

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra statistiky



Bakalářská práce

**Vývoj nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením
v Praze**

Martin Havelka

© 2021 ČZU v Praze

ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE

Provozně ekonomická fakulta

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Martin Havelka

Ekonomika a management

Provoz a ekonomika

Název práce

Vývoj nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Praze

Název anglicky

The Unemployment Development of People with Disabilities in Prague

Cíle práce

Cílem práce bude na základě statistické analýzy časových řad posoudit a zhodnotit vývoj nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v hlavním městě Praze v letech 2005 až 2019.

Metodika

Analýza získaných údajů bude provedena pomocí vybraných metod z oblasti časových řad, které budou sloužit k popisu dynamiky vývoje sledovaných jevů.

Doporučený rozsah práce

30-40 stran

Klíčová slova

Nezaměstnanost, osoby se zdravotním postižením, trh práce, státní politika zaměstnanosti.

Doporučené zdroje informací

BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav; STARÁ, Dana. Makroekonomie – teorie a praxe. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. ISBN 978-80-7380-492-3

ÉCHAUDÉMAISON, Claude-Danièle, DVOŘÁK Petr, FIBÍROVÁ Jana, a kol. Slovník ekonomie a sociálních věd. Praha: EWA, 1995. ISBN 80-85764-13-X

LIŠKA, Václav a kol. Makroekonomie. Praha: Professional Publishing, 2004. ISBN 978-80-8641-954-1

SAMUELSON, Paul. Ekonomie. Praha: NS Svoboda, 2007. ISBN 978-80-205-0590-3

SVATOŠOVÁ, Libuše; KÁBA Bohumil. Statistické metody II. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2008. ISBN 978-80-213-1736-9.

Předběžný termín obhajoby

2020/21 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Andrea Jindrová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra statistiky

Elektronicky schváleno dne 11. 11. 2019

prof. Ing. Libuše Svatošová, CSc.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 12. 11. 2019

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 09. 03. 2021

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci "Vývoj nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Praze" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího bakalářské práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené bakalářské práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 14.3.2021

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval Ing. Andree Jindrové, Ph.D. za její odborné vedení, věnovaný čas, trpělivost a cenné rady, které mi značně pomohly při zpracování bakalářské práce. Stejně tak bych chtěl poděkovat Pavlovi Vopatovi za korekturu bakalářské práce.

Vývoj nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Praze

Abstrakt

Bakalářská práce se zabývá tématem vývoje nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Praze za období od roku 2005 do roku 2019.

V teoretické části práce jsou vysvětleny pojmy spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a pojmy související s problematikou osob se zdravotním postižením.

V praktické části práce jsou uvedeny počty osob se zdravotním postižením v České republice, a to na základě dat z výběrových šetření Českého statistického úřadu v letech 2007, 2013 a 2018. Pomocí těchto dat je popsána také struktura osob se zdravotním postižením v České republice. Dále se praktická část práce zabývá ukazateli, které úzce souvisí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením v Praze. Tyto ukazatele jsou zpracovány pomocí dat z Českého statistického úřadu a Ministerstva práce a sociálních věcí. Vývoj ukazatelů je popsán na základě základních charakteristik časových řad.

U vybraných ukazatelů je provedena pomocí softwaru IBM SPSS Statistics Subscription predikce vývoje na rok 2020. V závěru jsou shrnuty jednotlivé ukazatele a na základě diskuzí s odborníky z praxe popsány problémy, které by se pro vylepšení situace spojené s tématem práce měly změnit.

Klíčová slova: nezaměstnanost, vývoj nezaměstnanosti, osoba se zdravotním postižením, nezaměstnanost osob se zdravotním postižením, trh práce, státní politika zaměstnanosti, rizikové skupiny

The Unemployment Development of People with Disabilities in Prague

Abstract

This bachelor's thesis focuses on the topic of development of unemployment of people with disabilities in Prague between 2005 and 2019.

The theoretical part explains the terms connected to employment of people with disabilities as well as to the whole matters of people with disabilities.

In the practical part of the thesis, the quantity of people with disabilities in the Czech Republic are indicated. Data from the Czech Statistical Office's (Český statistický úřad) sample surveys from the years 2007, 2013 and 2018 were used. With the help of this data the structure of the people with disabilities in the Czech Republic is described. The practical part of the thesis also deals with the indicators which are closely linked to the topic of employment of people with disabilities in Prague. These indicators are processed with the help of the data from the Czech Statistical Office and Ministry of Labour and Social Affairs (Ministerstvo práce a sociálních věcí). The development of the indicators is described with the method of essential characteristics of time series.

The prediction of the development of selected indicators for the year 2020 is made with the help of the software IBM SPSS Statistics Subscription. In the conclusion the individual indicators are summarized. The problems, which should be changed to improve the situation connected to the topic of this thesis, are described as a result of discussion with practitioners

Keywords: unemployment, evolution of unemployment, people with disabilities, unemployment of people with disabilities, labor market, state policy of employment, risk group

Obsah

1. Úvod.....	11
2. Cíl práce a metodika	13
2.1 Cíl práce	13
2.2 Metodika	13
2.2.1 Zdroje dat.....	13
2.2.2 Časové řady.....	14
2.2.3 Členění časových řad	14
2.2.4 Elementární charakteristiky	14
2.2.5 Dekompozice časových řad	16
2.2.6 Modelování časových řad	16
2.2.7 Predikce	18
3. Teoretická východiska	19
3.1 Práce.....	19
3.2 Trh práce	19
3.2.1 Poptávka.....	19
3.2.2 Nabídka	20
3.3 Politika zaměstnanosti.....	20
3.3.1 Aktivní politika zaměstnanost	20
3.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti.....	21
3.4 Nezaměstnanost.....	21
3.4.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo	22
3.4.2 Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo.....	22
3.5 Míra nezaměstnanosti.....	22
3.5.1 Dělení nezaměstnanosti	23
3.5.2 Druhy nezaměstnanosti z hlediska příčiny jejího vzniku	24
3.5.3 Dopady nezaměstnanosti	25
3.6 Rizikové skupiny.....	27
3.7 Osoba se zdravotním postižením	30
3.7.1 Invalidní důchod	30
3.8 Zaměstnávání OZP	31
3.8.1 Pracovní rehabilitace.....	31
3.8.2 Povinný podíl zaměstnávání OZP.....	32
3.8.3 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP	32
3.8.4 Dávky pro OZP	32
3.8.5 Chráněný trh práce.....	34
3.8.6 Legislativa spojená s tématem OZP.....	34

4. Vlastní práce	36
4.1 Osoby se zdravotním postižením v České republice.....	36
4.1.1 Osoby se zdravotním postižením v letech 2007 a 2013 v České republice	36
4.1.2 Osoby se zdravotním postižením v roce 2018 v České republice	38
4.2 Počet volných pracovních míst pro OZP v Praze.....	39
4.3 Počet uchazečů OZP o zaměstnání v Praze.....	41
4.4 Počet uchazečů OZP o zaměstnání v závislosti na stupni jejich invalidity v Praze	44
4.5 Počet uchazečů o zaměstnání OZP na jedno volné pracovní místo pro OZP v Praze.....	44
4.6 Podíl uchazečů OZP o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v Praze.....	47
5. Závěr a diskuze.....	49
6. Seznam použitých zdrojů	53
7. Přílohy	57

Seznam grafů

Graf 1: Podíl mužů a žen OZP na celkové populaci OZP v ČR v letech 2007 a 2013.....	37
Graf 2: Podíl OZP na celkové populaci podle věku v ČR v letech 2007 a 2013.....	37
Graf 3: Podíl mužů a žen OZP na celkové populaci OZP v ČR v roce 2018.....	38
Graf 4: Podíl OZP na celkové populaci podle věku v ČR v roce 2018 (v %)	39
Graf 5: Vývoj počtu volných pracovních míst pro OZP v Praze.....	40
Graf 6: Vývoj počtu uchazečů OZP o zaměstnání v Praze.....	42
Graf 7: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání OZP-žen v Praze	43
Graf 8: Vývoj celkového počtu uchazečů OZP o zaměstnání a uchazeček OZP o zaměstnání v Praze.....	43
Graf 9: Vývoj počtu uchazečů OZP o zaměstnání na jedno volné pracovní místo pro OZP v Praze.....	46
Graf 10: Vývoj počtu UoZ o jedno VPM s počtem UoZ OZP o jedno VPM	47
Graf 11: Vývoj podílu uchazečů OZP o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v Praze.....	48

Seznam tabulek

Tabulka 1: Vývoj uchazečů OZP o zaměstnání v závislosti na stupni jejich invalidity v Praze.....	44
--	----

Seznam použitých zkratk

OZP – osoba se zdravotním postižením

VPM – volné pracovní místo

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

VŠPO – výběrové šetření osob se zdravotním postižením

ČSÚ – Český statistický úřad

ÚZIS ČR – Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR

ČR – Česká republika

MSE – střední čtvercová chyba

MAPE – střední absolutní procentuální chyba

TP – těžké postižení

ZTP – zvlášť těžké postižení

ZTP/P – zvlášť těžké postižení s průvodcem

OZZ – osoba zdravotně znevýhodněná

OSSZ – Okresní správa sociálního zabezpečení

UoZ – uchazeč o zaměstnání

st. inval. – stupeň invalidity

1. Úvod

Nezaměstnanost je jedním z nejzávažnějších problémů ve společnosti, který začal být v České republice aktuální po roce 1989. V tomto roce nastaly politické, hospodářské i společenské změny, s nimiž se pojila restrukturalizace podniků, která vedla v následujících letech k hromadnému propouštění lidí z nadbytečných pracovních míst.

Nezaměstnanost ovlivňuje nejen vybrané jednotlivce a jejich ekonomickou, sociální a psychickou situaci, ale i stát, který řeší tento makroekonomický problém pomocí aktivní a pasivní politiky.

Potíže s hledáním zaměstnání mají v současnosti jak v Praze, tak v celé republice, zejména lidé patřící na trhu práce do rizikových skupin. Mezi tyto skupiny lze obecně zařadit i osoby se zdravotním postižením (dále také OZP), kterými se bude zabývat tato bakalářská práce.

Společenská situace OZP je dnes tématem, na které je kladen velký důraz, ať už je to z právě zmiňovaného hlediska jejich postavení na trhu práce, možnosti vzdělávání nebo jiných způsobů integrace do společnosti. Ačkoliv lze konstatovat, že společenský status OZP i celkový pohled na tyto osoby se v posledních letech velmi zlepšují, existuje stále mnoho aspektů, ve kterých má většinová společnost vůči adekvátnímu jednání s těmito osobami ještě značné rezervy. Konkrétně na trhu práce lze sledovat na některých pracovištích stále diskriminaci z pohledu zaměstnavatelů, která je mnohdy zapříčiněna spíše nezkušeností se zaměstnáváním OZP, než samotnou nevolí je zaměstnat.

S dlouhodobou nezaměstnaností přirozeně souvisí špatná ekonomická situace, s níž se OZP často potýkají. Ta je navíc komplikovaná faktem, že tyto osoby neřídka využívají finanční prostředky nejen k pokrytí běžných výdajů, ale také k nákupu kompenzačních zdravotních pomůcek, které jim dopomáhají k plnohodnotnému životu, a které často nejsou kompletně hrazeny zdravotní pojišťovnou. Zaměstnání je pro OZP také důležité jako příležitost k sociální integraci.

Pro osoby se zdravotním postižením i pro osoby intaktní, tedy bez postižení, je Praha jedním z měst, kde mají větší šanci na uplatnění se na trhu práce. Nezaměstnanost je v Praze dlouhodobě nejnižší v celé republice. Příčinou toho může být vysoká koncentrace pracovních příležitostí pro kvalifikované i nekvalifikované osoby, samotná poloha města ve středu Evropy, vnímání Prahy jako centra ekonomického i kulturního dění nebo dobře fungující dopravní infrastruktura. Praha je navíc město, kde žije velké množství lidí různého

etnika, víry, národnosti atd. Je zde také soustředěno mnoho osob s různými druhy postižení. Pro osoby se zdravotním postižením je v tomto městě mnohdy více pracovních příležitostí, ale i možností a nástrojů, které pomáhají OZP v každodenním životě (např. bezbariérový přístup v dopravních prostředcích).

2. Cíl práce a metodika

V následující kapitole je popsán cíl této bakalářské práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem této bakalářské práce je na základě statistické analýzy časových řad posoudit a vyhodnotit vývoj nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v hlavním městě Praze v letech 2005 až 2019. Práce má však i několik cílů dílčích:

1. popsání struktury osob se zdravotním postižením v ČR;
2. zhodnocení vývoje ukazatelů spojených s trhem práce, tzn. vývoj počtu volných pracovních míst (dále také VPM) pro OZP, vývoj počtu uchazečů OZP o zaměstnání, vývoj počtu uchazečů OZP o zaměstnání v závislosti na stupni jejich invalidity, vývoj počtu uchazečů OZP na jedno volné pracovní místo pro OZP a vývoj podílu uchazečů OZP o zaměstnání na celkové populaci nezaměstnaných;
3. porovnání hodnot vybraných ukazatelů celkové populace s hodnotami osob se zdravotním postižením na základě získaných dat;
4. predikování budoucího vývoje nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

2.2 Metodika

V následující kapitole jsou popsány zdroje dat a statistické metody časových řad, které jsou využity v rámci této bakalářské práce. K výpočtu predikcí u vybraných ukazatelů v praktické části byl použit software IBM SPSS Statistics Subscription, verze 1.0.0.1447.

2.2.1 Zdroje dat

V teoretické části je čerpáno zejména z odborných knižních publikací, České legislativy a webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí (dále také MPSV). Pro praktickou část jsou využívána data z výběrových šetření osob se zdravotním postižením v ČR (dále také VŠPO), v roce 2018 byla data získávána, především z důvodu nízkého zájmu praktických lékařů, formou strukturovaných rozhovorů přímo od OZP žijících v soukromých domácnostech (tzn. bez zapojení ústavních domácností, jako jsou domovy důchodců, zařízení sociálních služeb apod.).

Z tohoto důvodu jsou data z let 2007 a 2013 s daty z roku 2018 nesrovnatelná. U ukazatele počtu OZP jsou neporovnatelná z důvodu rozdílného počtu zkoumaných osob (v roce 2007 a 2013 se data týkala celkové populace ČR a v roce 2018 pouze osob žijících

v soukromých domácnostech), u struktury OZP pak z důvodu rozdílných věkových skupin. Proto je popsání struktury v praktické části rozděleno právě na data z výběrových šetření v letech 2007 a 2013 a na data z výběrového šetření v roce 2018.

Dále jsou v praktické části využívána data z webových stránek Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a Českého statistického úřadu (ČSÚ).

2.2.2 Časové řady

Časová řada je chronologicky uspořádaná posloupnost hodnot určitého kvantitativního ukazatele. Pomocí časové řady lze provádět statistickou analýzu dynamiky hromadných jevů (Svatošová, Kába, 2008, s. 38).

U statistické analýzy časových řad se využívá charakteristika stávajícího vývoje pro určení vývoje v budoucnu (Souček, 2006, s. 167).

2.2.3 Členění časových řad

Podle povahy sledovaného ukazatele lze časové řady dělit na okamžikové anebo intervalové. U časových řad okamžikových se hodnoty ukazatele zaznamenávají v daném časovém okamžiku či přesném datu. U intervalových časových řad se sledují hodnoty ukazatele za určitý časový interval (Budíková, Králová, Maroš, 2010, s. 259).

Podle periodicity lze členit časové řady na krátkodobé a dlouhodobé. U krátkodobých je periodičita ukazatele kratší než jeden rok. U dlouhodobých je naopak periodičita roční nebo delší (Svatošová, Kába, 2008, s. 38).

Dále se časové řady dělí na časové řady původních hodnot, u kterých jsou hodnoty ukazatele neupravené, a na časové řady odvozených charakteristik. Ty jsou odvozeny z původních časových řad (např. průměr, poměr, součet apod.) (Svatošová, Kába, 2008, s. 38).

2.2.4 Elementární charakteristiky

Elementární charakteristiky zkoumají dynamiku vývoje časových řad, tedy zkoumají rychlost změn ukazatele, jenž je sledován v závislosti na čase. Elementární charakteristiky se dělí na absolutní a relativní. Absolutní charakteristiky slouží k absolutnímu porovnání hodnot jednotlivých časových řad. Patří mezi ně např. první diference, jinak řečeno absolutní přírůstek (Svatošová, Kába, 2008, s. 38).

První absolutní diference

První diference se rovná rozdílu dvou hodnot časové řady, které spolu navzájem sousedí. Charakterizuje absolutní úbytek či přírůstek sledovaného ukazatele v určitém období oproti tomu období, které mu bezprostředně předcházelo. Počet prvních absolutních diferencí je $n - 1$ (Svatošová, Kába, 2008, s. 38).

Vzorcem lze vyjádřit jako:

$$dy_t = y_t - y_{t-1} \quad t = 2, 3, \dots, n. \quad (2.1)$$

y_t ... hodnota časové řady určitého období,

y_{t-1} ... hodnota časové řady v bezprostředně předchozím období.

Relativní charakteristiky poklesu nebo růstu jsou bezrozměrnými veličinami. Mezi relativní charakteristiky patří např. **koeficient růstu** (Svatošová, Kába, 2008, s 39). Vyjadřuje, kolikrát se snížila nebo vzrostla hodnota v období y oproti období $y-1$ (Souček, 2006, s. 167).

Vzorcem lze vyjádřit jako: $k_t = \frac{y_t}{y_{t-1}}$, (2.2)

$$t = 2, 3, \dots, n$$

Pokud je koeficient růstu vyjádřen v procentech, tedy koeficient růstu vynásobený číslem 100, je označován pojmem **tempo růstu** (Svatošová, Kába, 2008, s. 39).

Průměrný koeficient růstu

Průměrný koeficient růstu lze definovat jako geometrický průměr jednotlivých koeficientů růstu. Výpočet průměrného koeficientu růstu je významný, pokud ukazatel časové řady stále klesá či roste a má tedy monotónní vývoj. Je tedy nutné časovou řadu před výpočtem rozčlenit na několik částí, ve kterých bude ukazatel vykazovat monotónní vývoj. Pro tyto části lze poté vypočítat koeficient růstu.

Vzorcem lze vyjádřit jako: $\bar{k} = \sqrt[n-1]{\frac{y_2}{y_1} \times \frac{y_3}{y_2} \times \dots \times \frac{y_n}{y_{n-1}}} = \sqrt[n-1]{\frac{y_n}{y_1}}$ (2.3)

(Svatošová, Kába, 2008, s. 39).

Bazický index

Bazický index lze spočítat jako podíl určité hodnoty časové řady a nějakého pevně zvoleného základního období.

Vzorcem lze vyjádřit jako: $I_b = \frac{y_t}{y_0}$, y_0 ... *výchozí období*. (2.4)

(Souček, 2006, s. 217).

2.2.5 Dekompozice časových řad

Časová řada může zahrnovat tři následující složky:

- trend;
- periodické kolísání;
- náhodná kolísání.

Trendová složka vyjadřuje dlouhodobou tendenci vývoje časové řady (Svatošová, Kába, 2008, s. 41). Trend může být rostoucí i klesající (Hindls, Fischer, Seger, Hronová, 2007, s. 254).

Periodické kolísání je výsledkem působení periodicky se opakujících faktorů na sledovaný jev. Projevuje se tím, že ukazatelé časových řad periodicky kolísají okolo trendu. Periodické kolísání lze rozdělit na cyklické kolísání (pravidelná perioda delší než rok), sezónní kolísání (roční perioda) a krátkodobé kolísání (perioda kratší než jeden rok).

Náhodné kolísání nastane při ovlivnění náhodnými jevy. Projevuje se nepředvídatelným průběhem (Svatošová, Kába, 2008, s. 41).

2.2.6 Modelování časových řad

Od trendových funkcí, kterými lze provést analýzu dynamiky vývoje neperiodických časových řad, se očekává, že budou matematicky jednoduché. V bakalářské práci je použita

exponenciální funkce $T_t = a b^t$ (2.5)

a ... konstanta

b ... regresní koeficient,

$t = 1, 2, \dots, n$.

(Svatošová, Kába, 2008, s. 44).

Vhodnost modelu trendu lze zjistit prostřednictvím parametrů tzv. stochastické struktury modelu (také míry shody). Tyto parametry popisují stupeň souladu empirických hodnot a teoretických hodnot, které jsou určeny pomocí modelů.

Často používaným je **index determinace I^2** . Indexem determinace lze definovat bezrozměrné číslo, které se nachází v intervalu $\langle 0;1 \rangle$. Čím více se index determinace blíží číslu 1, tím je model vhodnější. Pokud se index determinace blíží nule, je naopak model méně vhodný.

$$\text{Vzorcem lze vyjádřit jako: } I^2 = 1 - \frac{\sum_{t=1}^n (y_t - y'_t)^2}{\sum_{t=1}^n (y_t - \bar{y})^2} \quad (2.6)$$

I^2 ... index determinace

y_t ... hodnota časové řady v určitém okamžiku

y'_t ... hodnoty trendové funkce v určitém okamžiku

\bar{y} ... aritmetický průměr empirických hodnot časové řady

n ... počet hodnot časové řady

t ... časová proměnná

(Svatošová, Kába, 2008, s. 47).

Mezi další kritéria, pomocí kterých lze volit vhodný model trendu, patří střední čtvercová chyba MSE - Mean Squared Error (Svatošová, Kába, 2008, s. 48).

$$\text{Vzorcem lze vyjádřit jako: } MSE = \frac{\sum (y_t - y'_t)^2}{n} \quad (2.7)$$

MSE ... střední čtvercová chyba

y_t ... hodnota časové řady v určitém okamžiku

y'_t ... hodnoty trendové funkce v určitém okamžiku

n ... počet hodnot časové řady

t ... časová proměnná

(Hindls, Fischer, Seger, Hronová, 2007, s. 288).

Všeobecně se dává přednost modelu, který disponuje nejnižší hodnotou MSE. Pro srovnání jednotlivých modelů lze použít MSE, avšak pro zhodnocení použitelnosti modelů lze použít střední absolutní procentuální chybu MAPE - Mean Absolute Percent Error, která se uvádí v relativních hodnotách.

$$\text{Vzorcem lze vyjádřit jako: } MAPE = \frac{100}{n} \sum_t \left| \frac{y_t - y'_t}{y_t} \right| \quad (2.8)$$

MAPE ... střední absolutní procentuální chyba
 y_t ... hodnota časové řady v určitém okamžiku
 y'_t ... hodnoty trendové funkce v určitém okamžiku
 n ... počet hodnot časové řady
 t ... časová proměnná
(Svatošová, Kába, 2008, s. 48).

2.2.7 Predikce

Ve statistické a ekonomické praxi jsou nejčastěji používány metody extrapolace časových řad. Extrapolační metody jsou metody, které jsou založeny na analýze historických dat prognózovaného objektu, jehož budoucí vývoj, respektive jeho základ, je možné zjistit ze zákonitostí vývoje v minulosti a přítomnosti. Sestrojení predikce je jednoduché také díky statistickým programovým systémům. Vhodné jsou prognózy počítané na krátké období (Hindls, Fischer, Seger, Hronová, 2007, s. 303).

U predikce časových řad neperiodických se lze koncentrovat na trend, který je jedinou systematickou složkou těchto časových řad. V ekonomické praxi je obvyklé především při práci s časovými řadami, kde je čas vyjádřen ročními hodnotami (Souček, 2006, s. 198).

Predikce mohou být buďto bodové nebo intervalové. Bodová prognóza udává odhad hodnoty v určitém časovém okamžiku v budoucnosti. Tato prognóza je pokaždé spojena s určitou chybou. Hodnotu, kterou udává, je potřebné brát s rezervou.

Intervalová predikce udává horní a dolní mez, ve kterých bude predikovaná hodnota. Nejčastěji se udává 95% interval spolehlivosti (Cipra, 1986, s. 22).

3. Teoretická východiska

Tato kapitola se zabývá definicí základních pojmů, jakými jsou práce, trh práce, politika zaměstnanosti, nezaměstnanost, míra nezaměstnanosti, rizikové skupiny, osoby se zdravotním postižením a zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

3.1 Práce

Práce je činnost osoby, která ji provádí za odměnu. Při produkci služeb, či ekonomických statků, používá osoba manuální a intelektuální činnosti. Soubor těchto činností je označován také jako práce (Échaudemaison a kol., 1995, s. 245).

Práce je základní výrobní faktor, stejně jako kapitál či půda. Můžeme se v souvislosti s ní tedy bavit, stejně jako v kontextu půdy a kapitálu, o prodeji i koupi. Bylo by možné namítnout, že s prací nelze obchodovat stejným způsobem jako s jiným zbožím. Sice nemůžeme prodávat a kupovat jednotlivé osoby, lidé však mohou být najímáni jako pracovní síla (Jírová, 1999, s. 7).

3.2 Trh práce

Trh práce je ovlivněn, stejně tak jako ostatní trhy, nabídkou a poptávkou, ale je, na rozdíl od ostatních trhů, specifický. Největší rozdíl mezi prací a ostatním zbožím je v tom, že práci vykonává výhradně člověk. Ten disponuje vůlí, myšlením a také právy, které mu patří (Jírová, 1999, s. 7).

Člověk má také výhradní schopnost pracovat. Každá osoba je jedinečná, má jiný talent i schopnosti. Díky různým pracovním i životním zkušenostem se zachovává v životě jinak (Brožová, 2003, s. 13).

Trh práce je založen na třech základních faktorech. Jsou to: poptávka po práci (tj. místo, kde např. domácnosti, firmy, nebo i vláda nabízejí pracovní místa), nabídka práce (tj. místo, kde potencionální pracovníci předkládají svou práci, kde se o ni ucházejí) a cena práce neboli mzda (Jírová, 1999, s. 7).

3.2.1 Poptávka

Poptávka po pracovních silách je odvozena od celkové poptávky spotřebitelů po finálních výrobcích, které vyrábí právě pracovní síly. Dále je také odvozena od omezení, které firma má. Ta závisí na technologiích firmy, postavení firmy a také na cílech firmy (Jírová, 1999, s. 9).

Poptávka po práci má charakter klesající s ohledem na sazbu. Pokud je mzdová sazba (cena práce) vyšší, pak budou firmy práci poptávat méně a naopak (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 144).

3.2.2 Nabídka

Nabídku práce můžeme vysvětlit jako množství pracovníků, které je dostupné ekonomice, popřípadě množství odpracovaného času u výdělečné činnosti. Ukazatelem životní úrovně jednotlivců i bohatství celé společnosti je nabídka práce. Nabídka práce je spojována s otázkou spotřebitele, zda pracovat a vydělávat peníze (mzdu), nebo zda nepracovat. Díky práci si v budoucnu bude moci dovolit výrobky a služby, které mu přinesou nějaký prospěch, zatímco pokud se rozhodne nepracovat, bude mít větší užitek z volného času, který tím získá (Jírová, 1999, s. 8).

Nabídka práce má, na rozdíl od poptávky po práci, charakter rostoucí. Lidé nabízejí práci tím více, čím je mzdová sazba vyšší. Průsečík poptávky po práci s nabídkou práce ukazuje rovnováhu na trhu práce, tzv. vyčištění trhu práce. Poptávané i nabízené množství práce je rovnovážné při rovnovážné mzdové sazbě, která se také označuje jako trh vyčišťující mzdová sazba. Pokud je mzdová sazba nižší než při rovnováze na trhu práce, pak je lidí nabízejících práci (pracovní síly), nedostatek. Pakliže je mzdová sazba vyšší než při rovnováze na trhu práce, pak je lidí, kteří nabízejí práci (pracovní síly), přebytek. V případě přebytku vzniká nezaměstnanost (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 144).

3.3 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je součástí hospodářské politiky státu. Snaží se o to, aby byly poptávka po práci a nabídka práce v rovnováze. O to, aby byly tyto jevy v rovnováze, usilují hlavně stát, odbory, zaměstnanci a zaměstnavatelé (Kliková, Kotlán, 2012, s. 256).

Stát usiluje o to, aby byla míra nezaměstnanosti co nejnižší. Toto usilování se označuje jako politika plné zaměstnanosti (Jírová, 1999, s. 21).

3.3.1 Aktivní politika zaměstnanost

Stát pomáhá snižovat nezaměstnanost, respektive podpořit zaměstnanost, tak, že odstraňuje nevýhodné podmínky pro určité skupiny obyvatelstva.

Mezi instituce, které pomáhají nezaměstnaným docílit toho, aby získali zaměstnání, patří např. úřady práce, poradentství, pracovní agentury atd. Tyto instituce mnohdy pomáhají

např. prostřednictvím různých programů pro absolventy, handicapované osoby, nebo pro mladé lidi, kteří jsou nezaměstnaní. Uchazeči o zaměstnání se mohou zúčastnit rekvalifikačních kurzů. Prostředkem aktivní politiky může být i uhrazení nákladů na další vzdělání nebo úhrada nákladů, které vzniknou při stěhování kvůli nové práci. Časté jsou doplatky mezd v případech, kdy zaměstnaný akceptuje práci s menší výplatou než takovou, kterou měl v předchozím zaměstnání. Posledním z mnoha možných příkladů je podpora nových podnikatelů. K ní může docházet typicky ve formě zaplacení určité finanční sumy, kterou podnikatel v začátcích využije (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 147-148).

3.3.2 Pasivní politika zaměstnanosti

Stát snižuje ekonomický a sociální dopad na celou společnost, či na jednotlivé občany, tím, že tvoří co nejlepší sociální podmínky pro dočasně nezaměstnané. To může být kontraproduktivní, a to zejména v těch případech, kdy stát nastaví podmínky podpory příliš benevolentně a nezaměstnaní tím pádem přestanou být motivováni k hledání práce.

Pasivní politika zaměstnanosti disponuje nástroji, jakými jsou finanční podpora v nezaměstnanosti nebo odejití do předčasného důchodu (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s.144, 148).

Podpora v nezaměstnanosti může být poskytnuta občanovi, který je uchazečem o zaměstnání, a který žádá Úřad práce ČR na místě, v němž je zaregistrován, o poskytování podpory v nezaměstnanosti. Občan musí splnit určité podmínky. Tou základní je získat v určitém období práci či odlišnou výdělečnou činností nejméně 12 měsíců důchodového pojištění. V tomto případě se určitým obdobím rozumí doba 2 let před umístěním do evidence uchazečů o zaměstnání (§ 39 a § 41 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

3.4 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost je taková situace v ekonomice, kdy lidé v produktivním věku, kteří mohou pracovat a přejí si pracovat, nemohou práci najít. V jednotlivých státech se definice nezaměstnanosti obvykle liší. Odlišnosti můžeme najít například v otázce věku, po jehož dosažení může občan legálně pracovat, rovněž tak v rozdílných věkových limitech pro nárok na starobní důchod (Jírová, 1999, s. 18).

Téměř ve všech zemích se však vyskytuje totožné dělení obyvatelstva dle jeho ekonomického statusu. Jedná se o dělení na ekonomicky aktivní obyvatelstvo, které se dále

dělí na zaměstnané a nezaměstnané, a ekonomicky neaktivní obyvatelstvo. (Liška a kol., 2004, s. 426).

3.4.1 Ekonomicky aktivní obyvatelstvo

Mezi ekonomicky aktivní obyvatelstvo (pracovní sílu) patří zaměstnaní a nezaměstnaní (Liška a kol., 2004, s. 426).

Zaměstnaní jsou lidé starší 15 let, kteří provádí jakékoli placené zaměstnání či sebezaměstnání (Liška a kol., 2004, s. 427).

Brožová k tématu dodává, že mezi zaměstnané patří i lidé, kteří práci sice mají, avšak v určitém období nepracují, jelikož jsou např. na dovolené, stávkují, nebo jsou nemocní (Brožová, 2003, s. 77).

Nezaměstnaný člověk je takový člověk, který dosáhl 15 a více let a v určitém období splňuje tři podmínky. Zaprvé není zaměstnaný, zadruhé aktivně hledá práci a zatřetí je připraven začít pracovat nejpozději do 14 dnů. Člověk, který neplní alespoň jednu z těchto podmínek, je buďto ekonomicky neaktivní či zaměstnaný (Liška a kol., 2004, s. 426 - 427).

3.4.2 Ekonomicky neaktivní obyvatelstvo

Ekonomicky neaktivní jsou lidé, kteří nespádají pod kategorii zaměstnaných a nezaměstnaných (Jírová, 1999, s. 18). Jsou to např. následující skupiny obyvatel: děti předškolního věku, žáci a studenti, občané ve starobním důchodu a osoby dlouhodobě nemocné, v invalidním důchodu, apod (Liška a kol., 2004, s. 427).

Jírová do skupiny ekonomicky neaktivního obyvatelstva řadí i osoby na mateřské dovolené, osoby v domácnosti pečující o děti nebo osoby aktivně nehledající práci (Jírová, 1999, s. 18).

3.5 Míra nezaměstnanosti

V České republice se podle Českého statistického úřadu sledují dvě míry nezaměstnanosti (ČSÚ, 2012).

Obecná míra nezaměstnanosti se měří pomocí podílu nezaměstnaných na pracovní síle. Pracovní síla se skládá z ekonomicky aktivních, respektive zaměstnaných a nezaměstnaných (Samuelson, Nordhaus, 2013, s. 595). V ČR obecnou míru nezaměstnanosti zveřejňuje Český statistický úřad.

Druhý ukazatel nezaměstnanosti v České republice je tzv. podíl nezaměstnaných osob. Ten vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v rozmezí věku 15 – 64 let na všech obyvatelích téhož věku. Podíl nezaměstnaných osob zveřejňuje ministerstvo práce a sociálních věcí (dále také MPSV) od roku 2012. V roce 2012 nahradil tento ukazatel registrovanou míru nezaměstnanosti, která do té doby vyjadřovala podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání na ekonomicky aktivním obyvatelstvu. V ČR podíl nezaměstnaných osob zveřejňuje MPSV (ČSÚ, 2012)

3.5.1 Dělení nezaměstnanosti

Dobrovolná a nedobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolná nezaměstnanost vzniká, když nezaměstnaná osoba nechce přijmout práci za určitou mzdu. Aspiruje na vyšší mzdu než tu, která je v příslušném odvětví na trhu běžná. Pokud takto oceněnou práci nenajde, dává často přednost životu závislému na sociálních dávkách. Jsou-li tyto dávky vysoké a doba jejich vyplácení dlouhá, pak je rovněž dlouhá doba trvání dobrovolné nezaměstnanosti. Pokud je tomu naopak a dávky jsou nízké a krátkodobé, dobrovolně nezaměstnaní si tím spíše budou chtít práci najít. I osoby dobrovolně nezaměstnané se zpravidla registrují na úradech práce. Zprvce chtějí pobírat podporu v nezaměstnanosti a zadruhé doufají, že jim úřad nabídne práci za takovou mzdu, která jim bude vyhovovat (Brožová, 2003, s. 85).

Nedobrovolná nezaměstnanost se týká hlavně lidí, kteří nemají alternativní možnosti. Potřebná rekvalifikace či změna odvětví je pro ně obtížná. Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká v důsledku existence bariér nedovolujících pokles mezd, a to i přes vyšší nabídku práce. Pokud by mohly mzdy klesnout na rovnovážnou úroveň, tato nezaměstnanost by zanikla a mohla by se změnit v nezaměstnanost dobrovolnou nebo v zaměstnanost. S tím souvisí i minimální mzda, která je dána zákonem. Když bude zákonná minimální mzda příliš vysoká, budou firmy svolné zaměstnávat méně pracovní síly a lidé, kteří by pracovali i za mzdu nižší, se stanou nezaměstnanými. Jestliže by však měly firmy možnost vyplácet nižší než zákonem dané minimální mzdy, mohli by tito lidé pracovat a jejich nezaměstnanost by nenastala. Toto se děje např. u mladých osob bez praxe. Ty by pracovaly za menší mzdu a sbíraly zkušenosti, avšak firmy jim opět nemohou nabídnout menší platové ohodnocení, než je výše minimální mzdy, a tak je radši vůbec nepřijmou (Brožová, 2003, s. 86).

3.5.2 Druhy nezaměstnanosti z hlediska příčiny jejího vzniku

Nezaměstnanost lze dělit ve vztahu k příčině jejího vzniku na čtyři druhy.

Frikční nezaměstnanost

Frikční nezaměstnanost vzniká díky tomu, že trh práce se neustále vyvíjí. Lidé mění pracovní pozice, práci si nenajdou ihned, ale potřebují určitou dobu na hledání. Jsou zde například absolventi středních a vysokých škol, kteří vybírají vhodné pracovní zařazení nebo ženy, které se vrací po mateřské dovolené. Častým důvodem ke změně zaměstnání bývá také změna bydliště (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 145).

V čase, kdy lidé zjišťují informace a vybírají mezi nabídkami, jsou nezaměstnaní. Informace mezi pracovníky i firmami se někdy rozšiřují pomalu. To se odvíjí v závislosti na organizaci trhu práce. (kvalita a kvantita Úřadů práce, frekvence aktualizace inzerátů). Dále záleží na podpoře v nezaměstnanosti. Když je podpora v nezaměstnanosti vysoká a dlouhodobá, bude člověk hledat práci déle a nepřijme hned první nabídku. Z toho vyplývá, že vysoká podpora v nezaměstnanosti nezaměstnanost podporuje (Brožová, 2003, s. 82-83). Frikční nezaměstnanost je součástí přirozené míry nezaměstnanosti. Zároveň se označuje jako nezaměstnanost dobrovolná (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 145).

Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká v důsledku toho, že ekonomika zažívá strukturální změny. Některá odvětví ekonomiky se rozšiřují a rozvíjejí, některá odvětví naopak upadají. S tím se mění i poptávka po práci. Zatímco v rozšiřujících a rozvíjejících oborech poptávka po práci roste, v upadajících oblastech poptávka po práci klesá (Brožová, 2003, s. 83).

Strukturální nezaměstnanost trvá ve srovnání s frikční nezaměstnaností delší dobu. Pracovníci se musí pro nové místo buď nějakým způsobem requalifikovat, nebo se přesunout do jiného regionu či na jiné území. U strukturální nezaměstnanosti může nastat i situace, že budou k dispozici volná pracovní místa, avšak zároveň vznikne i nezaměstnanost, protože lidé nebudou dostatečně kvalifikováni, nebo se budou vyskytovat na území, kde po jejich oboru není poptávka. Strukturální nezaměstnanost je součástí přirozené míry nezaměstnanosti (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 145).

V problematice dobrovolnosti tohoto druhu nezaměstnanosti se názory odborníků liší. Brčák, Sekerka, Stará považují strukturální nezaměstnanost za nezaměstnanost

dobrovolnou. Samuelson, Nordhaus ve své knize pro stejný fenomén užívají pojmu rovnovážná, respektive nerovnovážná nezaměstnanost. Za typický příklad nerovnovážné nezaměstnanosti (nedobrovolné) uvádějí strukturální nezaměstnanost (Samuelson, Nordhaus, 2013, s. 598–599). Brožová rozděluje strukturální nezaměstnanost na krátkodobou a dlouhodobou. Krátkodobá nezaměstnanost je ze své podstaty dobrovolná. Brožová zmiňuje i odlišnou situaci u dlouhodobé nezaměstnanosti, kdy má nezaměstnaný problém s hledáním pracovního místa po delší dobu (Brožová, 2003, s. 83–84).

Cyklická nezaměstnanost

Cyklická nezaměstnanost je nezaměstnanost, která vzniká jako reakce na hospodářskou situaci. V době hospodářského poklesu je celková poptávka nízká, tím pádem je nízká i poptávka po samotné práci. Poptávka po práci je v tu chvíli menší než nabídka práce, tím pádem vzniká nezaměstnanost (Liška, 2004, s. 430).

Pracovníkům se nedaří najít jakékoli pracovní místo, jelikož poptávka po práci klesá ve všech odvětvích (Brožová, 2003, s. 84).

Snížení cyklické nezaměstnanosti se udává jako přední cíl makroekonomické politiky (Liška, 2004, s. 430).

Cyklická nezaměstnanost se dá popsat jako nezaměstnanost nedobrovolná (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 145-146).

Sezonní nezaměstnanost

Sezonní nezaměstnanost vzniká kvůli výkyvům v určitém období (sezónou). Projevuje se např. v cestovním ruchu nebo v zemědělství. Tato nezaměstnanost spadá pod frikční nezaměstnanost a je, stejně jako frikční nezaměstnanost, přirozená (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 146).

3.5.3 Dopady nezaměstnanosti

Když je nezaměstnanost vysoká, má důsledky na hospodářství a také na společnost (Samuelson, Nordhaus, 2013, s. 595).

Dopady na hospodářství

Vysoká nezaměstnanost je ukazatelem toho, že ekonomika nevyrobí tolik zboží a služeb, kolik by mohl nezaměstnaný člověk vytvořit, pokud by měl zaměstnání. Produkce je menší než potenciaální produkt. Hospodářské ztráty vznikající kvůli nezaměstnanosti

jsou mnohonásobně vyšší než ty, které vznikají existencí monopolů, kvót či cel. (Samuelson, Nordhaus, 2013, s. 596).

Dopady na společnost

Na jednotlivce může mít nezaměstnanost výrazný dopad. Zcela jistě s sebou ve významném počtu případů přináší osobní krizi (Samuelson, Nordhaus, 2013, s. 596).

Jedinec může mít velké psychické potíže, které pak zhorší nejen jeho společenské, rodinné i osobní vztahy, ale i jeho zdravotní stav (Brčák, Sekerka, Stará, 2014, s. 146).

Když je nezaměstnanost vyšší a dlouhodobá, může znamenat velký sociální problém. Často díky ní dochází ke zvýšení chudoby, a tím pádem nezaměstnanost globálně ovlivňuje i životní úroveň a psychiku společnosti. To může vyvolat celospolečenské patologické jevy, např. drogové závislosti a zvýšení kriminality (Duchon, Šafránková, 2008, s. 65).

3.6 Rizikové skupiny

Ohrožení nezaměstnaností není pro všechny lidi stejné. U některých skupin osob je pravděpodobnější, že by mohly ztratit své zaměstnání, nebo že pro ně bude o hodně těžší najít nové zaměstnání. Tyto skupiny se nazývají rizikové skupiny a v České republice se mezi ně obvykle řadí mladí lidé, osoby se zdravotním postižením, ženy, občané romského původu, starší lidé v předdůchodovém věku, či osoby s nízkou kvalitací a nízkým vzděláním (Matoušek, Koláčková, Kodymová, 2005, s. 301).

Rizikové skupiny byly definovány zákonem o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.). Od 1. ledna 2012, kdy nabyla účinnosti novela č. 367/2011 Sb., už tento zákon ohrožené skupiny přímo nevymezuje. Obecně však zákon o zaměstnanosti popisuje, že uchazečům, kteří při obstarávání zaměstnání potřebují intenzivnější péči, ať už kvůli věku, zdravotnímu stavu, péči o dítě, či jiným vážným důvodům, je tato zvýšená péče věnována (zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění novelizace zákonem č. 367/2011 Sb.).

Osoby, které se řadí do rizikových skupin, jsou často nezaměstnaní či chudí, (eventuálně obojí). Pokud zaměstnání mají, jedná se většinou o hůře hodnocenou práci krátkodobějšího charakteru. Chudoba je často propojena s nezaměstnaností, která je opět příčinou chudoby. (Mareš, 2002, s. 95-96).

S rizikovými skupinami se pojí také termín zvaný teorie fronty. Ten označuje situaci, kdy jsou při zvyšující se celkové nezaměstnanosti na trhu práce osoby s nějakým znevýhodněním odsouvány na nižší pozici v pomyslném pořadí na trhu práce (MPSV ČR, 2014).

Mladí lidé

Mezi skupinu mladých lidí se řadí mladé osoby do 25 let nebo také absolventi vysokých škol do věku 30 let (MPSV ČR, 2014).

U mladých lidí, absolventů škol, je největší nevýhodou to, že nemají dostatek praxe a zkušeností v oboru, který vystudovali. Nemají pracovní kontakty, které by jim pomohly s orientací na trhu práce. Někteří dostudovali obor, který již na trhu práce není poptáván (Vágnerová in Matoušek, Koláčková, Kodymová, 2005, s. 301).

U mladých lidí existuje jak hrozba ekonomických problémů, tak i psychologických potíží. Jako jeden z těchto problémů spojených s mladými lidmi bez zaměstnání je možné uvést příklad, kdy si lidé nenavyknou na zaměstnání v mládí a poté je pro ně obtížnější si tento zvyk vybudovat ve starším věku (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, str. 83).

Ženy

Ženy jsou zařazeny v rizikových skupinách hned z několika důvodů. Např. u mladých žen může být nevýhodou fakt, že zaměstnavatel často předpokládá jejich těhotenství a s ním související absenci v pracovním procesu na delší dobu. Poté, co se žena z mateřské dovolené vrátí, může být hendikepem to, že její pracovní možnosti budou limitované, např. hrozí častější absence či žádost o snížený pracovní úvazek (Buchtová in Matoušek, Kolářková, Kodymová, 2005, s. 302). Ačkoli je diskriminace osob z důvodu pohlaví proti zákonu (zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, § 1 a § 2), stává se, že zaměstnavatelé preferují muže jako pracovníky kvůli tomu, že nejsou tolik zatíženi péčí o domácnost (Buchtová in Matoušek, Kolářková, Kodymová, 2005, s. 302).

U žen bývá jedním z nejtěžších úkolů sladění rodinného života, tedy role manželky a matky, s kariérou v zaměstnání. V posledních letech lze pozorovat větší zapojení mužů do péče o rodinu než v minulosti (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, str. 89), avšak z údajů MPSV, které zobrazují počet příjemců rodičovské podpory dle pohlaví, lze sledovat, že se ženy stále ve většině případů stávají rodičem, který se celodenně a řádně stará o děti. Konkrétně v roce 2019 pobíralo rodičovský příspěvek přibližně 280 000 žen oproti 4 900 mužům (tj. cca 1,75 % z celkového počtu příjemců). (MPSV, 2020b)

Občané romského původu

Osoby romského původu jsou v České republice nejpočetnější národnostní menšinou (Úřad vlády ČR, 2018).

Nejčastějším problémem v zaměstnávání osob romského etnika je nárok na úroveň kvalifikace. Velká část romského etnika má nízkou kvalifikaci, což často zapříčiňuje, že se občané romského původu řadí mezi sociálně slabé vrstvy. Dle Buchtové a Kaplana se romská komunita v historii neměla potřebu vzdělávat, tento jev se zde nezřídka objevuje i v současnosti (zejména v sociálně vyloučených lokalitách). Problémem nezaměstnanosti trpí v rámci romské komunity více ženy než muži (Buchtová, Kaplan in Matoušek, Kolářková, Kodymová, 2005, s. 302).

Kromě nedostatku vzdělání a kvalifikace brání zaměstnávání Romů také předsudky na straně některých zaměstnavatelů (Úřad vlády ČR, 2018).

Starší lidé

Do této skupiny se řadí osoby, kterým je 50 a více let (Úřad práce ČR, 2020). Pro starší občany bývá ztráta zaměstnání zpravidla těžká. Mívají zaběhlé zvyky a pomalu se

učí novému životu bez zaměstnání. Po velmi dlouhé období, které může trvat i několik let, mohou brát ztrátu zaměstnání jako neúspěch a cítit se nepotřebně. Zajímavé je, že více výzkumů upozorňuje na fakt, že výkon práce u starších lidí může působit jako trénink dovedností. Pomáhá udržet duševní i tělesnou kondici starších lidí. Snižování počtu pracovníků v předdůchodovém věku navíc vede k zatěžování rozpočtu kvůli sociálním i zdravotním službám (Buchtová in Matoušek, Koláčková, Kodymová, 2005, s. 302).

U osob ve starším věku nastává mnohdy souběh více faktorů, které jim ztěžují postavení na trhu práce. Jsou jimi např. zhoršení zdravotního stavu v souvislosti s vyšším věkem a horší adaptace v nových pracovních podmínkách. Dalším problémem na straně starších lidí může být často nedostatečné podílení se na dalším vzdělání. Nezaměstnanost starších osob je stále aktuální a bude nutné se jí zabývat z důvodu stále se zvyšujícího podílu těchto osob na celkové populaci ve spojitosti s demografickým vývojem (MPSV ČR, 2014).

Osoby s nízkou kvalifikací (či bez kvalifikace) a nízkým vzděláním

Mezi osoby s nízkou kvalifikací patří lidé, které dosáhly maximálně základního vzdělání (FDV, 2015).

V této skupině se často nachází mladí lidé, kteří nemají zájem o zaměstnání. Mají mnohdy specifické sociální i rodinné zvyky, proto není neobvyklé, že je společnost vyčlení. To může vést k závislosti na podpoře sociálního zabezpečení (Buchtová in Matoušek, Koláčková, Kodymová, 2005, s. 302).

U lidí z této skupiny obyvatel se objevují nezdárka kdy potíže s předlužením a exekucí i s různými závislostmi. Mnohdy plánují jen krátkou budoucnost, soustředí se na okamžitý úspěch, a pokud se takový úspěch neobjeví, ztrácí motivaci a přestávají si věřit. V České republice (a nejen v ní) je obvyklé, že lidé s nízkou kvalifikací najdou uplatnění pouze na hůře ohodnocených pracovních místech s minimálním kariéerním posunem (FDV, 2015).

Buchtová dodává, že v budoucnu budou tuto skupinu lidí na trhu práce nahrazovat lacinější a preciznější stroje a o osoby s nízkou kvalifikací nebude již zájem (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013, s. 90).

Osoby se zdravotním postižením

Tato práce je zaměřená především na osoby se zdravotním postižením. Bude se jí tedy věnovat následující kapitola 3.7.

3.7 Osoba se zdravotním postižením

Osobou se zdravotním postižením je podle zákona o zaměstnanosti osoba, která má uznanou invaliditu ve třetím, druhém nebo prvním stupni nebo je osobou zdravotně znevýhodněnou (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67).

Problémy u této skupiny osob jsou mnohdy jak ekonomické, tak i zdravotní nebo psychické. S těmito potížemi se někdy pojí pocity neužitečnosti (Buchtová in Matoušek, Koláčková, Kodymová, 2005, s. 301).

Skupina osob se zdravotním postižením je na trhu práce jedna z nejzranitelnějších. Zřídka kdy disponují vysokou úrovní vzdělání, jelikož mají kvůli specifickým vzdělávacím potřebám těžší přístup ke vzdělání (MPSV ČR, 2014).

Podle výběrového šetření Českého statistického úřadu z roku 2018 dokončila vzdělání maturitou nebo dokonce vyšší úrovní necelá třetina osob se zdravotním postižením. Pro porovnání je v šetření uvedeno, že je toto číslo u celkové populace mnohem vyšší, jedná se o více než polovinu osob, které mají maturitu či vyšší vzdělání (ČSÚ, 2019).

OZP často nejsou zcela konkurenceschopné, na úřadu práce bývají evidovány dlouhodobě. Příčiny bývají jak na straně zaměstnavatelů, tak na straně evidovaných uchazečů OZP. Ze strany zaměstnavatelů stále převládá obava o přijetí OZP do zaměstnání z více důvodů. Lze uvést například starost o menší výkonost OZP či o to, že budou muset být pracovní podmínky či pracovní režim pro OZP uzpůsobovány. Zaměstnavatelé často také předpokládají u OZP vyšší nemocnost (Úřad práce ČR, 2010).

Často však tyto představy a předsudky vyplývají spíše z nedostatku zkušeností se zaměstnáváním OZP a s celkovou neznalostí problémů spojených s těmito osobami (MPSV, 2014).

Důvodů, proč bývají OZP dlouhodobě nezaměstnány, může být ale více a vina nemusí být vždy jen na straně zaměstnavatele. Jednou z příčin dlouhodobé nezaměstnanosti může být obava OZP říci o svých potřebách zaměstnavateli nebo naopak kladení přílišného důrazu na své potíže. Lze se domnívat, že OZP mají větší obavy ze zvládnutí nových situací, se kterými by se mohly v novém zaměstnání setkat. Často mají také problémy s přeceňováním nebo naopak podceňováním svých schopností (Úřad práce ČR, 2010).

3.7.1 Invalidní důchod

Invalidní důchod lze popsat jako prostředek k nahrazení ztráty pravidelných výdělků. Důchodové pojištění pro osoby se zhoršeným zdravotním stavem má sloužit k motivaci

na návrat do práce, která neohrozí jejich zdraví a zajistí dostatečné příjmy (Krebs, 2015, s. 235).

Pro to, aby pojištěnec mohl pobírat invalidní důchod, musí splňovat určité podmínky:

- je mladší 65 let
- je invalidní kvůli úrazu v práci
- získal nezbytnou dobu pojištění
- nedosáhl důchodového věku
- do vzniku invalidity nesplnil podmínky pro pobírání starobního důchodu
- byl mu přiznán trvale krácený starobní důchod.

Invalidní je pojištěnec, jehož pracovní schopnosti klesly z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu o 35 a více procent (zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, § 38 a § 39).

V minulosti se invalidita dělila na plnou a částečnou. Z tohoto důvodu byl také plný a částečný invalidní důchod. Od roku 2010 existuje dělení do 3 stupňů a také pojetí invalidního důchodu se změnilo právě podle již zmíněných tří stupňů. Pokud se pracovní neschopnost pojištěnce sníží alespoň o 35 %, zároveň však maximálně o 49, % je stanovena invalidita prvního stupně. Pokud se sníží pracovní neschopnost alespoň o 50 %, zároveň však maximálně o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně. Invalidita třetího stupně je stanovena, pokud zdravotní schopnost pojištěnce klesne přinejmenším o 70 % (Krebs, 2015, s. 236).

3.8 Zaměstnávání OZP

Dnes je více kladen důraz na produktivitu práce a pracovní výkon. Proto je pro OZP stále složitější prosadit se na trhu práce. Na úřadech práce jsou evidovány často mnohem déle než zdravé osoby. Nezřídka se ocitávají v beznadějných životních situacích a jejich rodiny se musí starat o nezaměstnaného, postiženého příbuzného. I přes snahu systému sociálního zabezpečení zajistit jejich základní materiální potřeby, závisí začlenění OZP do společnosti z rozsáhlé části na širších ekonomických, sociálních nebo i právnických okolnostech (Buchtová, Šmajš, Boleloucký, 2013 s. 89-90).

3.8.1 Pracovní rehabilitace

V České Republice má každá OZP právo na pracovní rehabilitaci. Pracovní rehabilitace je činnost, při které se Úřad práce České republiky, na základě žádosti OZP,

snaží o nalezení a udržení práce právě pro OZP. Úřad práce České republiky pracovní rehabilitaci a náklady, které jsou s ní spojeny, také hradí.

Pracovní rehabilitace se skládá z pěti aktivit: činnosti poradenské, přípravy pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost (možné jak na teoretické, tak na praktické bázi např. rekvalifikační kurzy), zprostředkování zaměstnání, udržení práce nebo její změny a tvorby dobrých pracovních podmínek (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 69).

3.8.2 Povinný podíl zaměstnávání OZP

Ti zaměstnavatelé, kteří mají více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru, mají povinnost zaměstnávat OZP ve výši 4 % z množství veškerých svých zaměstnanců. Tuto povinnost zaměstnavatel může splňovat třemi způsoby či kombinací těchto tří způsobů. První možností je zaměstnat OZP v pracovním poměru. Druhou možností je odvádět do státního rozpočtu určitý poplatek podle § 82 odst. 1, zákona o zaměstnanosti. Třetí možností je odebrání zboží, případně služeb, od společností, jež zaměstnávají 50 % a více OZP nebo od osob samostatně výdělečně činných, které nemají žádné zaměstnance a zároveň mají status osoby se zdravotním postižením. Také je možné zadávání zakázek výše zmíněným osobám či společnostem (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 81 a § 82).

3.8.3 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro OZP

Pracovní místo zřízené pro OZP je takové místo, které zaměstnavatel vytvořil pro OZP po dohodě s Úřadem práce. Na tomto místě musí být OZP zaměstnána minimálně 3 roky. Příspěvek může být maximálně ve výši osminásobku průměrné mzdy v ČR za první tři kvartály roku předchozího. U osoby, která má těžší zdravotní postižení, může dosáhnout až dvanáctinásobku této částky. Pokud zaměstnavatel provozuje nejméně 10 takovýchto míst, může být příspěvek maximálně ve výši desetinásobku a v případě osoby s těžším zdravotním postižením až čtrnáctinásobku průměrné mzdy v ČR za první tři kvartály roku předchozího (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 75).

3.8.4 Dávky pro OZP

Zákon č. 329/2011 Sb. o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením slouží k úpravě dávek pro OZP a průkazu OZP. Pro osoby se zdravotním postižením jsou určeny dávky v podobě příspěvku na mobilitu a příspěvku na zvláštní pomůcku (zákon č. 329/2011

Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, § 1 a § 2).

Průkaz OZP

Právo na průkaz OZP mají lidé s tělesným, smyslových nebo duševním postižením, které dlouhodobě omezuje jejich schopnost orientace či pohybu. Do takovýchto skupin osob patří i lidé s poruchami autistického spektra. Průkaz OZP má různá označení, která plynou ze závažnosti postižení. Konkrétně to jsou průkazy OZP, které mají označení TP, ZTP, nebo ZTP/P. Různé označení s sebou nese různé výhody.

Osoba, jež vlastní průkaz OZP s označením TP, může zpravidla sedět na místě vyhrazeném k sezení v dopravních prostředcích pro pravidelnou hromadnou dopravu osob. Držitel průkazu ZTP má základní benefity stejné jako vlastník průkazu TP. Navíc k nim získává např. slevy na jízdné v osobních vlacích, rychlicích, či autobusech, nebo dopravy pomocí pravidelných spojů veřejné hromadné dopravy osob zdarma. Osoby, které disponují průkazem ZTP/P mají totožné výhody jako vlastníci již zmíněných průkazů, avšak opět rozšířené o další bonusy. Příkladem je možnost dopravy pomocí pravidelných spojů veřejné hromadné dopravy osob zdarma i pro jejich průvodce (zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, § 34 a § 36).

Příspěvky na zvláštní pomůcky

Právo na tento příspěvek má osoba trpící těžkým postižením zraku, sluchu anebo osoba, jež má těžké postižení pohybové či nosné soustavy, dále osoba se zdravotním postižením způsobujícím těžké pohybové omezení. Za zvláštní pomůcky mohou být považovány např. motorové vozidlo, schodolez nebo vodící pes (zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, § 9).

Příspěvek na mobilitu

Příspěvek na mobilitu je určen osobě, která už vlastní průkaz ZTP nebo ZTP/P. Zároveň je nutné, aby se tato osoba opakovaně a za úhradu dopravovala anebo byla dopravována. Osoba splňující podmínky pobírá 550 Kč měsíčně (zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a o změně souvisejících zákonů, § 6 a § 7).

3.8.5 Chráněný trh práce

Mezi zaměstnavatele na chráněném trhu práce patří zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají ve svém podniku 50 a více procent OZP z celkového množství svých zaměstnanců. Zaměstnavatelé na chráněném trhu práce mají právo, mimo jiné, na příspěvek na podporu zaměstnávání OZP na chráněném trhu práce. Příspěvek přispěje zaměstnavateli na pokrytí 75 % měsíčních nákladů na platy nebo mzdy za zaměstnance se statutem OZP. Kromě tohoto příspěvku a jiných benefitů náleží zaměstnavateli na chráněném trhu práce i paušální částka 1000 Kč měsíčně na náklady, které zaměstnavatel vydal na zaměstnávání OZP (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 78 a § 78a).

3.8.6 Legislativa spojená s tématem OZP

Antidiskriminační zákon č. 198/2009 Sb. je zákonem který nabyl účinnosti 1.1.2009. Tento zákon vznikl za účelem zabraňování diskriminaci, což je situace, kdy se ve srovnatelných situacích s jednou osobou nejedná tak příznivě jako s osobou druhou z důvodu etnického původu, pohlaví, sexuální orientace, víry, zdravotního postižení apod. Antidiskriminační zákon také zabraňuje diskriminaci při zaměstnávání OZP (zákon č. 198/2009 Sb., antidiskriminační zákon, § 2 a § 3).

Dne 1.1. 2010 vstoupil v platnost **zákon č. 306/2008 Sb., kterým se změnil zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění**. Tento zákon změnil do té doby platné dělení invalidity na plnou a částečnou na invaliditu ve třetím (před rokem 2010 plná invalidita), druhém a prvním stupni (před rokem 2010 částečná invalidita) (zákon č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění ve znění zákona č. 306/2008 Sb.). Dále také mezi osoby se zdravotním postižením patří osoby zdravotně znevýhodněné (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67)

Dále lze uvést **zákon č. 435/2004 o zaměstnanosti**. Ten definuje osoby se zdravotním postižením. Zabývá se pracovní rehabilitací, povinným podílem zaměstnávání OZP, chráněným trhem práce atd. (zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, § 67, § 69, §78 a § 81).

Důležité jsou také končící platnosti potvrzení o změněné pracovní schopnosti, které plynulo z přechodných ustanovení spojených se zákonem 435/2004 Sb. o zaměstnanosti. Tento zákon uváděl, že působnost tohoto potvrzení byla platná až 3 roky, tedy nejdéle do 30.9.2007. V roce 2009 skončila platnost potvrzení i osobám zdravotně znevýhodněným (dále také OZZ) vydávaná okresní správou sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ), jelikož

potvrzení, která vydávala OSSZ od 1.10.2004 do 30.6.2006 platily taktéž 3 roky, tedy do 30.6.2009 (Démonia, 2007).

Novela zákona o zaměstnanosti č. 367/2011 Sb. mimo jiné zavedla institut chráněného pracovního místa, který nahradil institut chráněné pracovní dílny (zákon č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění novelizace zákonem č. 367/2011 Sb.). Pracovní místa, která existovala v rámci chráněné pracovní dílny, se tedy od 1.1.2012 považovala za chráněná pracovní místa (KZZP, 2012).

Další novela zákona o zaměstnanosti důležitá pro téma zaměstnávání OZP je **novela č. 327/2017 Sb.**, která zavedla institut chráněného trhu práce včetně dohody o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu. Tato novela také zrušila chráněná pracovní místa (zákon č. 327/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017 Sb., § 78).

4. Vlastní práce

Náplní této části práce je na základě údajů z výběrových šetření provedených ČSÚ ve spolupráci s ÚZIS popsat strukturu osob se zdravotním postižením v ČR.

Dále jsou analyzovány ukazatele spojené s trhem práce: vývoj počtu volných pracovních míst pro OZP, vývoj počtu uchazečů OZP o zaměstnání, vývoj počtu uchazečů OZP o zaměstnání v závislosti na stupni jejich invalidity, vývoj počtu uchazečů OZP na jedno volné pracovní místo pro OZP a vývoj podílu uchazečů OZP o zaměstnání na celkové populaci.

Ukazatel vývoje počtu uchazečů OZP na jedno volné pracovní místo je na základě získaných dat porovnán s hodnotami celkové populace nezaměstnaných.

Dále jsou u ukazatelů spojených s OZP provedeny predikce budoucího vývoje nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením.

4.1 Osoby se zdravotním postižením v České republice

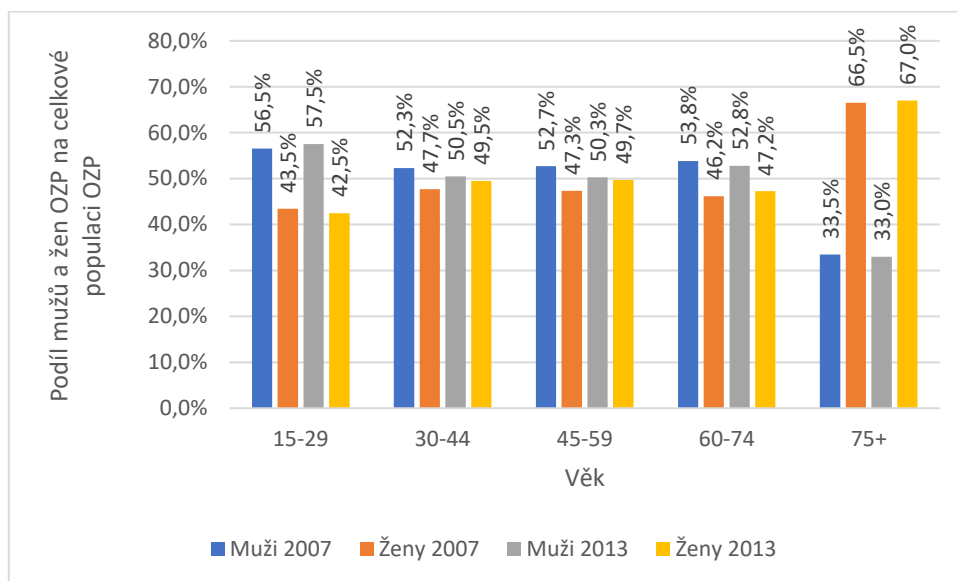
V následujících dvou kapitolách jsou popsány počty a struktura OZP v České republice na základě dat z VŠPO v letech 2007, 2013 a 2018 (více viz kapitola 2.2.1.)

4.1.1 Osoby se zdravotním postižením v letech 2007 a 2013 v České republice

Z údajů v prvním výběrovém řízení z roku 2007 vyplývá, že ke konci roku 2006 byl celkový počet obyvatel ČR 10 287 189, z čehož spadalo 1 015 548 osob do kategorie OZP (tzn. 9,87% z celkové populace). Na konci roku 2012 se podíl těchto osob od prvního šetření zvýšil na 10,25 % (10 516 125 osob, z toho 1 077 673 OZP).

Podle dat VŠPO zabývajících se rozdělením OZP dle pohlaví byla žen starších 15 let v ČR v letech 2007 i 2013 nadpoloviční většina. V roce 2007 byl podíl žen na celkovém počtu OZP 51,7 % a v roce 2013 dokonce 52,4 %. Mužů se zdravotním postižením je ve všech věkových kategoriích do 74 let více než žen se zdravotním postižením, jak lze pozorovat z dat obou výběrových šetření (viz graf č. 1). Po překročení 75 let se podíl žen na celkovém počtu OZP velmi strmě zvyšuje, a to na hodnotu přibližně 67 % v obou zmínovaných letech, tedy 2007 a 2013. Důvodem je, že ženy se dožívají zpravidla vyššího věku než muži.

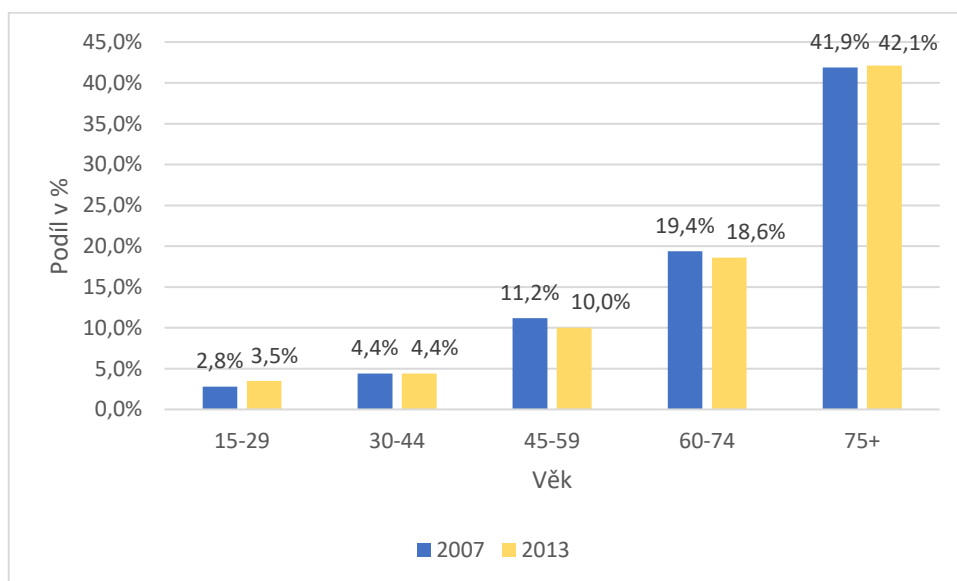
Graf 1: Podíl mužů a žen OZP na celkové populaci OZP v ČR v letech 2007 a 2013



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Podíl osob se zdravotním postižením v ČR oproti celkové populaci roste s přibývajícím věkem. Osoby se zdravotním postižením ve věku 15 až 29 let tvořily v České republice v roce 2007 pouze 2,8 % z celkové populace. V roce 2013 to bylo 3,5 %. Od hranice věku 45 let se tento podíl navyšoval rychleji a ve věku 75 a více let žilo v ČR v roce 2007 bezmála 42 % OZP z celkové populace, v roce 2013 dokonce přes 42 % (viz graf č. 2).

Graf 2: Podíl OZP na celkové populaci podle věku v ČR v letech 2007 a 2013



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

4.1.2 Osoby se zdravotním postižením v roce 2018 v České republice

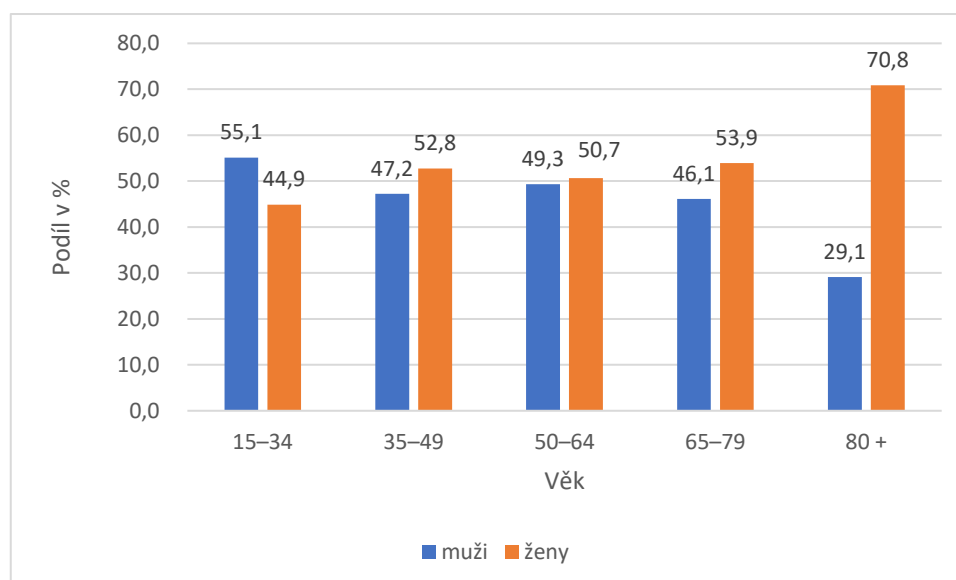
V roce 2018 byla poprvé ve výběrovém šetření data získávána v soukromých domácnostech (viz kapitola 2.2.1). V roce 2018 žilo v soukromých domácnostech na území ČR 8,721 mil. obyvatel, z toho 1 152 tisíc osob se zdravotním postižením, což činí podíl 13 %.

Toto šetření se od předchozích odlišovalo jinými věkovými kategoriemi, dle nichž Český statistický úřad OZP členil. Žen se zdravotním postižením žilo v roce 2018 na území ČR více než mužů se zdravotním postižením (55,6 %). Do věku 34 let převažují mezi OZP muži (cca 55 %).

V roce 2018 bylo ve středním věku (35 až 79 let) mezi OZP méně mužů než žen (viz graf č. 3), zatímco u předchozích výběrových šetření (2007 a 2013) tomu bylo v podobných věkových kategoriích (30 až 74 let) naopak.

Stejně jako v letech 2007 a 2013 lze pozorovat, že v nejstarší věkové skupině (v předchozích výběrových šetřeních 75 a více let, v roce 2018 pak 80 a více let) bylo mužů se zdravotním postižením na území ČR už oproti ženám velmi málo, konkrétně 29,1 %.

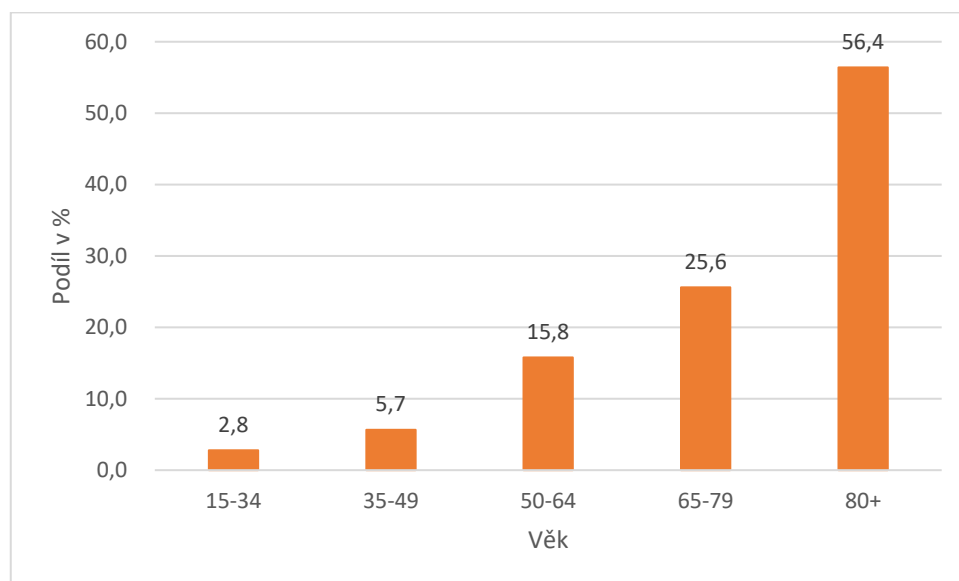
Graf 3: Podíl mužů a žen OZP na celkové populaci OZP v ČR v roce 2018



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Osoby se zdravotním postižením ve věku 15 až 34 let tvořily v roce 2018 na území ČR téměř 3 % z celkové populace, jak je možné pozorovat v grafu č. 4. U osob ve věku od 35 do 49 let se tento podíl rovnal bezmála 6 %. Téměř 16 % dosáhl podíl u mužů a žen ve věku 50 až 64 let. Ve věkovém rozmezí 65 a 79 let tvořily osoby se zdravotním postižením více než čtvrtinu celkové populace. Občanů starších 80 let žilo v roce 2018 se zdravotním postižením více než 56 %.

Graf 4: Podíl OZP na celkové populaci podle věku v ČR v roce 2018 (v %)



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

4.2 Počet volných pracovních míst pro OZP v Praze

Počet volných pracovních míst (dále také VPM) pro OZP v Praze se na počátku sledovaného období (2005–2008) velmi strmě zvyšoval – z počtu 286, který byl zaznamenán v roce 2005, na 552 v roce 2008 (viz graf č. 5). Znamená to, že v roce 2008 byl tento počet o 93 % vyšší, než v roce 2005 (viz příloha č. 1). Průměrný koeficient růstu za období od roku 2005 do roku 2008 se rovnal přibližně 1,25 (průměrný meziroční růst cca 25%)

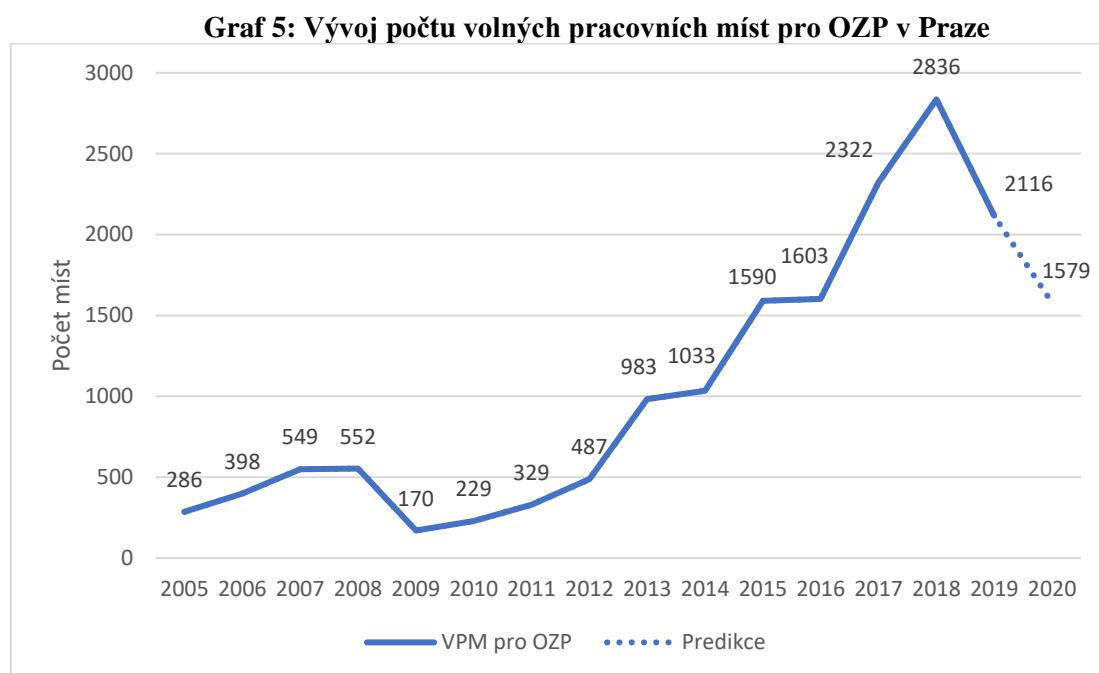
Vlivem počátku světové hospodářské krize dosáhl nárůst v roce 2008 meziročně pouze tří pracovních míst oproti roku 2007. Stejně jako u intaktních osob může být tento mírný nárůst zapříčiněn opatrností zaměstnavatelů, kteří spíše vyčkávali na budoucí vývoj situace a nová místa nehlásili. V roce 2009, ve kterém se krize již naplno projevila, počet VPM pro OZP v Praze klesl meziročně o téměř 70 %, v absolutním vyjádření o 382 míst ve srovnání s rokem 2008.

Po roce 2009 začala volná místa pro OZP na pražském trhu práce opět přibývat. V roce 2013 se počet VPM pro OZP zvýšil meziročně dokonce o číslo přesahující 100 % proti předchozímu roku. Za jeden z důvodů tohoto nárůstu lze považovat novelu zákona č. 367/2011 Sb. o zaměstnanosti, která je popsána v kapitole 3.8.6 této práce.

Růst počtu volných pracovních míst pro OZP trval až do roku 2018. V roce 2019 se oproti roku 2018 počet VPM pro OZP naopak snížil o 720 míst, tedy o jednu čtvrtinu, na konečných 2116 VPM. Tento pokles mohla zapříčinit novela č. 327/2017 Sb., která je taktéž popsána v kapitole 3.8.6 této práce.

V roce 2019 se tedy jednalo o nejvyšší meziroční pokles za celé sledované období v absolutní hodnotě, nikoli procentuálně. Procentuálně byl vyšší meziroční pokles zaznamenán v roce 2009, jak již bylo uvedeno v předešlém textu.

Z vývoje ukazatele počtu zmíněných míst lze pozorovat, že tato časová řada vykazovala dlouhodobou vzrůstající tendenci od roku 2010 do roku 2018. Tu přerušilo snížení v roce 2019. Z důvodu tohoto snížení není možné využít celou časovou řadu pro predikci pomocí trendové funkce. Podle koeficientu růstu této časové řady za poslední rok (2019) lze v roce 2020 v Praze očekávat snížení počtu volných pracovních míst pro OZP na 1579 míst.



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

4.3 Počet uchazečů OZP o zaměstnání v Praze

Z grafického znázornění (graf č. 6) dat vyplynulo, že je vývoj počtu uchazečů OZP o zaměstnání nekonzistentní. Lze ho rozdělit na 3 období. Od roku 2005 do roku 2008 (první období) se počet uchazečů o zaměstnání (dále také UoZ) meziročně snižoval. V roce 2006 o více než 17 %, v roce 2007 o téměř 11 % a v roce 2008 o více než 10 % oproti roku předchozímu (viz příloha č. 2).

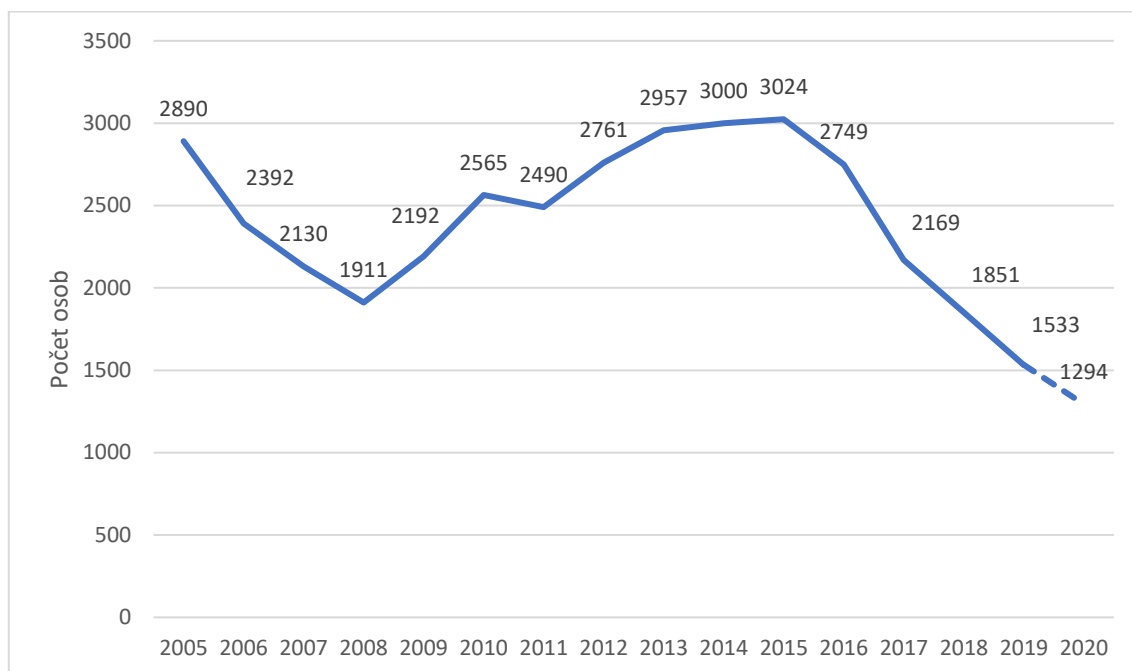
Druhé období v letech 2009 až 2015 se vyznačovalo nárůstem počtu uchazečů OZP o zaměstnání. V roce 2010, kdy se naplno projevila hospodářská krize, došlo k nejvyššímu meziročnímu nárůstu za celé sledované období, a to o 17 %.

V roce 2011 se množství uchazečů snížilo o 75 osob, vyjádřeno procenty o 3 % naproti roku 2010. Toto snížení lze ale považovat za výjimku v tomto druhém období, tedy v letech 2009 až 2015, kdy se počet uchazečů meziročně stále jen navyšoval.

Rokem 2016 začíná třetí období vývoje počtu uchazečů, které se vyznačuje jejich poklesem. Tato tendence trvá do konce sledovaného období (2019), kdy je uchazečů, oproti roku 2015 (nejvyšší počet za celé sledované období) o 1491, tedy o více než 50 %, méně. V tomto období (2016-2019) i v rámci celého zkoumaného období byl zaznamenán největší meziroční rozdíl v roce 2017, kdy se počet uchazečů snížil o více než 21 %.

Vzhledem k tomu, že tato časová řada vykazovala pouze krátkodobou tendenci, byla provedena predikce pomocí průměrného koeficientu růstu za období od roku 2016 až 2019, kdy počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením v Praze klesal. V roce 2020 by měl být konečný počet zmíněných uchazečů 1294.

Graf 6: Vývoj počtu uchazečů OZP o zaměstnání v Praze



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Vývoj počtu uchazeček OZP o zaměstnání je asymetrický (viz graf č. 7). Nejvyšší meziroční nárůst nastal v roce 2010, kdy se množství uchazeček OZP oproti předchozímu roku zvýšil o 224, tedy o 19 % (viz příloha č. 3). Tento jev souvisí opět s hospodářskou krizí z roku 2008.

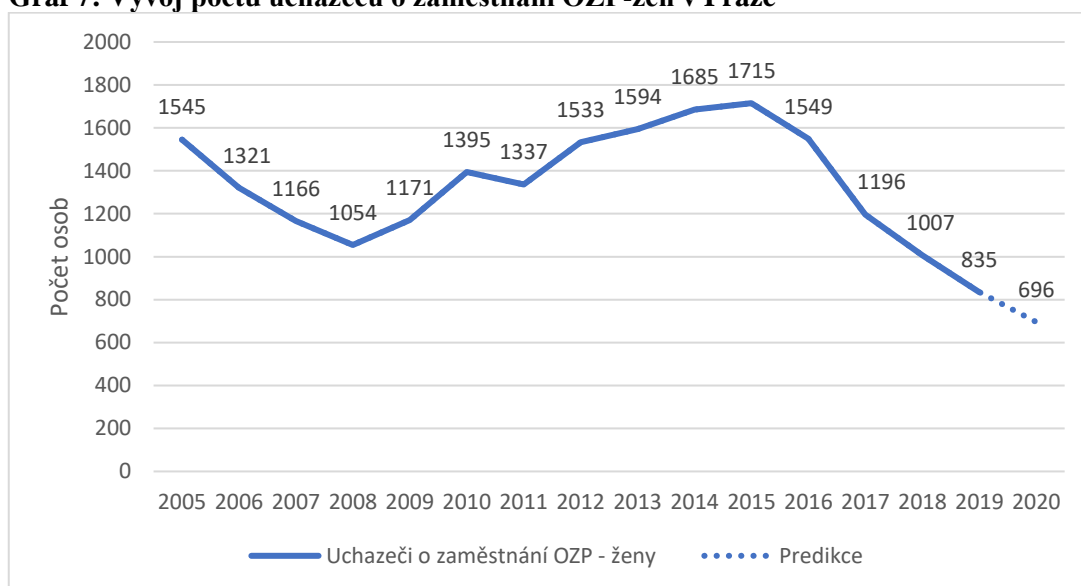
V roce 2015 dosahoval počet uchazeček OZP nejvyššího čísla ve sledovaném období. Jednalo se o 1715 osob. Právě porovnání roku 2015 s rokem 2011 ukazuje, že se počet zvýšil o 28 %. V témže roce nabyl nejvyššího množství i celkový počet uchazečů OZP (bez ohledu na pohlaví), jak je možné sledovat v grafu č. 6.

Nejvyšší meziroční pokles nastal mezi roky 2016 a 2017, kdy toto číslo kleslo o bezmála 23 %.

Nejnižšího počtu žen ucházejících se o zaměstnání bylo dosaženo v roce 2019. Jednalo se o 835 osob, tedy jediný počet uchazeček, který se pohyboval pod číslem 1000. Nejnižší množství osob bylo zaznamenáno v tomtéž roce opět i u ukazatele celkového počtu uchazečů OZP.

Stejně jako u počtu uchazečů bez ohledu na pohlaví lze v Praze v roce 2020 očekávat, podle průměrného růstu koeficientu za období od roku 2016 do roku 2019, snížení počtu uchazeček OZP o zaměstnání (konkrétně na 696 osob).

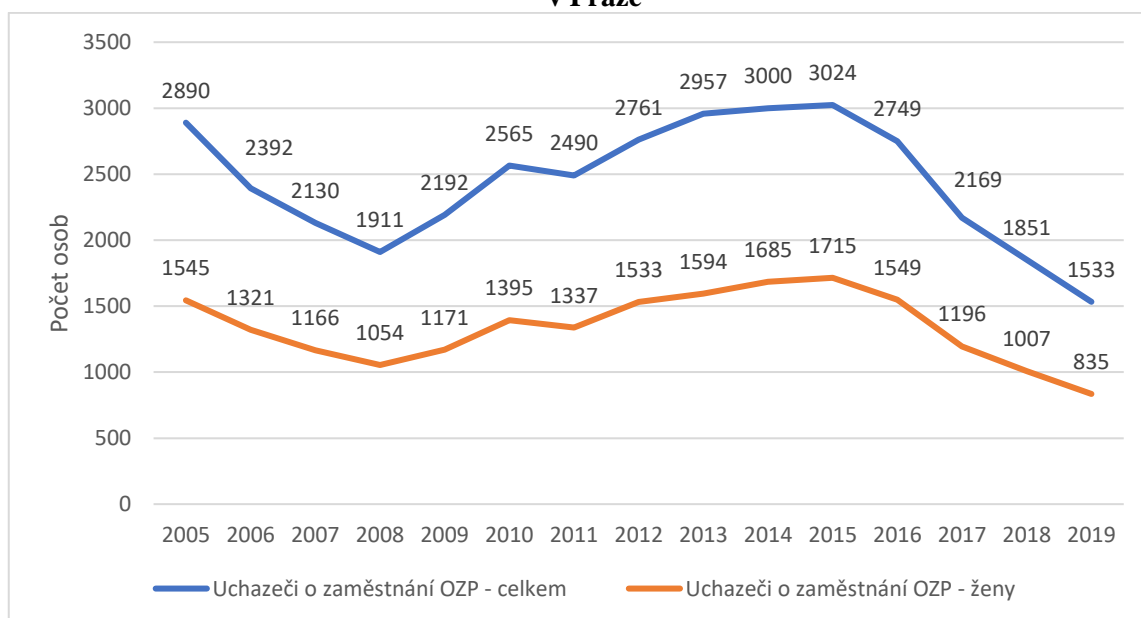
Graf 7: Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání OZP-žen v Praze



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Z výše uvedených poznatků je možné konstatovat, že křivka vývoje počtu uchazečů (bez ohledu na pohlaví) i uchazeček OZP byla v uvedeném období srovnatelná. Obě zmíněné křivky zobrazuje graf č. 8.

Graf 8: Vývoj celkového počtů uchazečů OZP o zaměstnání a uchazeček OZP o zaměstnání v Praze



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

4.4 Počet uchazečů OZP o zaměstnání v závislosti na stupni jejich invalidity v Praze

Od roku 2010, ve kterém se změnil zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, se dělí OZP do čtyř skupin dle závažnosti postižení (viz kapitola 3.8.6).

Nejvíce OZP patřilo do 1. stupně invalidity, a to v každém ze sledovaných roků (viz tabulka č. 1). Nejvyšší podíl skupiny patřící do 1. stupně na celkovém počtu OZP lze pozorovat v roce 2019 (59,56 %).

Nejméně osob, rovněž v celém sledovaném období, naopak patří do 3. stupně invalidity. V roce 2010 se rovnal podíl osob invalidních ve třetím stupni na celkovém počtu OZP pouze 1,05 %, což je nejnižší podíl za 9 let, ve kterých se toto rozdělení používá.

Tabulka 1: Vývoj uchazečů OZP o zaměstnání v závislosti na stupni jejich invalidity v Praze

Roky	OZP	OZZ	1. st. inval.	2. st. inval.	3. st. inval.
2010	2565	177	741	646	27
2011	2490	165	979	838	32
2012	2761	142	1274	1024	57
2013	2957	146	1449	1126	54
2014	3000	145	1483	1105	41
2015	3024	149	1568	1116	44
2016	2749	121	1517	1045	56
2017	2169	92	1210	810	51
2018	1851	88	1066	663	33
2019	1533	77	913	523	20

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Jak již bylo v textu zmíněno, rozdělování OZP na osoby s plnou a částečnou invaliditou se už od roku 2010 nepoužívá. Přesto se v dostupných statistikách v malém měřítku toto dělení až do roku 2018 objevuje (příloha č. 4). Důvodem může být nepřeražení osob do čtyř (v roce 2010) nově vzniklých kategorií.

4.5 Počet uchazečů o zaměstnání OZP na jedno volné pracovní místo pro OZP v Praze

Tento ukazatel vychází ze dvou již zmíněných sledovaných ukazatelů, kterými jsou počet volných pracovních míst pro OZP a počet uchazečů o zaměstnání OZP.

Na začátku sledovaného období tento počet klesal (viz graf č. 9). V roce 2009 se kvůli velkému poklesu počtu VPM (cca 70 %) a zároveň navýšení počtu evidovaných uchazečů zvýšil počet UoZ na jedno VPM o více než 272 % oproti roku 2008, tj. na 12,89 osob

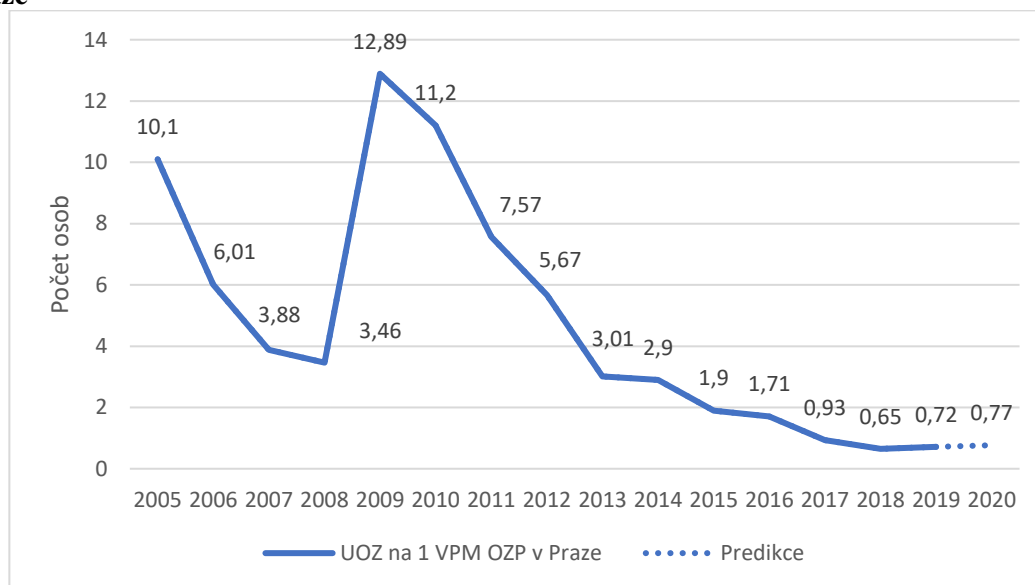
(viz příloha č. 5). Jedná se o nejvyšší meziroční rozdíl za celé období od roku 2005 do roku 2019.

Od roku 2010 se sledovaný ukazatel meziročně snižoval. Lze vyzdvihnout rok 2011, kdy nastalo snížení oproti předchozímu roku, a to o více než 30 %. Dále je možné zdůraznit roky 2013 a 2017, ve kterých se počty UoZ na jedno VPM meziročně snížily o bezmála 50 %. Konkrétně lze zaznamenat meziroční snížení přibližně o 47 % v roce 2013 a v roce 2017 o téměř 46 %. Rok 2017 byl z hlediska tohoto ukazatele významný i kvůli tomu, že se v něm poprvé za sledované období tento ukazatel snížil na méně než jednoho uchazeče. Z této skutečnosti lze konstatovat, že stejně jako u intaktní populace, bude i o kvalifikované zaměstnance OZP intenzivnější konkurenční boj mezi firmami.

V roce 2019 se počet UoZ na jedno VPM pro OZP poprvé po 9 letech zvýšil, a to o cca 11 % oproti roku 2018.

Výpočtem indexu determinace, hodnoty MSE a MAPE byla zvolena jako nejvhodnější pro výpočet predikce exponenciální funkce (viz příloha č. 8 a příloha č. 9). Tvar této exponenciální funkce bude $T = 14,272 * e^{-0,183t}$. Index determinace u této funkce vyšel $I^2 = 0,703$, hodnota střední čtvercové chyby MSE 0,263. Hodnota střední absolutní procentuální chyby MAPE se rovná 44,89 %. Ačkoli je hodnota MAPE poměrně vysoká, daná funkce dle ostatních kritérií vyšla jako nejvhodnější, model splňuje všechny předpoklady a byl tedy použit pro predikci. Hodnota počtu uchazečů se zdravotním postižením na jedno volné pracovní místo pro osoby se zdravotním postižením by se v roce 2020 měla rovnat 0,77 uchazečům.

Graf 9: Vývoj počtu uchazečů OZP o zaměstnání na jedno volné pracovní místo pro OZP v Praze



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Pro porovnání celkového počtu uchazečů s počtem uchazečů OZP lze použít ukazatele počtu uchazečů o jedno volné pracovní místo. Tento ukazatel zahrnuje počet volných pracovních míst i počet uchazečů o zaměstnání a je tak pro porovnání celkové populace nezaměstnaných a nezaměstnaných OZP dle autora bakalářské práce vhodný.

Na počátku sledovaného období vykazoval trend obou skupin velké podobnosti (viz graf č. 10 a příloha č. 6). Počet uchazečů na jedno místo se každým rokem snižoval. U osob se zdravotním postižením lze zaznamenat snížení do roku 2008, u intaktních osob do roku 2007.

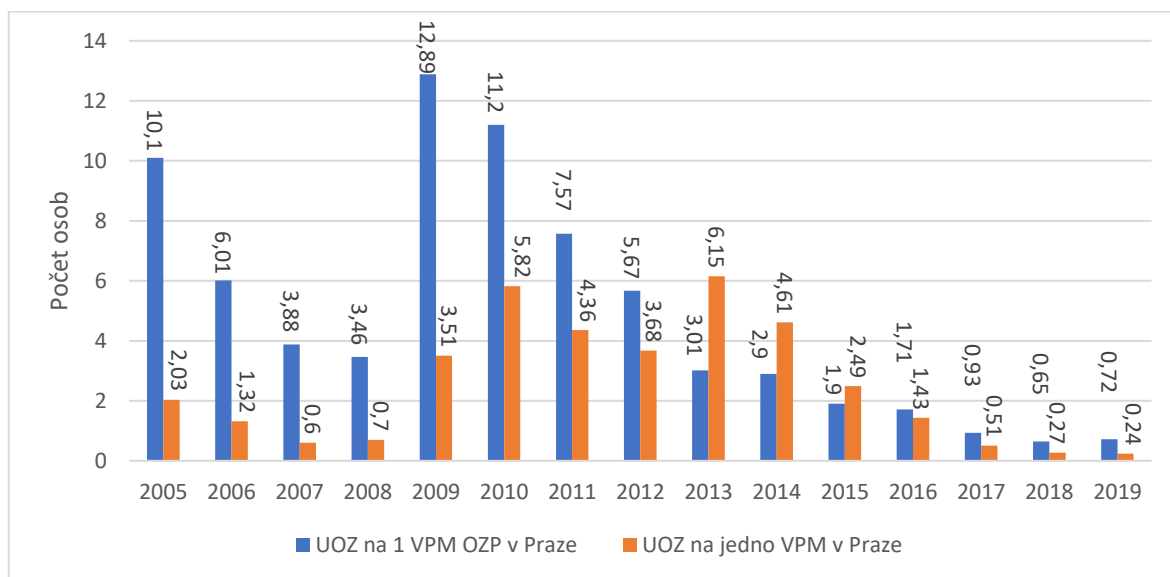
V roce 2009 lze pozorovat vysoký nárůst u obou skupin. Zatímco po roce 2009 se počet UoZ z řad OZP na jedno VPM snižoval až do roku 2018, celkový počet uchazečů na jedno VPM měl dva vrcholy, a to v roce 2010 (5,82 osob) a 2013 (6,15 osob).

Tento ukazatel je vyšší u osob bez zdravotního postižení jen v letech 2013, 2014 a 2015, kdy byla celková nezaměstnanost na nejvyšších hodnotách z celého sledovaného období.

U OZP dosáhl tento ukazatel nejvyšších hodnot v roce 2009, kdy se o jedno VPM pro OZP hlásilo bezmála 13 uchazečů (viz grafy č. 9 a 10). Nejnižší hodnoty naopak dosáhl v roce 2018, kdy se o jedno volné místo ucházelo 0,65 osob se zdravotním postižením.

Zajímavostí je, že po roce 2008 se tento ukazatel dostal pod úroveň jednoho uchazeče u obou skupin až v roce 2017.

Graf 10: Vývoj počtu UoZ o jedno VPM s počtem UoZ OZP o jedno VPM



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

4.6 Podíl uchazečů OZP o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v Praze

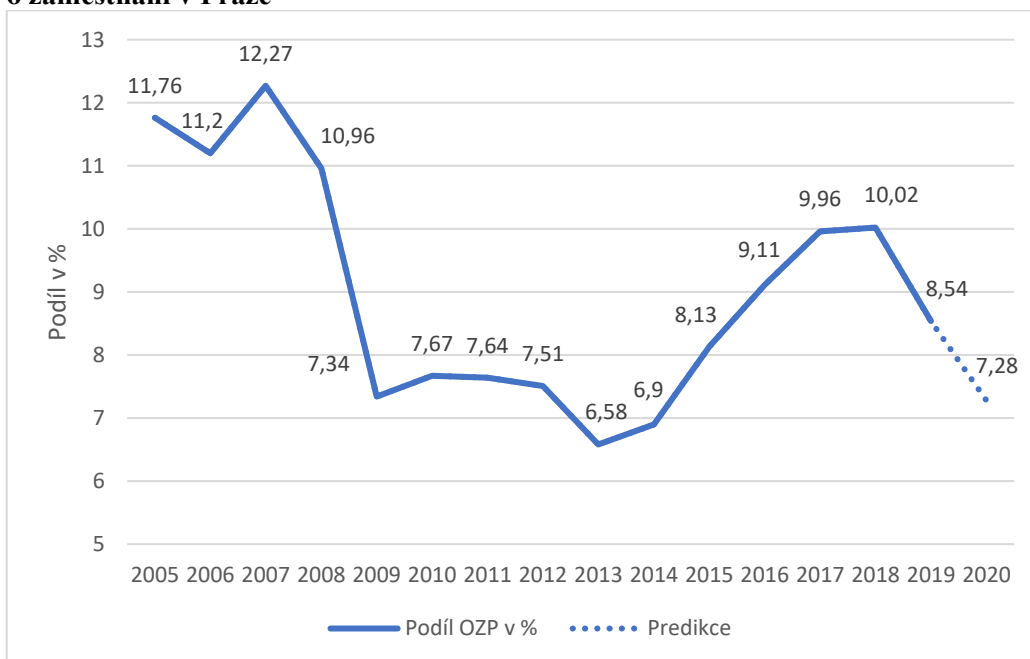
Podíl uchazečů OZP na celkovém počtu UoZ se na začátku sledovaného období udržoval mezi 11 až 13 % (viz graf č. 11).

S nárůstem celkové nezaměstnanosti od roku 2008 se podíl snižoval, a to až na 7,34 % v roce 2009, kdy byl podíl OZP opět ovlivněn hospodářskou krizí. Meziročně se tento ukazatel nejvíce za celé sledované období snížil z roku 2008 na rok 2009 a to o 3,62 % (viz příloha č. 7). Dalším důvodem tohoto snížení mohlo být i snížení celkového počtu OZP spojené s končící platností potvrzení o změněné pracovní schopnosti viz kapitola 3.8.6.

Nejvyššího nárůstu bylo naopak dosaženo mezi roky 2014 a 2015, kdy se zvýšil podíl OZP o 1,23 %. Nejvyšší podíl OZP na celkovém počtu uchazečů byl v roce 2007. Konkrétně se rovnal cca 12,27 %.

Z vývoje tohoto ukazatele lze pozorovat, že tato časová řada měla vzrůstající tendenci od roku 2014 do roku 2018, avšak v roce 2019 opět sledovaný podíl klesl. Podle koeficientu růstu této časové řady za poslední rok (2019) lze očekávat snížení podílu uchazečů OZP o zaměstnání v Praze na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v roce 2020, a to na 7,28 %.

Graf 11: Vývoj podílu uchazečů OZP o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v Praze



Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

5. Závěr a diskuze

Tato bakalářská práce se zabývá nezaměstnaností osob se zdravotním postižením v hlavním městě ČR Praze v období od roku 2005 do roku 2019.

V práci jsou popsány počty a struktura OZP v České republice, pro tento popis jsou použita data z výběrových šetření osob se zdravotním postižením z let 2007, 2013 a 2018. Údaje z VŠPO z let 2007 a 2013 jsou s údaji z roku 2018 nesrovnatelné. V roce 2007 bylo z celkového počtu obyvatelstva ČR 9,9 % osob se zdravotním postižením, v roce 2013 dokonce 10,2 %. V roce 2018 se rovnal podíl OZP na počtu obyvatel žijících v soukromých domácnostech (tj. bez ústavních domácností jako jsou domovy důchodců, zařízení sociálních služeb apod.) přibližně 13 %. Skutečnost, že žen se zdravotním postižením žije na území ČR více než mužů, lze sledovat ve všech letech, kdy se VŠPO uskutečnila, stejně jako to, že s přibývajícím věkem (bez ohledu na pohlaví) podíl OZP na celkové populaci roste.

Ukazatele počtu VPM pro OZP ovlivnila ve velké míře hospodářská krize z roku 2008, která zapříčinila nejvyšší meziroční snížení za celé sledované období v roce 2009 a to o téměř 70 % (382 míst). Dále pak tento ukazatel ovlivnila také novela č. 367/2011 Sb., která byla jednou z příčin nejvyššího meziročního nárůstu počtu VPM pro OZP v Praze v roce 2013. V tomto roce se zvýšil počet VPM pro OZP o více než 100 % oproti předchozímu roku, a to z počtu 487 míst na 983 VPM pro OZP v Praze. Další změnou zákona, která ovlivnila zaměstnávání OZP, byla vyhláška č. 359/2009 Sb., jež mohla změnou hodnocení invalidity a následným snížením počtu OZP způsobit neobsazenost pracovních míst určených pro OZP a tím pádem nárůst tohoto ukazatele ve zmíněných letech. V roce 2019 nastal poprvé od roku 2010 pokles počtu VPM pro OZP, a to o 25 %. Počet VPM pro OZP v Praze tedy v roce 2019 klesl na 2116 míst. Očekávaný počet volných pracovních míst pro OZP v Praze v roce 2020 by podle výpočtu predikce pomocí koeficientu růstu za rok 2019 měl být 1579 míst.

Ukazatel počtu uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením lze popsat jako nekonzistentní. Tento ukazatel byl také ovlivněn hospodářskou krizí z roku 2008, kdy počet UoZ dosahoval čísla 1911. V roce 2009 lze zaznamenat meziroční nárůst o 15 % a v roce 2010, kdy nastal nejvyšší meziroční nárůst celého sledovaného období, dokonce o 17 %. V roce 2010 se tedy rovnal počet UoZ se zdravotním postižením 2565 osobám. Od roku 2015, kdy bylo evidováno na úřadu práce 3024 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením, se tento ukazatel především vlivem příznivého vývoje ekonomiky

České republiky stále snižoval, a to až do konce sledovaného období, tedy do roku 2019, kdy bylo v ČR 1533 uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením. V celém sledovaném období bylo zaznamenáno největší meziroční snížení v roce 2017 (21 %). Očekávaný počet uchazečů OZP o zaměstnání v Praze v roce 2020 by dle výpočtu predikce pomocí průměrného koeficientu růstu za období 2016 až 2019 měl být 1294 osoby.

Vývoj ukazatele počtu UoZ se zdravotním postižením (bez ohledu na pohlaví) byl v celém sledovaném období srovnatelný s daty uchazeček o zaměstnání, které patřily do kategorie osob se zdravotním postižením. U obou skupin lze sledovat nejvyšší meziroční nárůst v roce 2010 (u žen o 19 %) a největší meziroční snížení v roce 2017 (u žen o 23 %). V roce 2019 se dostal počet uchazeček o zaměstnání se zdravotním postižením poprvé v celém sledovaném období pod číslo 1000, konkrétně se jednalo o 835 žen z kategorie OZP. Očekávaný počet uchazeček OZP o zaměstnání v Praze v roce 2020 by dle výpočtu predikce pomocí průměrného koeficientu růstu za období 2016 až 2019 měl být 696 osoby.

Dalším zkoumaným ukazatelem v praktické části je počet uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením v závislosti na stupni jejich invalidity v Praze. Tento ukazatel lze pozorovat od roku 2010, kdy se v návaznosti na změnu zákona č. 155/1995 Sb. o důchodovém pojištění začaly OZP rozdělovat do čtyř skupin dle závažnosti jejich postižení. Nejvyšší podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením lze sledovat u skupiny OZP patřící do 1. stupně invalidity. Nejnižší podíl je naopak zaznamenán u OZP patřících do 3. stupně invalidity.

Na ukazateli počtu uchazečů se zdravotním postižením na jedno volné pracovní místo pro OZP se nejvíce projevila již několikrát zmíněná hospodářská krize z roku 2008. V roce 2009 stoupl počet UoZ na jedno VPM pro OZP bezmála na 13 uchazečů (tj. meziroční nárůst o cca 272 %). Největší meziroční snížení nastalo v roce 2013 (cca 47 %). Očekávaný počet uchazečů OZP o zaměstnání na jedno volné pracovní místo určené pro OZP v Praze v roce 2020 by dle výpočtu predikce pomocí exponenciální funkce měl být 0,77 osob.

Tento ukazatel je v bakalářské práci porovnán s ukazatelem počtu intaktních uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo. Oba ukazatele ovlivnila hospodářská krize z roku 2008. Vyšších hodnot dosahoval ukazatel u OZP pouze v letech 2013, 2014 a 2015. U obou skupin se dostal počet uchazečů na jedno volné pracovní místo pod hranici jednoho uchazeče v roce 2017.

Podíl uchazečů OZP o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání ovlivnila, tak jako předchozí ukazatele, hospodářská krize z roku 2008. Stejně jako u předchozích ukazatelů platí, že se tato krize projevila hlavně v letech těsně následujících po roce 2008. Nejvyšší změna u podílu uchazečů OZP o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání byla zaznamenána v roce 2009, kdy se tento podíl snížil o 3,62 % (z 10,96 % na 7,34 %). Tato změna nastala z důvodu vysokého nárůstu nezaměstnanosti celkové populace v ČR. V roce 2009 k tomuto snížení však přispělo i snížení celkového počtu OZP spojené s končící platností potvrzení o změně pracovní schopnosti. Nejvyšší nárůst u tohoto ukazatele lze sledovat v roce 2015, a to o 1,23 % (z 6,9 % na 8,13 %). Nejvyšší podíl lze spatřovat v roce 2007 (12,27 %), nejnižší naopak v roce 2013, kdy dosahovala celková nezaměstnanost nejvyšších hodnot ze sledovaného období. Očekávaný podíl uchazečů OZP o zaměstnání v Praze na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v Praze v roce 2020 by dle výpočtu predikce pomocí koeficientu růstu za rok 2019 měl být 7,28 %.

Na vývoje všech ukazatelů bude mít bohužel výrazný vliv nečekaná pandemie covidu-19, která mj. výrazně ovlivnila pracovní trh nejen v Praze a v celé ČR, ale na celém světě.

Autor bakalářské práce diskutoval s odborníky z praxe zabývajícími se zaměstnáváním OZP možné změny, které by pomohly při zaměstnávání této rizikové skupiny. Při těchto diskuzích mnoho z odborníků zmiňovalo složitou a mnohdy velice obsáhlou administrativu, která velké množství zaměstnavatelů od zaměstnávání OZP odradí. Situaci OZP na trhu práce bohužel nepomáhá ani často se měnící legislativa v ČR, která úzce souvisí se zaměstnáváním OZP. Jako příklad lze uvést pojem chráněné pracovní místo. Tento termín nahradil v roce 2012 chráněnou pracovní dílnu a v roce 2018 opět zanikl. Dále lze pozorovat i malou informovanost o OZP a jejich zaměstnávání. Z diskuzí s odborníky také vyplynulo, že zaměstnavatelé mají často předsudky, které plynou právě z nedostatečné informovanosti a z nezkušenosti při spolupráci s OZP. Častým problémem je také míjející se poptávka s nabídkou. Tato skutečnost je zapříčiněna např. nedostatečným vzděláním, omezenými dovednostmi, či stupněm a druhem zdravotního postižení. V neposlední řadě lze zmínit častý nevelký zájem o práci ze strany některých osob se zdravotním postižením.

Na závěr lze konstatovat, že v České republice mají OZP stále velký problém prosadit se na trhu práce. Příčin je celá řada, a to jak na straně zaměstnavatelů, tak samotných OZP. V posledních letech se však náhled na osoby se zdravotním postižením zlepšuje a možnosti jejich zapojení do aktivního života společnosti se rozšiřují. Na podporu zaměstnanosti OZP

je třeba zaměřovat pozornost neustále. OZP jsou skupina lidí, která je velice zranitelná a jestliže ji stát svou aktivní politikou podpoří, umožní jí podílet se na ekonomickém chodu společnosti.

6. Seznam použitých zdrojů

- BRČÁK, Josef; SEKERKA, Bohuslav; STARÁ, Dana. *Makroekonomie – teorie a praxe*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2014. 223 s. ISBN 978-80-7380-492-3.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- BUDÍKOVÁ, Marie; KRÁLOVÁ, Maria; MAROŠ, Bohumil. *Průvodce základními statistickými metodami*. Praha: Grada, 2010. 272 s. ISBN 978-80-247-3243-5.
- BUCHTOVÁ, Božena; ŠMAJS, Josef; BOLELOUCKÝ, Zdeněk. *Nezaměstnanost*. Praha: Grada, 2013. 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.
- CIPRA, Tomáš. *Analýza časových řad s aplikacemi v ekonomii*. Praha: SNTL – nakladatelství technické literatury, 1986. 246 s.
- DUCHOŇ, Bedřich; ŠAFRÁNKOVÁ, Jana. *Management: Integrace tvrdých a měkkých prvků řízení*. Praha: C.H.Beck, 2008. 392 s. ISBN 978-80-7400-003-4.
- ÉCHAUDEMAISON, Claude-Danièle a kol. *Slovník ekonomie a sociálních věd*. Praha: EWA, 1995. 419 s. ISBN 80-85764-13-X.
- HINDLS Richard; FISHER Jakub; SEGER Jan; HRONOVÁ Stanislava. *Statistika pro ekonomy*. Praha: Professional Publishing, 2007. 415 s. ISBN 8086946436.
- JÍROVÁ, Hana. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: Vysoká škola ekonomická, Národohospodářská fakulta, 1999. 95s. ISBN 80-7079-635-9.
- KOTLÁN, Igor; KLIKOVÁ, Christiana. *Hospodářská politika*. Ostrava: Institut vzdělávání Sokrates, 2012. 293 s. ISBN 978-80-86572-76-5.
- KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. 468 s. ISBN 978-80-7478-921-2.
- LIŠKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. Praha: Professional Publishing, 2004. 174 s. ISBN 978-80-8641-954-1.
- MATOUŠEK, Oldřich; KOLÁČKOVÁ, Jana; KODYMOVÁ, Pavla. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál, 2010. 351 s. ISBN 978-80-7367-818-0.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství (Slon), 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- SAMUELSON, Paul Anthony; NORDHAUS, William Dawbney. *Ekonomie*. Praha: NS Svoboda, 2013. 770 s. ISBN 978-80-205-0629-0.

SOUČEK, Eduard. *Statistika pro ekonomy*. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2006. 267 s. ISBN 80-86730-06-09.

SVATOŠOVÁ, Libuše; KÁBA, Bohumil. *Statistické metody II*. Praha: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, 2008. 105 s. ISBN 978-80-213-1736-9.

Internetové zdroje

ČSÚ, 2008. *Výsledky výběrového šetření zdravotně postižených osob – 2007* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 2021-11-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vysledky-vyberoveho-setreni-zdravotne-postizenych-osob-za-rok-2007-n-cmh4t0g7du>

ČSÚ, 2012. *Změna výpočtu ukazatele registrované nezaměstnanosti* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 2021-02-06]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/czso/zmena_vypoctu_ukazatele_registrovane_nezamestnanosti20121107

ČSÚ, 2014. *Výsledky výběrového šetření zdravotně postižených osob – 2013* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 2021-11-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-zdravotne-postizenych-osob-2013-qacmwuvwsb>

ČSÚ, 2019. *Výsledky výběrového šetření zdravotně postižených osob – 2018* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 2021-11-15]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vyberove-setreni-osob-se-zdravotnim-postizenim-2018>

ČSÚ, 2020. *Nezaměstnanost v hl. m. Praze v letech 2010-2019* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 2021-02-07]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xa/nezamestnanost-v-hl-m-praze-v-letech-2010-2019>

ČSÚ, 2021a. *Časové řady – práce / Time series - labour* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 2020-11-15]. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xa/casove_rady_prace_time_series_labour?fbclid=IwAR33HUieOCmaNUTB9Y30eRFsGTe5J42LHQ6C1iILLFIaZHJ20-KBFR8arQQ

ČSÚ, 2021b. *Obecná míra nezaměstnanosti v regionech soudržnosti a krajích - roční průměr* [online]. Praha: Český statistický úřad [cit. 2020-11-15]. Dostupné z: <https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=vystup-objekt&pvo=ZAM06&z=T&f=TABULKA&filtr=G%7EF M%7EF Z%7EF R%7EF P%7E S%7E U%7E301 null &katalog=30853&str=v95&c=v147~8 RP2005>

DÉMONIA, 2007. *Konec „osob se změněnou pracovní schopností“ od 1. 10. 2007* [online]. Praha: Démonia – ekonomické poradenství [cit. 2021-01-15]. Dostupné z: <https://www.demonia.cz/casopis2007/1007n/2.htm>

FDV, 2015. Výstupní analytická zpráva o současné situaci a potřebách pečujících osob a bariérách pro poskytování neformální péče v ČR. In: *Koopolis.cz* [online]. Praha: Fond dalšího vzdělávání [cit. 2021-02-08]. Dostupné z: <https://koopolis.cz/file/home/download/1206?key=2fd7643342>

KZZP, 2012. *Všechno o vymezení chráněného místa* [online]. Praha: Komora zaměstnavatelů zdravotně postižených. [cit. 2021-01-15]. Dostupné z: <http://www.kzzp.cz/aktuality/vsechno-o-vymezeni-chraneneho-mista/>

MPSV ČR, 2014. *Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky [cit. 2021-01-25]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/strategie-politiky-zamestnanosti-do-roku-2020>

MPSV ČR, 2020a. *Struktura uchazečů a volných míst* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky [cit. 2020-11-15]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/struktura-uchazecu>

MPSV ČR, 2020b. *Vybrané statistické údaje* [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky [cit. 2021-02-03]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/vybrane-statisticke-udaje>

ÚP ČR, 2009. *Zpráva o situaci na trhu práce (analýza stavu a vývoje trhu práce) v Praze: rok 2008* [online]. Praha: Úřad práce České republiky [cit. 2021-01-15]. Dostupné online z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-praha>

ÚP ČR, 2010. *Analýza vývoje na trhu práce v Praze za rok 2009* [online]. Praha: Úřad práce České republiky [cit. 2021-01-17]. Dostupné online z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-praha>

ÚP ČR, 2020. *Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci AZP v roce 2019 a strategii APZ pro rok 2020* [online]. Praha: Úřad práce České republiky [cit. 2021-01-17]. Dostupné online z: <https://www.uradprace.cz/web/cz/statistiky-praha>

Úřad vlády ČR, 2018. *Zpráva o stavu romské menšiny v České republice v roce 2017* [online]. Praha: Úřad vlády České republiky, Sekce pro lidská práva [cit. 2021-01-19]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/zalezitosti-romske-komunity/dokumenty/Zprava-o-stavu-romske-mensiny-2017.pdf>

Legislativa

ČESKO. Zákon č. 155/1995 Sb. ze dne 4. 8. 1995 o důchodovém pojištění.

ČESKO. Zákon č. 435/2004 Sb. ze dne 23. 7. 2004 o zaměstnanosti.

ČESKO. Zákon č. 306/2008 Sb. ze dne 21. 8. 2008, kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony.

ČESKO. Zákon č. 198/2009 Sb. ze dne 29. 6. 2009 o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon).

ČESKO. Vyhláška č. 359/2009 Sb. ze dne 20. 10. 2009, kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (vyhláška o posuzování invalidity).

ČESKO. Zákon č. 367/2011 Sb. ze dne 6. 12. 2011, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

ČESKO. Zákon č. 327/2017 Sb. ze dne 6. 10. 2017, kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017 Sb.

7. Přílohy

Příloha 1: Počet volných pracovních míst pro OZP v Praze.....	57
Příloha 2: Počet uchazečů OZP o zaměstnání v Praze.....	58
Příloha 3: Počet uchazečů OZP o zaměstnání – ženy v Praze	58
Příloha 4: Vývoj uchazečů OZP o zaměstnání podle stupně invalidity v Praze.....	59
Příloha 5: Počet uchazečů OZP o zaměstnání na jedno volné pracovní místo pro OZP v Praze.....	59
Příloha 6: Počet intaktních uchazečů o zaměstnání v Praze	60
Příloha 7: Podíl uchazečů OZP o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v Praze.....	60
Příloha 8: Tvary trendových funkcí u ukazatele počtu uchazečů OZP na jedno volné pracovní místo pro OZP	61
Příloha 9: Počet uchazečů OZP o zaměstnání na jedno volné pracovní místo pro OZP v Praze s vyrovnanými hodnotami podle exponenciální funkce	62

Příloha 1: Počet volných pracovních míst pro OZP v Praze

Roky	VPM pro OZP	první diference	Koeficient růstu	Bazický index $y_0 = 2005$
2005	286	-	-	-
2006	398	112	1,39	1,39
2007	549	151	1,38	1,92
2008	552	3	1,01	1,93
2009	170	-382	0,31	0,59
2010	229	59	1,35	0,8
2011	329	100	1,44	1,15
2012	487	158	1,48	1,7
2013	983	496	2,02	3,44
2014	1033	50	1,05	3,61
2015	1590	557	1,54	5,56
2016	1603	13	1,01	5,6
2017	2322	719	1,45	8,12
2018	2836	514	1,22	9,92
2019	2116	-720	0,75	7,4

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Příloha 2: Počet uchazečů OZP o zaměstnání v Praze

Roky	Uchazeči o zaměstnání OZP	první diference	Koeficient růstu	Bazický index $y_0 = 2008$	Bazický index $y_0 = 2015$
2005	2890	-	-	1,51	0,96
2006	2392	-498	0,83	1,25	0,79
2007	2130	-262	0,89	1,11	0,70
2008	1911	-219	0,9	1,00	0,63
2009	2192	281	1,15	1,15	0,72
2010	2565	373	1,17	1,34	0,85
2011	2490	-75	0,97	1,30	0,82
2012	2761	271	1,11	1,44	0,91
2013	2957	196	1,07	1,55	0,98
2014	3000	43	1,01	1,57	0,99
2015	3024	24	1,01	1,58	1,00
2016	2749	-275	0,91	1,44	0,91
2017	2169	-580	0,79	1,14	0,72
2018	1851	-318	0,85	0,97	0,61
2019	1533	-318	0,83	0,80	0,51

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Příloha 3: Počet uchazečů OZP o zaměstnání – ženy v Praze

Roky	Uchazeči o zaměstnání OZP - ženy	První diference	Koeficient růstu	Bazický index $y_0 = 2011$
2005	1545	-	-	1,16
2006	1321	-224	0,86	0,99
2007	1166	-155	0,88	0,87
2008	1054	-112	0,9	0,79
2009	1171	117	1,11	0,88
2010	1395	224	1,19	1,04
2011	1337	-58	0,96	1,00
2012	1533	196	1,15	1,15
2013	1594	61	1,04	1,19
2014	1685	91	1,06	1,26
2015	1715	30	1,02	1,28
2016	1549	-166	0,9	1,16
2017	1196	-353	0,77	0,89
2018	1007	-189	0,84	0,75
2019	835	-172	0,83	0,62

Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Příloha 4: Vývoj uchazečů OZP o zaměstnání podle stupně invalidity v Praze

Roky	OZP	Plně inval.	Částečně inval.	OZZ	1. st. inval.	2. st. inval.	3. st. inval.
2010	2565	16	958	177	741	646	27
2011	2490	12	464	165	979	838	32
2012	2761	5	259	142	1274	1024	57
2013	2957	4	178	146	1449	1126	54
2014	3000	7	219	145	1483	1105	41
2015	3024	3	144	149	1568	1116	44
2016	2749	0	10	121	1517	1045	56
2017	2169	0	6	92	1210	810	51
2018	1851	0	1	88	1066	663	33
2019	1533	-	-	77	913	523	20

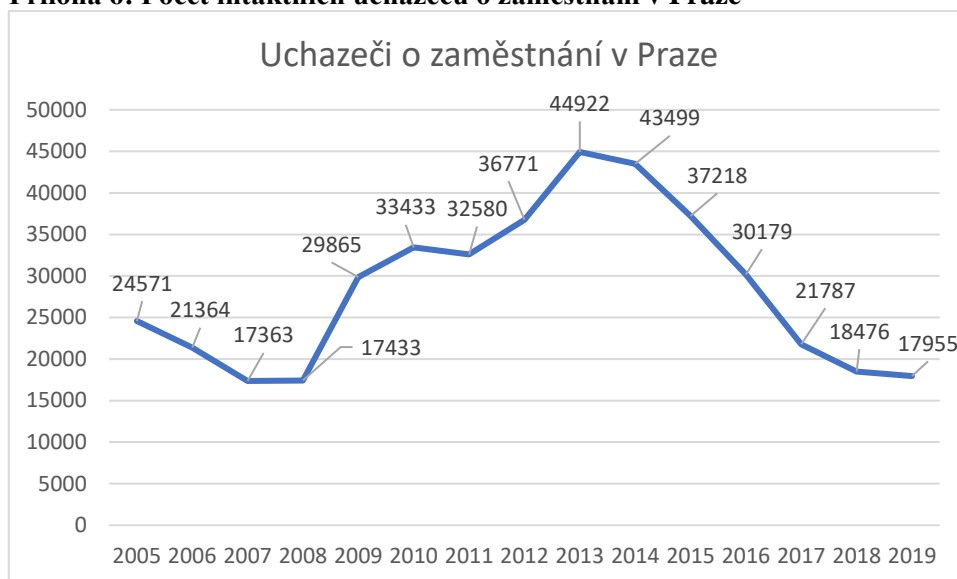
Zdroj: MPSV, vlastní zpracování

Příloha 5: Počet uchazečů OZP o zaměstnání na jedno volné pracovní místo pro OZP v Praze

Roky	UOZ na 1 VPM OZP v Praze	První diference	Koeficient růstu
2005	10,1	-	-
2006	6,01	-4,09	0,595
2007	3,88	-2,13	0,646
2008	3,46	-0,42	0,892
2009	12,89	9,43	3,725
2010	11,2	-1,69	0,869
2011	7,57	-3,63	0,676
2012	5,67	-1,9	0,749
2013	3,01	-2,66	0,531
2014	2,9	-0,11	0,963
2015	1,9	-1	0,655
2016	1,71	-0,19	0,900
2017	0,93	-0,78	0,544
2018	0,65	-0,28	0,699
2019	0,72	0,07	1,108

Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Příloha 6: Počet intaktních uchazečů o zaměstnání v Praze



Zdroj: ČSÚ, vlastní zpracování

Příloha 7: Podíl uchazečů OZP o zaměstnání na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání v Praze

Roky	Podíl OZP v %	První diference	Koeficient růstu
2005	11,76	-	-
2006	11,20	-0,57	0,95
2007	12,27	1,07	1,10
2008	10,96	-1,31	0,89
2009	7,34	-3,62	0,67
2010	7,67	0,33	1,05
2011	7,64	-0,03	1,00
2012	7,51	-0,13	0,98
2013	6,58	-0,93	0,88
2014	6,90	0,31	1,05
2015	8,13	1,23	1,18
2016	9,11	0,98	1,12
2017	9,96	0,85	1,09
2018	10,02	0,06	1,01
2019	8,54	-1,48	0,85

Zdroj: MPSV: vlastní zpracování

Příloha 8: Tvary trendových funkcí u ukazatele počtu uchazečů OZP na jedno volné pracovní místo pro OZP

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: VAR00001

Equation	R Square	Model Summary				Parameter Estimates		
		F	df1	df2	Sig.	Constant	b1	b2
Linear	,488	12,411	1	13	,004	9,803	-,620	
Logarithmic	,367	7,535	1	13	,017	10,560	-3,075	
Quadratic	,525	6,628	2	12	,012	7,801	,086	-,044
Power	,482	12,094	1	13	,004	16,538	-,865	
Exponential	,703	30,796	1	13	<,001	14,272	-,183	

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9,348	1	9,348	30,796	<,001
Residual	3,946	13	,304		
Total	13,295	14			

Coefficients

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Case Sequence	-,183	,033	-,839	-5,549	<,001
(Constant)	14,272	4,273		3,340	,005

Příloha 9: Počet uchazečů OZP o zaměstnání na jedno volné pracovní místo pro OZP v Praze s vyrovnanými hodnotami podle exponenciální funkce

Roky	UOZ na 1 VPM OZP v Praze	Vyrovnané hodnoty pomocí exponenciální funkce
2005	10,1	11,88863
2006	6,01	9,90323
2007	3,88	8,24939
2008	3,46	6,87174
2009	12,89	5,72416
2010	11,2	4,76822
2011	7,57	3,97193
2012	5,67	3,30862
2013	3,01	2,75608
2014	2,9	2,29581
2015	1,9	1,91241
2016	1,71	1,59304
2017	0,93	1,327
2018	0,65	1,10539
2019	0,72	0,92079