

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra ekonomických teorií



Diplomová práce

Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením

Bc. Zdenka Bittnerová

© 2022 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Zdenka Bittnerová

Veřejná správa a regionální rozvoj – k.s. Litoměřice

Název práce

Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením

Název anglicky

Unemployment of people with disability

Cíle práce

Cílem diplomové práce je identifikovat, jaké procento nezaměstnaných osob se zdravotním postižením je delší dobu v evidenci uchazečů o zaměstnání ve srovnání s průměrnou délkou nezaměstnaných osob bez zdravotního omezení v evidenci Úřadu práce v Děčíně. Dále zda mají osoby se zdravotním postižením vyšší počet opakovaných evidencí na úřadu práce ve sledovaném období od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2020 v komparaci s nezaměstnanými bez zdravotního omezení. Dále určit v jaké míře využívají pracovní příležitosti na chráněných pracovních místech, které jsou zřizovány úřadem práce pro osoby se zdravotním postižením.

Dílčí cíle diplomové práce budou deskripce pojmů, které objasní problematiku zaměstnanosti, nezaměstnanosti, měření nezaměstnanosti, aktivní politiku zaměstnanosti a pasivní politiku zaměstnanosti.

Metodika

V teoretické části budou definovány pojmy, jako je nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti, zaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti a dále zde budou popsány ukazatele měření nezaměstnanosti.

V praktické části bude provedena deskripce problematiky nezaměstnanosti osob zdravotně postižených, jejich možností využitelnosti služeb úřadu práce i při uplatnitelnosti na trhu práce. Budou provedeny komparace uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením, kdy bude sledována délka evidence, opakovaná evidence na úřadu práce, jejich uplatnění na trhu práce, délka zaměstnání a stupeň zdravotního omezení se skupinou nezaměstnaných bez zdravotního postižení. Při empirickém výzkumu budou použita výběrová šetření z databáze úřadu práce u zkoumaného vzorku nezaměstnaných, konkrétně uchazečů o zaměstnání se

statusem osoby zdravotně postižené, zaevidovaných na Úřadu práce v Děčíně v průběhu roku 2016. Při zpracování dat budou použity metody deskripce, komparace, syntézy, bude provedena analýza. Zpracovaná výsledná data budou prezentována zejména formou tabulek a grafů s následným vysvětlením.

Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

Klíčová slova

aktivní politika zaměstnanosti, chráněné pracovní místo, míra nezaměstnanosti, nezaměstnanost, osoby se zdravotním postižením, pracovní rehabilitace, trh práce, uchazeč o zaměstnání, úřad práce, zaměstnání

Doporučené zdroje informací

- Barnes, Helen; Thornton, Patricia; Campbell, Sue Maynard. *Disabled People and Employment: A Review of Research and Development Work*. Bristol: The Policy Press, 1998. 68 s. ISBN 978-1861341211.
- BLANCHARD, O. *Macroeconomics*. Upper Saddle River, N.J.: Prentice Hall, 2006. ISBN 0-13-186026-7.
- BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- FISCHER, S. – SCHMALENSEE, R. – DORNBUSCH, R. *Introduction to macroeconomics*.
- OECD. *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers vol. 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands*. Paris: OECD Publishing, 2008. 204 s. ISBN 978-92-64-04968-0.
- ROMER, D. *Advanced macroeconomics*. Boston: Irwin/McGraw-Hill, 2006. ISBN 0-07-287730-8.
- SEVEROVÁ, L. – STARÁ, D. – ČESKÁ ZEMĚDĚLSKÁ UNIVERZITA V PRAZE. KATEDRA EKONOMICKÝCH TEORIÍ. *Základy obecné ekonomie*. V Praze: Česká zemědělská univerzita v Praze, Provozně ekonomická fakulta, 2009. ISBN 978-80-213-1948-6.
- SEVEROVÁ, L. – ŠRÉDL, K. *Znalostní ekonomika*. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2010. ISBN 978-80-213-2131-1.
- SEVEROVÁ, L. *Znalostní ekonomika a vzdělávání v mezinárodním kontextu*. Davle: Alfa Nakladatelství, 2011. ISBN 978-80-87168-16-5.
- WAWROSZ, P. – HELÍSEK, M. *Makroekonomie : středně pokročilý kurz*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, a.s., 2017. ISBN 978-80-7408-149-1.
-

Předběžný termín obhajoby

2021/22 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Pavel Hrdlička, MBA, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra ekonomických teorií

Elektronicky schváleno dne 28. 2. 2022

doc. PhDr. Ing. Lucie Severová, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 1. 3. 2022

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 03. 03. 2022

Čestné prohlášení

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

V Praze dne 31. 3. 2022

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucímu práce Ing. Pavlovi Hrdličkovi, MBA, Ph.D. za odborné konzultace, podnětné návrhy a podporu. Dále děkuji Mgr. Vlastislavovi Hlaváčovi, řediteli úřadu práce Kontaktního pracoviště Děčín, za odborné diskuse a své rodině za trpělivost a podporu.

Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá nezaměstnaností osob se zdravotním postižením evidovaných na úřadu práce. Ke zhodnocení nezaměstnanosti byli vybráni uchazeči o zaměstnání se statutem osoby zdravotně postižené, kteří se evidovali v průběhu roku 2016 na Úřadu práce v Děčíně. V první části diplomové práce jsou zpracována teoretická východiska problematiky nezaměstnanosti s vymezením základních pojmů. Je zde popsána nezaměstnanost obecně, měření nezaměstnanosti, následně je práce zaměřena na zaměstnanost a nástroje politiky zaměstnanosti ve vztahu k nezaměstnaným, a to především na pomoc rizikové skupině osob se zdravotním postižením. Praktická část diplomové práce je věnována vymezení pojmů osob se zdravotním postižením a jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Dále je práce zaměřena na vývoj nezaměstnanosti vybrané skupiny osob se zdravotním postižením v souvislosti s jejich délkou a počtem opakovaných evidencí na úřadu práce v komparaci s uchazeči o zaměstnání bez statusu zdravotního postižení. V praktické části je dále vyhodnoceno uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce.

Klíčová slova: aktivní politika zaměstnanosti, chráněné pracovní místo, míra nezaměstnanosti, nezaměstnanost, osoby se zdravotním postižením, pracovní rehabilitace, trh práce, uchazeč o zaměstnání, úřad práce, zaměstnání

Unemployment of people with disability

Abstract

The diploma thesis focuses on the unemployment of people with disabilities registered at the employment office. Job seekers with the status of disabled, who registered during 2016 at the Labor Office in Děčín were selected to assess unemployment. The first part of the diploma thesis introduces the theoretical basis of the issue of unemployment and defines its basic concepts. It describes unemployment in general, how it's measured, employment and employment policy instruments in relation to the unemployed and especially the risk group of people with disabilities. The practical part of the diploma thesis is focused on defining the concepts of people with disabilities and their applicability in the labor market. Furthermore, the work focuses on the development of unemployment of a selected group of people with disabilities in connection to the length and number of repeated registrations at the employment office in comparison with job seekers without the disability status. The practical part also evaluates the employment of people with disabilities.

Keywords: active employment policy, sheltered job, unemployment rate, unemployment, people with disabilities, occupational rehabilitation, labor market, job seeker, labor office, employment

Obsah

1 Úvod.....	15
2 Cíl práce a metodika	16
2.1 Cíl práce	16
2.2 Metodika	16
3 Teoretická východiska	19
3.1 Trh práce	19
3.1.1 Práce.....	19
3.1.2 Výrobní faktory.....	19
3.1.3 Poptávka po práci.....	20
3.1.4 Nabídka práce	23
3.1.4.1 Substituční efekt	24
3.1.4.2 Důchodový efekt	25
3.1.5 Charakteristika trhu práce	25
3.1.6 Rozdělení trhu práce	25
3.1.6.1 Primární a sekundární	25
3.1.6.2 Formální a neformální trh práce	26
3.1.6.3 Externí a interní trh práce	26
3.1.7 Dokonale konkurenční trh práce.....	26
3.1.8 Nedokonalá konkurence na trhu práce.....	27
3.1.9 Rovnováha trhu práce	28
3.1.10 Odměna za práci	28
3.2 Nezaměstnanost.....	29
3.2.1 Typy nezaměstnanosti.....	30
3.2.1.1 Frikční nezaměstnanost	30
3.2.1.2 Strukturální nezaměstnanost.....	31
3.2.1.3 Cyklická nezaměstnanost	31
3.2.1.4 Sezonní nezaměstnanost.....	32
3.2.1.5 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost	34
3.2.1.6 Skrytá nezaměstnanost	34
3.2.1.7 Nepravá nezaměstnanost či neúplná zaměstnanost	35
3.2.2 Měření nezaměstnanosti	35
3.2.2.1 Míra nezaměstnanosti	36
3.2.2.2 Specifická míra nezaměstnanosti	39

3.2.2.3	Míra ekonomické aktivity	40
3.2.2.4	Přirozená míra nezaměstnanosti	40
3.2.2.5	Počet uchazečů na jedno pracovní místo	42
3.2.3	Dopady nezaměstnanosti	43
3.2.3.1	Právo na práci	43
3.3	Zaměstnanost	44
3.3.1	Politika zaměstnanosti	44
3.3.1.1	Úřad práce	46
3.3.2	Aktivní politika zaměstnanosti	49
3.3.2.1	Rekvalifikace	49
3.3.2.2	Investiční pobídky	51
3.3.2.3	Veřejně prospěšné práce	51
3.3.2.4	Společensky účelná pracovní místa	51
3.3.2.5	Překlenovací příspěvek	52
3.3.2.6	Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti	52
3.3.2.7	Příspěvek na zapracování	53
3.3.2.8	Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program	53
3.3.2.9	Ostatní opatření aktivní politiky zaměstnanosti	54
3.3.3	Pasivní politika zaměstnanosti	54
3.3.3.1	Podpora v nezaměstnanosti	54
3.3.4	Služby úřadu práce	56
3.3.4.1	Poradenské činnosti	56
3.3.4.2	Sociální pomoc	56
4	Vlastní práce	59
4.1	Osoby se zdravotním postižením	59
4.1.1	Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav	59
4.1.2	Status osoby se zdravotním postižením	60
4.1.2.1	Osoby zdravotně znevýhodněné	60
4.1.2.2	Osoby s invaliditou I. stupně	60
4.1.2.3	Osoby s invaliditou II. stupně	61
4.1.2.4	Osoby s invaliditou III. stupně	61
4.1.3	Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením	62
4.1.3.1	Povinný podíl	63
4.1.3.2	Služby zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením	63

4.2	Charakteristika okresu Děčín	67
4.2.1	Vývoj nezaměstnanosti v okrese Děčín v letech 2005 až 2020	68
4.2.2	Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením.....	70
4.3	Nezaměstnaní v evidenci Úřadu práce v Děčíně.....	73
4.3.1	Struktura nezaměstnaných dle věku	74
4.3.2	Struktura nezaměstnaných dle zdravotního stavu.....	76
4.3.3	Struktura nezaměstnaných dle vzdělání.....	78
4.4	Délka evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Děčíně	81
4.4.1	Průměrná délka evidence nezaměstnaných na Úřadu práce v Děčíně.....	82
4.5	Opakované evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Děčíně.....	85
4.6	Délka zaměstnání mezi evidencemi uchazečů o zaměstnání vedených na Úřadu práce v Děčíně.....	92
4.6.1	Průměrná délka zaměstnání mezi evidencemi na úřadu práce	93
4.7	Uplatnění nezaměstnaných na trhu práce po ukončení evidence.....	99
4.7.1	Využívání chráněných pracovních míst.....	103
4.7.2	Podpora osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce	104
4.7.2.1	Poskytování příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením na Úřadu práce v Děčíně.....	105
4.7.2.2	Poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce Úřadem práce v Děčíně.....	106
5	Výsledky a diskuse	110
5.1	Výsledky	110
5.2	Diskuse.....	118
6	Závěr.....	123
7	Seznam použitých zdrojů	127
8	Přílohy	134

Seznam obrázků

Obrázek č. 1: Mapa a administrativní rozdělení okresu Děčín	68
---	----

Seznam tabulek

Tabulka č. 1: Vývoj podílu nezaměstnaných osob od roku 2005 do 2020	69
Tabulka č. 2: Počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením	70
Tabulka č. 3: Počet nezaměstnaných, evidencí a dní v evidenci na Úřadu práce v Děčíně za sledované období od roku 2016 do 2020	82
Tabulka č. 4: Délka evidencí zkoumané skupiny uchazečů o zaměstnání v evidenci na Úřadu práce v Děčíně	83
Tabulka č. 5: Průměrný počet evidencí na Úřadu práce v Děčíně za sledované období v letech 2016 až 2020	86
Tabulka č. 6: Počet opakovaných evidencí nezaměstnaných za období od roku 2016 do roku 2020	87
Tabulka č. 7: Evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Děčíně za období roku 2016 až 2020	91
Tabulka č. 8: Počet evidencí a dní v zaměstnání mezi evidencemi na úřadu práce	92
Tabulka č. 9: Délka zaměstnání mezi evidencemi sledované skupiny nezaměstnaných	94
Tabulka č. 10: Počty nezaměstnaných v evidenci Úřadu práce v Děčíně dle důvodu ukončení evidence	102
Tabulka č. 11: Počet vytvořených chráněných pracovních míst Úřadem práce v Děčíně	105
Tabulka č. 12: Poskytnuté výše příspěvku zaměstnavatelům v okrese Děčín na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením	107
Tabulka č. 13: Počty evidencí nezaměstnaných a počet dní doby evidence na úřadu práce	110
Tabulka č. 14: Srovnání evidencí nezaměstnaných (v %) dle doby evidence na úřadu práce	111
Tabulka č. 15: Počty evidencí nezaměstnaných na Úřadu práce v Děčíně za sledované období	113
Tabulka č. 16: Srovnání podílů (v %) evidencí sledovaných skupin nezaměstnaných	114
Tabulka č. 17: Doba zaměstnání odpracovaná mezi evidencemi na Úřadu práce v Děčíně	115
Tabulka č. 18: Počet podpořených pracovních míst a zaměstnavatelů na chráněném trhu práce v okrese Děčín	117

Seznam grafů

Graf č. 1: Poptávka po práci	22
Graf č. 2: Posun křivky poptávky po práci	23
Graf č. 3: Nabídka práce	24
Graf č. 4: Dobrovolná nezaměstnanost	32
Graf č. 5: Nedobrovolná nezaměstnanost	34
Graf č. 6: Beveridgeova křivka	42
Graf č. 7: Průměrný roční podíl nezaměstnaných osob od roku 2005 do 2020	69
Graf č. 8: Vývoj počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením od roku 2005 do roku 2020 v České republice	71

Graf č. 9: Vývoj počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením za období od roku 2005 do 2020 v Ústeckém kraji	72
Graf č. 10: Vývoj počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením od roku 2005 do 2020 v okrese Děčín	73
Graf č. 11: Struktura nezaměstnaných dle věku	75
Graf č. 12: Struktura nezaměstnaných dle věku a pohlaví	75
Graf č. 13: Struktura nezaměstnaných dle zdravotního stavu	77
Graf č. 14: Struktura nezaměstnaných dle statusu osoby se zdravotním postižením	78
Graf č. 15: Struktura nezaměstnaných dle vzdělání	79
Graf č. 16: Struktura nezaměstnaných osob se zdravotním postižením dle dosaženého vzdělání	80
Graf č. 17: Struktura nezaměstnaných osob se zdravotním postižením dle věku.....	81
Graf č. 18: Délka evidence uchazečů o zaměstnání u osob bez zdravotního postižení.....	84
Graf č. 19: Délka evidence nezaměstnaných osob se zdravotním postižením	84
Graf č. 20: Počty nezaměstnaných osob bez zdravotního postižení s opakovanými evidencemi na Úřadu práce v Děčíně	88
Graf č. 21: Počty nezaměstnaných se zdravotním postižením s opakovanými evidencemi na Úřadu práce v Děčíně	89
Graf č. 22: Srovnání počtu evidencí uchazečů o zaměstnání dle počtu evidencí	90
Graf č. 23: Srovnání podílů evidencí uchazečů o zaměstnání po sledované období v letech 2016 až 2020.....	91
Graf č. 24: Délka zaměstnání uchazečů o zaměstnání bez zdravotního postižení.....	96
Graf č. 25: Délka zaměstnání uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením.....	97
Graf č. 26: Srovnání délky zaměstnání mezi evidencemi na úřadu práce	98
Graf č. 27: Důvody ukončení evidencí uchazečů o zaměstnání bez zdravotního postižení	99
Graf č. 28: Důvody ukončení evidencí uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením	101
Graf č. 29: Srovnání dle uplatnění na trhu práce sledovaných skupin uchazečů.....	103
Graf č. 30: Vývoj poskytnutého čtvrtletního příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v okrese Děčín za období od roku 2016 až 2020	108
Graf č. 31: Vývoj čtvrtletního počtu podpořených pracovních míst na chráněném trhu práce v okrese Děčín v letech 2016 až 2020.....	109
Graf č. 32: Délka evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Děčíně - srovnání podílu (v %) evidencí nezaměstnaných sledovaných skupin.....	111
Graf č. 33: Srovnání podílů (v %) evidencí nezaměstnaných za sledované období od roku 2016 do roku 2020	112
Graf č. 34: Počet opakovaných evidencí osob bez zdravotního postižení	113
Graf č. 35: Počet opakovaných evidencí osob se zdravotním postižením	114
Graf č. 36: Délka zaměstnání osvědčená uchazeči o zaměstnání na úřadu práce.....	115
Graf č. 37: Uplatnění na trhu práce po ukončení evidence na Úřadu práce v Děčíně	116

Seznam použitých zkratk

ČR – Česká republika

ČSÚ – Český statistický úřad

ILO – Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization)

Kč – Koruna česká

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

OZP – osoba se zdravotním postižením

OZZ – osoba zdravotně znevýhodněná

PvN – podpora v nezaměstnanosti

SÚPM – společensky účelné pracovní místo

ÚP – úřad práce

UoZ – uchazeč o zaměstnání

VPP – veřejně prospěšné práce

1 Úvod

Zaměstnání poskytuje lidem nejen finanční přínos, ale každý zde může uplatnit i rozšířit své schopnosti. Pokud motivovaný člověk k práci své zaměstnání ztratí, je důležité, aby si nezaměstnaný vlastní aktivitou nebo pomocí nástrojů státu opět našel uplatnění na trhu práce. K tomuto účelu lze využít politiky zaměstnanosti státu, kdy prostřednictvím úřadů práce se konkrétní pomoci nezaměstnanému může dostat. K tomu jsou určeny nástroje aktivní i pasivní politiky zaměstnanosti. Uchazečům o zaměstnání v evidenci úřadu práce je poskytována pomoc, přičemž je vždy nutné zohlednit jejich získané vzdělání, dosavadní praxe, znalosti a dovednosti. Určité omezení při uplatnění na trhu práce mají absolventi škol bez získané praxe, osoby pečující o dítě ve věku do 4 let, osoby v předdůchodovém věku. Specifickou skupinou jsou osoby se zdravotním postižením, které při hledání nového zaměstnání jsou nuceny přihlížet nejen ke svému vzdělání či získaným pracovním zkušenostem, ale převážně ke svému zdravotnímu omezení, čímž jsou výrazně znevýhodněni na trhu práce.

Uchazečům o zaměstnání se zdravotním postižením je věnována zvláštní a individuální pomoc, která by měla přispět k získání nové pracovní příležitosti na otevřeném pracovním trhu nebo na chráněných místech, která jsou vytvořena pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Úřad práce poskytuje nezaměstnaným služby zaměstnanosti, které mají přispět k získání nebo rozšíření dovedností a schopností a umožní při ztrátě dlouhodobého zaměstnání například zorientovat se na trhu práce. Hlavním cílem spolupráce nezaměstnaného a úřadu práce je pomoc při hledání nového uplatnění na trhu práce, případně i zrealizovat návrat do zaměstnání.

Doba nezaměstnanosti je vnímána každou osobou individuálně, proto je důležité se touto problematikou zabývat a dávat nové příležitosti, které rozvíjí klíčové kompetence, a to každému, kdo chce a může pracovat.

Úřady práce poskytují svým klientům nejen finanční pomoc, ale cílem služeb zaměstnanosti je také aktivně monitorovat a vyhodnocovat situaci na trhu práce, aby mohlo být včas reagováno na aktuální nabídku a poptávku po pracovních příležitostech, které nabízí stále se rozvíjející trh práce.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Cílem diplomové práce je identifikovat, jaké procento nezaměstnaných osob se zdravotním postižením je delší dobu v evidenci úřadu práce ve srovnání s průměrnou délkou nezaměstnaných bez zdravotního omezení. Dále zda nezaměstnaní se zdravotním postižením mají více opakovaných evidencí na úřadu práce v porovnání opět se skupinou nezaměstnaných bez zdravotního postižení. Dále komparace průměrné doby v zaměstnání opakovaně evidovaných uchazečů o zaměstnání na úřadu práce, kterou získaly osoby se zdravotním postižením a bez zdravotního postižení. Cílem práce je dále zjistit, v jaké míře využívají nezaměstnaní se zdravotním postižením pracovní příležitosti na chráněných pracovních místech.

Dílčím cílem je vymezení pojmů, které souvisí s trhem práce, nezaměstnaností a řešením nezaměstnanosti pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Definice pojmů, které charakterizují problematiku osob se zdravotním postižením, a opatření, která přispívají k zaměstnávání této rizikové skupiny nezaměstnaných.

2.2 Metodika

Diplomová práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část. První část, teoretická východiska, bude zpracována na základě studia odborné literatury, právních norem a dalších zdrojů, které se zabývají danou problematikou. V této části bude provedena deskripce pojmů trh práce, nezaměstnanost, typy nezaměstnanosti, míra nezaměstnanosti, zaměstnanost, aktivní politika zaměstnanosti, pasivní politika zaměstnanosti. Ve spojitosti s pojmy budou také popsána ekonomická hlediska problematiky nezaměstnanosti a opatření státní politiky zaměstnanosti, která cíleně pomáhají ke snížení nezaměstnanosti. Závěrem teoretické části budou popsány služby úřadu práce.

Praktická část bude obsahovat pojmy charakterizující status osoby zdravotně postižené, tj. osoba zdravotně znevýhodněná, osoba s invaliditou I. stupně, II. stupně a III. stupně. Dále bude práce zaměřena na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v rámci služeb zaměstnanosti. Nejprve bude provedena stručná charakteristika okresu Děčín a dále pomocí časových řad popsán vývoj nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením

v České republice, v Ústeckém kraji a v okrese Děčín, kdy data budou čerpána ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí.

Ve vlastní části bude dále práce zaměřena na kvantitativní výzkum dat z informačního systému úřadu práce. Budou využita data Úřadu práce v Děčíně, která jsou zpracována v informačním systému OKpráce, verze 21.00, software OKsystem. Do tohoto programu mají přístup pouze pověřeni pracovníci úřadu práce na úseku zaměstnanosti, kterým slouží ke zpracovávání informací o uchazeči o zaměstnání. OKpráce je využívána ke zprostředkování zaměstnání, poradenské činnosti, rozhodování o podpoře v nezaměstnanosti a evidenci, zpracování volných pracovních místa a pro statistické analýzy. Data budou získávána na základě uděleného dlouholetého přístupu v souladu s pracovní činností ve služebním poměru a se souhlasem nadřízeného, přičemž budou data využívána v souladu s právními předpisy pro zpracovávání osobních údajů.

Prvotně bude proveden sběr dat, která jsou potřebná pro získání cílů práce. Výzkumnou skupinou pro praktickou část práce budou z informačního systému OKpráce vybráni uchazeči o zaměstnání, kteří podali žádost o zprostředkování zaměstnání na Úřadu práce České republiky – Kontaktní pracoviště Děčín v období od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2016. Data této skupiny nezaměstnaných budou zpracována za pětileté období od evidence v roce 2016 do konce roku 2020.

Data ze systému OKpráce budou získána pomocí vyhledávacích údajů, které program nabízí, za účelem vygenerovat zkoumaná data. Získaná data budou generována do souboru v aplikaci Excel, kde budou dále analyzována s cílem získání statistického údaje. Z programu OKpráce budou získána a dále analyzována data uchazeče o zaměstnání – datum evidence od, datum evidence do, počet dní v evidenci, věk, pohlaví, zdravotní stav, dosažené vzdělání a počet dní doložené doby odpracované z historie zaměstnání.

Ze získaných dat bude nejprve popsán zkoumaný vzorek nezaměstnaných, který bude prezentován pomocí grafů. Struktura nezaměstnaných bude členěna do kategorií dle:

- zdravotního stavu;
- věku;
- pohlaví;
- vzdělání.

V rámci výzkumu bude ze získaných dat provedena komparace dvou skupin:

- nezaměstnaných osob se zdravotním postižením;
- nezaměstnaných osob bez zdravotního postižení.

Dílčí analýzy budou zaměřeny na zjištění hlavních cílů práce, které budou vycházet z dat týkajících se:

- délky evidence ve dnech u uchazečů o zaměstnání na úřadu práce;
- počtu opakovaných evidencí nezaměstnaných v průběhu sledovaného pětiletého období;
- délky odpracované doby v zaměstnání ve dnech mezi evidencemi na úřadu práce;
- důvodů ukončených evidencí nezaměstnaných na úřadu práce;
- počty podporovaných míst úřadem práce na chráněném trhu práce.

Získaná data budou dále zpracována v komparaci obou skupin nezaměstnaných, kdy bude srovnání provedeno pomocí procentní míry, která bude vypovídat o četnosti výskytu ve sledované skupině.

V praktické části budou použité vzorce pro výpočet podílu a průměru, které budou odvozeny dle konkrétních sledovaných jevů. Hodnoty výskytu budou vždy srovnávány mezi skupinou nezaměstnaných bez zdravotního postižení s nezaměstnanými se zdravotním postižením, nikoliv k celku všech nezaměstnaných.

Z výsledných dat budou vydány závěry, které budou prezentovány zejména formou tabulek a grafů s následným vysvětlením. Grafické znázornění bude pomocí výsečových grafů, které nejlépe prezentují četnost jednotlivých variant proměnných, přičemž kruhová výseč je úměrně vypovídající. Dále budou použity spojnicové grafy zobrazující hodnoty v čase a sloupcové grafy, které proporcionalně vypovídají o znázorňované hodnotě.

3 Teoretická východiska

V teoretické části diplomové práce je provedena deskripce pojmů související s trhem práce a nezaměstnaností. Dále je práce zaměřena na zaměstnanost a úřad práce, který zabezpečuje státní politiku zaměstnanosti. Následně jsou popsány nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, pasivní politiky zaměstnanosti a další služby poskytované úřadem práce.

3.1 Trh práce

Člověk se snaží o své uplatnění na trhu práce, když hledá zaměstnání a nabízí své dovednosti, znalosti i získané pracovní zkušenosti. V následující kapitole je charakterizován trh práce, který úzce souvisí s problematikou nezaměstnanosti.

3.1.1 Práce

Práce je dle obecné ekonomické teorie považována za manuální nebo duševní lidskou činnost, která je potřebná k produkci výrobků nebo služeb. Je vykonávána převážně za účelem finanční odměny. Ve společnosti je práce považována za vysoce postavenou hodnotnou činnost a pro člověka je důležitým společenským statutem. (1) (2)

Práce hraje důležitou roli v životě člověka protože:

- materiálně zajistí životní potřeby;
- je výrazem sociálního postavení a osobního ztotožnění;
- poskytuje příležitosti pro sociální kontakty;
- přispívá k sociálnímu rozvoji a k individuálnímu sebehodnocení;
- určuje časovou strukturu dne a celého života. (2)

3.1.2 Výrobní faktory

Výroba statků a služeb probíhá za použití výrobních faktorů, tedy vstupů do výrobního procesu, kterými jsou práce, půda (přírodní zdroje) a kapitál. Práce je prvotním výrobním faktorem, který vstupuje do výroby zboží a služeb a přináší ekonomický prospěch. Výrobní faktor práce je ovlivňován schopnostmi člověka, který svou vědomou a účelnou činností vykonává určité množství i kvalitu práce. (3) (4)

Vliv na kvalitu práce má motivace lidí k práci a jejich kvalifikace. Kvantita práce může být ovlivněna motivací člověka, ale je také dána dispozicemi ekonomiky.

Množství práce v ekonomice ovlivní:

- počet osob práceschopných a ochotných pracovat;
- délka pracovní doby;
- intenzita práce. (3)

Vliv na ekonomický přínos má produktivita práce, tedy účinky práce. Produktivita práce je vyjadřována jako množství statků nebo služeb, které vyrobí nebo poskytne jeden pracovník za určitou časovou jednotku, také ji lze vyjádřit jako časovou náročnost na produkci jednoho výrobku či služby. (4) Produktivita práce může být ovlivněna organizací práce, kvalifikací pracovníků, technickými i přírodními podmínkami k práci. Pro ekonomický přínos práce má také význam intenzita práce, která je vyjadřována množstvím práce vykonávané za určitou časovou jednotku. (3)

Dalšími výrobními faktory (činiteli), které vstupují do výroby, jsou přírodní zdroje a kapitál. Za přírodní zdroje jsou v ekonomii označovány zemědělská půda, pozemky a ostatní zdroje (např. energetické zdroje, neenergetické suroviny, vodní toky, lesy). Přírodní zdroje jsou, stejně jako práce, prvotním faktorem. Tyto zdroje mají rozličnou úrodnost (zemědělská půda) nebo výtěžnost (suroviny), které mohou ovlivňovat kvalitu nebo množství produkce. (4)

Kapitál z hlediska ekonomiky je považován za druhotný výrobní faktor. Kapitálem jsou již vyrobené výrobky nebo služby (statky), které dál poskytují užitek v dalším výrobním procesu k produkci nových statků. Kapitálovým statkem může být např. stroj, výrobní zařízení, budovy, vybavení kanceláře či zařízení kavárny. Tyto statky jsou fixním kapitálem. Dále je rozlišován oběžný kapitál, kterým je např. zásoba surovin, materiálů, polotovarů i hotových výrobků. Kapitál má také nehmotnou podobu jako např. výrobní a obchodní znalosti a postupy (know-how), počítačový software. Finanční kapitál (např. peníze, akcie) není ve smyslu produktivního zdroje označován jako výrobní faktor kapitál. (4)

Tyto tři faktory vstupují do výroby v různých kombinacích a množství, tím jsou konečné výstupy (výrobky, služby) ovlivněny. Také mohou být tyto vstupy do určité míry vzájemně nahraditelné. (5)

3.1.3 Poptávka po práci

Na trhu jakéhokoliv statku je poptávka vztah mezi cenou za jednotku statku a množstvím při této ceně statku, které spotřebitel chce a je schopen si je koupit. Obecně platí,

že spotřebitelé budou zvyšovat své nákupy, když bude cena klesat a naopak, pokud se cena bude zvyšovat, budou snižovat své nákupy. Práce, stejně jako zboží či služby, je nabízena na trhu, kde dochází ke směně. Každý statek, přinášející užitek druhému, má svou cenu. Pokud budeme práci považovat za obdobný statek, bude jednotka práce každého jedince prodávána a nakupována za určitou cenu, tedy mzdu, která je měřena v peněžních jednotkách za určitý čas (většinou za jednu hodinu). Také poptávka po práci je závislá na vztahu mezi mzdou za jednotku času práce a poptávaným množstvím práce při určité ceně. Přičemž cena práce je počtem pracovních hodin, které nakupuje zaměstnavatelská firma. Poptávající firma pro zajištění své produkce nakupuje určitý počet jednotek práce, ale také požadovaný počet jednotek jiných výrobních faktorů. (3) (4)

Stranu poptávky tvoří firmy poptávající pracovníky, kteří zajistí dostatečné množství práce. (5) „*Poptávka po práci je určena příjmem mezního produktu práce. Firmy jsou pak ochotny zvyšovat poptávku po práci tak dlouho, dokud nedojde k vyrovnání mezních nákladů práce s příjmem z mezního produktu práce.*“ (5, 69 s.)

Mezní produkt práce určuje o kolik jednotek se změní výstup, když se změní množství práce o jednotku, tzn. přírůstek celkového produktu, vyplývající z dodatečné jednotky práce. Tato veličina není pro rozhodování firmy dostatečně vypovídající, tím je příjem z mezního produktu práce (MRP_L). (6)

Příjem z mezního produktu (neboli tzv. mezní produktivita práce) vypovídá o hodnotě mezního produktu, který vytvoří jednotlivý pracovník pro firmu.

$$MRP_L = MP_L \times p \quad (6)$$

kde:

MRP_L..... příjem z mezního produktu práce

MP_L.....mezní produkt práce

p.....cena jedné jednotky produkce

Firma porovnává příjem z mezního produktu s náklady na příslušného pracovníka (MFC_L), přičemž tyto náklady jsou i pro konkurenční firmu rovny tržní mzdové sazbě (w). Tato rovnováha vzniká za předpokladu, že firma přicházející na trh jako jedna z velkého počtu firem a nemá podstatný vliv ovlivnit mzdovou sazbu. Při dokonalé konkurenci je firma sama příjemcem mzdových sazeb či cen produkce tohoto trhu. (6) (7)

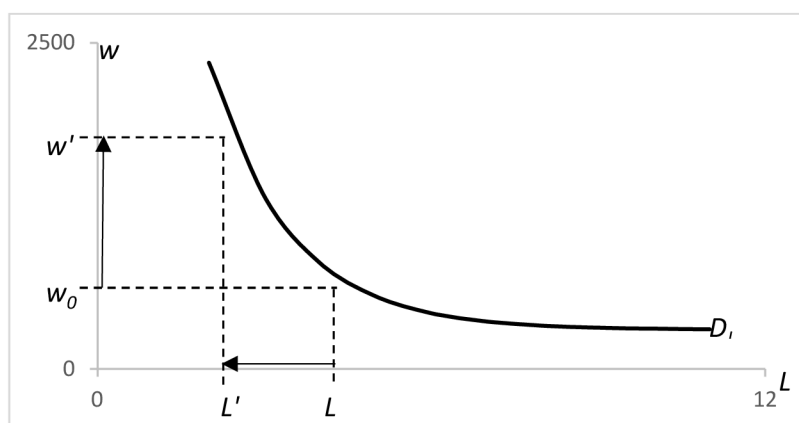
Dosažením rovnosti mezních nákladů práce s příjmem z mezního produktu práce nemají již firmy dále zájem o dodatečné jednotky práce a nebudou ochotny zvyšovat poptávku po práci. Firmy budou najímat pouze takové množství výrobního faktoru, dokud se přínos z dodatečné jednotky práce nevyrovná nákladu na tuto dodatečnou jednotku práce z důvodu maximalizace zisku. Pokud by docházelo k nerovnosti, firmy nebudou poptávat další dodatečné jednotky práce, protože by se zvyšovaly náklady a snižoval zisk. (5) (7)

V dokonale konkurenční firmě tedy platí, že bude přijímat na práci až do bodu rovnosti:

$$MRP_L = MFC_L = w \quad (6)$$

Tento bod rovnosti vypovídá, kdy je zaměstnávání dalších jednotek práce ještě zdrojem zisku. Pokud však náklady práce, tzn. vyplacená mzda, převyší příjem z mezního produktu práce, jsou dodatečné jednotky práce již ztrátové a z hlediska maximalizace zisku nevhodné. (4)

Graf č. 1: Poptávka po práci



Zdroj: vlastní zpracování dle (5)

Legenda:

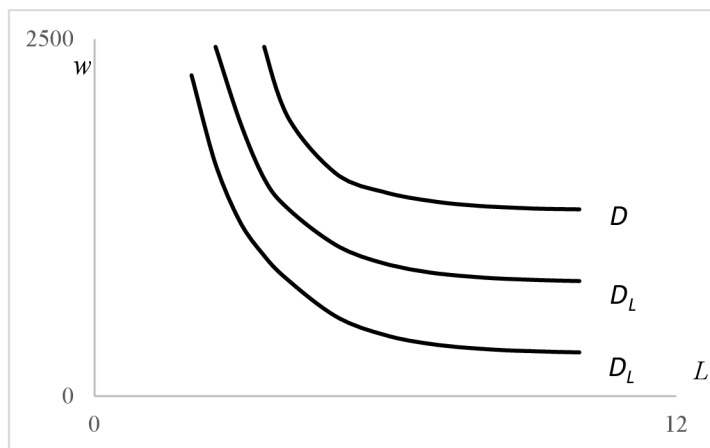
W = mzdová sazba L = množství práce D_L = poptávka po práci

Graf č. 1 znázorňuje, že při mzdové sazbě W_0 je poptávka po práci L_0 . Pokud se zvýší mzdové sazby na W' dochází ke snížení poptávky po práci na L' . V opačném případě, pokud dojde ke snížení mzdové sazby zvýší se poptávka po práci. (5)

Poptávka po práci je také ovlivňována ostatními faktory, které vstupují do výroby. Při změně alespoň jednoho faktoru způsobí změnu poptávky po práci. Hlavním faktorem je výše mzdové sazby. Zvýšení mzdové sazby povede ke snížení poptávky po práci, naopak snížení

vede ke zvýšení poptávky. Na poptávku po práci mají vliv i další faktory, jako například vyšší poptávka po výrobcích, což může vést ke zvýšení výroby, která si vyžádá více práce a tím se zvýší poptávka. Naopak snížení poptávky po práci by mohlo způsobit snížení ceny kapitálu, na což by mohly firmy reagovat, že do výroby zapojí statky, které jsou náročnější na kapitál. (5)

Graf č. 2: Posun křivky poptávky po práci



Zdroj: vlastní zpracování dle (5)

Legenda:

W = mzdová sazba L = množství práce D_L = poptávka po práci

Graf č. 2 znázorňuje posun křivky poptávky po práci, kdy křivka D_L'' zobrazuje zvýšení poptávky a křivka D_L' snížení poptávky. (5)

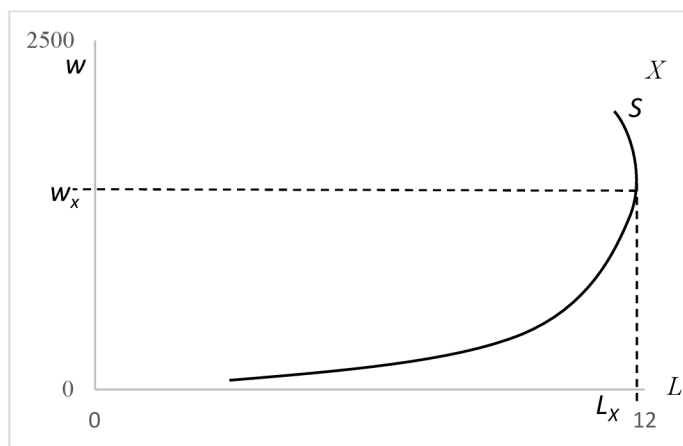
3.1.4 Nabídka práce

Nabídka je vztah mezi cenou statku (výrobku či služby) a množstvím, které je nabízeno prodávajícími za určité časové období. Přičemž nabízeným množstvím je takové množství, které firmy plánují prodat za dané časové období při určité ceně. Je rozlišována individuální nabídka, která vypovídá, jaké množství produktu při různých cenách je ochotna nabízet jedna firma. Tržní nabídka je určována jako souhrn množství nabízených produktů při daných cenách všemi firmami na trhu (tzv. agregátní nabídka). (4)

Nositelem práce jsou jedinci (domácnosti), které nabízejí svou práci firmám, přičemž jejich nabídka práce je závislá na efektivitě, která plyne z výkonu práce. (7) Domácnosti jsou motivovány pracovat, pokud je peněžní ocenění za vykonanou práci větší než náklady práce. Zvyšovat svou nabídku práce jsou ochotni až do vyrovnání obou ukazatelů. (5)

Člověk se rozhoduje, zda bude pracovat a získávat mzdu, za kterou si může kupovat statky, spotřebovávat je a mít z nich užitek. Také je na rozhodnutí člověka, zda nebude pracovat, ale bude mít volný čas a užitek z něj. Při tomto rozhodování dochází k porovnání mezního užitku ze statků, které si koupí za mzdu, s mezním užtkem svého volného času. Člověk se rozhoduje jako spotřebitel mezi statky, které by si mohl koupit za mzdu, a volným časem, který je vzácný a užitečný, čímž také splňuje kritéria ekonomického statku. Pokud člověk upřednostní volný čas, měl by znát jeho cenu. Když se rozhodne nepracovat, tedy mít volný čas, potom ušlá mzda, o kterou přichází, je obětovaná příležitost. Proto lze považovat mzdu za cenu volného času. (6) (8)

Graf č. 3: Nabídka práce



Zdroj: vlastní zpracování dle (5)

Legenda:

W = mzdová sazba L = množství práce SL = nabídka práce X = bod zvratu (5)

Graf č. 3 znázorňuje nabídku práce L , se kterou vstupuje pracovní síla nebo domácnosti na trh při dané mzdové sazbě W . Nabídka práce roste až do bodu X , kdy začne nabídka klesat, což může být vyvoláno substitučním a důchodovým efektem. (6)

3.1.4.1 Substituční efekt

Růst mzdy může mít vliv na nabízené množství práce. Jeden z účinků zvýšení mzdy popisuje substituční efekt. Za předpokladu, že je mzda cena volného času, v případě zvýšení mzdy se volný čas zdraží. Člověk je při růstu mzdy více motivován, bude si kupovat méně

volného času a bude ochotný více nabízet svou práci. Volný čas bude nahrazovat (substituovat) jinými spotřebitelskými statky. (8)

3.1.4.2 Důchodový efekt

Opačný efekt nastává, když mzda je také důchodem, a nejen cenou volného času. Zvýšením mzdy se zvýší i důchod, potom si člověk může kupovat více statků, také i volného času. Důchodový efekt růstu mzdy motivuje člověka, aby si kupoval více volného času, a tudíž snižuje svou nabídku práce. (8)

3.1.5 Charakteristika trhu práce

Pracovní trh je spojován s tržní ekonomikou, v které je práce, stejně jako služby a výrobky, prodávána a nakupována. Také na trhu práce dochází ke směně, když za čas a kvalifikaci pracovníků je poskytována mzda za vykonanou práci. (9) Jiným autorem je trh práce definován jako abstraktní prostor, ve kterém vzájemně působí nabídka práce potencionálních pracovníků a poptávka zaměstnavatelů po práci. Přičemž je nutné práci vnímat jako zboží. (1)

3.1.6 Rozdělení trhu práce

Trhem práce se zabývaly různé teoretické pohledy. Nejznámější teorii rozdělení trhu práce nabídl Clark Kerr (1954) teorii duálního trhu, který rozlišil trh práce na primární a sekundární. Další významné rozdělení trhu práce je interní a externí a také na formální a neformální, které popsal R. E. Pahl (1984). (9)

3.1.6.1 Primární a sekundární

Primární trh práce se zaměřuje na lepší a výhodnější pracovní příležitosti, které poskytují pracovníkovi více možností uplatnění, dobré předpoklady profesního růstu a lepší pracovní i platové podmínky. Pracovníci zde mají větší možnosti zvýšení kvalifikace, proto jsou tato místa primárního trhu práce relativně bezpečnější před propuštěním. V případě ztráty zaměstnání mají kvalifikovaní pracovníci více příležitostí při uplatnění se na trhu práce. (9)

Sekundární trh práce je naopak charakterizován pracovními místy, která nenabízí kariérní růst a mají nižší mzdové ohodnocení. Tato místa příliš neumožňují zvyšování

kvalifikace. Místa sekundárního trhu práce se vyznačují vyšší fluktuací, ale zároveň je zde nabízen větší počet příležitostí nového uplatnění. (9)

3.1.6.2 Formální a neformální trh práce

Formální trh práce je oficiální trh práce a nabízí pracovní místa, která jsou kontrolována institucemi, přičemž mohou sloužit i k regulaci trhu. Naopak neformální trh práce je mimo tuto kontrolu institucí, hlavně daňových úřadů. Těmito pracovními příležitostmi neformálního trhu práce mohou být tzv. práce na černo, také nelegální podnikání, práce sousedské a rodinné výpomoci. Tyto pracovní činnosti i jejich odměňování probíhá mimo pracovní a daňové zákony. Tyto pracovní trhy jsou vzájemně propojeny. Kdo má lepší možnosti na formálním trhu práce, otevírají se mu i lepší možnosti na neformálním trhu, to platí i naopak. Také selhání formálního trhu práce může být příčinou omezení příležitostí na trhu neformálním. (10)

3.1.6.3 Externí a interní trh práce

Interní (vnitřní) trh práce se zabývá strategií rozmístování pracovních sil uvnitř firmy, tak aby odpovídaly specifickým požadavkům firmy. Vnitřní trh je založený na potřebách podniků např. speciální kvalifikace, znalost prostředí a pravidel, pracovních zkušeností. K efektivitě vnitřního trhu může přispět mobilita pracovní síly uvnitř podniku, který investuje do růstu kvalifikace či zaškolování svých pracovníků. Také loajálnost pracovníků přispívá ke konkurenceschopnosti firmy. Interní trh by měl poskytovat pracovníkům ochranu a lepší podmínky, než které by mohli získat na externím trhu. Selháním vnitřního trhu by mohlo zapříčinit odchod pracovní síly. (9)

3.1.7 **Dokonale konkurenční trh práce**

Na interakci mezi nabídkou a poptávkou práce má vliv konkurenční trh práce. U dokonale konkurenčního trhu se předpokládá, že:

- existuje více subjektů, které nemohou ovlivnit cenu nebo množství nabídky či poptávky práce;
- je dostatečná náhrada za pracovníky i za zaměstnavatele;
- všichni účastníci jsou dokonale informováni o trhu práce. (1)

Pokud jsou plněny tyto tři podmínky, dochází na trhu práce k dokonalému rozdělení pracovníků u zaměstnavatelů za mzdy, které jsou pro firmy v mezích mzdových nákladů. Naopak, při nevyváženosti některého z těchto předpokladů dokonalého trhu práce, se stává trhem nedokonalé konkurence. V případě, že na trhu práce nastanou určité bariéry a není možné získat pracovníka nebo najít zaměstnavatele, vzniká na trhu práce nevyrovnanost, která může mít za následky např. nutnost dojíždění a stěhování za prací, profesní změny pracovníků. (1)

Při existenci dokonalé konkurence na trhu práce dochází, při vstupu jakékoliv firmy na tento trh s poptávkou po práci, k tomu, že firma vynakládá za každou dodatečnou jednotku práce konstantní mzdovou sazbu. Ani při rostoucím zapojování více práce se dodatečné náklady na práci nemění a rovnají se výši mzdové sazby (stále zde platí, že $MFC_L = W$). (11)

Dokonale konkurenční trh je teoretický model, který se prakticky nevyskytuje. Tento model trhu vychází z předpokladu, že žádná z firem na trhu působící v určitém odvětví není schopna ovlivnit cenu. Přičemž každá z prodávajících firem i kupujících subjektů působící na tomto trhu má tak malý podíl, že není schopna při svém příchodu či odchodu z trhu ani zvětšením nebo zmenšením výroby ovlivnit cenu. Firmy v tomto prostředí dokonalé konkurence jsou příjemci ceny, která je trhem daná a kterou musí respektovat. Na dokonale konkurenčním trhu práce firmy čelí dokonale nabídkové křivce práce vyjádřenou rovnoměrnou úrovní mzdy. Což je příčinou toho, že poptávka po práci jednotlivé firmy představuje pouze malou část tržní poptávky na trhu práce, proto nemůže ovlivnit výši mzdy. (4)

3.1.8 Nedokonalá konkurence na trhu práce

V reálném ekonomickém prostředí působí řada faktorů, které odlišují skutečný trh práce od modelové podoby dokonalého trhu práce. Ve skutečném prostředí nebyvají základní předpoklady dokonalé konkurence naplněny. (4)

Pokud existuje na trhu práce nedokonalá konkurence, firma za dodatečnou jednotku práce vynakládá vyšší mzdovou sazbu, což může způsobit rostoucí nabídku práce. Na tento trh práce firma vstupuje s výsadním postavením, že je schopna ovlivnit cenu práce. Za získání dodatečné jednotky práce je ochotna nabídnout vyšší mzdovou sazbu, kterou následně platí i za všechny zapojené jednotky práce, proto jsou pro ni mezní náklady na práci vyšší než mzdová sazba ($MFC_L > W$). (11)

Na konkurenčně nedokonalém trhu práce působí na výši mzdové sazby nejen dominantní firma na straně poptávky, která může způsobit dlouhodobě vyšší mzdovou sazbu. Také na tomto trhu ovlivňují výši mzdy např. vládních intervence nebo odbory, které mohou způsobit odklon výše mzdové sazby od příjmu z mezního produktu práce. Tyto zásahy státu (jako např. minimální mzda) nebo odborů povede ke zvýšení mezd pracovníkům se stálým zaměstnáním, ale na druhé straně může zvýšení mezních nákladů na práci mít za následek vyloučení pracovníků z důvodu vysokých firemních mezních nákladů na práci. (4) (6)

3.1.9 **Rovnováha trhu práce**

Na trhu práce se střetává nabídka a poptávka práce. Rovnováha trhu práce vznikne při vyrovnání poptávaného množství práce s nabídkou množství práce. V této rovnováze dochází i k tzv. rovnovážné mzdové sazbě (W_E). (12) K odchylce z této rovnováhy dojde při nedostatku práce, kdy firmy nenachází požadované množství práce. Což by vedlo ke zvýšení mzdy, za kterou by již lidé byli ochotni také zvýšit svou nabídku práce. Tento růst mzdy ustane v okamžiku, kdy dojde opět k vyrovnání poptávky a nabídky práce. (8)

K přebytku práce naopak dochází v situaci, kdy je mzda vyšší než rovnovážná mzdová sazba, což vede ke zvýšení nabízeného množství práce. Tento přebytek práce způsobuje nezaměstnanost. Převyšující nabídka práce stlačuje mzdy opět dolů, následně by firmy opět zvyšovaly poptávku. K vyrovnání poklesu mzdy nastane na úrovni rovnovážné mzdy, kdy tato rovnováha zajistí plnou zaměstnanost. (6)

3.1.10 **Odměna za práci**

Výše reálné mzdy je určována trhem práce, kdy se střetne křivka poptávky a nabídky práce. Změna rovnováhy vždy ovlivní mzdu. Při růstu poptávky se zvyšuje reálná mzda i zaměstnanost. Naopak při poklesu poptávky po práci snižuje reálnou mzdu, ale i zaměstnanost. (8)

Nejen trh práce působí na výši mzdy, ale i jiné subjekty jsou schopny ovlivnit cenu práce. Tím mohou být i silné odborové organizace nebo vnější zásahy ze strany státu. Důsledkem těchto zásahů bývá dlouhodobé přetrvávání vyšší mzdy než rovnovážné. (6)

Zásahem státu do rovnovážné mzdy je stanovena minimální mzda, která představuje nejnižší možnou úroveň mzdy, za kterou mohou firmy nakupovat výrobní faktor práce. Jde o cenovou regulaci na pracovním trhu. (13)

Důvody pro zavádění minimální mzdy jsou tyto:

- zajistit minimální příjem profesím s nízkou kvalifikací;
- motivovat pracovní síly k hledání práce, což vede ke zvyšování zaměstnanosti. (13)

Minimální mzda se převážně týká nejméně kvalifikovaných pracovníků, kteří mají méně pracovních příležitostí a také je u nich obtížná změna kvalifikace. Pro potenciálního zaměstnavatele těchto pracovníků nesmí být minimální mzda příliš vysoká, jelikož toto zvýšení mzdy na úroveň minima, by mohlo vést k propouštění pracovníků, které se mu již nevyplatí zaměstnávat. (6)

V České republice je také závazná, kromě minimální mzdy, i zaručená minimální mzda, která zaručuje nejnižší úroveň mzdy podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Pro účely stanovení zaručené minimální mzdy je vykonávaná práce rozdělena do osmi skupin, které určují minimální úroveň mzdy. (14)

V rámci pracovněprávního vztahu odměňování pracovníků legislativně řeší zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění pozdější předpisů, který stanoví, že za vykonanou práci zaměstnanci náleží mzda, plat nebo odměna. (15)

3.2 **Nezaměstnanost**

Nezaměstnanost představuje sledovaný jev ve společnosti, který se stále mění v souvislosti s okolními ekonomickými, tržními i společenskými vlivy. V důsledku měnící se ekonomiky, kde se faktor práce stal významným činitelem ekonomických produktů, jako jsou výrobky a služby, je nezaměstnanost výrazně ovlivňována trhem práce. Součástí této ekonomické situace jsou i lidé na pracovním trhu, který je charakterizován poptávkou a nabídkou po pracovních místech. Celý proces je úzce propojen natolik, že zhoršující se ekonomická situace společnosti ovlivní i finanční situaci zaměstnaného či nezaměstnaného člověka. (4) (6)

Nevyrovnaný trh práce má vliv na nezaměstnanost, která může mít velké dopady na ekonomické prostředí, proto je tento jev pozorován. Samotné riziko nezaměstnanosti je pro společnost nejen ekonomický, ale převážně i sociální problém. (9)

V ekonomické společnosti jsou za nezaměstnané považovány osoby v produktivním věku splňující tyto podmínky:

- nejsou v placeném zaměstnání ani nemají příjem ze sebezaměstnání (např. osoby samostatně výdělečně činné) a jsou dočasně mimo zaměstnání a zároveň očekávají, že se znovu nechají zaměstnat;
- práci aktivně hledají a jsou ochotní do práce nastoupit. (16)

Nezaměstnaní společně se zaměstnanými v placeném zaměstnání, sebezaměstnaní a ostatní, kteří jsou v práci nepřítomni, ale mají vazbu na placené zaměstnání např. osoby v pracovní neschopnosti, na rodičovské dovolené, tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. (16)

3.2.1 Typy nezaměstnanosti

Problematika nezaměstnanosti se zabývá obyvateli, kteří se o místo ucházejí a jsou ochotní do zaměstnání nastoupit, mají snahu řešit svou ztrátu zaměstnání. Ke vzniku nezaměstnanosti vedou i různé příčiny, které se v ekonomice projevují odlišně. Z hlediska těchto příčin je charakterizována nezaměstnanost frikční, strukturální, cyklická a sezónní. (2) (9)

3.2.1.1 Frikční nezaměstnanost

V neoklasické ekonomii je dle příčin vzniku nezaměstnanosti rozlišována frikční nezaměstnanost, která je způsobena neustálým pohybem pracovní síly mezi pracovními místy nebo příležitostmi. Pohyb pracovních sil může být v důsledku změn ve firmách, ale také životních změn lidí např. ukončení přípravy na budoucí povolání, změna bydliště. (2) (16)

Do této skupiny nezaměstnaných patří ti, kteří:

- dobrovolně opouští zaměstnání a hledají novou lepší práci;
- opouští místo např. z důvodu stěhování, technologických či organizačních změn ve firmách;
- hledající své první uplatnění na trhu práce. (6) (16)

Z hlediska závažnosti není frikční nezaměstnanost chápána příliš problematicky, jelikož tato skupina nezaměstnaných je aktivní, motivovaná a brzy nalézá nové uplatnění na trhu práce. O čemž vypovídá i ochota přizpůsobit se měnícímu trhu práce tím, že nezaměstnaný změní své profesní zaměření či místo bydliště. (16)

3.2.1.2 Strukturální nezaměstnanost

Další příčina nezaměstnanosti vzniká změnou struktury poptávky po pracovních místech vlivem hospodářského cyklu. (17)

Strukturální nezaměstnanost postihuje odvětví či výrobu, po jejichž produktech je nedostatečná poptávka, a tím dochází ke snižování jejich výroby. Snižující se poptávka zákonitě ovlivní nabídku pracovních příležitostí, jelikož dochází i k zániku pracovních míst. Změna hospodářské struktury vede k růstu v jiném odvětví, což způsobí zvýšení nabídky nových pracovních příležitostí. Velkou roli při uplatnění na trhu práce vlivem strukturální nezaměstnanosti mají uchazeči o práci, kteří musí být ochotni přizpůsobit se novým pracovním požadavkům, které mohou vyžadovat i změnu kvalifikace či flexibilitu do míst za rostoucím hospodářským odvětvím. Právě neochota se přizpůsobit změnám má velký vliv na strukturální nezaměstnanost a může vést k regionálním rozdílům míry nezaměstnanosti. (2) (5) (16)

3.2.1.3 Cyklická nezaměstnanost

Cyklická či konjunkturální nezaměstnanost je ovlivněna „...*objektivními výkyvy danými fází hospodářského cyklu...*“ (17, s. 50), kdy dochází ke střídání ekonomického růstu a poklesu. Příčiny cyklické nezaměstnanosti, jako pokles ekonomické výkonnosti, nemusí představovat příliš velký problém, pokud fáze poklesu není výrazná a dlouhotrvající. Při hospodářském poklesu nezaměstnanost roste, ale při ekonomickém růstu opět dochází ke snižování nezaměstnanosti. Tento opakující se cyklus nezaměstnanosti může mít v ekonomice vliv na pružnost mezd a cen, což je zejména čitelné v období hospodářské recese. (2) (16)

3.2.1.4 Sezonní nezaměstnanost

Nabídka práce v některých časových období má velký vliv na sezonní nezaměstnanost. Tento jev se nejvíce projevuje v zemědělství, stavebnictví a turismu, kdy jsou tyto profese ovlivněny klimatickými podmínkami. (2) (17)

3.2.1.4.1 Dobrovolná nezaměstnanost

Další typy nezaměstnanosti mohou být ovlivněny i z pohledu nezaměstnaného, který se ocitne bez zaměstnání, jelikož je i skupina obyvatel, která setrvává v nezaměstnanosti dobrovolně. (8)

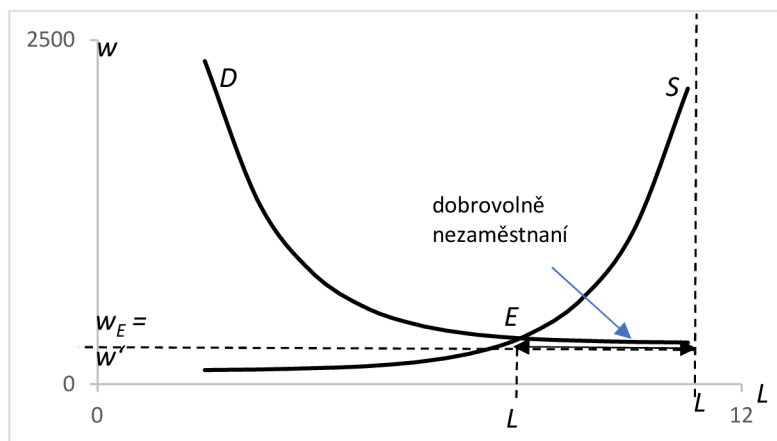
K teorii dobrovolné nezaměstnanosti dospěla neoklasická ekonomie, sledováním existence a příčin nezaměstnanosti. Tato teorie vychází z následujících bodů:

- porozumění nabídce a poptávce na trhu práce;
- pracovní síla má volbu mezi vynakládáním práce a volným časem;
- při rozhodování má velký vliv reálná mzda za práci. (16)

V nezaměstnanosti dobrovolně setrvávají lidé převážně ze dvou důvodů, protože upřednostňují svůj volný čas nebo hledají lépe placené místo. (16)

Dobrovolně nezaměstnaní jsou i v řadách uchazečů o zaměstnání na úřadech práce a nelze je jednoznačně identifikovat, jelikož si uvědomují, že svou nečinností by mohli přijít o výhody čerpající ze samotné evidence na úřadu práce, jako je např. státem hrazené zdravotní pojištění, podpora v nezaměstnanosti, proto se o svém dobrovolném setrvání v nezaměstnanosti nezmiňují. (8)

Graf č. 4: Dobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: vlastní zpracování dle (18)

Graf č. 4 zobrazuje dobrovolnou nezaměstnanost. Svislá přímka W znázorňuje výši mzdové sazby. Průsečík křivky S (nabídka práce) a křivky D (poptávky po práci) je bod E , který znázorňuje rovnovážnou mzdu. Bod L je ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Úsečka OLE je počet zaměstnaných osob ochotných pracovat za výši rovnovážné mzdy. Úsečka LEL' znázorňuje rozsah dobrovolné nezaměstnanosti zastoupenou osobami, kteří nejsou ochotni přistoupit na výši rovnovážné mzdové sazby. (18)

V grafickém znázornění je zřejmé, že trh práce je schopen nabídnout určitý počet pracovních míst v rozsahu ekonomicky aktivního obyvatelstva, ale pro část nezaměstnaných je práce za výši mzdové sazby nepřijatelná. (16)

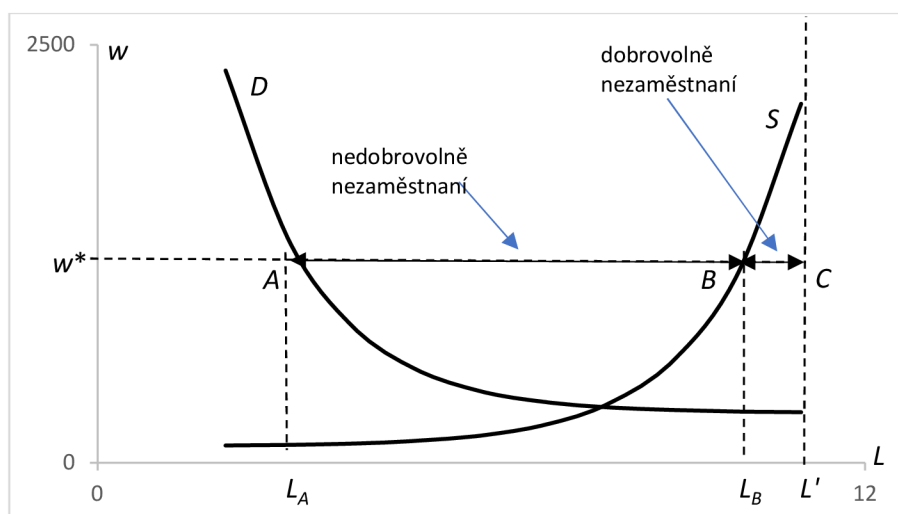
3.2.1.4.2 Nedobrovolná nezaměstnanost

Příčina nedobrovolné nezaměstnanosti je vyvolána existencí nepružných mezd. Pro ekonomickou teorii je velkým přínosem teorie efektivní poptávky, kterou zpracoval britský ekonom John Maynard Keynes. (9) Ve své teorii „...zduvodnil ekonomickou recesi a nedobrovolnou nezaměstnanost právě nedostatečnou efektivní poptávkou, jež je způsobena nejistotou při investičních rozhodováních podnikatelů, kteří se této nejistotě brání tím, že preferují likviditu.“ (17, s. 123)

Keynes proti neoklasické teorii zdůraznil, že příčiny vzniku nezaměstnanosti jsou tyto důvody:

- mzdové sazby jsou nepružné;
- zaměstnanost je závislá na poptávce v ekonomice;
- nedobrovolná nezaměstnanost může mít v ekonomice delšího trvání, než připouštěli neoklasikové. (16)

Graf č. 5: Nedobrovolná nezaměstnanost



Zdroj: vlastní zpracování dle (18)

V grafu č. 5 je znázorněna nedobrovolná nezaměstnanost, která může nastat, pokud výše reálné mzdové sazby je vyšší než rovnovážný bod v průsečíku nabídky S a poptávky D . Úsečka AB je rozsah nedobrovolně nezaměstnaných, kteří jsou ochotni za vyšší mzdovou sazbu pracovat, ale neexistují pro ně na trhu práce pracovní příležitosti. Na trhu práce může nastat při vyšší reálné mzdové sazbě, než je rovnovážná reálná mzda, také situace, že někteří nezaměstnaní nejsou ochotni za tuto mzdu pracovat a tvoří dobrovolnou nezaměstnanost, která je v grafu znázorněna úsečkou BC . (18)

3.2.1.5 Krátkodobá a dlouhodobá nezaměstnanost

Nezaměstnanost je posuzována i podle délky. Krátkodobá nezaměstnanost je nejčastěji frikčního a strukturálního charakteru. Podle definice a statistik Mezinárodní organizace práce (ILO) je za dlouhodobou nezaměstnanost považována doba delší 12 měsíců, u absolventů je tato doba 6 měsíců. Příčinou dlouhodobé nezaměstnanosti může být cyklická nezaměstnanost, způsobená např. ekonomickou recesí. Další příčinou mohou být štedré sociální systémy, které nemotivují nezaměstnaného řešit finanční situaci placenou prací. (6) (8) (20)

3.2.1.6 Skrytá nezaměstnanost

Mezi specifické typy nezaměstnanosti lze zařadit tzv. skrytou nezaměstnanost, která zaujímá zvláštní postavení, jelikož se zcela vyhýbá statistickým měřením, proto ji nelze

sledovat jako ostatní typy nezaměstnanosti. V této kategorii nezaměstnaných jsou lidé, kteří se o práci neucházejí převážně z důvodu, že nejsou schopni přizpůsobit se požadavkům zaměstnavatelů, nechtějí se podřídit autoritě, vyhýbají se odpovědnosti být zaměstnancem. (19)

Tato kategorie nezaměstnaných práci nehledá a není převážně registrována v evidenci uchazečů o zaměstnání. Velkou část tvoří ženy v domácnosti pečující o děti. Do skryté nezaměstnanosti se promítnou i nezaměstnaní, kteří sice jsou v evidenci úřadů práce, ale jsou ze statistických údajů vyjmuti z důvodů umístění do programů např. rekvalifikace nebo krátkodobého zaměstnání. (9)

3.2.1.7 Nepravá nezaměstnanost či neúplná zaměstnanost

Dalším zvláštním specifickým typem je neúplná zaměstnanost, která se vyznačuje prací na snížený úvazek či plným nevyužitím schopností a kvalifikace pracovníků. Nejčastěji jde o pracovní místa na zkrácený úvazek nebo sdílená místa. V případě sdílení místa se o jedno pracovní místo dělí dvě osoby, kdy je jejich výdělek za práci rozdělen. (9)

3.2.2 Měření nezaměstnanosti

Hlavním tradičním cílem hospodářské politiky státu je zajistit podmínky, které povedou ke stabilnímu a progresivnímu vývoji ekonomiky. Tento cíl je možné dále zúžit na čtyři dílčí kroky, kterými jsou:

- vyvážený a stabilní růst ekonomiky;
- nízká míra nezaměstnanosti;
- nízká a stabilní inflace;
- vyrovnaná platební bilance a také udržení optimálního a stabilního devizového kurzu. (17)

Pro efektivní monitorování nezaměstnanosti je nutné měřit nezaměstnanost ukazateli, které mají dobrou vypovídající hodnotu o ekonomikách pro srovnání regionů v České republice, ale také v mezinárodním porovnání. Nejčastěji je vyjadřována nezaměstnanost dvěma ukazateli, a to:

- obecnou mírou nezaměstnanosti;
- podílem nezaměstnaných osob. (17)

3.2.2.1 Míra nezaměstnanosti

Z makroekonomického hlediska se nezaměstnanost týká obyvatelstva, které je v produktivním věku. Za tento věk se považuje věk od ukončení povinné školní docházky do odchodu do starobního důchodu. Pracovní sílu či ekonomicky aktivní obyvatelstvo tvoří lidé v produktivním věku zaměstnaní i nezaměstnaní, kteří práci aktivně hledají. (5)

Ekonomicky neaktivní jsou ostatní lidé v produktivním věku, kteří zaměstnaní nemají ani nehledají. Do této kategorie se řadí studenti denního studia, lidé v domácnosti pečující o děti nebo osoby vyžadující péči jiné osoby, dále osoby zdravotně postižené, které pozbyly ze zdravotní důvodů možnost pracovat. (19)

Na základě těchto kategorií obyvatelstva lze vyjádřit ukazatele míry nezaměstnanosti:

$$\text{Míra nezaměstnanosti} = \frac{\text{počet nezaměstnaných}}{\text{počet ekonomicky aktivních osob}} \times 100 \quad (19)$$

Tato míra se vyjadřuje v procentech nejen jako průměrný údaj pro celou zemi, ale i pro jednotlivé regiony. (19)

Míra nezaměstnanosti odráží podíl pracovní síly, která nemá práci, ale je k dispozici a aktivně hledá práci. Tento ukazatel vychází také z pravidel Mezinárodní organizace práce (ILO), kdy se za nezaměstnaného považuje každý kdo:

- není zaměstnaný, tedy kdo neodpracoval ve sledovaném týdnu ani jednu hodinu za mzdu, plat či jinou odměnu;
- je připraven k nástupu do práce do 14 dnů;
- aktivně hledal práci v období posledních čtyřech týdnech. (21)

Takto definovaná skupina nezaměstnaných je měřítkem pro zjištění míry nezaměstnanosti za použití metody ILO (*International Labour Organization*). Zdrojem údajů jsou průzkumy u obyvatel, které se zaměřují na trh práce a hledání zaměstnání respondentů. Zjišťovaná míra nezaměstnanosti podle konkrétních skupin např. dle věku, pohlaví, povolání, průmyslového odvětví je velice užitečná při identifikaci skupin zaměstnanců a odvětví, které by mohlo být nejvíce ohroženo nezaměstnaností. Míra nezaměstnanosti může být považována za nejlépe vypovídající ukazatel trhu práce, který odráží výkonnost trhu práce a ekonomiky jako celku, avšak neměla by být vykládána jako míra ekonomické nesnáze či blahobytu. (21)

3.2.2.1.1 Obecná míra nezaměstnanosti

Tato míra nezaměstnanosti je zjišťována Českým statistickým úřadem. Zdrojem pro zpracování údajů o zaměstnanosti a nezaměstnanosti jsou data, která vychází z Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). Dle metodiky Českého statistického úřadu (ČSÚ) je výpočet založen na odhadu, který je možné použít pro opakované průzkumy, kdy se částečně vzorky překrývají. (22)

Šetření se provádí v náhodně vybraném vzorku domácností na celém území České republiky (ČR) a je zaměřené na zjištění ekonomického postavení obyvatelstva. Rozsah šetření a ukazatele zaměstnanosti a nezaměstnanosti plně odpovídají metodě Mezinárodní organizace práce (ILO) a také metodickým doporučením Statistického úřadu Evropských společenství (EUROSTAT). Vzorek průzkumu je tvořen osobami obvykle bydlících v soukromých domácnostech. Šetření není prováděno v hromadných ubytovacích zařízeních, proto jsou údaje k dispozici v omezené míře, právě o osoby dlouhodobě žijící v těchto ubytovnách a cizince pracující v České republice (ČR) a zároveň žijících v těchto zařízeních. V 1. čtvrtletí 2021 bylo provedeno šetření ve 23 tisících domácnostech na území České republiky (ČR), bylo osloveno 49 tisíc respondentů, z nichž bylo 47 tisíc oslovených ve věku 15 let a více. Při každém šetření obdobně rozsáhlý vzorek poskytne spolehlivý odhad charakteristiky trhu práce na celém území České republiky (ČR), ale také na úrovni krajských a oblastních hodnot. (23)

Český statistický úřad (ČSÚ) ze získaného reprezentativního vzorku společnosti vypočítává obecnou míru nezaměstnanosti jako podíl nezaměstnaných osob k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. (17)

Český statistický úřad (ČSÚ) se také řídí i doporučeními Statistického úřadu Evropských společenství (EUROSTAT), kterým je nezaměstnaná osoba definována, jako osoba, která:

- je ve věku od 15 do 74 let (ve státech: Itálie, Španělsko, Velká Británie, Island, Norsko od 16 do 74 let);
- nemá práci během referenčního týdne;
- je připravena pracovat, tj. nastoupit do zaměstnání nebo zahájit výkon činnosti osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) ve lhůtě do dvou týdnů (nebo si již našla práci nebo zahájí činnost osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) během tří měsíců);
- aktivně hledá zaměstnání v průběhu posledních čtyř týdnů. (25)

Právě věková hranice definice nezaměstnaného mezi údaji Českého statistického úřadu (ČSÚ) a Statistického úřadu Evropských společenství (EUROSTAT) způsobuje nepatrný rozdíl v řádu desetin procenta v obecné míře nezaměstnanosti. Tento rozdíl vychází z výběrového šetření pracovních sil v České republice, kdy je základní ukazatel trhu práce odhadován převážně pro skupinu v produktivním věku od 15 do 64 let, a to z důvodu, že lidé starší 65 let často odchází do starobního důchodu a již většinou nepracují. Naopak Statistický úřad Evropských společenství (EUROSTAT) upřednostňuje míru nezaměstnanosti osob ve věku od 15 do 74 let, jelikož v některých evropských státech je běžné pracovat déle. Tento statistický rozdíl je tolerovaný, neboť vychází z dostupných dat jednotlivých států, která mají vypovídací schopnosti ve všech zemích. (24)

Obecná míra nezaměstnanosti:

$$u = \frac{U}{L + U} \times 100 [\%] \quad (6)$$

kde:

u ... míra nezaměstnanosti

U ... počet nezaměstnaných (nezaměstnaní dle definice Mezinárodní organizace práce)

L ... počet zaměstnaných lidí (zaměstnaní dle definice Mezinárodní organizace práce)

$L + U$... ekonomicky aktivní obyvatelstvo (zaměstnaní + nezaměstnaní) (23)

Obecná míra nezaměstnanosti se vyjadřuje jako podíl počtu nezaměstnaných na celkové pracovní síle (ekonomicky aktivní obyvatelstvo) a uvádí se v procentech. Údaje čitatele i jmenovatele získává Český statistický úřad (ČSÚ) z reprezentativního vzorku domácností v České republice získaných z Výběrového šetření pracovních sil (VŠPS). Toto statistické šetření v domácnostech umožňuje zachytit i skupinu lidí bez práce, kteří si práci vůbec nehledají nebo hledají sami, proto nejsou registrováni na úřadech práce. (19) (23)

3.2.2.1.2 Podíl nezaměstnaných osob

Podíl nezaměstnaných osob je ukazatel, který je používán Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) a je vypočítán na základě údajů úřadů práce. Podíl nezaměstnaných osob vyjadřuje podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku od 15 do 64 let ze všech obyvatel ČR ve stejném věku. Tento ukazatel nahradil od 1. 10. 2012 původní ukazatel míry

nezaměstnanosti, který porovnával všechny dosažitelné uchazeče o zaměstnání registrovaných na úřadu práce pouze v poměru k ekonomicky aktivním obyvatelům. (17)

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) na základě dohody s Českým statistickým úřadem (ČSÚ) od ledna 2013 přešel na nový ukazatel registrované nezaměstnanosti v České republice. Údaje, počínaje měsícem říjnem 2012, byly zveřejňovány podle stávající i nové metodiky souběžně, následně od ledna 2013 jen podle výpočtu podílu nezaměstnaných osob. (26)

Důvody, které vedly Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) pro změnu ukazatele:

- ukazatel míry registrované nezaměstnanosti porovnával dosažitelné uchazeče o zaměstnání s pracovní silou, přičemž údaje pocházely ze dvou zdrojů (dosažitelní uchazeči o zaměstnání z dat úřadů práce a zaměstnané osoby z dat Českého statistického úřadu (ČSÚ) na základě výběrového šetření pracovních sil (VŠPS));
- údaje o zaměstnanosti Českého statistického úřadu (ČSÚ) nebyly na okresní úrovni dostatečně reprezentativní a detailní výsledky trpěly vyšší chybivostí, pro nižší územní celky údaje zcela chyběly;
- hlavním důvodem bylo srovnávání nebo záměna ukazatele míry nezaměstnanosti Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) a Českého statistického úřadu (ČSÚ), což vedlo k nesprávné interpretaci výpočtů. (26)

Podíl nezaměstnaných osob =

$$\frac{\text{počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let}}{\text{počet obyvatel ve věku 15–64 let}} \times 100$$

(19)

Tento ukazatel se vyjadřuje v procentech jako podíl registrovaných nezaměstnaných na úřadu práce ze všech práceschopných v produktivním věku. Dosažitelní uchazeči o zaměstnání jsou nezaměstnaní v evidenci úřadů práce, kteří jsou schopni hned nastoupit do zaměstnání. Údaje ve jmenovateli (počet obyvatel) pochází z bilance obyvatel, což je výstup demografické statistiky Českého statistického úřadu (ČSÚ). (19) (23)

3.2.2.2 Specifická míra nezaměstnanosti

Nezaměstnanost je také sledována ukazateli, které vypovídají o nezaměstnanosti konkrétní skupiny obyvatelstva např. podle věku, vzdělání, zdravotního stavu. Sledováním

struktury z různých hledisek (např. odvětví, kvalifikace, demografie) i regionální struktury je možné identifikovat výši nezaměstnanosti konkrétněji, nejen z globálního pohledu na stav nezaměstnanosti. Porovnávání nezaměstnanosti mezi a uvnitř jednotlivými populacemi vypovídá o specifických rysech nezaměstnaných. (5) (9)

3.2.2.3 Míra ekonomické aktivity

Ukazatel míry ekonomické aktivity vyjadřuje podíl pracovní síly (tedy počet zaměstnaných a nezaměstnaných) z počtu všech osob nad 15 let. Tento ukazatel je používán pro celou populaci, také lze použít i pro užší skupinu obyvatel (např. muže a ženy). (5) (27)

3.2.2.4 Přirozená míra nezaměstnanosti

Přirozená míra nezaměstnanosti je ukazatel popisující trh práce. V ekonomice je určitá nezaměstnanost nejenom přirozená, ale také nutná, jako např. nezaměstnanost při změně bydliště nebo v době po opuštění pracovního místa, než opět nastoupí do nového zaměstnání. Přirozenou součástí této míry nezaměstnanosti je frikční, krátkodobá i strukturální nezaměstnanost, ale také dobrovolná nezaměstnanost. Přirozená míra nezaměstnanosti je taková míra, při níž je pracovní trh v rovnováze, kdy se neprojevuje nedostatek pracovníků ani není nedobrovolná nezaměstnanost. (17) (28)

Stav plné zaměstnanosti nastává při rovnováze na trhu práce, kdy ekonomika využívá množství práce, které je vzhledem k množství a kvalitě ostatních výrobních faktorů, optimální při vyrovnané nabídce a poptávce po práci. (16)

Za míru plné zaměstnanosti se považuje přibližně 2–6% úrovně nezaměstnanosti, proto je popisována i jako přirozená míra nezaměstnanosti. (9)

V keynesovské ekonomii popisovaný stav plné (potenciální) nezaměstnanosti nastává v situaci rovnováhy na všech dílčích trzích práce, kdy se všechny profesní trhy při dané nominální (skutečně vyplacené) mzdové sazbě poptávané práce rovnají nabídce práce. Neexistoval by přebytek ani nedostatek množství práce. Keynesova ekonomie také zdůrazňovala, že ekonomika nevytváří úroveň celkové (agregátní) poptávky, kdy by bylo nutné produkovat takový výkon jako při plné zaměstnanosti. Přičemž dosažením plné zaměstnanosti by již nebyl vytvořen žádný prostor pro růst výroby. Stav plné zaměstnanosti není reálný, protože vždy mohou existovat pracovní místa, o která nezaměstnaní nemají zájem z důvodů dané mzdové sazby. (6) (16)

Na přirozenou míru nezaměstnanosti má vliv řada faktorů, kterými jsou:

- výše podpory v nezaměstnanosti;
- délka poskytování podpory v nezaměstnanosti;
- vytrvalost a schopnost nezaměstnaných při hledání nového zaměstnání;
- efektivnost činnosti úřadů práce při zprostředkování zaměstnání;
- demografická skladba pracovní síly (např. věk a vzdělání obyvatelstva). (17) (19)

3.2.2.4.1 Vztah inflace a nezaměstnanosti

Další ekonomické teorie pracují s pojmem přirozené míry nezaměstnanosti v souvislosti s určitou mírou inflace, která zmenšuje kupní sílu peněz. Při inflaci, tedy růstu cen, se zmenší množství zboží nebo služeb, které si kupující může pořídit za určitou peněžní jednotku (za korunu). V roce 1958 ekonom A. William Phillips nepřímo tuto souvislost popsal, když definoval vztah inflace nominálních mezd s mírou nezaměstnanosti. Vyzoroval, že v letech, kdy je nízká nezaměstnanost, dochází k vysoké inflaci a naopak při vysoké nezaměstnanosti často dochází k nízké inflaci nominálních mezd. Dále tuto teorii rozvinuli ekonomové Paul Samuelson a Robert Solow, kteří popsal souvislost nízké nezaměstnanosti s vysokou agregátní poptávkou, která zvyšuje mzdy i ceny v celé ekonomice. (19) (27) (28)

Autor další teorie je americký ekonom Milton Friedman, který definoval přirozenou míru nezaměstnanosti, jako úroveň nezaměstnanosti, při které je stabilní míra inflace a nesílí tlaky na její akceleraci nebo deceleraci. Tento stav přirozené nezaměstnanosti je nazýván jako míra nezaměstnanosti neurychlující inflaci a je označována jako NAIRU (dle anglického názvu *non-accelerating inflation rate of unemployment*). (6) (17)

3.2.2.4.2 Vztah domácího produktu a nezaměstnanosti

V období celkového hospodářského poklesu se projevuje i vyšší nezaměstnanost v různých odvětvích, tento jev je specifický pro cyklickou nezaměstnanost. Pokud se ekonomika nenachází ve stavu plné zaměstnanosti, je dán ještě prostor pro další růst výroby, jelikož skutečná produkce je nižší než potenciální produkt. (6) (28)

„Potenciální produkt vyjadřuje úroveň hrubého domácího produktu nebo národního produktu při plném využití výrobních faktorů, které má ekonomika k dispozici při daných

technologiích výroby.“ (5, s. 10) Přičemž využití zdrojů není maximální, ale jde o dlouhodobě udržitelné a možné využití výrobních faktorů. (5)

Domácí produkt je složen z množství všech statků (výrobků a služeb), které byly vyprodukovány domácí ekonomikou za určité časové období. Tento domácí produkt je měřen v peněžních jednotkách. (28)

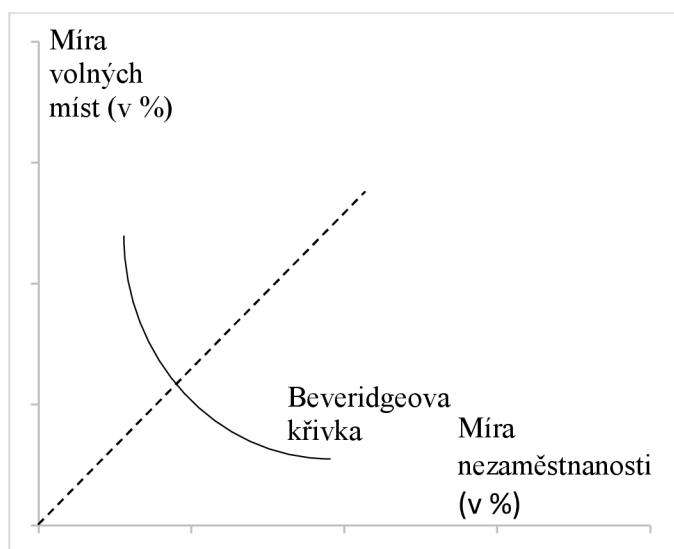
Vztah mezi růstem domácího produktu a mírou nezaměstnanosti popsal americký ekonom Arthur Okun. (28) „Zjistil, že když domácí produkt roste rychleji, míra nezaměstnanosti klesá, a když naopak domácí produkt roste pomalu nebo klesá, míra nezaměstnanosti se zvyšuje. Tomu se říká Okunův zákon.“ (28, s. 292)

Za ztrátu makroekonomického produktu je považován rozdíl mezi skutečným a potenciálním produktem, přičemž tato ztráta vzniká v situaci, kdy lidé, kteří nepracují, ale mají o práci skutečně zájem, nemohou přispívat k výrobě statků. (6)

3.2.2.5 Počet uchazečů na jedno pracovní místo

Na trhu práce je sledována míra nezaměstnanosti, ale také je pozorováno, jaká je šance nezaměstnaného na nalezení nového pracovního místa. K tomu slouží porovnání počtu uchazečů o zaměstnání s počtem volných míst. Vztah mezi mírou nezaměstnanosti a počtem volných míst je popisován pomocí Beveridgeovy křivky. Britský ekonom William Henry Beveridge formuloval tento vztah mezi mírou volných pracovních míst a mírou nezaměstnanosti. (9) (19)

Graf č. 6: Beveridgeova křivka



Zdroj: vlastní zpracování dle (19)

Graf č. 6 znázorňuje Beveridgeovu křivku, kdy vertikální osa znázorňuje míru volných místa a horizontální osa míru nezaměstnanosti. Ke klesání křivky dochází při vyšší míře pracovních volných míst, kdy je v ekonomice nízká míra nezaměstnanosti. Naopak k vyšší míře nezaměstnanosti dochází při nižší míře volných míst. V grafu je zakreslena přerušovaná čára pod úhlem 45°, která nastane v situaci, kdy je míra nezaměstnanosti a míra volných míst v rovnováze. Body na Beveridgeově křivce pod osou 45° by vypovídaly o pozici ekonomiky v období ekonomického poklesu či recese. Naopak body nad osou 45° by odpovídaly ekonomickému růstu. (19)

3.2.3 Dopady nezaměstnanosti

Nezaměstnanost přináší nejen ekonomické důsledky spojené s tím, že není taková produkce, kolik je ekonomika schopna vyrábět, ale také dopadá na sociální situaci, chování a postoje nezaměstnaného a jeho společenský život. Tyto dopady na rodinu a domácnost nezaměstnaného jsou jednotlivci pocíťovány a prožívány různě. (29)

Práce je pro člověka způsob, jak se zapojit do společnosti, přináší rodině a domácnosti finanční příjem, ale také posiluje sebeúctu člověka v roli dospělého jedince. (30)

3.2.3.1 Právo na práci

Právo na práci je stanoveno v Listině základních práv a svobod, kde jedním z práv člověka je, že 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.*“ (31, článek 26 odst. 3)

Právo na zaměstnání je zabezpečováno prostřednictvím úřadů práce podle § 2 odst. 1 písm. a) Sb., zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (zákon o zaměstnanosti). Ustanovení § 3 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti vymezuje účastníky právních vztahů jako „*fyzické osoby, které mají způsobilost být zaměstnancem...*“ (32, § 3) V souvislosti s pracovněprávním vztahem je definován pojem zaměstnanec v § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (zákoník práce), kdy se za pracovní poměr považuje právní vztah na základě pracovní smlouvy nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tedy dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. S účinností nového občanského zákoníku od 1. 1. 2014, zákon č. 89/2012

Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (občanský zákoník), je zde vymezena právní způsobilost člověka konat závislou práci. V občanském zákoníku je také zakotven zákaz výkonu závislé práce nezletilých mladších do 15 let nebo nezletilých, kteří nedokončili povinnou školní docházku. (15) (32) (33)

Zaměstnání je výdělečná činnost v závislých pracovních poměrech a služebních (veřejných) poměrech, také samostatná výdělečná činnost v nezávislých smluvních poměrech. Pro člověka je pracovní vztah zdrojem jeho identity, o čemž vypovídají důležité události jeho životní dráhy při přechodu k ekonomické aktivitě a také při ukončení pracovní aktivity. Také vzdělání je chápáno jako příprava na zaměstnání a volný čas je věnován na regeneraci pro další výkon v zaměstnání. Zaměstnání je prostředkem společenského vzestupu, dává člověku cíl, status, sociální kontakty, určuje strukturu života i jednotlivých dní. (9) (34)

3.3 Zaměstnanost

Zaměstnanost má nejen ekonomický význam, ale také sociální, proto jsou hlavní cíle nástrojů politiky státu kladeny na sociální začleňování jedinců do společenských procesů. Zaměstnanost lze statisticky vyjádřit ukazatelem míry ekonomické aktivity (popsáno v kapitole 3.2.2.3). Také se pojem zaměstnanost používá v souvislosti s politikou zaměstnanosti nebo zákonem o zaměstnanosti. (34)

3.3.1 Politika zaměstnanosti

Politika zaměstnanosti je „*soubor opatření, kterými jsou spoluvytvářeny podmínky pro dynamickou rovnováhu na trhu práce a pro efektivní využití pracovních sil.*“ (17, s. 266)

Politika zaměstnanosti je chápána na třech úrovních. Při realizaci programových opatření se vzájemně překrývají a doplňují. Tyto úrovně jsou:

Makroekonomické – Zaměřuje se na odstranění příčin vysoké nezaměstnanosti a také souvisejících problémů s ekonomickým růstem, inflací a platební bilancí. Programy politiky zaměstnanosti na makroekonomické úrovni jsou převážně závislé na systémovém zaměření hospodářské politiky státu.

Regionální – Řeší důsledky nerovnováhy na trhu práce s ohledem na regionální specifika nezaměstnanosti. Programy ovlivňují fungování regionálního trhu práce a řeší konkrétní negativní situace nezaměstnanosti.

Mikroekonomické – Vytváří si firmy svou strategií personálních zásad a dalším vývojem firemních nebo legislativních norem. (17)

K omezení nezaměstnanosti stát využívá expanzivní fiskální (rozpočtové) politiky (rozhodnutí týkající se celkových vládních výdajů a výše daní) a monetární (peněžní) politiky (rozhodnutí České národní banky o snížení nabídky peněz nebo zvýšení úrokové míry), a to převážně podporou agregátní (celkové) poptávky s cílem ekonomického růstu a optimálního využití výrobních faktorů. (19) (27)

Realizace těchto opatření nemají na ekonomiku účinky okamžitě, ale projeví se zpožděně. Opatření monetární politiky ovlivňující agregátní poptávku změnou úrokových měr způsobí přehodnocení budoucích investic firem i domácností. Jelikož jsou tyto výdaje plánované dopředu, projeví se změny úrokové míry po čase a změny agregátní poptávky až za šest měsíců. Opatření fiskální politiky se také projeví se zpožděním, neboť změně vládních výdajů a daní předchází dlouhé politické vyjednávání. (6)

Cílem politiky zaměstnanosti je podporovat dynamickou rovnováhu na trhu práce a přispívat k omezení nezaměstnanosti. Tato politika je těsně propojena s hospodářskou i regionální politikou a také se sociální politikou. Proto se v politice zaměstnanosti prolínají, jak ekonomické, tak i sociální nástroje k řešení nezaměstnanosti. (29)

Politika zaměstnanosti se zaměřuje na tyto činnosti:

- rozvoj infrastruktury na trhu práce (vytváření institucí zabezpečující zprostředkování zaměstnání, poradenské a informační služby);
- podpora vytváření nových pracovních příležitostí (finanční podpora);
- zvýšení pracovní síly podle požadavků trhu práce (přizpůsobení se poptávce pomocí vzdělávacích a rekvalifikačních programů);
- finanční pomoc v dočasné nezaměstnanosti. (17) (29)

Opatření politiky zaměstnanosti mají finanční rozměr, který je tvořen zdroji financování, kterými jsou:

- účelové fondy na pojištění v nezaměstnanosti (v České republice jsou založeny na platbách příspěvku na státní politiku zaměstnanosti od zaměstnanců, zaměstnavatelů a osob samostatně výdělečně činných);
- státní rozpočty, které čerpají finanční prostředky z daní. (29)

Cílem státní politiky zaměstnanosti je:

- dosažení rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce;
- produktivní využití zdrojů pracovní síly;
- zabezpečení práva obyvatelstva na práci. (17)

3.3.1.1 Úřad práce

Státní politiku zaměstnanosti vytváří stát, ale také se na ní podílejí další subjekty na trhu práce, především zaměstnavatelé a odborové organizace. Při realizaci politiky zaměstnanosti stát také spolupracuje s územními samosprávnými celky (kraje, obce), profesními organizacemi, vzdělávacími institucemi i sdruženími zastupující různé skupiny zaměstnanců např. osob se zdravotním postižením. (32) (33)

Účastníkem právních vztahů podle zákona o zaměstnanosti je Česká republika (ČR), za kterou jedná Ministerstvo práce a sociálních věcí a dále územní správní orgán, kterým je úřad práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) zpracovává analýzy a prognózy vývoje trhu práce, také vypracovává koncepce a programy státní politiky zaměstnanosti, které navrhuji řešení stěžejní problematiky na trhu práce. Na zabezpečení státní politiky zaměstnanosti poskytuje ministerstvo finanční prostředky, které zajišťují financování opatření na úseku zaměstnanosti. Také rozvíjí mezinárodní spolupráci v oblasti zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), jako nadřízený orgán úřadu práce, usměrňuje a kontroluje činnosti úřadů práce (ÚP) při zabezpečování státní politiky zaměstnanosti. (32) (35)

Hlavní činnosti úřadu práce (ÚP) jsou:

- sledování a vyhodnocování celkové situace na trhu práce;
- zajištění hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst, na rekvalifikace nebo školení zaměstnanců pomocí programů, které přispívají k rozvoji lidských zdrojů na trhu práce;
- přijímá opatření na podporu zaměstnávání osob, které mají ztížené postavení na trhu práce;
- udělování a odjímání povolení ke zprostředkování zaměstnání (agentury práce). (32) (36)

Dalšími činnostmi, které jsou zajišťovány kontaktními pracovišti úřadu práce v územních obvodech jsou:

- zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání;
- poskytování poradenské a informační služby v oblasti zaměstnanosti fyzickým osobám i zaměstnavatelům;
- zabezpečování uplatňování nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti;
- poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci;
- zajišťování příspěvků zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců se statutem osoby se zdravotním postižením;
- povolování výkonu sportovní, umělecké, kulturní nebo reklamní činnosti dítěte;
- vedení evidence volných pracovních míst pro účely zaměstnanosti. (32)

3.3.1.1.1 Zájemce o zaměstnání

Na úřad práce se může evidovat fyzická osoba, která žádá o zprostředkování zaměstnání, přičemž má možnost být v evidenci jako zájemce o zaměstnání, což může kdokoli, kdo je způsobilý uzavřít pracovněprávní vztah. Zájemce o zaměstnání je zařazen do evidence zájemců na základě písemné žádosti, kterou lze podat na kterékoliv pobočce úřadu práce, přičemž této evidenci nebrání ani případný pracovní poměr či pracovní neschopnost. (32)

3.3.1.1.2 Uchazeč o zaměstnání

Uchazečem o zaměstnání může být fyzická osoba žádající o zprostředkování zaměstnání, pokud splňuje zákonné podmínky, které umožňují zařadit do evidence uchazečů o zaměstnání (UoZ) na úřadu práce.

Překážky, pro které nelze zařadit do evidence uchazečů o zaměstnání, jsou např.:

- pracovněprávní vztah nebo služební poměr. Přičemž evidenci nebrání tzv. nekolidující zaměstnání, za které je považováno takové zaměstnání (pracovní, služební poměr, činnost na základě dohody o pracovní činnosti), pokud měsíční hrubý výdělek nebo odměna nepřesáhne polovinu minimální mzdy (platné v době výkonu činnosti).
- výdělečná činnost jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ);
- výkon činnosti jako společník nebo jednatel společnosti s ručením omezením, komanditista komanditní společnosti, ředitel obecně prospěšné společnosti, člen

představenstva nebo správní rady nebo ředitel akciové společnosti, člen dozorčí rady obchodní společnosti, fyzická osoba pověřená obchodním vedením. Avšak evidenci nebrání tyto činnosti vykonávané mimo pracovněprávní vztah pro společnost, v případech, kdy měsíční odměna (nebo průměrná měsíční odměna) za práci nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

- studium denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole a prezenčního studia na vysoké škole. Je výjimka pro denní studenty, kteří v posledních 2 letech před zařazením do evidence získali zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců. (32) (33)

Pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání brání překážky trvající v den podání žádosti jako např. pracovní neschopnost, peněžitá pomoc v mateřství, invalidita III. stupně, s výjimkou osoby, která je invalidní ve III. stupni invalidity a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek (dle §39 odst. 4. písm. f) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů). (32)

Úřad práce poskytuje uchazečům o zaměstnání v rámci individuálních jednání zprostředkování zaměstnání, také nabízí poradenské činnosti, které zlepšují vystupování a komunikaci uchazeče o zaměstnání k jeho prosazení se na trhu práce. Pro absolventy škol základních i středních, ale i pro nezaměstnané usilující o změnu profese nabízí poradenství pro volbu a změnu povolání. (37)

3.3.1.1.3 Rizikové skupiny

Na trhu práce jsou určité skupiny nezaměstnaných znevýhodněny svou situací či statusem.

Rizikové skupiny uchazečů o zaměstnání jsou tyto:

- osoby se zdravotním postižením;
- mladíství;
- absolventi škol po dobu dvou let po ukončení studia (nejdéle do 30 let);
- nekvalifikovaní;
- osoby dlouhodobě v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce;
- osoby pečující o děti do věku 15 let nebo o osobu závislou na péči druhé osoby ze zdravotních důvodů;

- osoby starší 50 let. (34) (38)

Úřad práce těmto skupinám uchazečů o zaměstnání poskytuje zvýšenou péči, která má přispět ke snazšímu a rychlejšímu návratu do zaměstnání, aby získali nebo opět obnovili pracovní návyky, zkušenosti a dovednosti. (34)

3.3.2 Aktivní politika zaměstnanosti

Uchazeči o zaměstnání mají možnost využívat nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), které jsou prostřednictvím úřadů práce poskytovány a přispívají ke zvýšení možností uplatnění se na trhu práce. (19)

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou zejména:

- rekvalifikace;
- investiční pobídky;
- veřejně prospěšné práce;
- společensky účelná pracovní místa;
- překlenovací příspěvek;
- příspěvek v době částečné nezaměstnanosti (platné do 30. 6. 2021);
- příspěvek na zapracování;
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program. (32) (39)

3.3.2.1 Rekvalifikace

Za rekvalifikaci se považuje získání nové kvalifikace nebo zvýšení, rozšíření a prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Tento nástroj pomáhá pružně reagovat na aktuální požadavky trhu práce. Rekvalifikace napomůže získat kvalifikaci pro nové pracovní uplatnění fyzické osobě, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Rekvalifikaci mohou provádět pouze vzdělávací střediska či instituce, které mají akreditované vzdělávací programy Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy. Při výběru obsahu a rozsahu rekvalifikace se vychází z dosavadního vzdělání, zdravotního stavu, schopností a zkušeností uchazeče nebo zájemce o zaměstnání. (32) (33) (39)

3.3.2.1.1 Zabezpečená rekvalifikace

Rekvalifikace zabezpečená úřadem práce se uskutečňuje na základě dohody mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání nebo zájemcem o zaměstnání, je-li změna

kvalifikace žadoucí pro jejich budoucí uplatnění na trhu práce. Úřad práce hradí za účastníka náklady rekvalifikace a může také přispět na prokázané nutné náklady spojené s rekvalifikací (např. cestovné, zdravotní prohlídka), které stanovuje vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí č. 519/2004 Sb. ze dne 23. 9. 2004, o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců. Motivací uchazeče o zaměstnání k nástupu na rekvalifikaci může být i nárok na podporu v nezaměstnanosti poskytovanou po dobu konání rekvalifikace, která činí 60 % z posledního průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. (32) (33)

3.3.2.1.2 Zvolená rekvalifikace

Rekvalifikaci má možnost si zajistit sám uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání a za tímto účelem si může zvolit druh činnosti, na který má zájem se rekvalifikovat, také si může zvolit rekvalifikační zařízení s akreditovaným vzdělávacím programem, který má rekvalifikaci provést. Pokud zvolená rekvalifikace přispěje k uplatnění uchazeče/zájemce o zaměstnání na trhu práce a je pro něj vhodná ze zdravotních důvodů, může úřad práce po úspěšném absolvování rekvalifikace uhradit cenu za kurz rekvalifikačnímu zařízení. Před samotným zahájením rekvalifikace vydá úřad práce potvrzení, že po předložení dokladu o úspěšném zakončení rekvalifikace uhradí rekvalifikačnímu zařízení cenu kurzu. Při zvolené rekvalifikaci uchazeči o zaměstnání nenáleží podpora při rekvalifikaci. Celková částka, která může být vynaložena jednomu uchazeči nebo zájemci o zaměstnání nesmí přesáhnout 50 000 Kč za období 3 let následujících po sobě (počítáno ode dne prvního nástupu na zvolenou rekvalifikaci). (32) (33)

3.3.2.1.3 Rekvalifikace zaměstnanců

Rekvalifikace může být prováděna přímo u zaměstnavatele pro zaměstnance, kteří jsou ohrožení ztrátou zaměstnání. Rekvalifikace přispěje k dalšímu uplatnění a udržení pracovního místa u dosavadního zaměstnavatele, který provádí rekvalifikaci sám nebo prostřednictvím rekvalifikačního zařízení. Na základě uzavřené dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce mohou být plně nebo částečně uhrazeny náklady rekvalifikace zaměstnanců i další náklady spojené s rekvalifikací. (32) (39)

3.3.2.2 Investiční pobídky

Nástroj aktivní politiky zaměstnanosti hmotně podporuje zaměstnavatele, kterému bylo vydáno rozhodnutí o příslibu investiční pobídky (podle zákona č. 72/2000 Sb., ze dne 24. 2. 2000, o investičních pobídkách a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů). Hmotná podpora je zaměřena na vytváření nových pracovních míst a rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců a poskytuje se zaměstnavatelům na území České republiky, mimo hlavního města Prahy. Výše této podpory je závislá na typu investiční akce a také na situaci na trhu práce vyjádřené podílem nezaměstnaných osob nebo dalšími kritérii (např. okruh osob, které mohou být přednostně umístěny na podpořených nových pracovních místech). (32)

3.3.2.3 Veřejně prospěšné práce

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti, do kterých převážně patří údržba veřejného prostranství, úklid a údržba veřejných budov a komunikací nebo jiné činnosti ve prospěch obce či státních institucí. Vytváří se nejdéle na 24 kalendářních měsíců, a to i opakovaně. Tyto pracovní příležitosti jsou zřizovány na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, který umístí uchazeče o zaměstnání především obtížně umístitelného nebo dlouhodobě nezaměstnaného. Příspěvek lze poskytnout až do výše skutečně vynaložených mzdových prostředků, včetně sociálního i zdravotního pojistného a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, které zaměstnavatel za sebe odvedl. (32) (40)

3.3.2.4 Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa jsou pracovní příležitosti, která zaměstnavatel zřizuje nebo vyhrazuje pro uchazeče o zaměstnání obtížně uplatnitelného na trhu práce na základě dohody s úřadem práce. Společensky účelné pracovní místo lze zřídit po dohodě mezi úřadem práce a uchazečem o zaměstnání za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. V případě zřízení více než 5 pracovních míst, je povinností úřadu práce vyžádat si vypracování odborného posudku. Výše příspěvku na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa v případě, že v kalendářním měsíci předcházejícímu dni podání žádosti o tento příspěvek, nedosahuje podíl nezaměstnaných osob v daném okrese průměrného podílu nezaměstnaných osob v České republice, může činit maximálně 4násobek průměrné mzdy

v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Výši této průměrné mzdy vyhláší Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) na základě údajů Českého statistického úřadu (ČSÚ) sdělením, které je uveřejněno ve Sbírce zákonů. Pro rok 2021 je platné Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí, ze dne 17. 12. 2020, publikovaným ve Sbírce zákonů č. 574/2020 Sb., o vyhlášení průměrné mzdy. Pokud dosahuje podíl nezaměstnaných osob v okrese nebo je vyšší než průměrný podíl nezaměstnaných osob v ČR, může činit příspěvek 6násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. (32) (39) (41)

Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného pracovní místa může být poskytován až do výše skutečně vynaložených mzdových prostředků nebo platu zaměstnance, včetně sociálního a zdravotního pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, kterou odvedl zaměstnavatel sám za sebe. Tento příspěvek může být úřadem práce poskytován maximálně po dobu 24 měsíců. (32) (39)

3.3.2.5 Překlenovací příspěvek

Překlenovací příspěvek se poskytuje na základě dohody osobě vykonávající samostatně výdělečnou činnost, která byla podpořena již příspěvkem na společensky účelné pracovní místo. Překlenovací příspěvek poskytuje úřad práce jednorázově na úhradu provozních nákladů např. nájemné a služby s ním spojené, náklady na dopravu materiálu a výrobků, náklady na opravu a údržbu provozovny ve vlastnictví žadatele, a to nejdéle po dobu 5 měsíců ve výši maximálně 0,25násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. (32) (33)

3.3.2.6 Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti

Příspěvek v době částečné nezaměstnanosti byl do 30. 6. 2021 poskytován zaměstnavateli, u kterého nastala překážka v práci z důvodu § 209 zákoníku práce nebo byla přerušena práce z důvodu § 207 zákoníku práce způsobné živelní událostí. Tento příspěvek byl poslední novelou zákona o zaměstnanosti zrušen a nahrazen od 1. 7. 2021 nově příspěvkem v době částečné práce (§ 120 zákona o zaměstnanosti), tzv. Kurzarbeit. (32) (33)

3.3.2.6.1 Příspěvek v době částečné práce

Tento cílený program k řešení zaměstnanosti je novým opatřením, který má přispět k udržení pracovním míst. Příspěvek se poskytuje zaměstnavateli za účelem udržení úrovně zaměstnanosti, v případech vzniku živelní události při přírodní pohromě, epidemie, kybernetického útoku či jiné mimořádné události. Příspěvek je poskytován nejdéle 12 měsíců. Aktivace poskytování příspěvku v době částečné práce bude stanovena vládou po projednání v Radě hospodářské a sociální dohody ČR, z důvodu vážného ohrožení ekonomiky České republiky nebo jejího odvětví. Nařízení vlády vydané za účelem tohoto příspěvku stanoví dobu, po kterou bude poskytován (poprvé maximálně na 6 měsíců, poté může být doba opakovaně prodloužena maximálně o 3 měsíce), určí den počátku a stanoví rozsah týdenní pracovní doby, po kterou není zaměstnavatel schopen přidělovat svým zaměstnancům práci. Příspěvek se poskytne za celý kalendářní měsíc, ve kterém nemohou zaměstnanci vykonávat práce z důvodů překážek u zaměstnavatele podle § 207 a § 209 zákoníku práce v souvislosti s důvody pro aktivaci tohoto příspěvku a to, pokud zaměstnavatel vyplatí náhradu mzdy zaměstnancům ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku a není schopen přidělovat práce v rozsahu nejméně 20 % a nejvíce 80 % týdenní pracovní doby zaměstnanců. Výše příspěvku zaměstnavateli se poskytne pouze za tu část týdenní pracovní doby, kdy nebyla přidělována práce zaměstnanci, a to ve výši 80 % náhrady mzdy, včetně zdravotního a sociálního pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti vypočteného z této části náhrady mzdy. Maximální výše příspěvku činí měsíčně 1,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího roku. (32)

3.3.2.7 Příspěvek na zapracování

Příspěvek na zapracování se poskytuje zaměstnavateli, který přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému je věnována na úřadu práce zvýšená péče. Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, po dobu maximálně 3 měsíce a ve výši maximálně polovinu minimální mzdy. (32) (39)

3.3.2.8 Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Tento příspěvek může úřad práce na základě dohody poskytnout zaměstnavateli, který přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zajistit pro své zaměstnance práci v plném rozsahu týdenní pracovní doby. Příspěvek se poskytuje na

částečnou úhradu náhrady mzdy, která náleží zaměstnanci, avšak maximálně po dobu 6 měsíců a ve výši na jednoho zaměstnance nejvýše polovinu minimální mzdy. (32) (39)

3.3.2.9 Ostatní opatření aktivní politiky zaměstnanosti

Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou také:

- poradenství za účelem zjišťování kvalifikačních a osobnostních předpokladů pro volbu povolání, zprostředkování zaměstnání, příprava k práci osob se zdravotním postižením a výběr vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti;
- podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením;
- sdílené zprostředkování zaměstnání;
- cílené programy k řešení nezaměstnanosti. (32)

3.3.3 Pasivní politika zaměstnanosti

Pasivní politika zaměstnanosti vytváří sociálně přijatelné podmínky pro dočasně nezaměstnané. Nástroji pasivní politiky zaměstnanosti jsou:

- podpora v nezaměstnanosti, která je sociální pomocí nezaměstnanému s cílem udržet jeho životní úroveň;
- předčasný důchod, který umožní dřívější odchod do starobního důchodu z důvodu nepříznivé situace na trhu práce. (17)

3.3.3.1 Podpora v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti by měla poskytovat nezaměstnanému finanční náhradu v době výpadku pracovního příjmu a současně ho také motivovat k novému a včasnému uplatnění na trhu práce. Proto je vyplácena jen po určitou dobu a ve výši v závislosti na předchozím výdělků z ukončeného zaměstnání. (42)

Nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeči o zprostředkování zaměstnání, pokud o ni požádá, vznikne za předpokladu, že jsou splněny zákonné podmínky pro její přiznání, které jsou:

- získání v rozhodném období (tj. 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností doby důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců;

- pokud ke dni, kdy má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není poživatelem starobního důchodu. (32) (33)

Výše podpory v nezaměstnanosti (PvN) činí 65 % po dobu dvou měsíců, 50 % po dobu dalších dvou měsíců a 45 % po zbývající dobu podpůrčí doby poskytování podpory v nezaměstnanosti. Přičemž doba poskytování podpory v nezaměstnanosti, tzn. podpůrčí doba podpory v nezaměstnanosti (PvN), činí u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku – 5 měsíců, nad 50 let až do 55 let věku – 8 měsíců a nad 55 let věku – 11 měsíců. Pokud uchazeč o zaměstnání ukončí poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem bez vážného důvodu, činí výše podpory v nezaměstnanosti po celou podpůrčí dobu pouze 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku. (32)

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství pro účely zaměstnanosti, která je stanovena za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku. (32)

Při opakovaných evidencích uchazeče o zaměstnání a podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti je nutné přihlédnout, zda byla podpůrčí doba vyčerpaná. Pokud uchazeč o zaměstnání v předchozí evidenci vyčerpal celou podporu v nezaměstnanosti, je pro nový nárok nutné prokázat dobu důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců. V případě nevyčerpané podpůrčí doby v minulé evidenci na úřadu práce je nutné doložit dobu důchodového pojištění v délce alespoň 3 měsíce. Přičemž musí být i v těchto případech stále zachována základní podmínka – doba důchodového pojištění v délce 12 měsíců v rozhodném období. (32)

Do doby důchodového pojištění pro nárok na podporu v nezaměstnanosti lze zohlednit i náhradní dobu zaměstnání, za kterou se považuje doba:

- trvání dočasné neschopnosti nebo nařízené karantény po skončení výdělečné činnosti
- péče o dítě ve věku do 4 let nebo dítě mladší 10 let závislé na pomoci jiné osoby v I. (lehký) stupeň;
- péče o osobu ve II. (středně těžkém), III. (těžkém) a IV. (úplném) stupni závislosti na pomoci jiné osoby;
- příprava osoby se zdravotním postižením k práci;
- pobírání invalidního důchodu III. stupně invalidity;
- výkon dobrovolnické služby. (32) (43)

Pokud uchazeč o zaměstnání splní podmínku pro nárok na podporu v nezaměstnanosti pouze náhradní dobou, je podpora v nezaměstnanosti stanovena za první 2 měsíce ve výši 0,15násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku, další 2 měsíce ve výši 0,12násobek a po zbývající podpůrní dobu ve výši 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku. (32)

3.3.4 Služby úřadu práce

Od roku 1990 úřad práce poskytuje služby v oblasti zaměstnanosti uchazečům o zaměstnání, zájemcům o zaměstnání a také zaměstnavatelům. Od roku 2004 do působnosti úřadu práce patří také agenda rodinných dávek a sociální pomoc pro občany, kteří se ocitají v nepříznivé finanční situaci. (44)

3.3.4.1 Poradenské činnosti

Úřad práce v rámci služeb zaměstnanosti uchazečům o zaměstnání také poskytuje poradenské činnosti, které přispívají k aktivizaci a k prezentaci nezaměstnaného v písemné i osobní komunikaci. Aktivitu, které jsou uchazečům i zájemcům o zaměstnání poskytovány, jsou každému nabízeny dle jejich individuálních potřeb. Úřad práce je nezaměstnanému nápomocen při vytvoření životopisu, sepsání motivačního dopisu, s e-mailovou komunikací se zaměstnavateli a také při vyhledávání pracovních míst na internetu. (45)

V rámci skupinových aktivit má možnost uchazeč/zájemce o zaměstnání absolvovat např. Job club, který rozvíjí komunikační dovednosti a sebereprezentaci, převážně formou nácviků, řešení úkolů, hraní rolí v modelových situacích např. výběrového řízení, telefonické komunikace se zaměstnavatelem. Job club probíhá ve skupině maximálně 12 lidí formou pravidelných setkání 1 - 2krát týdně. Cílem tohoto poradenského programu je předat zkušenosti a posílit jistotu při hledání nového zaměstnání, umožnit setkání s novými lidmi, kteří se ocitají ve stejné situaci a mohou sdělit své zkušenosti a rady k řešení konkrétního problému nezaměstnaného. (45)

3.3.4.2 Sociální pomoc

Úřad práce v rámci své působnosti poskytuje prostřednictvím nepojistných sociálních dávek i sociální pomoc, která napomáhá občanovi zmírnit dopady jeho neuspokojivé sociální situace. Cílem této sociální pomoci je zabezpečení základních životních potřeb obyvatel,

kteří jsou v obtížné sociální situaci z důvodu ztráty zaměstnání, nebo se ocitli v situaci, kdy nejsou sami ani s pomocí rodiny schopni zabezpečit základní životní potřeby (biologické, psychické a sociální), v takové přijatelné úrovni pro společnost, aby životní situace občana nevedla k vyloučení ze společnosti. (42)

Sociální pomocí poskytovanou prostřednictvím úřadů práce jsou dávky státní sociální podpory:

- příspěvek na dítě, který je vyplácen rodinám s dětmi jako finanční pomoc na krytí nákladů spojených s výchovou a výživnou nezaopatřených dětí;
- rodičovský příspěvek, poskytovaný rodiči, který celodenně a řádně pečuje o dítě do 4 let věku;
- příspěvek na bydlení, který přispívá k pokrytí nákladů na bydlení rodině nebo jednotlivci s nízkými příjmy;
- porodné, které je jednorázovým příspěvkem na náklady spojené s narozením prvního nebo druhého dítěte
- pohřebné, které je příspěvkem ke krytí nákladů na pohřeb. (17) (39) (46)

Nárok a výše dávek státní sociální podpory se odvíjí od splnění zákonných podmínek, které jsou stanoveny zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Pro výpočet některých dávek se využívá částky životního minima, což je minimální společensky uznatelná hranice peněžních příjmů, která je nutná pro zajištění výživy a základních osobních potřeb. (46)

Další sociální dávky poskytované úřadem práce jsou dávky hmotné nouze, kterými jsou:

- příspěvek na živobytí, který zajišťuje jednotlivcům, rodinám nebo okruhu společně posuzovaných osob s nedostatečným peněžním příjmem pokrytí nákladů spojených s výživou a základních osobních potřeb;
- doplatek na bydlení, který je vyplácen, pokud vlastní příjmy osoby a příspěvek na bydlení vyplácený ze systému státní sociální podpory nezajistí uhradit náklady na bydlení.
- mimořádná okamžitá pomoc, která je poskytována v nepříznivé a mimořádné situaci, která vyžaduje pomoc bezprostředně (např. pomoc při živelní pohromě). (17) (39) (47)

Nárok a výše dávek hmotné nouze je posuzována dle zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, v platném znění. K přiznání příspěvků je využívána výše existenčního minima, za které je považována minimální hranice peněžních příjmů nezbytných k zajištění výživy a základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežití. Částky životního a existenčního minima platné od 1. 4. 2020 jsou stanoveny nařízením vlády č. 61/2020 Sb., o zvýšení částek životního minima a existenčního minima. (47)

Speciální dávky sociální pomoci, které také poskytuje úřad práce jsou dávky pro osoby se zdravotním postižením, které pomáhají ke zmírnění sociálních důsledků zdravotního postižení osob. Peněžitými dávkami pro osoby se zdravotním postižením jsou příspěvek na mobilitu a příspěvek na zvláštní pomůcku, poskytování těchto dávek upravuje zákon č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, ve znění pozdějších předpisů. (48)

4 Vlastní práce

Praktická část diplomové práce je zaměřena na nezaměstnanost osob se zdravotním postižením. V úvodu jsou vysvětleny pojmy související se statutem osoby zdravotně postižené, dále se práce zabývá problematikou zaměstnanosti a nezaměstnanosti této specifické skupiny občanů. V praktické části je provedena analýza dat získaných z Úřadu práce v Děčíně souvisejících s nezaměstnanými, kteří se zaevidovali na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání v průběhu roku 2016. Cílem je porovnat délku evidence a počet opakovaných evidencí nezaměstnaných se zdravotním postižením s nezaměstnanými bez zdravotního postižení po dobu sledovaného období od roku 2016 do 2020 na úřadu práce.

4.1 Osoby se zdravotním postižením

Skupina obyvatel, která je ohrožená nezaměstnaností nejvíce, jsou osoby se zdravotním postižením. Jedná se převážně o starší osoby, které jsou navíc pro své zdravotní důvody výrazně omezeny na trhu práce. (38)

Za postižení jsou považovány problémy týkající se tělesných struktur a tělesných funkcí, přičemž tyto problémy mohou zapříčinit omezení v určitých činnostech i ve společenských aktivitách. Pokud jsou osoby znevýhodněné z důvodu zdravotního postižení v nějaké činnosti, je nutné umožnit těmto osobám rehabilitaci, jejíž cílem je dosažení nebo zachování optimální fyzické, smyslové, psychické nebo sociální úrovně funkcí, které umožní v nejvyšší možné míře nezávislost na pomoci. (49)

4.1.1 Dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav

Za dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav se považuje takový zdravotní stav, který omezuje tělesné, duševní nebo smyslové schopnosti osoby významné pro pracovní schopnost, přičemž tento zdravotní stav trvá déle než 1 rok nebo podle posouzení lékařů lze předpokládat, že bude trvat déle než 1 rok. Za pracovní schopnost je považována schopnost plnit požadavky, které na osobu klade výkon soustavné výdělečné činnosti. (50)

Posouzení zdravotního stavu provádí posudkový lékař okresní správy sociálního zabezpečení, který prověřuje, zda jde o dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav a zda došlo k poklesu pracovní schopnosti a v jakém stupni omezení. Na základě závěrů vydá o poklesu pracovní schopnosti lékař posudek. (51)

4.1.2 Status osoby se zdravotním postižením

Osoby se zdravotním postižením jsou definovány zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů. Dle této legislativy je osobou se zdravotním postižením (OZP) považována osoba, která má dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav a má zachovány schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, přičemž její schopnost zůstat pracovní začleněnou, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci či ji získat, je podstatně omezena. Pro výkon pracovní činnosti mohou osoby se zdravotním postižením potřebovat vhodně upravit pracovní prostředí nebo přizpůsobit pracovní dobu či jiné pracovní podmínky. O statusu osoby zdravotně postižené (OZP) je na základě podané písemné žádosti rozhodováno příslušnou Okresní správou sociálního zabezpečení podle místa trvalého bydliště v České republice žadatele. (49) (50) (52)

4.1.2.1 Osoby zdravotně znevýhodněné

Změnou zákona č. 435/2004, zákon o zaměstnanosti, v roce 2004 došlo ke změně názvu občan se změněnou pracovní schopností (ZPS), který byl nahrazen pojmem osoba zdravotně znevýhodněná (OZZ). (32)

O uznání osoby zdravotně znevýhodněné dříve rozhodovala příslušná okresní správa sociálního zabezpečení. V letech 2007 až 2011 rozhodoval o přiznání osoby zdravotně znevýhodněné úřad práce, který vydával rozhodnutí na základě pracovnělékařského posudku. Kategorie osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ) byla s účinností od 1. 1. 2012 zrušena, avšak v platnosti zůstaly rozhodnutí vydané úřadem práce do 31. 12. 2011 po dobu jejich platnosti nebo i trvale. Od 1. 1. 2015 přechází zpět činnost posuzování a rozhodování o statusu osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ) na okresní správu sociálního zabezpečení. Status osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ) je přiznán osobám, které pozbyly pracovní schopnosti nejméně o 10 % avšak nejvíce o 34 %. (53)

4.1.2.2 Osoby s invaliditou I. stupně

Osobě, které poklesla pracovní schopnost nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 % je dle § 39 odst. 2 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, uznána invalidita I. stupně. (50)

4.1.2.3 Osoby s invaliditou II. stupně

Osoba, která pozbyla pracovní schopnosti nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 % se dle § 39 odst. 2. písm. b) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, uznává ve II. stupni invalidity. (50)

4.1.2.4 Osoby s invaliditou III. stupně

Osobě, které klesla pracovní schopnost nejméně o 70 % je uznána dle § 39 odst. 2 písm. c) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, invalidita III. stupně. Osoba uznaná ve III. stupni invalidity nemůže být uchazečem o zaměstnání v evidenci úřadu práce. Avšak existuje výjimka pro osoby uznané ve III. stupni invalidity a dále dle § 39 odst. 4 písm. f) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, které mají nadále schopnost výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek, přičemž tyto osoby ve III. stupni invalidity mohou využívat služeb úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání. (32) (50)

Před rokem 2010 byly používané pojmy částečná invalidita (nyní I. a II. stupeň) a plná invalidita (dnes III. stupeň), kdy změnou zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, s účinností od 1. 1. 2010 došlo k zásadním změnám v posuzování invalidity spočívající v zavedení tří stupňů invalidity. (54)

Osoby se zdravotním postižením jsou dle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními ve III. stupni a jsou považovány za osoby s těžším zdravotním postižením, dále osoby v I. nebo II. stupni invalidity. Skutečnost, že je osobou se zdravotním postižením, dokládá fyzická osoba posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení. (32)

Úřad práce zohledňuje priznanou invaliditu po prokázání poklesu pracovní schopnosti ze zdravotních důvodů. Pro účely zaměstnanosti není podstatné, zda je vyplácen invalidní důchod, na který má nárok osoba invalidní při splnění podmínek potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod. (32) (51)

Pro účely zaměstnanosti je za osobu se zdravotním postižením považována také osoba, které byla invalidita odejmuta, a to ještě po dobu 12 měsíců ode dne posouzení orgánem

sociálního zabezpečení o odejmutí invalidity. Po toto přechodné období 12 měsíců mohou využívat služeb zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením. (32)

4.1.3 Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnáváním osob se zdravotním postižením se zabývají i mezinárodní organizace. V roce 2008 na tuto problematiku upozornila ve své studii Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (*Organisation for Economic Co-operation and Development*), když dospěla ke zjištění, že mnoho pracovníků trvale opouští trh práce především kvůli zdravotním problémům a příliš málo lidí se sníženou pracovní schopností pracuje. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD) se věnuje v evropském mezinárodním porovnání problematice nezaměstnanosti související se zdravotním omezením. Organizace také napomáhá s řešením problémů společností, které nejsou schopné vyrovnat se s individuálními požadavky osob se zdravotním postižením, což způsobuje mezinárodní rozdíly v podpoře zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, které mohou být překážkou zvyšování míry účasti pracovních sil se zdravotním postižením nebo mají vliv na zvyšování veřejných výdajů. (55)

V 90. letech 20. století ve Velké Británii se zaměstnavatelské a odborářské organizace snažily prosazovat vytváření pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením. Zástupci zaměstnavatelů pro zdravotně postižené, členské organizace převážně velkých veřejných a soukromých korporací i odborový svaz se aktivně snažili provádět změny v organizacích a také o jejich uplatnění na národní úrovni. Zástupci veřejně prosazovali, že zaměstnavatelé i zdravotně postižení lidé mají potřeby, které musí řešit národní politika. Spolu s odborovým svazem obhajovali obchodní argumenty pro zastoupení zdravotně postižených osob v pracovní síle. (56)

V České republice v 90. letech 20. století byla v rámci sociální reformy také řešena problematika zaměstnanosti osob se zdravotním postižením a byla prosazena podpora zaměstnávání této skupiny nezaměstnaných znevýhodněných na trhu práce. Významně se na zaměstnávání osob se zdravotním postižením podílí stanovená zákonná povinnost tzv. plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, která byla již stanovena zákonem č. 1/1991, zákon o zaměstnanosti, s účinností od 1. 2. 1991. (35) (57)

4.1.3.1 Povinný podíl

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají více než 25 zaměstnanců mají povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu 4 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu všech zaměstnanců. Tuto povinnost mají do dne 15. února následujícího roku, kdy je nutné ohlásit písemně plnění povinného podílu a jeho způsobu plnění. (32)

Povinný podíl lze plnit třemi způsoby nebo jejich vzájemnou kombinací, a to:

- zaměstnáváním osob se zdravotním postižením;
- odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením, který má uzavřenu dohodu s úřadem práce o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce, či zadávání zakázek těmto zaměstnavatelům;
- odvodem do státního rozpočtu za každou osobu povinného podílu, kterou by měl zaměstnavatel zaměstnávat, ve výši 2,5násobku průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za 1. a 3. čtvrtletí kalendářního roku, v němž vznikla povinnost povinného podílu. (32) (58)

K významné podpoře zaměstnávání přispěla i změna zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, v roce 2005, kdy byla zrušena tzv. ekonomická podmínka. Tuto podmínku měli poživatelé částečných invalidních důchodů, kdy mohli mít výdělků pouze do určité výše závislé na jejich rozhodných vyměřovacích základech pro přiznání částečného důchodů. Povinností bylo předkládat vyšší ročních příjmů, dle kterých byla výplata částečného invalidního důchodu snížena nebo dále nenáležela. V současné době se ekonomická podmínka pro výplatu invalidního důchodu nesleduje a osoby zdravotně postižené již nejsou limitovány výší finančního výdělku. (39) (59)

4.1.3.2 Služby zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením

Úřad práce dle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, poskytuje zvýšenou péči znevýhodněným skupinám obyvatel na trhu práce, kterou jsou i osoby se zdravotním postižením. Tato skupina nezaměstnaných má ztížené možnosti uplatnění na trhu práce, jelikož někteří musí mít vytvořené specifické podmínky pro výkon

výdělečné činnosti nebo jsou znevýhodněni v konkurenci se zdravými nezaměstnanými na trhu práce. (32) (49)

Poskytované služby úřadem práce za účelem uplatnění se na trhu práce určené pro osoby se zdravotním postižením jsou:

- pracovní rehabilitace;
- poradenství;
- podpora pracovních míst na chráněném trhu práce. (32)

4.1.3.2.1 Pracovní rehabilitace

Poskytovanou pomocí pro osoby se zdravotním postižením je pracovní rehabilitace, která se uzavírá s žadatelem na základě písemné dohody s úřadem práce. Pracovní rehabilitace je souvislá činnost, která je zaměřena na získání a udržení zaměstnání osob se zdravotním postižením. Zahrnuje poradenskou činnost, která se zaměřuje na zprostředkování zaměstnání, výběr vhodné rekvalifikace nebo volbu vhodného zaměstnání. V rámci pracovní rehabilitace je zabezpečována i příprava k práci, která je praktickou přípravou na zapracování osoby se zdravotním postižením u zaměstnavatele s cílem získání znalostí a pracovních dovedností a návyků nutných pro výkon pracovní činnosti. Pracovní rehabilitaci zajišťuje úřad práce ve spolupráci se zaměstnavateli, vzdělávacími zařízeními, neziskovými organizacemi, lékaři a zdravotnickými zařízeními, kterým hradí náklady s ní spojené. (32) (39)

4.1.3.2.2 Poradenství

Poradenství pro osoby se zdravotním postižením je intenzivní spolupráce při vyhledávání volných míst, při komunikaci se zaměstnavateli, poskytování informací v oblasti sociální pomoci. Cílená pomoc je poskytována i v rámci projektu Operačního programu Zaměstnanost s názvem Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce, který je spolufinancován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu České republiky. Tento projekt je realizován na období od 1. 6. 2017 do 31. 1. 2023 a jeho cílem je poskytování a zkvalitnění služeb úřadu práce osobám se zdravotním postižením. (60)

4.1.3.2.3 Chráněný a volný trh práce

Pro osoby se zdravotním postižením jsou vytvářena a podporována pracovní místa na tzv. chráněném trhu, který tvoří zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. S těmito zaměstnavateli uzavírá úřad práce písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. (61)

Dohodu o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce lze uzavřít za podmínek, že zaměstnavatel:

- zaměstnává ve čtvrtletním přepočteném počtu za kalendářní čtvrtletí předcházející dni podání žádosti více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců;
- v období 12 měsíců před podáním žádosti vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců se zdravotním postižením mzdu nebo plat bezhotovostně (převodem na účet nebo poštovní poukázkou);
- v období 12 měsíců před podáním žádosti zaměstnával více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm. (32)

Dohodu nelze uzavřít, pokud zaměstnavatel uzavřel se zaměstnanci, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, smlouvy o závazku poskytovat zaměstnavateli peněžní prostředky nebo dohody o srážkách ze mzdy v rozporu s dobrými mravy, pokud byla zaměstnavateli uložena pokuta nebo přestupek na úseku zaměstnanosti a má daňové nedoplatky či nedoplatky na zdravotním a sociálním pojištění. (32)

Volný trh práce je tvořen ostatními zaměstnavateli, kteří nejsou uznáni zaměstnavateli na chráněném trhu. (62)

4.1.3.2.4 Příspěvky poskytované úřadem práce na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V rámci podpory zaměstnavatelů poskytujících zaměstnání osobám se zdravotním postižením mohou zaměstnavatelé využívat finanční příspěvky od úřadu práce. Tyto finanční prostředky podporují např. chráněné dílny a tréninková pracoviště, která vychází maximálně vstříc speciálním potřebám zaměstnanců. Příspěvky mohou kompenzovat specifické požadavky na zaměstnavatele jako např. pružná pracovní doba, tolerance k častějším pracovním neschopnostem či potřeba asistence při výkonu práce. Podporovaná

zaměstnání mohou sloužit jako sociální služba s cílem připravit zaměstnance ke vstupu na volný trh práce a pomoci mu na tomto volném trhu uspět a setrvat dlouhodobě. (39) (49)

4.1.3.2.5 Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením

Příspěvek se poskytuje na vytvoření pracovního místa, které zaměstnavatel vytvoří pro osobu se zdravotním postižením (OZP) na základě dohody s úřadem práce, tzv. chráněné pracovní místo. Zřízené místo pro osobu se zdravotním postižením musí být obsazeno po dobu 3 let. Příspěvek na zřízení jednoho místa může činit nejvýše 8násobek, pro osobu s těžším zdravotním postižením maximálně 12násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku. Při zřízení více než 10 míst je příspěvek maximálně 10násobek na jedno místo a pro osobu s těžším postižením nejvýše 14násobek průměrné mzdy v národním hospodářství. Tento příspěvek je určen pro zaměstnavatele na volném trhu práce, v odůvodněných případech i zaměstnavatelům na chráněném trhu práce. O tento příspěvek na zřízení pracovního místa může požádat i osoba zdravotně postižená, která má sama zájem vykonávat samostatně výdělečnou činnost. (32) (39)

4.1.3.2.6 Příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením

Úřad práce může na základě písemné dohody se zaměstnavatelem poskytnout příspěvek na úhradu provozních nákladů. Tento příspěvek je poskytován zaměstnavatelům na zaměstnané osoby se zdravotním postižením v I., II. a III. stupni invalidity, ale také osobám samostatně výdělečně činným (OSVČ), které jsou osobou se zdravotním postižením (OZP). Příspěvek nelze poskytovat na zaměstnance nebo osobu samostatně výdělečně činnou se statusem osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ) Příspěvek je poskytován zálohově a v maximální výši 48 000 Kč ročně na jednu osobu se zdravotním postižením. (32)

4.1.3.2.7 Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce

Příspěvek se poskytuje zaměstnavatelům, kteří mají uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu. Zaměstnavateli, který zaměstnává na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců, se poskytuje příspěvek formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy i dalších nákladů. Příspěvek nahrazuje skutečně vynaložené prostředky na

mzdy nebo platy zaměstnancům se zdravotním postižením v pracovním poměru včetně pojistného zdravotního a sociálního pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a to v měsíční výši 75 % z těchto vynaložených prostředků, avšak maximální výše činí 13 600 Kč pro osoby se stupněm invalidity a pro osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ) nejvýše 5 000 Kč. Zaměstnavateli náleží také paušální měsíční částka 1 000 Kč, na osobu zdravotně postiženou, na náklady zaměstnavatele spojené se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá. Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele. Povinností žadatele je poskytnout k žádosti informace o celkovém průměrném přepočtu všech zaměstnanců a zaměstnanců se zdravotním postižením, identifikační údaje zaměstnanců se zdravotním postižením, údaje o vzniku a skončení pracovního poměru, také informace o skutečně vynaložených prostředcích na mzdy nebo platy včetně odvedeného pojistného. (32) (61)

4.2 Charakteristika okresu Děčín

Okres Děčín leží v Ústeckém kraji a je nejsevernějším okresem České republiky. Na jihozápadě sousedí s okresem Ústí nad Labem a jižně s okresem Litoměřice. Východně sousedícím krajem okresu Děčín je Liberecký kraj. Severní hranice území okresu Děčín je také státní hranicí se Spolkovou republikou Německo. K 1. 1. 2019 tvořilo děčínský okres 52 obcí, z nichž 14 má statut města, přičemž Děčín je statutárním městem. Ke konci roku 2019 v okrese Děčín žilo 129 542 obyvatel, z toho 85 % obyvatel žije ve městech. (63)

Obrázek č. 1: Mapa a administrativní rozdělení okresu Děčín

ADMINISTRATIVNÍ ROZDĚLENÍ OKRESU DĚČÍN - STAV K 1.1.2016

Průměrný počet obyvatel obce = 2 525 Průměrná rozloha obce (ha) = 1 748

Největší: 1. Děčín = 49 739
2. Varnsdorf = 15 611
3. Rumburk = 11 179

Největší: 1. Děčín = 11 770
2. Sluknov = 4 747
3. Jetřichovice = 4 421

Nejmenší: 1. Doubice = 102
2. Janská = 187
3. Merboltice = 192

Nejmenší: 1. Kámen = 178
2. Latská Strán = 288
3. Starý Sachov = 342

0 2,5 5 10 km

Počet obyvatel v obci

- 50000 a více
- 20000 - 49999
- 10000 - 19999
- 5000 - 9999
- 2000 - 4999
- 1000 - 1999
- 500 - 999
- 200 - 499
- do 199

- hranice okresu
- hranice obce

NÁZEV MĚSTA
Název městyse
Název ostatních obcí



Zdroj: (64)

Obrázek znázorňuje rozložení obcí v okrese Děčín, jehož správní obvody obce s rozšířenou působností jsou Děčín, Rumburk a Varnsdorf. Dále jsou z obrázku patrné počty obyvatel obcí okresu Děčín ke dni 1. 1. 2016.

Počty obyvatel největších měst okresu k 1. 1. 2020 jsou:

1. Děčín = 48 594;
2. Rumburk = 11 036;
3. Varnsdorf = 15 193.

Úřad práce České republiky má v těchto třech městech své pobočky, kterými jsou Kontaktní pracoviště Děčín, Kontaktní pracoviště Rumburk a Kontaktní pracoviště Varnsdorf. (64) (65) (66)

4.2.1 Vývoj nezaměstnanosti v okrese Děčín v letech 2005 až 2020

Míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji je dlouhodobě vyšší než míra nezaměstnanosti v České republice. Okres Děčín má také dlouhodobě vyšší podíl nezaměstnaných osob než celorepublikové hodnoty. Ústecký kraj je zastoupen 7 okresy – Děčín, Chomutov,

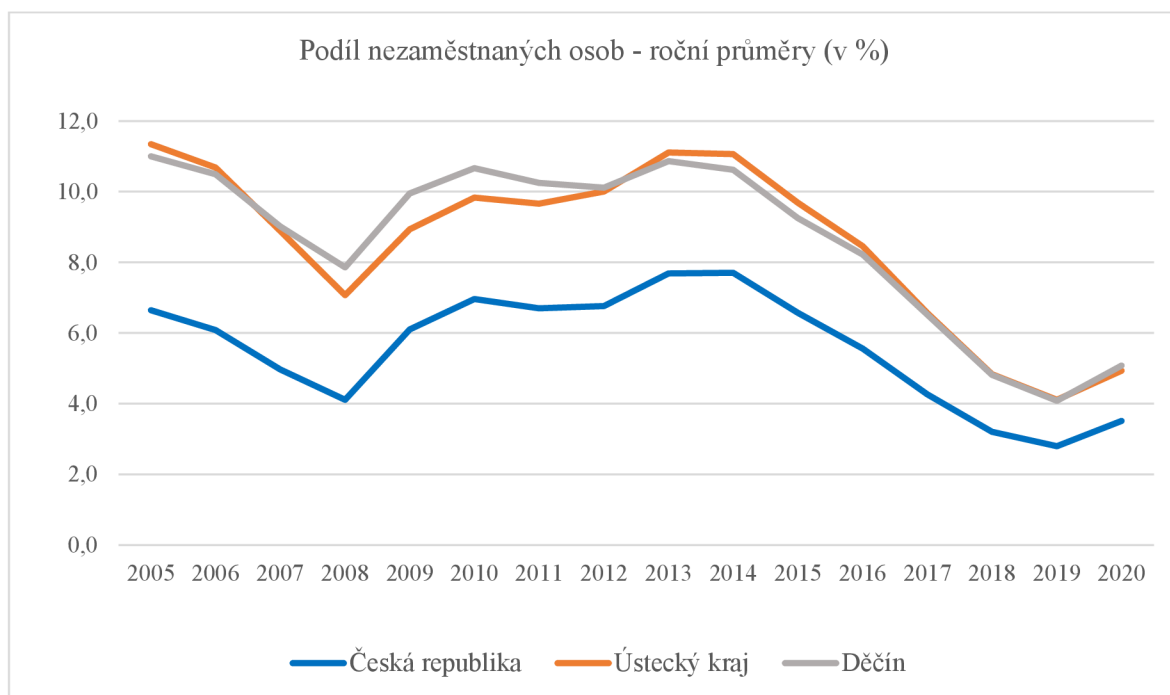
Litoměřice, Louny, Most, Teplice a Ústí nad Labem. Následující tabulka a graf přiblíží podíl nezaměstnaných osob ve srovnání hodnot nezaměstnanosti v České republice, Ústeckém kraji a okrese Děčín. Údaje vychází z Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), kterému jsou data poskytována od úřadů práce. Výpočty míry nezaměstnanosti byly do roku 2012 dle ukazatele registrovaná nezaměstnanost a od roku 2013 se používá ukazatel podíl nezaměstnaných osob, data uváděná ve statistikách byla Ministerstvem práce a sociálních věcí dle nového ukazatele zpětně dopočítána. (26) (67)

Tabulka č. 1: Vývoj podílu nezaměstnaných osob od roku 2005 do 2020

Roční průměry (v %)																
Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Česká republika	6,6	6,1	5,0	4,1	6,1	7,0	6,7	6,8	7,7	7,7	6,6	5,6	4,3	3,2	2,8	3,5
Ústecký kraj	11,3	10,7	8,9	7,1	8,9	9,8	9,7	10,0	11,1	11,1	9,7	8,5	6,6	4,8	4,1	4,9
Děčín	11,0	10,5	9,0	7,9	9,9	10,7	10,2	10,1	10,9	10,6	9,2	8,2	6,5	4,8	4,1	5,1

Zdroj: vlastní zpracování dle (67)

Graf č. 7: Průměrný roční podíl nezaměstnaných osob od roku 2005 do 2020



Zdroj: vlastní zpracování dle (67)

Z grafu č. 7 je zřejmé, že průměrný roční podíl nezaměstnaných v Ústeckém kraji i okrese Děčín je po celé období vyšší než průměrný podíl nezaměstnaných osob v České republice. Výrazné rozdíly podílu nezaměstnaných osob byly v roce 2005 až 2007 a v roce 2012, kdy v těchto letech byl rozdíl 4,4 – 3,2 procentního bodu průměrného podílu nezaměstnaných osob. V okrese Děčín v letech 2009 až 2012, v době ekonomické krize, převyšoval průměrný roční podíl nezaměstnaných osob hodnoty i Ústeckého kraje, a to v roce 2009 o 1 p. b., v roce 2010 o 0,9 p. b., v roce 2011 o 0,5 p. b. a v roce 2012 už jen o 0,1 p. b. V roce 2013 dosahoval průměrný podíl v okrese Děčín nižší hodnotu než v Ústeckém kraji o 0,2 p. b., ale rozdíl oproti České republice byl vyšší o 3,2 p. b. průměrného podílu nezaměstnaných osob. Od roku 2013 je pozorován pokles nezaměstnanosti v České republice, Ústeckém kraji i v okrese Děčín až do roku 2019, kdy se od nejnižší hodnoty 2,8 % průměrného podílu nezaměstnaných osob v celé České republice odlišuje okres Děčín o 1,3 p. b. více, a to s podílem nezaměstnaných osob 4,1 %, což jsou nejnižší hodnoty za sledované období. Od roku 2019 je pozorován opět mírný nárůst podílu nezaměstnaných osob v České republice, v Ústeckém kraji i v okrese Děčín.

4.2.2 Nezaměstnanost osob se zdravotním postižením

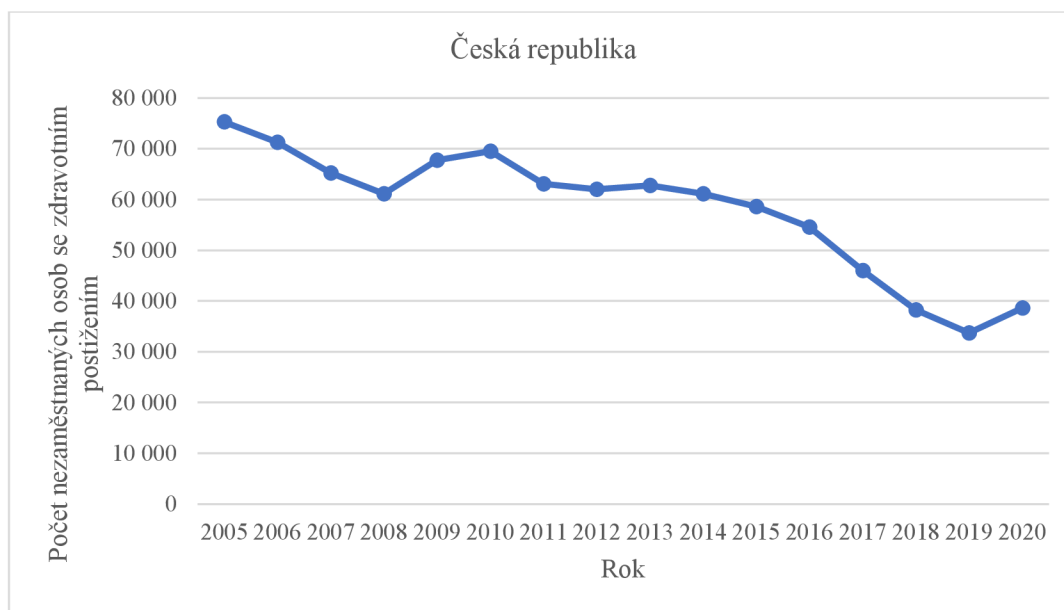
Ve statistikách Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) je sledována skupina nezaměstnaných osob se zdravotním postižením (OZP). Následující grafy zobrazují vývoj počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v celé České republice, v Ústeckém kraji a v okrese Děčín v období od roku 2005 do roku 2020. Počty jsou zde uváděny vždy ke dni 31. 12. kalendářního roku.

Tabulka č. 2: Počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Česká republika	75 316	71 318	65 216	61 136	67 738	69 499	63 092	62 038	62 789	61 146	58 584	54 555	46 009	38 268	33 726	38 615
Ústecký kraj	9 137	8 619	8 091	7 671	7 712	7 611	7 188	7 061	7 208	7 084	6 716	6 446	5 447	4 655	3 935	4 522
Děčín	1 352	1 339	1 431	1 525	1 547	1 426	1 262	1 237	1 183	1 080	1 092	1 069	888	735	592	719

Zdroj: vlastní zpracování dle (67)

Graf č. 8: Vývoj počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením od roku 2005 do roku 2020 v České republice

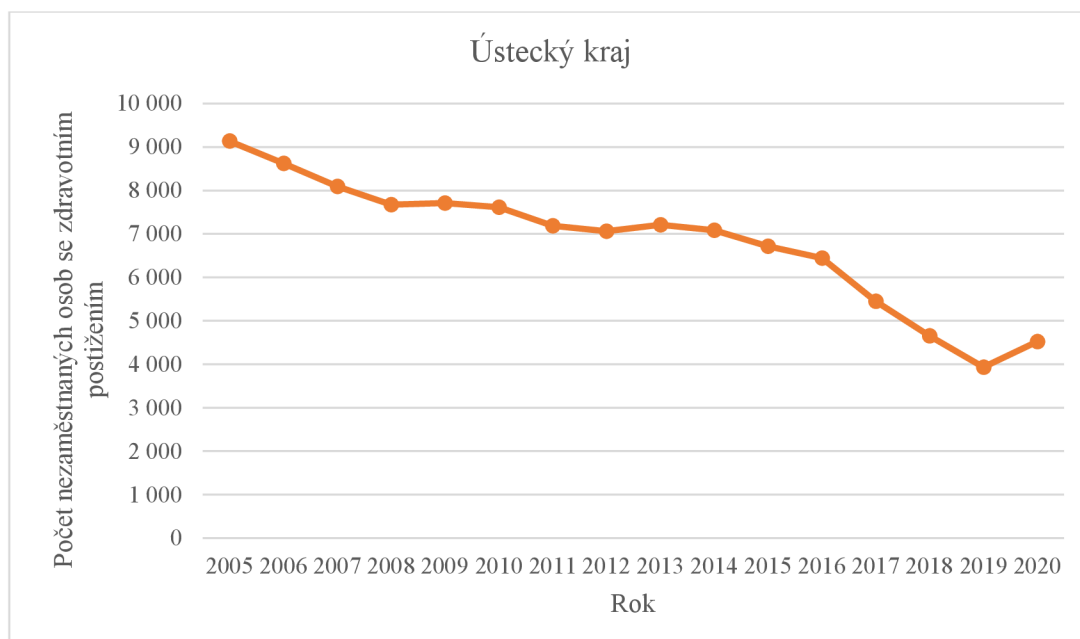


Zdroj: vlastní zpracování dle (67)

Graf znázorňuje vývoj počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v České republice, kdy od roku 2005, ve kterém byla zaznamenána nejvyšší hodnota 75 316 osob, do roku 2008 počet klesal. Následující 2 roky se počet nezaměstnaných sledované skupiny zvyšoval, kdy byla v roce 2010 dosažena hodnota 69 499 nezaměstnaných, poté následoval klesající vývoj. Od roku 2011 do 2014 se hodnoty pohybovaly mezi 63 092 až 61 146 osob. Pokles počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením výrazně od roku 2015 každý rok klesal až do roku 2019 na hodnotu 33 726 nezaměstnaných. V roce 2020 se počet nezaměstnaných zvýšil o 4 889 osob se zdravotním postižením.

Data Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) sledují i regionální hodnoty počtu nezaměstnaných, následující graf znázorňuje vývoj počtu nezaměstnaných v Ústeckém kraji.

Graf č. 9: Vývoj počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením za období od roku 2005 do 2020 v Ústeckém kraji

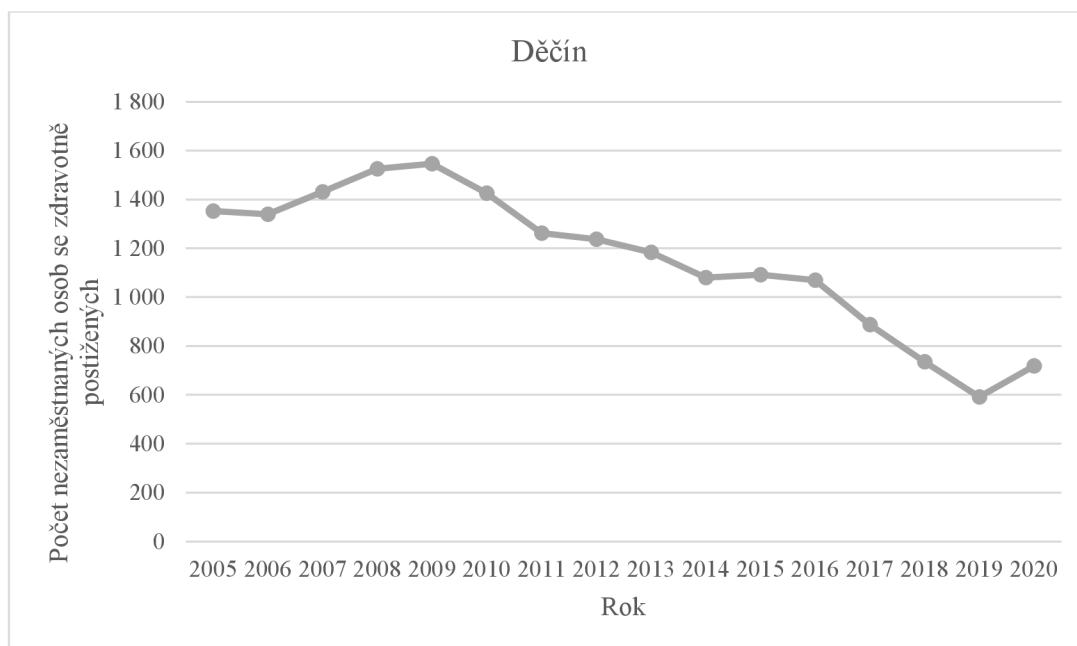


Zdroj: vlastní zpracování dle (67)

Z grafu je patrné, že za sledované období je v roce 2005 nejvyšší počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením na hodnotě 9 137 osob, mírný nárůst lze pozorovat v roce 2013, kdy k přechozímu roku 2012 se hodnota zvýšila o 147 nezaměstnaných. Kromě roku 2013 měl počet nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v Ústeckém kraji klesající tendenci. Tento dlouholetý pokles v roce 2019 skončil na počtu 3 935, když se v roce 2020 počet nezaměstnaných zvýšil o 147 osob se zdravotním postižením.

Následující graf vypovídá o vývoji počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v okrese Děčín. Statistické údaje jsou čerpány z dat Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV).

Graf č. 10: Vývoj počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením od roku 2005 do 2020 v okrese Děčín



Zdroj: vlastní zpracování dle (67)

Graf č. 10 znázorňuje vývoj počtu nezaměstnaných osob se zdravotním postižením v okrese Děčín. V porovnání s předchozími grafy za celou Českou republiku (ČR) a Ústecký kraj má pouze okres Děčín od roku 2006 do roku 2008 zvyšující se počet nezaměstnaných. Nejvyšší hodnoty bylo za sledované období v okrese Děčín dosaženo v roce 2009 s počtem 1 547 osob. Následuje dlouholetý pokles do roku 2019, kdy byl nejnižší počet 592 nezaměstnaných osob se zdravotním postižením. Nárůst v roce 2020 se projevuje nejen v okrese Děčín, ale také v České republice i Ústeckém kraji, přičemž tento nárůst lze pozorovat i v celkovém růstu podílu nezaměstnaných osob, který je sledován v grafu č. 7.

4.3 Nezaměstnaní v evidenci Úřadu práce v Děčíně

Zkoumaná skupina pro praktickou část práce byla vybrána z uchazečů o zaměstnání, kteří požádali o zprostředkování zaměstnání na Úřadu práce České republiky – Kontaktním pracovišti Děčín v období 1. 1. 2016 do 31. 12. 2016. Přestože v okrese Děčín jsou tři kontaktní pracoviště úřadu práce, nelze pracovat s daty Kontaktního pracoviště Rumburk a Kontaktního pracoviště Varnsdorf, jelikož jsou určitá data těchto pracovišť pro práci s databází na Kontaktním pracovišti Děčín zneprístupněna. Z tohoto důvodu jsou data čerpána

pouze z Kontaktního pracoviště Děčín, který zajišťuje služby pro větší část nezaměstnaných obyvatel děčínského okresu.

V průběhu roku 2016 se na Úřadu práce v Děčíně zaevidovalo celkem 4 789 osob jako uchazeč o zaměstnání. Roky 2016 až 2020 byly vybrány záměrně z důvodu sledovanosti pětiletého období evidence uchazečů o zaměstnání, které je pro zpracování dat reálné a aktuální. Data jsou získána z počítačového programu OKpráce, který je užíván úřadem práce na úseku zaměstnanosti ke zpracovávání informací o uchazeči o zaměstnání, volných pracovních místech a poradenských aktivitách, které napomáhají k efektivní spolupráci referenta úřadu práce s nezaměstnaným. Výběrem požadovaných údajů je možné získat data ke zpracování různých statistických a informačních sestav pro další využití. K diplomové práci jsou využita data ke zpracování přímo z programu OKpráce, kdy je získán požadovaný číselný údaj (viz Příloha č. 1 a Příloha č. 2). Dále jsou také data generována do aplikace Excel, kde jsou ze souborů dat získávány informace dle požadavků ke splnění cílů výzkumu. S daty je zacházeno v souladu s platnými nařízeními dle zásad zpracování osobních údajů. Data za účelem výzkumu jsou omezena natolik, aby nebyla považována za citlivé údaje nebo velmi citlivé údaje. (68) (69)

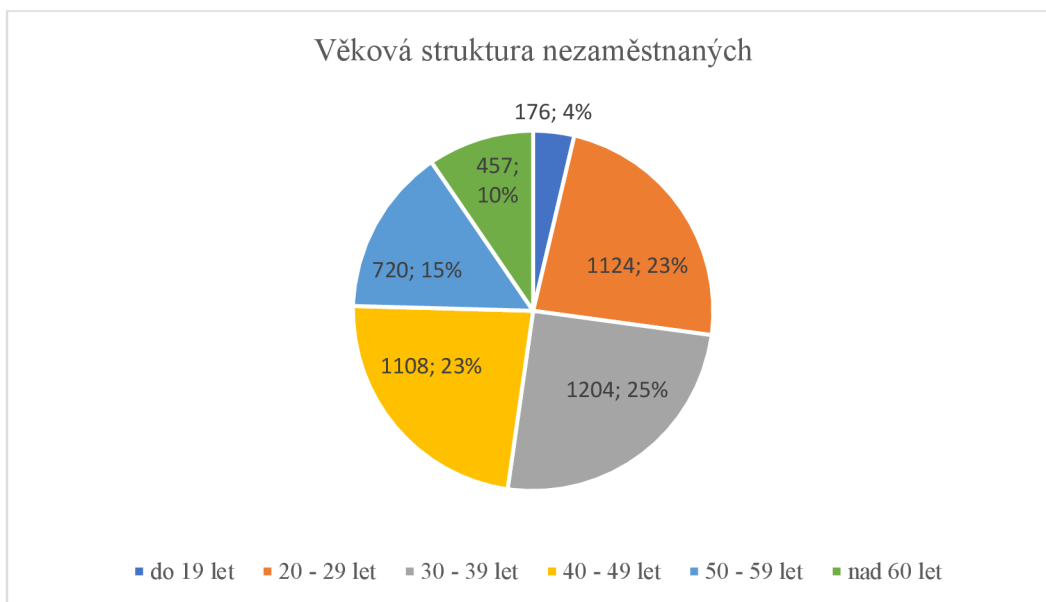
4.3.1 **Struktura nezaměstnaných dle věku**

Úřad práce v Děčíně v průběhu roku 2016 zaevidoval 4 789 uchazečů o zaměstnání, jejichž věková struktura je podrobně představena v následujícím grafu. Pro přesnější údaje jsou skupiny rozděleny po 10 letech věku.

Celkem jsou osoby zařazeny do 7 věkových skupin:

- do 19 let;
- od 20 do 29 let;
- od 30 do 39 let;
- od 40 do 49 let;
- od 50 do 59 let;
- nad 60 let.

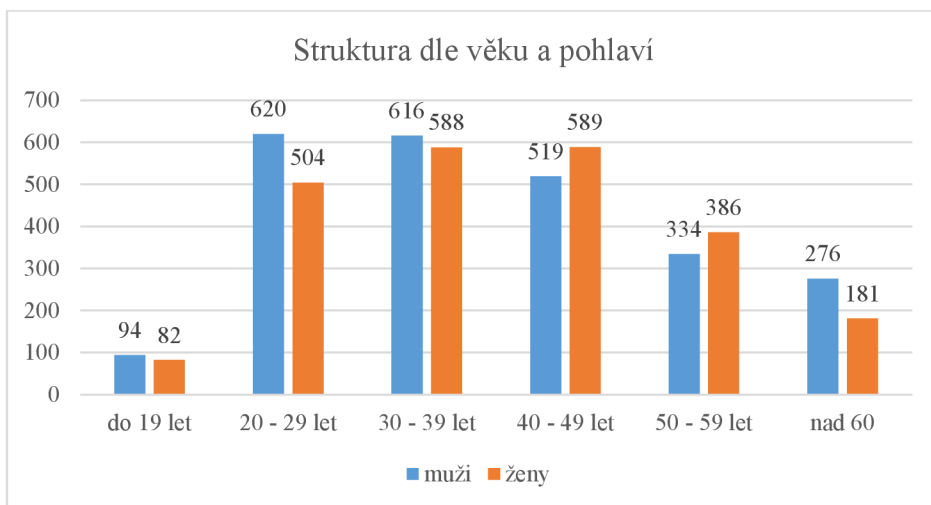
Graf č. 11: Struktura nezaměstnaných dle věku



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

V grafu č. 11 je zobrazena věková struktura nezaměstnaných, kteří si požádali o zprostředkování zaměstnání v průběhu roku 2016 (viz Příloha č. 3). Nejvyšší počet 1 204 osob bylo ve věkové skupině 30 až 39 let, dále s počtem 1 124 osoby bylo ve věku 20 až 29 let. Další početnou skupinou jsou nezaměstnaní ve věku 40 až 49 let, kteří tvoří 23 % ze všech nezaměstnaných na Úřadu práce v Děčíně zaevidovaných v roce 2016. Ve věkové skupině 50 až 59 let bylo 720 osob a nad 60 let bylo 457 nezaměstnaných. Nejmenší podíl zastoupení mají osoby do 19 let s počtem 176 osob, které využily služeb Úřadu práce v Děčíně.

Graf č. 12: Struktura nezaměstnaných dle věku a pohlaví



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

V grafu č. 12 je znázorněno zastoupení mužů a žen ve skupině nezaměstnaných. Z grafu vyplývá, že muži jsou více ve věkových skupinách až do 39 let a nad 60 let. V ostatních věkových skupinách mezi 40 až 59 let je více žen. Avšak celkem se počty výrazně neodlišují, jelikož je ve sledované skupině 2 459 mužů a 2 330 žen.

4.3.2 **Struktura nezaměstnaných dle zdravotního stavu**

Praktická část je zaměřena na komparaci skupiny nezaměstnaných se zdravotním postižením s nezaměstnanými bez zdravotního postižení, proto nyní následuje popis specifické skupiny nezaměstnaných dle zdravotního stavu.

Do skupiny osob se zdravotním postižením jsou zařazeni uchazeči o zaměstnání, kteří mají status:

- osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ);
- osoby s invaliditou I. stupně;
- osoby s invaliditou II. stupně;
- osoby s invaliditou III. stupně dle § 39/2c zákona o důchodovém pojištění;
- osoby s invaliditou III. stupně dle § 39/4f zákona o důchodovém pojištění.

Osobám, kterým je uznána invalidita III. stupně dle § 39 odst. 2 písm. c zákona o důchodovém pojištění, vzniká dnem přiznání této invalidity překážka bránící v evidenci uchazečů o zaměstnání. Zadáním jejich zdravotního stavu dochází po předložení skutečnosti o invaliditě III. stupně a následně je evidence uchazeče o zaměstnání nejčastěji ukončena na žádost uchazeče z důvodu pozbytí zdravotního stavu, který mu dlouhodobě neumožňuje nastoupit do zaměstnání. Případně je evidence ukončena rozhodnutím úřadu práce z důvodu překážky pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. (32)

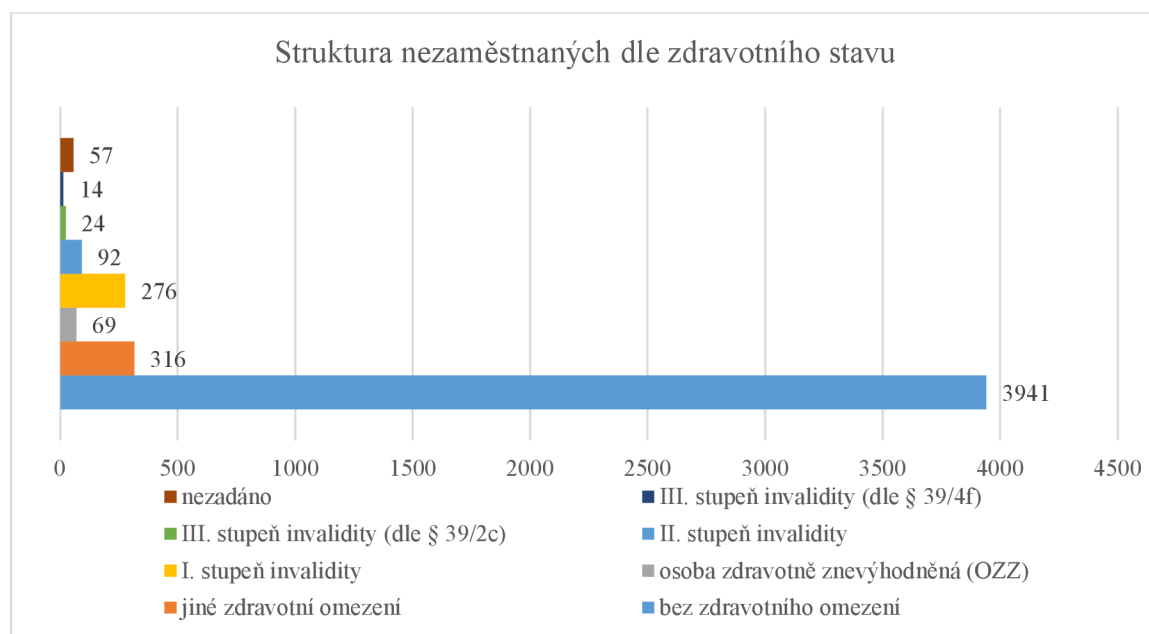
Do skupiny nezaměstnaných bez zdravotního postižení jsou úřadem práce zařazeni uchazeči:

- bez zdravotního postižení;
- jiné zdravotní omezení;
- nezadáno.

Úřad práce zadává do systému OKpráce informace o zdravotním postižení na základě prokázání posudkem nebo potvrzením orgánu sociálního zabezpečení, poté je informace v programu zapsána dle přiznaného statusu. Zdraví uchazeči jsou považováni za osoby bez

zdravotního postižení. V případě, že uchazeč neposkytne informaci o zdravotním postižení nebo zatím neprokáže, přičemž nelze ověřit jeho zdravotní stav, uvádí referent úřadu práce do databáze nezadáno. Tyto osoby jsou pro účely zaměstnanosti považovány za osoby bez zdravotního postižení. Úřad práce dále vede v evidenci uchazeče o zaměstnání, kteří uvádí zdravotní omezení, avšak neabsolvovali posouzení zdravotního stavu posudkovým lékařem nebo jejich zdravotní stav není dlouhodobě nepříznivý anebo pozbyli pracovní schopnosti méně než 10 %, a proto nezískali žádný status osoby zdravotně postižené. Osoby, které doloží úřadu práce lékařské potvrzení osvědčující jejich zdravotní omezení, které je nutné zohlednit pro účely zprostředkování zaměstnání, jsou považovány za osoby s jiným zdravotním omezením. Avšak toto lékařské potvrzení nelze zohlednit pro umístění na chráněném trhu práce.

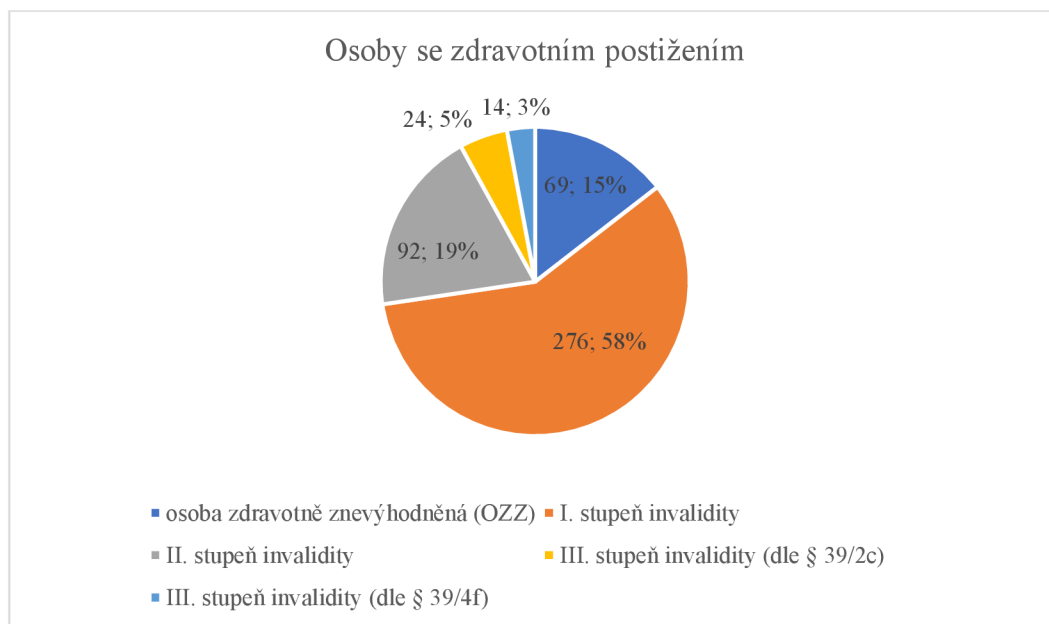
Graf č. 13: Struktura nezaměstnaných dle zdravotního stavu



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Z grafu vyplývá, že největší podíl ze sledované skupiny nezaměstnaných mají osoby bez zdravotního omezení s počtem 3 941, což činí 82 % ze skupiny nezaměstnaných, kteří se evidovali na Úřadu práce v Děčíně v průběhu roku 2016. Jiné zdravotní omezení má 316 nezaměstnaných, kteří tvoří 7 % ze všech osob. Osoby se statusem zdravotního postižení jsou zastoupeny nejvíce s I. stupněm invalidity s počtem 276 osob, což je 6 % a s II. stupněm invalidity jsou 2 % s počtem 92 osob. Zbývá 3 % jsou zastoupena osobami s III. stupněm invalidity a nezaměstnanými, kteří neosvědčili svůj zdravotní stav (viz Příloha č. 3).

Graf č. 14: Struktura nezaměstnaných dle statusu osoby se zdravotním postižením



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

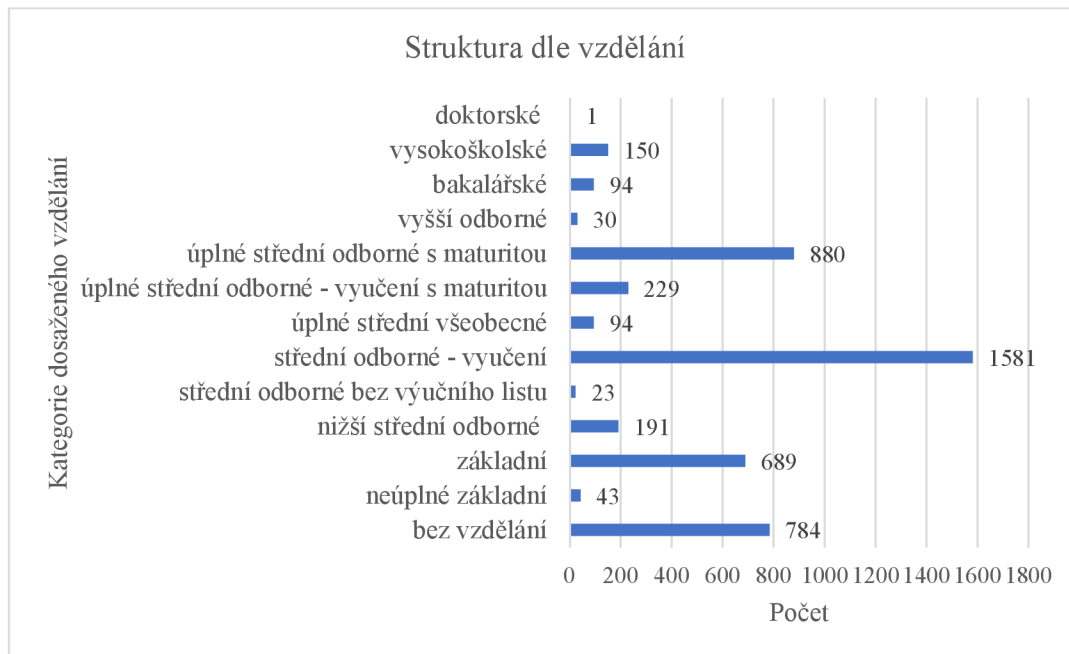
Graf č. 14 vyjadřuje zastoupení ve sledované skupině podle statusu osoby se zdravotním postižením. Největší podíl 58 % tvoří osoby, kteří mají přiznaný I. stupeň invalidity. Další kategorie s počtem 92 jsou osoby s II. stupněm invalidity. Osob zdravotně znevýhodněných je 69 nezaměstnaných. S invaliditou III. stupně dle § 39 odst. 2 písm. c zákona o důchodovém pojištění je 24 osob, kterým byla, na základě přiznání této invalidity, evidence uchazečů o zaměstnání ukončena. Nejméně s počtem 14 osob je skupina osob, které mají III. stupeň invalidity a nadále zachovanou schopnost výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek, tedy III. stupeň invalidity dle § 39 odst. 4 písm. f zákona o důchodovém pojištění.

4.3.3 Struktura nezaměstnaných dle vzdělání

Pro konkrétnější popis zkoumané skupiny nezaměstnaných následuje struktura dle dosaženého vzdělání. Úřad práce v Děčíně zadává do systému OKpráce informaci o vzdělání na základě prokázání dokladu o dosaženém nejvyšším vzdělání. Pro uznání základního vzdělání je nutné doložit vysvědčení, které osvědčuje splnění devítileté povinné školní docházky. Pokud tuto skutečnost nezaměstnaný neprokáže, je zadána kategorie bez vzdělání. V případě, že uchazeč o zaměstnání prokáže splnění alespoň 1. stupně základní školy, je zadáno neúplně základní. Další stupně vzdělání prokáže uchazeč o zaměstnání vždy

dokladem o vykonané závěrečné zkoušce či vysvědčením. Kategorie dosaženého vzdělání úřad práce užívá dle klasifikace kmenových oborů vzdělávání (KKOV). (70)

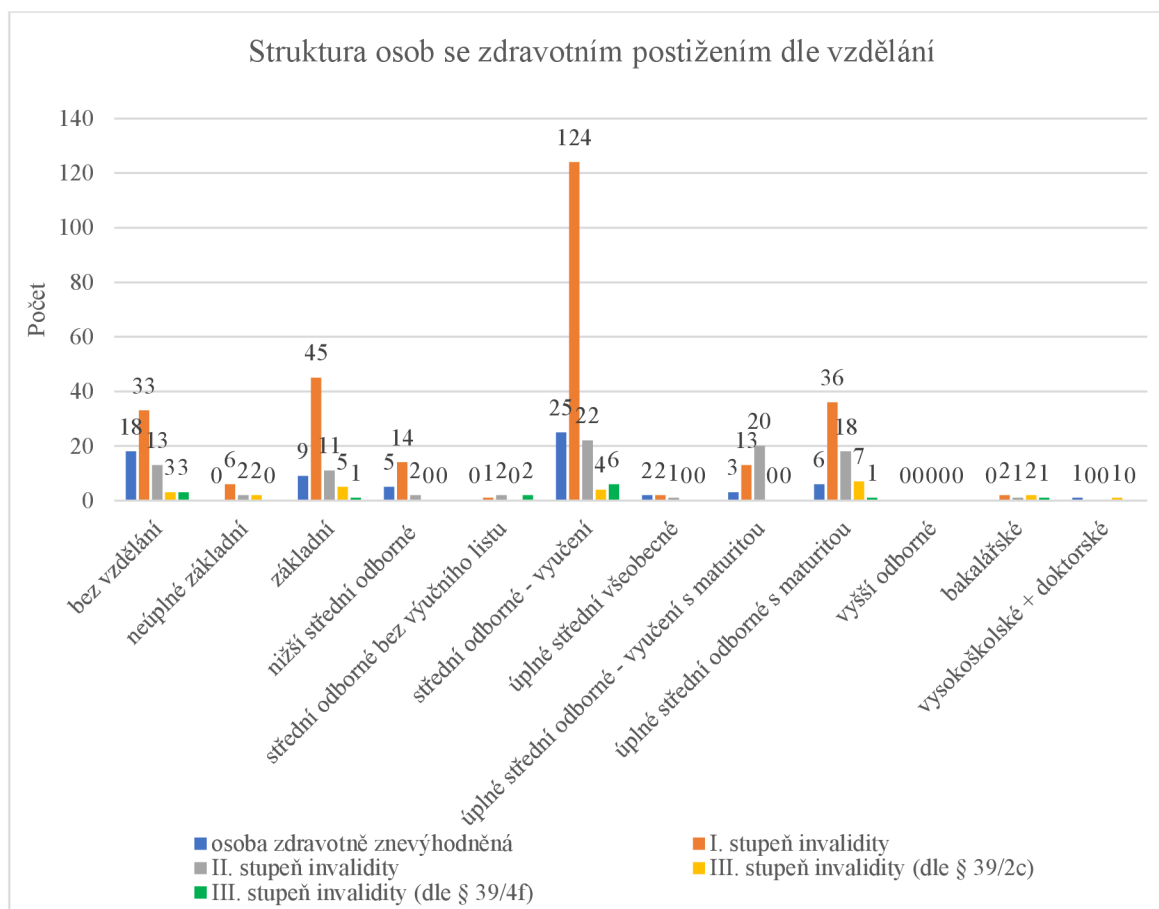
Graf č. 15: Struktura nezaměstnaných dle vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Graf znázorňuje počty osob dle jejich dosaženého nejvyššího vzdělání. Nejvyšší počet 1 581 nezaměstnaných má střední odborné vzdělání zakončené výučním listem. Dále je 880 osob, kteří mají maturitu na střední odborné škole. Základní vzdělání má 689 osob. Nezaměstnaných, kteří jsou bez vzdělání je 784 osob a 43 dosáhlo neúplného základního vzdělání. Maturitní vysvědčení získalo 94 osob úplným všeobecným vzděláním a 229 osob úplným středním odborným vzděláním. Vyšší odborné vzdělání získalo 30 osob. Vysokoškolského vzdělání dosáhlo 94 osob bakalářským studiem, navazujícím studiem 150 osob a doktorské studiu získal 1 uchazeč o zaměstnání.

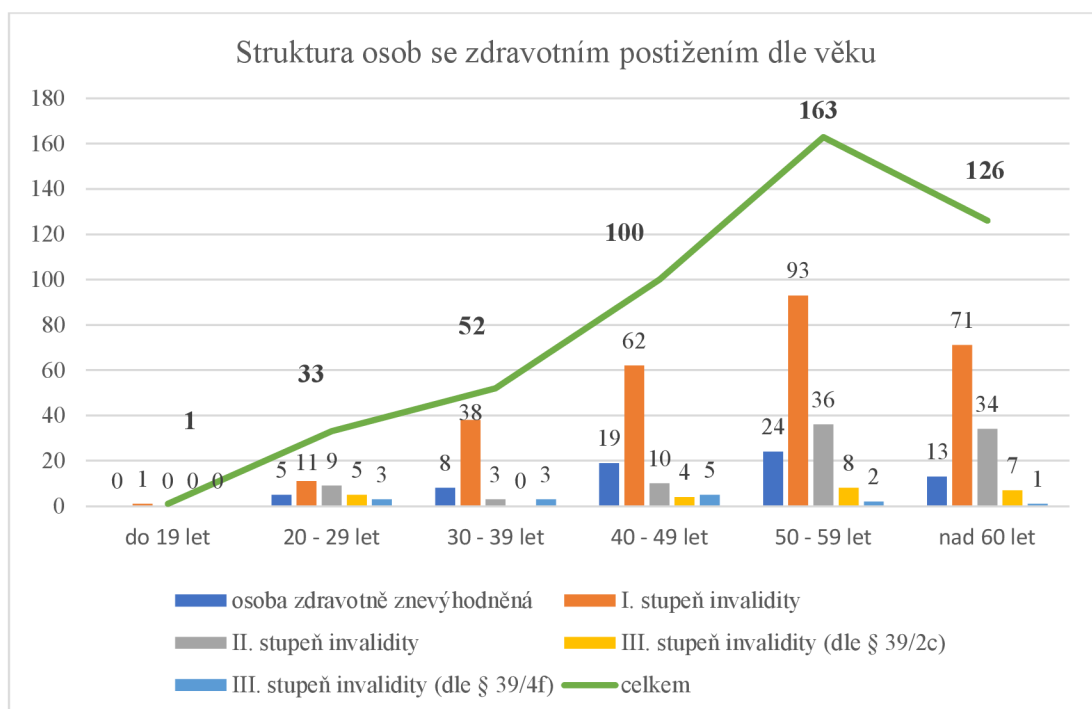
Graf č. 16: Struktura nezaměstnaných osob se zdravotním postižením dle dosaženého vzdělání



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Z grafu vyplývá, že nejvíce nezaměstnaných osob, které mají status osoby se zdravotním postižením, je se středním odborným vzděláním s výučním listem, a to nejvíce s I. stupněm invalidity v počtu 124 osob, 25 osob zdravotně znevýhodněných a s II. stupněm invalidity 22 osob. Uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním je celkově 71 osob se zdravotním postižením, z toho 45 v I. stupni invalidity. Nezaměstnaných s úplným středním odborným vzděláním s maturitou je celkem 68 osob se zdravotním postižením, z čehož má 36 osob přiznaný I. stupeň invalidity. Bez vzdělání je celkem 70 osob se zdravotním postižením, z čehož je opět nejvíce osob s I. stupněm invalidity. Z nezaměstnaných s vyšším odborným vzděláním nemá nikdo status osoby se zdravotním postižením. Ze všech uchazečů, kteří dosáhli vysokoškolského vzdělání, bylo pouze 8 osob se zdravotním postižením.

Graf č. 17: Struktura nezaměstnaných osob se zdravotním postižením dle věku



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Graf znázorňuje počty osob se zdravotním postižením dle věku uchazečů o zaměstnání. Z grafu vyplývá, že s přibývajícím věkem uchazeče o zaměstnání se zvyšuje počet osob se zdravotním postižením. Snížení počtu nezaměstnaných se zdravotním postižením nastává ve věkové skupině nad 60 let, což je zapříčiněno celkovým počtem 457 uchazečů o zaměstnání této věkové skupiny, kdy osoby se zdravotním postižením nad 60 let s počtem 126 osob tvoří 27,57 % nezaměstnaných nad 60 let.

4.4 Délka evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Děčíně

Skupina nezaměstnaných, kteří podali žádost o zprostředkování zaměstnání v období od 1. 1. 2016 do 31. 12. 2016 na Úřadu práce v Děčíně, je zastoupena celkem 4 789 osobami. Tyto osoby za sledované období v letech 2016 až 2020 byly opakovaně v evidenci a celkem tato skupina nezaměstnaných měla 10 308 evidencí.

Tato část praktické práce zkoumá, jaké procento nezaměstnaných osob se zdravotním postižením setrvává delší dobu v evidenci na úřadu práce v porovnání s průměrnou délkou evidence uchazečů bez zdravotního postižení ve sledovaném období od roku 2016, kdy se zaevidovali, až do konce roku 2020. Z dat informačního systému OKpráce a dále pomocí aplikace Excel byly zjištěny požadované informace o celkovém počtu evidencí a počtu dní

nezaměstnanosti sledované skupiny na Úřadu práce v Děčíně. Třídění dat bylo prováděno v Excelu pomocí filtrů cíleně na konkrétní data. Získané informace jsou v následující tabulce.

Tabulka č. 3: Počet nezaměstnaných, evidencí a dní v evidenci na Úřadu práce v Děčíně za sledované období od roku 2016 do 2020

	Osoby bez zdravotního postižení	Osoby se zdravotním postižením	Celkem
Počet nezaměstnaných	4 314	475	4 789
Počet evidencí	9 362	946	10 308
Počet dní v evidenci	1 469 298	234 077	1 703 375

Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Z tabulky vyplývá, že nezaměstnaní bez zdravotního postižení, v počtu 4 314 osob, během sledovaného období od roku 2016 do roku 2020 byli celkem 1 469 298 dní v evidenci na úřadu práce. Celkový počet evidencí nezaměstnaných osob bez zdravotního postižení byl 9 362. Nezaměstnaných osob se zdravotním postižením se v průběhu roku 2016 zaevidovalo na Úřadu práce v Děčíně celkem 475 osob. Ve sledovaném období pěti let měli uchazeči se statutem osoby se zdravotním postižením celkem 946 evidencí a celkem v evidenci na úřadu práce byli 234 077 dní.

4.4.1 Průměrná délka evidence nezaměstnaných na Úřadu práce v Děčíně

Průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání je vypočtena dle vzorce:

$$\text{Průměrná délka evidence} = \frac{\text{celkový počet dní ve všech evidencích sledované skupiny}}{\text{celkový počet evidencí sledované skupiny}}$$

Celkový počet dní ve všech evidencích osob bez zdravotního postižení... 1 469 298 dní

Celkový počet evidencí na úřadu práce osob bez zdravotního postižení..... 9 362

$$\text{Průměrná délka evidence} = \frac{1\,469\,298}{9\,362} = 156,94 \text{ dní} \doteq 157 \text{ dní}$$

Průměrná délka evidence osob bez zdravotního postižení na úřadu práce je 157 dní.

Průměrná délka evidence uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením je vypočtena:

Celkový počet dní ve všech evidencích osob se zdravotním postižením.....234 077

Celkový počet evidencí na úřadu práce osob se zdravotním postižením..... 946

$$\text{Průměrná délka evidence} = \frac{234\,077}{946} = 247,44 \text{ dní} \doteq 248 \text{ dní}$$

Průměrná délka evidence osob se zdravotním postižením na úřadu práce je 248 dní.

Průměrná délka evidence nezaměstnaných osob se zdravotním postižením je 248 dní a ve srovnání průměrné délky nezaměstnaných bez zdravotního postižení, která je 157 dní, bylo zjištěno, že uchazeči se zdravotním postižením jsou v evidenci na úřadu práce delší dobu, a to v průměru o 91 dní více.

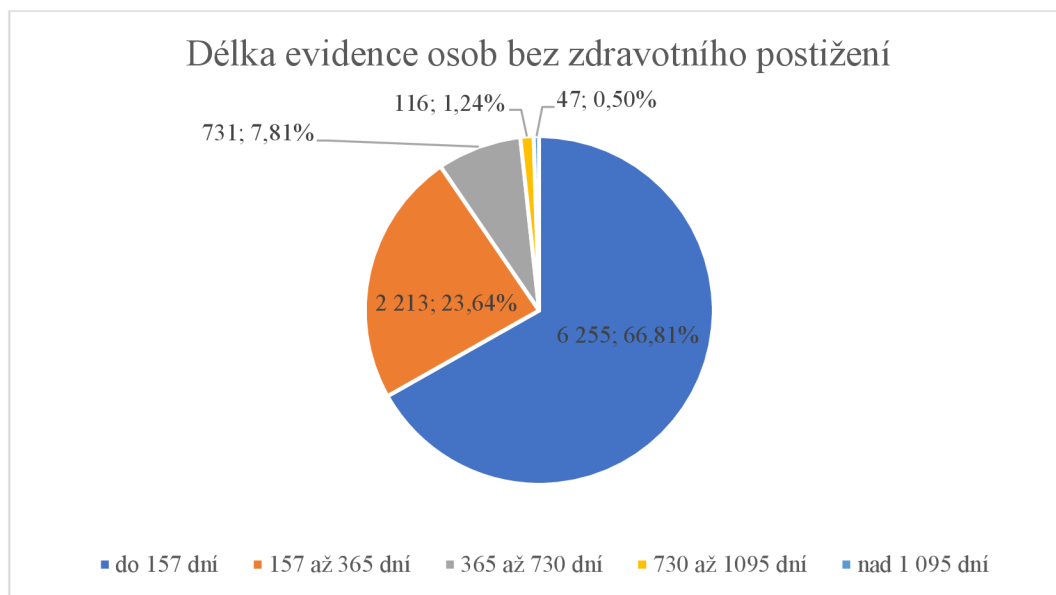
Následující tabulka a grafy přiblíží délku evidence za sledované období od roku 2016 do 2020 ze všech evidencí zkoumané skupiny nezaměstnaných na Úřadu práce v Děčíně.

Tabulka č. 4: Délka evidencí zkoumané skupiny uchazečů o zaměstnání v evidenci na Úřadu práce v Děčíně

Doba evidence	Uchazeči o zaměstnání			
	Osoby bez zdravotního postižení		Osoby se zdravotním postižením	
	Počet	v %	Počet	v %
do 157 dní	6 255	66,81	447	47,25
157 až 365 dní	2 213	23,64	282	29,81
365 do 730 (1 až 2 roky)	731	7,81	144	15,22
730 do 1 095 (2 až 3 roky)	116	1,24	59	6,24
nad 1 095 (nad 3 roky)	47	0,50	14	1,48
Celkem evidencí	9 362	100	946	100

Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

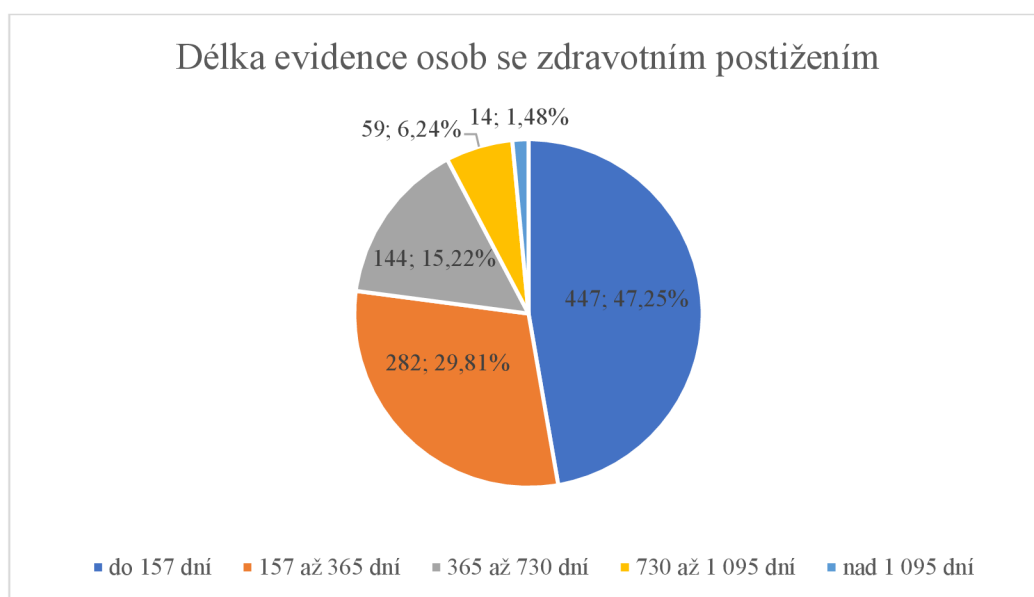
Graf č. 18: Délka evidence uchazečů o zaměstnání u osob bez zdravotního postižení



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Z grafu vyplývá, že evidenci úřadu práce opustí 66,81 % nezaměstnaných bez zdravotního postižení nejdéle do 157 dní své evidence. Do 1 roku trvání evidence je ukončeno celkem 23,64 % evidencí uchazečů o zaměstnání, což je 2 213 osob. Délka evidence od 1 až 2 roky byla u 7,81 % nezaměstnaných a činila 731 evidencí. Nezaměstnané osoby s počtem 116 evidencí, což činí 1,24 %, mělo evidenci v délce 730 až 1 095 dní (2 až 3 roky). Delších evidencí než 3 roky bylo celkem 47.

Graf č. 19: Délka evidence nezaměstnaných osob se zdravotním postižením



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

V grafu je znázorněna doba trvání a počet evidencí osob se zdravotním postižením ve sledovaném období od roku 2016 do 2020. V průběhu prvních 157 dní bylo ukončeno 47,25 % evidencí, což činilo 447 osob, které ukončily svou evidenci na úřadu práce. Do 1 roku bylo ukončeno 29,81 % evidencí zkoumané skupiny nezaměstnaných osob se zdravotním postižením. V délce trvání evidence 1 až 2 roky na úřadu práce ukončilo svou evidenci 15,22 % osob se zdravotním postižením. Delší dobu než 2 roky bylo v evidenci necelých 8 %, přičemž 6,24 % bylo ukončeno do doby trvání 3 let, 1,48 % evidencí nezaměstnaných trvala déle než 1 095 dní.

V porovnání nezaměstnaných osob se zdravotním postižením a nezaměstnaných bez zdravotního postižení je z tabulky č. 4 zřejmé, že do 157 dní, což je průměrná délka evidence osob bez zdravotního postižení, evidenci na úřadu práce ukončí 66,81 % osob bez zdravotního postižení, kdežto nezaměstnaných se zdravotním postižením pouze 47,25 %, což je o 19,56 procentního bodu méně ukončených evidencí osob se zdravotním postižením.

Dále bylo zjištěno v porovnání obou skupin nezaměstnaných, že v době od 157 dní do 1 roku evidence ukončí o 6,17 p. b. více evidencí nezaměstnaní se zdravotním postižením. V době od 1 do 2 let evidence ukončí o 7,41 p. b. více osob se zdravotním postižením. Také v době evidence 2 až 3 let ukončí o 5 p. b. více osob se zdravotním postižením spolupráci s úřadem práce. Dobu evidence na úřadu práce nad 3 roky mělo 1,48 % osob se zdravotním postižením v počtu 14 osob, oproti 47 nezaměstnaných bez zdravotního postižení, což je 0,50 p. b. ze všech „zdravých“ nezaměstnaných.

4.5 Opakované evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Děčíně

Skupina nezaměstnaných v evidenci Úřadu práce v Děčíně, s podanou žádostí o zprostředkování zaměstnání v průběhu roku 2016, byla také podrobena zkoumání, zda mají osoby se zdravotním postižením více opakovaných evidencí v období od roku 2016 do 2020 ve srovnání s nezaměstnanými bez zdravotního postižení. Celkový počet evidencí osob, kteří se ve sledovaném období na úřadu práce byl 10 308 evidencí.

Následující tabulka znázorňuje průměrný počet evidence na jednoho uchazeče o zaměstnání, který byl vypočítán dle vzorce:

$$\text{Průměrná evidence na osobu} = \frac{\text{počet evidencí skupiny nezaměstnaných}}{\text{počet osob téže skupiny nezaměstnaných}}$$

Tabulka č. 5: Průměrný počet evidencí na Úřadu práce v Děčíně za sledované období v letech 2016 až 2020

Uchazeči o zaměstnání	Osoby bez zdravotního postižení	Osoby se zdravotním postižením	Celkem
Počet osob	4 314	475	4 789
Počet evidencí	9 362	946	10 308
Průměrný počet evidence na 1 uchazeče	2,17	1,99	2,15

Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Z tabulky je zřejmé, že osoby bez zdravotního postižení měly v průměru na jednoho uchazeče o zaměstnání 2,17 evidence, zatímco nezaměstnaní se zdravotním postižením byli průměrně méně v evidenci než 2krát, a to 1,99 evidence na osobu. Z toho vyplývá, že osoby se zdravotním postižením měly v průměru méně o 0,18 evidence.

Během pěti let se uchazeči o zaměstnání sledované skupiny na úřadu práce evidovali opakovaně. Tato situace nastane v případě, že mají zájem opětovně využít služeb úřadu práce a nemají žádnou zákonnou překážku, která by jim bránila zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. V následující tabulce je znázorněn počet opakovaných evidencí zkoumané skupiny uchazečů o zaměstnání, kteří byli vedeni na Úřadu práce v Děčíně.

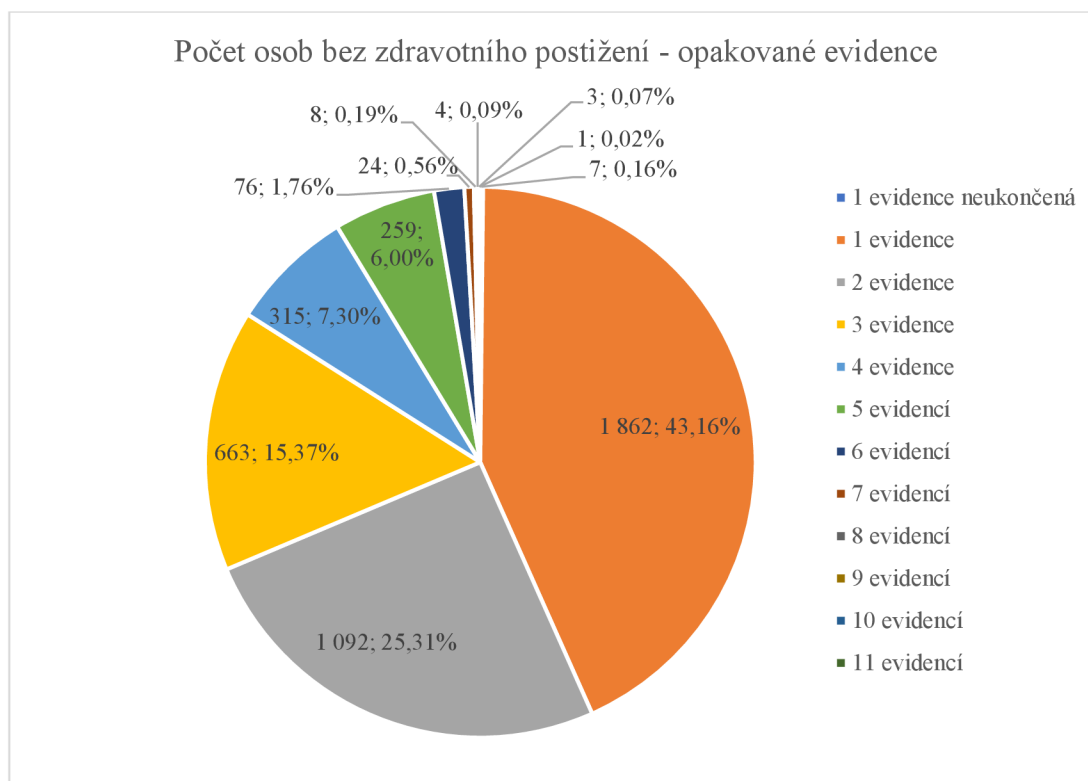
Tabulka č. 6: Počet opakovaných evidencí nezaměstnaných za období od roku 2016 do roku 2020

Opakované evidence	Nezaměstnaní			
	Osoby bez zdravotního postižení		Osoby se zdravotním postižením	
	Počet osob	Podíl v %	Počet osob	Podíl v %
1 evidence neukončená	7	0,16	9	1,89
1 evidence	1 862	43,16	219	46,11
2 evidence	1 092	25,31	120	25,26
3 evidence	663	15,37	70	14,74
4 evidence	315	7,30	34	7,16
5 evidencí	259	6,00	13	2,74
6 evidencí	76	1,76	6	1,26
7 evidencí	24	0,56	2	0,42
8 evidencí	8	0,19	1	0,21
9 evidencí	4	0,09	1	0,21
10 evidencí	3	0,07	0	0,00
11 evidencí	1	0,02	0	0,00
Celkem osob	4 314	100	475	100

Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Z tabulky vyplývá, že 7 osob bez zdravotního postižení a 9 nezaměstnaných se statutem osoby zdravotně postižené, kteří se evidovali v průběhu roku 2016, po dobu sledovaného období do roku 2020 neukončili evidenci uchazečů o zaměstnání. Ostatní uchazeči o zaměstnání ukončili evidenci jednou nebo několikrát během pětiletého období. V tabulce je znázorněn i podíl osob z celkového počtu ve sledované skupině dle počtu opakovaných evidencí.

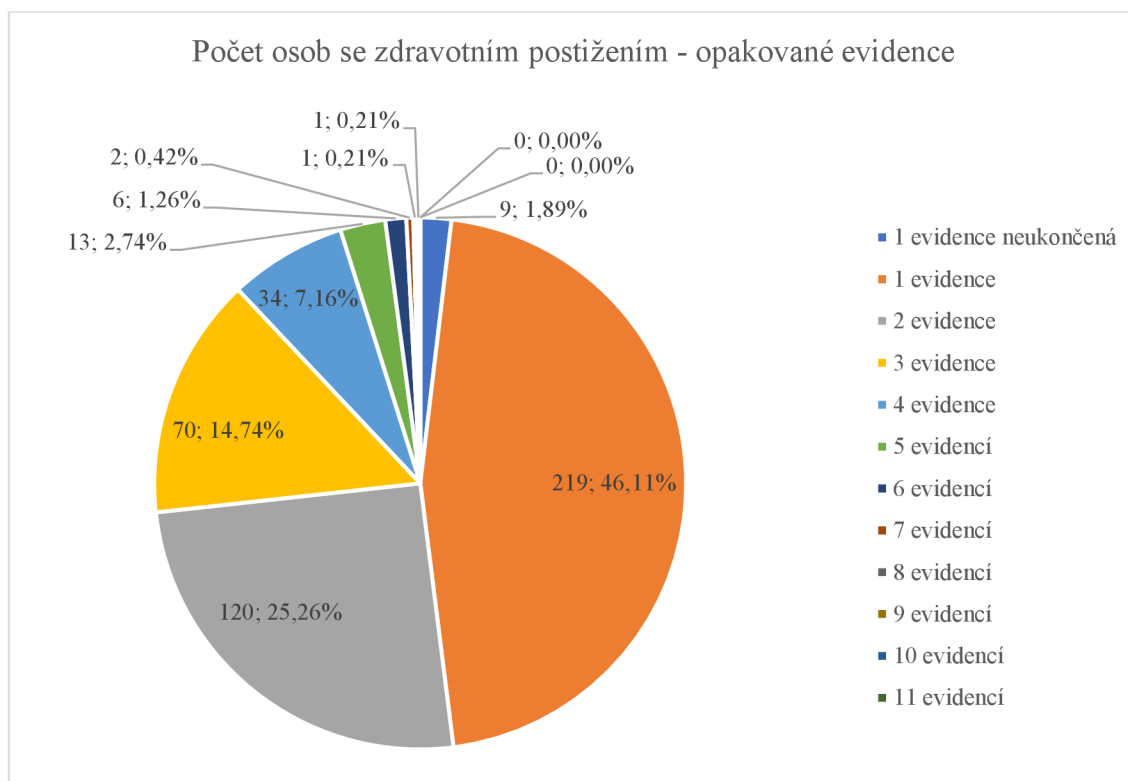
Graf č. 20: Počty nezaměstnaných osob bez zdravotního postižení s opakovanými evidencemi na Úřadu práce v Děčíně



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Graf znázorňuje počty nezaměstnaných osob bez zdravotního postižení dle opakovaných evidencí na úřadu práce za sledované období od roku 2016 až 2020. Nejvíce bylo uchazečů o zaměstnání v počtu 1 862, což bylo 43,16 %, kteří se evidovali na úřadu práce a již se v průběhu následujících pěti let do evidence úřadu práce nevrátili. Dvě evidence na úřadu práce mělo 1 092 osob, což bylo 25,31 % ze všech evidovaných osob bez zdravotního postižení. Tři evidence mělo celkem 663 osob a během sledovaného období se čtyřikrát evidovalo 315 nezaměstnaných. Pět evidencí mělo 6 %, což bylo 259 nezaměstnaných bez zdravotního postižení. V počtu 76 osob se evidovalo celkem šestkrát a tvořily podíl 1,76 %, dále 24 osob s podílem 0,56 % mělo sedm opakovaných evidencí. Osm evidencí mělo podíl 0,19 %, což bylo 8 osob opakovaně evidovaných, dále devět evidencí měly 4 osoby s podílem 0,09 %. Početnější evidence měly 3 osoby, které se evidovaly na úřadu práce desetkrát a 1 nezaměstnaný byl opakovaně jedenáctkrát za pětileté období zaevidovaný na Úřadu práce v Děčíně.

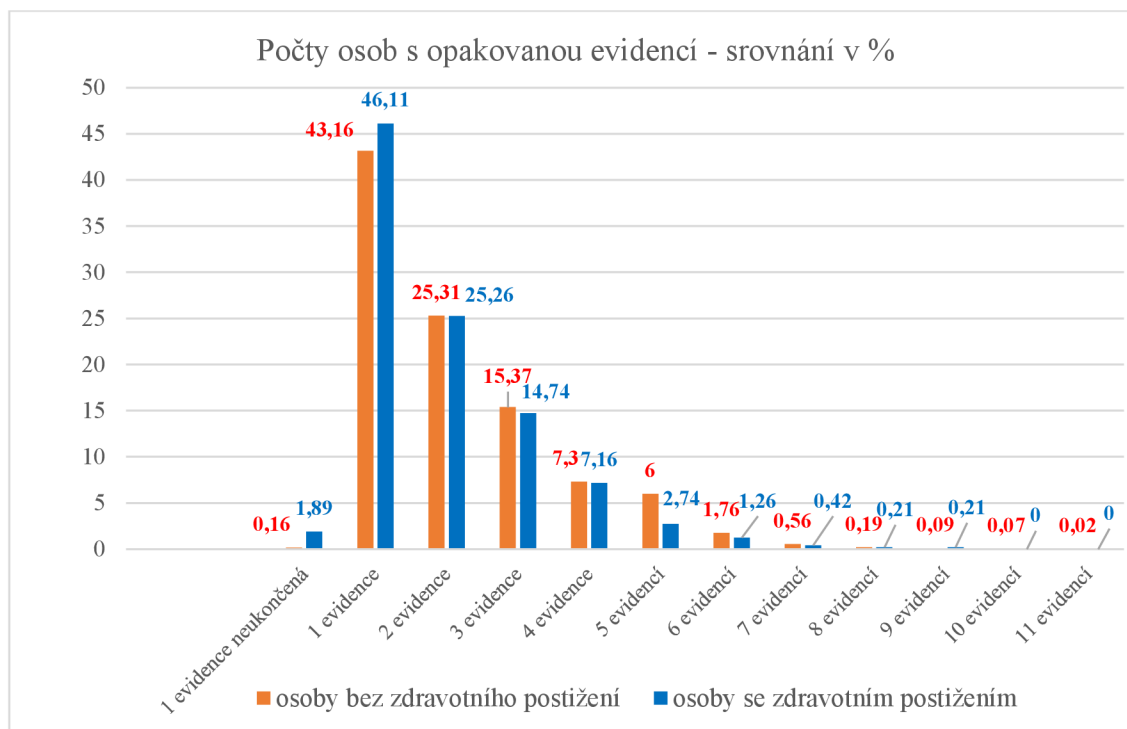
Graf č. 21: Počty nezaměstnaných se zdravotním postižením s opakovanými evidencemi na Úřadu práce v Děčíně



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

V grafu č. 21 jsou znázorněny počty osob se zdravotním postižením dle jejich opakovaných evidencí. Nejvíce byli uchazeči v evidenci jedenkrát, což bylo 46,11 % osob zdravotně postižených. Dvě evidence mělo 25,26 % v počtu 120 nezaměstnaných a tři evidence mělo 70 osob a tvořily 14,74 % z nezaměstnaných osob se zdravotním postižením. Čtyřikrát se na úřadu práce evidovalo 34 osob zdravotně postižených, které tvořily 7,16 % a pět evidencí mělo 13 osob s podílem 2,74 % osob opakovaně evidovaných na úřadu práce. Šest opakovaných evidencí mělo 6 uchazečů o zaměstnání a 2 uchazeči byli v evidenci úřadu práce celkem sedmkrát. Osm evidencí měl 1 nezaměstnaný, což tvořilo podíl 0,21 % ze všech osob s opakovanou evidencí. Také 1 uchazeč o zaměstnání byl v evidenci devětkrát, což byl nejvyšší počet opakovaných evidencí osob se zdravotním postižením.

Graf č. 22: Srovnání počtu evidencí uchazečů o zaměstnání dle počtu evidencí



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

V grafu č. 22 jsou porovnány obě skupiny nezaměstnaných dle počtu opakovaných evidencí. **V počtu neukončených evidencí je o 1,73 p. b. více nezaměstnaných se zdravotním postižením, kterým se nepodařilo za pětileté období najít uplatnění na trhu práce a po celé sledované období setrvali v evidenci na úřadu práce. Naopak v počtu ukončených evidencí mají osoby se zdravotním postižením o 2,95 p. b. vyšší počet osob, které evidenci ukončily jednou a již úřad práce opakovaně nežádaly o zprostředkování zaměstnání. Nezaměstnaných se zdravotním postižením bylo v počtu opakovaných evidencí více pouze u osob, které měly celkem osm a devět opakovaných evidencí, přičemž rozdíl byl o 0,02 p. b. a 0,12 p. b. sledované skupiny osob.**

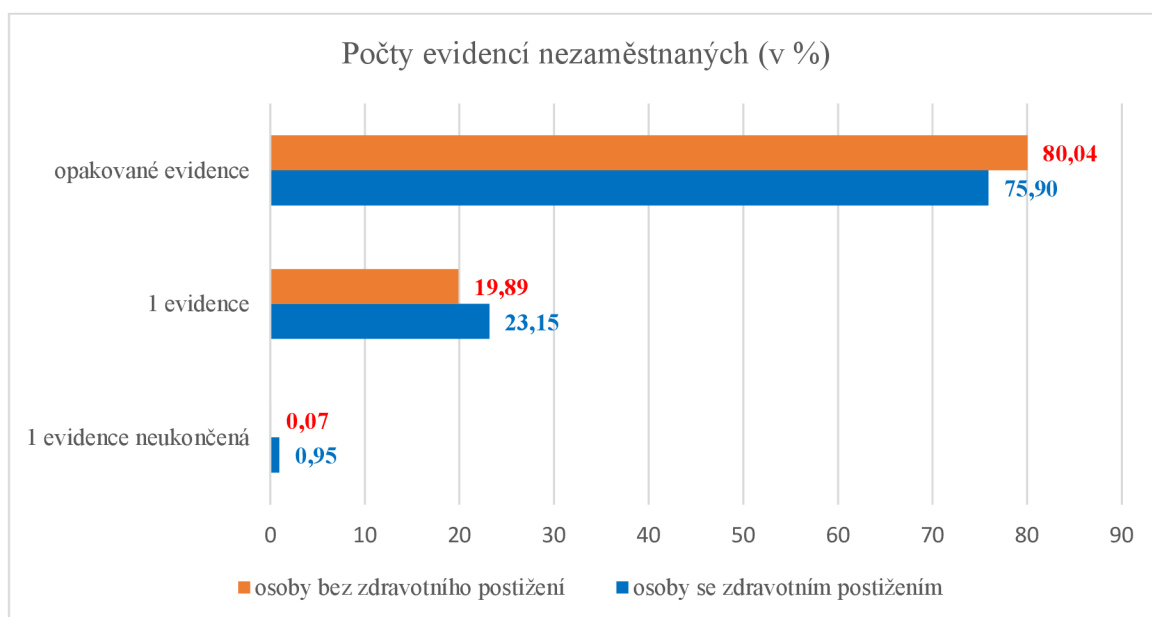
V následující tabulce jsou zobrazeny počty evidencí uchazečů o zaměstnání za pětileté období od 2016 do 2020, kteří za toto období neukončili evidenci, dále byli v evidenci úřadu práce pouze jedenkrát nebo naopak se do evidence úřadu práce vrátili opakovaně.

Tabulka č. 7: Evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Děčíně za období roku 2016 až 2020

Počty evidencí nezaměstnaných	1 evidence neukončená		1 evidence		Opakované evidence		Celkem	
	Počet	Podíl v %	Počet	Podíl v %	Počet	Podíl v %	Počet	Podíl v %
Osoby bez zdravotního postižení	7	0,07	1 862	19,89	7493	80,04	9362	100
Osoby se zdravotním postižením	9	0,95	219	23,15	718	75,90	946	100

Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Graf č. 23: Srovnání podílů evidencí uchazečů o zaměstnání po sledované období v letech 2016 až 2020



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Graf vypovídá o počtu evidencí v porovnání osob bez zdravotního postižení a osob se zdravotním postižením. **V komparaci počtu opakovaných evidencí bylo zjištěno, že 80,04 % všech evidencí osob bez zdravotního postižení měli uchazeči opakované, oproti nezaměstnaným se zdravotním postižením, kteří měli 75,90 % opakovaných evidencí na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání. Z porovnání těchto skupin nezaměstnaných vyplynulo zjištění, že opakovaných evidencí na Úřadu práce v Děčíně měly osoby se zdravotním postižením o 4,14 p. b. méně.**

Příčinou tohoto zjištění může být skutečnost, že osoby se statusem invalidity I. a II. stupně, kterým vznikl nárok na výplatu invalidního důchodu, jsou v evidenci úřadu práce zcela dobrovolně, jelikož mají státem hrazené zdravotní pojištění. Plátcem zdravotního pojištění je také stát za všechny osoby, které mají přiznaný III. stupeň invalidity. (71)

4.6 Délka zaměstnání mezi evidencemi uchazečů o zaměstnání vedených na Úřadu práce v Děčíně

Uchazeči o zaměstnání, kteří se zaevidují na úřadu práce, musí prokázat, že mají ukončený pracovní poměr nebo jinou výdělečnou činnost např. samostatně výdělečnou činnost. Na základě těchto informací a dokladů z předchozího zaměstnání úřad práce eviduje dobu odpracovanou mezi evidencemi. Tyto informace jsou zpracovávány pro účely nároku na podporu v nezaměstnanosti, ale také pro účely zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. V situaci, kdy uchazeč není mezi evidencemi na úřadu práce v žádném výkonu pracovní či jiné činnosti, úřad práce zjistí na základě čestného prohlášení, případně došetření na České správě sociálního zabezpečení, přičemž dobu zaměstnání v databázi nelze evidovat.

Následující výzkum bude zaměřen na srovnání dob odpracovaných mezi evidencemi u nezaměstnaných bez zdravotního postižení a uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením, kteří se evidovali na Úřadu práce v Děčíně v průběhu roku 2016 a do evidence se opakovaně v období od roku 2016 do 2020 vrátili. Ze získaných informací o době odpracované v zaměstnání, tj. výdělečná činnost v pracovněprávním vztahu nebo samostatně výdělečná činnost, těchto uchazečů o zaměstnání bude zjištěno, zda jsou v době mezi evidencemi na úřadu práce více uplatňováni na trhu práce uchazeči se zdravotním postižením nebo nezaměstnaní bez zdravotního postižení.

Tabulka č. 8: Počet evidencí a dní v zaměstnání mezi evidencemi na úřadu práce

	Osoby bez zdravotního postižení	Osoby se zdravotním postižením	Celkem
Počet nezaměstnaných	4 314	475	4 789
Počet osob s neukončenou nebo 1 evidencí	1 869	228	2 097
Počet osob s opakovanou evidencí	2 445	247	2 692
Počet dní v zaměstnání	1 148 601	113 384	1 703 375

Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Z tabulky č. 8 vyplývá, že nezaměstnaní bez zdravotního postižení s opakovanou evidencí, v počtu 2 445 osob, během sledovaného období od roku 2016 do roku 2020 osvědčili úřadu práce celkem 1 148 601 dní odpracovaných v zaměstnání. Z celkového počtu 4 314 nezaměstnaných osob bez zdravotního postižení bylo 1 869 uchazečů o zaměstnání, kteří byli v evidenci pouze 1x nebo evidenci ve sledovaném období neukončili, tudíž nemohla být doba zaměstnání úřadu práce prokázána. Nezaměstnaných osob se zdravotním postižením, kteří se opakovaně zaevidovali na Úřadu práce v Děčíně, bylo celkem 247 z celkového počtu 475 osob. Uchazeči se statusem osoby se zdravotním postižením při opětovném zaevidování prokázali celkem 113 384 dní, které strávili v zaměstnání.

4.6.1 Průměrná délka zaměstnání mezi evidencemi na úřadu práce

Ze získaných dat uvedených v tabulce č. 8 bude sledována průměrná délka zaměstnání nezaměstnaných bez zdravotního postižení a nezaměstnaných se zdravotním postižením, kteří se na Úřadu práce v Děčíně evidovali opakovaně v období roku 2016 až 2020. Vypočítáno dle vzorce:

Průměrná délka zaměstnání na nezaměstnaného opakovaně v evidenci na úřadu práce =

$$\frac{\text{počet dní v zaměstnání skupiny nezaměstnaných}}{\text{počet osob téže skupiny nezaměstnaných s opakovanou evidencí}}$$

Celkový počet dní zaměstnání osvědčeného nezaměstnanými bez zdravotního postižení.....1 148 601 dní

Celkový počet osob bez zdravotního postižení opakovaně nezaměstnaných v evidenci uchazečů o zaměstnání.....2 445

Průměrná délka zaměstnání = $\frac{1\,148\,601}{2\,445} = 469,78 \text{ dní} \doteq 470 \text{ dní}$

Průměrná délka zaměstnání osob bez zdravotního postižení, kteří se opakovaně evidovali na úřadu práce, je 470 odpracovaných dní.

Průměrná délka zaměstnání uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením (OZP) je vypočtena:

Celkový počet dní zaměstnání získaného nezaměstnanými osobami se zdravotním postižením mezi evidencemi na úřadu práce.....113 384 dní

Celkový počet osob se zdravotním postižením opakovaně v evidenci na úřadu práce247

Průměrná délka zaměstnání = $\frac{113\,384}{247} = 459,04 \text{ dní} \doteq 459 \text{ dní}$

Průměrná délka doby v zaměstnání nezaměstnaných osob se zdravotním postižením opakovaně evidovaných na úřadu práce je 459 dní.

Průměrná délka doby zaměstnání osvědčené nezaměstnanými osobami bez zdravotního postižení je 470 dní a se srovnáním průměrné délky zaměstnání u nezaměstnaných se zdravotním postižením, která je 459 dní, bylo zjištěno, že uchazeči se zdravotním postižením získali kratší dobu zaměstnání v průměru o 11 dní.

Následující tabulka znázorňuje získané doby zaměstnání mezi evidencemi na úřadu práce uchazečů o zaměstnání, kteří se opakovaně evidovali na Úřadu práce v Děčíně v období v letech 2016 až 2020.

Tabulka č. 9: Délka zaměstnání mezi evidencemi sledované skupiny nezaměstnaných

Délka zaměstnání mezi evidencemi na úřadu práce	Uchazeči o zaměstnání			
	Osoby bez zdravotního postižení		Osoby se zdravotním postižením	
	Počet	v %	Počet	v %
0 dní	3 173	42,35	284	39,55
1 až 30 dní	445	5,94	68	9,47
více 30 až 90 dní	680	9,08	61	8,50
více 90 až 180 dní	628	8,38	63	8,77
více 180 až 365 dní	1 680	22,42	134	18,66
více 365 až 547 dní (1 až 1,5 roku)	380	5,07	51	7,10
více 547 až 730 dní (1,5 až 2 roky)	216	2,88	27	3,76
více 730 až 912 dní (2 až 2,5 roku)	127	1,69	13	1,81
více 912 až 1 095 dní (2,5 až 3 roky)	77	1,03	11	1,53
více 1 095 až 1 460 dní (3 až 3,5 roky)	79	1,05	5	0,70
nad 1 460 dní (více 3 roky)	8	0,11	1	0,14
Celkem opakovaných evidencí	7 493	100	718	100

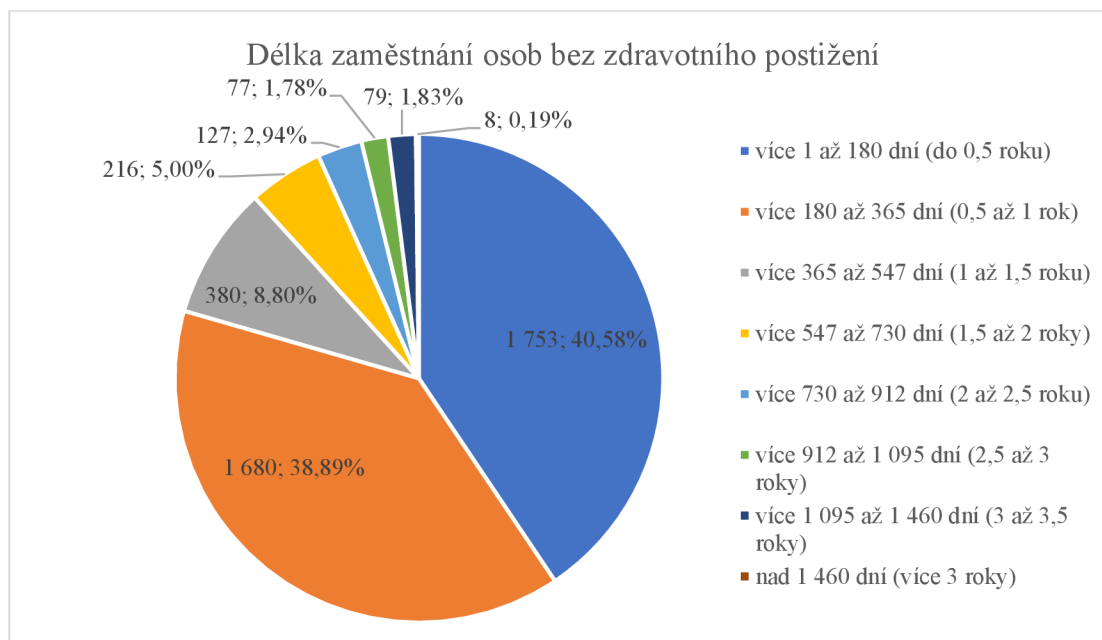
Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Z tabulky č. 9 je patrné, že uchazečů o zaměstnání v počtu 3 173 osob bez zdravotního postižení při zaevidování neprokázalo žádnou dobu zaměstnání, což činilo 42,35 % všech opakovaných evidencí. Také nezaměstnané osoby se zdravotním postižením v počtu 284 osob neosvědčilo délku odpracované doby, což bylo 39,55 % opakovaně evidovaných

uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením. Délku zaměstnání od 1 dne až 30 dní získalo 445 osob bez zdravotního postižení, tedy 5,94 %, oproti 9,47 % z celkem opakovaných evidencí osob se zdravotním postižením, a to s počtem 68 nezaměstnaných. V počtu 680 osob bez zdravotního postižení získalo dobu zaměstnání více 30 až 90 dní, což bylo 9,08 % nezaměstnaných. Osob se zdravotním postižením bylo v zaměstnání v délce 30 až 90 dní v počtu 61 osob a měly podíl 8,50 % ze všech osob se zdravotním postižením, které se opakovaně evidovaly na úřadu práce. Od 90 do 180 dní odpracované doby dosáhlo 628 osob „zdravých“ a 63 osob se zdravotním postižením, které tvořily o 0,39 p. b. více. Z celkových dob prokázaných nezaměstnanými bez zdravotního postižení tvořilo 22,42 % podílu osob, které měly odpracovanou dobu v délce 180 až 365 dní, s počtem 1 680 nezaměstnaných s opakovanou evidencí na úřadu práce. Osob se zdravotním postižením osvědčilo délku zaměstnání v délce 180 až 365 dní v počtu 134 osob a tvořily 18,66 % z celkového počtu osob se zdravotním postižením s opakovanou evidencí. Délku zaměstnání více než 365 až 547 dní získalo 380, v podílu 5,07 %, osob bez zdravotního postižení, stejnou dobu zaměstnání získalo 51 osob a tvořily podíl 7,10 % osob se zdravotním postižením. Z tabulky je dále zřejmé, že s delší dobou zaměstnání se počet osob snižuje, přičemž více než 3 roky zaměstnání doložilo úřadu práce 8 osob bez zdravotního postižení a 1 osoba se zdravotním postižením.

Následující grafy znázorňují počty dní odpracovaných v zaměstnání, které byly Úřadu práce v Děčíně prokázány nezaměstnanými, kteří byli opakovaně uchazeči o zaměstnání v době od roku 2016 do roku 2020 a mezi evidencemi odpracovali minimálně 1 den v zaměstnání.

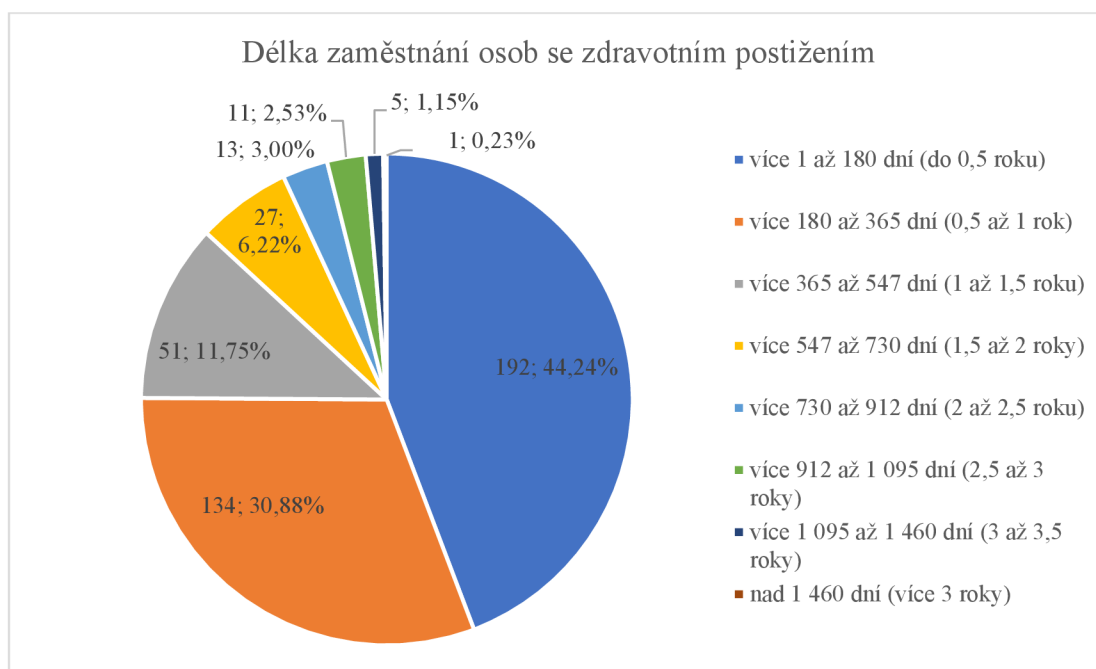
Graf č. 24: Délka zaměstnání uchazečů o zaměstnání bez zdravotního postižení



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Z grafu č. 24 je zřejmé, že největší podíl 40,58 % zastoupili nezaměstnaní bez zdravotního postižení, v počtu 1 753 osob, s osvědčenou dobou zaměstnání, které trvalo 1 den až 180 dní. Další vysoký podíl mají s 38,89 % a s počtem 1 680 osoby, které osvědčily délku zaměstnání více než 180 dní až 365 dní. Více než 1 rok až 1,5 roku odpracovalo 8,80 %, tj. 380, uchazečů o zaměstnání. V podílu 5,00 %, s 216 osobami, byla osvědčena délka zaměstnání více než 547 až 730 dní. Dobu zaměstnání od 730 do 912 dní doložilo celkem 127 osob, které tvořily 2,94 % osob bez zdravotního postižení. Délku zaměstnání 2,5 až 3 roky doložilo celkem 77 osob při opakovaných evidencích na úřadu práce. Podíl 1,83 %, s počtem 79 opakovaně evidovaných osob bez zdravotního postižení, měli uchazeči s dobou zaměstnání v délce 3 až 3,5 roky. Celkem 8 osob osvědčilo zaměstnání v délce na 1 460 dní, přičemž nejdelší doba zaměstnání osoby se zdravotním postižením byla doložena dobou 1 561 odpracovaných dní mezi evidencemi na úřadu práce.

Graf č. 25: Délka zaměstnání uchazečů o zaměstnání se zdravotním postižením

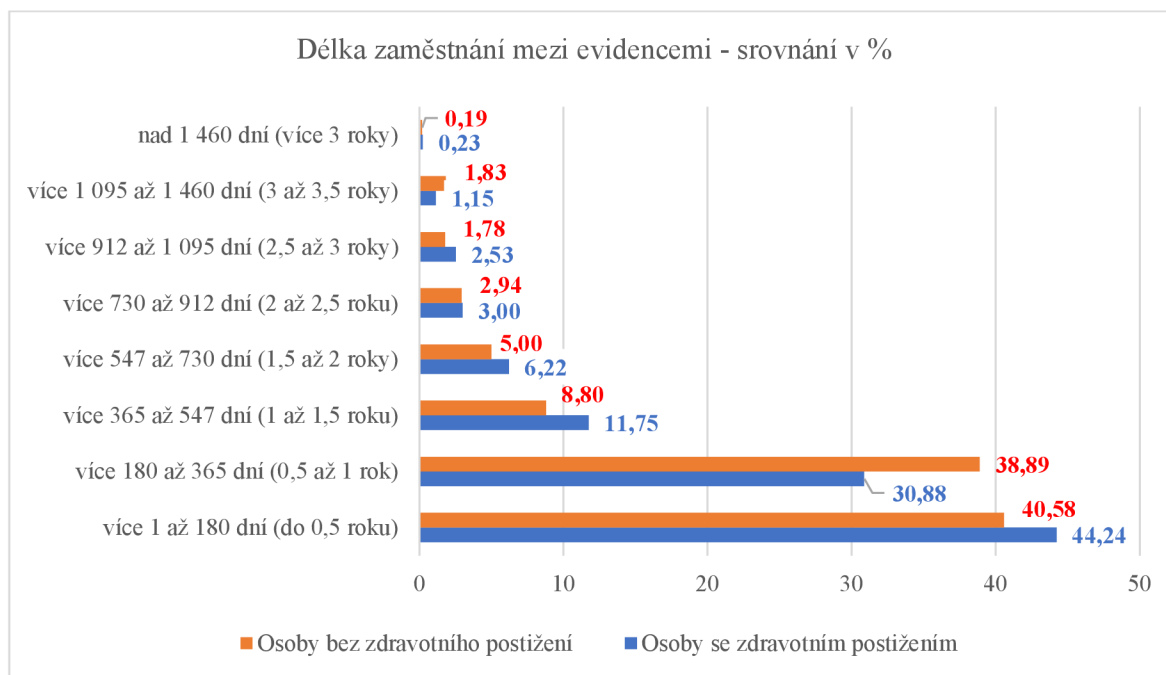


Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

V grafu jsou znázorněny délky zaměstnání mezi evidencemi na úřadu práce nezaměstnaných se zdravotním postižením. Největší podíl 44,24 % tvořily, v počtu 192, osoby, které doložily dobu zaměstnání v délce 1 až 180 dní. Následně 30,88 % tvořili s počtem 134 nezaměstnaní, kteří měli délku zaměstnání více než 180 dní až 1 rok. Dobu zaměstnání více než 365 dní až 547 dní měli uchazeči o zaměstnání v počtu 51 osob, podíl činil 11,75 % ze všech opakovaně evidovaných nezaměstnaných se zdravotním postižením. Celkem 27 nezaměstnaných odpracovalo více než 547 až 730 dní, což bylo 6,22 % z nezaměstnaných, kteří osvědčili svou dobu zaměstnání mezi evidencemi na úřadu práce. Osoby v počtu 13 a s podílem 3 % úřadu práce doložily dobu zaměstnání v délce od 730 až 912 dní. O dvě osoby méně, v počtu 11 nezaměstnaných, mělo délku zaměstnání od 912 až 1 095 dní. Celkem 5 osob osvědčilo délku zaměstnání mezi svými evidencemi na úřadu práce mezi 3 až 3,5 roku, tedy 1 095 až 1 460 dní odpracované doby. Nejdelší dobu zaměstnání měla 1 osoba více než 1 460 dní, přičemž délka zaměstnání této osoby byla 1 465 dní, což činilo podíl 0,23 % nezaměstnaných se zdravotním postižením, kteří se opakovaně evidovali na úřadu práce a osvědčili dobu zaměstnání.

Následující graf porovnává délku zaměstnání osvědčenou Úřadu práce v Děčíně evidovanými uchazeči o zaměstnání v období od roku 2016 do roku 2020. Srovnání je provedeno u nezaměstnaných, kteří prokázali minimálně 1 den doby zaměstnání.

Graf č. 26: Srovnání délky zaměstnání mezi evidencemi na úřadu práce



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Graf č. 26 vypovídá, že osoby se zdravotním postižením, které se opakovaně evidují na úřadu práce mají nejvyšší podíl, a to 44,24 %, osoby s dobou zaměstnání mezi svými evidencemi uchazečů o zaměstnání v délce od 1 až 180 odpracovaných dní, z čehož plyne, že ve srovnání mají o 3,66 p. b. více osob s touto délkou zaměstnání než nezaměstnaní bez zdravotního postižení. Naopak v porovnání délky zaměstnání více 180 až 365 dní mají nezaměstnaní se zdravotním postižením menší podíl o 8,01 p. b. než nezaměstnaní bez zdravotního postižení. Dále se osoby se zdravotním postižením výrazně více podílejí v dalších dobách zaměstnání, a to prokázané doby v délce 365 až 547 dní o 2,95 p. b. více, dále doba v délce 547 až 730 dní o 1,22 p. b. více, také v době zaměstnání od 730 až 912 dní o 0,06 p. b., v délce zaměstnání od 912 až 1 095 dní mají více o 0,75 p. b. než nezaměstnaní „zdraví“, kteří úřadu práce prokázali odpracovanou dobu. Osoby bez zdravotního postižení měli větší podíl o 0,68 p. b. v prokázané délce zaměstnání více než 1 095 až 1460 dní a o 0,04 p. b. v délce více než 1 460 dní odpracované doby mezi evidencemi uchazečů o zaměstnání.

evidence byla ukončena na základě předložené pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce. Další skupina, kterou tvoří 19,17 % ze sledované skupiny nezaměstnaných bez zdravotního postižení v počtu 1 795 osob, byla z evidence úřadu práce sankčně vyřazena z důvodu porušení povinností či nesplnění zákonných podmínek uchazeče o zaměstnání. Nejčastější důvody pro sankční vyřazení z evidence úřadu práce je nedostavení se ve stanoveném termínu na úřad práce, odmítnutí vhodného zaměstnání nebo zmaření si nástupu do zprostředkovaného zaměstnání úřadem práce, dále také v zákonné lhůtě (do 8 kalendářních dnů) neoznámení nástupu do zaměstnání nebo jiné skutečnosti bránící v evidenci úřadu práce. Doba sankčního vyřazení je 6 měsíců nebo 3 měsíce ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, přičemž doba sankce se odvíjí dle způsobu maření součinnosti s úřadem práce či nesplnění zákonné povinnosti uchazeče o zaměstnání. Po uplynutí sankce si může uchazeč opětovně podat žádost o zprostředkování zaměstnání, přičemž za pětileté období je reálné, že nezaměstnaný je opakovaně z evidence sankčně vyřazován. Dále evidenci úřadu práce ukončilo 1 210 osob na vlastní žádost, což nastává, když uchazeči o zaměstnání již dále sami nechtějí být vedeni na úřadu práce, přičemž uváděné důvody jsou nejčastěji jako péče o dítě, péče o osobu blízkou, odchod do starobního důchodu, invalidního důchodu nebo odjezd do zahraničí. Evidenci uchazečů o zaměstnání ukončilo 100 osob z důvodu, že se rozhodly pro studium a nastoupily na soustavou přípravu na povolání. Celkem 473 osob sledované skupiny nezaměstnaných ukončilo evidenci na úřadu práce z důvodu uplatnění se na trhu práce jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ). Žadatelé o zaměstnání, kteří nesplnili zákonné podmínky pro vzetí do evidence uchazečů o zaměstnání, v počtu 95 osob, byli rozhodnutím úřadu práce nezařazeni jako uchazeči o zaměstnání. Úřad práce umístil na trhu práce 217 osob, kterým zprostředkoval vhodné zaměstnání, což činilo 2,32 % uchazečů o zaměstnání bez zdravotního postižení. V rámci projektů Evropských sociálních fondů (ESF) bylo umístěno 381, kterým bylo z finančních prostředků Evropské unie (EU) na podporu zaměstnanosti vytvořeno společensky účelné pracovní místo (SÚPM), místo veřejně prospěšných prací (VPP) nebo získali finanční podporu na samostatně výdělečnou činnost. Nezaměstnaní v rámci aktivní politiky zaměstnanosti byli podpořeni v počtu 140 osob na veřejně prospěšné práce (VPP), 36 osob na společensky účelná pracovní místa (SÚPM) a 12–ti osobám byl poskytnut příspěvek na zřízení místa pro osobu samostatně výdělečně činnou (OSVČ). K výkonu trestu odnětí svobody nastoupilo 0,14 % osob, což činilo 13 nezaměstnaných.

nezaměstnaných. Na úřadu práce ke dni 31. 12. 2020 bylo evidováno 59 osob, které setrvaly ke konci sledovaného pětiletého období v evidenci uchazečů o zaměstnání.

V následující tabulce je srovnání nezaměstnaných bez zdravotního postižení s nezaměstnanými se zdravotním postižením, kteří byli vedeni na Úřadu práce v Děčíně, dle jejich uplatnitelnosti na trhu práce a důvodů ukončení evidence uchazečů o zaměstnání.

Tabulka č. 10: Počty nezaměstnaných v evidenci Úřadu práce v Děčíně dle důvodu ukončení evidence

Evidence neukončené a důvody ukončení	Osoby bez zdravotního postižení		Osoby se zdravotním postižením	
	Počet evidencí	Podíl v %	Počet evidencí	Podíl v %
Neukončené evidence k 31. 12. 2020	346	3,70	59	6,24
Na vlastní žádost o ukončení	1 210	12,92	191	20,19
Našel si práci sám	4 521	48,29	402	42,49
Zahájil samostatně výdělečnou činnost (SVČ)	473	5,05	20	2,11
Nástup na soustavnou přípravu na povolání	100	1,07	1	0,11
Nástup k výkonu trestu	13	0,14	5	0,53
Sankční vyřazení z úřadu práce (ÚP)	1 795	19,17	111	11,73
Nezařazení do evidence	95	1,01	7	0,74
Umístění úřadem práce (ÚP)	217	2,32	52	5,50
Umístění na veřejně prospěšné práce (VPP)	140	1,50	28	2,96
Umístění na společensky účelné pracovní místo (SÚPM) – SVČ	12	0,13	2	0,21
Umístění na společensky účelné pracovní místo (SÚPM) – vyhrazené místo	36	0,38	8	0,85
Umístění v rámci projektu ESF – SÚPM, VPP, SVČ	381	4,07	47	4,97
Umístění úřadem práce (ÚP) na chráněnou dílnu	0	0,00	11	1,16
Úmrtí	21	0,22	2	0,21
Ostatní - např. uplynutí importu z EU	2	0,02	0	0,00
Celkem evidence	9 362	100	946	100

Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

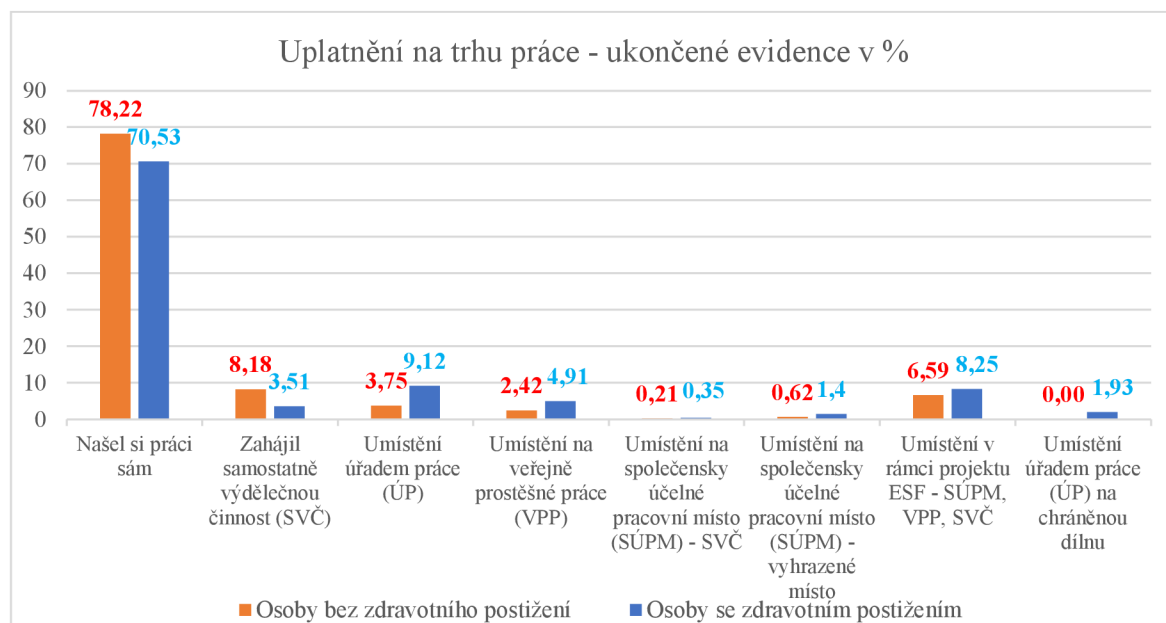
Z tabulky č. 8 vyplývá, že ve srovnání podílu v % bylo nejvíce, tedy 48,29 %, evidencí nezaměstnaných osob bez zdravotního postižení, které nezaměstnaní ukončili umístěním se na trhu práce vlastním přičiněním, když si našli zaměstnání sami. Přičemž osoby se zdravotním postižením si našly uplatnění na trhu práce sami v podílu 42,49 % ze všech evidencí nezaměstnaných se statusem osoby zdravotně postižené. V porovnání skupin

nezaměstnaných bylo ukončeno o 7,27 p. b. více evidencí na úřadu práce osob se zdravotním postižením na jejich vlastní žádost. Evidencí z důvodu sankčního vyřazení bylo o 7,44 p. b. více ukončeno nezaměstnaným bez zdravotního postižení. Dále je z tabulky patrné, že evidencí osob se zdravotním postižením ve srovnání s nezaměstnanými bez zdravotního postižení bylo více ukončováno z důvodu umístění v rámci projektů Evropských sociálních fondů či aktivní politiky zaměstnanosti, což bude také podrobněji zpracováno v následující kapitole.

4.7.1 Využívání chráněných pracovních míst

Úřad práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti podporuje vznik nových pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání. Nezaměstnaní se zdravotním postižením v evidenci úřadu práce jsou úřadem práce podporováni na chráněném pracovním trhu. V následujícím grafu je znázorněno, v jaké míře sledovaná skupina nezaměstnaných využívala podporovaných míst úřadem práce na volném a chráněném trhu práce.

Graf č. 29: Srovnání dle uplatnění na trhu práce sledovaných skupin uchazečů



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Z grafu je patrné, že ze zkoumaného vzorku uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Děčíně, kteří evidenci úřadu práce ukončili nástupem do zaměstnání nebo zahájili samostatně výdělečnou činnost, v největším podílu, a to 78,22 % „zdravých osob“ a 70,53 % osob se zdravotním postižením, našli své uplatnění na trhu práce vlastní aktivitou, když

se umístili u zaměstnavatelů sami. Ve srovnání obou skupin nezaměstnaných je o 4,67 p. b. více evidovaných osob bez zdravotního postižení, které se uplatnily na trhu práce jako osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ). Úřad práce v rámci své činnosti zprostředkoval zaměstnání o 5,37 p. b. více osobám se zdravotním postižením, kterým se pomocí úřadu práce podařilo umístit na trhu práce.

V komparaci obou skupin nezaměstnaných bylo zjištěno, že osoby se zdravotním postižením byly pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti či projektů Evropských sociálních fondů (ESF) více podpořeny, čímž se podařilo poskytnout více pracovních příležitostí specifické skupině nezaměstnaných, kterými jsou nezaměstnaní se zdravotním postižením. Osoby se zdravotním postižením byly více podpořeny příspěvky z aktivní politiky zaměstnanosti, o čemž vypovídá to, že o 2,49 p. b. více ukončených evidencí těchto nezaměstnaných bylo z důvodu umístění na veřejně prospěšné práce a o 1,06 p. b. více evidencí osob se zdravotním postižením úřad práce ukončoval nástupem na společensky účelné pracovní místo v rámci zřízeného chráněného pracovní místa pro osobu se zdravotním postižením. Na základě poskytnutí příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa bylo také o 0,14 p. b. více ukončeno evidencí nezaměstnaných osob se zdravotním postižením, kteří si s finanční podporou úřadu práce zřídili pracovní místo jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ). V rámci umístění na trhu práce za podpory Evropských sociálních fondů bylo také o 1,66 p. b. více ukončených evidencí nezaměstnaných osob se zdravotním postižením. Na chráněnou dílnu nelze umístit nezaměstnané bez zdravotního postižení, proto v rámci tohoto srovnání bude vždy více umístěných osob na chráněném trhu práce se statutem osoby se zdravotním postižením.

4.7.2 Podpora osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce

Úřad práce v Děčíně v rámci aktivní politiky zaměstnanosti podporuje zaměstnavatele, kteří mají zájem vytvořit pracovní příležitosti pro osoby se zdravotním postižením. Oddělení trhu práce působí na Úřadu práce – Kontaktní pracoviště Děčín a spravuje agendu za celý okres Děčín, tedy i za Kontaktní pracoviště Rumburk i Kontaktní pracoviště Varnsdorf. Cílem podpory pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením je zvýšit této specifické skupině nezaměstnaných možnosti uplatnění na trhu práce.

4.7.2.1 Poskytování příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením na Úřadu práce v Děčíně

Příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením není nárokový a je poskytován na základě dohody s úřadem práce dle § 75 zákona o zaměstnanosti (viz kapitola 4.1.3.2.5). (32)

Následující tabulka nabízí přehled zřízených chráněných pracovních míst Úřadem práce v Děčíně za období od roku 2016 do roku 2020. Údaje jsou získány z programového systému OKpráce (viz Příloha č. 4), ve které jsou příspěvky zpracovávány. Také OKpráce poskytuje statistické informace o zřízených chráněných místech.

Tabulka č. 11: Počet vytvořených chráněných pracovních míst Úřadem práce v Děčíně

Okres Děčín	Počet chráněných pracovních míst	
	Zřízení – samostatně výdělečná činnost (SVČ)	Zřízení – pracovní místo
2016	1	4
2017	1	11
2018	0	1
2019	0	4
2020	0	10
Celkem míst	2	30

Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Tabulka znázorňuje počet chráněných pracovních míst od roku 2016 do roku 2020, která byla v rámci aktivní politiky zaměstnanosti zřízená Úřadem práce v Děčíně u zaměstnavatelů v okrese Děčín. Za pětileté období byly podpořeny dvě osoby, které si vytvořily chráněné pracovní místo jako osoby samostatně výdělečně činné, a to v roce 2016 a v roce 2017, přičemž v následujících letech žádná osoba nebyla podpořena. V rámci zřízených pracovních míst u zaměstnavatelů bylo nejvíce vytvořených pracovních příležitostí v roce 2017 v počtu 11 míst u osmi zaměstnavatelů. Také v roce 2020 bylo zřízeno 10 chráněných pracovních míst, které vznikly u dvou zaměstnavatelů, z čehož byl podpořen zaměstnavatel, který vytvořil 9 míst pro osoby se zdravotním postižením. V roce 2016 a v roce 2019 byl poskytnutý příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se

zdravotním postižením na 4 pracovní místa. V roce 2018 bylo zřízeno 1 chráněné pracovní místo.

4.7.2.2 Poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce Úřadem práce v Děčíně

Významná podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením je zajišťována příspěvkem pro zaměstnavatele, kteří mají uzavřenu dohodu s úřadem práce o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Tito zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají na chráněných pracovních místech více než 50 % osob se zdravotním postižením, mají nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání dle § 78 zákona o zaměstnanosti, který je vyplácen zaměstnavatelům čtvrtletně a nahrazuje částečné vynaložené prostředky na mzdy nebo platy i dalších nákladů zaměstnancům se zdravotním postižením (viz kapitola 4.1.3.2.7).

Následující tabulka znázorňuje poskytnuté výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, které byly vyplaceny Úřadem práce v Děčíně zaměstnavatelům v rámci celého okresu Děčín v období od roku 2016 do roku 2020. Údaje jsou získány z programu OKpráce, ve kterém se provádí zpracování dohod a rozhodnutí o přiznání příspěvku (viz Příloha č. 5).

Statistické údaje získávané z programu OKpráce slouží také jako podklad pro celorepublikové statistiky Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), které jsou veřejně prezentovány jako výdaje na státní politiku zaměstnanosti.

Tabulka č. 12: Poskytnuté výše příspěvku zaměstnavatelům v okrese Děčín na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

	Období	Výše příspěvku v Kč	Počet pracovních míst	Počet zaměstnavatelů
2016	1. čtvrtletí	19 014 558	799	71
	2. čtvrtletí	19 674 883	801	71
	3. čtvrtletí	19 729 070	801	71
	4. čtvrtletí	20 536 706	819	72
	celkem rok	78 955 217	3220	
2017	1. čtvrtletí	23 359 228	833	73
	2. čtvrtletí	24 302 950	874	82
	3. čtvrtletí	24 936 066	886	84
	4. čtvrtletí	25 618 022	900	87
	celkem rok	98 216 266	3493	
2018	1. čtvrtletí	27 600 915	902	83
	2. čtvrtletí	28 518 085	910	84
	3. čtvrtletí	27 795 460	888	82
	4. čtvrtletí	28 403 254	874	83
	celkem rok	112 317 714	3574	
2019	1. čtvrtletí	28 920 394	907	85
	2. čtvrtletí	28 208 162	915	87
	3. čtvrtletí	28 780 470	889	87
	4. čtvrtletí	28 862 073	864	89
	celkem rok	114 771 099	3575	
2020	1. čtvrtletí	28 668 457	859	84
	2. čtvrtletí	27 516 640	825	86
	3. čtvrtletí	30 008 088	861	86
	4. čtvrtletí	30 100 623	849	81
	celkem rok	116 293 808	3394	

Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

V tabulce je znázorněna výše příspěvku zaměstnavatelům, který má od roku 2016 zvyšující se tendenci, kdy nejvyšší celkový výdaj za rok 2020 činil 116 293 808 Kč. Také je v tabulce uveden počet pracovních míst na chráněném trhu práce a počet zaměstnavatelů, kteří byli podpořeni příspěvkem na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Je zřejmé, že příspěvkem bylo podpořeno minimálně 799 osob u 71 zaměstnavatelů v 1. čtvrtletí v roce 2016 a nejvíce 915 osob ve 2. čtvrtletí roku 2019. Nejvyšší počet

podpořených zaměstnavatelů 89, kterým byl příspěvek poskytován ve 4. čtvrtletí v roce 2019. Kč.

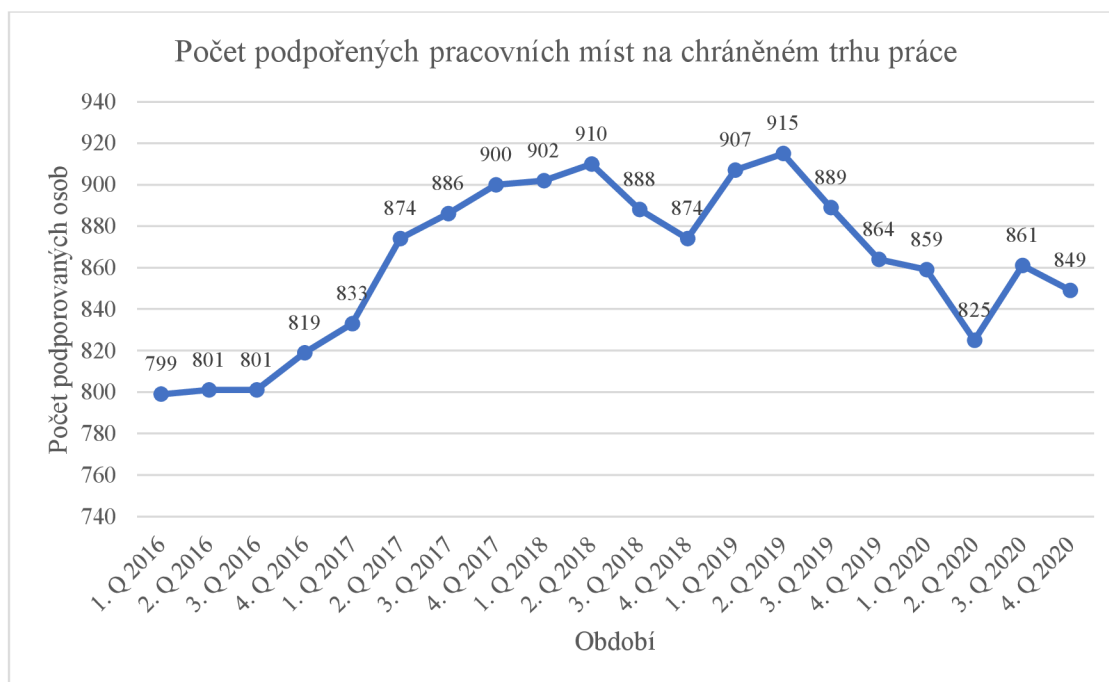
Graf č. 30: Vývoj poskytnutého čtvrtletního příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v okrese Děčín za období od roku 2016 až 2020



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Z grafu č. 30 je zřejmé, že výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením má rostoucí vývoj, přičemž k mírnému poklesu došlo pouze ve 3. čtvrtletí v roce 2018 a ve 2. čtvrtletí roku 2020, kdy oproti předchozímu čtvrtletí byly vyplácené částky příspěvku o 722 825 Kč méně a v roce 2020 méně o 1 151 817 Kč. Nejnížší čtvrtletní vyplácené příspěvky činily v 1. čtvrtletí 2016 částku 19 014 558 Kč. Postupným zvyšování bylo dosaženo nejvyšší čtvrtletní výše ve 4. čtvrtletí 2020, kdy byly poskytnuty příspěvky na podporu zaměstnávání ve výši 30 100 632 Kč.

Graf č. 31: Vývoj čtvrtletního počtu podpořených pracovních míst na chráněném trhu práce v okrese Děčín v letech 2016 až 2020



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Graf znázorňuje vývoj počtu pracovních míst, které byly podpořeny Úřadem práce v Děčíně příspěvkem na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Počet pracovních míst osob se zdravotním postižením od 1. čtvrtletí 2016 se zvyšoval z hodnoty 799 na 910 míst ve 2. čtvrtletí 2018, poté následující čtvrtletí 3. a 4. roku 2018 místa poklesla na hodnotu 874. V 1. a 2. čtvrtletí roku 2019 byl zaznamenán opět nárůst pracovních míst na nejvyšší hodnotu 915 pracovních míst na chráněném trhu práce podpořených Úřadem práce v Děčíně. Ve 3. čtvrtletí roku 2019 došlo ke snížení podpořených míst, kdy tento trend trval až do 2. čtvrtletí 2020 na hodnotu 825 míst, další čtvrtletí došlo k růstu míst na 861, ale poté opět v posledním čtvrtletí roku 2020 byl zaznamenán pokles na 849 pracovních míst, na které byly poskytnuty příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Tento příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením zajišťuje v okrese Děčín dlouhodobě významný počet pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením.

5 Výsledky a diskuse

5.1 Výsledky

Cílem práce je identifikovat, jaké procento nezaměstnaných osob se zdravotním postižením je delší dobu v evidenci úřadu práce ve srovnání s průměrnou délkou evidence na úřadu práce nezaměstnaných osob bez zdravotního postižení. Za tímto účelem byla analyzována data získaná z informačního systému Úřadu práce v Děčíně. Následující tabulka znázorňuje získaná data o počtu nezaměstnaných a jejich evidencí. Dále je zde uvedena doba nezaměstnanosti ve dnech, kterou získali nezaměstnaní na Úřadu práce v Děčíně za sledované období od roku 2016 až 2020.

Tabulka č. 13: Počty evidencí nezaměstnaných a počet dní doby evidence na úřadu práce

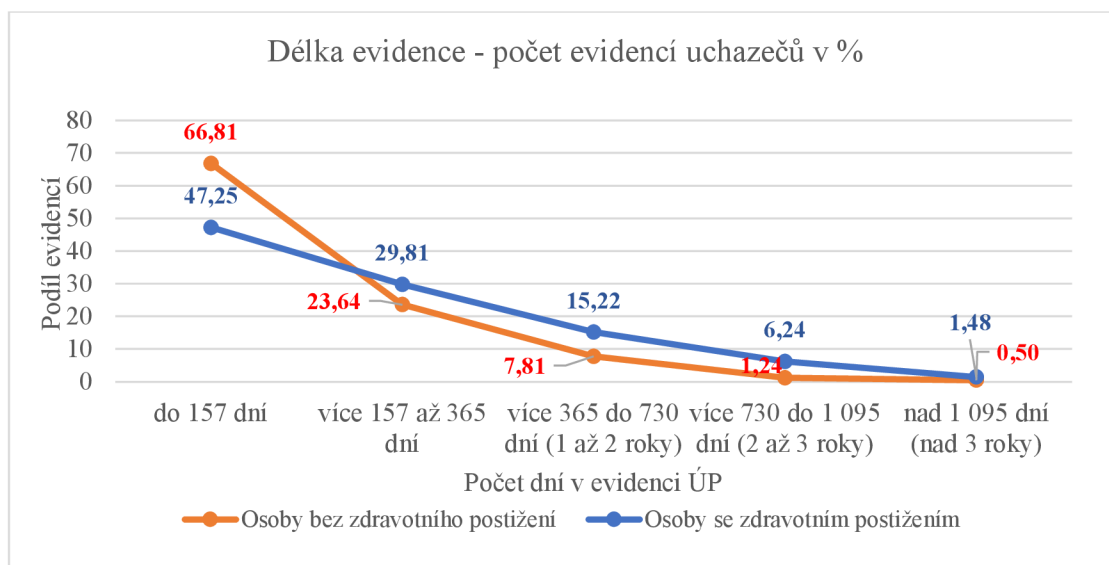
Evidence na Úřadu práce v Děčíně od roku 2016 do 2020	Osoby bez zdravotního postižení	Osoby se zdravotním postižením	Celkem
Počet nezaměstnaných	4 314	475	4 789
Počet evidencí	9 362	946	10 308
Počet dní v evidenci	1 469 298	234 077	1 703 375
Průměrná délka evidence (celé dny)	157	248	203

Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Tabulka vypovídá, že průměrná délka evidence je u osob bez zdravotního postižení 157 dní a u osob se zdravotním postižením 248 dní, což je průměrně o 91 dní více, o které zdravotně postižení setrvají v evidenci na úřadu práce déle než „zdraví“ nezaměstnaní.

Po zjištění průměrné délky dní v evidenci uchazečů o zaměstnání osob bez zdravotního postižení bylo dále analyzováno, jaké procento nezaměstnaných osob se zdravotním postižením je delší dobu v evidenci úřadu práce, tedy více než 157 dní.

Graf č. 32: Délka evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Děčíně - srovnání podílu (v %) evidencí nezaměstnaných sledovaných skupin



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Graf č. 32 znázorňuje, že do 157 dní, což je průměrná délka evidence osob bez zdravotního postižení, evidenci na úřadu práce ukončí 66,81 % osob bez zdravotního postižení, kdežto nezaměstnaných se zdravotním postižením pouze 47,25 %, což je o 19,56procentního bodu méně ukončených evidencí osob se zdravotním postižením. Křivka vyjadřující počet ukončených evidencí (v %) v souvislosti s jejich délkou evidence je u osob se zdravotním postižením méně klesající než u osob bez zdravotního postižení, kteří opouští ve větší míře evidenci úřadu práce nejčastěji do 157 dní své doby nezaměstnanosti.

Tabulka č. 14: Srovnání evidencí nezaměstnaných (v %) dle doby evidence na úřadu práce

Délka evidence	Podíl evidencí v %	
	Osoby bez zdravotního postižení	Osoby se zdravotním postižením
do 157 dní	66,81	47,25
nad 157 dní	33,19	52,75

Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

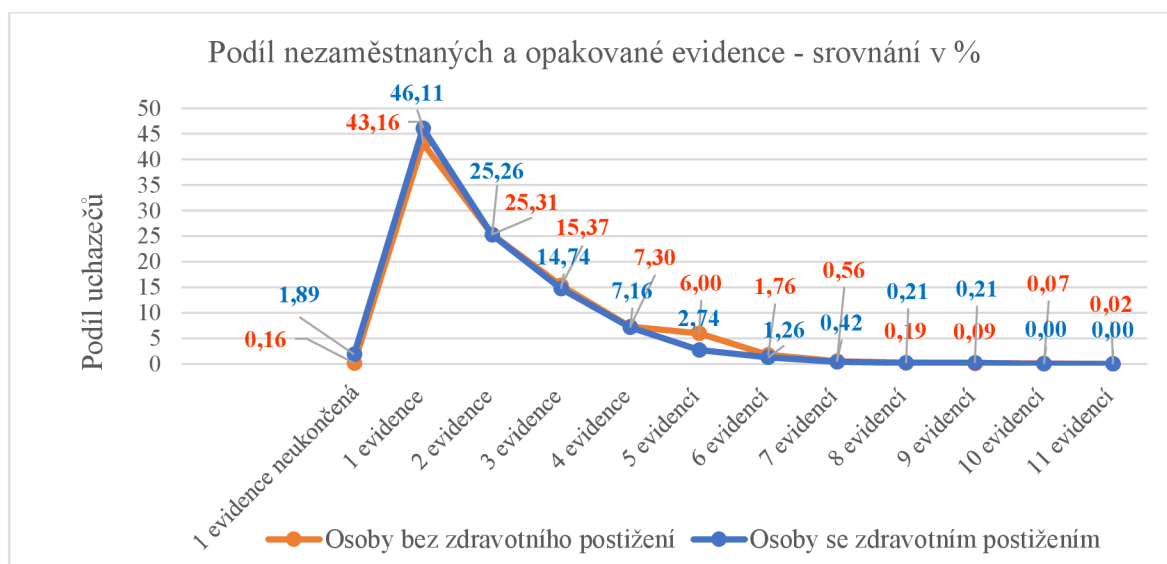
Procentní výpočet: $\frac{52,75}{33,19} \times 100 = 158,93 \%$

Na základě zjištění vyplynulo, že dobu nad 157 dní evidence na úřadu práce mělo 52,75 % nezaměstnaných osob se zdravotním postižením, zatímco osob bez zdravotního postižení bylo 33,19 % nezaměstnaných. V porovnání obou skupin bylo prokázáno, že delší dobu v evidenci úřadu práce, než je průměrná délka evidence nezaměstnaných osob bez zdravotního postižení, jsou osoby se zdravotním postižením více o 19,56 procentních bodů, což činilo o 58,93 % více nezaměstnaných se statutem osoby zdravotně postižené, kteří byli v evidenci déle než 157 dní, oproti nezaměstnaným bez zdravotního postižení.

Další analýza dat byla vedena cíleně ke zjištění, zda mají osoby se zdravotním postižením více opakovaných evidencí v průběhu sledovaného pětiletého období ve srovnání s nezaměstnanými bez zdravotního postižení.

Z celkového počtu evidencí bylo nejprve zjištěno, kolikrát měli jednotliví uchazeči celkem opakovaných evidencí. V následujícím grafu je znázorněn podíl (v %) z celkového počtu uchazečů nezaměstnaných osob bez zdravotního postižení a osob se zdravotním postižením v evidenci na Úřadu práce v Děčíně za sledované období.

Graf č. 33: Srovnání podílů (v %) evidencí nezaměstnaných za sledované období od roku 2016 do roku 2020



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Z grafu je zřejmé, že v porovnání počtu opakovaných evidencí vykazují obě sledované skupiny hodnoty s minimálním rozdílem. Větší rozdíl je patrný u osob zdravotně postižených v počtu 1 evidence, kdy tyto osoby mají o 2,95 p. b. více osob, které byly evidovány pouze

jednou a opakovaně na úřadu práce již nebyly. Také měly osoby se zdravotním postižením větší podíl o 1,73 p. b. uchazečů s neukončenou evidencí ke dni 31. 12. 2020, tj. za celé sledované období. Nezaměstnaní bez zdravotního postižení mají vyšší hodnotu o 3,26 p. b. nezaměstnaných s počtem 5 opakovaných evidencí. **Ze zjištěných údajů lze konstatovat, že status osoby zdravotně postižené nemá vliv na počty opakovaných evidencí na úřadu práce, jelikož procentní podíl nezaměstnaných je pro obě skupiny srovnatelný.**

V následující tabulce jsou uvedeny počty nezaměstnaných, kteří se ve sledovaném období od roku 2016 až 2020 na úřadu práce evidovali pouze jednou. Naopak nezaměstnaní s opakovanou evidencí výrazně navýšili počet všech evidencí celkem.

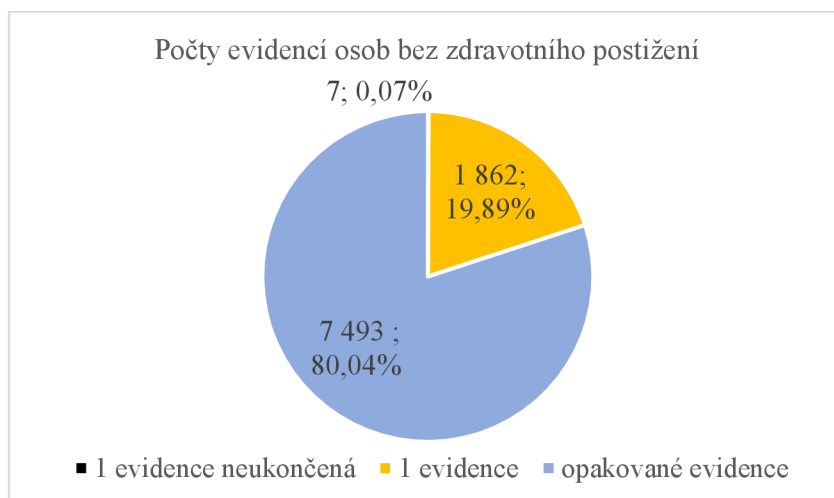
Tabulka č. 15: Počty evidencí nezaměstnaných na Úřadu práce v Děčíně za sledované období

Nezaměstnaní	Počet osob	Počet evidencí			Celkem
		1 evidence neukončená	1 evidence	Opakované evidence	
Osoby bez zdravotního postižení	4 314	7	1 862	7 493	9 362
Osoby se zdravotním postižením	475	9	219	718	946
Celkem	4 789	16	2 081	8 211	10 308

Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Následující grafy znázorňují počet opakovaných evidencí u obou skupin uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce v Děčíně za období od roku 2016 až 2020.

Graf č. 34: Počet opakovaných evidencí osob bez zdravotního postižení

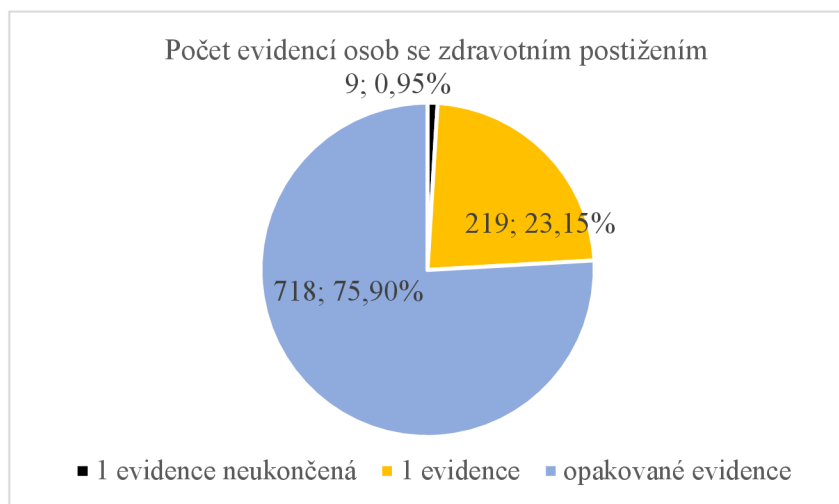


Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Z grafického znázornění je zřejmé, že nezaměstnaní bez zdravotního postižení měli 80,04 % evidencí na úřadu práce opakovaně.

Následující graf vyhodnocuje podíl opakovaných evidencí uchazečů o zaměstnání, kteří mají status osoby se zdravotním postižením.

Graf č. 35: Počet opakovaných evidencí osob se zdravotním postižením



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Tabulka č. 16: Srovnání podílů (v %) evidencí sledovaných skupin nezaměstnaných

Podíl evidencí v %	1 evidence neukončená	1 evidence	Opakované evidence
Osoby bez zdravotního postižení	0,07	19,89	80,04
Osoby se zdravotním postižením	0,95	23,15	75,90
Výpočet rozdílu (p. b.)	-0,88	-3,36	4,14

Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Z tabulky č. 16 jsou zřejmé závěry srovnání obou sledovaných skupin nezaměstnaných. **Komparací počtu opakovaných evidencí bylo zjištěno, že opakovaných evidencí na Úřadu práce v Děčíně měly osoby se zdravotním postižením o 4,14 p. b. méně evidencí oproti nezaměstnaným bez zdravotního postižení.** Naopak osoby se zdravotním postižením mají o 0,88 p. b. více evidencí, které po pětileté sledované období ke dni 31. 12. 2020, nebyly ukončené. Osoby se zdravotním postižením měly ve

srovnání s nezaměstnanými bez zdravotního postižení více o 3,36 p. b. evidencí, kdy se již po své evidenci, počínající v roce 2016, na úřadu práce opakovaně neevideovaly.

Z dat Úřadu práce v Děčíně bylo také pozorováno u uchazečů o zaměstnání, kteří se do evidence vrátili opětovně, jaká byla jejich délka zaměstnání, kterou prokázali doklady osvědčující dobu ze zaměstnání nebo samostatně výdělečné činnosti. Následující tabulka poskytuje přehled zjištěných údajů a nabízí průměrnou dobu v zaměstnání na jednoho uchazeče, který byl v evidenci opakovaně.

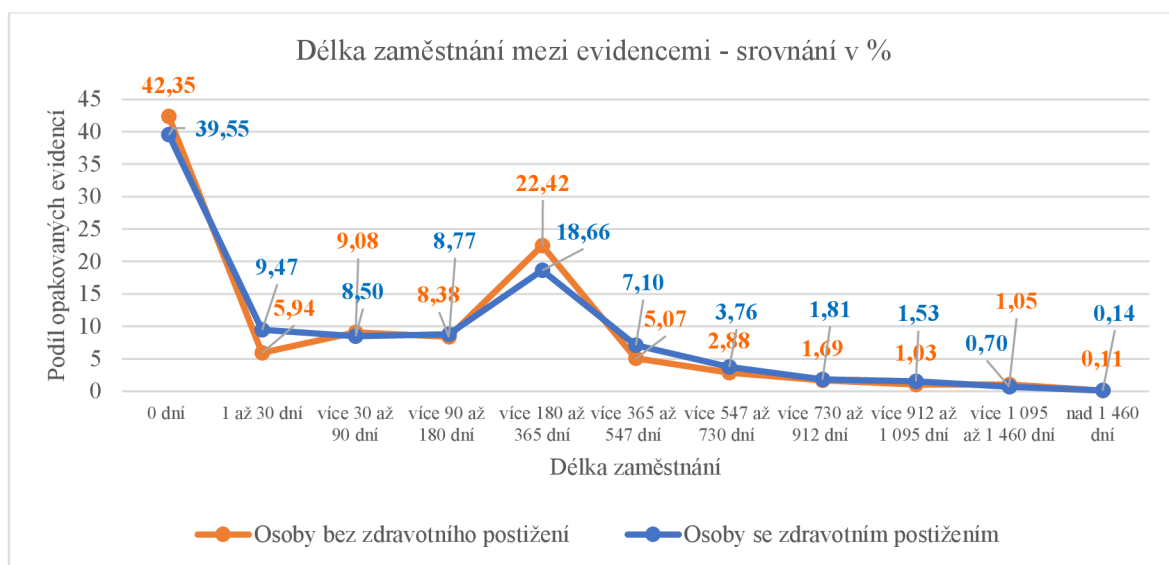
Tabulka č. 17: Doba zaměstnání odpracovaná mezi evidencemi na Úřadu práce v Děčíně

Doba zaměstnání mezi evidencemi na úřadu práce	Počet dní zaměstnání	Počet opakovaně nezaměstnaných	Průměr na 1 uchazeče (ve dnech)	Průměr (na celé dny)
Osoby bez zdravotního postižení	1 148 601	2 445	469,78	470
Osoby se zdravotním postižením	113 384	247	459,04	459
Celkem	1 261 985	2692	468,79	469

Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Analýzou dat bylo zjištěno, že průměrná délka doby zaměstnání osvědčené nezaměstnanými bez zdravotního postižení byla 470 dní a se srovnáním průměrné délky zaměstnání u nezaměstnaných se zdravotním postižením, která činila 459 dní, z čehož vyplynulo, že uchazeči se zdravotním postižením získali kratší dobu zaměstnání v průměru o 11 dní.

Graf č. 36: Délka zaměstnání osvědčená uchazeči o zaměstnání na úřadu práce

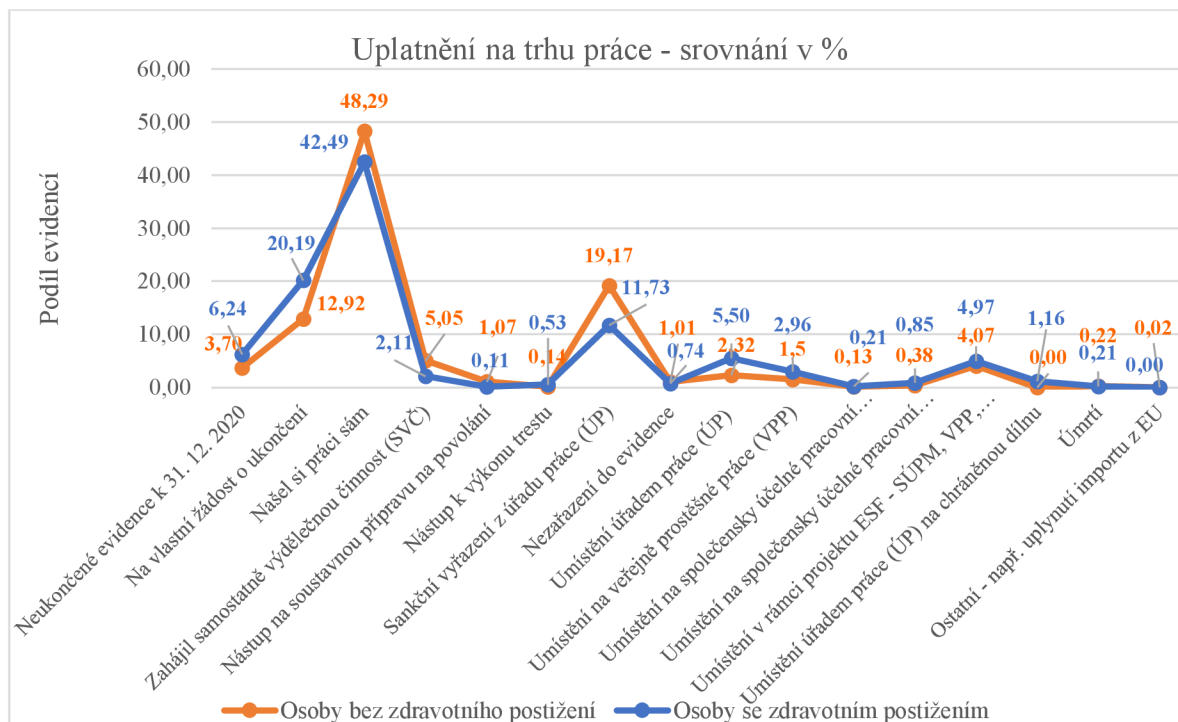


Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Graf č. 36 znázorňuje porovnání délky zaměstnání (prokázané doby odpracované) obou sledovaných skupin nezaměstnaných, kteří měli opakované evidence na Úřadu práce v Děčíně. Hodnoty vyjadřují procentní podíl z počtu opakovaných evidencí nezaměstnaných bez zdravotního postižení, což bylo 7 493 evidencí, dále z počtu evidencí osob se zdravotním postižením, které měly celkem 718 opakovaných evidencí. **Komparací bylo zjištěno, že osoby se zdravotním postižením vykazují srovnatelné hodnoty v délce zaměstnání mezi evidencemi na úřadu práce, což může vypovídat o srovnatelných možnostech na trhu práce jaké mají osoby bez zdravotního postižení.** Dále je z grafu patrné, že délka zaměstnání více 180 až 365 dní (0,5 až 1 rok) vykazuje vyšší hodnoty obou skupin, což může být způsobeno dobou (nejčastěji doba určitá na 1 rok) podporovaných pracovních míst úřadem práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a také výrazným podílem ukončení sezónních prací, které způsobují sezonní nezaměstnanost.

Cílem práce bylo dále zjistit, v jaké míře využívají osoby se zdravotním postižením podporovaných míst úřadem práce na chráněném trhu práce. V následující tabulce jsou znázorněny zjištěné údaje dle důvodů ukončení evidence na úřadu práce. Číselné hodnoty vyjadřují procentní podíl z celkového počtu evidencí vždy za sledovanou skupinu nezaměstnaných.

Graf č. 37: Uplatnění na trhu práce po ukončení evidence na Úřadu práce v Děčíně



Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Z grafu č. 37 je patrné, že osoby se zdravotním postižením vykazují vyšší hodnoty u pracovních příležitostí, které jsou podporované úřadem práce jako veřejně prospěšné práce (více o 1,46 p. b.), společensky účelná pracovní místa (více o 0,55 p. b.), místa podpořená v rámci projektů Evropských sociálních fondů (ESF) využily osoby se zdravotním postižením rovněž více, a to o 0,90 p. b., než osoby bez zdravotního postižení. Také 1,16 % nezaměstnaných se zdravotním postižením, což činilo 11 osob, bylo umístěno úřadem práce na chráněnou pracovní dílnu.

Následující tabulka znázorňuje počty pracovních míst a zaměstnavatelů na chráněném trhu práce v okrese Děčín podpořených úřadem práce. Příspěvek byl poskytnutý v rámci opatření aktivní politiky zaměstnanosti na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a je vyplácen čtvrtletně zaměstnavatelům, kteří mají uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu.

Tabulka č. 18: Počet podpořených pracovních míst a zaměstnavatelů na chráněném trhu práce v okrese Děčín

Období	2016				2017				2018				2019				2020			
	1. Q	2. Q	3. Q	4. Q	1. Q	2. Q	3. Q	4. Q	1. Q	2. Q	3. Q	4. Q	1. Q	2. Q	3. Q	4. Q	1. Q	2. Q	3. Q	4. Q
Počet pracovních míst	799	801	801	819	833	874	886	900	902	910	888	874	907	915	889	864	859	825	861	849
Počet zaměstnavatelů	71	71	71	72	73	82	84	87	83	84	82	83	85	87	87	89	84	86	86	81

Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Z tabulky je zřejmé, že počet podpořených míst byl nejméně 799 v 1. čtvrtletí 2016 a nejvíce bylo podpořeno 915 míst ve 2. čtvrtletí 2019, což svědčí o větším zájmu zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Výše příspěvků jsou vázány na počet skutečně obsazených míst, jelikož je poskytován formou částečné úhrady skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a s nimi souvisejícími náklady (zdravotní a sociální pojištění). Vývoj počtu podpořených pracovních míst na chráněném trhu práce vypovídá o lepší dostupnosti pracovních příležitostí pro osoby se zdravotním postižením.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, kdy je v okrese Děčín v zaměstnání dlouhodobě podporován významný počet zaměstnanců, může mít v důsledku také vliv na výši nezaměstnanosti této specifické skupiny obyvatel, kterými jsou osoby se zdravotním postižením.

5.2 Diskuse

Problematikou nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením se zabývá článek ve věstníku *Archives of Physical Medicine and Rehabilitation* s názvem *Changes in the Employment Status of People With and Without Disabilities in the United States During the COVID-19 Pandemic*, který sledoval vývoj nezaměstnanosti v době pandemie koronavirového onemocnění ve Spojených státech amerických. Autoři popsali celkově zhoršený vývoj nezaměstnanosti ve státech, kdy v měsících březnu, dubnu a květnu vydalo celkem 42 států a teritorií povinný příkaz k pobytu doma, což vedlo k výraznému nárůstu nezaměstnanosti v celé zemi. Ke zhodnocení dopadů koronavirové pandemie na zaměstnanosti osob se zdravotním postižením využili i získané informace vývoje nezaměstnanosti této specifické skupiny, které byly způsobené velkou recesí v letech 2007 až 2009 a byly mnohem trvalejší a hlubší pro osoby se zdravotním postižením než pro osoby bez zdravotního postižení. V měsících únor 2020 až duben 2020 se procento nezaměstnaných osob se zdravotním postižením z 3 % zvýšilo na 6,5 % a u osob bez zdravotního postižení z 2,9 % na 10,5 %. Dopady způsobené omezením ekonomických aktivit měly velký vliv na dočasné propuštění, které znamenalo nárůst nezaměstnanosti obou skupin. Menší nárůst nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením byl autory zdůvodněn tím, že tyto osoby zůstaly během pandemie na trhu práce, protože výrazný podíl těchto osob má možnost pracovat primárně z domova a jsou schopny svou práci vykonávat doma, tudíž je příliš neovlivnilo nařízení k pobytu doma. (72)

V porovnání s vývojem nezaměstnanosti v České republice v době koronavirové pandemie, oproti sledovaným měsícům ve Spojených státech amerických, neměla pandemie takový dopad na podíl nezaměstnanosti osob bez zdravotního postižení ani osob se zdravotním postižením. V době pandemie se v České republice roční průměr nezaměstnanosti v roce 2020 zvýšil na 3,5 % podílu nezaměstnaných osob, oproti roku 2019, kdy byl podíl nezaměstnaných osob 2,8 %, což vypovídá o lepší situaci nezaměstnanosti, než která byla ve Spojených státech amerických. V České republice nárůst nezaměstnaných osob se zdravotním postižením činil na konci roku 2020 více o 4 889 nezaměstnaných než v roce 2019, kdy celkový počet nezaměstnaných byl 33 726. Tyto hodnoty počtu nezaměstnaných osob zdravotně postižených v době pandemie ani v České republice nezaznamenaly výrazný nárůst, jako to bylo v době ekonomické krize v letech 2007 až 2008, kdy nejvyšší hodnota byla 67 738 nezaměstnaných osob se zdravotním postižením.

Článek z roku 2021 zveřejněný v časopise *The American Journal of Geriatric* se věnuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením z pohledu lidského práva na práci, diskriminace a různých stereotypů, které mohou mít zaměstnavatelé vůči osobám se zdravotním postižením, což má za následek menší účast starších a zdravotně postižených osob na trhu práce. Tyto překážky zaměstnávání jsou nutné ve společnosti odstranit, k čemuž přispívá i mezinárodní ochrana pomocí Evropského soudního dvoru, který diskriminaci na základě věku či zdravotního stavu na pracovním trhu ve svém rozhodnutí považuje za nepřijatelné. Článek dále uvádí, že pracovní trh se odklání od manuální práce ke kognitivně náročnějším zaměstnáním, které mohou být pro osoby se zdravotním postižením méně vhodné, proto by měly být používány nové technologie a přijaty flexibilní pracovní podmínky, které by zlepšily výkon osob zdravotně postižených. Dále je zde zdůrazněna podpora zkráceného úvazku a práce na dálku. Článek také upozorňuje na výzkumy, které prokázaly účinnost podporovaného zaměstnávání prostřednictvím individuálního umístění a podpory při udržení osob zdravotně postižených na pracovním místě. (73)

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v České republice významně podporována s cílem zajistit právo na práci pro rizikové skupiny nezaměstnaných, kterými jsou i osoby se zdravotním postižením. Pomocí finančních příspěvků pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením je podporována zaměstnanost těchto osob. Vytvořená pracovní místa na chráněném trhu práce jsou využívána nezaměstnanými v evidenci úřadu práce, což přispívá k jejich návratu do zaměstnání, přičemž výsledky diplomové práce prokázaly, že na Úřadu práce v Děčíně byla tato podpořená pracovní místa, v porovnání s nezaměstnanými bez zdravotního postižení, osobami se zdravotním postižením více využívána.

Článek zveřejněný ve výzkumném časopisu *Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences* v roce 2018 se zabývá vhodnou politikou Ruska, která by stimulovala uplatnění pracovního potenciálu osob se zdravotním postižením s cílem realizovat programy na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a jejich profesní rehabilitace. Touto podporou měli zájem o snížení výdajů na veřejné zdraví a ekonomických ztrát, které dělili do dvou skupin: výdaje na sociální podporu a výdaje spojené s nezaměstnaností zdravotně postižených. Ve své studii se zaměřili na faktory, které nejvíce bránily zaměstnávání osob se zdravotním postižením, což byl zdravotní stav a neochota pracovat v podmínkách nabízených zaměstnavateli. Poznatky jejich studie dospěli ke zjištění, že

velké ekonomické ztráty také nesou odchody pracovních sil v důsledku invalidity, které dále čerpají vládní sociální výdaje, jako výdaje na sociální zabezpečení, léčbu a rehabilitaci. Komplexní zhodnocení ekonomických výdajů na zdravotně postižené a jejich nezaměstnanost podpořilo koncept návrhů na změny sociální politiky. Státní instituce přijaly opatření na podporu pracovní rehabilitace, programy prevence nemocí a úrazů vedoucích ke zdravotnímu postižení. Také byl stanoven cíl, který má přispět ke zvýšení zaměstnanosti osob se zdravotním postižením pomocí opatření na podporu zaměstnávání těchto osob. (74)

Zvýšené ekonomické výdaje mohou mít významný vliv na státní politiku zaměstnanosti, proto je této problematice nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením v České republice věnována velká pozornost již od 90. let 20. století, kdy byla stanovena zákonná povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, tzv. povinný podíl, který pozitivně přispívá k systematické podpoře zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zapojením zaměstnavatelů do problematiky zaměstnávání osob se zdravotním postižením přispívá k jejich celkovému pochopení systému podpor a příspěvků, které jsou poskytovány státem, což nese příznivý zájem o vytváření pracovních míst na chráněném trhu práce.

Článek autorky Čábelkové zveřejněný v časopise *Economics and Sociology* v roce 2015 také zdůrazňuje důležitost podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Zaměstnání přispívá k jejich sociálnímu začleňování, ale také jim zajišťuje finanční příjem. Studie autorky byla zaměřena na zdravotně postižené a vliv sociálních příspěvků na míru nezaměstnanosti v zemích EU. Výsledky této studie odhalily, že sociální příspěvky lidem, kteří se pohybují na hranici chudoby, mohou vést ke zvýšení nezaměstnanosti lidí v zemích EU. Zjištění autorky nevyvrací některé tvrzení, že sociální příspěvky mohou demotivovat lidi od hledání práce nebo prodloužit dobu dobrovolné nezaměstnanosti. Avšak studie neprokázala, že u zdravotně postižených by pobírání sociálních příspěvků ovlivnilo míru nezaměstnanosti. (75)

V praktické práci bylo prokázáno, že osoby se zdravotním postižením, v porovnání s nezaměstnanými bez zdravotního postižení, v počtu opakovaných evidencí na Úřadu práce v Děčíně měly o 4,14 p. b. méně evidencí, tudíž významně nepřispívají k vyšší ani dobrovolné nezaměstnanosti. K tomu přispívá také skutečnost, že osoby se statusem invalidity I. a II. stupně, kterým vznikl nárok na výplatu invalidního důchodu, jsou v evidenci úřadu práce zcela dobrovolně, jelikož mají státem hrazené zdravotní pojištění.

Naopak nezaměstnaní bez zdravotního postižení mají z evidence na úřadu práce „výhodu“ v podobě hrazeného zdravotního postižení, což může mít v důsledku také větší vliv na dobrovolnou nezaměstnanost.

Odborná literatura i studie jsou převážně zaměřeny na podporu zaměstnávání osob zdravotně postižených v souvislosti s jejich uplatněním na trhu práce. Avšak články, které sledují délku či opakovanou nezaměstnanost osob se zdravotním postižením, se tímto konkrétním tématem zabývají minimálně, jak uvádějí i autoři následujícího článku, že délka evidence je málo prozkoumaným problémem, možná z důvodu nedostatku údajů. V roce 2012 byla v *Journal of Labor Research* publikována studie s názvem *Unemployment Duration and Disability: Evidence from Portugal*, která se věnuje zdravotně postižením a jejich délkou registrace na portugalských úřadech práce. Použitá data z úřadů práce různých regionů byla za období 1998 až 2002. Výzkum prokázal, že v prvním roce nezaměstnanosti mají osoby se zdravotním postižením nižší možnosti opětovného zaměstnání než osoby bez zdravotního postižení. Výzkum byl zaměřen i na konkrétní zdravotní omezení nezaměstnaných, přičemž bylo zjištěno, že pomalejší přechod z nezaměstnanosti mají lidé s poruchami řeči a pohybového aparátu. Dále studie uvádí, že pro portugalský trh práce je charakteristická dlouhodobá nezaměstnanost, proto je autory pětileté výzkumné období považováno za relativně krátké pro sledování opakovaných evidencí. Bylo zjištěno, že 82 % osob bez zdravotního postižení a 88 % osob se zdravotním postižením vykazovalo pouze jediné období nezaměstnanosti na úřadu práce. V souvislosti s délkou evidence bylo pozorováno, že během prvních devíti měsíců evidence na portugalských úřadech práce ukončí převážná část nezaměstnaných bez zdravotního postižení svou evidenci. Osoby se zdravotním postižením, v porovnání s nezaměstnanými bez zdravotního postižení, mají menší pravděpodobnost, že opustí evidenci na úřadu práce v prvních devíti měsících. Pouze osoby s poruchou sluchu vykazovaly uplatnění již po třech měsících doby nezaměstnanosti, což bylo vysvětleno zaměřenou podporou státu na podporu osob zdravotně postižených na trhu práce. Snazší uplatnění osob bez zdravotního postižení bylo sledováno po dobu prvního roku, ale z dlouhodobého hlediska nezaměstnanosti se možnosti uplatnění na trhu práce obou skupin nezaměstnaných výrazně neodlišovaly. Studie vypovídá, že osoby se zdravotním postižením jsou na trhu práce v Portugalsku výrazně znevýhodněny na trhu práce z důvodu jejich zdravotního postižení. Dále bylo zjištěno, že hledání prvního zaměstnání prodlužuje dobu nezaměstnanosti, proto je významná získaná pracovní praxe, která má pozitivní vliv na možnost získání opětovného zaměstnání. Toto zjištění bylo potvrzeno také u osob

zdravotně postižených, kterým předchozí pracovní zkušenosti zvyšují pravděpodobnost nového uplatnění na trhu práce. Tato studie zaměřená na nezaměstnanost portugalských úřadů práce je sledována na konkrétní zdravotní postižení, což může být dále využitelné pro nastavení podpory státní politiky, která by usnadnila uplatnění na trhu práce osobám s jejich specifickými potřebami. (76)

Výsledky portugalské studie, které byly autory zjištěny z dat od roku 1998 až 2002, jelikož z novějších dat není obdobný výzkum k dispozici, jsou pro srovnání různých pracovních trhů států zajímavé z důvodu zjištěných dat ohledně délky či opakovaných evidencí na úřadu práce.

Za pětileté období jsou na portugalských úřadech práce nezaměstnaní více než 80 % z obou sledovaných skupin nezaměstnaných, kteří měli pouze jednu evidenci na úřadu práce. Tento výsledek je odlišný od sledované skupiny nezaměstnaných na Úřadu práce v Děčíně, kde bylo zjištěno, že uchazečů za sledované období s jednou evidencí na úřadu práce bylo 46,11 % osob bez zdravotního postižení a 43,16 % osob se zdravotním postižením. Oproti portugalské studii bylo zjištěno, že opakované evidence na úřadu práce tvoří 80,04 % všech evidencí osob bez zdravotního postižení a 75,90 % evidencí osob se zdravotním postižením, z čehož vyplývá, že nezaměstnaní v době nezaměstnanosti opakovaně využívají služeb zaměstnanosti, které jim mohou pomoci s opětovným uplatněním na trhu práce.

Další zjištění z portugalské studie je, že nezaměstnaní v prvním roce evidence na úřadu práce mají velmi malou pravděpodobnost najít uplatnění na trhu práce a nejčastěji mají délku nezaměstnanosti 9 měsíců, přičemž osoby se zdravotním postižením mají dobu evidence ještě delší, než se jim podaří nastoupit do nového zaměstnání. Uchazeči v České republice vedení na Úřadu práce v Děčíně mají snazší situaci opětovného uplatnění v novém zaměstnání, jelikož bylo zjištěno, že průměrná délka v evidenci nezaměstnaných osob bez zdravotního postižení činila 157 dní, což je přibližně 5 měsíců evidence. Evidenci na úřadu práce v době do 157 dní ukončilo 66,81 % osob bez zdravotního postižení a 47,25 % osob se zdravotním postižením. Délka evidence doby nezaměstnanosti je významně ovlivněna motivací uchazečů o zaměstnání najít si opětovně zaměstnání, o čemž vypovídá vysoký podíl ukončených evidencí z důvodu, že si našli zaměstnání sami a dále zájem zaměstnavatelů o příspěvky na podporu pracovních míst v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

6 Závěr

Diplomová práce se zabývá nezaměstnaností rizikové skupiny, kterou jsou osoby se zdravotním postižením, byla zkoumána délka evidence na úřadu práce, dále opakované evidence po dobu sledovaného pětiletého období, bylo provedeno zjištění, jak využívají pracovních příležitostí na chráněném trhu práce.

Na základě analýzy dat Úřadu práce v Děčíně bylo zjištěno, že osoby se zdravotním postižením mají průměrnou délku evidence nezaměstnaných 248 dní a průměrná délka nezaměstnaných bez zdravotního postižení činí 157 dní, což činí o 57,96 % delší dobu nezaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Zjištění, že uchazeči se zdravotním postižením jsou v evidenci na Úřadu práce v Děčíně delší dobu, a to v průměru o 91 dní více, potvrzuje, že mají znevýhodněnou situaci v době nezaměstnanosti, jelikož jejich ukončení evidence, případně jejich uplatnění se na trhu práce, je oproti osobám bez zdravotního postižení v průměru o 3 měsíce později. **Delší evidenci uchazečů o zaměstnání, než je průměrná délka nezaměstnanosti osob bez zdravotního postižení, mělo o 58,93 % více nezaměstnaných se zdravotním postižením**, kteří se evidovali na Úřadu práce v Děčíně v roce 2016 za sledované pětileté období v letech 2016 až 2020.

Dále bylo zjištěno, v porovnání obou skupin nezaměstnaných, že osoby se zdravotním postižením mají vyšší podíl v dlouhodobější evidenci, a to v době od 157 dní do 1 roku evidence o 6,17 p. b. evidencí, v době od 1 do 2 let evidence o 7,41 p. b., také v době evidence 2 až 3 let o 5 p. b. více evidencí. Dobu evidence na úřadu práce nad 3 roky mělo o 0,50 p. b. více evidencí než nezaměstnaných bez zdravotního postižení. Také podíl neukončených evidencí měli o 1,73 p. b. více nezaměstnaní se zdravotním postižením, kterým se nepodařilo za pětileté období najít uplatnění na trhu práce a po celé sledované období setrvali v evidenci na úřadu práce. Zjištění ohledně délky evidence na úřadu práce, než uchazeči o zaměstnání ukončí svou nezaměstnanost, prokázalo, že osoby se zdravotním postižením mají znevýhodněnou pozici při opětovném uplatnění se na trhu práce.

Analýzou dat úřadu práce bylo prokázáno, že v počtu evidencí, které nezaměstnaní se zdravotním postižením ukončili jednou, a již se na úřad práce opakovaně v průběhu následujících pěti let neevidovali, mají osoby se zdravotním postižením o 2,95 p. b. více než nezaměstnaní bez zdravotního postižení. Dále bylo zjištěno, že opakovaných evidencí měly o 4,14 p. b. více osoby bez zdravotního postižení, což vypovídá, že osoby se zdravotním

postižením nemají více opakovaných evidencí na úřadu práce. Důvody, pro které byly evidence uchazečů o zaměstnání ukončovány, byly čerpány z dat úřadu práce a vypovídají, že nejčastěji uchazeči svou evidenci ukončili z důvodu nalezení nového zaměstnání vlastní iniciativou, dále na vlastní žádost svou evidenci ukončili nebo byli sankčně vyřazeni z evidence uchazečů o zaměstnání. Nezaměstnané osoby se zdravotním postižením mají příznivější situaci, jelikož mají méně opakovaných evidencí a více ukončených evidencí bez opětovného zaevidování na úřadu práce, o čemž vypovídá, že po nalezení zaměstnání mají trvalejší uplatnění na trhu práce nebo již nemají zájem o evidenci na úřadu práce, který může souviset s výplatou invalidního důchodu již od I. stupně invalidity, kdy je stát plátcem jejich zdravotního pojištění.

Analýzou dat bylo dále zjištěno, že průměrná délka doby zaměstnání, osvědčené nezaměstnanými bez zdravotního postižení, byla 470 dní, v porovnání s délkou zaměstnání u nezaměstnaných se zdravotním postižením, která činila 459 dní. Zjištění, že uchazeči se zdravotním postižením získali kratší dobu zaměstnání v průměru pouze o 11 dní, potvrdilo, že uchazeči mají dobré podmínky při uplatnění se na trhu práce, jelikož mezi svými evidencemi získali dobu zaměstnáním nebo samostatně výdělečnou činností srovnatelných hodnot jako osoby bez zdravotního postižení.

Data úřadu práce byla dále analyzována a následně bylo zjištěno, že osoby se zdravotním postižením více využívaly nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti i příspěvku v rámci projektů Evropských sociálních fondů (ESF), čímž se podařilo poskytnout více pracovních příležitostí nezaměstnaným se zdravotním postižením. Osoby se zdravotním postižením byly více podpořeny příspěvkem z aktivní politiky zaměstnanosti, o čemž vypovídá více ukončených evidencí z důvodu umístění na veřejně prospěšné práce (více o 2,49 p. b. než „zdraví“ nezaměstnaní), nástupem na společensky účelné pracovní místo v rámci zřízeného chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (více o 1,06 p. b.). Dále osoby se zdravotním postižením více využívaly finanční podporu úřadu práce na zřízení pracovního místa jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ), přičemž bylo vytvořeno chráněných pracovních míst o 0,14 p. b. více, než si pomocí finanční podpory zřídili nezaměstnaní bez zdravotního postižení. Nezaměstnané osoby se zdravotním postižením také více využívaly podpory v rámci Evropských sociálních fondů (o 1,66 p. b. více). U sledované skupiny nezaměstnaných osob se zdravotním postižením bylo prokázáno, že byly více podpořeny nástroji aktivní politiky zaměstnanosti, které pomáhají řešit

nezaměstnanost této rizikové skupiny. Z analýzy dat ohledně výše příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a počtu podpořených pracovních míst na chráněném trhu práce lze vyhodnotit, že v okrese Děčín je podpora zaměstnávání osob efektivní v souvislosti s potřebami osob se zdravotním postižením a trhem práce, jelikož vývoj míst na chráněném trhu je přizpůsobený požadavkům zaměstnanců osob se zdravotním postižením a je plně podporován státem, což je pro zaměstnavatele velkou pomocí.

Z teoretické části vyplývá, že práce je základním lidským právem, proto by měla být dostupná všem, kteří mohou a chtějí pracovat. Lidský faktor, kterým je člověk, je důležitým účastníkem trhu práce. Tržní ekonomika nemůže poskytnout stav plné zaměstnanosti, jelikož i trh práce je ovlivněn nabídkou a poptávkou, která se neustále vyvíjí. Převýšením nabídky práce člověkem a poklesu poptávky zaměstnavateli vzniká nezaměstnanost. Nezaměstnanost je jedním z důležitých ukazatelů stavu ekonomiky, proto je sledována i v širších ekonomických souvislostech, např. s inflací, ekonomickým růstem či poklesem. Politika státu věnuje zaměstnanosti velkou pozornost, jelikož nežádoucí dopady nezaměstnanosti ovlivní nejen ekonomické, ale hlavně i sociální prostředí, které mohou negativně působit i na každého člověka. Cílem státu je svými opatřeními vytvářet podmínky pro vyrovnané prostředí trhu práce a efektivní využívání pracovní síly, které přispějí k omezení nezaměstnanosti. Stát působí prostřednictvím Úřadů práce České republiky nástroji aktivní politiky zaměstnanosti a opatřeními na podporu zaměstnávání osob, které mají ztížené postavení na trhu práce. Uchazečům o zaměstnání, kteří využívají služeb úřadu práce, jsou poskytovány tyto nástroje za účelem zvýšení možností uplatnění na trhu práce, přispívají ke zvýšení kvalifikace či finanční podpory pro zaměstnavatele nebo osoby samostatně výdělečně činné. Poskytováním pasivní politiky zaměstnanosti úřady práce zabezpečují za splnění zákonných podmínek osoby, které se ocitají v nezaměstnanosti, aby jim zajistil výpadek finančního příjmu a motivoval k novému a včasnému uplatnění na trhu práce.

Úřad práce podporuje rizikové skupiny nezaměstnaných, které mají ztížené podmínky na trhu práce, pro svůj věk, nedostatečné vzdělání, dlouhodobou nezaměstnanost či zdravotní omezení. Specifická skupina nezaměstnaných, kterou jsou osoby se zdravotním postižením, je významně podporována pro své znevýhodnění na trhu práce. V České republice je podpora těchto osob nastaveným dlouholetým systémem související i se zákonnou povinností zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, tzv. povinný podíl, který

lze plnit i odvodem do státního rozpočtu, pokud není splněn podíl zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Aktivní politika zaměstnanosti a finanční podpora státu v rámci pomoci zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, která je poskytována čtvrtletně příspěvkem na podporu zaměstnávání těchto osob zaměstnavatelům na chráněném trhu práce, se významně podílí na trvalejším a dlouhodobějším uplatnění osob se zdravotním postižením v zaměstnání, což má pozitivní dopad na snižování nezaměstnanosti této specifické skupiny obyvatel. Zapojení zaměstnavatelů do problematiky zaměstnanosti osob se zdravotním postižením, byť stanovenou zákonnou povinností, má efektivní dopad na uvědomění si speciálních potřeb na pracovní podmínky osob se zdravotním postižením. Dále motivuje zaměstnavatele, kteří využívají příspěvky, aby své zaměstnance podporovali dlouhodobě, což se pozitivně projevuje na podílu nezaměstnaných osob a také na srovnatelném postavení nezaměstnaného na trhu práce.

7 Seznam použitých zdrojů

- (1) HRUŠKA TVRDÝ, Lubor. *Změny na trhu práce a perspektivy vzdělanosti*. 1. vyd. Ostrava: VŠB – Technická univerzita Ostrava. 2008. 158 s. ISBN 978-80-248-1729-3.
- (2) BELZ, Horst. *Klíčové kompetence a jejich rozvíjení: východiska, metody, cvičení a hry*. Praha: Portál, 2001. 376 s. ISBN 80-7178-479-6.
- (3) BRČÁK, Josef a kol. *Mikroekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk. 2010. 261 s. ISBN 978-80-7380-280-6.
- (4) JUREČKA, Václav a kol. *Mikroekonomie*. 3. aktual. vyd. Praha: Grada Publishing, 2018. 398 s. ISBN 978-80-271-0146-7.
- (5) KLÍMA, Jan. *Makroekonomie*. Brno: Alfa Publishing, 2006. 141 s. ISBN 80-86575-29-2.
- (6) BROŽOVÁ, Dagmar. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 140 s. ISBN 80-86429-16-4.
- (7) SOUKUP, Jindřich a kol. *Makroekonomie*. 2. vyd. Praha: Management Press, 2010. 518 s. ISBN 978-80-7261-219-2.
- (8) HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 6. vyd. Praha: C.H. Beck, 2016. 696 s. ISBN 978-80-7400-278-6.
- (9) MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002. 172 s. ISBN 80-86429-08-3.
- (10) WINKLER, Jiří. WILDMANNOVÁ, Mirka. *Evropské pracovní trhy a průmyslové vztahy*. Praha: Computer Press, 1999. 143 s. ISBN 80-7226-195-9.
- (11) HOŘEJŠÍ, Bronislava a kol. *Mikroekonomie*. Praha: Management Press, 2010. 574 s. ISBN 978-80-7261-218-5.
- (12) DOHNALOVÁ, Zuzana. *Mikroekonomie I studijní pomůcka pro distanční studium*. Zlín: Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně, 2007. 200 s. ISBN 978-80-7318-566-4.
- (13) MUSIL, Petr a kol. *Ekonomie*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. 412 s. ISBN 978-80-7380-126-7.
- (14) JUREČKA, Václav a kol. *Mikroekonomie*. Praha: Grada Publishing, 2010. 359 s. ISBN 978-80-247-3259-6.
- (15) ČESKO. *Zákon č. 262/2006 Sb., ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce (zákon zákoník práce)*.

- (16) ŠMAJSOVA BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada Publishing, 2002. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.
- (17) KLIKOVÁ, Christiana, KOTLÁN, Igor a kol. *Hospodářská a sociální politika*. 5. vyd. Ostrava: Vysoká škola sociálně správní, 2019. 388 s. ISBN 978-80-87291-23-8.
- (18) ŠROT, Karel, KRÍŽ, Pavel. *Mikroekonomie*. [online]. 2006. [cit. 03. 06. 2021]. Dostupné z: <http://cgi.math.muni.cz/kriz/prevod_mikro/mikro12.html>.
- (19) JUREČKA, Václav a kol. *Makroekonomie*. 3. aktual. vyd. Praha: Grada Publishing, 2017. 368 s. ISBN 978-80-271-0251-8.
- (20) Internacional Labour Organization. *Klíčové ukazatele trhu práce 2015 KILM: 11. Dlouhodobá nezaměstnanost*. [online]. 2015. [cit. 20. 06. 2021]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/research-and-databases/kilm/WCMS_422451/lang--en/index.htm>.
- (21) Internacional Labour Organization. *Popis indikátoru: Míra nezaměstnanosti*. [online]. Poslední revize: 30. 4. 2013. [cit. 12. 06. 2021]. Dostupné z: <<https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-unemployment-rate/>>.
- (22) Český statistický úřad. *Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – Metodika*. [online]. Poslední revize: 30. 4. 2013. [cit. 13. 06. 2021]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/1-nez_m>.
- (23) Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS – Metodika*. [online]. Poslední revize: 4. 5. 2021. [cit. 13. 06. 2021]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/zam_vsps>.
- (24) KOŠŤÁKOVÁ, Tereza. Český statistický úřad. *Mezinárodní (ne)rovnatelnost*. [online]. Poslední revize: 01. 05. 2019. [cit. 15. 06. 2021]. Praha: Statistika&My. Dostupné z: <<https://www.statistikaamy.cz/o-slozitem-jednoduse/mezinarodni-nesrovnatelnost/>>.
- (25) Eurostat. *Glosář: Nezaměstnanost*. [online]. Poslední revize: 30. 6. 2010. [cit. 01. 07. 2021]. Dostupné z: <<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Glossary:Unemployment>>.
- (26) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Změna metodiky ukazatele registrované nezaměstnanosti*. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 15. 06. 2021]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/upozorneni-na-zmenu-metodiky>>.

- (27) MANKIW, Gregory N. *Zásady ekonomie*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2000. 768 s. ISBN 978-80-7169-891-3.
- (28) HOLMAN, Robert. *Ekonomie*. 3. vyd. Praha: C. H. Beck, 2002. 714 s. ISBN 80-7179-681-6.
- (29) KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 2. vyd. Praha: ASPI Publishing, 2002. 376 s. ISBN 80-86395-33-2.
- (30) ČÁMSKÝ, Pavel a kol. *Sociální služby v ČR v teorii a praxi*. 1. vyd. Praha: Portál, 2011. 264 s. ISBN 978-80-262-0027-7.
- (31) USNESENÍ předsednictva České národní rady č. 2/1993 Sb., ze dne 16. prosince 1992, o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky (*Listina základních práv a svobod*).
- (32) ČESKO. *Zákon č. 435/2004 Sb., ze dne 13. května 2004, o zaměstnanosti (zákon o zaměstnanosti)*.
- (33) DOUŠOVÁ, Jana. *Úřad práce a uchazeč o zaměstnání*. 1. vyd. Praha: C. H. Beck, 2020. 192 s. ISBN 978-80-7400-810-8.
- (34) TOMEŠ, Igor. *Obory sociální politiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 2011. 368 s. ISBN 978-80-7367-868-5.
- (35) ČESKO. *Zákon č. 1/1991 Sb., ze dne 4. prosince 1990, o zaměstnanosti (zákon o zaměstnanosti)*.
- (36) Ministerstvo vnitra České republiky. *Správa na úseku zaměstnanosti*. [online]. 2008. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky. [cit. 13. 07. 2021]. Dostupné z: <<https://www.mvcr.cz/migrace/docDetail.aspx?docid=21308222&doctype=ART>>.
- (37) NOVOSAD, Libor. *Poradenství pro osoby se zdravotním a sociálním znevýhodněním: základy a předpoklady dobré poradenské praxe*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. 272 s. ISBN 978-80-7367-509-7.
- (38) SIROVÁTKA, Tomáš. MAREŠ, Petr. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. 2003. Brno: Masarykova univerzita. 272 s. ISBN 80-210-3048-8.
- (39) PETRÁŠEK, Josef. *Sociální politika*. 2007. 1. vyd. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského. 120 s. ISBN 978-80-86723-41-9.
- (40) ZEMAN, Václav. LEDINSKÁ, Silvie. *Příručka pro obce – Zaměstnanost*. 1. vyd. 2012. Praha: Úřad vlády ČR – Odbor pro sociální začleňování (Agentura). 56 s. ISBN 978-80-7440-068-1.

- (41) Sdělení č. 574/2020 Sb., ze dne 17. prosince 2020, *Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2020 pro účely zákona o zaměstnanosti (sdělení o vyhlášení průměrné mzdy)*.
- (42) KREBS, Vojtěch a kol. *Sociální politika*. 4. vyd. Praha: ASPI, 2007. 504 s. ISBN 978-80-7357-276-1.
- (43) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Evidence uchazečů o zaměstnání a podpora v nezaměstnanosti*. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 15. 07. 2021]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/web/cz/-/evidence-uchazecu-o-zamestnani-a-podpora-v-nezamestnanosti>>.
- (44) Úřad práce ČR. *Historie Úřadu práce ČR*. Poslední revize: 7. 7. 2021. [online]. Praha: Úřad práce ČR. [cit. 16. 07. 2021]. Dostupné z: <<https://www.uradprace.cz/web/cz/historie>>.
- (45) Úřad práce České republiky. *Realizace poradenských činností na Úřadu práce ČR*. Praha. Směrnice generálního ředitele č. 6/2020. 2020. 11 s.
- (46) Úřad práce ČR. *Informace pro občany*. Poslední revize: 1. 2. 2021. [online]. Praha: Úřad práce ČR. [cit. 15. 07. 2021]. Dostupné z: <<https://www.uradprace.cz/web/cz/informace-pro-obcany>>.
- (47) Úřad práce ČR. *Obecné informace a vymezení některých pojmů*. Poslední revize: 3. 4. 2020. [online]. Praha: Úřad práce ČR. [cit. 15. 07. 2021]. Dostupné z: <<https://www.uradprace.cz/web/cz/obecne-informace-3>>.
- (48) Úřad práce ČR. *Dávky pro osoby se zdravotním postižením*. Poslední revize: 1. 6. 2021. [online]. Praha: Úřad práce ČR. [cit. 25. 07. 2021]. Dostupné z: <<https://www.uradprace.cz/web/cz/davky-pro-ozp>>.
- (49) MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. 2. vyd. Praha: Portál, 2010. 352 s. ISBN 978-80-7367-818-0.
- (50) ČESKO. *Zákon č. 155/1995 Sb., ze dne 30. června 1995, o důchodovém pojištění (zákon o důchodovém pojištění)*.
- (51) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Slovník sociálního zabezpečení 2015*. 1. vyd. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. 2015. 130 s. ISBN 978-80-7421-114-0.

- (52) Česká správa sociálního zabezpečení. *Posuzování stupně invalidity*. [online]. 2021. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení. [cit. 02. 08. 2021]. Dostupné z: <<https://www.cssz.cz/web/cz/posuzovani-stupne-invalidity>>.
- (53) Česká správa sociálního zabezpečení. *Osoby zdravotně znevýhodněné*. [online]. 2021. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení. [cit. 02. 08. 2021]. Dostupné z: <<https://www.cssz.cz/web/cz/osoby-zdravotne-znevychodnene>>.
- (54) Česká správa sociálního zabezpečení. *Invalidní důchody podrobně*. [online]. 2021. Praha: Česká správa sociálního zabezpečení. [cit. 02. 08. 2021]. Dostupné z: <<https://www.cssz.cz/web/cz/invalidni-duchody-podrobne>>.
- (55) OECD. *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers vol. 3: Denmark, Finland, Ireland and the Netherlands*. Paris: OECD Publishing, 2008. 204 s. ISBN 978-92-64-04968-0.
- (56) BARNES, Helen. THORNTON, Patricia. CAMPBELL, Sue M. *Disabled People and Employment: A Review of Research and Development Work*. Bristol: The Policy Press, 1998. 68 s. ISBN 978-1861341211.
- (57) TOMĚŠ, Igor a kol. *Vzpomínka na 60 let v oboru sociální politiky, správy a práva: 1955-2015*. 1. vyd. Praha: Karolinum, 2019. 210 s. ISBN 978-80-246-4414-1.
- (58) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením*. Poslední revize: 27. 1. 2021. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 03. 08. 2021]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/plneni-povinneho-podilu-ozp>>.
- (59) MAŘÍK, K. *Výdělečná činnost invalidních důchodců*. Poslední revize: 15. 11. 2017. [online]. www.naseduchody.cz. [cit. 12. 08. 2021]. Dostupné z: <<https://www.naseduchody.cz/vydelecna-cinnost-invalidnich-duchodcu.html>>.
- (60) Úřad práce ČR. *Rozvoj systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce (OZP)*. [online]. Poslední revize: 15. 7. 2021. Praha: Úřad práce ČR. [cit. 14. 08. 2021]. Dostupné z: <<https://www.uradprace.cz/rozvoj-systemu-podpory-zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim-na-volnem-trhu-prace>>.
- (61) Úřad práce ČR. *Chráněný trh práce*. [online]. Poslední revize: 10. 2. 2021. Praha: Úřad práce ČR. [cit. 14. 08. 2021]. Dostupné z: <<https://www.uradprace.cz/web/cz/chraneny-trh-prace>>.

- (62) Úřad práce ČR. *Zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. [online]. Poslední revize: 13. 8. 2021. Praha: Úřad práce ČR. [cit. 14. 08. 2021]. Dostupné z: <<https://www.uradprace.cz/web/cz/zamestnavani-osob-se-zdravotnim-postizenim1>>.
- (63) Český statistický úřad. *Charakteristika okresu Děčín*. [online]. Poslední revize: 8. 12. 2020. [cit. 17. 08. 2021]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xu/charakteristika_okresu_decin>.
- (64) Český statistický úřad. *Okres Děčín*. [online]. Poslední revize: 7. 7. 2021. [cit. 17. 08. 2021]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xu/okres_decin>.
- (65) Český statistický úřad. *Databáze demografických údajů za obce ČR*. [online]. Poslední revize: 30. 4. 2021. [cit. 17. 08. 2021]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/databaze-demograficky-udaju-za-obce-cr>>.
- (66) Úřad práce ČR. *Kontaktní informace*. [online]. Poslední revize: 13. 8. 2021. Praha: Úřad práce ČR. [cit. 17. 08. 2021]. Dostupné z: <<https://www.uradprace.cz/web/cz/kontakty-2>>.
- (67) Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Časové řady míry nezaměstnanosti a podílu nezaměstnaných osob*. [online]. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí. [cit. 21. 08. 2021]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/web/cz/casove-rady-mn-a-pno>>.
- (68) Úřad práce České republiky. *Informační systém OKpráce, verze 21.00*. [software]. OKsystem, 2021. (Úřad práce ČR, 2021).
- (69) Ministerstvo vnitra České republiky. *Zásady zpracování osobních údajů*. [online]. 2021. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky. [cit. 28. 08. 2021]. Dostupné z: <<https://www.mvcr.cz/gdpr/clanek/zasady-zpracovani-osobnich-udaju.aspx>>.
- (70) Národní ústav pro vzdělávání. *Nová klasifikace ISCED 2011*. [online]. 2021. Praha: Národní ústav pro vzdělávání. [cit. 30. 08. 2021]. Dostupné z: <<http://www.nuv.cz/vystupy/nova-klasifikace-vzdelani-v-europassu>>.
- (71) ČESKO. *Zákon č. 48/1997 Sb., ze dne 7. března 1997, o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů (zákon o veřejném zdravotním pojištění)*.
- (72) HOUTENVILLE, Andrew J. PAUL, Shreya. BRUCKER, Debra L. LIMA, Carlos de Mendonça. *Changes in the Employment Status of People With and Without Disabilities in the United States During the COVID-19 Pandemic*. [online]. [cit. 24.

11. 2021]. Archives of Physical Medicine and Rehabilitation, 2021. DOI: 10.1016/j.apmr.2021.03.019.
- (73) AYALON, Liat, PEREL-LEVIN, Silvia. GEORGANTZI, Nena. LIMA, Carlos de Mendonça. *Participation of Older Persons With Mental Health Conditions and Psychosocial Disabilities in the Labor Market*. [online]. [cit: 24. 11. 2021]. The American Journal of Geriatric Psychiatry, 2021. DOI: 10.1016/j.jagp.2021.06.014.
- (74) NATSUN, Leila. SHABUNOVA, Alexandra. *On the Issue of Economic Cost of Disability*. [online]. [cit: 24. 11. 2021]. Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast, 2018. DOI: 10.15838/esc.2018.2.56.11.
- (75) ČÁBELKOVÁ, Inna. *The effect of social transfers on the level of unemployment of disabled in EU countries*. [online]. [cit: 26. 11. 2021]. *Economics and Sociology*, 2015. DOI: 10.14254/2071-789X.2015/8-1/23.
- (76) SCIULLI, Dario. DE MENEZES, Antonio Gomes. VIEIRA, José Cabral. LIMA, Carlos de Mendonça. *Unemployment Duration and Disability: Evidence from Portugal*. [online]. [cit: 26. 11. 2021]. Journal of Labor Research. 2011. DOI: 10.1007/s12122-011-9120-y.

8 Přílohy

Příloha č. 1: Výběrová tabulka uchazečů o zaměstnání v aplikaci OKpráce

Komplexní a uložené dotazy na občany v evidenci

Jméno dotazu:

Základní Evidence Pro PwN SR Platby Přeplatky Zaměstnání IAP ESF Seznamy Kontakty Ostatní Exporty ROB Třídění

Datумы
Začátek evidence: Od: 1.1.2016 Do: 30.12.2016
Konec evidence: Od: Do:
Žádost o zprostř. zaměstnání: Od: Do:
Žádost o PwN: Od: Do:
Žádost o PwN: podána nepodána
Skutečné datum založení evidence: Od: Do:
Rozhodování: Od: Do:
Zapsání konce evidence: Od: Do:
Žádost o prac. reh: Od: Do:

Druh evidence
 uchazeč o zaměstnání
 zájemce o zaměstnání
 evidence OZP
 uchazeč z jiného úřadu
 uchazeč má modrou kartu

Absence souhlasů
 není souhlas se zprac. osobních údajů
 není souhlas s poskyt. RČ České pošty
 dal souhlas se zveřejněním os. údajů
 odmítl souhlas se zveřejněním os. údajů
 souhlas se zveřej. os. údajů nezadán
 dal souhlas se SZ nesouhlas se SZ

Stěhování
 odstěhování (v rámci okresu)
 odstěhování (mimo okres)
 přistěhování

Délka evidence (ve dnech)
Od: Do:
Živí uchazeči ke dni:

Důvod zájmu
Důvod zájmu o zprostředkování zaměstnání:
Způsob výplaty v evidenci:

Ukončení evidence
Důvod ukončení evidence:
Překážka vedení v evidenci:
Název zaměstn.:
CZ-ISCO:

Skupiny ukončení evid.:
 umístění ÚP z toho APZ
 umístění jinak
 vyřazení podle § 30 odst. 2
 ostatní

Důvod ukončení evidence

Zdroj: (68)

Příloha č. 2: Výběrová tabulka informací v aplikaci OKpráce

Komplexní a uložené dotazy na občany v evidenci

Jméno dotazu:

Základní | Evidence | Pro PvN | Platby | Přeplatky | Zaměstnání | IAP | ESF | Seznamy | Kontakty | Ostatní | Exporty | ROB | Třídění

Třídít podle

Příjmení a jména abecedně

Rodného čísla
 Číslo evidence uchazeče
 Názevu evidenční skupiny
 Důvodu evidence
 Důvodu evidence zkráceného

Začátku evidence
 konce evidence
 Žádosti PvN Nároku na PvN
 Stavů odsouhl Stavů ověření

Kontaktů

Názevu - IČ - posl. návštěv školy
 Názevu - IČ - posl. úsp ukonč šk.
 Názevu - IČ - posl. zaměstnav.

Kódu - Textu - vzdělání
 Kódu - Textu - KKOv
 Kódu - Textu - občanství

Třídít

Vzestupně Sestupně

Zobrazit sloupce

Zaškrtněte sloupce, pro zobrazení ve výběr. tabulce občanů. Ty se pak budou i tisknout při tisku tab.

<input type="checkbox"/> Rodné číslo	<input checked="" type="checkbox"/> Datum nar.	<input checked="" type="checkbox"/> Pohlaví	<input checked="" type="checkbox"/> Věk (v rocích) k akt. dat.
<input type="checkbox"/> Číslo jednací evidence	<input type="checkbox"/> E-mailová adresa uchazeče	<input checked="" type="checkbox"/> Délka evidence (ve dnech)	Existence záznamů (Ano/Ne):
<input type="checkbox"/> Název evidenční skupiny	<input type="checkbox"/> SMS kontakt uchazeče	<input type="checkbox"/> Kategorie	<input type="checkbox"/> IAP <input type="checkbox"/> ESF
<input type="checkbox"/> Důvod evidence	<input checked="" type="checkbox"/> Důvod ukončení evidence	<input type="checkbox"/> Nekolidující zaměstnání	
<input type="checkbox"/> Důvod evidence zkrácený	<input type="checkbox"/> Překážka evidence		
<input checked="" type="checkbox"/> Začátek evidence	<input type="checkbox"/> Začátek podpůrčí doby	<input type="checkbox"/> Stav podpůrčí doby	
<input checked="" type="checkbox"/> Konec evidence	<input type="checkbox"/> Konec podpůrčí doby	<input type="checkbox"/> Stav přepočtu	
<input type="checkbox"/> Žádost PvN	<input type="checkbox"/> Odstupné do	<input checked="" type="checkbox"/> Nárok na PvN	
<input type="checkbox"/> Stav odsouhlasení	<input type="checkbox"/> Stav ověření	<input type="checkbox"/> Typ exportu z/do ČR/EU	
<input type="checkbox"/> Nejbližší naplán. kontakt	<input type="checkbox"/> Počet naplánov. kontaktů	Adresy: <input type="checkbox"/> Region	
<input type="checkbox"/> Pracovník ÚP pro kontakt	<input type="checkbox"/> Typ naplánov. kontaktu	<input type="checkbox"/> Adresa pro doručování	
<input type="checkbox"/> Poslední návštěv škola	<input type="checkbox"/> IČ posl. školy	<input type="checkbox"/> Kontaktní telefon	
<input type="checkbox"/> Poslední úsp ukonč. škola	<input type="checkbox"/> IČ posl. úsp. školy	<input type="checkbox"/> Adresa trvalého pobytu	
<input checked="" type="checkbox"/> Poslední zaměstnavatel	<input type="checkbox"/> IČ posl. zaměst.	<input type="checkbox"/> Obec trvalého pobytu	
Nejvyšší dosažené vzdělání:	<input type="checkbox"/> Vzděl. Kód	<input checked="" type="checkbox"/> Vzděl. Text	<input type="checkbox"/> Datum žád o prac. rehab.
Nejvyšší vzdělání KKOv:	<input type="checkbox"/> KKOv Kód	<input type="checkbox"/> KKOv Text	<input checked="" type="checkbox"/> Zdravotní stav uchazeče
Zájem o povolání v requalif:	<input type="checkbox"/> CPP Kód	<input type="checkbox"/> CPP Text	<input type="checkbox"/> Obč Kód <input type="checkbox"/> Občanst Text
Požadované zaměstnání:	<input type="checkbox"/> CZ-ISCO Kód	<input type="checkbox"/> CZ-ISCO Text	<input type="checkbox"/> Příznak K refundaci
Budoucí zaměst (tu ukon evid):	<input type="checkbox"/> CZ-ISCO Kód	<input type="checkbox"/> CZ-ISCO Text	<input type="checkbox"/> Stav refundace
Poslední zaměstnání:	<input type="checkbox"/> CZ-ISCO Kód	<input checked="" type="checkbox"/> CZ-ISCO Text	

Vybraní občané budou setřídění podle datumu nejbližšího naplánovaného kontaktu.

Zdroj: (68)

Příloha č. 3: Struktura uchazečů o zaměstnání dle zdravotního stavu a věku

Zdravotní stav uchazeče o zaměstnání	Věk			do 19 let			20-29 let			30-39 let			40-49 let			50-59 let			nad 60 let		
	celkem	muži celkem	ženy celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy	celkem
bez zdravotního omezení	3 941	2 015	1 926	89	81	170	562	469	1 031	557	532	1 089	417	495	912	221	251	472	169	98	267
jiné zdravotní omezení	316	185	131	4	1	5	25	21	46	33	22	55	44	34	78	44	36	80	35	17	52
osoba zdravotně znevýhodněná	69	26	43	0	0	0	4	1	5	1	7	8	7	12	19	10	14	24	4	9	13
I. stupeň invalidity	276	130	146	1	0	1	9	2	11	20	18	38	33	29	62	30	63	93	37	34	71
II. stupeň invalidity	92	53	39	0	0	0	5	4	9	1	2	3	6	4	10	23	13	36	18	16	34
III. stupeň invalidity (dle § 39/2c)	24	11	13	0	0	0	4	1	5	0	0	0	2	2	4	2	6	8	3	4	7
III. stupeň invalidity (dle § 39/4f)	14	8	6	0	0	0	2	1	3	3	0	3	2	3	5	1	1	2	0	1	1
nezadáno	57	31	26	0	0	0	9	5	14	1	7	8	8	10	18	3	2	5	10	2	12
celkem	4 789	2 459	2 330	94	82	176	620	504	1 124	616	588	1 204	519	589	1 108	334	386	720	276	181	457

Zdroj: vlastní zpracování dle (68)

Příloha č. 4: Výběrová tabulka uzavřených dohod v rámci aktivní politiky zaměstnanosti

The screenshot shows a software application window titled "Tabulka dohod APZ" (APZ Agreements Table). The window has a menu bar with "Obsluha", "Dohoda", "Tabulka", and "Nápověda". Below the menu bar is a toolbar with icons for search, print, and refresh. The main area is a search filter dialog box titled "Komplexní dotazy a uložené dotazy na dohody APZ".

The dialog box contains several sections:

- Nástroj APZ:** Includes "Typ:" with a dropdown menu set to "CHPM" and "Podtyp:" with a dropdown menu.
- Číslo dohody:** Includes "Číslo od:" and "do:" fields, and "Rok od:" and "do:" fields with "2016" and "2020" respectively.
- Stav dohody:** Includes a dropdown menu set to "Všechny" and several checkboxes: "Rozpracované", "Připravené", "Živé", "Žádostj", "Dohody", "Dgdatky", "Včetně stornovaných", and "Jen stornované".
- Ostatní:** Includes "Projekt:", "Forma přisp.:", and "ÚP/DiP:" dropdown menus. It also has checkboxes for "Dohody s pohledávkami" (with sub-options "S: prošlými" and "S: přeplacenými"), "Včetně vypořádaných", "Aktuální verze dohod", "Všechny dohody", "Jen neověřené dohody", and "COVID - Nutno přehodnotit".
- Data:** Includes a table with columns "Od" and "Do" for "Uzavř.", "Plat:", and "Ukonč.:".
- Vyřizuje:** Includes a dropdown menu and a button with a person icon.

At the bottom of the dialog box, there is a text label: "Výběr podle místa vytvoření záznamu (ÚP/DiP)." and a button with a question mark icon.

Below the dialog box, there is a text label: "Výběr APZ dohod, žádostí a dodatků."

Zdroj: (68)

