

Možnosti zaměstnávání znevýhodněných osob v sektoru služeb

Marek Merhaut, Karel Chadt

Otázka znevýhodněných osob je v posledních letech poměrně častým tématem a společně s ní také problematika umísťování těchto osob na volném trhu práce. Osoby, které spadají do této skupiny lidí, nemusí trpět nějakým postižením, ale mohou mít jiné potíže, které je dostanou do situace, kdy mají problém začlenit se do společnosti a sehnat práci, která by jim zajistila potřebný standard v životě. Může se jednat o matky samoživitelky, osoby po výkonu trestu, jedince, kteří byli nějakou část svého života závislí na návykových látkách, apod. Patří sem samozřejmě také lidé, kteří trpí nějakým druhem postižení - zrakově a sluchově postižení, mentálně postižení či osoby s duševním onemocněním. Uvedené osoby potřebují zvláštní podmínky pro výkon své práce. Vytváření chráněných pracovních míst pro osoby s handicapem je v dnešní době stále rozšířenějším jevem, který dává těmto lidem možnost se začlenit do společnosti a získat tak potřebné zkušenosti pro další život.

Stav zkoumané problematiky

V průběhu života se každý z nás setkal s pojmem „člověk s postižením“, „člověk s handicapem“. Tyto termíny se používají v různých situacích, příležitostech a v dnešní době už nejsou žádným zakázaným pojmem či věcí, o které se nemluví. Právě naopak. Slovo handicap je velice dobře vysvětleno v anglicky mluvících zemích, kde mají pro něj velmi hezké lingvistické rozdělení, které jasně vytyčuje, co tento pojem znamená.

Z tabulky č. 1 nám plyne fakt, že pojem handicap neznamená, že daný člověk trpí nějakou nemocí. Zde nerozlišujeme, zda je člověk nemocný nebo zdravý, zda se jedná o stav normality nebo naopak defektivitu. Jedná se o tzv. disfunkci sociální role, která činí člověka odlišným od okolního prostředí a má vliv i na postoje a chování ostatních lidí vůči němu.

Ač žijeme ve světě, kde je informovanost o problematice handicapu oproti letům minulým na vysoké úrovni, tak většina lidí má stále velmi malé povědomí o této oblasti. Dříve byli informovaní hlavně specialisté a profesionálové zabývající se touto oblastí cíleně a veřejnost o tento problém příliš zájmu nejevila, do jisté míry byla tato oblast tabuizovaná. Společnost věděla o postižených a nemocných lidech, ale příliš s nimi nepřicházela do kontaktu, tito lidé se nepohybovali v běžné populaci, problémy takových osob pak tzv. šly mimo běžnou populaci. Neinformovanost společnosti vedla i k jiným problémům, a to v oblasti emocionální, jelikož jakékoliv zdravotní omezení u daných jedinců zapříčiňuje i problémy v oblasti citové. Autorky Buřvalová, Reitmayerová (2007) předkládají myšlenku, že společnost se k takovýmto lidem stavěla, a možná i v dnešní době staví, s až příliš velkým soucitem, pomocí a tendencí o ně pečovat, což není potřeba, tito lidé takový přístup nevyžadují, mnohdy jim je spíše na obtíž. Dnes doba přináší větší množství informací, možnost si

o dané problematice přečíst nejen knihy a odbornou literaturu, ale díky internetu se můžeme sami dočíst, jak k těmto lidem přistupovat, vycházet s nimi a pomáhat jim. Ovšem tak, aby si handicapovaní nepřipadali jako méněcenní, ale aby začlenění do společnosti pro ně bylo příjemné a nebylo spojené se stresem či pocitem odlišnosti. Je potřeba se pokusit vžít do jejich kůže, ať už se jedná o člověka s tělesným postižením, mentálním či duševním. Nikdy nesmíme zapomenout na to, že i my se můžeme ocitnout v podobné životní situaci a následně budeme rádi, že s námi bude jednáno s respektem a úctou, kterou si zaslouží každý z nás (Buřvalová, Reitmayerová, 2007).

Sociální vyloučení

Ačkoli je obtížné rozlišit zde příčinu a následek, problematika sociálního vyloučení je výrazně provázána s postavením specifických skupin na pracovním trhu a s jejich marginalizací v této oblasti. Jak poznamenává Mareš (2006), „za základ sociální exkluze je považováno především vyloučení z placené práce - tedy nezaměstnanost, jež je důsledkem nedostatku základních kvalifikačních předpokladů vylučovaných“. Upozorňuje také na výzkum, týkající se narůstajícího problému horizontálních nerovností ve srovnání s dříve akcentovanými vertikálními nerovnostmi. Zkoumání sociálního vyloučení tak již není vázáno výhradně na chudobu,

objevuje se i v souvislosti s etnickými, kulturními či náboženskými skupinami. Sociální exkluzi pak popisuje jako „proces, v němž se společnost výrazně polarizuje. Je to proces vydělování jedinců i sociálních kolektivů ze společnosti, který je zbavuje práv a povinností, která jsou s členstvím v ní spojena“. Sociální vyloučení má řadu podob a zasahuje do nejrůznějších oblastí lidského života. „Vedle ekonomického vyloučení, které se projevuje především v podobě chudoby, mohou být jedinci a celé skupiny vyloučeni na trhu práce z přístupu k zaměstnání, ale mohou být vyloučeni i z přístupu k významným institucím, které ovlivňují kvalitu jejich života a vyhlídky do budoucna (například v oblasti vzdělávání, bydlení nebo sociálního zabezpečení). Omezená může být také jejich participace na rozhodování, na politickém dění a v oblasti veřejného kulturního života. Vyloučení může být omezeno pouze na jednu z uvedených sfér, může však také docházet ke kumulaci vyloučení. Vylučující procesy v různých dimenzích se mohou vzájemně posilovat, přičemž některé z nich mohou mít dokonce klíčový význam pro exkluzi v dalších dimenzích (například vyloučení ze vzdělávání implikuje vyšší riziko vyloučení ze zaměstnání, a tedy i chudoby). Často přitom platí, že mezi příčinami, projevy a důsledky sociální exkluze mohou existovat i silné vzájemné vazby a je obtížné je od sebe jednoznačně oddělit“. (Rákocyzová, Mareš, 2005). Nezanedbatelný je také me-

Tabulka č. 1: Vysvětlení pojmu handicap

NEMOC (DYSFUNKCE)	KRÁTKODOBÉ	DLOUHODOBÉ
BIOLOGICKÉ HLEDISKO	Disease (nemoc)	Impairment (fyzicky nemocný)
PSYCHOLOGICKÉ HLEDISKO	Illness (špatně, nesvůj)	Disability (cítící se špatně)
SOCIÁLNÍ HLEDISKO (ROLE)	Sickness (působící neduživě)	Handicapped (handicapovaný)

Zdroj: Buřvalová, Reitmayerová, 2007, s. 5

zigenerační přenos sociálního vyloučení, postihující celé rodiny. Nepříznivá sociální situace se s jeho pomocí může reprodukovat a v čase akcelarovat.

Trh práce v sektoru služeb a znevýhodněné osoby

Člověk, který není nijak zdravotně či jinak omezen, má v dnešní době poměrně velkou možnost sehnat práci a uplatnit se na trhu práce. Stačí si jen stanovit, čemu se chceme věnovat, co nás baví a následně hledat daný obor. Možností je opravdu spousta. Ovšem na trhu práce se musí uplatnit i lidé s nejružnějšími omezeními. Některé skupiny lidí jsou bohužel v dnešní době stále znevýhodněné. Mluvíme o znevýhodněných osobách na trhu práce.

Komora sociálních podniků zařazuje mezi osoby znevýhodněné na trhu práce následující skupiny:

Osoby se zdravotním postižením - jedná se o osoby, jejichž „zdravotní postižení představuje určité znevýhodnění ve vztahu k ostatním členům společnosti“. Definice vyplývá ze zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších

předpisů, nebo ze zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Mládež a mladí dospělí - mluvíme o mladých lidech, kteří svůj život trávili v ústavním zařízení. Jedná se o osoby ve věku mezi 15–26 lety. Patří sem i mladí, kteří vycházejí ze sociálně slabých rodin. Tito lidé mohou mít v budoucnu problém se svým chováním, např. poruchy chování, vandalismus, šikana, kriminalita, rasismus, problémy s drogami, alkoholem, prostitucí, apod. Jejich život prochází různými nástrahami a dostávají se do těžkých životních situací. Dochází u nich k selhávání v profesní přípravě a tím pádem je též problém s nalezením práce. Velmi často tato skupina míří na Úřad práce.

Osoby bez přístřeší - osoby, které nemají kdy bydlet, nemají možnost si z různých hledisek sehnat místo k žití, a proto obývají např. nouzová obydlí.

Osoby opouštějící ústavní zařízení - osoby, které si odpykávaly trest odnětí svobody, či opouští zařízení pro výkon ústavní nebo též ochranné výchovy.

Oběti - lidé, kteří se stali oběťmi například trestné činnosti, domácího násilí, ob-

chodu s lidmi, či osoby komerčně zneužívané.

Osoby pečující o osobu blízkou - péče těchto osob o lidi, kteří jsou z jakéhokoliv důvodu ohroženi sociálním vyloučením. Pečující osoby se díky této pomoci sami ocitají v situacích, kdy mají ztížený přístup na trh práce.

Osoby se zkušeností se závislostí na návykových látkách - jedná se o osoby, u nichž byla diagnostikována závislost na omamných látkách a které buď zdárně skončily minimálně 3 měsíční léčbu, a to buď ambulantní či pobytovou, nebo se u nich dá prokázat, že po dobu 3 měsíců abstinují a to bez přerušení.

Osoby dlouhodobě nezaměstnané - osoby, které jsou bez práce déle než rok a po tuto dobu jsou vedeni na Úřadu práce ČR.

Problematika sociální práce, sociálních služeb a sociálního podniku se zaměřením na osoby se zdravotním postižením

Autorka Malík Holasová (20014) uvádí, že sociální práce svojí činností přispívá k řešení sociálních otázek a problémů. Je to společenskovední disciplína, ale také oblast praktické činnosti, jejímž cílem je objasňování a hledání řešení sociálních problémů. Sociální služby jsou jedním z nástrojů sociální práce, které pomáhají lidem jakýmkoliv způsobem znevýhodněným, ve společnosti či na trhu práce. „Sociální služby jsou poskytovány lidem společensky znevýhodněným, a to s cílem zlepšit kvalitu jejich života, případně je v maximální možné míře do společnosti začlenit, nebo společnost chránit před riziky, které by případně od znevýhodněných osob mohly hrozit. Sociální služby proto zohledňují jak osobu uživatele, tak jeho rodinu, skupiny, do nichž patří, případně zájmy širšího společenství“ (Matoušek, 2007).

Evropská unie se aktivně podílí na pomoci v začleňování lidí se zdravotním postižením. Snaží se o to, aby proces začleňování těchto osob byl plnohodnotný, pomohl jim se začlenit do okolního prostředí a společnosti. Otázka zdravotně postižených a jejich potřeb není otázkou zdvořilosti, ale vychází z práva, že každý občan má nárok žít plnohodnotný život. Takovýto přístup vyplývá a je základem Úmluvy OSN o právech zdravotně postižených, jejíž znění svým podpisem stvrdila i Evropská unie. Na již zmíněnou úmluvu OSN je navázána Evropská strategie pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020. Ta byla Komisí přijata již v roce 2010 a bere v potaz zkušenosti nasbírané během akčního plánu v oblasti zdravotního postižení pro období 2004–2010.

Tyto cíle jsou shrnuty celkem do osmi hlavních oblastí:

1. Dostupnost. Řeší přístupnost osob se zdravotním handicapem ke zboží,

Tabulka č. 2: Co je a co není sociální podnik

Co je sociální podnik	Co není sociální podnik
Na věci má jiný pohled, chce věci dělat odlišně a lépe. Základem rozhodnutí ubírat se směrem sociálního podniku je odlišný hodnotový žebříček jak zakladatelů firmy, tak též jeho managementu.	Označení sociální podnik ještě neznamená, že daný zaměstnavatel, který se takto označuje, provozuje opravdu sociální podnik.
V podnikání se orientuje, není nováčkem na trhu a podnikání zaujímá hlavní příjmem jeho finančních zdrojů. Též uznává ekonomickou realitu.	Každý společensky odpovědný podnik, tzv. CSR, není podnikem sociálním. Jeho zřízení je zejména za účelem dosažení zisku.
Většinu z možného zisku navrácí zpět do podniku nebo ho dokonce daruje na společensky prospěšné věci, účely.	Neřadí se sem ani nestátní nezisková organizace (tzv. NNO), která finanční prostředky získává z prodeje výrobků nebo služeb. Projekty nestátních neziskových organizací bývají ale základem pilířem pro sociální podniky.
Zaměstnanci jsou na prvním místě, respektují se jejich zájmy, k potřebám zaměstnanců se přistupuje individuálně a se snahou ztotožnit se se sociálním podnikem.	Též sociální terapeutické pracoviště to není, jelikož je to hlavně služba daným klientům a nejedná se v ní o zaměstnanost z hlediska ekonomického.
Převážně zaměstnává znevýhodněné skupiny lidí, ale není to podmínkou.	Sociálním podnikem také nemusí být každý zaměstnavatel, který ve svém podniku zaměstnává více jak 50 % lidí se zdravotním handicapem.
Snaží se o spolupráci s lokálními komunitami a zainteresovanými skupinami. Nezávislost a partnerské chování jsou nedílnou součástí sociálního podniku.	Nemusí to být ani nadnárodní společnost či její část, popřípadě firma, která je na výše zmíněné společnosti jakkoliv fixovaná.

Zdroj: Kurková, Francová, 2012

službám a též podpora trhu s kompenzačními pomůckami.

2. **Zapojení do společnosti.** Osoby se zdravotním postižením mají též právo využívat všech možných výhod, které vycházejí ze členství v EU. Je potřeba postupně odstraňovat bariéry, které jim brání, aby se ve veřejném životě mohli věnovat všem možným aktivitám, nejen těm volnočasovým. Jedná se také o zpřístupnění kvalitních komunitních služeb.
3. **Rovnost.** Diskriminace, handicap, odlišnost od ostatních, je důležité bojovat proti diskriminaci, která je mířena na lidi, kteří mají nějaké zdravotní postižení či jiný handicap. Lidé by si měli být rovni, měli by mít rovné příležitosti v životě.
4. **Zaměstnání.** Je nutné a žádoucí zvýšit počet osob se zdravotním postižením na trhu práce. Tito lidé zaujímají totiž celkem jednu šestinu z celkové populace Evropské unie, jedná se o lidi v produktivním věku, ale bohužel zaměstnanost je v jejich případě velmi nízká.
5. **Vzdělávání a odborná příprava.** Důležité je vzdělávání a celoživotní učení žáků a studentů, kteří trpí nějakým zdravotním postižením. Je potřeba zaujmout rovnocenný postoj ke kvalitnímu vzdělávání a také celoživotnímu vzdělávání u lidí trpících zdravotním postižením, aby tak bylo zajištěno plné zapojení do společnosti a díky tomuto začlenění byla zlepšena jejich životní úroveň. Evropská komise již začala tento problém řešit a vytvořila například Evropskou agenturu pro rozvoj sociálního vzdělávání nebo také speciální studijní skupiny pro zdravotně postižené a skupiny vytvořené pro celoživotní vzdělávání.
6. **Sociální ochrana.** Zasadit se o prosazování důstojných podmínek, jak životních, tak dále také bojovat proti chudobě a též sociálnímu vyloučení.
7. **Zdraví.** Dostupnost zařízení se zdravotním zaměřením a též služeb, které jsou jimi nabízeny a poskytovány.
8. **Vnější akce.** Zabývá se podporou práv lidí se zdravotním handicapem v rámci Evropské unie a mezinárodních rozvojových programů.

Komise se také zabývá podporou Akademické sítě evropských odborníků na zdravotní postižení, ve zkratce ANED, která jí dává k dispozici analýzu situace, daných politik a údajů ze členských států (Evropské dotace, 2015).

Sociální podnikání je činnost ve prospěch společnosti (odsud pochází i název tohoto druhu podnikatelských aktivit) a životnímu prostředí. Firmy, které patří do tohoto odvětví, často vytváří pracovní příležitosti pro zdravotně postižené nebo so-

ciálně znevýhodněné osoby. Stejně jako ostatní firmy, sociální podnik musí dosahovat zisku (maximalizace zisku) a používat ho na další svůj rozvoj. Obdobně se snaží zvyšovat veřejný prospěch. Sociální podnikání má důležitou roli v rozvoji měst a obcí. „Sociální podnikání může významným způsobem přispět k řešení problémů spojených s nezaměstnaností a k podpoře ekonomického rozvoje v konkrétních regionech České republiky.“

Sociální firma je podnikatelskou jednotkou v celém tržním odvětví sociální ekonomiky. Její definice byla stanovena Konfederací evropských společenských firem, zaměstnaneckých iniciativ a sociálních družstev (CEFEC) v r. 1996 v Linci. Je to:

- komerční společnost, která vytváří práci pro osoby se zdravotním postižením nebo jinou diskriminací na pracovním trhu;
 - společnost, která pomocí tržně orientovaných produktů a služeb dosahuje sociálních cílů;
 - společnost, jejíž větší část zaměstnanců jsou osoby se zdravotním postižením nebo jiným handicapem;
 - společnost, kde každý zaměstnanec obdrží spravedlivou tržní mzdu, která odpovídá jeho pracovnímu nasazení a jeho produktivitě;
 - společnost, ve které má být práce vykonávána stejným způsobem jak pracovníky s postižením, tak pracovníky bez handicapu. Všichni mají mít stejná práva a povinnosti (Pointex plus, 2006).
- Sociální podnik pomáhá znevýhodněným osobám získat snadnější přístup k příležitostem na trhu práce a zabránit jejich dlouhodobé nezaměstnanosti. Navíc každý sociální podnik vytváří příjemnější kolektiv a atmosféru pro činnost těchto lidí. Někdy takový pracovní kolektiv je účinnější a má zdravější klima než obyčejná firma. Sociální podnik poskytuje služby „vyloučeným (sociálně či z trhu práce) a/nebo lidem, kteří jsou vyloučením ohroženi, s cílem jejich opětovného sociálního začlenění a/nebo s cílem předcházet jejich sociálnímu vyloučení“.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Služby podporovaného zaměstnávání (PZ) jsou v České republice poskytovány od roku 1995. Jedná se o časově omezenou službu určenou osobám, které si chtějí nalézt placené zaměstnání na otevřeném trhu práce. Jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou přitom z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální a dlouhodobou podporu. Služba se poskytuje nejen před, ale i po nástupu do práce. Smyslem podporovaného zaměstnávání je vyrovnávání příležitostí pracovního uplatnění lidí, kteří jsou znevýhodněni na trhu práce. A umož-

nit těmto lidem získat a udržet si takové zaměstnání, které odpovídá jejich zájmu, schopnostem a osobním možnostem. Cílem je zvýšit samostatnost, dovednosti potřebné k nalezení a udržení si zaměstnání, posílit pracovní návyky a rozšířit zájem o profesní rozvoj.

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je podporováno ze strany státu a je jednou z možných forem státní podpory, která se snaží o začlenění těchto lidí do společnosti a života v ní. Toto zaměstnávání je v České republice řešeno v zákoně o zaměstnanosti v § 67–84. Tento zákon lidi se zdravotním postižením označuje jako osoby invalidní či zdravotně znevýhodněné. Osoby zdravotně postižené jsou vedeny na Úřadu práce a ten je povinen vést evidenci těchto osob a vybírat jedince, kteří jsou vhodní pro určitá zaměstnání. Dále také existují agentury práce, které se specializují na osoby zdravotně postižené a pomáhají jim s hledáním vhodného pracovního místa. Dle zákona je těmto lidem poskytována zvýšená ochrana na trhu práce.

Novosad (2009) uvádí, že osoby, které nemají žádný zdravotní problém, ve svém životě mají možnosti volby, a to nejen v běžných věcech, ale i ve výběru práce a pracovního úvazku. Běžný či zkrácený pracovní úvazek v jejich situaci není žádný problém. Ale u lidí s nějakým druhem postižení to překážkou rozhodně je. Pro ně může být aspoň částečným řešením práce v chráněných dílnách, ve stacionářích, pobytových zařízeních nebo také domácí práce, které jsou zaměstnavatelem pravidelně zadávány. Hlavním přínosem chráněných aktivit je přínos hlavně pro psychickou pohodu těchto lidí. Taktéž to má výchovný a sociálně a rehabilitačně-terapeutický efekt. Díky této možnosti pracovat například v chráněných dílnách se lidé mohou spolu setkávat, komunikovat mezi sebou, probírat své problémy, poznávat cenu času a práce, trénovat své motorické a komunikační dovednosti a vytvářet vlastní sebehodnocení.

Sociální podnikání se rozmáhá celosvětově a každá země si ho přizpůsobuje, dalo by se říci, k obrazu svému. Přihlíží se k historickým kořenům, tradicím dané země, mentalitě a kulturním zvyklostem. Tento rozvoj je ve všech zemích Evropské unie a je také stále více podporován Evropskou komisí. Ve všech zemích EU se nejedná o stejný vývoj a postup, například v zemích na jihu Evropy jsou hlavně sociální družstva, zatímco ve Velké Británii je kladen důraz na sociální podnikatele.

V České republice se s tímto tématem začínalo již v devadesátých letech minulého století, a to na úrovni družstevních svazů. V roce 2011 vznikly hlavní znaky sociálního podniku. Když se pokusíme zjednodušit české pojetí sociálního podniku, tak u nás je hlavně kladen důraz na

podnikání a především na to, aby si sociální podniky svojí činností na sebe byly schopny vydělat. Kurková a Francová (2012) uvádějí, že do sociálních podniků řadíme integrační sociální podniky, které dávají práci znevýhodněným osobám, ale zařazujeme sem i podniky, které mají své zaměření na ekologii, svou činností podporují místní rozvoj nebo dávají šanci fairtradovému obchodování. Mezi sociální podnikání řadíme i podnikatelskou činnost neziskových organizací, které si svým přivýdělkem a následným ziskem z něj samy financují, či spolufinancují svoji hlavní činnost. Sociální podnik je rozdělen na dvě poloviny - ekonomickou a sociální. Je potřeba, aby obě tyto složky mezi sebou stále nacházely rovnováhu, aby sociální podnik neměl komplikace.

Závěr

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením je ale i v dnešní době pro některé lidi překážkou, jelikož si myslí, že tyto lidé svou práci nebudou vykonávat správně, nebudou k ní mít takový přístup jako lidé bez zdravotního handicapu a na pracovišti s nimi bude problém. Tento názor již ale

není často pravdou, jelikož léta praxe s těmito lidmi ukázaly, že osoby se zdravotním postižením nemají jako prioritu finanční ohodnocení, ale hlavní je pro ně samotná práce a možnost, že mají příležitost se začlenit do pracovního kolektivu. Důležitá je pro ně šance, která je jim dána a oni se snaží nezklamat osoby kolem sebe. Je však velmi důležité vždy dané osobě vybrat vhodnou práci, kterou budou schopni vykonávat i se svým postižením a která jim pomůže začlenit se do pracovního kolektivu. Je tedy důležité, aby nedocházelo k tomu, že uvedeným osobám bude přidělena práce, která je ještě více oddělí a izoluje od spolupracovníků. Pro osoby s handicapem není práce přítěží, práce si váží a je důležité, aby jim šance byla dána.

Použitá literatura

- Bučvalová, D. - Reitmayerová, E. *Tělesně postižený*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí, 2007. 24 s. ISBN 978-80-86991-21-4.
- Kurková, G. - Francová, P. *Manuál: jak založit sociální podnik*. Praha: P3 - People, Planet, Profit, 2012. 41 s. ISBN 978-80-260-4042-2.
- Malík Holasová, V. *Kvalita v sociální práci a sociálních službách*. Praha: Grada, 2014. 160 s. ISBN 978-80-247-4315-8.

- Mareš, P. *Faktory sociálního vyloučení*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006.
- Matoušek, O. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Praha: Portál, 2007. 184 s. ISBN 978-80-7367-310-9.
- Novosad, L. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál, 2009. 272 s. ISBN 978-80-7367-509-7.
- Rákoczyová, M. - Mareš, P. *Sociální vyloučení a chudoba v ČR ve srovnání se zeměmi EU, in: Směřování české sociální politiky s důrazem na agendu Lisabonské strategie*. Praha: VÚPSV, 2005
- Sociální podnikání*. Pointex Plus, s.r.o.: sociální podnik [online]. 2006 [cit. 2013-10-12]. Dostupné z: http://www.pointexplus.cz/soc_podnikani.html

Autor PhDr. Marek Merhaut, Ph.D., MBA (merhaut@vhs.cz) je tajemníkem katedry marketingu Vysoké školy hotelové v Praze 8 (The Institute of Hospitality Management in Prague), Svidnická 506, 181 00 Praha, Česká republika.

Autor doc. Mgr. Ing. Karel Chadt, CSc. (chadt@vsh.cz) je vedoucí katedry marketingu a prorektor pro kvalitu a rozvoj Vysoké školy hotelové v Praze 8 (The Institute of Hospitality Management in Prague), Svidnická 506, 181 00 Praha 8, Česká republika.

Zvýšení minimální mzdy od 1. ledna 2019

Olga Bičáková

Dnem 1. ledna 2019 nabylo účinnosti nařízení vlády č. 273/2018 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů.

Úvod

Minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny, kterou je povinen zaměstnavatel poskytnout za práci svému zaměstnanci. Týká se všech pracovních vztahů - pracovních poměrů a právních vztahů založených dohodami o práci konaných mimo pracovní poměr. Základní právní úprava minimální mzdy a nejnižších úrovních zaručené mzdy je obsažena v § 111 a § 112 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. **Výši základní sazby minimální mzdy, podmínky pro její poskytování a výši sazeb zaručené mzdy stanovuje nařízení vlády č. 567/2006 Sb.** Poslední úprava minimální mzdy a nejnižších úrovních zaručené mzdy se uskutečnila s účinností od 1. ledna 2018 a od tohoto data činila výše základní sazby minimální mzdy 12 200 Kč za měsíc, tj. 73,20 Kč za hodinu pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin. V roce 2017 činil podíl minimální a průměrné mzdy 37,3 %, v roce 2018 38,2 %.

Cíl novely

Cílem novely nařízení vlády č. 567/2006 Sb. **je zvýšení úrovně základní sazby minimální mzdy včetně nejnižších úrovních zaručené mzdy.** Zvýšení minimální mzdy vychází ze současného i budoucího předpokládaného příznivého vývoje české ekonomiky, který se pozitivně projevuje růstem hrubého domácího produktu, nárůstem zaměstnanosti a poklesem nezaměstnanosti. Růst minimální mzdy má přispět k pokrytí vyšších životních nákladů zaměstnanců z pracovních příjmů a posílit reálnou úroveň minimální mzdy. Zaměstnanci vykonávající jednoduché práce by měli být dostatečně odměňováni, aby byli schopni ze svých pracovních příjmů uhradovat alespoň svoje základní životní potřeby a nebyli závislí na sociálních příjmech. Aby minimální mzda mohla plnit svoje základní funkce, měla by být její úroveň stanovena v dostatečné výši. **Úroveň minimální mzdy musí být dostatečně motivační a měla by se postupně s ohledem na ekonomické a sociální souvislosti přiblížit ke 40 % průměrné mzdy.** Zároveň je

nutné i zohlednit rozdílnou míru složitosti, odpovědnosti a namáhavosti různých prací a odpovídajícím způsobem diferencovat výši nejnižších úrovních zaručené mzdy. Dalším záměrem intenzivnějšího zvyšování minimální mzdy včetně nejnižších úrovních zaručené mzdy je rovněž vytvořit podmínky pro přiblížení výdělků v České republice mzdám, kterými jsou zaměstnanci odměňováni ve vyspělejších evropských zemích, a to i s ohledem na evropské standardy, které jsou zakotveny v Evropské sociální chartě.

Minimální mzda

Nová právní úprava s účinností **od 1. ledna 2019 zvyšuje základní sazbu minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin ze současných 12 200 Kč na 13 350 Kč**, tj. o 1150 Kč a v relativním vyjádření jde o 9,4 % zvýšení. Základní hodinovou sazbu zvyšuje **ze 73,20 Kč na 79,80 Kč**, tj. o 6,60 Kč a v relativním vyjádření se jedná o 9 % zvýšení. V návaznosti na to se valorizují i nejnižší