

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav speciálněpedagogických studií

Bakalářská práce

Zuzana Smolová

Pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením:

situace

v Olomouckém kraji v letech 2019–2021

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci *Pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením: situace v Olomouckém kraji v letech 2019–2021* vypracovala samostatně a pod odborným vedením. Dále prohlašuji, že všechny užití zdroje jsou zahrnuty v seznamu použité literatury.

V Přerově dne 2. 4. 2023

Zuzana Smolová

Poděkování

Ráda bych vyjádřila poděkování vedoucímu mé bakalářské práce Mgr. et Mgr. Janu Chrastinovi, Ph.D. za odborné vedení, připomínky při zpracování práce i za podnětné rady, které jsem v této práci bohatě využila. Srdečně děkuji za odbornou pomoc a ochotu ze strany všech, kteří mi byli ochotni poskytnout bližší odborné informace. Mezi nimi bych chtěla jmenovat zejména Ing. Vlastimila Přídala (ředitel kontaktního pracoviště úřadu práce Přerov) a Bc. Jaroslava Mikšaníka (Krajská pobočka úřadu práce v Olomouci). Velké díky patří mým nejbližším, za jejich trpělivost, psychickou podporu a povzbuzení, protože bez toho bych nebyla schopna věnovat se studiu a psaní této práce.

ANOTACE

Tato práce sleduje a analyzuje možnosti osob se zdravotním postižením na trhu práce. Popisuje, jakou péči tyto osoby vyžadují či mohou vyžadovat v rámci legislativy mezinárodních organizací a ústavněprávních předpisů České republiky, dále přibližuje, komu a za jakých podmínek je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, co jim tato péče může přinést, jaká může být institucionální podpora v rámci státní politiky zaměstnanosti. Mapuje opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti směřující k maximální možné úrovni zaměstnanosti financovaných ze státního rozpočtu, nastiňuje i alternativní řešení, která souvisí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, zejména o možnosti v oblasti sociálních služeb jako je sociální rehabilitace, ergoterapie a podporované zaměstnání. V praktické části je analyzována situace v Olomouckém kraji, statistiky vývoje nezaměstnanosti, vývoj počtu OZP v evidenci uchazečů o zaměstnání, jejich rozdělení dle stupně postižení, statistiky realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, projektu ESF Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji a celkové plnění povinného podílu. Analýzy jsou provedeny ze statistik ÚP ČR, které na svých webových stránkách zveřejňuje MPSV ČR. Z uvedených analýz vyplývá, že objem finančních prostředků, které stát vynakládá na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením klesá. Naopak roste počet volných míst, na která jsou zaměstnávání přednostně osoby se zdravotním postižením, stejně tak roste zaměstnávání OZP v rámci plnění povinného podílu, stoupá počet žádostí o pracovní rehabilitace. Roste také počet poskytovaných příspěvků na zřízení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením, který je poskytován zaměstnavatelům na chráněném i na volném trhu práce i poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. I přes pozitivní vývoj jsou zde navržena další možná opatření ke zvýšení uplatitelnosti OZP na trhu práce.

KLÍČOVÁ SLOVA

Olomoucký kraj, osoby se zdravotním postižením, trh práce, pracovní uplatnění, aktivní politika zaměstnanosti, nezaměstnanost

ANNOTATION

This thesis monitors and analyzes the possibilities of people with disabilities in the labour market. It describes what care these persons require or may require within the framework of the legislation of international organizations and constitutional legislation of the Czech Republic, it also describes to whom and under what conditions increased care is given when arranging employment, what this care can bring them, what institutional support can be within the state employment policy. It maps measures within the active employment policy aimed at the maximum possible level of employment financed from the state budget, outlines alternative solutions related to the employment of people with disabilities, especially the possibilities in the field of social services such as social rehabilitation, occupational therapy and supported employment. The practical part analyzes the situation in the Olomouc Region, unemployment statistics, the development of the number of disabled people in the register of job seekers, their distribution according to the degree of disability, statistics of the implementation of active employment policy instruments, the ESF project. We Work with Restrictions in the Olomouc Region and the overall fulfillment of the compulsory share. The analyses are carried out from the statistics of the Labour Office of the Czech Republic, which are published on the website of the Ministry of Labour and Social Affairs of the Czech Republic. These analyses show that the amount of funds spent by the state to support the employment of people with disabilities is decreasing. On the contrary, the number of vacancies for which persons with disabilities are primarily employed is increasing, as well as the employment of persons with disabilities within the fulfillment of the mandatory share, and the number of applications for work rehabilitation is increasing. The number of contributions provided for the establishment of a job for a person with disabilities, which is provided to employers in the protected and free labour markets, as well as the provision of a contribution to support the employment of persons with disabilities in the protected labour market, is also increasing. Despite the positive development, other possible measures are proposed to increase the employability of persons with disabilities in the labour market.

KEYWORDS

Olomouc Region, people with disabilities, labour market, job employability, active employment policy, unemployment

OBSAH

ÚVOD	8
1. PRÁVO NA PRÁCI A PRÁVO NA ZAMĚŠTNÁNÍ	10
1.1 Prameny práva na práci a práva na zaměstnání v dokumentech mezinárodních organizací	11
Organizace spojených národů	11
Mezinárodní organizace práce	12
Rada Evropy	12
1.2 Vnitrostátní prameny práva na práci a práva na zaměstnání.....	13
Ústavněprávní předpisy	13
Zákon o zaměstnanosti	13
2. ZVÝŠENÁ PÉČE PŘI ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚŠTNÁNÍ	14
2.1 Osoby se zdravotním postižením	14
Invalidita.....	15
Osoba zdravotně znevýhodněná.....	16
2.2 Vývoj přístupu společnosti k osobám zdravotně postiženým	16
2.3 Právní zakotvení ochrany OZP a jejich zaměstnávání	17
2.4 Institucionální zabezpečení pomoci poskytované OZP v rámci zaměstnanosti	19
2.5 Nezaměstnanost.....	20
3. STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚŠTNANOSTI	21
3.1 Aktivní politika zaměstnanosti	22
Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti	23
4. SPECIÁLNĚ PEDAGOGICKÉ METODY SOUVISEJÍCÍ SE ZAMĚŠTNÁVÁNÍM OZP	27
4.1 Sociální služby	27
Osobní asistence.....	28
Sociální rehabilitace	28
Ergoterapie	28
Podporované zaměstnávání	29
5. PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM V OLOMOUCKÉM KRAJI V LETECH 2019–2021	30
5.2 Vývoj nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Olomouckém kraji	32
5.3 Realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti	36
ZÁVĚR.....	42

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ	44
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK.....	47
SEZNAM GRAFŮ A TABULEK	47

ÚVOD

Studium na vysoké škole mi přineslo nové pohledy, při kterých jsem měla možnost setkat se s realitou života lidí, kterým jejich zdravotní postižení znemožňuje zapojit se do běžných aktivit, přijmout jakoukoli práci, žít život bez omezení. Setkala jsem se také s mnoha odborníky, kteří se v rámci speciální pedagogiky snaží výchovnými i vzdělávacími procesy najít cesty, které by mohly být pro osoby se zdravotním postižením schůdnější.

Zaujalo mě téma pracovního uplatnění osob se zdravotním postižením, jelikož si myslím, že v tomto ohledu Česká republika není příliš flexibilní, zaměstnavatelé vstřícní a ochotní a tyto aspekty mohou vést k růstu nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Tyto osoby jsou na trhu práce znevýhodněny, čímž mají možnosti pracovního uplatnění nezávisle na své vůli omezeny, a proto vyžadují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Jelikož pracuji jako poradce pro zprostředkování zaměstnání na úřadu práce, považuji za nezbytné zdůraznit fakt, že jsem u většiny z těchto osob zažila mnohem silnější snahu získat a udržet si zaměstnání, než je tomu u uchazečů o zaměstnání, kteří na trhu práce znevýhodnění nejsou.

Cílem je zpracovat analýzu a posouzení situace osob se zdravotním postižením v Olomouckém kraji v letech 2019–2021. V rámci statistického zkoumání je porovnán vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji, počet osob se zdravotním postižením, statistika podle stupně postižení i celkový podíl na nezaměstnanosti. Pro přiblížení situace uchazečů vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání nejprve bude vysvětleno, jakou péči tyto osoby vyžadují či mohou vyžadovat a jsou popsány jejich možnosti v přístupu k zaměstnání. V návaznosti na to je navázáno přehledem aktivní politiky zaměstnanosti a jejích nástrojů a je sestaven přehled celkových počtů i podílů uplatnitelnosti na trhu práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, uplatnitelnosti na veřejně prospěšných pracích, společensky účelných pracovních místech, pracovních rehabilitacích apod. Ze získaných analýz je tak zřejmé, jak se situace na trhu práce pro osoby se zdravotním postižením vyvíjí a jaká lze navrhnout další řešení.

Ráda bych se v teoretické rovině „dotkla“ i dalších způsobů řešení situace nezaměstnanosti uchazečů vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, což jsou z mého pohledu velmi zajímavé speciálně pedagogické nástroje a to ergoterapie, sociální rehabilitace a podporované zaměstnávání. Díky poznávání v našem státě stále jen málo obvyklého způsobu podnikání, tzv. sociálního, stále více věřím v neuvěřitelný potenciál sociálních podniků. Tyto

podniky mají kromě ekonomických cílů především cíle sociální, případně i environmentální, a to je dle mého cesta budoucnosti.

Mám v úmyslu se po ukončení studia této problematice věnovat, abych prospěla uchazečům o zaměstnání, kteří, ať už na základě vlastního přičinění nebo bez něj, jsou určitým způsobem oproti ostatním znevýhodněni, ale kteří se i přes svůj „handicap“ snaží zapojit se a co nejlépe uplatnit na trhu práce. Tito lidé si zaslouží nebýt přehlíženi a v ideálním případě bychom jim měli podat pomocnou ruku, aby měli dle svých možností alespoň šanci zapojit se na otevřeném trhu práce.

1. PRÁVO NA PRÁCI A PRÁVO NA ZAMĚSTNÁNÍ

Právo na práci a právo na zaměstnání je jedním ze základních lidských práv zaručených fyzickým osobám ze zákona. Tato dvě práva je třeba zohlednit především u osob, které jsou pro některou se zákonem jmenovaných situací, ve které se nacházejí, oproti ostatním uchazečům o zaměstnání znevýhodněny. Považuji za nezbytné zpočátku této práce uvést definice a právní prameny těchto práv.

Tzv. právo na práci je uvedeno v čl. 26 Listiny základních práv a svobod. Ten ve svém odstavci 1 stanovuje: „Každý má právo na svobodnou volbu povolání a přípravu k němu, jakož i právo podnikat a provozovat jinou hospodářskou činnost“. V odstavci 3 pak doplňuje: „Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon“ (Usnesení č. 2/1993 Sb., Usnesení předsednictva České národní rady (o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky))

Za stěžejní předpis pro svoji práci považuji zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti v platném znění (dále „ZoZ“), který zapracovává příslušné předpisy Evropské unie a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. Cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti, zabránění nelegální práci a poskytování zvláštní ochrany osobám se zdravotním postižením. Tento právní předpis obsahuje následující definici práva na zaměstnání: „právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovníprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem“ (§10 zákona č. 435/2004 Sb.).

Lze jej realizovat samostatně, aniž by k tomu fyzická osoba využila služeb úřadů práce¹ či agentur práce². Své zaměstnání si každý může zvolit svobodně, vykonávat jej kdekoli na území České republiky, nebo si může zabezpečit zaměstnání v zahraničí. Na druhou stranu spočívá právo na zaměstnání v tom, že pokud fyzická osoba chce a může pracovat, zaměstnání pozbude

¹ Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Byl zřízen dnem 1. 4. 2011, zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce ČR a je jeho nadřízeným správním úřadem.

² Agentury práce mohou provádět zprostředkování zaměstnání na území České republiky nebo z území České republiky do zahraničí a ze zahraničí na území České republiky, a to bezplatně nebo za úhradu, včetně úhrady, při které je dosahován zisk. Při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být od fyzické osoby, které je zaměstnání zprostředkováváno, požadována úhrada.

a nedokáže si najít nové, může se obrátit na úřad práce se žádostí o jeho zprostředkování za podmínek stanovených zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Právo na zaměstnání funguje na principu dobrovolnosti. Pokud se tedy někdo rozhodne ho využít a na úřad práce se obrátí, přejímá práva přiznaná zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, stát mu pomůže najít si zaměstnání a po přechodnou dobu mu za splnění dalších podmínek poskytne podporu v nezaměstnanosti. Na druhou stranu zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, osobě vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání ukládá i povinnosti, je tedy vyžadována i určitá forma součinnosti konkrétního uchazeče. Je patrné, že právo na práci a právo na zaměstnání spolu úzce souvisí. V dnešní době, kdy se poptávka po lidské práci snižuje zjišťujeme, že práce nepatří jen do kategorie ekonomické, ale i kulturní, antropologické, psychologické i medicínské. Tlak na nezaměstnané a sociálně vyloučené, mezi které řadíme zejména ty osoby, které jsou důsledkem chudoby, nerovných příležitostí, nedostatečného vzdělání a nepřizpůsobení se společnosti vyloučení ze společenského života (Duková, 2013, s.358) nás vede k myšlence, že práce by měla náležet do souboru základních lidských práv a svobod. Právo na přiměřenou práci je předpokladem lidské svobody, souvisí s jeho zdravím, sebeúctou, štěstím a nezaměstnanost je jedním z faktorů, které člověka ponižují a tím i poškozují společnost. Nezaměstnanost ovlivňuje společenské klima, hospodářskou situaci státu i zdraví a spokojenost lidí. (Šmajsová Buchtová, 2013, s.27). Proto se i následující podkapitoly budou věnovat normativním právním aktům, ve kterých se většinou hovoří o právu na práci, jako pojmu obecnějšímu.

1.1 Prameny práva na práci a práva na zaměstnání v dokumentech mezinárodních organizací

Vzhledem k tomu, že mezinárodní úpravy jednotlivých právních institutů ve značné míře ovlivňují úpravu vnitrostátní, chtěla bych nejprve uvést mezinárodněprávní dokumenty obsahující zmíněná stěžejní práva, tedy právo na práci a právo na zaměstnání. Pro orientaci jen na okraj uvádím, že mezinárodní právo pohlíží na právo na práci jako na jedno ze základních lidských práv, konkrétně jej řadí mezi práva sociální.

Organizace spojených národů

Jednou z mezinárodních organizací věnujících se problematice práva na práci je Organizace spojených národů (OSN). K jejím základním dokumentům patří Všeobecná deklarace lidských

práv OSN ze dne 10. 12. 1948, která ve svém článku 23 stanovuje právo každého na práci, na svobodnou volbu zaměstnání, na spravedlivé a uspokojivé pracovní podmínky a na ochranu proti nezaměstnanosti. Tato deklarace není právně závazným dokumentem, nejedná se o mezinárodní smlouvu, ale její politická autorita je uznávána na celém světě. Nicméně bylo právě vzhledem k nezávazné povaze Všeobecné deklarace lidských práv třeba upravit lidská práva a svobody mezinárodní smlouvou. Z tohoto důvodu byly v roce 1966 přijaty dva pakty z Všeobecné deklarace vycházející, ale obracející se na jednotlivé státy: Mezinárodní pakt o občanských a politických právech a Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech. Posledně jmenovaný dokument ve své třetí části, článku 6 zahrnuje právo na práci, právo každého na příležitost vydělávat si na živobytí prací, kterou si svobodně vybere nebo přijme, a učiní příslušná opatření k ochraně těchto práv. Dále zahrnuje i závazek státu přijmout opatření k dosažení plné a produktivní zaměstnanosti, tedy k realizaci práva na práci (programy odborného školení a výchovy k povolání, plány a prostředky k dosažení stálého hospodářského, sociálního a kulturního rozvoje a plně produktivní zaměstnanosti za podmínek zajišťujících jednotlivci politické a hospodářské svobody).

Mezinárodní organizace práce

Další mezinárodní organizací zabývající se problematikou práva na práci a práva na zaměstnání je Mezinárodní organizace práce (MOP). Je to specializovaná organizace, jejímž hlavním cílem je prosazování sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Organizace byla založena roku 1919 a v roce 1946 se stala první specializovanou agenturou OSN. Její hlavní činností je formulování mezinárodních politických programů ke zlepšení životních a pracovních podmínek a přijímání mezinárodních pracovních standardů prostřednictvím úmluv, protokolů a doporučení. Na každoročních konferencích přijímá normy v různých podobách a poté je předkládá členským státům, ty zajišťují jejich ratifikaci, čímž se stávají závaznými (mpsv.cz, online 2023).

Rada Evropy

Pro oblast sociálních práv považují za velice důležitou Evropskou sociální chartu, přijatou členskými státy Rady Evropy v roce 1961. Jedná se o mezinárodní dokument zakotvující 19 základních zásad a principů, z nichž jmenujme např. právo na práci, na spravedlivé pracovní podmínky, na spravedlivou odměnu za práci a další. Pro Českou republiku vstoupila Evropská sociální charta v platnost v souladu s ustanovením článku 35 odstavce 3 dne 3. prosince 1999.

1.2 Vnitrostátní prameny práva na práci a práva na zaměstnání

Prameny práva na práci a práva na zaměstnání ve vnitrostátních právních předpisech můžeme rozdělit podle jejich právní síly na následující.

Ústavněprávní předpisy

Základním zákonem České republiky je Ústava České republiky, vyhlášená jako ústavní zákon č. 1/1993 Sb. a usnesení Předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod.

V článku 10 Ústavy České republiky je uvedeno, že vyhlášené mezinárodní smlouvy, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána, jsou součástí právního řádu a mají přednost před zákonem.

Na již zmíněné mezinárodní dokumenty řadící právo na práci mezi základní lidská práva navazuje Listina základních práv a svobod. Právo na práci je obsaženo v její hlavě čtvrté „*Hospodářská, sociální a kulturní práva*“. Pro bakalářskou práci je nejdůležitější čl. 26, popsany na začátku první kapitoly.

Zákon o zaměstnanosti

Základním právním předpisem regulujícím právo na zaměstnání je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, který nabyl účinnosti dne 1. října 2004.

Tento zákon obsahuje obecné záruky realizace práva na zaměstnání, ale také opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům a opatření pro zaměstnávání těchto osob. Zákon o zaměstnanosti dále obsahuje velice důležité ustanovení §4 stanovující povinnost účastníků právních vztahů zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání a při uplatňování práva na zaměstnání zakazuje jakoukoli formu diskriminace, přičemž odkazuje na antidiskriminační zákon. Zásada rovného zacházení, resp. zákazu diskriminace je z mého pohledu stěžejní zejména v souvislosti se zaměstnáváním osob vyžadujících péči při zprostředkování zaměstnání, mezi které mimo jiné patří i osoby se zdravotním postižením či znevýhodněním.

Těmto se věnuje část třetí tohoto zákona o zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Ve svých ustanoveních vymezuje osobu se zdravotním postižením, pracovní rehabilitaci, příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, příspěvek na úhradu nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením, chráněný trh práce, uznání zaměstnavatelů na chráněném trhu práce i příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce.

2. ZVÝŠENÁ PÉČE PŘI ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

V předešlé kapitole byly popsány zejména právní dokumenty, které zaručují osobám se zdravotním postižením právní ochranu v naší společnosti. V následující kapitole již bude konkrétně přiblíženo, komu a za jakých podmínek je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, co jim tato péče může přinést, jakým způsobem bylo a je nahlíženo na osoby se zdravotním postižením, jaká může být institucionální podpora v rámci státní politiky zaměstnanosti.

„Uchazeč o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání krajskou pobočku úřadu práce, v jejímž územním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem stanovených podmínek je krajskou pobočkou úřadu práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání“ (§24 zákona č. 435/2004 Sb.). Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve svém §33 ukládá povinnost věnovat při zprostředkování zaměstnání zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání, kteří ji potřebují z důvodu nevyhovujícího zdravotního stavu, věku, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů.

2.1 Osoby se zdravotním postižením

Zdravotní postižení není jen postižení tělesné, zahrnuje i mnoho jiných nemocí a stavů, například onemocnění vnitřních orgánů, zejména nemoci oběhové soustavy, zhoubné novotvary a nemoci endokrinní, výživy a přeměny látek. Je rozlišeno 6 základních typů zdravotního postižení (Novosad, 2009, s. 19):

- vnitřní postižení
- tělesné postižení
- duševní postižení (psychiatrické onemocnění)

- mentální postižení (mentální retardace)
- postižení zraku
- postižení sluchu

Jednotná definice osob se zdravotním postižením, která by zohlednila veškeré typy zdravotního postižení neexistuje. Zaměříme se tedy na stěžejní normativní akt – zákon o zaměstnanosti. Dle §67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se fyzickým osobám se zdravotním postižením poskytuje na trhu práce zvýšená ochrana. Tyto osoby jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány

- a) invalidními ve třetím stupni (osoba s těžším zdravotním postižením);
- b) invalidními v prvním nebo druhém stupni;
- c) zdravotně znevýhodněnými (dále jen osoba zdravotně znevýhodněná).

Do stupňů invalidity jsou občané – uchazeči o zaměstnání – rozděleni s odkazem na zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2, dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení.

Invalidita

Pod pojmem *invalidita* se rozumí sociální stav dané osoby, který vyjadřuje míru poklesu jeho pracovní schopnosti v důsledku jeho dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu. „*Pracovní schopností se rozumí schopnost pojištěnce vykonávat výdělečnou činnost odpovídající jeho tělesným, smyslovým a duševním schopnostem, s přihlédnutím k dosaženému vzdělání, zkušenostem a znalostem a předchozím výdělečným činnostem. Poklesem pracovní schopnosti se rozumí pokles schopnosti vykonávat výdělečnou činnost v důsledku omezení tělesných, smyslových a duševních schopností ve srovnání se stavem, který byl u pojištěnce před vznikem dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.*“ (§ 39, odstavec 3 zákona č. 155/1995 Sb.)

Osoby invalidní jsou osoby, u kterých nastal z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu³ pokles jejich pracovní schopnosti nejméně o 35 %. Dle míry poklesu pracovní schopnosti nad 35 % pak zákon rozlišuje invaliditu právě do třech stupňů, které odpovídají stupňům

³ Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se pro účely tohoto zákona považuje zdravotní stav, který omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti pojištěnce významně pro jeho pracovní schopnost, pokud tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok nebo podle poznatků lékařské vědy lze předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok.

zdravotního postižení v §67 odstavec 2 písm. a), b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti:

- při poklesu nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, se jedná o invaliditu prvního stupně;
- pokles nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 % znamená invaliditu druhého stupně;
- při poklesu pracovní schopnosti nejméně o 70 % se jedná o invaliditu třetího stupně.

Podle §67 odstavce 6 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se za osoby se zdravotním postižením považují i fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.

Osoba zdravotně znevýhodněná

Podle §67 odstavce 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je osobou zdravotně znevýhodněnou fyzická osoba, která má zachovanou schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. Z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu jsou její schopnosti být či nebýt pracovně začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci, popř. kvalifikaci získat podstatně omezeny. Osobou zdravotně znevýhodněnou však nemůže být osoba, která je osobou se zdravotním postižením podle odstavce 2 písm. a) nebo b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Pro účely tohoto zákona se za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav považuje zdravotní stav, který podle poznatků lékařské vědy má trvat déle než jeden rok a podstatně omezuje tělesné, smyslové nebo duševní schopnosti, a tím i schopnost pracovního uplatnění.

V minulosti, v období od ledna 2012 do prosince 2014, byl statut osoby zdravotně znevýhodněné dočasně zrušen. Zákonem č. 136/2014 Sb., s účinností od 1. 1. 2015, byla kategorie osoby zdravotně znevýhodněné znovuobnovena.

Osoby se zdravotním postižením jsou tedy dle současně platného zákona o zaměstnanosti ve spojení se zákonem o důchodovém pojištění rozlišovány podle stupně a míry daného postižení, tj. podle míry omezení schopnosti vykonávat soustavné zaměstnání.

2.2 Vývoj přístupu společnosti k osobám zdravotně postiženým

„Zdravotně postižení“ se s restrikcemi a diskriminačním zacházením nepotýkají pouze dnes, bylo tomu tak odnepaměti. V každé době a v každé společnosti jsou lidé, kteří se „s postižením“ buď narodili, nebo jej získali následky vážných nemocí či úrazů. *„Potřeba a snaha léčit nemoci a napravovat vady či poruchy je stará stejně jako nemoci a postižení“* (Slowik, 2016, s. 13).

Dalo by se tedy hovořit o *medicinském přístupu*, který je založen na tělesné vadě, postižení a zkoumá a posuzuje spíše odlišnost, jinakost, snaží se postihnout, co je normální a co už abnormální. Zdůrazňuje to, čeho už člověk není schopen, v čem je omezen (Novosad, 2011, s. 95). V literatuře se často setkáváme s periodizací přístupů společnosti k handicapovaným osobám podle jednotlivých historických období. Období starověku bývá spojováno s velmi tvrdými represivními opatřeními, kdy se společnost nemocných a jakkoliv postižených členů zbavovala. Nacházíme však i poměrně přísná opatření, která zaručovala postiženým jedincům povinnou ochranu a péči jak ze strany rodiny, tak státu. Vztah společnosti se pochopitelně vyvíjel. V křesťanském středověku se potřebný člověk stal objektem milosrdenství, zejména ze strany církve. Byly zakládány klášterní špitály, hospice, úroveň péče i přístup pečujících osob však byla různá (Slowik, 2016, s. 15). V poválečném období se na osoby se zdravotním postižením postupně nahlíží jako na lidské bytosti, již ne jako na objekty – příjemce pomoci. Prosazuje se *model sociální*, založený na hodnotách lidských práv. Do té doby se osobám se zdravotním postižením dostávalo pouze tolik práv, kolik jim bylo osobami bez postižení přiznáno. Jelikož jsou ale lidská práva vlastní všem lidem bez rozdílu, a to si lidé uvědomili především po světových válkách, dospěla společnost k závěru, že by osoby bez postižení měly mít povinnost podporovat osoby, které zdravotně postižené jsou, aby tím získaly možnost zapojit se do společnosti a byla tím zajištěna rovnost šancí všech, bez rozdílu (Čermák, 2012, s. 9). Tento trend se objevuje teprve s nástupem moderní společnosti a dalo by se říci, že se od té doby stále vyvíjí. Prvním dokumentem zabývajícím se probíranou tematikou se stala **Deklarace práv mentálně postižených osob**, vyhlášená na Valném shromáždění OSN dne 20. prosince 1971, která deklaruje především stejná práva jako pro ostatní lidské bytosti, právo na zdravotní péči a vhodnou fyzikální terapii, právo na ekonomické zabezpečení a slušnou životní úroveň, právo na kvalifikovaného opatrovníka, pokud to vyžaduje ochrana jeho dobra a zájmů, právo na ochranu před jakýmkoli vykořisťováním, zneužíváním nebo ponižujícím zacházením.

Od té doby se společnost začíná zabývat problematikou diskriminace těchto osob a začínají se objevovat první snahy o legislativní zakotvení znevýhodněných osob (dle současné právní úpravy osob vyžadujících zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání) a jejich ochrany.

2.3 Právní zakotvení ochrany OZP a jejich zaměstnávání

Dle odhadů Organizace spojených národů má světová populace více než 7 miliard lidí a více než jedna miliarda lidí neboli přibližně 15 % světové populace „trpí“ nějakou formou tělesného, duševního či smyslového postižení (asi 80 % z nich žije v rozvojových zemích). Z těchto důvodů je na řešení problematiky, jak tyto osoby ochránit a zaměstnat, kladen velký důraz.

Jsou zde uvedeny přední mezinárodní organizace, zabývající se touto problematikou, které vytvořily mezinárodní dokumenty, dále navazují předpisy evropskými a zakončíme národními právními předpisy.

Na půdě Organizace spojených národů vznikla Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. Jedná se o stěžejní dokument mezinárodního práva, který prohlubuje, specifikuje a zaručuje práva osob se zdravotním postižením. Česká republika ji ratifikovala v roce 2009. Osobám se zdravotním postižením především poskytuje ochranu před diskriminací, je založena na principu rovnoprávnosti, zaručuje osobám se zdravotním postižením plné uplatnění všech lidských práv a podporuje jejich aktivní zapojení do života společnosti (osn.cz, online 2023).

Mezinárodní organizace práce (MOP), zmíněná v kapitole první, je mezinárodní organizací, která odpovídá za zpracování a dohled nad mezinárodními pracovními standardy. V rámci systému OSN má MOP zcela unikátní tripartitní strukturu, která sdružuje zástupce vlád, zaměstnavatelů a pracovníků, aby společně vytvářeli politiku a programy na podporu slušné práce pro všechny. Činností MOP již vzniklo početné množství úmluv a doporučení, nemálo z nich ratifikovala i Česká republika (osn.cz, online 2023).

Na půdě Rady Evropy vznikl dokument nazvaný Evropská úmluva o ochraně lidských práv, který byl předložen k podpisu dne 4. listopadu 1950. Dalším důležitým dokumentem je Evropská sociální charta přijatá v roce 1961 Radou Evropy, o níž jsem se zmiňovala již v kapitole 1 této práce. Významným dokumentem je Listina základních práv EU, na základě jejíhož čl. 21 je zakázána diskriminace osob se zdravotním postižením. Z dalších aktivit Evropské unie bych ráda zmínila vyhlášení **Mezinárodního dne osob se zdravotním postižením**, který si připomínáme každoročně 3. prosince od roku 1992, kdy byl poprvé vyhlášen Valným shromážděním Organizace spojených národů.

Z národních ústavněprávních předpisů je stěžejní Listina základních práv a svobod, která ve svém čl. 3 ustanovuje zákaz diskriminace v něm vyjmenovaných osob. Osoby se zdravotním postižením se tedy mohou u Ústavního soudu ČR na základě tohoto článku Listiny dovolávat svých práv. Co se týče zaměstnávání osob se zdravotním postižením, náleží jim zvláštní

pracovní podmínky v zákoníku práce (§237 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce) a dle současné judikatury je jim poskytována zvýšená ochrana na trhu práce (viz ustanovení §67 odstavce 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti). Tyto osoby patří mezi legislativně specifikované skupiny osob, pro které musí být úřadem práce přijímána opatření na podporu a dosažení rovného zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikace, přípravu k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům (viz ustanovení §8 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) s cílem usnadnit jejich úspěšný návrat do zaměstnání. Pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (a stejně tak i pro skupiny občanů, které jsou ohroženy nezaměstnaností) jsou určeny především nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Jejich využití s sebou nese možnost čerpání různých finančních příspěvků, které slouží zároveň jako motivace zaměstnavatelů.

2.4 Institucionální zabezpečení pomoci poskytované OZP v rámci státní politiky zaměstnanosti

Státní politika zaměstnanosti představuje souhrn opatření, činností a aktivit, jejichž primárními cíli, v souladu s právem Evropské unie, jsou dosažení plné zaměstnanosti na straně jedné a ochrana před nezaměstnaností na straně druhé. Základní úprava je obsažena v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Ze strany orgánů veřejné správy je zabezpečována zejména Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (dále „MPSV ČR“) a Úřadem práce ČR (Generálním ředitelstvím Úřadu práce České republiky, krajskými pobočkami Úřadu práce České republiky a kontaktními pracovišti Úřadu práce České republiky). Každý z uvedených subjektů se na státní politice zaměstnanosti podílí zejména v rámci kompetencí vymezených §6 až 8 zákona o zaměstnanosti.

Nemalou roli v otázce zaměstnávání osob se zdravotním postižením hraje také **Vládní výbor pro zdravotně postižené občany**, který byl zřízen usnesením vlády České republiky ze dne 8. května 1991 jako její stálý koordinační, iniciativní a poradní orgán pro problematiku podpory zdravotně postižených občanů. Ve své činnosti usiluje o vytváření rovných příležitostí pro zdravotně postižené občany ve všech oblastech života společnosti, především v oblasti sociální, vzdělávání, pracovního uplatnění a mobility. Prostřednictvím svých zástupců se na jeho činnosti podílejí sami občané se zdravotním postižením. Spolupracuje s ústředními orgány státní správy a občanskými sdruženími zdravotně postižených. Hlavním

poradním orgánem je **Národní rada osob se zdravotním postižením ČR** (dále „NRZP ČR“), občanské sdružení s celostátní působností. Její úlohou je přispívat k integraci osob se zdravotním postižením do společnosti a důsledně obhajovat lidská práva těchto osob. Připomínkuje legislativní normy, realizuje projekty, které přispívají k začleňování osob se zdravotním postižením do společnosti ve všech sférách činností. Je členem čtyř mezinárodních organizací obhajujících zájmy osob se zdravotním postižením. Jedná se o European Disability Forum, Rehabilitation International, FIMITIC a Disabled Peoples' International (nrzp.cz, online 2023)

NRZP ČR mimo jiné zpracovala a zrealizovala projekt „Nasedni na expres směr pracovní kariéra“, který byl financován z ESF ČR a státního rozpočtu a doba jeho realizace byla stanovena do 31. 8. 2020. Projekt byl zaměřen na nezaměstnané absolventy středních a vysokých škol se zdravotním postižením a jeho cílem bylo zvýšit zaměstnanost absolventů se zdravotním postižením vysokých a středních škol z vybraných krajů na otevřeném trhu práce prostřednictvím vzdělávání, motivace, odborné praxe a podpory flexibilních úvazků. Nebyl však realizován v Olomouckém kraji (nrzp.cz, online 2023).

Za zmínku stojí také tzv. *národní plány*, které jsou vytvářeny vždy na určité časové období. Aktuálně platný Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2025 je základním strategickým dokumentem, který určuje směřování vládní politiky ČR v oblasti vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na následující období. Od roku 1992, kdy byl schválen první národní plán, se jedná již o sedmý plán, jehož cílem je podporovat integraci osob se zdravotním postižením. Svou strukturou tak jako předchozí národní plány navazuje na Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením (nrzp.cz, online 2023).

2.5 Nezaměstnanost

K nezaměstnanosti dochází zpravidla nezávisle na vůli konkrétního jedince, působením vnějších sociálních a ekonomických faktorů. Nezaměstnanost představuje nejen historicky jeden z nejsledovanějších a nejdiskutovanějších jevů tržního hospodářství. Z ekonomického pohledu se nezaměstnanost vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti, který by se měl v ideálním případě pohybovat do 5 %. Růst výskytu nezaměstnanosti ve společnosti ve vyšší míře značně ohrožuje stabilitu společnosti jako celku. Za vážný ekonomický problém

je považována *dlouhodobá nezaměstnanost*, kdy nezaměstnaný nemá práci déle než jeden rok. Najít opětovně zaměstnání je v takovém případě velmi obtížné.

Navíc, pokud je člověk dlouhodobě vyřazen z práce, má to na jeho život prokazatelně negativní dopad, a to jak z hlediska sociálního, psychologického i zdravotního. Pokud je ztráta zaměstnání dlouhodobá, člověk ztrácí osobní i ekonomickou jistotu, denní režim, pracovní návyky a dovednosti. Dlouhodobou nezaměstnaností dochází ke ztrátě smyslu života, sociálních kontaktů s přáteli a spolupracovníky. Nachází-li se člověk dlouhodobě bez práce, zmocňuje se ho nejistota, strach z budoucnosti a pochyby o svých schopnostech (Šmajsová Buchtová, 2013, s. 167).

Na základě §81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, je zaměstnavatelům s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru stanovena povinnost zaměstnávat v pracovním poměru osoby se zdravotním postižením v poměru 4 % z celkového počtu zaměstnanců. Velice často zvolí zaměstnavatelé možnou alternativu, „jen aby nemuseli zaměstnat osobu se zdravotním postižením“.⁴ Ze zákonných alternativ plnění zmíněné povinnosti jsou to například odebrání výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením nebo odvod do státního rozpočtu.

Chování dlouhodobě nezaměstnaných lidí je často provázáno izolovaností a uzavíráním se do sebe. „*Neúspěšné pokusy sehnat práci vedou k apatii a vyvolávají negativní pocity*“ (Šmajsová Buchtová, 2013, s.252). Po určité době dochází i ke ztrátě jejich motivace.

3. STÁTNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

V následující kapitole týkající se státní politiky zaměstnanosti budou popsány jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, což je systém opatření, která směřují k maximální

⁴ Z mých profesních zkušeností vidím jako nejčastější důvod nezaměstnanosti u osob se zdravotním postižením diskriminaci. Důvody, proč uchazeči při výběrových řízeních neuspějí je mýtus zaměstnavatelů, že člověk s postižením není schopen pracovat dobře, efektivně a spolehlivě, mnohdy lépe než zdravý jedinec. Dále je to velmi často problém nedostatečné bezbariérovosti a přizpůsobení pracoviště a neochota zaměstnavatele do potřebných opatření investovat. Z těchto příčin je většina potencionálních zaměstnavatelů schopna již předem říct „ne“ a uchazeče nepozvat ani na pohovor. Tito uchazeči velmi často nespravedlivým způsobem nejenže nedosáhnou na kýžené pracovní místo, ale ve většině případů nenajdou místo žádné.

možné úrovni zaměstnanosti a která jsou financována ze státního rozpočtu. Je zde kladen důraz na vytváření pracovních příležitostí a na přípravu pracovních sil pro uplatnění na trhu práce.

Státní politika zaměstnanosti v České republice je řízena zákonem o zaměstnanosti a zahrnuje zejména právo na zaměstnání, poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci, sleduje a vyhodnocuje situaci na trhu práce, koordinuje opatření v oblasti zaměstnanosti a rozvoje lidských zdrojů, uplatňuje aktivní politiku zaměstnanosti a hospodaří s jejími prostředky, poskytuje informační, poradenské a zprostředkovatelské služby na trhu práce, usměrňuje zaměstnávání pracovních sil ze zahraničí na území České republiky a také přijímá opatření pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kteří mají ztížené postavení na trhu práce (§2 zákona č. 435/2004 Sb.). Tento mechanismus by měl vyloučit tvrdost tržního trhu práce a zabránit nezaměstnanosti, a to především tím, že pomůže lidem se na pracovním trhu udržet, nebo se na něj brzy vrátit. Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát a podílejí se na ní další subjekty činné na trhu práce, zejména zaměstnavatelé, územní samosprávné celky, profesní organizace či sdružení osob se zdravotním postižením.

3.1 Aktivní politika zaměstnanosti

Jedním ze způsobů provádění politiky zaměstnanosti je tzv. aktivní politika zaměstnanosti (dále také „APZ“), systém opatření směřující k maximální možné úrovni zaměstnanosti financovaných ze státního rozpočtu. Při jejím uplatňování se klade především důraz na vytváření pracovních příležitostí a na přípravu pracovních sil pro uplatnění na trhu práce. Webové stránky úřadu práce uvádějí, že Úřad práce ČR (dále jen „ÚP ČR“) může prostřednictvím nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti poskytovat zaměstnavatelům finanční podporu formou různých příspěvků. Příspěvky jsou zaměřeny zejména na podporu zaměstnávání osob, kterým není možné pro jejich individuální charakteristiky nalézt vhodné zaměstnání jiným způsobem. Středem pozornosti jsou především dlouhodobě nezaměstnaní, kterým hrozí ztráta motivace, dlouhodobou nezaměstnaností jim zastarávají jejich odborné znalosti a dovednosti, vytrácejí se pracovní návyky. Při výběru vhodných uchazečů o zaměstnání ÚP ČR úzce spolupracuje se zaměstnavateli v regionu. Cílení nástrojů a opatření vychází z konkrétní nabídky volných pracovních míst a z požadavků zaměstnavatelů na obecné i odborné předpoklady uchazečů. Příspěvky aktivní politiky zaměstnanosti jsou nenárokové; podmínky jejich poskytování jsou

stanoveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, příp. řídicími akty MPSV ČR či ÚP ČR.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je realizována nástroji, které uvádí §104 a §105 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Jsou to zejména:

- rekvalifikace,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná pracovní místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program
- investiční pobídky

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž:

- poradenství, které provádějí nebo zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti;
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením uvedená v části třetí, s výjimkou příspěvku podle §78 a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti;
- cílené programy k řešení zaměstnanosti (§120 zákona č. 435/2004 Sb.).

Ověřovat nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou na základě vyhodnocení situace na trhu práce a v souladu s potřebami trhu práce oprávněny úřady práce především s ohledem na regionální odlišnosti a specifika zaměstnanosti. Podmínky ověřování a náklady na nové nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou poté v kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

Rekvalifikace (upraveno v §108 ZoZ)

Rekvalifikace se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání⁵, vyžaduje-li to jeho uplatnění na trhu práce

⁵ Pojem zájemce o zaměstnání je definován v § 22 odst. 1 ZoZ, jedná se o osobu vedenou v evidenci zájemců o zaměstnání na dobrovolné bázi.

(§109 ZoZ). Představuje získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování u uchazeče o zaměstnání nebo možnost rekvalifikace zájemce o zaměstnání. Při výběru rekvalifikačního kurzu se úřad práce řídí dosavadní kvalifikací, zdravotním stavem, schopnostmi a zkušenostmi fyzické osoby, která má být rekvalifikována. Rekvalifikace má vést k získání nových teoretických znalostí a praktických dovedností v rámci dalšího profesního vzdělávání daného jedince. Oprávněné subjekty mohou rekvalifikaci provádět pouze na základě akreditace (uděluje na dobu určitou Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR). Uchazečům o zaměstnání vedeným v evidenci úřadu práce jsou náklady na rekvalifikaci hrazeny.

Veřejně prospěšné práce (upraveno v §112 ZoZ)

Pracovní příležitosti, které jsou časově omezené, nejdéle na dobu 24 po sobě následujících kalendářních měsíců. Náplní práce má být činnost splňující tzv. veřejnou prospěšnost. Nejčastěji se jedná o práce při údržbě veřejných budov a prostranství, úklidu, práce přinášející prospěch obcím, státním nebo jiným obecně prospěšným institucím. Pracovní příležitosti v rámci veřejně prospěšných prací jsou vytvářeny na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Zaměstnavatelům vytvářejícím veřejně prospěšné práce mohou úřady práce poskytnout příspěvky až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěné na takto vytvářená pracovní místa, a to včetně pojistného na sociální zabezpečení, příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance.

Společensky účelná pracovní místa (upraveno v §113 ZoZ)

Jedná se o pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s místně příslušným úřadem práce. Na takto vytvářená pracovní místa jsou umísťováni uchazeči o zaměstnání, kterým nelze jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění na trhu práce. Po dohodě s úřadem práce může společensky účelné pracovní místo zřídit i uchazeč o zaměstnání za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti.

Překlenovací příspěvek (upraven v §114 ZoZ)

Překlenovací příspěvek může být poskytnut osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání a které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Překlenovací příspěvek se poskytuje na základě dohody s úřadem práce, a to nejdéle po dobu 5 měsíců. Slouží k úhradě provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut.

Příspěvek na zapracování (upraven v §116 ZoZ)

Byl zaveden za účelem podpory zaměstnavatele, který do pracovního poměru přijme uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce věnuje zvýšenou péči (§33 ZoZ). Poskytuje se na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, a to na dobu maximálně tří měsíců.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (upraven v §117 ZoZ)

Tento příspěvek poskytuje zákon o zaměstnanosti zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže po určitou dobu zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Slouží k částečné úhradě náhrady mezd, která přísluší zaměstnancům podle pracovních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy.

Investiční pobídky

Investiční pobídky jsou nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který vydáním rozhodnutí o příslibu investiční pobídky hmotně podporuje zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst a rekvalifikaci nebo školení nových zaměstnanců. Tento nástroj je upraven v §111 ZoZ.

Poradenství (§105 odst. 1 písm. a) ZoZ)

Je prováděno nebo zabezpečováno úřady práce, které nabízí pomoc při volbě povolání, během zprostředkování vhodného zaměstnání, při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a při volbě přípravy k práci osob se zdravotním postižením.

Cílené programy k řešení zaměstnanosti (§105 odst. 1 písm. d) ve spojení s §120 ZoZ)

Cíleným programem se mimo jiné rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. Řeší problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda ČR, o programech obecního, okresního a krajského charakteru rozhoduje MPSV ČR. V rámci cílených programů, podporujících zaměstnanost mohou být realizovány i mezinárodní programy, které jsou financovány ze Strukturálních fondů a dalších programů Evropské unie.

Podpora zaměstnávání OZP

Na osoby se zdravotním postižením jakožto jednu z kategorií uchazečů znevýhodněných na trhu práce je pamatováno nejvíce. Kromě zvýšené péče, kterou dle ustanovení §33 ZoZ vyžadují při zprostředkování zaměstnání, jim je na trhu práce poskytována zvýšená ochrana (§67 ZoZ). Ustanovení §81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, představuje povinnou kvótu zaměstnávání osob zdravotně postižených, která platí pro všechny zaměstnavatele, jež

splní daná kritéria. Tedy zaměstnavatel s 25 a více zaměstnanci má dle tohoto ustanovení povinnost zaměstnat 4 % osob se zdravotním postižením. Alternativně je však zaměstnavateli dána možnost výběru, jak povinnosti dostát. Buďto může uchazeče zaměstnat přímo, druhou možností je odběr výrobků či služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám. Mohou si také zvolit třetí alternativu, možnost odvodu do státního rozpočtu. Jako poslední se nabízí vzájemná kombinace těchto způsobů. Zaměstnavatelé jsou také daňově zvýhodněni, nebo mohou získat finanční příspěvek na chráněné pracovní místo.

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (§75 ZoZ)

Jedná se o pracovní místo vytvořené na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce pro osobu se zdravotním postižením, které musí být takovými osobami obsazeno po dobu minimálně tří let. Úřad práce může přispívat zaměstnavateli na vytvoření i na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Dohodu o poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa může uzavřít úřad práce i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Pracovní rehabilitace (§ 69 ZoZ)

Pracovní rehabilitace je souvislá činnost, zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na její žádost zabezpečuje krajská pobočka Úřadu práce. Zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Ve spolupráci s osobou se zdravotním postižením je sestaven individuální plán pracovní rehabilitace, a to především s ohledem na zdravotní způsobilost, schopnosti, kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce.

Chráněný trh práce a dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (§78 ZoZ)

Chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále jen „dohoda

o uznání zaměstnavatele“). Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá na dobu 3 let. Pokud nejpozději do 3 měsíců po uplynutí této doby zaměstnavatel opětovně požádá Úřad práce o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele, uzavírá se tato dohoda na dobu neurčitou. Zaměstnavateli, který je uznán na chráněném trhu práce lze poskytnout **příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce** formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů.

4. SPECIÁLNĚ PEDAGOGICKÉ METODY SOUVISEJÍCÍ SE ZAMĚSTNÁVÁNÍM OZP

V předcházející kapitole jsou zmíněny nástroje, kterými stát napomáhá uchazečům vyžadujícím zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, a to zejména osobám se zdravotním postižením. I přes výše uvedené legislativní snahy v rámci politiky zaměstnanosti je stále mnoho občanů, kteří se na trhu práce nedobrovolně nacházejí v roli dlouhodobě nezaměstnaných a nemají reálné možnosti tuto situaci změnit. Existují však možnosti alternativních řešení, které souvisí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, tedy způsoby, jak lze takovou životní situaci usnadnit. Jde zejména o možnosti v oblasti sociálních služeb jako je sociální rehabilitace, ergoterapie a podporované zaměstnání. Tato řešení bych chtěla uvést v následující kapitole, nebudou však dále zmiňována ani analyzována.

Mnohdy nástroje aktivní politiky zaměstnanosti nejsou dostačující, proto můžou nastoupit i jiné formy zprostředkování zaměstnání nebo zaměstnavatelé, kteří se formou podporovaného zaměstnávání snaží vyrovnat příležitosti pro pracovní uplatnění lidí, kteří z důvodu zdravotního postižení nebo jiných znevýhodňujících faktorů mají ztížený přístup na otevřený trh práce a v důsledku toho mohou být nebo jsou omezeni ve svém společenském uplatnění.

4.1 Sociální služby

Sociální služby jsou činnosti, které napomáhají osobám zajistit pomoc a podporu za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení. Tyto služby jsou definovány v zákoně č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění (dále též jako „ZoSS“), který

je dělí⁶ na sociální poradenství (§37), služby sociální péče (§38 a násl.), služby sociální prevence (§53 a násl.). Vzhledem k tomu, že svou práci z velké části věnuji osobám se zdravotním postižením, považuji za důležité zmínit služby poskytované těmto osobám, které mají za účel osobám se zdravotním postižením usnadnit život, a tím potencionálně zlepšit jejich konkurenceschopnost na trhu práce.

Osobní asistence

Dle §39 ZoSS je osobní asistence terénní služba, která je poskytována osobám se sníženou soběstačností z důvodu věku, chronického onemocnění nebo zdravotního postižení. Osobní asistenti pomáhají osobám, které to potřebují, zajistit jejich fyzickou a psychickou soběstačnost. Umožňují jim zapojení do běžného života, zajišťují důstojné životní prostředí a zacházení, tedy pomáhají jim překonávat každodenní životní problémy, aby měli možnost žít důstojný život.

Sociální rehabilitace

Sociální rehabilitace je definována jako „*soubor specifických činností směřujících k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, a to rozvojem jejich specifických schopností a dovedností, posilováním návyků a nácvikem výkonu běžných, pro samostatný život nezbytných činností alternativním způsobem využívajícím zachovaných schopností, potenciálů a kompetencí*“ (§70 odstavce 1 ZoSS). Sociální rehabilitace napomáhá odstranit znevýhodnění osob se zdravotním postižením nebo skupin tím, že snižuje omezení plynoucí z jejich sociální situace a doplňuje nástroje umožňující jejich plnou realizaci i na trhu práce.

Ergoterapie

Podle definice České asociace ergoterapeutů z roku 2008 je ergoterapie profese, která prostřednictvím smysluplného zaměstnávání usiluje o zachování a využívání schopností jedince, které potřebuje pro zvládání běžných denních, pracovních, zájmových a rekreačních činností. Obecná definice COTEC⁷ zní: „*Ergoterapie je léčba osob s fyzickým a duševním onemocněním nebo disabilitou, která prostřednictvím specificky zvolených činností umožňuje osobám dosáhnout maximální funkční úrovně a soběstačnosti ve všech aspektech života*“ (Krivošíková, 2011, s. 18). Bez ohledu na věk, typ „postižení“ (fyzické, smyslové, psychické, mentální)

⁶ Dělení na základě §32 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách

⁷ Rada ergoterapeutů v evropských zemích (Council of Occupational Therapists for the European Countries, COTEC)

nebo sociální znevýhodnění podporuje maximálně možnou participaci jedince v běžném životě, přičemž respektuje plně jeho osobnost a možnosti. Snaží se využívat specifické metody a techniky, nácvik konkrétních dovedností, poradenství či přizpůsobení prostředí. Pojmem „zaměstnávání“ jsou myšleny veškeré činnosti, které člověk vykonává v průběhu života a jsou vnímány jako součást jeho identity.

Cílem ergoterapie je umožnit osobám zachovat si maximální soběstačnost v běžných denních činnostech⁸, pracovních činnostech a aktivitách volného času. Nácvik činností, v kterých je osoba z důvodu onemocnění, úrazu, vývojové vady či procesu stárnutí limitována, probíhá v reálných situacích a pokud to je možné i v jejím vlastním prostředí. Ergoterapeut pomáhá řešit praktické otázky související se snížením či ztrátou soběstačnosti v činnostech, které jsou pro člověka nepostradatelné. Výběr činností, které se využívají jako terapeutický prostředek, musí odrážet tyto skutečnosti a musí se vztahovat k sociálním rolím, které osoba zastává nebo se od ní očekávají.

Následně je u osob se zdravotním postižením možné v rámci tzv. pracovní rehabilitace (§69 ZoZ, viz výše) požádat o sestavení tzv. individuálního plánu, který by uživatelům ergoterapeutických služeb měl usnadnit zařazení na trh práce (ergoterapie.cz, online 2023).

Podporované zaměstnávání

Jedna z variant, jak uchazeči pomoci při hledání uplatnění na otevřeném trhu práce je dosud v podmínkách našeho státu legislativně nezakotvené tzv. podporované zaměstnávání.

Cílem podporovaného zaměstnávání je vyrovnat příležitosti pro pracovní uplatnění lidí, kteří z důvodu zdravotního postižení nebo jiných znevýhodňujících faktorů mají ztížený přístup na otevřený trh práce a v důsledku toho mohou být nebo jsou omezeni ve svém společenském uplatnění (Vitáková, 2005, s. 11).

Je to časově omezená služba určená lidem, kteří chtějí získat a udržet si placené zaměstnání v běžném pracovním prostředí, přičemž jejich schopnosti získat a zachovat si zaměstnání jsou z různých důvodů omezeny do té míry, že potřebují individuální osobní podporu poskytovanou před nástupem do práce i po něm (Vitáková, 2005, s. 16). Služba podporované zaměstnávání je součástí sociálních služeb, konkrétně služby sociální rehabilitace §70 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.

⁸ Z angl. Activities of Daily Living, ADL.

V rámci podporovaného zaměstnávání je pomoc poskytovaná také zaměstnavatelům, zejména při vytváření vhodné pracovní náplně pro uživatele, podpora při vyřizování formalit spojených s nástupem uživatele do zaměstnání, poskytování poradenství v oblasti legislativy pro zaměstnávání lidí se znevýhodněním, pomoc při komunikaci s uživatelem, při řešení problémů se zapracováním uživatele a s jeho začleněním do kolektivu spolupracovníků. Metoda podporovaného zaměstnávání je nejlépe uplatnitelná v sociálním podnikání, což jsou podnikatelské aktivity prospívající společnosti a životnímu prostředí, hraje důležitou roli v místním rozvoji a často vytváří právě pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním postižením. V sociálním podniku je naplňován veřejně prospěšný cíl a rozvíjí se na konceptu tzv. trojího prospěchu, ekonomického, sociálního a environmentálního (tessea.cz, online 2023). Zástupci sociálních podniků dlouhodobě usilují o uzákonění pravidel, přijetí zákona o sociálním podnikání. Jde především o to, aby sociální podniky, které nedosáhnou podle zákona o zaměstnanosti na stávající podporu pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením, měly možnost získat jinou formu podpory.

5. PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM: SITUACE V OLOMOUCKÉM KRAJI V LETECH 2019–2021

Následující kapitola se týká již jen Olomouckého kraje, statistiky vývoje nezaměstnanosti v kraji za delší časové období, ze kterého potom bude zřejmé, jak se nezaměstnanosti vyvíjela v letech 2019-2021. Obdobně bude postupováno i s vývojem počtu OZP v evidenci uchazečů o zaměstnání, jejich rozdělení dle stupně postižení, statistiky realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, projektu ESF Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji. Celá kapitola je zpracována ve spolupráci s krajskou pobočkou úřadu práce v Olomouci.

5.1 Vývoj nezaměstnanosti v Olomouckém kraji

Olomoucký kraj vznikl spolu s ostatními kraji k 1. 1. 2001. Rozkládá se ve střední a severní části Moravy. Zahrnuje území 5 okresů – Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk. Olomoucký kraj sousedí s krajem Moravskoslezským, Pardubickým, Zlínským a Jihomoravským. Severní část kraje (okres Jeseník) hraničí s Polskem.

Z ekonomického hlediska je kraj oblastí průmyslovou s rozvinutými službami (silněji v místech větší koncentrace obyvatelstva a v rekreačních oblastech); ekonomika kraje je

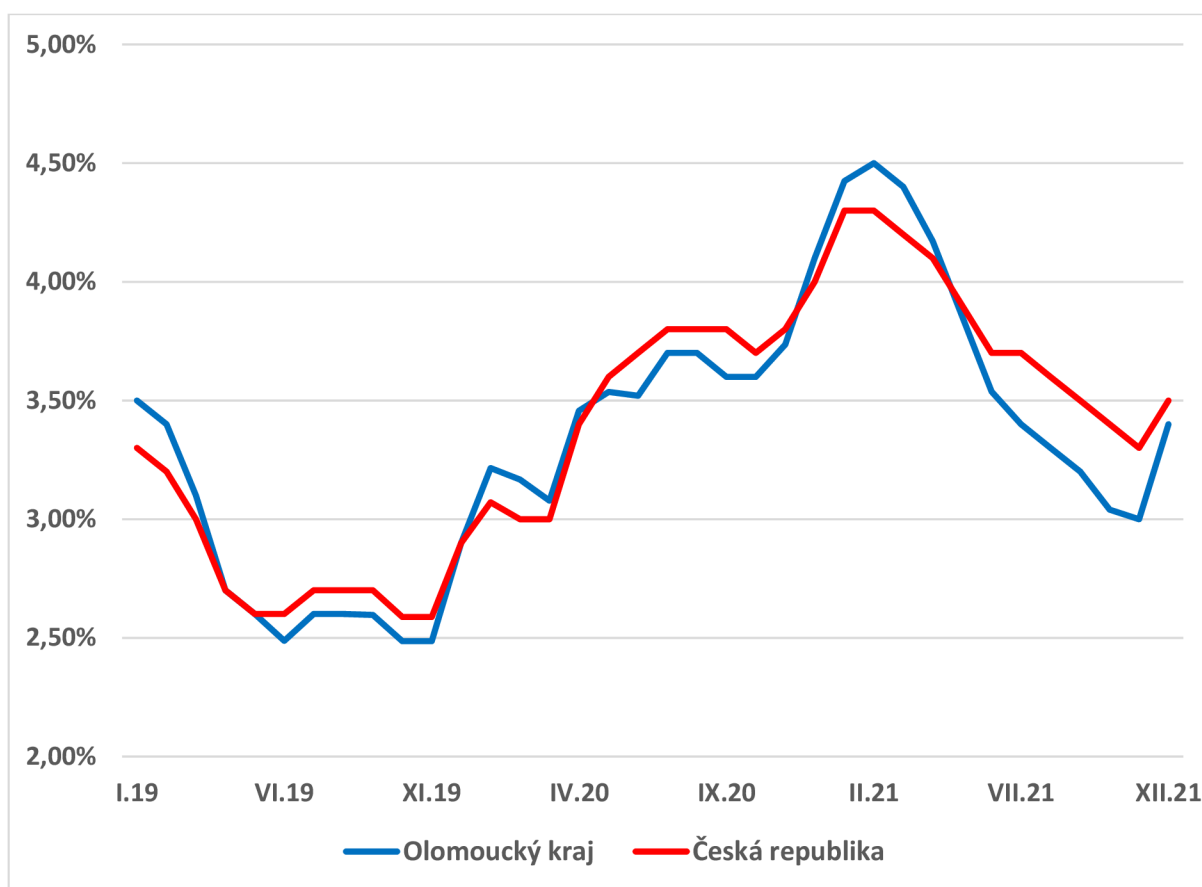
různorodá s rozhodující zaměstnaností ve strojírenství, elektrotechnice, potravinářském průmyslu, textilní výrobě, dřevozpracujícím a chemickém průmyslu, zemědělství, lesnictví a stavebnictví; ze služeb se rozvíjejí hlavně osobní služby, služby pro podnikatele, komunikační služby, školství, zdravotnictví apod. Kraj není možné charakterizovat jako jednotný trh práce. Hranice trhu práce jsou dány zejména možnostmi denního dojíždění do zaměstnání (uradprace.cz, online)

V posledních letech se trh práce v Olomouckém kraji výrazně měnil a prošel výraznými výkyvy (ne)zaměstnanosti. Zatímco podíl nezaměstnaných osob⁹ byl v roce 2007 4,8 %, rok 2009 byl ovlivněn světovou finanční krizí. Pokles zaměstnanosti v některých velkých společnostech činil řádově i stovky zaměstnanců, nezaměstnanost prakticky celý rok nepřetržitě rostla, v únoru 2010 kulminovala na 9,7 %, rok 2011 končil na 8,3 %, konec roku 2012 na 8,9 %. Také rok 2014 byl ve znamení výrazných zvrátů ve vývoji nezaměstnanosti – hned v lednu byla překonána dosavadní maxima nezaměstnanosti s podílem 10,5 %, ale na konci roku 2014 nezaměstnanost klesla na úroveň roku 2012. Následující roky byly ve znamení neustálého meziročního poklesu nezaměstnanosti (uradprace.cz, online).

Podíl nezaměstnaných osob v Olomouckém kraji dosáhl na začátku sledovaného období, tedy v lednu 2019 hodnoty 3,5 %, k 31. 12. 2019 hodnoty 2,9 % a meziročně se tedy snížil o 0,6 p. b. V roce 2020 došlo ke zlomu v dosavadním vývoji – v zimních měsících (leden, únor) jako obvykle počet nezaměstnaných vzrostl. Na konci března už pozorujeme první známky změny dosavadního trendu – počet nezaměstnaných se sice meziměsíčně mírně snížil, ale výrazně méně než v předchozích letech. V dubnu už došlo z důvodu koronakrize ke skokovému nárůstu nezaměstnanosti ve srovnání s předchozím rokem i měsícem, podíl nezaměstnanosti dosáhl hodnoty 3,46 %, což je meziroční nárůst o 0,76 p. b., k 31.12.2020 byl podíl nezaměstnanosti 4,1 %, což je opět meziroční nárůst o 1,2 p. b. Následující rok 2021 byl již ve znamení zklidnění situace a nezaměstnanost od března až do konce listopadu 2021 neustále klesala, nedošlo dokonce ani k pravidelnému červencovému sezónnímu nárůstu a podíl nezaměstnaných osob se vrátil k hodnotě z roku 2019 (uradprace.cz, online). Níže uvedený Graf 1 ilustruje podíl nezaměstnaných osob v ČR a Olomouckém kraji v letech 2019-2021.

⁹ PNO – jedná se o podíl dosažitelných UoZ ve věku 15–64 let k obyvatelstvu stejného věku)

Graf 1: Podíl nezaměstnaných osob v ČR a Olomouckém kraji v letech 2019-2021



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat MPSV (MPSV 2023.)

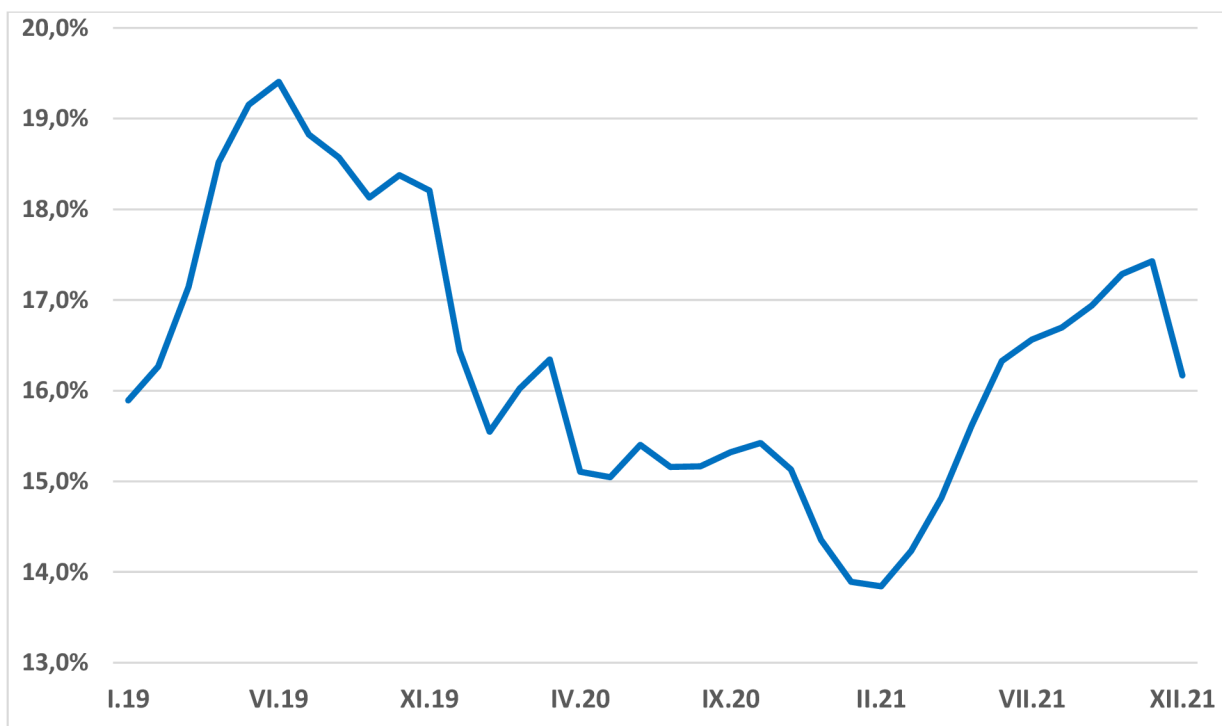
5.2 Vývoj nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v Olomouckém kraji

Od roku 2009 (s masovým nárůstem celkové nezaměstnanosti) se podíl osob se zdravotním postižením (OZP) začal zdatelně snižovat. Nejnížšího podílu OZP v evidenci ÚP bylo dosaženo v únoru 2010, tj. v době kulminující nezaměstnanosti – 10,5 %. Poté se podíl nezaměstnaných OZP (v době klesající celkové nezaměstnanosti) postupně zase zvyšoval až k 13 % v červnu 2011; v letech 2012–2014 opět klesal až na nejnížší hodnoty od vzniku krajského uspořádání (nejnížšího podílu bylo dosaženo v lednu 2014 – 8,5 %). Od roku 2016 se s klesající celkovou nezaměstnaností začíná podíl OZP zvyšovat – maxima bylo dosaženo v červnu 2018 – 19,9 % (uradprace.cz, online).

Je pravděpodobné, že snížení počtu uchazečů se zdravotním postižením bylo způsobeno nejen jejich umísťováním na trh práce prostřednictvím nástrojů APZ či s pomocí projektů ESF, ale částečně i odebráním statusu osoby se zdravotním postižením. Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, k 30. 9. 2007 skončila platnost všech původních rozhodnutí o přiznání změněné pracovní schopnosti (a k 30. 6. 2009 skončila i platnost všech rozhodnutí o přiznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné, která byla vydána okresní správou sociálního zabezpečení). Mnoha občanům, kteří si podali žádost o přiznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné na úřadu práce, nebylo po přezkoumání zdravotního stavu vyhověno. To se projevilo výrazným snížením podílu osob zdravotně znevýhodněných na celkovém počtu zdravotně postižených.

Novelou zákona o zaměstnanosti úřad práce od 1. ledna 2012 již také nevydával nová rozhodnutí o přiznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné, takže platnost dosavadních rozhodnutí postupně končila – a to nejpozději do konce roku 2014. Mezitím byl novelou zákona o zaměstnanosti status osoby zdravotně znevýhodněné opět zaveden, ale rozhodnutí začaly vydávat jednotlivé okresní správy sociálního zabezpečení (uradprace.cz, online). Podíl OZP na počtu evidovaných UoZ v Olomouckém kraji v letech 2019-2021 ilustruje Graf 2.

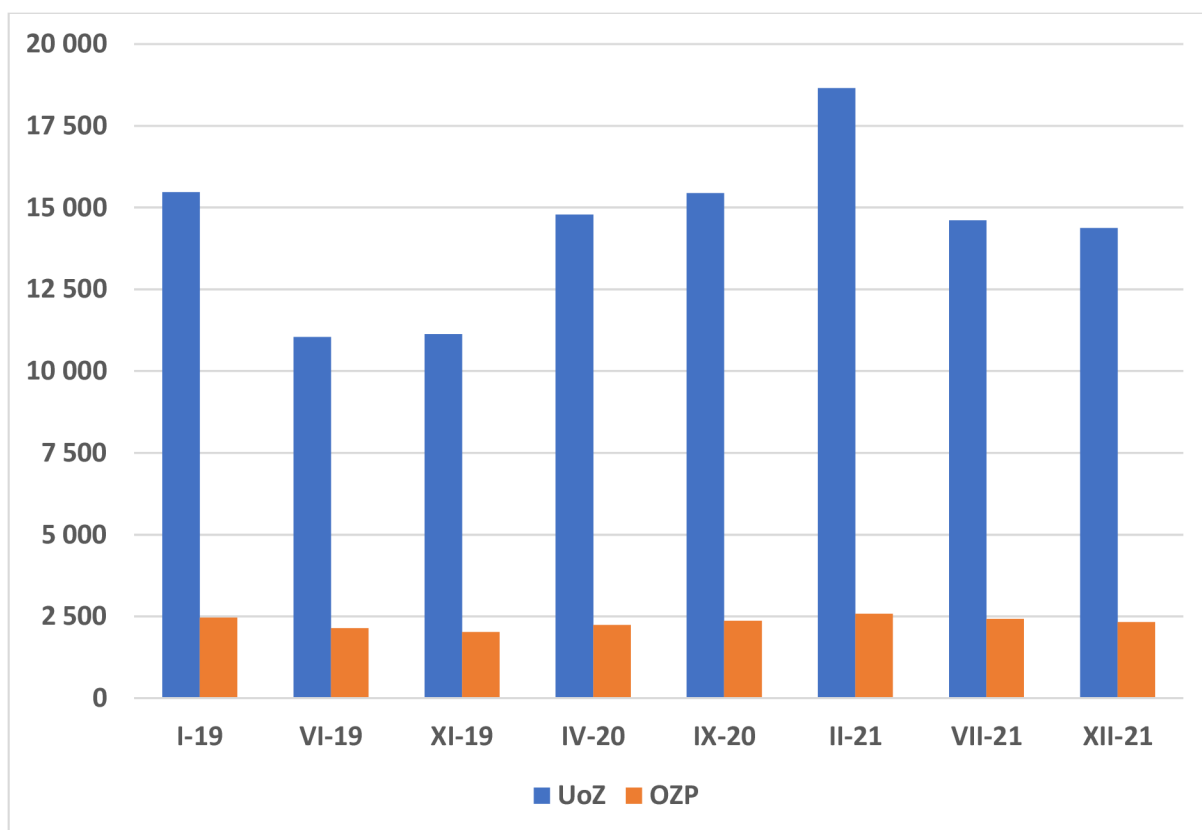
Graf 2: Podíl OZP na počtu evidovaných UoZ v Olomouckém kraji v letech 2019-2021



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ÚP ČR (MPSV 2023).

Podíl OZP v Olomouckém kraji dosáhl na začátku sledovaného období, tedy v lednu 2019 hodnoty 15,9 %, celkovým poklesem nezaměstnanosti stoupl v červnu 2019 na hodnotu 19,4 %, v lednu 2020 dosáhla hodnota podílu OZP 15,5 %, došlo tedy k mírnému meziročnímu poklesu. Tento klesající trend pokračoval až do února 2021, kdy byla míra nezaměstnanosti na hodnotě 13,8 %, poté ale opět až do listopadu 2021 stoupala a dosáhla hodnoty 17,4 %. Porovnání celkového počtu UoZ a OZP v evidenci ÚP ČR v Olomouckém kraji v letech 2019-2021 ilustruje Graf 3.

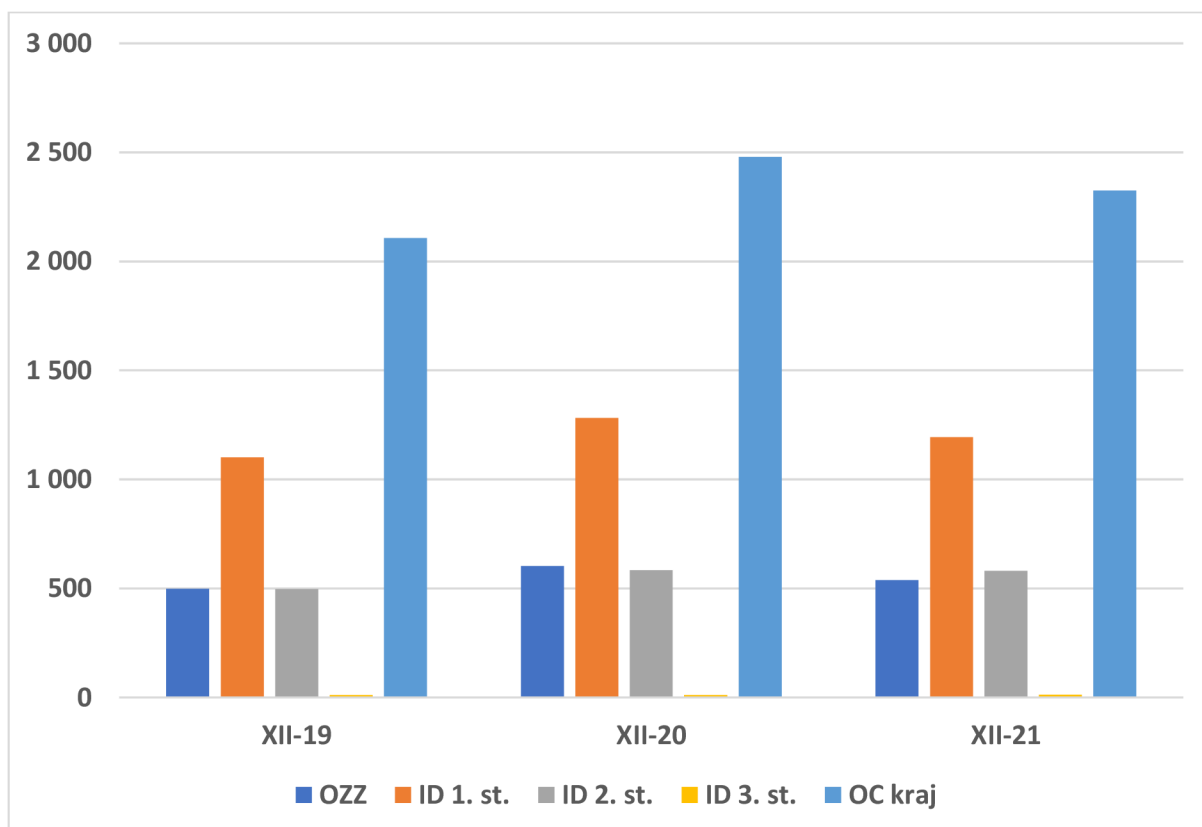
Graf 3: Porovnání celkového počtu UoZ a OZP v evidenci ÚP ČR v Olomouckém kraji v letech 2019-2021



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ÚP ČR (MPSV 2023).

Graf 3 představuje porovnání celkového počtu uchazečů o zaměstnání a osob se zdravotním postižením vedených v evidenci úřadů práce v Olomouckém kraji v letech 2019–2021. Na začátku ledna 2019 bylo v evidenci 15 474 nezaměstnaných a z toho bylo celkem 2 459 OZP. V červnu 2019, kdy počet nezaměstnaných klesl na hodnotu 11 043 uchazečů, počet OZP klesl jen minimálně a to na 2143 uchazečů. Když nastal v dubnu 2020 skokový nárůst počtu nezaměstnaných na 14 790 osob, počet nezaměstnaných OZP se opět nepatrně zvýšil, ale jen na 2234 uchazečů. Nezaměstnanost se zvyšovala, počet uchazečů v září 2020 byl 15 448 osob a počet OZP 2367 osob. V únoru 2021, kdy nezaměstnanost kulminovala byl počet UoZ v kraji 18 653 osob a počet OZP 2582 osob. Z tohoto grafu vyplývá, že prudké zvyšování či snižování nezaměstnanosti se OZP týká jen minimálně, konstanta počtu nezaměstnaných OZP je poměrně stálá.

Graf 4: Vývoj počtu nezaměstnaných OZP v Olomouckém kraji dle stupně postižení v letech 2019-2021



Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ÚP ČR (MPSV 2023).

Pro celkovou uplatnitelnost na trhu práce je poměrně rozhodující stupeň zdravotního postižení (Graf 4), jelikož se od stupně postižení odvíjí výše poskytovaných příspěvků. K 31.12.2019 bylo v evidenci uchazečů o zaměstnání v Olomouckém kraji vedeno celkem 2107 osob, z toho 498 osob zdravotně znevýhodněných, 1101 osob s I. stupněm invalidity, 497 osob se II. stupněm invalidity a 11 osob se III. stupněm invalidity. K 31. 12. 2020 bylo evidováno 2497 OZP, z toho 602 osob zdravotně znevýhodněných, 1282 osob s I. stupněm invalidity, 584 osob se II. stupněm invalidity a 11 osob se III. stupněm invalidity. K 31. 12. 2021 bylo evidováno 2325 OZP, z toho 538 osob zdravotně znevýhodněných, 1194 osob s I. stupněm invalidity, 581 osob se II. stupněm invalidity a 12 osob se III. stupněm invalidity. Nejpočetnější skupinu vedenou v evidenci UoZ tvoří tedy osoby s uznanou invaliditou I. stupně.

Tab. 1: Počet nabízených volných pracovních míst (VPM)

VPM – celkem	9 652	7 123	9 129
z toho VPM pro OZP	525	618	656

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ÚP ČR (MPSV 2023).

Pro vývoj nezaměstnanosti je velmi důležitá možnost nalezení volného pracovního místa, ať již na volném trhu práce nebo místa, které je pro OZP vyhrazeno. Z této statistiky vyplývá (Tab.1), že ačkoli celkový počet nabízených volných pracovních míst kolísá a v roce 2020 se na počtech velmi projevila kovidová situace, počet nabízených míst pro OZP roste.

5.3 Realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti

Pozornost Krajské pobočky ÚP v Olomouci byla v letech 2019 až 2021 zaměřena zejména na uchazeče o zaměstnání nejvíce znevýhodněné na trhu práce, na zvyšování jejich zaměstnatelnosti a na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti.

Úřad práce se snažil použít jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) s ohledem na situaci na trhu práce v regionu a na skladbu uchazečů o zaměstnání tak, aby byly prostředky APZ vynakládány co nejefektivněji a nejúčelněji. Byly podporovány zejména ti UoZ, kterým nelze pro jejich individuální znevýhodnění zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, mezi které patří právě i osoby se zdravotním postižením. Hlavním cílem bylo

využívat a kombinovat nástroje APZ tak, aby pomohly uchazečům o zaměstnání s největšími handicapy na trhu práce (uradprace.cz, online).

K řešení specifických problémů na regionální úrovni patří regionální individuální projekty, jejichž cílem je podpořit účastníky projektu při vstupu na trh práce. Pro osoby se zdravotním postižením je v Olomouckém kraji realizován projekt *Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji* (1. 2. 2016 do 30. 6. 2022, prodloužen do 30. 4. 2023), jehož snahou je zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením na trhu práce. Aktivitami projektu se sestavují konkrétnímu účastníkovi dle jeho potřeb, účastníci absolvují individuální a skupinové poradenství, dále mohou využít zvolené nebo zabezpečované rekvalifikace, které se zaměřují na získání odborných znalostí a pracovních dovedností, jež zaměstnavatel požaduje k výkonu práce. Účastníci mohou využít i ergodiagnostické vyšetření, jehož cílem je funkční vyšetření pracovního potenciálu účastníka a posouzení jeho předpokladů pro uplatnění na trhu práce. Další žádanou aktivitou projektu je aktivita práce na zkoušku, což je krátkodobá forma zaměstnání maximálně na poloviční úvazek na dobu nejvíce 3 měsíců. Slouží k bližšímu vzájemnému poznání účastníka projektu a zaměstnavatele. V případě kladného zhodnocení jejího průběhu oběma stranami může na práci na zkoušku navázat vyhrazení tzv. společensky účelného pracovního místa, které je nejvýznamnější aktivitou projektu, kde účastníci projektu mohou na podpořeném pracovním místě získat minimálně roční pracovní poměr. Cílem je zajistit účastníkům projektu obnovení pracovních zkušeností a pracovních návyků (uradprace.cz, online). Počet podpořených osob nástroji APZ v letech 2019-2021 ilustruje Tab. 2.

Tab. 2: Počet podpořených osob nástroji APZ v letech 2019–2021

Nástroj APZ	2019	2020	2021
VPP	1 039	571	759
z toho OZP	164	80	68
Rekvalifikace	527	379	442
z toho OZP	135	81	35
Pracovní rehabilitace	62	39	59
SÚPM vyhrazená	272	200	451
z toho OZP	73	57	105
SÚPM SVČ	29	25	59
z toho OZP	-	2	2
SÚPM zřízená	4	3	1
z toho OZP	-	-	1

Zřízená PM pro OZP	63	62	70
Příspěvek na provoz pracovního místa pro OZP	37	42	41
Regionální mobilita – dojíždka	153	70	47
z toho OZP	43	21	12
Regionální mobilita – přestěhování	5	-	-
z toho OZP	1	-	-
Celkem národní APZ	2 162	1 386	1 890
z toho OZP	540	368	344

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ÚP ČR (MPSV 2023).

Z uvedených statistik vyplývá, že nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti pro podpoření uchazečů o zaměstnání jsou veřejně prospěšné práce, a to i pro uchazeče se zdravotním postižením. V roce 2019 bylo tímto nástrojem podpořeno 164 OZP, v roce 2020 celkem 80 OZP a v roce 2021 potom 68 OZP. Hlavním přínosem pro UoZ bylo zejména udržení a obnovení základních pracovních návyků, motivace a aktivizace k práci.

Dalším významným nástrojem pro podporu zejména „hendikepovaných“ uchazečů o zaměstnání jsou SÚPM¹⁰ vyhrazená. V roce 2019 bylo tímto nástrojem podpořeno 73 uchazečů o zaměstnání v kategorii OZP, v roce 2020 potom 57 uchazečů a v roce 2021 celkem 105 uchazečů. V roce 2020 a 2021 ještě vždy 2 uchazeči v kategorii OZP, kteří vytvořili společensky účelné pracovní místo jako osoby samostatně výdělečně činné.

Ke statistikám rekvalifikací nutno dodat, že s ohledem na situaci na trhu práce byl tento nástroj APZ pro osoby se zdravotním postižením využíván méně a měl klesající tendenci. Poradci pracující s OZP rekvalifikace používají k aktualizaci dovedností přenosných mezi povoláními i k přípravě na konkrétní pracovní pozice. V roce 2019 bylo rekvalifikováno 135 uchazečů se zdravotním postižením, v roce 2020 pak 81 uchazečů se ZP a v roce 2021 jen 35 uchazečů se ZP. Ke snížení počtu uchazečů přispěla i těžká pandemická doba, rekvalifikace probíhaly v roce 2020 ve ztížených podmínkách, realizace kurzů byla v podstatě zastavena.

Poměrně efektivním pomocníkem v rámci zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením je i *příspěvek na dojíždku a příspěvek na přestěhování*. Cílem tohoto nástroje APZ je posílení mobility klientů. Příspěvek na přestěhování byl však ke dni 1. 9. 2019 zrušen a podmínky pro

¹⁰ Jedná se o pracovní místa, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje na základě dohody s místně příslušným úřadem práce. Na takto vytvářená pracovní místa jsou umísťováni uchazeči o zaměstnání, kterým nelze jiným způsobem zajistit pracovní uplatnění na trhu práce.

čerpání příspěvku na dojízdku upraveny. Příspěvkem na přestěhování byl v roce 2019 podpořen 1 uchazeč o zaměstnání se statutem OZP, příspěvkem na dojízdku bylo podpořeno 43 uchazečů OZP, v roce 2020 to bylo celkem 21 uchazečů OZP a v roce 2021 celkem 12 uchazečů OZP.

Příspěvkem na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, který je poskytován zaměstnavatelům na chráněném i na volném trhu práce bylo v roce 2019 podpořeno 63 uchazečů OZP, v roce 2020 celkem 62 uchazečů OZP a v roce 2021 celkově 70 uchazečů OZP.

Zaměstnavateli, který je uznán na chráněném trhu práce lze poskytnout příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. Tento příspěvek byl v roce 2019 poskytnut na 37 pracovních míst pro OZP, v roce 2020 na 42 pracovních míst pro OZP a v roce 2021 celkem na 41 pracovních míst pro OZP.

Tab. 3: Pracovní rehabilitace

Pracovní rehabilitace	2019	2020	2021
Celkový počet pracovních rehabilitací	62	39	59
Individuální plán	52	37	49
Příprava k práci	26	22	35
Ergodiagnostické vyšetření	3	-	2
Specializované rekvalifikační kurzy	17	5	3
Počet zaměstnaných uchazečů v rámci PR	39	17	22

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ÚP ČR (MPSV 2023).

Nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, který velmi napomáhá osobám se zdravotním postižením v jejich uplatitelnosti na trhu práce jsou pracovní rehabilitace (Tab.3). Pracovní rehabilitace je souvislá činnost, zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě její žádosti zabezpečuje úřad práce. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Za účelem posuzování vhodných forem pracovní rehabilitace osob se zdravotním postižením jsou zřízeny odborné pracovní skupiny složené zejména ze zástupců Úřadu práce ČR, zástupců organizací

zdravotně postižených, zástupců zaměstnavatelů na chráněném trhu práce a zástupců zdravotnických zařízení, případně dalších organizací podle podmínek a situace v daném regionu. Tyto odborné pracovní skupiny působí na krajské pobočce v Olomouci a dále na kontaktních pracovištích v Jeseníku, Prostějově, Přerově a Šumperku. V poslední době došlo ve větší míře k rozšíření spolupráce jak s organizacemi na chráněném trhu, tak i se zaměstnavateli na volném trhu práce. S ohledem na stávající celkovou situaci na trhu práce se u některých zaměstnavatelů dařilo odbourávat předsudky týkající se zaměstnávání OZP. V roce 2019 bylo podáno 62 žádostí o pracovní rehabilitaci a v rámci PR bylo umístěno 39 uchazečů OZP. V roce 2020 bylo podáno 39 žádostí a umístěno 17 uchazečů OZP, v roce 2021 bylo podáno 59 žádostí a umístěno 22 uchazečů OZP.

Tab. 4: Regionální projekt Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji

Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji	2019	2020	2021
Celkem uchazečů OZP	414	99	105
Absolvovalo rekvalifikaci	86	26	17
Absolvovalo práci na zkoušku	0	17	5
Umístěno na SÚPM vyhrazené	104	38	74

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ÚP ČR (MPSV 2023).

Regionální individuální projekt Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji je popsán v úvodu této kapitoly. Do projektu bylo v roce 2019 zařazeno 414 uchazečů, v roce 2020 celkem 99 uchazečů a v roce 2021 celkem 105 uchazečů. S těmito bylo v rámci projektu aktivně pracováno, ve sledovaných letech bylo zrealizováno celkem 129 rekvalifikací, 22 uchazečů absolvovalo práci na zkoušku a celkem 216 uchazečů bylo umístěno na vyhrazená společensky účelná pracovní místa. Ukazatele pro regionální projekt Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji jsou uvedeny v Tab. 4.

Tab. 5: Plnění povinného podílu

Povinný podíl	2019	2020	2021
Počet zaměstnavatelů, kteří plnili odvod povinného podílu	1 133	1 126	1 128
Celkový počet zaměstnanců*	124 936	121 844	122 836
Povinnost povinného podílu*	4 997	4 873	4 913
Zaměstnáno OZP*	7 542	7 571	7 850
Odběr náhradního plnění*	3 088	3 155	3 188
Odvod do státního rozpočtu*	348	299	323
Skutečně odvedeno (Kč)	29 079 887 Kč	25 839 707 Kč	29 955 278 Kč

*průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní rok

Zdroj: Vlastní zpracování na základě dat ÚP ČR (MPSV 2023).

Ustanovení § 81 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti představuje povinnou kvótu zaměstnávání osob zdravotně postižených, která platí pro všechny zaměstnavatele, jež splní daná kritéria. Tedy zaměstnavatel s 25 a více zaměstnanci má dle tohoto ustanovení povinnost zaměstnat 4 % osob se zdravotním postižením. V Olomouckém kraji bylo k 31. 12. 2019 celkem 1133 takových zaměstnavatelů, v roce 2020 celkem 1126 zaměstnavatelů a v roce 2021 celkem 1128 zaměstnavatelů. Alternativně je však zaměstnavateli dána možnost výběru, jak povinnosti dostát. Povinnost povinného podílu byla pro tyto zaměstnavatele v roce 2019 celkem 4997 osob, v roce 2020 potom 4873 osob a v roce 2021 celkem 4913 osob. Zaměstnavatelé nejhojněji využívají možnosti zaměstnání přímo osob se zdravotním postižením, v roce 2019 bylo zaměstnaných 7542 osob, v roce 2020 celkem 7571 osob a v roce 2021 celkem 7850 osob. Druhou možností je odběr výrobků či služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám. Tato možnost byla využita v roce 2019 za 3088 osob, v roce 2020 za 3155 osob a v roce 2021 za 3188 osob. Mohou si také zvolit třetí alternativu, možnost odvodu do státního rozpočtu, což zaměstnavatelé v Olomouckém kraji využívají minimálně. Jako poslední se nabízí vzájemná kombinace těchto způsobů. Situaci v Olomouckém kraji sumarizuje Tab. 5.

ZÁVĚR

Tématem bakalářské práce bylo pracovní uplatnění osob se zdravotním postižením v Olomouckém kraji v letech 2019 až 2021. Cílem bylo přiblížení situace osob se zdravotním postižením, kteří vyžadují zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání. Shrnula jsem možnosti, které jsou těmto lidem poskytovány v rámci legislativy, ať už na úrovni světové, evropské i národní, zmapovala institucionální podporu pro tyto osoby i zájem společnosti. Nezaměstnanost jako taková a zejména nezaměstnanost znevýhodněných osob, mezi které patří zdravotně postižení, je problém, který nemá jednoduché řešení a potýká se s ním většina evropských zemí, přičemž ani Česká republika není výjimkou. Dlouhodobá nezaměstnanost ovlivňuje životy jedinců, jejich rodin i celé společnosti. Rodiny postižené nezaměstnaností trpí ekonomickou nejistotou a nedostatkem financí, samotní nezaměstnaní přicházejí o pracovní návyky, podléhají depresi a ztrácejí naději.

Organizace, ve valné většině nevládní, které se zabývají uplatitelností osob se zdravotním postižením odvádějí dobrou práci, neustále jsou aktualizovány nové dokumenty, vytvářeny národní plány podpory, v současné době je vyvíjen velký tlak na přijetí zákona o sociálním podnikání, který by velmi napomohl zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. V oblasti legislativy je na osoby se zdravotním postižením také poměrně dostatečně pamatováno, stát se snaží prostředky aktivní politiky zaměstnanosti podporovat zaměstnavatele, i když z uvedených analýz vyplývá, že objem finančních prostředků, které stát vynakládá na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením klesá. Do mnou sledovaného období zasáhla těžká doba koronaviru, kdy docházelo k poklesu výroby, zaměstnavatelé nepřijímali nové zaměstnance, nevytvářeli tedy nová pracovní místa, která by mohla být podpořena. Přesto počet volných míst, na která jsou zaměstnávána přednostně osoby se zdravotním postižením stoupá. Stejně tak roste zaměstnávání OZP v rámci plnění povinného podílu, stoupá počet žádostí o pracovní rehabilitace, roste počet poskytovaných příspěvků na zřízení pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením, který je poskytován zaměstnavatelům na chráněném i na volném trhu práce i poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce. Přes tyto skutečnosti zůstává v evidenci uchazečů o zaměstnání i mimo ni spousta osob, které uplatnění na trhu práce nemohou najít a možná ani nikdy nenajdou.

K vyšší uplatitelnosti na trhu práce právě pro osoby se zdravotním postižením by mohlo vést vytváření sdílených pracovních míst a míst se zkráceným pracovním úvazkem. Sdílená

pracovní místa usnadňují zaměstnávání osob na kratší pracovní dobu, zaměstnanci mají možnost se po vzájemné dohodě střídat, sdílet jedno pracovní místo tak, aby společně naplnili pracovní dobu na tomto místě rozvrženou a zároveň sladili dobu výkonu práce se svým zdravotním omezením nebo osobními záležitostmi. Monitoringem zaměstnavatelů ze strany úřadu práce by bylo vhodné zjistit, jaké pracovní pozice jsou zaměstnavatelé schopni a ochotni nabídnout a zda bude možné takto vytvořená místa ze strany státu podpořit. Tito zaměstnavatelé můžou v současné době uplatnit výraznou slevu na sociálním pojistném, byla by na zvážení motivace v podobě dalšího daňového zvýhodnění. Co se týká práce s uchazeči o zaměstnání, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, z analýzy bylo zjištěno, že největší skupinu tvoří osoby s uznanou invaliditou I. stupně, avšak osoby, které jsou uznané ve III. stupni invalidity na úřad práce téměř vůbec nepřichází, dá se říct, že nejsou „v systému“ a mnohdy nezjistí, jaké možnosti jim mohou být nabídnuty. Proto je potřeba zvýšit a maximálně podpořit zaměstnávání OZP a stabilizovat jejich zaměstnání na otevřeném trhu práce, (včetně zaměstnávání v sociálních podnicích). Prostřednictvím sítí spolupráce všech zainteresovaných stran umístit na trh práce dosud neaktivní osoby, k čemuž by mohl napomoci nový projekt pro zaměstnávání OZP spolufinancovaný Evropskou unií. Klíčovými aktivitami pro cílovou skupinu osob se zdravotním postižením bude poradenství při hledání pracovního uplatnění a získávání potřebných kompetencí pro pracovní uplatnění, využití některých forem diagnostik využívaných v oblasti profesní orientace (bilanční diagnostika, pracovní diagnostika či ergodiagnostika). Další z aktivit budou v případě potřeby rekvalifikace nebo profesní kvalifikace, realizované v souladu s aktuálními požadavky trhu práce, pracovní rehabilitace. zprostředkování vhodného zaměstnání na vytvářená společensky účelná pracovní místa jak na chráněném, tak na volném trhu práce. Velkým bonusem jsou doprovodná opatření, která představují proplácení prokázaných cestovních výdajů, využití služeb hlídání dětí a jiných závislých členů rodiny, účastníkům projektu budou také uhrazeny poplatky za vstupní prohlídky u lékaře, za výpisy z rejstříku trestů, popř. za vyšetření nutná ke vstupu do zaměstnání. Bude tedy potřeba systematicky šířit informace cílovým skupinám projektu, a to formou osvěty, propagace, a to zejména on-line komunikací, vytvořením webového portálu a v současné době velmi využívaných sociálních sítí.

Na začátku mé práce jsem byla přesvědčena, že pro osoby se zdravotním postižením je velmi obtížné vstoupit na trh práce a Česká republika, její systém i zaměstnavatelé stojí ve velké míře proti nim. V závěru však můžu říct, že kde je snaha, tam je i cesta.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ

1. ČERMÁK, Michal, 2012. *Projevy a formy diskriminace osob se zdravotním postižením*. Praha: Národní rada osob se zdravotním postižením ČR. ISBN 978-80-87181-08.
2. DUKOVÁ, Ivana, Martin DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ, 2013. *Sociální politika: učebnice pro obor sociální činnost*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3880-2.
3. KRIVOŠÍKOVÁ, Mária, 2011. *Úvod do ergoterapie*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2699-1.
4. NOVOSAD, Libor, 2009. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-509-7.
5. NOVOSAD, Libor, 2011. *Tělesné postižení jako fenomén i životní realita: diskurzivní pohledy na tělo, tělesnost, pohyb, člověka a tělesné postižení*. Praha: Portál. ISBN-978-80-7367-873-9.
6. SLOWÍK, Josef, 2016. *Speciální pedagogika. 2.*, aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 978-80-271-0095-8.
7. ŠMAJSOVÁ BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ, 2013. *Nezaměstnanost. 2.*, přeprac. a aktualiz. vyd. Praha: Grada. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-4282-3.
8. VITÁKOVÁ, Petra, ed., 2005. *Souhrnná metodika podporovaného zaměstnávání: projekt EQUAL – rozšíření metodiky, národní a evropská spolupráce*. Praha: Rytmus. ISBN 80-903-5980-9.
9. Česká asociace ergoterapeutů. Co je ergoterapie [online]. © 2008 [cit. 09.03.2023]. Dostupné z: <https://ergoterapie.cz/co-je-to-ergoterapie/>
10. [Hlavní stránka | Národní rada osob se zdravotním postižením ČR | pomáháme druhým \(nrzp.cz\)](https://www.nrzp.cz/)
11. Mezinárodní organizace práce. Průvodce [online]. © [cit. 10.04.2023]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/mezinarodni-organizace-prace>
12. MPSV ČR. Evropská sociální charta. Průvodce [online]. © [cit. 23.09.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/evropska-socialni-charta>
13. MPSV ČR. Statistiky. Průvodce [online]. © [cit. 02.03.2023]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/statistiky>

14. OSN. Deklarace o právech osob s mentálním postižením – PDF Free Download. Documents Professional Platform. ADOC.PUB [online]. Praha: © 2023 All rights reserved. [cit. 09.04.2023]. Dostupné z: <https://adoc.pub/deklarace-o-pravech-osob-s-mentalnim-postienim.html>
15. OSN ČR. Všeobecná deklarace lidských práv [online]. Praha: © [cit.10.10.2022]. Dostupné z:https://osn.cz/wpcontent/uploads/2022/08/UDHR_2016_CZ_web.pdf
16. [Tematická síť pro sociální tematiku | TESSEA](#)
17. Úmluva OSN o právech osob se zdravotním postižením. Průvodce [online]. © [cit. 22.05.2022]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/umluva-osn-o-pravech-osob-se-zdravotnim-postizenim>
18. Úřad práce ČR. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2019 a strategie APZ pro rok 2020 [online]. ©c5J [cit. 18.03.2023]. Dostupné z: [II \(uradprace.cz\)](#)
19. Úřad práce ČR. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2020 a strategie APZ pro rok 2021 [online]. ©c5J [cit. 18.03.2023]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/Rocni_OLK_2020.pdf/746ae6f2-05a2-2555-5839-d780291d24e0
20. Úřad práce ČR. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2021 a strategie APZ pro rok 2022 [online]. © [cit. 10.04.2023]. Dostupné z: https://www.uradprace.cz/documents/37855/911702/Rocni_OLK_2021.pdf/da369c6b-65cf-225b-0b0a-46c0d1dc4358
21. Vláda ČR. Mezinárodní den osob se zdravotním postižením - 3. prosinec [online]. ©[cit.18.03.2023]. Dostupné z:<https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvozp/aktuality/mezinarodni-den-osob-se-zdravotnim-postizenim---3--prosinec-201352/>
22. Vláda ČR. Národní plán podpory rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2021–2025 [online]. © [cit. 22.09.2022]. Dostupné z: https://www.vlada.cz/cz/ppov/vvozp/dokumenty/narodni-plan-podpory-rovnych-prilezitosti-pro-osoby-se-zdravotnim-postizenim-na-obdobi-2021_2025-183042/
23. Vláda ČR. Úmluva o právech osob se zdravotním postižením [online]. Praha: © [cit. 16.05.2022]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/vvzpo/dokumenty/Umluva-ve-sbirce.pdf>

24. Zákon č. 1/1993 Sb. Ústava České republiky. Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Praha: © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 08.05.2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-1?msclkid=0e1dca15cea711ec9c887b59259d1a76>
25. Zákon č. 2/1993 Sb. Listina základních práv a svobod. Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Praha: © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 08.05.2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-2>
26. Zákon č. 155/1995 Sb. Zákon o důchodovém pojištění. Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Praha: © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 18.05.2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155>
27. Zákon č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti. Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Praha: © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 08.05.2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435?msclkid=c6f74aaecea811ecabc05c176e703b17>
28. Zákon č. 108/2006 Sb. Zákon o sociálních službách. Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Praha: © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 23.11.2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>
29. Zákon č. 262/2006 Sb. Zákoník práce. Zákony pro lidi – Sbírka zákonů ČR v aktuálním konsolidovaném znění [online]. Praha: © AION CS, s.r.o. 2010 [cit. 06.02.2023]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

APZ	aktivní politika zaměstnanosti
MOP	Mezinárodní organizace práce
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
NRZP ČR	Národní rada osob se zdravotním postižením České republiky
OSN	Organizace spojených národů
OZP	osoba se zdravotním postižením
OZZ	osoba zdravotně znevýhodněná
SÚPM	společensky účelné pracovní místo
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VPM	vhodné pracovní místo
VPP	veřejně prospěšné práce
ZoSS	zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách
ZoZ	zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

SEZNAM GRAFŮ A TABULEK

Graf 1:	Podíl nezaměstnaných osob v ČR a Olomouckém kraji v letech 2019-2021
Graf 2:	Podíl OZP na počtu evidovaných UoZ V Olomouckém kraji v letech 2019-2021
Graf 3:	Porovnání celkového počtu UoZ a OZP v evidenci ÚP ČR v Olomouckém kraji v letech 2019–2021
Graf 4:	Vývoj počtu nezaměstnaných OZP v Olomouckém kraji dle stupně postižení v letech 2019-2021
Tab.1:	Počet nabízených volných pracovních míst (VPM)
Tab.2:	Počet podpořených osob nástroji APZ v letech 2019-2021
Tab. 3:	Pracovní rehabilitace
Tab. 4:	Regionální projekt Pracujeme s omezením v Olomouckém kraji
Tab. 5:	Plnění povinného podílu