dále se nepovažují za skupinu vyřadující zvýšenou péčí i absolventi vysokých škol.

5 AKTIVNÍ ZAMĚSTNANECKÁ POLITIKA A JEJÍ NÁSTROJE

Je nutné rozlišit aktivní a pasivní politiku zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti znamená zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci a hmotné zabezpečení uchazečů o práci. Aktivní politikou zaměstnanosti se rozumí souhrn opatření směřujících k zajištění rovnováhy na trhu práce. Je zabezpečována z prostředků úřadů práce a měly by jí také pováňovat za souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti.

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je souhrn opatření směřujících k zajištění maximální možné úrovně zaměstnanosti. Zabezpečují ji ministerstvo a úřady práce, podle situace na trhu práce spolupracují i její realizaci s dalšími subjekty. Mezi hlavní nástroje APZ patří:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejné prospěšné práce,
- společensky užitečná pracovní místa,
- pérenovací příspěvek,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Součástí **opatření** je i poradenství za účelem zjištění osobnostních, 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 APZ.

Aktivní zaměstnanecká politika je financována z prostředků státního rozpočtu a hospodaření s těmito prostředky se řídí zvláštním právním předpisem (Zákon č. 21//2008 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Lze také přispívat z těchto prostředků na programy nebo opatření regionálního nebo celostátního charakteru a projekty zahraničních subjektů přispívající ke zvýšení zaměstnanosti a na ověření nových nástrojů a opatření APZ.

5.1 Rekvalifikace

Rekvalifikací podle zákona o zaměstnanosti se rozumí získání nové kvalifikace, zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Při určení obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadní kvalifikace, zdravotního stavu a schopností osoby, která má být rekvalifikována formou získávání nových teoretických znalostí a praktických dovedností.

Rekvalifikace může provádět pouze akreditované zařízení a vzdělávací nebo zdravotnické zařízení, které má akreditované vzdělávací programy. Toto rekvalifikaci zařadí zařízení, které provádí rekvalifikaci uchazeči a zájemce o zaměstnání, musí mít písemnou dohodu s úřadem práce. Na základě této dohody jí úřad práce hradí náklady s ní spojené. Dohoda musí mít písemný charakter a musí obsahovat všechny náležitosti, které se uvádí v § 108, zákona o zaměstnanosti.

Rekvalifikace se provádí na základě uzavřené dohody mezi uchazečem nebo zájemcem o zaměstnání a úřadem práce. Je písemná a obsahuje potřebné náležitosti jako jsou

- identifikační údaje účastníků dohody,
- pracovníinnost, na kterou je rekvalifikace zabezpečována,
- způsob a doba rekvalifikace, místo jejího konání,
- podmínky poskytování příspěvku na úhradu nutných nákladů spojených s rekvalifikací,
- způsob ověření získaných znalostí a dovedností,
- závazek uchazeče nebo zájemce uhradit náklady rekvalifikace, pokud bez válných důvodů nedokončí rekvalifikaci nebo odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, které odpovídá nově získané kvalifikaci,
- ujednání o vypovězení dohody.

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

Uchaze i o zam stnání, kte í nastoupí na rekvalifikaci, mají vřdy nárok na podporu p i rekvalifikaci i p i nespln ní podmínek na podporu v nezam stnanosti, nebo jejím vy erpání.

Rekvalifikace jsou významnou sou ástí APZ. Hlavní význam spo ívá jednak v p edcházení ztráty zam stnání, jednak vytvá í uchaze m nové a lep-í podmínky pro jejich dal-í uplatn ní na trhu práce.

5.2 Investi ní pobídky

Zam stnavateli, kterému bylo vydáno rozhodnutí o p íslibu investi ní pobídky se hmotn podporuje

- vytvá ení nových pracovních míst,
- rekvalifikace nebo -kolení nových zam stnanc .

Tuto podporu financuje ministerstvo.

Hlavní podmínka poskytnutí hmotné podpory na vytvá ení nových pracovních míst je, fle zam stnavatel vytvo í pracovní místa v územní oblasti, ve kterém pr m rná nezam stnanost za 2 ukon ená pololetí p edcházející datu p edlofení zám ru zam stnavatele získat investi ní pobídku, dosahuje nejmén **pr m rné míry nezam stnanosti** v eské republice. Podmínky pr m rné míry nezam stnanosti platí i pro poskytnutí hmotné podpory rekvalifikace nebo -kolení zam stnanc .

Podpora se poskytuje na základ sepsané dohody, která obsahuje p edepsané nálefitosti. Je ú elov ur ená a nem fle být pouflita na jiný ú el, nefl je uveden v dohod .

Vláda stanoví formu hmotné podpory a její vý-i na jedno nov vytvo ené pracovní místo a vý-i podpory p i rekvalifikaci nebo -kolení zam stnanc v závislosti na situaci na trhu práce, vyjád ené mírou nezam stnanosti nebo dal-ími ukazateli. Pokud má zam stnavatel poskytnutou podporu (investi ní pobídku) na základ dohody sjednané s ministerstvem, dal-í p ísp vek z prost edk APZ na stejný ú el nelze poskytnout.

5.3 Veřejná prospěšná práce

Veřejná prospěšná práce (VPP) jsou pracovní příležitosti, které vytváří zaměstnatel nejdéle na 12 po sobě jdoucích kalendářních měsíců a to i opakovaně. Tyto pracovní příležitosti jsou v tuzemsku nekvalifikované práce spočívající v údržbě veřejných prostranství, údržbě a úklidu veřejných budov a komunikací, nebo v jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo státních nebo jiných veřejných institucí. Příspěvek na VPP lze poskytnout až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance, který VPP vykonává.

5.4 Společensky užitečná pracovní místa

Společensky užitečná pracovní místa (SÚPM) jsou pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje (jako nové pracovní místo) nebo vyhrazuje (vyhrazené pracovní místo) na základě písemné dohody s uchazečem práce. Tato místa jsou obsazována uchazeči o zaměstnání. SÚPM je i pracovní místo, které zřizuje uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Písemné podmínky a výše příspěvku na SÚPM jsou uvedeny v § 113, zákona o zaměstnanosti.

5.5 Příspěvek na pokrytí základních životních potřeb

O příspěvek na pokrytí základních životních potřeb mohou požádat uchazeči o zaměstnání, kteří od uchazeče práce získali příspěvek na zahájení samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek je určen na pokrytí základních životních nákladů začínajícího podnikatele, který v prvních měsících svého podnikání nemá dostatečné příjmy. Je možné jej poskytnout po dobu maximálně 3 měsíců a to ve výši poloviny částky životního minima pro dospělého obyvatele za měsíc.

5.6 Příspěvek na dopravu

Příspěvek na dopravu může uchazeč práce poskytnout zaměstnavateli na základě uzavřené dohody, pokud zaměstnavatel zabezpečuje každodenní dopravu svých zaměstnanců do

zaměstnání a ze zaměstnání v případech, kdy hromadnými dopravními prostředky prokazatelně není provozována tato doprava v bec, nebo je v takovém rozsahu, který neodpovídá potřebám zaměstnavatele. Tento příspěvek lze poskytnout i zaměstnavateli, kteří zajišťují dopravu svých zaměstnanců s tělesným zdravotním postižením, kteří vzhledem ke svému zdravotnímu stavu nemohou vyuffit běžné dopravy. Dopravu může zaměstnavatel zajistit sám, nebo smluvně sjednat soukromého dopravce. Příspěvek se poskytuje maximálně ve výši 50% nákladů vynaložených na dopravu. U zvláštní dopravy zaměstnanců, kteří mají tělesné zdravotní postižení se příspěvek poskytuje ve výši 100% nákladů.

5.7 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování může úřad práce poskytnout zaměstnavateli, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému Úřad práce vnuje zvýšenou péči podle § 33 zákona o zaměstnanosti, a kterého bude zapracovávat na pracovní místo dalšího zaměstnance, popřímo zaměstnanci. Podmínkou je písemná dohoda zaměstnavatele a Úřadu práce. Příspěvek lze poskytnout maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance, který provádí zapracování může být nejvýše polovinu minimální mzdy.

5.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Příspěvek lze poskytnout na základě písemné dohody zaměstnavatele a Úřadu práce zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Poskytuje se jako část náhrady mzdy, maximálně po dobu 6 měsíců, na jednoho zaměstnance může být nejvýše polovinu minimální mzdy.

5.9 Opatření aktivní zaměstnanecké politiky

Mezi opatření APZ patří zizování a podpora chráněných pracovních míst a chráněných pracovních dílen. Tato opatření jsou velmi prospěšná hlavně pro ty zdravotně postižené osoby, které by jinak měly jen velmi malou šanci se uplatnit na běžném trhu práce.

Chráněné pracovní místo je místo vytvořené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s úřadem práce, nebo osobou se zdravotním postižením, která zahajuje samostatnou výdělečnou činnost. Chráněné pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Úřad práce může poskytnout příspěvek i na částečnou úhradu nákladů na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením.

Chráněná dílna je pracoviště zaměstnavatele vymezené na základě dohody s úřadem práce a příspěvkem pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kde je v průměrném ročním počtu zaměstnanců zaměstnáno nejméně 60% těchto zaměstnanců. Chráněná dílna musí být provozována po dobu nejméně 2 let ode dne sjednaného v dohodě. Na základě dohody může být poskytnut i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné dílny.

II. PRAKTICKÁ ÁST

6 METODOLOGICKÁ ÁST

6.1 Výzkumný problém

V praktické ásti bych se chtěla zaměřit na problematiku zaměstnanosti osob zdravotně znevýhodněných na trhu práce ve Zlínském regionu. Konkrétně vlivem rekvalifikací na zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných. V této souvislosti jsem si stanovila několik výzkumných problémů :

1. Ovlivní rekvalifikace míru nezaměstnanosti osob zdravotně znevýhodněných?
2. Mají osoby zdravotně znevýhodněné zájem o rekvalifikaci?
3. O jaké rekvalifikace mají zdravotně znevýhodnění zájem?
4. Napomáhají rekvalifikace k lepšímu uplatnění osob zdravotně znevýhodněných?
5. Jsou rekvalifikační kurzy schopny poskytnout osobám zdravotně znevýhodněným lepší postavení na trhu práce?
6. Jaké problémy vzhledem k rekvalifikacím jsou spojeny s osobami zdravotně znevýhodněnými?

6.2 Výzkumný cíl

Cílem mého výzkumu je objektivně posoudit, do jaké míry rekvalifikace ovlivní zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných a současně potvrdit nebo vyvrátit výzkumnou hypotézu. Svůj výzkum jsem zaměřila na Zlínský trh práce.

6.3 Hypotézy

Vzhledem k tomu, že již dlouhá léta pracuji na úřadu práce, zpočátku s osobami zdravými a v posledních letech přímě s osobami zdravotně znevýhodněnými, měla jsem možnost porovnat obě tyto skupiny, práci s nimi a možnosti, které jim nabízí úřad práce. Chtěla bych vyvrátit nebo potvrdit následující hypotézy.

Hypotéza 1: Osoby zdravotně znevýhodněné nemají stejný zájem o rekvalifikaci jako zdravé osoby.

Hypotéza 2: Rekvalifikace nejsou pro osoby zdravotně znevýhodněné přínosem vzhledem k jejich omezené nabídce.

Hypotéza 3: Umístitelnost osob zdravotně znevýhodněných po absolvování rekvalifikačního kurzu oproti zdravým osobám je nízká.

Hypotéza 4: Nabídka rekvalifikačních kurzů pro osoby zdravotně znevýhodněné je nízká vzhledem k nízké kvalifikaci a vzdělání těchto osob.

Hypotéza 5: Vzhledem k možnostem čerpání finančních prostředků z fondů EU došlo ke zvýšení nabídky rekvalifikačních kurzů, které přinesly osobám zdravotně znevýhodněným více možností účasti v rekvalifikačních kurzech a tím se jim zlepšila možnost uplatnění na trhu práce.

6.4 Volba typu a metody výzkumu

Pro svůj záměr jsem si zvolila kvantitativní výzkum. Použila jsem výzkumnou metodu komparace informací získaných jak z dotazníků, které vyplují zájemci o rekvalifikaci, tak ze statistiky, databáze a spisů uchazeo o zaměstnání na Úřadu práce ve Zlíně.

Vzhledem k tomu, že nejsou statisticky podchyceny údaje, zda se dané rekvalifikace zúčastňuje osoba zdravotně znevýhodněná, ani údaje o jejich ukončení a možném umístění absolventů rekvalifikace, je nutné tyto údaje vyhledat v databázi Úřadu práce. Analýzou jednotlivých rekvalifikačních kurzů v letech 2007 a 2008 je možné zjistit, kterých kurzů se obě zdravotně postižení zúčastnili, zda rekvalifikaci úspěšně i neúspěšně ukončili, zda našli po ukončení rekvalifikace uplatnění. Takto získané údaje je možno použít pro další posouzení a hodnocení.

6.5 Výzkumný vzorek

Jako výzkumný vzorek jsem zvolila všechny uchazeče zdravotně postižené evidované v letech 2007 a 2008 na Úřadu práce ve Zlíně. V tomto vzorku jsou zahrnuti i uchazeči z dislokovaných pracovišť – Otrokovice, Valašské Klobouky a Slavičín.

7 EMPIRICKÁ ÁST

7.1 Rekvalifikace

V roce 2007 i 2008 realizoval Ú ad práce ve Zlín rekvalifika ní kurzy jednak v rámci aktivní zam stnanecké politiky, které jsou financované státním rozpo tem R (APZ), jednak v rámci projekt Evropského sociálního fondu (ESF). Tyto rekvalifikace zaji oval obor poradenství ve spolupráci s odd lením implementace Evropského sociálního fondu.

7.2 Rekvalifikace financované z prost edk APZ

Rekvalifikace celkem

Tab. 1. Rekvalifikace celkem v letech 2007 - 2008

Rok	Uzav ené dohody APZ	fieny	Mufi	OZP
2007	532	275	257	38
2008	483	270	213	42

Rekvalifikace v rámci APZ rok 2007

Tab. 2. P ehled rekvalifika ních kurz v rámci APZ za rok 2007

Název rekvalifikace APZ	Po et kurz	Celkem	Po et fen	Po et mufi	OZP
Obsluha osobního po íta e	6	65	55	10	16
Po íta ový grafik	3	15	11	4	2
Administrátor www serveru	3	14	3	11	-
Správce po íta ové síť	2	8	0	8	1
AutoCAD	2	6	1	5	1
Ú etnictví	6	62	61	1	-
Mzdové ú etnictví	2	20	20	0	2
Masér sportovní, rekondi ní	3	5	4	1	1
Masér	2	4	4	0	-

Pedikúra, manikúra	2	6	6	0	-
Kosmetika	2	2	2	0	-
Pracovník v sociálních službách	5	17	16	1	-
Pečovatelka	2	3	3	0	-
Sanitář pro lázně a léčebné rehabilitace	1	14	14	0	-
Všeobecný sanitář	2	17	17	0	-
Barman	1	3	1	2	-
Poradce pro výživu	1	1	1	0	-
Technickoadmin. pracovník	8	28	28	0	3
Vyhláčka 50/78 Sb.	2	9	0	9	-
Řidič ADR, C, D, E	65	69	2	67	2
Řidič motorového vozíku	9	43	2	41	4
Projektový manažer	1	8	5	3	2
Sváře	29	67	0	67	-
Obsluha motorové pily, kování, kolového traktoru, stavební stroje	7	8	0	8	-
Obsluha CNC strojů	9	9	0	9	1
Technik tlakov. zařízení	2	2	0	2	-
Střihání a úprava psů	2	2	2	0	-
Základy podnikání	2	19	13	6	3
Pracovník služeb cestovního ruchu	1	1	1	0	-
Obchodník s nemovitostmi	1	1	0	1	-
Kadeřnice	1	1	1	0	-
Zubní instrumentářka	1	1	1	0	-
Řidič dopravy nemocných a raněných	1	1	0	1	-
Vizážistka	1	1	1	0	-
Celkem	187	532	275	257	38

Rekvalifikace v rámci APZ v roce 2008

Tab. 3. Pohled rekvalifikačních kurzů v rámci APZ za rok 2008

Název rekvalifikace APZ	Počet kurzů	Počet celkem	Počet mužů	Počet žen	OZP
Administrátor www serveru	2	15	6	9	2
Aplikace náu- nic a ost.ozdob	1	1	1	0	-
Barmanské práce	1	2	0	2	-
Cukrářské práce	1	1	0	1	-
Frézářské práce	1	1	1	0	-
Instruktor fitcentra	1	1	0	1	-
Kosmetické služby	3	4	0	4	-
Krupiér	1	1	1	0	-
Profes.osv. u itele auto-koly	2	2	2	0	
Kurz k získání P sk.C	37	37	35	2	1
Kurz k získání P sk.D	3	3	3	0	-
Kurz k získání P sk.E	11	11	11	0	-
Managment	1	1	0	1	-
Manikúra v etn neht.mod.	3	5	0	5	-
Masér NZP	1	2	0	2	-
Masér sport. a rekondi ní	3	3	1	2	
Mzdové ú etnictví	2	13	0	13	2
Obráb kov	1	1	1	0	-
Obsluha CNC stroj	17	17	16	1	-
Obsluha les. kolového traktoru	2	3	3	0	-
Obsluha OP se zam. na grafiku	2	15	5	10	-
Obsluha osobního počíta e	5	55	12	43	10
Obsluha OP (dle osnov ECDL)	2	7	1	6	
Obsluha potahu	1	1	1	0	-
Obsluha ru ní M P	3	6	6	0	-
Obsluha stroj LZT	2	6	6	0	-

Pedik., manik., neht.modeláři	2	2	0	2	-
Pedikúra v etn. neht. mod.	1	1	0	1	-
Personalista/personalistka	1	1	0	1	-
Podlahář	1	1	1	0	-
Pracovník v soc.sloužbách	2	26	2	24	1
Prodávka	1	1	0	1	-
Programátor web.aplik. R-106	1	1	0	1	-
Projektant v AutoCADu	1	6	2	4	1
Provoz solárií	1	1	0	1	-
řidič motor. manip. vozíku	3	17	14	3	1
Sanitář pro lázeň a léč. rehabilit.	1	3	0	3	-
Správce počítačové sítě	2	14	14	0	2
Stavební dělník	2	2	2	0	-
Svářeč ZK 135 W01	17	29	28	1	-
Svářeč ZK 111 W01	3	3	3	0	-
Svářeč ZK 141 W11	7	7	7	0	-
Účetnictví a daňová evidence	2	40	3	37	2
Vyhláčka 50/78 Sb.	2	2	2	0	1
Základy obsluhy OP	7	70	10	60	16
Základy podnikání	6	42	13	29	3
Celkem:	172	483	213	270	42

7.3 Rekvalifikace financované z prostředků ESF

V těchto letech byly realizovány i rekvalifikace financované z prostředků Evropských sociálních fondů (ESF), nebo po vstupu České republiky do Evropské Unie bylo možné využívat prostředky z strukturálních fondů EU. V roce 2008 tímto projektem bylo realizováno méně. Důvodem bylo doerpávání finančních prostředků z programovacího období 2004 až 2006.

Tyto rekvalifikace probíhaly

1. v národních projektech
2. v grantových projektech

7.3.1 Národní projekty

Národní projekty vytvářejí úřad práce ve Zlín ve spolupráci s ostatními úřady práce Zlínského kraje a realizátorem byl externí subjekt, který zveřejnil ve výběrovém řízení (ve veřejné zakázce) na dodavatele projektu. Projekty mají jasně stanovený národní rámec a jsou zaměřeny na cílové skupiny jedinců. Jsou doplňkové. Rozšiřují nabídku již stávajících rekvalifikací z APZ nebo rozšiřují okruh cílových skupin.

Během tohoto projektu každý účastník nastoupil do rekvalifikačního kurzu obsluha osobního počítače. Po ukončení tohoto kurzu následovaly specifické rekvalifikace:

Projekt Návrat do práce ve Zlínském kraji I - skladový logistik, obsluha CNC stroj, prodavač, svářeč, řídicí práce, kuchařské práce, účetnictví, počítačový grafik, pečovatelka, pracovník v sociálních službách, technickoadministrativní pracovník, židiskupiny C, židiskupiny motorového vozíku. (je určen pro osoby nezaměstnané více než jeden rok)

Projekt Příprava na práci ve Zlínském kraji II - základy PC dle osnov ECDL START, pracovník v sociálních službách, židiskupiny B. (určen pro nezaměstnané více než jeden rok, kteří dále splňují jednu z podmínek: a) zdravotní postižení, základní vzdělání, věk do 25 let nebo nad 50 let nebo jsou sociálně vyloučeni anebo délka evidence více než 3 roky)

Projekt Najdi si práci ve Zlínském kraji I - účetnictví, pracovník v sociálních službách, obsluha CNC stroj, židiskupiny C, svářeč, počítačový grafik, pečovatelka, technickoadministrativní pracovník, řídicí práce. (určen pro nezaměstnané méně než jeden rok)

Projekt Najdi si práci ve Zlínském kraji II - í-nické práce, kuchařské práce, obsluha CNC stroj , prodava , sváře , idi skupiny B, E, skladový logistik, ú etnictví, administrátor www serveru, technickoadministrativní pracovník, sádrokartonář .

Projekt Najdi si práci ve Zlínském kraji III - soustružník, sádrokartonář , idi motorového vozíku, obsluha CNC stroj , idi skupiny E, C, B, skladový logistik, barman, prodava , sváře .

Projekt Najdi si práci ve Zlínském kraji IV - počítačový grafik, administrátor www serveru, technickoadministrativní pracovník, ú etnictví.

Tab. 4. P ehled národních projektů v roce 2007

Název kurzu	Počet uchaze	Počet žen	Počet mužů	OZP
Návrat do práce ve Zlínském kraji I	81	54	27	3
P íprava na práci ve Zlínském kraji II	27	20	7	1
Najdi si práci ve Zlínském kraji I	88	66	22	7
Najdi si práci ve Zlínském kraji II	81	40	41	2
Najdi si práci ve Zlínském kraji III	77	34	43	2
Najdi si práci ve Zlínském kraji	76	60	16	-
CELKEM	430	274	156	15

Tab. 5. P ehled národních projektů v roce 2008

název projektu	počet uchaze	počet mužů	počet ženy	počet OZP
Najdi si práci 2.fáze				
Základy obsluhy OP	40	8	32	2
Návrat do práce 2.fáze				
Základy obsluhy OP	12	1	11	-
Prac. v soc. sl. 2. PO	6	0	6	-
Mzdové ú etnictví	2	0	2	-

DE s využitím VT	3	0	3	-
Obsluha elektrovozíku	1	1	0	-
Celkem osob:	64	10	54	2

7.3.2 Grantové projekty

Grantové projekty vytváří a podkládají podnikatelské i nepodnikatelské subjekty na základě výzvy k podkládání žádostí o finanční podporu, kterou vyhláší úřad práce. Tato výzva vymezuje základní rámcové podmínky projektu. Obsah projektu, jeho cíle, délku, konkrétní aktivity a plánované výstupy a přínosy definují předkladatelé. Jsou zaměřeny na cílové skupiny jednotlivců, umožní inovativní přístupy k řešení. Stejně jako národní projekty doplňují programy a nástroje státní politiky.

Tab. 6. Grantové projekty 2007

Název projektu	Počet účastníků	Počet firem	Počet mužů	Počet OZZ
Pracovník hypermarketu	34	28	6	-
škola KOPOZ o Základy strojírenství s obsluhou manipulační techniky	1	0	1	-
Základy podnikání CEPAK Olomouc	1	1	0	-
Sebezaměstnání JVM RPIC Zlín	32	16	16	1
Horizont - obsluha PC dle ECDL START	30	19	11	10
Horizont o technickoadministrativní pracovník	29	18	11	13
Narovnat se	26	25	1	-
Projektový manafler	10	6	4	-
Junio i v praxi (Zlín)	28	22	6	-
Junio i v praxi (Slaviín)	18	15	3	-
Slunice o obsluha PC dle ECDL START	15	15	0	-

ECDL START					
Slune nice technickoadministrativní pracovník	ó	15	15	0	-
Celkem		239	180	59	24

Tab. 7. Grantové projekty 2008

Název projektu	Počet dohod celkem	Počet mufl	Počet člen	Počet OZZ
Základy obsluhy osobního počítače	39	6	33	5
Základy podnikání	22	1	21	4
Horizont (ú etnictví a da ová evidence)	1	0	1	1
Horizont (obsluha OP dle osnov ECDL Start)	13	0	13	-
Horizont (TAP)	13	0	13	13
Horizont (obsluha OP dle osnov ECDL START)	11	0	11	4
Celkem	99	7	92	27

7.4 Hodnocení rekvalifikací

Pro vyhodnocení úspěšnosti rekvalifikací jak z APZ, tak financovaných v rámci ESF a pro ověření stanovených hypotéz je nutné znát i následující údaje:

Tab. 8. Evidence osob se zdravotním postížením

	Stav k 31.12.2007		Stav k 31.12.2008	
	počet	podíl v %	počet	podíl v %
Celkový počet uchaze	5620	100	5465	100
Osoby se zdravotním postížením	1163	20,7	1 053	19,3

Tab. 9. Podíl občanů zdravotně postížených na všech rekvalifikacích

	Rekvalifikace z ESF	Rekvalifikace z APZ	Celkem	Z toho OZP	Podíl OZP v %
V roce 2007	669	532	1 201	78	6,5
V roce 2008	159	483	642	71	11

Tab. 10. Podíl rekvalifikací v letech 2007 a 2008

	Rekvalifikace celkem	Uchazečů celkem	Podíl v %
V roce 2007	1201	5620	21
V roce 2008	642	5465	11

Tab. 11. Zapojení osob zdravotně postížených do rekvalifikací

	Rekvalifikovaní občané OZP	Zdravotně postížení celkem	Podíl v %
V roce 2007	78	1163	6,70
V roce 2008	71	1053	6,74

Z uvedených informací můžeme vyvodit následující závěry:

V roce 2007 bylo celkově rekvalifikováno 1201 uchazečů, z toho 78 občanů zdravotně postížených, tj. 6,5% rekvalifikovaných uchazečů z celkového počtu rekvalifikovaných. V roce 2008 bylo rekvalifikací méně, z důvodu, které jsem již dříve uvedla, tj. 642 uchazečů, z toho 71 občanů zdravotně postížených, tj. 11%. V roce 2008 byl tedy podíl osob zdravotně postížených na rekvalifikacích vyšší. Avšak ve vztahu k celkovému počtu evidovaných OZP zůstává podíl rekvalifikovaných OZP téměř stejný (nárůst 0,04%).

Jiná je ovšem situace ve srovnání rekvalifikaci osob zdravých a zdravotně postižených. Jak vyplývá z výše uvedených tabulek, oba zdravotně znevýhodnění se zúčastňovali především rekvalifikačních kurzů zaměřených na obsluhu osobního počítače, technickoadministrativní práce. Jen malé procento těchto oba se zúčastnilo jiných speciálně zaměřených rekvalifikací.

Analýzou podkladů získaných z databáze údajů vytvořených ze systému OKpráce za pomoci programu Quest jsem získala následující informace o osobách zdravotně postižených.

V roce 2007 bylo rekvalifikováno 78 uchazečů zdravotně postižených. Z toho po ukonění rekvalifikace si 27 našlo místo samo, 24 uchazečů bylo zaměstnáno na dotované zaměstnání (především u národních projektů byla součástí rekvalifikace i praxe u zaměstnavatele, u kterého se pak uchazeč po ukonění rekvalifikace zaměstnal. Tento zaměstnavatel obdržel příspěvek na mzdu). 15 uchazečů nadále zůstává v evidenci. 12 uchazečů před ukončením rekvalifikace ze zdravotních důvodů. Byly to především rekvalifikace účetnictví, masér, pracovníce v soc. službách, řidič motorového manipulačního vozíku, obsluha NC strojů, ale i technickoadministrativní pracovník a obsluha PC.

V roce 2008 bylo rekvalifikováno celkem 71 uchazečů zdravotně postižených. Z toho 15 si po ukonění nebo i během rekvalifikace našlo místo samo, 9 uchazečů nastoupilo na dotované zaměstnání, 43 nadále zůstává v evidenci, 4 ukončili rekvalifikaci ze zdravotních důvodů (řidičský průkaz C, správce počítačové sítě, obsluha PC).

8 POTVRZENÍ I VYVRÁCENÍ HYPOTÉZ

8.1 Hypotéza 1

Osoby zdravotně znevýhodněné nemají stejný zájem o rekvalifikaci jako zdravé osoby.

Tato hypotéza se potvrdila jen z části. Každý uchazeč, který má zájem o rekvalifikaci si na oddělení rekvalifikací vyplní předloženou přihlášku na rekvalifikaci, která mimo základních osobních údajů o uchazeči obsahuje konkrétní zájem uchazeče o rekvalifikaci. Je informován o všech možnostech, které mu nabízí úřad práce, ale může i předložit sám požadavek na konkrétní rekvalifikaci, o kterém již může mít předem zjištěnou informaci. Úřad práce pak posoudí, jestli se na této rekvalifikaci bude finančně podílet, a to jak krytím nákladů rekvalifikace, tak podporou uchazeče při rekvalifikaci. Spektrum zájmu uchazeče je velmi široké, jak ukazují výše uvedené tabulky uskutečněných rekvalifikací v letech 2007 a 2008. Největší zájem je o kurzy obsluhy CNC strojů, dále kurzy k získání odborných pracovních pozic C, D nebo E, kurzy svačování. Velký zájem je i o kurzy v oblasti služeb jako jsou masér, pedikér, nehtová modelářka, kosmetické služby. U THPů je největší zájem o kurzy z oblasti výrobní techniky a ekonomie, o něco méně o daňové újednání.

Uchazeč, který předloží přihlášku musí také doložit, že je zdravotně způsobilý pro práci, pro kterou se rekvalifikací chce upravit. Toto je jeden z hlavních problémů u uchazečů zdravotně znevýhodněných. Dalším problémem je většinou nízká kvalifikace těchto uchazečů. Uchazeči zdravotně postižení, kteří přicházejí na rekvalifikační oddělení nikdy v předem nemají představu, o tom, jakou rekvalifikaci by mohli mít. Je velmi složité uchazeči se zdravotním omezením a se základním vzděláním nabídnout rekvalifikaci. Proto zájem není tak velký jak u zdravých osob a hlavně není tak konkrétní. Uchazeči, včetně zdravotně postižených, mohou být v průběhu evidence nabídnuty rekvalifikace v rámci ESF, které jsou přímo zaměřeny na tuto cílovou skupinu. Tyto rekvalifikace musí akceptovat zdravotní stav a možnost uplatnění zdravotně postiženého občana na trhu práce.

8.2 Hypotéza 2

Rekvalifikace nejsou pro osoby zdravotně znevýhodněné přínosem vzhledem k jejich omezené nabídce.

Nabídka rekvalifikací jako takové je stejná pro uchaze e zdravé i zdravotn znevýhodn né. P i podávání žádostí o rekvalifikaci nejsou žádné diskrimina ní podmínky pro za azení žádosti o rekvalifikaci do registru. Jak jsem ale uvedla, problém nastává p i možnosti za azení na rekvalifikaci z d vod zdravotních nebo kvalifika ních. Proto se tato hypotéza nepotvrdila. Nabídka je stejná, není omezená, omezené je umíst ní uchaze e na rekvalifikaci.

8.3 Hypotéza 3

Umístitelnost osob zdravotn znevýhodn ných po absolvování rekvalifika ního kurzu oproti zdravým osobám je nízká.

Jak vyplývá z vý-e uvedených údaj , v letech 2007 ó 2008 bylo celkem rekvalifikováno 149 uchaze o zam stnání se zdravotním postižením a 75 ukon ilo evidenci z dvodu nástupu do zam stnání tj. 50% uchaze se zam stnalo. Je nutné ale dodat, že z tohoto po tu bylo 33 uchaze umíst no na dotované místo. Pokud by tento p íspěvek na mzdu nebyl poskytnut, pravd podobn by k nástupu do zam stnání nedo-lo. Velký podíl tedy na zam stnávání ob an zdravotn postižených mají i jiné prost edky aktivní zam stnanecké politiky (APZ). Umístitelnost je celkem nízká i díky druhu rekvalifikací, na kterou ob ané zdravotn postižení nastupují. Jak jsem již uvedla, jedná se p edev-ím o rekvalifikace po íta ového zam ení a zam ení na technickoadministrativní innosti. Sou asný trh práce lidem po ukon ení rekvalifikací tohoto typu bez dal-í praxe a zku-eností nenabízí uplatn ní. Hypotéza se potvrdila.

8.4 Hypotéza 4

Nabídka rekvalifika ních kurz pro osoby zdravotn znevýhodn né je nízká vzhledem k nízké kvalifikaci a vzd lání t chto osob.

Následující tabulka ukazuje jak velký je pom r jednotlivých typ vzd lání a to jak u_v-ech evidovaných uchaze k danému datu, tak uchaze zdravotn postižených.

Tab. 12. Uchaze i podle vzd lání

Vzd lání	Stav k							
	Celkem				Ob ané OZP			
	31.12.2007		31.12.2008		31.12.2007		31.12.2008	
	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %	abs.	v %
bez vzd lání a neúplné základní	7	0,1	7	0,1	0	0	1	0,09
základní vzd lání	1 165	20,7	1 114	20,4	341	29,3	323	30,6
niflí st ední vzd lání	2	0	3	0,1	1	0,08	1	0,09
niflí st ední odborné	87	1,6	95	1,7	25	2,1	14	1,3
st ední odborné s výu . listem	2 369	42,2	2 257	41,3	556	48	514	49
st .nebo st .odb. bez mat. i výu . listu	62	1,1	72	1,3	20	1,7	20	1,9
ÚSV Stupe	219	3,8	180	3,3	21	1,8	16	1,5
ÚSO s vyu ením i maturitou	307	5,5	342	6,3	27	2,3	23	2,2
ÚSO s maturitou (bez výu .)	1 052	18,7	957	17,6	150	12,9	124	11,8
vy—í odborné vzd lání	39	0,7	57	1,0	1	0,08	0	0
bakalá ské vzd lání	38	0,7	84	1,5	1	0,08	0	0
vysoko-kolské	257	4,6	281	5,1	16	1,4	15	1,4
doktorské	16	0,3	16	0,3	4	0,3	2	0,09
Celkem	5 620	100	5 465	100	1163	100	1053	100

Jak ukazuje tabulka tém 30 procent uchaze zdravotn postiflených má pouze základní vzd lání. Tém 50 % uchaze zdravotn postiflených má st ední odborné vzd lání s výu ním listem, ov-em velká ást t chto uchaze své profesi, ve které se vyu ilo nem fle vykonávat ze zdravotních d vod . Nabídnou rekvalifikaci t mto uchaze m je velmi složitá. Tato hypotéza se potvrdila.

8.5 Hypotéza 5

Vzhledem k možnostem vyplácení finančních prostředků z fondů EU došlo ke zvýšení nabídky rekvalifikačních kurzů, které umožnily osobám zdravotně znevýhodněným více možnostmi účastí v rekvalifikačních kurzech a tím se jim zlepšila možnost uplatnění na trhu práce.

Tato hypotéza se podle mého názoru potvrdila. Jak vyplývá z předcházejících údajů, a to hlavně v roce 2008, kdy byly rekvalifikace financované převážně z APZ, účast osob zdravotně znevýhodněných na těchto kurzech se převážně omezila na počítačové kurzy (obsluha osobního počítače, základy obsluhy PC, projektant v AutoCADu, administrátor www serveru, správce počítačové sítě). Jen v ojedinělých případech byly realizovány rekvalifikace jako učetnictví, vyhláška 50, pracovník v sociálních službách, kurz k získání individuálního případu C a základy podnikání.

Naproti tomu v roce 2007 byly v převážné míře uskutečňovány rekvalifikační kurzy financované z ESF. Po absolvování těchto kurzů byli uchazeči zařazováni do pracovního poměru u zaměstnavatele, u kterého uskutečňovali praxi v rámci rekvalifikace. Vznik tohoto pracovního místa byl většinou podpořen jedním z nástrojů APZ jakou jsou dotace na mzdy. Z tohoto důvodu se po absolvování těchto rekvalifikačních kurzů umístilo velké množství uchazečů.

Z uvedeného vyplývá, že pouze rekvalifikace nejsou přínosem. Pro zdravotně znevýhodněné je nutné zapojit více prostředků k jejich lepšímu uplatnění na trhu práce.

ZÁV R

Osoby se zdravotním postížením patří v současné době mezi nejproblémovější a nejohroženější uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Jejich stav se za poslední léta celkem nemění. Zvýšení počtu nově evidovaných uchazečů se ovšem díky finanční krizi a velkému propouštění zaměstnanců nevyhneme. Mezi uchazeči - osobami se zdravotním postížením považují ti, kteří mají základní vzdělání nebo jsou vyučeni. Nízká vzdělávací úroveň je pak jedním z faktorů zhoršujících postavení těchto osob na trhu práce. Mezi další negativní faktory patří vyšší průměrná věk této skupiny uchazečů. Délka evidence osoban zdravotn postížených je zpravidla vyšší než průměrná a dosahuje až dvojnásobku průměrné délky evidence ostatních skupin uchazečů.

Ve své práci jsem se zaměřila především na přínos rekvalifikací pro uchazeče se zdravotním postížením. Na základě výsledků výzkumu uvedených se ovšem ukázalo, že pouze rekvalifikace nemohou ovlivnit nezaměstnanost osob zdravotn postížených. Rekvalifikace jsou určité přínosem pro jednotlivce, získává nové zkušenosti a znalosti, ale jen v omezené míře mu vzhledem ke kvalifikaci a zdravotnímu stavu pomůže při získávání nového zaměstnání.

Rekvalifikace jsou jen jedním z nástrojů aktivní zaměstnanecké politiky. Pro uchazeče se zdravotním postížením je nutné zapojit více nástrojů státní politiky, aby došlo k viditelnému přínosu pro tyto osoby.

V následujícím období na úadě práce dochází k další realizaci grantových i národních projektů v rámci Evropského sociálního fondu. Ty by měly být ve větší míře zaměřeny především na osoby ZP, nebo mají více možností, než rekvalifikace financované v rámci APZ.

Podle mého názoru je nutná podpora a motivace zaměstnavatelů jak oblasti nemocenského a sociálního pojištění, tak v daňové politice, aby zaměstnávání osoban zdravotn postížených nezatřovalo neúměrné náklady zaměstnavatele.

Výsledky a závěry této bakalářské práce budou poskytnuty mému zaměstnavateli Úřadu práce ve Zlíně jako možné podklady pro plánování dalších aktivit zaměřených na osoby se zdravotním postížením.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

BROŤOVÁ Dagmar, *Spole enské souvislosti trhu práce*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2003, ISBN 80-86429-16-4.

BUCHTOVÁ Boflena a kolektiv, *Nezam stanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2002, ISBN 80-247-9006-8.

HODA OVÁ J., HO ÁNKOVÁ V., VALOUCHOVÁ E., *Poradenské techniky a aktivity p í práci s uchaze em: Metodická p íru ka pro poradce pro zprost edkování*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních v cí, 2003. ISBN 80-86552-65-9.

KUCHA Pavel, *Trh práce: sociologická analýza*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1383-3.

MATOUŠEK O., KOLÁ KOVÁ J., KODYMOVÁ P. (eds). *Sociální práce v praxi: specifika r zných cílových skupin a práce s nimi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7367-002-X.

MAREŠ Petr, *Nezam stanost jako sociální problém*. 3. rozšířené vydání, Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. ISBN 80-86429-08-3.

Právní p edpisy o zam stanosti, 6. vyd. Ministerstvo práce a sociálních v cí, 2006. ISBN 80-86878-36-8.

INTERNÍ ZDROJE:

Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2007

Zpráva o situaci na trhu práce v roce 2008

Databáze uchaze o zaměstnání ÚP Zlín

Soubor příloh na rekvalifikaci

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

ÚP	Ú ad práce
ZP	Zdravotn postížená (osoba)
OZP	Osoba zdravotn postížená
OZZ	Osoba zdravotn znevýhodn ná
SÚPM	Spole enský ú elná pracovní místa
APZ	Aktivní zam stnanecká politika
ESF	Evropský sociální fond
VPP	Ve ejné prosp –né práce
EU	Evropská unie
ICIDH	International Classification of Functioning, Disability and Health. (Mezinárodní klasifikaci vad, postížení a hendikep)

SEZNAM TABULEK

Tab. 1. Rekvalifikace celkem v letech 2007 ó 2008í	í í í í í í í í í í í í í í	.38
Tab. 2. P ehled rekvalifika ních kurz v rámci APZ za rok 2007í	í í í í í í í í í í í í í í	...38
Tab. 3. P ehled rekvalifika ních kurz v rámci APZ za rok 2008í	í í í í í í í í í í í í í í	...40
Tab. 4. P ehled národních projekt v roce 2007í	í í í í í í í í í í í í í í	..í 43
Tab. 5. P ehled národních projekt v roce 2008í	í í í í í í í í í í í í í í	.í í .43
Tab. 6. Grantové projekty 2007í	í í í í í í í í í í í í í í	.í ..44
Tab. 7. Grantové projekty 2008í	í í í í í í í í í í í í í í	.í í í í ..45
Tab. 8. Evidence osob se zdravotním postiflenímí	í í í í í í í í í í í í í í	.í ...45
Tab. 9. Podíl ob an zdravotn postiflených na v–ech rekvalifikacíchí	í í í í í í	..í ..46
Tab. 10. Podíl rekvalifikací v letech 2007 ó 2008í	í í í í í í í í í í í í í í	..í .46
Tab. 11. Zapojení osob zdravotn postiflených do rekvalifikacíí	í í í í .í í í ...í .í	46
Tab. 12. Uchaze i podle vzd láníí	í í í í í í í í í í í í í í	í í í í í í í í í í í 50