

**Česká zemědělská univerzita v Praze**

**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra řízení**



**Diplomová práce**

**Management sociálního rozvoje ve vybraném  
regionu**

**Denisa Malá**

© 2014 ČZU v Praze

# ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Katedra řízení

Provozně ekonomická fakulta

## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Denisa Malá

Hospodářská politika a správa

Název práce

**Management sociálního rozvoje ve vybraném regionu**

Anglický název

**Social Development Management in the selected Region**

---

### Cíle práce

Cílem práce bude návrh inovativního řešení v oblasti řízení, které by mělo přispět k rozvoji zaměstnanosti ve vybraném kraji a jeho regionu u vybraných skupin lidí. Diplomová práce bude zaměřena na problém nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji u specifických skupin lidí, kterými jsou zdravotně postižení. V práci budou dále vyzdvihnuta specifika uvedeného kraje a regionu a s tím spojený problém nezaměstnanosti.

### Metodika

V praktické části budou zjišťována primární data za pomoci rozhovorů, které budou zjišťovat spokojenost u evidovaných nezaměstnaných. Dále zde budou zpracována sekundární data, na základě trendových funkcí či časových řad. Data pro tuto část budou získána z Ministerstva práce a sociálních věcí a Českého statistického úřadu. Po aplikaci syntézy těchto částí bude navrženo inovativní řešení.

**Rozsah textové části**

60-80 str.

**Klíčová slova****Doporučené zdroje informací**

- BROŽOVÁ, D., Společenské souvislosti trhu práce, Praha: Slon, 2003. ISBN 80-864-29-16-4  
BUCHTOVÁ, B. a kol., Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém, Praha: Grada Publishing a.s., 2002. ISBN 80-247-9006-8  
KUCHAŘ, P., Dlouhodobá nezaměstnanost jako životní styl. In: SIROVÁTKA, T., 1. vydání, Brno: Masarykova univerzita, 2007. ISBN 80-210-3048-8  
MAREŠ, P., Nezaměstnanost jako sociální problém, Praha: Slon, 2002. ISBN 80-86429-08-3  
MAREŠ, P., Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika, Brno: Masarykova univerzita, 2003. ISBN 80-210-3048-8  
MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍ VĚCÍ., Zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. – v platném znění k 1.1.2013  
SIROVÁTKA, T., ŘEZNÍČEK, I., Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť, Brno: Masarykova univerzita, 1994. ISBN 80-210-1246-3  
TOTH, D., Management sociálního rozvoje a regionální politika zaměstnanosti, Praha: Galileo, 2013. ISBN 978-80-87192-21-0  
VITÁKOVÁ, P., Souhrnná metodika podporovaného zaměstnání, Praha: Rytmus, 2005. ISBN 80-903598-0-9

**Vedoucí práce**

Dr. Mgr. Ing. Daniel Toth, Ph.D.

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

**prof. Ing. Ivana Tichá, Ph.D.**

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2014

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan PEF ČZU

V Praze dne 24. 11. 2014

## Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Management sociálního rozvoje" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 30. 11. 2014

---

## Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala Ing. Mgr. Danielu Tothovi, Dr. za jeho cenné rady a odborné vedení při psaní diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat za spolupráci ÚP v Jičíně, za jejich vstřícnost a pomoc při získávání potřebných informací.

# Management sociálního rozvoje ve vybraném regionu

---

## Social Development Management in the selected Region

### Souhrn

Diplomová práce se zabývá problémem nezaměstnanosti u specifické skupiny lidí ve vybraném regionu Královéhradeckého kraje. Vybranou skupinou lidí jsou zdravotně postižené osoby. Dále se práce zaměřuje na identifikaci invalidity u těchto jedinců a podává informativní souhrn o právech a povinnostech týkajících se osob zdravotně postižených, jak pro samotné uchazeče o zaměstnání, tak pro potenciální zaměstnavatele. V rámci práce je rozebrán datový přehled nezaměstnanosti v Královéhradeckém kraji a daném regionu a také rozhovory, které mají přiblížit situaci osob zdravotně postižených, kteří se potýkají s problémem nezaměstnanosti. V závěru práce je za pomoci analýzy dat a rozhovorů vypracován návrh na zlepšení situace na trhu práce pro tuto sociální skupinu nezaměstnaných.

**Klíčová slova:** nezaměstnanost, kraj, Úřad práce, sociální skupiny, aktivní politika zaměstnanosti, sociální rozvoj, region

## **Summary**

This thesis is engaged in the problem of unemployment among specific groups of people in the Královehradecký region. Specific group of people are handicapped persons. The thesis is focused on the identification of disability these persons and it gives informative summary of the rights and obligations handicapped persons and their potential employers, both for the job seekers and potential employers. There is analysis of data of unemployment in the Královehradecký region and also interviews, which describe the situation of people with disabilities, who contend with the problem of unemployment. In the conclusion there is formulated proposal, how to improve situation of handicapped people in labour market.

## **Keywords:**

Unemployment, region, employment office, social groups, active employment policy, social development, district

## Obsah

<b>1. ÚVOD DO PROBLÉMU.....</b>	<b>10</b>
<b>2. CÍL A METODIKA.....</b>	<b>11</b>
2.1 CÍL.....	11
2.2 METODIKA.....	11
<b>3. TEORETICKÁ ČÁST.....</b>	<b>13</b>
3.1 NEZAMĚSTNANOST.....	13
3.2 DEFINICE NEZAMĚSTNANOSTI.....	14
3.3 PŘÍČINA A DŮSLEDKY NEZAMĚSTNANOSTI.....	15
3.4 TYPY NEZAMĚSTNANOSTI.....	17
3.4.1 Frikční nezaměstnanost.....	17
3.4.2 Strukturální nezaměstnanost.....	18
3.4.3 Cyklická nezaměstnanost.....	18
3.4.4 Skrytá nezaměstnanost.....	19
3.4.5 Neúplná nezaměstnanost, nepravá nezaměstnanost, job stagnation.....	19
3.4.6 Dlouhodobá nezaměstnanost.....	20
3.5 SOCIÁLNÍ EXLUZE.....	21
3.5.1 Sociální inkluze.....	22
3.6 RIZIKOVÉ SKUPINY NEZAMĚSTNANÝCH.....	24
3.7 SKUPINA ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH.....	25
3.7.1 Klasifikace zdravotně postižených osob.....	26
3.7.2 Definice stupně invalidity z pohledu legislativy.....	27
3.7.3 Osoby zdravotně znevýhodněné.....	28
3.7.4 Nezaměstnanost u zdravotně postižených osob.....	29
3.7.5 Práva a povinnosti zaměstnavatelů zdravotně postižených osob.....	30
3.7.6 Povinný podíl zaměstnavatele.....	30
3.8 STÁTNÍ INSTITUCE A NEZAMĚSTNANOST.....	31
3.9 EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND.....	33
3.10 NÁRODNÍ PLÁN VYTVOŘENÍ ROVNÝCH PŘÍLEŽITOSTÍ PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA OBDOBÍ 2010 - 2014.....	37
3.11 POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI.....	38
3.11.1 Aktivní politika zaměstnanosti.....	39
3.11.1.1 Rekvalifikace.....	40
3.11.1.2 Veřejně prospěšné práce.....	41
3.11.1.3 Společensky účelná pracovní místa.....	41
3.12 OPATŘENÍ PRO ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÍ OSOBY.....	41
<b>4. EMPIRICKÁ ČÁST.....</b>	<b>43</b>
4.1 CHARAKTERISTIKA KRÁLOVÉHRADECKÉHO KRAJE A REGIONU JIČÍNSKO.....	43
4.2 ANALÝZA NEZAMĚSTNANOSTI.....	47
4.3 PROGRAM AKTIVIZACE II.....	65
4.4 ANALÝZA ČASOVÝCH ŘAD PRO VÝPOČET BUDOUCÍHO VÝVOJE.....	68
4.4.1 Předpověď pro Královéhradecký kraj.....	68
4.4.2 Předpověď pro okres Jičín.....	69



4.5 ROZHOVORY.....	70
4.5.1 Výzkumný soubor.....	70
4.5.2. Charakteristika respondentů.....	70
4.5.3 Průběh výzkumu.....	73
4.5.4 Shrnutí rozhovorů.....	78
<b>5. VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A NÁVRH ŘEŠENÍ.....</b>	<b>79</b>
5.1 NÁVRH ŘEŠENÍ.....	80
<b>6. ZÁVĚR.....</b>	<b>83</b>
<b>7. SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ.....</b>	<b>85</b>
<b>8. SEZNAM ZKRATEK.....</b>	<b>87</b>
<b>9. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....</b>	<b>87</b>
<b>10. PŘÍLOHY.....</b>	<b>92</b>

## 1. ÚVOD DO PROBLÉMU

Nezaměstnanost je problémem, který v dnešní civilizaci není ničím ojedinělým. Lze se s ním setkat velmi snadno. Jedná se o problém, který nelze opomínat a zanedbávat. Stále více a více lidí v České republice končí bez zaměstnání. Nezaměstnanost je jedním ze sociálních problémů dnešní společnosti, který se neustále prohlubuje. Lze ji rozdělit do několika kategorií, nejhorší dopady má však na člověka dlouhodobá nezaměstnanost. Zasahuje totiž několik sfér lidského života najednou. Sféru sociální, finanční a v neposlední řadě sféru psychického života člověka. Se ztrátou zaměstnání se potýká řada lidí okolo nás každý den, tudíž se nejedná o problém vzdálený.

Sociální skupinou, u které je problém nezaměstnanosti ještě více prohlouben v porovnání se zdravými jedinci, jsou osoby zdravotně postižené. Nejedná se pouze o osoby s uznaným I., II. či III. stupněm invalidity, ale jsou zde zařazeny i osoby zdravotně znevýhodněné. V posledních letech nastává u této skupiny ke změnám, ve kterých se společnost více zajímá o jejich problematiku, a dostávají se do popředí návrhy na zvýhodnění jejich zaměstnávání. Podílí se na tom i aktivní politika zaměstnanosti, v jejímž rámci jsou poskytovány příspěvky pro zaměstnavatele zdravotně postižených osob. Je důležité posílit a inovovat řešení také v regionech, ne pouze na krajské úrovni. Získání pracovního místa pro tyto jedince neznamena pouze povědomí finančního zajištění, ale má mnohem větší hodnotu, v podobě návratu k běžnému životu a zapracování se do společenského života.

Diplomová práce se zabývá dopady nezaměstnanosti na osoby zdravotně postižené a náhledem do jejich současné situace. K analýze nezaměstnanosti v empirické části byl vybrán region Jičínka, kvůli znalosti prostředí a možnosti interního výzkumu na Úřadu práce v Jičíně. Tento region je specifický svou menší velikostí a nižším počtem obyvatel oproti ostatním okresům Královéhradeckého kraje. V této souvislosti je nutné zamyslet se nad specifickými řešeními situace zdravotně postižených v návaznosti na charakteristiku daného regionu.

## **2. CÍL A METODIKA**

### **2.1 Cíl**

Cílem diplomové práce je prozkoumání problematiky nezaměstnanosti u osob se zdravotním postižením, co se týká jejich možností uplatnit se na trhu práce, podmínek pro zaměstnavatele OZP a náhledu do kvalifikace samotné invalidity těchto osob.

Diplomová práce bude zaměřena na problém nezaměstnanosti a sociálního začleňování ve vybraném regionu Královéhradeckého kraje u specifické skupiny lidí, kterými jsou zmínění zdravotně postižení. V práci jsou dále vyzdvihnuta specifika uvedeného regionu a s tím spojený problém nezaměstnanosti. Primárním cílem práce je návrh inovativního řešení v oblasti řízení, které by mělo přispět k rozvoji zaměstnanosti u vybrané sociální skupiny. K tomuto řešení by se mělo dospět prostudováním problematiky v odborné literatuře, ve spolupráci s náhledem na charakteristiku daného regionu a dále zpracováním rozhovorů a analýzou trendové funkce.

Empirická část bude též zahrnovat poznatky získané interním výzkumem na ÚP v Jičíně, který je vybraným regionem. V rámci tohoto průzkumu je cílem získat prohlubující informace o dané problematice a získání co nejvíce potřebných informací. Úřad práce v Jičíně také poskytne data týkající se programu pro zdravotně postižené, který v současné době stále v regionu probíhá.

### **2.2 Metodika**

V první části práce bude diplomová práce vycházet z prostudované odborné literatury týkající se problému nezaměstnanosti, odborných článků a publikací, zabývajících se tímto tématem. V rámci této části bude též práce čerpat z přístupných údajů z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Shromážděním potřebných údajů bude vypracována literární rešerše, která by měla nastínit problematiku nezaměstnanosti a definovat potřebné pojmy. Především se však bude zabývat nezaměstnaností u zdravotně postižených osob, kde bude rozebrána kvalifikace invalidity,

důsledky nezaměstnanosti pro tuto specifickou sociální skupinu a důležitá fakta při zaměstnávání těchto jedinců.

V empirické části budou zjišťována primární data za pomoci rozhovorů, které přinesou náhled do situace nezaměstnaných zdravotně postižených osob, budou zjišťovat spokojenost s vybraným úřadem práce a díky nim budou představeny návrhy samotných respondentů k vyřešení jejich složité situace. Dále zde budou zpracována sekundární data, na základě trendových funkcí. Trendové funkce se budou zaměřovat na budoucí předpověď nezaměstnanosti u OZP v Královéhradeckém kraji i regionu Jičínka. Data pro tuto část budou získána ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí. Po aplikaci syntézy těchto dvou částí bude navrženo inovativní řešení. K dotvoření celkového obrazu o vybraném regionu a problému nezaměstnanosti v něm bude proveden číselný průzkum různých ukazatelů nezaměstnanosti pro tento region a celý Královéhradecký kraj. Tato data budou získávána z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Sledovaným obdobím bude rozmezí let 2011 – 2013. Výsledky toho průzkumu budou zahrnuty do návrhu řešení ke zlepšení situace osob se zdravotním postižením na trhu práce.

Při zjišťování potřebných informací a objasnění celého problému bude sloužit spolupráce s úřadem práce v daném regionu. Zmíněným pracovištěm bude ÚP v Jičíně, kde bude prováděn interní výzkum. Tato spolupráce bude také nápomocna při získávání dat do rozhovorů a vytipování potencionálních respondentů.

V Královéhradeckém kraji se nachází několik programů pro práci s nezaměstnanými, při čemž některé z nich by v práci měly být zmíněny. Možnost nahlédnout do některého z nich bude umožněna též ze strany ÚP v Jičíně. Jedním z programů, který se zaměřuje na zdravotně postižené osoby je program Aktivizace II., který v současné době právě probíhá. Jeho průběžné výsledky budou sledovány a zahrnuty do diplomové práce. Prostudování tohoto programu může vést k lepšímu porozumění problematice a s tím spojenému propracovanějšímu návrhu inovativního řešení pro tyto jedince. Návrhem inovativního řešení by mělo být dosaženo zlepšení situace nezaměstnaných v uvedeném regionu a také lepší začlenění těchto lidí do pracovního prostředí, a s tím zároveň eliminování jejich sociálního vyloučení.

### 3. TEORETICKÁ ČÁST

#### 3.1 Nezaměstnanost

Jednoznačné definování problému nezaměstnanosti není jednoduché. Na tento problém je nahlíženo z mnoha různých pohledů a perspektiv. Samotná nezaměstnanost se řadí k nejtěživějším sociálním problémům naší společnosti. Při vysoké nezaměstnanosti ve společnosti dochází k nepříznivým jevům v různých oblastech lidského života. Ve společnosti může docházet k narušení sociálního klima nebo ekonomických problémům, které mají dopady na samotné jedince, u kterých dochází k zásahu do jejich psychického stavu a ztrátě smyslu života. Tyto jedinci jsou následně sociálně vyloučení a přicházejí o svůj sociální status. Nezaměstnanost jako jeden ze sociálních problémů se u nás objevila v polovině 90. let a byla považována za úplně nový jev s ekonomicko-společenským charakterem. Na počátku všeho proběhla ekonomická transformace, která měla za následek nepříliš velký nárůst nezaměstnanosti. Jednalo se převážně o změny organizační a institucionální. Následně lze zmínit dvě období, ve kterých problém nezaměstnanosti dále pokračoval. První období nazýváme „první vlna“ nezaměstnanosti, do které byli zapojeni z velké míry kvalifikovaní pracovníci ze soukromého sektoru, ze služeb, pojišťovnictví, bankovníctví, ale také ze státní správy či obchodu s nemovitostmi. Následovalo vytěsňování i méně kvalifikovaných a výkonných pracovníků s menším pracovním úsilím z trhu práce. Druhým obdobím, které si vysvětlujeme jako tzv. „druhou vlnu“ bylo zasaženo prostředí privatizujících se podniků a bank, které propouštěly nepotřebné pracovníky. Nejvíce zasaženou oblastí byl sekundární sektor. Ve zmíněném období se také začíná objevovat změna ve vlivu kvantitativních i kvalitativních faktorů na trhu práce. Poptávka po práci se změnila ve sféře profesní a kvalifikační struktury, u kterých došlo ke snižování pracovních míst u tradičních povolání. Nová pracovní místa byla vytvářena u nových profesí s novými kvalifikačními nároky. Spolu s tímto se vyčlenily problémové regiony, které se od ostatních lišily nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti. Tyto regiony se vyznačovaly vysokým podílem průmyslu, který procházel restrukturalizací a poklesem výroby a dále regiony s vysokým podílem zaměstnanosti v oblasti primárního sektoru.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 88-90

Problém nezaměstnanosti je v České republice zaštiťen zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. Tento zákon upravuje v souladu s právem Evropské unie zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, která si klade za cíl dosažení plné zaměstnanosti a ochranu proti nezaměstnanosti. Státní politika zaměstnanosti se zabývá především zabezpečováním práva na zaměstnání, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce a další problémy spojené s ním, řídí opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, tvoří a koordinuje programy, uplatňuje aktivní politiku zaměstnanosti, hospodaří s prostředky na politiku zaměstnanosti, poskytuje informační, poradenské a zprostředkovatelské služby trhu práce, poskytuje podporu v nezaměstnanosti, podporu při rekvalifikaci a mnohé další. Státní politiku zaměstnanosti v České republice vytváří stát a spolu s ním se na ní podílejí další subjekty. Správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky.<sup>2</sup>

Nezaměstnanost není jednoduchým společenským problémem, jedná se o problém složitého charakteru s následky v různých oblastech lidského života. Ztráta zaměstnání není ztrátou úrovně, ekonomickou nejistotou či ztrátou schopnosti sebeuplatnění. Vyřazení z pracovního procesu je pro tyto lidi často vyřazením ze společenských vztahů a tudíž ztrátou statusu plnohodnotného člena společnosti.<sup>3</sup>

### 3.2 Definice nezaměstnanosti

Podle Brožové lze za nezaměstnaného považovat takového člověka, který je v produktivním věku a splňuje podmínku schopnosti pracovat, nemá příjem ze zaměstnání ani sebezaměstnání, má možnost nastoupit do zaměstnání do 14 dní a práci již aktivně hledá.<sup>4</sup>

Dle Buchtové nezaměstnanost představuje poruchu na trhu práce, jejíž rozsah je měřitelný ukazatelem míry nezaměstnanosti. Tato míra je vyjádřena poměrem počtu nezaměstnaných k počtu ekonomicky aktivních.<sup>5</sup>

---

<sup>2</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

<sup>3</sup> BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*, s. 88-90

<sup>4</sup> Tamtéž

<sup>5</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*.

Definice nezaměstnaného neboli uchazeče o zaměstnání uvedená v zákoně o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. zní takto: „*jedná se o fyzickou osobu, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou Úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.*“<sup>6</sup>

Rusmichová předkládá následující definici nezaměstnanosti. Jedná se o sociálně ekonomický jev, při kterém je narušen trh práce. Jde o poruchu rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou pracovních sil. Za nezaměstnaného jedince je považován takový člověk, který nemá placené zaměstnání, ale práci aktivně hledá a je schopen ihned do zaměstnání nastoupit. Tyto jedince lze označit za schopné a ochotné pracovat.<sup>7</sup>

Podle Mareše se nezaměstnaností rozumí takový stav, kdy je jedinec schopný pracovat. Nebrání tomu jeho věk, zdraví a situace. O hledání zaměstnání má zájem a i přes tyto vlastnosti je v současné době stále bez pracovního úvazku.

Tato definice je považována za jednu z obecněji pojatých definic. Je oficiálně uznávaná Mezinárodní organizací práce (ILO – International Labour Organization)<sup>8</sup>

### **3.3 Příčina a důsledky nezaměstnanosti**

Mezi obecně uváděné důsledky nezaměstnanosti lze zařadit několik faktorů, které však nejsou použitelné ve všech případech. Záleží na mnoha podmínkách a skutečnostech, jež sebou tento rozsáhlý problém nese. Nejčastějšími příčinami jsou technický rozvoj, automatizace či elektronizace, jejichž zaváděním se snižuje potřeba živé pracovní síly. Další uváděnou příčinou je vysoká porodnost, v jejímž důsledku nastává i přírůstek obyvatelstva. Tento faktor se však týká vybraných zemí, přičemž Česká republika není v současné době takto nadměrně zatížena. Prodlužování pracovního dne a s tím spojené zvyšování přesčasové práce, které vede ke snižování již existujících pracovních míst, je též řazeno do příčin nezaměstnanosti. Vysoká zadluženost způsobující likvidaci

---

<sup>6</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

<sup>7</sup> RUSMICOVÁ, L., SOUKUP, J. a kol. *Makroekonomie. Základní kurs.*

<sup>8</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s.16.

drobných podnikatelů a výrobců způsobuje rovněž vznik nezaměstnanosti. Stejně tak tomu je i při nízké úrovni akumulace kapitálu, kdy nedochází k takovým investicím do rozšiřování výroby, jakých by bylo třeba.

Protipólem k příčinám nezaměstnanosti jsou její důsledky. Jedná se o negativní důsledky v oblasti ekonomické, politické a sociální. U první zmíněné dochází ke stagnaci či poklesu ekonomického růstu, což je způsobeno nevyužitím části pracovních zdrojů. V rovině politické vzniká sociální napětí, které se následně projevuje u vztahů mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Patrně nejproblematictější a nejvíce zasahující oblastí do běžného života nezaměstnaného člověka je oblast sociální, ve které nastává prohlubování sociálních diferencí a mnohdy znatelné rozdíly mezi jednotlivými vrstvami či skupinami. Jedná-li se o osoby potýkající se s dlouhodobou nezaměstnaností, přidávají se i jiné faktory, jež jsou psychologického rázu. Dlouhodobá nezaměstnanost má na různé lidi různé následky. Je zřejmé, že se jedná o mnohem rozsáhlejší dopady, než u nezaměstnanosti krátkodobější. Obecně je přiznáváno, že práce je pro člověka základní podmínkou lidské existence. Narušení ve vztahu člověka a zaměstnání vede k trvalejší nejistotě i v soukromém životě. To se následně odráží na úrovni biologické, sociální a psychologické. Člověk prožívá ve svém životě jakousi ztrátu, separuje se od okolí.<sup>9</sup>

Buchtová uvádí některé důsledky nezaměstnanosti, které dopadají na osoby při dlouhodobé nezaměstnanosti. Jako první důsledek představuje psychický stav jedince, který způsobuje obavy z budoucnosti a zhoršení kvality interpersonálních vztahů. Dále je to ztráta pracovní aktivity, ekonomická nejistota, narušení rodinného života, při němž se zvyšuje napětí v rodině a partnerském soužití a zvyšuje se četnost hádek. Dalším důsledkem nezaměstnanosti je, dle Buchtové, zhoršení zdravotního stavu jedince, u něhož dochází ke zvýšenému napětí a zatěžujícím pocitům, stavům úzkosti, nespavosti či podrážděnosti. Posledním důsledkem je změna postoje při hledání nového zaměstnání. Tento postoj je rozdělen do dvou dimenzí. Na aktivní postoj, který představuje soukromé podnikání či úplnou změnu profese a na pasivní postoj, při němž nedochází k žádným změnám.<sup>10</sup>

Podle autorů Mareše a Sirovátky jsou důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti úzce spjaty s těžkým sociálním vyloučením. Autory uvedené důsledky jsou destrukce lidského

---

<sup>9</sup> NOVÝ I. a kol. *Sociologie pro ekonomy*, s. 132-133

<sup>10</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*.



kapitálu v souvislosti se ztrátou dosud trvajících návyků a dále stigmatizace zaměstnavatelů, kteří dlouhodobou nezaměstnanost často přikládají za vinu samotnému jedinci, z jeho osobních důvodů. Třetím důsledkem je změna identity, která může vést k ještě většímu prohloubení sociálního vyloučení. Posledním důsledkem dlouhodobé nezaměstnanosti je devastace pracovní etiky a motivace, které mohou vést k úplnému útlumu při hledání nového zaměstnání a tím se následně postupem času jedinec zcela vytratí z oblasti trhu práce.

Následně je v díle těchto autorů poukazováno na to, že z dlouhodobé nezaměstnanosti se v poslední době často stává nezaměstnanost opakovaná.<sup>11</sup>

Tito jedinci ztrácejí kromě chuti k práci a potřeby pracovat i svou kvalifikaci.

Je však třeba zmínit, že nezaměstnanost má i své pozitivní důsledky, které jsou však mnohonásobně převýšeny těmi negativními. Zakládají se na přesunech pracovních sil do nově se rozvíjejících se firem, upevňování kázně a morálky či podněcování zájmu o zvyšování kvalifikace.<sup>12</sup>

### **3.4 Typy nezaměstnanosti**

Nezaměstnanost lze dělit dle několika druhů. Různí autoři při zpracování dělení postupují jinak, většina z nich se však shodne na dělení nezaměstnanosti na frikční, strukturální, cyklickou a skrytou. Dle Mareše lze základní složky nezaměstnanosti vysvětlit dle níže uvedeného rozdělení.<sup>13</sup>

#### **3.4.1 Frikční nezaměstnanost**

Tento druh nezaměstnanosti je spojen s pohybem pracovníků na trhu práce. Vyznačuje se spíše krátkodobým charakterem trvání. Jedná se o přesuny pracovníků motivované osobními důvody či potřebami ekonomického vývoje. Tito lidé se přesouvají na nová pracovní místa či lépe placené pracovní pozice. V anglickém jazyce je pro tento případ používán termín „*people between two jobs*“, což lze v českém jazyce přeložit jako

---

<sup>11</sup> MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T., *Sociální vyloučení (exluze) a sociální začleňování (inkluze)*. In: Sociologický časopis.

<sup>12</sup> NOVÝ I. a kol. *Sociologie pro ekonomy*, s. 132-133

<sup>13</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 17-18

lidé mezi dvěma zaměstnáními. Do této kategorie nezaměstnanosti jsou často řazeni čerství absolventi škol, kteří se ocitají v době před prvním vstupem do zaměstnání. Zmíněný typ nezaměstnanosti je považován za přechodnou záležitost, kdy se jedná pouze o změnu zaměstnání. Doba trvání u tohoto druhu nezaměstnanosti je úzce spjata s růstem obecných aspirací pracovníků a též sociálním systémem státu. Pro snahu jedinců hledat práci hraje velkou roli charakter práce a prostředí či obecněji doba trvání státní podpory.<sup>14</sup>

### 3.4.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost lze též nazvat jako nezaměstnanost technologickou. Je spojena se změnami v ekonomických strukturách. Lidé na základě rozpadu neefektivních podniků a institucí ztrácejí svá zaměstnání, což může vést až k zániku některých druhů povolání. Též dochází k překážce, při které jsou požadováni noví jedinci do nových profesí s potřebnou kvalifikací. Propuštěné osoby však tyto kvalifikace postrádají a tím vzniká problém. Strukturální nezaměstnanost se projevuje nepoměrem mezi kvalifikační pracovní silou a požadavky nových zaměstnavatelů. Jednu z částí strukturální nezaměstnanosti tvoří jedinci ztrácející svá zaměstnání kvůli rušení pracovních míst, jež jsou nahrazeni technikou. Na druhé straně do této složky nezaměstnanosti patří i velice kvalifikovaní pracovníci, kteří odchází ze svých míst díky změně výroby. U tohoto druhu nezaměstnanosti se jedná spíše o dlouhodobý charakter.<sup>15</sup>

### 3.4.3 Cyklická nezaměstnanost

Pokud hovoříme o cyklické nezaměstnanosti, máme na mysli nezaměstnanost spojenou s nevyužitím kapacit v době recese. Někdy je označována též jako „nezaměstnanost z nedostatečné nabídky“, což lze vysvětlit jako vztah poptávky po práci a její nabídky, kdy poptávka se k nabídce jeví jako nedostatečná. Jako příklad lze uvést firmu, která v důsledku ekonomické krize propouští své zaměstnance kvůli nedostatku práce. Jakýmsi poddruhem cyklické nezaměstnanosti je nezaměstnanost sezónní, která představuje pravidelně se opakující cyklickou nezaměstnanost spojenou

---

<sup>14</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 17-18

<sup>15</sup> Tamtéž, s. 18

s nějakým přírodním cyklem. Vyskytuje se především ve stavebnictví a zemědělství, lze ji však nalézt i ve službách, především v těch, které jsou spojené s turistikou.<sup>16</sup>

#### **3.4.4 Skrytá nezaměstnanost**

V souvislosti se skrytou nezaměstnaností se někdy hovoří o tzv. skryté pracovní síle. Jedná se o takové jedince, kteří jsou v současné době nezaměstnaní, nejsou však registrovaní na ÚP, a práci ani nehledají. Do tohoto druhu nezaměstnanosti se řadí i ty osoby, které své hledání zaměstnání vzdaly či na něj už rezignovaly a též ty osoby, které hledají své zaměstnání neformálním způsobem, například přes své známé. Jsou to především jedinci z kategorie mladistvých či vdané ženy. V souvislosti se skrytou nezaměstnaností se též často hovoří o lidech s nízkou kvalifikací, vysokým věkem nebo některým z jiných handicapů, kteří jsou díky těmto faktorům odsouváni mimo trh práce.<sup>17</sup>

#### **3.4.5 Neúplná nezaměstnanost, nepravá nezaměstnanost, job stagnation**

Neúplná nezaměstnanost, nepravá nezaměstnanost a job stagnation nejsou klasickými druhy nezaměstnanosti. Jedná se o specifické druhy, které někteří autoři ve svých knihách zmiňují stejně jako Mareš.

Neúplná nezaměstnanost neboli také „*under-employment*“ znamená existenci takových pracovníků na trhu práce, kteří pracují na snížený pracovní úvazek a nemohou tak plně využít svůj potenciál a svoji kvalifikaci. Nejčastěji se jedná o sdílená pracovní místa pro dva pracovníky či zkrácenou pracovní dobu. Práci na snížený pracovní úvazek se společnost často snaží snižovat masovou nezaměstnanost a začleňování mladých lidí na trh práce. Naopak tím ale dochází k negativnímu jevu, při kterém nejsou firmy nuceny platit vysoké mzdové náklady a je jim udělena větší flexibilita v organizačních změnách, což se týká například volnosti v propouštění svých zaměstnanců při právě zmíněném pracovním úvazku. Nepravá nezaměstnanost se týká těch osob, které jsou nezaměstnané, ale práci nehledají. Spíše se snaží v co nejvyšší míře čerpat výhody v podobě podpory

---

<sup>16</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 21

<sup>17</sup> Tamtéž, s. 21

v nezaměstnanosti. Lze sem zařadit ty, kteří jsou formálně registrovaní jako nezaměstnaní, ale pracují nelegálně. Job stagnation je pojmem spojeným s vývojem prostorové a profesionální mobility jedinců. Při tomto jevu dochází u osob k tomu, že i přes svoji nespokojenost a frustraci v nynějším zaměstnání, nejsou schopni riskovat problémy s hledáním nového pracovního místa a tak setrvávají na tom stávajícím. Děje se tak hlavně v době vysoké nezaměstnanosti.<sup>18</sup>

### 3.4.6 Dlouhodobá nezaměstnanost

Obecná definice dlouhodobé nezaměstnanosti zní, že za dlouhodobě nezaměstnaného je považován takový jedinec, který je nezaměstnaný déle než jeden rok. Dle Mareše existují dva způsoby jak tento druh nezaměstnanosti definovat. V prvním případě se doba, kdy je osoba nezaměstnaná vypočítává tak, že se bere v úvahu doba mezi registrací osoby na úřadu práce a datem provedení výpočtu. Tato metoda má negativní účinek v tom, že zachycuje ty případy, které skončily těsně před datem výpočtu a zařazuje je do kategorie krátkodobé nezaměstnanosti. Druhý případ definování se týká samotných jednotlivců, kdy se jejich případy posuzují individuálně. Konkrétně se aktuální trvání nezaměstnanosti počítá od registrace osoby na úřadu práce a tato doba končí vyřazením jedince z evidence. Tato metoda se jeví více praktická. Napomáhá k získávání informací pro účely sociální politiky a též je nápomocná při poskytování podpor u konkrétních nezaměstnaných.

Informace o tom, jak dlouho nezaměstnanost trvá, jsou významné především pro vytipování problémových regionů a sociálních kategorií, při čemž se s těmito problémovými oblastmi nadále pracuje. Dlouhodobá nezaměstnanost je též spojena s různými jevy, při čemž jedním z nich je opakovaná nezaměstnanost. Opakovaná nezaměstnanost má větší tendenci vzniku u osob, které již byly ve své pracovní kariéře dlouhodobě nezaměstnaní. Především se to týká některých vybraných sociálních kategorií, kterými jsou nekvalifikovaní dělníci, imigranti nebo ženy. Stejně tak jako existují ohrožené regiony s vyšší nezaměstnaností, existují i sociální kategorie, které mají vyšší riziko vzniku opakované nezaměstnanosti.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 21

<sup>19</sup> MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*, s. 25

Rusmichová uvádí, že dlouhodobá nezaměstnanost vede k osobnímu úpadku a společenskému opomíjení handicapovaných osob.<sup>20</sup>

Dle Buchtové dlouhodobá nezaměstnanost zvyšuje pocitovou hladinu nepohody, u jedinců vznikají častěji deprese a je u nich viditelně snižena sebeúcta a sebedůvěra. Poukazuje na to, že při delším trvání dlouhodobé nezaměstnanosti roste riziko zdravotních potíží a celkové duševní pohody, především u osob středního věku. Zatímco starší a mladší osoby se s nastalou situací vyrovnávají snáze.<sup>21</sup>

### 3.5 Sociální exluze

Sociální exluze, neboli sociální vyloučení je pojmem, který se v naší společnosti objevuje stále častěji. Nejedná se však pouze o problém na úrovni České republiky, ale o problém celosvětový. Není to však pojem nový, ale objevil se již v 70. letech na území Francie. V té době byl spojován s nepřízní v oblasti sociálních sítí a pracovních příležitostí. Postupem času se jeho vysvětlení ubírá směrem širšího pojetí souvislostí. V minulosti bylo spojováno převážně pouze s těsnou vazbou mezi chudobou a sociálními nerovnostmi. V současné době je poukazováno nejen na výskyt sociálního vyloučení v důsledku sociálních rozdílů, ale spíše obecně důsledkem působení strukturálních faktorů.<sup>22</sup>

Dle Burchardta je sociální exluze popisována jako sociální proces, při kterém se z jedinců, kteří jsou zároveň občany dané společnosti, stávají jedinci neschopni participovat na obvyklých aktivitách, ke kterým je občanství opravňuje. Stává se tak z důvodů, které nemají pod kontrolou. Jinou definici nabízí Paynea, který sociální vyloučení chápe jako diferenciaci mezi jednotlivými oblastmi jako jsou zaměstnání, etnická příslušnost, rodové rozdíly, struktura komunit či zdraví. Při těchto diferenciacích mezi odvětvími dochází k sociální exluzi, při níž jsou následně tyto diferenciaci ještě zesíleny.<sup>23</sup>

Mareš a Sirovátka vysvětlují sociální exluzi podobným způsobem jako výše zmíněný Paynea. Mínil, že sociální exluze je proces, při kterém dochází k deprivaci ve více oblastech a dimenzích lidského života najednou a tyto oblasti se následně ovlivňují. Uvádí též dělení těchto dimenzí přejaté od Percy – Smitha. První zmiňovanou dimenzí je dimenze

---

<sup>20</sup> RUSMICHOVÁ, L., SOUKUP, J. a kol. *Makroekonomie. Základní kurs.*

<sup>21</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém.*

<sup>22</sup> MUSIL, J., MÜLLER, J. *Vnitřní periferie České republiky, sociální soudržnost a sociální vyloučení.*

<sup>23</sup> Tamtéž

ekonomická, která představuje nízký příjem jedince, dlouhodobou nezaměstnanost a příjmovou chudobu. Druhou dimenzí je dimenze sociální, jež je vyjádřena rozbitím tradiční domácnosti či manželství, sociální izolací, bezdomovectvím, nechtěným těhotenstvím mladistvých či některými patologickými jevy, jako je například kriminalita. Ve třetí dimenzi, politické, je představováno upírání politických práv, neschopnost participace jedinců nebo nízká účast ve volbách. Další dimenze, komunitní, představuje devastaci prostředí a obydlí nebo nedostupnost služeb. Pátou dimenzí je dimenze individuální, která znamená fyzický či mentální handicap, nemoc, ztrátu sebevědomí a sebeúcty. Následuje skupinová dimenze vyjádřena vyloučením v určitých sociálních skupinách. Poslední místo je zastoupeno dimenzí prostorovou, jež představuje kriminalitu, špatné životní prostředí, nekvalitní občanskou vybavenost, nedostatečnou dopravní dostupnost a infrastrukturu.<sup>24</sup>

V případě nezaměstnaných osob se zdravotním postižením, se prolíná několik dimenzí dohromady. Všechny tyto deprivace na sebe vzájemně působí, přičemž je velmi těžké určit jednu primární příčinu.<sup>25</sup>

### 3.5.1 Sociální inkluze

Sociální inkluze je pojmem, který úzce souvisí se sociálním vyloučením. Dle definice Evropské komise je inkluze procesem, který má v zájmu zabezpečit pro všechny rizikové skupiny, které jsou ohroženy chudobou a sociálním vyloučením, příležitosti a zdroje, jež jsou nezbytné k úplné participaci na ekonomickém, sociálním a kulturním životě společnosti. Dále by měl tento proces zmíněným skupinám zajistit takovou životní úroveň, jaká je ve společnosti kde žijí, považována za standardní. Jedná se o proces, který těmto jedincům umožňuje uplatnit svá základní práva.<sup>26</sup>

Woodward a Koohli rozčleňují sociální inkluzi na několik dimenzí. Tyto dimenze jsou spojeny se sociálními subsystémy, které vytvářejí portfolio zdrojů blahobytu a sociální participace. Zmíněnými dimenzemi jsou dimenze politická, ekonomická a občanská. Politická dimenze sociální inkluze je zaměřena na individualitu jedince a zajímá se o jeho

---

<sup>24</sup> MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T., *Sociální vyloučení (exluze) a sociální začleňování (inkluze)*. In: Sociologický časopis.

<sup>25</sup> SIROVÁTKA, T., *Marginalizace na pracovním trhu – příčiny diskvalifikace a selhávání pracovní síly*.

<sup>26</sup> SIROVÁTKA, T., *Sociální exluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*.

občanská práva a politickou participaci. Dimenze ekonomická představuje situaci jedinců na trhu práce, kde jsou sociální práva realizována vstupem jedince na trh práce a v sociálním státě, přičemž zde jsou sociální práva uskutečňována zpravidla v jeho kontextu. Třetí dimenzí sociální inkluze je dimenze občanská, která kombinuje na jedné straně participaci jedinců na komunitním životě a na straně druhé možnost uplatnit svá sociální práva mimo oblasti národního státu.<sup>27</sup>

V obecném měřítku je považováno za nejlepší ochranu proti problému sociální exluze zaměstnání, vytváření dobrých podmínek pro ekonomický růst, zlepšování zdraví jedinců a jejich bydlení a v neposlední řadě zvýšení možností participace ve společnosti. Politika sociální inkluze uplatňovaná na trhu práce je opřena o řadu cílů, kterými jsou například rozvoj lidského kapitálu, zvyšování zaměstnanosti, podpora podnikavosti, zvyšování adaptability nebo podpora na pracovním trhu všem, bez výjimky. Nelze však zaměřovat sociální inkluzi se zaměstnaností.<sup>28</sup> Některé názory odborníků, mezi něž patří Levitas, v této souvislosti tvrdí, že nelze sociální inkluzi vztahovat pouze na placené zaměstnání, ale je nutné sociální inkluzi provádět skrze jakýkoli druh práce a dále také prostřednictvím společenských aktivit.<sup>29</sup> Autoři Machado a Vilroxx uvádějí, že inkluzivní společnost by měla zajišťovat spokojenost též občanům, kteří nemohou najít zaměstnání nebo nemohou vůbec pracovat. Je nutné pro tyto jedince stanovit jiné životní cíle, které nesouvisí s placeným zaměstnáním. V rámci svých teorií rozdělují též solidaristický koncept sociální inkluze, který představuje rovnost přístupů a potřeb a koncept sociální inkluze významný pro aktivní občanství, jež je vyznačován rovností participace. Je třeba vnímat občanství jedince nejen jako soubor práv, ale i jako možnost participace na komunitním životě a spojování několika společenských aktivit dohromady.<sup>30</sup>

---

<sup>27</sup> WOODWARD, A., KOHLI, M. In: SIROVÁTKA, T., *Sociální exluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*.

<sup>28</sup> SIROVÁTKA, T., *Sociální exluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*.

<sup>29</sup> LEVITAS, R., In: SIROVÁTKA, T., *Sociální exluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*.

<sup>30</sup> MACHADO, C., VILROXX, J., In: SIROVÁTKA, T., *Sociální exluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*.

### 3.6 Rizikové skupiny nezaměstnaných

Prosazení člověka na trhu práce není jednoduchou záležitostí. Tato problematika je podmíněna mnoha charakteristikami, jako jsou například věk, zdravotní stav, pohlaví, vzdělání či příslušnost k etnické skupině. Zmíněné charakteristiky vyčleňují vybrané skupiny osob, které jsou dále postiženy větším rizikem ztráty zaměstnání a jsou též více předurčeny k dlouhodobé nezaměstnanosti. Ohroženými skupinami mohou být mladí lidé, zdravotně postižené osoby, ženy s malými dětmi, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum nebo imigranti. Lidé patřící do těchto skupin mají často též zvýšenou potřebu návštěv profesních a psychologických poraden.<sup>31</sup>

Jedinci zařazení do skupiny zdravotně postižených se nepotýkají pouze se sociálními, ekonomickými či psychickými problémy, jako lidé ve výše zmíněných skupinách. U lidí se změněnou pracovní schopností je hlavním specifickým problémem nalezení smyslu života a pocitu lidské důstojnosti. V současné době, kdy je velký důraz kladen na produktivitu práce, mají ještě mnohem těžší nalézt zaměstnání. Mnohdy jejich životní situace končí bezvýchodně, kdy je starost o ně přesunuta na rodinné příslušníky, u kterých je následně též ohrožen pracovní proces.<sup>32</sup>

Právě zmíněné osoby jsou stěžejní skupinou pro tuto diplomovou práci. Je třeba si uvědomit jasnou skutečnost toho, že patří do rizikových skupin ohrožených nezaměstnaností. Není však již zcela jasné, zda osoby zdravotně postižené lze považovat za menšinu, tedy samostatnou menšinu občanů. Mnoho odborníků skupinu zdravotně postižených za menšinu nepovažuje. Dle Michalíka je však důležité si uvědomit ekonomickou, sociologickou, antropologickou a historickou podstatu skupiny zdravotně postižených. Při sloučení všech hledisek z uvedených směrů jsou zdravotně postižení svébytnou, uvnitř však velmi diferencovanou skupinou neboli menšinou občanů. Jedinci v této menšině vykazují řadu shodných znaků, které se však liší od občanů bez zdravotního postižení.<sup>33</sup>

---

<sup>31</sup> BUCHTOVÁ, B. a kol., *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém.*

<sup>32</sup> Tamtéž

<sup>33</sup> MICHALÍK, J., *Zdravotně postižení a pomáhající profese.*



### 3.7 Skupina zdravotně postižených

Osoby se zdravotním postižením tvoří v naší společnosti nemalou část. Ve vyspělých zemích tvoří tyto osoby kolem 10% populace. V době minulé na zdravotně postižené jedince nebyl zaměřen žádný zájem. V podstatě se o jejich problematiku zajímala jen velmi řídká skupina odborníků. V současnosti však nastaly velké změny, co se týče zájmu o tuto skupinu osob. Veřejnost se o jejich problému začala více zajímat, čemuž velice napomohly i sdělovací prostředky. Obecně lze říci, že se v posledních letech život postižených osob s různým postižením, vzděláním i sociálními podmínkami zlepšil. Jedná se však o celkové shrnutí životních podmínek. Jednotlivé situace, jako je například nezaměstnanost či zrušení zvolených speciálních služeb u vybraných případů se mohou i v některých ohledech horšit.

Osobu, kterou lze řadit do kategorie zdravotně postižených lze charakterizovat tak, že její život poznamenává takové omezení, které vytváří mimořádné požadavky na životní i pracovní podmínky. Péče, která je těmto osobám poskytována zasahuje a kombinuje několik oblastí, jakými jsou oblast zdravotní, sociální, pedagogická i pracovní. Terminologie zdravotně postižených, tedy přesné pojmenování těchto osob se v průběhu let měnilo. Na počátku 20. století se pro zdravotně postižené jedince používalo označení „mrzák“, což by bylo v dnešní společnosti nepřijatelné. Běžné a též v současnosti nepřijatelné bylo anglické označení „crippled“. Na konci 20. století vzniklo označení „invalida“, které se udrželo v některých případech i dodnes. V České republice je toto označení používáno v souvislosti s invalidním důchodem osob. Neustálá změna pojmenování těchto osob v průběhu let byla způsobena pokrokem doby a nespokojeností samotných zdravotně postižených jedinců, kterým jednotlivé názvy snižovaly důstojnost. V současné době se pro tyto osoby používá označení OZP, tedy osoby se zdravotním postižením. V celosvětovém měřítku je tento název zaměřen především na pojem „people first“, tedy že jsme lidé. Každý s nějakými vlastnostmi, z nichž některá může být zdravotní postižení.<sup>34</sup>

Používání správných a vybraných označení je velmi důležité pro samotné jedince se zdravotním postižením. Prioritou je samotné lidské bytí těchto osob, které je převedeno do práva na plnohodnotný život, práva na lidskou důstojnost a dobré sociální začlenění.<sup>35</sup>

---

<sup>34</sup> VOTAVA, J. a kol., *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*.

<sup>35</sup> MICHALÍK, J., *Zdravotně postižení a pomáhající profese*.

### 3.7.1 Klasifikace zdravotně postižených osob

Osoby se zdravotním postižením nelze zařadit do jedné skupiny. Existuje několik druhů rozdělování těchto osob. Model rozdělení, který uvádí Michalík je zaměřen na typ převládajícího postižení. Jednotlivými kategoriemi jsou tělesné postižení, mentální postižení, které zahrnuje duševní postižení a poruchy autistického spektra. Dalšími kategoriemi jsou zrakové postižení a sluchové postižení. Posledním typem je postižení řečové, jež je doprovázeno narušením komunikačních schopností. K těmto pěti typům postižení však autor přidává ještě postižení doplňující, jako jsou kombinovaná postižení a postižení s civilizačními chorobami.

Při zmíněné klasifikaci je třeba upozornit, že se jedná o obecnější dělení, při němž autor zdůrazňuje skutečnost, že každý typ dělení v sobě zahrnuje různorodou skupinu stavů a nemocí, které jsou u jednotlivých nositelů v jiném zastoupení. Takto formulované dělení má sloužit především ke zkvalitnění komunikace s pracovníky jednotlivých speciálních zařízení. Při přímém kontaktu se zdravotně postiženým jedincem je nutné zaměřit se na jeho individualitu a přizpůsobit tomu další komunikaci.<sup>36</sup>

Dalším kritériem pro rozdělování zdravotně postižených osob, jak uvádí Votava, může být spojení typu a stupně postižení nebo postižení získané v dětství či až v dospělosti. U osob s postižením z dětství dochází k lepší přizpůsobivosti na postižení, avšak nelze u nich dosáhnout zkušenosti s životem jako u většinové populace. V druhém případě se jedinci dokážou vžít do životních situací nepostižených, ale sami těžko přijímají své postižení. Z hlediska typu postižení Votava rozděluje zdravotně postižené na tělesně postižené, u kterých se jedná o poruchy hybného ústrojí a jejich diagnóza je z oblasti neurologie, ortopedie, traumatologie či revmatologie. Jedná se například o jedince s následky po poranění míchy a mozku nebo amputaci končetin. Druhou kategorií jsou zrakově postižení, k nimž se řadí nevidomí a slabozrací díky úrazům a degenerativním onemocněním. Třetím stupněm dělení jsou sluchově postižení, kteří jsou neslyšící, nedoslýchaví a to již od narození, nebo v průběhu života. Další skupinou jsou postižení vnitřními chorobami. Tyto choroby jsou též označovány jako choroby civilizační a jedná se mimo jiné o kardinaci, astmatizaci, o osoby s onkologickými onemocněními. Pátá

---

<sup>36</sup> MICHALÍK, J., *Zdravotně postižení a pomáhající profese*

kategorie je zastoupena jedinci s mentálním postižením. U těchto osob se projevuje retardace a snížené rozumové schopnosti, jež jsou důsledkem Downova syndromu či autismu. Dalším stupněm dělení je demence, která je charakteristická ztrátou rozumových schopností u starších osob. Sedmou skupinou jsou psychopatičtí pacienti. Jedná se o psychotiky s nemocemi, jako jsou schizofrenie a endogenní deprese. Předposlední kategorií zastupují samostatné těžší poruchy řeči, které většinou kombinují několik postižení. Poslední skupinou jsou kombinovaná a jiná postižení. U tohoto druhu se jedná nejčastěji o mentální postižení, ke kterému je přiřazeno další postižení, například zrakové či tělesné.

Jednotlivé kategorie dělení mohou být ještě více prohloubeny a komplikovány sociální zaostalostí jedinců či etnickou a kulturní odlišností u většinové populace. Rodiny starající se o zmíněné jedince v mnoha případech nevydrží takovou zátěž a končí rozpadem. Postižení jednoho člena ovlivňuje situaci v celé rodině.<sup>37</sup>

### **3.7.2 Definice stupně invalidity z pohledu legislativy**

Pro skupinu zdravotně postižených osob neexistuje jednotný přístup jako k celku, ale k jednotlivým druhům postižení je přistupováno rozdílně. Za základní pojem, ve vztahu k určení zdravotního postižení je v legislativě považován tzv. nepříznivý zdravotní stav. Jedná se o špatný zdravotní stav, určený odborníky, který trvá déle než jeden rok.

V legislativě České republiky jsou zmiňovány tři stupně invalidity. Jedná se o invaliditu prvního, druhého a třetího stupně. Stupněm zdravotního postižení se rozumí míra funkční poruchy, což vyjadřuje nedostatek smyslových, tělesných nebo duchovních schopností.

Tato porucha omezuje či přímo zabraňuje uspokojování běžných životních potřeb jedince v souvislosti s jeho věkem, pohlavím, sociálními a kulturními potřebami.

Stupeň zdravotního postižení je určen na základě přiřazení příčiny dlouhodobě nepříznivého stavu. Při výskytu více příčin najednou, jednotlivé stupně zdravotního postižení nejsou sčítány. Rozhodující je v tomto okamžiku příčina nejdůležitější.

---

<sup>37</sup> VOTAVA, J. a kol., *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*.

Stupně invalidity jsou určovány zákonem č. 306/2008 Sb., jež stanovuje invalidním člověkem toho, kterému z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu klesla pracovní schopnost nejméně o 35%.

#### 1. STUPEŇ INVALIDITY

- pracovní schopnost poklesla nejméně o 35%, nejvýše však o 49%

#### 2. STUPEŇ INVALIDITY

- pracovní schopnost poklesla nejméně o 50%, nejvýše však o 69%

#### 3. STUPEŇ INVALIDITY

- pracovní schopnost poklesla nejméně o 70%

O jednotlivých stupních invalidity rozhodují okresní správy sociálního zabezpečení v návaznosti na zdravotní stav osoby.<sup>38</sup>

### 3.7.3 Osoby zdravotně znevýhodněné

Osobou zdravotně znevýhodněnou se rozumí taková osoba, která je schopna vykonávat soustavné zaměstnání či jinou výdělečnou činnost, ale není možné ji považovat za pracovní začleněnou jako doposud. U této osoby není možné dělat dosavadní povolání, využívat stejnou nebo získat novou kvalifikaci ve stejné míře, jako tomu bylo do této doby. Důvodem k tomuto omezení je dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav. Tento stav má dle lékařské vědy trvat déle než 1 rok a má za následek snížení fyzických, psychických a smyslových schopností a s nimi spojených schopností pracovního uplatnění. Kritéria týkající se dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu jsou uvedena v právních předpisech, jako jsou ustanovení § 67 zákona č. 435/2004 Sb. a zákonem č. 136/2014 Sb., který první zmiňovaný mění. Status osoby zdravotně znevýhodněné není však novou záležitostí. Fungoval již v minulosti s tím, že jeho platnost byla s účinností od 1. 1. 2012 zrušena zákonem č. 367/2011 Sb. Dle tohoto zákona bylo též ustanoveno, že platnost původního ustanovení bude do 31. 12. 2014. Přejícná ustanovení také následně uvádějí, že původní ustanovení, jež byla vydána úřadem práce do 31. 12. 2011, platí po celou dobu, po kterou byla vydána. Osoby, jichž se tato situace týká, a před zmíněným datem byly uznány za osoby zdravotně znevýhodněné trvale, již nemusejí podávat žádost

---

<sup>38</sup> RICHTEROVÁ, B. a kol., *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov, 2011. [online]. [cit. 2014-10-04]. Dostupné z: [http://www.reintegra.cz/reintegra/documents/Publikace-Teorieapraxe...\\_000.pdf](http://www.reintegra.cz/reintegra/documents/Publikace-Teorieapraxe..._000.pdf)

znovu. Status OZZ zvýhodňuje osoby vlastníci jej na trhu práce. Zaměstnavatelé, kteří osoby s tím statusem zaměstnávají, mohou od 1. 1. 2015 žádat od úřadu práce poskytování finančního příspěvku. Osoby zdravotně znevýhodněné jsou jakousi podskupinou osob se zdravotním postižením. Dle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění je OZP taková fyzická osoba, která je orgánem sociálního zabezpečení uznána invalidní v první, druhém či třetím stupni nebo je uznána zdravotně znevýhodněnou. Ty osoby, které jsou dle zákona o důchodovém pojištění uznány invalidní v prvním, druhém či třetím stupni jsou osobami zdravotně postiženými, tudíž nemohou zároveň žádat o status zdravotně znevýhodněných.<sup>39</sup>

### 3.7.4 Nezaměstnanost u zdravotně postižených osob

Je bezpochyby jasné, že obecně přijímaným názorem většinové populace je názor, který představuje právo pracovat pro všechny, bez rozdílu věku, pohlaví, etnické příslušnosti či postižení. Účast občana na pracovním trhu a jeho realizace v pracovní sféře je jednou z důležitých skutečností pro naplnění smyslu života. Skupina zdravotně postižených patří mezi ty skupiny, které se na trhu práce uplatňují stále s velkými obtížemi. Nejedná se však pouze o problém v rámci České republiky. Zaměstnávání zdravotně postižených je problémem celosvětovým. Jedinci se zdravotním postižením jsou specifičtí svou diferenciací ve všech oblastech jejich života. Důležitým faktorem při jejich zaměstnávání je hloubka jejich postižení a jeho druh. Specifickým problémem je zde též nízká kvalifikace těchto osob. Rizikem bývá věk uchazeče o zaměstnání a pracovní dostupnost, která je ve většině případů nepřekonatelná.<sup>40</sup>

Řadu práv a povinností spojených se zaměstnáváním OZP upravuje zákon č. 435/2004 Sb., tedy zákon o zaměstnanosti. Této problematice se ve zmíněném zákoně věnuje třetí část, ve které je mimo jiné zmíněno, že fyzickým osobám se zdravotním postižením bude věnována zvýšená ochrana na trhu práce. Evidenci zdravotně postižených je vedena krajskými pobočkami Úřadu práce, které jsou povinny poskytovat těmto osobám služby podle uvedeného zákona.<sup>41</sup>

<sup>39</sup> Česká správa sociálního zabezpečení. *Osoby zdravotně znevýhodněné* [online]. [cit. 2014-10-20]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>

<sup>40</sup> MICHALÍK, J., *Zdravotně postižení a pomáhající profese*.

<sup>41</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

### 3.7.5 Práva a povinnosti zaměstnavatelů zdravotně postižených osob

Osobami se zdravotním postižením jsou pro tyto účely shledávány fyzické osoby, které mají uznaný jeden ze stupňů invalidity nebo jsou úřadem práce uznány jako zdravotně znevýhodněné. Úřady práce jsou povinny vést evidenci zdravotně postižených osob.<sup>42</sup>

Zaměstnavatelé OZP mají právo se od úřadů práce informovat a poradit v otázkách spojených se zaměstnáváním tohoto typu lidí, mají právo na součinnost při vyhrazování pracovních míst pro OZP, jsou oprávněni spolupracovat na vytváření zmíněných pracovních míst a mohou spolupracovat s úřady práce při řešení situací spojených s pracovními místy či pracovními podmínkami individuálně přizpůsobenými zdravotně postiženým osobám. Zaměstnavatelé jsou naopak povinni dávat možnost zaměstnávat OZP, individuálně přizpůsobovat pracovní místa a podmínky a vyhrazovat pracovní místa těmto lidem, to vše ve spolupráci s lékařem poskytovatele pracovních-lékařských služeb a dle svých podmínek. Dále jsou povinni kooperovat s úřady práce při zjišťování pracovní rehabilitace. Mají za povinnost vést evidenci zaměstnaných osob se zdravotním postižením a též evidenci pracovních míst uzpůsobených těmto lidem.<sup>43</sup>

### 3.7.6 Povinný podíl zaměstnavatele

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají v pracovním poměru více jak 25 osob, jsou dle § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti povinni zaměstnat zdravotně postižené osoby ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí v současné době 4%. Samotné plnění povinného podílu, zároveň s tím, jakým způsobem ho daný zaměstnavatel hodlá plnit, je nutné oznámit příslušnému úřadu práce.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> TOMEŠ, I. a kol., *Sociální správa – Úvod do teorie a praxe*.

<sup>43</sup> Integrovaný portál MPSV. *Práva a povinnosti zaměstnavatelů podle §§ 79 a 81 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-10-10]. Dostupné z [www:](http://www.portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnani-osob/pravapovinnosti)

[portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnani-osob/pravapovinnosti](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnani-osob/pravapovinnosti)

<sup>44</sup> Integrovaný portál MPSV. *Zaměstnávání OZP – Plnění povinného podílu* [online]. [cit. 2014-10-10].

Dostupné z [www:](http://www.portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/zamestnavani_ozp) [portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace\\_z\\_useku\\_up/trh\\_prace/zamestnavani\\_ozp](http://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/zamestnavani_ozp)

Povinný podíl zaměstnavatelé mohou plnit různými způsoby, které mohou i vzájemně kombinovat. Mohou přijmout do pracovního poměru potřebný OZP. Je též možné zadávat zakázky, odebírat výrobky nebo služby poskytované zaměstnavateli, kteří právě OZP zaměstnávají. Jedná se o tzv. náhradní plnění. Tito zaměstnavatelé, ale musí splňovat limit alespoň 50% takovýchto zaměstnanců. Někteří zdravotně postižení provozují samostatně výdělečnou činnost. Od nich je též možné odebírat výrobky a služby nebo jim určité zakázky zadávat. Podmínkou je pouze to, že tyto samostatně výdělečné osoby nesmí zaměstnávat další zaměstnance. Další možností plnění povinného podílu je odvod do státního rozpočtu. Tato možnost se však nevztahuje na zaměstnavatele organizačních složek státu nebo na ty, kteří jsou zřízeni státem.<sup>45</sup>

Všechny uvedené možnosti, tedy zaměstnávání, náhradní plnění i odvod do státního rozpočtu placením za nesplnění povinného podílu lze kombinovat. Plnění je sledováno u celého zaměstnavatele, nejen za jednotlivé provozovny, které mohou být různě rozmístěné. Důležitý je součet všech zaměstnanců zdravotně postižených, jež zaměstnavatel zaměstnává. Možnost výjimky z povinnosti zaměstnávat OZP mají ze zákona zaměstnavatelé zaměstnávající příslušníky Hasičského záchranného sboru České republiky. Dále se toto nevztahuje na zaměstnávání občanů u ozbrojených sil a ozbrojených sborů.<sup>46</sup>

Jestliže zaměstnavatel využije možnosti odvodu do státního rozpočtu placením za nesplnění povinného podílu, činí výše odvodu za rok 2013 za jednoho přepočteného zaměstnance 61 555 Kč. Určenou částku je následně povinen vyplatit úřadu práce do 15. února 2014.<sup>47</sup>

### 3.8 Státní instituce a nezaměstnanost

Ústředním orgánem zajišťujícím v České republice chod politiky zaměstnanosti je Ministerstvo práce a sociálních věcí, jež se zabývá mimo jiné též pracovněprávními

---

<sup>45</sup> TOMEŠ, I. a kol., *Sociální správa – Úvod do teorie a praxe*.

<sup>46</sup> KOLEKTIV AUTORŮ., *Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*.

<sup>47</sup> Integrovaný portál MPSV. *Zaměstnávání OZP – Plnění povinného podílu* [online]. [cit. 2014-10-10]. Dostupné z [www: https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace\\_z\\_useku\\_up/trh\\_prace/zamestnavani\\_ozp](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/zamestnavani_ozp)

vztahy, bezpečnosti práce, nemocenským pojištěním, sociálním zabezpečením, právní ochranou v mateřství či péči o občany. V oblasti zaměstnanosti jsou jeho pravomoci definovány v zákoně o zaměstnanosti č. 235/2004 Sb., § 6. Jedná se o orgán kontrolující výkon státní správy a dodržování zákonitostí v zájmu státní politiky zaměstnanosti. V rámci tohoto zpracovává celostátní koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti a řeší stěžejní otázky na trhu práce. Ve zmíněné oblasti má dále za úkol sledovat situaci na trhu práce a vypracovávat prognózy a budoucí vývoj. Zabývá se též sledováním a regulací pracovních sil přicházejících do České republiky ze zahraničí a zabezpečuje tvorbu národní soustavy povolání, jež má být v souladu s vývojem trhu práce. Důležitou funkcí MPSV je přijímání opatření pro rovné zacházení a podpory proti diskriminaci, kam se řadí i problematika zdravotně postižených osob. Dále je poskytovatelem prostředků na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů v oblasti trhu práce, které obsahují programy Evropského sociálního fondu. V rámci mezinárodní spolupráce zajišťuje rozvoj mezinárodních vztahů v oblasti zaměstnanosti a spolupracuje s příslušnými orgány veřejné správy členských států Evropské unie. V rámci politiky zaměstnanosti v České republice vytváří rekvalifikační střediska a pracovní-rehabilitační střediska pro OZP, vede centrální evidenci uchazečů o zaměstnání, osob se zdravotním postižením, cizinců a evidenci týkající se výkonu umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti dětí. Jeho činností je i udělování a odebrání povolení ke zprostředkování zaměstnání fyzickým či právnickým osobám, zřizuje evidenci pracovních agentur a kontroluje jejich působení. V rámci působnosti MPSV je též řízení úřadů práce.

Úřady práce v České republice vykonávají konkrétní opatření politiky zaměstnanosti. Ve spolupráci se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, orgány státní zdravotní správy, orgány pomoci v hmotné nouzi, zaměstnavateli a dalšími subjekty vytváří ÚP opatření týkající se rozvoje trhu práce a zaměstnanosti. V rámci působnosti ÚP je zpracovávána koncepce vývoje zaměstnanosti v daném správním obvodu. V jeho kompetenci je provádění zprostředkování zaměstnání uchazečům a zájemcům o zaměstnání a poskytování poradenských a informačních služeb. Dále ÚP vede evidenci volných pracovních míst, evidenci zájemců o zaměstnání, uchazečů o zaměstnání, OZP, cizinců a též evidenci povolení výkonu umělecké, kulturní, sportovní nebo reklamní činnosti dětí. Velikost obvodu, ve kterém se daný ÚP nachází, má vliv na jeho organizační členění. Všele stojí obvykle ředitel, jemuž je podřízen sekretariát, který



zároveň řídí a oddělení informatiky a kontrolní oddělení. Jednotlivé odbory ÚP jsou rozděleny dle funkcí na odbor zprostředkování, poradenství, trhu práce a ekonomický. Odbor zprostředkování se zabývá evidencí nezaměstnaných dle jejich vzdělání a mnohdy vyplácí klientům jejich dávky. Odbor poradenství slouží klientům k pomoci v oblasti právního, sociálního a pracovního poradenství. Odbor trhu práce se zabývá problematikou aktivní a pasivní politiky zaměstnanosti. Odbor ekonomický zajišťuje financování opatření politiky zaměstnanosti.<sup>48</sup>

Uchazečům o zaměstnání jsou prostřednictvím ÚP poskytovány informace o zprostředkování vhodného zaměstnání, jsou jim zde vypláceny podpory, nabídnuty rekvalifikační programy a mohou jim být poskytnuty příspěvky na zřízení společensky účelných pracovních míst či na výkon samostatně výdělečné činnosti. Osobám se zdravotním postižením navíc ÚP poskytuje pracovní rehabilitace, které daným jedincům mají pomoci získat a udržet si vhodné povolání. Jsou jim zde zajišťovány poradenské služby, které jim ulehčují stávající situaci a jsou nápomocny při volbě k přípravě k práci. Dále těmto znevýhodněným osobám nabízejí příspěvky na vytvoření a následný provoz chráněných pracovních míst. Úřady práce však neposkytují služby pouze uchazečům o zaměstnání, ale i potenciálním zaměstnavatelům. Jedná se o informační a poradenské služby v oblasti pracovních příležitostí či vyhledávání potenciálních uchazečů na jimi nabízená volná pracovní místa. Zaměstnavatelům mohou být také poskytnuty nejrůznější příspěvky, kterými jsou v rámci aktivní politiky zaměstnanosti například příspěvek na společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování, příspěvek na vytvoření pracovních příležitostí v rámci veřejně prospěšných prací, úhradu nákladů rekvalifikace prováděné v zájmu dalšího uplatnění jejich zaměstnanců či úhradu nákladů na přípravu k práci pro OZP v rámci jejich pracovní rehabilitace.<sup>49</sup>

### 3.9 Evropský sociální fond

Evropský sociální fond je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie, mezi které dále patří Evropský fond pro regionální rozvoj a Fond soudržnosti. Pro realizování

---

<sup>48</sup> TOMEŠ, I. a kol., *Sociální správa – Úvod do teorie a praxe*.

<sup>49</sup> Integrovaný portál MPSV. *Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-10-10]. Dostupné z [www: https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti\\_up](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up)

Evropské strategie zaměstnanosti je ESF důležitým finančním nástrojem. Posláním ESF je rozvíjení a podpora zaměstnanosti, snižování nezaměstnanosti, pomoc při začleňování osob a podpora rovných příležitostí v oblasti rozvoje trhu práce a lidských zdrojů. V programovém období pro 2004 - 2006 byly poskytnuty pro Českou republiku finance v částce 456,89 EUR. Pro další programové období 2007 - 2013 objem finančních prostředků z ESF činil 3,8 mld. EUR. Pro Evropský sociální fond bylo stanoveno několik cílů, mezi nimiž je pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, zajištění rovných příležitostí pro všechny bez rozdílu na trh práce, umožnění sociálního začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce, pomoc při realizaci celoživotního vzdělávání, podpora při zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání, možnost rozvoje kvalifikované pracovní síly, vylepšení přístupu žen na trh práce či podpora boje proti diskriminaci spojené s trhem práce. Základními programy ESF v České republice pro programové období 2007 - 2013 jsou tři operační programy, kterými jsou Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK) a Operační program Praha – Adaptabilita (OPPA).<sup>50</sup>

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost se zaměřuje na snižování nezaměstnanosti skrze aktivní politiku zaměstnanosti trhu práce, profesního vzdělávání, začleňování sociálně vyloučených osob, zvyšování kvality veřejné správy a spolupráci v uvedených kategoriích na mezinárodní úrovni. Z fondů Evropské unie na tento operační program připadá finanční částka v hodnotě 1,88 mld. EUR, což činí 7% z veškerých prostředků určených z fondů Evropské unie pro Českou republiku. Navýšení ze strany českých veřejných zdrojů je ve výši 0,33 mld. EUR.

Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost se zabývá problematikou rozvoje lidských zdrojů prostřednictvím vzdělávání v různých formách. Důraz je kladen především na celistvý systém celoživotního vzdělávání a tvoření vhodných podmínek pro výzkumné, vývojové a inovační aktivity a stimulační při kooperaci participujících subjektů. Evropské sociální fondy na ten operační program vyčlenily 1,79 mld. EUR, přičemž Česká republika tuto částku navýšila o dalších 0,32 mld. EUR.

---

<sup>50</sup> RICHTEROVÁ, B. a kol., *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov, 2011. [online]. [cit. 2014-10-04]. Dostupné z: [http://www.reintegra.cz/reintegra/documents/Publikace-Teorieapraxe...\\_000.pdf](http://www.reintegra.cz/reintegra/documents/Publikace-Teorieapraxe..._000.pdf)

Hlavním cílem Operačního programu Praha Adaptabilita je zlepšení konkurenceschopnosti Prahy za pomoci zvýšení přizpůsobivosti a výkonnosti lidských zdrojů a vylepšení přístupu k zaměstnání pro všechny. Globálně se tedy zaměřuje na problematiku vzdělávání a sociálního vyloučení. Jedná se o operační program uplatňující se pouze na území hlavního města Prahy. Finanční prostředky poskytnuté fondy Evropské unie jsou vyhrazeny ve výši 113 mil. EUR. Z českých veřejných zdrojů jsou finanční prostředky navýšeny o dalších 20 mil. EUR.<sup>51</sup>

Odpovědným orgánem v České republice, jež řídí pomoc z Evropského sociálního fondu je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Tento orgán je zároveň řídicím orgánem pro Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Řídicím orgánem pro Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Třetí Operační program, kterým je Praha – Adaptabilita má na starosti Magistrát hlavního města Prahy. Tyto orgány však spolupracují s dalšími partnery, kterými jsou Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, úřady práce, CzechInvest nebo orgány místní správy a samosprávy.<sup>52</sup>

V Královéhradeckém kraji v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost probíhá hned několik projektů pro OZP. Jednotlivé programy jsou zaměřené na integraci zdravotně postižených na trh práce, podporované zaměstnání či vzdělávání. Některé tyto programy probíhají také i v jiných krajích České republiky, jiné jsou zaměřeny pouze na Královéhradecký kraj a na konkrétně vybrané regiony v něm.<sup>53</sup>

*Tabulka 1 Projekty OP LZZ v Královéhradeckém kraji*

<b>1.</b>	<b>Název projektu</b>	<b>Oblast</b>
<b>2.</b>	Komplexní integrace na trh práce pro OZP	Náchodsko, Rychnovsko, Královéhradecko
<b>3.</b>	Net ZP – Síť péče o osoby se zdravotním postižením	Královéhradecký kraj

<sup>51</sup> Evropský sociální fond v ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2014-10-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

<sup>52</sup> Integrovaný portál MPSV. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2014-10-10]. Dostupné z [www: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf](https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf)

<sup>53</sup> Evropský sociální fond v ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2014-10-10]. Dostupné z [www: http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#projekty](http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#projekty)

4.	Nová práce!	Královéhradecký kraj
5.	Podporované zaměstnávání	Náchodsko, Rychnovsko, Královéhradecko
6.	Podporované zaměstnávání na Trutnovsku	Nová Paka, Dvůr Králové nad Labem, Trutnov
7.	Pracovní integrace osob se zrakovým postižením	Královéhradecký kraj
8.	Příprava transformace Domova na Stříbrném vrchu	Královéhradecký kraj
9.	Příprava transformace ÚSP Kvasiny	Královéhradecký kraj
10.	Program aktivizace II v Královéhradeckém kraji	Náchodsko, Rychnovsko, Jičínsko, Trutnovsko, Hradec Králové
11.	Sociální pilíř konceptu společenské odpovědnosti firem (CSR), ve vztahu k zaměstnanosti OZP na volném trhu práce	Královéhradecký kraj
12.	Transformace sociálních služeb	Královéhradecký kraj
13.	Vývoj metodiky pro evaluaci a modifikaci domácího prostředí osob se zrakovým postižením za účelem zvýšení jejich zaměstnatelnosti	Královéhradecký kraj
14.	Vzdělávání uchazečů o zaměstnání v oblasti socioekonomických kompetencí	Královéhradecký kraj
15.	Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením	Královéhradecký kraj
16.	Založení a rozvoj sociálního podniku – Prádelna Příklad	Královéhradecký kraj

Zdroj: Evropský sociální fond v ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2014-10-10]. Dostupné z www: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr#projekty>, vlastní zpracování

### **3.10 Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 - 2014**

Vznik a existence zdravotního postižení představuje tak závažnou událost, jež zásadně ovlivňuje samotný život jedince i všech jeho blízkých. Česká republika se v posledních letech aktivně angažuje v pomoci odstraňování bariér bránících zdravotně postiženým občanům v zapojení do společnosti a na trh práce. Příprava a podoba Národního plánu byla velmi ovlivněna skutečností, že byla v České republice v září 2009 ratifikována Úmluva o právech osob se zdravotním postižením, jež v prosinci 2006 schválilo Valné shromáždění Organizace spojených národů. Zmíněná Úmluva navazuje na sedm již platných lidsko-právních úmluv OSN. Samotný Národní plán je rozdělen do několika oddělení, které se věnují různým problematikám v návaznosti na zdravotně postižené osoby. Jsou jimi rovné zacházení a ochrana před diskriminací, ženy, výchova veřejnosti a osvětová činnost, přístupnost staveb, dopravy a přístup k informacím, rovnost před zákonem, nezávislý život, osobní mobilita, život v rodině, vzdělávání a školství, zdraví a zdravotní péče, rehabilitace, zaměstnávání, sociální zabezpečení a sociální ochrana, participace občanů se zdravotním postižením a jejich organizací na správě věcí veřejných, přístup ke kulturnímu dědictví a účast na kulturním životě a na závěr statistické údaje, koordinace a monitorování plnění národního plánu a finanční dopady realizace jednotlivých opatření národního plánu.

V oblasti zaměstnanosti Národní rada upozorňuje na právo zdravotně postižených osob na práci při rovnoprávném základě s ostatními. Státy, které se podílejí na této úmluvě, jsou vázány přijímat opatření s cílem eliminace diskriminace na základě zdravotního postižení a to v případě jakékoli formy zaměstnání. Jsou povinni zabezpečit práva OZP a uspokojivé a spravedlivé pracovní podmínky, včetně rovných nároků na odměňování za práci, na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Důležitá je též podpora příležitostí k samostatné výdělečné činnosti, soukromému podnikání nebo rozvíjení činnosti družstev. Státy mají umožňovat zaměstnání OZP v soukromém sektoru a to za pomoci vhodné politiky a opatření zakládajících se na programech pozitivní diskriminace a pobídek, a taktéž v sektoru veřejném. Další vzdělávání a získávání pracovních zkušeností je také důležitým faktorem pro začlenění zdravotně postižených osob na trh práce. V rámci úmluvy má být toho zajišťováno pomocí pracovních a profesních rehabilitací určených

těmto osobám. V rámci Národního plánu mají probíhat jednotlivá opatření dle stanovených termínů, s tím, že vybraná opatření jsou realizována průběžně po dobu trvání celého období. V rámci tohoto roku je nutné odstranit nerovnoprávné postavení osob se zdravotním postižením v odměňování minimální mzdou.<sup>54</sup>

### 3.11 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je specifickou oblastí, která vytváří opatření proti eskalaci nezaměstnanosti. Je tím myšlena činnost, směřující k dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách, využití pracovních sil a vytváření možnosti zabezpečení práva občanů na zaměstnání. Stát má vliv na vztahy na trhu práce pomocí pasivní politiky zaměstnanosti, aktivní politiky zaměstnanosti a hospodářsky – politických opatření. V rámci pasivní politiky zaměstnanosti stanovuje podmínky a výši poskytovaných dávek hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání a jiných sociálních transferů pro osoby bez zaměstnání. Aktivní politikou zaměstnanosti se podporují stávající, vytvářejí se stálá či dočasná pracovní místa. Hospodářsky – politická opatření se nezaměřují přímo na oblast trhu práce, ale mají na něj bezesporu svůj vliv. Jedná se o investiční pobídky, podporu malého a středního podnikání nebo regionální programy.<sup>55</sup>

Správu státní politiky zaměstnanosti v České republice vykonávají Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad práce České republiky.<sup>56</sup>

Při vzájemném působení na ostatní oblasti má politika zaměstnanosti největší vliv na politiku hospodářskou a sociální. V minulosti se vycházelo z toho, že ekonomická integrace nemusí vždy probíhat spolu s přiměřenými integračními opatřeními z oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti a to proto, že ekonomická integrace sama dosáhne ekonomického růstu spolu s vysokou zaměstnaností s pozitivními dopady a docílí dostatečných zdrojů, které následně budou financovat sociální sféru. V současné době se naopak klade důraz na to, že základem pro zvýšení zaměstnanosti a také udržení sociální soudržnosti ve společnosti je ekonomický růst. Zároveň je však nezbytná vhodně cílená

---

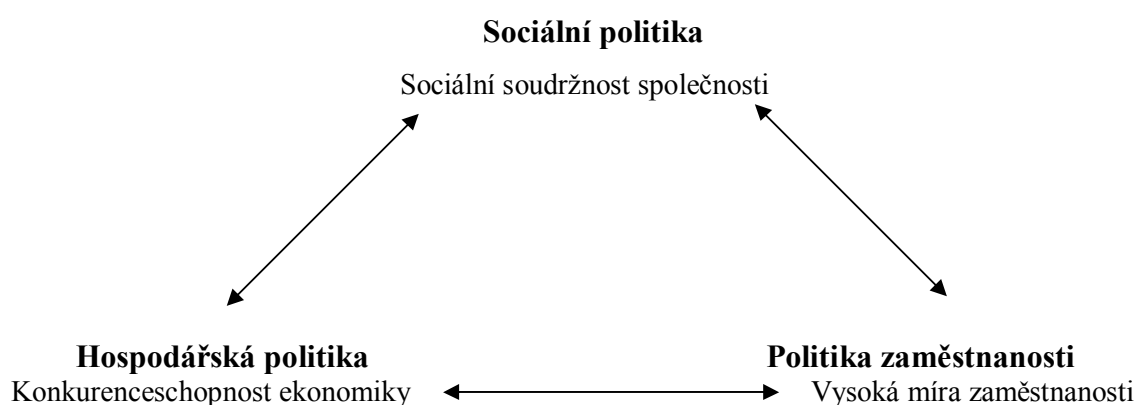
<sup>54</sup> Národní rada osob se zdravotním postižením ČR. *Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 - 2014* [online]. [cit. 2014-10-12]. Dostupné z [www: http://www.nrzp.cz/dokumenty/np-ozp.pdf](http://www.nrzp.cz/dokumenty/np-ozp.pdf)

<sup>55</sup> KOTÝNKOVÁ M., NĚMEC O., *Lidské zdroje na trhu práce – vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie*.

<sup>56</sup> Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-10-10]. Dostupné z [www: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz](http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz)

politika zaměstnanosti a sociální politika a to proto, aby pracovní síla byla kvalifikovanější, výkonná, motivovanější a přispívala k udržitelnému ekonomickému růstu.<sup>57</sup>

Obrázek č. 1: Trojúhelník vzájemných vztahů mezi sociální politikou, hospodářskou politikou a politikou zaměstnanosti



Zdroj: KOTÝNKOVÁ M., NĚMEC O., *Lidské zdroje na trhu práce – vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie*. Professional publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

Hospodářská politika si klade za cíl dlouhodobě dosahovat ekonomického růstu a konkurenceschopnosti. Cílem sociální politiky a politiky zaměstnanosti je dosahovat vysoké míry zaměstnanosti, kvalitní úrovně života a to vše k vystavění pevné a soudržné společnosti.<sup>58</sup>

### 3.11.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je součástí politiky zaměstnanosti státu a je vyjádřena zřizováním nových pracovních míst, poskytováním příspěvků zaměstnavatelům při zaměstnávání uchazečů o zaměstnání a také poskytováním příspěvků uchazečům

<sup>57</sup> KOTÝNKOVÁ M., NĚMEC O., *Lidské zdroje na trhu práce – vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie*.

<sup>58</sup> KOTÝNKOVÁ M., NĚMEC O., *Lidské zdroje na trhu práce – vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie*.

samotným. Těchto skutečností je docíleno skrze nástroje, kterými jsou rekvalifikace, investiční pobídky, veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek na zapracování a příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. Dále je součástí aktivní politiky zaměstnanosti poradenství. Příspěvky, které jsou určeny v rámci aktivní politiky zaměstnanosti na zahájení podnikání, vytváření nových pracovních míst či vyhrazování stávajících jsou pořizovány pouze v případě, že uchazeč nenalezne jinou možnost uplatnění. Tyto příspěvky jsou poskytovány úřadem práce na základě dohody.<sup>59</sup>

### 3.11.1.1 Rekvalifikace

Rekvalifikace jsou uskutečňovány pomocí dohody mezi úřady práce a samotnými uchazeči o zaměstnání a to v případě, vyžaduje-li to jejich uplatnění na trhu práce. Jsou prováděny dle § 109 zákona o zaměstnanosti a vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí č. 519/2004 Sb. Rekvalifikace vyjadřuje získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávajících schopností uchazeče o zaměstnání. Jedná se o vzdělávání probíhající formou vzdělávacích programů dalšího profesního vzdělávání, pracovních dovedností získaných ve speciálních programech, vzdělávacích aktivit v mezinárodních programech, školních vzdělávacích programech pro střední vzdělávání v rámci soustavy oboru vzdělávání nebo formou jiných vzdělávacích aktivit. Náhrady za rekvalifikaci jsou za účastníka hrazeny ÚP a je též možné získat příspěvek na uhrazení nutných nákladů spojených s rekvalifikací, kterými jsou například stravné či jízdné. Existují též rekvalifikace prováděné mimo pobočku ÚP, které se uskutečňují u zaměstnavatele v zájmu dalšího pracovního uplatnění zaměstnanců. Tyto rekvalifikace mohou být za zaměstnavatele plně nebo částečně hrazeny. Dle § 109a je též uchazeči o zaměstnání umožněno vlastní volby druhu rekvalifikační činnosti a rekvalifikačního zařízení, které nejsou zpravidla ve spolupráci s ÚP. Úřad práce je však následně schopen tuto rekvalifikaci uchazeči o zaměstnání uhradit. Tento druh rekvalifikace je označován jako zvolený.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup> Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-10-10]. Dostupné z www: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

<sup>60</sup> Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-10-10]. Dostupné z www: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>



### **3.11.1.2 Veřejně prospěšné práce**

Veřejně prospěšné práce jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti určeným především pro takové uchazeče o zaměstnání, kteří se hůře umisťují na pracovní trh. Jde o nástroj krátkodobého charakteru. Zaměstnavatel se váže dohodou s ÚP o umístění uchazeče do pracovního poměru netrvajících však déle než dvanáct po sobě jdoucích měsíců ode dne sjednaného nástupu pracovníka. Zaměstnavatel má možnost získat finanční příspěvek na takto zaměstnaného uchazeče o zaměstnání, který byl vedený v evidenci ÚP až do výše skutečných mzdových nákladů, do kterých je započítáno i zdravotní a sociální pojištění.<sup>61</sup>

### **3.11.1.3 Společensky účelná pracovní místa**

Vyhrazování a vytváření společensky účelných pracovních míst je vymezeno § 113 zákona o zaměstnanosti. Společensky účelným pracovním místem je chápáno zřízení pracovního místa zaměstnavatelem skrze dohodu s ÚP pro uchazeče o zaměstnání, který je evidován na ÚP a jeho pracovní uplatnění nelze vyřešit jiným způsobem. Také je tím myšleno pracovní místo, které je zřízeno zcela nově pro uchazeče o zaměstnání evidovaného na ÚP, pro jeho samostatně výdělečnou činnost. Tento příspěvek je poskytován maximálně na dobu jednoho roku a zaměstnavatel o něj musí žádat pomocí žádosti tam, kde jsou vedeni uchazeči o zaměstnání, pro které má být dané místo vyhrazeno.<sup>62</sup>

## **3.12 Opatření pro zdravotně postižené osoby**

Osoby se zdravotním postižením mají právo využít pracovní rehabilitace. Tuto rehabilitaci zajišťují úřady práce, dle příslušného bydliště dané osoby. Úřady práce v pracovní rehabilitaci spolupracují s rehabilitačními středisky či je možno tímto výkonem pověřit právnickou nebo fyzickou osobu. Pracovní rehabilitace představuje souvislou

---

<sup>61</sup> Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-10-10]. Dostupné z [www: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz)

<sup>62</sup> Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-10-10]. Dostupné z [www: https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz](https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz)

činnost konanou k získání či udržení pracovního místa zdravotně postiženou osobou. Náklady s ní spojené jsou hrazeny krajskými pobočkami ÚP. Náplň pracovní rehabilitace obsahuje především poradenskou činnost, která je zaměřena na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo volbu jiné výdělečné činnosti. Dále může obsahovat pomoc při udržení, změně či zprostředkování zaměstnání. Plán pracovní rehabilitace je tvořen každému jedinci individuálně dle jeho potřeb a schopnosti zapojovat se.<sup>63</sup>

Pro zdravotně postižené jedince a jejich potenciální zaměstnavatele je též možností využití chráněných pracovních míst. Chráněným pracovním místem se rozumí takové pracovní místo, které je zřízené zaměstnavatelem ve spolupráci s Úřadem práce. Na toto místo Úřad práce zaměstnavateli poskytuje finanční příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být danou osobou obsazeno po dobu 3 let. Žádost o zřízení uvedeného pracovního místa musí splňovat zákonem stanovené náležitosti. Příspěvek na osoby zaměstnané pomocí chráněného pracovního místa může být ve výši maximálně osminásobku a pro osoby s těžkým zdravotním postižením maximálně ve výši dvanásobku průměrné mzdy v národním hospodářství v období za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Zaměstnavatel, který takto zaměstnává více jak 10 zdravotně postižených osob má právo na příspěvek pro jednu takovouto osobu ve výši maximálně desetinásobku a pro osobu těžce zdravotně postiženou ve výši maximálně čtrnáctinásobku zmíněné průměrné mzdy. S chráněným pracovním místem souvisí i příspěvek na podporu zaměstnávání OZP. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je poskytován zaměstnavateli, který zaměstnává na chráněném pracovním místě více jak 50% OZP z celkového počtu zaměstnanců. Příspěvek je vyplácen formou částečné úhrady za prostředky určené na mzdy či platy dalších nákladů. Finanční příspěvek je poskytován krajskou pobočkou Úřadu práce, v jejímž obvodu má své sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou nebo ve druhém případě v obvodu, kde má trvalé bydliště fyzická osoby, tedy zaměstnavatel. V příspěvku jsou obsaženy skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy ve výši 75% skutečně vynaložených prostředků na mzdy a platy osob, které jsou zdravotně postižené. Je zde započítáno pojištění na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na veřejné zdravotní pojištění.<sup>64</sup>

---

<sup>63</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

<sup>64</sup> Zákon č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti

## 4. EMPIRICKÁ ČÁST

### 4.1 Charakteristika Královéhradeckého kraje a regionu Jičínsko

Královéhradecký kraj svou rozlohou 4 759 km<sup>2</sup> zaujímá deváté místo v pořadí krajů dle rozlohy. Svým počtem obyvatel se podílí na 5,3% na obyvatelstvu celé České republiky. Královéhradecký kraj se řadí mezi kraje s nejvyšším průměrným věkem v celé České republice. V roce 2013 zde průměrný věk dosáhl hodnoty 42,0 let. Postupně se také zvyšuje podíl obyvatel nad 65 let věku na počet dětí mezi 0 – 14 let věku. Negativním ukazatelem je klesající tendence počtu obyvatel v kraji. Naopak příznivě se vyvíjí ukazatel naděje dožití, který se pohybuje dlouhodobě nad celorepublikovým průměrem. Lidé žijící ve městech tvoří více jak dvě třetiny populace žijící v tomto kraji. Z ekonomického hlediska má v kraji dominující postavení výroba elektronických a optických zařízení, výroba počítačů a výroba motorových vozidel. Naopak ztrátovou tendenci zaznamenává stavebnictví, kde stavební aktivita přepočtená na jednoho obyvatele je jednou z nejmenších ze všech krajů České republiky. Sociální charakteristiky kraje jsou ovlivněny zmíněným ekonomickým a demografickým vývojem. Počet nezaměstnaných a příjemců sociálních dávek má v posledních letech zvyšující se tendenci. Největší počet zaměstnaných osob se v současné době nachází v sektoru služeb, kam se pracovní síla přesunula ze sektoru průmyslu a stavebnictví, které byly v minulosti na prvním místě. Nejvíce nezaměstnaných zaznamenává v kraji okres Trutnov, oproti tomu nejméně okres Rychnov nad Kněžnou.<sup>65</sup> Nejpočetnější skupinu nezaměstnaných z dlouhodobého hlediska tvoří lidé ve věku mezi 20 – 34 lety, kteří jsou vyučení. Pro vyučené uchazeče o zaměstnání je v kraji též nabízeno nejvíce volných pracovních míst.<sup>66</sup>

Okres Jičín je spolu s Hradcem Králové, Náchodem, Rychnovem nad Kněžnou a Trutnovem jedním z okresů Královéhradeckého kraje. Svou rozlohou se řadí k jednomu z nejmenších, konkrétně se jedná o druhý nejmenší okres v kraji. Počet obyvatel zde též

---

<sup>65</sup> Český statistický úřad. Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Královéhradeckého kraje v roce 2013 [online [cit. 2014-10-30]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/zakladni\\_tendence\\_demografickeho\\_socialniho\\_a\\_ekonomickeho\\_vyvoj\\_e\\_kralovehradeckeho\\_kraje\\_v\\_roce\\_2013/\\$File/33013114.pdf](http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/zakladni_tendence_demografickeho_socialniho_a_ekonomickeho_vyvoj_e_kralovehradeckeho_kraje_v_roce_2013/$File/33013114.pdf)

<sup>66</sup> Integrovaný portál MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice* [online]. [cit. 2014-10-30]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka\\_rocenka\\_trhu\\_prace\\_v\\_cr\\_v\\_roce\\_2012.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2012.pdf)

není příliš vysoký. Dle údajů z roku 2011 zde žilo 79 686, což tomuto okresu přiřazuje předposlední místo v počtu obyvatel mezi okresy v kraji. V rozložení obcí převládají obce s počtem obyvatel mezi 200 – 499 obyvateli, které tvoří 38,7%. Pouze tři města v okrese mají více jak pět tisíc obyvatel a žije v nich celkem 44% všech obyvatel trvale žijících v okrese. Největším ze zmíněných měst je okresní město Jičín. Na základě zákona č. 314/2012 Sb., o stanovení obcí a obcí s rozšířenou působností byly na území obce zřízeny tři správní obvody s rozšířenou působností, kterými jsou Jičín, Hořice a Nová Paka. Ve srovnání s ostatními okresy Královéhradeckého kraje má okres Jičín jednu z nižších nezaměstnaností.<sup>67</sup> Nejvíce nezaměstnaných je zde dlouhodobě ve věkové skupině mezi 20 – 34 lety a nejvíce osob s délkou nezaměstnanosti do 3 měsíců. Ve vzdělanostní struktuře mají největší problém s uplatněním lidé vyučení, pro které je ale také nejvíce volných pracovních míst na trhu práce.<sup>68</sup>

V rámci nezaměstnanosti má okres Jičín shodné charakteristiky jako Královéhradecký kraj celkem. V obou dvou případech je zřejmý největší počet nezaměstnaných ve věku mezi 20 – 34 lety, jež jsou ve vzdělanostní struktuře zařazeni mezi vyučené. Stejně tak tomu je i se strukturou volných pracovních míst, kterých je nejvíce podle vzdělání pro vyučené uchazeče.

Obrázek č. 2: Okresy Královéhradeckého kraje



<sup>67</sup> Český statistický úřad. *Charakteristika okresu Jičín*. [online]. [cit. 2014-10-30]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_jicin](http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_jicin)

<sup>68</sup> Integrovaný portál MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice* [online]. [cit. 2014-10-30]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka\\_rocenka\\_trhu\\_prace\\_v\\_cr\\_v\\_roce\\_2012.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2012.pdf)

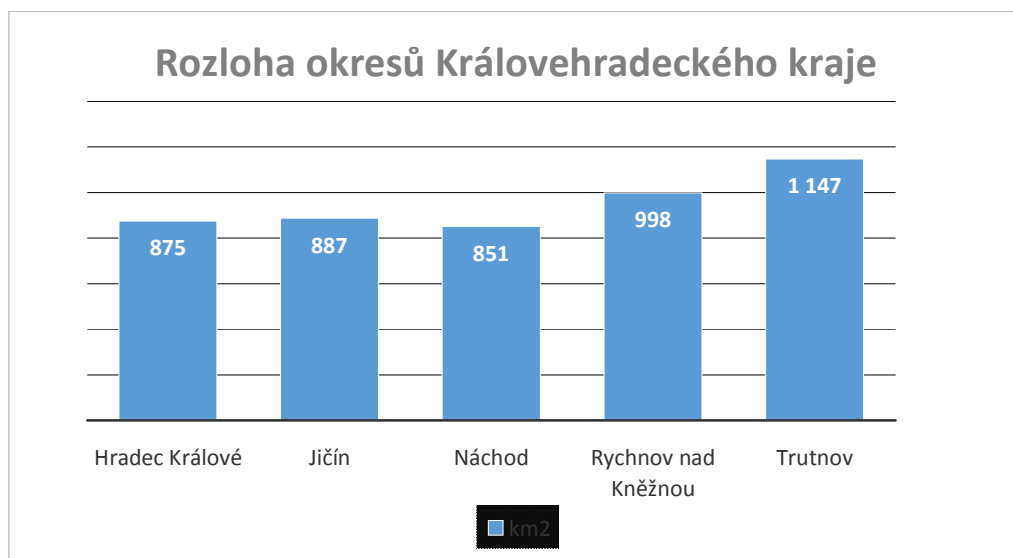
Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Hradci Králové [online]. [cit. 2014-10-29]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk>

Obrázek č. 3: Mapa Královéhradeckého kraje



Zdroj: Český statistický úřad. Malý lexikon obcí ČR 2012. [online]. [cit. 2014-10-25]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/1302-12>

Graf č.1: Rozloha okresů Královéhradeckého kraje



Zdroj: Královéhradecký kraj [online]. [cit. 2014-10-25]. Dostupné z: <http://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/kraj-volene-organy/kralovehradecky-kraj/statisticke-udaje-108/>, vlastní zpracování

Největší rozlohu ze všech okresů Královéhradeckého kraje má okres Trutnov, oproti tomu nejmenší rozlohu má okres Náchod. Okres Jičín je rozlohou třetím největším okresem v kraji. Poměrově jsou všechny okresy v kraji, na podobné úrovni. Není zde žádný, který má svou rozlohu o polovinu menší, než ostatní.

## 4.2 Analýza nezaměstnanosti

Tabulka č. 2: Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých krajích v letech 2011 – 2013

Kraj	2011	2012	2013
<b>ČR celkem</b>	507 779	504 381	564 448
<b>Hlavní město Praha</b>	33 048	34 486	42 113
<b>Středočeský kraj</b>	50 758	50 824	57 738
<b>Jihočeský kraj</b>	25 847	25 891	29 015
<b>Plzeňský kraj</b>	23 621	21 871	24 758
<b>Karlovarský kraj</b>	18 173	17 438	19 027
<b>Ústecký kraj</b>	57 995	59 208	64 365
<b>Liberecký kraj</b>	23 807	23 190	25 169
<b>Královéhradecký kraj</b>	21 596	22 156	25 999
<b>Pardubický kraj</b>	23 273	22 529	25 028
<b>Kraj Vysočina</b>	24 974	23 913	26 102
<b>Jihomoravský kraj</b>	62 090	61 331	66 890
<b>Olomoucký kraj</b>	37 130	36 895	40 796
<b>Zlínský kraj</b>	29 594	28 899	32 433
<b>Moravskoslezský kraj</b>	75 873	75 751	85 015

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Statistická ročenky z oblasti práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2014-10-15]. Dostupné z www: <http://www.mpsv.cz/cs/3869>, vlastní zpracování

Ve všech krajích České republiky je zřejmý růst průměrného počtu uchazečů o zaměstnání od roku 2011 do roku 2013. Ve všech případech je hodnota tohoto údaje v roce

2013 vyšší než v roce 2011. V meziobdobí těchto dvou let, tedy v roce 2012 u některých krajů hodnota klesla, ale v dalším roce opět stoupla. V roce 2011 byl průměrný počet uchazečů o zaměstnání nejvyšší v Moravskoslezském kraji a nejnižší v Karlovarském kraji. V roce 2012 byla hodnota tohoto ukazatele nejvyšší opět v Moravskoslezském kraji a nejnižší též v Karlovarském kraji. V roce 2013 tomu bylo stejně. Královéhradecký kraj se umístil v posledním sledovaném roce na 5. místě s nejnižším průměrným počtem uchazečů o zaměstnání ze všech krajů v České republice.

*Tabulka č. 3: Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje v letech 2011 – 2013*

<b>Okres</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>
<b>Hradec Králové</b>	6 061	6 506	7 676
<b>Jičín</b>	3 096	2 992	3 247
<b>Náchod</b>	4 327	4 215	4 902
<b>Rychnov nad Kněžnou</b>	2 491	2 604	3 253
<b>Trutnov</b>	5 620	5 840	6 922

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Statistické ročenky z oblasti práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2014-10-15]. Dostupné z www: <http://www.mpsv.cz/cs/3869>, vlastní zpracování

Z tabulky s daty je jasné, že nejvíce uchazečů o zaměstnání má okres Hradec Králové, druhý je okres Trutnov, třetí okres Náchod, čtvrtý okres Jičín a s nejmenším průměrným počtem uchazečů je na pátém místě okres Rychnov nad Kněžnou. Tento stav je stavem dlouhodobým. Jedinou výjimkou ve sledovaném období je rok 2013, kdy má okres Jičín nejnižší počet uchazečů o zaměstnání a tudíž si vyměnil pořadí s Rychnovem nad Kněžnou. Zmíněný rozdíl však není nijak závratný.



Tabulka č. 4: Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje v letech 2011 - 2013, kteří jsou nezaměstnaní déle než 1 rok

Okresy	2011	2012	2013
<b>Královéhradecký kraj celkem</b>	6 162	7 065	9 367
<b>Hradec Králové</b>	1 666	2 229	3 043
<b>Jičín</b>	929	943	1 115
<b>Náchod</b>	1 162	1 182	1 560
<b>Rychnov nad Kněžnou</b>	544	665	944
<b>Trutnov</b>	1 854	2 046	2 705

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Statistické ročenky z oblasti práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2014-10-15]. Dostupné z www: <http://www.mpsv.cz/cs/3869>, vlastní zpracování

Počty uchazečů o zaměstnání, kteří jsou nezaměstnaní déle než jeden rok v průběhu let 2011 – 2013 v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje rostl. V současné době není lehké najít zaměstnání v prvních měsících nezaměstnanosti, proto lidé zůstávají na úřadu práce evidováni delší dobu. Číselné hodnoty však nevynikají nad hodnotami z jiných okresů České republiky. V tomto případě se jedná o přijatelné hodnoty, které nepřekračují hranice poloviny všech uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech za zmíněná časová období.

Tabulka č. 5: Počty uchazečů nově přihlášených a vyřazených v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje v letech 2011 – 2013

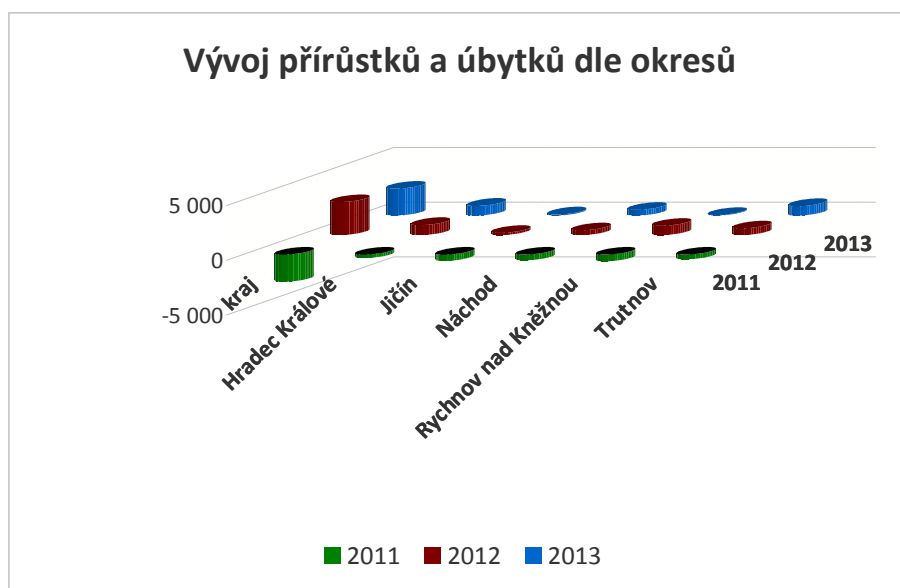
Okresy	2011		2012		2013	
	nově přihlášení	vyřazení	nově přihlášení	vyřazení	nově přihlášení	vyřazení
<b>Královéhradecký kraj celkem</b>	32 986	35 479	29 981	26 956	30 745	28 277
<b>Hradec Králové</b>	9 527	9 847	7 980	7 060	7 664	6 766
<b>Jičín</b>	4 552	5 130	3 994	3 779	4 054	3 945
<b>Náchod</b>	6 725	7 250	6 148	5 706	6 663	6 132
<b>Rychnov nad Kněžnou</b>	4 309	4 924	4 246	3 399	4 426	4 368
<b>Trutnov</b>	7 873	8 238	7 613	6 992	7 938	7 066

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Statistické ročenky z oblasti práce a sociálních věcí [online]. [cit. 2014-10-15]. Dostupné z [www: http://www.mpsv.cz/cs/3869](http://www.mpsv.cz/cs/3869), vlastní zpracování

Nové přihlašování a vyřazování uchazečů o zaměstnání nemá jako u minulých ukazatelů ve všech okresech podobný vývoj. V jednotlivých okresech a letech se jejich tendence liší. Někde převažují nově přihlášení, jinde vyřazení jedinci. V roce 2011 a 2012 měl nejvíce nově přihlášených a vyřazených okres Hradec Králové. Změna nastala až v roce 2013, kdy s 7 938 nově přihlášenými vedl okres Trutnov a stejně tak měl prvenství i u vyřazených uchazečů. Naopak nejméně nově přihlášených v letech 2011 a 2012 měl okres Jičín a nejméně vyřazených v obou letech okres Náchod. V roce 2013 se objevilo

nejméně přihlášených v okrese Jičín a v tom samém okrese bylo zároveň i nejméně vyřazených uchazečů.

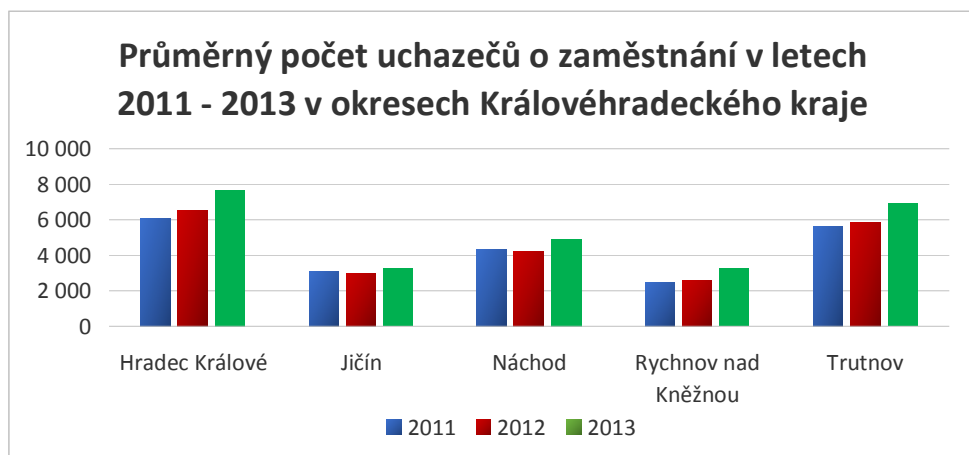
Graf č. 2: Vývoj přírůstků a úbytků dle jednotlivých okresů v Královéhradeckém kraji v letech 2011 – 2013



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Statistické ročenky z oblasti práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2014-10-15]. Dostupné z www: <http://www.mpsv.cz/cs/3869>, vlastní zpracování

Graf přírůstků a úbytků se váže na předchozí tabulku s počty nově přihlášených a vyřazených uchazečů o zaměstnání. V grafickém znázornění zde není zřejmý jednotný trend, tedy ani klesající ani rostoucí tendence u všech okresů v Královéhradeckém kraji. V roce 2011 je patrný úbytek u všech okresů, který dosahuje záporných hodnot.

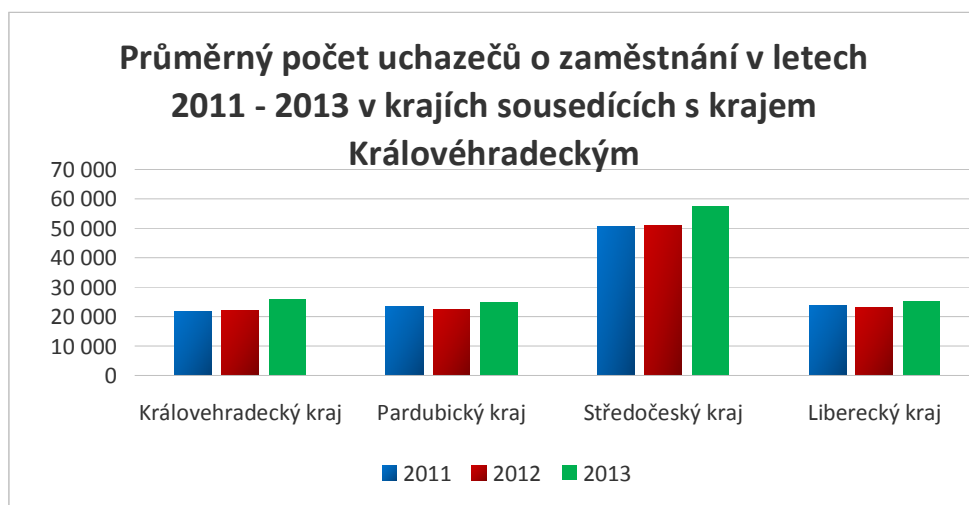
Graf č. 3: Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v kraji v letech 2011 – 2013



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Statistická ročenky z oblasti práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2014-10-15]. Dostupné z [www: http://www.mpsv.cz/cs/3869](http://www.mpsv.cz/cs/3869), vlastní zpracování

V rámci grafu s průměrným počtem uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje je u více jak poloviny okresů znatelný vzrůstající trend. Mezi lety 2011 a 2012 nárůst není tak znatelný jako mezi lety 2012 a 2013, kde jsou hodnoty navýšeny nejvíce v okrese Hradec Králové a Trutnov.

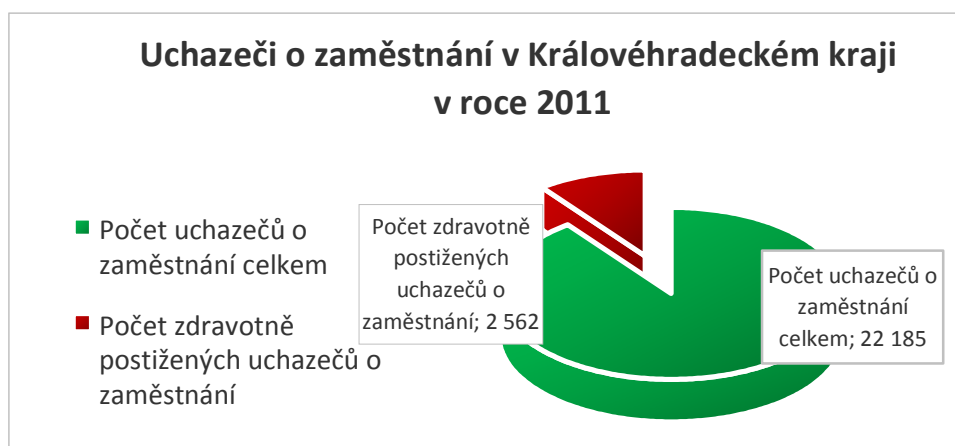
Graf č. 4: Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v sousedících krajích v letech 2011 - 2013



Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Statistická ročenky z oblasti práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2014-10-15]. Dostupné z www: <http://www.mpsv.cz/cs/3869>, vlastní zpracování

Grafické zobrazení průměrného počtu uchazečů o zaměstnání v krajích sousedících s krajem Královéhradeckým prozrazuje nejvyšší hodnoty u Středočeského kraje. U všech ostatních krajů jsou hodnoty na podobné úrovni. U kraje Královéhradeckého a Středočeského dochází ve sledovaném období k nárůstu počtu uchazečů. V kraji Pardubickém a Libereckém je znatelný mírný pokles mezi lety 2011 a 2012.

Graf č. 5: Uchazeči o zaměstnání v Královéhradeckém kraji v roce 2011



Zdroj: Integrovaný portál MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice* [online]. [cit. 2014-10-30]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka\\_rocenka\\_trhu\\_prace\\_v\\_cr\\_v\\_roce\\_2011.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2011.pdf), vlastní zpracování

Graf s počtem uchazečů o zaměstnání v Královéhradeckém kraji v roce 2011 vyznačuje celkový počet uchazečů o zaměstnání a z toho počet osob zdravotně postižených. Na celkovém počtu 22 185 uchazečů o zaměstnání se uchazeči se zdravotním postižením podíleli zhruba 10%.

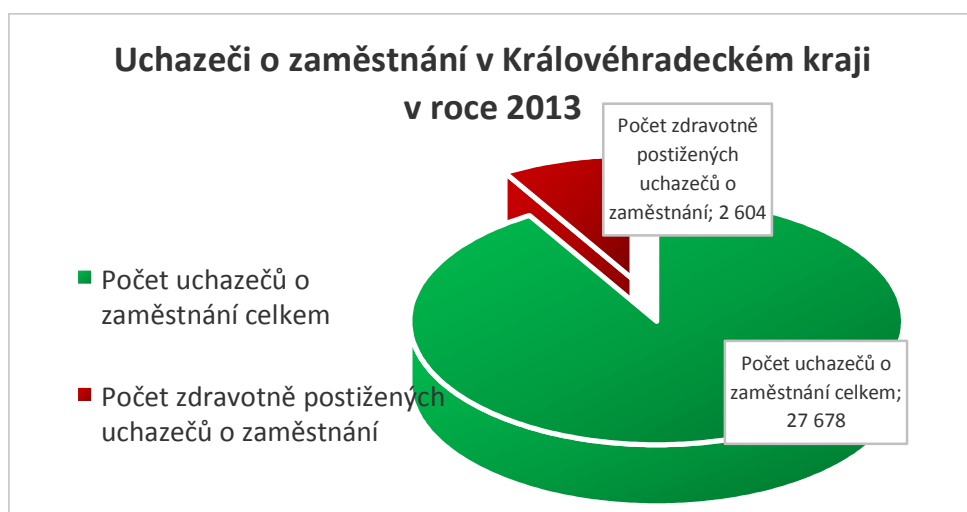
Graf č. 6: Uchazeči o zaměstnání v Královéhradeckém kraji v roce 2012



Zdroj: Integrovaný portál MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice* [online]. [cit. 2014-10-30]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka\\_rocenka\\_trhu\\_prace\\_v\\_cr\\_v\\_roce\\_2011.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2011.pdf), vlastní zpracování

Od roku 2011 vzrostl celkový počet uchazečů v kraji o 3 025. Naopak počet zdravotně postižených uchazečů o 45 osob klesl. V tomto roce tvoří nezaměstnaní z řad zdravotně postižených 9% z celkového počtu uchazečů o zaměstnání v Královéhradeckém kraji. Oproti roku 2011 tedy zmíněná hodnota poklesla.

Graf č. 7: Uchazeči o zaměstnání v Královéhradeckém kraji v roce 2013

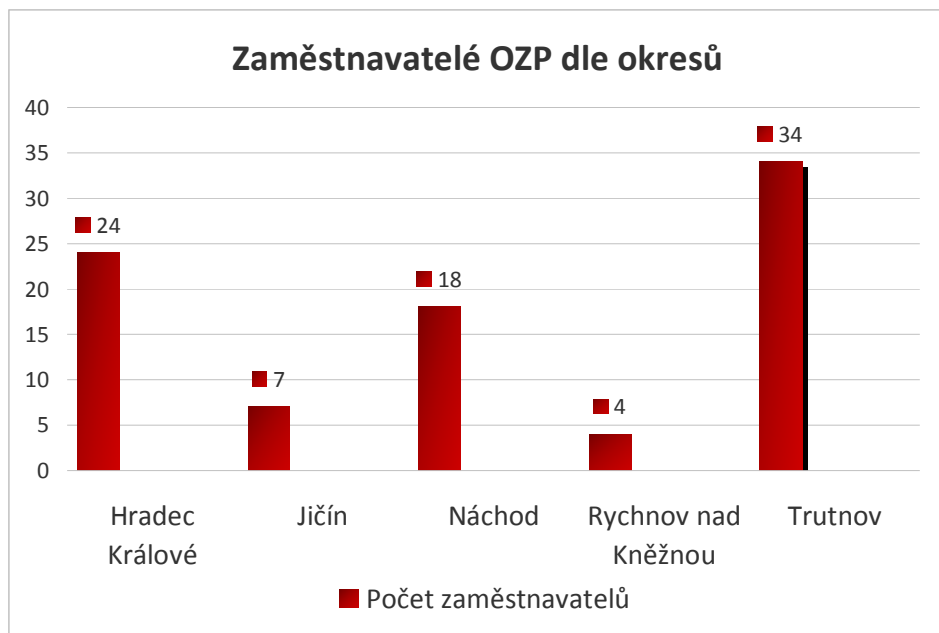


Zdroj: Integrovaný portál MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice* [online]. [cit. 2014-10-30]. Dostupné z:

[https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka\\_rocenka\\_trhu\\_prace\\_v\\_cr\\_v\\_roce\\_2011.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2011.pdf), vlastní zpracování

V roce 2013 byl zaznamenán nejvyšší celkový počet uchazečů v Královéhradeckém kraji ve sledovaném období, tedy 27 678. Od roku 2012 tato hodnota vzrostla o 2 468 osob. Nebyl to však nejvyšší meziroční vzestup, který byl zaznamenán mezi lety 2011 a 2012. Uchazeči o zaměstnání se v tomto roce podílejí opět zhruba 9% na celkovém počtu uchazečů v kraji.

Graf č. 8: Počet zaměstnavatelů OZP dle okresů Královéhradeckého kraje

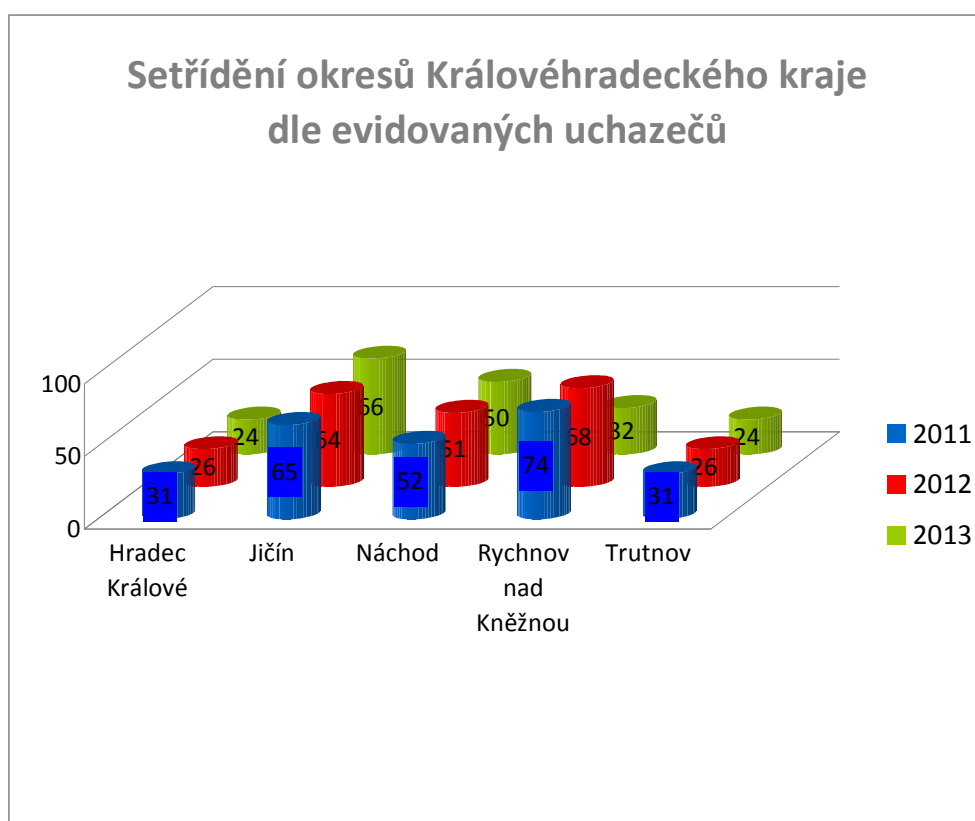


Zdroj: Integrovaný portál MPSV. *Katalog organizací zaměstnávající OZP* [online]. [cit. 2014-10-30]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/katalogorganizaceozp>, vlastní zpracování

V počtu zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, se jednotlivé okresy značně rozcházejí. Tento fakt však není navázán na počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech. Neplatí zde charakteristika nejvyššího počtu uchazečů o zaměstnání, tudíž nejméně zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením. Nejvíce zaměstnavatelů pro osoby se zdravotním postižením má okres Trutnov, který měl v roce 2013 jednu z nejvyšších hodnot u uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením ze

všech okresů Královéhradeckého kraje. Nejméně zaměstnavatelů OZP má okres Rychnov nad Kněžnou, který měl v roce 2013 naopak jeden z nejnižších počtů uchazečů OZP v kraji. Tato problematika může být samozřejmě vázána na počet pracovních míst u jednotlivých zaměstnavatelů, což je třeba zmínit.

Graf č. 9: Setřídění okresů Královéhradeckého kraje dle evidovaných uchazečů ve srovnání s ostatními okresy v celé ČR v letech 2011 - 2013



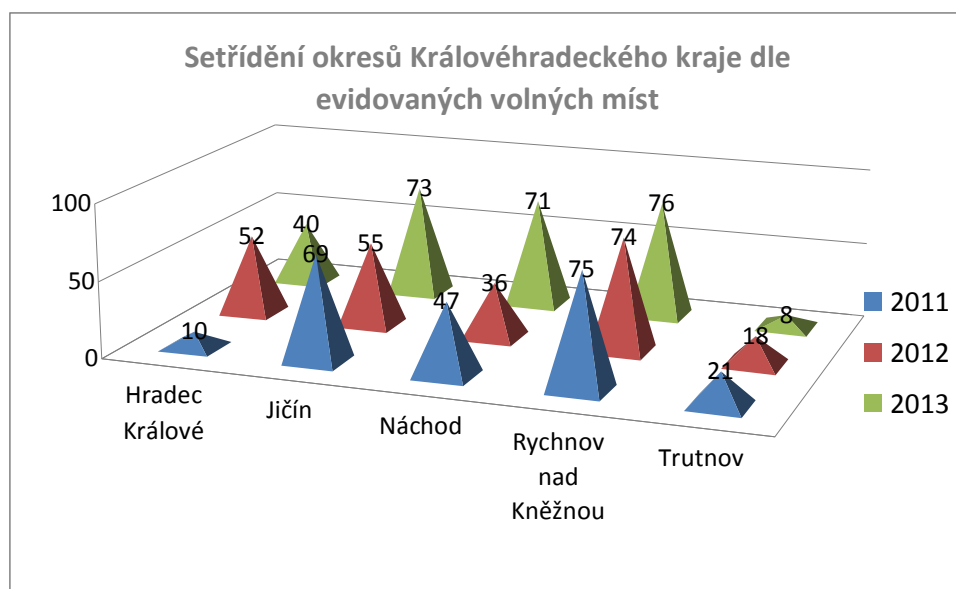
Zdroj: Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-11-2]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>, vlastní zpracování

Graf zabývající se setříděním okresů Královéhradeckého kraje dle evidovaných uchazečů vyznačuje umístění těchto okresů v celorepublikovém srovnání všech okresů. Z celkového počtu 77 okresů se zmíněné okresy pohybují nejbližší ve druhé desítce z nich. Přičemž okres stojící na prvním místě registruje nejvíce uchazečů o zaměstnání. Z okresů



Královéhradeckého kraje mají všechny okresy kromě Jičína a Rychnova nad Kněžnou snižující se tendenci, tedy zvyšující se počet uchazečů. Zásadní výjimku tvoří právě okres Rychnov nad Kněžnou, jehož umístění mezi lety 2012 a 2013 mělo závratný pokles z 68. místa na 32. místo. Je třeba též zmínit vysoké umístění okresu Jičín, který se dlouhodobě pohybuje na vrcholu, tedy mezi okresy s nejnižší počtem evidovaných nezaměstnaných.

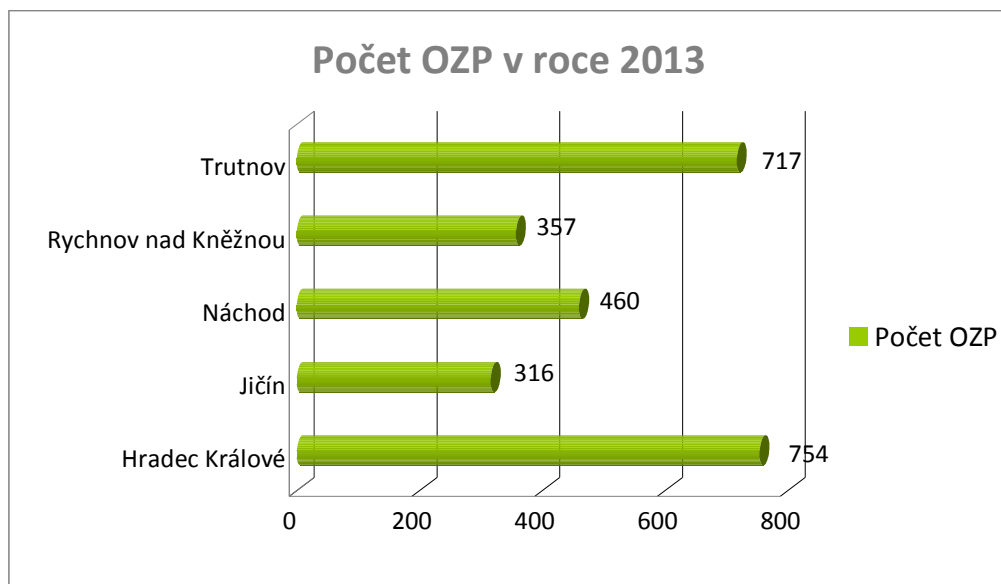
Graf č. 10: Setřídění okresů Královéhradeckého kraje dle evidovaných volných pracovních míst ve srovnání s okresy celé ČR v letech 2011 – 2013



Zdroj: Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-11-2]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>, vlastní zpracování

Stejně jako předchozí graf se toto setřídění okresů zaměřuje na celorepublikové srovnání jednotlivých okresů v evidovaných volných pracovních místech. Situace má v tomto případě rozličný charakter. Nejméně volných pracovních míst je zaznamenáno v okrese Rychnov nad Kněžnou, jelikož se tento okres dlouhodobě pohybuje ve škále umístění nad 70. místem. Oproti tomu dlouhodobě nejvíce volných pracovních míst nalezneme v okrese Trutnov, který se díky svému nízkému umístění vymyká od ostatních okresů. Ve sledovaném období se na nejvyšším místě, tedy 76. místě umístil v roce 2013 právě okres Rychnov nad Kněžnou, a na nejnižší pozici, na 8. místo, se v roce 2013 dostal okres Trutnov.

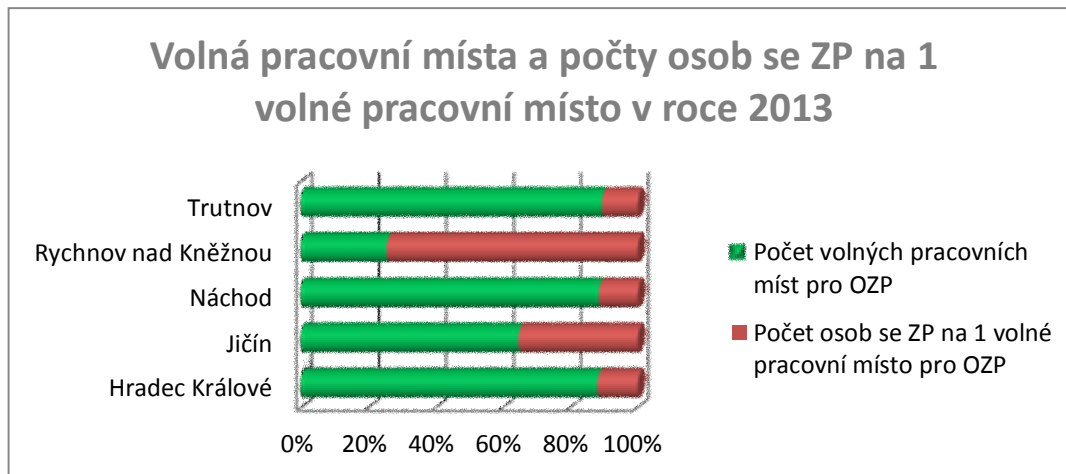
Graf č. 11: Osoby se zdravotním postižením v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje



Zdroj: Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-11-2]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>, vlastní zpracování

Graf č. 11 znázorňuje počty nezaměstnaných zdravotně postižených osob v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje v roce 2013. Hodnoty jsou vyjádřeny přímo počtem těchto jedinců. Nejvyšší počet těchto nezaměstnaných byl zaznamenán v okrese Hradec Králové, nejmenší v okrese Jičín.

Graf č. 12: Počet volných pracovních míst pro OZP v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje a počet osob ZP na 1 volné pracovní místo pro OZP



Zdroj: Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-11-2]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>, vlastní zpracování

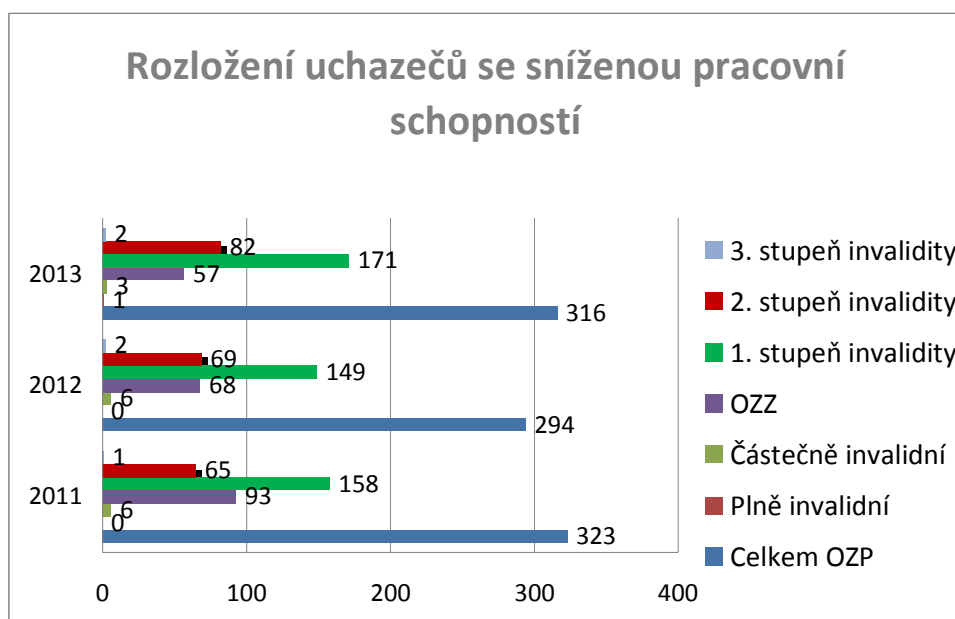
Volná pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením se ve většině případů ani trochu neslučují s počty uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením. Tento graf znázorňuje počty volných pracovních míst pro OZP a počet OZP na 1 volné pracovní místo. Nejvíce volných pracovních míst ze všech okresů Královéhradeckého kraje nabízí okres Trutnov, který jich má 77. Okres Hradec Králové se mu značně přibližuje s počtem 74 volných pracovních míst. Znatelně nejméně jich je v okrese Rychnov nad Kněžnou, pouhých 11. Nejvyšší hodnota počtu osob na 1 volné pracovní místo byla zjištěna u okresu Rychnov nad Kněžnou, k čemuž dochází z důvodu nízkého počtu poptávky po zdravotně postižených na trhu práce. Na 1 takovéto místo zde připadá 32,5 OZP. Naopak nejnižší počet byl naměřen u okresu Náchod, konkrétně 7,8.

Obrázek č. 4: Mapa okresu Jičín



Zdroj: Český statistický úřad. *Okres Jičín* [online]. [cit. 2014-10-25]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/okres\\_jicin](http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/okres_jicin)

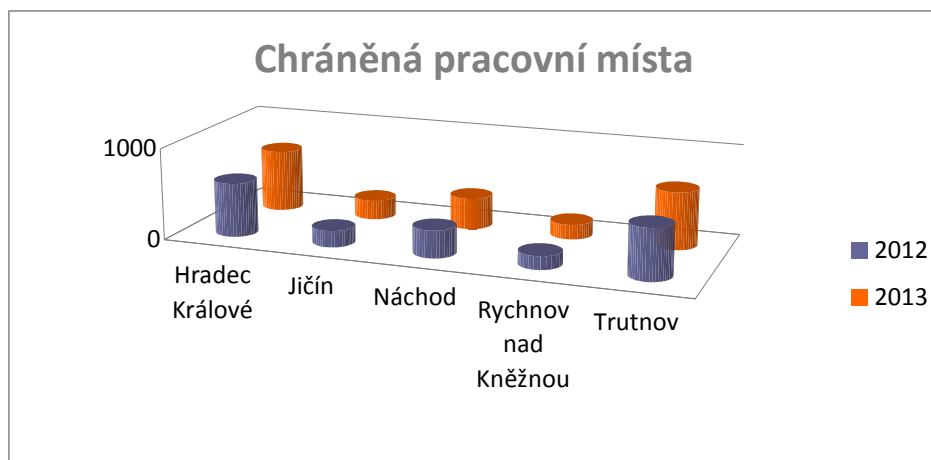
Graf č. 13: Rozložení uchazečů se sníženou pracovní schopností v okrese Jičín v letech 2011 - 2013



Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-11-2]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>, vlastní zpracování

Z celkového počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením, jsou v okrese Jičín zastoupeny osoby s I. stupněm invalidity. Tento stav je dlouhodobý a je zaznamenán v celém sledovaném období. Druhá nejvíce zastoupená skupina se již v jednotlivých letech liší. V roce 2011 jí byly osoby zdravotně znevýhodněné a v letech 2012 a 2013 osoby s II. stupněm invalidity. Pokles OZZ v posledních letech může souviset s pozastavením tohoto statusu. Nejméně se v okrese Jičín objevuje plně invalidních jedinců a s tím související III. stupeň invalidity, který má vliv na evidenci uchazečů vlastníci jej.

Graf č. 14: Vymezená chráněná pracovní místa v okresech Královéhradeckého kraje v letech 2012 a 2013



Zdroj: Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-11-2]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>, vlastní zpracování

Graf č. 14 se zabývá vymezenými chráněnými pracovními místy v okrese Jičín, kde se jedná přímo o jejich počet. Ve všech okresech dochází mezi lety 2012 a 2013 k meziročnímu nárůstu počtu těchto míst. Data za rok 2011 nejsou známa. V prvním roce bylo nejvíce chráněných pracovních míst vymezeno v okrese Hradec Králové, přesně 587. Nejméně jich bylo vymezeno v okrese Rychnov nad Kněžnou, pro srovnání pouhých 145.

V dalším roce byla situace stejná, oba okresy se umístily opět na 1. a 5. místě ve vymezení chráněných pracovních míst.

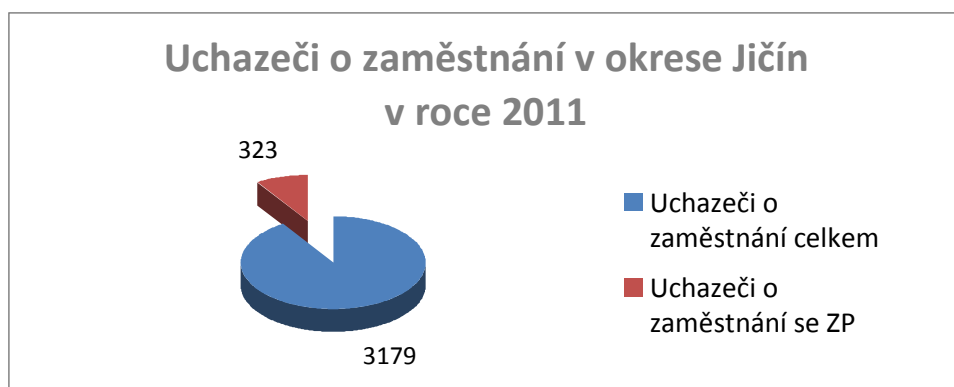
Graf č. 15: Vymezená chránění pracovní místa v Královéhradeckém kraji



Zdroj: Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-11-2]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>, vlastní zpracování

Podobně jako u jednotlivých okresů i celkově Královéhradecký kraj zaznamenal vzrůstající tendenci mezi lety 2012 a 2013 u vymezení chráněných pracovních míst. Z hodnoty 1 762 vzrostl počet těchto míst na 2060.

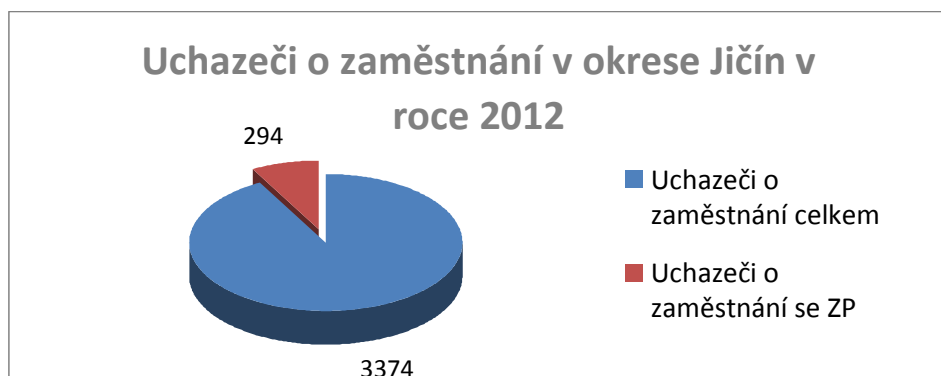
Graf č. 16: Počet uchazečů o zaměstnání celkem a z toho OZP v okrese Jičín v roce 2011



Zdroj: Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-11-2]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>, vlastní zpracování

Z celkového počtu 3 179 uchazečů o zaměstnání v okrese Jičín za rok 2011, tvoří uchazeči zdravotně postižení 9 %. Jejich počet byl v tomto roce 323 osob.

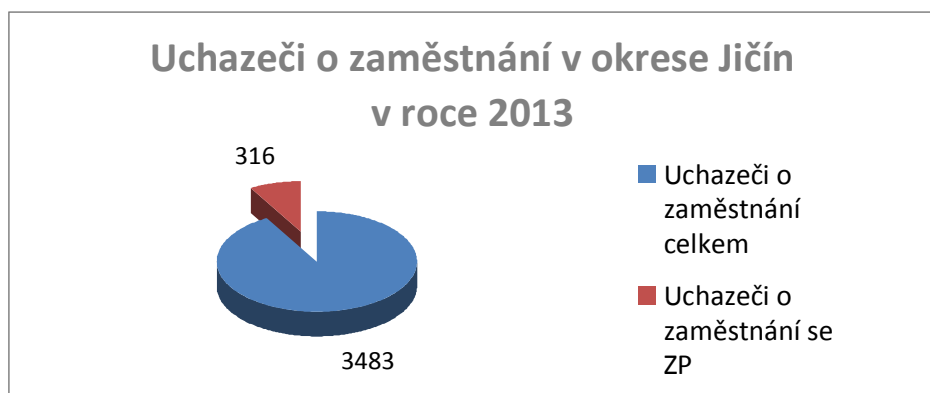
Graf č. 17: Počet uchazečů o zaměstnání celkem a z toho OZP v okrese Jičín v roce 2012



Zdroj: Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-11-2]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>, vlastní zpracování

Ve srovnání s rokem 2011 celkový počet uchazečů o zaměstnání v tomto roce vzrostl o 195 osob. Počet uchazečů zdravotně postižených ale v tomto roce klesl o 29 osob. U osob se zdravotním postižením tedy došlo ke zlepšení, i když pouze o 1%. Uchazeči celkově tvoří 92%

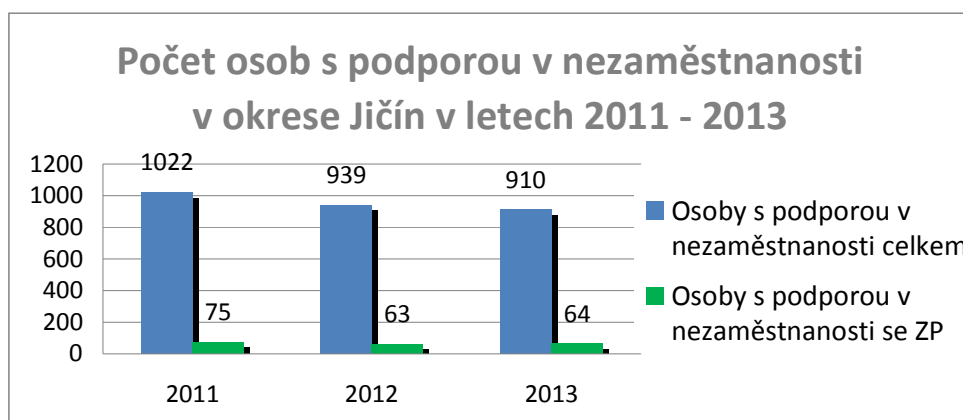
Graf č. 18: Počet uchazečů o zaměstnání celkem a z toho OZP v okrese Jičín v roce 2013



Zdroj: Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-11-2]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>, vlastní zpracování

V roce 2013 došlo k opětovnému vzrůstu celkového počtu uchazečů o zaměstnání o 109 osob. Zlepšující tendence z minulého roku u zdravotně postižených osob se však neopakovala a počet těchto uchazečů oproti minulému roku vzrostl o 22 osob. Z pohledu procentního rozložení však zůstává hodnota 8% uchazečů se zdravotním postižením z celkového počtu uchazečů o zaměstnání.

Graf č. 19: Počet osob s podporou v nezaměstnanosti celkem a z toho OZP v okrese Jičín v letech 2011 – 2013



Zdroj: Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-11-2]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>, vlastní zpracování

Graf č. 19 znázorňuje uchazeče o zaměstnání, kteří pobírají podporu v nezaměstnanosti. Je zde zachycen celkový počet těchto osob a též hodnoty uchazečů se zdravotním postižením, kteří též pobírají tuto podporu. Z celkového počtu uchazečů v roce 2011 v okrese Jičín, tedy 3 170, jich pobíralo podporu 1 022. Z toho bylo pouhých 75 osob se zdravotním postižením. V roce 2012 z celkového počtu všech uchazečů, jehož hodnota byla 3 374, byla podpora poskytnuta 939 osobám a z toho 63 zdravotně postiženým. V roce 2013 byl zaznamenán celkový počet uchazečů o zaměstnání v hodnotě 3 483 a z tohoto počtu na podporu v nezaměstnanosti mělo nárok 910 uchazečů, z nichž bylo 64 ze skupiny osob se zdravotním postižením. I když je ve sledovaném období zřejmý nárůst celkového počtu uchazečů v okrese, osob pobírajících podporu v meziročním srovnání



ubývá. Tento fakt může souviset v tomto okrese se zvyšujícím se počtem osob s evidencí delší než 1 rok, kteří s delší evidencí ztrácejí nárok na podporu v nezaměstnanosti.

### **4.3 Program aktivizace II.**

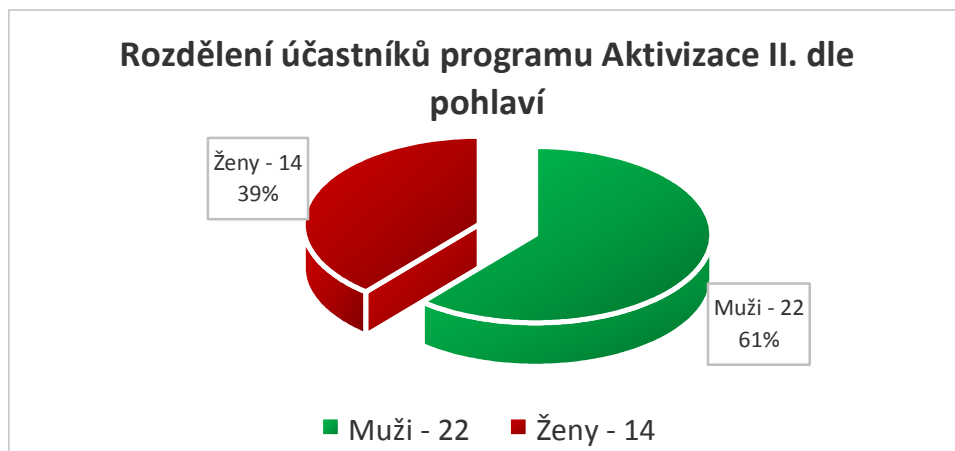
Projekt s názvem Aktivizace II je projektem zaměřeným na podporu aktivního zapojení osob se zdravotním postižením na trh práce. Zabývá se otázkou vyrovnávání příležitosti při vstupu na trhu práce pro osoby, které mají nějaký zdravotní handicap. Projekt je financován ze strany Evropské unie, konkrétně z prostředků Evropského sociálního fondu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, a také ze státního rozpočtu České republiky. Cílem projektu je prostřednictvím individuálního přístupu na vysoké odborné úrovni a zaměřením se na individuální přístup k jednotlivcům dosáhnout podpory a aktivizace osob se zdravotním postižením. Problematikou osob se zdravotním postižením, které jsou cílovou skupinou projektu, se zabývá § 67 zákona č. 435/2004 Sb. v platném znění. Realizace projektu probíhá v Královéhradeckém kraji, v jeho pěti okresech. Projekt je rozdělen na tři běhy, přičemž do každého z nich je v jednotlivých okresech vybrána skupina 12 – 14 lidí. V rámci projektu se mohou účastníci zúčastnit rekvalifikací, poradenství, příprav k práci či ergodiagnostiky. Dále jim a jejich potenciálním zaměstnavatelům bude nabídnuta podpora na pracovních místech.<sup>69</sup>

Tento projekt probíhá i v regionu Jičínska. Jedná se o období realizace od ledna 2014 do května 2015. V současné době je v chodu poslední běh projektu, z toho důvodu ještě neproběhlo závěrečné vyhodnocení. Celkově do všech třech běhů bylo na Jičínsku vybráno 36 osob se zdravotním postižením. Věková struktura účastníků se v devíti případech pohybovala v rozmezí od 55 – 65 let věku a zbylých 27 účastníků bylo v rozmezí 25 – 54 let věku.

---

<sup>69</sup> Sdružení CEPAC – Morava. *PROGRAM AKTIVIZACE II v Královéhradeckém kraji* [online]. [cit. 2014-10-20]. Dostupné z www: <http://aktivizace2.dev.cepac.cz/>

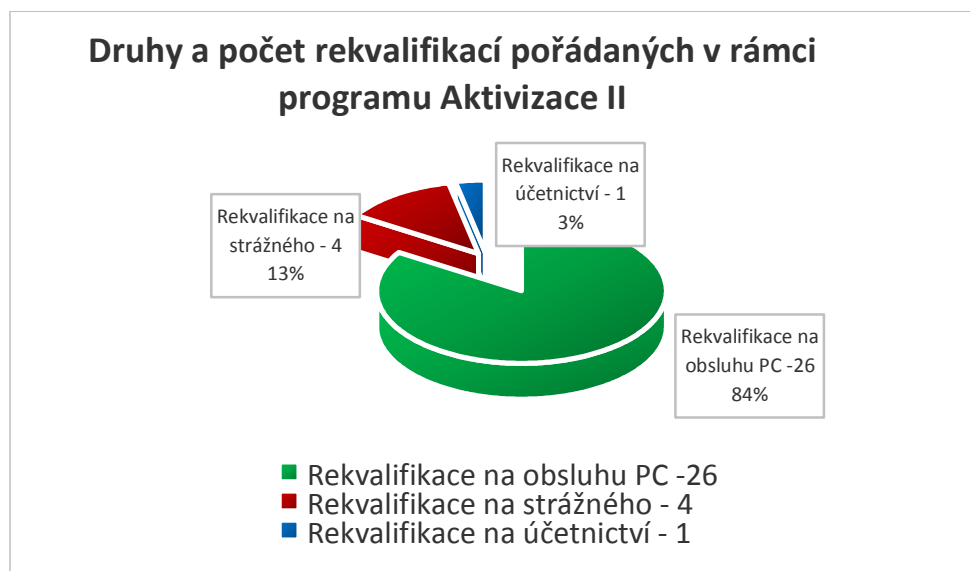
Graf č. 20: Rozdělení účastníků programu dle pohlaví



Zdroj: Interní zdroje Úřadu práce v Jičíně, vlastní zpracování

Graf č. 20 znázorňuje zastoupení mužů a žen v programu aktivizace. Do programu bylo ve všech třech běžích zapojeno celkově 36 osob, z kterých měli zastoupení muži i ženy. Mužů se účastnilo celkově 22 a žen 14.

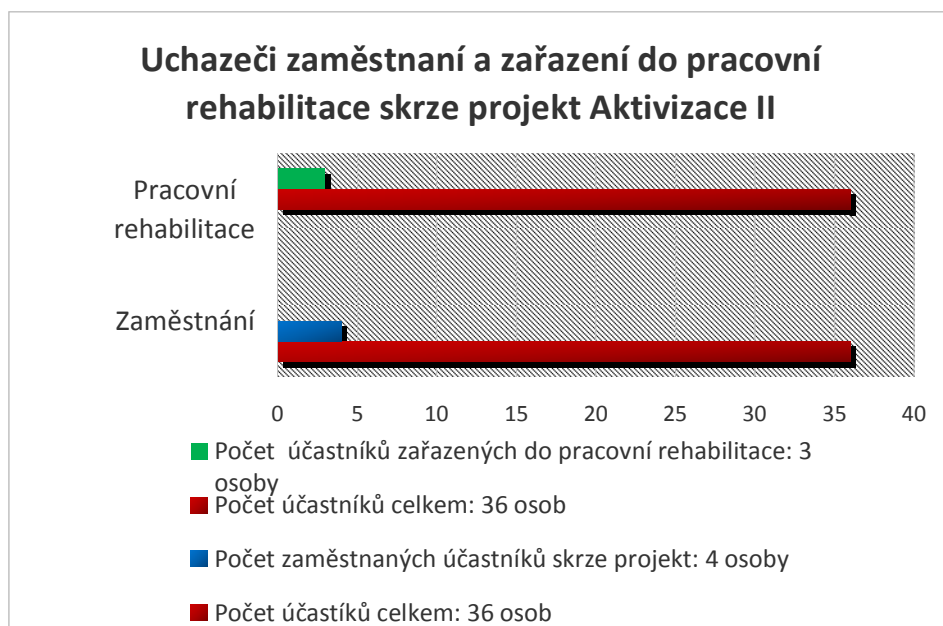
Graf č. 21: Druhy a počty rekvalifikací pořádaných v rámci programu



Zdroj: Interní zdroje Úřadu práce v Jičíně, vlastní zpracování

V programu Aktivizace II. byla možnost zařadit se do několika rekvalifikačních kurzů. V okrese Jičín bylo využito celkově tři rekvalifikačních možností a těmi byly rekvalifikace na obsluhu PC, které se zúčastnilo 26 osob, rekvalifikace na strážného, kterou využily 4 osob a rekvalifikace na účetnictví se zapojením jedné osoby. Nejvíce zdravotně postižených účastníků tedy využilo rekvalifikaci na obsluhu PC, která celkově tvořila 84% všech rekvalifikací v okrese. Nejmenší zastoupení naopak zaznamenala účetnictví s 3%.

Graf č. 22: Uchazeči zaměstnaní a zařazení do pracovní rehabilitace v rámci programu



Zdroj: Interní zdroje Úřadu práce v Jičíně, vlastní zpracování

Graf č. 21 se zaměřuje na porovnání počtu účastníků zařazených do pracovní rehabilitace a počtu účastníků zaměstnaných prostřednictvím programu Aktivizace II. Z celkového počtu 36 účastníků programu jich 7 bylo zařazeno alespoň do jedné ze zmíněných pracovních možností. Více osob bylo zaměstnaných, konkrétně 4 osoby. Z 36

osob tato čísla nejsou příliš vysoká, u zaměstnávání osob se zdravotním postižením se však jedná o úspěch.

#### 4.4 Analýza časových řad pro výpočet budoucího vývoje

##### 4.4.1 Předpověď pro Královéhradecký kraj

Předpověď budoucích hodnot u uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením byla zpracována pomocí údajů mezi lety 2003 – 2013. Předpokladem pro tuto analýzu byl nepříliš měnící se charakter hodnot, tudíž mohla být provedena budoucí předpověď.

Tabulka č. 6: Parametry trendové funkce

Výsledky regrese se závislou proměnnou : <b>Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením</b> R= ,90924661 R2= ,82672940 Upravené R2= ,80747711 F(1,9)=42,942 p<,00010 Směrod. chyba odhadu : 160,70						
N=11	b*	Sm.chyba z b*	b	Sm.chyba z b	t(9)	p-hodn.
Abs.člen			3528,000	103,9229	33,94823	0,000000
t	-0,909247	0,138753	-100,409	15,3226	-6,55301	0,000105

Zdroj: Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-11-2]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>, vlastní zpracování

Tabulka č. 7: Předpověď pro rok 2014

Proměnná	Předpovězené hodnoty (Tabulka 1) proměnné: <b>Uchazeči o zaměstnání se zdravotním postižením</b>		
	b-váha	Hodnota	b-váha * Hodnota
t	-100,409	12,00000	-1204,91
Abs. člen			3528,00
Předpověď			2323,09
-95,0%LS			2088,00
+95,0%LS			2558,18

Zdroj: Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-11-2]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>, vlastní zpracování

Ve výsledku bylo zjištěno, že předpověď pro rok 2014 v Královéhradeckém kraji u uchazečů o zaměstnání, kteří jsou zdravotně postižení, je 2 323. Oproti posledním rokům se hodnota tohoto ukazatele sníží. Budoucí vývoj má tedy klesající tendenci.

#### 4.4.2 Předpověď pro okres Jičín

U předpovědi budoucí hodnoty pro okres Jičín se v analýze vycházelo z údajů o počtu uchazečů se zdravotním postižením mezi lety 2011 – 2013.

Rok 2011 – 323

Rok 2012 – 294

Rok 2013 – 316

Tabulka č. 8: Výpočty

Rok	t	yt	tyt	t <sup>2</sup>	y't
2011	1	323	323	1	314,5
2012	2	294	588	4	311
2013	3	316	948	9	307,5
<b>Součet</b>	<b>6</b>	<b>933</b>	<b>1 859</b>	<b>14</b>	<b>933</b>

Zdroj: Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-11-2]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>, vlastní zpracování

$$b = (3 \cdot 1\,859 - 6 \cdot 933) / (3 \cdot 14 - 6^2)$$

$$b = (5\,577 - 5\,598) / (42 - 36)$$

$$b = -3,5$$

$$a = (933 / 3) - (-3,5) \cdot (6 / 3)$$

$$a = 311 + 7$$

$$a = 318$$

$$y_t = 318 + (-3,5) \cdot t$$

$$y'(2014) = 318 + (-3,5) \cdot 4 = \underline{\underline{304}}$$

Pro okres Jičín byla zjištěna bodová hodnota budoucí předpovědi pro rok 2014, a to 304 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením. Jedná se tedy o mírný pokles od roku 2013.

## **4.5 Rozhovory**

### **4.5.1 Výzkumný soubor**

Výzkum této práce byl zaměřen na osoby zdravotně postižené, které se potýkají s nezaměstnaností a jsou evidováni na Úřadu práce v Jičíně. Kritériem pro výběr vzorku byl tedy dospělý člověk, který je zdravotně postižený, nezaměstnaný a evidovaný na Úřadu práce v Jičíně. Data byla získána od 7 respondentů, se kterými byly vedeny polostandardizované rozhovory. Tyto rozhovory byly naprosto anonymní a byly vytvořeny s dobrovolným souhlasem všech respondentů.

### **4.5.2. Charakteristika respondentů**

#### **R1 (muž, 36 let)**

Pan Pavel je vyučený a žije pouze s matkou ve městě, které má 2 tisíce obyvatel. Nemá a nikdy neměl žádnou přítelkyni. Je mu uznán II. stupeň invalidity. Jeho handicapem jsou zdravotní potíže neurologického charakteru, konkrétně potíže s mozkiem. Tuto vadu má vrozenou a nelze ji léčit. Nezaměstnaný je již 9 let, během kterých však docházel do několika zaměstnání na snížený pracovní úvazek či na pracovní rehabilitaci. O plný úvazek se však nejednalo ani v jednom případě. Dle svého vyprávění je samotářský typ, který nemá žádné přátele. V jeho případě se též jedná o snížené mentální povědomí.

Při setkání byl pan Pavel pozitivně naladěný a i když u něho dovysvětlování otázek probíhalo poměrně často, rozhovor s ním byl příjemný. Nesnažil se nijak skrývat své emoce, vše velmi intenzivně prožíval.

#### **R2 (muž, 48 let)**

Pan Roman je vdovec a nyní žije v domácnosti sám. Má dvě děti, které žijí samostatně. Má vystudované střední odborné učiliště s maturitou a žije na vesnici, která

má 300 obyvatel. Přiznaný má II. stupeň invalidity. K handicapu přišel při autonehodě, kdy u něho nastalo narušení páteře. S nezaměstnaností se potýká 8 let.

Při rozhovoru pan Roman působil velmi plachým a smutným dojmem. Na otázky však odpovídal s velkou precizností a vše vysvětloval do detailů.

### **R3 (žena, 45 let)**

Paní Jana má středoškolské vzdělání s maturitou, je rozvedená a má 3 děti. Všechny děti s ní žijí ve společné domácnosti. Jsou plnoleté, přičemž dvě z nich jsou stále studenty. Bydlí ve větší obci, která má 700 obyvatel. Má uznaný I. stupeň invalidity. Její handicap nastal vinou špatně seřízeného stroje v zaměstnání, který jí přivřel ruku, kterou ji následně amputoval. Ruku jí však lékaři přišili a paní Jana ji může používat. Nezaměstnaná je 5 let.

Na rozhovor se paní Jana velmi těšila, jak sama uvedla. Odpovídala na otázky s velkým zaujetím, což často vedlo k odbočení od tématu. Rozhovor s ní probíhal v neformálním a příjemném duchu.

### **R4 (muž, 55 let)**

Pan Antonín má střední odborné vzdělání zakončené výučním listem v oboru zedník. Je svobodný, ale v současné době má přítelkyni. Žijí spolu ve společné domácnosti v obci, která má 160 obyvatel. Uznaný má v současné době II. stupeň invalidity. V jeho případě se jedná o kožní problémy, které způsobují rozsáhlý ekzém. Toto je dále spojeno s problémy trávicího traktu, které panu Antonínovi znesnadňují plnohodnotný život. Nezaměstnaný je dlouhou dobu, a to 10 let.

V rámci rozhovoru měl pan Antonín neustále dobrou náladu, stále se usmíval. Působil velmi vyrovnaně a zcela odlišně než ostatní účastníci. Na otázky odpovídal velmi pečlivě.

### **R5 (žena, 40 let)**

Paní Natálie je dlouhou dobu vdaná a má jednoho dospělého syna. Má střední odborné vzdělání zakončené maturitou. Žije s manželem v malé obci, která má 200 obyvatel. Přiznaný má II. stupeň invalidity. Jejím handicapem je vada očí, díky níž zřejmě dojde postupem času k úplné slepotě. S nezaměstnaností má dlouholeté zkušenosti.

Neustále se u ní opakuje nezaměstnanost s plnými pracovními úvazky, které však nikdy netrvaly déle než půl roku. V současné době je nezaměstnaná 10 měsíců.

Při rozhovoru paní Natálie působila roztržitým dojmem. Byla velmi nervózní a na otázky odpovídala stručněji než ostatní respondenti. Až při závěru rozhovoru se více uvolnila a spolupráce s ní se zlepšila.

#### **R6 (žena, 25 let)**

Paní Michaela je svobodná a žije v domácnosti se svými rodiči. Je vyučená v oboru knihař. Bydlí v obci, která má 400 obyvatel. Uznán má II. stupeň invalidity. Se svým handicapem žije již od narození, kdy ji postihla rozsáhlá nemoc virového charakteru, kvůli níž došlo k ochrnutí části těla. S nezaměstnaností se potýká necelý 1 rok, přesně 11 měsíců.

S paní Michaelou byla spolupráce na nejlepší úrovni. Byla velmi hovorná a snažila se svou situaci vylíčit do nejmenších detailů. S otázkami neměla žádné problémy, všemu rozuměla a snažila se některé věci rozvádět a spojovat s různými souvislostmi.

#### **R7 (muž, 51 let)**

Pan Mojmir je ženatý a s manželkou mají dvě dospělé děti. Má dodělané základní vzdělání. Žije ve městě, které má 5 tisíc obyvatel. Je mu přiznaný I. stupeň invalidity. Handicapem u pana Mojmira je selhávání důležitých orgánů a neurologické obtíže, což je způsobeno nadměrným pitím alkoholu. Nezaměstnaný je 4 roky.

Spolupráce s panem Mojmiřem byla zřejmě nejtěžší ze všech oslovených respondentů. Zřejmě vzhledem ke svému handicapu, který si dle jeho slov zavinil sám, působil nepřístupným dojmem. Odpověděl však na všechny otázky bez problémů.

*Tabulka č. 9: Respondenti*

<b>Respondent</b>	<b>Pohlaví</b>	<b>Věk</b>	<b>Délka nezaměstnanosti</b>
R1	muž	36	9 let
R2	muž	48	8 let
R3	žena	45	5 let
R4	muž	55	10 let
R5	žena	40	10 měsíců
R6	žena	25	11 měsíců



R7	muž	51	4 roky
----	-----	----	--------

Zdroj: vlastní výzkum

#### 4.5.3 Průběh výzkumu

Rozhovory byly vedeny s vybranými nezaměstnanými, zdravotně postiženými osobami. Vybraní jedinci byli v té době též evidováni na Úřadu práce v Jičíně, se kterými byla navázána spolupráce. Samotné rozhovory vždy probíhaly v takovém prostředí a na takovém místě, aby vyhovovaly oslovených respondentům. Důsledek byl kladen především na jejich dobrý pocit, proto bylo místo vždy zvoleno dle jejich uvážení. Délka rozhovorů se pohybovala od 45 do 60 minut. Forma rozhovorů byla stanovena dopředu a to již předepsanými otázkami týkajícími se určitého tématu, které se následně během rozhovorů rozvíjely u každého respondenta individuálně. V situaci, při které jedinec otázce nerozuměl, došlo k dovysvětlení dané problematiky. Během rozhovorů nedošlo k žádným komplikacím. I když je pro tyto zdravotně postižené osoby těžké hovořit o jejich problému, všichni účastníci ochotně spolupracovali.

Ve zmíněných rozhovorech bylo cílem zjistit, jak se osoby zdravotně postižené potýkají s nezaměstnaností, jak s tímto problémem bojují a v neposlední řadě, zda mají snahu a chuť dále hledat nové zaměstnání. Dále se rozhovory snažily zjistit, jaký je jejich postoj k samotnému úřadu práce a k jeho chodu a též jak by se dala zlepšit jejich situace na trhu práce.

V rámci vlastního výzkumu a za pomoci rozhovorů byly stanoveny okruhy otázek, které měly napomoci k návrhu inovativního řešení a zlepšení situace nezaměstnaných OZP. Těmito okruhy byly samotná situace těchto osob, možnost nechat se zaměstnat, spokojenost s úřadem práce ve vybraném regionu a zlepšení šancí umístit se na trh práce. V rámci jednotlivých okruhů byly kladeny dílčí otázky.

První sekce otázek měla zjistit, v jaké situaci se v současné době nezaměstnaní nacházejí, jaký je jejich stupeň invalidity a jak dlouho se s problémem nezaměstnanosti potýkají. Z výpovědí respondentů vyplývá, že většina z nich je nezaměstnaná více než jeden rok, tudíž se jedná o dlouhodobou nezaměstnanost. Na úřad práce docházejí pouze na pravidelné schůzky, které se konají jednou za měsíc. Při zjišťování stupně invalidity byl zjištěn u všech respondentů stupeň invalidity, tudíž jsou všichni řazeni do skupiny OZP. U

5 respondentů se jedná o II. stupeň invalidity, u zbylých 3 o I. stupeň invalidity. Ani jeden z respondentů neuvedl III. stupeň invalidity, ani s výjimkou pro III. stupeň. Toto se shoduje s nařízením o zákazu evidování osob s III. stupněm invalidity, pokud tyto osoby neprokáží potvrzenou výjimku. Více jak polovina oslovených respondentů má svůj handicap vrozený. R1: „Vadu mozku mám již od narození, když jsem byl při porodu přidušen.“ R4: „S handicapem jsem se již narodil. Podědil jsem ho po svém otci. Jedná se o kožní potíže, které jsou doprovázeny potížemi s trávicím traktem.“ R5: „Mým handicapem je vada očí, která mi nedovoluje dobře vidět ani při použití silných dioptrií. Tuto vadu mám již od narození, postupem času se však zhoršuje.“ R6: „S handicapem se potýkám již od raného věku, když jsem prodělala nemoc virového charakteru, po níž mi ochrnula levá část těla.“ Ostatní respondenti ke svému handicapu přišli během života.

R2: „Ke svému handicapu jsem přišel před lety při autonehodě. Jedná se o problém s páteří, který mě limituje v práci.“ R3: „Má nehoda se stala v zaměstnání, kdy mi stroj přivřel a následně amputoval ruku. Dopadlo to však dobře, ruka mi byla přišita, a i když s omezením, funguje dál.“ R7: „Svůj handicap jsem si vlastně zavinil sám a to nadměrným pitím alkoholu, po kterém mi nyní selhávají orgány a přidaly se další zdravotní obtíže neurologického charakteru.“

Druhá sekce otázek se zaměřovala na možnost zaměstnávání těchto osob a to z pohledu jejich handicapu. U takto znevýhodněných osob se lze často setkat s tím, že je nelze zaměstnat na plný pracovní úvazek, ale pouze na částečný. Tato situace nastala u 4 respondentů. R1: „Na plný úvazek pracovat nemohu. Nedokážu se soustředit na práci, která trvá déle než 4 hodiny.“ R2: „Jsem schopen pracovat pouze na částečný úvazek. Jsem omezen mými zdravotními problémy. Nemohu dlouhodobě sedět, ani stát.“ R5: „S mou vadou očí mohu pracovat pouze na částečný úvazek. Oči se rychle unaví a následně nevidím skoro vůbec.“ R7: „Práci na plný úvazek bych zvládal jen velmi těžko. Z mého pohledu se jedná o nemožný úkol.“ Ostatní účastníci jsou schopni zvládnout zaměstnání na plný úvazek, toto pracovní místo však musí být přizpůsobeno jejich handicapu. R3: „Ano, jsem schopna pracovat na plný úvazek, však s tou podmínkou, že má ruka nezvládá všechny úkony a nejsem schopna pracovat na noční směny.“ R4: „Práci na plný úvazek bych měl být schopen vykonávat, ale pouze s určitým omezením. Zatím se taková pozice nenašla.“ R6: „Zvládla bych práci na plný úvazek, ale pouze takovou, která by nebyla zaměřená na manuální práci.“ Další otázkou, která měla přispět k objasnění

zaměstnatelnosti účastníků toho výzkumu, byla možnost docházení do zaměstnání. Mnoho evidovaných uchazečů z regionu Jičínska žije v menších obcích, kde nemají tak rozsáhlé dopravní spojení, jako je tomu u jedinců žijících ve městech. Osoby se zdravotním postižením mají tuto situaci dále ještě ztíženou kvůli svému handicapu. Tito lidé nemohou přijmout každou pracovní nabídku, jelikož se do zaměstnání nemají možnost dopravit. Je tomu tak i u oslovených respondentů. Ze 7 účastníků jich 5 žije na vesnici. Někteří z nich na malých vesnicích, kde jezdí autobusová či vlaková doprava pouze párkrát za den. Při dotazování, zda se mohou tito jedinci do zaměstnání dopravovat sami, byla zjištěna ve většině negativní odezva. R1: „Vzhledem k mému stavu nemohu získat řidičský průkaz, tudíž se nemohu sám dopravovat do práce.“ R4: „Do zaměstnání sám dojíždět nemohu, nemám řidičské oprávnění a nehodlám si ho ani opatřovat.“ R5: „Kvůli svému handicapu nemohu řídit osobní automobil, tudíž nemám možnost samostatného dopravování do zaměstnání.“ R6: „Díky své vadě jsem ani nikdy neuvažovala o absolvování kurzu na řidičské oprávnění. Nebyla bych schopná toto absolvovat, takže vlastní doprava v mém případě nepřipadá v úvahu.“ R7: „Řidičské oprávnění vlastním, stejně tak osobní automobil. Kvůli mým neurologickým potížím mi však byl řidičský průkaz na rok pozastaven, proto v současné době nemohu do případného zaměstnání dojíždět.“

Ve třetí sekci otázek bylo zjišťováno, zda jsou účastníci rozhovorů evidováni na úřadu práce po celou dobu své nezaměstnanosti či dávali například v minulosti přednost vlastní iniciativě při placení sociálního a zdravotního pojištění, a jak jsou spokojeni s přístupem úřadu práce ve vybraném regionu. Z výsledku je patrné, že v současné době jsou všichni oslovení respondenti evidováni na Úřadu práce v Jičíně, nebylo tomu tak vždy. R2: „Na úřadu práce jsem registrovaný 6 let. První dva roky mé nezaměstnanosti jsem si zdravotní a sociální pojištění platil sám. Teď vím, že jsem nemusel.“ R7: „Evidovaný na úřadu práce jsem polovinu doby z mé nezaměstnanosti, tedy 2 roky. První dva roky jsem si pojištění platil sám, nechtělo se mi na úřad práce docházet, neměl jsem k němu důvěru. Finanční problémy mě však dohnaly k tomu, že jsem se přihlásil.“ Při náhledu do problematiky spokojenosti oslovených respondentů s Úřadem práce v Jičíně, bylo díky rozhovorům zjištěno, že až na 2 účastníky shledávají tito jedinci chod úřadu práce jako takového na velmi dobré úrovni a jsou spokojeni s přístupem jeho pracovníků. R1: „Na Úřad práce v Jičíně chodím velmi rád. Na starosti nás má velmi milý a ochotný pracovník, který nám rozumí.“ R2: „S chodem Úřadu práce v Jičíně jsem spokojený, nikdy jsem neměl

žádný problém.“ R3: „Na přístup pracovníků na našem úřadě si nemohu stěžovat. Vždy mi vyšli vstříc. Líbí se mi i to, že jsem na schůzky objednávana tak, aby to vyhovovalo i mně samotné.“ R4: „Mám to tam rád, schůzky беру jako zpestření mého nudného života, kdy se dostanu mezi lidi. Vždy když jsem potřeboval s něčím poradit, pracovníci Úřadu práce v Jičíně mi pomohli.“ R6: „Chod Úřadu práce v Jičíně shledávám na velmi dobré úrovni. K evidovaným uchazečům se chovají slušně, vím to i od svých přátel, kteří jsou také nezaměstnaní. Podávají pravdivé informace a schůzky sjednávají vždy podle toho, jak se mi to hodí s autobusovým spojením.“ Ostatní 2 účastníci rozhovorů nacházejí na chodu Úřadu práce v Jičíně jisté nedostatky. R5: „V chování pracovníků Úřadu práce v Jičíně občas registruji jakýsi nezájem najít mi novou pracovní příležitost. Setkala jsem se také s tím, že pokud jsem nějaké věci nepochopila, neměli snahu mi danou věc vysvětlit. S tímto nejsem vůbec spokojená.“ R7: „K Úřadu práce jsem neměl nikdy moc velkou důvěru a nemám ji dodnes. Prostředí, ve kterém probíhají schůzky, na mě působí negativním dojmem. Nelíbí se mi, že mé problémy slyší i ostatní pracovníci, kteří sdílí s mým konzultantem stejnou kancelář.“

V poslední sekci bylo cílem zjistit prostřednictvím otázek od respondentů to, jak využívají nabídek například na kurzy či příspěvky ze strany úřadu práce, zda se snaží hledat zaměstnání i mimo nabídku úřadu práce, a jak by zlepšili své možnosti uplatnit se trhu práce. Odpovědi na otázku, zda hledají oslovení respondenti zaměstnání i jinými způsoby, než skrze úřad práce, až na jednoho účastníka všichni odpověděli negativně. R1: „Nehledám práci jinými způsoby, ani nevím, jak bych to měl dělat.“ R2: „Práci bych najít samozřejmě chtěl, ale spoléhám výhradně na služby ze strany úřadu práce a sám se nijak víc neangažuji.“ R3: „Zpočátku mé nezaměstnanosti jsem zkoušela hledat práci i jinými způsoby, než přes úřad práce. Zkoušela jsem oslovovat své známé a díky nim něco najít, ale potom jsem to vzdala.“ R4: „Hledání práce vlastní iniciativou jsem už dávno vzdal. Ale naději mám stále. Věřím, že mi úřad práce něco nabídne.“ R5: „V současné době jsem nezaměstnaná 10 měsíců. Řekla jsem si, že ještě chvíli počkám, jestli mi úřad práce najde novou práci a pokud se tak do roka nestane, začnu intenzivně hledat sama.“ R7: „Práci sám nehledám, nechce se mi. Spoléhám na úřad práce, měli by mi ji najít oni.“ Poslední účastnice rozhovorů vypověděla, že se snaží hledat zaměstnání i jinými způsoby jako je například internet či příbuzní. Jedná se ale o výjimku mezi oslovenými respondenty. Další otázkou bylo, zda si jsou oslovení jedinci vědomi toho,

jaké příspěvky a kurzy jim úřad práce nabízí a zda tyto možnosti využívají. Ze 7 respondentů možnosti příspěvků, jako je například příspěvek na společensky účelné pracovní místo či příspěvek do základu podnikání nevyužil ani jeden. Co se týká nabízených kurzů, pracovních rehabilitací či rekvalifikací, využili těchto nabídek 4 respondenti ze 7. Jeden z nich absolvoval pracovní rehabilitaci. R1: „Měl jsem nabídku na pracovní rehabilitaci, která trvala 5 týdnů. Následně jsem díky této rehabilitaci pracoval půl roku v místě bydliště jako pomocná síla na Střední zahradnické škole.“ Dva účastníci podstoupili kurzy pořádané Úřadem práce v Jičíně. R3: „Absolvovala jsem v minulosti kurz, který se zabýval diagnostikou osobnosti a měl mi pomoci poznat více sama sebe.“ R2: „Účastnil jsem se kurzu se zaměřením na psychologické poradenství. Dlouhou dobu jsem se nemohl vyrovnat se svou situací a tento kurz mi pomohl.“ Poslední respondent podstoupil rekvalifikaci. R4: „Ano, podstoupil jsem jednu rekvalifikaci. Bylo to v návaznosti na nabízené pracovní místo, které však nakonec nedopadlo. Dělal jsem kurz PC.“ Závěrečnou otázkou bylo to, jak si oslovení respondenti myslí, že by se dala jejich situace na trhu práce zlepšit. Všichni účastníci se shodli na tom, že by měla změna souviset s rozšířením nabídky pracovních příležitostí od zaměstnavatelů a také zlepšení možností kurzů a podobných aktivních příležitostí zapojit se pro osoby zdravotně postižené ze strany Úřadu práce v Jičíně. R1: „Chtěl bych více kurzů, kde bych se setkával s lidmi, jako jsem já. Velmi mi to pomohlo po psychické stránce, což si myslím, že je také v mojí situaci důležité. Také bych zvýšil počet pracovních rehabilitací a následnou spolupráci se zaměstnavateli.“ R2: „Myslím si, že by měl úřad práce pořádat nějaké informativní schůzky, kde by do detailu bylo vysvětleno, na co máme jako zdravotně postižené osoby nárok. Toto není moc ošetřeno a třeba by to přispělo k většímu využívání různých příspěvků a zlepšení naší situaci při zaměstnávání.“ R3: „V mé situaci by mi dle mého názoru asi nejvíce pomohlo zavedení jazykových rekvalifikací do nabídky úřadu práce. V současné době je jazyk důležitým prvkem při zaměstnávání. To by mi velmi pomohlo.“ R4: „Podle mého názoru se zanedbává spolupráce zaměstnavatelů a úřadu práce. Úřad práce by měl aktivněji oslovovat potenciální zaměstnavatele a nabízet jim pracovníky z našich řad a ne jen čekat na jejich nabídky. To je můj názor a myslím si, že by se tím zaměstnalo daleko více osob zdravotně postižených.“ R5: „Mám zkušenosti s prací v chráněných dílnách a zavedením více takových dílen by vzniklo více pracovních míst pro zdravotně postižené. Také bych si chtěla vyzkoušet naučit se nějaký cizí jazyk, což Úřad

*práce v Jičíně ve své nabídce nemá. Mnoho zaměstnavatelů však znalost cizího jazyku preferuje.“ R6: „V mé situaci by mi pomohlo například zavedení zkušebních pracovních míst pro osoby jako jsem já. Tato místa by sloužila mladým lidem se zdravotním postižením, aby si vyzkoušeli, jaké je to pracovat. Něco na způsob pracovní rehabilitace, ale přímo ve firmách. To by podle mě mělo pozitivní dopad na zaměstnanost. Pomohla by také výuka cizího jazyka, která by byla přizpůsobená zdravotně postiženým osobám. R7: „Zvýšil bych počet chráněných pracovních dílen, což by mohlo snížit nezaměstnanost zdravotně postižených v regionu. Také by mohlo být více programů pro nás zdravotně postižené, ve kterých by zaměstnavatelé spolupracovali s úřady práce a nabídli by pracovní pozice alespoň na pár měsíců. I krátká doba zaměstnání je lepší než žádná.“*

#### **4.5.4 Shrnutí rozhovorů**

V rámci rozhovorů bylo cílem přiblížit problematiku nezaměstnaných zdravotně postižených osob a zodpovědět otázky, které byly zahrnuty v jednotlivých sekcích. Tento výzkum byl dobrovolný a anonymní, což také bylo dodrženo. Rozhovory probíhaly neformálním způsobem, tudíž žádný z respondentů neměl problém o své životní situaci hovořit. I když jsou někteří z nich nezaměstnaní několik let, stále jsou pozitivně naladěni při hledání nového zaměstnání. Při shrnutí rozhovorů byla zjištěna převaha osob s vrozeným handicapem a přiznaným II. stupněm invalidity. Nadpoloviční většina těchto nezaměstnaných není schopna pracovat na plný úvazek, což jim ještě více spolu se zdravotním handicapem ztěžuje situaci na trhu práce. Důležitým faktorem, na který rozhovory poukázaly, je též osobní mobilita při dopravě do zaměstnání, kterou většina z nich není schopna naplnit. Při dotazování v sekci s evidencí na úřadu práce je zřejmé, že někteří respondenti úřadu práce, jako takovému v minulosti nepřikládali příliš velkou důvěru. Někteří tuto skutečnost přijímají i v současné době. Při zaměření se na konkrétní úřad práce, tedy Úřad práce v Jičíně, v souvislosti se spokojeností, převažují pozitivní reakce. I přesto, je třeba provádět preventivní opatření, například v podobě dotazníkových šetření, která následně mohou sloužit k efektivnějším vylepšením a ještě větší spokojenosti uchazečů. Většina respondentů se snaží intenzivně hledat zaměstnání i skrze vlastní iniciativu, což je překvapující vzhledem k tomu, že je většina z nich nezaměstnaná již dlouhodobě. Velkým problémem se ukázalo být využívání finančních příspěvků určených

pro nezaměstnané zdravotně postižené osoby. Nikdo z oslovených respondentů nikdy možnost čerpání těchto prostředků nevyužil. Tento fakt může souviset s nedostatečnou informovaností těchto jedinců ze strany Úřadu práce v Jičíně. Při návrzích na zlepšení stávající situace všichni respondenti vyjádřili své názory, z čehož se někteří, nezávisle na sobě, na některých opatřeních shodli.

## **5. VYHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ A NÁVRH ŘEŠENÍ**

Vybraný Královéhradecký kraj je krajem, jež má nejvyšší průměrný věk mezi všemi kraji v České republice. Není zde vysoká porodnost, počet obyvatel má v posledních letech klesající tendenci. Zvyšuje se zde počet staršího obyvatelstva. Nezaměstnanost v kraji však není příliš vysoká, v mezikrajovém srovnání se Královéhradecký kraj pohybuje na 5. místě s nejnižším průměrným počtem uchazečů o zaměstnání. Jedná se sice o jednu z nejmenších číselných hodnot mezi kraji, která má však vrůstající charakter. Je tedy nutné situaci nepodceňovat, ale nadále sledovat a v případě dalšího zvyšování podniknout předběžná opatření. Průměrný počet všech uchazečů o zaměstnání roste, u počtu uchazečů ze skupiny zdravotně postižených tomu tak nicméně není. V období mezi lety 2011 a 2013 se střídá rostoucí a klesající trend. Záleží tedy, jak se bude situace vyvíjet v budoucnosti. Dle zjištění při provedení předpovědi budoucího vývoje bylo zjištěno, že by se situace neměla dále zhoršovat, ale měl by být prozatím zachován zmíněný trend. V roce 2014 by měl být počet uchazečů se zdravotním postižením nižší, než v roce 2013. Nejvíce uchazečů o zaměstnání v kraji je ve věku mezi 20 – 30 lety, tedy v produktivním věku. I když se jedná o kraj s nejvyšším průměrným věkem, do problematiky nezaměstnanosti to zatím nezasahuje. Paradoxem je však fakt, že je zde nejvíce nezaměstnaných s vyučením a zároveň pro tuto skupinu existuje nejvíce volných pracovních míst.

Při analýze okresu Jičín bylo zjištěno, že se jedná o jeden z nejmenších okresů Královéhradeckého kraje, co se týká rozlohy i jednoho z nejmenších počtů obyvatel. Převažuje zde počet menších obcí, ze kterých je složitější dopravní spojení do zaměstnání, než z měst. Tento fakt se potvrdil i u skupiny zdravotně postižených osob, se kterými byly prováděny rozhovory. Tato skutečnost může souviset se zhoršeným umístováním těchto osob na trh práce, jelikož nemohou přijmout každé nabízené pracovní místo. Okres Jičín se vyznačuje jedním z nejnižších počtů uchazečů o zaměstnání v kraji, problém

nezaměstnanosti tu tedy není marginální. Průměrný počet uchazečů má ale též jako celý Královéhradecký kraj zvyšující se tendenci a stejná situace je i u osob se zdravotním postižením, jejichž počet má v rámci let 2011 – 2013 vzestupnou a ustupující tendenci, které se střídají. Z analýzy budoucího vývoje vyplynulo, že se v roce 2014 bude jednat o pokles počtu zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání. Největší zastoupení osob se zdravotním postižením mají z evidovaných uchazečů v okrese Jičín jedinci s uznaným I. stupněm invalidity a následně se na druhém místě ve sledovaném období střídají osoby zdravotně znevýhodněné a osoby s uznaným II. stupněm invalidity. Ústup osob se zdravotním postižením může být dán pozastavením statusu OZZ, které bylo v minulých letech uznáno. Zaměstnávání osob se zdravotním postižením ze stran zaměstnavatelů v okrese Jičín není na příliš vysoké úrovni. V posledních letech byl sice zaznamenán nárůst vymezených pracovních míst pro tyto osoby, jejich počet je však stále nízký. Jedná se o jednu z nejnižších hodnot mezi okresy v kraji. Při zaměření na uchazeče s nárokem na podporu v nezaměstnanosti je zřejmé, že vývoj počtu osob se zdravotním postižením v této problematice souvisí s vývojem počtu uchazečů se zdravotním postižením celkem. Je zde patrný stejný střídající se rostoucí a klesající trend. V rámci analýzy nezaměstnanosti ve vybraném okrese bylo též prozkoumání programů zaměřujících se na zdravotně postižení osoby. V současné době na Úřadu práce v Jičíně probíhá program Aktivizace II., který končí až v roce 2015. Do této doby se do programu zapojilo 36 osob a z nichž 31 podstoupilo alespoň jednu z nabízených možností rekvalifikace či pracovní rehabilitace. Projekt samozřejmě ještě není u konce, tudíž není možné dělat celkové závěry, ale do současnosti se podařilo na trh práce umístit pouze 7 osob, což je zřejmě způsobeno nedostatečným zájmem ze strany zaměstnavatelů či nedostatečné propagací ze strany řídicího orgánu programu.

## **5.1 Návrh řešení**

V okrese Jičín je jedna z nejnižších nezaměstnaností v Královéhradeckém kraji, problém nezaměstnaných osob se zdravotním postižením je však zřejmý a tito jedinci mají mezi uchazeči o zaměstnání v tomto okrese své zastoupení. Díky analýze nezaměstnanosti se ukázalo, že problém nezaměstnanosti u zdravotně postižených osob v okrese Jičín není marginální, ale i tak není zanedbatelný a umístění této sociální skupiny na trh práce by



bylo třeba vylepšit. Syntézou trendové funkce a vyhodnocením rozhovorů bylo vypracováno několik zlepšujících opatření. Jedním ze zjištěných velkých problémů se u této skupiny osob jeví problém práce na plný úvazek. Většina oslovených respondentů uvedla zaměstnání na plný úvazek jako nereálné řešení. V této souvislosti je prvním návrhem na řešení jejich situace posílení počtu chráněných pracovních míst na zkrácený úvazek. Toto řešení by se uplatnilo u většiny uchazečů o zaměstnání z řad zdravotně postižených, jichž většina nemůže ze zdravotních důvodů naplňovat plný úvazek.

Dalším vplynulým problémem je špatná dostupnost většiny respondentů do zaměstnání. Toto je dáno výše zmíněným počtem malých vesnic v regionu, kde je nedostatečně propracovaná infrastruktura. Řešením by bylo zapojení zaměstnavatelů do dopravy pro tyto jedince, kdy by mohl fungovat společný svoz pro OZP. Vše je postaveno na spolupráci mezi zaměstnavateli a úřadem práce v daném regionu. V rámci výzkumu na Úřadě práce v Jičíně byla vyzorována ve většině případů jednostranná nabídková komunikace ze strany zaměstnavatele. Zvýšením aktivity ze strany zmíněného úřadu práce, kdy by byl zajištěn propracovanější monitoring a samotné oslovování zaměstnavatelů, by mohlo dojít ke zvýšení poptávky po zdravotně postižených osobách a tím by mohlo dojít ke zvýšení jejich umisťování na trh práce.

Z rozhovorů je dále patrná nízká informovanost osob se zdravotním postižením o možnostech čerpání příspěvků. Z aktivní politiky zaměstnanosti bylo na rok 2014 vypracováno několik příspěvkových možností pro osoby se zdravotním postižením.

Tabulka č. 10 Příspěvek na společensky účelné pracovní místo

<p><b>Bez délky evidence</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ osoby se zdravotním postižením I. a II. stupně, III. stupně a zdravotně znevýhodněné</li> </ul>	<p><b>Příspěvek ve výši max. <u>6 000 Kč</u> po dobu 12 měsíců</b></p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------

Zdroj: Integrovaný portál MPSV. *Kritéria k provádění schvalování APZ pro rok 2014* [online]. [cit. 2014-11-8]. Dostupné z:

[https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace\\_z\\_useku\\_up/trh\\_prace/apz\\_kriteria/kriteria\\_2014](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/apz_kriteria/kriteria_2014)

Tento příspěvek na společensky účelné pracovní místo je vyhrazené pro rok 2014 jako dotace zaměstnavateli. Nejedná se o příspěvek určený pouze pro osoby zdravotně postižené. Pro OZP se ale jedná o výše stanovenou částku.

Tabulka č. 11: Příspěvek do začátku podnikání

<p><b>Bez délky evidence</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ osoby se zdravotním postižením I. a II. stupně, III. stupně a osoby se zdravotním znevýhodněním</li> <li>○ uchazeči nad 55 let</li> <li>○ absolventi s délkou PP maximálně 6 měsíců</li> </ul>	<p><b>Příspěvek ve výši 80 000 Kč</b></p> <p>Maximální výše příspěvku je 80 000 Kč/ 24 měsíců</p> <p>V případě poskytnutí příspěvku 40 000 Kč lze dobu obsazení sjednat na 12 měsíců</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Zdroj: Integrovaný portál MPSV. *Kritéria k provádění schvalování APZ pro rok 2014* [online]. [cit. 2014-11-8]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace\\_z\\_useku\\_up/trh\\_prace/apz\\_kriteria/kriteria\\_2014](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/apz_kriteria/kriteria_2014)

Příspěvek do začátku podnikání je určený osobám, které chtějí začít vykonávat samostatně výdělečnou činnost. Výše příspěvku je určená vybraným skupinám a dle jistých kritérií jdou skupiny kombinovat.

Z oslovených zdravotně postižených osob ani jeden nikdy v minulosti nevyužil možnosti čerpání žádného příspěvku. Bylo zřejmé, že většina z nich o příspěvcích nemá moc informací. Vytvořením informačních skupin, kde by byla preferována účast především pro uchazeče zdravotně postižené, by čerpání dotací a příspěvků mohla značně zlepšit. Důležitým faktorem v rámci informativních schůzek je individuální a profesionální přístup ke každému handicapovanému jedinci. Práce s touto sociální skupinou není jednoduchá a vyžaduje speciální ohleduplnost.

Při zjišťování podnětů ze strany respondentů bylo zjištěno, že nejvíce z nich se shodlo na chybějící znalosti cizího jazyka, která by se mi jim v získávání nové pracovní pozice hodila a velkou mírou by přispěla ke zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce. V současné době žádný nástroj aktivní politiky nezaměstnanosti tuto možnost nenabízí. K vyřešení této situace by pomohlo zařazení jazykových kurzů pro zdravotně postižené osoby do programů rekvalifikací. Tato nabídka by se týkala pouze osob se zdravotním postižením s uznaným I. a II. stupněm invalidity a pro OZZ, kteří mají dokončené středoškolské vzdělání.

Po absolvování výzkumu na Úřadě práce v Jičíně a v souvislosti s rozhovory s respondenty došlo k prohloubení povědomí o problematice zdravotně postižených nezaměstnaných osob a celkově o problému nezaměstnanosti. Posledním návrhem na zlepšení nezaměstnanosti v regionu, které se týká nejen OZP, je návrh na zrušení nekolidujícího zaměstnání. Tento razantní postup s sebou nese samozřejmě mnoho úskalí, ale současná nedostatečná kontrola dodržování pravidel tohoto opatření je šokující. Nezaměstnaní a především zaměstnavatelé zneužívají této možnosti zaměstnávání, jelikož není nijak ošetřena kontrola docházky a pracovní doby u těchto osob. Takto zaměstnané osoby přiznávají pouze povolené množství financí, zbývající finanční obnos je jim ze strany zaměstnavatele dodáván neoficiální cestou, jelikož ve skutečnosti u zaměstnavatele naplňují plný úvazek. Tímto je však způsobeno přebírání pracovních příležitostí, které by mohly být nabízeny například jako poloviční úvazky pro zdravotně postižené či jako plné úvazky pro všechny uchazeče o zaměstnání.

## **6. ZÁVĚR**

Pro osoby zdravotně postižené je největším problémem při hledání zaměstnání jejich handicap. K němu se přidává mnoho dalších faktorů, kterými jsou například nedostatečné zkušenosti s pracovními návyky či nedostatečná praxe. Díky svým zdravotním problémům nejsou schopni plnit plný pracovní úvazek, což jim též ztěžuje situaci na trhu práce. Tato diplomová práce se zabývala problémem nezaměstnanosti právě u zmíněné rizikové skupiny zdravotně postižených v regionu Jičínska, který se nachází na území Královéhradeckého kraje. Po důkladném prozkoumání charakteristických znaků regionu bylo zjištěno, že se tato oblast vyznačuje nižším počtem obyvatel na menší rozloze, oproti ostatním regionům v kraji. Nachází se zde spíše menší vesnice, než větší města. V rámci práce byla zkoumána data týkající se nezaměstnanosti v časovém období mezi lety 2011 – 2013. Tato data byla zpracovávána do grafů a tabulek jak pro Královéhradecký kraj, tak pro region Jičínska. Ve výsledku byla zjištěna shoda u některých charakteristik týkajících nezaměstnanosti. V obou případech u uchazečů o zaměstnání byla v největším počtu zastoupena skupina osob mezi 20 – 30 lety, s vyučením. Při zkoumání nezaměstnanosti v jednotlivých letech byla zjištěna u obou oblastí rostoucí tendence uchazečů o zaměstnání v celkovém počtu. U uchazečů zdravotně postižených se v obou případech střídala rostoucí a klesající trend.

Pomocí trendové funkce byla spočítána budoucí předpověď počtu zdravotně postižených uchazečů o zaměstnání pro rok 2014, jak v regionu Jičínska, tak v Královéhradeckém kraji. Předpověď pro Jičínsko byla vypočítána na 304 osob a pro Královéhradecký kraj na 2 323 osob. U obou hodnot se jedná o pokles oproti roku 2013. I když byla předpověď vyhodnocena jako klesající trend, neměla by se situace podcenit a mělo by se dále pracovat na rozvoji podmínek pro zdravotně postižené jedince.

V rámci naplnění cíle byla syntézou primárních a sekundárních dat navržena řešení pro zlepšení uplatňování zdravotně postižených na trhu práce. Prvním návrhem je zvýšení počtu chráněných pracovních míst na zkrácený úvazek. Toto řešení zcela vyplývá ze situace většiny OZP evidovaných na Úřadu práce v Jičíně, kteří nejsou schopni zvládnout díky svému handicapu plný pracovní úvazek. Druhým návrhem jak zlepšit jejich situaci je zajištění dopravního spojení ze strany zaměstnavatele pomocí společných svozů. Tito jedinci nejsou ve většině případů schopni do zaměstnání sami dojíždět. Tento fakt je jasně zřejmý z výsledků rozhovorů. Třetím návrhem řešení je vylepšení informovanosti ze strany Úřadu práce v Jičíně. Osoby se zdravotním postižením nejsou dostatečně informovány o možnostech čerpání finančních příspěvků a tomu by mělo pomoci zřízení informačních skupin. Dalším návrhem ke zvýšení konkurenceschopnosti na trhu práce je zařazení jazykových kurzů do rekvalifikací. Tyto kurzy by byly určeny pouze vybraným uchazečům splňujícím kritéria výběru. Toto řešení bylo přímo navrženo od několika oslovených respondentů. Posledním řešením pro vylepšení pozice OZP na trhu práce je zrušení nekolidujícího zaměstnání, které díky nedostatečné propracovanosti a nedostatečné kontrole ze strany úřadů práce narušuje celkově možnosti umístování uchazečů na trh práce, nehledě na to, že stát vynakládá zbytečné prostředky.

Na závěr je nutné říci, že se situace na trhu práce pro osoby se zdravotním postižením stále zlepšuje. Začíná se vymazávat trend distancování se od zaměstnanců z této sociální skupiny. Postup by mohl být ještě rychlejší, pokud by jednotlivá pracoviště úřadu práce více dbala na informovanost samotných zdravotně postižených uchazečů o možnostech zapojení na trh práce, ale i zaměstnavatelů o výhodách zaměstnávání OZP. Důležitý je individuální přístup, pro který ale bohužel v dnešní době není kapacita.

## 7. SEZNAM TABULEK, OBRÁZKŮ A GRAFŮ

### SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Projekty OP LZZ v Královéhradeckém kraji .....	35
Tabulka č. 2: Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých krajích v letech 2011 – 2013 .....	47
Tabulka č. 3: Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje v letech 2011 – 2013 .....	48
Tabulka č. 4: Počet uchazečů o zaměstnání v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje v letech 2011 - 2013, kteří jsou nezaměstnaní déle než 1 rok .....	49
Tabulka č. 5: Počty uchazečů nově přihlášených a vyřazených v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje v letech 2011 – 2013.....	50
Tabulka č. 6: Parametry trendové funkce.....	68
Tabulka č. 7: Předpověď pro rok 2014 .....	68
Tabulka č. 8: Výpočty .....	69
Tabulka č. 9: Respondenti .....	72
Tabulka č. 10 Příspěvek na společensky účelné pracovní místo .....	81
Tabulka č. 11: Příspěvek do začátku podnikání .....	82

### SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek č. 1: Trojúhelník vzájemných vztahů mezi sociální politikou, hospodářskou politikou a politikou zaměstnanosti.....	39
Obrázek č. 2: Okresy Královéhradeckého kraje .....	44
Obrázek č. 3: Mapa Královéhradeckého kraje.....	45
Obrázek č. 4: Mapa okresu Jičín.....	60

### SEZNAM GRAFŮ

Graf č.1: Rozloha okresů Královéhradeckého kraje .....	45
Graf č. 2: Vývoj přírůstků a úbytků dle jednotlivých okresů v Královéhradeckém kraji v letech 2011 – 2013 .....	51
Graf č. 3: Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v kraji v letech 2011 – 2013 .....	52
Graf č. 4: Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v sousedících krajích v letech 2011 - 2013.....	52
Graf č. 5: Uchazeči o zaměstnání v Královéhradeckém kraji v roce 2011.....	53

Graf č. 6: Uchazeči o zaměstnání v Královéhradeckém kraji v roce 2012.....	54
Graf č. 7: Uchazeči o zaměstnání v Královéhradeckém kraji v roce 2013.....	54
Graf č. 8: Počet zaměstnavatelů OZP dle okresů Královéhradeckého kraje .....	55
Graf č. 9: Setřídění okresů Královéhradeckého kraje dle evidovaných uchazečů ve srovnání s ostatními okresy v celé ČR v letech 2011 - 2013.....	56
Graf č. 10: Setřídění okresů Královéhradeckého kraje dle evidovaných volných pracovních míst ve srovnání s okresy celé ČR v letech 2011 – 2013 .....	57
Graf č. 11: Osoby se zdravotním postižením v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje....	58
Graf č. 12: Počet volných pracovních míst pro OZP v jednotlivých okresech Královéhradeckého kraje a počet osob ZP na 1 volné pracovní místo pro OZP .....	59
Graf č. 13: Rozložení uchazečů se sníženou pracovní schopností v okrese Jičín v letech 2011 - 2013 .....	60
Graf č. 14: Vymezená chráněná pracovní místa v okresech Královéhradeckého kraje v letech 2012 a 2013.....	61
Graf č. 15: Vymezená chráněná pracovní místa v Královéhradeckém kraji.....	62
Graf č. 16: Počet uchazečů o zaměstnání celkem a z toho OZP v okrese Jičín v roce 2011 .....	62
Graf č. 17: Počet uchazečů o zaměstnání celkem a z toho OZP v okrese Jičín v roce 2012 .....	63
Graf č. 18: Počet uchazečů o zaměstnání celkem a z toho OZP v okrese Jičín v roce 2013 .....	63
Graf č. 19: Počet osob s podporou v nezaměstnanosti celkem a z toho OZP v okrese Jičín v letech 2011 – 2013 .....	64
Graf č. 20: Rozdělení účastníků programu dle pohlaví.....	66
Graf č. 21: Druhy a počty rekvalifikací pořádaných v rámci programu.....	66
Graf č. 22: Uchazeči zaměstnaní a zařazení do pracovní rehabilitace v rámci programu.....	67

## 8. SEZNAM ZKRATEK

ČR	Česká republika
ESF	Evropský sociální fond
ILO	International Labour Organization
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
OP LZZ	Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
OP VK	Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost
OPPA	Operační program Praha Adaptabilita
OSN	Organizace spojených národů
OZP	Osoby zdravotně postižené
OZZ	Osoba zdravotně znevýhodněná
ÚP	Úřad práce

## 9. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

BUCHTOVÁ, Božena a kol. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 1. vyd. Praha: Grada, 2002. 240 s. ISBN 80-247-90006-8.

BROŽOVÁ, D. *Společenské souvislosti trhu práce*. 1. vydání. Praha: SLON, 2003, s. 88-90. ISBN 80-86429-16-4.

KOLEKTIV AUTORŮ., *Zaměstnávání občanů se ZPS, důchodců, cizinců, mladistvých a studentů, absolventů škol, žen a dalších kategorií*. ANAG, 2003. ISBN 80-7263-169-1.

KOTÝNKOVÁ M., NĚMEC O., *Lidské zdroje na trhu práce – vývoj a tendence v souvislosti se vstupem České republiky do Evropské unie*. Professional publishing, 2003. ISBN 80-86419-48-7.

MAREŠ, P., *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: SLON, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MAREŠ, P., SIROVÁTKA, T. *Sociální vyloučení (exkluze) a sociální začleňování (inkluzie)*. In: Sociologický časopis, 2008, vol. 44, No. 2, 23s. ISSN 1802-8152.

MICHALÍK, J. *Zdravotně postižení a pomáhající profese*. 1. vyd. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-7367-859-3.

MUSIL, J. – MÜLLER J. *Vnitřní periferie České republiky, sociální soudržnost a sociální vyloučení*. 1. vyd. Praha: CESES, 2006. ISSN 1801-1640.

NOVÝ, I. a kolektiv. *Sociologie pro ekonomy*. Praha: Grada Publishing, 1997. ISBN 80-7169-433-9.

RUSMICOVÁ, L. – SOUKUP, J. a kolektiv. *Makroekonomie. Základní kurs*. 5. vydání. Melandrium, 2002. 271 stran. ISBN 80-86175-24-3.

SIROVÁTKA, T., *Sociální exkluze a sociální inkluze menšin a marginalizovaných skupin*. Brno: Georgetown, 2004. ISBN 80-86251-19-5.

TOMEŠ, I. a kol., *Sociální správa – Úvod do teorie a praxe*. Praha, Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-483-0.

VOTAVA, J. a kolektiv. *Ucelená rehabilitace osob se zdravotním postižením*. Praha: Karolinu, 2003. ISBN 80-246-0708-5.



## ELEKTRONICKÉ ZDROJE

Česká správa sociálního zabezpečení. *Osoby zdravotně znevýhodněné* [online]. [cit. 2014-10-20]. Dostupné z: <http://www.cssz.cz/cz/ozz/>

Český statistický úřad. *Charakteristika okresu Jičín*. [online]. [cit. 2014-10-30]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/charakteristika\\_okresu\\_jicin](http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/charakteristika_okresu_jicin)

Český statistický úřad. *Malý lexikon obcí ČR 2012*. [online]. [cit. 2014-10-25]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/2012edicniplan.nsf/p/1302-12>

Český statistický úřad. *Okres Jičín* [online]. [cit. 2014-10-25]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/okres\\_jicin](http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/okres_jicin)

Český statistický úřad. *Základní tendence demografického, sociálního a ekonomického vývoje Královéhradeckého kraje v roce 2013* [online]. [cit. 2014-10-30]. Dostupné z: [http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/zakladni\\_tendence\\_demografickeho\\_socialniho\\_a\\_ekonomickeho\\_vyvoje\\_kralovehradeckeho\\_kraje\\_v\\_roce\\_2013/\\$File/33013114.pdf](http://www.czso.cz/xh/redakce.nsf/i/zakladni_tendence_demografickeho_socialniho_a_ekonomickeho_vyvoje_kralovehradeckeho_kraje_v_roce_2013/$File/33013114.pdf)

Evropský sociální fond v ČR. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2014-10-10]. Dostupné z: <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

Integrovaný portál MPSV. *Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-10-10]. Dostupné z www: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Integrovaný portál MPSV. *Evropský sociální fond v ČR* [online]. [cit. 2014-10-10]. Dostupné z www: <https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf>

Integrovaný portál MPSV. *Katalog organizací zaměstnávající OZP* [online]. [cit. 2014-10-30]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/katalogorganizaceozp>

Integrovaný portál MPSV. *Kritéria k provádění schvalování APZ pro rok 2014* [online]. [cit. 2014-11-8]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace\\_z\\_useku\\_up/trh\\_prace/apz\\_kriteria/kriteria\\_2014](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/apz_kriteria/kriteria_2014)

Integrovaný portál MPSV. *Práva a povinnosti zaměstnavatelů podle §§ 79 a 81 zákona č.435/2004 Sb., o zaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-10-10]. Dostupné z [www:](http://www.https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/pravapovinnosti) <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zamestnaniosob/pravapovinnosti>

Integrovaný portál MPSV. *Služby a činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-10-10]. Dostupné z [www:](http://www.https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up) [https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti\\_up](https://portal.mpsv.cz/sz/obecne/cinnosti_up)

Integrovaný portál MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. [cit. 2014-11-2]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/mes>

Integrovaný portál MPSV. *Statistická ročenka trhu práce v České republice* [online]. [cit. 2014-10-30]. Dostupné z: [https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka\\_rocenka\\_trhu\\_prace\\_v\\_cr\\_v\\_roce\\_2012.pdf](https://portal.mpsv.cz/sz/stat/stro/statisticka_rocenka_trhu_prace_v_cr_v_roce_2012.pdf)

Integrovaný portál MPSV. *Zaměstnávání OZP – Plnění povinného podílu* [online]. [cit. 2014-10-10]. Dostupné z [www:](http://www.https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/zamestnavani_ozp) [https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace\\_z\\_useku\\_up/trh\\_prace/zamestnavani\\_ozp](https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk/informace_z_useku_up/trh_prace/zamestnavani_ozp)

Královéhradecký kraj. *Královéhradecký kraj* [online]. [cit. 2014-10-25]. Dostupné z: <http://www.kr-kralovehradecky.cz/cz/kraj-volene-organy/kralovehradecky-kraj/statisticke-udaje-108/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Statistické ročenky z oblasti práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2014-10-15]. Dostupné z www: <http://www.mpsv.cz/cs/3869>, vlastní zpracování

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Hradci Králové* [online]. [cit. 2014-10-29]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/kp/hkk>

Národní rada osob se zdravotním postižením ČR. *Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010 - 2014* [online]. [cit. 2014-10-12]. Dostupné z www: <http://www.nrzp.cz/dokumenty/np-ozp.pdf>

RICHTEROVÁ, D. a kolektiv. *Teorie a praxe problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením v České republice*. Krnov, 2011. [online]. [cit. 2014-10-04]. Dostupné z: [http://www.reintegra.cz/reintegra/documents/Publikace-Teorieapraxe...\\_000.pdf](http://www.reintegra.cz/reintegra/documents/Publikace-Teorieapraxe..._000.pdf)

## **PŘÁVNÍ PŘEDPISY**

Zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti

## 10. PŘÍLOHY

### Příloha č. 1: Oznámení o plnění povinného podílu

#### 1 Oznámení o plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců

zaměstnavatele podle § 83 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, (dále jen „zákon“)

##### A. Oznámení

Za rok **2013**

Krajská  
práce:

pobočka

Úřadu

Místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce ČR určená sídlem zaměstnavatele.

##### B. Zaměstnavatel

Název:

IČ:

Sídlo:

##### C. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců

§ 81 odst.5 zákona, § 15, 16 a 20 vyhl. č. 518/2004 Sb.

1. Zaměstnanců celkem:  osob

Výpočet se provádí na dvě platná desetinná místa tak, že se vypustí všechny číslice za poslední platnou číslicí zaokrouhlovaného čísla a tato číslice se dále upraví podle číslic, které následují po poslední platné číslicí zaokrouhlovaného čísla

- zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice menší než 5, zůstává beze změny,
- zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice 5 nebo číslice větší než 5, se zvětšuje o jednu.

2. Z toho povinný podíl 4 %:  osob

Výpočet se provádí na dvě platná desetinná místa tak, že se vypustí všechny číslice za poslední platnou číslicí zaokrouhlovaného čísla a tato číslice se dále upraví podle číslic, které následují po poslední platné číslicí zaokrouhlovaného čísla

- zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice menší než 5, zůstává beze změny,
- zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice 5 nebo číslice větší než 5, se zvětšuje o jednu.

##### D. Plnění povinnosti podle § 81 odst. 2 písm. a) a b) zákona

1. Zaměstnáním u zaměstnavatele:  osob

Výpočet se provádí na dvě platná desetinná místa tak, že se vypustí všechny číslice za poslední platnou číslicí zaokrouhlovaného čísla a tato číslice se dále upraví podle číslic, které následují po poslední platné číslicí zaokrouhlovaného čísla

- zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice menší než 5, zůstává beze změny,
- zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice 5 nebo číslice větší než 5, se zvětšuje o jednu.

2. Odběrem výrobků a služeb nebo zadáním zakázek:  osob

Výpočet se provádí na dvě platná desetinná místa tak, že se vypustí všechny číslice za poslední platnou číslicí zaokrouhlovaného čísla a tato číslice se dále upraví podle číslic, které následují po poslední platné číslicí zaokrouhlovaného čísla

- zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice menší než 5, zůstává beze změny,
- zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice 5 nebo číslice větší než 5, se zvětšuje o jednu.

3. Součet výše uvedených osob v sekci (položka 1 + položka 2 této části):  osob

**E. Odvod do státního rozpočtu podle § 81 odst. 2 písm. c) zákona**

Nevyplňuje se, pokud je povinný podíl splněn podle části D bod 1. a 2.

1. Odvod do státního rozpočtu za:  osob

Výpočet se provádí na dvě platná desetinná místa tak, že se vypustí všechny číslice za poslední platnou číslicí zaokrouhlovaného čísla a tato číslice se dále upraví podle číslic, které následují po poslední platné číslicí zaokrouhlovaného čísla

- zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice menší než 5, zůstává beze změny,
- zaokrouhlovaná číslice, po které následuje číslice 5 nebo číslice větší než 5, se zvětšuje o jednu.

2. Vypočtená výše odvodu (61 555,- Kč x 1. položka této části):  Kč

Peněžité plnění se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

**F. Prohlášení**

Zaměstnavatel prohlašuje, že uvedené údaje odpovídají skutečnosti a souhlasí s jeho personální a účetní evidencí vedenou v souladu s platnými předpisy.

Doklady prokazující plnění povinnosti podle § 81 zákona musí být u zaměstnavatele k dispozici pro účely kontroly ze strany úřadu práce.

Zpracoval

Jméno a kontaktní údaje osoby, která údaje zpracovala a odpoví na případné otázky.

Příjmení:

Jméno:

Telefon:

E-mail:

Datum podpisu žádosti:

**G. Poučení k vyplnění oznámení**

**K části C:**

Zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru je v § 83 zákona uložena povinnost **do 15. února** oznámit místně příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR plnění povinného podílu za uplynulý kalendářní rok a způsob jeho plnění. Při zjišťování počtu zaměstnanců zaměstnavatele je pro tyto účely rozhodný **průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců**. Zaměstnavatelé zjišťují průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců podle § 15 vyhl. č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Do počtu odpracovaných hodin se započítávají **všechny skutečně odpracované hodiny**, tzn. i hodiny odpracované přesčas, zaměstnanci v pracovním poměru, včetně zaměstnanců pracujících na místech obsazovaných volbou nebo jmenováním.

Do počtu odpracovaných hodin se **nezapočítávají** hodiny

- odpracované zaměstnanci, na jejichž zaměstnávání se povinnost uvedená v § 81 zákona nevztahuje (§ 147 zákona - příslušníci a vojáci z povolání ve služebním poměru, zaměstnanci obce zařazení do obecní policie a báňští inspektoři),
- odpracované na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Počet odpracovaných hodin se zvyšuje o neodpracované hodiny:

- v důsledku čerpání dovolené na zotavenou
- v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské

- z důvodu překážek v práci na straně zaměstnavatele
- z důvodu překážek v práci na straně zaměstnance, pokud se jedná o překážky, při kterých má zaměstnanec nárok na náhradu mzdy nebo platu nebo mu podle § 192 odst. 1 část věty druhé za středníkem zákoníku práce náhrada mzdy nebo platu nepřísluší za první tři dny dočasné pracovní neschopnosti
- v důsledku ošetřování nemocného člena rodiny, za které náleží ošetřovné.

Do počtu neodpracovaných hodin **se započítávají** pouze hodiny, které by zaměstnanec odpracoval v rámci rozvržení své pracovní doby.

Do počtu neodpracovaných hodin, o které se zvyšují odpracované hodiny, **se nezapočítávají**

- doby pracovní neschopnosti, za které nejsou poskytovány dávky nemocenského pojištění
- doby, za které jsou poskytovány dávky nemocenského pojištění, ale které nejsou pracovní neschopností (mateřská dovolená).

Celkovou stanovenou týdenní pracovní dobou bez svátků se rozumí fond pracovní doby bez svátků, stanovený u zaměstnavatele nebo vyplývající z obecně závazných právních předpisů. Jestliže zaměstnavatel zaměstnává zaměstnance v různých pracovních režimech (např. jednosměnný a směnný provoz), zjišťuje se průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců v každém pracovním režimu samostatně a součet průměrných přepočtených počtů z jednotlivých pracovních režimů, který se provádí na dvě platná desetinná místa, tvoří celkový roční přepočtený počet zaměstnanců zaměstnavatele. K individuálním úpravám pracovní doby se nepřihlíží, použije se při nich celkový roční fond pracovní doby, odpovídající fondu pracovní doby zaměstnance pracujícího na plnou pracovní dobu v příslušném pracovním režimu. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby a u domácích zaměstnanců se vychází z nominálního fondu pracovní doby. Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců se provádí na dvě platná desetinná místa.

Ze zjištěného průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců se stanoví **povinný podíl 4 %**, rovněž s přesností na dvě platná desetinná místa.

#### **K části D:**

##### **Bod 1:**

**Průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením**, se zjišťuje stejným způsobem jako celkový průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců (viz K části C). Trojnásobek průměrného ročního přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením, se sečte s průměrným ročním přepočteným počtem ostatních zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením, které zaměstnavatel ve sledovaném roce zaměstnával. Výpočet se provede na dvě platná desetinná místa.

##### **Bod 2:**

**Přepočet odebraných výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek** se provede podle § 18 vyhl. č. 518/2004 Sb. tak, že se cena všech skutečně zaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek (vše bez DPH) vydělí sedminásobkem průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí roku 2013, tj. částkou 172 354,- Kč. Cenu nezaplacených výrobků nebo služeb nebo zadaných zakázek lze započítat pouze tehdy, pokud byly odebrány ve sledovaném roce, ale datum jejich splatnosti spadá mimo sledované období a byly zaplacený **nejdéle do 15. 2.** V případě placení ve splátkách se započítají částky skutečně zaplacené v každém kalendářním roce.

Výsledkem je počet zaměstnanců se zdravotním postižením (provedený na dvě platná desetinná místa), které si zaměstnavatel započítá do povinného podílu na základě odebrání výrobků nebo služeb nebo zadávání zakázek.

**Bod 3:**

Počet zaměstnanců se zdravotním postižením zjištěný podle bodu 1 se sečte s počtem zaměstnanců se zdravotním postižením zjištěným podle bodu 2.

**K části E:**

Výše průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. - 3. čtvrtletí roku 2013 činí 24 622,- Kč. Odvod do státního rozpočtu za jednoho přepočteného zaměstnance činí ročně 2,5 násobek této částky, tj. 61 555,- Kč.

Zaměstnavatel uvede počet zaměstnanců, za které bude odvod provádět, tento počet vynásobí částkou 61 555,- Kč a uvede výslednou sumu zaokrouhlenou na celé koruny nahoru.

Typ formuláře: OznZozp140101820 Typ tiskopisu: 14 01 01 820